

**PENGARUH SERTIFIKASI GURU
TERHADAP KOMITMEN GURU DAN KEPUASAN KERJA GURU
SEKOLAH DASAR DI KECAMATAN UMBULHARJO
KOTA YOGYAKARTA**

ARTIKEL JURNAL

Diajukan kepada Fakultas Ilmu Pendidikan
Universitas Negeri Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan



Oleh
Yona Febria
NIM. 12101241028

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN
JURUSAN ADMINISTRASI PENDIDIKAN
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
MEI 2016**

PERSETUJUAN

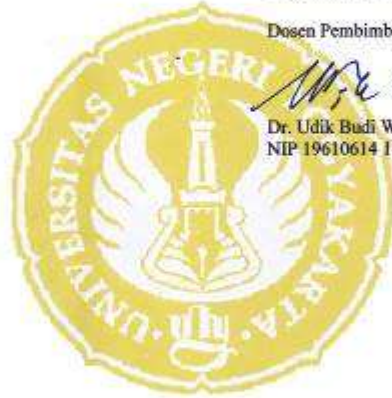
Artikel Jurnal yang berjudul "PENGARUH SERTIFIKASI GURU TERHADAP KOMITMEN GURU DAN KEPUASAN KERJA GURU SEKOLAH DASAR DI KECAMATAN UMBULHARJO KOTA YOGYAKARTA" yang disusun oleh Yona Febria, NIM 12101241028 ini telah disetujui oleh dosen pembimbing untuk *diupload*.

Yogyakarta, 29 Mei 2016

Dosen Pembimbing,



Dr. Udik Budi Wibowo.
NIP 19610614 198702 1 001



PENGARUH SERTIFIKASI GURU TERHADAP KOMITMEN GURU DAN KEPUASAN KERJA GURU SEKOLAH DASAR DI KECAMATAN UMBULHARJO, KOTA YOGYAKARTA

THE EFFECTS OF TEACHER CERTIFICATION AND JOB SATISFACTION ON COMMITMENT IN THE ELEMENTARY SCHOOLS IN UMBULHARJO SUBDISTRICT OF YOGYAKARTA MUNICIPALITY

Oleh: Yona Febria, Universitas Negeri Yogyakarta,
yonavernando@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh sertifikasi guru terhadap komitmen kerja baik secara langsung ataupun melalui variabel antara kepuasan kerja guru. Variabel eksogen pada penelitian ini adalah sertifikasi guru, variabel endogen adalah komitmen guru, dan variabel antara (*intervening variable*) adalah kepuasan kerja guru. Pendekatan yang digunakan kuantitatif *ex-post facto*, dengan populasi 220 guru bersertifikasi dari 23 Sekolah Dasar yang ada di Kecamatan Umbulharjo, Kota Yogyakarta. Pengambilan sampel yang berjumlah 86 subyek dilakukan dengan teknik sampling berstrata proporsional (*stratified proportional random sampling*). Sertifikasi guru diukur dengan lama sertifikasi, dan kepuasan kerja guru serta komitmen guru diukur dengan Skala Likert 1-5. Sebelum digunakan instrumen penelitian terlebih dahulu diuji validitas butir dan reliabilitas instrumen dengan teknik korelasi butir-total dan metode *Cronbach Alpha*. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis jalur. Hasil penelitian: (1) sertifikasi guru tidak memiliki pengaruh langsung terhadap komitmen guru (t statistik = 0,122, nilai $p = 0,903$); (2) sertifikasi guru memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru (t statistik = 5,123, $p = 0,000$); (3) kepuasan kerja guru memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen guru (t statistik = 4,363, $p = 0,000$); (4) sertifikasi guru memiliki pengaruh terhadap komitmen guru dengan dimediasi oleh variabel antara kepuasan kerja guru (t statistik berturut-turut 5,123 dan 4,363 dengan nilai p masing-masing 0,000); (5) sertifikasi guru dan kepuasan kerja guru secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang bermakna terhadap komitmen guru (F statistik = 12,841, nilai $p = 0,000$).

Kata Kunci: *Sertifikasi Guru, Kepuasan Kerja Guru, Komitmen Guru*

Abstract

This research aims to study the effects of teacher certification on commitment both directly or being mediated by the intervening variable of teacher job satisfaction. The exogenous variable in this study is teacher certification, the endogen variable is commitment and the intervening variable is teacher job satisfaction. The approach used in this research is a quantitative approach with ex-post facto type of study. The population of study consisted of 220 certified teachers coming from 23 Elementary Schools residing in Umbulharjo Subdistrict of Yogyakarta Municipality. The sample of 86 certified teachers was drawn by a stratified proportional random sampling technique. Teacher certification was measured by the duration of certification, while the job satisfaction and commitment were measured by means of Likert 1-5 scales. The instruments were tested for their item validities and reliabilities using item-total correlation and Alpha Cronbach method before they were used to collect the data. The analysis technique used was path analysis using the regression models being resulted. Results of the study showed that: (1) teacher certification did not have direct effect on the teacher commitment (t statistics = 0.122, p value = 0.903); (2) teacher certification had positive and significant effect on teacher commitment (t statistics = 5.123, $p = 0.000$); (3) teacher satisfaction had positive and significance effect on teacher commitment (t statistics = 4.363, $p = 0.000$); (4) teacher certification had influence on teacher commitment mediated by the intervening variable teacher job satisfaction (t statistics 5.123 and 4.363 with values 0.000 respectively); (5) teacher certification and teacher job satisfaction had simultaneous effect on teacher commitment (F statistics = 12.841, p value = 0.000).

