

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan usaha sadar yang dengan sengaja dirancang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pendidikan juga bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM). Hal ini sesuai dengan tujuan pendidikan nasional yang tertuang dalam Undang-undang No.20 Tahun 2003 pasal 3 ayat 3 yang menyatakan bahwa pendidikan bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab kemasyarakatan dan kebangsaan.

Rendahnya kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan masalah mendasar yang dapat menghambat pembangunan dan perkembangan ekonomi nasional. Penataan sumber daya manusia perlu diupayakan secara bertahap dan berkesinambungan melalui sistem pendidikan yang berkualitas baik pada jalur pendidikan formal, informal, maupun non formal, mulai dari pendidikan dasar sampai pendidikan tinggi (Mulyasa 2004: 4). Dikatakan lebih lanjut oleh Mulyasa tentang pentingnya pengembangan sistem pendidikan yang berkualitas perlu lebih ditekankan, karena berbagai indikator menunjukkan bahwa pendidikan yang ada belum mampu menghasilkan sumber daya sesuai dengan perkembangan masyarakat dan kebutuhan pembangunan.

Sekolah sebagai institusi pengelola pelayanan pendidikan diharapkan dapat memfungsikan seluruh sumber daya yang ada secara efektif dalam mencapai tujuan dan efisien dalam menggunakan sumber daya tersebut. Menurut Sagala (2006: 57), sebagai institusi pendidikan sekolah merupakan suatu sistem tempat proses pendidikan berlangsung yang memiliki berbagai perangkat dan unsur-unsur yang saling berkaitan misalnya guru. Guru merupakan unsur manusiawi yang sangat menentukan keberhasilan pendidikan.

Sardiman (2005: 125) mengemukakan guru adalah salah satu komponen manusiawi dalam proses belajar mengajar yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial di bidang pembangunan. Oleh karena itu, guru yang merupakan salah satu unsur di bidang pendidikan harus berperan aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang. Dalam hal ini guru tidak semata-mata sebagai pengajar yang melakukan transfer ilmu pengetahuan, tetapi juga sebagai pendidik yang melakukan transfer nilai-nilai sekaligus sebagai pembimbing yang memberikan pengarahan dan menuntun siswa dalam belajar.

Guru merupakan komponen utama dalam penyelenggaraan pendidikan secara teknis di sekolah. Di tangan gurulah semua proses pemberdayaan sumber daya manusia berlangsung secara efisien dan efektif demi tercapainya tujuan pendidikan. Semua unsur yang terkait dalam proses pembelajaran di kelas misalnya materi, media, sarana dan prasarana bahkan dana pendidikan tidak akan memberikan dukungan yang maksimal terhadap peningkatan mutu pendidikan jika guru tidak memiliki kemampuan manajemen pembelajaran yang baik.

Guru merupakan penentu keberhasilan pendidikan melalui kinerjanya pada tataran tingkat pendidikan tertentu sehingga upaya meningkatkan mutu pendidikan harus dimulai dari aspek guru dan tenaga kependidikan lainnya yang menyangkut kualitas keprofesionalannya maupun kesejahteraan dalam satu manajemen pendidikan yang profesional. Di pundak guru terletak tanggung jawab yang besar dalam meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia, artinya bahwa sebelum meningkatkan kualitas pendidikan, guru sendiri harus mempunyai kualitas yang baik dan memadai sebagai seorang guru. Tanggung jawab besar terletak di pundak guru untuk terus memperbaiki kualitas pendidikan dan menghasilkan generasi penerus bangsa yang mempunyai kompetensi yang mampu bersaing pada tingkat nasional maupun internasional.

Dalam rangka peningkatan kualitas pendidikan, sangat diharapkan guru-guru mempunyai komitmen yang kuat dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab mereka. Dengan adanya komitmen akan menghasilkan kinerja yang lebih baik dan memiliki motivasi yang kuat untuk berprestasi. Rasa bangga sebagai guru yang mengemban tugas mulia akan melahirkan semangat dari dalam diri guru itu sendiri untuk memberikan yang terbaik dalam rangka peningkatan kualitas pendidikan dan pengajaran.

