

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Guru adalah Sumber daya manusia yang merupakan aset penting dalam suatu negara karena berperan sebagai mesin penggerak di bidang pendidikan. Hal tersebut menyebabkan setiap negara akan berusaha memiliki guru-guru yang berkualitas yaitu guru-guru yang memiliki pengetahuan dan kompetensi yang unggul serta memiliki motivasi kerja dan komitmen yang tinggi. Seiring dengan itu Undang Undang Pendidikan Nasional No 20 tahun 2003 yang menyatakan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan strata belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi.

Undang-undang Pendidikan Nasional No.20 tahun 2003 pendidikan bertujuan agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual, keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, ahlak mulia dan keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Untuk mencapai tujuan tersebut tidaklah mudah perlu adanya komitmen antara semua pihak yang terlibat dalam pendidikan, baik lembaga pendidikan maupun keluarga, misalnya hubungan guru dan peserta didik merupakan hubungan keiklasan dan dialog antara orang tua dan anak, sehingga peserta didik mampu mengaktualisasikan dirinya.

Dengan demikian tujuan pendidikan adalah usaha sadar untuk menyulut potensi-potensi kreatif anak untuk dapat mengintegrasikan diri dengan apa yang dihayati, maka guru mendidik berarti menyatukan apa yang ada pada dirinya menjadi satu kesatuan untuk mencapai potensi-potensi kreatif yang bersumber dari pengalaman yang paling dalam, seperti yang tertuang dalam UU Pendidikan Nasional N0 20 tahun 2003 bahwa fungsi dan tujuan pendidikan adalah untuk mengembangkan kemampuan

dan membentuk watak peserta didik dalam peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan taqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berahlak mulia, sehat berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Dengan berpedoman pada Undang-undang Sistim Pendidikan Nasional dan peraturan menteri pendidikan, saat ini diketahui banyak penyempurnaan dari beberapa peraturan dan undang-undang tentang 8 standar nasional pendidikan, terdiri dari perubahan atas peraturan pemerintah nomor 19 tahun 2005 tentang standar nasional pendidikan disempurnakan kembali melalui peraturan pemerintah nomor 32 tahun 2013, kemudian disempurnakan kembali kedalam peraturan pemerintah republik Indonesia nomor 13 tahun 2015, dengan demikian tugas guru semakin berat oleh sebab guru dituntut untuk memberikan keteladanan dan membentuk anak didik menjadi manusia dewasa yang berkepribadian, beriman, produktif dan inovatif, dan efektif serta mampu berkontribusi dengan masyarakat, negara dan peradaban dunia, sementara kita ketahui bahwa seiring dengan kemajuan jaman maka pribadi dan keteladanan anak didik akan berubah sesuai dengan tokoh yang anak didik kenal.

Sehubungan dengan berbagai masalah maka pemerintah perlu membuat beberapa kebijakan demi peningkatan mutu pendidikan nasional, perubahan kebijakan mengenai Ujian nasional, Pemerintah memandang perlu untuk melakukan evaluasi berskala nasional yang dapat memantau dan memetakan tingkat pencapaian kompetensi peserta didik sebagaimana ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan yang berfungsi sebagai salah satu sarana penjaminan dan peningkatan mutu penyelenggaraan pendidikan. Dalam upaya menyempurnakan kualitas pelaksanaannya, perlu memperhatikan data hasil belajar siswa yang dihimpun yang mencerminkan kondisi

pendidikan dari waktu ke waktu sehingga lebih membantu menentukan langkah-langkah perbaikan mutu sebagaimana mestinya

Di harian kompas edisi 23 Januari 2017, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan mendorong inisiatif para guru untuk membentuk organisasi guru berbasis mata pelajaran. Pendirian organisasi guru secara independen ini dibutuhkan untuk mendukung peningkatan profesionalisme guru. Direktur Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan Kemdikbud Sumarna Surapranata dalam acara Deklarasi Asosiasi Guru Kimia Indonesia (AGKI), di Jakarta, Minggu (22/1), menyatakan harapan munculnya organisasi guru berisi kumpulan guru yang mengajar mata pelajaran sejenis atau serumpun.

