

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Kesediaan untuk berkorban (*willingness to sacrifice*) merupakan salah satu bentuk perilaku pro-organisasi yang sangat penting dalam konteks profesi guru, khususnya pada jenjang pendidikan dasar. Pada Sekolah Dasar (SD), guru tidak hanya dituntut untuk melaksanakan tugas mengajar sesuai jam kerja formal, tetapi juga diharapkan memiliki dedikasi tinggi dalam membimbing, mendampingi, dan membentuk karakter peserta didik. Dalam praktiknya, tuntutan tersebut sering kali mengharuskan guru untuk mengorbankan waktu, tenaga, kepentingan pribadi, bahkan kenyamanan demi kepentingan siswa dan sekolah.

Secara empiris, fenomena belum optimalnya kesediaan untuk berkorban di kalangan guru Sekolah Dasar swasta di Kecamatan Tambun Utara dapat diamati dari beberapa indikasi awal. Berdasarkan studi pendahuluan melalui wawancara dengan kepala sekolah dan pengurus yayasan pada beberapa SD swasta di Kecamatan Tambun Utara, diperoleh gambaran bahwa sebagian guru cenderung membatasi keterlibatannya hanya pada tugas formal mengajar. Dari hasil pengamatan awal terhadap 40 guru di lima sekolah, yang dilakukan saat rapat Kelompok Kerja Guru (KKG) guru SD Tambun Utara dengan cara melakukan wawancara terhadap 40 guru yang hadir kemudian di hitung dan didapatkan hasil sekitar 55% guru menunjukkan keengganan untuk terlibat dalam kegiatan sekolah di luar jam mengajar, 48% guru menyatakan kegiatan tambahan sebagai beban yang

perlu disertai kompensasi tertentu, dan hanya sekitar 30% guru yang secara sukarela bersedia membimbing siswa di luar jam kerja formal. Kondisi ini mengindikasikan bahwa tingkat *willingness to sacrifice* guru masih tergolong sedang hingga rendah dan perlu memperoleh perhatian serius.¹

Indikasi tersebut sejalan dengan data pada tataran yang lebih luas. Hasil *Teaching and Learning International Survey* (TALIS) yang dirilis OECD menunjukkan bahwa beban kerja dan tekanan emosional yang tinggi berkorelasi dengan menurunnya kesediaan guru untuk memberikan kontribusi ekstra serta meningkatnya niat meninggalkan profesi, di mana sekitar 20% guru melaporkan tingkat stres kerja yang tinggi dan berdampak pada komitmen profesional mereka.

²Di tingkat nasional, sejumlah penelitian juga menemukan bahwa perilaku pengorbanan dan dedikasi ekstra guru, khususnya pada sekolah swasta, dipengaruhi oleh keterbatasan kompensasi, ketidakpastian karier, dan rendahnya dukungan organisasi, sehingga kesediaan berkorban guru menjadi variabel yang penting untuk dikaji secara empiris.³

Dalam perspektif Islam, kesediaan untuk berkorban memiliki landasan nilai yang kuat dan dikenal dengan konsep *itsar*, yaitu sikap mendahulukan kepentingan orang lain di atas kepentingan diri sendiri. Allah Subhanahu wa Ta'ala berfirman dalam QS. Al-Hasyr ayat 9 yang artinya: “Dan mereka mengutamakan (orang-

¹ Hasil studi pendahuluan berupa wawancara dan observasi awal pada lima Sekolah Dasar swasta di Kecamatan Tambun Utara, Kabupaten Bekasi, Februari 2026.

² OECD, TALIS 2018 Results (Volume II): Teachers and School Leaders as Valued Professionals (Paris: OECD Publishing, 2020), 45–52.

