

BAB I

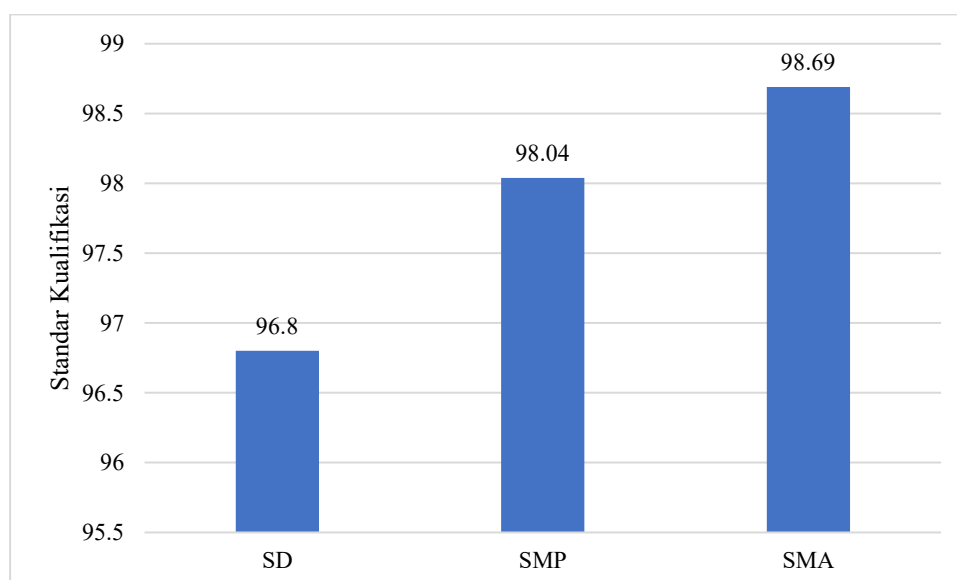
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perubahan lingkungan kerja khususnya pada dunia pendidikan dasar mengalami perubahan, dimana guru Aparatur Sipil Negara harus mengikuti perubahan dengan berkembangnya teknologi informasi, tuntutan reformasi birokrasi serta perubahan sosial masyarakat. Sebagaimana, bahwa guru Aparatur Sipil Negara menjadi ujung tombak pelaksanaan pendidikan dasar di Indonesia serta menjadi tolok ukur kesuksesan dunia pendidikan dasar dalam hal pengajaran administrasi, pengembangan profesi dan pelayanan publik (Arifin, 2022: 50). Keberhasilan pembelajaran pada peserta didik sangat dipengaruhi oleh sang pengajar, karena pengajar merupakan pemimpin pembelajaran, fasilitator dan juga sekaligus sebagai sentra inisiatif pembelajaran (Naibaho dan pasaribu, 2025: 68).

Dalam mencapai kualitas pembelajaran pendidikan dasar, kinerja guru Aparatur Sipil Negara menjadi indikator penting dalam keberhasilan penyelenggaraannya (Alfaiz, 2024: 80). Merujuk pada UU No 20 tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara menyatakan bahwa kinerja Aparatur Sipil Negara diartikan sebagai bagian dari sistem manajemen PNS yang bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan berdasarkan sistem prestasi dan sistem karier (Republik Indonesia, 2023). Disamping itu kesuksesan seorang guru diukur berdasarkan sejauh mana, dalam memenuhi kriteria yang telah ditetapkan. Jika seorang guru dapat memenuhi kriteria tersebut, maka dianggap berkinerja baik.

Guru Sekolah Dasar memegang peran yang sangat fundamental dalam sistem pendidikan karena mereka menjadi fondasi utama dalam pembentukan kemampuan akademik, karakter, dan kompetensi sosial anak. Usia sekolah dasar merupakan tahap perkembangan yang sangat menentukan, di mana siswa masih berada pada tahap berpikir konkret dan sangat membutuhkan bimbingan langsung dalam memahami dunia sekitar mereka. Guru SD sangat dibutuhkan karena pada usia ini anak masih memiliki kemampuan tangkap yang terbatas sehingga membutuhkan penjelasan, bimbingan, dan pengajaran yang terstruktur. Guru yang berkualitas harus menguasai materi pelajaran, metode pengajaran, dan dasar-dasar pendidikan. Tetapi nyatanya guru SD masih tertinggal apabila dilihat dari aspek standar kualifikasi apabila dibandingkan dengan guru SMP dan SMA. Berikut ini merupakan persentase standar kualifikasi guru di Indonesia, dapat dilihat pada Gambar 1.1, sebagai berikut.