Key words: *Teacher certification, teacher job satisfaction, teacher commitment*

PENDAHULUAN

Untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional yang tertuang dalam UU No. 20 Tahun 2003, seorang guru memiliki peran yang penting dalam memberikan bekal ilmu pengetahuan, pengalaman, dan menanamkan nilai-nilai, budaya dan agama terhadap anak didik. Segala tindakan dan pemikiran seorang guru mampu memberikan pengaruh terhadap pendidikan. Oleh karena itu, guru merupakan salah satu sumber daya terpenting yang mempunyai peran dan tanggung jawab dalam proses pendidikan, khususnya proses pendidikan yang diselenggarakan secara formal di lingkungan sekolah.

Sertifikasi guru merupakan salah satu bentuk perhatian pemerintah terhadap keberadaan guru sebagai sumber daya yang mempengaruhi keberlangsungan pendidikan di sekolah. Pemerintah Republik Indonesia melalui Kementerian Pendidikan Nasional mulai menyelenggarakan program sertifikasi guru pada tahun 2007, dengan tujuan untuk menentukan kelayakan guru dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik profesional, meningkatkan proses dan hasil pembelajaran, meningkatkan kesejahteraan guru, meningkatkan martabat guru, dan meningkatkan profesionalitas guru (Marselus R. Payong, 2011:76). Program sertifikasi guru pada dasarnya memberikan harapan yang tinggi, karena kedepannya guru diharapkan dapat menunjukkan profesionalitas kerja untuk menghasilkan *output* (lulusan) pendidikan yang berkualitas.

Selain pentingnya komitmen guru untuk keberhasilan pendidikan, kepuasan kerja seorang guru juga dianggap mampu memberikan beberapa manfaat, baik bagi organisasi, rekan kerja, maupun masyarakat. Sebab, kepuasan kerja akan berpengaruh terhadap produktivitas dan kinerja guru, dan baik secara langsung maupun tidak langsung berdampak terhadap kualitas pembelajaran. Program sertifikasi guru yang diselenggarakan pemerintah bukan semata-mata hanya untuk menuntut guru agar memiliki profesionalitas kerja yang tinggi, namun juga merupakan salah satu upaya pemerintah untuk

memenuhi kepuasan kerja guru. Sebab guru yang telah lolos sertifikasi akan mendapatkan tunjangan tambahan (gaji), selain itu selama guru menjalankan sertifikasi juga mendapatkan pembinaan profesi, dan kemudian akan memperoleh pengakuan sebagai tenaga yang berkualitas dan berkompoten dalam bidangnya. Program ini diharapkan dapat mengangkat citra dan martabat seorang guru, sehingga dapat pula meningkatkan motivasi dan kinerja guru.

Harapan ideal dari guru sertifikasi (profesional) yaitu akan muncul berbagai inovasi pembelajaran yang dapat meningkatkan prestasi peserta didik dan mutu sekolah. Guru yang profesional diharapkan memiliki pendalaman tentang substansi materi dari mata pelajaran yang diampunya. Guru diharapkan memiliki pemahaman yang mendalam terkait profesi dan tanggungjawab terhadap lembaga sekolah tempat ia mengajar. Singkatnya, guru yang sudah tersertifikasi diharapkan dapat menunjukkan kinerja dan produktivitas yang tinggi.

Dari beberapa hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa tujuan sertifikasi yang dapat terwujud baru sebatas peningkatan kesejahteraan untuk guru yaitu dengan penambahan satu kali gaji pokok. Sementara untuk peningkatan profesionalitas kerja guru dan peningkatan hasil serta proses pembelajaran belum dapat diwujudkan. Sikap-sikap yang ditunjukkan sebagian guru sertifikasi di dalam bekerja tersebut dimungkinkan karena harapan-harapan guru di dalam bekerja belum sepenuhnya terpenuhi sehingga guru kurang senang di dalam bekerja dan berujung pada komitmen kerja yang rendah. Sementara faktor sertifikasi dalam hal ini dirasa kurang berpengaruh.

Kondisi ini diperkirakan juga terjadi di Kecamatan Umbulharjo Kota Yogyakarta. Sebab, berdasarkan data dari Dinas Pendidikan Kota Yogyakarta guru yang sudah sertifikasi terbanyak terdapat di Kecamatan tersebut, yaitu berjumlah 220 guru yang tersebar di 23 lembaga Sekolah Dasar (SD). Namun dari 166 SD di Kota Yogyakarta sebagian besar lembaga SD di Kecamatan Umbulharjo setiap tahun berada pada

ranking rendah menurut hasil Ujian Akhir Sekolah Dasar (UASDA).

Keberhasilan sebuah lembaga pendidikan dipengaruhi oleh keberadaan guru di sekolah tersebut. Profesionalitas guru dalam arti komitmen kerja guru yang tinggi dalam bekerja juga turut memberikan kontribusi pada keberhasilan pembelajaran. Sementara komitmen guru akan tumbuh jika guru merasa kepuasan kerjanya terpenuhi. Apabila kepuasan kerja terjadi pada guru, maka ia akan terdorong untuk bekerja lebih giat dan berusaha membuat organisasinya berkembang. Berdasarkan hal ini, maka peneliti sangat tertarik untuk mengetahui seberapa besar sertifikasi dapat mempengaruhi komitmen dan kepuasan kerja guru. Sebab, komitmen dan kepuasan kerja dalam diri seorang guru sangat menentukan kinerjanya untuk keberhasilan pendidikan.

