

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sekolah merupakan organisasi yang kompleks dan unik, sehingga memerlukan tingkat koordinasi yang tinggi. Bersifat kompleks karena sekolah sebagai organisasi di dalamnya terdapat berbagai dimensi yang satu sama lain saling berkaitan dan saling menentukan. Sifat unik, menunjukkan bahwa sekolah sebagai organisasi memiliki ciri-ciri tertentu yang tidak dimiliki oleh organisasi-organisasi lain. Ciri-ciri yang menempatkan sekolah memiliki karakter tersendiri, di mana terjadi proses belajar mengajar, tempat terselenggaranya pembudayaan kehidupan manusia.

Sekolah sebagai lembaga pendidikan formal merupakan satuan pendidikan yang dirancang sedemikian rupa untuk mampu membentuk manusia yang berkepribadian dalam mengembangkan intelektual peserta didik dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa. Sekolah suatu organisasi tempat penyelenggara pendidikan yang di dalamnya terdapat beberapa komponen yang saling berkaitan. Komponen tersebut yaitu: kepala sekolah, guru, pegawai, konselor, siswa, serta komite sekolah yang digolongkan sebagai sumber daya manusia yang saling bekerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Hal ini sesuai dengan pendapat Fattah (2003:1) yang menyatakan sekolah merupakan wadah tempat proses pendidikan, memiliki sistem yang kompleks dan dinamis. Sementara Wahjosumidjo (1999:145) menyebutkan sekolah sebagai organisasi di dalamnya terhimpun kelompok-kelompok manusia yang masing-masing baik secara perseorangan maupun kelompok, melakukan hubungan kerja sama untuk

mencapai tujuan. Selanjutnya dikatakan kelompok-kelompok manusia yang dimaksud, adalah sumber daya manusia yang terdiri dari: kepala sekolah, guru, tenaga administrasi kelompok peserta didik atau siswa, dan kelompok orang tuasiswa. Oleh karena itu seharusnya sekolah mampu mencermati kebutuhan peserta didik yang bervariasi, agar mereka dapat mandiri, produktif, potensial dan berkualitas.

Kegiatan pendidikan di sekolah menempatkan sekolah sebagai salah satu institusi sosial yang keberadaannya melaksanakan kegiatannya mengadakan pembinaan potensi guru dan transformasi nilai budaya bangsa yang bertanggung jawab terhadap proses pengembangan kemampuan individualitas, moralitas dan sosialitas guru di sekolah. Kegiatan inti sekolah mengelola SDM yang diharapkan menghasilkan lulusan yang berkualitas, sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Lulusan sekolah diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pembangunan bangsa. Sekolah dipandang sebagai suatu organisasi yang membutuhkan pengelolaan oleh orang-orang yang profesional.

Tenaga guru adalah salah satu tenaga pendidikan yang mempunyai peran sebagai salah satu faktor penentu keberhasilan tujuan pendidikan, karena guru yang langsung bersinggungan dengan peserta didik, untuk memberikan bimbingan yang akan menghasilkan lulusan yang diharapkan. Guru merupakan sumber daya manusia yang menjadi perencana, pelaku dan penentu tercapainya tujuan pendidikan. Guru merupakan tulang punggung dalam kegiatan pendidikan terutama yang berkaitan dengan kegiatan proses belajar mengajar. Tanpa adanya peran guru maka proses belajar mengajar akan terganggu bahkan gagal. Dalam manajemen pendidikan peranan guru dalam keberhasilan pendidikan selalu

ditingkatkan, kinerja atau prestasi guru harus selalu ditingkatkan mengingat tantangan di dunia pendidikan untuk menghasilkan kualitas sumber daya manusia yang mampu bersaing di era global.

Disamping sebagai tugas mengajar guru juga bertugas mendidik dan melatih para peserta didik yang menekankan ke arah usaha pendidikan yang berhubungan dengan pertumbuhan kepribadian peserta didik. Dengan demikian, betapa penting, mulia dan beratnya tugas-tugas seorang guru untuk mendidik, mengajar dan melatih para peserta didik demi kelangsungan dan keberhasilan bangsa dan negara Indonesia. Oleh karena itu guru sebagai tulang punggung pendidikan diharapkan mampu melaksanakan tugas-tugas dan fungsinya sebagai seorang guru demi tercapainya tujuan pendidikan.

