

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) merupakan salah satu jenjang pendidikan yang memiliki peran sangat penting dalam membangun dasar perkembangan anak. Masa usia dini sering disebut sebagai masa emas (*golden age*), yaitu periode ketika pertumbuhan dan perkembangan anak berlangsung sangat pesat serta menjadi fondasi bagi perkembangan pada tahap berikutnya.¹ Pada masa ini, anak memerlukan stimulasi yang tepat pada seluruh aspek perkembangannya, baik fisik, kognitif, bahasa, sosial emosional, moral, maupun spiritual dapat berkembang secara optimal.²

Oleh karena itu, penyelenggaraan pendidikan pada usia dini perlu dilakukan secara terencana dan berkualitas agar mampu memberikan pengalaman belajar yang sesuai dengan kebutuhan serta karakteristik perkembangan anak. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menjelaskan bahwa Pendidikan Anak Usia Dini merupakan suatu upaya pembinaan yang ditujukan kepada anak sejak lahir sampai dengan usia enam tahun melalui pemberian rangsangan pendidikan untuk membantu pertumbuhan dan

¹ Amiliya, Reni, and Utia Virli Susanti. "Urgensi masa golden age bagi perkembangan anak usia dini." *Al-Abyadh* 7.2 (2024): 74

² Talango, Sitti Rahmawati. "Konsep perkembangan anak usia dini." *Early Childhood Islamic Education Journal* 1.01 (2020): 93

perkembangan jasmani maupun rohani agar anak memiliki kesiapan dalam memasuki pendidikan lebih lanjut.³

Berdasarkan ketentuan tersebut, dapat dipahami bahwa PAUD memiliki peran strategis dalam mempersiapkan generasi yang berkualitas sehingga keberhasilan penyelenggaraannya menjadi hal yang sangat penting untuk diperhatikan.⁴ Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan pada lembaga PAUD tidak hanya ditentukan oleh tersedianya sarana dan prasarana yang memadai, kurikulum yang sesuai, serta dukungan dari orang tua peserta didik, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang terlibat di dalamnya, khususnya guru.

Guru merupakan unsur utama dalam proses pendidikan karena berperan sebagai pendidik, pembimbing, pengasuh, fasilitator, motivator, sekaligus teladan bagi peserta didik. Pada jenjang PAUD, guru memiliki tanggung jawab yang lebih kompleks karena tidak hanya mengajarkan pengetahuan dasar, tetapi juga membentuk karakter, menanamkan nilai-nilai moral, serta membantu mengembangkan seluruh aspek perkembangan anak. Oleh karena itu, keberhasilan suatu lembaga pendidikan dalam mencapai visi, misi, dan tujuan yang telah ditetapkan sangat bergantung pada kualitas kinerja guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.⁵

³ Nasional, Departemen Pendidikan. "Undang-undang nomor 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional." *Jakarta: Depdiknas* 33.31 (2003).

⁴ Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Jakarta: Sekretariat Negara RI, 2003).

⁵ E. Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional: Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013), hlm. 37.

Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kualitas kinerja guru adalah komitmen yang dimiliki terhadap lembaga tempat mereka mengabdikan. Komitmen guru terhadap lembaga merupakan bentuk keterikatan psikologis yang ditunjukkan melalui rasa memiliki, loyalitas, kesediaan untuk berpartisipasi dalam berbagai kegiatan organisasi, serta keinginan untuk tetap menjadi bagian dari lembaga tersebut.⁶

Guru yang memiliki komitmen tinggi cenderung menunjukkan tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaannya, berusaha memberikan pelayanan pendidikan yang terbaik, serta bersedia mengorbankan waktu, tenaga, dan pikirannya demi kemajuan lembaga dan peserta didik. Sebaliknya, rendahnya komitmen dapat berdampak pada menurunnya kualitas kinerja, rendahnya partisipasi dalam kegiatan sekolah, berkurangnya loyalitas terhadap organisasi, bahkan munculnya keinginan untuk meninggalkan lembaga. Oleh karena itu, keberhasilan lembaga pendidikan sangat dipengaruhi oleh tingkat komitmen yang dimiliki oleh guru terhadap lembaga tempatnya bekerja.⁷

Dalam konteks pendidikan anak usia dini, komitmen guru memiliki peranan yang sangat strategis mengingat peserta didik yang dihadapi masih berada pada tahap perkembangan awal yang memerlukan perhatian, kesabaran, dan pendampingan secara intensif. Guru yang memiliki komitmen tinggi akan tetap melaksanakan tugasnya secara profesional meskipun menghadapi berbagai tantangan, seperti keterbatasan fasilitas, tuntutan administrasi, perbedaan

⁶ John P. Meyer dan Natalie J. Allen, "A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment," *Human Resource Management Review* 1, no. 1 (1991): 61–89.