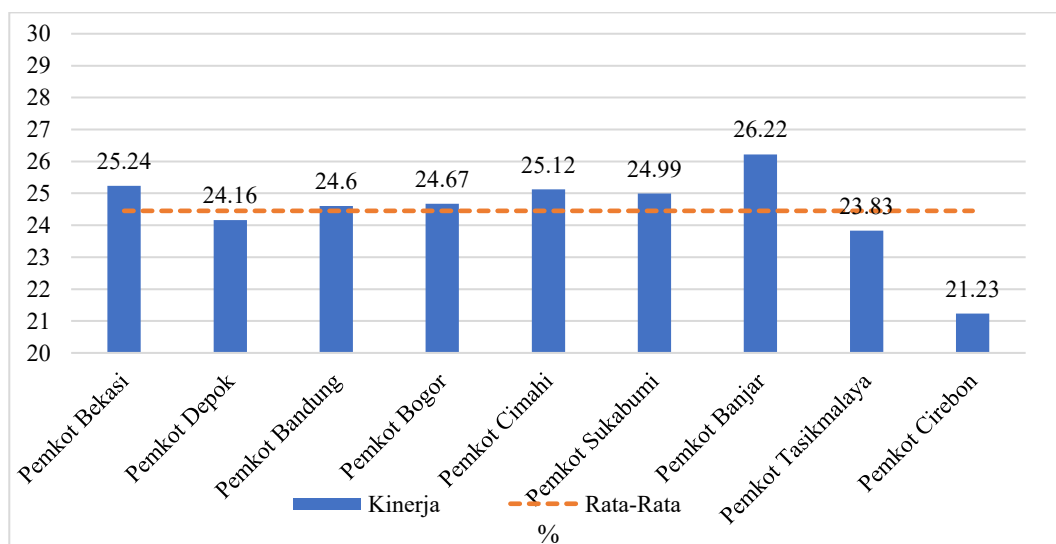


Sumber: Badan Pusat Statistik, 2025

Gambar 1. 1
Standar Kualifikasi Guru di Indonesia

Merujuk pada Gambar 1.1, mengenai standar kualifikasi guru Sekolah Dasar di Indonesia. Pada data tersebut menampilkan bahwa standar kualifikasi guru Sekolah Dasar paling rendah apabila dibandingkan dengan guru jenjang pendidikan lainnya. Hal tersebut perlu menjadi perhatian dari dunia pendidikan, sudah diketahui bahwa guru Sekolah Dasar merupakan guru dengan tanggung jawabnya selain mencerdaskan anak bangsa, bertanggung jawab atas pembentukan karakter anak. Sekolah Dasar merupakan jenjang pendidikan terendah dan sekolah pertama bagi siswa.

Ditambah pula dengan data kinerja Aparatur Sipil Negara di kota Tasikmalaya dibawah rata-rata, apabila dibandingkan dengan rata-rata keseluruhan kinerja Aparatur Sipil Negara Kota di Provinsi Jawa Barat. Berikut ini merupakan kinerja guru di Kota Tasikmalaya, dibandingkan dengan kinerja guru Kota lain di Provinsi Jawa Barat tahun 2024, dapat dilihat pada Gambar 1.2, sebagai berikut.



Sumber: Badan Kepegawaian Daerah, 2025

Gambar 1. 2
Kinerja Guru Aparatur Sipil Negara

Berdasarkan Gambar 1.2, kinerja guru Aparatur Sipil Negara Kota Tasikmalaya menempati urutan kedua terendah dibandingkan kinerja guru Aparatur Sipil Negara Kota lain di Jawa Barat, dengan angka kinerja 23,83%. Diperparah lagi bahwa nilai kinerja tersebut dibawah rata-rata kinerja guru Aparatur Sipil Negara se Kota di Provinsi Jawa Barat.

Hal tersebut diperlukannya langkah perbaikan mengingat pentingnya kinerja sebagai tolok ukur keberhasilan proses pembelajaran. Oleh karenanya, untuk mewujudkan kinerja guru yang maksimal maka dibutuhkan bimbingan dalam melaksanakan tugas-tugasnya baik dalam bidang teknis, akademik, maupun adminitrasi pendidikan (Guntoro, 2020: 154). Disamping itu komitmen organisasi mempengaruhi bagaimana peningkatan kinerja guru Aparatur Sipil Negara. Mengingat bahwa guru yang memiliki komitmen tinggi bekerja bukan semata-mata karena kewajiban, tetapi karena dorongan internal untuk memberikan yang terbaik bagi siswa dan sekolah. Hal ini meningkatkan kualitas pembelajaran, pelayanan, dan interaksi sosial di lingkungan sekolah. Dalam era digitalisasi dan reformasi pendidikan, guru yang memiliki komitmen tinggi lebih terbuka terhadap perubahan dan lebih cepat beradaptasi dengan kebijakan baru, termasuk penggunaan teknologi dalam pembelajaran.