Menurutnya bahwa Organisasi itu didorong dan berfokus pada profesionalisme guru dan peningkatan kompetensi. Adapun perkumpulan atau persatuan guru yang sudah eksis tetap diakui, tetapi juga didorong untuk komitmen memperjuangkan nasib guru. Organisasi guru harus lahir dari guru, untuk guru, dan oleh guru. Organisasi guru ini diminta jauh dari politik praktis, tetapi mengutamakan pengembangan kompetensi guru dibidangnya.

Sumarna juga menambahkan bahwa dalam pembentukan organisasi guru sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Pasal 41 Ayat (2), organisasi tersebut berfungsi memajukan profesi, meningkatkan kompetensi, karier, wawasan kependidikan, perlindungan profesi, kesejahteraan, dan pengabdian kepada masyarakat. "Sebagai organisasi guru, kedepankan peningkatan kompetensi. Jika seseorang memiliki kompetensi yang baik, dia juga memiliki harga tawar yang tinggi, akan menjadi mitra pemerintah dan perguruan tinggi dalam menyertifikasi guru sesuai bidang ilmunya. Karena itu, di dalam organisasi harus selalu berpikir mengenai pengembangan profesi mata pelajaran yang ditekuninya. Guru abad ke-21 sudah harus

memiliki cara berpikir kritis, mempunyai kemampuan komunikasi yang baik, dan memiliki kemampuan kolaborasi yang baik (Kompas edisi 23 Januari 2017).

Walaupun diketahui bahwa kompetensi guru di Indonesia umumnya belum menggambarkan kompetensi yang unggul terlihat pada nilai uji kompetensi guru yang dinilai masih dibawah standar, nilai minimal ditetapkan tahun 2015 menjadi 5,5 dan hal tersebut terus akan berlanjut di harapkan hingga guru memiliki nilai 8,0 ditahun 2018/2019,

Untuk meningkatkan Kemampuan guru yang menjadi salah satu program Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemdikbud) menurut Menteri Pendidikan Anis Baswedan pada saat itu, Kendati adalah dengan meningkatkan nilai Uji Kompetensi Guru. Pada tahun 2015 nilai uji kompetensi pedagogik dan professional guru menurutnya masih di bawah rata-rata. Hal ini menunjukkan bahwa potret kompetensi guru di Indonesia belum mencapai target, nilai yang diperoleh baru mencapai 53,02 sedangkan standar terendah ditargetkan rata-rata 5,5 ia juga mengatakan bahwa mulai tahun 2015 ini, hasil Uji Kompetensi Guru akan dijadikan bahan pertimbangan untuk pengambilan kebijakan yang berkaitan dengan kenaikan pangkat, promosi jabatan, kebutuhan diklat, dan lain lain.

Semakin berat tugas yang diemban maka guru makin dituntut mampu untuk berkomitmen tinggi terhadap organisasi dan profesinya, dalam kesempatan yang berbeda diperoleh informasi data, dengan tajuk “Kinerja Buruk, Pembayaran Tunjangan Profesi Ditunda” menyatakan bahwa Kementerian Pendidikan Nasional berencana menunda pembayaran tunjangan guru tersertifikasi yang kinerjanya tidak sesuai dengan kompetensi. Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidikan dan Penjaminan Mutu Pendidikan Kemdiknas,

Penundaan pembayaran tersebut adalah sebuah upaya untuk menjawab pertanyaan besar tentang adanya dugaan para guru yang belum bisa mengubah ataupun meningkatkan kinerjanya meski telah diberikan tunjangan profesi. Hal tersebut diungkapkannya setelah mengadakan evaluasi kinerja guru, Ia juga menegaskan, bahwa semua guru harus siap dievaluasi dan ancaman penundaan pembayaran tunjangan tersebut. Ketentuan tersebut memiliki harapan bagi guru untuk dapat meningkatkan kinerjanya.

