

# Pengaruh Pemberdayaan dan Kepercayaan Terhadap Loyalitas Guru SMA Negeri Kota Depok

Asep Zainudin<sup>1</sup>  
Rugaiyah<sup>2</sup>  
Elais Retnowati<sup>3</sup>

## ABSTRACT

*This study aims to contribute to the development of education management and enrich conceptual studies related to create quality education through increase for teacher loyalty and discover loyalty factor there is empowerment and trust This research is a quantitative research with survey method and uses path analysis. The population in this study were teachers in the state high school in Depok. The data obtained from the questionnaire given to 100 teachers is about impact of loyalty, empowerment and teacher trust with their school. From the data calculated and analyse there are three research result; empowerment of teacher has a positive effect on teacher loyalty, then the trust of teacher has a positive effect on teacher loyalty, and the last is empowering teachers to have a positive effect on teacher's trust.*

**Keywords:** *loyalty, empowerment, trust, teacher*

## PENDAHULUAN

Guru merupakan faktor utama terwujudnya pendidikan yang berhasil dalam tingkat sekolah. Guru yang dimaksud adalah guru-guru berkualitas yang mampu bekerja dengan baik serta memiliki komitmen dan loyalitas tinggi dalam dunia pendidikan. Guru berperan sebagai pendidik dan pengajar yang menyampaikan ilmu pengetahuan, membimbing dan mengarahkan perkembangan ilmu pengetahuan kepada peserta didik. Dalam pelaksanaannya guru harus mampu memahami tujuan sebuah pembelajaran, proses belajar mengajar dan mampu menyampaikan ilmu pengetahuan sesuai dengan kapasitas kecerdasan dan daya tangkap peserta didik yang beranekaragam. Dengan peserta didik yang beraneka ragam tersebut, guru dituntut untuk selalu mempersiapkan dan mengembangkan diri dalam proses belajar mengajar secara optimal. Proses belajar mengajar optimal dapat dicapai bukan hanya melalui kecakapan ilmu

pengetahuan seorang guru, akan tetapi perlu disertai loyalitas seorang guru terhadap pendidikan.

Loyalitas yang masih rendah menyebabkan seorang guru melalaikan tugasnya. Sejalan dengan itu, pemerintah kota Depok yang merupakan salah satu kota yang sedang berupaya meningkatkan kualitas pendidikan melalui peningkatan kinerja dan loyalitas para pendidik. Dalam kasus pengembangan dan peningkatan kualitas pendidikan di kota Depok, loyalitas menjadi salah satu faktor penting yang menjadi sorotan. Dengan demikian akan menjadi hal yang penting untuk dikaji bagaimana loyalitas guru pada profesinya agar benar-benar terwujud peningkatan kualitas pendidikan di kota Depok. Selain itu loyalitas juga dipengaruhi oleh kepercayaan. Loyalitas yang rendah akibat tingkat kepercayaan yang rendah memungkinkan pegawai tidak melakukan tanggung jawab kerja dengan baik. Guru yang memiliki loyalitas tinggi

---

<sup>1</sup> Manajemen Pendidikan Universitas Negeri Jakarta, Email: [asepzeds1990@gmail.com](mailto:asepzeds1990@gmail.com). HP.081298522438

<sup>2</sup> Dosen Universitas Negeri Jakarta

<sup>3</sup> Dosen Universitas Negeri Jakarta

tentunya akan mampu memberikan pembelajaran kepada para peserta didik sesuai hak belajar sebagaimana mestinya.

Rendahnya tingkat kepercayaan juga dapat berasal dari pimpinan dan organisasi. Komunikasi yang kurang baik dan kurangnya perhatian dari pimpinan, tingkat jenjang karir yang jelas dan budaya organisasi yang tidak sejalan merupakan faktor penyebab rendahnya kepercayaan. Jadi kepercayaan seorang guru terhadap institusi sekolah tinggi, maka loyalitas terhadap sekolah juga tinggi.

Berdasarkan uraian diatas menjadi penting bagi penulis untuk menitikberatkan penelitian tentang loyalitas guru-guru di Kota Depok yang berkaitan dengan pemberdayaan dan kepercayaan.

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia menerangkan bahwa loyalitas sebagai kepatuhan atau kesetiaan. Loyalitas yang berarti kesetiaan juga diungkapkan oleh Kreitner dan Kinicki: *“Loyalty: promises, contracts, and commitment should be honoured. Loyalty include fidelity, promise keeping, keeping the public trust, good citizenship, excellent in quality of work, reliability, commitment, and honouring law, rules and policies”*(2010). Menurut Kreitner dan Kinicki loyalitas meliputi kesetiaan, menjaga janji, menjaga kepercayaan publik, kewarganegaraan yang baik, unggul dalam kualitas kerja, kehandalan, komitmen, dan penghormatan hukum. Hal yang serupa disampaikan oleh Kotler, *“Loyalty is an old-fashioned word describing being deeply committed to one’s country, family or friends”* (2003). Kotler menjelaskan loyalitas merupakan kata kuno yang menggambarkan sangat berkomitmen pada negara, keluarga, atau teman. Ini menggambarkan bahwa loyalitas yang ada pada seseorang merupakan aspek psikologis yang mengikat dalam dirinya dengan pihak luar, dalam hal ini adalah organisasi.

