

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan salah satu faktor penting dalam proses kemajuan suatu bangsa. Oleh karena itu pendidikan diharapkan mampu menghasilkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas sehingga dapat mengembangkan segala potensi yang dimiliki oleh satu bangsa. Pendidikan bertugas mengembangkan kesadaran dan tanggung jawab setiap warga negara agar menjadi sumber daya manusia yang siap bersaing di Era Revolusi Industri 4.0 saat ini, karena era ini merupakan era persaingan mutu. Pengembangan proses dan kualitas pendidikan diyakini berkaitan dengan kinerja guru, dimana guru mempunyai fungsi dan peran yang sangat strategis dalam pembangunan di bidang pendidikan.

Berkaitan dengan guru profesional, di Indonesia berbagai upaya telah dilakukan untuk meningkatkan kualitas guru agar dapat melaksanakan sistem pendidikan nasional dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Hal ini tampak pada Program Sertifikasi pendidik melalui kegiatan Pendidikan dan Latihan Profesi Guru (PLPG) beserta pemberian tunjangan profesinya, penataran, pelatihan, seminar dan pendidikan lanjutan melalui Program Sarjana Kependidikan bagi Guru dalam Jabatan (PSKGJ) maupun melalui program S1 ke beberapa perguruan tinggi adalah sebagai upaya yang telah dan sedang dilakukan untuk mewujudkan guru menjadi tenaga pendidik profesional tetapi pada kenyataannya upaya yang telah dilakukan tersebut belum maksimal untuk mencapai hasil yang diharapkan.

Berdasarkan data *Human Development Index* (HDI) Ranking tahun 2019, menunjukkan bahwa mutu guru di Indonesia berada di posisi 111 dari 189 negara dengan nilai 70,7% dari semua jenjang pendidikan di Indonesia. Salah satu faktor yang menjadikan Indonesia masi rendah adalah kualitas guru yang tidak melewati standar mutu padahal seperti kita ketahui di perkirakan ada 300.000 sarjana pendidikan yang lulus setiap tahunnya, tapi kualitas pendidikan Indonesia masi tergolong rendah. Berdasarkan data UNESCO dalam global Education Monitoring (GEM) terdapat 25% guru yang belum memenuhi syarat kualifikasi akademik dan 52% belum memiliki sertifikat profesi.

Hal itu sependapat dengan Purba (2010:91), yang mengatakan salah satu persoalan pendidikan yang sedang dihadapi bangsa kita adalah persoalan mutu pendidikan pada setiap jenjang dan satuan pendidikan. Menurutnya mutu pendidikan di Indonesia mengharuskan pemerintah untuk lebih memperhatikan dan mengevaluasi sistem pendidikan itu sendiri. Sistim yang sudah dibuat mulai dari peraturan hingga pelaksanaan di lapangan harus di tinjau kembali. Pada dasarnya sistim yang dibuat sudah direncanakan dengan baik, hanya saja permasalahan dilapangan belum sesuai dengan apa yang menjadi tujuan dari pendidikan itu sendiri.

Sudah banyak upaya yang dilakukan pemerintah untuk meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia diantaranya dengan melengkapi sarana dan prasarana sekolah, meningkatkan mutu guru melalui pelatihan-pelatihan, studi banding, lokakarya, serta memberikan beasiswa kepada guru untuk peningkatan jenjang pendidikan. Pemerintah menyediakan Anggaran Pendapatan Belanja Negara (APBN) yang cukup besar untuk guru melalui program sertifikasi guru.

Pemberian penambahan penghasilan sebesar satu kali gaji pokok kepada guru yang sudah tersertifikasi belum juga membuat guru tersebut melaksanakan tugasnya dengan baik. Persoalan di atas juga dengan yang dikatakan Malau (2012:132) bahwa pemicu rendahnya kualitas pendidikan di Indonesia adalah; tenaga pendidik, keengganan bersekolah, buku pelajaran yang kurang dan mahal, ketidaksetaraan genre.

Kemudian Menurut pendapat Mutaminah (2008:3) salah satu unsur penting dan utama yang menentukan mutu pendidikan adalah guru. Gurulah yang menjadi garda terdepan dalam menciptakan sumber daya manusia. Begitu juga menurut Malau (2012:132) juga sependapat bahwa guru merupakan salah satu komponen utama yang mendukung peningkatan sumber daya manusia melalui pendidikan. Sikumbang (2011:73) guru merupakan bagian penting dalam organisasi pendidikan dan memiliki andil yang sangat besar terhadap keberhasilan pembelajaran di sekolah. Ginting (2009:49) dalam penelitiannya juga mengatakan guru merupakan penentu keberhasilan pendidikan melalui kinerjanya pada tataran tingkat pendidikan tertentu, sehingga upaya peningkatan mutu pendidikan harus dimulai dari aspek “guru” dan tenaga kependidikan lainnya.

