

## PROGRAM SERTIFIKASI DAN KOMITMEN GURU: APLIKASI REGRESSION DISCONTINUITY (RDD)

Wahdi Suardi<sup>a\*</sup>, Suhendra Yusuf<sup>b</sup>

<sup>a</sup>Prodi Manajemen FE- Universitas Islam Nusantara, Jl. Soekarno-Hatta 530 Bandung

<sup>b</sup>Prodi Pendidikan Bahasa Inggris FKIP-Universitas Islam Nusantara, Jl. Soekarno-Hatta 530  
Bandung

e-mail: ekonomi@uninus.ac.id

### Abstract

One way to increase teacher quality is through teacher certification program to ensure that teachers have sufficient competencies required for teaching. Competent teachers then should be rewarded by a proper raise in salary. Since teacher wage is now relatively higher than before, teacher would provide more effort in order to keep their commitment. This study aims to empirically test the impact of the teacher certification program on teacher's commitment. A total of 449 respondents teachers in Bandung were selected by a *stratified* random sampling method. Respondents were asked to rate items using a five-point Likert type scales (strongly disagree to strongly agree). The data were gathered using a questionnaire that has been tested for its validity and reliability. The regression-discontinuity design (RD) was used to test the hypotheses on teacher commitment's difference between certified and uncertified teacher. The findings conclude that there is no strong evidence that certified teacher's program was impacted on teacher's commitment.

**Keywords:** Commitment to school, commitment to teaching occupation, commitment to teaching work, commitment to work group.

---

## PENDAHULUAN

### Latar belakang

*Global Competitiveness Index* 2016-2017 yang diumumkan oleh UNDP mencatat bahwa pada tahun 2016-17 posisi daya saing Indonesia berada pada urutan ke-41 dari 138 negara (World Economic Forum, 2016). Seharusnya posisi Indonesia akan lebih baik bila saja posisi pilar *health and primary education* tidak berada pada peringkat ke-100, dan mengalami penurunan dari tahun sebelumnya. Peringkat Indonesia itu jauh lebih rendah daripada Malaysia (44), Vietnam (65), Filipina (81), dan Thailand (86), namun beruntung karena masih di atas Kamboja (103). Fakta ini mengisyaratkan bahwa Indonesia masih dihadapkan pada masalah mutu

pendidikan, padahal posisinya merupakan pilar penting yang dapat mendorong daya saing bangsa. Rujukan lain datang dari beberapa hasil survey internasional yang dilakukan oleh lembaga asesmen internasional yang menempatkan Indonesia pada peringkat terendah. Misalnya hasil survey PISA tahun 2009 memosisikan kemampuan membaca murid Indonesia usia 15 tahun tergolong rendah, atau hanya sedikit lebih tinggi daripada Argentina, Kazakhstan, Albania, Qatar, Peru, Panama, Azerbaijan, dan Kyrgyzstan (OECD, 2010). Kemudian hasil survey TIMSS 2011 menempatkan murid kelas 8 Indonesia pada urutan ke 38 dari 42 negara dalam bidang matematik (Chang *et al.*, 2014). Sedangkan pada pelajaran IPA posisinya makin parah

yaitu masuk peringkat empat terendah bersama Peru, Azerbaijan dan Kyrgyzstan. Namun yang paling memprihatinkan karena peringkat Indonesia jauh tertinggal di bawah Thailand.

Rendahnya kualitas pendidikan di Indonesia pastinya tidak berdiri sendiri tetapi berkaitan atau dipengaruhi oleh kondisi seluruh komponen pendidikan secara sistemik, yaitu diantaranya kualitas dan pemerataan penyebaran guru, kurikulum, sumber belajar, sarana dan prasarana, iklim pembelajaran, serta sejauh mana *political will* pemerintah, baik di pusat maupun di daerah. Dari semuanya itu, guru merupakan komponen paling menentukan, karena di tangan gurulah kurikulum, sumber belajar, sarana dan prasarana, dan iklim pembelajaran menjadi sesuatu yang berarti bagi kehidupan peserta didik. Figur satu ini akan senantiasa menjadi sorotan strategis ketika berbicara masalah pendidikan, karena guru selalu terkait dengan komponen manapun dalam sistem pendidikan. Oleh karena itu, upaya perbaikan apapun yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan tidak akan memberikan kontribusi signifikan tanpa didukung oleh guru yang profesional dan berkualitas. Dengan kata lain, perbaikan kualitas pendidikan harus berpangkal dari guru dan berujung pada guru pula.

Salah satu dimensi guru yang diduga berkontribusi terhadap rendahnya kualitas pendidikan di Indonesia adalah komitmen guru itu sendiri dalam menjalankan tugasnya dan hubungannya dengan tingkat kemangkiran. Beberapa pakar umumnya mendukung terhadap adanya hubungan yang kuat antara

komitmen dengan tingkat kemangkiran karyawan (Hausknecht *et al.*, 2008; Woods *et al.*, 2012; Conwey & Briner, 2012). Tingginya tingkat kemangkiran guru (absence rate) di Indonesia diantaranya dilaporkan oleh Chaudury yang mengungkapkan tingkat kemangkiran guru di Indonesia tahun 2002-03 secara keseluruhan mencapai angka 19%, dan lebih tinggi daripada yang terjadi di Negara-negara miskin seperti: Zambia, Bangladesh, Papua Nugini, Equador dan Peru (Chaudhury, *et al.*, 2006). Seperti telah diduga sebelumnya, studi ini pun mengungkapkan bahwa tingkat kemangkiran tertinggi terjadi di sekolah yang berlokasi di pedesaan, dan lebih banyak dilakukan oleh guru-guru tidak tetap. Studi lain menyebutkan 1 dari setiap 5 guru di Indonesia mangkir pada waktu-waktu tertentu (Granado *et al.*, 2007). Masih berkaitan dengan kemangkiran guru, studi yang dilakukan oleh SMERU & Acer mengungkapkan bahwa tingkat kemangkiran guru secara nasional berkisar antara 9,7-10,7%, dan tertinggi di Kalimantan (14,1%). Berdasarkan jenjang, jenis dan status sekolah, yang tertinggi adalah SMP (10,3%), Madrasah (12,5%), dan sekolah swasta (12,8%) (McKenzie & Sumarto, 2014).

Walaupun bukan satu-satunya yang menentukan rendahnya komitmen guru di Indonesia diduga kuat karena gaji yang diterimanya relative belum layak, setidaknya bila dibandingkan dengan yang berlaku di Negara-negara lain. Padahal rendahnya gaji guru akan berdampak pada motivasi guru dan pada gilirannya dapat menurunkan kualitas sekolah secara keseluruhan (Lambert, 2004). Sebagai gambaran, gaji awal guru SMA di

Indonesia hanya mencapai 3.373 US\$/tahun tahun 2004, dan gaji tertinggi mencapai angka 4.756 US\$/tahun pada tahun 2004/05 (OECD, 2017). Bandingkan dengan Negara tetangga Filipina, gaji awal guru SMA sudah mencapai 9.060 US\$/tahun, dan gaji tertinggi mencapai angka 10.770 US\$/tahun. Bahkan nominal gaji guru di Indonesia jauh tertinggal daripada Negara-negara “sekelas” Peru dan Sri Lanka. Bukan itu saja, gaji guru di Indonesia juga relative lebih rendah dibandingkan dengan gaji profesi-profesi lainnya. Jumlah itu sebenarnya sudah mengalami peningkatan bila dibandingkan dengan tahun 2008 yaitu 2,012 US\$/tahun (Chang, 2009). Upaya untuk meningkatkan kualifikasi pendidikan guru juga ternyata tidak berkorelasi dengan penghasilan yang diterimanya (OECD, 2015).

