

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Masalah yang berkaitan dengan guru saat ini masih menjadi persoalan serius dan sangat perlu dicarikan jalan keluarnya. Guru sebagai salah satu komponen terdepan dalam proses pembelajaran masih memiliki berbagai keterbatasan. Kelemahan yang dimiliki itu selanjutnya berdampak kemampuan pada melaksanakan proses pembelajaran dan pembinaan kepada siswa.

Kegiatan mengajar, mendidik, membimbing dan melatih yang merupakan tugas utama guru masih belum dilaksanakan secara optimal pada semua tingkat dan satuan pendidikan. Hal ini disebabkan karena kurangnya kemampuan guru terhadap bidang tugasnya, rendahnya motivasi bekerja, dan minimnya pengawasan (supervisi) yang dilakukan oleh kepala sekolah dan pengawas pada satuan pendidikan serta rendahnya loyalitas (komitmen) guru terhadap lembaga di mana ia melaksanakan tugas-tugasnya. Secara faktual sebenarnya masih banyak lagi faktor-faktor yang menyebabkan belum terlaksananya tugas guru, sebagaimana yang telah ditentukan dalam undang-undang. Semua faktor yang telah disebutkan itu sangat mempengaruhi komitmen guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya di lembaga pendidikan/sekolah.

Mengingat begitu penting dan strategisnya tugas serta peranan guru dalam kegiatan pembelajaran di sekolah, sudah seyakinya masalah yang berkaitan dengan guru tersebut dicarikan jalan keluar/pemecahannya secara serius. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa guru sebagai salah satu unsur penting dan

terdepan dalam proses pembelajaran yang memiliki multi peran, tidak terbatas hanya sebagai pengajar yang melakukan *transfer of knowledge* kepada siswa, tetapi juga sebagai pembimbing yang mendorong potensi, mengembangkan alternatif, dan memobilisasi siswa dalam belajar. Hal ini berarti bahwa guru memiliki tugas dan tanggung jawab yang kompleks terhadap pencapaian tujuan pendidikan, di mana guru tidak hanya dituntut untuk menguasai ilmu yang akan diajarkan kepada siswa dan memiliki seperangkat pengetahuan serta keterampilan teknis mengajar, namun guru juga dituntut untuk menampilkan kepribadian yang mampu menjadi teladan bagi siswa-siswanya di sekolah.

Mengingat cukup beratnya tugas-tugas yang harus dilakukan guru, maka sudah sepantasnya guru mendapatkan banyak hal yang dapat membangkitkan semangatnya dalam melaksanakan tugas, dan memahami apa yang dikerjakannya. Hal ini penting, karena seorang guru akan menghasilkan komitmen yang baik jika mereka memiliki kompetensi yang baik serta memiliki motivasi kerja yang tinggi, serta didukung dengan budaya organisasi yang kondusif di lingkungan kerjanya.

Komitmen organisasi (*organizational commitment*) merupakan salah satu perilaku dalam organisasi yang banyak dibicarakan dan diteliti, baik sebagai variabel terikat, variabel bebas, maupun variabel mediator. Hal ini antara lain disebabkan organisasi membutuhkan karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi agar organisasi dapat terus bertahan serta meningkatkan jasa dan produk yang dihasilkannya. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi adalah karyawan yang lebih stabil dan lebih produktif sehingga pada akhirnya juga lebih menguntungkan bagi organisasi. Komitmen

organisasi berkaitan dengan keinginan yang tinggi untuk berbagi dan berkorban bagi organisasi.

Dalam tiga dekade terakhir, sejumlah upaya penelitian yang mengesankan telah dikhususkan untuk memahami sifat, anteseden, dan konsekuensi dari komitmen organisasi. Membangun komitmen karyawan adalah hal yang penting, karena tinggi rendahnya tingkat komitmen seseorang akan menyebabkan suatu organisasi berkembang dan kuat. Berdasarkan kajian meta analisis menunjukkan bahwa komitmen berhubungan negatif dengan *turnover* (Cooper, Hakim & Viswesvaran 2005:241-259), bentuk kehadiran karyawan (Farrell and Stamm, 1988:211-227), perilaku-perilaku kontraproduktif (Dalal, 2005:1241-1255), dan berhubungan positif dengan kepuasan kerja (Cooper, Hakim & Viswesvaran 2005:241-259), motivasi (Mathieu & Zajac, 1990: 171-194), dan perilaku orang-orang di dalam suatu organisasi (Ricketta, 2002:257-266). Pada penelitian yang lain mengungkapkan bahwa komitmen juga dikaitkan dengan rendahnya tingkat moral (DeCottis & Summers, 1987:445-470) dan penurunan tindakan altruisme atau keikhlasan dan kepatuhan (Schappe, 1998: 277-290). Karyawan yang tidak memiliki komitmen tinggi akan memberikan kesan pada organisasi secara negatif kepada orang lain di masyarakat sehingga dapat menghambat kemampuan organisasi untuk merekrut karyawan berkualitas tinggi (Mowday, Porter & Steers, 1982:165)