Hal hal tersebut diatas dapat diantisipasi jika guru mau belajar dan berlatih sehingga memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasinya seperti diungkap oleh Jason A. Colquitt dkk (2013:263), menyebutkan bahwa *Effect of learning on performance and commitment, Learning has a moderate positive effect on performance, employees, who gain more knowledge and skill tend to have higher levels of task performance and commitment.*

Disebutkan bahwa, pengaruh pembelajaran terhadap kinerja dan komitmen memiliki efek positif yang moderat terhadap kinerja, karyawan yang memperoleh lebih banyak pengetahuan dan keterampilan cenderung memiliki tingkat kinerja tugas dan komitmen yang lebih tinggi. Oleh sebab itu hal tersebut tak perlu terjadi bila guru menyadari akan tugas dan komitmen terhadap profesinya dan didukung dengan komitmen organisasional yang tinggi, David A DeCenzo dan Stephen P Robbins (2012:199) mengatakan:

Describes a significant organizational mindset or philosophy. A learning organization has the capacity to continuously adapt and change because all members take an active role in identifying and resolving workrelated issues. In a learning organization, employees practice knowledge management by continually acquiring and sharing new knowledge and willingly apply that knowledge in making decisions or performing their work.

Dalam pembelajaran dapat menggambarkan pola pikir atau filosofi organisasi yang signifikan. Pembelajaran organisasi memiliki kapasitas untuk terus beradaptasi

dan berubah karena semua anggota mengambil peran aktif dalam mengidentifikasi dan menyelesaikan masalah terkait pekerjaan. Dalam organisasi belajar, karyawan mempraktekkan manajemen pengetahuan dengan terus memperoleh dan berbagi pengetahuan baru dan bersedia menerapkan pengetahuannya itu pada organisasinya. dalam membuat keputusan atau melakukan pekerjaan.

Pengaruh latihan melalui pembelajaran dapat meningkatkan komitmen organisasional, Guru diharapkan memiliki kompetensi serta memiliki determinasi diri yang tinggi melalui pelatihan-pelatihan yang dilakukan baik di sekolah atau di instansi pendidikan maupun diluar instansi pendidikan, sehingga dengan demikian guru memiliki kompetensi yang terus menerus di perbaharui sesuai perkembangan jaman dengan nilai nilai filosofi pendidikan.

Colquitt, Jason A Jeffrey A. LePine and Michael J. Wesson (2009:67) menyebutkan bahwa: "*Organizational commitment is as the desire on the part of an employee to remain amember of the organization*". Dengan komitmen yang tinggi maka guru akan menyukai organisasi yang menaunginya sehingga ia akan menyukai profesinya sebagai guru.

Guru diharapkan dapat memiliki komitmen organisasi dengan demikian maka guru akan menyukai profesi yang telah dipilih atau ditentukannya sendiri dengan determinasinya yang tinggi akan berusaha menyukai tugasnya sebagai guru, sehingga akan meningkatkan mutu pendidikan di Indonesia.

Penilaian kerja Jabatan fungsional guru dan angka kreditnya telah diatur dalam Peraturan pemerintah PAN dan RB no 16/2009 hal tersebut berkaitan dengan Penilaian Kinerja Guru. Hal tersebut dapat dikuatkan melalui pelatihan - pelatihan kompetensi, sehingga kompetensi yang dimiliki guru dapat mencapai indek yang di syartkan. Syawal gultom mengakui, bahwa saat ini tunjangan profesi yang telah diberikan

memang belum mampu meningkatkan kinerja guru. Selain itu, guru yang sudah mendapatkan tunjangan profesi ini juga belum mampu mengubah situasi pembelajaran secara signifikan http://edukasi.kompas.com/read/2011/09/24/08503740/Kinerja_Buruk_Tunjangan.Profesi.Ditunda, (Kompas, 5 Agustus 2017)

