

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional mengamanatkan bahwa sistem pendidikan nasional harus mampu menjamin pemerataan kesempatan pendidikan, peningkatan mutu serta relevansi dan efisiensi manajemen pendidikan untuk menghadapi tantangan sesuai dengan tuntutan perubahan kehidupan lokal, nasional, dan global sehingga perlu dilakukan pembaharuan pendidikan secara terencana, terarah, dan berkesinambungan.

Salah satu indikator utama kemajuan dan tingkat peradaban suatu bangsa adalah kualitas sumber daya manusianya, sehingga Penguatan SDM kerap menjadi target utama tujuan nasional mengingat pengaruhnya pada berbagai aspek kehidupan bangsa. Bagi bangsa Indonesia, memasuki era globalisasi dan industri 4.0, tantangan yang dihadapi adalah tuntutan dimilikinya kualitas sumber daya manusia yang unggul dan kompetitif pada bidang keahliannya sehingga mempunyai kompetensinya dapat memenuhi kebutuhan dunia industri, maupun kehidupan bermasyarakat.

Kualitas SDM yang unggul akan berkontribusi nyata pada keluasan wawasan, pola pikir yang lebih sistematis, pola tindakan yang lebih efektif, dan etika yang menunjang tampilnya kinerja prima, hubungan antar pribadi yang efektif dengan sesama, dan berkontribusi pada perbaikan lingkungan.

Demikian pula pada tataran organisasi, sumber daya manusia adalah faktor yang sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan pencapaian tujuan organisasi. Agar sejalan dan mendukung dengan visi dan misi organisasi, upaya Penguatan sumber daya manusia menjadi bagian penting sejak perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan hingga monitoring seluruh operasional kegiatan pengelolaan organisasi sehingga berkontribusi nyata pada pencapaian tujuan organisasi.

Proses pendidikan berkualitas baik dapat berjalan apabila komponen-komponen dasar yang mendukungnya dikelola secara optimal, yaitu komponen lembaga, pendidik dan tenaga kependidikan, peserta didik, dan orang tua peserta didik. Keempat komponen ini diharapkan mempunyai keselarasan dalam mendukung visi misi sekolah dalam berproses mewujudkan pendidikan yang berkualitas unggul. Implikasinya adalah, perlu upaya peningkatan sumber daya manusia dalam bidang pendidikan khususnya guru.

Guru mempunyai peranan yang sangat strategis dalam pembangunan sumber daya manusia melalui jalur pendidikan dalam rangka mencapai tujuan pembangunan. Dalam menjalankan perannya, guru wajib memiliki kompetensi sesuai profesinya sebagai pendidik, profesional, dan akuntabel sehingga perannya sebagai pendidik berjalan optimal. Kedudukan guru sebagai tenaga pendidik yang profesional bertujuan untuk melaksanakan sistem pendidikan nasional dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yaitu berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia beriman dan bertakwa, berilmu, cakap, serta kreatif.

Pandemi Covid-19 yang menyebabkan kegiatan pembelajaran dilaksanakan secara jarak jauh dengan sistem daring, tetap mewajibkan guru menjamin kegiatan belajar terlaksana dalam prinsip merdeka dalam belajar, merdeka berkolaborasi, dan merdeka dalam berkarya. Merdeka belajar artinya murid memiliki komitmen tinggi dalam belajar, mampu menyelesaikan semua proses belajar dan mencapai cita-cita secara mandiri. Memiliki kemampuan reflektif, mengetahui tantangan dan kelebihan diri, serta dapat membuat rencana. Merdeka berkolaborasi artinya membimbing murid lebih cerdas, komunikatif, dan mampu bekerja sama untuk mencapai proses terakhir yaitu berkarya. Hasil akhir adalah merdeka berkarya, dimana murid diharapkan mampu menciptakan karya yang inovatif, berprinsip dan memiliki orientasi kegiatan. Kesulitan yang dialami guru saat melakukan penyesuaian sistem mengajar adalah tidak memiliki akses internet yang baik. Pada kondisi ini, profesionalitas guru diuji melalui kemampuannya merancang dan melaksanakan kegiatan belajar jarak jauh dengan memanfaatkan berbagai fasilitas yang tersedia sesuai keadaan, mengoperasikan aplikasi-aplikasi belajar dan komunikasi virtual sehingga kegiatan belajar tetap berlangsung efektif.

Guru yang profesional akan tetap berupaya menjalankan perannya seoptimal mungkin, utamanya menjaga motivasi peserta didik. Pada kondisi darurat demikian, peningkatan kompetensi guru tetap dapat dilakukan melalui kegiatan berbagi pengalaman dan strategi keberhasilan menangani berbagai kendala dan tantangan di lapangan. Tantangan dalam kondisi apapun bagi guru, jika pada dirinya tertanam kuat komitmen terhadap profesinya sebagai

pendidik, maka ia tidak akan mudah menyerah pada keadaan. Guru berkomitmen tinggi pada profesi justru akan lebih gigih menunjukkan usaha mengatasi berbagai kendala, mereka konsisten menunjukkan tiga etos kerja, yakni kerja keras, kerja cerdas dan kerja tuntas. Kerja cerdas dalam konteks ini adalah pola kerja yang cepat dan tepat, sesuai dengan tuntutan teknologi, sedangkan kerja tuntas adalah bertanggungjawab menyelesaikan pekerjaan secara paripurna.