⁷ Fred Luthans, *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*, 12th ed. (New York: McGraw-Hill, 2011), 147–150.

karakteristik peserta didik, maupun berbagai permasalahan yang muncul dalam lingkungan kerja.⁸ Komitmen tersebut tidak hanya tercermin dari pelaksanaan tugas mengajar, tetapi juga terlihat dari keterlibatan guru dalam berbagai kegiatan sekolah, kesediaan membantu rekan kerja, menjaga nama baik lembaga, serta mendukung program-program yang bertujuan meningkatkan mutu pendidikan. Dengan demikian, komitmen guru menjadi salah satu faktor penting yang dapat memengaruhi efektivitas penyelenggaraan pendidikan pada lembaga PAUD.

Dalam perspektif Islam, komitmen dapat dikaitkan dengan nilai amanah, tanggung jawab, dan istiqamah dalam menjalankan tugas. Seorang guru tidak hanya bertanggung jawab kepada lembaga tempatnya bekerja, tetapi juga memiliki tanggung jawab moral dan spiritual kepada Allah Swt. atas amanah yang telah diberikan kepadanya. Islam mengajarkan bahwa setiap amanah harus dilaksanakan dengan sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab karena setiap perbuatan akan dimintai pertanggungjawaban.

Hal tersebut sebagaimana firman Allah Swt. dalam Q.S. Al-Isra' ayat 34:⁹

وَأَوْفُوا بِالْعَهْدِ إِنَّ الْعَهْدَ كَانَ مَسْئُولًا ﴿٣٤﴾

Ayat tersebut menjelaskan bahwa setiap janji, kesepakatan, dan amanah yang telah diberikan harus dipenuhi karena akan dimintai pertanggungjawaban.¹⁰ Dalam konteks pendidikan, guru memiliki amanah yang besar untuk mendidik,

⁸ Umi Anugerah Izzati dkk, Komitmen Profesional pada Guru Taman Kanak-Kanak, "Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini", Vol. 6 No. 4 (2022).

⁹ Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya* (Jakarta: Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an, 2019), Q.S. Al-Isra' [17]: 34.

¹⁰ M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah: Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur'an*, Vol. 7 (Jakarta: Lentera Hati, 2002), hlm. 478–480.

membimbing, mengarahkan, dan membantu perkembangan peserta didik secara optimal. Oleh karena itu, seorang guru dituntut untuk menjaga komitmennya terhadap tugas dan tanggung jawab yang telah dipercayakan kepadanya serta berupaya melaksanakannya secara maksimal sebagai bentuk pengabdian kepada Allah Swt. dan bertanggung jawab kepada peserta didik.

Selain itu, Allah Swt. berfirman dalam Q.S. Ash-Shaff ayat 2-3:¹¹

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لِمَ تَقُولُونَ مَا لَا تَفْعَلُونَ ﴿٢﴾ كَبُرَ مَقْتًا عِنْدَ اللَّهِ أَنْ تَقُولُوا مَا لَا

تَفْعَلُونَ ﴿٣﴾

Ayat tersebut mengandung pesan mengenai pentingnya kesesuaian antara perkataan dan perbuatan.¹² Nilai tersebut menjadi landasan bagi seorang guru untuk menunjukkan komitmen yang nyata melalui tindakan dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas profesionalnya. Guru tidak cukup hanya menyatakan kesediaannya untuk mengabdikan kepada lembaga, tetapi juga harus membuktikannya melalui pelaksanaan tugas yang konsisten, disiplin, dan bertanggung jawab.