Oleh sebab itu profesionalisme guru menjadi tantangan setiap sekolah. Hal itu menjadi keuntungan sekaligus masalah untuk dunia pendidikan. Beruntung apabila mereka berkualitas, sangat merugikan apabila bekerja menjadi guru hanya karena mencari upah. Dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 16 tahun 2007, bahwa guru harus memiliki minimal empat standar kompetensi untuk menuju pada profesionalitas guru dalam meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia. Kompetensi tersebut adalah: (1) Kompetensi pedagogik; (2)

Kompetensi kepribadian; (3) Kompetensi sosial; dan (4) Kompetensi profesional kemampuan penguasaan.

Kompetensi tersebut dapat di jelaskan sebagai berikut: (1) Kompetensi Pedagogik antara lain; (a) pemahaman wawasan atau landasan pendidikan, (b) pemahaman terhadap peserta didik, (c) pengembangan kurikulum, (d) perancangan pembelajaran, (e) pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis, (f) evaluasi hasil belajar, (g) pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. (2) Kompetensi Kepribadian antara lain: (a) mantap, (b) stabil, (c) dewasa, (d) arif dan bijak, (e) berwibawah, (f) berakhlak mulia, (g) menjadi teladan bagi peserta didik dan masyarakat, (h) mengevaluasi kinerja sendiri, (i) mengembangkan diri secara berkelanjutan. (3) kompetensi sosial antara lain; (a) Kompetensi secara lisan dan tulisan, (b) menggunakan teknologi komunikasi informasi secara fungsional, (c) bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga pendidik, orang tua/ wali peserta didik, (d) bergaul secara santu dengan masyarakat sekitar. (4) Kompetensi Profesional, (c) bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga pendidik, orang tua/wali peserta didik, (d) bergaul secara santun dengan masyarakat sekitar. (4) Kompetensi Profesional kemampuan penguasaan antara lain: (a) konsep, struktur, model keilmuan/ teknologi/ seni yang menaungi/ koheren dengan materi ajar, (b) materi ajar yang ada dalam kurikulum sekolah (c) hubungan konsep antara mata pelajaran terkait, (d) penerapan konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari, dan (e) kompetensi secara profesional dalam konteks global dengan tetap melestarikan nilai dan budaya nasional.

Tabel 1.1 Hasil UKG Nasional Tahun 2019

Sumber: Data Kemendikbud

Jenjang Pendidikan	Nilai
SD	49.57
SMP	52.52
SMA	56.67
SMK	50.79

Data diatas menunjukkan bahwa hasil UKG nasional untuk SD, SMP, SMA dan SMK Sementara untuk SMK Negeri di Kota Padangsidimpuan dengan nilai rata-rata 51.88 sedangkan pemerintah menargetkan rata-rata nilai di angka 55. Selain itu, rata-rata nilai professional 53.62 sedangkan nilai rata-rata kompetensi pedagogik 47.82. Hasil Uji Kompetensi Guru (UKG) yang dilaksanakan pada bulan Nopember 2015, terdapat 7 (tujuh) provinsi yang mendapatkan nilai di atas Standar Kompetensi Minimum (SKM) sebesar 55, yaitu DI Yogyakarta (62,58), Jawa Tengah (59,10), DKI Jakarta (58,44), Jawa Timur (56,73), Bali (56,13), Bangka Belitung (55,13), dan Jawa Barat (55,06). Dirjen Guru dan Tenaga Kependidikan Sumarna Surapranata mengatakan bahwa jika dirinci lagi untuk hasil UKG untuk kompetensi bidang pedagogik saja, rata-rata nasionalnya hanya 48,94, yakni berada di bawah Standar Kompetensi Minimal (SKM), yaitu 55. Bahkan untuk bidang pedagogik ini, hanya ada satu provinsi yang nilainya di atas rata-rata nasional sekaligus mencapai SKM, yaitu DI Yogyakarta (56,91). Oleh karena itu, program diklat yang perlu dilakukan adalah berkaitan dengan peningkatan kompetensi pedagogik guru, yang meliputi didaktik dan metodiknya. Didaktik berkaitan dengan penguasaan ilmu mendidik, sedangkan metodik berkaitan dengan penguasaan metode atau cara mengajar. Selain itu, seorang guru juga harus menguasai materi pelajaran yang diampunya.

