

BAB I PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Guru sebagai pendidik yang profesional mempunyai citra, karisma, memiliki kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, berwibawa, dan berakhlak mulia, serta dapat menjadi teladan bagi peserta didik. Guru sebagai tenaga profesional berfungsi untuk meningkatkan martabat dan peran guru sebagai agen pembelajaran untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional. Guru yang profesional setidaknya memiliki empat kompetensi yakni kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian, dan kompetensi sosial. Di samping itu guru harus mampu meningkatkan kualifikasi pendidikan, mempunyai motivasi kerja yang baik, memiliki inovasi yang tinggi, kepercayaan dan loyalitas yang tinggi terhadap institusi, memberdayakan diri dalam pengembangan keterampilan dan keahlian, disiplin kerja yang baik, prestasi kerja yang maksimal, dan komitmen terhadap profesinya sebagai guru. Oleh karena itu guru harus memiliki standar peningkatan mutu dalam melaksanakan tugas guru sesuai dengan kewajibannya, sebagaimana diamanatkan dalam Undang-undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen Pasal 20 disebutkan bahwa dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, guru berkewajiban :

- a. Merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran;
- b. Meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni;
- c. Bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras, dan kondisi fisik tertentu, atau latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi serta peserta didik dalam pembelajaran
- d. Menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum, dan kode etik guru, serta nilai-nilai agama dan etika; dan
- e. Memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) adalah pendidikan pada jenjang pendidikan menengah yang mengutamakan pengembangan kemampuan peserta didik untuk melaksanakan jenis pekerjaan tertentu. SMK mengutamakan penyiapan peserta didik untuk memasuki lapangan kerja serta mengembangkan sikap profesional. Sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 34 Tahun 2018 tentang Standar Nasional Pendidikan Sekolah Menengah Kejuruan / Madrasah Aliyah Kejuruan di dalam BAB I menyatakan bahwa SMK/MAK merupakan bagian dari sistem pendidikan nasional yang memiliki tujuan pendidikan kejuruan yaitu menghasilkan tenaga kerja terampil yang memiliki kemampuan sesuai dengan tuntutan kebutuhan dunia usaha/industri. Sekolah yang bermutu dapat diukur dari rerata nilai peserta didik, kehadiran guru, kelulusan yang tinggi, dan serapan lulusan di dunia usaha dunia kerja (DUDIKA) juga tinggi, terutama pada Sekolah Menengah Kejuruan (SMK). SMK sebagaimana dijelaskan dalam Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional No 20 Tahun 2003 pasal 15 bahwa pendidikan kejuruan merupakan pendidikan menengah yang mempersiapkan peserta didik terutama untuk bekerja dalam bidang tertentu. Keberadaan SMK dibutuhkan dunia kerja terhadap sumber daya menengah yang profesional. Oleh karena itu SMK harus menjamin lulusannya untuk siap kerja sesuai dengan bidangnya. Sistem Penjaminan Mutu di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) yang berlaku saat ini antara lain Sistem Penjaminan Mutu Internal (SPMI) yang dilaksanakan secara internal oleh sekolah yang telah mengikuti pendidikan dan latihan SPMI, sistem penjaminan mutu eksternal antara lain melalui Akreditasi oleh Badan Nasional Sertifikasi Sekolah dan Madrasah (BAN S/M) dan penjaminan mutu ISO (*The International Organization of Standardizations*). ISO 9001:2015 merupakan sertifikasi penjamin sistem manajemen mutu suatu organisasi, salah satunya SMK. Sertifikasi ISO 9001:2015 sangat membantu SMK untuk memiliki manajemen mutu berstandar internasional yang menjadi salah satu penjamin kualitas input dan output sekolah. ISO 9001:2015 pada SMK didesain untuk mengatur sistem dan manajemen dalam mengelola dan menghasilkan sistem pendidikan dan lulusan yang siap bekerja.

