

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Manusia membutuhkan pendidikan dalam kehidupannya. Pendidikan merupakan usaha agar manusia dapat mengembangkan potensi dirinya melalui proses pembelajaran dan/atau cara lain yang dikenal dan diakui oleh masyarakat. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 31 ayat (1) menyebutkan bahwa setiap warga negara berhak mendapat pendidikan, dan ayat (3) menegaskan bahwa Pemerintah mengusahakan dan menyelenggarakan satu sistem pendidikan nasional yang meningkatkan keimanan dan ketakwaan serta akhlak mulia dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa yang diatur dengan undang-undang. Untuk itu, seluruh komponen bangsa wajib mencerdaskan kehidupan bangsa yang merupakan salah satu tujuan negara Indonesia.

Penyelenggaraan pendidikan di Indonesia di atur dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. 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 kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Salah satu penyelenggaraan pendidikan nasional yaitu pendidikan pada sekolah menengah pertama (SMP). Sekolah Menengah Pertama merupakan pendidikan formal pada jenjang pendidikan dasar.

Pendidikan dan pembelajaran di tingkat SMP memberikan penekanan peletakan pondasi dalam menyiapkan generasi agar menjadi manusia yang mampu menghadapi era yang semakin berat.

Beberapa kondisi atau gejala awal yang muncul dalam pengamatan terkait dengan komitmen guru terhadap profesi di SMP Negeri Kabupaten Cirebon diantaranya yaitu adanya besaran upah yang diterima guru honorer yang dirasa sangat rendah sehingga memicu perilaku guru yang kurang bersemangat atau kurangnya komitmen dalam hal pelaksanaan tugas sesuai profesinya. Gejala lainnya adalah adanya guru honorer yang bekerja di tempat lain atau di sekolah SMP lain sehingga beban kerjanya tidak terfokus. Hal ini adalah dampak dari rendahnya komitmennya terhadap profesinya. Gejala lainnya adalah kurangnya perhatian kepala sekolah terhadap kesejahteraan guru honorer.

Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian. Pendidik dan tenaga kependidikan berkewajiban: a) menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis, dan dialogis; b) mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan; dan c) memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi, dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya. Sebagai seorang yang memangku jabatan profesional maka guru harus memiliki komitmen yang kuat sehingga tugas pekerjaannya dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Jika guru tidak memiliki komitmen yang kuat terhadap profesinya maka guru akan mengajar atau bekerja dengan semaunya sendiri tidak mengikuti aturan

dan tata cara kerja yang baik sehingga suasana pendidikan yang kreatif, dinamis dan dialogis tidak akan tercapai. Apalagi pada pendidikan sekolah menengah pertama yang merupakan usia sekolah yang transisi menuju pematangan jiwa. Perkembangan psikologis pendidikannya harus dibangun melalui suasana pendidikan yang sesuai dengan karakteristik siswa. Dengan demikian, komitmen guru terhadap profesi sangat dibutuhkan dalam penyelenggaraan pendidikan.

Sikap keteladanan dalam pendidikan perlu dimiliki oleh guru dan penyelenggara pendidikan lainnya. Hal ini karena guru adalah pendidik yang digugu dan ditiru sehingga segala sikap, ucapan dan perbuatan merupakan cerminan yang baik dari siswanya, orang tuanya, dan masyarakatnya. Komitmen terhadap profesi hadir sebagai acuan guru dalam bertindak dan berbuat. Dengan komitmen terhadap profesi yang tinggi maka guru dan penyelenggara pendidikan lainnya mendapat kepercayaan dan dapat menjaga nama baik profesi dan lembaganya. Kepercayaan yang meningkat dari semua unsur masyarakat menyebabkan meningkat pula angka partisipasi masyarakat terhadap pentingnya pendidikan bagi masa depan anaknya. Jadi komitmen guru terhadap profesi sangat dibutuhkan dalam dunia pendidikan.