Pemerintah telah melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan mutu pendidikan pada umumnya dan pendidikan kejuruan pada khususnya. Memasuki tahun ketiga pelaksanaan revitalisasi sekolah menengah kejuruan (SMK), sesuai dengan amanat Instruksi Presiden (Inpres) Nomor 9 Tahun 2016 tentang Revitalisasi SMK, beberapa capaian positif mulai terlihat. Angka partisipasi kerja lulusan SMK mengalami peningkatan dari hanya 12,37 juta pada Februari 2016 menjadi 14,54 juta pada tahun 2018 dibulan yang sama. Seiring dengan meningkatnya angka partisipasi kerja lulusan SMK pada tahun 2018, angka tingkat pengangguran terbuka (TPT) dari lulusan SMK setiap tahunnya pun semakin menurun. Dari Februari 2016 sebesar 9,84% menjadi 8,92% di Februari 2018. (sumber: liputan6.com, jakarta diakses pada tanggal 03 Mei 2019).

Program-program SMK yang telah dibuat oleh Pemerintah antara lain: 1) Rencana Strategis (Renstra) Direktorat Pembinaan SMK 2015-2019 Kementerian (Direktorat Pembinaan SMK, 2015), 2) Revitalisasi SMK yang merupakan Inpres No. 9 Tahun 2016 (Direktorat Pembinaan SMK, 2017), dan 3) 10 Strategi Implementasi Revitalisasi SMK (Direktorat Pembinaan SMK, 2017). Semua program ini sejalan dengan tujuan pembangunan pendidikan nasional sesuai amanah Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Rusman (2009:427) menyatakan pendidikan kejuruan perlu diorganisir dan diarahkan pada pencapaian lima pilar, yaitu: (1) belajar untuk beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, (2) belajar untuk mengetahui (*learning to know*), (3) belajar untuk berbuat (*learning to do*), (4) belajar untuk hidup antar sesama secara berdampingan (*learning together*), dan (5) belajar untuk membentuk jati diri (*learning to be*). Berdasarkan tujuan serta kelima pilar

tersebut, maka lulusan sekolah menengah kejuruan diharapkan menguasai materi pelajaran baik secara teori maupun secara praktek, yang tentunya tidak terlepas dari peranan kepala sekolah dan guru. Lulusan sekolah menengah kejuruan telah terarah dalam arti siap pakai dan siap kerja, sehingga secara langsung dapat bekerja tanpa pra-jabatan terlebih dahulu.

Permasalahan yang sering muncul di SMK Negeri 2 dan SMK Negeri 4 Kota Padangsidimpuan adalah kurang efektifnya pembelajaran yang disebabkan oleh kurang kesiapan dan profesionalisme guru sebagai salah satu komponen utama dalam proses pembelajaran. Guru yang dianggap berkompeten dan relevan dengan kebutuhan SMK bukan hanya berkualifikasi saja tetapi juga berkomitmen untuk selalu menjadikan pendidikan sebagaipendidikan sepanjang hayat, sehingga proses perbaikan diri dan pengembangan wawasan akan terus menerus terjadi dan menerapkannya dalam kehidupan demi masa depan peserta didik. Berdasarkan data di lapangan menunjukkan bahwa kelayakan guru dalam mengajar masih meragukan, dan masih minimnya jumlah guru yang memenuhi kualifikasi standar pada pendidikan kejuruan. Sejumlah penelitian membuktikan bahwa guru yang profesional merupakan salah satu indikator penting dari sekolah berkualitas. Guru yang profesional akan sangat membantu proses pencapaian visi misi sekolah. Mengingat strategisnya peran yang dimiliki oleh seorang guru, usaha - usaha untuk mengenali dan mengembangkan profesionalisme guru menjadi sangat penting untuk dilakukan.