Uraian di muka mengisyaratkan bahwa karakteristik guru di Indonesia ditandai diantaranya oleh rendahnya komitmen sebagai akibat penghasilan yang diterimanya relative tidak memadai. Menyadari kondisi ini pemerintah telah mengembangkan berbagai strategi, termasuk diantaranya adalah program sertifikasi guru. Program ini merupakan intervensi langsung pemerintah menuju peningkatan mutu dan sekaligus meningkatkan kesejahteraan hidup guru yang memadai. Peningkatan kesejahteraan guru dalam bentuk pemberian tunjangan profesi bagi guru yang telah memiliki sertifikat pendidik ini berlaku untuk guru baik yang berstatus PNS atau swasta.

Apakah guru yang bersertifikat secara otomatis dapat meningkatkan mutu pembelajaran, hingga saat ini masih dalam

perdebatan, setidaknya pada tataran akademis. Misalnya hasil penelitian Bank Dunia di Indonesia menyimpulkan bahwa sertifikasi guru diakui berhasil mengurangi waktu guru untuk berkegiatan di luar sekolah dan mengurangi *financial-stress*, tetapi sayangnya tidak menjadikan guru mengajar lebih baik (The World Bank, 2015). Studi lainnya mengungkapkan bahwa sertifikasi guru tidak terbukti efektif dalam meningkatkan capaian pembelajaran siswa dan kinerja guru (Kusumawardhani, 2017). Sejalan dengan itu, penelitian lainnya juga membuktikan bahwa tunjangan sertifikasi yang diberikan kepada guru yang sudah lama mengabdikan, terbukti tidak bermakna signifikan terhadap peningkatan prestasi siswa (Ree, Muralidharan, Pradhan, & Rogers, 2016). Kesimpulan yang relative sama juga menemukan bahwa sertifikasi guru berdampak terhadap kinerja guru di kelas, namun tidak berpengaruh langsung terhadap efikasi keyakinan guru (Sitohang & Guzman, 2012). Misalnya studi mengenai sekolah di India tentang hubungan antara gaji berdasarkan kinerja dan pencapaian murid (Kingdon & Teal, 2010), menyimpulkan memang ditemukan bukti kuat bahwa gaji berdasarkan kinerja di sektor swasta mempengaruhi pencapaian murid, tetapi bukti hubungan kausalitas tersebut tidak ditemukan pada sekolah umum.

Pelaksanaan sertifikasi guru di Indonesia diyakini oleh sementara kalangan akan meningkatkan mutu pembelajaran karena adanya stimulus berupa tunjangan profesi. Hal ini dilakukan dengan asumsi bahwa gaji guru di Indonesia sangat rendah. Namun

peningkatan mutu pembelajaran sebagai akibat tingginya gaji guru belum tentu berlaku menyeluruh. Hasil penelitian di atas secara umum memang berhasil membuktikan lemahnya hubungan antara program sertifikasi guru dengan prestasi siswa, namun sayangnya tidak menemukan atau menyinggung *intervening variable* yang memediasi kedua variabel besar tersebut. Variabel antara tersebut diantaranya adalah komitmen, kepuasan kerja, moral, serta motivasi guru, dan kesemuanya itu disepakati dapat dideteksi berdasarkan kinerja guru, kemangkiran, prestasi siswa, dan bagaimana sikapnya terhadap sekolah (Day, Elliot, & Kington, 2005). Oleh karena itu, bagaimana hubungan antara program sertifikasi dengan komitmen guru menarik dan penting untuk diteliti

#### **Masalah, tujuan dan kegunaan penelitian**

Penelitian ini berangkat dari pertanyaan mendasar apakah program sertifikasi guru berdampak terhadap peningkatan komitmen guru. Secara umum penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan, mendeskripsikan dan memetakan serta menganalisis komitmen guru berdasarkan berbagai status guru, jenjang sekolah, status sekolah, gender, dan beban kerja guru. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan *second opinion* bagi pemerintah untuk mengembangkan kebijakan dan pelaksanaan sertifikasi guru yang lebih profesional, akuntabel dan transparan.

#### **KERANGKA TEORITIS**

Komitmen guru merupakan janji, tetapi bukan sembarang janji, karena komitmen guru adalah kondisi psikologis di mana guru merasa terikat dengan sekolahnya, dengan profesinya, dengan lingkungannya, dan sebagainya. Guru yang memiliki komitmen tinggi akan merasa sangat terikat dengan sekolahnya, mereka tidak akan meninggalkan sekolah jika sekolah sedang menghadapi masalah, dan mereka akan berupaya semaksimal mungkin untuk menyelesaikannya. Sebaliknya guru yang memiliki komitmen rendah akan mudah mengambil keputusan untuk meninggalkan sekolah yang selama ini merupakan tempat pengabdianya. Oleh karenanya komitmen juga sering disetarakan dengan loyalitas (Newstrom & Davis, 2002), yang menunjukkan derajat kesetiaan guru dalam mengidentifikasi dirinya terhadap sekolahnya dan ingin untuk melanjutkan berpartisipasi secara aktif dalam sekolah tersebut.

Dalam studi ini, komitmen guru (*teacher's commitment*) diklasifikasikan ke dalam empat dimensi yaitu komitmen terhadap sekolah (*commitment to school*), terhadap profesi guru (*commitment to teaching occupation*), terhadap tugas mengajar (*commitment to teaching work*), dan terhadap kemitraan (*commitment to work group*). Komitmen terhadap sekolah (dalam banyak literature sering disetarakan sebagai *organizational's commitment* (komitmen organisasional). Konsep populer tentang komitmen organisasional diajukan oleh Allen & Mayer (1997) yang membagi komitmen

dalam tiga komponen yaitu: *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment* (Jaros, 2007). Secara umum komitmen afektif merupakan ikatan emosional yang melekat pada anggota organisasi untuk mengidentifikasi dan melibatkan dirinya dengan organisasi. Komitmen *normative* merupakan perasaan-perasaan pegawai tentang kewajiban yang harus ia berikan kepada organisasi, dan komitmen *continuance* merupakan persepsi anggota tentang keuntungan dan kerugian jika ia bergabung dalam sebuah organisasi.

Guru dengan komitmen afektif tinggi memilih profesi sebagai guru karena keinginannya yang kuat untuk menjadi menjadi seorang pendidik. Sementara itu guru dengan komitmen *continuance* tinggi memilih menjadi guru karena pertimbangan bahwa sekolah akan dapat memenuhi kebutuhannya. Sedangkan guru yang memiliki komitmen *normative* tinggi akan melaksanakan tugasnya karena pertimbangan kewajiban atau tugas. Komitmen afektif akan cenderung mengarahkan usaha guru atas nama sekolah karena ia memiliki keinginan untuk mempertahankan tugasnya dibandingkan dengan sekolah sebagai sebuah kewajiban (*normative*) atau kebutuhan (*continuance*).

Dari beberapa hasil penelitian mengenai antesedan *affective commitment*, setidaknya terungkap tiga kategori besar yang harus diperhitungkan, yaitu: karakteristik organisasi, karakteristik individu, dan pengalaman kerja. Karakteristik organisasi yang mempengaruhi perkembangan *affective commitment* adalah sistem desentralisasi

(Bateman & Strasser, 1984), kebijakan organisasi yang adil, dan cara mengkomunikasikan kebijakan organisasi kepada individu (Allen & Meyer, 1990). Dalam kaitannya dengan karakteristik individu, beberapa penelitian mengungkapkan bahwa gender mempengaruhi *affective commitment* (Siloan, 2017) namun ada pula yang menyatakan tidak demikian (Zhang & Bloemer, 2011). Selain itu usia juga mempengaruhi proses terbentuknya *affective commitment*, meskipun tergantung dari beberapa kondisi individu sendiri (Pittinsky & Shih, 2005), kemudian *organizational tenure* (English, Morrison, & Chalon, 2010), status pernikahan, tingkat pendidikan, kebutuhan untuk berprestasi, etos kerja, dan persepsi individu mengenai kompetensinya (Meyer & Allen, 1997). Berikutnya *job scope* diduga banyak mempengaruhi *affective commitment* yaitu beberapa karakteristik yang menunjukkan kepuasan dan motivasi individu (Sieger, Bernhard, & Freya, 2011).