Keberhasilan pendidikan di sekolah sangat bergantung pada guru, karena mereka mungkin satu-satunya sumber keunggulan kompetitif yang berkelanjutan untuk sekolah. Lembaga pendidikan/sekolah yang tidak stabil berpotensi beberapa guru bergeser komitmen dari organisasi untuk pekerjaan/profesi mereka terlebih lagi pada guru yang honorer. Adanya keterbatasan guru PNS pada sekolah-sekolah menengah pertama membuat guru honorer sangat dibutuhkan. Keberadaan guru honorer juga amatlah penting dalam rangka menstabilkan dan

melancarkan kegiatan penyelenggaraan pendidikan di tingkat SMP. Dengan demikian kinerja guru honorer terutama komitmen terhadap profesinya yang tinggi harus dapat dipertahankan, seiring dengan tuntutan kehidupan pribadinya yang kompleks. Belum lagi dengan tingkat kesejahteraan atau gaji yang sangat minim. Hal ini merupakan tantangan tersendiri bagi guru honorer untuk lebih komitmen terhadap profesinya. Dalam rangka membangun komitmen profesional yang kuat, di harapkan guru honorer mampu menjaga kemajuan profesinya, membangun stabilitas dan keamanan pekerjaan serta meningkatkan efektivitas organisasi. Untuk tujuan ini, organisasi/lembaga pendidikan/sekolah harus memupuk guru-gurunya, terutama bagi guru yang mempunyai profesional yang tinggi dan berkontribusi secara positif.

Berdasarkan data pokok pendidikan (DAPODIK) Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan bahwa pada tahun 2017 Angka Partisipasi Kasar (APK) SMP sebesar 77,02% sedangkan Angka Partisipasi Murni (APM) SMP sebesar 57,68%. Hal ini berarti bahwa pendidikan jenjang sekolah menengah pertama harus ditingkatkan kuantitas dan kualitasnya. Masih banyak warga masyarakat usia SMP yang belum bersekolah sekitar 42,32%. Hal ini perlu partisipasi dari seluruh komponen bangsa untuk mewujudkan nilai APK dan APM menjadi 100%. APK dan APM yang rendah membuktikan bahwa kepercayaan masyarakat terhadap sekolah rendah. Berdasarkan data pada Dinas Pendidikan Kabupaten Cirebon tahun 2017 bahwa jumlah penduduk usia 13-15 tahun berjumlah 97.884 sedangkan siswa usia 13-15 tahun berjumlah 59.214. Hal ini menunjukkan bahwa masih banyak penduduk usia 13-15 tahun yang belum bersekolah di jenjang SMP. Data tersebut menunjukkan ada masalah yang belum selesai terhadap partisipasi

masyarakat terhadap pendidikan. Masyarakat enggan menyekolahkan anaknya di SMP mungkin saja disebabkan oleh adanya kebutuhan ekonomi yang mengharuskan anak membantu orang tuanya mencari nafkah ditambah dengan kepercayaan masyarakat terhadap sekolah SMP yang rendah. Untuk itulah, dengan komitmen guru terhadap profesi yang tinggi akan membuat kepercayaan masyarakat terhadap SMP menjadi meningkat dan anak-anaknya dapat disekolahkan ke SMP, sehingga berdampak pada peningkatan APK/APM SMP di Kabupaten Cirebon. Dengan demikian, komitmen guru terhadap profesi sangatlah penting untuk ditingkatkan.

Sehingga dari data pokok pendidikan (dapodik) di atas, menunjukkan bahwa komitmen profesi guru honorer di dinas pendidikan di Kabupaten Cirebon, yaitu dari sisi pemerataan kualitas/SDM sebesar 95,55%, dari sisi mutu 74,15%, dan dari sisi efisiensi sebesar 83,27%. Menyoroti dari sisi mutu sebesar 74,15%, maka kualitas guru harus ditingkatkan. Berdasarkan data di atas bahwa kinerja pendidikan masih belum maksimal sehingga perlu dilakukan upaya peningkatan ke arah itu. Banyak komponen untuk menaikkan mutu dan efisiensi pendidikan diantaranya adalah upaya peningkatan komitmen guru terhadap profesinya. Guru yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap profesinya akan melaksanakan tugasnya dengan sebaik-baiknya. Bekerja sesuai dengan profesi dan mampu mengeluarkan semua kompetensi yang dimilikinya secara maksimal. Untuk itulah perlu dilakukan upaya peningkatan komitmen guru terhadap profesi sehingga tujuan pendidikan SMP dapat tercapai.

Kualitas lulusan siswa SMP salah satunya dapat ditentukan dengan kualitas pembelajarannya. Kualitas pembelajaran perlu ditingkatkan oleh

penyelenggara pendidikan khususnya di sekolah. Semua komponen sekolah mempunyai tanggung jawab terhadap kualitas pembelajaran di sekolah. Guru sebagai pengajar dan pendidikan mempunyai tanggung jawab besar dalam peningkatan tersebut. Salah satunya dengan memberikan kemampuannya yang terbaik dalam melaksanakan tugasnya sebagai guru. Guru yang memiliki komitmen yang kuat terhadap profesinya, akan memberikan kemampuan terbaiknya dalam bekerja sehingga kualitas pembelajaran akan meningkat.

