

## BAB II

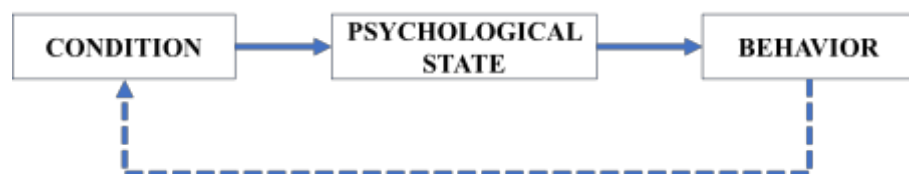
### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Kajian Teori

##### 1. Komitmen Mengajar Guru Non ASN

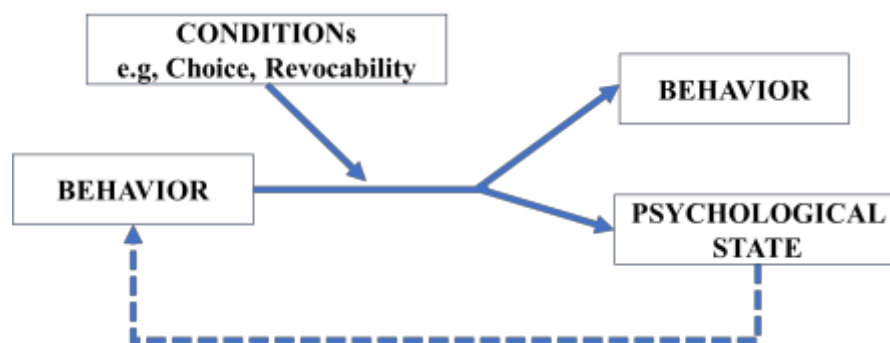
###### a. Hakikat Komitmen

Penelitian mengenai komitmen telah banyak dilakukan namun sampai saat ini belum bisa membangun definisi komitmen secara utuh (Meyer & Allen, 1991). Mulai dari pengukuran komitmen yang tidak sesuai dengan definisi, hingga berbagai persepsi dengan pandangan yang berbeda setiap peneliti. Salah satunya persepsi komitmen dipandang dari sikap dan perilaku (Edinger & Edinger, 2018; Meyer & Allen, 1991). Komitmen sikap berfokus pada proses pikiran seseorang yang berhubungan dengan organisasinya untuk mempertimbangkan sejauh mana nilai-nilai dan tujuan mereka selama berada pada organisasi tersebut. Komitmen perilaku melihat keterkaitan proses individu dalam organisasi dan bagaimana cara agar mereka menyelesaikan masalahnya. Perspektif sikap dan perilaku pada komitmen organisasi tersaji pada gambar 1 dan gambar 2 sebagai berikut.



Sumber: Meyer & Allen (1991)

**Gambar 1. Perspektif Sikap dalam Komitmen Organisasi**



Sumber: Meyer & Allen, (1991)

**Gambar 2. Perspektif Perilaku dalam Komitmen Organisasi**

Gambar 1 dan 2 menunjukkan pandangan psikologis bahwa kebiasaan dan kondisi dapat menentukan pilihan dalam sebuah organisasi (Meyer & Allen, 1991). Meyer & Allen membagi komitmen menjadi tiga pendekatan yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif. Komitmen afektif merupakan pendekatan emosional dari dalam individu yang memiliki keterlibatan dan hubungan dengan sebuah organisasi. Komitmen berkelanjutan berarti hasrat individu untuk bertahan dalam organisasi dikarenakan merasa membutuhkan organisasi tersebut. Komitmen normatif merupakan perasaan dari individu untuk bertahan di dalam sebuah organisasi. Gambar 5 menjelaskan tentang tipologi komitmen organisasi, yaitu:



Sumber: Muthuveloo & Rose, (2005)

### **Gambar 3. Tipologi dari Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi menurut Mowday, Steers, & Porter (1979), merupakan bentuk dari kekuatan individu dalam mengidentifikasi dan terlibat secara khusus pada sebuah organisasi. Adapun karakteristik yang dibangun oleh Mowday et al yaitu sebuah kekuatan keyakinan dari dalam dan menerima tujuan dari organisasi, sebuah kesediaan untuk kepentingan organisasi, dan kekuatan untuk tetap menjadi anggota dalam organisasi.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, maka komitmen dapat didefinisikan sebagai suatu sikap dan perilaku seseorang untuk bertindak serta melibatkan dirinya pada sebuah organisasi sehingga memiliki keterikatan dengan organisasi tersebut. Perilaku ini dilakukan secara berkelanjutan sehingga membentuk sebuah kebiasaan yang berujung pada kesetiaan individu terhadap organisasi.

## b. Komitmen Guru

Komitmen guru merupakan kunci keberhasilan sekolah dalam meningkatkan pencapaian belajar siswa yang ditunjukkan melalui komitmen aktif seorang guru terhadap pembelajaran siswa di kelas. Lee et al., (2011) mendefinisikan komitmen guru sebagai ketertarikan seorang guru secara psikologis dengan profesi mengajar, asosiasi profesional, sekolah, rekan kerja (kolega), orang tua, dan siswa. Selain itu, komitmen guru juga dianggap sebagai kunci dari budaya sekolah dan dapat ditunjukkan oleh proses pengajaran guru, dedikasi guru dalam meningkatkan prestasi siswa dan kesetiaan guru terhadap sekolah.

Komitmen guru menurut Coladarci, (1992) merupakan sebuah tingkat keterikatan psikologis dengan profesi mengajar. Komitmen ini biasanya disesuaikan dengan melihat tingkat atriasi dan alasan guru untuk melakukan pertanyaan kepada mereka mengenai apakah mereka akan tetap memilih berkarir sebagai guru. Berdasarkan definisi ini, Coladarci lebih menekankan komitmen guru dalam mengajar. Komitmen guru juga merupakan pusat untuk meningkatkan kinerja guru dan belajar siswa agar mengurangi pergantian guru (Ingersoll, 1997). Peningkatan status pengajaran dan membangun komunitas di sekolah yang menghasilkan peningkatan komitmen guru yang pada akhirnya mengarah pada peningkatan kinerja guru dan pembelajaran siswa.

Definisi komitmen guru oleh para peneliti sangat beragam, tergantung dari sudut pandang mana seorang peneliti mendefinisikan

komitmen guru tersebut. Sudut pandang komitmen guru dapat dilihat dari sisi komitmen terhadap siswa, sekolah (institusi), rekan kerja, orang tua dan karir.

### c. Multidimensi Komitmen Guru

Sesuai dengan pernyataan Tyree Jr, (1996), menekankan bahwa multidimensi yang terjadi pada komitmen guru menjadi solusi dikarenakan adanya dua atau lebih dimensi. Dimensi tersebut menunjukkan terjadinya perbedaan komitmen terhadap subjek dan siswa. Pernyataan ini dipertegas oleh Firestone & Rosenblum, (1988) yang berpendapat bahwa perbedaan antara dimensi komitmen yang berbeda-beda merupakan hal yang penting. Oleh karena itu, multidimensi penting digunakan untuk membahas lebih dalam mengenai komitmen guru.

Dasar teori dari komitmen guru berawal dari konsep komitmen menurut (Meyer & Allen, 1991) yang mengatakan bahwa komitmen terbagi menjadi tiga dimensi yaitu komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen keberlanjutan. Sampai saat ini teori komitmen Meyer dan Allen masih menjadi referensi bagi penelitian yang membahas mengenai komitmen. Penelitian komitmen berkembang kesetiap sektor pekerjaan, tanpa terkecuali dibidang pendidikan mengenai komitmen guru.

Somech & Bogler, (2002), membagi komitmen guru menjadi dua dimensi yaitu komitmen organisasi guru dan komitmen profesional. Komitmen organisasi yang digunakan Somech & Bogler mengacu pada (Mowday et al., 1979), yang menyatakan bahwa komitmen organisasi

merupakan komitmen berkelanjutan sebagai hasil dari kontribusi antara individu dan objek sedangkan untuk komitmen profesional mengacu pada Lodahl & Kejnar, (1965). Komitmen profesional diartikan sebagai komitmen afektif menekankan pada psikologi yang berorientasi positif terhadap suatu objek. Indikator komitmen organisasi yang dimunculkan (Mowday et al., 1979) terbagi menjadi tiga yaitu identifikasi, keterlibatan, dan loyalitas.

Banyak penelitian mengenai komitmen guru dengan berbagai dimensi yang mereka gunakan. Penelitian yang dilakukan oleh Louis, (1998) mengenai komitmen guru terbagi menjadi empat dimensi yaitu komitmen terhadap sekolah, komitmen terhadap tujuan akademis sekolah, komitmen terhadap siswa, dan komitmen terhadap pengetahuan. Serupa juga penelitian yang dilakukan Celep, (2000), mengenai *teacher organizational commitment* menggunakan lima dimensi yaitu komitmen terhadap sekolah, komitmen terhadap mengajar, komitmen terhadap jabatan, komitmen terhadap pekerjaan, dan komitmen terhadap kelompok pekerja.

Menurut Lee et al., (2011), komitmen guru terbagi menjadi tiga faktor yaitu profesi sebagai pendidik, faktor siswa, dan faktor sekolah (organisasi). Namun, pada penelitiannya Lee hanya menggunakan satu faktor yaitu komitmen guru terhadap siswa. Penelitian terbaru yang dilakukan oleh Thien et al., (2014) membagi menjadi empat dimensi yaitu komitmen terhadap siswa, komitmen terhadap mengajar, komitmen

terhadap sekolah, dan komitmen terhadap profesi. Penelitian yang dilakukan oleh Thien hanya menguji instrumen komitmen guru di Malaysia.

Penggunaan dimensi yang ada pada komitmen guru sangat beragam tergantung dari sudut pandang peneliti. Dikarenakan guru merupakan salah satu pekerjaan yang menekankan pada profesionalitas, maka dirasa perlu untuk melihat profesionalitas pada sudut pandang komitmen guru dalam mengajar (Suyanto & Jihad, 2013). Penelitian ini fokus pada komitmen guru untuk mengajar.

#### d. Komitmen Mengajar

Proses belajar mengajar terus berlanjut sepanjang karir guru. Oleh karena itu, guru perlu mempersiapkan diri dan melakukan pembaharuan dalam mengajar. Komitmen guru dalam mengajar harus lebih baik dari waktu ke waktu. Komitmen menjadi tanggung jawab dalam pengembangan profesional guru. Asumsi tanggung jawab ini bentuk dari ide guru mengenai pembelajaran yang reflektif (Zeichner & Liston, 2013). Tingkat komitmen guru dianggap sebagai kunci keberhasilan dari agenda reformasi pendidikan. Untuk itu, guru perlu mempertahankan energi dan semangat mereka dalam mengajar. Komitmen dianggap sebagai sumber daya individu yang dikaitkan dengan karakteristik profesional seorang guru (Ling & Ling, 2012).