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian *ex-post facto*. Pada penelitian *ex-post facto*, peneliti mengumpulkan fakta-fakta melalui pengukuran terhadap gejala yang telah terjadi sebelumnya dan mencari penyebabnya. Penelitian *expost facto* ini berusaha mencari hubungan kausal korelasional (Sugiyono, 2007: 7).

Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Sekolah Dasar di Kecamatan Umbulharjo Kota Yogyakarta. Penelitian lapangan dilakukan dari bulan Februari sampai Maret 2016.

Target/Subjek Penelitian

Populasi pada penelitian ini adalah guru-guru yang telah sertifikasi pada Sekolah Dasar di Kecamatan Umbulharjo Kota Yogyakarta yang berjumlah 220 guru. pengambilan sampel selanjutnya dilakukan dengan teknik sampling berstrata proporsional (*stratified proportional random sampling*), yaitu dengan mengelompokkan SD berdasarkan peringkat hasil UASDA (terbaik, sedang dan terendah) yang masing-masing terdiri atas dua SD untuk tiap kategori. Berikut rincian sampel penelitian.

Tabel 1. Sampel Sekolah Dasar di Kec. Umbulharjo Berdasarkan Kategori Hasil UASDA dari SD Negeri dan Swasta

N o	Nama sekolah	Ranking	Guru	Propor sional
1	SDN Pakel	8	10	8
2	SDN MendungII	15	5	4
3	SDN K. GedeIII	106	13	10
4	SDN War Boto	109	8	6
5	SDN Wirosaban	162	6	5
6	SDN Gambiran	163	6	5
7	SD MUH Soko I	24	25	19
8	SD MUH Soko II	29	14	11
9	SD MUH Pakel	53	8	6
10	SD Kanisius 1	75	5	4
11	SD Piri Nitikan	147	3	2
12	SDI Warung Boto	166	8	6
Jumlah Sampel			111	86

Dengan demikian, secara keseluruhan terdapat 86 guru Sekolah Dasar bersertifikasi di Kecamatan Umbulharjo Kota Yogyakarta yang menjadi responden dalam penelitian ini.

Prosedur

Langkah penelitian ini adalah mengkaji permasalahan berdasarkan fenomena dan data, selanjutnya mengkaitkan dengan teori, menyusun instrumen penelitian, uji coba instrumen, pengumpulan data penelitian, analisis data penelitian, pembahasan dan kesimpulan.

Data, Instrumen, dan Teknik Pengumpulan Data

Data pada penelitian ini merupakan data non-tes yang diperoleh dengan menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner (daftar pertanyaan) untuk memperoleh data komitmen guru dan kepuasan kerja guru. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian berupa instrumen angket dengan Skala Likert 1-5. Instrumen disusun berdasarkan kisi-kisi yang dikembangkan berdasarkan teori-teori yang digunakan. Sedangkan variabel sertifikasi guru diukur dengan lama sertifikasi terhitung sejak tahun pertama kali mendapatkan sertifikasi resmi dari pemerintah.

Skala komitmen guru dan kepuasan kerja guru berbentuk Skala Likert yang terdiri atas lima kategori jawaban, yaitu: Selalu (SL), Sering (SR),

Kadang-kadang (KD), JR (Jarang), dan TP (Tidak pernah). Untuk jawaban yang tergolong mendukung komitmen guru atau *favorable*, subyek memperoleh skor lima jika menjawab pernyataan dengan SL (Selalu), skor empat jika menjawab SR (Sering), skor tiga jika menjawab KD (Kadang-kadang), skor dua jika menjawab JR (Jarang), dan skor satu jika menjawab TP (Tidak Pernah). Sebaliknya untuk jawaban yang tidak mendukung komitmen guru atau *unfavorable*, subyek memperoleh skor satu jika menjawab pernyataan dengan SL (Selalu), skor dua jika menjawab SR (Sering), skor tiga jika menjawab KD (Kadang-kadang), skor empat jika menjawab JR (Jarang), dan skor lima jika menjawab TP (Tidak Pernah).

Sebelum digunakan untuk mengumpulkan data, instrumen penelitian terlebih dahulu diujicobakan pada 30 responden guru dalam populasi yang tidak terpilih sebagai sampel penelitian untuk menguji validitas butir dan reliabilitas instrumen. Pengujian validitas menggunakan angka r hasil korelasi Pearson yang dikenal dengan rumus korelasi *Product Moment* (Suharsimi Arikunto, 2010: 213), sedangkan pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik *Alpha Cronbach*.

Teknik Analisis Data

1. Teknik Analisis Deskriptif

Data yang dikumpulkan dengan instrumen yang telah diuji validitas dan realibilitas selanjutnya dideskripsikan dengan menghitung mean, median, modus, simpang baku (*standard deviation*), nilai minimum dan maximum dengan teknik analisis deskriptif. selanjutnya dapat dilakukan penggolongan subjek ke dalam lima kategori sangat rendah, rendah, sedang, tinggi dan sangat tinggi dengan rumus sebagai berikut: (Saifuddin Azwar, 2006: 108).