Guru yang memiliki *affective commitment* tinggi memiliki kedekatan emosional yang erat terhadap organisasi, atau berarti individu tersebut akan memiliki motivasi dan keinginan untuk berkontribusi secara berarti terhadap organisasi dibandingkan individu dengan *affective commitment* yang lebih rendah. Berdasarkan beberapa penelitian *affective commitment* memiliki hubungan yang sangat erat dengan seberapa sering seorang anggota tidak hadir atau absen dalam organisasi (Woods, Poole, & Zibarras, 2012). Berdasarkan hasil penelitian individu dengan *affective commitment* tinggi akan bekerja lebih

keras dan menunjukkan hasil pekerjaan yang lebih baik dibandingkan yang komitmennya lebih rendah (Lores *et al.*, 2016).

Kemudian *continuance commitment* berkaitan dengan kesadaran guru akan mengalami kerugian jika meninggalkan sekolah. Guru dengan *continuance commitment* yang tinggi akan terus menjadi guru di sekolahnya karena berdasarkan kebutuhannya. Komitmen kontinuan adalah murni didasarkan pada pendekatan biaya-manfaat atau untung-rugi. *Continuance commitment* tumbuh karena adanya berbagai tindakan atau kejadian yang dapat meningkatkan kerugian jika meninggalkan organisasi. Beberapa tindakan atau kejadian ini terdiri atas: investasi dan alternatif. Investasi termasuk sesuatu yang berharga, waktu, usaha ataupun uang, yang harus individu korbakan jika meninggalkan organisasi. Sedangkan alternatif adalah kemungkinan untuk masuk ke organisasi lain. Proses pertimbangan adalah saat di mana individu mencapai kesadaran akan investasi dan alternatif, dan bagaimana dampaknya bagi mereka sendiri (P.Meyer *et.al.*, 2002).

Sedangkan *normative commitment* menggambarkan perasaan keterikatan untuk terus berada dalam organisasi. Guru dengan *normative commitment* yang tinggi akan terus menjadi guru di sekolahnya karena merasa dirinya harus berada dalam sekolahnya. Komitmen *normative* berkembang sebagai hasil dari pengalaman sosialisasi, dan tergantung dari sejauh apa perasaan kewajiban yang dimilikinya. Komponen *normative* menimbulkan perasaan kewajiban pada guru untuk memberikan yang terbaik untuk sekolah

karena ia merasa telah *dibesarkan* oleh sekolah. Selain itu *normative commitment* juga berkembang karena organisasi memberikan sesuatu yang sangat berharga bagi individu yang tidak dapat dibalas kembali (McCormick & Donohue, 2016).

Secara sederhana, *commitmen to teaching work* menunjukan suasana batin atau kondisi psikologis guru yang diliputi oleh “rasa cinta” mendalam ketika sedang melaksanakan tugas mengajar (Coladarci, 1992). Guru yang memiliki komitmen mengajar rendah, biasanya ingin cepat-cepat keluar dari kelas. Guru yang mengajar dengan hati pasti akan mempersiapkan diri sebelum mengajar, baginya tugas mereka adalah membuat suasana kelas menjadi menyenangkan. Guru yang mengajar dengan hati tidak sekedar mengajar di depan kelas, tetapi akan selalu memberikan contoh yang baik bagi anak didiknya, baginya keteladanan atau memberi contoh melalui sikap dan tingkah laku yang baik merupakan strategi yang ampuh untuk mendidik muridnya.

Berikutnya *commitment to teaching occupation* merupakan sikap dan keyakinan guru terhadap profesi guru sebagai karir yang menjanjikan (Jones, 2016). Dalam beberapa literature, komitmen ini sering disetarakan dengan rumusan *professional commitment*, *career orientation*, *career commitment*, dan *career salience*. Kemudian *commitment to work group* didefinisikan sebagai *sense of faithfulness & collaboration* dengan sesama guru di sekolah (Randall & Cote, 1991). Komitmen ini diantaranya dapat diukur melalui derajat kesetiaan dan keinginan untuk saling membantu dengan guru lainnya. Sedangkan

komitmen terhadap kemitraan dikonsepsikan sebagai *sense of faithfulness & collaboration* dengan sesama guru (Randall & Cote, 1991). Komitmen ini diantaranya dapat diukur melalui derajat densitas kesetiaan dan keinginan untuk saling kerjasama dengan guru lainnya, dan terlibat aktif dalam beberapa organisasi atau forum guru seperti kelompok guru atau musyawarah guru mata pelajaran (MGMP) dan majelis kepala sekolah (MKS).

## DESAIN PENELITIAN

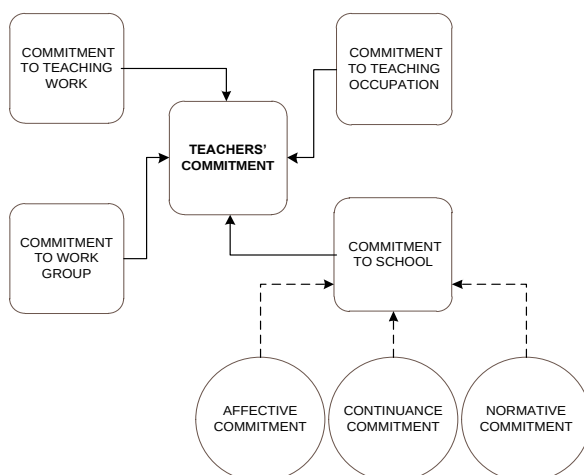
Penelitian ini tergolong *evaluation research study* (Neuman, 2007) yaitu bertujuan untuk mengungkapkan dampak (*causal link*) program sertifikasi (*intervention program*) terhadap komitmen guru (*intermediate outcome*). Konsep ini sejalan dengan yang dikembangkan oleh ADB yang menegaskan bahwa studi dampak dilakukan untuk menentukan apakah sebuah program intervensi

mempunyai *welfare effect* terhadap individu, komunitas atau organisasi, dan apakah dampak itu telah sesuai dengan yang diharapkan (Asian Development Bank, 2006). Konsep lain menegaskan bahwa studi dampak merupakan langkah *assessment* untuk menentukan sejauh mana program intervensi dinilai telah berdampak terhadap *outcome*, dan kemudian apakah telah sesuai dengan yang direncanakan (Austrian Development Agency: Evaluation Unit, 2009).

Dalam studi ini, evaluasi sertifikasi guru akan lebih difokuskan kepada *impact evaluations*, yaitu melakukan asesmen untuk mengungkapkan sejauh mana *causal link* antara sebuah program intervensi dengan *outcome* yang ingin dicapai. Dipilihnya variable komitmen mengingat program sertifikasi *indentik* dengan peningkatan kesejahteraan guru, yaitu dalam bentuk pemberian tunjangan profesi.

bahwa terdapat hubungan yang erat antara peningkatan jumlah dan variasi kompensasi yang dengan peningkatan komitmen kerja. Apalagi ketika gaji guru di Indonesia disebut-sebut sangat rendah, maka program sertifikasi guru diharapkan dapat meningkatkan komitmennya dengan segala dampak ikutannya. Dalam penelitian ini komitmen guru dijabarkan dalam empat dimensi yaitu komitmen terhadap sekolah, komitmen mengajar, komitmen profesi dan komitmen kemitraan.