Komitmen guru dalam mengajar menjadi salah satu pengukuran untuk melihat komitmen guru bertahan dalam profesinya. Menurut

Coladarci, (1992), komitmen mengajar didefinisikan sebagai suatu ketertarikan psikologis guru dan siswa dengan profesinya sebagai pengajar. Ungkapan komitmen mengajar yang tinggi dapat ditemukan pada guru melalui dua cara yaitu, pertama melihat kendala yang dihadapi guru. Kedua, dengan cara menanyakan kepada guru apakah akan tetap memilih profesi mengajar, jika guru dapat mengulang waktu untuk memilih profesinya (Han, Yin, & Wang, 2016). Hasil yang didapat dari penelitian menggunakan cara kedua yaitu guru akan tetap memilih profesi mengajar dikarenakan memiliki motivasi yang tinggi, mau belajar, memiliki hasrat yang kuat untuk bekerja sebagai guru, dan memiliki perasaan yang kuat bahwa mengajar merupakan pilihan karir yang berharga dan positif bagi kehidupan siswa.

Bagi calon guru, komitmen mengajar memiliki faktor yang sangat kompleks. Faktor tersebut antara lain status sosial, kecocokan karir, pertimbangan pekerjaan sebelumnya, gaji, dan waktu untuk keluarga. Kelima faktor ini menjadi penentu dalam mempengaruhi keputusan dan perubahan menjadi guru. Selain itu, adanya faktor emosi, keterbatasan di pasar kerja, dan lokasi mengajar (Whipp & Geronime, 2017) menurunkan komitmen mengajar guru (Shwu-yong & Waxman, 2009). Guru yang memiliki tingkat komitmen yang rendah menandakan kurang loyal terhadap sekolah (Ç. T. Mart, 2013).

Guru yang memiliki komitmen yang tinggi menjadi alasan untuk mempertahankan profesinya. Tuntutan berat seperti beban kerja



administrasi, pelatihan, dan pengajaran tidak sesuai dengan hasil yang diperoleh. Boy & Pine, (1987), mengatakan tekanan yang didapat guru, baik itu dalam pengajaran atau di luar pengajaran membuat guru semakin frustrasi dan memiliki efek negatif terhadap kualitas pengajaran. Oleh karena itu, Boy dan Pine memperbaharui komitmen guru untuk mengajar agar memberikan arah dan tujuan yang jelas bagi guru. Pembaharuan tersebut meliputi komitmen pada keterlibatan institusional, komitmen pada model pengajaran yang efektif, komitmen pada penilaian mandiri.

Komitmen guru yang rendah terjadi di Tanzania dikarenakan para guru tidak memilih profesi sesuai dengan pilihan mereka (Mkumbo, 2012). Adapun kebijakan yang dilakukan pemerintah dalam mempermudah mendapatkan pekerjaan yaitu menjadi seorang guru dengan proses seleksi yang rendah. Kurangnya kualifikasi terhadap profesi ini membuat komitmen guru menjadi menurun. Lingkungan kerja buruk dan sikap pemerintah serta masyarakat memandang buruk profesi ini (Lawal, 2012). Komitmen guru dalam mengajar juga dapat dilihat dari faktor dorongan memilih profesi dan lingkungan kerja.

Komitmen mengajar menggambarkan dimensi sebagai penekanan pada pemenuhan melatih keterampilan (M. S. Ibrahim, Ghavifekr, Ling, Siraj, & Azeez, 2014). Komitmen mengajar yang semakin tinggi dapat disebabkan oleh rasanya keterikatan dengan pengajaran. Sebaliknya, jika komitmen mengajar mengalami penurunan faktor terbesar disebabkan oleh tingkat stress dan frustrasi yang tinggi.

Oleh karena itu, komitmen mengajar diperlukan karena adanya keterikatan positif dan afektif terhadap pekerjaan sebagai guru. Faktor lain yang menentukan komitmen guru adanya interaksi antara guru, hubungan guru dan murid, kualitas pekerjaan guru di sekolah, dan administrasi sekolah. Guru yang memiliki komitmen merasa bangga dengan sekolah tempat mengajar, meningkatkan keinginan untuk bekerja lebih keras, dan mendukung masa depan sekolah (C. T. Mart, 2013).

Hampir serupa dengan pendapat sebelumnya, menurut Kwok-wai, (2006), faktor komitmen mengajar dapat diidentifikasi ke dalam empat faktor. *Pertama*, pembelajaran siswa dan pengembangan sekolah, *kedua*, permintaan pengajaran dan praktik sekolah, *ketiga*, mengajar sebagai pilihan karir, *keempat*, interaksi sikap guru-siswa. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa faktor dari mengajar sebagai karir memiliki pengaruh terhadap komitmen mengajar. Diikuti oleh pembelajaran siswa dan pengembangan sekolah. Faktor interaksi guru-siswa, serta faktor permintaan pengajaran dan praktik sekolah berkontribusi untuk meningkatkan komitmen mengajar guru.

Rots, Aelterman, Devos, & Vlerick, (2010), memprediksi faktor lulusan guru dengan tingkat komitmen mengajar pada lulusan keguruan. Faktor tersebut terdiri dari motivasi awal mengajar, pendidikan guru (jenis pelatihan guru, tingkat kelulusan, kesiapan untuk mengajar, dukungan fakultas dan dukungan mentor), karakteristik pribadi (jenis kelamin, dan kepribadian), terakhir integrasi ke dalam pengajaran

(efikasi guru dan orientasi profesional). Penelitian ini dilakukan pada mahasiswa kependidikan, dan guru yang sedang melakukan pelatihan dengan dua tahap pengambilan data.

Penelitian Ibrahim & Iqbal, (2015) menggabungkan instrument yang dikembangkan oleh Celep, (2000) dan Morrow, (2007) mengenai komitmen mengajar. Selain itu, Ibrahim dan Iqbal juga menambahkan variabel yang mempengaruhi komitmen profesional guru yang dikemukakan oleh Meyer & Allen, (1991). Komitmen profesional menyiratkan suatu sikap yang mencerminkan antara karyawan (guru) dan organisasi (sekolah). Pengujian dilakukan pada guru sekolah menengah, dengan mengklasifikasikan komitmen mengajar menjadi tiga bagian yaitu Komitmen Profesional Afektif (KPA), Komitmen Profesional Normatif (KPN) dan Komitmen Profesional Keberlanjutan (KPK) (Mcinerney, Ganotice, King, Morin, & Marsh, 2014; Meyer & Allen, 1991).

Berdasarkan beberapa hasil penelitian mengenai komitmen guru terhadap mengajar, maka peneliti akan menggunakan referensi Ibrahim & Iqbal, (2015). Penelitian ini dirasa lebih bisa menggambarkan teori komitmen secara keseluruhan. Tidak hanya melihat secara komitmen terhadap mengajar, tetapi juga bisa dilihat secara profesional. Selain itu, kebaruan penelitian menjadikan alasan utama bagi peneliti mengacu pada referensi ini.

e. Guru Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Guru Non ASN

Guru merupakan tenaga profesional yang memiliki peran strategis dalam mewujudkan visi penyelenggaraan pembelajaran yang sesuai dengan prinsip profesionalitas. Berdasarkan Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, Guru memiliki tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Kondisi ini membuat profesi guru menjadi tenaga yang profesional dan dipandang pemerintah sebagai pendidik generasi bangsa.

Melalui Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2017 guru di Indonesia terbagi menjadi dua kategori yaitu guru tetap dan guru dalam jabatan. Definisi guru tetap yaitu:

“Guru yang diangkat oleh pejabat Pembina kepegawaian atau diangkat oleh pimpinan penyelenggara pendidikan yang diselenggarakan oleh masyarakat berdasarkan perjanjian kerja dan telah bertugas untuk jangka waktu paling singkat dua tahun secara terus menerus serta tercatat pada satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh pemerintah pusat, pemerintah daerah atau masyarakat”

Sedangkan pengertian guru dalam jabatan yaitu:

“Guru dalam jabatan merupakan guru pegawai negeri sipil dan guru bukan pegawai negeri sipil yang sudah mengajar pada satuan pendidikan, baik yang diselenggarakan pemerintah pusat maupun masyarakat penyelenggara pendidikan yang sudah mempunyai Perjanjian Kerja atau Kesepakatan Kerja Bersama”

Guru Tetap biasanya lebih banyak berada pada sekolah swasta dan yayasan. Karena sekolah swasta dan yayasan memiliki kewenangan dalam mengelola manajemen sekolah atas hasil kesepakatan pimpinan lembaga. Oleh karena itu, sekolah swasta memiliki kewenangan untuk melakukan penambahan atau pengurangan guru sesuai dengan kebutuhan. Guru tersebut dapat diangkat menjadi guru tetap atau guru honorer (kontrak).

Berbeda dengan guru dalam jabatan yaitu guru dengan status Pegawai Negeri Sipil (PNS). Guru PNS merupakan guru yang telah diangkat sebagai tenaga pemerintah berdasarkan hasil seleksi yang dilakukan untuk memenuhi jumlah guru pada sekolah tertentu. Guru PNS mendapatkan gaji sesuai dengan golongan/jabatan yang ditetapkan pemerintah sebagai pegawai sipil bersumber dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN).

Penjelasan mengenai guru dalam jabatan lainnya yaitu guru dengan status non PNS. Guru non PNS merupakan guru yang diangkat oleh kepala sekolah yang tidak dibiayai menggunakan APBN. Guru non PNS biasanya lebih dikenal dengan Guru Tidak Tetap atau Guru Honorer. Guru non PNS bekerja berdasarkan surat keputusan kepala sekolah dan kontrak yang telah disepakati.

Istilah penggunaan Pegawai Negeri Sipil (PNS) mengalami perubahan menjadi Aparatur Sipil Negara (ASN). Perubahan ini diatur pada Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur

Sipil Negara. Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Penggunaan ASN yang dimaksud meliputi PNS dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK).

Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) merupakan warga negara yang memenuhi syarat dan diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintah. PPPK ini merupakan solusi yang diberikan pemerintah bagi para tenaga kerja honorer (K2) untuk bisa diangkat menjadi pegawai pemerintah. Perbedaan PNS dengan PPPK adalah terletak pada status kepegawaian dan tidak adanya penerimaan pensiun bagi pegawai PPPK.

