

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia adalah makhluk yang paling sempurna. Sedemikian mumpuninya, maka keberadaan akal dan pikiran manusia yang dianugerahi Allah Swt membuat manusia tidak hanya mampu mempelajari ilmu pengetahuan, namun juga mengembangkannya sehingga dapat menciptakan teknologi. Hal tersebut terjadi akibat implikasi dari ilmu yang dipelajari manusia melalui proses pendidikan baik formal maupun informal.

Pendidikan hanya dapat dilaksanakan apabila pendidik dapat melaksanakan tugas-tugas utamanya secara persisten dan profesional. Namun apakah guru dalam melaksanakan tugas-tugas utamanya seiring dengan mutu pengajaran? Mutu lulusan tergantung dari mutu pengajaran. Ada sebagian kalangan mengatakan hal tersebut terjadi karena menyangkut kesejahteraan guru yang tidak diperhatikan selama ini oleh Pemerintah. Tetapi apabila menelaah ke belakang, pada satu dekade sebelumnya, kesejahteraan guru amat menyedihkan. Sedangkan sejak awal tahun 2000, Pemerintah telah melakukan langkah-langkah untuk meningkatkan mutu lulusan dengan cara mewajibkan alokasi 20 persen belanja negara untuk pendidikan sebagaimana ditetapkan dalam UUD 1945 bahwa anggaran pendidikan sekurang-kurangnya 20 persen dari APBN.

Anggaran pendidikan Rp. 175 triliun pada tahun 2006 melambung menjadi Rp. 400 triliun pada tahun 2016. Anggaran tersebut untuk salah satunya kenaikan tunjangan guru profesional selain juga untuk fasilitas sekolah dan lain-lain. Fokus pada sumber daya manusia menjadi perhatian Pemerintah sebagaimana dilansir Menteri Keuangan RI, Sri Mulyani (2017): “Kita semua setuju, investasi sumber daya manusia sangat penting,” katanya. Persoalan kenaikan tunjangan bagi guru profesional telah terealisasi demi meningkatkan mutu lulusan sekolah, namun apakah kenaikan tersebut

signifikan dengan korelasinya terhadap peningkatan mutu pengajaran? Secara khusus, Pemerintah hakikatnya setuju dengan usulan peningkatan anggaran untuk pendidikan kejuruan. (Kompas, 2017).

Berbagai kebijakan yang dikeluarkan Pemerintah untuk mengembangkan sekolah tidaklah mudah apabila sumber daya manusia yang ada di sekolah-sekolah negeri tidak memiliki hasrat untuk belajar hingga akhir hayat untuk terus mengembangkan keterampilannya. Hasrat terus belajar yang dimiliki oleh pengajar di sekolah merupakan salah satu indikator penting dari apa yang dinamakan komitmen terhadap organisasi. Komitmen tersebut merupakan refleksi guru untuk mengajar dan mendidik serta melatih peserta didik dengan tekun dan sungguh-sungguh demi kemajuan dan prestasi murid-muridnya. Hal yang muskil bila peserta didik mampu berprestasi apabila mentor atau guru mereka tidak bermutu dalam mengajar. Sementara guru yang bermutu adalah tenaga pendidik yang mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasi tempatnya mengajar.

Faktor yang menentukan dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia melalui pendidikan adalah guru. Tugas guru tidak hanya mentransfer ilmu, namun juga mendidik, mengevaluasi, melatih dan mengarahkan peserta didik. Dengan demikian alangkah bijaknya apabila mutu guru dapat ditingkatkan tidak hanya pada sisi kecerdasan emosional semata, namun juga pada sisi akademik mereka sehingga salah satu tujuan nasional negara yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa sebagaimana yang diidam-idamkan pada UUD RI 1945 tercapai dengan sukses.

Pembahasan tentang guru tidak terlepas dari berbagai kebijakan yang digulirkan Pemerintah yang berkaitan dengan komitmen guru terutama komitmen terhadap organisasi. Maka dari itu, perlu ditelaah beberapa Peraturan dari Pemerintah yang berkaitan dengan komitmen organisasi.