Dalam usaha mewujudkan suasana yang kondusif di sekolah, maka komitmen kerja guru merupakan salah satu faktor penting. Komitmen guru merupakan kesadaran seorang guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar di sekolah yang ditunjukkan dengan sikap, nilai dan kebiasaan atau kelakuan dalam bekerja. Komitmen guru ini berkaitan dengan pencapaian prestasi

kerja guru dan erat pula hubungannya dengan prestasi siswa karena gurulah yang merangsang dan mendorong siswa untuk berprestasi.

Guru dengan komitmen tinggi pada umumnya akan juga menghasilkan kinerja yang tinggi pula. Komitmen akan memberikan dukungan positif terhadap hasil yang diharapkan organisasi, seperti terhadap kinerja, menghindari pekerja berhenti dan ketidakhadiran kerja. Dengan adanya komitmen dalam melaksanakan tugas maka hambatan-hambatan yang dihadapi dalam pelaksanaan tugas dalam hubungannya dengan siswa, kepala sekolah dan warga sekolah lain bukan menjadi hal yang menghambat guru untuk berkinerja baik.

Jika guru mempunyai komitmen yang tinggi, maka guru dengan kesederhanaannya akan menunjukkan rasa pengabdian dan tanggung jawab, rasa tulus ikhlas, konsentrasi dan kepeduliannya, semangat dan rasa kecintaan terhadap anak didik dan terhadap pekerjaannya sebagai guru, ia akan sediakan waktu, tenaga yang cukup dan tanpa keluh kesah untuk membantu siswa kelak menjadi generasi yang berguna bagi bangsa dan negara. Dengan memiliki komitmen yang tinggi, maka guru akan memberikan kinerja yang lebih baik. Kebanggaan sebagai guru akan melahirkan komitmen guru untuk terus memajukan dunia pendidikan melalui perbaikan proses kegiatan belajar mengajar secara terus menerus. Guru yang berkomitmen akan juga terus berupaya mencari cara-cara baru dalam peningkatan kualitas pekerjaannya.

Guru yang memiliki komitmen dalam bekerja juga dapat terlihat dari kemampuannya menjadikan dirinya sebagai bagian tidak terpisahkan dari kehidupan sekolah, artinya guru itu mau dan mampu menerima nilai-nilai dan

tujuan organisasi sekolah tempat dia bekerja sebagai nilai dan tujuan pribadinya, mampu melibatkan diri sepenuhnya kepada aktivitas-aktivitas sekolah, siap dan bersedia mempertahankan nama baik sekolah serta mampu menunjukkan loyalitas yang tinggi kepada sekolah.

Suasana lingkungan tempat bekerja mempengaruhi motivasi para anggota atau pekerja yang ada di dalamnya, dalam hal ini adalah guru. Suasana dalam suatu lembaga yang kondusif dapat mengembangkan potensi diri guru sehingga mereka akan puas dalam bekerja dan dengan adanya motivasi memungkinkan mereka dapat meningkatkan prestasi kerja guru yang akhirnya diharapkan dapat meningkatkan prestasi siswa.

Dalam lingkungan organisasi (sekolah), setiap individu terlibat dalam proses persepsi, misalnya bawahan (guru) mempersepsikan atasan (kepala sekolah) sebagai figur yang komunikatif, protektif, tegas tetapi mendidik, arogan, acuh tak acuh, berwibawa, dan lain-lain tergantung masing-masing individu (guru) untuk mempersepsikannya. Persepsi merupakan suatu proses yang terjadi dalam diri seseorang yang bertujuan untuk mengetahui, menginterpretasikan dan mengevaluasi orang lain yang dipersepsi, baik mengenai sifatnya, kualitasnya ataupun keadaan lain yang melekat atau yang ada dalam diri orang yang dipersepsi sehingga terbentuk gambaran mengenai orang lain sebagai objek persepsi tersebut. Dengan persepsi akan terbentuk dorongan-dorongan dan hasrat dalam diri seseorang untuk merespon stimulus yang diperoleh dari lingkungan atau individu, kemudian

memaknai dan mengambil manfaat bagi dirinya yaitu terjadinya perubahan perilaku dan motivasi.

