

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Permasalahan pendidikan di Indonesia secara umum terletak pada guru atau tenaga pendidik. Berbagai hal yang menjadi munculnya sebuah persoalan pendidikan salah satunya terletak pada kompetensi guru. Munculnya persoalan tersebut tentunya menyalahi aturan perundang undangan sebagai guru yaitu pada Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 10 ayat (1) kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogic, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi professional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.¹

Guru memiliki peran penting dalam mengembangkan sumber daya manusia melalui proses pendidikan. Guru merupakan aset utama yang berperan sebagai pilar dan ujung tombak pelaksanaan sistem pendidikan karena guru paling banyak bersentuhan langsung dengan siswa dalam proses pembelajaran. Oleh karena itu, kinerja guru yang optimal menjadi salah satu faktor penting dalam mewujudkan pendidikan yang berkualitas.²³

Disiplin kerja dapat diukur melalui empat indikator yaitu kesadaran, kesediaan, *compliance* dan etika kerja. Kesadaran merupakan sikap guru untuk

¹ Nur, H. M., dan Fatonah, N., "Paradigma Kompetensi Guru," Jurnal PGSD Uniga 1, no. 1 (2022): 12–16.

² Gido, N. H., Waruwu, N. I., Hulu, F., Halawa, O., dan Bate, M., "Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru di SD Negeri 071078 Hiliweto Gido," *Jurnal Pendidikan Tambusai* 9, no. 1 (2025):

³ –185.

secara sukarela menaati semua peraturan. Kesiediaan merupakan suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan guru sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis. Kepatuhan (*Compliance*) merupakan tindakan yang dilakukan guru sesuai perintah tanpa mengeluh. Etika merupakan aturan mengenai tingkah laku dan nilai dalam kehidupan sehari-hari ketika bekerja.⁴

Di Sekolah Dasar Swasta se-Kecamatan Tambun Utara tingkat *compliance* guru belum sepenuhnya menunjukkan kondisi yang sesuai dengan standar profesional yang diharapkan. Hal ini terlihat dari adanya ketidaksesuaian antara kebijakan sekolah dengan pelaksanaan tugas di lapangan. Selain itu masih ditemukan rendahnya disiplin dalam penyelesaian administrasi pembelajaran serta belum konsistennya implementasi kurikulum dalam proses pembelajaran. Kecenderungan sebagian guru yang menunjukkan sikap abai terhadap tugas dan arahan yang diberikan oleh kepala sekolah. Hal ini terlihat dari pelaksanaan tugas yang tidak optimal, penundaan dalam penyelesaian pekerjaan, serta kurangnya kesungguhan dalam menjalankan tanggung jawab yang telah ditetapkan. Kondisi ini semakin memperkuat gambaran bahwa tingkat *compliance* guru masih perlu mendapat perhatian serius guna meningkatkan kualitas kinerja dan profesionalisme di lingkungan sekolah. Kondisi ini pula menunjukkan bahwa permasalahan yang terjadi bukan hanya bersifat individual, melainkan telah mengarah pada pola perilaku yang bersifat sistemik. Fenomena ini juga sering menjadi bahan pembahasan di kalangan kepala sekolah swasta di Kecamatan Tambun Utara.

Permasalahan ini mengindikasikan adanya kegagalan dalam

⁴ Gido, N. H., Waruwu, N. I., Hulu, F., Halawa, O., dan Bate, M., "Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru di SD Negeri 071078 Hiliweto Gido," *Jurnal Pendidikan Tambusai* 9, no. 1 (2025): 177–185.

menginternalisasi regulasi sebagai bagian dari kesadaran profesional guru. Kepatuhan yang seharusnya bersifat normatif dan melekat pada profesi justru bergeser menjadi perilaku yang situasional dan bergantung pada kontrol eksternal. Dalam perspektif perilaku organisasi, kondisi ini menunjukkan bahwa keberadaan aturan formal tidak secara otomatis menghasilkan kepatuhan apabila tidak diiringi dengan legitimasi, penerimaan dan keterikatan individu terhadap organisasi.⁵