Kondisi serupa terjadi pada profesi guru. Berdasarkan Undang-undang ASN yang terbaru, maka secara tidak langsung penggunaan istilah guru PNS bisa dikatakan sama dengan guru ASN. Untuk Guru Tetap dan Guru Tidak Tetap/honorer termasuk guru dengan status kepegawaian Guru Non ASN. Pada penelitian ini, penggunaan guru non ASN meliputi Guru Tetap Yayasan (GTY) dan Guru Tidak Tetap (GTT)/Guru Honorer.

f. Komitmen Mengajar Guru Non ASN

Komitmen mengajar guru dalam penelitian ini mengadopsi dari penelitian yang dilakukan oleh Ibrahim & Iqbal (2015) dengan

landasan teori yang dilakukan oleh Meyer & Allen, (1991). Komitmen mengajar guru yang dimaksudkan merupakan pembagian aspek komitmen berdasarkan komitmen profesional afektif, komitmen profesional normatif, dan komitmen profesional berkelanjutan. Pengujian instrumen yang dilakukan Meyer & Allen biasanya hanya dilakukan pada guru sekolah baik negeri dan swasta, namun sampai saat ini peneliti belum menemukan penerapan pada guru non pegawai sipil atau non ASN. Penelitian ini menjadi pembeda dari penelitian sebelumnya bahwa instrumen ini digunakan pada guru dengan status kepegawaian non pegawai sipil atau non ASN.

Penjelasan masing-masing aspek komitmen mengajar guru non ASN. Komitmen profesional afektif merupakan identifikasi ketertarikan emosional dalam keterlibatan seorang guru non ASN pada organisasi dan tujuan yang dicapai. Komitmen profesional normatif merupakan rasa tanggung jawab guru non ASN di tempat kerjanya. Konsep ini didasarkan pada individu guru non ASN akan kebenaran dan ketepatan untuk tetap bertahan pada organisasi mengajar. Komitmen profesional berkelanjutan merupakan kesiapan guru non ASN dikarenakan adanya pertimbangan investasi pada dirinya yang tidak bisa dialihkan dari tunjangan dan rasa aman. Guru non ASN akan bertahan dengan adanya rasa tanggung jawab yang

tidak hanya berhubungan pada pekerjaan, melainkan nilai-nilai pada organisasinya.

g. Faktor-faktor Komitmen Mengajar Guru Non ASN

Komitmen mengajar dalam penelitian ini mengacu pada hasil pengembangan instrumen yang dilakukan oleh Ibrahim & Iqbal, (2015). Ibrahim dan Iqbal menggunakan butir pernyataan mengenai komitmen profesional berdasarkan teori dan konsep dari Meyer & Allen, (1991) yaitu melalui tiga aspek yaitu komitmen profesional afektif, komitmen profesional normatif, dan komitmen profesional keberlanjutan. Alasan peneliti menggunakan instrumen ini yaitu sesuai dengan konteks pembahasan mengenai komitmen mengajar. Terlebih lagi, instrumen ini digunakan lima tahun terakhir, sehingga masih relevan dengan kondisi saat ini. Selain itu, dasar pengembangan teori mengenai komitmen dari Meyer dan Allen (1991) telah dipakai oleh banyak penelitian.

Penjelasan mengenai masing-masing indikator yang dikemukakan Meyer dan Allen (1991) yang dikaitkan pada guru non ASN dijabarkan sebagai berikut:

- 1) Komitmen profesional afektif mengacu pada identifikasi, keterikatan emosional dan keterlibatan yang dimiliki seseorang dengan organisasi dan tujuannya. Porter, Steers, Mowday, & Boulian, (1974), menjelaskan tiga aspek komitmen profesional afektif yaitu pertama, keyakinan dan pengakuan atas tujuan dan standar



organisasi, kedua kesediaan berupaya untuk mencapai tujuan organisasi, ketiga kesediaan untuk mempertahankan keanggotaan organisasi. Keyakinan guru non ASN meliputi keterikatan guru secara emosional terhadap profesinya, dan menekankan pada arti mengajar. Kesediaan untuk bertahan pada profesi mengajar dapat dilihat pada perasaan senang seorang guru non ASN menghabiskan waktu dalam mengajar. Dengan demikian, seorang guru non ASN akan memiliki komitmen yang kuat untuk tetap bertahan pada profesinya dalam mengajar.

- 2) Komitmen profesional normatif merupakan konsep rasa tanggung jawab terhadap organisasi tempat bekerja. Komitmen ini dapat didasarkan pada keyakinan berupa persepsi individu terhadap kebenaran dan ketepatan untuk tetap berada pada organisasi tersebut. Guru non ASN tidak akan meninggalkan profesi mengajar, merasa berhutang budi pada profesi mengajar, dan memiliki ketergantungan pada profesi mengajar. Seorang guru non ASN memilih tetap mengajar karena memiliki keyakinan yang kuat terhadap kemampuannya dalam profesi ini.
- 3) Komitmen profesional keberlanjutan merupakan kesiapan untuk tetap dalam organisasi dikarenakan karena pertimbangan investasi yang tidak bisa dialihkan seperti gaji, tunjangan pension, dan lainnya. Guru memilih bertahan dikarenakan adanya rasa tanggung jawab yang besar apabila mereka meninggalkan profesinya. Tanggung

jawab tersebut tidak hanya yang berhubungan dengan pekerjaan, melainkan nilai-nilai yang berkesinambungan dengan organisasi, seperti tanggung jawab terhadap keberhasilan siswa, tujuan sekolah, dan sebagainya. Guru merasa sulit untuk keluar dari mengajar, dan banyaknya usaha serta pengorbanan pada profesi ini membuat guru akan memilih bertahan mengajar.

## **2. Motivasi Mengajar**

### **a. Hakikat Motivasi**

Motivasi berasal dari bahasa Latin *movere*, yang berarti gerak atau dorongan untuk bergerak. Motivasi dapat memberikan daya dorong sehingga sesuatu termotivasi untuk dapat bergerak. Motivasi juga dapat dijelaskan sebagai suatu kecenderungan untuk berbuat meningkatkan nilai guna dan menghasilkan sesuatu. Motivasi juga merupakan usaha memperbesar atau menggerakkan sesuatu untuk mencapai tujuan tertentu.

Penjelasan mengenai motivasi diterangkan oleh beberapa ahli. Motivasi menurut Keshwar Seebaluck & Devi Seegum, (2013) merupakan proses internal, pribadi, proses yang bebas dan tidak dipaksa, mengarahkan pada upaya intelektual dan mental. Motivasi sangat penting untuk mencapai keberhasilan dari suatu pekerjaan di dalam organisasi. Selain itu, motivasi cenderung dilihat sebagai sebuah

perilaku, tujuan, kepercayaan, emosi dan pemikiran individu (Wlodkowski & Ginsberg, 2017).

Motivasi merupakan kunci untuk mengejar kesuksesan yang mempertimbangkan tempat kerja (İpek & Kanatlar, 2018). Didasarkan pada kepuasan kerja melalui faktor motivator dan faktor kesehatan. Faktor motivator dianggap sebagai faktor interistik dan merupakan kebutuhan internal seperti prestasi, pengakuan, tanggung jawab, dan pengembangan profesional. Faktor kesehatan merupakan faktor eksternal seperti kebijakan dan administrasi perusahaan, pengawasan, kondisi kerja fisik, dan gaji.

Williams & Burden, (1997) membedakan dua aspek pada motivasi, yaitu mengawali motivasi yang berkaitan dengan alasan melakukan sesuatu dan memutuskan untuk melakukan sesuatu atau mempertahankan motivasi. Ushioda, (2011), mengidentifikasi dua dimensi motivasi yaitu arah dan besarnya perilaku manusia. Oleh karena itu, motivasi menentukan alasan mengapa orang memutuskan untuk melakukan sesuatu, berapa lama orang bersedia untuk mempertahankan kegiatan dan bagaimana mencapai tujuan dari aktivitas yang dilakukan. Sama halnya menurut Suyanto & Jihat (2013), motivasi merupakan kondisi psikologis yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu.

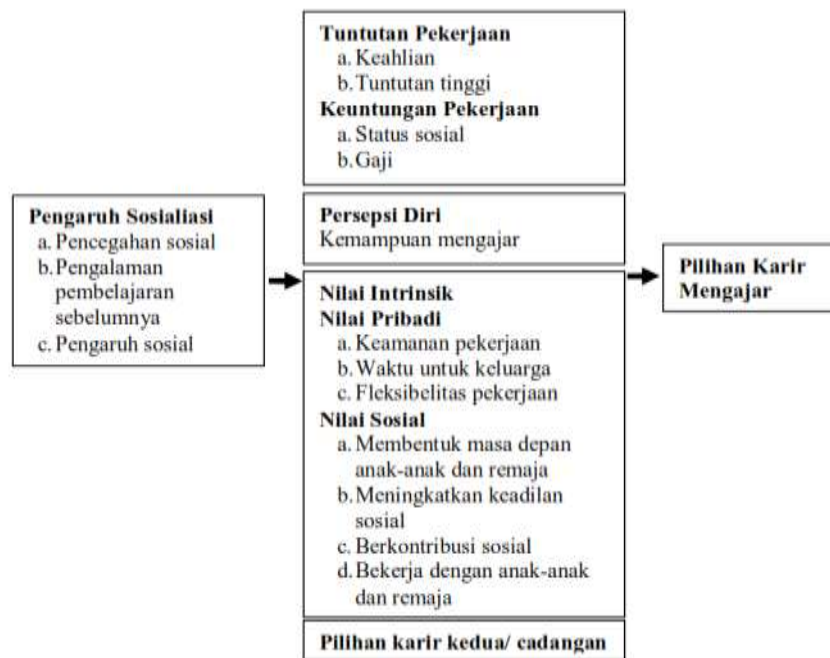
Motivasi seorang karyawan berbeda-beda tergantung dari profesinya. Motivasi seorang pengusaha berbeda dengan motivasi

seorang pekerja pabrik. Begitu pula dengan motivasi seorang guru berbeda, sesuai dengan teori yang dibahas sebelumnya. Oleh karena itu, untuk membahas mengenai motivasi suatu profesi tertentu misal guru maka harus menggunakan pendekatan yang sesuai dengan motivasi guru.

#### b. Motivasi Guru

Motivasi guru menurut beberapa ahli memiliki keberagaman. Salah satunya yang dikemukakan oleh Dörnyei, (2001), menekankan definisi motivasi profesi guru sebagai sebuah badan profesional yang sangat berkompeten dengan komitmen secara intrinsik untuk mencapai kepuasan dalam pekerjaan.

Banyak faktor yang dapat membangun motivasi guru dalam mengajar. Salah satunya melalui kerangka kerja *FIT-Choice (Factors Influencing Teaching Choice)*. *FIT-Choice* dibangun atas dasar teori harapan dan nilai (*expectancy-value theory*), dikembangkan oleh Watt & Richardson, (2007) untuk menyediakan model yang komprehensif dan koheren yang dipadu secara sistematis berupa penyelidikan pertanyaan mengapa orang memilih karir mengajar, seperti terlihat pada Gambar 4.