Guru yang berkomitmen tinggi pada profesi akan mendukung nilai-nilai luhur yang terkandung dalam profesinya sebagai pendidik. Guru demikian akan berusaha mengimplementasikan nilai-nilai pendidik, yaitu *tut wuri handayani*, akan terlihat dimana guru senantiasa mendukung dan mendorong upaya peserta didik untuk mencapai hasil terbaiknya. Guru menerapkan falsafah *ing madyo mangun karso* dengan menjadi rekan diskusi peserta didik, berada di sisi peserta didik saat mengalami kesulitan dan tantangan, sehingga kapanpun peserta didik tidak merasa sendirian. Guru menerapkan nilai *ing ngarso sung tulodo* dengan berusaha keras menjadi teladan perilaku baik bagi peserta didik.

Diperkuat dalam Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Bab III Pasal 7 menyatakan bahwa profesi guru merupakan bidang pekerjaan khusus yang dilaksanakan berdasarkan prinsip sebagai berikut: (a) memiliki bakat, minat, panggilan jiwa, dan idealisme; (b) memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan, dan akhlak mulia; (c) memiliki kualifikasi dan latar belakang sesuai dengan bidang tugas; (d) memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai bidang tugas; (e) memiliki

tanggung jawab atas pelaksanaan tugas keprofesian; dan (f) memperoleh penghasilan yang ditentukan sesuai dengan prestasi kerja; (g) memiliki kesempatan untuk mengembangkan keprofesian secara berkelanjutan dengan belajar sepanjang hayat; (h) memiliki jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas keprofesian; dan (i) memiliki organisasi profesi yang mempunyai kewenangan mengatur hal-hal yang berkaitan dengan tugas keprofesian.

Berbicara mengenai komitmen guru terhadap profesi artinya adalah kekuatan loyalitas atau kesetiaan guru pada profesi yang disandangnya sebagai pendidik, ia setia menjadi guru dan terus mengembangkan kemahiran khusus yang dituntut sebagai guru. Guru demikian bersedia berkorban tenaga, waktu dan biaya demi bertambahnya kemahiran diri sebagai pendidik.

Guru berkomitmen tinggi terhadap profesinya sangat diperlukan sekolah dimana ia mengajar, karena akan berdampak terhadap situasi kerja yang kondusif dan kinerja sekolah secara keseluruhan. Guru berkomitmen tinggi pada profesi akan merasa bangga pada profesinya sehingga sekuat tenaga akan menjaga nama baiknya, berusaha maksimal menunjukkan keguruannya, menunjukkan hal-hal baik dari profesi guru sehingga kondisi-kondisi ini akan berkontribusi terhadap tercapainya tujuan sekolah.

Guru berkomitmen tinggi dicirikan pula dengan keengganan berpindah profesi karena merasa akan kehilangan manfaat materil maupun non-materil karenanya, sehingga ia akan berusaha keras bertahan pada profesinya dengan menunjukkan tindakan-tindakan konsisten untuk tampil optimal dalam

pekerjaan. Sebagian guru berkomitmen tinggi pada profesi berdasarkan keyakinan bahwa ia wajib setia menjadi guru karena profesinya telah memberikan banyak kebaikan dalam hidupnya sehingga ia merasa berkewajiban membalas budi karenanya dengan cara bertahan menjadi guru. Keinginan kuat ini membuatnya tidak mudah beralih profesi meskipun ada kesempatan, berusaha menjaga kesetiaan sebagai perwujudan moral karena ia memandang profesi guru adalah mulia. Komitmen pada profesi ditunjukkan pula pada kontribusi nyata pada asosiasi profesinya, aktif dalam berbagai kegiatan keguruan yang nyata membawa manfaat dan dampak positif bagi peningkatan efektivitas belajar mengajar. Sekolah yang didukung jajaran guru yang memiliki komitmen tinggi terhadap profesinya akan mendapatkan manfaat besar karena mereka akan berupaya mengaplikasikan nilai-nilai mulia dari profesi pendidik yang berdampak kuat pada kegiatan belajar mengajar, pada hasil belajar dan tercapainya tujuan sekolah.

