

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pada akhir bulan Desember 2019, dunia digemparkan oleh penemuan virus baru yang dilaporkan pertama kali dari Wuhan, Tiongkok. Diketahui virus ini menyebabkan pneumonia kepada manusia dan menyebar dengan cepat keseluruh wilayah-wilayah Tiongkok serta negara lain di sekitarnya. Puncak penyebaran kasus yang terjadi membuat *World Health Organization* (WHO) menetapkan bahwa pada tanggal 12 Maret 2020 virus ini sebagai pandemi (Susilo, dkk. 2020). Status pandemi ini ditetapkan karena tingkat korban yang terus melonjak tinggi dari awal tahun 2020. Yuliana (2020), mengatakan bahwa virus yang menyebar ini adalah coronavirus jenis baru (SARS-CoV-2) dan penyakit yang disebabkan oleh virus ini adalah *Coronavirus Disease 2019* (COVID-19). Dikarenakan pandemi COVID-19 sudah mendunia, maka secara serentak pemerintah di Indonesia melakukan *physical distancing* secara masal untuk menghindari lebih banyak korban atau disebut juga dengan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB). Pembatasan ini mencakup seluruh area yang memungkinkan COVID-19 menyebar melalui banyaknya kerumunan manusia pada satu tempat di satu waktu. Munculnya PSBB sebagai keputusan pemerintah untuk menangani penyebaran COVID-19 memberikan imbas ke banyak

bidang seperti transportasi, Pendidikan dan wisata. Hal tersebut akhirnya juga diatur dalam Undang Undang Kekarantinaan Kesehatan Pasal 59 Ayat 3 tahun 2020 yang berbunyi, “pembatasan sosial berskala besar ini paling sedikit meliputi peliburan sekolah dan tempat kerja, pembatasan kegiatan keagamaan, dan atau pembatasan kegiatan di tempat atau fasilitas umum”.

Salah satu bidang yang terkena imbas dari PSBB adalah bidang Pendidikan. Pendidikan merupakan salah satu penyebab munculnya kerumunan masal yang berasal dari beberapa sektor salah satunya adalah sekolah. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), sekolah adalah bangunan atau lembaga untuk belajar dan mengajar serta tempat menerima dan memberi pelajaran. Dalam proses belajar mengajar ini murid akan menerima materi dalam sebuah kelas yang dipimpin oleh guru yang mengajar mereka, namun dengan munculnya pandemi ini proses tatap muka di sekolah terpaksa diubah menjadi proses belajar mengajar jarak jauh. Proses belajar jarak jauh ini mengharuskan kita lebih banyak berinteraksi dengan beberapa hal seperti internet, smartphone dan laptop atau computer. Dalam prosesnya, guru dituntut lebih kreatif dalam mengajar karena pemberian materi secara online lebih terbatas meski semua tergabung dalam satu *platform* pembelajaran. Hal tersebut membuat beberapa guru mengalami kesulitan, timbul banyak kendala saat pelaksanaan pembelajaran online berlangsung. Menurut Mastura dan Rustan

(2020):

“Dampak yang menonjol bagi guru yaitu tidak semua guru mahir dalam menggunakan teknologi terutama di lingkungan pedesaan. Guru harus mampu melaksanakan pembelajaran dengan metode daring, kompetensi guru dalam penggunaan teknologi sangat mempengaruhi kualitas pembelajaran dan hasil terhadap peserta didik. Oleh karena itu guru perlu untuk mengikuti pelatihan sebelumnya sehingga guru memiliki persiapan dalam melakukan pembelajaran daring”.