³ Dea Emelia Putri, Shirley Melita, dan Sembiring Meliala, “Membangun Dedikasi Profesional: Analisis Faktor-Faktor yang Memengaruhi Work Engagement Guru di Yaspen Ahmad Yani Binjai,” *Jurnal Psikologi* 6, no. 4 (2025): 1410–1416.

orang Muhajirin) atas diri mereka sendiri, meskipun mereka juga memerlukan. Dan siapa yang dijaga dirinya dari kekikiran, mereka itulah orang-orang yang beruntung.” Ayat ini menegaskan bahwa mendahulukan kepentingan bersama di atas kepentingan pribadi merupakan kemuliaan akhlak yang sangat dianjurkan dalam Islam.⁴ Dalam konteks profesi guru, nilai *itsar* tercermin pada kesediaan guru mengorbankan waktu, tenaga, dan kepentingan pribadinya demi kepentingan peserta didik dan kemajuan sekolah.⁵

Selain itu, pengorbanan dalam Islam berkaitan erat dengan konsep keikhlasan dan amal yang bermanfaat bagi sesama. Rasulullah shallallahu ‘alaihi wa sallam bersabda bahwa sebaik-baik manusia adalah yang paling bermanfaat bagi manusia lainnya.⁶ Guru yang menanamkan niat ikhlas dalam menjalankan tugasnya akan memandang pengorbanan bukan sebagai beban, melainkan sebagai bentuk ibadah dan pengabdian yang bernilai di sisi Allah. Dengan demikian, *willingness to sacrifice* tidak hanya berpijak pada motivasi prososial dan komitmen organisasi semata, tetapi juga berakar pada nilai-nilai spiritual yang menjadikan pengorbanan sebagai wujud keikhlasan dan tanggung jawab moral seorang pendidik muslim.⁷

Secara konseptual, *willingness to sacrifice* didefinisikan sebagai kesiapan individu untuk mengesampingkan kepentingan pribadi demi kepentingan orang

⁴ Departemen Agama RI, Al-Qur’an dan Terjemahnya (Jakarta: Lajnah Pentashih Mushaf Al-Qur’an, 2019), QS. Al-Hasyr (59): 9; lihat pula M. Quraish Shihab, Tafsir Al-Mishbah: Pesan, Kesan, dan Keserasian Al-Qur’an (Jakarta: Lentera Hati, 2002), vol. 14, 110–113.

⁵ Abdullah Nashih Ulwan, Tarbiyatul Aulad fil Islam (Pendidikan Anak dalam Islam), terj. Arif Rahman Hakim (Solo: Insan Kamil, 2022), 195.

⁶ Jalaluddin As-Suyuthi, Al-Jami’ ash-Shaghir (Beirut: Dar al-Fikr, t.t.), hadis no. 4044.

⁷ Yusuf Al-Qaradhawi, Niat dan Ikhlas, terj. Kathur Suhardi (Jakarta: Pustaka Al-Kautsar, 2020), 25–30.

lain, kelompok, atau organisasi yang diikutinya. Kesediaan untuk berkorban merupakan indikator kuat dari komitmen jangka panjang dan keterikatan psikologis individu terhadap suatu hubungan atau organisasi. Individu yang memiliki tingkat *willingness to sacrifice* tinggi cenderung menunjukkan loyalitas, tanggung jawab moral, serta kesediaan memberikan kontribusi ekstra di luar kewajiban formal.⁸

Dalam konteks organisasi pendidikan, khususnya sekolah, kesediaan guru untuk berkorban menjadi elemen krusial dalam menjaga mutu layanan pendidikan. Guru yang bersedia bekerja di luar jam sekolah, membantu siswa yang mengalami kesulitan belajar, terlibat aktif dalam kegiatan sekolah, serta tetap menjaga kualitas pembelajaran meskipun menghadapi keterbatasan sumber daya, mencerminkan tingkat komitmen profesional yang tinggi. Penelitian Zhang menunjukkan bahwa perilaku pengorbanan guru berkaitan erat dengan kualitas pembelajaran, iklim sekolah yang positif, serta keberhasilan akademik dan nonakademik peserta didik.⁹