Sampel studi diambil secara acak purposive-representatif, terstratifikasi dan terkelompok. Dari jumlah 30 Kecamatan di Kota Bandung kemudian secara purposive



Gambar 1. Dimensi komitmen Guru

Walaupun terdapat beberapa pengecualian atau asumsi-asumsi yang harus dipenuhi, umumnya sebagian besar studi empiris menunjukkan

berdasarkan probabilitas dan proporsional terhadap jumlah guru yang telah lulus sertifikasi terpilih 16 Kecamatan. Selanjutnya, di masing-masing kecamatan dipilih secara acak guru sekolah yang bertugas di SD, SMP dan SMA dengan memperhitungkan diantaranya jalur kelulusan sertifikasi, status sekolah (negeri & swasta), beban kerja guru, dan gender, dan kemudian terpilih adalah 449 responden guru. Data primer adalah informasi tentang semua indikator yang mengungkapkan tentang konstruk komitmen guru dalam hubungannya sertifikasi, yaitu merupakan *pengakuan, pendapat atau persepsi* yang berkaitan dengan aspek sertifikasi dan komitmen guru. Semua data primer dihimpun dengan menggunakan instrumen kuesioner yang *bersifat tertutup*, dirumuskan dalam kombinasi bentuk *kalimat positif* dan *negatif*, dan disusun menurut *Skala Likerts*.

Dampak program sertifikasi terhadap komitmen guru dianalisis dengan menggunakan *Regression Discontinuity Design* (RDD). RDD merupakan salah satu model *quasi-experimental* yang populer digunakan untuk menganalisis dampak sebuah program intervensi (Lee & Munk, 2008). Metode ini merupakan alternatif terakhir untuk menganalisis dampak apabila tidak memungkinkan untuk melakukan eksperimen antara *treatment* dan *non-treatment groups* secara terkontrol. RDD pertama kali diperkenalkan oleh Thistlethwaite & Campbell (1960) sebagai cara untuk mengestimasi dampak perlakuan dalam setting desain *non-experimental* apakah melebihi *cutoff point* atau tidak (Lee & Lemieux, 2009). RDD

merupakan varian dari desain *before-and-after two group* yang pengelompokkannya berdasarkan *cutoff score* pada saat pengukuran (Trochim, 2001). Ide dasar RDD yaitu bahwa dampak perlakuan terhadap karakteristik kelompok individu adalah sama atau lebih besar daripada nilai batas ambang (*exogenously set threshold*) yang telah ditentukan (Fan, Meng, Wei, & Zhao, 2010). Dampak perlakuan (*treatment*) kemudian dianalisis menggunakan analisis regresi dengan asumsi bahwa *treatment effect* dapat dideteksi dengan menggunakan indikator *assignment cutoff*. (Lee & Munk, 2008). Dalam penelitian ini, kelompok guru yang memperoleh skor komitmen di bawah *cutoff point* dinyatakan sebagai kelompok yang belum mengikuti program sertifikasi guru (*pre-measures*) dan sebaliknya bila di atas *cutoff point* dinyatakan telah mengikuti/lulus program sertifikasi guru (*post-measures*). Persamaan dasar RDD adalah sebagai berikut.

$$Y_{post} = b_0 + b_1Z + b_2X_{pre} + e$$

( $Y_{post}$  = *post measures*;  $Z$  = *group assignment* (0 = control; 1 = treatment);  $X_{pre}$  = *pre measures*,  $E$  = *residual error*, dan  $b$ 's = *estimated sample regression weights*). Bobot regresi  $Z$  (*variable treatment*) menunjukkan manfaat dan kerugian berdasarkan hasil pengukuran *post assessment*. Secara teknis, uji statistik dilakukan untuk menentukan apakah ada perbedaan antara *pre-and post-slope* atau perbedaan intersep antara garis regresi kedua kelompok tersebut. Sedangkan untuk menemukan factor-faktor terbentuknya komitmen guru, digunakan desain penelitian *correlational design* (Creswell, 2014) dengan



memanfaatkan beberapa uji statistic non-parametrik.

## HASIL DAN DISKUSI

### Karakteristik responden

Gejala *feminisasi* profesi guru juga tampaknya terjadi di Indonesia, setidaknya bila merujuk pada studi ini karena sekira 64 persen responden adalah guru perempuan. Fenomena ini terjadi hampir di sebagian negara, misalnya UNESCO melaporkan bahwa pada tahun 2007, guru perempuan di Asia Tenggara berkisar antara 47-59%, negara Pasifik 56-71%, Amerika Utara & Eropa Barat 61-81%, dan Amerika Latin 60-70% (Commonwealth Secretariat & UNESCO, 2011). Perempuan dianggap cocok untuk memilih profesi guru, diantaranya karena memiliki *mothering instinc* yang lebih kuat daripada guru pria (Cortina & Román, 2006). Namun yang menarik fenomena feminisasi ini tampaknya tidak terjadi pada jabatan struktural di sekolah. Terbukti hanya sekira 12,24% guru perempuan yang dipercaya memegang jabatan struktural.

Tabel 1.  
*Karakteristik Responden*

| Karakteristik             | N   | %  |
|---------------------------|-----|----|
| <b>Jenis Kelamin</b>      |     |    |
| Perempuan                 | 286 | 64 |
| Laki-laki                 | 163 | 36 |
| <b>Usia</b>               |     |    |
| <25                       | 6   | 1  |
| 25-29                     | 219 | 49 |
| >29                       | 224 | 50 |
| <b>Pengalaman kerja</b>   |     |    |
| <10                       | 84  | 19 |
| 10-20                     | 282 | 63 |
| >20                       | 83  | 18 |
| <b>Pendidikan</b>         |     |    |
| D3                        | 9   | 2  |
| S1                        | 415 | 92 |
| S2                        | 25  | 6  |
| <b>Jabatan structural</b> |     |    |
| Ya                        | 117 | 26 |

|                                  |     |    |
|----------------------------------|-----|----|
| Tidak                            | 332 | 74 |
| <b>Latar belakang pendidikan</b> |     |    |
| Pendidikan                       | 43  | 10 |
| Non-pendidikan                   | 406 | 90 |
| <b>Status Guru</b>               |     |    |
| Honorer                          | 39  | 9  |
| Yayasan                          | 96  | 21 |
| PNS                              | 314 | 70 |
| <b>Jenjang Sekolah</b>           |     |    |
| SD                               | 178 | 40 |
| SMP                              | 251 | 56 |
| SMA                              | 20  | 4  |
| <b>Status Sekolah</b>            |     |    |
| Swasta                           | 158 | 35 |
| Negeri                           | 291 | 65 |

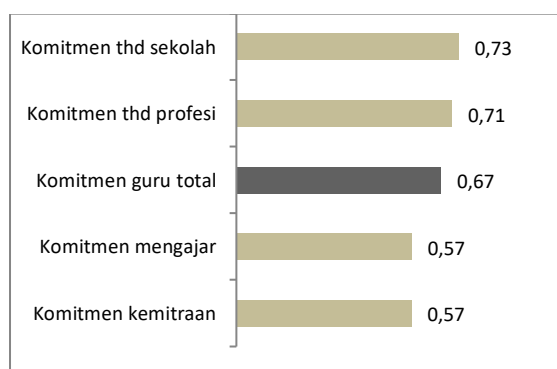
Hampir semua guru responden berusia di atas 29 tahun dan lebih dari 60% telah mengabdikan sebagai guru minimal 10 tahun. Dilihat dari sisi usia dan pengalaman kerja responden, secara umum guru berada pada kondisi cukup matang dan siap untuk menjadi manajer di kelas dan sebagai fasilitator pembelajaran. Aspek kematangan yang diperlukan oleh seorang guru meliputi: integritas, kejujuran, tanggung-jawab, kemampuan beradaptasi, pengendalian diri, semangat berprestasi, inisiatif, dan kreatifitas kerja. Prestasi belajar siswa diantaranya ditentukan oleh sejauhmana kesiapan dan kematangan seorang guru di kelas dan kematangannya dalam menunaikan tugas profesi.