Dalam perkembangan selanjutnya, kajian penelitian yang luas dalam ilmu psikologi dan manajemen adalah tentang konsep dan peranan komitmen organisasi. Konstruk ini dikaitkan pada pentingnya kinerja yang dihasilkan dan

perputarannya. Ketika konstruk komitmen organisasi banyak diperhatikan dalam literatur psikologi dan manajemen, maka hal ini menjadi penting dikembangkan, sehingga pihak manajemen sekolah memfokuskan perhatiannya pada konstruk komitmen organisasi. Dalam organisasi sekolah, guru merupakan tenaga profesional yang berhadapan langsung dengan siswa, maka guru dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik mampu menjalankan kebijakan-kebijakan dengan tujuan-tujuan tertentu dan mempunyai komitmen yang kuat terhadap sekolah tempat dia bekerja.

Mengingat begitu pentingnya komitmen organisasi dalam sebuah lembaga pendidikan, maka selayaknya komitmen organisasi guru perlu diperhatikan dan dikembangkan menjadi lebih baik lagi. Tinggi rendahnya mutu pendidikan di sekolah adalah tanggungjawab bersama antara masyarakat, pemerintah, orang tua, guru dan kepala sekolah, namun sorotan masyarakat terhadap kondisi pendidikan menunjukkan bahwa rendahnya mutu pendidikan senantiasa diasumsikan dengan rendahnya rendahnya budaya organisasi, kompetensi guru dalam melaksanakan tugas, dan motivasi kerja, sehingga pada akhirnya akan berdampak pada rendahnya komitmen guru.

Terkait dengan komitmen organisasi di SMK Kabupaten Dairi masih dalam kategori rendah. Hal ini didasarkan pada hasil observasi pada bulan Desember 2016 di beberapa SMK. Beberapa fakta dapat dikemukakan antara lain:

(i) Jumlah dan persentase kehadiran guru baik pada saat mengajar maupun pembimbingan kepada siswa masih kecil. (ii) Profesi guru dengan bidang tugas utama mengajar, mendidik, membimbing dan melatih belum dijadikan pekerjaan

utama. Masih banyak guru yang melakukan *side job* dengan pekerjaan-pekerjaan lainnya di luar jam mengajar. Beberapa fakta yang menunjukkan rendahnya komitmen organisasi guru SMK di Kabupaten Dairi tersebut dilatarbelakangi oleh lingkungan yang masih kurang mendukung ke arah terbentuknya komitmen organisasi itu yang positif. Latar belakang guru turut pula menjadi faktor determinan yang menyebabkan komitmen organisasi guru rendah. Hal ini tentunya bertolak belakang dengan tunjangan sertifikasi yang telah diterima oleh sebagian besar guru SMK di daerah tersebut.

Upaya-upaya untuk meningkatkan komitmen organisasi telah banyak dilakukan baik oleh kepala sekolah maupun dari Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara. Dari pihak sekolah, antara lain dengan menegakkan disiplin kepada semua warga sekolah melalui pelaksanaan tata tertib sekolah. Tata tertib sekolah dibuat bertujuan untuk mendisiplinkan semua warga sekolah agar dapat melaksanakan hak dan kewajibannya secara benar. Karena tata tertib sekolah pada prinsipnya berisi tentang aturan-aturan yang dibuat dan disepakati bersama. Sedangkan dari Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara telah melakukan Bimbingan Teknik (BIMTEK) kepada para guru yang dimaksudkan agar dapat melaksanakan tugas-tugas dengan baik dan benar.