Namun demikian, kesediaan untuk berkorban tidak selalu dapat dipertahankan dalam jangka panjang. Guru yang terus-menerus dituntut untuk memberikan kontribusi ekstra tanpa dukungan psikologis dan organisasi yang memadai berpotensi mengalami kelelahan emosional (*emotional exhaustion*) dan penurunan motivasi kerja. Joby Tho,as and Marc Eric S Reyes menegaskan bahwa tekanan kerja yang tinggi dan tuntutan emosional yang berkelanjutan dapat

⁸ Paul A. M. Van Lange dkk., "Willingness to Sacrifice in Close Relationships," *Journal of Personality and Social Psychology* 72, no. 6 (1997): 1373. Lihat juga Jelena Zikic, "Career Sacrifice Unpacked: From Prosocial Motivation to Regret," *Frontiers in Psychology* 13 (2022): 874142, <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.874142>.

⁹ Binghua Zhang, "Configuration of Prosocial Motivations to Enhance Employees' Innovation Behaviors: From the Perspective of Coupling of Basic and Applied Research," *Frontiers in Psychology* 13 (2022): 958949, <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.958949>.

melemahkan komitmen profesional guru, sehingga menurunkan kecenderungan untuk melakukan pengorbanan bagi sekolah.¹⁰

Kondisi tersebut semakin kompleks pada sekolah swasta, di mana guru sering menghadapi tantangan tambahan seperti keterbatasan fasilitas, ketidakpastian karier, dan tuntutan loyalitas yang tinggi terhadap lembaga. Pada konteks ini, *willingness to sacrifice* guru menjadi sangat menentukan keberlangsungan program sekolah dan stabilitas organisasi. Namun, tidak semua guru memiliki tingkat kesediaan untuk berkorban yang sama. Perbedaan ini dipengaruhi oleh berbagai faktor psikologis dan organisasi, salah satunya adalah kemampuan guru dalam mengelola konflik di lingkungan kerja.¹¹

Lingkungan sekolah merupakan organisasi sosial yang tidak terlepas dari dinamika interaksi antar individu. Perbedaan latar belakang, persepsi, pembagian tugas, serta gaya komunikasi sering kali memunculkan konflik kerja. Konflik yang tidak dikelola dengan baik berpotensi menimbulkan ketegangan, menurunkan kenyamanan kerja, serta melemahkan komitmen guru terhadap sekolah. De Dreu dan Gelfand menyatakan bahwa konflik yang bersifat destruktif dapat menghambat kerja sama dan menurunkan perilaku pro-organisasi, termasuk kesediaan untuk berkorban.¹²

¹⁰ Joby Thomas dan Marc Eric S. Reyes, "Understanding the New Stress Factors Affecting Teachers' Burnout: A Scoping Review," *Makara Human Behavior Studies in Asia* 28, no. 1 (2024): 1–18.

¹¹ Nasib Tua Lumban Gaol, "Faktor-Faktor Penyebab Guru Mengalami Stres di Sekolah," *Educational Guidance and Counseling Development Journal* 4, no. 1 (2021): 17–28.

¹² Carsten K. W. De Dreu dan Michele J. Gelfand, *The Psychology of Conflict and Conflict Management in Organizations* (New York: Taylor & Francis Group, 2021), 13–29.

Kemampuan mengatasi konflik juga menjadi determinan penting dalam membangun komitmen profesional guru. Penelitian oleh Saiti dan Papadopoulos dalam *International Journal of Leadership in Education* menunjukkan bahwa manajemen konflik yang efektif berkorelasi positif dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi.¹³ Di lingkungan sekolah swasta, konflik dapat muncul dalam bentuk perbedaan persepsi antara guru dan yayasan, dinamika antar rekan kerja, maupun tuntutan orang tua siswa yang tinggi terhadap kualitas layanan. Dalam konteks Tambun Utara yang merupakan kawasan berkembang dengan heterogenitas sosial ekonomi masyarakat, ekspektasi orang tua terhadap sekolah swasta seringkali tinggi karena adanya biaya pendidikan yang dibayarkan. Jika guru tidak memiliki kemampuan resolusi konflik yang baik, tekanan tersebut dapat menurunkan keterikatan emosional terhadap organisasi dan pada akhirnya mengurangi *willingness to sacrifice*.