Hasil temuan peneliti selama menjabat kepala sekolah dalam kurun waktu tiga tahun terakhir tampak pada tabel berikut:

Tabel. 1.1. Data Guru SMK swasta di Kota Bogor yang Alih Profesi

| No | Kecamatan | Jumlah guru | Guru alih profesi | Persentase |
|----|---|-------------|-------------------|--------------------------------|
| 1 | Bogor Selatan | 60 | 7 | $7/60 \times 100\% = 11,67\%$ |
| 2 | Bogor Barat | 40 | 7 | $7/40 \times 100\% = 17,5\%$ |
| 3 | Bogor Utara | 60 | 15 | $15/60 \times 100\% = 25\%$ |
| 4 | Bogor Timur | 51 | 15 | $15/51 \times 100\% = 29,4\%$ |
| 5 | Bogor Tengah | 46 | 9 | $9/46 \times 100\% = 19,6\%$ |
| 6 | Tanah Sareal | 20 | 5 | $5/20 \times 100\% = 25\%$ |
| | Rata-rata guru alih profesi di Kota Bogor | 277 | 58 | $58/277 \times 100\% = 20,9\%$ |

Sumber: wawancara dengan kepala sekolah di 6 kecamatan di Kota Bogor pada Agustus 2020.

Berdasarkan tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa *turn over* (alih profesi) pada profesi guru dari enam kecamatan di Kota Bogor tergolong tinggi, hal ini mendorong peneliti untuk melakukan penelitian mengenai komitmen terhadap profesi. Mayoritas guru yang alih profesi merupakan guru tetap yayasan yang memiliki gelar sarjana yang linear dengan mata pelajaran yang diampu dan sudah menjalani profesi sebagai guru di atas lima tahun.

Untuk mendukung pernyataan di atas, peneliti tertarik untuk melakukan survei awal kepada guru tetap yayasan SMKS di Kota Bogor. Berdasarkan hasil survei pendahuluan yang dilaksanakan bulan September 2020 tentang komitmen terhadap profesi pada 35 orang guru diketahui masih terdapat beberapa permasalahan berkaitan dengan komitmen terhadap profesi, yaitu:

1. Terdapat **4,3%** guru yang bermasalah dalam komitmen afektif, dimana hal tersebut terlihat dari belum sepenuhnya guru bertekad tetap menjalani profesi guru sampai pensiun, dan belum sepenuhnya bersedia mengikuti pelatihan berbayar agar lebih kompeten sebagai guru.
2. Terdapat **46,4%** guru yang bermasalah dalam komitmen kontinu, dimana hal tersebut terlihat dari masih ada guru yang tidak keberatan pindah profesi lain meskipun akan beresiko kehilangan penghasilan dan, sebagian guru tidak bersepakat bahwa kesempatan menjalani profesi lain terbatas, sehingga terbuka kesempatan luas untuk berpindah profesi.
3. Terdapat **15%** guru yang bermasalah dalam komitmen normatif, meskipun seluruh guru bersepakat profesi guru adalah keputusan benar dan profesi mulia, tetapi masih ada sebagian yang meragukan bahwa profesi guru telah

memberikan banyak hal pada kehidupannya sehingga wajib setia menjadi guru, dan hampir separuh guru tidak merasa bersalah jikapun harus beralih pada profesi lain.

Jika keadaan ini dibiarkan dan tidak segera dilakukan usaha-usaha efektif untuk meningkatkan komitmen terhadap profesi guru, maka diperkirakan dampaknya berimbas pada kegiatan belajar mengajar di sekolah dimana guru mengajar.

Banyak faktor yang mempengaruhi Komitmen Terhadap Profesi diantaranya adalah gaya kepemimpinan yang secara efektif dapat meningkatkan Komitmen Terhadap Profesi. Kepemimpinan transformasional adalah salah satu gaya kepemimpinan dimana pemimpin senantiasa memberikan stimulasi intelektual kepada anggotanya. Jika pimpinan secara konsisten melakukan diskusi-diskusi atau dialog yang kemudian membuat anggota berkembang wawasan dan kemampuannya, maka ia akan merasakan penambahan wawasan dan kompetensinya sehingga ia akan memiliki perasaan positif terhadap profesinya sehingga ia cenderung bertahan pada profesi tersebut. Pimpinan yang kerap memberikan perhatian yang bersifat individual, khas sesuai kondisi anggota akan membuat anggota merasa dihargai, dimengerti. Keadaan ini akan membuat anggota merasa memiliki pengalaman positif yang bermakna dalam berinteraksi dengan atasan dalam menjalankan profesinya sehingga ia merasa betah menjalankan profesi tersebut.

Pemberdayaan guru merupakan suatu aspek manajemen pendidikan yang sangat strategis, karena guru merupakan daya yang bersumber dari manusia

yang akan memberi daya terhadap sumber-sumber lainnya dalam bidang pendidikan. Apabila guru tidak dapat menunjukkan komitmen terhadap profesi, maka dapat dipastikan proses pendidikan tersebut akan tidak efisien. Dalam meningkatkan komitmen guru terhadap profesi, maka pemberdayaan perlu dilakukan dengan melibatkan guru untuk menetapkan tujuan-tujuan kerja mereka sendiri, membuat keputusan dan memecahkan masalah di dalam batas-batas tanggung jawab dan wewenang mereka.