Sejalan dengan hal tersebut, Rasulullah Saw. bersabda:¹³

كُلُّكُمْ رَاعٍ، وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ

Hadis yang diriwayatkan oleh Imam Bukhari dan Muslim tersebut menjelaskan bahwa setiap individu adalah pemimpin yang akan dimintai

¹¹ Ismail bin Umar Ibnu Katsir, *Tafsir Ibnu Katsir*, diterjemahkan oleh Abdul Ghoffar (Jakarta: Pustaka Imam Asy-Syafi'i, 2004), tafsir Q.S. Ash-Shaff [61]: 2-3.

¹² M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah*, Vol. 14, hlm. 45-47.

¹³ Al-Bukhari dan Muslim. (2010). *Shahih Bukhari Muslim* (Terjemahan). Jakarta: Elex Media Komputindo, Hadis No. 7138 dan No. 1829.

pertanggungjawaban atas apa yang dipimpinnya.¹⁴ Dalam konteks pendidikan, guru memiliki tanggung jawab terhadap perkembangan peserta didik sekaligus terhadap kemajuan lembaga pendidikan tempat ia mengabdikan. Oleh karena itu, komitmen guru terhadap lembaga tidak hanya menjadi tuntutan profesional, tetapi juga merupakan bentuk pelaksanaan nilai-nilai keislaman dalam kehidupan sehari-hari.

Secara teoritis, komitmen organisasi dijelaskan oleh Meyer dan Allen melalui tiga dimensi utama, yaitu komitmen afektif (*affective commitment*), komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*), dan komitmen normatif (*normative commitment*). Komitmen afektif merupakan keterikatan emosional individu terhadap organisasi yang membuatnya ingin tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut. Komitmen berkelanjutan berkaitan dengan pertimbangan individu mengenai manfaat yang diperoleh dan konsekuensi yang akan dihadapi apabila meninggalkan organisasi. Sementara itu, komitmen normatif berhubungan dengan rasa kewajiban moral untuk tetap bertahan dan memberikan kontribusi kepada organisasi.¹⁵ Ketiga dimensi tersebut dapat digunakan untuk memahami bagaimana komitmen guru terhadap lembaga tempatnya bekerja.

Penelitian mengenai komitmen organisasi telah berkembang luas dan banyak diterapkan pada berbagai profesi di luar bidang pendidikan, seperti karyawan perusahaan, pegawai pemerintahan, tenaga kesehatan, serta pekerja pada sektor jasa dan industri. Namun, penelitian yang secara khusus mengkaji komitmen guru pada lembaga khususnya jenjang PAUD di wilayah Kota Banjarbaru, masih

¹⁴ Sahih al-Bukhari, Kitab al-Ahkam, No. Hadis 7138; Sahih Muslim, Kitab al-Imarah, No. Hadis 1829.

¹⁵ Meyer dan Allen, "A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment," 61–89.

relatif terbatas. Padahal, karakteristik lembaga PAUD memiliki keunikan tersendiri yang berbeda dengan bidang lainnya, baik dari segi peserta didik, sistem pengelolaan, maupun tuntutan profesional yang harus dijalankan oleh guru.

Dengan terbatasnya penelitian yang dilakukan dalam konteks PAUD di wilayah lokal, khususnya di Banjarbaru, menunjukkan bahwa dibutuhkan penelitian lebih lanjut untuk memahami lebih dalam faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi komitmen guru PAUD di lingkungan tersebut. Oleh karena itu, penelitian ini bermaksud untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen guru di PAUD Terpadu Candra Utama di Banjarbaru agar dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai kondisi komitmen guru di lembaga pendidikan.

PAUD Terpadu Candra Utama merupakan salah satu lembaga pendidikan anak usia dini yang berada di Kota Banjarbaru. Sebagai langkah awal dalam penelitian ini, peneliti melakukan observasi terhadap dinamika kegiatan pembelajaran dan pengelolaan di lembaga tersebut. Observasi ini bertujuan untuk memperoleh gambaran umum mengenai kondisi sekolah, termasuk latar belakang pendirian, struktur organisasi, dan profil tenaga pengajar serta peserta didik.