$X \leq \mu - 1,5 \sigma$	Sangat Rendah
$\mu - 1,5 \sigma < X \leq \mu - 0,5 \sigma$	Rendah
$\mu - 0,5 \sigma < X < \mu + 0,5 \sigma$	Sedang
$\mu + 0,5 \sigma < X \leq \mu + 1,5 \sigma$	Tinggi
$\mu + 1,5 \sigma < X$	Sangat Tinggi

dimana μ adalah nilai mean teoretik dan σ adalah simpang baku teoretik.

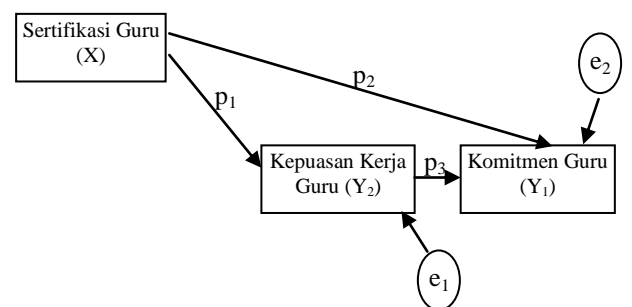
2. Uji Prasyarat Analisis

Sebelum dilakukan analisis jalur, perlu dilakukan uji prasyarat analisis yang meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas. Uji normalitas dimaksudkan untuk menguji apakah variabel pengganggu (residu) dalam model regresi (pada analisis jalur) memiliki distribusi normal. Uji multikolinieritas dimaksudkan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan korelasi yang terlalu kuat antar variabel bebas, sedangkan uji heteroskedastisitas dimaksudkan untuk menguji apakah terjadi ketidaksamaan *variance* dari residu satu pengamatan ke pengamatan yang lain dalam model regresi.

3. Metode Analisis

Analisis data yang digunakan adalah pengujian hipotesis dengan melakukan analisis jalur. Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi berganda yang bertujuan untuk mengestimasi besar dan signifikansi hubungan antar beberapa variabel dan melibatkan variabel antara (*intervening variable*). Variabel antara berfungsi memediasi hubungan antara variabel independen (eksogen) terhadap variabel dependen (endogen) (Imam Ghozali, 2006: 174).

Model hubungan hipotetis (teoritis) antar ketiga variabel dalam penelitian ini disajikan dalam bentuk diagram jalur berikut ini.



Gambar 1. Diagram Jalur Hubungan Antar Variabel

Model di atas dapat dinyatakan dalam dua bentuk persamaan jalur sebagai berikut ini:

$$\begin{aligned} 1. Y_2 &= p_1 X + e_1 \\ 2. Y_1 &= p_2 X + p_3 Y_2 + e_2 \end{aligned}$$

Keterangan:

X = Sertifikasi Guru
 Y₁ = Komitmen Guru
 Y₂ = Kepuasan Kerja Guru
 p₁, p₂, p₃ = *standardized regression coefficient*
 e₁, e₂ = residu atau *error terms*.

Estimasi terhadap masing-masing persamaan di atas dilakukan dengan teknik analisis regresi dengan bantuan program *SPSS Versi 20*, dimana koefisien jalur (p₁, p₂, dan p₃) adalah *standardized regression coefficient* atau nilai beta pada hasil SPSS. Uji signifikansi masing-masing koefisien jalur yang juga merupakan pengujian signifikansi pengaruh variabel independen secara langsung terhadap variabel dependen, menggunakan nilai signifikansi p. Jika nilai p < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen signifikan (bermakna).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Analisis Deskriptif

1. Sertifikasi Guru

Sertifikasi guru lebih dari separuh terdiri dari kelompok lama sertifikasi 4-6 tahun yaitu berjumlah 49 (57,0%) dari keseluruhan 86 guru yang menjadi subyek penelitian, disusul oleh kelompok 7-9 tahun yang berjumlah 24 (27,9%), kemudian kelompok 1-3 tahun, yang berjumlah 12 (14,0%). Sementara itu, kelompok lama sertifikasi 10 tahun atau lebih hanya terdapat 1 (1,1%) dari keseluruhan 86 subyek yang diteliti.

Tabel 2. Responden Berdasarkan Lama Sertifikasi

Lama Sertifikasi	Frekuensi	Persentase (%)
1 - 3 tahun	12	14,0
4 - 6 tahun	49	57,0
7 - 9 tahun	24	27,9
≥ 10 tahun	1	1,1
Jumlah	86	100,0

2. Kepuasan Kerja Guru

Kepuasan kerja guru Sekolah Dasar di Kecamatan Umbulharjo Kota Yogyakarta mencapai skor rata-rata (mean) sebesar 4,28 pada skala Likert 1-5 dengan simpangan baku sebesar 0,508. Skor terendah (minimum) kepuasan kerja guru sebesar 3,00 dan skor terbesar (maksimum) sebesar 5,00 dengan rentang (*range*) sebesar 5,00 – 3,00 = 2,00. Hasil pengelompokan kepuasan kerja guru disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Kepuasan Kerja Guru SD Kec. Umbulharjo

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat rendah	0	0,0
Rendah	0	0,0
Sedang	3	3,5
Tinggi	19	22,1
Sangat tinggi	64	74,4
Jumlah	86	100,0

3. Komitmen Guru

Komitmen guru Sekolah Dasar di Kecamatan Umbulharjo Kota Yogyakarta mencapai skor rata-rata (mean) sebesar 4,30 pada skala Likert 1-5 dengan simpangan baku sebesar 0,335. Skor terendah (minimum) komitmen guru sebesar 3,29 dan skor terbesar (maksimum) sebesar 4,88 dengan rentang (*range*) sebesar 4,88 – 3,29 = 1,59.