Sebaliknya, guru yang memiliki kemampuan mengatasi konflik yang baik cenderung mampu menjaga hubungan kerja yang harmonis, mengendalikan emosi, serta mencari solusi yang konstruktif. Kemampuan ini memungkinkan guru untuk tetap fokus pada tujuan pendidikan dan mempertahankan sikap profesional, sehingga lebih bersedia memberikan kontribusi ekstra bagi sekolah.¹⁴

¹³ Muhammad Adi dkk., "Manajemen Konflik dalam Lembaga Pendidikan," *Jurnal Pendidikan dan Manajemen* 1, no. 2 (2022): 73–80.

¹⁴ M. Afzalur Rahim, "Toward a Theory of Managing Organizational Conflict," *International Journal of Conflict Management* 13, no. 3 (2002): 206–235. Lihat juga Ismail Yusuf dan Ayobami Paul Abolade, "Examining the Role of Conflict Management Strategies on Employee Retention: A Conceptual Approach," *Management and Entrepreneurship: Trends of Development* 2, no. 32 (2025): 83–95, <https://doi.org/10.26661/2522-1566/2025-2/32-06>.

Selain kemampuan mengatasi konflik, keinginan untuk bertahan (*retention*) juga merupakan faktor penting yang memengaruhi kesediaan guru untuk berkorban. *Retention* mencerminkan niat dan kecenderungan guru untuk tetap bekerja dan mengabdikan diri di sekolah dalam jangka waktu yang panjang. Guru yang memiliki niat bertahan tinggi biasanya memiliki keterikatan emosional dan rasa memiliki terhadap sekolah, sehingga memandang keberhasilan sekolah sebagai bagian dari keberhasilan dirinya sendiri. Guru dengan tingkat *retention* yang tinggi lebih sering menunjukkan perilaku ekstra peran dan kesediaan berkorban dibandingkan guru yang memiliki niat pindah kerja.¹⁵

Keinginan bertahan (*retention intention*) merupakan indikator penting dalam mengukur keberlanjutan tenaga pendidik. Data Teaching and Learning International Survey dari OECD tahun 2020 menunjukkan bahwa guru dengan tingkat stres dan beban kerja tinggi memiliki kecenderungan lebih besar untuk meninggalkan profesi.¹⁶ Penelitian Agustina dan Rizky juga menemukan bahwa *burnout* memiliki korelasi signifikan dengan *turnover intention*.¹⁷ Dalam konteks pendidikan dasar, tingginya tingkat retensi guru sangat penting untuk menjaga kesinambungan proses pembelajaran dan stabilitas iklim sekolah. Ingersoll et al. menegaskan bahwa rendahnya retensi guru berdampak negatif terhadap kualitas

¹⁵ Mohammed Alzoraiki dkk., "Impact of Teachers' Commitment to the Relationship between Transformational Leadership and Sustainable Teaching Performance," *Behavioral Sciences* 13, no. 1 (2023): 1–15.

¹⁶ Sue Thomson, Kylie Hillman, dan Department of Education Australia, *The Teaching and Learning International Survey 2020: Australian Report Volume 2: Teachers and School Leaders as Valued Professionals*, vol. 2 (Melbourne: ACER, 2020), 25.

¹⁷ Agustiya Fatriya dan Rizky Nur Hidayati, "Model Penurunan Turnover Intention dan Job Burnout melalui Mutmainnah Adaptive Capability untuk Pekerja Milenial," *Jurnal Ilmiah Aset* 24, no. 2 (2022): 81–95, <https://doi.org/10.37470/1.24.2.203>.

pembelajaran dan perkembangan siswa. Guru yang tidak memiliki keinginan kuat untuk bertahan cenderung membatasi kontribusi hanya pada tugas formal dan enggan melakukan pengorbanan tambahan bagi sekolah.¹⁸ Dalam konteks SD swasta di Tambun Utara, tantangan retensi seringkali lebih besar dibandingkan sekolah negeri karena adanya perbedaan dalam aspek keamanan kerja dan sistem kompensasi. Guru yang memiliki peluang lebih baik di sekolah negeri atau sektor lain berpotensi berpindah, sehingga keinginan bertahan menjadi faktor krusial yang memengaruhi kesediaan mereka untuk berkorban bagi sekolah swasta tempat mereka bekerja.

