

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Seiring dengan peralihan masa dari masa orde baru ke masa reformasi, melalui Undang-undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang perubahan keempat atas Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, Pemerintah Pusat berkomitmen untuk memberikan kewenangan kepada Pemerintah Kabupaten/Kota untuk mengurus rumah tangga daerah sendiri dan potensi daerah sendiri secara optimal sehingga telah memberikan otonomi kepada pemerintah daerah yang disebut desentralisasi. Sehubungan dengan itu, Fiske (1996:9) mengemukakan bahwa desentralisasi dibagi dua aspek yaitu (1) Desentralisasi politik atau demokrasi menyangkut penyerahan kekuasaan untuk keputusan tentang pendidikan bagi rakyat atau wakil-wakilnya di tingkat pemerintahan lebih rendah. (2) Desentralisasi administrasi atau birokrasi yaitu strategi manajemen dimana keputusan yang menyangkut desentralisasi administrasi dapat dilakukan tanpa harus berkonsultasi ekstensif dengan pihak lain di luar pemerintah daerah. Pidarta (2001:1) menyatakan bahwa desentralisasi pendidikan di kabupaten adalah upaya untuk menggantikan sistem terpusat. Selanjutnya, Elmore dan Fiske (1996:10) mengemukakan bahwa dalam praktik keputusan politik dan administrasi tidak ada nilai-nilai mutlak yang melekat pada sentralisasi dan desentralisasi.

Selain itu, Robbins (1991:532) mengemukakan bahwa Otonomi adalah sampai tingkat mana pekerjaan itu memberikan kebebasan, ketidaktergantungan

dan keleluasaan yang cukup besar kepada individu menjadwalkan pekerjaan dan menentukan prosedur untuk digunakan dalam menyesuaikan pekerjaan. Selanjutnya, Ubedilah (2000:170) mengemukakan bahwa otonomi daerah adalah kewenangan otonomi daerah untuk mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat menurut pelaksanaannya sendiri berdasarkan aspirasi masyarakat sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Selanjutnya, Kaho (2004:80) mengemukakan bahwa otonomi daerah adalah hak, wewenang dan kewajiban daerah otonomi untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan dan kepentingan setempat sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Selanjutnya, Hanif (2007:30) mengemukakan bahwa otonomi daerah adalah hak penduduk yang tinggal dalam suatu daerah untuk mengatur, mengurus, mengendalikan dan mengembangkan urusannya sendiri dengan menghormati peraturan perundangan yang berlaku. Selanjutnya, Haris (2007:4) mengemukakan bahwa otonomi daerah merupakan kewenangan suatu daerah untuk menyusun, mengatur, dan mengurus daerahnya sendiri tanpa ada campur tangan serta bantuan dari pemerintah pusat untuk meningkatkan daya guna dan hasil guna penyelenggaraan pemerintah dalam rangka pelayanan terhadap masyarakat dan pelaksanaan pembangunan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Selain itu, Hidayat (2002:33) mengemukakan bahwa perluasan otonomi daerah tidak kecil kemungkinan juga dapat membuka peluang semakin terkonsentrasinya kekuasaan di antara *local state actors* (birokrasi dan politisi lokal). Ini adalah salah satu bahaya dari perluasan otonomi daerah yang perlu dicermati. Bila kecenderungan ini terjadi, maka masih terlalu dini untuk berharap bahwa kebijakan otonomi daerah akan dengan serta merta membuka peluang yang

lebih luas kepada *civil society* untuk berpartisipasi dalam baik pada proses pengambilan keputusan pada tingkat lokal maupun pada tahap pelaksanaan dari berbagai keputusan tersebut.

Selain itu, Salam (2004:75) mengemukakan bahwa faktor yang dapat memprediksi keberhasilan otonomi daerah adalah fungsi dan tugas pemerintahan, kemampuan penguatan pajak daerah, bidang tugas administrasi, jumlah pelimpahan kewenangan, besarnya anggaran belanja, wilayah, ketergantungan keuangan dan personil. Secara filosofi, penyelenggaraan otonomi daerah adalah bentuk pengakuan pemerintah pusat terhadap kemandirian masyarakat dan pemerintah kabupaten dan kota. Karena itu, sasaran akhir penyelenggaraan otonomi daerah adalah pemberdayaan masyarakat dan pemerintah daerah serta mendekatkan pelayanan pemerintah kepada masyarakat.

Selain itu, Yudhoyono (1999:7) mengemukakan bahwa pelaksanaan otonomi daerah kelihatannya memang sederhana, namun sebenarnya mengandung pengertian yang cukup rumit, karena di dalamnya tersimpul makna pendemokrasian dalam arti pendewasaan politik rakyat daerah, pemberdayaan masyarakat dan sekaligus bermakna mensejahterakan rakyat berkeadilan.