Komitmen organisasi tercermin dalam sikap loyalitas terhadap organisasi, dengan cara tetap bertahan dalam organisasi, membantu mencapai tujuan organisasi dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi serta berkeinginan menghasilkan kinerja yang baik (Wahyudi dan Salam, 2020: 27). Hal tersebut dibuktikan dengan penelitian yang telah dilakukan menyebutkan bahwa komitmen

berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Manihuruk, 2023: 264). Tetapi tidak sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan dimana menyebutkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja (Suhardi, Ismilasari, dan Jasman, 2021: 178).

Kecerdasan emosional mengacu pada seberapa baik seorang karyawan dalam mengelola emosinya dan memotivasi dirinya untuk selalu menghasilkan kinerja yang baik. Dalam konteks profesi guru, kecerdasan emosional memainkan peran penting dalam membentuk hubungan interpersonal yang sehat, menciptakan lingkungan belajar yang positif, serta menghadapi tekanan dan dinamika kerja sehari-hari. Guru yang memiliki kecerdasan emosional tinggi cenderung lebih sabar, empatik, dan mampu berkomunikasi secara konstruktif dengan siswa, rekan kerja, maupun orang tua murid (Husni dkk, 2025: 98). Hal ini berdampak langsung pada peningkatan kinerja, baik dalam aspek pengajaran, pengelolaan kelas, maupun kontribusi terhadap pengembangan sekolah.

Motivasi diri merupakan aspek sentral dalam kecerdasan emosional yang mencakup kemampuan individu untuk mengatur diri sendiri, mengarahkan tujuan, dan bertahan dalam menghadapi tantangan. Menggambarkan motivasi diri sebagai kemampuan untuk menggerakkan diri sendiri menuju tujuan-tujuan yang diinginkan, meskipun dihadapkan pada rintangan atau distraksi (Suryaningsih, dkk. 2024: 18). Sejalan dengan penelitian yang dilakukan menyebutkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja (Rahmawati, 2022: 47). Berbanding terbalik dengan hasil penelitian yang telah dilakukan menyebutkan bahwa kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap kinerja (Irfan, 2020: 87).

Budaya organisasi BerAKHLAK (Berorientasi pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif) yang diusung oleh pemerintah sebagai nilai dasar ASN, berperan penting dalam memperkuat pengaruh komitmen organisasi, digitalisasi, dan kecerdasan emosional terhadap peningkatan kinerja guru. Ketika nilai-nilai BerAKHLAK diinternalisasi dalam lingkungan sekolah, guru ASN akan lebih terdorong untuk menunjukkan loyalitas dan tanggung jawab terhadap tugasnya, sejalan dengan komitmen organisasi yang mereka miliki. Budaya ini juga menciptakan iklim kerja yang mendukung pemanfaatan teknologi secara optimal, sehingga digitalisasi tidak hanya menjadi tuntutan, tetapi juga menjadi alat bantu yang efektif dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas pembelajaran.

Di sisi lain, nilai-nilai seperti harmonis dan adaptif mendorong guru untuk mengembangkan kecerdasan emosional dalam berinteraksi dengan siswa, rekan kerja, dan masyarakat sekolah. Dengan demikian, budaya organisasi BerAKHLAK berfungsi sebagai penguat (moderator) yang memperkuat hubungan antara faktor-faktor internal individu dan kinerja yang dihasilkan, menciptakan sinergi antara nilai, perilaku, dan hasil kerja yang berorientasi pada pelayanan publik yang unggul. Sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan bahwa budaya organisasi mampu memperkuat pengaruh komitmen, digitalisasi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja (Dharu dan Wahidahwati, 2021; Dharu dan Wahidahwati, 2021).

Perkembangan digitalisasi mengubah pelaksanaan lingkungan kerja ke arah yang lebih efisien dan dapat melakukan pekerjaan dengan cepat. Digitalisasi telah menjadi katalisator penting dalam transformasi dunia pendidikan, termasuk dalam

meningkatkan kinerja guru (Mulyono dan Haryati, 2025: 64). Dengan penerapan teknologi digital, guru dapat mengakses berbagai sumber belajar, merancang materi pembelajaran yang lebih interaktif, serta mengelola administrasi pendidikan secara lebih efisien. Penggunaan *platform digital* seperti *e-learning*, aplikasi manajemen kelas, dan sistem informasi sekolah memungkinkan guru untuk memperluas metode pengajaran dan menjangkau siswa secara lebih fleksibel. Selain itu, digitalisasi juga mendukung proses evaluasi dan pelaporan yang lebih akurat dan cepat, sehingga guru dapat lebih fokus pada peningkatan kualitas pembelajaran. Dalam konteks ASN, digitalisasi mendorong transparansi, akuntabilitas, dan integrasi data kinerja yang dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan manajerial. Oleh karena itu, kemampuan guru dalam mengadopsi dan memanfaatkan teknologi digital secara efektif menjadi salah satu faktor kunci dalam peningkatan kinerja mereka di era modern ini (Ayyasy dan Maelani, 2024: 87).