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) di Kabupaten Bogor yang menerapkan sertifikasi manajemen mutu didirikan dengan tujuan menjamin kualitas, baik manajemen maupun alumni yang dihasilkan, yaitu lulusan yang unggul untuk siap kerja. Pada kenyataannya saat ini sekolah yang memiliki sertifikat manajemen mutu ISO 9001:2015 tidak begitu banyak maka sekolah tersebut harus dipupuk dan dijadikan contoh bagi sekolah lain agar generasi muda lulusan SMK semua pada akhirnya terjamin mutu dan kualitasnya untuk siap bekerja dan menjadi tenaga menengah yang profesional. Sekolah bersertifikasi manajemen mutu (ISO 9001:2015) selalu mengantisipasi setiap perubahan di era revolusi industri 4.0 dan era *society* 5.0. Perubahan yang dimaksud adalah melakukan perubahan kepemimpinan transformasional, pemberdayaan, komitmen profesi guru, motivasi kerja guru, *trust* guru, inovasi dan kreatifitas guru agar SMK tersebut dapat bersaing dengan SMK lain di Jawa Barat. Kebijakan SMK saat ini di bawah naungan Dirjen Vokasi juga menuntut adanya *link and match* antara sekolah dengan industri agar peserta didik di SMK diharapkan dapat terserap langsung di dunia kerja sesuai dengan proses pembelajaran dan manajemen yang telah disesuaikan dengan kebutuhan dunia kerja. Program 8 + 1 *link and match* antara sekolah dengan industri menuntut komitmen guru profesional. Sekolah harus melakukan pemberdayaan guru profesional dikarenakan program tersebut butuh motivasi, kesungguhan, dan komitmen untuk mewujudkan pembelajaran berbasis industri, mengembangkan dirinya sesuai kebutuhan dunia industri dunia kerja (DUDIKA) melalui magang atau belajar dari guru tamu. Kepercayaan (*trust*) guru terhadap institusi dan industri dalam proses meningkatkan kompetensi guru industri dan mengembangkan keterampilan dan keahliannya harus dilakukan secara efektif. Pimpinan maupun guru secara bersama-sama memaksimalkan kepemimpinan transformasional agar tujuan dari pendidikan nasional khususnya menghasilkan lulusan yang cakap untuk siap kerja dapat tercapai. Kebijakan di atas dapat terwujud dengan mendukung penguatan kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, pemberdayaan, dan *trust* dalam upaya meningkatkan komitmen profesi guru. Dengan strategi seperti itu yakni dengan melakukan pemberdayaan guru maka akan meningkatkan komitmen profesi gurunya.

Penelitian ini mencoba mengkaji fenomena pembelajaran yang dilakukan para guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), khususnya yang terkait dengan masalah komitmen profesi guru, motivasi kerja, kepemimpinan transformasional pemberdayaan dan *trust* terhadap organisasi yang dilakukan oleh para guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK).

Kepemimpinan transformasional perlu dibangun karena SMK sebagai suatu harapan pemerintah dalam mencetak tenaga kerja yang handal. Seorang pemimpin adalah seseorang yang mengubah tim atau organisasinya dengan cara menciptakan, mengkomunikasikan, dan menjadi model bagi visi organisasinya serta memberi semangat kepada bawahannya untuk berjuang bersama-sama untuk mencapai visi organisasi sebagaimana disampaikan oleh MacShane & Glinow. Senada dengan pernyataan sebelumnya, Gardner and Avolio menyatakan pemimpin yang mampu meyakinkan bawahannya tentang kompetensi atau kemampuannya dan pentingnya suatu visi dalam suatu organisasi adalah kepemimpinan transformasional.

Komitmen profesi menjadi salah satu unsur penting dalam membangun SMK terkemuka yang menjadi harapan Pemerintah dalam mencapai tujuan pendidikan nasional dan memajukan bangsa Indonesia melalui lulusan SMK yang bermutu. Salah satu faktor yang menjadi indikator keberhasilan seseorang dalam pekerjaan salah satunya adalah komitmen dan profesionalisme. Komitmen profesi adalah loyalitas, integritas, keterlibatan seorang guru dalam melaksanakan tugas atas dasar keahlian, keterampilan, dan tanggung jawab. Dengan indikator yang dapat dilihat antara lain kesungguhan dalam melaksanakan tanggung jawab, konsistensi dalam menjalankan tugas atas dasar keahlian, keinginan untuk peningkatan keilmuan atau pendidikan, pengembangan keterampilan dan keahlian, serta dedikasi dan pengabdian terhadap sekolah.

Pemahaman komitmen sangat dibutuhkan untuk menciptakan suasana kerja yang kondusif. Pemahaman guru terhadap komitmen profesi dalam suatu institusi pendidikan sangatlah penting karena berpengaruh terhadap motivasi kerja dan menciptakan suasana yang kondusif. Motivasi kerja yang baik, kepercayaan yang baik akan mampu menguatkan komitmen profesi guru.

Komitmen seorang guru juga sangat penting untuk menumbuhkan kepercayaan diri terhadap kualitas kerja nantinya.

Data dari laman dalam jaringan (news.detik.com; 2009) Sebanyak 17 guru dari 19 guru yang ada di SD Islam Al Azhar 24 Bandung serempak mengundurkan diri pada 3 hari menjelang pelaksanaan Ujian Akhir Sekolah Berbasis Nasional (UASBN). Bagi guru yang komitmen dengan profesinya seharusnya hal tersebut tidak terjadi mengingat kepentingan peserta didik lebih utama dibandingkan dengan masalah pribadi atau kelompok. Data dari laman dalam jaringan (pikiran-rakyat.com; 2021) Sebanyak 1.694 guru bukan pegawai negeri (PNS) sipil di Jawa Barat menandatangani petisi di laman change.org meminta honor Mei 2021 dan Juni 2021 dibayar oleh Pemerintah Provinsi Jawa Barat. Hal tersebut tentu saja harus menjadi perhatian bagi pemangku kebijakan agar para guru dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan maksimal tanpa memikirkan kesulitan dengan kebutuhan dasar hidupnya sendiri, sehingga harapan guru fokus menyelesaikan tugasnya dengan sungguh-sungguh dan konsisten dalam menyelesaikan tugasnya adalah keniscayaan. Data hasil Uji Kompetensi Guru dalam Neraca Pendidikan Daerah (NPD) Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan tahun 2019 menunjukkan hasil yang kurang memuaskan. Provinsi Jawa Barat menduduki urutan ke delapan se Indonesia dengan hasil sebagai berikut Skor untuk jenjang Sekolah Dasar (SD) 56.65, Sekolah Menengah Pertama (SMP) 60.70, Sekolah Menengah Atas (SMA) 66.73, Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) 59.29. Sedangkan Skor Kompetensi Pedagogik 54.36 sedangkan Skor Kompetensi Profesional 60.95 yang mana target tahun 2020 seharusnya sudah mencapai 80,00. Seorang guru yang komitmen pada profesinya seyogyanya menjaga dan meningkatkan kompetensinya agar sesuai dengan tuntutan kualifikasi pembelajaran dan perkembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (IPTEK). Terlebih lagi saat ini adanya perubahan tatanan dunia baru akibat covid-19 menuntut guru mampu mengembangkan pembelajaran yang lebih bermakna melalui pembelajaran dalam jaringan dengan segala keterbatasan baik guru maupun peserta didik. Dua tahun sudah sejak adanya pandemic Covid-19 sekolah dibebaskan menentukan kriteria kelulusan dan Ujian Sekolah serta ujian kompetensi bagi Sekolah