Kepala sekolah yang berhasil adalah kepala sekolah yang dapat mencapai tujuan sekolah, serta tujuan dari para individu yang ada dalam lingkungan sekolah. Kepala sekolah harus memahami dan menguasai peranan organisasi dan hubungan kerjasama antar individu. Studi keberhasilan kepala sekolah menunjukkan bahwa kepala sekolah adalah seorang yang menentukan titik pusat dan irama suatu sekolah.

Bahkan lebih jauh studi tersebut menyimpulkan bahwa "keberhasilan sekolah adalah keberhasilan kepala sekolah...". Beberapa di antara kepala sekolah dilukiskan sebagai orang yang memiliki harapan bagi para staf (guru dan karyawan) dan para siswa. Kepala sekolah adalah orang yang banyak mengetahui tugas-tugasnya dan orang yang menentukan irama sekolahnya.

Kepala sekolah yang efektif mengelola program dan kegiatan pendidikan adalah yang mampu memberdayakan seluruh potensi kelembagaan dalam

menentukan kebijakan, pengadministrasian dan inovasi kurikulum di sekolah yang dipimpinnya (Sagala,2010;117). Memberdayakan seluruh potensi kelembagaan berarti mendayagunakan seluruh potensi secara proporsional, benar dan jujur atau tidak pilih kasih. Memberikan tugas kepada orang dengan prioritas utama sesuai bidangnya, jika tidak terpenuhi barulah dipertimbangkan yang mendekati bidangnya. Cara kerja yang demikian adalah cara kerja profesional dan beretika, mengedepankan cara kerja yang objektif menghindari cara kerja yang subjektif.

Dalam upaya mewujudkan kepemimpinan yang efektif, maka tugas kepala sekolah tersebut harus dijalankan sesuai dengan fungsinya. Sehubungan dengan hal tersebut, menurut Hadari Nawawi (1995:74), fungsi kepemimpinan berhubungan langsung dengan situasi sosial dalam kehidupan kelompok masing-masing yang mengisyaratkan bahwa setiap pemimpin berada didalam, bukan berada diluar situasi itu. Kepala sekolah harus berusaha agar menjadi bagian didalam situasi sekolahnya. Pemimpin dapat menggunakan fungsi konsultatif sebagai komunikasi dua arah. Hal tersebut digunakan manakala kepala sekolah dalam usaha menetapkan keputusan yang memerlukan bahan pertimbangan dan berkonsultasi dengan orang-orang yang dipimpinnya.

Kenyataan di lapangan menunjukkan, masih minimnya kepala sekolah untuk melakukan pengambilan keputusan konsultatif antara lain dengan mempertimbangkan pendapat dari para guru. Sehingga keputusan kepala sekolah lebih banyak merupakan keputusan mutlak yang kadangkala tidak sesuai dengan inspirasi para guru.

Fenomena di lapangan menunjukkan bahwa pengambilan keputusan oleh kepala sekolah masih bermasalah. Dalam melaksanakan tugasnya sebagai pengambil keputusan kepala sekolah seharusnya mampu meningkatkan komitmen afektif guru terutama dalam melaksanakan 8 (delapan) standar pendidikan yaitu: standar isi, standar proses, standar kurikulum, standar kelulusan, standar pengelolaan, standar pembiayaan, standar sarana dan prasarana, dan standar penilaian, baik dalam tugasnya sebagai guru maupun tugas tambahan sebagai pembantu kepala sekolah di bidang kurikulum, kesiswaan, laboratorium, perpustakaan maupun sarana prasarana.

Secara sederhana kepala sekolah dapat didefinisikan sebagai “ tenaga fungsional guru yang diberi tugas tambahan untuk memimpin sekolah di mana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat di mana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan Wahjosumidjo (1999:83). Kata “memimpin” dari rumusan tersebut mengandung makna luas, yaitu kemampuan untuk menggerakkan segala sumber daya manusia pada suatu sekolah sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam praktik organisasi kata memimpin, mengandung konotasi menggerakkan, mengarahkan, membimbing, melindungi, membina, memberikan teladan, memberikan dorongan, memberikan bantuan dan sebagainya.