Selain itu merubah kebiasaan dan metode pengajaran secara cepat membuat guru merasa kesulitan dengan keadaan yang harus dijalani. Dengan keadaan yang berubah karena COVID-19 maka pengetahuan dan kemampuan guru merupakan faktor penting yang harus ditingkatkan, seperti pernyataan dari Roestiyah N.K (2001) yang berbunyi:

“Seorang pendidik profesional adalah seorang yang memiliki pengetahuan, keterampilan dan sikap profesional yang mampu dan setia mengembangkan profesinya, menjadi anggota organisasi profesional pendidikan memegang teguh kode etik profesinya, ikut serta di dalam mengomunikasikan usaha pengembangan profesi bekerja sama dengan profesi yang lain”

UU no.14 Tahun 2005 juga menyebutkan bahwa guru mempunyai kewajiban untuk meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni. Dengan demikian kinerja guru merupakan salah satu faktor penentu tercapainya tujuan Pendidikan (Kumala, dkk. 2018). Keadaan yang memaksa proses pembelajaran menjadi berbasis *online* mengalami banyak kendala seperti keadaan internet yang belum merata,

kemampuan *device* untuk mengakses *platform* pembelajaran serta kemampuan guru dalam pengoprasian berbagai macam media aplikasi dan teknologi informasi. Banyaknya kendala yang dihadapi menjadikan dunia Pendidikan bergerak cepat dalam proses adaptasi, salah satunya memulai untuk meningkatkan kinerja guru yang tidak merata.

Kinerja pastinya lebih dikenal dalam dunia kerja insdustrial dan perkantoran, namun dalam hal ini kinerja juga bisa dikaitkan dengan guru karena banyak kajian teoritis dan empiris yang membuktikan bahwa Pendidikan yang berkualitas merupakan hasil dari pendidik yang berkualitas (Lismeida dan Rini, 2017). Kinerja guru ini berkaitan dengan beberapa hal yaitu proses pembelajaran, perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan penilaian dalam pembelajaran. Menurut Ngalm Purwanto (2003), kinerja yang dilakukan guru dapat dilihat dari beberapa hal yaitu : 1) Guru selalu berusaha membimbing anak didik seutuhnya, 2) Guru selalu menerapkan kurikulum sesuai dengan anak didik masing-masing, 3) Guru selalu mengadakan komunikasi terutama untuk mendapat informasi mengenai anak didiknya, 4) Guru menciptakan suasana kehidupan di sekolah dengan harapan anak didik betah berada dan belajar di sekolah, 5) Guru selalu menjaga hubungan baik dengan orang tua murid, 6) Guru selalu menjaga hubungan baik dengan masyarakat, 7) Guru selalu berupaya mengembangkan dan

meningkatkan profesinya, seperti membaca buku, mengikuti lokakarya, seminar penataran dan kegiatan penelitian, 8) Guru selalu menjaga hubungan baik antar sesama guru, 9) Guru selalu tunduk terhadap kebijakan dan ketentuan pemerintah dalam bidang pendidikan, 10) Guru melakukan profesinya dengan rasa disiplin dan rasa pengabdian. Semakin baik kinerja seorang guru dalam sebuah sekolah maka semakin tinggi pula kualitas hasil Pendidikan yang akan tercipta. Tentama (2015) berpendapat bahwa kinerja karyawan yang tinggi akan mengantarkan organisasi pada suatu kondisi yang menguntungkan. Hasil yang baik dari kinerja yang baik akan dipengaruhi oleh kepuasan kerja yang baik pula (*job satisfaction*) dari seorang guru, kepuasan kerja adalah suatu sikap berupa refleksi dari perasaan karyawan terhadap keseluruhan pekerjaannya (Sakiman, 2019).

Menurut data yang dikeluarkan oleh *UNESCO* bahwa kualitas guru Indonesia sebagai komponen kunci dalam Pendidikan berada di urutan terakhir, yaitu urutan ke-14 dari 14 negara berkembang di dunia. Hal ini tentu perlu menjadi perhatian karena guru merupakan kunci sukses pendidikan yang ada di sekolah. Munadi dalam Rusman (2017) ada dua macam faktor akibat timbulnya kesulitan dalam proses belajar mengajar yang mempengaruhinya antara lain:

1. Faktor Internal, Facrudin (2000) menerangkan bahwa faktor

internal adalah faktor yang berasal dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam menjalankan pekerjaannya, faktor kesulitan dalam pengajaran juga berpengaruh pada prestasi belajarnya, selain itu juga dapat dibuktikan dengan munculnya kelainan perilaku siswa akibat pandemi ini, seperti: tidak adanya keinginan untuk belajar secara mandiri.