Tabel 4. Komitmen Guru SD Kec. Umbulharjo

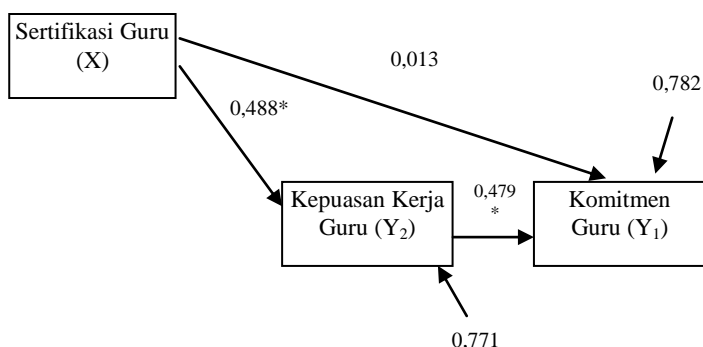
Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat rendah	0	0,0
Rendah	0	0,0
Sedang	2	2,3
Tinggi	12	14,0
Sangat tinggi	72	83,7
Jumlah	86	100,0

B. Hasil Analisis Jalur

Estimasi terhadap masing-masing persamaan model regresi dilakukan dengan teknik analisis regresi dengan bantuan program *SPSS Versi 20*, dimana koefisien jalur (p₁, p₂, dan p₃) adalah *standardized regression coefficient* atau nilai beta pada hasil SPSS.

Dengan memasukkan koefisien jalur (p₁, p₂, dan p₃) ke dalam model hubungan hipotetis (teoritis) antar ketiga variabel dalam penelitian ini

diperoleh bentuk diagram jalur seperti yang disajikan pada Gambar 2 berikut ini.



Keterangan:

tanda * menunjukkan pengaruh yang signifikan

Gambar 2. Koefisien Jalur pada Model Hubungan Antar Variabel

Dengan memasukkan koefisien jalur pada model di atas diperoleh dua bentuk persamaan jalur sebagai berikut:

$$1. Y_2 = 0,488(X) + 0,771; \quad R^2 = 0,229$$

$$2. Y_1 = 0,013(X) + 0,479(Y_2) + 0,782; \quad R^2 = 0,218$$

Keterangan:

X = Sertifikasi Guru

Y_1 = Komitmen Guru

Y_2 = Kepuasan Kerja Guru

C. Hasil Pengujian Hipotesis

1. Pengaruh Sertifikasi Guru terhadap Komitmen Guru SD (Hipotesis 1)

Temuan penelitian menunjukkan bahwa sertifikasi guru tidak secara langsung memberikan pengaruh terhadap komitmen guru Sekolah Dasar di Kecamatan Umbulharjo, Kota Yogyakarta (t statistik = 0,122, nilai p = 0,903). Greenberg (2011: 231) mengemukakan bahwa "*commitment is the extent to which an individual identifies and is involved with his or her organization and/or is unwilling to leave it.*" Jadi komitmen di sini adalah tingkat sejauh mana seorang individu mengidentifikasi diri dan terlibat dengan organisasi dan tidak ingin meninggalkan organisasi itu. Seseorang akan tetap mendukung dan berkomitmen terhadap suatu organisasi apabila dia merasa puas dengan peran dan

pekerjaannya dalam organisasi tersebut melalui pemenuhan segala kebutuhannya.

Sebagai makhluk sosial manusia perlu berinteraksi dengan sesamanya dan terbentuklah organisasi. Orang bergabung ke dalam suatu organisasi untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Menurut teori kebutuhan Maslow, manusia terdorong bertindak untuk memenuhi kebutuhannya, yaitu kebutuhan biologis/fisik, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan untuk diterima dan dihargai, kebutuhan akan harga diri dan kebutuhan untuk aktualisasi diri (Adam Indrawijaya, 2009: 32-33). Jika dikaitkan dengan temuan penelitian, guru Sekolah Dasar akan memiliki komitmen yang tinggi jika guru tersebut puas dengan pekerjaannya, yaitu telah terpenuhi kebutuhan fisik, rasa aman terhadap pekerjaan dan profesi, adanya pengakuan dari masyarakat yang meningkatkan citra diri, dan pemenuhan kebutuhan pengembangan kemampuan dan keterampilan profesional sebagai wujud aktualisasi diri. Oleh karena itu, dapat dipahami bahwa sertifikasi guru tidak serta merta menimbulkan komitmen guru, namun pengaruhnya terjadi melalui *intervening variable* kepuasan kerja.