Perkembangan teknologi informasi meningkatkan efektivitas kerja organisasi, karena mengurangi masalah yang dapat mengganggu output, memungkinkan mereka untuk lebih berkonsentrasi pada proyek dengan tujuan yang lebih tinggi (Wardhana, 2023: 70). Sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan menyebutkan bahwa digitalisasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan (Cornelia dkk, 2025: 178). Tetapi berbanding terbalik dengan penelitian yang telah dilakukan menyebutkan bahwa digitalisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja (Karmilah, Hasnawati, dan Wardhani, 2024: 35).

Disamping itu, hal baru dalam penelitian ini adalah penggunaan variabel Digitalisasi ASN sebagai variabel moderating pada subjek penelitian ASN Guru

Sekolah Dasar yang selama ini belum banyak diteliti. Melalui alat analisis PLS-SEM, ingin diketahui pengaruhnya dalam memoderasi pengaruh komitmen organisasi, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan budaya organisasi terhadap kinerja pada guru ASN Sekolah Dasar. Dengan adanya permasalahan kinerja ASN di Kota Tasikmalaya apabila dibandingkan dengan rata-rata kinerja ASN Kab/Kota di Jawa Barat. Sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **Peran Digitalisasi Dalam Memoderasi Pengaruh Komitmen Organisasi, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru.**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini sebagai berikut.

- 1) Bagaimana komitmen organisasi, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, budaya organisasi, digitalisasi, kinerja guru pada guru ASN Sekolah Dasar di Kota Tasikmalaya ?
- 2) Bagaimana pengaruh komitmen organisasi, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru pada guru ASN Sekolah Dasar di Kota Tasikmalaya ?
- 3) Bagaimana pengaruh komitmen organisasi, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja guru pada guru ASN Sekolah Dasar di Kota Tasikmalaya ?

- 4) Bagaimana peran digitalisasi dalam memoderasi pengaruh komitmen organisasi, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan budaya organisasi terhadap kinerja guru pada guru ASN Sekolah Dasar di Kota Tasikmalaya ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengkaji dan menganalisis, sebagai berikut.

- 1) Komitmen organisasi, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, budaya organisasi, digitalisasi, kinerja guru pada guru ASN Sekolah Dasar di Kota Tasikmalaya;
- 2) Pengaruh komitmen organisasi, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan budaya organisasi terhadap secara bersama-sama kinerja guru pada guru ASN Sekolah Dasar di Kota Tasikmalaya;
- 3) Pengaruh komitmen organisasi, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja guru pada guru ASN Sekolah Dasar di Kota Tasikmalaya;
- 4) Peran digitalisasi dalam memoderasi pengaruh komitmen organisasi, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan budaya organisasi terhadap kinerja guru pada guru ASN Sekolah Dasar di Kota Tasikmalaya.

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

1.4.1 Aspek Teoritis

Hal baru dalam penelitian ini adalah penggunaan variabel digitalisasi, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual pada organisasi *non-profit* sebagai variabel independen yang selama ini belum banyak diteliti. Melalui alat analisis

PLS SEM, ingin diketahui pengaruhnya terhadap kinerja guru dengan digitalisasi sebagai variabel moderasi pada guru ASN Sekolah Dasar di Kota Tasikmalaya.

1.4.2 Aspek Praktis

Kegunaan penelitian juga diharapkan dapat menjadi bahan rujukan bagi praktisi. Adapun kegunaan terapan penelitian ini yaitu.

- 1) Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu menjadi bahan rujukan guna meningkatkan kinerja guru ASN Sekolah Dasar di Kota Tasikmalaya;
- 2) Memberikan masukan kepada bagian kepegawaian sehingga dapat meningkatkan kinerja guru;
- 3) Memberikan tambahan wawasan dan pandangan khususnya untuk peneliti sendiri dan umumnya untuk keilmuan manajemen sumber daya manusia dan seluruh pembaca.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat dimana situasi sosial tersebut akan diteliti (Sugiyono, 2022: 65) . Lebih lanjut tempat penelitian, adalah tempat dimana seorang peneliti mendapatkan data bagi penelitiannya. Penelitian ini dilakukan di Dinas Pendidikan Kota Tasikmalaya. Tempat ini juga menjadi sumber untuk mendapatkan data baik itu data primer dengan penyebaran angket ataupun data sekunder.

1.5.2 Jadwal Penelitian

Prosedur penelitian sudah dilaksanakan di mulai dari tahap persiapan, pengumpulan data, pengolahan data dan penulisan laporan. Adapun pelaksanaan penelitian dapat dilihat pada Lampiran 1.