Organisasi yang sukses membutuhkan karyawan yang akan melakukan lebih dari sekedar tugas biasa mereka, yang akan memberikan kinerja yang melebihi harapan. Organisasi menginginkan dan membutuhkan karyawan yang bersedia melakukan tugas yang tidak tercantum dalam deskripsi pekerjaan mereka. Perilaku ini yang disebut dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Guru yang secara sukarela berusaha bekerja keras membantu peserta didik, rekan sejawat dan sekolah ketika melaksanakan tugas pembelajaran mencerminkan *Organizational Citizenship Behaviour* tinggi. Guru dengan OCB tinggi dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan penuh inovatif, aktif membina kegiatan ekstra kurikuler, mau membantu peserta didik di luar jam kerjanya jika ada peserta didik yang memerlukan. *Organizational Citizenship Behaviour* di sekolah juga digambarkan dengan guru rajin memberikan pembelajaran, memanfaatkan waktu secara efisien, bekerja secara kolaboratif, serta lebih menekankan aktivitas-aktivitas yang berhubungan dengan sekolah daripada kegiatan pribadi. Guru berusaha agar seluruh pihak yang terlibat di

sekolah dapat diuntungkan. Guru dengan OCB tinggi cenderung mengidentifikasi dirinya secara kuat dengan profesinya sebagai pendidik

Komitmen terhadap profesi mencerminkan tingkat pemenuhan kebutuhan yang diperoleh oleh seseorang dari pengalamannya dalam bekerja. Komitmen terhadap profesi guru perlu mendapat perhatian yang serius, karena Komitmen terhadap profesi itu memungkinkan timbulnya dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaan yang dilakukannya akan menghasilkan kualitas dan produktifitas yang tinggi. Sebaliknya, apabila guru tidak merasakan kepuasan dalam melaksanakan tugasnya, maka hal ini akan menimbulkan hal-hal yang akan merugikan bagi organisasi.

Komitmen guru terhadap profesi dapat terlihat dari kesiapan dan kesediaan guru untuk berusaha dengan sungguh-sungguh atas nama sekolah, dan juga terlihat dari loyalitas dan keterlibatan penuh guru dalam menyelesaikan pekerjaannya. Variabel-variabel yang berhubungan dengan komitmen terhadap profesi diantaranya adalah kerjasama tim (*team work*). Kerjasama tim diartikan sebagai pekerjaan yang dilakukan oleh sekelompok orang yang memiliki keahlian individu, bertanggung jawab untuk pengambilan keputusan individu yang memegang suatu tujuan bersama dan bertemu untuk berkomunikasi, berbagi, dan mengkonsolidasikan pengetahuan dari rencana yang dibuat, keputusan di masa depan yang mempengaruhi penentuan tindakan. Dengan kata lain kerjasama tim dilakukan oleh sekelompok individu yang memiliki beragam keahlian yang saling melengkapi untuk melakukan pekerjaan dan bertanggung jawab satu sama lain untuk pencapaian tujuan organisasi.

Penelitian Shah dan Abualbrob (2012:950-954) terhadap 364 guru sekolah menengah negeri di Pakistan menyimpulkan bahwa persepsi guru terhadap tingkat kolegialitas di sekolah akan mempengaruhi tingkat komitmen terhadap profesi ($r=0,82$, $\rho<0,001$). Jika guru merasa bahwa mereka saling percaya, nyaman berbagi keahlian, tidak segan-segan meminta saran tentang manajemen kelas, bersama-sama menyusun RPP, maka komitmen terhadap profesinya akan meningkat. Implikasinya adalah untuk meningkatkan Komitmen Terhadap Profesi, kepala sekolah perlu memfasilitasi dan memberi kesempatan interaksi profesional antar guru.

Penelitian komitmen terhadap profesi di kalangan perguruan tinggi dilakukan oleh Gao dan Xu (2014:1-17) berupa studi kualitatif terhadap 10 guru bahasa Inggris yang sedang mengambil program magister menemukan bahwa kegiatan pembelajaran yang membosankan dan dinilai tidak menjanjikan gaji sebagaimana diharapkan membuat mahasiswa enggan meneruskan profesi sebagai guru, sebaliknya mahasiswa yang mempersepsi kegiatan mengajar sebagai *ideal self* dan termotivasi oleh contoh guru sebelumnya mempunyai keinginan lebih kuat untuk menjalani profesi guru. Penelitian ini menyimpulkan bahwa pemahaman terhadap profesi berhubungan dengan komitmen terhadap profesi ($r=0,756$, $\rho<0,001$). Penelitian lainnya dilakukan oleh Malik *et al* (2019:232-237) terhadap 316 responden staf dan supervisor perguruan tinggi negeri di Islamabad, menyimpulkan bahwa ketika kreativitas menurun karena persepsi terhadap politik organisasi, maka komitmen terhadap profesi menjadi faktor mediasi dengan menurunkan perilaku menahan pengetahuan.