2. Pengaruh Sertifikasi Guru terhadap Kepuasan Kerja Guru SD (Hipotesis 2)

Temuan penelitian mendukung hipotesis bahwa sertifikasi guru memiliki pengaruh yang positif dan bermakna terhadap kepuasan kerja guru SD di Kecamatan Umbulharjo, Kota Yogyakarta (angka statistik t = 5,123, p = 0,000). Temuan penelitian ini sejalan dengan apa yang diungkapkan oleh A.A Anwar Prabu Mangkunegara dan Edy Sutrisno bahwa, faktor kemampuan dan keterampilan yang dimiliki seorang guru hasil dari proses sertifikasi dapat menjadi salah satu faktor tumbuhnya kepuasan kerja seseorang. Selain itu, guru yang lulus sertifikasi juga akan mendapatkan sertifikat mengajar yaitu sebagai bukti atau pengakuan (status) bahwa guru memiliki kemampuan dan layak disebut sebagai seorang tenaga pendidik yang profesional. Pada gilirannya, pengakuan ini

diharapkan dapat memberikan kebanggaan guru terhadap profesinya dan menimbulkan kepuasan terhadap pekerjaannya. Guru yang meningkat rasa kebanggaan atas profesi dan eksistensi akan mendorong semangatnya dalam bekerja. Pengakuan tersebut juga sebagai perlindungan keamanan terhadap profesi guru, agar masyarakat sebagai pengguna jasa guru memiliki kepercayaan terhadap guru, bahwa guru yang bersertifikat adalah seseorang yang benar-benar kompeten dalam bidangnya.

Temuan penelitian ini juga sesuai dengan pendapat Edy Sutrisno (2011: 80) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja terbagi dalam empat dimensi yaitu faktor psikologis, faktor sosial, faktor fisik dan faktor finansial. Melalui program sertifikasi guru memperoleh kepuasan kerja yang dihasilkan dari faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karena adanya jaminan keamanan dalam bekerja, dari faktor sosial karena adanya pengakuan dari masyarakat atas kemampuan dan keterampilan profesionalnya, dari faktor fisik karena kelengkapan kerja yang lebih terjamin, dan dari faktor finansial karena adanya tunjangan sertifikasi yang dapat digunakan untuk mengembangkan karier dan taraf hidupnya.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja Guru terhadap Komitmen Guru SD (Hipotesis 3)

Selanjutnya, hasil analisis untuk pengujian hipotesis ke-3 menunjukkan nilai t hitung untuk variabel kepuasan kerja guru diperoleh sebesar 4,363 dengan signifikansi $p = 0,000$. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis ke-3 didukung oleh fakta empiris yang diungkap oleh hasil penelitian. Temuan ini sesuai dengan teori hierarki kebutuhan Maslow, yaitu bahwa manusia terdorong bertindak untuk memenuhi kebutuhannya, yaitu kebutuhan biologis/fisik, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan untuk diterima dan dihargai, kebutuhan akan harga diri dan kebutuhan untuk aktualisasi diri (Adam Indrawijaya, 2009: 32-33). Berdasarkan teori di atas dapat disimpulkan bahwa manusia bergabung dalam suatu organisasi adalah dalam rangka untuk memenuhi kebutuhannya. Jika kebutuhan-

kebutuhannya dapat dipenuhi oleh suatu organisasi tempat ia bergabung, maka individu tersebut tentu akan berkomitmen lebih tinggi dan terus ingin bekerja di organisasi itu.

Sebagaimana Colquitt, Lepine & Wesson (2015: 83) mengatakan bahwa, "*commitment is the desire on the part of an employee to remain a member of the organization.*" Hal ini menunjukkan bahwa komitmen merupakan keinginan pada seseorang (anggota) untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Keinginan tersebut berarti bahwa adanya kesediaan dari seseorang untuk melakukan apapun bagi organisasinya. Dengan demikian, guru yang berkomitmen tinggi tentu bersedia meluangkan waktu, tenaga dan pikirannya untuk melakukan apapun bagi organisasi agar menghasilkan *output* yang berkualitas.

Temuan penelitian ini juga sejalan dengan hasil studi Indriyani (2012) yang menyimpulkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen guru, dengan koefisien korelasi $r=0,92$. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen guru akan terwujud manakala dalam diri seorang guru merasakan kepuasan terhadap pekerjaannya. Sehingga untuk memelihara komitmen, sekiranya perlu diperhatikan kepuasan kerja seorang guru.

4. Pengaruh Sertifikasi terhadap Komitmen Guru melalui *Intervening Variable* Kepuasan Kerja Guru (Hipotesis 4)

Temuan penelitian untuk pengujian hipotesis ke-4 menunjukkan bahwa sertifikasi tidak secara langsung memberikan pengaruh terhadap komitmen guru Sekolah Dasar di Kecamatan Umbulharjo, Kota Yogyakarta, namun pengaruhnya dimediasi oleh *intervening variable* kepuasan kerja guru. Ini dapat dilihat dari temuan bahwa pengaruh sertifikasi guru tidak bermakna terhadap komitmen guru (angka statistik $t = 0,122$, nilai $p = 0,903$). Sementara itu, sertifikasi guru memiliki pengaruh yang bermakna terhadap kepuasan kerja guru, dan kepuasan kerja guru berpengaruh secara bermakna terhadap komitmen guru. Temuan ini memberikan fakta empiris bahwa hipotesis ke-4

terdukung oleh temuan penelitian.