Umumnya kekuasaan meliputi sifat-sifat yang berhubungan dengan orang dan posisi yang didudukinya, yang merupakan dasar kekuatan bagi pemimpin untuk mempengaruhi orang lain. Dalam manajemen, kekuasaan meliputi kemampuan seseorang mendapatkan sumber daya manusia,

menggunakan sumber daya serta menggerakkan sumber daya apa yang tersedia untuk dapat mencapai tujuan perusahaan atau organisasi.

Kepemimpinan teori sifat memilih indikator kepemimpinan yang juga dikenal sebagai *The Big Five Personality Factors* sebagai berikut: (1) Emosi yang stabil; (2) sosiabilitas; (3) keterbukaan; (4) keramahan; dan (5) Kecermatan atau ketelitian. (Robbin, Stephen: 2003:125). Kepemimpinan kepala sekolah sangat menentukan mutu, tanpa kepemimpinan yang baik, proses peningkatan mutu tidak dapat dilakukan dan diwujudkan. Keutamaan pengaruh (influence) kepemimpinan kepala sekolah bukanlah semata-mata berbentuk instruksi, melainkan lebih merupakan motivasi atau pemicu (trigger) yang dapat memberi inspirasi terhadap para guru dan karyawan, sehingga inisiatif dan kreatifitasnya dapat berkembang secara optimal untuk meningkatkan komitmen afektif guru.

Banyak faktor yang mempengaruhi komitmen afektif guru. Faktor budaya ilmiah juga dapat berpengaruh terhadap komitmen, sebagai mana Stum (dalam Sopiah,2008:164) menyatakan ada lima faktor yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi: (1) budaya keterbukaan, (2) kepuasan kerja, (3) kesempatan personal untuk berkembang, (4) arah organisasi, dan (5) penghargaan kerja yang sesuai dengan kebutuhan. Sekolah sebagai salah satu lembaga yang bersifat ilmiah mempunyai budaya, karena budaya memberikan stabilitas pada organisasi. Selanjutnya Robbins (2006:719) menyatakan bahwa setiap organisasi mempunyai budaya, dan bergantung kepada kekuatannya, budaya dapat mempunyai pengaruh yang bermakna pada sikap dan perilaku anggota-anggota organisasi. Sebagai suatu lembaga ilmiah sekolah mempunyai budaya ilmiah. Dalam kamus bahasa Indonesia, ilmiah diartikan sesuatu yang didasarkan pada ilmu pengetahuan.

Sebagai sebuah lembaga yang bersifat ilmiah terdiri dari anggota-anggota organisasi yang bersifat ilmiah, yakni terdiri dari kepala sekolah, guru, siswa, dan pegawai. Kesemuanya unsur ini harus mentaati norma, nilai-nilai, dan kepercayaan yang berlaku di dalam organisasi sekolah yang berdasarkan ilmu pengetahuan.

Sementara Streers dan Porter (dalam Sopiah, 2008:164) mengemukakan ada sejumlah faktor yang memengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu: (1) Faktor personal, yang meliputi job expectations, psychological contract, job choice factors, karakteristik personal. Keseluruhan faktor itu akan membentuk komitmen awal; (2) Faktor organisasi, meliputi initial works experiences, jobscope, supervision, goal consistency organizational. Semua faktor itu akan membentuk atau memunculkan tanggung jawab, (3) Non - organizational factors, yang meliputi availability of alternative jobs. Faktor yang bukan berasal dari dalam organisasi, misalnya ada tidaknya alternatif pekerjaan lain.

Sedangkan David (dalam Minner, 1997:98) mengemukakan empat faktor yang memengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu: (1) faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian, (2) karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran dalam pekerjaan, tingkat kesulitan dalam pekerjaan (3) karakteristik struktur, misalnya besar/kecilnya organisasi, bentuk organisasi seperti sentralisasi, kehadiran serikat pekerja dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan, (4) pengalaman kerja, karyawan yang sudah beberapa tahun bekerja dan karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dalam organisasi tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan.