Berdasarkan hasil survey pendahuluan yang dilaksanakan pada tanggal 20 sampai dengan 28 Desember 2018 terhadap 30 guru honorer yang mengajar di SMP Negeri dengan menggunakan 10 butir pertanyaan tentang komitmen guru terhadap profesi. Maka terindikasi masalah, bahwa komitmen guru terhadap profesinya sangat rendah. Adapun hasil survey tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Terdapat 60,83% guru yang belum memiliki komitmen afektif, hal ini terlihat dari penilaian pada butir soal tentang guru yang belum memiliki komitmen dalam hal bakat dan minat menjadi seorang guru sehingga tidak ada beban dalam bertugas, permasalahan dalam pekerjaan sebagai guru adalah panggilan jiwa sehingga tidak mengeluh sedikit dalam melakukan pekerjaannya, guru menjaga ucapan dan perbuatan agar terhindar dari kerugian dan tercemarnya profesinya, dan guru bermasalah dalam menambah kompetensi profesinya dengan mengikuti kegiatan atau bimbingan teknis profesionalitas.
- 2) Terdapat 62,22% guru yang belum memiliki komitmen berkelanjutan, hal ini terlihat dari penilaian pada butir soal tentang setiap ada kesempatan guru bermasalah dalam mencari tambahan pengetahuan dan keilmuan yang berkaitan dengan bidang tugas saya agar dapat bekerja secara profesional, guru

bermasalah dalam bekerja dengan semangat tinggi walau tidak dibarengi dengan tingkat kesejahteraan yang sesuai, keadaan organisasi yang tidak sehat sekalipun tidak akan mengubah pendirian guru bahwa profesi guru sangat cocok dengannya.

- 3) Terdapat 68,89% guru yang belum memiliki komitmen normatif, hal ini terlihat dari penilaian pada butir soal tentang guru meyakini profesinya menjadi tujuan kariernya ke arah yang lebih baik dimasa yang akan datang, guru harus melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya dan mengikuti semua aturan organisasi profesinya, guru melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab dan disiplin dalam hal waktu kerja.<sup>1</sup>

Berdasarkan penjelasan di atas peneliti beranggapan bahwa komitmen guru terhadap profesi pada Guru Honorer di SMPN di Kabupaten Cirebon perlu ditingkatkan agar tujuan pendidikan tercapai. Salah satu upaya peningkatannya adalah melalui penelitian ini.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan paparan pada latar belakang masalah di atas maka dapat diidentifikasi beberapa masalah yang berpengaruh terhadap komitmen terhadap profesi yaitu sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan hasil survey pendahuluan yang menerangkan adanya masalah mengenai komitmen afektif guru maka perlu adanya kepemimpinan yang tepat agar guru kembali memiliki komitmen terhadap profesinya. Kepemimpinan transformasional diharapkan mampu memberikan pengetahuan dan

<sup>1</sup>Kuesioner, hasil, dan laporan survei pendahuluan guru honorer yang mengajar di SMPN di Kabupaten Cirebon terlampir pada lampiran 1-3 halaman xx-xx

kemampuan yang lebih baik kepada guru sehingga dapat mempengaruhi komitmen terhadap profesi. Guru perlu update tentang pengetahuan dan kemampuannya dalam meningkatkan profesi. Peningkatan tersebut bisa didapat melalui kepala sekolah yang memiliki kepemimpinan transformasional. Jadi diduga bahwa kepemimpinan transformasional dapat berpengaruh terhadap komitmen terhadap profesi.