Pembangunan daerah melalui nuansa otonomi daerah dapat diartikan sebagai pembangunan dari, oleh dan untuk rakyat sehingga pembangunan daerah sendiri dan potensi daerah sendiri diarahkan untuk mencapai tujuan negara yaitu kesejahteraan rakyat. Untuk mencapai tujuan Negara tersebut, memerlukan komitmen Pemerintah Kabupaten/Kota untuk memberikan kewenangan kepada kepala satuan PAUD untuk menyelenggarakan satuan PAUD, sehingga Pemerintah Kabupaten/Kota memberikan kewenangan kepada satuan PAUD

untuk menyelenggarakan satuan PAUD yang disebut Manajemen Berbasis Sekolah (MBS). Sehubungan dengan itu, Ervanuddin dan Widodo (2016:170) menyatakan bahwa desentralisasi pendidikan adalah suatu proses dimana suatu lembaga yang lebih rendah kedudukannya menerima pelimpahan kewenangan untuk melaksanakan segala tugas pelaksanaan pendidikan, termasuk pemanfaatan segala fasilitas yang ada serta penyusunan kebijakan dan pembiayaan sehingga dengan adanya desentralisasi ini pendidikan lebih mempunyai peran dalam mewujudkan tujuan dan cita-cita dunia pendidikan yaitu mensejahterakan seluruh lapisan masyarakat.

Selain itu, Pidarta (2001:26) menyatakan bahwa pihak yang memegang peranan dalam pengembangan dan penanganan pendidikan yang desentralistik adalah para personalia sekolah dan tokoh masyarakat serta wakil-wakil orangtua siswa/i merencanakan program, melengkapi sumber-sumber pendidikan dan mengontrol proses pendidikan, sedangkan yang melaksanakan pendidikan adalah sekolah dibantu oleh narasumber dari masyarakat.

Kepala satuan PAUD sebagai pimpinan, memerlukan komitmen satuan PAUD sehingga kepala satuan PAUD membuat komitmen untuk menyelenggarakan satuan PAUD yang disebut komitmen organisasi. Komitmen organisasi merupakan janji atau tanggung jawab seseorang terhadap organisasinya untuk bekerja keras sesuai keinginan organisasi guna mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Sehubungan dengan itu, Prayitno (2009:219) mengemukakan bahwa komitmen dapat diartikan sebagai janji untuk melakukan sesuatu dengan sungguh-sungguh. Selanjutnya, Luthans (2006:249) mengemukakan bahwa komitmen organisasi paling sering didefinisikan sebagai

(1) Keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu. (2) Keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi. (3) Keyakinan tertentu, serta penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Sesuai dengan hakikat komitmen organisasi sebagaimana diuraikan di atas, komitmen kepala satuan PAUD yang ideal sesuai keyakinan tertentu, serta penerimaan nilai dan tujuan organisasi, keinginan yang kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi, dan keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi satuan PAUD yang dipimpinnya, sehingga kepala satuan PAUD yang memiliki kemampuan baik dan benar untuk memimpin harus dibarengi dengan komitmen organisasi yang kuat untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi dalam mewujudkan visi, misi, dan tujuan satuan PAUD yang dipimpinnya. Selanjutnya, Schatz dan Schatz (1995:67) menyatakan bahwa komitmen merupakan hal yang paling mendasar bagi setiap orang dalam pekerjaannya, tanpa adanya suatu komitmen, tugas-tugas yang diberikan kepadanya sukar untuk terlaksana dengan baik.

Satuan PAUD merupakan pendidikan jalur nonformal yang bertugas mengelola dan menyelenggarakan pendidikan bagi anak usia dini usia 0-6 Tahun. Sehubungan dengan itu, Peraturan Pemerintah Nomor 66 Tahun 2010 tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan pada Pasal 1 Ayat (3) menyatakan bahwa pendidikan anak usia dini adalah suatu upaya pembinaan yang ditujukan kepada anak sejak lahir sampai dengan usia 6 (enam) tahun yang dilakukan melalui pemberian rangsangan pendidikan untuk membantu pertumbuhan dan perkembangan jasmani dan rohani agar anak memiliki kesiapan dalam memasuki pendidikan lebih lanjut.