Hasil observasi menunjukkan bahwa, ditemukan adanya fenomena yang menarik terkait komitmen guru terhadap lembaga. Yaitu adanya perbedaan latar belakang pendidikan di antara guru. Perbedaan tersebut dapat memengaruhi cara guru memaknai pekerjaannya, beradaptasi dengan lingkungan lembaga, serta membangun komitmen terhadap tempat mereka mengabdikan.

Meskipun memiliki latar belakang pendidikan yang beragam, setiap guru tetap dituntut untuk bekerja secara profesional, menjalin kerja sama yang baik, dan memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan lembaga. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa komitmen guru merupakan aspek yang penting untuk dikaji karena tercermin melalui keterikatan emosional guru terhadap lembaga, pertimbangan untuk tetap bertahan sebagai bagian dari lembaga, serta rasa tanggung jawab dan kewajiban moral untuk tetap mengabdikan kepada lembaga.

Komitmen tersebut sejalan dengan teori Meyer dan Allen yang menjelaskan bahwa komitmen organisasi terdiri atas tiga dimensi utama, yaitu komitmen afektif (*affective commitment*), komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*), dan komitmen normatif (*normative commitment*). Ketiga dimensi tersebut menjadi landasan dalam penelitian ini untuk mengetahui bagaimana komitmen guru terbentuk di PAUD Terpadu Candra Utama.¹⁶

Dari observasi yang telah dilakukan di PAUD Terpadu Candra Utama maka peneliti tertarik untuk menggali lebih dalam tentang **“Analisis Komitmen Guru Terhadap Lembaga PAUD Terpadu Candra Utama di Banjarbaru”**.

B. Definisi Istilah

Definisi istilah diperlukan untuk memberikan batasan terhadap istilah-istilah yang digunakan dalam penelitian sehingga tidak menimbulkan kesalahpahaman dalam memahami maksud dari penelitian. Adapun definisi istilah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

¹⁶ John P. Meyer dan Natalie J. Allen, “A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment,” *Human Resource Management Review* 1, no. 1 (1991): 61–89.

1. Analisis

Analisis merupakan suatu proses menguraikan, menelaah, mengelompokkan, dan menafsirkan data secara sistematis sehingga diperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai suatu fenomena atau permasalahan yang diteliti. Dalam penelitian kualitatif, analisis tidak hanya berfokus pada pengumpulan data, tetapi juga pada proses mengorganisasi, menghubungkan, dan menginterpretasikan data agar dapat menghasilkan temuan yang sesuai dengan tujuan penelitian.¹⁷

Dalam penelitian ini, analisis dimaknai sebagai proses mengkaji secara mendalam komitmen guru terhadap lembaga PAUD Terpadu Candra Utama di Banjarbaru berdasarkan data yang diperoleh melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Data tersebut kemudian dianalisis untuk menggambarkan bentuk komitmen guru terhadap lembaga yang meliputi komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif sehingga diperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai komitmen guru terhadap lembaga tempat mereka mengabdikan diri.¹⁸

2. Komitmen Guru

Komitmen guru merupakan sikap dan keterikatan seorang guru terhadap lembaga tempatnya bekerja yang tercermin melalui kesediaan untuk menjalankan tugas, tanggung jawab, serta berupaya memberikan kontribusi terbaik demi tercapainya tujuan lembaga. Komitmen tidak hanya berkaitan dengan keinginan

¹⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung: Alfabeta, 2023), hlm. 161–166.

¹⁸ Matthew B. Miles, A. Michael Huberman, dan Johnny Saldaña, *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook*, 4th ed. (Thousand Oaks, CA: SAGE Publications, 2020), hlm. 7–12.

untuk tetap menjadi bagian dari organisasi, tetapi juga mencerminkan rasa memiliki, loyalitas, serta tanggung jawab moral dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik. Menurut Meyer dan Allen, komitmen organisasi terdiri atas tiga dimensi, yaitu komitmen afektif (*affective commitment*), komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*), dan komitmen normatif (*normative commitment*).¹⁹

Dalam penelitian ini, komitmen guru dimaknai sebagai keterikatan guru terhadap PAUD Terpadu Candra Utama di Banjarbaru yang dapat diteliti melalui perasaan memiliki dan mencintai lembaga, pertimbangan untuk tetap bertahan menjadi bagian dari lembaga, serta rasa tanggung jawab dan kewajiban untuk melaksanakan tugas sebagai pendidik secara profesional. Ketiga dimensi komitmen tersebut menjadi dasar dalam menganalisis bagaimana guru memaknai pekerjaannya, mempertahankan keterlibatannya dalam lembaga, dan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan pendidikan di PAUD Terpadu Candra Utama di Banjarbaru.