Pemerintah pada dasarnya telah lama mempunyai komitmen untuk memajukan pendidikan di Indonesia. Boleh dikatakan semenjak Indonesia merdeka, hal ini terlihat dari isi Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 aline IV,

yang menyebutkan bahwa pemerintah wajib mencerdaskan kehidupan bangsa. Selanjutnya tahun 2013 melalui Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional (UUSPN) No 20 tahun 2003 Bab II Pasal 3 kembali menegaskan tentang komitmennya terhadap kemajuan pendidikan dimana dalam hal ini disebutkan bahwa pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa pada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Uraian ini menggambarkan betapa pentingnya pendidikan itu dalam memajukan peradaban suatu bangsa, dengan demikian sudah saatnya pendidikan dimajukan secara menyeluruh. Oleh karena itu, pemerintah terus berusaha membangun sektor pendidikan secara baik dan merata di seluruh tanah air dengan terencana, terarah dan bertahap serta terpadu dengan keseluruhan pembangunan kehidupan bangsa, baik ekonomi, IPTEK, sosial maupun budaya.

Hal tersebut dilakukan agar Sumber Daya Manusia (SDM) Indonesia mampu bersaing dengan SDM dari Negara lain. Artinya peran pendidikan pada pembangunan nasional adalah dapat menciptakan SDM yang berkualitas dan bermartabat yang dapat membangun bangsa Indonesia ke arah yang lebih baik di masa depan. Untuk mewujudkan cita-cita pendidikan yang luhur ini tidak lepas dari peran serta sekolah, dimana sekolah adalah suatu lembaga pendidikan tempat terjadi proses pembelajaran. Dalam proses pembelajaran tersirat adanya satu kesatuan kegiatan yang tidak terpisahkan antara peserta didik yang belajar dan

guru yang mengajar. Kegiatan utama di sekolah adalah kegiatan pembelajaran sehingga semua aktifitas sekolah bermuara pada pencapaian efisiensi dan efektifitas pembelajaran. Guru merupakan tulang punggung dalam memberhasilkan siswa, tanpa guru yang baik sia-sialah cita-cita pendidikan.

Purba (2010:72) menyatakan komitmen adalah suatu sikap kerja (*job attitude*) atau keyakinan yang mencerminkan kekuatan relatif dan keberpihakan dan keterlibatan individu pada suatu organisasi. Tanpa ada suatu komitmen tugas-tugas yang diberikan kepadanya sukar untuk terlaksana dengan baik. Komitmen yang tinggi terhadap tugas dapat menimbulkan kedisiplinan seseorang untuk melakukan sesuatu dengan penuh keiklasan. Guru sebagai bagian terpenting dari penyelenggaraan pendidikan tersebut harus mempunyai komitmen yang tinggi. Guru yang memiliki komitmen yang tinggi akan mampu menunjukkan sikap dan perilaku baik yang patut ditiru oleh siswanya. Lebih lanjut Robbins dan Judge (2009:67) mengatakan komitmen pada organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Seorang guru yang baik akan menetapkan komitmen pada dirinya untuk sanggup bekerja keras dan bertanggung jawab atas tugasnya. Oleh karena itu dapat dinyatakan bila guru yang sudah memiliki komitmen untuk melaksanakan tugasnya dengan baik, maka guru tersebut akan lebih berhasil dibandingkan guru yang tidak memiliki komitmen.

Betapa mulianya tugas dan tanggung jawab seorang guru bila betul-betul memiliki komitmen yang tinggi dalam memberhasilkan pendidikan. Karena komitmen merupakan suatu kemauan untuk mengusahakan tercapainya tujuan yang sudah dibuat. Dimana dalam mencapai tujuan ini selalu berupaya mencari

solusi agar apa yang diharapkan dapat tercapai. Menurut Luthans (2006:249) komitmen adalah sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Hal ini menjelaskan bahwa seseorang yang memiliki komitmen yang tinggi akan menunjukkan usaha sebaik mungkin dalam bekerja agar visi dan misinya tercapai.

Dalam penelitian ini akan difokuskan atau dibatasi hanya pada Komitmen Normatif karena adanya rasa tanggung jawab guru atas pekerjaannya. Spector (2000:217) komitmen normatif timbul karena didorong oleh adanya nilai-nilai pribadi (personal values) dan kewajiban yang dirasakan (felt obligation). Peran nilai-nilai pribadi dalam komitmen normatif ditunjukkan oleh perasaan bersalah ketika individu berusaha meninggalkan organisasi. Hal ini disebabkan karena setiap manusia memiliki keharusan moral yaitu kewajiban yang didasari oleh kaidah-kaidah dan norma-norma di dalam masyarakat. Hasil penelitian Dee et al. (2006:603) komitmen normatif dipengaruhi oleh pemberdayaan guru, komunikasi sekolah dan otonomi kerja. Pengajaran tim memiliki pengaruh langsung dan tidak langsung terhadap komitmen sekolah. Selanjutnya Alsiewi (2016:07) menyatakan bahwa komitmen normatif guru dipengaruhi oleh kepuasan kerja yang di antaranya adalah relevansi dan kepuasan kerja, lingkungan sekolah, kepuasan umum, dan keamanan kerja.