Oleh karena itu, dalam waktu dekat Kementerian pendidikan nasional akan merancang Peraturan Menteri yang akan digunakan sebagai barometer standar kompetensi guru. "Hal tersebut hanya dapat dijawab dengan pemetaan kinerja guru. Misalnya dengan penilaian, nantinya kita akan membuat sistem untuk mengetahui berapa lama tunjangan guru tersebut akan ditunda. Tentunya hanya guru yang tidak mencapai indeks tertentu," ujarnya. Ia menjelaskan, ada empat indikator yang akan dievaluasi. Empat indikator itu adalah kepribadian, pedagogik, sosial, dan profesionalisme setiap guru. Kedepannya, meski batas minimal akan dibedakan, tetapi kriteria penilaian akan disamakan secara nasional".

Di lain sisi Steve Jex. (2002:135) menjelaskan bahwa:

Another factor that may impact the development of affective commitment is whether the organization is seen as a source of rewarding outcomes. Research has shown, for example, that a positive relationship exists between affective commitment and variables such as job scope, participative decision making, job autonomy, and perceived competence (Meyer & Allen, 1997).

Faktor lain yang dapat mempengaruhi perkembangan afektif Komitmen organisasi adalah apakah organisasi dilihat sebagai sumber hasil yang memuaskan. Penelitian Steve M. Jex (2002:135) telah menunjukkan, bahwa hubungan positif ada antara komitmen afektif dan variabel seperti ruang lingkup kerja, pengambilan keputusan partisipatif, otonomi pekerjaan, dan kompetensi.

Jex juga mengemukakan "One way to interpret such findings is based on a belief that employees develop feelings of affective commitment if they see the organization as a place where they feel they are important and competent. Salah satu

cara untuk menginterpretasikan temuan tersebut didasarkan pada keyakinan bahwa Mereka mengembangkan perasaan komitmen afektif jika mereka melihat organisasi sebagai tempat di mana mereka merasa penting dan kompeten.

Dapat diakui bahwa masalah profesionalisme guru masih perlu ditingkatkan, tugas dan tanggung jawab guru semakin berat, guru dituntut mampu berkomitmen tinggi terhadap organisasi dan profesinya, sementara penanganan guru yang saat ini masih tumpang tindih sehingga masalah guru belum terselesaikan dengan baik, masalah tersebut misalnya kesenjangan gaji antara guru negeri dan swasta, jumlah penempatan guru antara daerah dan kota yang tidak seimbang, selain hal itu yang mendukung kualitasnya pendidikan disekolah adalah pelatihan guru yang masih terkesan hanya untuk menghabiskan anggaran pendidikan terlihat dari data bahwa guru-guru yang telah mengikuti pelatihan dan yang belum mengikuti pelatihan antara dinas dan sekolah belum sinkron, hal tersebut disebabkan sulitnya memperoleh data guru-guru negeri dan swasta yang telah mengikuti pelatihan secara berkesinambungan pelatihan yang diberikan hingga hari ini masih perlu penataan dengan baik, sebab masih ada guru yang belum mendapatkan peningkatan pelatihan kompetensi pedagogiknya maupun yang berhubungan dengan pelatihan profesionalnya, jika hal tersebut dimiliki guru dengan baik maka akan berguna bagi guru untuk menyampaikan materi pelajarannya dikelas.

Strategi ataupun metode penyampaian materi itu sangat dibutuhkan guru, sebab metode, strategi, serta proses berfikir dan pengambilan keputusan yang dilakukan guru nantinya akan membawa dampak kepada peserta didik kemasadepan yang cemerlang hal tersebut tidak akan diperoleh tanpa adanya pelatihan yang baik bagi guru-guru.

Diharapkan setiap pelatihan dapat mengubah cara berfikir dan bertindak bagi guru dalam menjalani pekerjaan (*performance*) sebagai guru, hal itu dapat diawali dengan komitmen organisasi sebagai seorang guru profesional.