2. Faktor Eksternal, faktor eksternal yaitu faktor yang datang dari luar diri yang dapat mempengaruhi kinerjanya, antara lain lingkungan fisik, sarana dan prasarana, imbalan, suasana, kebijakan dan sistem administrasi. Dengan demikian dapat mempengaruhi dipahami bahwa, dorongan motivasi dari dalam diri seorang guru memiliki peran besar terhadap pencapaian tujuan peningkatan mutu peserta didik.

Dari penjelasan para tokoh di atas maka penulis menyimpulkan bahwa guru yang memiliki kepuasan kerja baik akan dapat meningkatkan kinerjanya sebagai motivasi dalam menjalani pekerjaannya sebagai guru. Di negara Indonesia terdapat faktor-faktor yang digunakan untuk mengukur tingkat keprofesionalan individu sebagai guru, faktor-faktor tersebut tercantum dalam Standar nasional Pendidikan, yaitu:

- a) Kompetensi pedagogik yaitu kemampuan dalam pengelolaan pembelajaran untuk peserta didik, meliputi tingkat pemahaman, perancangan dan pelaksanaannya.

- b) Kompetensi profesional yaitu kemampuan dalam penguasaan materi yang diajarkan secara luas dan mendalam yang memungkinkan peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan.
- c) Kompetensi sosial yaitu kemampuan individu dalam berinteraksi dan berkomunikasi secara efektif kepada peserta didik, sesama pendidik, tenaga pendidik, orang tua/wali peserta didik dan juga masyarakat.
- d) Kompetensi kepribadian yaitu kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, bisa menjadi teladan peserta didik serta berakhlak mulia.

Selain faktor yang keprofesionalan yang harus dimiliki, kepuasan seorang guru juga dipengaruhi oleh beberapa hal seperti pekerjaan yang menantang, gaji, kondisi pekerjaan dan teman sejawat yang mendukung (Robbins, 1996).

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya, dan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya akan mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja juga memiliki makna sebagai gambaran positif seorang guru dalam melakukan proses pembelajaran di lingkungannya

bekerja. Dengan demikian dapat diduga bahwa kinerja guru yang baik berasal dari kepuasan kerja yang baik pula, pernyataan ini didukung oleh sebuah pertanyaan dan jawaban yang dikemukakan oleh Sion (2006) yaitu apakah mungkin seorang guru akan mengajar dengan baik jika yang bersangkutan tidak merasakan kepuasan dalam dirinya yang berhubungan pada pekerjaannya ataupun lingkungan pekerjaannya? Jawaban atas pertanyaan tersebut sudah jelas bahwa sikap senang atau tidak senang seorang guru akan berpengaruh besar pada hasil kerja yang akan dicapai. Tingkat kepuasan kerja akan memberikan konsekuensi tertentu pada karyawan yang bekerja dalam organisasi tersebut, kepuasan kepada karyawan yang menyukai pekerjaan mereka dan konsekuensi terhadap ketidakpuasan karyawan yang merasa tidak menyukai pekerjaan mereka. Kepuasan secara positif akan memberikan hasil yang memuaskan terhadap kinerja guru dalam proses pembelajaran yang dapat dilihat dari segi kedisiplinan, prestasi kerja serta kualitas kerja seorang guru. Sebaliknya jika kepuasan menurun maka kinerja guru-pun akan mengalami penurunan yang dapat dari ketidak efektifan dalam melakukan pembelajaran misalnya membolos, sering mengeluh, malas, serta keputusan untuk berhenti dari organisasi tempat individu tersebut bekerja. Individu yang mampu mencapai kinerja terbaiknya akan bertahan dalam organisasi tersebut dan memberikan keuntungan pada organisasinya. Tingkat kinerja guru ini dapat dilihat melalui kehadiran untuk *work*