Menengah Kejuruan (SMK) yang mana akan terjadi ketimpangan mutu lulusan apabila guru tidak berkomitmen dalam menjaga mutu lulusan yang mampu berdaya saing.

Komitmen profesi guru dalam mengemban tugas mencapai tujuan pendidikan nasional dan mencerdaskan bangsa melalui mutu lulusan SMK adalah harapan Pemerintah yang mana penjaminan mutu eksternal sistem manajemen mutu ISO 9001:2015 merupakan proses yang dijalankan secara komitmen oleh guru dan seluruh anggota organisasi sekolah. SMK yang memiliki sertifikasi manajemen mutu ISO 9001:2015 diharapkan menjadi sekolah Pusat Keunggulan dan *role model* bagi sekolah lainnya dalam melaksanakan penjaminan mutu manajemen sekolah dan lulusannya yang bermutu, unggul dan siap kerja.

Parameter guru yang komitmen dengan profesinya dapat dilihat dari produktifitasnya dalam melakukan pengembangan diri untuk keterampilan dan keahliannya yang lebih *up to date* bahkan berbasis industri sebagaimana nanti lulusannya memiliki kompetensi kerja industri melalui magang, diklat-diklat, dan juga belajar dari guru tamu industri. Selain itu guru profesional juga komitmen dalam mengembangkan pembelajaran berbasis project atau industri, menyusun pembelajaran berbasis industri, melaksanakan proses pembelajaran berbasis industri kerja hasil dan melakukan evaluasi pembelajaran agar lulusannya sudah sesuai dengan kebutuhan industri yang telah diselaraskan kurikulum sekolah dengan industri, Guru profesional saat ini dituntut untuk melakukan riset sederhana yang hasilnya dapat dimanfaatkan untuk masyarakat. Selain itu guru juga dituntut dedikasinya agar dapat memastikan lulusan dapat terdepan menerima beasiswa dari dunia industri dunia kerja (DUDIKA) dengan kompetensi yang berdaya saing nasional bahkan internasional dengan penjaminan mutu pembelajaran dan tentu saja lulusannya terserap di dunia kerja karena mutu dan kualitasnya. Untuk itu perlu adanya kerja sama dengan DUDIKA dan *stake holder* agar pelaksanaan pembelajaran dan lulusan SMK terserap oleh dunia kerja baik nasional maupun internasional.

Berdasarkan survey pendahuluan yang dilakukan pada 30 orang guru SMK yang melaksanakan sistem penjaminan mutu ISO 9001:2015 tentang

komitmen profesi guru terhadap beberapa indikator menunjukkan suatu hal yang menarik dan unik pada sekolah yang menerapkan sertifikasi manajemen mutu ISO 9001:2015 didapatkan hasil bahwa guru yang bermasalah dengan kesungguhan dalam melaksanakan tanggung jawab para responden sebesar 37%, guru yang memiliki kesulitan untuk konsistensi dalam menjalankan tugas atas dasar keahlian 36%, 55% responden menjawab belum adanya keinginan untuk peningkatan keilmuan, 50% yang belum mau mengembangkan keterampilan dan keahlian, dan yang memiliki masalah dengan dedikasi dan pengabdian pada institusi sebesar 64% responden. Dari hasil survey tersebut dapat dilihat komitmen guru dalam kesungguhannya terhadap mengajar dan mendidik cukup baik dengan skor 63, konsistensi dalam menjalankan tugas atas dasar keahlian dengan skor 64. Namun keinginan untuk peningkatan keilmuan skor 45, mengembangkan diri dalam keterampilan dan keahlian skor 50, dan pengabdian serta dedikasi pada organisasi skor 36 masih kategori kurang baik dan harus dilakukan peningkatan melalui berbagai cara terlebih lagi kini sudah ada di era revolusi industri 4.0 dan era *society* 5.0 guru harus siap mengikuti segala perubahan demi kemajuan institusinya berada.