Kesenjangan antara regulasi dan implementasi ini bukan hanya persoalan administratif tetapi merupakan indikasi lemahnya fondasi psikologis dan organisasional dalam perilaku kerja guru. Ketidaktertiban dalam administrasi pembelajaran serta inkonsistensi dalam pelaksanaan kurikulum secara langsung mengganggu kualitas proses pembelajaran. Bila kondisi ini berlarut-larut berpotensi menurunkan mutu pendidikan, karena proses pembelajaran tidak berjalan secara sistematis dan terstandar sebagaimana yang diharapkan.⁶

Dan apabila kondisi ini terus berlangsung tanpa intervensi yang tepat, maka sekolah berisiko mengalami degradasi kualitas secara gradual yang ditandai dengan menurunnya efektivitas pembelajaran, melemahnya profesionalisme guru serta rendahnya capaian hasil belajar siswa. Dengan demikian persoalan *compliance* guru harus dipahami sebagai masalah strategis dalam pengelolaan pendidikan, bukan sekedar persoalan teknis operasional.

Oleh karena itu, diperlukan pendekatan yang lebih komprehensif untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi kepatuhan guru. Kepatuhan dapat dilihat sebagai

⁵ Tyler, T. R., "Mechanisms of Legal Effect: Procedural Justice Theory," (New Haven: Yale Law School, 2023).

⁶ Taie, S., dan Lewis, L., *Teacher Attrition and Mobility: Results From the 2021–22 Teacher Follow-up Survey to the National Teacher and Principal Survey (NCES 2024-039)* (Washington, DC: U.S. Department of Education, National Center for Education Statistics, 2023).

hasil interaksi antara faktor psikologis individu dan kondisi organisasi. Dalam hal ini, kemampuan adaptasi terhadap lingkungan dan *sense of belonging* terhadap sekolah diduga menjadi faktor penting yang memengaruhi konsistensi perilaku patuh guru. Dan selain itu, penelitian yang mengkaji kedua faktor tersebut secara bersama-sama dalam konteks sekolah dasar swasta masih terbatas, sehingga menunjukkan adanya celah penelitian yang perlu dikaji lebih lanjut.

Compliance guru tidak dapat dipahami secara sempit sebagai persoalan kedisiplinan administratif semata. *Compliance* merupakan perilaku organisasi yang dipengaruhi oleh faktor psikologis dan lingkungan kerja. Salah satu faktor kunci adalah kemampuan beradaptasi lingkungan. Guru yang tidak mampu menyesuaikan diri dengan perubahan kebijakan, dinamika kurikulum serta tuntutan administratif yang meningkat, cenderung menunjukkan resistensi, kelelahan kerja dan penurunan tanggung jawab profesional. Dalam konteks perubahan kebijakan pendidikan yang terus berlangsung rendahnya adaptabilitas menjadi persoalan serius.⁷

Sense of belonging terhadap sekolah juga menjadi faktor yang tidak dapat diabaikan. Guru yang tidak merasa menjadi bagian dari organisasi akan cenderung bekerja secara minimalis, sekadar memenuhi kewajiban formal tanpa komitmen yang kuat. Rendahnya keterikatan emosional berimplikasi pada lemahnya loyalitas dan *compliance* terhadap aturan sekolah. Dengan demikian *compliance* bukan hanya soal aturan tetapi juga soal keterikatan psikologis.⁸

Masalah ini semakin kompleks ketika dikaitkan dengan motivasi kerja dan kondisi organisasi. Motivasi yang rendah, suasana kerja yang kurang kondusif serta

⁷ Skaalvik, E. M., dan Skaalvik, S., "Teacher Burnout: Relations between Dimensions of Burnout, Perceived School Context, Job Satisfaction and Motivation for Teaching. A Longitudinal Study," *Teachers and Teaching* 26, no. 7–8 (2020): 602–616.