from office (WFO) ataupun *work from home* (WFH). Dalam penelitiannya Busyra dan Lutfiah (2020) mengatakan bahwa kinerja guru yang dilakukan dalam WFH hanya 50%, pernyataan tersebut juga didukung oleh Ikatan Guru Indonesia (IGI) (2020) yang menyatakan kinerja guru mengalami penurunan dikarenakan 60% guru di Indonesia mempunyai kemampuan yang kurang dalam penggunaan media teknologi dan informasi pada saat melakukan proses pembelajaran. Kinerja guru yang mengalami penurunan selama masa pandemi COVID-19 ini berimbas pada komitmen atau keterikatan karyawan kepada organisasi tempat individu tersebut bekerja. Tahun 2020-2021 ini tercatat sebelas orang guru mengundurkan diri, sangat jauh bila dibandingkan dengan tahun sebelum yang hanya terjadi pada 4 guru yang *resign* tanpa adanya pandemi, pandemi ini membuat tingkat komitmen karyawan menurun lebih dari 70%. Kasus *turnover* ini berhubungan dengan komitmen atau keterikatan kerja guru di SDI Al Azhar 35 Surabaya. Disebutkan pada Kamus Besar Bahasa Indonesia bahwa arti lain dari komitmen adalah keterikatan.

Salah satu faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah rasa keterikatan. Bakker (2006) menyebutkan bahwa konsep yang membahas sisi psikologis positif kaitannya manusia terhadap pekerjaannya, adalah *engagement* atau keterikatan, salah satu bentuk keterikatan adalah keterikatan kerja. Keterikatan kerja merupakan

salah satu faktor yang berpengaruh pada kinerja karyawan. Semakin tinggi rasa keterikatan individu terhadap organisasinya maka semakin tinggi kinerja yang diperoleh (Astuti, dkk. 2016). Guru yang memiliki rasa keterikatan pada sekolah akan sangat berpengaruh dalam perkembangan Pendidikan. Seorang individu yang memiliki rasa keterikatan bisa dilihat dari beberapa faktor yaitu: paham terhadap visi misi organisasi, memiliki ide-ide baru, fokus dalam pekerjaan serta selalu ingin memberi yang terbaik bagi organisasinya (Kurniawati, 2014). Menurunnya komitmen guru pada Lembaga Pendidikan selama pandemi ini membuat penulis merasa perlu untuk meneliti pengaruh kepuasan kerja dan keterikatan kerja terhadap kinerja guru yang akan penulis lakukan di Sekolah Dasar Islam Al Azhar 35 Surabaya.

1.2. Identifikasi Masalah

Adanya PSBB karena pandemi COVID-19 ini membuat proses pembelajaran kurang mengenai sasaran atau target awal. Proses pembelajaran secara online terkadang membuat banyak murid merasa kesulitan dalam menyerap atau mendapatkan materi yang dibutuhkan dan memberikan dampak yang serius ke bidang Pendidikan, salah satu contohnya di sektor sekolah dasar. Hilangnya proses pembelajaran tatap muka secara langsung menimbulkan banyak perubahan dari pihak guru sebagai pendidik dan murid sebagai peserta didik, proses pembelajaran yang idealnya dilakukan secara tatap muka secara langsung berubah menjadi proses pembelajaran berbasis teknologi

online. Proses pembelajaran berbasis *online* ini membuat para guru harus memutar otak agar proses pembelajaran tetap berlangsung dengan baik, tapi faktanya guru juga mengalami berbagai kendala yang mengakibatkan penurunan kinerja guru hingga 60%, serta munculnya *turn-over* yang cukup signifikan selama pandemi berlangsung. Penurunan kinerja khususnya di SDI Al Azhar 35 Surabaya yang terjadi selama masa transisi di situasi pandemi dapat dilihat melalui situs penilaian pegawai Unit Al Azhar 35 Surabaya yang menunjukkan kinerja rata-rata dari guru Al Azhar turun dari angka 92% menuju 63% saja. Sistem penilaian kinerja guru di SDI Al Azhar menggunakan 8 aspek yaitu, 1) Komitmen Organisasi, 2) Prestasi Kerja, 3) Tanggung Jawab, 4) Kerjasama, 5) Prakarsa, 6) Kepemimpinan, 7) Disiplin, dan 8) Kecakapan.