Pemberdayaan karyawan menjadi sesuatu hal yang penting karena setiap organisasi

membutuhkan karyawan yang cepat tanggap dan mandiri agar organisasi memiliki keunggulan dan kompetitif melalui sumber daya manusianya. Pemberdayaan dilakukan untuk memunculkan potensi yang ada didalam diri karyawan dan memaksimalkannya, sehingga karyawan menjadi mandiri dan meningkat kinerjanya yang pada akhirnya memberikan nilai manfaat bagi diri dan organisasi. Kinicki and Fugate *“Empowerment Which is defined as efforts to enhance employee performance, well-being, and positive attitudes”*(2016). Pemberdayaan merupakan hal dilakukan sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan, kesejahteraan, dan prestasi positif. McShane dan Glinow menjelaskan, *“Empowerment is a psychological experience represented by four dimensions self-determination, meaning, competence, and the impact of the individual’s role in the organization”* (2015). Pemberdayaan merupakan sebuah pengalaman psikologis yang dianut oleh empat dimensi penentuan nasib sendiri, makna, kompetensi, dan dampak peran individu dalam organisasi.

McShane and Glinow, *“Trust is positive expectations one person has toward another person in situations involving risk”* (2015). Kepercayaan merupakan harapan positif yang dimiliki seseorang terhadap orang lain dalam situasi yang melibatkan resiko. Menurut Kreitner and Kinicki, *“Trust is defined as reciprocal faith in other’s intentions and behaviour”*(2016). Kepercayaan merupakan rasa percaya secara timbal balik terhadap niat dan perilaku orang lain.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis asosiatif kausal dengan metode survey. Populasi guru sebanyak 120 orang di SMA Negeri Depok. Hasil dari data dianalisis menggunakan analisis jalur (*path analysis*).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Pemberdayaan Guru dan Loyalitas Guru

Dari nilai hasil pengujian hipotesis pertama dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif pemberdayaan guru terhadap loyalitas guru dengan nilai koefisien sebesar 0,316 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,330. Hal tersebut berarti pemberdayaan guru berpengaruh langsung positif terhadap loyalitas guru.

Pemberdayaan berpengaruh langsung positif juga di jelaskan dalam penelitian lain oleh Boussalem yang berjudul “Impact of Employees' Empowerment on Organizational Loyalty”. Boussalem memaparkan bahwa pemberdayaan karyawan berpengaruh positif terhadap loyalitas organisasi (2014). Dalam hal ini guru sebagai satuan karyawan dan sekolah sebagai organisasi yang menaunginya. Hal ini sesuai dengan penjelasan Janasz, “...with empowerment employees are more responsible, which leads to greater loyalty, trust and quality” (2009). Janasz menerangkan bahwa dengan pemberdayaan akan mampu menciptakan tanggung jawab yang selanjutnya akan mengarahkan karyawan agar memiliki loyalitas, kepercayaan dan kualitas yang lebih. Dengan demikian organisasi sekolah yang menginginkan loyalitas lebih dari karyawannya (guru) perlu memperhatikan bagaimana sekolah menerapkan pemberdayaan kepada guru. Hal ini dikarenakan saat pemberdayaan guru telah dilaksanakan semaksimal dan sebaik mungkin, maka loyalitas akan meningkat. Selanjutnya pada saat pemberdayaan guru mengalami penurunan, maka loyalitas guru akan menurun seiring dengan penurunan pemberdayaan yang diterima oleh guru.

### Kepercayaan Guru dan Loyalitas Guru

Dari nilai hasil pengujian hipotesis kedua dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif kepercayaan guru terhadap loyalitas guru dengan nilai koefisien sebesar

0,167 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,101. Hal tersebut berarti kepercayaan guru berpengaruh langsung positif terhadap loyalitas guru.

Pengaruh kepercayaan dan loyalitas juga dijelaskan oleh Upamannyu et al, “There was another relationship between Customer Trust and Customer Loyalty which resulted Customer Trust had a positive impact on customer loyalty” (2015). Penjelasan Upamannyu tersebut menyatakan antara kepercayaan pelanggan dan loyalitas pelanggan memiliki keterkaitan, yang kemudian disimpulkan bahwa kepercayaan pelanggan memiliki pengaruh positif pada loyalitas pelanggan. Hal ini juga senada dengan Chinomona dan Dubihlela, mereka menjelaskan, “a higher level of customer trust is associated with higher levels of customer loyalty (2014). Chinomona dan Dubihlela menyatakan peningkatan kepercayaan pada pelanggan mempengaruhi peningkatan loyalitas pelanggan yaitu ketika kepercayaan pelanggan meningkat maka akan berpengaruh kepada peningkatan loyalitas pelanggan.