Guru dituntut untuk memiliki komitmen yang tinggi dalam sekolah agar tujuan pembelajaran dan tujuan sekolah dapat tercapai. Sekalipun fasilitas sekolah serba lengkap dan tercanggih, namun apabila tidak dibarengi dengan komitmen yang tinggi dari guru maka tidak akan tercapai tujuan yang diharapkan sekolah, tetapi sebaliknya apabila guru telah memiliki komitmen yang tinggi didalam organisasi sekolah segala kekurangan fasilitas sekolah akan dapat tertutupi dengan kreatifitas dan keterampilan guru. Dari itu dituntut dalam melaksanakan tugasnya sebagai guru dibutuhkan komitmen yang tinggi, sehingga dalam menjalankan tugasnya sebagai pemimpin di dalam kelas, guru harus mampu menjalankan kebijakan-kebijakan dan tujuan-tujuan pembelajaran dengan baik.

Sebagaimana Kinicki (1994:75) mengemukakan bahwa komitmen yang lebih tinggi dapat mempermudah terwujudnya produktivitas yang lebih tinggi. Keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas akan optimal apabila memiliki komitmen tinggi dalam melakukan pembelajaran. Dari itu dikatakan bahwa guru yang memiliki komitmen dalam menjalankan atau mengelola kelas dengan konsisten akan lebih meningkatkan kualitas kerjanya.

Komitmen afektif sebagian besar guru SMP Sub Rayon 11 Medan diindikasikan masih kurang. Hal ini terlihat pada guru-guru yang telah bertahun-tahun menjadi guru dan telah memiliki sertifikasi guru tetapi masih memiliki komitmen yang kurang. Diindikasikan lebih mencintai tugas-tugas di luar sekolah daripada tugas-tugas di sekolah, data dari piket 35% guru sering terlambat masuk kelas, suka menambah waktu istirahat dari waktu yang telah ditetapkan, meninggalkan kelas tanpa alasan yang jelas, tidak hadir tanpa sebab yang penting, data perminggu dari perpustakaan menunjukkan hanya 25% guru yang

membaca buku di perpustakaan. Selain itu dalam hal pelaksanaan program pembelajaran ditemukan data dari Pembantu Kepala Sekolah Urusan Kurikulum sebanyak 60% guru mengajar tidak sistematis sesuai dengan program yang telah disusun, dapat dilihat dari guru yang masuk ke dalam kelas tanpa membawa buku program pembelajaran. Fenomena di lapangan terlihat koreksi guru terhadap tugas-tugas pekerjaan siswa belum berjalan sebagaimana mestinya, ditambah lagi keinginan berprestasi dan pengembangan diri guru masih kurang (sekitar 35 %) dalam membuat karya ilmiah dan mempublikasikan. Guru tidak memanfaatkan waktu yang ada untuk mempelajari hal-hal yang berkaitan dengan peningkatan kompetensi diri.

Banyak faktor yang mempengaruhi komitmen afektif guru. Faktor budaya ilmiah juga dapat berpengaruh terhadap komitmen, sebagai mana Stum (dalam Sopiah, 2008:164) menyatakan ada lima faktor yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi: (1) budaya keterbukaan, (2) kepuasan kerja, (3) kesempatan personal untuk berkembang, (4) arah organisasi, dan (5) penghargaan kerja yang sesuai dengan kebutuhan. Sekolah sebagai salah satu lembaga yang bersifat ilmiah mempunyai budaya, karena budaya memberikan stabilitas pada organisasi.

Selanjutnya Robbins (2006:719) menyatakan bahwa setiap organisasi mempunyai budaya, dan bergantung kepada kekuatannya, budaya dapat mempunyai pengaruh yang bermakna pada sikap dan perilaku anggota-anggota organisasi. Sebagai suatu lembaga ilmiah sekolah mempunyai budaya ilmiah. Dalam kamus bahasa Indonesia, ilmiah diartikan sesuatu yang didasarkan pada ilmu pengetahuan. Sebagai sebuah lembaga yang bersifat ilmiah terdiri dari anggota-anggota organisasi yang bersifat ilmiah, yakni terdiri dari kepala sekolah,

guru, siswa, dan pegawai. Kesemuanya unsur ini harus mentaati norma, nilai-nilai, dan kepercayaan yang berlaku di dalam organisasi sekolah yang berdasarkan ilmu pengetahuan.