Berdasarkan Pendapat ahli tersebut dapat dilihat faktor yang mempengaruhi komitmen normatif, maka karena banyaknya faktor yang mempengaruhi komitmen normatif guru dan tidak mungkin dilakukan penelitian

sekaligus untuk semua variabel tersebut oleh karena itu beberapa faktor yang di prediksi yang dapat mempengaruhi komitmen normatif guru diantaranya yaitu faktor budaya organisasi, kerja sama tim dan motivasi kerja.

Rasional variabel budaya sekolah sebagai faktor pengaruh dalam penelitian ini adalah (1) Setiap organisasi mempunyai budaya, dan bergantung kepada kekuatannya, budaya dapat mempunyai pengaruh yang bermakna pada sikap dan perilaku anggota-anggota sekolah; (2) budaya organisasi sekolah berorientasi atau diarahkan kepada misi dan tujuan sekolah; (3) Budaya organisasi sekolah mendorong setiap anggota untuk melakukan inovasi.

Hasil penelitian dari variabel diatas adalah Harbison dan Rex (2010:276) menyatakan bahwa dimensi budaya yang dinamis dan saling terkait mencerminkan perbedaan budaya sekolah. Perbedaan ini terkait dengan cara budaya sekolah menciptakan peluang bagi pembelajaran informal guru yang tampaknya terkait erat dengan konteks sejarah dan sosial di suatu negara.

Rasional variabel kerjasama tim sebagai faktor pengaruh dalam penelitian ini adalah (1) kerja sama tim dapat melatar belakangi keberhasilan hasil yang akan dicapai (dalam hal ini adalah visi-misi sekolah); (2) kerja sama tim memberi semangat pada anggota tim yang lain untuk berkembang sehingga terjadi perubahan kearah yang lebih baik secara menyeluruh; (3) kerja sama tim akan mendorong seseorang untuk bertekad memenuhi tujuan dari tim, (4) kerja sama tim dapat mengacu setiap orang dapat saling belajar tentang berbagai pemikiran inovatif dari orang lain secara terus menerus; dan (5) kerja sama tim dengan berusaha melibatkan setiap orang dalam proses pengambilan keputusan, maka

diharapkan setiap orang akan dapat lebih bertanggung jawab dalam mengimplementasikan setiap keputusan yang di ambil.

Hasil penelitian dari variabel diatas adalah Park dan Henkin (2005:462) menyatakan bahwa kerjasama tim merupakan faktor yang paling berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen tim guru. Responden yang menunjukkan tingkat keterampilan kerjatim yang lebih tinggi merasakan tingkat komitmen tim yang lebih tinggi.

Rasional variabel motivasi kerja sebagai faktor yang mempengaruhi penelitian ini adalah (1) motivasi menjadi sesuatu yang sangat penting karena motivasi merupakan faktor pendukung yang mengarahkan perilaku, tindakan atau kegiatan yang berorientasi pada pencapaian tujuan pendidikan; (2) guru yang bekerja tanpa motivasi akan bekerja dengan seadanya, tidak bergairah dan tidak mungkin mencapai hasil maksimal; (3) motivasi guru dalam mengajar sangat besar pengaruhnya dalam peningkatan komitmen normatif.

Hasil penelitian dari variabel diatas adalah Bruinsma et.all (2018:86) menyatakan bahwa guru dengan motivasi yang lebih tinggi akan mendapat skor kinerja yang lebih tinggi. Motivasi yang terkendali adalah faktor yang signifikan yang mempengaruhi kinerja selain itu analisis tambahan menunjukkan bahwa pentingnya karakteristik latar belakang seperti jenis kelamin, pengalaman mengajar selama bertahun-tahun dan jalur pendidikan untuk meningkatkan motivasi guru. Selanjutnya Ponmozhi dan Balasubramanian (2017:22) menyatakan bahwa guru masi memiliki tingkat motivasi kerja yang sedang. Pendapatan bulanan merupakan indikator yang lebih kuat dalam mempengaruhi motivasi kerja. Selanjutnya Kumar (2017:167) menyatakan dalam penelitiannya

bahwa guru sekolah menengah swasta memiliki tingkat motivasi kerja yang lebih rendah di bandingkan guru sekolah menengah negeri. Selanjutnya Ates dan Yilmaz (2018:184) menyatakan bahwa motivasi guru sekolah dasar negeri lebih tinggi di bandingkan motivasi kerja guru di sekolah dasar swasta.