3. Lembaga PAUD

Lembaga PAUD merupakan satuan pendidikan yang menyelenggarakan pembinaan bagi anak sejak lahir hingga usia enam tahun melalui pemberian rangsangan pendidikan untuk membantu pertumbuhan dan perkembangan jasmani maupun rohani agar anak memiliki kesiapan dalam memasuki pendidikan lebih lanjut. Penyelenggaraan PAUD dapat dilaksanakan melalui jalur formal, nonformal, maupun informal sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-

¹⁹ John P. Meyer dan Natalie J. Allen, *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application* (Thousand Oaks, CA: SAGE Publications, 1997), hlm. 11–13.

undangan. Sebagai suatu lembaga pendidikan, PAUD memiliki tujuan untuk memberikan layanan pendidikan yang berkualitas serta mendukung tercapainya aspek perkembangan anak secara optimal sesuai dengan tahap perkembangannya.²⁰

Dalam penelitian ini, lembaga PAUD dimaknai sebagai organisasi pendidikan yang menjadi tempat guru melaksanakan tugas profesionalnya sebagai pendidik sekaligus menjadi wadah dalam mewujudkan tujuan pendidikan anak usia dini. Lembaga PAUD tidak hanya dipahami sebagai tempat berlangsungnya proses pembelajaran, tetapi juga sebagai organisasi yang memiliki visi, misi, budaya kerja, serta sistem pengelolaan yang memengaruhi terbentuknya komitmen guru terhadap lembaga. Oleh karena itu, penelitian ini memfokuskan kajian pada komitmen guru terhadap lembaga sebagai organisasi tempat mereka bekerja dan mengabdikan diri.²¹

4. PAUD Terpadu Candra Utama di Banjarbaru

PAUD Terpadu Candra Utama di Banjarbaru merupakan lembaga PAUD swasta yang berlokasi di Kota Banjarbaru, Kalimantan Selatan. Lembaga ini menyelenggarakan layanan pendidikan bagi anak usia dini melalui satuan Kelompok Bermain (KB) dan Taman Kanak-Kanak (TK) dengan berpedoman pada ketentuan penyelenggaraan pendidikan anak usia dini yang ditetapkan oleh pemerintah. Sebagai lembaga pendidikan, PAUD Terpadu Candra Utama berperan dalam memberikan layanan pendidikan yang mendukung pertumbuhan dan

²⁰ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Pasal 1 ayat (14) dan Pasal 28.

²¹ Mulyasa, Manajemen PAUD (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2017), hlm. 15–21.

perkembangan anak secara menyeluruh melalui penyelenggaraan kegiatan pembelajaran yang sesuai dengan karakteristik anak usia dini.²²

Dalam penelitian ini, PAUD Terpadu Candra Utama di Banjarbaru dimaknai sebagai lokasi penelitian sekaligus lembaga yang menjadi objek kajian mengenai komitmen guru terhadap lembaga. Penelitian ini berfokus pada guru yang bertugas di PAUD Terpadu Candra Utama untuk menganalisis bentuk komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif yang ditunjukkan dalam pelaksanaan tugas, tanggung jawab, serta keterlibatan mereka dalam mendukung tercapainya tujuan lembaga. Dengan demikian, istilah PAUD Terpadu Candra Utama di Banjarbaru dalam penelitian ini dibatasi pada konteks lembaga tempat penelitian dilaksanakan dan bukan sebagai kajian mengenai keseluruhan aspek penyelenggaraan pendidikan di lembaga tersebut.²³

C. Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka peneliti merumuskan temuan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana komitmen guru terhadap lembaga PAUD Terpadu Candra Utama di Banjarbaru?
2. Apa saja faktor yang mempengaruhi komitmen guru terhadap lembaga PAUD Terpadu Candra Utama di Banjarbaru?

²² Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah Republik Indonesia, Referensi Satuan Pendidikan – PAUD Terpadu Candra Utama, NPSN 69948404.

²³ John W. Creswell dan Cheryl N. Poth, *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five Approaches*, 4th ed. (Thousand Oaks, CA: SAGE Publications, 2018), hlm. 50–52.

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan temuan, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui komitmen guru terhadap lembaga PAUD Terpadu Candra Utama di Banjarbaru.
2. Untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi komitmen guru terhadap lembaga PAUD Terpadu Candra Utama di Banjarbaru.

E. Signifikansi Penelitian

Pentingnya penelitian ini adalah dengan mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi partisipasi Guru PAUD Terpadu Candra Utama di Banjarbaru itu sendiri, diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam meningkatkan partisipasi Guru PAUD Terpadu Candra Utama di Banjarbaru. Secara praktis, kami berharap hasil penelitian ini dapat memberikan beberapa gagasan tentang bagaimana memberikan dampak yang kuat terhadap isu ini.

Harapan dengan dilakukannya penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan kajian keilmuan Pendidikan Islam Anak Usia Dini, khususnya yang berkaitan dengan komitmen guru terhadap lembaga pendidikan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Lembaga PAUD Terpadu Candra Utama

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi lembaga dalam memahami dan meningkatkan komitmen guru terhadap lembaga. Selain itu,

penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan evaluasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta mempertahankan loyalitas dan keberlangsungan pengabdian guru.

b. Bagi Guru PAUD Terpadu Candra Utama

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman mengenai pentingnya komitmen dalam menjalankan tugas sebagai pendidik, sehingga dapat meningkatkan rasa tanggung jawab, loyalitas, dan profesionalisme guru terhadap lembaga pendidikan.

c. Bagi Program Studi Pendidikan Anak Usia Dini

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan khazanah keilmuan yang berkaitan dengan komitmen guru pada lembaga pendidikan anak usia dini serta dapat dimanfaatkan sebagai bahan kajian dalam kegiatan akademik dan penelitian selanjutnya.

d. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan, wawasan, dan pengalaman peneliti dalam melakukan penelitian ilmiah, khususnya mengenai komitmen guru terhadap lembaga pendidikan anak usia dini.

e. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi, bahan rujukan, dan bahan perbandingan dalam melakukan penelitian yang berkaitan dengan komitmen guru, loyalitas kerja, maupun pengelolaan sumber daya manusia di lembaga pendidikan.

F. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan salah satu bagian penting dalam penelitian yang berfungsi untuk mengetahui hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya serta menunjukkan persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang akan dilaksanakan. Selain itu, penelitian terdahulu juga digunakan untuk memperkuat landasan penelitian, menghindari terjadinya pengulangan penelitian yang sama, dan menunjukkan kebaruan (*novelty*) dari penelitian yang dilakukan. Adapun beberapa penelitian yang relevan dengan penelitian mengenai komitmen guru terhadap lembaga PAUD Terpadu Candra Utama di Banjarbaru adalah sebagai berikut:

1. Penelitian yang berjudul “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi Pada PT. IKSG”²⁴ yang dilakukan oleh Ahmad Nasikin Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Working Life di PT IKSG memberikan dampak positif terhadap proses manajemen. Kualitas kehidupan kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja di PT IKSG. Dukungan manajemen yang efektif berdampak positif terhadap kinerja manajemen di PT IKSG. Dukungan manajemen yang efektif tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja di PT IKSG. Di PT IKSG, kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja manajemen. Kepuasan kerja sebagai variabel subjektif tidak mempengaruhi hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Kepuasan kerja

²⁴ Ahmad Nasikin, “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Lembaga Pada PT. IKSG”, (Jurnal Ilmu Manajemen Volume 7 Nomor 3 – Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya Tahun 2019)

sebagai variabel subjektif tidak mempengaruhi hubungan antara persepsi dukungan organisasi dan komitmen organisasi. Persamaan pada penelitian ini adalah sama-sama meneliti faktor yang mempengaruhi komitmen pada subjek penelitian namun pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif sehingga menggunakan perhitungan yang sangat banyak sedangkan peneliti menggunakan metode kualitatif.