⁸ Putri, Y. C. N., dan Ibatiyani, B., "Teori Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow sebagai Dasar untuk Meningkatkan Motivasi Belajar Mahasiswa," *Jurnal Jendela Inovasi Daerah* 8, no. 2 (2021): 67–80.

kompensasi yang dianggap tidak memadai dapat menurunkan semangat kerja dan komitmen profesional. Dalam konteks ini *compliance* sering kali menjadi korban dari lemahnya sistem pendukung organisasi.⁹

Kinerja guru yang belum optimal sesungguhnya merupakan gejala dari masalah yang lebih mendasar. Rendahnya kualitas perencanaan pembelajaran, pengelolaan kelas, dan penyelesaian administrasi bukan hanya persoalan teknis, melainkan refleksi dari lemahnya faktor psikologis dan organisasional yang mendasari perilaku kerja guru.

Secara konseptual kemampuan adaptasi lingkungan dan *sense of belonging* merupakan dua faktor penting yang secara teoritis memiliki kontribusi signifikan terhadap terbentuknya perilaku *compliance* guru dalam organisasi sekolah. Kemampuan adaptasi lingkungan memungkinkan guru merespons perubahan kebijakan, tuntutan kurikulum dan dinamika kerja secara fleksibel, sedangkan *sense of belonging* berperan dalam membangun keterikatan emosional yang mendorong munculnya komitmen dan loyalitas terhadap organisasi.¹⁰

Namun demikian kajian empiris yang secara bersama-sama menguji kedua variabel tersebut dalam menjelaskan perilaku *compliance* guru masih menunjukkan keterbatasan yang signifikan. Sebagian besar penelitian terdahulu cenderung mengkaji faktor-faktor tersebut secara parsial, terpisah dan lebih banyak berfokus pada konteks organisasi umum atau sekolah negeri, sehingga belum memberikan gambaran yang komprehensif dalam konteks sekolah dasar swasta yang memiliki karakteristik organisasi yang berbeda.

⁹ Fitriadi, Y., Susanto, R., Irdam, dan Wahyuni, R., "Kontribusi Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai: Peran Mediasi Kepuasan Kerja," *Jurnal Ekobistek* 11, no. 4 (2022): 448–453.

¹⁰ Putri, Y. C. N., dan Ibatiyani, B., "Teori Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow sebagai Dasar untuk Meningkatkan Motivasi Belajar Mahasiswa," *Jurnal Jendela Inovasi Daerah* 8, no. 2 (2021): 67–80.

Keterbatasan tersebut menunjukkan adanya celah empiris (*empirical gap*) yang cukup jelas, khususnya dalam memahami bagaimana interaksi antara kemampuan adaptasi lingkungan dan *sense of belonging* secara bersama-sama mempengaruhi perilaku *compliance* guru. Dalam perspektif perilaku organisasi, *compliance* tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor tunggal, melainkan merupakan hasil dari interaksi kompleks antara faktor individu dan faktor organisasi.¹¹

Lebih lanjut, dalam konteks Sekolah Dasar Swasta di Kecamatan Tambun Utara, belum ditemukan penelitian yang secara spesifik mengkaji hubungan kedua variabel tersebut secara terintegrasi. Kondisi ini menimbulkan kekosongan empiris yang tidak hanya bersifat akademik, tetapi juga berdampak pada terbatasnya dasar pengambilan keputusan dalam upaya peningkatan *compliance* guru di tingkat satuan pendidikan.

Oleh karena itu, penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan sebagai upaya mengisi kekosongan empiris tersebut melalui pendekatan yang lebih komprehensif dan sistematis, sehingga diharapkan dapat memberikan kontribusi baik secara teoritis dalam pengembangan kajian perilaku organisasi pendidikan maupun secara praktis dalam meningkatkan kualitas pengelolaan sekolah dasar swasta.

Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya bertujuan menjelaskan hubungan antar variabel, tetapi juga mengurai akar masalah *compliance* guru secara lebih komprehensif sehingga dapat memberikan kontribusi teoritis dan praktis bagi pengelolaan sekolah dasar swasta.