Sebagian besar guru responden berpendidikan S-1 dan memiliki latar belakang program studi kependidikan. Dilihat dari status kepegawaiannya, sebagian besar (70%) guru merupakan PNS, baik yang dipekerjakan oleh pemerintah. Guru honorer umumnya dipekerjakan dan menerima gaji baik dari sekolah langsung maupun dan mereka pun dapat bekerja di sekolah swasta atau negeri. Dilihat dari tugas tambahan lainnya, hanya sekira 26% guru responden yang memegang

jabatan struktural di sekolahnya, dan sebagian besar terjadi di sekolah swasta. Hal ini mengindikasikan bahwa peluang untuk memegang jabatan struktural di sekolah swasta relatif lebih besar daripada di sekolah negeri. Lebih dari 60% guru yang memegang jabatan struktural berada pada kisaran pengalaman kerja 25-40 tahun. Dipastikan bahwa pengalaman kerja merupakan salah satu persyaratan yang harus dipenuhi untuk memegang jabatan struktural di sekolah.

### Deskripsi komitmen guru

Secara keseluruhan komitmen guru termasuk pada kategori *sedang* (0,67), dan masih jauh untuk sampai pada kategori tinggi apalagi sangat tinggi. Komitmen terhadap sekolah dan komitmen terhadap profesi merupakan kontributor terbesar dalam pembentukan komitmen guru secara keseluruhan. Sementara itu komitmen mengajar dan kemitraan berada pada level komitmen *sedang*. Tingginya komitmen guru terhadap sekolah mengindikasikan bahwa sikap dan keyakinan guru sangat positif terhadap sekolahnya sebagai sebuah institusi yang dapat diandalkan.



Gambar 2. Deskripsi komitmen guru

Selanjutnya hubungan antara komitmen dengan karakteristik guru dan sekolah dapat dilihat pada table berikut. Hanya faktor gender dan tahun lulus sertifikasi yang dapat menjelaskan mengapa komitmen guru berbeda. *Pertama*, komitmen guru pria lebih tinggi daripada guru perempuan. Kecenderungan ini dapat terjadi diduga karena adanya diskriminasi di sekolah yang menganggap kemampuan guru perempuan tidak sama dengan pria sehingga kebanyakan guru perempuan memperoleh peran yang lebih rendah dan kurang terlibat dalam masalah-masalah sekolah (Greenberg & Baron, 2008).

Tabel 2

Komitmen guru

| Karakteristik Guru | $\rho$ | Intepretasi   |
|--------------------|--------|---------------|
| Gender             | 0,049* | P > W         |
| Usia               | 0,222  | Tidak berbeda |
| Pengalaman Kerja   | 0,952  | Tidak berbeda |
| Jenjang Pendidikan | 0,382  | Tidak berbeda |
| Status Guru        | 0,309  | Tidak berbeda |
| Jabatan structural | 0,567  | Tidak berbeda |
| Tahun Sertifikasi  | 0,052* | 2014 > 2013   |
| Status Sekolah     | 0,765  | Tidak berbeda |

\*signifikan pada level 5%

Pendapat ini tampaknya mendukung terhadap hasil penelitian ini karena hanya sekira 12,24% responden guru perempuan yang dipercaya memegang jabatan struktural.

*Kedua*, temuan yang mengindikasikan bahwa komitmen guru yang lulus sertifikasi pada tahun 2014 lebih tinggi daripada yang lulus pada tahun sebelumnya, untuk sementara dapat ditafsirkan bahwa program sertifikasi memang dapat meningkatkan komitmen guru, tetapi dampaknya hanya sementara, yaitu meningkat ketika baru saja lulus sertifikasi.

Kemudian berkaitan dengan komitmen guru terhadap sekolah, hanya factor status guru

dan jabatan structural yang membedakannya. Mengenai status guru, ada indikasi bahwa komitmen guru yang berstatus PNS lebih tinggi daripada guru Yayasan apalagi guru honorer. Hal ini dapat dipahami mengingat take-home pay guru PNS relatif lebih besar daripada status guru lainnya, sehingga akan mempengaruhi *continuance commitmen*-nya dan pada gilirannya berdampak pada komitmen guru terhadap sekolah. Begitu juga halnya dengan guru yang memangku jabatan struktural akan memperoleh penghasilan dan *intangible benefit* lainnya, baik itu berupa manfaat ekonomis, keluasaan kewenangan dan bahkan prestise.

Tabel 3  
*Komitmen guru terhadap sekolah*

| Karakteristik Guru | P       | Interpretasi             |
|--------------------|---------|--------------------------|
| Gender             | 0,607   | Tidak berbeda            |
| Usia               | 0,546   | Tidak berbeda            |
| Peng. Kerja        | 0,335   | Tidak berbeda            |
| Jenjang Pend       | 0,183   | Tidak berbeda            |
| Status Guru        | 0,027** | PNS>Yayasan>Honorer      |
| Status Sekolah     | 0,226   | Tidak berbeda            |
| Jaba. structural   | 0,053*  | Strutural>non structural |
| Tahun Sertifikasi  | 0,159   | Tidak berbeda            |

\*\* signifikan pada level 5%; \*signifikan pada level 10%

Selain itu terungkap pula tiga indikator yang dapat melemahkan komitmen guru terhadap sekolah, yaitu: (1) persepsi guru mengenai sedikitnya perubahan atau kemajuan sekolah selama ini (*normative commitment*), (2) kurangnya kemanfaatan yang diberikan oleh sekolah terhadap guru (*continuance commitment*), dan (3) kekurang-setujuan guru terhadap beberapa kebijakan sekolah, terutama yang terkait dengan masalah guru (*continuance commitment*). Faktor yang pertama lebih banyak dipersepsikan oleh guru-guru yang berstatus non PNS, sementara faktor kedua

dirasakan oleh semua guru tidak terkecuali apapun status sekolahnya, dan status kepegawaian guru. Kemudian yang terkait dengan komitmen guru terhadap profesinya, hanya faktor gender (komitmen profesi guru pria > guru perempuan) dan pengalaman mengajar (guru yang memiliki pengalaman kerja lebih rendah memiliki komitmen lebih tinggi daripada yang berpengalaman kerja lebih tinggi) yang membedakannya.

Tabel 4  
*Komitmen guru terhadap profesi*

| Karakteristik Guru      | p      | Keterangan     |
|-------------------------|--------|----------------|
| Gender                  | 0,057* | pria>perempuan |
| Usia                    | 0,586  | Tidak berbeda  |
| Pengalaman Kerja        | 0,093* | 2>1>3          |
| Jenjang Pendidikan      | 0,754  | Tidak berbeda  |
| Status Guru             | 0,666  | Tidak berbeda  |
| Status Sekolah          | 0,257  | Tidak berbeda  |
| Jabatan structural      | 0,501  | Tidak berbeda  |
| Tahun lulus Sertifikasi | 0,741  | Tidak berbeda  |

\*signifikan pada level 10%

Pengaruh pengalaman kerja terhadap komitmen profesi guru dapat dijelaskan dengan konsep *the law of the diminishing return*, yaitu mula-mula naik, mencapai puncak, dan kemudian menurun. Puncak komitmen guru terhadap profesinya tampaknya berada pada kisaran pengalaman mengajar 10-20 tahun.

Selain itu terdapat satu indikator yang perlu mendapat perhatian karena dalam jangka panjang dapat melemahkan komitmen guru terhadap profesinya, yaitu terdapat *kecenderungan kurangnya rasa bangga terhadap profesi guru*. Secara sederhana kebanggaan dimaksud sering dimaknai sebagai sikap positif guru profesinya, memiliki komitmen pada profesi, dan bertekad untuk terus bertahan menggeluti profesinya. Kecuali berdasarkan latar belakang pendidikannya,

kecenderungan ini hampir merata di sekolah negeri atau swasta, dan semua guru dengan status PNS atau bukan. Berdasarkan latar belakang pendidikannya terdeteksi bahwa *kebanggaan terhadap profesi guru lebih tinggi dimiliki oleh guru yang berlatar pendidikan dibandingkan dengan yang non pendidikan*. Apakah kecenderungan ini mengindikasikan bahwa guru yang berlatar-belakang non pendidikan *merasa terpaksa* atau tidak berminat menggeluti profesi guru, perlu dilakukan penelitian lebih lanjut.