Berbagai upaya untuk meningkatkan mutu pendidikan menengah yang dilakukan secara luas, pemerintah telah memberdayakan kepala sekolah sedemikian rupa serta otonomi yang memberi ruang gerak yang lebih fleksible untuk mengelola pendidikan, namun pada kenyataannya bahwa mutu pendidikan di Indonesia masih belum sesuai dengan yang diharapkan masyarakat. Rendahnya

kualitas sumberdaya manusia (SDM) Indonesia mencerminkan rendahnya kualitas pendidikan di Indonesia. Indonesia perlu menyiapkan sumberdaya manusia (SDM) yang berkualitas dalam jumlah yang memadai agar dapat berkompetisi pada tataran global. Menurut *United Nations Development Program*, IPM Indonesia tahun 2011 di urutan 124 dari 187 negara yang disurvei, dengan skor 0,617. Peringkat ini turun dari peringkat 108 pada tahun 2010 (www.Kompas.com, 12 April 2012). Di kawasan ASEAN, Indonesia hanya unggul dari Vietnam yang memiliki nilai IPM 0,593, Laos dengan nilai IPM 0,524, Kamboja dengan nilai IPM 0,523, dan Myanmar dengan nilai IPM 0,483. Di ASEAN, peringkat pertama dalam hal kualitas manusia adalah Singapura dengan nilai 0,866, Kemudian disusul Brunei dengan nilai IPM 0,838, disusul Malaysia (0,761), Thailand (0,682,) dan Filipina (0,644).

Salah satu indikator *Human Development Index* itu adalah mengenai pendidikan. Hal ini menunjukkan bahwa upaya peningkatan kualitas SDM melalui pendidikan yang berkualitas merupakan suatu hal yang tidak dapat ditawar-tawar lagi. Pendidikan berkualitas membutuhkan tenaga pendidik berkualitas. Para tenaga pendidik disebut-sebut sebagai pilar utama penentu kualitas pendidikan. Oleh karena itu, para guru dituntut harus terus membangun citra diri, bekerja sungguh-sungguh meningkatkan kualitas serta menjadi teladan kebajikan. Di samping itu, para tenaga pendidik perlu mengembangkan pendekatan-pendekatan pembelajaran baru, berpikir inovatif, dan mengelola sekolah secara efektif berdasarkan kondisi objektif sekolah.

Berkaitan dengan hal tersebut, Kepala Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara menyatakan bahwa kualitas pendidikan di Sumatera Utara sangat memprihatinkan. Hal ini dapat dilihat dari aspek prestasi akademik maupun non akademik, lemahnya sarana, dan prasarana yang ada di sekolah. Faktor penyebab rendahnya mutu pendidikan Sumatera Utara adalah masalah manajemen pengelolaan sekolah yang berkaitan erat dengan peningkatan mutu sekolah. Umumnya manajemen sekolah di Sumatera Utara belum mampu untuk menggali secara maksimal seluruh potensi yang ada agar mampu bersinergi dalam mendukung proses pembelajaran yang optimal (BahrumSyah, 2009:5).

Secara spesifik, Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) merupakan lembaga yang bertanggungjawab terhadap penyelenggaraan pendidikan menengah dituntut untuk dapat mencapai tujuan pembelajaran secara efektif dan efisien. Penyelenggaraan pendidikan menengah yang efektif pada akhirnya diharapkan dapat mencapai tujuan pendidikan nasional serta mendukung pelaksanaan tugas-tugas kepala sekolah, karena keberhasilan kepala sekolah berdampak pada kesinambungan pembangunan pendidikan nasional. Oleh karena itu, untuk mendukung komitmen organisasi guru, diperlukan penciptaan budaya organisasi yang mendukung pelaksanaan tugas-tugas/pekerjaan guru di sekolah secara optimal.