Berdasarkan penelitian terdahulu di atas terhadap dunia pendidikan nasional dengan berbagai gugatan, termasuk tentang kemampuan guru SMK meningkatkan mutu sulit diabaikan. Berdasarkan pada fakta-fakta yang ditemukan di SMK terkait dengan komitmen normatif guru dapat diidentifikasi beberapa faktor yang diduga memiliki hubungan positif dan signifikan. Mengingat faktor-faktor yang mempengaruhi mutu guru merupakan hal yang penting dilakukan kajian secara mendalam, terutama berkaitan dengan komitmen normatif guru pada satuan pendidikan. 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 belajar yang dilaksanakan guru di SMK harus mampu mengakomodasi berbagai kebutuhan dan minat siswa, khususnya siswa yang dipersiapkan untuk dapat bersaing secara nasional maupun global.

Studi pendahuluan yang dilakukan pada bulan Februari 2020 di SMK Negeri 2 dan SMK Negeri 4 Kota Padangsidimpuan, berdasarkan informasi dan data dari wakil kepala sekolah sekolah bidang kurikulum, kepala sekolah dan pengawas satuan pendidikan menyatakan bahwa: (1) Guru belum bekerja dengan sungguh-sungguh (40%), dilihat dari masih banyaknya guru yang tidak memiliki media pembelajaran dan alat peraga dalam proses mengajar, (2) guru tidak setia dalam organisasi sekolah (45%), ditunjukkan dengan masih ada guru yang tidak

terlibat dalam kegiatan-kegiatan di sekolah seperti rapat guru, GMP dan MGMP, (3) tanggung jawab guru masih kurang (40%), dilihat dari banyaknya tugas-tugas guru yang belum dilaksanakan sebagaimana yang semestinya, (4) guru tidak memberikan pelayanan terbaik (40%), ditunjukkan dengan masih banyaknya guru yang mengajar tidak sesuai dengan isi rencana program pembelajaran (RPP), tidak memiliki buku panduan belajar selain buku yang dibagikan oleh pihak sekolah. (5) kurangnya tekad secara emosional (50%), dilihat dari rendahnya keterikatan diri guru dengan nilai-nilai dan norma-norma sekolah, masih ada guru yang membiarkan siswa berkeliaran keluar masuk kelas, jarang memberikan gagasan untuk sekolah, terlambat datang sesuai jadwal kerja, jarang berpartisipasi dalam kegiatan yang diselenggarakan sekolah tempatnya bekerja serta masih ada guru yang terlambat mengikuti upacara bendera setiap hari senin. (6) komitmen guru perlu di tingkatkan (50%), dilihat dari masih ada guru yang tidak loyal terhadap sekolah. Dari masalah-masalah di atas maka dapat dikatakan komitmen normatif guru SMK Negeri Kota Padangsidempuan masih rendah dan dapat menghambat proses pembentukan Sumber Daya Manusia yang berkualitas.

Implikasinya, SMK harus mampu menyediakan lingkungan dan kegiatan pembelajaran yang dapat membekali siswa sesuai dengan kemampuan-kemampuan yang disyaratkan, sehingga dapat sesuai dengan kebutuhan pasar yang semakin kompleks. Jika dugaan ini teruji maka konsep tentang hubungan keempat variabel budaya organisasi sekolah, kerja sama tim, motivasi kerja, dan komitmen normatif guru dapat digunakan untuk menjelaskan dan menemukan alternatif dalam memecahkan masalah komitmen normatif yang dimiliki guru SMK Negeri Kota Padangsidempuan. Beranjak dari pemikiran ini, maka