Seperti telah dijelaskan di muka, komitmen guru terhadap tugas mengajar tergolong sedang-sedang saja (0,574), dan fakta ini relatif sama untuk semua karakteristik guru dan sekolahnya. Satu indikator penting yang menunjukkan rendahnya komitmen guru dalam mengajar yaitu karena *tidak banyak waktu yang diluangkan untuk membahas pelajaran dengan murid di luar kelas*. Gejala ini relatif lebih banyak terjadi pada guru-guru yang berstatus honorer, dan guru yang berpendidikan lebih tinggi. Dengan membahas pelajaran di luar kelas, hubungan guru-murid akan lebih menyenangkan dan terbuka sehingga memacu semangat murid untuk belajar.

Tabel 5  
*Komitmen guru dalam mengajar*

| Karakteristik Guru      | $\rho$  | Keterangan       |
|-------------------------|---------|------------------|
| Gender                  | 0,040** | Perempuan > Pria |
| Usia                    | 0,166   | Tidak berbeda    |
| Pengalaman Kerja        | 0,455   | Tidak berbeda    |
| Jenjang Pendidikan      | 0,008** | D3>S1>S2         |
| Status Guru             | 0,181   | Tidak berbeda    |
| Status Sekolah          | 0,884   | Tidak berbeda    |
| Jabatan structural      | 0,648   | Tidak berbeda    |
| Tahun lulus Sertifikasi | 0,149   | Tidak berbeda    |

\*signifikan pada level 5%

Satu temuan menarik yang perlu mendapat perhatian yaitu terdeteksi bahwa *guru yang jenjang pendidikannya lebih rendah ternyata komitmen mengajarnya lebih tinggi daripada guru yang jenjang pendidikannya lebih tinggi*. Argumentasi sementara yang dapat menjelaskan mengapa hal itu terjadi, yaitu karena guru dengan jenjang pendidikan lebih tinggi berarti memiliki peluang, kesempatan atau aktivitas yang lebih luas di “luar sekolah”. Kegiatannya tersebut boleh jadi relevan dengan profesinya sebagai guru, tetapi tidak jarang pula yang jauh melenceng. Akibatnya waktu dan perhatian mengajar di kelas menjadi berkurang, dan biasanya tugasnya itu sebagian diserahkan kepada guru juniornya.

Kemudian terungkap pula bahwa variasi komitmen kemitraan lebih banyak ditentukan oleh faktor gender, tahun lulus sertifikasi, dan tahun realisasi tunjangan sertifikasi. Dari sisi gender, ada kecenderungan guru pria lebih aktif dalam mengikuti kegiatan organisasi atau forum keguruan dibandingkan dengan guru perempuan. Hal ini untuk sementara dapat dijelaskan karena guru pria lebih banyak memiliki waktu dan jejaring lebih luas. Sedangkan untuk faktor sertifikasi, sekali lagi terungkap bahwa dampak program sertifikasi terhadap komitmen guru hanya bersifat sementara, yaitu meningkat ketika baru saja lulus dan memperoleh tunjangan sertifikasi.

Tabel 6  
*Komitmen guru terhadap kemitraan*

| Karakteristik Guru      | p       | Interpretasi     |
|-------------------------|---------|------------------|
| Gender                  | 0,005** | Pria > Perempuan |
| Usia                    | 0,358   | Tidak berbeda    |
| Pengalaman Kerja        | 0,643   | Tidak berbeda    |
| Jenjang Pendidikan      | 0,483   | Tidak berbeda    |
| Status Guru             | 0,774   | Tidak berbeda    |
| Status sekolah          | 0,213   | Tidak berbeda    |
| Jabatan struktural      | 0,190   | Tidak berbeda    |
| Tahun lulus Sertifikasi | 0,047** | 2014>sebelumnya  |

\*\*signifikan pada level 5%

Salah satu faktor penting yang menyebabkan rendahnya komitmen guru terhadap kemitraan, diantaranya karena guru mempersepsikan bergabung dalam sebuah forum atau organisasi guru, tidak terlalu penting bagi dirinya. Sebagai wadah profesi yang bersifat nonstruktural, tampaknya MGMP belum dimanfaatkan sebagai sarana yang efektif dalam upaya pembinaan profesionalisme guru dalam kerangka kegiatan “oleh, dari dan untuk guru”. Namun harus diakui tidak sedikit forum MGMP yang tidak berfungsi, seolah hidup enggan, mati pun tidak mau, manfaat tidak terasa, atau eksistensinya antara ada dan tiada.

Tabel 8  
*Estimasi parameter komitmen*  
Dependent Variable: Post\_komitment

| Parameter | B      | Std. Error | T       | Sig. | 95% Confidence Interval |             |
|-----------|--------|------------|---------|------|-------------------------|-------------|
|           |        |            |         |      | Lower Bound             | Upper Bound |
| Intercept | 72.715 | .457       | 158.974 | .000 | 71.816                  | 73.614      |
| Precut    | 1.109  | .131       | 8.485   | .000 | .852                    | 1.366       |
| Group     | .240   | .646       | .371    | .711 | -1.031                  | 1.510       |
| Interact  | .658   | .186       | 3.532   | .000 | .292                    | 1.024       |

Hasil estimasi berikutnya bahwa perbedaan kemiringan adalah 72,955 (control) dan 72,715 (treatment), dan didukung oleh variable interaksi (0,658) serta dikonfirmasi dengan kemiringan yang berbeda secara statistik ( $t =$

### Dampak program sertifikasi terhadap komitmen guru

Hasil statistic deskriptif pada table berikut mengindikasikan bahwa rerata skor komitmen guru yang belum bersertifikasi (pre-test) *relative sama* untuk kelompok control dan treatment, namun *berbeda* bagi mereka yang telah mengikuti program sertifikasi (post-test).

Tabel 7  
*Statistik deskriptif variable komitmen guru*

| Group     |               | N   | Mean  | Std. Dev |
|-----------|---------------|-----|-------|----------|
| Control   | Komitmen-pre  | 223 | 10.99 | 2.149    |
|           | Komitmen-post | 223 | 69.80 | 5.002    |
| Treatment | Komitmen-pre  | 226 | 11.94 | 2.600    |
|           | Komitmen-post | 226 | 77.53 | 6.180    |

Untuk menguji perbedaan kemiringan garis regresi antara kelompok control dengan treatment ditambahkan variable interaksi (*interact*). Hasil estimasi di atas menunjukkan bahwa variable interaksi signifikan secara statistic, atau secara teknis kemiringan (slope) komitmen kelompok guru yang belum bersertifikasi berbeda dengan yang sudah bersertifikasi.

3,352,  $p = 0.000$ ). Perbedaan intersep yaitu 1,767 (control) dan 1,109 (treatment), didukung oleh variable group (7.102) serta dikonfirmasi bahwa intersep berbeda secara statistik ( $t = 0,018, p < 0.001$ ).

Tabel 9

*Statistik deskriptif variable komitmen guru*

| Model        | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t       | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|---------|------|
|              | B                           | Std. Error | Beta                      |         |      |
| 1 (Constant) | 72.715                      | .436       |                           | 166.888 | .000 |
| Precut       | 1.109                       | .124       | .514                      | 8.907   | .000 |

*a. Group = Control**b. Dependent Variable: Post\_komitment*

| Model        | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t       | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|---------|------|
|              | B                           | Std. Error | Beta                      |         |      |
| 1 (Constant) | 72.955                      | .477       |                           | 152.968 | .000 |
| Precut       | 1.767                       | .139       | .648                      | 12.741  | .000 |

*a. Group = Treatment**b. Dependent Variable: Post\_komitment*

## KESIMPULAN & REKOMENDASI

Secara keseluruhan komitmen guru termasuk tergolong *sedang*, dan komitmen terhadap sekolah serta komitmen terhadap profesi merupakan kontributor terbesar dalam pembentukan komitmen guru secara keseluruhan. Sementara itu komitmen mengajar dan komitmen kemitraan berada pada peringkat terendah. Komitmen guru pada umumnya ternyata berhubungan secara signifikan dengan faktor gender, tahun lulus sertifikasi guru, status kerja guru (PNS>swasta > honorer), jabatan struktural (menjabat > tidak menjabat), pengalaman mengajar (baru > lama), dan jenjang pendidikan (D3>S1>S2).