- 2) Hasil survey pendahuluan yang lain menunjukkan bahwa adanya kelemahan dalam komitmen berkelanjutan yang salah satunya adalah tentang keyakinan guru yang akan tetap dalam pekerjaannya walaupun organisasinya kurang sehat. Hal ini menggambarkan bahwa organisasi memiliki peran penting dalam peningkatan komitmen guru terhadap profesinya. Organisasi/sekolah merupakan tempat guru bekerja secara sistem dan terstruktur. Dukungan yang rendah dari organisasi dapat berpengaruh terhadap tinggi rendahnya komitmen terhadap profesi. Organisasi dengan semua sumber daya yang ada diupayakan untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi. Satu dengan yang lainnya tidak bisa berjalan sendiri-sendiri tetapi bersama-sama dalam rangka tujuan organisasi tersebut. Terhadap sumber daya manusia dalam hal ini adalah guru maka segala yang berkaitan dengan emosi, perilaku, kebutuhan, motivasi, pengetahuan, kemampuan, dan lainnya maka organisasi diharuskan untuk mendukungnya secara adil. Dukungan organisasi diharapkan sesuai dengan harapan guru sehingga motivasi, komitmennya terhadap profesi dalam pekerjaannya menjadi meningkat. Jadi diduga bahwa dukungan organisasi dapat berpengaruh terhadap komitmen terhadap profesi.

- 3) Perilaku dan tindakan guru terhadap pekerjaannya berdasarkan profesinya tidak terlepas dari seberapa besar motivasi yang muncul dalam diri guru tersebut. Motivasi mempunyai peran penting dalam menentukan perilaku guru. Guru yang termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya maka komitmen terhadap profesinya yang diwujudkan dalam pekerjaannya secara profesional akan meningkat. Rendahnya motivasi kerja berdampak pada komitmen terhadap profesi. Guru akan bermalas-malasan dalam bekerja, tidak peduli terhadap tugasnya. Dengan demikian diduga motivasi dapat berpengaruh terhadap komitmen terhadap profesi.
- 4) Lemahnya hasil survey pendahuluan dapat diupayakan dengan memberikan guru-guru rasa kepuasan dalam bekerja. Rendahnya tingkat kepuasan kerja terhadap sesuatu pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai maka dapat menurunkan kinerja pegawai tersebut, terlebih lagi dengan pekerjaan yang menuntut spesifikasi seperti pekerjaan profesi. Tingkat kepuasan sebagai salah satu dorongan individu untuk melakukan sesuatu pekerjaan dengan karya tinggi atau tidak. Tingkat kepuasan yang tinggi mendorong individu untuk bekerja dengan sebaik-baiknya karena individu akan meyakini bahwa hasil dari pekerjaannya berdampak pula pada penghargaan yang didapatnya. Tingkat kepuasan kerja dan komitmen merupakan satu rangkaian yang saling berpengaruh. Dengan demikian dapat diduga bahwa tingkat kepuasan kerja dapat berpengaruh terhadap komitmen terhadap profesi.
- 5) Seseorang yang bekerja tentu memiliki harapan yang tinggi terhadap hasil dari pekerjaan yang dilakukannya seperti sistem upah yang lebih baik, karier yang meningkat, kesejahteraan yang lebih meningkat dan sebagainya. Rendahnya

harapan guru terhadap masa depan keberadaan akan dirinya dalam peningkatan yang sesuai dengan harapan dalam dirinya berpengaruh terhadap komitmen terhadap profesi yang dimilikinya. Maka dari itu, harapan yang dimiliki oleh guru diduga dapat berpengaruh terhadap komitmen terhadap profesi.

- 6) Pekerjaan profesional menuntut kompetensi profesi yang sesuai, harus dimiliki oleh seseorang begitu pula dengan guru. Guru dituntut untuk memiliki kompetensi profesional dalam melaksanakan pekerjaannya. Kompetensi profesi memiliki banyak kompetensi yang harus dimiliki oleh guru. Semakin banyak kompetensi yang dikuasai dan mampu untuk dilakukan dalam setiap tugasnya maka berdampak pada peningkatan layanan profesinya. Apa yang dilakukan guru dalam bekerja sudah sesuai dengan aturan dan tata cara karena memiliki kompetensi yang seharusnya. Dengan demikian semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh guru maka guru akan lebih menguasai terhadap bidang tugasnya sehingga memiliki komitmen yang tinggi terhadap profesinya. Rendahnya kompetensi yang dimiliki berpengaruh terhadap komitmen terhadap profesi. Dengan demikian dapat diduga bahwa kompetensi yang dimiliki guru berpengaruh terhadap komitmen terhadap profesi.
- 7) Guru bekerja dalam lingkungan suatu organisasi. Seseorang yang berada dalam lingkungan akan sedikit demi sedikit akan mengikuti pola/budaya organisasi yang berada di dalamnya. Rendahnya nilai budaya organisasi berdampak pada komitmen terhadap profesi dalam bekerja. Guru yang berkomitmen terhadap profesi tetapi berada di lingkungan yang budaya organisasinya tidak mendukung untuk melakukan pekerjaan secara baik dan benar akan terbawa atau terpengaruh. Budaya organisasi harus diciptakan oleh seluruh personil

organisasi sehingga mampu menjadi alat tercapainya tujuan. Setiap anggota organisasi harus menciptakan budaya organisasi yang sehat, sesuai dengan karakteristik anggota dan dapat memajukan anggota dalam peningkatan kesejahteraan maupun kemajuan organisasi. Maka dari itu dapat diduga bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen terhadap profesi.