direncanakan suatu penelitian yang berjudul “**Pengaruh Budaya Sekolah, Kerjasama Tim, dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Normatif Guru SMK Negeri Kota Padangsidempuan**”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian-uraian pada latar belakang masalah di atas, dapat diidentifikasi beberapa faktor yang terkait dengan komitmen normatif guru SMK. Beberapa kesimpulan yang dinyatakan oleh Colquitt, LePine, Wasson, (2009:34) mengemukakan bahwa komitmen dapat dipengaruhi oleh: 1) *organizational mechanisms* (mekanisme organisasi); 2) *group mechanisms* (mekanisme kelompok atau grup); 3) *individual characteristics* (karakter individu); dan 4) *individual mechanisms* (mekanisme individu). *Organizational mechanisms* (mekanisme organisasi) meliputi budaya organisasi dan struktur organisasi. *Group mechanisms* (mekanisme kelompok atau grup) meliputi perilaku dan gaya kepemimpinan, sikap disiplin kerja, kekuatan kepemimpinan, proses dalam tim, dan karakter tim seperti halnya sikap kerja sama tim. *Individual characteristics* (karakter individu) meliputi kepribadian, kecerdasan spiritual, kecerdasan emosional, nilai budaya yang dianut, dan kemampuan atau keterampilan. Adapun *individual mechanisms* (mekanisme individu) meliputi kepuasan kerja, stress, motivasi, tingkat kepercayaan dan keadilan, proses belajar dan pengambilan keputusan. Variabel-variabel tersebut dalam pandangan Colquitt dkk memberikan pengaruh terhadap komitmen guru.

Dari uraian di atas diketahui beberapa faktor yang dapat mempengaruhi komitmen yaitu: 1) apakah budaya organisasi sekolah dapat mempengaruhi

komitmen normatif guru SMK Negeri Kota Padangsidempuan? 2) apakah budaya organisasi sekolah mempengaruhi motivasi kerja di SMK Negeri Kota Padangsidempuan? 3) apakah iklim kerja dapat mempengaruhi komitmen normatif guru SMK Negeri Kota Padangsidempuan? 4) apakah struktur organisasi mempengaruhi komitmen normatif guru SMK Negeri Kota Padangsidempuan? 5) apakah kerjasama tim berpengaruh terhadap komitmen normatif guru SMK Negeri Kota Padangsidempuan? 6) apakah kerjasama tim mempengaruhi motivasi kerja di SMK Negeri Kota Padangsidempuan? 7) apakah karakteristik kelompok dapat mempengaruhi komitmen normatif guru SMK Negeri Kota Padangsidempuan? 8) apakah motivasi kerja dapat mempengaruhi komitmen normatif guru SMK Negeri Kota Padangsidempuan? 9) apakah motivasi berprestasi dapat mempengaruhi komitmen normatif guru SMK Negeri Kota Padangsidempuan? 10) apakah kepuasan kerja dapat mempengaruhi komitmen normatif guru SMK Negeri Kota Padangsidempuan?

1.3 Pembatasan Masalah

Komitmen di pengaruhi oleh empat kelompok besar baik secara langsung maupun tidak langsung. Secara langsung, faktor yang mempengaruhi komitmen adalah mekanisme individual (*individual mechanisms*) yang terdiri dari kepuasan kerja (*job satisfaction*), stres (*stress*), motivasi (*motivation*), kepercayaan, keadilan dan etika (*trust, justice, and ethics*), serta belajar dan pengambilan keputusan (*learning and decision making*).

Sementara faktor yang tidak langsung mempengaruhi komitmen adalah faktor mekanisme organisasi (*organizational mechanisms*), mekanisme kelompok

(*group mechanisms*), dan karakter individual (*individual characteristics*). Faktor-faktor ini mempengaruhi langsung *individual mechanisms* (mekanisme individual). Oleh karena itu dapat dinyatakan bahwa empat kelompok besar faktor-faktor ini mempengaruhi langsung *individual mechanisms* (mekanisme individual).

Pembatasan masalah perlu dilakukan dalam suatu penelitian agar diperoleh ruang lingkup penelitian yang jelas. Hal ini dimaksudkan untuk menghindari penafsiran yang berbeda-beda (*ambigu*) dan mungkin salah terhadap variabel-variabel yang akan diteliti.

Setidaknya ada dua alasan mengapa perlu dilakukan pengkajian terhadap faktor-faktor yang diduga berhubungan dengan kemampuan guru merencanakan pembelajaran. *Pertama*, alasan pragmatis. Alasan ini terkait dengan waktu yang tersedia, tenaga dan dana yang dibutuhkan. *Kedua*, alasan akademis. Penelitian yang terkait dengan komitmen normatif guru masih perlu dilakukan secara lebih mendalam, yakni dengan cara melibatkan faktor-faktor yang diduga berhubungan lebih banyak lagi. Dengan demikian, akan diketahui mana faktor-faktor tersebut yang paling besar memberikan sumbangannya terhadap komitmen normatif guru, sehingga dapat dilakukan perlakuan (*threatment*) secara benar dan proporsional.