Sumber: Watt & Richardson, (2007)

**Gambar 4. The FIT-Choice' Framework: Motivasi Memilih Karir Mengajar**

Model ini mengidentifikasi kaitan antara pilihan karir mengajar dan kemampuan yang berhubungan dengan keyakinan diri. Watt & Richardson, (2007), mengatakan bahwa teori harapan dan nilai menjadi model yang paling komprehensif untuk menjelaskan pilihan akademis dan pilihan karir. Secara umum, teori ini menganggap rasa pengharapan yang sukses (*success expectancies*) dan penilaian tugas (*task valuation*) mempengaruhi motivasi dalam pilihan akademik. Sebagai pengaruh dari sosialisasi dan persepsi tentang pengalaman sebelumnya (Felten & Finley, 2013).

Ada tiga komponen utama dalam memotivasi yaitu kebutuhan, dorongan, dan tujuan. Kebutuhan terjadi bila individu merasa ada ketidakseimbangan antara apa yang diinginkan dengan apa yang

diharapkan. Dorongan merupakan kekuatan mental untuk melakukan kegiatan dalam rangka memenuhi harapan yang berorientasi pada tujuan. Komponen tujuan mengarah pada sebuah perilaku yang ingin dicapai oleh individu.

Sama halnya dengan motivasi menurut Sinclair, (2008) motivasi merupakan sesuatu yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu, termasuk memulai karir baru atau kursus pendidikan guru awal. Secara mendalam, motivasi melibatkan energi berupa dorongan untuk belajar, bekerja secara efektif, dan mencapai potensi. Motivasi secara dominan dapat dilihat sebagai berikut:

- 1) Kegiatan apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh orang-orang (daya tarik)
- 2) Berapa lama mereka terlibat dalam kegiatan tersebut (retensi)
- 3) Kedalaman dimana mereka terlibat dalam kegiatan ini (konsentrasi).

Motivasi dalam pengajaran dan pendidikan guru mungkin dapat menentukan seorang guru untuk tertarik dalam mengajar, berapa lama mereka bertahan dalam kursus (pendidikan guru awal), dan masuk pada profesi mengajar. Selain itu, sejauhmana mereka terlibat (berkonsentrasi) kursus dan profesi mereka. Faktor yang mendorong mahasiswa kependidikan untuk memilih menjadi guru datang dari motivasi untuk mengajar, karena mudah untuk dilakukan dan tertarik dengan status sebagai guru. Selain itu, faktor internal dianggap lebih dominan dibandingkan faktor eksternal.

Motivasi Guru dapat diidentifikasi memiliki faktor kondisi ekstrinsik/pekerjaan, intrinsik/altruistik, dan pengaruh dari orang lain. Pengajar yang baik tidak hanya dipengaruhi oleh pengetahuan dan pedagogik guru, melainkan semangat mereka untuk mengajar yang berhubungan dengan antusiasme, perhatian, komitmen, dan mengajar.

Motivasi guru penting bukan hanya berdampak pada perkembangan pribadi saja melainkan terhadap perkembangan profesional. Perkembangan profesional tersebut meliputi meningkatkan kualitas pengajaran, secara positif mempengaruhi motivasi siswa, keberhasilan akademik, dan kemajuan (E. Nir & Hameiri, 2014).

Pertimbangan utama dalam menyelidiki motivasi guru menurut Husny Arar & Massry-Herzllah, (2016) meliputi pertimbangan intrinsik, ekstrinsik, dan altruistik. Pertimbangan intrinsik membahas terkait dengan perkembangan pribadi dan keinginan pribadi yang berkembang. Pertimbangan ekstrinsik terkait dengan aspek pekerjaan dalam pengajaran seperti tunjangan materi, libur panjang, kondisi kerja, keamanan kerja, dan status sosial. Pertimbangan terakhir yaitu altruistik yang berkaitan dengan persepsi mengajar sebagai profesi yang dihormati secara sosial dan keinginan untuk bekerja dengan anak-anak, serta berkontribusi pada komunitas.

Han et al., (2016) mendefinisikan motivasi pada umumnya dipandang sebagai energy atau dorongan yang menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu secara alami. Dikarenakan kompleksitas

motivasi membuat belum ada konsesus dalam pemahaman motivasi. Oleh karena itu, peneliti sangat selektif dalam fokus pembahasan penelitian dan menerapkan berbagai teori motivasi yang ada sebelumnya.

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan di German oleh Wilkesmann & J. Schmid, (2014) menemukan bukti bahwa faktor kontekstual mempengaruhi motivasi intrinsik dan terkait dengan motivasi mengajar pada pendidikan tinggi. Faktor tersebut meliputi keterkaitan sosial, kompetensi, dan kebijakan otonom dari masing-masing profesor. Hasil ini membuktikan bahwa lingkungan kerja yang mendukung otonomi lebih baik dibandingkan dengan intensif selektif di lembaga pendidikan tinggi.

Selain itu Han et al., (2016), juga membahas mengenai motivasi guru sebelum berprofesi guru dan motivasi setelah menjadi guru. Landasan penelitian Han dan Yin sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Williams & Burden, (1997). Bahwa ada perbedaan antara motivasi sebelum menjadi guru (Spittle & Spittle, 2014) dan setelah menjadi guru. Motivasi sebelum menjadi guru hampir sama dalam motivasi awal guru untuk memilih karir. Faktor adanya kepuasan dan persiapan yang baik bagi keluarga menjadi alasan untuk menjadi guru. Selain itu, adanya keinginan untuk bekerja bersama anak-anak, memberikan pengetahuan, dan melayani masyarakat menjadi faktor yang kuat.



Berbeda dengan faktor motivasi setelah menjadi guru yang dilakukan oleh Neves de Jesus & Lens, (2005). Perbedaan terletak pada peran yang dimainkannya untuk meningkatkan motivasi siswa, memajukan reformasi pendidikan, dan memenuhi semua kebutuhan guru itu sendiri. Faktor motivasi setelah menjadi guru meliputi faktor demografi, faktor profesional, faktor kepemimpinan, faktor siswa, faktor nilai intrinsik (penilaian diri, pengetahuan), dan ekstrinsik (manfaat keuangan, keluarga, dan komunitas).

Penelitian terbaru berasal dari Simić, Purić, & Stančić, (2018), membagi faktor motivasi menjadi dua, tiga, dan enam bagian. Faktor motivasi dua faktor terdiri dari faktor intrinsik dan ekstrinsik. Jika membagi menjadi tiga faktor maka menjadi faktor intrinsik, faktor ekstrinsik, dan faktor altruistik. Terakhir Simic et al membagi faktor motivasi menjadi enam bagian yang terdiri dari *interpersonal based orientation*, *benefit- and convenient- based orientation*, *service- based orientation*, *security- based orientation*, *continuation- based orientation*, dan *stimulation- based orientation*. Pembagian enam faktor ini kurang efektif karena ada beberapa indikator yang sama dan lebih baik dibagi menjadi dua secara umum atau tiga faktor.

Hasil serupa yang dilakukan oleh Thomson, Turner, & Nietfeld, (2012) juga memunculkan enam faktor mempengaruhi motivasi mengajar. Keenam faktor tersebut meliputi nilai intrinsik, manfaat pekerjaan, hubungan yang bermakna, pandangan altruistik,

kemampuan, dan peluang. Nilai intrinsik lebih ditekankan pada kenikmatan yang dirasa saat mengajar. Selain itu, manfaat berupa keamanan dalam bekerja, adanya pengaruh dari sosial, serta peluang menjadi tenaga profesional turut mempengaruhi motivasi dalam mengajar.

Beberapa tahun terakhir, terjadi perubahan pertumbuhan literatur mengenai motivasi guru secara psikologi dan pendidikan guru. Perubahan tersebut lebih dikenal dengan motivasi untuk mengajar. Ketika menjelaskan literatur mengenai motivasi guru secara luas membahas tiga bidang utama yaitu masalah mengenai pilihan karir menjadi guru, kompleksitas selama proses pengajaran, dan faktor penting yang berdampak pada pengembangan guru dan siswa (Dörnyei & Ushioda, 2013).

Berdasarkan beberapa pendapat mengenai motivasi guru, maka peneliti menggunakan definisi motivasi guru dari Sinclair, (2008). Penggunaan referensi ini dirasa peneliti sudah menggambarkan motivasi guru secara keseluruhan. Selain itu, keterbaharuan dari referensi menjadi alasan kuat peneliti menggunakan referensi ini.

### c. Indikator Motivasi Guru

Penelitian ini menggunakan indikator yang dikemukakan oleh Sinclair, (2008). Sinclair membagi faktor motivasi guru menjadi dua bagian yaitu motivasi intrinsik, dan motivasi ekstrinsik. Motivasi

intrinsik terbagi menjadi enam dimensi meliputi, bekerja dengan anak-anak, stimulasi intelektual, altruism (melayani orang lain), otoritas dan kepemimpinan, evaluasi diri (karakteristik pribadi), pengembangan profesional. Motivasi ekstrinsik terbagi menjadi lima dimensi meliputi perubahan karir, kondisi kerja, kecocokan dalam kehidupan, pengaruh orang lain, dan sifat pekerjaan. Penjelasan indikator motivasi intrinsik sebagai berikut:

- 1) Bekerja dengan anak-anak merupakan ekspresi cinta terhadap anak-anak, senang bekerja dengan anak-anak dalam konteks lain, atau melayani sebagai teladan yang positif bagi anak-anak.
- 2) Stimulasi intelektual merupakan sifat intelektual dari pekerjaan mengajar seperti kecintaan untuk belajar, mengajar atau bidang studi tertentu (misalnya Bahasa Inggris), mempromosikan rasa hormat terhadap pengetahuan dan pembelajaran, memberikan pengetahuan kepada orang lain atau sifat merangsang intelektual menjadi guru.
- 3) Altruistik merupakan alasan mengajar untuk memberikan layanan kepada orang lain, membantu orang yang kurang beruntung, memiliki dampak kepada masyarakat, alasan guru yang baik sangat dibutuhkan di sekolah, dan dapat menyelesaikan beberapa masalah dalam sistem pendidikan.

- 4) Otoritas dan Kepemimpinan merupakan kesempatan mengajar dapat memberikan seseorang untuk menjadi otoritas, pusat perhatian bagi orang sekitar, dan dapat menjadi pemimpin.
- 5) Evaluasi Diri merupakan penilaian pribadi tentang kepribadian dan karakter seseorang. Dalam hal ini, kesesuaian seseorang untuk menjadi guru, panggilan pribadi untuk mengajar atau mereka yang selalu ingin mengajar.
- 6) Pengembangan pribadi dan profesional merupakan memasukkan pengajaran sebagai peluang untuk pengembangan karakter atau karakter professional. Bisa dikatakan sebagai pengembangan profesional yang diperlukan sebagai peningkatan karir.