Komitmen organisasi adalah keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi. Komitmen organisasi kepala sekolah merupakan faktor yang menarik untuk diteliti karena beberapa hal yaitu: (1)

Kepala sekolah merupakan ujung tombak bagi keberhasilan pengelolaan pendidikan dasar tanpa kepala sekolah yang berkualitas dan rela berkorban mustahil sekolah dasar dapat menghasilkan mutu lulusan yang berkualitas; (2) Kepala sekolah yang berperan sebagai individu yang memberikan contoh sikap ucapan dan perilaku kepribadian kepada karyawan pendidik/guru, siswa, masyarakat yang ada; (3) Komitmen organisasi bukanlah sesuatu hal yang pinal yang tidak dapat diperbaiki, karena sebagai manusia individu kepala sekolah akan selalu tumbuh dan berubah sesuai dengan tuntutan *stakeholders*, dan (4) Apabila komitmen organisasi tidak didukung oleh budaya organisasi kepemimpinan, kepuasan kerja dan motivasi kerja, maka proses pengembangan manajemen sekolah tidak bisa lancar sesuai yang diharapkan. Oleh karena itu kepala sekolah dapat memperbaiki diri dengan meningkatkan komitmen organisasinya sehingga dapat mencapai harapan organisasi.

Banyak faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi. Penelitian Colquitt, Lepine & Wesson (2009:8) yang terkenal dengan konsep *Integrative Model of Organizational Behavior* mengelompokkan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, yaitu mekanisme organisasi, mekanisme kelompok, karakteristik individual, dan mekanisme individual. Berdasarkan hasil analisis terhadap penelitian yang dilakukan Colquitt, Lepine, dan Wesson tersebut ditemukan bahwa secara empiris terdapat beberapa variabel yang mempengaruhi komitmen organisasi.

Komitmen organisasi merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai

anggota organisasi. Komitmen organisasi menggambarkan sikap loyalitas individu terhadap organisasinya dan juga merupakan suatu proses mengekspresikan perhatian dan partisipasinya terhadap organisasi. Pengertian komitmen organisasi ini mencakup tiga hal: (1) Kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi; (2) Kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi; dan (3) Keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan organisasi. Pedoman khusus untuk mengimplementasikan sistem manajemen yang mungkin membantu memecahkan masalah dan meningkatkan komitmen organisasi adalah: (1) Berkomitmen pada nilai utama manusia; (2) Memperjelas dan mengkomunikasikan misi anda; (3) Menjamin keadilan organisasi; (4) Menciptakan rasa komunitas; dan (5) Mendukung perkembangan karyawan.

Budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Setiap orang dalam suatu organisasi secara sadar ataupun tidak sadar mempelajari budaya yang berlaku di dalam organisasinya. Misalnya seorang guru baru yang diterima dalam suatu sekolah, ia akan berusaha mempelajari apa yang diwajibkan dan apa yang dilarang, apa yang baik dan apa yang buruk, apa yang harus dilakukan dan apa yang tidak boleh dilakukan. Budaya sistem sosial atau organisasi mempengaruhi sikap dan perilaku anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja anggota dan organisasi. Organisasi akan mampu beroperasi secara efisien bila ada nilai yang diyakini bersama di antara karyawannya. Budaya organisasi bukan saja menyatukan, tetapi juga memfasilitasi komitmen anggota organisasi kepada organisasi dan kelompok

kerjanya. Budaya organisasi yang kondusif mengembangkan rasa memiliki dan komitmen tinggi terhadap organisasi dan kelompok kerjanya.

Faktor lain yang juga dapat mempengaruhi komitmen organisasi adalah kompetensi pedagogik. Tingkat kompetensi pedagogik guru diwujudkan melalui kinerja mengajar sesuai dengan satuan pendidikannya serta mata pelajaran yang diampunya. Mengajar merupakan tugas yang berat oleh karena menuntut tingkat kompetensi pedagogik yang tinggi dari seorang guru. Dalam proses pembelajaran kompetensi yang tinggi akan berpengaruh pada prestas akademik yang akan dicapai siswa, yang pada gilirannya akan meningkatkan mutu sekolah. Secara sederhana kompetensi pedagogik merupakan kemampuan guru dalam pengelolaan pembelajaran secara efektif dan efisien agar siswa memiliki berbagai kemampuan yang fungsional bagi untuk dirinya maupun masyarakat secara luas.

Penguasaan kompetensi pedagogik akan berdampak pada hasil (*out put*) yang ditandai dengan hasil ulangan ataupun ujian. Dengan demikian guru juga harus berkinerja baik oleh karna posisinya dalam penyelenggaraan pendidikan di tingkat sekolah sangat strategis dan banyak mengambil peran dalam proses pendidikan persekolahan.