Kepemimpinan transformasional dalam mencapai tuntutan lulusan SMK yang bermutu untuk siap kerja adalah keharusan bagi setiap pemimpin di sekolah termasuk juga guru. Hal ini disebabkan kemampuan seseorang pemimpin dalam bekerja dengan dan/atau melalui orang lain untuk mentransformasikan, secara optimal sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang bermakna dan sesuai dengan target capaian yang telah ditetapkan yaitu memiliki lulusan yang kompeten, unggul, bermutu, dan siap kerja sesuai dengan keahliannya. Pemimpin yang mentransformasikan sumber-sumber daya termasuk di dalamnya adalah guru menjadi salah satu hal penting guna keberhasilan program revitalisasi SMK melalui *link and match*. Seorang pemimpin yang benar mentransformasikan guru dalam pencapaian visi misi sekolah akan mendorong peningkatan tercapainya dan berhasilnya program *link and match* dengan industri yang dapat menghasilkan lulusan yang bermutu, dikarenakan pekerjaan yang amat dinamis ini menuntut para guru profesional bersungguh-sungguh dan konsisten pada mutu pelaksanaan dan hasil (lulusan)

yang dibutuhkan oleh industri baik nasional maupun internasional. Selain itu, Penelitian yang dilakukan S. Setyaningsih (2017) dengan judul: *Causal Relationship Model Between Variables using linear regression to Improve Professional Commitment of Lecturer*. Hasil ini menunjukkan bahwa komitmen profesional dosen dipengaruhi oleh variabel pemberdayaan, budaya akademik, kompetensi pedagogik, dan kepercayaan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) budaya akademik berpengaruh positif langsung terhadap komitmen profesi pada dosen, budaya akademik berpengaruh positif langsung terhadap komitmen profesi dosen, 2) pemberdayaan berpengaruh positif langsung terhadap komitmen profesi para dosen, 3) kepercayaan berpengaruh positif langsung terhadap komitmen terhadap profesi para dosen.

I Djuanda, SE Widodo, R Retnowati (2018;pp. 40-42) yang berjudul “*Sequential exploratory determinant analysis of teacher commitment to profession (Study at south Jakarta state Islamic elementary school)*” memberikan kesimpulan bahwa kepercayaan meningkatkan komitmen guru terhadap profesinya.

Withney dalam *The Academy of Educational Leadership Journal* (2016, 12) merangkum penelitian Maria Eliophotou bahwa terdapat hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja guru, motivasi, *trust*, dan komitmen dengan hasil yaitu kepemimpinan transformasional dapat menginspirasi guru untuk mencapai lebih banyak dan menjadi lebih berkomitmen untuk pekerjaan mereka dan misi organisasi.

Pemberdayaan guru pada hakikatnya adalah mengoptimalkan kompetensi guru dalam program sekolah baik pembelajaran, pengembangan keterampilan dan keahlian berbasis industri, pengembangan sekolah berbasis industri, sertifikasi sekolah melalui BAN dan KAN, sertifikasi peserta didik yang bermutu dan kompeten, riset-riset sederhana yang dapat digunakan langsung oleh masyarakat atau riset pendidikan guna peningkatan manajemen atau pembelajaran dan kurikulum sekolah, mendorong pembelajaran berbasis industri, pencarian beasiswa dari industri untuk peserta didik yang masih sekolah maupun lulusan, pengembangan model dan pelaksanaan magang peserta didik maupun guru di industri, bahkan dalam hal pelayanan kepada orang tua

peserta didik maupun *stake holder* lainnya dapat dilakukan memberdayakan guru yang ada di sekolah. Jika pemberdayaan guru dilakukan secara maksimal maka percepatan program dan pelaksanaan mutu manajemen dan lulusan yang bermutu siap kerja dapat dilaksanakan dan harapan Pemerintah untuk menjadi sekolah pencetak lulusan siap kerja dan atau berwirausaha menjadi keniscayaan. Berdasarkan survey pendahuluan pada 30 orang guru di SMK Swasta yang melaksanakan sistem manajemen mutu eksternal ISO 9001:2015 ini terdapat 50% guru masih belum mau mengembangkan keterampilan dan keahliannya serta 55% guru belum ada keinginan untuk meningkatkan kelimuan padahal tuntutan *link and match* maupun program revitalisasi SMK adalah guru sebagai agen perubahan dalam pembelajaran berbasis industri dengan banyak diklat berbasis industri, pengembangan pembelajaran berbasis industri, dan sertifikasi peserta didik membutuhkan guru-guru yang mau mengembangkan keterampilan dan keahliannya serta meningkatkan keilmuannya secara kontinyu. Pengembangan keterampilan dan keahlian guru serta keinginan meningkatkan keilmuan adalah indikator dari komitmen profesi guru.