Peningkatan kualitas guru dipengaruhi oleh bagaimana baiknya seorang kepala sekolah memimpin sebuah sekolah. Kepala sekolah dalam menjalankan roda kepemimpinan turut menentukan bagaimana baiknya kualitas pendidikan di sekolah. Dalam hal peningkatan kompetensi guru, mengajar tidak hanya faktor pedagogisnya yang harus menjadi perhatian tetapi juga faktor akademis (isi materi yang disampaikan oleh guru). Salah satu tugas kepala sekolah adalah sebagai pembina dan pembimbing guru dalam proses pembelajaran. Gaya kepemimpinan yang terbuka dan mendorong guru agar terus memberikan kinerja yang terbaik kepada sekolah. Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan mempunyai peran yang sangat penting untuk membantu guru. Di dalam kepemimpinannya kepala sekolah harus dapat memahami, mengatasi dan memperbaiki kekurangan-kekurangan yang terjadi di lingkungan sekolah. Gaya kepemimpinan apa yang diterapkan oleh kepala sekolah dalam memimpin juga mempengaruhi komitmen dan motivasi kerja dari para warga sekolah.

Berbagai cara telah ditempuh oleh pemerintah dalam upaya peningkatan kualitas guru demi tercapai tingkat tamatan yang berkualitas yang nantinya akan mampu bersaing dalam pasar kerja regional, nasional maupun internasional. Salah satu upaya yang dilakukan oleh pemerintah adalah melalui sertifikasi guru sehingga diharapkan kinerja guru akan meningkat dan profesional melaksanakan tugas belajar dan mengajar. Di lain pihak kemampuan guru juga terus dikembangkan melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan serta peningkatan

jenjang pendidikan bagi guru yang belum mempunyai tingkat pendidikan S1 atau D4 serta mengaktifkan kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) di sekolah. Tiada henti-hentinya upaya yang dilakukan menuju kepada peningkatan kualitas guru dan peningkatan kinerjanya dalam dunia pendidikan. Tetapi guru yang telah disertifikasi menunjukkan perilaku yang tidak berubah dan kinerjanya juga masih rendah, tidak ada bedanya guru yang telah disertifikasi dengan guru yang belum disertifikasi. Jadi seolah-olah sia-sia saja telah mengikuti sertifikasi karena tidak adanya perubahan pada diri guru untuk menunjukkan komitmen sebagai seorang guru dan kinerja yang lebih baik.

Sebagai seorang guru diharapkan mampu menampilkan komitmen afektif yang tinggi. Guru yang memiliki komitmen afektif dalam bekerja akan menjadikan dirinya sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari kehidupan sekolah yang berarti guru mau dan mampu menerima nilai-nilai dan tujuan organisasi sebagai nilai dan tujuan pribadi, mampu melibatkan diri sepenuhnya pada aktifitas atau kegiatan sekolah, siap dan sedia mempertahankan nama baik sekolah serta mampu menunjukkan loyalitas yang tinggi kepada sekolah.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Pengawas Dinas Pendidikan dan Menengah Dinas Pendidikan Kabupaten Batu Bara mengindikasikan bahwa komitmen afektif guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang pengajar, pendidik, dan seorang pembimbing masih rendah. Dari data empirik yang diperoleh dari hasil survey pendahuluan di SMP Negeri yang ada di Kecamatan Lima Puluh Kabupaten Batu Bara diperoleh bahwa masih rendahnya komitmen guru dalam melaksanakan tugas. Rendahnya komitmen guru dapat dilihat dari

disiplin guru yang masih kurang, seperti guru tidak mengikuti upacara bendera setiap hari Senin, guru datang terlambat dan tidak hadir di sekolah sesuai jadwalnya, tidak masuk kelas walaupun ada jam mengajar serta semangat kerja yang masih rendah. Proses belajar mengajar yang dilaksanakan tidak sesuai dengan rencana pelaksanaan pembelajaran. Guru tidak memiliki administrasi pembelajaran yang lengkap pada saat mengajar sehingga tujuan pembelajaran yang ingin dicapai juga kurang jelas yang akhirnya berdampak pada masih rendahnya prestasi siswa, tidak mempunyai planning kerja yang baik sehingga tugas mengajar dilaksanakan sebatas gugur kewajiban kerja saja.

Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya oleh Riyadi (2010) bahwa komitmen guru SMP Negeri Kabupaten Batu Bara masih belum optimal, kurang kompetennya guru dalam mengajar, disiplin guru yang masih kurang, semangat kerja yang masih rendah, masih banyak guru yang mengajar menggunakan cara tradisional dan belum sepenuhnya mengacu pada tuntutan kurikulum dan kegiatan pembelajaran efektif dan kreatif. Belum semua guru menyiapkan RPP pada saat mengajar sehingga tujuan pembelajaran yang ingin dicapai juga kurang jelas yang akhirnya berdampak pada masih rendahnya prestasi siswa, seperti masih rendahnya nilai UN (Ujian Nasional) siswa dan rendahnya nilai yang diperoleh pada OSN (Olimpiade Sain Nasional).

Data hasil UN Siswa SMP Negeri dan Swasta se-Kabupaten Batu Bara Tahun Pelajaran 2007/2008 dapat dilihat pada Tabel 1.1 berikut :

Tabel 1.1. Nilai UN SMP Negeri/Swasta se-Kabupaten Batu Bara

Tahun Pelajaran 2007/2008

No	Mata Pelajaran	Nilai Tertinggi	Nilai Terendah	Nilai Rata-Rata
1	Bahasa Indonesia	7,23	5,11	6,28
2	Bahasa Inggris	8,78	4,40	6,85
3	Matematika	9,00	3,86	6,89
4	I P A	8,92	5,03	6,92

Sumber: Balitbang Depdiknas Tingkat SMP Tahun 2008

Selanjutnya data hasil Olimpiade Sain Nasional siswa SMP Negeri dan Swasta se-Kabupaten Batu Bara Tahun 2009 pada Tabel 1.2 sebagai berikut :

Tabel 1.2. Nilai OSN SMP Negeri/Swasta se-Kabupaten Batu Bara Tahun 2009

No	Mata Pelajaran	Nilai Tertinggi	Nilai Terendah	Nilai Rata-Rata
1	Matematika	35	6	18,03
2	IPA Fisika	52	24	38,12
3	IPA Biologi	61	28	40,41

Sumber: Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara Tahun 2009

Fenomena lain yang ditemukan kepemimpinan kepala sekolah tidak dapat memberikan motivasi dan inspirasi bagi guru-guru, sehingga adanya keluhan tentang ketidakpuasan terhadap keadaan tempat kerja serta keadaan siswa, seperti kerja yang menjenuhkan, suasana lingkungan yang tidak kondusif, sikap sesama guru yang tidak saling mendukung. Di lain pihak ada dari mereka yang menurun semangatnya dalam mengajar, merasa bosan, jenuh dengan pekerjaannya dan masih ada guru yang belum merasa bangga memiliki peran sebagai guru sehingga keinginan untuk terus meningkatkan kemampuan dan kompetensi masih kurang.

Dalam pelaksanaan tugas mendidik, guru memiliki sifat dan perilaku yang berbeda, ada yang bersemangat dan penuh tanggung jawab, ada juga guru yang dalam melakukan pekerjaan itu tanpa dilandasi rasa tanggung jawab.