Selain dua faktor di atas budaya organisasi dan kompetensi pedagogik, faktor motivasi kerja juga memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja. Kekuatan memotivasi dengan efek performa terkuat adalah efikasi/kompetensi diri, karena orang yang merasakan kepercayaan diri secara internal cenderung mengungguli mereka yang ragu atas kemampuan mereka. Tujuan yang sulit adalah kekuatan yang paling kuat kedua dalam memotivasi, orang yang menerima

tujuan tersebut mengungguli penerima tujuan mudah. Kekuatan motivasi yang diciptakan oleh tingginya tingkat valensi, perantaranya, dan harapan adalah variabel motivasi paling kuat berikutnya untuk komitmen.

Jika ditelusuri secara mendalam, setidaknya ada tiga faktor penting yang mempengaruhi timbulnya motivasi kerja yaitu; (1) keinginan dan kebutuhan individu (2) tujuan dan persepsi dari individu atau kelompok terhadap organisasi, (3) cara untuk merealisasi kebutuhan/tujuan tersebut. Pemberian motivasi yang tepat akan mendorong guru merubah perilakunya untuk tumbuh dan berkembang mencapai keberhasilannya dalam bekerja. Untuk mengoptimalkan pencapaian prestasi yang dimiliki guru perlu dukungan manajemen dalam pelaksanaannya, salah satunya dengan pemberian motivasi kepada guru, agar guru dapat meningkatkan kemampuan sesuai dengan yang dikehendaki bersama. Dengan demikian, maka kinerja seseorang pun akan meningkat, sesuai dengan tujuan dari organisasi. Motivasi guru perlu dikondisikan sedemikian rupa secara baik sehingga mampu menunjang terhadap kelancaran dan peningkatan mutu pendidikan.

Berdasarkan hasil observasi pendahuluan penulis terhadap beberapa guru di SMK Kabupaten Dairi dapat dikemukakan bahwa terkait dengan motivasi guru kondisinya cukup mengawatirkan. Motivasi mengajar guru rendah, di mana kegiatan mengajar hanya dilakukan untuk melepaskan tanggung jawabnya sebagai guru tanpa memikirkan bagaimana hasil belajar yang akan dicapai siswa. Guru belum sepenuhnya menguasai kompetensi pedagogik yang menggambarkan kemampuan mereka dalam hal mengelola pembelajaran terhadap di kelas, mampu

menemukan potensi yang dimiliki siswa. Selain itu juga, dalam pembelajaran guru belum menyiapkan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP). Tidak adanya dokumen RPP di dalam proses pembelajaran menyebabkan pembelajaran berjalan tidak sistematis dan kurang bertanggungjawab. Semua kondisi ini mengakibatkan pada tujuan pembelajaran yang akan dicapai tidak sesuai dengan yang diharapkan.

Berdasarkan pada fakta-fakta yang ditemukan di lapangan dan hasil penelitian terkait dengan komitmen organisasi guru SMK telah dapat diidentifikasi faktor-faktor yang diduga memiliki hubungan positif dan signifikan. Mengingat faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi itu merupakan hal yang penting bagi guru SMK, karena SMK merupakan jenjang yang menjembatani pendidikan dasar dan pendidikan tinggi yang lulusannya berada pada persimpangan jalan ke pendidikan tinggi atau ke dunia kerja. Sehingga kegiatan pembelajaran yang dilaksanakan di SMK harus mampu mengakomodasi berbagai kebutuhan dan minat siswa, khususnya siswa yang akan memasuki dunia kerja.

Implikasinya, SMK harus mampu menyediakan lingkungan dan kegiatan pembelajaran yang dapat membekali siswa sesuai dengan kemampuan-kemampuan yang disyaratkan, sehingga mampu memasuki dunia kerja yang semakin kompetitif. Tantangan ini akan menjadi ukuran bagi guru dalam pelaksanaan tugas-tugasnya. Faktor budaya organisasi, kompetensi pedagogik, dan motivasi kerja diduga dapat mempengaruhi komitmen organisasi guru di SMK Kabupaten Dairi.

1.2 Identifikasi Masalah

Sesuai dengan kerangka mekanisme organisasi yang ditegaskan Colquit, Levine & Wesson (2009:8), ditemukan banyak variabel yang mempengaruhi komitmen organisasi. Faktor yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi dimaksud antara lain:

1.2.1 Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan penempatan orang-orang yang sesuai dengan bidang keahlian yang dimiliki sehingga dapat melaksanakan berbagai tugas yang menjadi tanggungjawabnya dapat diselesaikan dengan baik. Kesesuaian antara bidang tugas dengan tugas yang akan dikerjakan menjadi penggerak motivasi yang tinggi bagi seseorang untuk bekerja dan setia pada organisasinya.