Peraturan pertama, UUD RI Pasal 31 yang menyatakan bahwa setiap warga negara berhak mendapatkan pendidikan. Hal tersebut menunjukkan bahwa pendidikan diberikan pada seluruh bangsa Indonesia dengan tidak diskriminatif.

Peraturan kedua, terbitnya Peraturan Menteri Pendidikan Nasional (Permendiknas) RI Nomor 18 tahun 2007 dan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 74 Tahun 2008 Pasal (15) Ayat 3 bahwa diwajibkan kepada seluruh tenaga pengajar untuk wajib mengajar 24 jam per minggu. Hal tersebut menunjukkan bahwa pendidik baik yang mengajar di sekolah umum maupun sekolah negeri wajib memiliki kepedulian yang positif sebagaimana tercerminkan pada komitmennya sebagai guru dalam menjalankan tugas-tugasnya di sekolah.

Selanjutnya SMP Negeri sebagai lembaga pendidikan milik Pemerintah eksistensinya tidak dapat diabaikan. Sekolah merupakan wadah penyelenggaraan pendidikan di bidang intelektual memiliki beban yang berat dalam upaya mewujudkan tujuan pendidikan sebagaimana tertuang dalam UU Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

Dalam penyelenggaraan pendidikan, harus dalam proses pemberdayaan dan pembudayaan siswa dengan cara guru di sekolah dan di luar sekolah memberi keteladanan, mengembangkan kreativitas, dan membangun keinginan siswa dalam proses pembelajaran itu melalui budaya menulis, membaca, dan berhitung serta berlatih melalui peran serta dan pengendalian mutu layanan pendidikan.

Adapun proses pencapaian tujuan sekolah menengah pertama negeri ini dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah guru. Guru merupakan komponen pendidikan yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan pendidikan dalam mewujudkan tujuan nasional.

SMPN di Kei Kecil Kabupaten Maluku Tenggara cukup memprihatinkan. Hal tersebut dapat peneliti amati dari berbagai aspek, baik dari aspek masukan, proses, maupun keluaran. Upaya peningkatan komitmen organisasi pada guru SMPN di Kei Kecil Kabupaten Maluku Tenggara dapat dilakukan dengan cara peningkatan kepribadian yang baik dan menumbuhkembangkan budaya kerja yang positif di sekolah.

Kabupaten Maluku Tenggara khususnya wilayah pulau Kei Kecil memiliki 14 (empat belas) SMP Negeri. Sekolah-sekolah tersebut diantaranya.

No	Nama Sekolah	Jumlah Guru
1	SMPN 1 Kei Kei Kecil	19
2	SMPN 2 Kei Kei Kecil	15
3	SMPN 5 Kei Kei Kecil	17
4	SMPN 7 Kei Kei Kecil	9
5	SMPN 8 Kei Kei Kecil	10
6	SMPN 9 Kei Kei Kecil	8
7	SMPN 11 Kei Kei Kecil	15
8	SMPN 12 Kei Kei Kecil	6
9	SMPN 13 Kei Kei Kecil	18
10	SMPN Unggulan Ohoijang	17
11	SMPN Satu Atap Dunwahan	5
12	SMPN Satu Atap Tenbuk Denwet	8
13	SMPN Satu Atap Ur Pulau	6
14	SMPN Satu Atap Tanimbarkei	3
Jumlah		156

Tabel. 1.1 Daftar SMP Negeri Se - Kei Kecil

Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan pada beberapa sekolah terdapat guru mengalami kendala dalam hal pembuatan RPP, asesmen pembelajaran, dan rendahnya etos kerja guru. Salah satu kewajiban guru mengajar adalah terlebih dahulu membuat RPP yang memuat materi penting dalam pembelajaran. Adapun faktor-faktor penyebab kendala tersebut dikarenakan guru yang belum memaksimalkan pengelolaan waktu sebesar 40% sehingga gagal menjabarkan materi sesuai RPP.