Penelitian-penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya menunjukkan bahwa komitmen terhadap profesi merupakan salah satu hal yang penting ditingkatkan dengan mengkaji berbagai hal yang berhubungan dengannya. Penelitian ini bertujuan untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang peningkatan Komitmen Terhadap Profesi melalui Penguatan kepemimpinan transformasional, pemberdayaan, dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Guru Tetap Yayasan Sekolah Menengah Kejuruan Swasta di Kota Bogor.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan paparan latar belakang penelitian dan permasalahan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat dipahami betapa pentingnya upaya peningkatan komitmen terhadap profesi dalam rangka meningkatkan efektivitas kegiatan belajar mengajar yang berdampak pada kualitas hasil lulusan sekolah dan kontribusi nyata pada pencapaian tujuan sekolah. Berdasarkan beberapa uraian yang dikemukakan pada latar belakang, maka dapat diidentifikasi masalah-masalah sebagai berikut:

1. Pada sejumlah Sekolah Menengah Kejuruan Swasta di Kota Bogor sebagai satuan pendidikan formal jenjang menengah memiliki permasalahan, salah satunya adalah masalah dalam komitmen guru-guru terhadap profesinya.
2. Pemimpin yang kurang memberikan perhatian secara individual, kurangnya stimulasi intelektual dan kurang memotivasi anggota berpotensi membuat anggota merasa tidak dipahami, tidak dihargai, dan kurang bersemangat

dalam berkontribusi dalam melaksanakan pekerjaan sesuai profesinya, hal ini dapat membuatnya berpindah pada profesi lain.

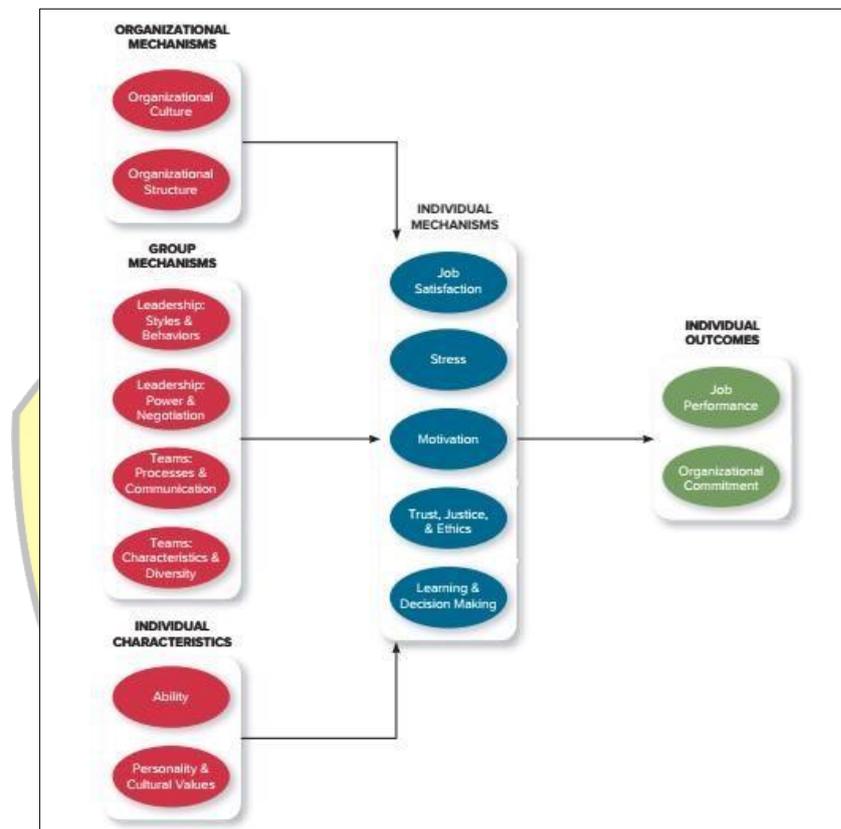
3. Pemimpin yang belum sepenuhnya melakukan program pemberdayaan terhadap anggota dimana anggota kurang diberikan kewenangan penuh dalam mengerjakan tugasnya, kurang tebrinanya situasi kerja yang mendorong kompetisi sehat sehingga kompetensi anggota meningkat, berpotensi pada turunnya kompetensi anggota sehingga ia merasa tidak berdaya dan kurang kompeten dalam menjalankan profesinya. Hal ini berpotensi menyebabkan anggota alih profesi.
4. Profesi guru tidak lepas dari peran ekstra dan perilaku sukarela yang tidak tercantum di dalam deskripsi kerja namun berdampak terhadap hasil pekerjaan, yang dikenal dengan istilah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Anggota yang berkeberatan membantu teman yang sedang berkesulitan, kurang toleran menerima keadaan sekolah yang tidak sesuai harapan, akan mudah kecewa terhadap apa yang didapatkan dari profesi yang disandangnya sehingga kebanggaan atas profesinya menurun, tidak bersedia melakukan investasi berlebih untuk meningkatkan kemahiran sesuai profesinya.
5. Motivasi kerja yang rendah dari seorang guru menyebabkan tidak adanya semangat kerja yang maksimal, sehingga pada akhirnya dapat mempengaruhi komitmen terhadap profesi. Tingginya komitmen guru terhadap profesi dapat mempengaruhi pencapaian tujuan sekolah secara positif. Adanya komitmen akan membuat guru mendukung semua kegiatan sekolah secara aktif, ini berarti guru akan bekerja lebih termotivasi dalam mengajar.