Beban kerja yang tinggi merupakan masalah yang semakin menonjol dalam lima tahun terakhir. Pada SD swasta di Tambun Utara, guru seringkali merangkap berbagai peran, termasuk administrasi sekolah, kegiatan promosi penerimaan siswa baru, hingga keterlibatan dalam kegiatan ekstrakurikuler. Keterbatasan jumlah tenaga pendidik di beberapa sekolah swasta menyebabkan distribusi tugas tidak selalu proporsional. Kondisi ini berpotensi menurunkan energi psikologis guru dan membatasi kesediaan mereka untuk melakukan pengorbanan tambahan di luar tugas formal.

Burnout menjadi konsekuensi logis dari tekanan kerja yang berkelanjutan. Meta-analisis oleh Einar M Skaalvik and Sidsel Skaalvik menunjukkan bahwa burnout berhubungan signifikan dengan rendahnya kepuasan kerja dan meningkatnya niat

¹⁸ Richard Ingersoll, Lisa Merrill, dan Daniel Stuckey, "Seven Trends in the Teaching Force," *Educational Researcher* 50, no. 3 (2021): 199–207.

keluar.¹⁹ Dalam konteks SD swasta, burnout dapat diperparah oleh ketidakpastian jumlah siswa setiap tahun ajaran baru, karena keberlanjutan finansial sekolah sangat bergantung pada jumlah peserta didik. Ketika sekolah menghadapi tekanan untuk mempertahankan jumlah siswa, guru dapat mengalami tekanan performatif yang berlebihan, yang pada akhirnya menggerus keterlibatan dan kesediaan mereka untuk berkorban.²⁰

Stres kerja juga meningkat secara signifikan dalam beberapa tahun terakhir. Penelitian oleh Andrea Westphal et al menunjukkan bahwa stres guru meningkat pascapandemi dan berdampak langsung pada penurunan komitmen profesional.²¹

Di wilayah Tambun Utara yang terus berkembang sebagai kawasan industri dan permukiman, perubahan sosial yang cepat turut memengaruhi karakteristik siswa dan tuntutan pembelajaran. Guru di SD swasta harus beradaptasi dengan latar belakang siswa yang beragam serta ekspektasi orang tua yang dinamis, yang berpotensi meningkatkan tingkat stres kerja dan menurunkan kapasitas untuk menunjukkan kontribusi ekstra.

Dukungan organisasi menjadi faktor protektif penting dalam menjaga komitmen guru. Penelitian oleh Collie dalam *Teaching and Teacher Education*

¹⁹ Einar M. Skaalvik dan Sidsel Skaalvik, "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 (2021): 602–616, <https://doi.org/10.1080/13540602.2021.1913404>.

²⁰ Guilber Mesh, Judith Rivas, dan Rosaura Chan, "Burnout y Satisfacción Laboral en Docentes," *Revista Académica El Labrador* (2022): 219–232.

²¹ Andrea Westphal dkk., "K–12 Teachers' Stress and Burnout during the COVID-19 Pandemic: A Systematic Review," *Frontiers in Psychology* 12 (2021): 1–15.

menunjukkan bahwa perceived organizational support berhubungan positif dengan teacher engagement dan komitmen afektif.²²

Dalam konteks SD swasta di Tambun Utara, dukungan dari kepala sekolah dan yayasan sangat menentukan karena struktur organisasi relatif lebih kecil dan hubungan kerja lebih dekat. Jika guru merasa dihargai, dilibatkan dalam pengambilan keputusan, serta memperoleh dukungan profesional, maka mereka lebih cenderung menunjukkan *willingness to sacrifice*. Sebaliknya, kurangnya dukungan dapat mempercepat penurunan loyalitas.