Satuan PAUD sebagai organisasi memerlukan kepala satuan PAUD yang memiliki kepemimpinan yang dapat meningkatkan mutu untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Sehubungan dengan itu, Banjarnahor, Hutabarat, Sibuea dan Situmorang (2018:1) menyatakan bahwa kepala sekolah memainkan peran yang sangat penting dalam menentukan kualitas pendidikan di sekolah. Keberhasilan kepala sekolah untuk memobilisasi semua potensi di lingkungan sekolah sangat tergantung pada gaya kepemimpinan. Kepuasan kerja dan komitmen organisasi dari kepala sekolah, guru dan administrator dianggap sebagai indikator dalam menentukan keberhasilan lembaga sekolah. Selanjutnya, Manullang (2006:96) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah komponen terpenting dalam sebuah organisasi, karena kepemimpinan yang efektif membuat organisasi efektif, dan sebaliknya kepemimpinan yang kurang efektif membuat organisasi gagal mewujudkan visi, misi dan tujuannya. Selanjutnya, Sergiovanni, Burlingame, Coombs dan Thurston, (1987:102) menyatakan bahwa dalam kepemimpinan kepala sekolah yang efektif dapat ditemukan ciri-ciri sebagai berikut (a) Secara umum pada mulanya hanya ingin mengajar dan tidak ingin menjadi kepala sekolah, tetapi kemudian mendapat dorongan dari para seniornya untuk menjadi kepala sekolah. (b) Memiliki komitmen yang kuat terhadap pendidikan. (c) Agresif dalam mengupayakan kebutuhan-kebutuhan sekolah. (d) Sangat antusias dan menerima tanggung jawab sebagai misi bukan sebagai pekerjaan (job). (e) Memiliki sifat sebagai ahli strategi. (f) Mampu beradaptasi dengan baik, (g) Memiliki kemampuan bekerja sama dengan orang lain. (h) Menekankan tanggung jawab terhadap penyelesaian masalah-masalah yang dihadapi para murid.

Kepala Satuan PAUD berperan mengadministrasikan seluruh komponen sumber daya PAUD di satuan PAUD. Sehubungan dengan itu, Lurah, SSB dan Mlati (2014:174) menyatakan bahwa kepala sekolah sebagai pendidik, manajer, administrator, supervisor, pemimpin, wirausahawan, motivator, dan klimator. Selanjutnya, Sarevino (1999:24) mengemukakan bahwa sebagai ujung tombak pelaksanaan pendidikan, kepala sekolah diberi kewenangan dan tanggung jawab untuk mengadministrasikan sekolah melalui konsep manajemen berbasis sekolah.

Kepala satuan PAUD sebagai administrator pendidikan di satuan PAUD, diberi kewenangan dan tanggung jawab untuk mengadministrasikan satuan PAUD berdasarkan konsep manajemen berbasis sekolah di satuan PAUD. Sehubungan dengan itu, Katz dalam Sagala (2012:121) mengemukakan bahwa kepala sekolah sebagai administrator yang mampu menyelesaikan berbagai persoalan administrasi dan kelembagaan dipersyaratkan memiliki (1) Keterampilan teknis (*technical skill*) mencakup pemahaman menyeluruh seorang kepala sekolah dan keterampilannya dalam hal metode, prosedur dan teknik-teknik pendidikan. (2) Keterampilan melakukan hubungan-hubungan kemanusiaan (*human skill*) agar kepala sekolah dapat bekerja secara efektif dan efisien dengan orang lain, baik secara perorangan maupun secara kelompok dengan syarat pertimbangan yang hati-hati terhadap pemahaman diri sendiri, penerimaan atau apresiasi, empati dan pertimbangan kepada orang lain. (3) Keterampilan konseptual (*conceptual skill*) yaitu berkaitan dengan cara kepala sekolah memandang sekolah, keterkaitan sekolah dengan struktur di atasnya dan dengan pranata-pranata serta program kerja secara keseluruhan.

Kepala Satuan PAUD sebagai seorang pemimpin semakin penting ketika dihadapkan pada situasi keragaman kemampuan yang dimiliki bawahan dalam melaksanakan tugas. Sehubungan dengan itu, Tatang (2017:92) mengemukakan bahwa peran pemimpin administrasi pendidikan wajib memiliki dua belas tugas yaitu (1) Pemimpin adalah pelaku utama yang memberi contoh dalam melaksanakan berbagai tugas atau program yang telah direncanakan dan disepakati bersama dalam pendidikan. (2) Pemimpin memiliki wawasan yang luas dalam merencanakan berbagai program dan membicarakannya dengan semua staf. (3) Pemimpin yang membuat rencana juga memiliki kepandaian yang profesional tentang semua yang direncanakan sehingga disebut sebagai seorang yang ahli dalam pendidikan. (4) Pemimpin harus berperan sebagai representasi dari semua bawahannya. (5) Pemimpin berperan sebagai pengontrol dan pengawas semua aktivitas bawahannya dalam lembaga pendidikan. (6) Pemimpin bersikap tegas dan konsekuen dengan janji-janjinya sehingga bawahan semakin menaruh kepercayaan yang besar demi majunya lembaga pendidikan. (7) Pemimpin tidak melakukan penghakiman kepada bawahannya tetapi bertindak moderat, menjadi penengah yang memberikan peluang bagi bawahannya untuk melakukan berbagai perbaikan pendidikan. (8) Pemimpin berperan sebagai akar yang menguatkan eksistensi institusi dan bawahannya. (9) Pemimpin sebagai pemegang peran utama yang bertanggungjawab terhadap semua kinerja bawahannya dalam melaksanakan tugas kependidikan. (10) Pemimpin sebagai simbol yang membanggakan institusi pendidikan yang dipimpinnya. (11) Pemimpin berperan sebagai penggagas utama yang idealis sekaligus memberikan janji-janji pragmatis yang ditepati bagi bawahannya dalam pengembangan pendidikan. (12) Pemimpin berperan sebagai