Motivasi kerja guru SMK adalah suatu dorongan bagi seorang guru yang timbul dari dalam diri seseorang untuk melakukan dan mengerjakan sejumlah aktivitas guna keberhasilan tugasnya. Dengan adanya motivasi kerja, seorang guru memiliki dorongan atau keinginan yang timbul dari seseorang guru untuk mendidik, mengajar (merencanakan, melaksanakan, dan menilai), membimbing, mengarahkan, dan melatih peserta didik dengan sebaik-baiknya dengan mengarahkan seluruh potensi yang ada. 63% responden guru dari sekolah-sekolah yang melaksanakan sistem manajemen mutu eksternal ISO 9001:2015 melaksanakan dan menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan sungguh-sungguh dan 37% nya bermasalah untuk bersungguh-sungguh dalam bekerja. Hal ini sangat baik bagi institusi karena memiliki sumber daya manusia yang dapat melaksanakan tugasnya dengan maksimal baik secara proses maupun hasil, artinya guru mampu melaksanakan tugas utamanya. Namun hanya 64% guru yang konsisten melaksanakan tugas atas dasar keahliannya atau 36 % bermasalah dalam konsistensi dalam melaksanakan tugas, padahal guru merupakan sumber daya utama dalam pengembangan sekolah dan penerapan

manajemen sekolah ataupun pembelajaran yang dinamis. Apalagi SMK yang dituntut menghasilkan lulusan bermutu yang siap kerja tentu saja membutuhkan guru yang konsisten melakukan pekerjaannya. Hal ini tentu saja dapat didorong dengan adanya motivasi kerja guru agar guru dapat berhasil mengerjakan dan menyelesaikan tugasnya.

Trust (kepercayaan) guru terhadap institusi adalah sebuah modal bagi sekolah untuk melaksanakan program revitalisasi SMK melalui *link and match* karena dengan adanya *Trust* guru maka seorang pimpinan dapat mengorganisir sumber daya yang ada di sekolah lebih mudah demi tercapainya lulusan yang bermutu dan terserap di dunia industri dunia kerja (DUDIKA). Hal ini dikarenakan kepercayaan merupakan tahapan dimana seseorang mau beranggapan bahwa orang lain ataupun pemimpinnya ataupun institusinya memiliki niat baik sehingga berpengaruh secara signifikan terhadap keterpaduan kelompok, budaya akademik, kepuasan kerja, persepsi pada keputusan yang adil, dan komitmen profesi. Guru yang memiliki kepercayaan terhadap organisasi tinggi akan menerima nilai-nilai dan tujuan organisasi, bersedia untuk berusaha dengan sungguh-sungguh atas nama organisasi, dan memiliki keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Penelitian pendahuluan pada 30 orang guru di SMK Swasta yang melaksanakan sistem penjaminan mutu ISO 9001:2015 menghasilkan data 64 % menunjukkan bahwa guru beranggapan pindah kerja merupakan keputusan untuk mendapatkan kepuasan kerja khususnya dalam hal materi. Dedikasi dan pengabdian guru merupakan salah satu indikator dari komitmen profesi guru. Selain itu, Penelitian Abd. Syukur *et.al* dalam Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal) dengan judul “*Sustainability of Communication, Organizational Culture, Cooperation, Trust and Leadership Style for Lecturer Commitments in Higher Education*” diperoleh hasil kepercayaan berpengaruh langsung dan positif terhadap komitmen.

Berdasarkan uraian di atas, Indikasi-indikasi tersebut diatas sangatlah dianggap penting serta menjadi tolak ukur bahwa masih perlu upaya peningkatan komitmen profesi guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK)

swasta di kabupaten Bogor sesuai tuntutan Pemerintah dalam mencapai tujuan pendidikan nasional menghasilkan lulusan yang kompeten dan bermutu.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang kondisi, kajian serta penalaran penelitian yang telah dilakukan pada penelitian awal, motivasi kerja diduga memengaruhi komitmen profesi guru dalam hal ini motivasi kerja guru yang tinggi akan mendorong komitmen profesi guru yang tinggi pula.

Mencerdaskan kehidupan bangsa dengan mendidik, mengajar para peserta didik yang bertaqwa dan beriman kepada Tuhan Yang Maha Esa, berkarakter mulia, mandiri, cakap, dan berdaya saing di era global merupakan tugas utama guru profesional. Konsistensi guru dalam meningkatkan keilmuan dan mengembangkan keterampilan atau keahliannya sebagai bekal dalam mengajar sesuai dengan perkembangan zaman dan tuntutan kebutuhan *stakeholder* agar lulusannya dapat terserap langsung, termasuk juga loyalitas guru dalam pekerjaannya atau profesinya guna tercapainya tujuan pendidikan nasional. Dedikasi dan pengabdian guru pada instansi atau institusinya terkadang tidak selalu baik dikarenakan guru merasa khawatir dan kurang percaya terhadap organisasinya dapat menjadi jaminan hari tua yang baik bagi mereka, sehingga tak sedikit guru yang dapat komitmen mengajar namun kurang komitmen dengan institusinya sehingga tidak melaksanakan dedikasi lebih untuk pengembangan institusinya.