Bukti-bukti empiris mendukung bahwa kepercayaan memiliki pengaruh positif yang signifikan dengan loyalitas. Secara khusus, dalam bidang pendidikan guru yang memiliki kepercayaan tinggi kepada sekolah akan memiliki loyalitas yang tinggi pula terhadap organisasi sekolah.

### Kepercayaan Guru dan Pemberdayaan Guru

Dari hasil pengujian hipotesis ketiga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif pemberdayaan guru terhadap kepercayaan guru dengan nilai koefisien sebesar 0,213 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,213. Hal tersebut berarti pemberdayaan guru berpengaruh langsung positif terhadap kepercayaan guru.

Hasil tersebut senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Libres dan Mabasa; It can be said that there is a moderate positive relationship between empowerment and organizational trust. Furthermore, the results suggest that when the

level of empowerment increases, the level of organizational trust also increases, similarly if the level of empowerment decreases, the level of organizational trust also decreases (2014). Hasil penelitian yang dilakukan Libres dan Mabasa menjelaskan bahwa terdapat keterkaitan positif moderat antara pemberdayaan dan kepercayaan organisasi. Dimana hasilnya menunjukkan bahwa ketika pemberdayaan meningkat memengaruhi peningkatan kepercayaan organisasi, sebagaimana saat pemberdayaan menurun memengaruhi penurunan kepercayaan organisasi.

Guru yang merupakan faktor pembentuk outcome bagi sekolah perlu di jaga kepercayaannya, hal ini dimaksudkan agar outcome yang dihasilkan sekolah merupakan outcome yang berkualitas dan terpercaya. Untuk itu kepercayaan guru perlu di jaga agar selalu positif dengan pengelolaan pemberdayaan yang baik dan maksimal.

#### KESIMPULAN

1. Pemberdayaan guru berpengaruh langsung positif terhadap loyalitas guru. Hal ini disimpulkan semakin baik pemberdayaan guru dapat mengakibatkan meningkatkannya loyalitas guru SMA Negeri di Kota Depok
2. Kepercayaan guru berpengaruh langsung positif terhadap loyalitas guru. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kepercayaan guru dapat mengakibatkan meningkatkannya loyalitas guru SMA Negeri di Kota Depok.
3. Pemberdayaan guru berpengaruh langsung positif terhadap kepercayaan guru. Hal ini berarti semakin baik loyalitas guru dapat mengakibatkan meningkatkannya kepercayaan guru SMA Negeri di Kota Depok.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Bousslem, Abu Bakr, *Impact of Employees' Empowerment on Organizational Loyalty*,  
[www.arabianjbm.com/pdfs/NG\\_VOL\\_2\\_7/5.pdf](http://www.arabianjbm.com/pdfs/NG_VOL_2_7/5.pdf), (diakses 20 januari 2018)
- Chinomona, Richard and Dorah Dubihlela, Does Customer Satisfaction Lead to Customer Trust, Loyalty and Repurchase Intention of Local Store Brands? The Case Of Gauteng Province Of South Africa, Doi:10.5901/Mjss.2014.V5n9p23 (Diakses 25 Februari 2018)
- Janasz, Suzanne De, *Interpersonal Skills in Organizations* (Boston: McGraw-Hill/Irwin, 2009), H.389
- Kinicki, Angelo And Mel Fugate, *Organizational Behavior: Practical, Problem-Solving Approach* (New York, Mc Graw Hill, 2016), h.411
- Kinicki, Angelo And Mel Fugate, *Organizational Behavior: Practical, Problem-Solving Approach* (New York, Mc Graw Hill, 2016) H.279
- Kotler, Philip, *Marketing Insight Rom A To Z* (New Jersey: John Wiley & Sons, 2003), H. 97
- Kreitner, Robert And Angelo Kinicki, *Organizational Behavior*, Ninth Edition, (New York: McGraw Hill, 2010), H.24
- Libres, Amelda C And Michelle T. Mabasa, Empowerment And Organizational Trust: Its Impact On Job Satisfaction And Turnover Intention, In Liceo Journal Of Higher Education Research, [Http://Dx.Doi.Org/10.7828/Ljher.V10i1.662](http://Dx.Doi.Org/10.7828/Ljher.V10i1.662) (Diakses 18 Februari 2018)

- McShane, Steven and Von Glinow,  
*Organizational Behavior: emerging  
knowledge, global reality*, 7E (New  
York, McGraw Hill, 2015), h.175
- Riduan dan Engkos A. Kuncoro. *Cara  
Menggunakandan Memakai Path  
Analysis*. (Bandung: Alfabeta, 2011). h.  
44.
- Upamannyu, Nischay K, Chanda Gulati, Ankita  
Chack And Gurvinder Kaur, The Effect  
of Customer Trust on Customer Loyalty  
and Repurchase Intention: The  
Moderating Influence of Perceived Csr,  
International Journal of Research in It,  
Management and Engineering,  
[Http://Www.Indusedu.Org/Pdfs/Ijprime/Ijprime\\_384\\_64993.Pdf](http://Www.Indusedu.Org/Pdfs/Ijprime/Ijprime_384_64993.Pdf), (Diakses 20  
Februari 2018