pengayom semua pegawai yang menjadi bawahannya, sebagai mitra kerja dan civitas akademika.

Selanjutnya, Rosyadi dan Pardjono (2015:124) menyatakan bahwa kepala sekolah sebagai seorang administrator berperan (1) Merencanakan program dengan merinci kebutuhan pendidik dan tenaga kependidikan yang akan menjalankan tugas, merencanakan kurikulum yang akan dijalankan, merencanakan kebijakan penambahan mata pelajaran bimbingan konseling dengan waktu dua jam per minggu. (2) Membuat struktur organisasi yang melibatkan orang tua murid melalui komite sekolah dan melengkapi sarpras yang dibutuhkan. (3) Memberi contoh yang baik dan tenang dalam bekerja, memberi motivasi dan penghargaan terhadap personilnya baik moril maupun materil, meningkatkan kesejahteraan, mengikutsertakan pendidik dan tenaga kependidikan dalam diklat-diklat dan memotivasi guru senior agar memiliki semangat *life long education*. (4) Mengawasi *output*, PBM dan peserta didik mulai dari proses penerimaan sampai selesai sekolah.

Peranan kepala satuan PAUD sangat dominan dalam menentukan keberhasilan satuan PAUD, sehingga dituntut memiliki kepemimpinan, pengetahuan, kepuasan kerja, motivasi kerja yang dipersyaratkan untuk menjadi kepala satuan PAUD yang profesional sesuai dengan standar nasional PAUD. Sehubungan dengan itu, Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 137 Tahun 2014 tentang perubahan atas Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 58 Tahun 2009 tentang Standar Nasional PAUD BAB VII Pasal 29 Ayat (1) menyatakan bahwa kualifikasi Akademik Kepala TK/RA/BA dan sejenis lainnya wajib memiliki

kualifikasi akademik sebagaimana yang dipersyaratkan pada kualifikasi Guru. Ayat (2) menyatakan bahwa kualifikasi Akademik Kepala KB/TPA/SPS wajib memiliki kualifikasi akademik sebagaimana dipersyaratkan pada kualifikasi Guru Pendamping. Ayat (3) menyatakan bahwa kompetensi Kepala lembaga PAUD mencakup kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, kompetensi manajerial, kompetensi kewirausahaan dan kompetensi supervisi.

Dalam rangka meningkatkan komitmen kepala satuan PAUD, telah dilakukan empat upaya yaitu (1) Pelatihan kepemimpinan dengan tujuan untuk meningkatkan kompetensi manajerial, kompetensi supervisi dan kompetensi kewirausahaan. (2) Pelatihan pengadministrasian PAUD dengan tujuan untuk meningkatkan kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, kompetensi manajerial, kompetensi kewirausahaan dan kompetensi supervisi. (3) Pemberian gaji dan insentif kepala Satuan PAUD dengan tujuan untuk meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi kerja. (4) Membentuk Himpunan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Anak Usia Dini Indonesia (HIMPAUDI) dengan tujuan untuk meningkatkan profesionalisme kepala satuan PAUD dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Upaya-upaya tersebut, diharapkan kepala satuan PAUD memiliki kepemimpinan pembelajaran yang berkategori tinggi, pengetahuan administrasi pendidikan yang berkategori tinggi, kepuasan kerja yang berkategori tinggi, motivasi kerja yang berkategori tinggi dan komitmen organisasi yang berkategori tinggi, sehingga kepala satuan PAUD dapat meningkatkan mutu pendidikan pada satuan PAUD yang dipimpinnya, dengan demikian menghasilkan lulusan yang memiliki bekal kemampuan yang sesuai dengan standar nasional PAUD.