Dewasa ini permasalahan yang menyangkut siswa pada Sekolah Menengah Pertama sangat memprihatinkan. Permasalahan tersebut antara lain: seringnya terjadi tawuran antar pelajar, maraknya penggunaan dan peredaran narkoba, kegiatan seks pranikah, dan kurangnya kepedulian para siswa dalam tugasnya sebagai pelajar. Permasalahan ini disebabkan para siswa tidak menggunakan waktu untuk melakukan berbagai kegiatan yang dapat meningkatkan kualitas diri sebagai seorang pelajar. Sementara guru itu sendiri tidak mengaktualisasikan diri dalam berbagai kegiatan yang bersifat ilmiah (melakukan penelitian, laporan ilmiah, makalah). Bagaimana mungkin guru yang demikian dapat menuntut siswa melakukan berbagai kegiatan ilmiah. Pada akhirnya tentu saja berdampak pada siswa. Sikap dan prilaku guru yang tidak menunjukkan budaya ilmiah tentu saja terimbas pada perilaku para siswa. Keadaan akan semakin rumit bila kepala sekolah tidak peduli pada keadaan di lingkungan sekolahnya.

Perlu adanya usaha pihak sekolah dalam hal ini guru dan kepala sekolah untuk mengatasi permasalahan di atas diantaranya dengan melaksanakan budaya ilmiah. Melalui budaya ilmiah, diharapkan para guru dan siswa dapat melakukan kegiatan yang bersifat keilmuan seperti membaca (di kelas, di rumah, di perpustakaan, maupun di mana saja berada) , menulis (karangan, karya ilmiah), diskusi dan sebagainya. Dalam hal ini pihak sekolah atau dinas pendidikan memberikan penghargaan (reward) kepada siswa dan guru yang berprestasi.

Dalam pengamatan langsung dan memahami fenomena di SMP Sub Rayon 11 Medan dapat dilakukan eksplorasi terhadap beberapa variabel, yang mempengaruhi komitmen afektif guru baik secara empiris dan konseptual sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya, diduga ketiga variabel yaitu pengambilan keputusan konsultatif, kepemimpinan teori sifat, dan budaya ilmiah berpengaruh terhadap komitmen afektif guru. Jika dugaan ini teruji maka konsep tentang hubungan keempat variabel ini dapat digunakan untuk menjelaskan, meramalkan, dan menentukan alternatif terhadap fenomena masalah komitmen afektif guru di SMP Sub Rayon 11 Medan. Beranjak dari pemikiran ini maka direncanakan penelitian berjudul “ Pengaruh Pengambilan Keputusan Konsultatif, Kepemimpinan Teori Sifat, Budaya Ilmiah terhadap Komitmen Afektif Guru SMP Sub rayon 11 Medan”.

Dari uraian di atas dapat dikatakan bahwa budaya ilmiah sebagai salah satu budaya yang sangat penting mempengaruhi komitmen afektif guru sebagai bagian dari organisasi sekolah dalam melaksanakan tanggung jawab untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

B. Identifikasi Masalah

Dengan memperhatikan beberapa hal yang telah dikemukakan dalam bagian latar belakang masalah maka dapat diidentifikasi beberapa faktor yang dapat mempengaruhi komitmen afektif guru. Hal ini mengandung pertanyaan tentang ditemukannya kesenjangan pada komitmen afektif guru yang perlu dikaji dan diteliti. Di antaranya adalah: (1) Faktor-faktor apa sesungguhnya yang mempengaruhi komitmen afektif guru SMP di Sub Rayon 11 Medan?; (2) Apakah

kepala sekolah telah melakukan pengambilan keputusan konsultatif dalam setiap pengambilan keputusan? ; (3) Apakah pengambilan keputusan konsultatif berpengaruh langsung terhadap komitmen afektif guru SMP di Sub Rayon 11 Medan ? ; (4) Apakah yang dapat diukur dalam kepemimpinan teori sifat ? ; (5) Apakah kepemimpinan teori sifat berpengaruh langsung terhadap komitmen afektif guru SMP di Sub Rayon 11 Medan? ; (6) Apakah budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap komitmen afektif guru SMP di Sub Rayon 11 Medan? ; (7) Apakah sudah tercipta budaya ilmiah guru SMP di Sub Rayon 11 Medan ? ; (6) Bagaimana menciptakan budaya ilmiah guru SMP di Sub Rayon 11 Medan? ; (8) Apakah budaya ilmiah berpengaruh langsung terhadap komitmen afektif guru SMP di Sub Rayon 11 Medan? ; (9) Apakah pengambilan keputusan konsultatif berpengaruh langsung kepada budaya ilmiah guru SMP di Sub Rayon 11 Medan?; (10) Apakah kepemimpinan teori sifat berpengaruh langsung kepada budaya ilmiah guru SMP di Sub Rayon 11 Medan?