Faktor gender lebih nyata mempengaruhi komitmen profesi, komitmen mengajar dan komitmen kemitraan, dan pada umumnya komitmen guru pria lebih tinggi daripada guru perempuan. Secara statistik komitmen guru yang telah bersertifikasi lebih tinggi daripada yang belum bersertifikasi namun perbedaannya sangat tidak berarti (*slightly difference*) dan jauh lebih rendah daripada nilai *cutoff*.

Dampak program sertifikasi terhadap komitmen guru hanya berdampak sementara, yaitu meningkat ketika baru saja lulus sertifikasi dan memperoleh tunjangan sertifikasi. Berdasarkan temuan ini direkomendasikan bahwa kebijakan sekolah untuk memelihara komitmen guru seharusnya tidak boleh berhenti sampai pada target sertifikasi guru saja, tetapi harus terus dicarikan dan dirumuskan berbagai alternatif upaya komplementer untuk terus mempertahankan komitmen guru.

Regression Discontinuity Design hanya salah satu alternatif untuk menemukan dampak sebuah program intervensi dengan menggunakan pendekatan *counterfactual*. Desain ini memiliki kelemahannya yaitu tidak mampu untuk menjelaskan dampak intervensi per-individu atau antara *responden* dengan *non-responden*. Oleh karena itu untuk penelitian berikutnya RDD direkomendasikan untuk dilengkapi dengan pendekatan lainnya seperti *difference in difference analysis* (DDA) dan *propensity score matching analysis* (PMA).

## DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedent of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Anderson, D. R., Anderson, D. R., & Williams, T. A. (2011). *Statistics for Business & Economics*. South-Western: Cengage Learning.
- Armstrong, G., & Kotler, P. (2015). *Marketing: An introduction* (12 ed.). Edinburgh Gate: Pearson.
- Arnold, M. J., & Reynold, K. E. (2003). Hedonic shopping motivations. *Journal of Retailing*, 79(2), 77-95.
- Asian Development Bank. (2006, September). Impact evaluation: Metodological & operational issues. ADB.
- Austrian Development Agency: Evaluation Unit. (2009, July). Guidelines for Project & Programme Evaluations. *The Guidelines*. Austrian Development Agency.
- Bateman, T. S., & Strasser, S. (1984). A Longitudinal analysis of the antecedents of organizational commitment. *Academy of Management Journal*, 27(1), 95-115.
- Berry, L. L., Kathleen, S., & Grewal, D. (2002). Understanding Service Convenience. *Journal of Marketing*, 66(July), 1-18.
- Carpenter, J. M. (2008). Consumer shopping value, satisfaction, loyalty in discount retailing. *Journal of Retailing and Consumers Services*, 15(5), 358-363.
- Chang, E., Burns, L. D., & Francis, S. K. (2004). Gender differences in the dimensional structure of apparel shopping satisfaction among Korean consumers: The oole of hedonic shopping value. *Clothing and Textiles Research Journal*, 22(4), 185-199.
- Chang, M. C. (2009). *Teacher Reform in Indonesia*. The world Bank.
- Chang, M. C., Shaeffer, S., Al-Samarrai, S., Ragatz, A. B., Ree, J. d., & Stevenson, R. (2014). *Teacher reform in Indonesia: The role of politics and evidence in policy making*. The world Bank.
- Chaudhury, N., Hammer, J., Muralidharan, K., & Rogers, F. H. (2006). Missing in Action: Teacher and Health Worker Absence in Developing Countries. *Journal of Economic Perspectives*, 20(1), 91-116.
- Coladarci, T. (1992). Teachers' Sense of Efficacy and Commitment to Teaching. *The Journal of Experimental Education*, 60(4), 323-337.
- Commonwealth Secretariat & UNESCO. (2011, September). Women and the teaching profession: Exploring the feminisation debate. *Study Report*.
- Conwey, N., & Briner, R. B. (2012). Investigating the effect of collective organizational commitment on unit-level performance and absence. *Journal of Occupation & Organizational Psychology*, 85(3), 472-486.
- Cortina, R., & Román, S. S. (2006). *Women and teaching: Global perspectives on the feminization of a profession*. Palgrave Macmillan .
- Cox, A. D., Cox, D., & Anderson, R. D. (2005). Reassessing the pleasures of store shopping. *Journal of Business Research*, 58(3), 250-259.
- Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative, & Mixed Methods Approaches* (4th ed.). London: Sage Publications, Ltd.

- Darling, L., & Hammond. (2000, January). Teacher quality and student achievement. *Education Policy Analysis Archives*, 8(1), 1-44. Arizona State University.
- Davis, R., Lang, B., & Diego, J. S. (2014). How gender affects the relationship between hedonic shopping motivation? *Journal of Consumer Behaviour*, 13, 18-30.
- Day, C., Elliot, B., & Kington, A. (2005). Reform, standards and teacher identity: Challenges of sustaining commitment. *Teaching and Teacher Education Journal*, 21, 563-577.
- Dennis, C. (2005). *Objects of desire: Consumer behaviour in shopping centre choice*. New York: Palgrave Macmillan.
- Divisi Statistik Sektor Rill-Bank Indonesia. (2015). *Survey Perkembangan Properti Komersial*. Jakarta: Bank Indonesia.
- Donovan, R. J., Rositter, J., Marcoolyn, G., & A. Nesdale. (1994). Store atmosphere and purchasing behavior. *Journal of marketing*, 70(3), 283-294.
- English, B., Morrison, D., & Chalon, C. (2010). Moderator effects of organizational tenure on the relationship between psychological climate and affective commitment. *Journal of Management Development*, 29(4), 394-408.
- Fan, E., Meng, X., Wei, Z., & Zhao, G. (2010, February). Rates of Return to University Education: the Regression Discontinuity Design. *Discussion Paper No. 634*. The Australian National University: Centre for Economic Policy Research.
- Granado, F. J., Fengler, W., Ragatz, A., & Yavuz, E. (2007, August). Investing in Indonesia's Education: Allocation, Equity, and Efficiency of Public Expenditures. *Policy Research Working Paper Series*, 4329. The World Bank.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (2008). *Behavior in Organizations* (9 ed.). Pearson Prentice Hall.
- Hausknecht, J. P., Hiller, N. J., & Vance, R. J. (2008). Work-unit absenteeism: Effect of satisfaction, commitment, labor market condition and time. *Academy of Management Journal*, 51(6), 1223-1245.
- Hawkins, D. I., & Mothersbaugh, D. L. (2010). *Consumer behavior: building marketing strategy*. New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Hopkinson, G., & Pujari, D. (1999). A factor analytic study of the sources of meaning in hedonic consumption. *European Journal of Marketing*, 33(3/4), 273-294.
- Jackson, V., & L. Stoel. (2011). Mall attributes and shopping value: Difference by gender and generational cohort. *Journal of Retailing and Consumer Services*, 18(1), 1-9.
- Jackson, V., Brantley, A., & Stoel, L. (2011). Mall attributes and shopping value: Differences by gender and generational cohort. *Journal of Retailing and Consumer Services*, 18(1), 1-9.
- Jaros, S. (2007). Meyer and Allen model of organizational Commitment: Measurement issues. *The Icfai Journal of Organizational Behavior*, VI(4).
- JCDecaux. (n.d.). Retrieved September Kamis, 2017, from <http://www.jcdecauxna.com/sites/default/files/assets/mall/documents/studies/mallphenomenon.pdf>
- Jones, B. K. (2016, Nov-Dec). Enduring in an "Impossible" Occupation: Perfectionism and Commitment to Teaching. *Journal of Teacher Education*, 67(5), 437-446.
- Kattalia, K. (2011, March 4). On average, women spend 399 hours shopping a year, survey finds. *Daily News*.