Namun kenyataannya, berdasarkan supervisi oleh Bidang PAUD dan PNF Dinas Pendidikan Kota Medan terhadap 30 kepala satuan PAUD tahun 2018 menunjukkan bahwa (1) Efektivitas waktu penyelenggaraan PAUD masih rendah. (2) Efisiensi dana program PAUD masih rendah. (3) Pemanfaatan kurikulum 2013 PAUD masih rendah. (4) Pemberdayaan dan pemanfaatan sumber daya manusia PAUD masih rendah. (5) Pemberdayaan dan pemanfaatan sumber daya alam PAUD masih rendah (6) Pemanfaatan sarana dan prasarana PAUD masih rendah. (7) Bantuan Operasional PAUD masih rendah. (8) Gaji dan Insentif masih rendah.

Berdasarkan pendataan oleh Badan Pusat Statistik Nasional Indonesia (2018:1) menyatakan bahwa Indeks Pembangunan Manusia menembus angka 70,81 pada tahun 2017, level itu naik 0,63 poin atau tumbuh sebesar 0,90% dibanding tahun 2016. Selanjutnya, Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Utara (2018:1) menyatakan bahwa Indeks Pembangunan Manusia menembus angka 70,57 pada tahun 2017, level itu naik 0,57 poin atau tumbuh sebesar 0,81% dibanding tahun 2016.

Berdasarkan penelitian disertasi oleh Manullang (2013:148) menyatakan bahwa komitmen organisasi Kepala Sekolah Menengah Pertama di Kota Medan tergolong kategori kurang. Selanjutnya, Bintang (2011:10) menyatakan bahwa komitmen organisasi Kepala Sekolah Menengah Pertama di Kota Medan termasuk dalam kategori cukup. Selanjutnya, Siregar (2014:9) menyatakan bahwa kepemimpinan, kemampuan, iklim kerja, dan motivasi berprestasi merupakan faktor yang secara langsung mempengaruhi komitmen Kepala Sekolah Menengah Pertama. Selanjutnya, Wau (2012:37-38) menyatakan bahwa kepemimpinan, kemampuan, dan iklim kerja secara langsung mempengaruhi motivasi berprestasi.

Selanjutnya, Sianturi (2013:15) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh langsung positif signifikan terhadap motivasi kerja. Selanjutnya, Siburian (2011:133) menyatakan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja merupakan variabel yang secara langsung mempengaruhi kepuasan kerja.

Berdasarkan penelitian jurnal oleh Adi (2013:219) menyatakan bahwa budaya organisasi sekolah, kepemimpinan kepala sekolah, dan motivasi kerja kepala sekolah masing-masing berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi kepala sekolah dan terhadap kinerja kepala sekolah. Selanjutnya, Pahlawi dan Utomo (2017:37) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi. Selanjutnya, Oztekin, Isci dan Karada (2015:67) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Selanjutnya, Joo, Yoon dan Jeung (2012:577) menyatakan bahwa evaluasi diri dan kepemimpinan transformasional mempengaruhi komitmen organisasi. Selanjutnya, Bushra, Usman dan Naveed (2011:266) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Selanjutnya, Kesuma dan Supartha (2016:3701) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional serta kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Selanjutnya, Ismail dan Razak (2016:35) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional.

Berdasarkan teori oleh Kreitner dan Knicki (2007:225) mengemukakan bahwa komitmen organisasi berfluktuasi sesuai dengan keadaan faktor yang

mempengaruhinya yaitu (1) Psikologis dan sosial, yang mencakup pertahanan ego, motivasi individu, dan tekanan teman sejawat. (2) Organisasi, yang meliputi komunikasi, dan situasi internal organisasi. (3) Karakteristik proyek. (4) Kontekstual. Selanjutnya, Baron dan Greenberg (1990:173) mengemukakan bahwa ada empat faktor yang menentukan tingkat komitmen seseorang, yaitu (1) Tingkat tanggung jawab dan otonomi yang diberikan kepada seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. (2) Kesempatan bekerja di tempat lain. (3) Sifat-sifat pribadi seseorang seperti tingkat rasa puas pada pekerjaan yang ada. (4) Situasi atau budaya organisasi seperti kedekatan atau kebaikan pimpinan dapat membuat komitmen pegawainya menjadi tinggi. Penjelasan Kreitner dan Kinicki serta Baron dan Greenberg dapat diketahui bahwa motivasi, komunikasi, tingkat tanggung jawab, kesempatan bekerja, kepuasan kerja, dan budaya organisasi adalah sebagian dari faktor-faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi. Selanjutnya, Allen dan Meyer (1997:15) mengemukakan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja dapat mempengaruhi komitmen organisasi. Penjelasan Allen dan Meyer sesuai dengan penjelasan Kreitner dan Kinicki serta Baron dan Greenberg mengemukakan bahwa komitmen organisasi dipengaruhi oleh motivasi kerja dan kepuasan kerja.