Kepuasan kerja juga terbukti menjadi prediktor kuat retensi dan dedikasi guru. Studi oleh Toropova, Myrberg, dan Johansson menunjukkan bahwa kepuasan terhadap kepemimpinan dan lingkungan kerja berhubungan signifikan dengan keinginan guru untuk tetap berada dalam profesi.²³ Dalam konteks sekolah swasta di Tambun Utara, kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh stabilitas manajemen yayasan, budaya organisasi, serta hubungan interpersonal antar guru. Ketika lingkungan kerja kondusif dan apresiatif, guru lebih mungkin menunjukkan kesediaan untuk memberikan kontribusi ekstra.

Secara umum, kompensasi tidak hanya berfokus pada aspek finansial tetapi juga mencakup elemen non-finansial yang mampu meningkatkan motivasi intrinsik tenaga pendidik. Pengelolaan kompensasi yang efektif diharapkan mampu

²² Rebecca J. Collie, "COVID-19 and Teachers' Somatic Burden, Stress, and Emotional Exhaustion: Examining the Role of Principal Leadership and Workplace Buoyancy," *AERA Open* 7, no. 1 (2021): 1–15, <https://doi.org/10.1177/2332858420986187>.

²³ Indonesia Wea dkk., "The Importance of Job Satisfaction," *IJOLTL: Indonesian Journal of Language Teaching and Linguistics* 7, no. 1 (2022): 43–57, <https://doi.org/10.30957/ijoltl.v7i1.696>.

menciptakan kesejahteraan, kepuasan, dan produktivitas tenaga pendidik di lingkungan kerja serta berpengaruh besar terhadap retensi guru.²⁴ Pada SD swasta, sistem penggajian seringkali sangat bergantung pada kemampuan finansial sekolah. Di kawasan seperti Tambun Utara, di mana terdapat persaingan antar sekolah swasta dalam menarik siswa, tekanan finansial dapat berdampak pada keterbatasan kompensasi. Ketika guru merasa kompensasi tidak sebanding dengan tuntutan kerja, kesediaan untuk berkorban cenderung menurun. Beberapa kondisi menunjukkan bahwa sebagian guru masih memandang pelaksanaan tugas tambahan sebagai beban yang perlu disertai kompensasi tertentu. Hal ini berdampak pada kurangnya inisiatif dalam menjalankan tanggung jawab di luar kewajiban pokok serta belum optimalnya kolaborasi antar guru. Situasi tersebut turut memunculkan persepsi dan keluhan dari orang tua peserta didik terhadap kualitas layanan pendidikan yang diterima anak-anak mereka. Fenomena ini menjadi penting untuk diteliti lebih lanjut guna merumuskan strategi peningkatan loyalitas guru dalam rangka mendukung mutu pendidikan yang berkelanjutan.

Konflik pekerjaan keluarga juga menjadi isu relevan. Penelitian oleh Allen menunjukkan bahwa work family conflict berkorelasi negatif dengan komitmen organisasi.²⁵ Guru SD swasta di Tambun Utara, yang sebagian besar juga memiliki tanggung jawab keluarga, berpotensi mengalami konflik peran ketika tuntutan sekolah meningkat, terutama pada masa akreditasi, penerimaan siswa baru, atau

²⁴ Negeri Hiliweto Gido dkk., "Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru di SD Negeri 071078 Hiliweto Gido," *Jurnal Pendidikan dan Konseling* 9, no. 1 (2025): 177–185.

²⁵ Thomas D. Allen dkk., "A Cross-National Meta-Analytic Examination of Predictors and Outcomes Associated with Work–Family Conflict," *Journal of Vocational Behavior* 119 (2020): 103406.

kegiatan sekolah lainnya. Jika keseimbangan ini terganggu, maka *willingness to sacrifice* dapat berkurang karena prioritas individu bergeser pada stabilitas keluarga.