2. Penelitian yang berjudul “Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi”.²⁵ Yang dilakukan oleh Azis Rahmat Ma’rufi & Choirul Anam Magister Psikologi, Program Pascasarjana, Universitas Ahmad Dahlan. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini adalah faktor-faktor yang berkontribusi terhadap komitmen organisasi adalah karakteristik pribadi, karakteristik pekerjaan, struktur organisasi, pengalaman kerja dan dukungan organisasi yang kuat. suatu organisasi tertentu serta tujuan dan upayanya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah Azis Rahmat Ma’rufi & Choirul Anam meneliti tentang komitmen dengan menggunakan metode kualitatif dan bersumber pada beberapa artikel sedangkan peneliti disini menggunakan wawancara terhadap subjek yang diteliti berupa komitmen guru terhadap lembaga PAUD Candra Utama di Banjarbaru.

²⁵ Azis Rahmat Ma’rufi & Choirul Anam, “*Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Lembaga*”, (Jurnal Prosiding Seminar Nasional Magister Psikologi Universitas Ahmad Dahlan 08 Agustus, 2019).

3. Penelitian yang berjudul “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja dan Relevansinya Terhadap Komitmen Organisasi”.²⁶ Yang diteliti oleh Donny Setyawan Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro. Hasil penelitian dirancang sebagai fungsi evaluasi variabel manajemen efektif, tujuan bisnis, iklim organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Studi ini menemukan dukungan kuat terhadap gagasan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti manajemen yang efektif, tujuan pekerjaan, dan iklim organisasi. Di antara tiga variabel terpenting dalam hal kepuasan kerja, kualitas kepemimpinan diikuti oleh iklim organisasi dan motivasi kerja. Kepuasan kerja kemudian mempengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi. Sama halnya pada penelitian persamaan pada penelitian ini adalah sama-sama meneliti faktor yang mempengaruhi komitmen pada subjek penelitian namun pada penelitian ini memiliki 3 variable yang saling berkaitan.
4. Penelitian yang berjudul “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Kerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat Akarumi Tolai Kecamatan Torue”.²⁷ Yang diteliti oleh Abd Rahman. Dari hasil penelitian budaya keterbukaan, kepuasan kerja, dan penghargaan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan pada kantor Bank Perkreditan Rakyat Akarumi Tolai Kecamatan Torue, hipotesis pertama

²⁶ Donny Setyawan, *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja dan Relevansinya terhadap Komitmen Organisasi* (Tesis, Program Magister Manajemen, Program Pascasarjana Universitas Diponegoro, Semarang, 2008).

²⁷ Abd Rahman, “Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Kerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat Akarumi Tolai Kecamatan Torue”, (*Jurnal: Trend* Vol. 02 No. 02 Januari - Juni 2014)

dinyatakan terbukti. Budaya keterbukaan berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan pada kantor Bank Perkreditan Rakyat Akarumi Tolai Kecamatan Torue, hipotesis kedua dinyatakan terbukti. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan pada kantor Bank Perkreditan Rakyat Akarumi Tolai Kecamatan Torue, hipotesis ketiga dinyatakan terbukti. Penghargaan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan pada kantor Bank Perkreditan Rakyat Akarumi Tolai Kecamatan Torue, hipotesis ketiga dinyatakan terbukti. Persamaan pada penelitian ini adalah sama-sama meneliti faktor yang mempengaruhi komitmen pada subjek penelitian namun pada penelitian ini menarik beberapa hipotesis yang dibuktikan dalam penelitian.

Penelitian mengenai faktor-faktor yang memengaruhi komitmen telah banyak dilakukan. Namun, sebagian besar penelitian sebelumnya lebih berfokus pada komitmen terhadap perusahaan, komitmen organisasi yang bersumber dari artikel-artikel ilmiah, pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi, serta pengaruh komitmen kerja karyawan pada sektor perbankan. Penelusuran terhadap berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa hingga saat ini belum ditemukan penelitian yang secara khusus mengkaji "Analisis Komitmen Guru terhadap Lembaga PAUD Terpadu Candra Utama di Banjarbaru." Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini perlu dilakukan dengan berfokus pada komitmen guru terhadap lembaga PAUD.