Berdasarkan informasi tersebut sangat disayangkan guru dalam pembuatan RPP yang kurang inovatif mendeskripsikan ketidaksiapan guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sebagai guru baik dalam mendidik, mengajar, melatih hingga mengevaluasi dimana hal-hal tersebut

merupakan kewajiban guru yang harus dipatuhi sesuai amanat Undang-Undang Guru.

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, ditegaskan bahwa tugas utama guru antara lain adalah mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi seluruh kegiatan peserta didik. Berarti guru yang memiliki tingkat komitmen yang tinggi akan patuh dan tekun dalam melaksanakan kewajibannya.

Sementara itu, lanjut hasil wawancara dengan koordinator SMPN kei – kecil data yang diperoleh perihal ketidakkomitan guru terhadap organisasi terlihat pada hampir semua unit SMPN di Kei Kei Kecil Maluku Tenggara dan adanya kendala pembuatan RPP terdeskripsikan di lapangan sehingga disinyalir bahwa guru yang mengalami permasalahan komitmen organisasi cukup besar jumlahnya. (Informasi diperoleh dari pengawas Sekolah Menengah Pertama Kei Kecil Maluku Tenggara)

Komitmen organisasi diduga dipengaruhi oleh berbagai faktor yaitu antara lain budaya kerja dan kepribadian. Dugaan ini dilansir dari berbagai penelitian antara lain penelitian yang dilakukan Trigunajasa (2017) yang berjudul: Pengaruh Tipe Kepribadian, Komitmen Organisasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Petugas di Taman Wisata Alam Kawah Ijen. Hasil penelitiannya adalah kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Kemudian penelitian Koesmono (2004) yang berjudul: Pengaruh Kepribadian terhadap Komitmen Organisasi dan Perilaku serta Kinerja Karyawan pada Perusahaan Perakayuan di Jawa Timur. Hasil penelitian Koesmono adalah melalui kepribadian serta komitmen organisasi seperti menampilkan perilaku positif yang pada akhirnya akan berdampak pada kinerja organisasi. Lebih lanjut penelitian Ratna Dewi dan Ketut Surya (2017) yang berjudul: Pengaruh Budaya terhadap Komitmen Organisasi. Hasil analisis menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen organisasional.

Terdapat pula penelitian Yanto dan Jaenab (2020) yang berjudul: Pengaruh Budaya terhadap Komitmen Organisasi pada Pegawai Kantor

Camat. Hasil penelitian mereka adalah ternyata budaya organisasi tidak berpengaruh tetapi signifikan terhadap komitmen organisasi. Kemudian penelitian Azizah (2020) yang berjudul: Pengaruh Budaya dan Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya dalam organisasi dan kepribadian memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan, sehingga semakin kuat budaya organisasi dan semakin baik kepribadian karyawan maka kinerja karyawan juga meningkat. Hal tersebut terjadi karena budaya organisasi dan kepribadian karyawan menciptakan mekanisme yang mengefektifkan pola kerja karyawan, hal ini berdampak baik pada kinerja karyawan. Bahkan penelitian Gailea, Sendow dan Uhing (2018) yang berjudul: Pengaruh Budaya Kerja, Kepribadian dan *Self Esteem* terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa budaya kerja, kepribadian dan *self esteem* berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai.

Terdapat informasi pula bahwa berdasarkan data tahun 2010, Kemendiknas menemukan bahwa terdapat 500 ribu guru malas melaksanakan tugas-tugas utama sebagai guru. Terlihat pula dari kurangnya perhatian guru pada perkembangan sekolah dan lemahnya nilai-nilai atau norma yang dimiliki guru sehingga guru tidak lagi mampu membedakan nilai benar dan salah. Beberapa penyebab itulah yang membuat rendahnya komitmen guru pada sekolah.