Penjelasan mengenai indikator ekstrinsik sebagai berikut

- 1) Perubahan karir mengajar merupakan adanya perubahan pilihan dari karir guru yang disebabkan oleh pertimbangan pada pekerjaan pertamanya, tidak puas dengan pilihan studi (jurusan) saat kuliah atau pekerjaan sebelumnya, telah dilatih untuk bidang lain tetapi tidak bisa mendapatkan pekerjaan dibidang itu, dan merasa tidak nyaman dengan bidang tersebut. Adanya motivasi oleh peristiwa kehidupan yang penuh tekanan (misalnya perceraian, kematian, pengangguran atau relokasi geografis) yang menyebabkan perubahan dalam kehidupan seseorang.

- 2) Kondisi kerja merupakan manfaat yang dirasakan sebagai seorang guru, seperti gaji yang sesuai, jam kerja, lingkungan kerja yang menyenangkan, waktu liburan, dan keamanan pekerjaan.
- 3) Kecocokan dalam kehidupan merupakan kepantasan mengajar sebagai karir dengan situasi rumah dan tuntutan pekerjaan serta keluarga keseimbangan yang terjadi antara karir di sekolah dan di rumah.
- 4) Pengaruh orang lain merupakan motivasi yang mendorong untuk memasuki dunia pengajaran oleh orang lain, seperti keluarga, guru saat menempuh pendidikan, teman-teman saat kuliah, penasihat karir sekolah, pembicara/motivator.
- 5) Sifat pekerjaan mengajar merupakan jenis pekerjaan yang dilibatkan dalam pengajaran. Misalnya termasuk menjadi profesi kreatif, pekerjaan yang beragam, tidak merasa bosan, karir yang pantas untuk wanita, sifat pengajaran seperti kesempatan bertemu orang banyak, serta dapat berinteraksi dengan kolega.

### **3. Tingkat Efikasi**

#### **a. Definisi Tingkat Efikasi Guru.**

Albert Bandura merupakan tokoh yang menemukan konsep *self-efficacy* yang merupakan inti dari teori sosial kognitif. Bandura

menekankan bahwa peran belajar observasional, pengalaman social, dan determinisme timbal balik dalam pengembangan kepribadian. Efikasi memegang peran yang sangat penting dalam kehidupan sehari-hari. Seseorang akan mampu menggunakan potensi dirinya secara optimal apabila efikasi diri mendukungnya. *Self-efficacy* menurut Bandura (dalam Rustika, 2012), menggambarkan sebagai penentu bagaimana orang merasa, berfikir, memotivasi diri, dan berperilaku. Efikasi diri meyakini jika seseorang bisa menguasai situasi dan mendapatkan hasil yang positif. Efikasi diri juga berpengaruh besar terhadap perilaku (Cakiroglu, Capa-Aydin, & Hoy, 2012).

Menurut teori kognitif sosial, *self-efficacy* merujuk pada keyakinan individu tentang kemampuan mereka untuk berhasil melakukan tindakan tertentu. Dalam konteks sekolah, *self-efficacy* guru memainkan peran penting dalam mempengaruhi guru dan siswa (Caprara, Barbaranelli, Steca, & Malone, 2006). *Self-efficacy* pada guru diyakini mempengaruhi prestasi dan motivasi siswa dan telah terbukti secara positif mempengaruhi perilaku mengajar (Tschannen-moran & Woolfolk, 2001). Ketika guru dengan *self-efficacy* tinggi berada di ruang kelas, guru mengarahkan upayanya untuk menyelesaikan masalah, sedangkan guru dengan *self-efficacy* yang lebih rendah menghindari masalah. Akhirnya, guru dengan *self-efficacy* rendah menunjukkan komitmen yang lebih rendah dalam mengajar (Cantrell, Almasi, Carter, & Rintamaa, 2013).

Alwisol, (2009), mendefinisikan *self-efficacy* sebagai persepsi diri sendiri mengenai seberapa baik penilaian diri pada situasi tertentu. Efikasi diri juga berhubungan dengan keyakinan bahwa individu memiliki kemampuan melakukan tindakan yang diharapkan. *Self-efficacy* sebagai evaluasi seseorang mengenai kemampuan atau kompetensi dirinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai tujuan dan mengatasi hambatan. Selain itu, juga dijelaskan bahwa efikasi diri juga mengacu pada keyakinan kemampuan individu untuk memotivasi, kemampuan kognitif, dan tindakan yang diperlukan untuk memenuhi tuntutan situasi (Donohoo, 2016; Pas, Bradshaw, & Hershfeldt, 2012).

*Self-efficacy* yang terkait dengan sikap dalam pekerjaan seperti halnya kepuasan kerja dikaitkan dengan komitmen. Studi penelitian sebelumnya telah menemukan tidak hanya hubungan yang signifikan antara efikasi diri guru dan kepuasan kerja, tetapi juga efikasi guru sebagai prediktor kepuasan kerja (Tschannen-Moran & Hoy, 2007). Lebih lanjut, penelitian yang dilakukan oleh Canrinus, Helms-Lorenz, Beijaard, Buitink, & Hofman, (2012), menemukan bahwa efikasi guru di kelas secara signifikan terkait dengan komitmen kerja (Skaalvik & Skaalvik, 2014). Selain itu, tidak ada perbedaan gender untuk melihat tingkat efikasi guru (Jin, 2013).

Gibson & H.Dembo, (1984) melaporkan bahwa *self-efficacy* guru terkait dengan komitmen kerja guru yang tinggi. Studi ini memfasilitasi pencapaian niat individu untuk guru, siswa, dan sekolah.

*Self-efficacy* guru terkait dengan komitmen kerja dan prediktor yang signifikan terhadap kepuasan kerja dikalangan guru. Hal ini mengartikan bahwa meningkatkan efikasi guru tentu menghasilkan kepuasan kerja yang lebih baik diantara para guru. Kondisi ini membuat guru bersemangat dalam pekerjaan yang mengarah pada tingkat pengurangan guru yang lebih rendah (Viel-Ruma, Houchins, Jolivette, & Benson, 2010).

Efikasi guru merupakan pengaplikasian dari efikasi diri yang diterapkan pada guru. Tschannen-moran & Woolfolk, (2001), memperbaharui konstruksi instrumen efikasi diri yang telah dikembangkan oleh teori Bandura. Tschannen-Moran menggunakan *second order analysis* menemukan ada tiga faktor yang memiliki rata-rata tertinggi dalam efikasi guru yaitu efikasi keterlibatan siswa, efikasi sebagai strategi instruksional, dan efikasi untuk manajemen kelas.

Berbagai fenomena yang ada menunjukkan peran guru dalam masyarakat masih dihadapkan pada tantangan besar termasuk remunerasi yang buruk, antusiasme yang rendah untuk pekerjaan mengajar, dan kurangnya pengakuan atas layanan. Faktor-faktor ini berkontribusi negatif terhadap komitmen pekerjaan sehingga guru yang berpengalaman dan berkualifikasi baik telah meninggalkan sektor pengajaran. Namun, perlu dicatat bahwa guru yang kompeten dengan sikap positif terhadap profesi mereka tetap loyal pada profesi guru. Terutama pada guru pemula diperlukan mendapatkan fasilitas mentor



dalam pengembangan profesional (Celano & Mitchell, 2014). Dengan demikian, sekolah harus fokus pada mempromosikan ini kepada guru untuk meningkatkan komitmennya.

Berdasarkan beberapa uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa efikasi guru merupakan bentuk keyakinan guru pada kemampuan dirinya sendiri dalam menghadapi atau menyelesaikan suatu permasalahan, untuk mencapai tujuan dengan mengatasi hambatan agar tercapai tujuan yang telah ditentukan. Permasalahan tersebut terbagi menjadi tiga faktor yaitu keterlibatan siswa, strategi instruksional, dan manajemen kelas.

b. Dimensi Tingkat Efikasi Guru.

Tingkat efikasi guru telah menjadi salah satu faktor yang paling sering diteliti yang diyakini mempengaruhi komitmen guru pra-jabatan, prestasi siswa, serta kemauan untuk mengadopsi dan melaksanakan upaya reformasi (Chesnut & Cullen, 2014; Hoy, Davis, & Pape, 2006; Tschannen-moran & Woolfolk, 2001; Wheatley, 2002). Tingkat efikasi guru didefinisikan sebagai penilaian tentang kemampuan individu mereka untuk memperoleh hasil yang diinginkan dari keterlibatan dan pembelajaran siswa. Bahkan diantara siswa yang mungkin sulit atau tidak termotivasi (Hoy et al., 2006).

Efikasi guru terdiri dari dua aspek, yaitu personal *self-efficacy* dan *outcome expectancy*. Keyakinan seorang guru pada kemampuannya untuk melakukan perilaku tertentu (personal *self-efficacy*) tidak secara

langsung terkait dengan keyakinan guru bahwa pengajaran yang efektif dapat menghasilkan pembelajaran siswa (*outcome expectancy*) (Riggs & Enochs, 1990). Personal *self-efficacy* merupakan keyakinan atas kemampuan seseorang untuk secara efektif mengajar dan membimbing siswa dalam pemahaman materi pembelajaran. Ini dapat mempengaruhi ekspektasi individu terhadap kesuksesan dan upaya serta kegigihan pada tugas yang mengarah pada kesuksesan (Fry, 2009).

Para guru pemula membutuhkan efikasi yang tinggi dalam mengajar untuk memastikan bahwa mereka terus bertahan (Mulholland & Wallace, 2001). Guru merasa lebih puas dalam tahun-tahun pertama pengalaman mengajar. Terdapat beberapa guru memiliki kemampuan dan daya yang lebih dalam mengajar (Edwards, Green, & Lyons, 2002).

Faktor efikasi guru menurut Ninković & Knežević Florić, (2018) meliputi instruksi, pendidikan menyesuaikan dengan kebutuhan siswa, motivasi siswa, menjaga disiplin, dan bekerjasama dengan kolega serta orang tua. Faktor instruksi lebih menekankan pada menjelaskan materi pelajaran untuk memahami prinsip dasar dalam pembelajaran. Penyesuaian dengan tantangan realitas yang dihadapi siswa dalam kehidupan. Motivasi guru diperlukan untuk meningkatkan belajar bagi siswa yang berprestasi tinggi maupun rendah (Chen, Morris, & Mansour, 2014). Menjaga kedisiplinan diperlukan untuk mengatur siswa dalam proses belajar. Terakhir seberapa yakin guru memiliki kemampuan untuk bekerjasama dengan rekan guru dan orang tua.