1.2.2 Budaya Organisasi

Suatu organisasi akan mampu berjalan secara efisien apabila ada nilai yang diyakini bersama di antara karyawannya. Budaya organisasi bukan saja menyatukan, tetapi juga memfasilitasi komitmen anggota organisasi kepada organisasi dan kelompok kerjanya. Budaya organisasi yang kondusif mengembangkan memiliki dan komitmen tinggi terhadap organisasi dan kelompok kerjanya.

1.2.3 Komunikasi

Dengan komunikasi, seseorang dapat menyampaikan serta mengembangkan pokok-pokok pikirannya kepada orang lain secara luas. Di samping itu juga, komunikasi yang dibangun secara baik dan benar akan dapat memberikan

kepada seseorang berbagai informasi penting yang mungkin belum diketahuinya. Pengertian baik dan benar menyangkut dengan bagaimana cara menyampaikan pesan atau pokok-pokok pikiran (metodologi) maupun ketepatan isi yang akan disampaikan. Tegasnya bahwa dengan komunikasi seseorang dapat saling bertukar (*share*) pengalaman, ilmu pengetahuan, keterampilan, ide, sikap, dan lain sebagainya yang saling bermanfaat satu dengan lainnya.

1.2.4 Kemampuan Menejerial

Kemampuan manajerial memegang peranan penting dalam memotivasi karyawan. Motivasi kerja sebagian berasal dari dalam diri seseorang dan sebagian lainnya berasal dari lingkungan hidupnya terutama dari kepemimpinan yang ditemui di lingkungan tersebut. Sehingga peran pemimpin diyakini memiliki pengaruh dalam memotivasi guru.

1.2.5 Karakteristik Tim Kerja

Seseorang tidak dapat bekerja sendiri, ia pasti membutuhkan orang lain untuk menyelesaikan tugas-tugasnya. Pekerjaan yang berat akan dapat diselesaikan dengan baik apabila dikerjakan secara bersama-sama. Orang lain yang dapat berkerjasama tentu adalah orang-orang yang memiliki kesamaan pandangan dan bertindak sesuai dengan apa yang diharapkan. Apabila kehadiran orang lain dapat berkerjasama maka hal ini akan dapat meningkatkan motivasi kerja dan kesetiaan pada organisasinya.

1.2.6 Kepemimpinan

Faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting dalam suatu organisasi. Karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Tidak mudah, karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda, bawahan harus dipengaruhi agar memberikan pengabdian dan partisipasinya kepada organisasi secara maksimal. Kepemimpinan merupakan suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, dan mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan.

1.2.7 Motivasi Kerja

Motivasi memiliki pengaruh yang kuat terhadap semua aspek kegiatan manusia, termasuk komitmen seseorang di dalam organisasi. Kekuatan motivasi dapat menjadi pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu pekerjaan termasuk mempertahankan pekerjaannya itu.

1.2.8 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan kumpulan perasaan dan penilaian karyawan terhadap pekerjaan, dan merupakan salah satu aspek penting dalam mengkaji perilaku organisasi. Penting, karena memiliki potensi untuk mempengaruhi perilaku karyawan dan memiliki kontribusi terhadap keberadaan organisasi dalam jangka panjang. Kepuasan kerja yang tinggi merupakan tanda bahwa

organisasi dikelola dengan baik dan pada dasarnya merupakan hasil manajemen perilaku yang efektif.

1.2.9 Status Sosial Ekonomi

Status sosial ekonomi menjadi dasar bagi seseorang untuk dapat bekerja baik sesuai dengan yang diharapkan. Apabila status sosial ekonomi seseorang baik maka akan melahirkan motivasi dalam bekerja dan keteguhan sikapnya mempertahankan diri di dalam suatu organisasi.

1.2.10 Kemampuan

Kemampuan yang dimiliki seseorang berbeda antara satu dengan lainnya. Kemampuan yang tinggi cenderung akan dapat mewujudkan harapan yang diinginkan. Apabila kemampuan seseorang tinggi, hal ini cenderung melahirkan motivasi kerja yang tinggi dan loyal terhadap organisasinya.