6. Kurangnya disiplin kerja para guru menyebabkan hasil kerja kurang optimal sehingga hal ini membuat guru merasa malu dan kecewa atas hasil yang dicapainya. Disiplin kerja yang rendah beresiko atas diperolehnya sanksi dari pimpinan sehingga membuat anggota merasa tidak kompeten, tidak bahagia dengan pekerjaan dan profesinya dan berpotensi membuatnya beralih profesi.
7. Guru dengan kreativitas kerja rendah berkesulitan memproduksi rencana belajar yang dinamis, disertai metode belajar variatif, guru kurang produktif membuat alat bantu mengajar yang efektif. Guru dengan kreativitas rendah kurang tertarik pada berbagai kegiatan baru yang mendukung profesinya sehingga pada akhirnya dapat mempengaruhi Komitmen Terhadap Profesi.
8. Guru yang kurang puas atas kompensasi yang diperoleh dari hasil kerja dan profesinya cenderung kurang menghargai profesinya, tidak ada kebanggaan pada profesinya sehingga ia enggan berinvestasi lebih demi peningkatan profesionalismenya.
9. Kerjasama tim mempengaruhi komitmen terhadap profesi guru, seorang guru yang enggan untuk bekerja sama dengan guru lain menunjukkan bahwa komitmen terhadap profesi belum maksimal. Kurangnya kerjasama antar guru serta rendahnya kepercayaan di dalam sekolah, baik kepercayaan guru terhadap kepala sekolah, kepercayaan antar sesama guru, maupun kepercayaan guru kepada siswa dapat menyebabkan guru enggan untuk meningkatkan Komitmen Terhadap Profesinya.

10. Iklim organisasi yang tidak kondusif menyebabkan komitmen guru terhadap profesi akan menurun, karena dalam organisasi. Iklim organisasi sebagai kualitas lingkungan di dalam suatu sekolah yang secara relatif bertahan dan dapat dirasakan oleh guru serta mampu mempengaruhi tingkah laku guru. Tidak efektifnya struktur, tanggung jawab, penghargaan, resiko, kehangatan/dukungan, standar kerja, konflik dan identitas di sebuah sekolah menyebabkan komitmen guru terhadap profesi sulit untuk mengalami peningkatan.
11. Budaya dalam suatu organisasi mencerminkan penampilan sebuah organisasi dimana organisasi tersebut dilihat oleh orang yang berada di luarnya. Budaya organisasi tidak berjalan dengan baik akan memberikan citra negatif bagi organisasi di dalam sebuah sekolah yang pada akhirnya dapat mempengaruhi peningkatan komitmen guru terhadap profesi.
12. Promosi jabatan bagi guru berprestasi dan memiliki kinerja yang baik dapat memotivasi guru untuk lebih komitmen terhadap profesi. Promosi jabatan yang dikembangkan di sekolah dapat meningkatkan komitmen terhadap profesi apabila dilakukan sesuai dengan pedoman yang berlaku di sekolah.
13. Efikasi diri merupakan keyakinan individu terhadap kemampuannya mengerjakan dan menyelesaikan tugas sesuai tanggung jawabnya berdasarkan tingkatan keberhasilan dalam situasi tertentu hal ini akan berpengaruh terhadap kinerja guru. Guru yang memiliki efikasi diri tinggi seperti penetapan tujuan pembelajaran, tingkat optimisme dan dorongan serta semangat

yang tinggi akan mempengaruhi komitmen terhadap profesi dalam menjalankan aktivitas belajar.

Dari beberapa variabel yang teridentifikasi di atas dapat diilustrasikan model integrasi sebagai berikut.



Gambar 1.1. Integrative Model of Organizational Behavior

Berdasarkan gambar di atas dapat dijelaskan bahwa *individual outcomes* yang terdiri dari *job performance* dan *organizational commitment* merupakan produk perilaku individual sebagai bagian dalam berorganisasi. *Individual Outcome* ini dipengaruhi oleh beberapa variabel. Variabel yang pertama adalah *Organizational Mechanisms* (mekanisme-mekanisme yang terorganisasi) yaitu kelompok organisasi kecil atau unit-unit dalam organisasi terhubung dengan