Dalam penelitian ini diteliti dibatasi pada persepsi tentang budaya sekolah (X_1), kerja sama tim (X_2), motivasi kerja (X_3). Sedangkan untuk variabel endogen adalah komitmen normatif guru SMK (X_4). Penelitian dilakukan di SMK Negeri Kota Padangsidimpuan.

1.4 Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Budaya Sekolah berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Guru SMK Negeri Kota Padangsidempuan?
2. Apakah Kerjasama Tim berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Guru SMK Negeri Kota Padangsidempuan?
3. Apakah Budaya Sekolah berpengaruh terhadap Komitmen Normatif Guru SMK Negeri Kota Padangsidempuan?
4. Apakah Kerjasama Tim berpengaruh terhadap Komitmen Normatif Guru SMK Negeri Kota Padangsidempuan?
5. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Normatif Guru SMK Negeri Kota Padangsidempuan?
6. Apakah Budaya Sekolah berpengaruh langsung terhadap Komitmen Normatif Guru melalui Motivasi Kerja Guru SMK Negeri Kota Padangsidempuan?
7. Apakah Kerjasama Tim berpengaruh langsung terhadap Komitmen Normatif Guru melalui Motivasi Kerja Guru SMK Negeri Kota Padangsidempuan?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mengkaji pengaruh :

1. Budaya Sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru SMK Negeri Kota Padangsidempuan.
2. Kerjasama Tim terhadap Motivasi Kerja Guru SMK Negeri Kota Padangsidempuan.

3. Budaya Sekolah terhadap Komitmen Normatif Guru SMK Negeri Kota Padangsidempuan.
4. Kerjasama Tim terhadap Komitmen Normatif Guru SMK Negeri Kota Padangsidempuan.
5. Motivasi Kerja Guru Komitmen Normatif Guru SMK Negeri Kota Padangsidempuan.
6. Budaya Sekolah berpengaruh langsung terhadap Komitmen Normatif Guru melalui Motivasi Kerja Guru SMK Negeri Kota Padangsidempuan
7. Kerjasama Tim berpengaruh langsung terhadap Komitmen Normatif Guru melalui Motivasi Kerja Guru SMK Negeri Kota Padangsidempuan

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan keilmuan bagi dunia pendidikan, terutama pendidikan formal pada jenjang pendidikan menengah kejuruan (SMK). Manfaat penelitian ini diharapkan dapat memperkuat teori-teori tentang pembelajaran dan pengelolaan di SMK pada umumnya, maupun manfaat praktis yang berguna untuk menghasilkan lulusannya yang berkualitas.

Manfaat teoretis yang diharapkan dari penelitian ini, antara lain:

1. Pengembangan atau penguatan teori-teori keilmuan yang berkaitan dengan yang berkaitan dengan khususnya ilmu manajemen dan perilaku organisasi.
2. Pengembangan teori keilmuan yang berhubungan dengan budaya sekolah, kerjasama tim, motivasi kerja dan komitmen normatif guru SMK Negeri Kota Padangsidempuan.

Sedangkan manfaat praktis yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai informasi untuk:

1. Kepala sekolah dalam meningkatkan kemampuan kerja sama tim, budaya sekolah dan meningkatkan motivasi kerja guru untuk meningkatkan komitmen normatif guru SMK Negeri Kota Padangsidempuan
2. Bagi guru agar dapat meningkatkan komitmen normatif guru yang akan memberi manfaat dalam pengembangan diri untuk berprestasi.
3. Para pengambil kebijakan pendidikan (Dinas Pendidikan Kota) sebagai informasi untuk bahan rujukan dalam menentukan kebijakan dalam merencanakan program kegiatan yang dapat meningkatkan komitmen normatif guru SMK Negeri Kota Padangsidempuan.
4. Peneliti lain yang ingin melanjutkan penelitian yang berhubungan dengan komitmen normatif guru SMK dengan melibatkan lebih banyak lagi variabel-variabel prediktornya di luar prediktor yang diteliti dan sekaligus sebagai bahan bandingan untuk penelitian yang relevan di kemudian hari.