Ketidakpercayaan guru terhadap kepala sekolah kurang. Mereka menganggap kepala sekolah kurang adil dan kurang mampu menjaga keharmonisan anggotanya. Hal ini terlihat dari ketidaktaatan guru terhadap aturan yang dibuat sekolah, masih ada guru yang belum membuat program pembelajaran dan bahan ajar yang sudah ditentukan dengan tepat waktu. Hal lain terlihat dari ketidakkompakan atau kebersamaan di antara guru masih kurang, ketidakpedulian guru terhadap keadaan atau situasi yang ada di lingkungan sekolah. Masih terdapatnya guru yang pro dan kontra terhadap situasi yang terjadi di sekolah misalnya dalam penegakan disiplin siswa maupun guru. Hal ini membuktikan bahwa kemampuan manajemen kepala sekolah kurang dalam menjaga keharmonisan antara guru, sehingga persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah masih rendah. Motivasi kerja guru yang rendah terlihat dari keterlambatan dan ketidakhadiran guru di sekolah, karena guru itu mempunyai tugas tambahan di luar jam mengajar atau karena ada halangan yang lain, terlambat masuk ke dalam kelas walaupun jam pelajaran sudah dimulai.

Berdasarkan realita yang sedang berlangsung saat ini di lapangan mengindikasikan bahwa guru belum mempunyai komitmen yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya sebagai guru. Nilai-nilai yang selama ini melekat pada konsep seorang guru sebagai seorang panutan bagi anak didiknya maupun lingkungannya sedang mengalami krisis yang tidak boleh dibiarkan berlanjut

terus. Jika hal ini terus dibiarkan maka pendidikan di daerah ini akan terpuruk, oleh karena itu perlu diambil tindakan agar bisa keluar dari permasalahan ini.

Dari uraian di atas, dapat dilihat bahwa komitmen afektif guru dipengaruhi oleh banyak faktor, baik faktor internal guru itu sendiri maupun faktor eksternalnya. Faktor internal seperti motivasi guru untuk berprestasi, keinginan untuk maju dan berkembang, persepsi guru tentang gaya kepemimpinan partisipatif kepala sekolah, persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah dan sebagainya. Sementara itu faktor eksternal kepuasan kerja, kepemimpinan kepala sekolah, supervisi kepala sekolah, komunikasi sekolah dan budaya sekolah. Hal ini didasarkan pada asumsi bahwa para guru bekerja selain untuk mengharapkan imbalan baik material maupun non material namun mereka juga menginginkan keterbukaan dalam organisasi, kesempatan untuk maju, perhatian dari kepala sekolah, dukungan, penghargaan, pendapatan yang layak dan dirasa adil.

Masalah komitmen guru harus dikaji secara ilmiah dengan menganalisis faktor-faktor yang berhubungan dengan komitmen guru. Teori tentang komitmen dibahas oleh para ahli dengan menggunakan pendekatan yang berbeda. Colquitt, Lepine dan Wesson (2009: 63) menyatakan bahwa komitmen organisasi dapat dipengaruhi oleh mekanisme organisasi seperti budaya organisasi dan struktur organisasi, mekanisme grup seperti gaya dan perilaku kepemimpinan, dan mekanisme individu yang meliputi kepuasan kerja, stres, motivasi, kejujuran, keadilan, etika, belajar dan pengambilan keputusan. Robbins (2003) menggolongkan faktor penentu komitmen organisasi terdiri dari tiga faktor utama yaitu karakteristik organisasi, karakteristik individu dan proses individu.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut dapat dilihat berbagai faktor yang berhubungan dengan komitmen baik yang berkaitan dengan mekanisme organisasi, mekanisme kelompok, karakteristik individu maupun mekanisme individu dengan masing-masing variabel yang melingkupinya. Perbedaan pendapat para ahli terhadap faktor-faktor penentu komitmen guru telah mendorong peneliti untuk melakukan penelitian model komitmen afektif guru dilihat dari variabel persepsi tentang kepemimpinan partisipatif dan motivasi kerja. Peneliti meletakkan kajian penelitian pada komitmen afektif guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri Lima Puluh Kabupaten Batu Bara, hal ini mengingat adanya fenomena yang mengindikasikan belum optimalnya upaya peningkatan komitmen afektif di kalangan para guru yang ada di SMP Negeri Lima Puluh Kabupaten Batu Bara.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka dapat diidentifikasi beberapa masalah yang berhubungan dengan komitmen afektif guru, yaitu:

- (1) Apakah ada hubungan budaya organisasi dengan komitmen afektif guru?
- (2) Apakah ada hubungan struktur organisasi dengan komitmen afektif guru?
- (3) Apakah ada hubungan persepsi dan gaya/perilaku kepemimpinan dengan komitmen afektif guru?
- (4) Apakah ada hubungan kepuasan kerja dengan komitmen afektif guru?
- (5) Apakah ada hubungan stres dengan komitmen afektif guru?
- (6) Apakah ada hubungan motivasi kerja dengan komitmen afektif guru?
- (7) Apakah ada hubungan kejujuran, keadilan dan etika dengan komitmen afektif

guru? (8) Apakah ada hubungan belajar dan pengambilan keputusan dengan komitmen afektif guru?

C. Pembatasan Masalah

Dari sejumlah permasalahan yang telah diidentifikasi maka untuk lebih memusatkan perhatian dalam melaksanakan penelitian ini perlu dilakukan pembatasan masalah. Hal ini dimaksudkan agar pembahasan dapat lebih mendalam dan hasil penelitian yang diperoleh sesuai dengan tujuan yang diinginkan. Berdasarkan identifikasi masalah di atas banyak faktor yang berhubungan dengan komitmen afektif guru, namun dalam penelitian ini peneliti membatasi lingkup penelitian ini pada hubungan persepsi tentang kepemimpinan partisipatif kepala sekolah dan motivasi kerja dengan komitmen afektif guru di SMP Negeri Lima Puluh Kabupaten Batu Bara.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah ada hubungan persepsi tentang kepemimpinan partisipatif kepala sekolah dengan komitmen afektif guru di SMP Negeri Lima Puluh Kabupaten Batu Bara?
2. Apakah ada hubungan motivasi kerja dengan komitmen afektif guru di SMP Negeri Lima Puluh Kabupaten Batu Bara?

3. Apakah ada hubungan antara persepsi tentang kepemimpinan partisipatif kepala sekolah dan motivasi kerja dengan komitmen afektif guru di SMP Negeri Lima Puluh Kabupaten Batu Bara?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui hubungan persepsi tentang kepemimpinan partisipatif kepala sekolah dengan komitmen afektif guru di SMP Negeri Lima Puluh Kabupaten Batu Bara.
2. Untuk mengetahui hubungan motivasi kerja dengan komitmen afektif guru di SMP Negeri Lima Puluh Kabupaten Batu Bara.
3. Untuk mengetahui hubungan antara persepsi tentang kepemimpinan partisipatif kepala sekolah dan motivasi kerja dengan komitmen afektif guru di SMP Negeri Lima Puluh Kabupaten Batu Bara.

F. Manfaat Penelitian

Dengan tercapainya tujuan penelitian maka diharapkan diperoleh manfaat sebagai berikut:

a. Manfaat secara teoretis:

1. Untuk menguatkan teori yang berkaitan dengan komitmen afektif guru.
2. Memperluas kajian teori tentang komitmen afektif guru yang berkaitan dengan persepsi tentang kepemimpinan partisipatif kepala sekolah dan motivasi kerja.

b. Manfaat secara praktis:

1. Sebagai bahan masukan bagi guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya untuk meningkatkan komitmen afektif guru dalam kaitannya dengan persepsi tentang kepemimpinan partisipatif kepala sekolah dan motivasi kerja.
2. Sebagai bahan masukan bagi kepala sekolah jika ingin meningkatkan komitmen afektif guru dengan memperhatikan persepsi tentang kepemimpinan partisipatif kepala sekolah dan motivasi kerja guru.
3. Sebagai bahan masukan bagi Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Batu Bara sebagai pengambil kebijakan pendidikan dalam usaha meningkatkan komitmen afektif guru.