1.2.11 Keadilan

Di dalam suatu organisasi banyak kepentingan yang muncul di antara para anggotanya. Oleh karena itu, setiap keputusan yang diambil harus dapat menyentuh rasa keadilan bagi setiap anggotanya. Apabila rasa keadilan ini telah dirasakan oleh setiap anggotanya, maka secara otomatis akan muncul motivasi dan kesetiaan pada organisasinya.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dikemukakan di atas, selanjutnya perlu dilakukan pembatasan masalah. Batasan masalah dalam penelitian ini adalah budaya organisasi (X_1), kompetensi pedagogik (X_2), motivasi kerja (X_3),

dan komitmen organisasi guru SMK (X_4). Penelitian dilakukan di Kabupaten Dairi.

1.4 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian adalah:

- 1.4.1 Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja guru SMK di Kabupaten Dairi?
- 1.4.2 Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi guru SMK di Kabupaten Dairi?
- 1.4.3 Apakah kompetensi pedagogik berpengaruh terhadap motivasi kerja guru SMK di Kabupaten Dairi?
- 1.4.4 Apakah kompetensi pedagogik berpengaruh terhadap komitmen organisasi guru SMK di Kabupaten Dairi?
- 1.4.5 Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi guru SMK di Kabupaten Dairi?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

- 1.5.1 Pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja guru SMK di Kabupaten Dairi.
- 1.5.2 Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi guru SMK di Kabupaten Dairi.
- 1.5.3 Pengaruh kompetensi pedagogik terhadap motivasi kerja guru SMK di Kabupaten Dairi.

1.5.4 Pengaruh kompetensi pedagogik terhadap komitmen organisasi guru SMK di Kabupaten Dairi.

1.5.5 Pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi guru SMK di Kabupaten Dairi.

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan akan dapat memberikan manfaat baik secara teoretis maupun praktis, sebagai berikut:

1.6.1 Teoretis

Manfaat teoretis yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah dapat mengembangkan ilmu dalam bidang administrasi dan manajemen pendidikan. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi acuan serta bahan pertimbangan bagi peningkatan budaya organisasi, kompetensi pedagogik dan motivasi kerja.

1.6.2 Praktis

Manfaat praktis dalam penelitian ini antara lain adalah sebagai bahan masukan dan kajian dalam upaya peningkatan kualitas penyelenggaraan dan pengelolaan sekolah. Manfaat praktis yang diharapkan dalam penelitian ini ditujukan untuk beberapa pihak, antara lain:

a. Bagi Sekolah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu untuk memecahkan masalah-masalah yang berhubungan dengan budaya organisasi, kompetensi pedagogik dan motivasi kerja guru dan komitmen organisasi guru, yang

pada gilirannya diharapkan dapat digunakan oleh penyelenggara pendidikan di SMK guna mencapai tujuan pembelajaran secara optimal.

b. Bagi pemerintah/Masyarakat

Diharapkan dapat menetapkan kebijakan, dan penilaian berkaitan dengan budaya organisasi, kompetensi pedagogik, motivasi guru dan komitmen organisasi guru SMK di Kabupaten Dairi yang secara faktual masih perlu ditingkatkan ke arah yang lebih lagi. Upaya-upaya untuk meningkatkan budaya organisasi, kompetensi pedagogik, motivasi guru dan komitmen organisasi guru SMK itu, diharapkan dapat meningkatkan kualitas proses pembelajaran serta kualitas lulusan SMK yang saat ini dihadapkan pada tantangan yang cukup berat.