Greenberg (2011: 231) mengemukakan bahwa *“commitment is the extent to which an individual identifies and is involved with his or her organization and/or is unwilling to leave it.”* Jadi komitmen di sini adalah tingkat sejauh mana seorang individu mengidentifikasi diri dan terlibat dengan organisasi dan tidak ingin meninggalkan organisasi itu. Seseorang akan tetap mendukung dan berkomitmen terhadap suatu organisasi apabila dia merasa puas dengan peran dan pekerjaannya dalam organisasi itu melalui pemenuhan segala kebutuhannya. Sebagai makhluk sosial manusia perlu berinteraksi dengan sesamanya dan terbentuklah organisasi. Orang bergabung ke dalam suatu organisasi untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Menurut teori kebutuhan Maslow, manusia terdorong bertindak untuk memenuhi kebutuhannya, yaitu kebutuhan biologis/fisik, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan untuk diterima dan dihargai, kebutuhan akan harga diri dan kebutuhan untuk aktualisasi diri (Adam Indrawijaya, 2009: 32-33). Jika dikaitkan dengan temuan penelitian, guru Sekolah Dasar akan memiliki komitmen yang tinggi jika guru tersebut puas dengan kerjanya, yaitu telah terpenuhi kebutuhan fisik, rasa aman terhadap pekerjaan dan profesi, adanya pengakuan dari masyarakat yang meningkatkan citra diri, dan pemenuhan kebutuhan pengembangan kemampuan dan keterampilan profesional sebagai wujud aktualisasi diri. Oleh karena itu, dapat dipahami bahwa sertifikasi guru tidak serta merta menimbulkan komitmen guru, namun pengaruhnya terjadi melalui *intervening variable* kepuasan kerja.

Temuan penelitian ini juga mendukung hasil penelitian Nur Baeti (2015: 154-156) *“Pengaruh Sertifikasi terhadap struktur kesejahteraan guru dan keterlibatan guru dalam kegiatan MGMP terhadap Kinerja Guru SMA Negeri se-Kabupaten Sleman”* yang memberikan gambaran bahwa sertifikasi memberikan pengaruh terhadap struktur kesejahteraan guru dan kepuasan kerja, dan kesejahteraan dan

kepuasan kerja tersebut mendorong guru untuk semangat terlibat dalam berbagai kegiatan yang mendukung kinerja, salah satunya keterlibatan guru dalam kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) yang merupakan salah satu indikator dari komitmen guru.

5. Pengaruh Simultan (Serentak) Sertifikasi Guru dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Guru (Hipotesis kelima)

Hasil pengujian hipotesis ke-5 dengan uji F memberikan nilai F statistik sebesar 12,841 dengan nilai $p = 0,000$. Ini menunjukkan adanya fakta empiris yang mendukung hipotesis kelima: *terdapat pengaruh simultan (serentak) yang signifikan dari sertifikasi guru dan kepuasan kerja guru terhadap komitmen guru SD*. Temuan ini sejalan dengan hasil pengujian hipotesis ke-1 dan ke-4 bahwa sertifikasi guru tidak serta-merta memberikan pengaruh terhadap komitmen guru. Temuan ini mendukung temuan Badrun Kartowagiran (2011) melakukan penelitian terhadap guru sertifikasi dari jenjang pendidikan TK, SD, SMP, dan SMA/SMK di Kabupaten Sleman. Hasil penelitian Badrun menunjukkan bahwa sebagian besar guru sertifikasi belum menunjukkan perubahan komitmen guru. Indikator perubahan tersebut antara lain: menelaah buku, menciptakan karya, mengikuti kursus, diklat dan forum ilmiah. Sama halnya untuk indikator aktivitas di organisasi pendidikan dan sosial, hanya sebagian kecil guru yang menjadi pengurus organisasi di lingkungan masyarakat dan organisasi pendidikan. Kondisi ini mengindikasikan bahwa, guru kurang menyediakan waktu dan tenaganya untuk meningkatkan kualitas diri. Guru kurang memiliki kesadaran untuk menambah pengetahuan dan keterampilan melalui berbagai kegiatan yang dapat mendukung kerjanya.

Namun setelah digabung dengan kepuasan kerja guru, variabel sertifikasi baru bisa memberikan efek serentak atau simultan yang bermakna terhadap komitmen guru. Ini sejalan dengan gagasan bahwa program sertifikasi guru yang diselenggarakan pemerintah bukan semata-mata hanya untuk menuntut guru agar memiliki

profesionalitas dan komitmen kerja yang tinggi, namun juga merupakan salah satu upaya pemerintah untuk memenuhi kepuasan kerja guru. Sebab guru yang telah lolos sertifikasi akan mendapatkan tunjangan tambahan (gaji). Selain itu, selama guru menjalankan sertifikasi juga mendapatkan pembinaan profesi, dan kemudian akan memperoleh pengakuan sebagai tenaga yang berkualitas dan berkompeten dalam bidangnya. Program ini diharapkan dapat mengangkat citra dan martabat seorang guru, sehingga dapat pula meningkatkan motivasi dan kinerja guru.