- 8) Iklim organisasi berperan dalam membentuk suasana kerja yang kondusif. Iklim organisasi yang sesuai dengan individu membuat individu bekerja dengan nyaman dan mampu meningkatkan pengetahuan dan kemampuannya secara maksimal tanpa ada beban. Individu akan bekerja dengan komitmen yang tinggi untuk memajukan organisasi. Iklim organisasi harus dibentuk secara bersama dan dilakukan melalui komitmen yang sama dari semua unsur organisasi. Maka dari itu dapat diduga bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap komitmen terhadap profesi.
- 9) Berdasarkan hasil survey pendahuluan juga menerangkan adanya masalah mengenai komitmen normatif guru. Salah satunya adalah mengikuti semua aturan organisasi dan melaksanakan tugas dengan penuh disiplin dan tanggung jawab. Efikasi diri yang merupakan keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugasnya menjadi bagian penting dalam membangun komitmen terhadap profesinya. Individu yang memiliki Efikasi diri akan selalu menunjukkan kinerjanya dengan baik dan menjaga komitmennya untuk selalu berada di jalur profesionalitasnya. Individu yang memiliki Efikasi diri akan selalu termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya walaupun ada hambatan yang menghalanginya sehingga individu tersebut akan selalu berada pada komitmennya untuk melakukan tugas dengan

baik. Maka dari itu dapat diduga bahwa Efikasi diri berpengaruh terhadap komitmen terhadap profesi.

10) Personality atau kepribadian individu merupakan suatu interaksi yang ada di dalam individu untuk diterjemahkan dalam perilaku. Kepribadian yang sesuai dengan keinginan organisasi akan menjadi pekerjaan yang dikerjakan dilakukan dengan sukarela dan bersemangat tinggi sehingga komitmen untuk bekerja dengan baik dan profesional akan meningkat. Hal ini menjadi sebaliknya jika kepribadiannya tidak sesuai dengan tujuan organisasi atau garis ketentuan yang diterapkan dalam organisasi maka hal ini menjadi beban dan tidak nyamannya individu dalam bekerja sehingga keinginan untuk tidak melanjutkan kerja menjadi tinggi. Maka dari itu dapat diduga bahwa kepribadian berpengaruh terhadap komitmen terhadap profesi.

11) Komitmen seseorang terhadap sesuatu tidak terlepas dari rasa ingin memiliki atau berbuat yang terbaik terhadap sesuatu tersebut. Begitupun dengan komitmen terhadap profesi maka diperlukan beberapa hal yang mempengaruhi diantaranya adalah adanya pengetahuan dan kemampuan yang baik dari guru tersebut. Guru yang memiliki kemampuan yang tinggi maka akan terpuaskan dalam pekerjaannya.

### **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan paparan identifikasi masalah di atas. Penulis menyadari adanya keterbatasan dalam penelitian ini, sehingga perlu memberi batasan masalah secara jelas dan terfokus. Selanjutnya masalah yang menjadi obyek penelitian dibatasi pada variabel kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja,

Efikasi diri dan komitmen terhadap profesi. Penelitian ini dilakukan bukan pada guru PNS yang sudah mempunyai komitmen tinggi, melainkan pada guru berstatus honorer yang berada di SMP Negeri di Kabupaten Cirebon sebagai populasi dan sampel.