- <http://www.nydailynews.com/life-style/average-women-spend-399-hours-shopping-year-survey-finds-article-1.116819>.
- Kingdon, G. G., & Teal, F. J. (2010, March). Teacher unions, teacher pay and student performance in India: A pupil fixed effects approach. *Journal of Development Economics*, 91(2), 278-288.
- Kusumawardhani, P. N. (2017). Does teacher certification program lead to better quality teachers? Evidence from Indonesia. *Journal of Education Economics*, 25(7), 590-618 .
- Lambert, S. (2004). Teachers' pay and conditions: An assessment of recent trends in Africa. *Background paper prepared for the Education for All Global Monitoring Report 2005*. Unesco.
- Lee, D. S., & Lemieux, T. (2009, February). Regression Discontinuity in Economics. *NBER Working Paper Series National Bureau* Cambridge: Naional Bureu of Economic Research.
- Lee, H., & Munk, T. (2008). Using regression discontinuity design for program evaluation. *Section on Research Methods*, 1675-1682. JSM.
- Lores, S. F., Gavilan, D., MariaAvello, & Blasco, F. ( 2016, January-March). Affective commitment to the employer brand: Development and validation of a scale. *BRQ Business Research Quarterly*, 19(1), 40-54.
- McCormick, L., & Donohue, R. (2016). Antecedents of affective and normative commitment of organisational volunteers. *The International Journal of Human Resource Management*, 1-24.
- McKenzie, P., & Sumarto, S. (2014). *Studi Ketidakhadiran Guru di Indonesia*. Jakarta: Education Sector Analytical and Capacity Development Partnership (ACDP), Badan Penelitian dan Pengembangan (Balitbang), Kemendikbud RI.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. SAGE Publication.
- Michael, O., Bar-Ilan, Court, D., & Petal, P. (2009). Job stress and organizational commitment among mentoring coordinators. *International Journal of Educational Management*, 23(3), 266-288.
- Mowen, J. C., & Minor, M. (2002). *Perilaku konsumen* (Edisi 5 ed., Vol. 1). Jakarta: Erlangga.
- Neuman, W. L. (2007). *Basic of Social Research: Qualitative & Quantitative Approaches* (2nd ed.). Pearson Education, Inc.
- Newman, I., & Schumacker, R. (2018). Regression discontinuity designs in medical settings: An alternative to quasi experimental designs in testing treatment effectiveness. *Multiple Linear Regression Viewpoints*, 38(1), 16-25.
- Newman, W. L. (2007). *Basic of social research: Qualitative and quantitative approach* (2nd ed.). Boston: Pearson Education, Inc.
- Newstrom, J. W., & Davis, K. (2002). *Organizational behavior: Human behavior at work*. McGraw-Hill.
- OECD. (2010). *PISA 2009 Results: Executive Summary* .
- OECD. (2014). *Education at a Glance 2014*. OECD Publishing.
- OECD. (2015). *OECD Economic survey: Indonesia*. Paris: OECD Publishing.
- OECD. (2017). *World Education Indicators*.

- Oliver, R. L. (2010). *Satisfaction: A behavioral perspective on the consumer* (2nd ed.). London: Routledge.
- Ozen, H., & Engizek, N. (2014). Shopping online without thinking: Being emotional or rational? *Asia Pasific Journal of Marketing and Logistic*(26), 78-93.
- P.Meyer, J., J.Stanley, D., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002, August). Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A Meta-analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61(1), 20-52.
- Pittinsky, T. L., & Shih, M. J. (2005, March). Glancing back: Recalling organizational commitment. *Faculty Research Working Papers Series, RWP05-022*. John F. Kennedy School of Government, Harvard University.
- Pratomo, N. (2017, Juni 26). *Hari Lebaran, Jumlah Pengunjung Mal di Jakarta Naik 40%*. Retrieved from Industri Bisnis: <http://industri.bisnis.com/read/20170626/12/666182/hari-lebaran-jumlah-pengunjung-mal-di-jakarta-naik-40>
- Randall, D. M., & Cote, J. A. (1991). Interrelationships of Work Commitment Constructs. *Sage Journal*, 18 (2), 194-211.
- Ree, J. d., Muralidharan, K., Pradhan, M., & Rogers, H. (2016, January). Double for Nothing? Experimental Evidence on the Impact of an Unconditional TeacherSalary Increase on Student Performance in Indonesia. *Working Paper*. J-PAL.
- Roy, R., & Ng, S. (2012). Regulatory focus and preference reversal between hedonic and utilitarian consumption. *Journal of Consumer Behaviour*, 11(1), 81-88.
- Schiffman, L. G., Kanuk, L. L., & Hansen, H. (2012). *Consumer behavior: An European outlook* (2nd ed.). England: Pearson Education Limited.
- Sieger, P., Bernhard, F., & Freya, U. (2011). Affective commitment and job satisfaction among non-family employees: Investigating the roles of justice perceptions and psychological ownership. *Journal of Family Business Strategy*, 2(2), 78-89.
- Siloan, M. M. (2017). Gender differences in commitment to state employment: The roles of coworker relationships. *Sage Journal*, 46(2), 170-187.
- Sitohang, L. K., & Guzman, A. B. (2012). The impact of the Indonesian teacher certification law on teachers' self efficacy, beliefs, and classroom performance: A structural equation model. *The Asian Journal of Educational Research and Synergy*, 4(1).
- Solomon, M., Bamossy, G., Askegaard, S., & Hogg, M. K. (2006). *Consumer behavior: A European Perspective* (3rd ed.). Harlow: Pearson Education Limited.
- Spangenberg, E. R., Voss, K. E., & A E. Crowley. (1997). Measuring the hedonic and utilitarian dimensions of attitude: A generally applicable scale. *Advances in Consumer Research*, 24(1), 235-241.
- The World Bank. (2015, December). INDONESIA:Teacher certification and beyond. An empirical evaluation of the teacher certification program and education quality improvements in Indonesia. *Study Report*. The Word Bank Office Jakarta.
- Trochim, W. M. (2001). The rergression-discontuinity design: An Introduction. *Research Methods Paper Series, 1*. Chicago: Treshold & Reserach Training Center on Rehabilitation & Mental Illness.

- Verde Group. (2008). The Shopping Mall: A Study on customer experience. *Executive Summary*, 1-7. Warton University of Pennsylvania.
- Wagner, T., & Rudolph, T. (2010). Towards a hierarchical theory of shopping motivation. *Journal of Retailing and Consumer Services*, 17, 415–429.
- Wasserman, L. (2006). *All of Nonparametric Statistics*. Springer Science & Business Media, Inc.
- Woods, S. A., Pole, R., & Zibarras, L. D. (2012). Employee absence and organizational commitment: Moderation effects of age. *Journal of Personnel Psychology*, 11(4), 199-203.
- Woods, S. A., Poole, R., & Zibarras, L. D. (2012). Employee absence and organizational commitment: Moderation Effects of Age . *Journal of Personnel Psychology*, 11, 199-203.
- World Economic Forum. (2016). The Global Competitiveness Report 2016-2017. *Insight Report*. (K. Schwab, Ed.) Geneva: World Economic Forum.
- Zhang, J., & Bloemer, J. (2011). Impact of value congruence on affective commitment: examining the moderating effects. *Journal of Service Management*, 22(2), 160-182.