organisasi yang lebih besar sehingga komunikasi dan koordinasi diperlukan maka muncul beberapa dampak pada *individual mechanisms* (mekanisme-mekanisme yang individual) diantaranya: *job satisfaction* (kepuasan kerja), *stress* (stress), *motivation* (motivasi), *trust*, *justice*, *ethics* (percaya, adil, etika), serta *learning decision making* (belajar membuat keputusan). Pengaruh ini memunculkan produk perilaku yaitu *individual outcomes*. Variabel yang kedua adalah *group mechanisms* (mekanisme-mekanisme kelompok) yaitu karyawan tidak bekerja sendiri tetapi dalam satu team yang di dalamnya *leadership style & behavior*, *leadership power & negotiation*, *teams: processes*, dan *teams: characteristics & diversity*. Pola kepemimpinan dalam organisasi mempengaruhi *individual mechanisms* sehingga berpengaruh pula pada produk perilaku individunya (*individual outcomes*). Variabel yang ketiga adalah *individual characteristics* (karakter-karakter yang bersifat individual) yaitu karakteristik individu seperti *ability* (kemampuan), *personality & cultural values* (kepribadian & nilai-nilai budaya) berpengaruh terhadap *individual mechanisms* sehingga berdampak pada *individual outcomes*.

C. Pembatasan Masalah

Mengingat banyaknya faktor yang berhubungan dengan komitmen terhadap profesi yang tidak mungkin diteliti seluruhnya dalam waktu yang relatif singkat, penelitian ini membatasi pada 3 (tiga) variabel bebas yang diduga mempunyai hubungan dengannya yaitu: kepemimpinan transformasional, pemberdayaan, dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Unit analisis dalam penelitian ini adalah Guru Tetap Yayasan pada Sekolah Menengah Kejuruan Swasta di Kota Bogor.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi dan pembatasan masalah di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan komitmen terhadap profesi sehingga penguatan kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan komitmen terhadap profesi?
2. Apakah terdapat hubungan antara pemberdayaan dengan komitmen terhadap profesi sehingga penguatan pemberdayaan dapat meningkatkan komitmen terhadap profesi?
3. Apakah terdapat hubungan antara *organizational citizenship behavior* (OCB) dengan komitmen terhadap profesi sehingga penguatan *organizational citizenship behavior* dapat meningkatkan komitmen terhadap profesi?
4. Apakah terdapat hubungan antara kepemimpinan transformasional dan pemberdayaan dengan komitmen terhadap profesi sehingga penguatan kepemimpinan transformasional dan pemberdayaan secara bersama-sama dapat meningkatkan komitmen terhadap profesi?
5. Apakah terdapat hubungan antara kepemimpinan transformasional dan *organizational citizenship behavior* (OCB) dengan komitmen terhadap profesi sehingga penguatan kepemimpinan transformasional dan *organizational citizenship behavior* secara bersama-sama dapat meningkatkan komitmen terhadap profesi?

6. Apakah terdapat hubungan antara pemberdayaan dan *organizational citizenship behavior* (OCB) dengan komitmen terhadap profesi sehingga penguatan pemberdayaan dan *organizational citizenship behavior* secara bersama-sama dapat meningkatkan komitmen terhadap profesi?
7. Apakah terdapat hubungan antara kepemimpinan transformasional, pemberdayaan, dan *organizational citizenship behavior* (OCB) secara bersama-sama dengan komitmen terhadap profesi sehingga penguatan kepemimpinan transformasional, pemberdayaan, dan *organizational citizenship behavior* secara bersama-sama dapat meningkatkan komitmen terhadap profesi?

Setelah dilakukan penelitian kuantitatif untuk menjawab perumusan masalah (*research questions*) tersebut di atas, selanjutnya akan dilakukan Analisis SITOREM untuk mengidentifikasi indikator-indikator tiap variabel penelitian yang perlu diperbaiki dan yang perlu dipertahankan

E. Tujuan Penelitian

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk menghasilkan cara dan strategi meningkatkan komitmen terhadap profesi pada Guru Tetap Yayasan Sekolah Menengah Kejuruan Swasta di Kota Bogor sehingga dapat menjadi masukan dan rekomendasi bagi pihak-pihak terkait, yaitu guru, kepala sekolah, pengelola sekolah, dan dinas pendidikan. Caranya adalah melakukan penelitian mengenai kekuatan hubungan komitmen terhadap profesi dengan variabel-variabel kepemimpinan transformasional, pemberdayaan, dan *organizational citizenship behavior* (OCB) yang rumusannya dapat dinyatakan sebagai berikut:

1. Kekuatan hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan komitmen terhadap profesi.
2. Kekuatan hubungan antara pemberdayaan dengan komitmen terhadap profesi.
3. Kekuatan hubungan antara *organizational citizenship behavior* (OCB) dengan komitmen terhadap profesi.
4. Kekuatan hubungan antara kepemimpinan transformasional dan pemberdayaan dengan komitmen terhadap profesi.
5. Kekuatan hubungan antara kepemimpinan transformasional dan *organizational citizenship behavior* (OCB) dengan komitmen terhadap profesi.
6. Kekuatan hubungan antara pemberdayaan dan *organizational citizenship behavior* (OCB) dengan komitmen terhadap profesi.
7. Kekuatan hubungan antara kepemimpinan transformasional, pemberdayaan, dan *organizational citizenship behavior* (OCB) secara bersama-sama dengan komitmen terhadap profesi.