#### **D. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah dan pembatasan masalah maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh langsung terhadap komitmen profesi?
- 2) Apakah efikasi diri berpengaruh langsung terhadap komitmen profesi?
- 3) Apakah kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap komitmen profesi?
- 4) Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja?
- 5) Apakah efikasi diri berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja?
- 6) Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh langsung terhadap efikasi diri?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk menemukan upaya-upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan komitmen terhadap profesi pada Guru Honorer SMP Negeri di Kabupaten Cirebon melalui pengembangan variabel-

variabel kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, dan Efikasi diri dengan cara mengidentifikasi kekuatan-kekuatan pengaruhnya, yaitu:

- 1) Pengaruh kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan komitmen terhadap profesi
- 2) Pengaruh efikasi diri dapat meningkatkan komitmen terhadap profesi
- 3) Pengaruh kepuasan kerja dapat meningkatkan komitmen terhadap profesi
- 4) Pengaruh kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan komitmen terhadap kepuasan kerja
- 5) Pengaruh efikasi diri dapat meningkatkankepuasankerja
- 6) Pengaruh kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan efikasi diri.

## **F. Kegunaan Penelitian**

### **a. Kegunaan untuk Menemukan Kebaharuan Secara Teoritik**

- 1) Penelitian yang dilakukan ini diharapkan dapat menemukan sintesis baru tentang variabel-variabel penelitian komitmen guru terhadap profesi dan variabel yang lain yang mempengaruhi variabel komitmen terhadap profesi yaitu kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, dan Efikasi diri.
- 2) Selain menemukan sintesis-sintesis baru tentang variabel komitmen terhadap profesi, penelitian ini juga diharapkan menemukan indikator-indikator baru dari setiap variabel-variabel yang diteliti yaitu kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, dan Efikasi diri.
- 3) Hasil penelitian ini diharapkan mampu memperbaharui khasanah ilmu dan sumbangan pemikiran bagi ilmu pengetahuan khususnya tentang komitmen terhadap profesi serta variabel yang mempengaruhi sehingga dapat

dijadikan pengembangan ilmu manajemen pendidikan dan referensi baru bagi penelitian berikutnya.

## **b. Kegunaan untuk Menemukan Kebaharuan Secara Praktik**

### 1) Bagi Dinas Pendidikan Kabupaten Cirebon

Hasil penelitian ini dapat memberikan masukan dan merupakan bahan kajian bagi pembaharuan-pembaharuan dalam pengambilan keputusan atau kebijakan serta untuk mengevaluasi kebijakan terkait penyelenggaraan sekolah menengah pertama sehingga diperoleh bahan untuk peningkatan penyelenggaraan sekolah menengah pertama di Kabupaten Cirebon.

### 2) Bagi Organisasi Sekolah Menengah Pertama

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai salah satu bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan untuk memperbaiki kualitas dan mutu guru dalam peningkatan proses belajar mengajar.

### 3) Bagi Penulis

Penelitian ini merupakan kesempatan untuk menerapkan ilmu dan teori yang diperoleh di bangku kuliah serta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Doktor (S3) pada Universitas Pakuan Bogor

### 4) Rekomendasi

Hasil penelitian ini sebagai bahan rekomendasi bagi berbagai pihak yang terkait dengan penyelenggaraan sekolah menengah pertama bahwa komitmen terhadap profesi serta variabel-variabel yang mempengaruhinya dapat meningkatkan kualitas pendidikan dan penyelenggaraan sekolah menengah pertama. Indikator- indikator yang diteliti dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk ditingkatkan kualitas dan kuantitatifnya sehingga secara keseluruhan

dapat meningkatkan pula kualitas pendidikan sekolah menengah pertama tersebut.

#### 5) Solusi Perbaikan Indikator

Hasil penelitian ini dimungkinkan muncul variabel dan indikator-indikator baru sehingga diharapkan dapat menjadi alternatif pemecahan masalah atau sebagai solusi dalam penyempurnaan indikator yang telah tersedia sebelumnya. Solusi perbaikan indikator ini menjadi penguat pada variabelnya sehingga hasil penelitian akan menjadi lebih akurat, tepat dan efektif.

#### 5) Rencana Aksi

Hasil penelitian ini menjadi dasar untuk melakukan rencana aksi dan diwujudkan dalam bentuk workshop bagi Guru Honorer SMP Negeri, pimpinan sekolah menengah pertama, dan pengawas SMP di Kabupaten Cirebon. Workshop dilakukan dengan tujuan untuk pembekalan mengenai penerapan indikator-indikator dalam penelitian sebagai upaya peningkatan dan pengembangan kualitas pendidikan sekolah menengah pertama. Workshop dilakukan atas kerjasama antara peneliti, Dinas Pendidikan Kabupaten Cirebon, Sekolah Menengah Pertama yang ada di Kabupaten Cirebon, dan Guru Besar/Akademisi dari Universitas Pakuan.