Selanjutnya, Model Loop Kinerja Kepuasan Usaha oleh Newstrom (2007:209) mengemukakan bahwa (1) Kepuasan atau ketidakpuasan secara langsung mempengaruhi besar-kecilnya komitmen, pengunduran diri, ketidakhadiran, kelambatan, pencurian, kekerasan, dan anggota organisasi yang miskin kinerja. (2) Komitmen secara langsung mempengaruhi besar-kecilnya usaha. (3) Usaha secara langsung mempengaruhi kinerja. (4) Kinerja secara

langsung berpengaruh pada imbalan. (5) Imbalan secara langsung mempengaruhi persepsi tentang keadilan imbalan. (6) Persepsi tentang keadilan imbalan secara langsung mempengaruhi kepuasan atau ketidakpuasan. Model Loop Kinerja-Kepuasan-Usaha yang diuraikan di atas, dapat diketahui bahwa kepuasan adalah satu-satunya faktor yang secara langsung mempengaruhi komitmen, dan komitmen juga menjadi faktor tunggal yang secara langsung mempengaruhi usaha, sehingga jika kepala satuan PAUD mendapatkan kepuasan kerja yang tinggi, maka komitmen organisasinya akan semakin kuat, dan selanjutnya komitmen organisasi yang kuat tersebut menyebabkan usaha yang dilakukan semakin besar. Selanjutnya, Model Integrasi Perilaku Organisasi oleh Colquitt, LePine dan Wesson (2009:8) mengemukakan bahwa mekanisme organisasi yang meliputi budaya organisasi dan struktur organisasi; mekanisme kelompok yang meliputi gaya dan perilaku kepemimpinan, kuasa dan pengaruh kepemimpinan, proses tim, karakteristik tim; dan karakteristik individual yang meliputi kepribadian, nilai budaya dan kemampuan secara langsung mempengaruhi mekanisme individual yang meliputi kepuasan kerja, stres, motivasi, kepercayaan, keadilan, etika, pembelajaran dan pengambilan keputusan, selanjutnya mekanisme individual tersebut secara langsung mempengaruhi hasil-hasil individual yang meliputi kinerja dan komitmen organisasi, sehingga Model Integrasi Perilaku Organisasi oleh Colquitt, LePine dan Wesson mengemukakan bahwa kepemimpinan dan kemampuan mempengaruhi motivasi dan kepuasan kerja, dan selanjutnya kepemimpinan, kemampuan, motivasi dan kepuasan kerja mempengaruhi komitmen organisasi, sehingga Model Integrasi Perilaku Organisasi oleh Colquitt, LePine dan Wesson menjelaskan bahwa kepemimpinan

secara tidak langsung mempengaruhi komitmen organisasi melalui kepuasan kerja dan motivasi kerja.

Selanjutnya, Ivancevich, Konopaske dan Matteson (2004:234) mengemukakan bahwa kepemimpinan yang memberikan kepercayaan atau memberdayakan seseorang sesuai kemampuannya adalah salah satu unsur yang dapat meningkatkan komitmen organisasi, sehingga sesuai dengan Model Integrasi Perilaku Organisasi dan pendapat Ivancevich, Konopaske dan Matteson menjelaskan bahwa kepemimpinan secara langsung mempengaruhi komitmen organisasi.

Selanjutnya, McShane dan Glinow (2008:81) mengemukakan beberapa cara untuk membangun komitmen organisasi yaitu (1) Keadilan dan dukungan. (2) Berbagi nilai. (3) Kepercayaan. (4) Pengetahuan. (5) Keterlibatan karyawan, sehingga sesuai dengan Model Integrasi Perilaku Organisasi dan pendapat McShane dan Glinow menjelaskan bahwa pengetahuan sebagai bagian dari kemampuan kognitif merupakan salah satu faktor yang secara langsung mempengaruhi komitmen organisasi.

Hasil supervisi, pendataan, penelitian disertasi, penelitian jurnal dan grounded theory tersebut, dapat memberikan dukungan data empiris dan data pustaka terhadap teori yang menjelaskan bahwa kepemimpinan pembelajaran, pengetahuan administrasi pendidikan, kepuasan kerja dan motivasi kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi, khususnya komitmen organisasi kepala satuan PAUD. Selain itu, menjelaskan bahwa terdapat pertentangan pengaruh langsung antar variabel penelitian. Selain itu juga, menjelaskan bahwa terdapat kesenjangan antara komitmen organisasi kepala