C. Pembatasan Masalah

Mencermati beragamnya variabel yang diduga mempengaruhi komitmen afektif guru yang telah diidentifikasi pada latar belakang masalah, penelitian dibatasi hanya pada faktor budaya ilmiah, kepemimpinan teori sifat, dan pengambilan keputusan konsultatif. Pembatasan masalah ini bukan berarti mengabaikan pengaruh faktor lain tetapi lebih pada pertimbangan fenomena awal dan kemampuan peneliti yang belum memungkinkan untuk meneliti seluruh variabel. Kajian penelitian ini dibatasi pada guru-guru SMP Sub Rayon 11 Medan.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan pembatasan masalah seperti diuraikan sebelumnya, maka masalah dalam penelitian ini dirumuskan atas:

1. Apakah terdapat pengaruh langsung Pengambilan Keputusan Konsultatif terhadap Komitmen Afektif Guru SMP Sub Rayon 11 Medan?
2. Apakah terdapat pengaruh langsung Kepemimpinan Teori Sifat terhadap Komitmen Afektif Guru SMP di Sub Rayon 11 Medan?
3. Apakah terdapat pengaruh langsung Budaya Ilmiah terhadap Komitmen Afektif Guru di SMP Sub Rayon 11 Medan?
4. Apakah terdapat pengaruh langsung Pengambilan Keputusan Konsultatif terhadap Budaya Ilmiah Guru SMP di Sub Rayon 11 Medan?
5. Apakah terdapat pengaruh langsung Kepemimpinan Teori Sifat terhadap Budaya Ilmiah Guru SMP di Sub Rayon 11 Medan?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh langsung Pengambilan Keputusan Konsultatif terhadap Komitmen Afektif Guru SMP Sub Rayon 11 Medan.
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh langsung Kepemimpinan Teori Sifat terhadap Komitmen Afektif guru SMP Sub Rayon 11 Medan.
3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh langsung Budaya Ilmiah terhadap Komitmen Afektif Guru Sub Rayon 11 Medan.

4. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh langsung Pengambilan Keputusan Konsultatif terhadap Budaya Ilmiah Guru SMP Sub Rayon 11 Medan
5. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh langsung Kepemimpinan Teori Sifat terhadap Budaya Ilmiah Guru SMP Sub Rayon 11 Medan

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat member kontribusi yang baik untuk:

1. Secara teoretis

- 1.1 Memberi informasi untuk pengembangan pengambilan keputusan kepemimpinan teori sifat dan budaya ilmiah terutama dalam peningkatan komitmen afektif guru di institusi pendidikan.
- 1.2 Bermanfaat untuk pengembangan keilmuan dalam memperkaya khasanah hasil-hasil kajian ilmiah khususnya dalam ranah pengembangan sumber daya manusia.

2. Secara praktis

- 2.1 Bagi guru dalam pengembangan komitmen afektif, hal ini penting karena dengan mengetahui sebab-sebab dan cara-cara meningkatkan komitmen afektif guru sehingga akan meningkat *output* pendidikan yang diselenggarakan di Sub Rayon 11 Medan.
- 2.2 Bagi kepala sekolah sebagai otoritas pengambilan keputusan, hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan dalam pengambilan kebijakan, terutama yang berhubungan dengan pengambilan

keputusan konsultatif, kepemimpinan teori sifat, budaya ilmiah dan komitmen afektif guru.

2.3 Bagi para *stakeholder* dan pihak-pihak yang terkait termasuk dinas pendidikan, penelitian ini diharapkan menjadi pertimbangan dalam pengambilan keputusan dalam hubungannya dengan hal-hal yang menyangkut komitmen afektif guru.

2.4 Bagi para peneliti lainnya, hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya dan dapat dikembangkan dengan variabel-variabel yang berbeda.