Kepemimpinan kepala sekolah dapat memberikan pengaruh yang kuat terhadap bawahannya dan guru untuk komitmen pada profesinya dalam mencapai tujuan pendidikan. Kepala sekolah yang memiliki kepemimpinan yang kuat akan selalu berusaha untuk melakukan terobosan-terobosan yang baru sesuai dengan perubahan zaman, terlebih saat ini persaingan antar lembaga pendidikan tidak dapat dihindari dan tuntutan revolusi industri 4.0 dan society 5.0 dengan amanat Pemerintah agar lulusan SMK dapat terserap di industri. Sebagaimana Permasalahan yang terjadi sebenarnya masih banyak kepala sekolah yang dalam menjalankan kepemimpinannya belum sepenuhnya dapat mendorong guru komitmen dengan profesinya.

Seseorang yang memiliki hubungan yang erat dengan kelompok manusia karena memiliki kepentingan yang sama merupakan pengertian kepemimpinan secara umum (Engkoswara & Aan Komariah, 2010). Kepemimpinan Transformasional esensinya adalah mengubah potensi menjadi energi nyata, mengubah potensi sekolah menjadi energi untuk meningkatkan proses, mutu dan hasil belajar peserta didik yang berdaya saing di era global. Guru menjadi terinspirasi oleh gaya kepemimpinan yang ada sehingga mampu komitmen dengan profesinya. Kepemimpinan transformasional ini akan memengaruhi anggota organisasi dalam mencapai tujuan organisasi, adapun anggota organisasi tersebut adalah guru, staf, karyawan, para peserta didik, dan para orang tua peserta didik.

Kepemimpinan Melayani berbeda dengan gaya kepemimpinan lainnya, dimana mengubah pendekatan kepemimpinan secara evolusioner dan pribadi. Kepemimpinan melayani membutuhkan waktu dalam melakukan perbaikan terhadap masalah-masalah yang ada karena ragam objek yang dihadapi oleh pemimpin tersebut. Sehingga kepemimpinan melayani ini merupakan pendekatan yang mendasar namun efeknya bersifat jangka panjang yang tentu saja akan memberikan perubahan secara menyeluruh terhadap personal organisasi dan komitmennya terhadap profesinya maupun organisasinya.

Motivasi kerja guru sesungguhnya dapat memotivasi peserta didik dengan menjadi guru yang efektif. Guru tersebut memiliki kemampuan untuk menciptakan lingkungan belajar yang positif di mana peserta didik secara aktif terlibat dalam lingkungan belajar mereka sendiri. Guru juga memperkaya pengajaran dan pembelajaran peserta didik mereka dengan menciptakan iklim positif di ruang kelas mereka. Iklim sekolah termasuk perasaan peserta didik dan staf tentang lingkungan sekolah. Tidak ada yang terjadi tanpa motivasi. Motivasi merupakan komoditi yang sangat diperlukan oleh semua orang termasuk guru. Motivasi diperlukan untuk menjalankan kehidupan, memimpin sekelompok orang dan mencapai tujuan organisasi. Motivasi merupakan dorongan yang tumbuh dan berkembang dari dalam diri guru untuk melakukan pekerjaan sebaik mungkin sehingga tujuan akan tercapai. Motivasi berprestasi bisa terjadi jika guru mempunyai kebanggaan akan keberhasilan. Padahal tugas

mengajar adalah tugas yang membanggakan dan penuh tantangan, sehingga guru-guru seharusnya mempunyai motivasi berprestasi. Seseorang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan bekerja lebih bersemangat dari pada orang lain yang mempunyai motivasi kerja yang rendah. Oleh karena itu motivasi merupakan suatu masalah yang penting dalam menentukan bagaimana seseorang melaksanakan pekerjaan atau tugasnya. Lebih lanjut, motivasi sangat penting dalam menentukan hasil atau keberhasilan kerja.

Seseorang bersedia melakukan suatu pekerjaan bila ia terdorong untuk melakukan faktor yang menjadi pendorong pada dasarnya cukup kuat serta mungkin juga tidak mendapat saingan dari sebab lain yang berlawanan. Demikian sebaliknya orang yang tiada merasa terdorong oleh faktor yang kuat, maka ia akan meninggalkan atau sekurang-kurangnya tidak bergairah melakukan pekerjaan itu. Faktor yang menjadi pendorong umum dinamakan faktor motivasi. Motivasi atau dorongan dalam melakukan sesuatu pekerjaan itu sangat besar pengaruhnya terhadap efektifitas kerja. Seseorang bersedia melakukan sesuatu pekerjaan bilamana motivasi yang mendorongnya cukup kuat yang pada dasarnya tidak mendapat saingan atau tantangan dari motif lain yang berlawanan. Demikian pula sebaliknya orang lain yang tidak didorong oleh motif yang kuat akan meninggalkan atau sekurang-kurangnya tidak bergairah dalam melakukan sesuatu pekerjaan.

Motivasi kerja dianggap sebagai sarana demonstrasi dalam tindakan nyata pencapaian tujuan. Motivasi selanjutnya, memberikan potensi bagi semangat kerja. Semangat kerja sangat diperlukan dalam tujuan organisasi. Dalam rangka membangun semangat kerja merupakan proses pengakomodasian kepentingan-kepentingan dan hal ini mempengaruhi keberhasilan seorang pemimpin. Pemimpin yang baik harus dapat menyelaraskan kebutuhan-kebutuhan kelompok guna mengembangkan nilai-nilai dan sesuatu yang menarik dalam organisasi. Dia juga harus dapat memotivasi bawahan untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut. Dengan demikian, semangat kerja yang baik dan tinggi disebabkan oleh adanya motivasi yang diberikan pimpinan dan merupakan keberhasilan seorang pemimpin.