Efikasi guru telah dioperasionalkan sebagai konstruk multidimensi termasuk beberapa faktor seperti efikasi untuk strategi pembelajaran, manajemen kelas, dan keterlibatan siswa (Chang, McKeachie, & Lin, 2010; Dibapile, 2012; Martin, Sass, & Schmitt, 2012; Swasono & Singarimbun, 1985; Thadani, Breland, & Dewar, 2015). Sejalan dengan pendapat Chang dan Thadani tersebut, Tschannen-Moran & Anita Woolfolk (2001), juga mengemukakan tiga aspek efikasi guru, meliputi efikasi strategi intruksional, efikasi manajemen kelas, dan efikasi keterlibatan siswa.

c. Indikator Tingkat Efikasi Guru.

Penelitian ini mengacu pada indikator yang dikemukakan oleh Tschannen-Moran & Anita Woolfolk (2001). Tschannen- Moran dan Anita Woolfolk membagi efikasi guru menjadi 3 bagian yaitu efikasi strategi intruksional, efikasi manajemen kelas, dan efikasi keterlibatan siswa. Adapun alasan peneliti menggunakan indikator ini adalah karena indikator yang dibangun sesuai dengan perkembangan teori efikasi diri yang dikemukakan Bandura. Terlebih kuatnya dasar teori menjadikan artikel ini mendapat sitasi 5.492 kali oleh peneliti lainnya. Walaupun instrumen yang digunakan lebih dari sepuluh tahun yang lalu, tetapi karena belum adanya pengembangan terbaru mengenai indikator efikasi guru, maka peneliti merujuk indikator dari Tschannen- Moran dan Anita Woolfolk (2001).

Penjelasan mengenai indikator efikasi guru secara lengkap sebagai berikut:

- 1) Efikasi strategi intruksional merupakan kiat guru dalam mengembangkan proses pembelajaran, baik itu persiapan, proses, hingga penilaian. Adapun tahap persiapan yang dilakukan guru yaitu mempersiapkan perangkat pembelajaran. Selanjutnya masuk kepada proses pembelajaran tanya jawab dan terakhir kemampuan guru dalam mengevaluasi atau memberikan penilaian.
- 2) Efikasi manajemen kelas merupakan kemampuan guru dalam mengatur kelas, baik itu waktu mengajar, mengatur siswa, dan membuat aturan kelas dalam belajar.
- 3) Efikasi keterlibatan siswa merupakan kemampuan guru dalam memotivasi siswa, membantu siswa yang kesulitan, dan mencari solusi atas permasalahan yang dihadapi oleh siswa.

d. Pengukuran Tingkat Efikasi Guru.

Penelitian tentang tingkat efikasi guru telah terbukti sangat terkait dengan pendidikan yang bermakna seperti kegigihan, antusiasme, komitmen dan perilaku instruksional guru, serta hasil belajar siswa seperti prestasi, motivasi, dan *self-efficacy* (Tschannen-Moran & Anita Woolfolk, 2001).

Pertanyaan mengenai bagaimana pengukuran efikasi guru menghadirkan berbagai masalah serius. Tschannen-Moran et al. (1998), menjelaskan bahwa sebuah ukuran efikasi guru yang valid harus menilai

kompetensi pribadi dan analisis tugas dalam hal sumber daya dan kendala dalam konteks pengajaran tertentu. Permasalahan yang muncul adalah sebagian besar ukuran efikasi guru yang ada tidak mencakup kedua dimensi efikasi. Sebuah studi diperlukan untuk menguji kekuatan prediksi relatif dari penilaian efikasi guru tersebut. Dalam konteks ini, ukuran baru dari efikasi guru yang valid dan reliabel sangat diperlukan (Henson, Bennett, Sienty, & Chambers, 2000; Tschannen-Moran, Hoy, & Hoy, 1998).

Pengembangan baru pengukuran tingkat efikasi guru dilakukan oleh Tschannen-Moran & Anita Woolfolk (2001), dikenal dengan *Ohio State Teacher Efficacy Scale* (OSTES). Skala efikasi guru pada OSTES diperiksa dalam tiga studi terpisah. Pada studi pertama, 52 item asli dikurangi menjadi 32. Studi kedua, skala selanjutnya dikurangi menjadi 18 item yang terdiri dari tiga sub skala. Pada studi ketiga, 18 item tambahan dikembangkan dan diuji. Instrumen yang dihasilkan memiliki dua bentuk, yaitu formulir panjang dengan 24 item dan formulir pendek dengan 12 item. Kemudian struktur faktor, reliabilitas, dan validitas ukuran baru diperiksa, serta kesesuaian skala baru untuk populasi guru pra-jabatan dan sekolah menengah.

Pengembangan OSTES merupakan kemajuan dalam menyempurnakan sebuah konstruksi yang sulit dipahami. Model ini dianggap lebih unggul daripada ukuran efikasi guru sebelumnya karena memiliki struktur faktor yang terpadu dan stabil untuk menilai

kemampuan guru dalam pengajaran yang baik. Meskipun bentuknya baru, instrumen ini dianggap relatif stabil, lebih banyak informasi diperlukan mengenai faktor-faktor yang berkontribusi pada penilaian efikasi guru. Pada praktiknya, model OSTES terdiri dari tiga aspek pengukuran, yaitu efikasi strategis instruksional, efikasi manajemen kelas, dan efikasi keterlibatan siswa. Masing-masing aspek tersebut dilengkapi dengan beberapa butir item sebagai instrumen dalam pengukuran tingkat efikasi yang banyak digunakan pada berbagai penelitian.

#### **4. Kepuasan Kerja.**

##### **a. Hakikat Kepuasan Kerja.**

Kepuasan kerja telah didefinisikan oleh para ahli, salah satunya Locke yang mengartikan kepuasan kerja sebagai kondisi emosional yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari penilaian pengalaman kerja seseorang (Tietjen & Myers, 1998). Kepuasan kerja merupakan hasil dari penilaian pekerja tentang sejauhmana lingkungan kerja dapat memenuhi kebutuhan individu (Habib, Aslam, Hussain, Yasmeen, & Ibrahim, 2014). Menurut Porter, Lawler, & Hackman, (1975), kepuasan kerja merupakan reaksi seseorang terhadap pekerjaan atau organisasinya.

Kepuasan kerja juga didefinisikan sebagai suatu sikap yang dihasilkan dari keseimbangan dan akumulasi rasa suka dan tidak suka

yang dialami seseorang sehubungan dengan pekerjaannya (Bashir, 2017). Sikap positif dan menguntungkan terhadap pekerjaan menunjukkan kepuasan kerja, sementara sikap negatif dan tidak menguntungkan terhadap pekerjaan menunjukkan ketidakpuasan (Armstrong, 2006). Sikap ini terkait dengan faktor-faktor spesifik seperti gaji, kondisi layanan, peluang, kondisi pekerjaan, dan kolega.

Perilaku negatif ketidakpuasan terhadap pekerjaan akan mempengaruhi keberhasilan karyawan dan organisasi secara keseluruhan. Kurangnya kepuasan pada pekerjaan dapat mengurangi kesetiaan karyawan dan meningkatkan intensitas ketidakhadirannya dalam sebuah pekerjaan. Oleh karena itu, jika sebuah organisasi (dalam hal ini sekolah) bermaksud untuk memaksimalkan pencapaian tujuannya, maka penekanan harus banyak diberikan pada upaya menjaga kepuasan kerja karyawan. Hal ini terjadi karena kepuasan dan komitmen terhadap pekerjaan secara kolektif mempengaruhi kinerja karyawan (Muhangi, 2017).

Shukla, (2014), mengidentifikasi beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, diantaranya pekerjaan yang menantang secara mental, kondisi pekerjaan, kelompok kerja, pengawasan, dan hadiah/insentif. Berbeda dengan ini, Werang & Agung, (2017), mengukur kepuasan kerja guru menggunakan sembilan elemen kepuasan kerja yang terdiri dari gaji, promosi, hubungan dengan rekan

kerja, hubungan dengan supervisor, sifat pekerjaan, pengakuan manajemen, keamanan di tempat kerja, pelatihan, dan pengembangan.

Warr, Cook, & Wall, (1979), membentuk kelompok kepuasan kerja menjadi dua bagian yaitu secara intrinsik dan ekstrinsik. Secara intrinsik kepuasan kerja dapat dilihat dari kebebasan memilih kerja, adanya pengakuan terhadap pekerjaan untuk lebih baik, tanggung jawab yang diberikan, kesempatan untuk mengasah kemampuan, adanya peluang promosi, perhatian atas saran yang telah dibuat dan jumlah variasi dalam pekerjaan. Secara ekstrinsik dapat dilihat dari kondisi kerja secara fisik, rekan kerja, atasan, tingkat bayaran (gaji), hubungan manager dengan pekerjaan, management perusahaan, jam kerja dan keamanan kerja.

Secara umum, kepuasan kerja dapat diartikan sebagai reaksi individu terhadap suatu pekerjaan yang merupakan sebuah perbandingan hasil aktual individu tersebut dengan hasil yang diinginkan. Kepuasan kerja adalah keharusan bagi semua karyawan profesional untuk menjadi kompeten, termasuk bagi guru di sekolah. Kepuasan kerja guru harus menjadi sebuah prioritas. Ketika guru puas dengan kondisi layanan pekerjaannya, maka guru dapat menjalankan tugas dengan integritas dan pengabdian penuh dari guru tersebut. Namun, guru yang tidak puas berakibat sebaliknya tidak hanya membahayakan dirinya sendiri, tetapi juga untuk seluruh masyarakat.



Ketidakpuasan para pekerja tidak diinginkan dan sangat berbahaya dalam profesi apapun, terutama jika terjadi pada profesi guru.

b. Kepuasan Kerja Guru

Berbagai penelitian tentang kepuasan kerja dibidang pendidikan telah mengeksplorasi dengan baik konsekuensi (hasil) dan *antecedens* (pengaruh) kepuasan guru. Penelitian-penelitian sebelumnya setidaknya memberikan tiga hasil kemungkinan (retensi, gesekan, dan absensi) dan setidaknya tiga pengaruh utama (variabel demografis, karakteristik terkait peran pekerjaan, dan pengalaman kerja. Pengalaman kerja selama bertahun-tahun merupakan prediktor positif kepuasan kerja (Ferguson, Frost, & Hall, 2012).

Bidang penelitian telah berulang kali menunjukkan bahwa kepuasan kerja menghasilkan tingkat retensi guru yang lebih tinggi, serta peningkatan guru yang memperoleh masa kerja (Cockburn, 2000). Sebaliknya, ketika kepuasan menurun, putus sekolah dan absensi guru terbukti meningkat menciptakan hubungan terbalik antara kepuasan dan *turnover* (Lortie & Clement, 1975).