satuan PAUD yang diharapkan dengan komitmen organisasi kepala satuan PAUD yang diterapkan. Jika masalah tersebut tidak diatasi, maka akibatnya dapat mempengaruhi komitmen organisasi kepala satuan PAUD di Kota Medan, sehingga dapat mempengaruhi mutu satuan PAUD di Kota Medan, dengan demikian dapat mempengaruhi mutu standar nasional PAUD khususnya di Kota Medan dan umumnya di Provinsi Sumatera Utara serta lebih umum lagi di Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Oleh karena itu, dalam rangka untuk mengatasi masalah tersebut, perlu dilakukan penelitian tentang pengaruh kepemimpinan pembelajaran, pengetahuan administrasi pendidikan, kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi kepala satuan PAUD.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, banyak faktor yang dapat menyebabkan masalah komitmen organisasi kepala satuan PAUD yaitu efektifitas waktu penyelenggaraan PAUD masih rendah, efisiensi dana program PAUD masih rendah, pemanfaatan sumber daya manusia PAUD masih rendah, pemanfaatan sumber daya alam PAUD masih rendah, pemanfaatan sarana dan prasarana PAUD masih rendah, pemanfaatan kurikulum 2013 PAUD masih rendah, biaya operasional PAUD masih rendah, gaji masih rendah dan insentif PAUD masih rendah. Oleh karena itu, untuk mempermudah meneliti masalah komitmen organisasi kepala satuan PAUD tersebut, perlu diidentifikasi masalah sebagai berikut: (1) Apakah ada model komitmen organisasi kepala satuan PAUD yang dibangun berdasarkan hubungan kausal asosiatif antara variabel eksogenus

dengan variabel endogenus yang adaptif diimplementasikan pada satuan PAUD di Kota Medan? (2) Apakah ada pengaruh langsung kepemimpinan pembelajaran terhadap komitmen organisasi Kepala Satuan PAUD di Kota Medan? (3) Apakah ada pengaruh langsung pengetahuan administrasi pendidikan terhadap komitmen organisasi Kepala Satuan PAUD di Kota Medan? (4) Apakah ada pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi Kepala Satuan PAUD di Kota Medan? (5) Ada pengaruh langsung stres terhadap komitmen organisasi Kepala Satuan PAUD di Kota Medan. (6) Apakah ada pengaruh langsung motivasi kerja terhadap komitmen organisasi Kepala Satuan PAUD di Kota Medan? (7) Apakah ada pengaruh langsung kepercayaan terhadap komitmen organisasi Kepala Satuan PAUD di Kota Medan? (8) Apakah ada pengaruh langsung keadilan terhadap komitmen organisasi Kepala Satuan PAUD di Kota Medan? (9) Apakah ada pengaruh langsung etika terhadap komitmen organisasi Kepala Satuan PAUD di Kota Medan? (10) Apakah ada pengaruh langsung pembelajaran terhadap komitmen organisasi Kepala Satuan PAUD di Kota Medan? (11) Apakah ada pengaruh langsung pengambilan keputusan terhadap komitmen organisasi Kepala Satuan PAUD di Kota Medan? (12) Apakah ada pengaruh langsung kepemimpinan pembelajaran terhadap kepuasan kerja Kepala Satuan PAUD di Kota Medan? (13) Apakah ada pengaruh langsung kepemimpinan pembelajaran terhadap motivasi kerja Kepala Satuan PAUD di Kota Medan? (14) Apakah ada pengaruh langsung pengetahuan administrasi pendidikan terhadap kepuasan kerja Kepala Satuan PAUD di Kota Medan? (15) Apakah ada pengaruh langsung pengetahuan administrasi pendidikan terhadap motivasi kerja Kepala Satuan PAUD di Kota Medan?

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan Identifikasi masalah tersebut, diketahui lima belas faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi kepala satuan PAUD sehingga secara keseluruhan tidak dapat merumuskan, meneliti, menganalisis, menghipotesis, membahas, menyimpulkan dan menyarankan, maka penelitian ini dibatasi pada empat faktor yang diduga mempengaruhi komitmen organisasi kepala satuan yaitu kepemimpinan pembelajaran, pengetahuan administrasi pendidikan, kepuasan kerja dan motivasi kerja. Keempat faktor dan komitmen organisasi tersebut merupakan variabel penelitian yang selanjutnya disebut variabel eksogenus dan variabel endogenus. Variabel eksogenus yaitu kepemimpinan pembelajaran, pengetahuan administrasi pendidikan, kepuasan kerja dan motivasi kerja, sedangkan variabel endogenus yaitu komitmen organisasi.

Penelitian ini difokuskan pada komitmen organisasi kepala satuan PAUD sebab diduga dipengaruhi secara langsung oleh kepuasan kerja dan motivasi kerja serta secara tidak langsung oleh kepemimpinan pembelajaran dan pengetahuan administrasi pendidikan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi dan pembatasan masalah tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu "bagaimana model komitmen organisasi kepala satuan PAUD yang dibangun berdasarkan hubungan kausal asosiatif antara variabel eksogenus dengan variabel endogenus yang adaptif diimplementasikan pada satuan PAUD di Kota Medan?"