Rendahnya penghargaan sosial terhadap profesi guru juga menjadi faktor penting yang memicu krisis motivasi. Di banyak tempat, guru masih dipandang sebagai profesi biasa, bukan sebagai pilar utama dalam pembangunan sumber daya manusia.²⁶ Dalam konteks sekolah swasta, pengakuan profesional seringkali sangat bergantung pada budaya organisasi dan kepemimpinan yayasan. Apabila kontribusi guru kurang diapresiasi secara formal maupun informal, maka motivasi untuk memberikan pengorbanan tambahan bagi sekolah akan semakin melemah. Permasalahan loyalitas guru menjadi salah satu isu strategis yang dihadapi sekolah dasar swasta di Kecamatan Tambun Utara. Berdasarkan berbagai informasi dari pihak yayasan dan kepala sekolah, masih ditemukan indikasi rendahnya komitmen sebagian tenaga pendidik terhadap tugas dan tanggung jawab profesionalnya. Kondisi ini berdampak pada munculnya keluhan dari orang tua peserta didik terkait pelayanan pendidikan yang diberikan.

Secara keseluruhan, berbagai penelitian dalam lima tahun terakhir menunjukkan bahwa *willingness to sacrifice* guru dipengaruhi oleh interaksi kompleks antara retensi, kemampuan mengatasi konflik, beban kerja, burnout, stres kerja, dukungan organisasi, kepuasan kerja, kompensasi, konflik pekerjaan keluarga, dan pengakuan profesional. Dalam konteks SD swasta di Kecamatan

²⁶ Lukluk Sofiatil Jannah dkk., "Menurunnya Semangat Mengajar: Krisis Motivasi Guru dalam Tekanan Tugas dan Tuntutan Sistem Pendidikan Modern," *Jurnal Pendidikan* 5 (2025): 5.

Tambun Utara yang berada di wilayah berkembang dengan dinamika sosial ekonomi tinggi, dari hasil stady pendahuluan terdapat 55% guru menunjukkan keengganan untuk terlibat dalam kegiatan sekolah di luar jam mengajar, 48% guru menyatakan kegiatan tambahan sebagai beban yang perlu disertai kompensasi tertentu, dan hanya sekitar 30% guru yang secara sukarela bersedia membimbing siswa di luar jam kerja formal. Kondisi ini mengindikasikan faktor-faktor tersebut memiliki relevansi yang kuat . Oleh karena itu, penelitian mengenai hubungan kemampuan mengatasi konflik dan keinginan bertahan dengan *willingness to sacrifice* guru menjadi penting untuk memberikan kontribusi empiris dalam penguatan manajemen pendidikan di tingkat lokal.

B. IDENTIFIKASI MASALAH

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yang berkaitan dengan kesediaan guru untuk berkorban (*willingness to sacrifice*) di lingkungan Sekolah Dasar swasta, khususnya di Kecamatan Tambun Utara, sebagai berikut:

1. Tingkat *willingness to sacrifice* guru SD swasta di Kecamatan Tambun Utara belum optimal.
2. Kemampuan mengatasi konflik guru yang berbeda-beda berpotensi memengaruhi komitmen terhadap sekolah.
3. Konflik kerja yang tidak terkelola dengan baik dapat menurunkan perilaku pro-organisasi guru.

4. Keinginan bertahan (*retention intention*) guru yang belum stabil dapat memengaruhi kesediaan untuk berkorban.
5. Beban kerja guru yang tinggi berpotensi menurunkan energi dan kontribusi ekstra.
6. Burnout guru dapat mengurangi komitmen dan keterlibatan profesional.
7. Stres kerja yang meningkat dapat menurunkan motivasi dan loyalitas guru.
8. Dukungan organisasi yang belum optimal dapat memengaruhi keterikatan guru terhadap sekolah.
9. Kepuasan kerja yang rendah dapat berdampak pada menurunnya kesediaan untuk berkorban.
10. Kompensasi, konflik pekerjaan keluarga, dan kurangnya pengakuan profesional berpotensi melemahkan loyalitas guru.