Turunnya kinerja guru diiringi dengan turunya kepuasan guru dalam bekerja yang disebabkan oleh munculnya tantangan baru selama pandemi ini. Pernyataan tersebut didukung oleh Robbins (1996) yang menyatakan bahwa tantangan dan pekerjaan membuat kinerja mengalami perubahan, tergantung pada individu tersebut dalam memaknai perubahan ini. Semakin tinggi kinerja pasti diimbangi dengan semakin tingginya kepuasan kerja guru pada sebuah organisasi. Penurunan kepuasan ini terjadi karena perubahan jumlah gaji yang diterima serta beban dalam mempersiapkan metode pembelajaran yang lebih rumit dari sebelumnya. Firmansyah (2021)

berpendapat bahwa kepuasan kerja juga memiliki makna sebagai gambaran positif seorang pendidik dalam melakukan proses pembelajaran di lingkungannya bekerja. Sikap senang atau tidak senang seorang pendidik akan berpengaruh besar pada hasil kerja yang akan dicapai (Anwar, 2020).

Selain kepuasan, kinerja guru di Sekolah Dasar Islam Al Azhar juga diukur melalui salah satu aspek Penilaian Kinerja yang rutin diisi oleh Kepala Sekolah sebagai bentuk penilaian kinerja karyawan atau guru yang mengajar di sekolah tersebut, aspek itu adalah komitmen dalam organisasi. KBBI menunjukkan bahwa kata komitmen berarti perjanjian untuk melakukan sesuatu atau keterikatan. Rasa keterikatan ini merupakan salah satu aspek psikologis yang berpengaruh kepada kinerja individu, tanpa adanya rasa keterikatan ini pembelajaran akan sangat terganggu karena pada hakikatnya rasa keterikatan pada sekolah adalah kesediaan seseorang untuk mengorbankan waktu dan tenaga yang relatif banyak dari yang telah ditetapkan untuk meningkatkan pekerjaan (Billy & Taat, 2020). Terjadinya *turnover* guru menunjukkan indikasi bahwa lemahnya rasa keterikatan dalam diri guru Al Azhar 35 Surabaya. Melemahnya rasa keterikatan ini muncul karena adanya penurunan gaji yang diterima ketika sekolah menerapkan pembelajaran secara WFH (*Work From Home*), serta beban yang bertambah untuk beberapa guru dikarenakan kondisi guru yang WFH tidak bisa mendapatkan pendampingan dalam menjalankan

aplikasi untuk proses pembelajaran *daring*. Dalam penelitiannya, Sion (2006) menyatakan bahwa semakin tinggi komitmen guru, maka semakin tinggi juga performa mengajar guru.

Dapat disimpulkan bahwa selama pandemi COVID-19 ini berlangsung kinerja guru akan dipengaruhi oleh dua faktor yaitu tingkat kepuasan kerja dan keterikatan kerja guru. Dari penjelasan yang sudah penulis berikan maka, penulis ingin mengetahui tentang pengaruh kepuasan kerja dan keterikatan kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Islam Al Azhar 35 Surabaya.

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang ada di atas, maka penulis merumuskan rumusan masalah yang akan dibahas yaitu, “Adakah pengaruh antara kepuasan kerja dan keterikatan kerja terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Islam Al Azhar 35 Surabaya?

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan penulis melakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui secara empiris pengaruh antara kinerja guru dan keterikatan kerja terhadap kinerja guru selama pandemi COVID-19.

1.5. Manfaat Penelitian

Secara teoritis penulis berharap hasil penelitian ini dapat menambah pengetahuan tentang hubungan kinerja dan keterikatan kerja terhadap kinerja guru selama menghadapi masa pandemi.

Sedangkan manfaat secara praktis penulis berharap penelitian ini memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi subjek penelitian

Memberi informasi mengenai pentingnya hubungan kepuasan guru terhadap kinerja guru serta hubungan antara keterikatan guru terhadap kinerja guru selama pandemi COVID-19.

2. Bagi pihak sekolah

Penulis berharap penelitian ini dapat berguna sebagai acuan mengenai kinerja guru ketika menghadapi masa pandemi.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Semoga penelitian ini bisa menjadi masukan atau salah satu bahan untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai kinerja dan keterikatan kerja terhadap kinerja guru selama menghadapi masa pandemi COVID-19.