Pemberdayaan guru merupakan bagian kegiatan pengembangan melalui *employee involvement*, yaitu memberikan wewenang dan tanggung jawab yang cukup untuk penyelesaian tugas dan pengambilan keputusan. Pemberdayaan merupakan salah satu wujud dari sistem desentralisasi yang melibatkan bawahan dalam pembuatan keputusan. Dalam hal ini, pemberdayaan juga sebagai upaya memberikan otonomi, wewenang, dan kepercayaan kepada setiap individu dalam suatu organisasi, serta mendorong mereka untuk kreatif agar dapat merampungkan tugasnya sebaik mungkin. Dalam konteks pendidikan, guru merupakan kunci dalam peningkatan mutu pendidikan dan mereka berada pada titik sentral dari setiap usaha reformasi pendidikan yang diarahkan pada perubahan-perubahan kualitatif. Dalam dunia pendidikan, pemberdayaan merupakan cara yang sangat praktis dan produktif untuk mendapatkan hasil yang terbaik dari kepala sekolah (manajer), para guru, dan para pegawai. Proses yang ditempuh untuk mendapatkan hasil yang terbaik dan produktif tersebut adalah dengan membagi tanggung jawab secara proporsional kepada para guru. Satu prinsip terpenting dalam pemberdayaan ini adalah melibatkan guru dalam proses pengambilan keputusan dan tanggung jawab. Melalui proses pemberdayaan itu diharapkan para guru memiliki kepercayaan diri (*self-reliance*).

Trust (kepercayaan) guru merupakan kekuatan bagi seorang pimpinan sekolah dan juga organisasi dalam pengembangan tenaga pengajar untuk mengembangkan organisasinya. Sebuah organisasi bisa tumbuh berkembang dengan baik bukan hanya karena visi-misi pimpinan yang baik, namun juga karena kesediaan seluruh anggota organisasi untuk dapat bersama menyokong dan melaksanakan hal-hal yang dapat membuat terpenuhinya visi-misi organisasi. Salah satu hal yang menghambat terjadinya perkembangan dalam sebuah organisasi adalah rendahnya kepercayaan bawahan terhadap atasannya. Ini berlaku pada organisasi manapun rasanya, bukan hanya di sekolah. Perubahan apapun meski baik adanya pastinya akan menghadapi resistansi dari anggotanya karena bawahan tidak punya cukup kepercayaan terhadap ide perubahan itu sendiri. Rendahnya kepercayaan bawahan ini dapat disebabkan

oleh banyak hal. Kepercayaan guru dalam organisasi akan dapat memengaruhi komitmen profesi guru ataupun sebaliknya.

Efikasi diri merupakan aspek psikologis yang dapat menimbulkan dorongan seorang guru untuk meningkatkan semangat kerja dan kualitas kerjanya yang tinggi. Seorang guru yang memiliki efikasi diri yang baik akan berusaha untuk memperbaiki atau meningkatkan kemampuannya dalam meningkatkan kualitas pembelajaran yang dilakukan. Hal tersebut didasarkan pada pemikiran bahwa, efikasi diri merupakan proses psikis yang mendorong seorang guru untuk melakukan suatu kegiatan yang berhubungan dengan peran dan fungsinya sehingga dapat meningkatkan komitmen guru tersebut pada profesinya.

Inovasi guru merupakan segala usaha yang menghasilkan produk, proses, prosedur yang lebih baik atau cara baru dalam mengerjakan berbagai hal yang diperkenalkan oleh individu, kelompok, atau institusi sekolah yang lebih baik dari sebelumnya. Hal ini tentu saja penting dalam meningkatkan komitmen guru pada profesinya agar tidak terjadi kejemuhan terhadap aktivitas yang dijalani atau tantangan berat yang dihadapi oleh guru.