Dewasa ini Komitmen merupakan suatu tuntutan bagi pegawai dimana ia bekerja, komitmen adalah bagian dari sikap (*attitude*) seseorang. Hal tersebut diperlukan dalam menunjang keberhasilan suatu organisasi. Disebutkan bahwa salah satu ciri-ciri pegawai yang memiliki komitmen dan determinasi diri yang tinggi adalah yang menunjukkan perilaku positif dalam bekerja diantaranya yang penuh semangat dalam menyelesaikan pekerjaan, dapat bekerja sama dengan rekan kerja, bertanggung jawab, berinovasi, siap menghadapi tantangan dan lebih produktif, sehingga kinerja organisasi dapat terjaga dengan baik.

Apabila seseorang pegawai memiliki Determinasi diri yang tinggi dalam bekerja tentunya hal ini akan berdampak bagi kemajuan suatu organisasi dan bagi pegawai itu sendiri. Dengan adanya determinasi diri yang tinggi akan menjadi penggerak atau motivasi bagi seseorang, sehingga dapat mencapai tujuan yang diharapkan. Namun pada kenyataannya tidak semua pegawai dalam organisasi memiliki komitmen yang tinggi dalam mencapai tujuannya, sehingga banyak organisasi yang memiliki masalah yang berkaitan dengan rendahnya komitmen pegawainya.

Dalam peningkatan Mutu pendidikan dan pembelajaran tidak mungkin tercapai tanpa dibarengi dengan peningkatan kinerja guru yang mengajar dikelas dengan kata lain pendidikan yang bermutu tidak akan diperoleh tanpa adanya inovasi-inovasi yang dapat menyesuaikan pendidikan dengan tuntutan zaman. Inovasi tersebut merupakan suatu siklus yang akan berputar terus-menerus menuju perbaikan. Inovasi dalam bidang pendidikan dapat dilakukan salah satunya dengan melalui pelatihan guru, guru sebagai orang yang langsung berhadapan dengan peserta didik dan guru dapat dibantu oleh semua unsur yang terkait dalam sistem pendidikan untuk meningkatkan mutu pendidikan.

Peningkatan profesionalitas guru dalam penelitian ini dapat dilakukan melalui empat faktor yang saling mempengaruhi yaitu peningkatan komitmen organisasi guru, pemberian pelatihan yang berkesinambungan, peningkatan kompetensi pedagogic dan determinasi guru yang tinggi. Diharapkan keempat faktor tersebut dapat meningkatkan kualitas pendidikan.

Dalam proses belajar mengajar kemampuan pedagogik seorang guru harus terus berkembang sesuai kondisi yang ada, sehingga hal ini bisa diasumsikan mencerminkan kompetensi yang unggul sepanjang hayat, hal ini dapat disebabkan karena seseorang yang memiliki determinasi diri yang tinggi sehingga cenderung dapat berusaha meningkatkan kompetensi terhadap pekerjaannya. Setiap dimensi sikap determinasi diri (*self determination*) pada dasarnya dapat meningkatkan komitmen terhadap profesinya secara mandiri artinya seorang guru bila ia memiliki determinasi diri yang tinggi ia akan memiliki komitmen dalam menyelesaikan tugas dengan penuh tanggung jawab, tentunya akan berdampak positif bagi siswanya, dengan menunjukkan determinasi diri yang tinggi siswa akan mengetahui melalui tindakan guru, kita ketahui bahwa determinasi diri merupakan tindakan positif yang harus dikembangkan untuk mencapai tujuan. tindakan positif harus dimiliki oleh seorang guru melalui tindakan positif akan nampak guru-guru yang berkomitmen dengan yang tidak berkomitmen, hal seperti ini dilakukan guru-guru guna menciptakan budaya yang kondusif disekolah.