Beberapa kasus yang terjadi pada guru pemula, sebagian besar penelitian menunjukkan bahwa sepertiga hingga setengah cuti dalam 5 tahun pertama mereka (Ingersoll & Smith, 2004) karena peningkatan tanggung jawab dan tuntutan yang diberikan kepadanya (Billingsley & Cross, 1992), serta kurangnya dukungan finansial dan secara moral. Secara kualitatif, guru di Tiongkok merasa lebih puas bekerja dengan

faktor bekerja dengan anak-anak, profesional dan keamanan (Liu & Onwuegbuzie, 2014). Melihat keberhasilan siswa, materi yang diajarkan dan disiplin siswa mendukung kepuasan guru dalam mengajar (Thibodeaux, Labat, Lee, & Labat, 2015).

Penelitian yang membahas hubungan antara kepuasan kerja guru dan karakteristik demografis relatif sedikit (Bogler, 2002; Lungu, Veloso, & Fernandes, 2017). Temuan dibidang ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berhubungan positif dengan usia, jenis kelamin, status perkawinan, tingkat kelas yang diajarkan, dan tingkat pendidikan. Ma & MacMillan, (1999), menemukan bahwa guru yang lebih tua dan lebih berpengalaman menyatakan secara signifikan kurang puas dengan peran profesional mereka daripada kolega mereka yang lebih muda dan kurang berpengalaman.

Guru perempuan cenderung lebih puas daripada guru laki-laki (Bogler, 2002; Lortie & Clement, 1975; Ma & MacMillan, 1999), sementara wanita yang sudah menikah lebih puas daripada wanita dan pria yang belum menikah (Lortie & Clement, 1975). Guru sekolah dasar lebih puas daripada guru sekolah menengah (Bogler, 2002), dan guru dengan kualifikasi lebih tinggi (tingkat pendidikan atau gelar yang lebih tinggi, pengembangan yang lebih profesional) cenderung lebih puas daripada mereka yang memiliki kualifikasi lebih rendah (Meek, 1998). Namun, terdapat perbedaan tingkat kepuasan yang berbeda jika dilihat

dari perbedaan ras tidak secara gender (Strydom, Nortjé, Beukes, Esterhuyse, & Van der Westhuizen, 2012).

Pengalaman kerja juga menyumbang faktor kepuasan kerja bagi profesi guru. Pengalaman positif untuk guru, seperti kesempatan untuk bekerja dengan anak-anak dan memelihara pembelajaran siswa (Cockburn, 2000; Lortie & Clement, 1975) dilaporkan oleh guru sebagai pengaruh utama kepuasan kerja. Pekerjaan dibidang ini juga menunjukkan bahwa ketika guru memiliki kesempatan untuk berkolaborasi dengan kolega (Cockburn, 2000; Meek, 1998), menerima pengakuan dari pengawas dan administrator (Ma & MacMillan, 1999; Meek, 1998), melayani peran kepemimpinan (Kushman, 1992), dan meningkatkan keterampilan dan kemampuan profesional (Kushman, 1992; Meek, 1998), secara signifikan lebih puas dengan peran sebagai guru daripada yang tidak memiliki pengalaman ini (Bentley, Coates, Dobson, Goedegebuure, & Meek, 2012).

Pengalaman kerja yang negatif, seperti kurangnya minat siswa dan orang tua (Meek, 1998) dan otonomi profesional ditemukan memiliki pengaruh negatif pada persepsi guru tentang kepuasan kerja. Meskipun perdebatan terbaru tentang gaji guru menunjukkan guru mungkin lebih puas jika gaji mereka lebih besar (Darling-Hammond, 2003) tidak menemukan hubungan yang signifikan antara gaji atau manfaat dan kepuasan guru.

Lester, (1987) menggabungkan sembilan aspek dalam membangun kepuasan kerja guru. Kesembilan aspek tersebut terdiri dari Pengawas atau atasan (kepala sekolah), rekan kerja (kolega) (Shen, Leslie, Spybrook, & Ma, 2012), gaji, tanggung jawab, variasi pekerjaan, promosi, keamanan, dan penghargaan. Keseluruhan aspek menurut Lester menjadi pembentuk dari kepuasan kerja guru.

Jika bahas lebih mendalam, pengembangan beberapa aspek menurut Lester (1987) hampir serupa dengan yang dikemukakan Warr et al., (1979). Aspek serupa yaitu adanya aspek atasan, kolega, gaji, tanggungjawab, variasi pekerjaan, keamanan, penghargaan, kondisi kerja, dan promosi. Perbedaan hanya pada pengelompokan aspek yaitu Lester menjadi Sembilan aspek sedangkan Warr et al menjadi dua aspek besar yaitu intrinsik dan ekstrinsik.

#### c. Indikator Kepuasan Kerja Guru

Berdasarkan pertimbangan teori maka indikator kepuasan kerja guru dalam penelitian ini mengacu pada hasil penggabungan dari penelitian Lester (1987) dan Warr et al (1979). Penggabungan tersebut lebih menekankan pada pembentukan aspek menjadi dua bagian sesuai dengan pendapat Warr et al. Aspek tanggung jawab, variasi pekerjaan, promosi, dan penghargaan masuk dalam kategori intrinsik, sedangkan atasan, kolega, kondisi kerja, bayaran, dan keamanan termasuk aspek ekstrinsik.

Penjelasan mengenai setiap aspek dibahas sebagai berikut:

- 1) Atasan memiliki dua aspek yaitu perilaku atasan dan hubungan interpersonal. Atasan yang dimaksud merupakan kepala sekolah yang bertanggung jawab di sekolah.
- 2) Kolega merupakan kelompok kerja dalam pengajaran di sekolah dan juga meliputi aspek sosial yang ada di lingkungan sekolah. Kolega mengacu pada hasil kelompok dan tujuan yang saling ketergantungan.
- 3) Kondisi kerja terkait dengan lingkungan fisik sekolah, seluruh aspek organisasi sekolah termasuk pembentukan kebijakan sekolah.
- 4) Gaji merupakan aspek ekonomi dari mengajar, sikap guru terhadap gaji yang diterima atas pengajaran yang dilakukan.
- 5) Tanggung jawab terdiri dari tiga aspek yaitu keinginan untuk bertanggung jawab dengan pekerjaannya sendiri, membantu siswa belajar dan berpartisipasi dalam pengambilan kebijakan di sekolah.
- 6) Variasi pekerjaan merupakan pekerjaan atau tugas harian sebagai pengajar yang melibatkan kebebasan untuk menggunakan bahan yang inovatif, kreatif dan dapat bereksperimen dengan tujuan memiliki pengendalian secara otomatis dalam mengajar.
- 7) Promosi merupakan kesempatan untuk kenaikan jabatan, peningkatan perubahan status atau yang dapat disamakan dengan penggajian atau kekuasaan yang lebih besar.

- 8) Keamanan merupakan stabilitas dan ketidakstabilan dalam organisasi sekolah yang mengacu pada kebijakan sekolah tentang masa kerja, senioritas, PHK, pension, dan pemecatan.
- 9) Penghargaan merupakan tindakan pemberitahuan, menyalahkan, pujian bahkan kritik yang melibatkan perhatian, penghargaan, prestis, baik itu dari atasan, kolega, siswa, dan orang tua.

## **B. Penelitian yang Relevan**

Berbagai penelitian tentang komitmen guru telah banyak dilakukan. Suardi & Yusuf, (2017) menunjukkan bahwa komitmen guru berhubungan signifikan dengan berbagai faktor seperti gender, tahun lulus sertifikasi guru, status kerja guru (PNS, swasta, dan honorer), jabatan struktural, pengalaman mengajar, serta jenjang pendidikan seorang guru. Penelitian ini juga menjelaskan bahwa pendekatan *regression discontinuity design (RDD)* sebagai salah satu alternatif untuk menemukan dampak program sertifikasi terhadap komitmen guru dengan pendekatan *counterfactual*. Program sertifikasi diketahui hanya memiliki dampak yang bersifat sementara terhadap komitmen guru. Komitmen guru akan meningkat ketika baru saja lulus dan memperoleh tunjangan sertifikasi.

Bashir, (2017), pada penelitiannya yang berjudul “*Job Satisfaction of Teachers in Relation to Professional Commitment*” menemukan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan komitmen profesional guru. Lebih lanjut, penelitian ini mengungkap bahwa

terdapat perbedaan yang signifikan pada kepuasan kerja guru Sekolah Menengah pria dan wanita. Sedangkan pada variabel komitmen profesional, tidak terdapat perbedaan antara guru Sekolah Menengah baik pria maupun wanita. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kepuasan kerja dan komitmen profesional seorang guru memiliki keterkaitan yang signifikan.

Komitmen guru diketahui telah dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti budaya organisasi, keterampilan manajerial kepala sekolah, dan kepuasan kerja guru (Purba, Ambarita, & Siagian, 2018). Penelitian ini menunjukkan bahwa secara empiris kepuasan kerja mempengaruhi komitmen organisasi guru. Kepuasan kerja tersebut dapat mempengaruhi komitmen organisasi guru jika melalui faktor lain berupa kepemimpinan kepala sekolah. Secara rasional, hasil ini dapat diterima karena kepuasan kerja merupakan faktor internal guru yang dapat dipengaruhi oleh faktor lain. Oleh karena itu, untuk mengoptimalkan kualitas kepuasan kerja diupayakan untuk meningkatkan komitmen organisasi guru, seperti menjaga hubungan yang baik antara kepala sekolah dengan guru dengan tetap memperhatikan orientasi tugas masing-masing.

Penelitian Chan Kwok-wai, (2006), dengan judul “*In-service Teacher’s Motives and Commitment in Teaching*”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor motivasi (intrinsik, ekstrinsik, dan faktor lain) terhadap komitmen mengajar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor intrinsik mempengaruhi komitmen guru dalam mengajar. Penelitian ini dilakukan pada mahasiswa sarjana *part-time* yang mengambil jurusan

bahasa Inggris pada salah satu universitas di Hong Kong. Kelemahan penelitian Kwok-wai yaitu dalam penggunaan sampel yang hanya 106 orang, membuat hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan. Selain itu, dikarenakan yang menjadi objek penelitian merupakan mahasiswa maka bisa dikatakan bahwa penelitian tersebut hanya mengetahui motivasi dan komitmen mengajar sebelum menjadi guru.

Perbedaan objek peneliti dan jumlah sampel menjadi keunggulan dari penelitian yang dilakukan. Objek penelitian yang dilakukan yaitu guru yang telah mengajar dengan status guru non ASN. Jumlah sampel yang digunakan lebih dari 80 guru dan validasi instrumen lebih dari 100 guru. Penelitian ini akan mengadopsi beberapa instrumen yang ada pada penelitian Kwok-wai.