Secara operasional, masalah penelitian tersebut, dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan pembelajaran berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja Kepala Satuan PAUD di Kota Medan?
2. Apakah pengetahuan administrasi pendidikan berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja Kepala Satuan PAUD di Kota Medan?
3. Apakah kepemimpinan pembelajaran berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja Kepala Satuan PAUD di Kota Medan?
4. Apakah pengetahuan administrasi pendidikan berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja Kepala Satuan PAUD di Kota Medan?
5. Apakah kepemimpinan pembelajaran berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi Kepala Satuan PAUD di Kota Medan?
6. Apakah pengetahuan administrasi pendidikan berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi Kepala Satuan PAUD di Kota Medan?
7. Apakah kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi Kepala Satuan PAUD di Kota Medan?
8. Apakah motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi Kepala Satuan PAUD di Kota Medan?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi, pembatasan dan rumusan masalah tersebut, tujuan penelitian yaitu untuk menemukan model peningkatan komitmen organisasi Kepala Satuan PAUD di Kota Medan yang dibangun berdasarkan

hubungan kausal asosiatif antara variabel eksogenus dengan variabel endogenus yang adaptif diimplementasikan pada satuan PAUD di Kota Medan.

Secara operasional tujuan penelitian ini yaitu untuk menguji dan menemukan pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel penelitian sebagai berikut:

1. Pengaruh kepemimpinan pembelajaran terhadap kepuasan kerja Kepala Satuan PAUD di Kota Medan.
2. Pengaruh pengetahuan administrasi pendidikan terhadap kepuasan kerja Kepala Satuan PAUD di Kota Medan.
3. Pengaruh kepemimpinan pembelajaran terhadap motivasi kerja Kepala Satuan PAUD di Kota Medan.
4. Pengaruh pengetahuan administrasi pendidikan terhadap motivasi kerja Kepala Satuan PAUD di Kota Medan.
5. Pengaruh kepemimpinan pembelajaran terhadap komitmen organisasi Kepala Satuan PAUD di Kota Medan.
6. Pengaruh pengetahuan administrasi pendidikan terhadap komitmen organisasi Kepala Satuan PAUD di Kota Medan.
7. Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi Kepala Satuan PAUD di Kota Medan.
8. Pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi Kepala Satuan PAUD di Kota Medan.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini hasilnya dapat memberikan dua manfaat yaitu manfaat teoretis dan manfaat praktis.

1. Manfaat teoretis sebagai berikut:
 - a. Memberikan sumbangan ilmiah tentang pengembangan teori perilaku organisasi khususnya teori kepemimpinan pembelajaran, pengetahuan administrasi pendidikan, kepuasan kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi secara ilmiah di institusi pendidikan tinggi khususnya PAUD.
 - b. Memberikan sumbangan ilmiah tentang penerapan teori perilaku organisasi khususnya teori kepemimpinan pembelajaran, pengetahuan administrasi pendidikan, kepuasan kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi secara ilmiah di institusi pendidikan tinggi khususnya PAUD.
2. Manfaat praktis sebagai berikut:
 - a. Memberikan informasi kepada Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi Republik Indonesia tentang masalah komitmen organisasi dan faktor-faktor yang mempengaruhinya yaitu kepemimpinan pembelajaran, pengetahuan administrasi pendidikan, kepuasan kerja dan motivasi kerja serta implikasi dan saran untuk mengatasi masalah komitmen organisasi Kepala Satuan PAUD khususnya di Kota Medan dan umumnya di seluruh Indonesia.
 - b. Memberikan informasi kepada Dinas Pendidikan Kota Medan tentang masalah komitmen organisasi dan faktor-faktor yang mempengaruhinya yaitu kepemimpinan pembelajaran, pengetahuan administrasi pendidikan, kepuasan kerja dan motivasi kerja serta implikasi dan saran

untuk mengatasi masalah komitmen organisasi Kepala Satuan PAUD di Kota Medan.

- c. Memberikan informasi kepada Satuan PAUD Kota Medan tentang masalah komitmen organisasi dan faktor-faktor yang mempengaruhinya yaitu kepemimpinan pembelajaran, pengetahuan administrasi pendidikan, kepuasan kerja dan motivasi kerja serta implikasi dan saran untuk mengatasi masalah komitmen organisasi Kepala Satuan PAUD di Kota Medan.
- d. Sebagai bahan perbandingan bagi peneliti lanjutan untuk penelitian yang relevan di kemudian hari.