Setelah dilakukan penelitian kuantitatif untuk mengidentifikasi kekuatan hubungan antar variabel tersebut di atas, selanjutnya dilakukan Analisis SITOREM untuk mengidentifikasi indikator-indikator tiap variabel penelitian yang perlu diperbaiki dan yang perlu dipertahankan.

F. Kegunaan Penelitian

Diharapkan penelitian ini memberikan kegunaan sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini dilakukan dengan harapan dapat memberikan kegunaan teoritis yang diantaranya adalah sebagai berikut:

- a. Memberikan wawasan dan pengetahuan tentang teori-teori mengenai permasalahan kepemimpinan transformasional, pemberdayaan, *organizational citizenship behavior* (OCB), dan komitmen terhadap profesi.
- b. Menjadi bahan referensi dan pustaka tentang kepemimpinan transformasional, pemberdayaan, *organizational citizenship behavior* (OCB), dan komitmen terhadap profesi.
- c. Menjadi sumber referensi bagi peneliti mendatang dalam meneliti permasalahan yang sama.
- d. Menjadi bahan perbandingan antara teori dan kenyataan tentang kajian kepemimpinan transformasional, pemberdayaan, *organizational citizenship behavior* (OCB), dan komitmen terhadap profesi.
- e. Memberikan kontribusi pemikiran dalam hal kepemimpinan transformasional, pemberdayaan, *organizational citizenship behavior* (OCB), dan komitmen terhadap profesi.

2. Kegunaan Praktis

Adapun kegunaan praktis dari penelitian ini adalah:

- a. Bagi kepala Sekolah Menengah Kejuruan Swasta di Kota Bogor diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan masukan mengenai cara-cara meningkatkan komitmen terhadap profesi guru melalui penguatan

kepemimpinan transformasional, pemberdayaan, dan *organizational citizenship behavior* (OCB).

- b. Bagi guru diharapkan dapat lebih kontributif atas upaya pemberdayaan yang dilakukan kepala sekolah, memberikan respon tepat dan efektif atas gaya kepemimpinan transformasional yang dilakukan kepala sekolah, dan memahami serta berupaya meningkatkan *organizational citizenship behavior* (OCB) dan komitmen terhadap profesi sehingga apa yang dihasilkan dalam melaksanakan tugas sehari-hari lebih baik dan produktif sehingga kualitas pekerjaan dan proses kerja akan lebih meningkat.
- c. Bagi Sekolah Menengah Kejuruan Swasta di Kota Bogor hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai salah satu bahan untuk menyusun strategi peningkatan komitmen guru terhadap profesinya sehingga sekolah mampu menurunkan resiko kehilangan guru karena beralih profesi dan memperkuat jajaran guru yang bersedia terus meningkatkan kompetensi sesuai profesinya sebagai pendidik.
- d. Bagi Dinas Pendidikan setempat, hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan dalam merencanakan penguatan sumber daya manusia, khususnya guru dan kepala sekolah.
- e. Bagi peneliti diharapkan dapat dijadikan landasan untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang kepemimpinan transformasional, pemberdayaan, *organizational citizenship behavior* (OCB), dan komitmen terhadap profesi.

Secara lebih detail penelitian ini memiliki kebaruan (*Novelty*) antara lain:

1. Menghasilkan sintesis dari variabel: komitmen terhadap profesi, kepemimpinan transformasional, pemberdayaan, dan *organization citizenship behavior (OCB)*. Adapun tujuan ditemukannya sintesis baru adalah untuk memberikan definisi baru dari sebelumnya yang disesuaikan dengan kondisi dimana variabel-variabel penelitian tersebut dilakukan.
2. Kebaruan dalam penelitian yaitu menggunakan metode SITOREM yang digunakan untuk menentukan rekomendasi serta saran perbaikan indikator-indikator dari variabel bebas (kepemimpinan transformasional, pemberdayaan, dan *organization citizenship behavior (OCB)*) agar komitmen terhadap profesi dapat ditingkatkan. Adapun tujuan digunakannya metode SITOREM dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis seberapa besar nilai rata-rata indikator dan pemberian bobot oleh pakar (*expert*) agar dapat ditentukan mana indikator yang prioritas untuk diperbaiki atau dipertahankan.
3. Kebaruan dalam penyusunan rencana aksi sebagai bentuk tindak lanjut dari hasil penelitian. Kegiatan program pelatihan/seminar yang dilaksanakan lebih terfokus pada indikator-indikator yang harus diperbaiki berdasarkan hasil analisis SITOREM. Adapun tujuan dilaksanakan rencana aksi adalah untuk membekali kepala sekolah dan guru dalam rangka meningkatkan komitmen terhadap profesi melalui penguatan pada indikator-indikator yang diprioritaskan untuk diperbaiki. Di masa pandemi Covid-19 kegiatan rencana aksi dilakukan secara webinar.