Penelitian hampir serupa juga dilakukan oleh Catherine Sinclair (2008), yang berjudul “*Initial and Changing Student Teacher Motivation and Commitment to Teaching*”. Tujuan penelitian ini sama-sama melihat variabel motivasi terhadap komitmen mengajar guru. Perbedaannya dengan penelitian sebelumnya terletak pada instrumen yang digunakan. Penelitian Sinclair menggunakan instrumen motivasi *MOT-S Scales* dengan dua faktor yaitu intrinsik dan ekstrinsik. Sinclair mengatakan bahwa ada perubahan motivasi yang terjadi pada guru. Faktor internal seperti memiliki kemampuan dalam mengajar, berinteraksi dengan anak-anak menjadikan faktor terbesar yang mempengaruhi komitmen mengajar. Penelitian Sinclair dan Kwok-wai memiliki kesamaan yaitu pada subjek calon guru. Untuk itu



perlu diterapkan pada guru dengan status non ASN, apakah memiliki motivasi. Penggunaan instrumen yang mengacu pada Sinclair yang dirasa lebih mendekati jika diterapkan pada guru non ASN di Indonesia.

Variabel lain sesuai dengan hasil penelitian Megan Tschannem-Moran & Anita Woolfolk Hoy, (2001) yang berjudul “*Teacher Efficacy: Capturing an Elusive Construct*”. Tujuan penelitian ini adalah mengembangkan pengukuran efikasi guru yang sebelumnya telah ada. Penelitian Tschannem-Moran menggunakan *second order analysis* dengan validitas dan reliabilitas menggunakan studi terpisah. Walaupun artikel ini terlalu lama, namun masih banyak peneliti yang menggunakannya. Ini terbukti sebanyak lebih dari 5.000 sintasi untuk artikel ini. Instrumen tersebut sudah dicobakan pada 146 calon guru dan 78 guru di *Ohiyo State University* dengan berbagai latar belakang negara meliputi Eropa, Afrika, Amerika, dan Asia.

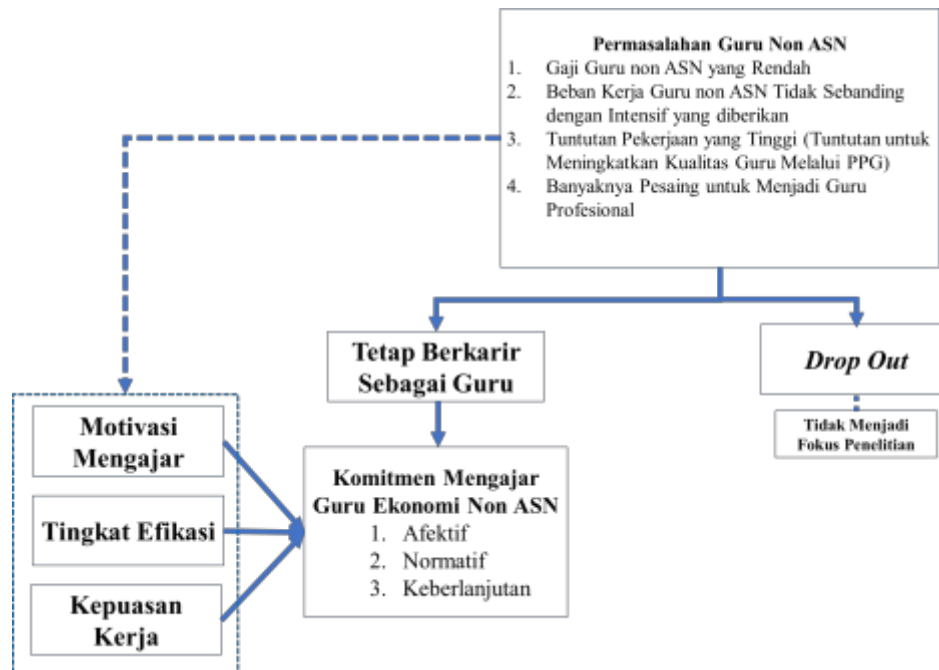
Kesamaan dengan penelitian ini terletak pada penggunaan instrumen dalam bentuk yang pendek (12 item). Penggunaan instrumen pendek dirasa peneliti sudah mampu menggambarkan efikasi guru terutama pada guru non ASN. Pengujian instrumen pada guru non ASN perlu dilakukan karena dimungkinkan hasilnya berbeda dari sebelumnya.

Penelitian lainnya mengenai hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen kerja sangat menarik bagi para peneliti sebelumnya. (Landsman, 2001), mempelajari kepuasan kerja karyawan dan menemukan bahwa kepuasan kerja secara signifikan berpengaruh terhadap komitmen kerja.

Selain hubungan antara kepuasan dan komitmen kerja, penelitian sebelumnya juga menunjukkan hubungan antara *self-efficacy* dan kepuasan kerja, dimana variabel *self-efficacy* merupakan kontributor penting dari variabel kepuasan kerja menurut (Caprara et al., 2006). Ingersoll & Smith, (2004), juga menyatakan bahwa guru dengan tingkat *self-efficacy* yang rendah cenderung merasa tidak puas dengan pekerjaannya sehingga memiliki *turnover* yang tinggi. Penggunaan pembahasan *cross-sectional* selama empat bulan hanya dilakukan pada departemen layanan sosial bukan kepada guru. Perlu dilakukan pengujian pada guru untuk melihat kepuasan kerja dan tingkat efikasinya.

Referensi penelitian terakhir berasal dari Indonesia yang bertujuan untuk menggambarkan pengaruh kepuasan kerja guru terhadap komitmen organisasi dan kinerja guru dilakukan oleh Werang & Anak Agung (2017). Penelitian dilakukan di sekolah dasar negeri terpencil di Kabupaten Merauke, Papua, Indonesia. Studi ini memberikan pandangan yang lebih dekat tentang pengaruh kepuasan kerja guru pada komitmen organisasi dan kinerja guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi guru di sekolah. Kepuasan kerja guru juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerjanya di sekolah. Upaya yang sama dilakukan peneliti pada objek guru ekonomi non ASN SMA di DIY. Diharapkan memiliki hasil yang lebih baik karena wilayah yang tidak hanya sebatas pedesaan,

melainkan termasuk guru non ASN di perkotaan yang menjadi sampel penelitian ini. Roadmap Penelitian tersaji pada gambar 5.



**Gambar 5. Roadmap Penelitian**

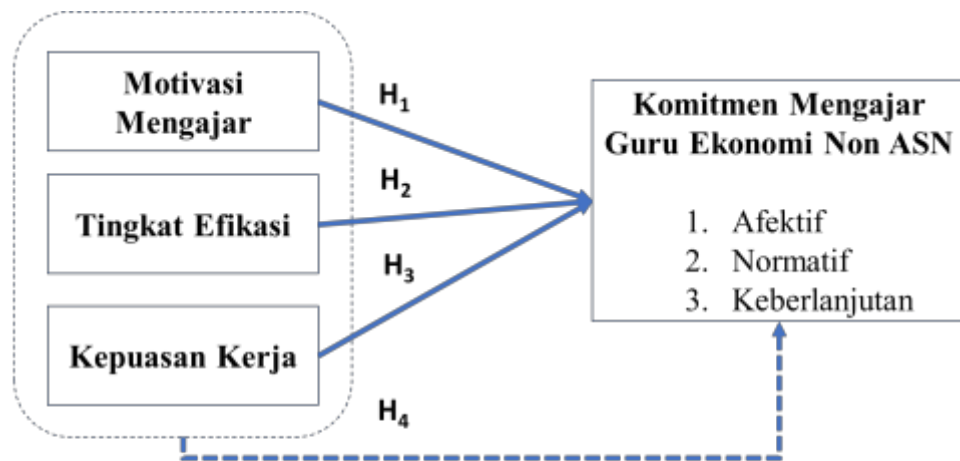
### C. Kerangka Berpikir

Komitmen memiliki peran penting dalam perjalanan karier seorang guru. Komitmen ini menjadikan guru sebagai individu yang setia dan loyal terhadap organisasi sekolahnya. Bagi seorang guru non ASN dengan berbagai permasalahan kesejahteraan yang dihadapi, komitmen mengajar adalah hal penting yang dapat menentukan untuk tetap berkarir sebagai guru atau keluar dari profesi ini. Komitmen mengajar guru non ASN ini dihubungkan dengan motivasi mengajar, tingkat efikasi, dan kepuasan kerja guru. Motivasi merupakan sebuah dorongan yang berasal dari dalam maupun luar yang dapat berkontribusi pada komitmen guru untuk mengajar. Tingkat motivasi ini

selalu dihubungkan dengan tinggi rendahnya komitmen mengajar guru non ASN. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh guru, maka komitmennya akan semakin tinggi. Sebaliknya, rendahnya tingkat motivasi juga dapat membuat komitmen guru terhadap mengajar juga semakin rendah pula.

Tingkat efikasi juga memegang pengaruh penting dalam menentukan komitmen mengajar guru non ASN. Efikasi guru diartikan sebagai kemampuan guru dalam mengajar dilihat dari keterlibatan siswa, strategi instruksional, dan manajemen kelas. Seorang guru yang memiliki efikasi tinggi diindikasikan juga memiliki komitmen yang tinggi terhadap profesinya. Selain itu, faktor kepuasan kerja juga tidak kalah penting dalam mempertahankan komitmen mengajar guru non ASN. Guru yang memiliki kepuasan yang tinggi terhadap pekerjaannya juga memiliki komitmen yang tinggi. Sebaliknya guru yang merasa tidak puas memiliki komitmen mengajar yang rendah.

Studi tentang komitmen mengajar guru non ASN ini dilakukan dengan melihat pengaruh berbagai faktor seperti motivasi, tingkat efikasi, dan kepuasan kerja guru. Hubungan antar variabel tersebut dijelaskan melalui konsep paradigma penelitian pada gambar berikut.



Keterangan:  
 — Pengaruh Secara Parsial  
 - - - Pengaruh Secara Simultan

**Gambar 6. Paradigma Penelitian**

#### **D. Hipotesis Penelitian**

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Terdapat pengaruh motivasi mengajar (X1) terhadap komitmen mengajar guru ekonomi non ASN di Daerah Istimewa Yogyakarta (Y).
2. Terdapat pengaruh tingkat efikasi (X2) terhadap komitmen mengajar guru ekonomi non ASN di Daerah Istimewa Yogyakarta (Y).
3. Terdapat pengaruh kepuasan kerja (X3) terhadap komitmen mengajar guru ekonomi non ASN di Daerah Istimewa Yogyakarta (Y).
4. Terdapat pengaruh secara simultan motivasi mengajar (X1), tingkat efikasi (X2), dan kepuasan kerja (X3) terhadap komitmen mengajar guru ekonomi non ASN di Daerah Istimewa Yogyakarta (Y).