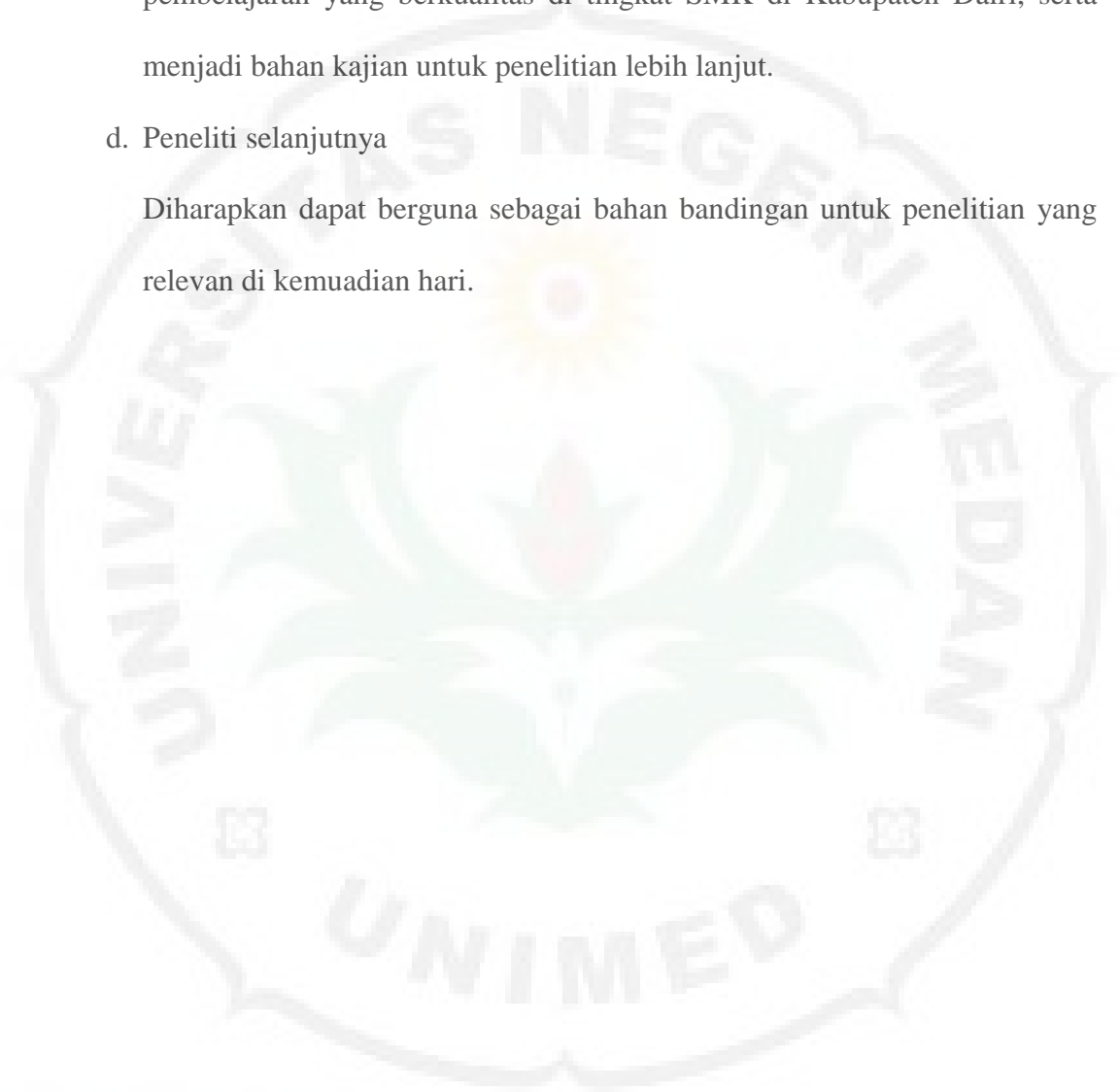
c. Bagi Guru

Variabel-variabel yang diuji dalam penelitian ini sangat terkait erat dengan sosok guru yang mampu melaksanakan pembelajaran secara efektif dan efisien. Budaya organisasi, motivasi kerja dan komitmen organisasi adalah variabel yang secara langsung atau tidak langsung berkaitan dengan bagaimana guru dalam melaksanakan aktivitas pembelajaran di sekolah. Sedangkan kompetensi pedagogik merupakan variabel yang sangat penting diketahui serta dikuasai guru. Karena kompetensi pedagogik ini berkaitan dengan penguasaan materi ajar yang akan disampaikan kepada siswa. Karena itu, keempat variabel yang diselidiki dalam penelitian ini dimungkinkan dapat dijadikan sebagai acuan perbaikan untuk pelaksanaan

pembelajaran yang berkualitas di tingkat SMK di Kabupaten Dairi, serta menjadi bahan kajian untuk penelitian lebih lanjut.

d. Peneliti selanjutnya

Diharapkan dapat berguna sebagai bahan bandingan untuk penelitian yang relevan di kemudian hari.



THE
Character Building
UNIVERSITY