Keberhasilan sebuah lembaga pendidikan dipengaruhi oleh keberadaan guru di sekolah tersebut. Profesionalitas guru dalam arti komitmen kerja guru yang tinggi dalam bekerja akan memberikan kontribusi pada keberhasilan pembelajaran. Sementara komitmen guru akan tumbuh jika guru merasa kepuasan kerjanya terpenuhi. Apabila kepuasan kerja terjadi pada guru, maka ia akan terdorong untuk bekerja lebih giat dan berusaha membuat organisasinya berkembang. Kreitner & Kinicki (2013: 163) mengatakan, "*commitment is an agreement to do something for yourself, another individual, group, or organization.*" Hal ini berarti bahwa komitmen merupakan kesepakatan dalam diri seseorang melakukan sesuatu baik untuk diri sendiri, orang lain, kelompok, ataupun organisasi. Pendapat ini memiliki relevansi bahwa guru yang berkomitmen tinggi tentu telah sepakat dalam dirinya untuk melakukan sesuatu yang baik bagi diri sendiri, orang lain, kelompok atau pun organisasi. Program sertifikasi sendiri memiliki visi dan misi yang sangat baik dan tepat bagi guru, bagi orang lain yang dalam hal ini adalah pemangku kepentingan (seperti masyarakat yang menggunakan jasa guru, peserta didik) dan juga bagi organisasi sekolah. Guru yang berkomitmen tinggi tentu akan memanfaatkan waktu, tenaga, pikiran, kesempatan seoptimal mungkin untuk meningkatkan kompetensi, profesionalitas melalui program sertifikasi yang memberikan banyak pelatihan, pendidikan, dan kegiatan-kegiatan yang dapat meningkatkan kompetensi dan profesionalitas guru.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan hasil penelitian pada Sekolah Dasar di Kecamatan Umbulharjo, Kota Yogyakarta, dapat ditarik beberapa simpulan berikut ini:

1. Sertifikasi guru tidak memiliki pengaruh langsung terhadap komitmen guru (t statistik = 0,122, nilai $p = 0,903$).
2. Sertifikasi guru memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru SD (t statistik = 5,123, nilai $p = 0,000$).
3. Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen kerja guru SD (t statistik = 4,363, nilai $p = 0,000$).
4. Sertifikasi guru memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen guru dengan kepuasan kerja sebagai variabel antara (*intevening variable*) (sertifikasi terhadap kepuasan kerja, t hitung = 5,123, $p = 0,000$; kepuasan kerja terhadap komitmen, t statistik 4,363, nilai $p = 0,000$).
5. Sertifikasi guru dan kepuasan kerja guru secara bersama-sama (simultan) memberikan pengaruh signifikan terhadap komitmen guru (F statistik = 12,841 dengan nilai $p = 0,000$).

Saran

Berdasarkan simpulan-simpulan yang disampaikan di atas, selanjutnya dapat diajukan beberapa saran berikut ini:

1. Program sertifikasi yang telah diselenggarakan selama ini belum mampu memberikan dampak atau pengaruh langsung terhadap komitmen guru. Sertifikasi guru ternyata memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru SD. Sementara itu, kepuasan kerja guru memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen guru. Dengan demikian, para guru disarankan untuk menggunakan sumber daya program sertifikasi utamanya tunjangan sertifikasi untuk meningkatkan kepuasan kerja melalui partisipasi pada program-program pendidikan, pelatihan dan pengembangan kompetensi.

2. Pemerintah yang dalam hal ini adalah pihak penyelenggara sertifikasi disarankan untuk melakukan reevaluasi atas proses pelaksanaan sertifikasi berkaitan dengan apakah visi dan misi dari program sertifikasi ini telah dilaksanakan dan dituangkan dalam proses dan kegiatan yang sesuai di lapangan sehingga apa yang menjadi tujuan dan sasaran pihak penyelenggara dapat dicapai dan diwujudkan.
3. Terdapat faktor residu cukup besar pada variabel kepuasan kerja yang tak dapat dijelaskan oleh variabel sertifikasi guru (77,1%) dan juga residu pada variabel komitmen yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel sertifikasi guru dan kepuasan kerja (78,2%). Penelitian di masa yang akan datang dapat mengkaji variabel-variabel lain yang mempengaruhi kepuasan kerja guru dan juga komitmen guru.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Adam Indrawijaya. (2009). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Sinar Baru Algensindo.
- Badrun Kartowagiran. (2011). Kinerja Guru Profesional: Guru Pasca Sertifikasi. *Jurnal Cakrawala Pendidikan* (Th. XXX, Nomor 3). Universitas Negeri Yogyakarta. Hlm 463-473.
- Colquitt, J.A., Lepine, J.A., & Wesson M.J. (2015). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment In the Workplace 4th*. USA: Mc Graw Hill Education.
- Edy Sutrisno. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Greenberg, J. (2011). *Behavior in Organization 10th*. Prentice Hall: Pearson Education.
- Imam Ghozali. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: BP Undip.
- Indriyani. (2012). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variable Intervening pada Workshop SMK Katolik Santo Mikael Surakarta. *Abstrak Hasil Penelitian Tesis Program Studi Ilmu Manajemen*. Surakarta: Program Pascasarjana STIE AUB Surakarta.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2013). *Organizational Behavior 10th*. USA: Mc Graw Hill Companies.
- Marselus R. Payong. (2011). *Sertifikasi Profesi Guru*. Jakarta: PT Indeks Jakarta.
- Nur Baeti. (2015). Pengaruh Sertifikasi terhadap Struktur Kesejahteraan Guru dan Keterlibatan Guru dalam Kegiatan MGMP terhadap Kinerja Guru SMA Negeri se-Kabupaten Sleman. *Hasil Penelitian Skripsi Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Saifuddin Azwar. (2006). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto. (2010). *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.