C. PEMBATASAN MASALAH

Dalam penelitian ini tidak semua masalah yang ada diidentifikasi masalah di atas akan diteliti, penelitian dibatasi pada masalah sebagai berikut;

1. Tingkat *willingness to sacrifice* guru SD swasta di Kecamatan Tambun Utara belum optimal.
2. Kemampuan mengatasi konflik guru yang berbeda-beda berpotensi memengaruhi komitmen terhadap sekolah.
3. Keinginan bertahan (*retention intention*) guru yang belum stabil dapat memengaruhi kesediaan untuk berkorban.

D. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan pembatasan masalah yang telah ditetapkan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat hubungan antara kemampuan mengatasi konflik dengan kesediaan untuk berkorban (*willingness to sacrifice*) guru Sekolah Dasar swasta se-Kecamatan Tambun Utara?
2. Apakah terdapat hubungan antara keinginan untuk bertahan (*retention*) dengan kesediaan untuk berkorban (*willingness to sacrifice*) guru Sekolah Dasar swasta se-Kecamatan Tambun Utara?
3. Apakah terdapat hubungan antara kemampuan mengatasi konflik dan keinginan untuk bertahan (*retention*) secara bersama sama dengan kesediaan untuk berkorban (*willingness to sacrifice*) guru Sekolah Dasar swasta se-Kecamatan Tambun Utara?

E. TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis hubungan antara kemampuan mengatasi konflik dengan kesediaan untuk berkorban (*willingness to sacrifice*) guru Sekolah Dasar swasta se-Kecamatan Tambun Utara.

2. Untuk menganalisis hubungan antara keinginan untuk bertahan (*retention*) dengan kesediaan untuk berkorban (*willingness to sacrifice*) guru Sekolah Dasar swasta se-Kecamatan Tambun Utara.
3. Untuk menganalisis hubungan secara simultan antara kemampuan mengatasi konflik dan keinginan untuk bertahan (*retention*) dengan kesediaan untuk berkorban (*willingness to sacrifice*) guru Sekolah Dasar swasta se-Kecamatan Tambun Utara.

F. MANFAAT PENELITIAN

1. Manfaat Teoritis

Secara teoretis, hasil penelitian ini diharapkan dapat:

- a. Memberikan kontribusi dalam pengembangan kajian manajemen pendidikan, khususnya yang berkaitan dengan perilaku pro-organisasi guru.
- b. Memperkaya kajian empiris mengenai kesediaan untuk berkorban (*willingness to sacrifice*) sebagai variabel psikologis dalam konteks pendidikan dasar.
- c. Menjadi referensi ilmiah bagi penelitian selanjutnya yang mengkaji hubungan antara kemampuan mengatasi konflik, *retention*, dan perilaku pengorbanan dalam organisasi pendidikan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Pengelola Sekolah dan Yayasan

- 1). Menjadi bahan pertimbangan dalam merumuskan kebijakan pembinaan guru.
- 2). Memberikan dasar empiris untuk meningkatkan kemampuan guru dalam mengelola konflik.
- 3). Menjadi acuan dalam upaya meningkatkan retensi guru melalui lingkungan kerja yang kondusif.

b. Bagi Kepala Sekolah

- 1). Memberikan gambaran tentang faktor-faktor yang memengaruhi kesediaan guru untuk berkorban.
- 2). Menjadi dasar dalam pengambilan keputusan terkait pembagian tugas, pembinaan, dan pengembangan profesional guru.
- 3). Membantu kepala sekolah dalam menciptakan iklim kerja yang harmonis dan berkelanjutan.

c. Bagi Guru

- 1). Meningkatkan kesadaran akan pentingnya kemampuan mengatasi konflik secara konstruktif.
- 2). Mendorong refleksi diri terkait komitmen dan niat bertahan dalam profesi guru.
- 3). Menumbuhkan sikap profesional dan dedikasi terhadap tugas kependidikan.

d. Bagi Peneliti Selanjutnya

- 1). Menjadi referensi awal untuk pengembangan variabel dan model penelitian yang lebih luas.
- 2). Menjadi bahan pembandingan untuk penelitian serupa pada konteks dan jenjang pendidikan yang berbeda.