Dari penelitian ini diketahui meningkatnya suatu kompetensi dapat diketahui melalui pengetahuan dan keterampilan yang merupakan kemampuan hard skill dan dapat terlihat sedangkan sikap diketahui dari motivasi dan sifat seseorang itu tersembunyi merupakan kemampuan soft skill, kompetensi pedagogic adalah sebagai karakteristik dasar yang dimiliki oleh seseorang yang berhubungan secara kausal dalam memenuhi kriteria yang diperlukan dalam menduduki suatu jabatan tertentu sebagai

guru, misalnya guru dalam mengajar membutuhkan kompetensi pedagogik yang menjadi ciri dasar seorang guru. Jadi dengan kemampuan pedagogic yang tinggi dan determinasi diri yang tinggi diharapkan guru dapat berperan sebagai tauladan bagi peserta didik dan dengan adanya penelitian ini dapat pula diketahui seberapa besar pengaruh setiap Variabel terhadap komitmen organisasi sehingga guru dapat meningkatkan mutu pendidikan di Indonesia.

Dengan demikian penulis mengangkat permasalahan dalam penelitian ini adalah “Pengaruh Pelatihan, Kompetensi Pedagogik dan Determinasi Diri Terhadap Komitmen Organisasional pada Profesi Guru Administrasi perkantoran SMKN Bisnis Manajemen Provinsi DKI Jakarta

B. Identifikasi Masalah

Adapun identifikasi masalah yang berkaitan dengan penelitian dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Pelaksanaan pelatihan profesi guru administrasi di sekolah belum mendapat penanganan yang baik dari organisasi sekolah dan pemerintah. Hal ini terlihat dari tidak adanya satu lembaga yang melatih guru administrasi perkantoran secara berkesinambungan.
2. Pelatihan yang dilaksanakan terkesan hanya menggugurkan kewajiban mengikuti pelatihan saja, dilihat dari keinginan dan kemampuan guru dalam desiminasi pelatihan yang telah diikuti.
3. Kompetensi pedagogik yang dimiliki guru-guru administrasi perkantoran belum seperti yang diharapkan untuk membawa kemajuan pendidikan peserta didik. dapat dilihat dari kemampuan guru melaksanakan pengembangan keprofesian berkelanjutan hal ini dapat dilakukan melalui pembuatan penelitian tindakan kelas.

4. Budaya kerja yang kurang profesional akan berpengaruh terhadap pelaksanaan tugas seorang guru administrasi perkantoran.
5. Keteladanan guru administrasi perkantoran belum berpengaruh pada peningkatan sikap, pengetahuan dan keterampilan bagi peserta didiknya.
6. Guru administrasi perkantoran masih belum memiliki determinasi diri yang tinggi terhadap komitmennya sehingga terkesan kurang tanggungjawab terhadap profesinya.
7. Komitmen organisasi guru di sekolah baru sebatas melaksanakan tanggung jawab saja guna mendukung program kerja sekolah, namun belum memiliki kesadaran yang tinggi dalam peningkatan kinerja sekolah.
8. Keinginan meningkatkan pendidikan yang lebih tinggi bagi guru administrasi perkantoran baru sebatas wacana belum diimplementasikan dalam peningkatan kompetensi guru.
9. Tingginya tingkat kesejahteraan guru di Jakarta belum dimanfaatkan oleh guru administrasi perkantoran untuk meningkatkan pelatihan-pelatihan keprofesian.
10. Profesionalisme guru belum menjadi target guru dalam meningkatkan kompetensinya.
11. Pelatihan keprofesian belum dilaksanakan dan dikembangkan dengan baik oleh pemerintah dilihat dari kurangnya minat guru terhadap pembuatan PTK.
12. Komitmen organisasi guru masih harus dikembangkan sesuai mata pelajaran yang diampunya dilihat dari jaranganya pemerintah memantau kegiatan MGMP.
13. Komitmen organisasi guru belum mengarah kepada kesadaran dan kepercayaan diri terlihat dari masih adanya guru-guru yang belum menyadari akan tugas dan tanggung jawabnya dalam meningkatkan mutu pendidikan disekolah.