C. Pembatasan Masalah

Mengingat banyaknya faktor yang berhubungan pada komitmen profesi guru dan agar lebih fokus maka penelitian ini dibatasi pada empat variabel bebas yakni kepemimpinan transformasional, pemberdayaan, motivasi kerja, dan *trust* (kepercayaan) guru dan satu variabel terikat komitmen profesi guru. Unit analisis dalam penelitian ini adalah para Guru Tetap Yayasan (GTY) Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) swasta yang telah tersertifikasi di kabupaten Bogor yang sekolahnya telah melaksanakan penjaminan mutu eksternal bersertifikat ISO 9001:2015.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi dan pembatasan masalah yang diuraikan diatas, guna keperluan implementasi penelitian, maka secara operasional dapat diajukan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh langsung positif antara kepemimpinan transformasional terhadap komitmen profesi guru?
2. Apakah terdapat pengaruh langsung positif antara pemberdayaan terhadap komitmen profesi guru?
3. Apakah terdapat pengaruh langsung positif antara motivasi kerja terhadap komitmen profesi guru?
4. Apakah terdapat pengaruh langsung positif antara *trust* (kepercayaan) terhadap komitmen profesi guru?
5. Apakah terdapat pengaruh langsung positif kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja ?
6. Apakah terdapat pengaruh langsung positif pemberdayaan terhadap motivasi kerja?
7. Apakah terdapat pengaruh langsung positif kepemimpinan transformasional terhadap *trust/kepercayaan* ?
8. Apakah terdapat pengaruh langsung positif pemberdayaan terhadap *trust/kepercayaan* ?
9. Apakah terdapat pengaruh langsung positif kepemimpinan transformasional terhadap pemberdayaan ?
10. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung kepemimpinan transformasional terhadap komitmen profesi guru dengan motivasi kerja sebagai variabel *intervening* ?
11. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung pemberdayaan terhadap komitmen profesi guru dengan motivasi kerja sebagai variabel *intervening* ?
12. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung pemberdayaan terhadap komitmen profesi guru dengan *trust/kepercayaan* sebagai variabel *intervening* ?
13. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung kepemimpinan transformasional terhadap komitmen profesi guru *trust/kepercayaan* sebagai variabel *intervening* ?

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan menghasilkan strategi dan cara untuk penguatan kepemimpinan transformasional, pemberdayaan, motivasi kerja, dan *trust* (kepercayaan) dalam upaya meningkatkan Komitmen Profesi Guru pada sekolah kejuruan SMK swasta se-kabupaten Bogor.

F. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan, baik dari kegunaan teoritis maupun kegunaan praktis. Kegunaan teoritis bertujuan untuk menambah wawasan ilmu pengetahuan dan kegunaan praktis bertujuan untuk peningkatan dalam penerapannya.

1. Kegunaan Secara Teoritis

- a. Penelitian ini memenuhi sintesis-sintesis baru tentang komitmen profesi guru, kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, pemberdayaan, dan *trust* (kepercayaan) guru sesuai dengan perkembangan keilmuan terkini.
- b. Secara akademis, hasil penelitian diharapkan dapat menjadi dokumen akademik yang berguna untuk dijadikan acuan bagi sivitas akademika untuk mengembangkan penelitian lebih lanjut berdasarkan temuan dari hasil penelitian ini.
- c. Menambah referensi ilmiah tentang hasil penelitian yang berhubungan dengan variabel kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, pemberdayaan, dan *trust* (kepercayaan) dengan komitmen profesi guru.
- d. Dapat dijadikan sebagai rujukan/referensi untuk keberlanjutan penelitian-penelitian lebih lanjut yang berkaitan dengan komitmen profesi guru.
- e. Memetakan dan mendeskripsikan kondisi komitmen profesi guru terkini pada lingkup penelitian tertentu yang dapat digeneralisasikan pada kondisi lain yang lebih luas.
- f. Dihasilkan buku pedoman praktis dalam rangka meningkatkan komitmen profesi guru dengan penguatan variabel-variabel bebas
- g. Dihasilkannya sinopsis dalam rangka meningkatkan komitmen profesi guru dengan penguatan variabel-variabel bebas.

- h. Dilaksanakannya rencana aksi sebagai upaya peningkatan komitmen profesi guru berdasarkan hasil penelitian ini.

2. Kegunaan Secara Praktis

- a. Bagi Kepala Sekolah sebagai salah satu bahan masukan untuk menyusun perencanaan pengembangan sekolah berdasarkan faktor-faktor yang berhubungan dengan komitmen profesi guru, kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, pemberdayaan, dan *trust* (kepercayaan) guru. Dan diharapkan dapat memberikan masukan yang sangat berguna bagi para kepala sekolah dalam meningkatkan peran kepemimpinannya dan cara efektif dalam membangun harmoni dengan bawahnya.
- b. Bagi Guru diharapkan dapat memberikan masukan yang berguna bagi para guru dalam meningkatkan karakter dalam mengembangkan kepribadiannya dan mampu bersosialisasi sesama rekan kerja dengan saling memberikan dorongan serta motivasi dan selalu melakukan kegiatan-kegiatan yang meningkatkan komitmen profesinya agar tercapai tujuan organisasi sesuai dengan harapan.
- c. Bagi Pengawas sebagai rekomendasi dalam pembinaan guru-guru di sekolah binaannya agar tepat sasaran dalam program pengawasan dan pembinaan guru dan tenaga pendidikan di wilayahnya.
- d. Bagi Kantor Cabang Dinas Pendidikan Wilayah I Provinsi Jawa Barat sebagai masukan dan rekomendasi dalam pengambilan keputusan atau menentukan kebijakan-kebijakan untuk peningkatan komitmen profesi guru.
- e. Bagi Direktur SMK Ditjen Pendidikan Vokasi Kemendikbudristek RI sebagai menjadi referensi dan masukan yang berharga untuk pengambilan keputusan dan kebijakan dalam upaya peningkatan komitmen profesi guru dan variabel-variabel lainnya agar dihasilkan guru yang komitmen dengan profesinya.
- f. Bagi Peneliti Selanjutnya sebagai referensi dalam melanjutkan penelitian yang berkaitan dengan komitmen profesi guru dan variabel lainnya.