¹¹ Bakker, A. B., dan Vries, J. D. De, "Job Demands–Resources Theory and Self-Regulation: New Explanations and Remedies for Job Burnout," *Anxiety, Stress, & Coping* 34, no. 1 (2021): 1–21.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka dapat di identifikasikan beberapa permasalahan sebagai berikut :

1. *Compliance* guru terhadap aturan dan kebijakan sekolah belum optimal.
2. Disiplin guru dalam menyelesaikan administrasi pembelajaran masih rendah.
3. Pelaksanaan kurikulum belum konsisten.
4. Kemampuan beradaptasi guru terhadap perubahan masih kurang.
5. *Sense of belonging* guru terhadap sekolah masih rendah.
6. Motivasi kerja guru yang rendah.
7. Suasana kerja yang kurang kondusif.
8. Kompensasi yang diterima guru dinilai belum memadai.
9. Kinerja guru belum menunjukkan hasil yang optimal.
10. Penelitian tentang pengaruh kemampuan beradaptasi dan *sense of belonging* terhadap kepatuhan guru di sekolah dasar swasta masih terbatas.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan di atas, tidak semua masalah akan diteliti. Adapun pembatasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. *Compliance* guru dalam melaksanakan tugas profesional di Sekolah Dasar Swasta se-Kecamatan Tambun Utara.
2. Kemampuan adaptasi lingkungan guru terhadap sekolah.
3. *Sense of belonging* guru terhadap sekolah.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana hubungan antara kemampuan adaptasi lingkungan dan *Compliance* guru sekolah dasar swasta se-Kecamatan Tambun Utara ?
2. Bagaimana hubungan antara *sense of belonging* dengan *Compliance* guru sekolah dasar swasta se-Kecamatan Tambun Utara ?
3. Bagaimana hubungan antara kemampuan adaptasi lingkungan dan *sense of belonging* secara bersama-sama dengan *Compliance* guru sekolah dasar swasta se-Kecamatan Tambun Utara ?

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk :

1. Menganalisis hubungan antara kemampuan adaptasi lingkungan dengan *compliance* guru sekolah dasar swasta se-Kecamatan Tambun Utara.
2. Menganalisis hubungan antara *sense of belonging* dengan *compliance* guru sekolah dasar swasta se-Kecamatan Tambun Utara.
3. Menganalisis hubungan antara kemampuan adaptasi lingkungan dan *sense of belonging* secara bersama-sama dengan *compliance* guru sekolah dasar swasta se-Kecamatan Tambun Utara.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoretis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan kajian ilmu manajemen pendidikan dan perilaku organisasi pendidikan, khususnya

yang berkaitan dengan *compliance* guru. Secara teoretis penelitian ini diharapkan dapat :

- a. Memperkaya khasanah keilmuan mengenai faktor-faktor yang berhubungan dengan *compliance* guru, terutama dari aspek kemampuan adaptasi lingkungan dan *sense of belonging* terhadap organisasi sekolah.
- b. Menjadi bahan rujukan empiris dalam pengembangan teori perilaku organisasi di lingkungan pendidikan, khususnya pada konteks sekolah dasar swasta.
- c. Menjadi dasar bagi penelitian selanjutnya yang relevan, terutama dalam mengkaji variabel-variabel lain yang berpotensi mempengaruhi *compliance* guru dalam organisasi pendidikan.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak yang berkepentingan antara lain:

a. Bagi Sekolah dan Yayasan

Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam menyusun kebijakan dan strategi pengelolaan sekolah, khususnya dalam upaya meningkatkan *compliance* guru melalui penguatan kemampuan adaptasi lingkungan dan rasa memiliki terhadap sekolah.

b. Bagi Kepala Sekolah

Penelitian ini dapat menjadi acuan dalam merancang pola kepemimpinan, pembinaan serta pengelolaan sumber daya manusia yang mampu mendorong *compliance* guru secara berkelanjutan.

c. Bagi Guru

Hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kesadaran guru akan pentingnya kemampuan adaptasi lingkungan dan *sense of belonging* terhadap

sekolah sebagai bagian dari tanggung jawab profesional dalam menjalankan tugas.

d. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat dijadikan referensi dan pembandingan dalam penelitian sejenis serta menjadi landasan untuk mengembangkan penelitian lanjutan dengan pendekatan, variabel atau konteks yang berbeda.