14. Guru belum sepakat bertekad untuk melakukan hal-hal yang dianggap baik untuk kemajuan profesi keguruannya dilihat dari guru yang masih belum disiplin dalam menjalankan tugas mengikuti pelatihan dan mendesiminasikan hasil pelatihan bagi diri dan guru-guru di lingkungan sekolah.
15. Kesadaran yang timbul dari beberapa anggota belum membuat organisasi bersedia mempertahankan orang-orang tersebut untuk dapat berperan serta dalam berbagai kegiatan organisasi sekolah.
16. Determinasi diri guru administrasi perkantoran belum maksimal terlihat dari nilai kompetensinya yang minim dalam uji kompetensi guru.

C. Pembatasan Masalah

Penelitian ini membatasi permasalahan di dalam organisasi pada profesi guru administrasi perkantoran SMK Negeri Bisnis Manajemen di DKI Jakarta. Ada banyak faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional pada profesi guru administrasi perkantoran di SMK Negeri Bisnis Manajemen diantaranya: pelatihan, kompetensi pedagogik dan determinasi diri.

D. Rumusan Masalah

Perumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu :

1. Apakah terdapat pengaruh langsung pelatihan terhadap komitmen organisasional?
2. Apakah terdapat pengaruh langsung kompetensi pedagogik terhadap komitmen organisasional?
3. Apakah terdapat pengaruh langsung determinasi diri terhadap komitmen organisasional?
4. Apakah terdapat pengaruh langsung pelatihan terhadap kompetensi pedagogik?

5. Apakah terdapat pengaruh langsung pelatihan terhadap determinasi diri?
6. Apakah terdapat pengaruh langsung kompetensi pedagogik terhadap determinasi diri?

E. Kegunaan Hasil Penelitian

Kegunaan yang akan dicapai dalam penelitian ini, yaitu :

1. Kegunaan Teoretis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi baru, atau mendukung teori-teori yang sudah ada tentang komitmen organisasi, dari segi ilmiah diharapkan dapat mengungkapkan aspek-aspek penting yang mempengaruhi komitmen organisasi khususnya bagi profesi guru administrasi perkantoran dengan melihat pelatihan, kompetensi pedagogik dan determinasi diri dan dapat bermanfaat bagi seluruh guru.

2. Kegunaan Praktis

Kegunaan praktis yang akan dicapai dalam penelitian ini, yaitu:

a. Bagi Sekolah

- 1) Manajemen Sekolah Menengah Kejuruan Negeri Bisnis Manajemen yang dijadikan objek penelitian sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan peran diklat, kompetensi pedagogik dan determinasi diri dalam upaya untuk meningkatkan komitmen organisasional khususnya dan untuk meningkatkan mutu pendidikan.
- 2) Sebagai bahan masukan melihat pengaruh antara pelatihan-pelatihan, kompetensi pedagogik dan determinasi diri dalam upaya meningkatkan komitmen organisasional.

b. Bagi profesi guru administrasi perkantoran.

- 1) Untuk meningkatkan mutu pendidikan melalui kemampuan meneliti sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dibidang pendidikan.
- 2) Sebagai pengetahuan dan motivasi dalam meningkatkan komitmen organisasional.

c. Bagi Dinas Pendidikan DKI Jakarta

Hasil penelitian ini mengharapkan adanya peningkatan mutu pendidikan sehingga mampu meningkatkan komitmen organisasional guru melalui pelatihan-pelatihan.

d. Bagi para *stakeholder*

Diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan dalam meningkatkan komitmen organisasional dan peningkatan kualitas pendidikan di tempat tugasnya masing-masing.

e. Bagi para peneliti lain

Hasil penelitian ini berguna sebagai bahan kepustakaan terutama yang ingin melakukan penelitian mengenai dampak penerapan dan pelatihan guru dengan mengkaji lebih banyak lagi variabel yang berpengaruh dalam penerapan pelatihan guru.