Lebih lanjut menurunnya budaya kerja pada guru ASN terdeskripsikan pada rendahnya budaya kerja guru yang tercermin dari artikel yang ditulis Womenlead pada 13 Oktober 2020: Proses perekrutan guru sebagai bagian dari proses perekrutan ASN pada umumnya tidak memperhatikan kecakapan kerja yang dibutuhkan seorang guru profesional. Padahal, profesi guru memerlukan kecakapan kerja yang kompleks. Guru dituntut untuk memiliki kemampuan untuk mengajar secara efektif serta memiliki komitmen dan motivasi tinggi untuk mendidik siswa. (<https://magdalene.co/story/mengapa-kualitas-guru-di-indonesia-masih-rendah>)

Selain itu hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti menemukan bahwa ditemukan masih terdapat guru yang belum bisa menguasai empat kompetensi dasar guru dan hal ini hampir di alami oleh guru-guru di SMP Negeri di Kei Kecil. Permasalahan ini berakibat terhadap proses pengajaran di sekolah. Bukan hanya masalah kompetensi masih juga terdapat siswa yang nilai ujian nasional (UN) masih dibawah dan sangat disayangkan dengan nilai akhir yang rendah sudah pasti akan mempengaruhi tes siswa di jenjang lebih tinggi. (Informasi diperoleh dari Koordinator Pengawas Sekolah Menengah Pertama Kei Kecil Maluku Tenggara)

Berdasarkan informasi tersebut amat sangat disayangkan guru yang seharusnya bisa menguasai empat kompetensi khusus dalam mendidik, ternyata masih ditemukan guru yang hanya menguasai 1 kompetensi dari empat kompetensi yang diwajibkan. Hal ini terbukti dengan belum menguasai empat kompetensi tersebut guru mengalami kesulitan untuk mengarahkan siswa karena dengan memiliki kemampuan kompetensi tersebut, maka guru akan bisa mengetahui apa yang harus dilakukan guna meningkatkan kualitas diri maupun kualitas pendidikan. Sangat disayangkan jika sekolah negeri yang didambakan ternyata kemampuan unjuk kerja para guru masih belum begitu maksimal.

Selanjutnya, kepribadian guru juga mengalami sedikit permasalahan. Berdasarkan hasil observasi awal yang telah dilakukan di SMPN Kei Kecil, sebagian besar guru telah memiliki tingkat kepribadian yang baik, akan tetapi terdapat beberapa guru yang belum memiliki kepribadian selayaknya sebagai pengajar/pendidik. Hal ini dapat dilihat dari masih terdapat sikap yang kurang baik di sebagian kecil guru, dikarenakan konflik-konflik internal atau pribadi yang terjadi. (Informasi diperoleh dari Koordinator Pengawas Sekolah Menengah Pertama Kei Kecil Maluku Tenggara).

Selain itu, ditemukan juga sebagian kecil guru yang belum terlalu mau untuk bergaul dengan rekan guru lainnya. Selanjutnya, permasalahan budaya organisasi juga terjadi di sekolah menengah di SMPN Kei Kecil. Hasil observasi awal menemukan bahwa masih terdapat sebagian kecil guru yang

merasa bahwa guru lain tidak menghargainya, hal ini membuat budaya organisasi belum tergolong pada kondisi yang baik. Selain itu, sebagian kecil guru masih belum terbiasa dengan kegiatan-kegiatan yang rutin dilakukan oleh sekolah, seperti kegiatan yang khususnya berhubungan dengan minat bakat siswa, dimana partisipasi sebagian kecil guru yang masih kurang pada program-program tersebut. Permasalahan juga terjadi pada komitmen organisasional guru sekolah menengah di SMPN Kei Kecil. Hasil observasi awal yang telah dilakukan menemukan bahwa sebagian besar guru telah memiliki kesamaan nilai dengan sekolah, akan tetapi terdapat sebagian kecil yang belum memiliki kesamaan nilai dan tujuan dengan tujuan sekolah, dimana sebagian kecil guru tersebut masih belum mencintai profesi sebagai guru dan masih memiliki keinginan untuk berpindah, baik ke sekolah lain ataupun ke organisasi lain. Ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi guru masih terbilang belum begitu baik. (Informasi diperoleh dari Koordinator Pengawas Sekolah Menengah Pertama Kei Kecil Kabupaten Maluku Tenggara)

Rendahnya kepribadian guru tergambarkan dari fakta yang ditulis pada artikel media massa “Republika”. Berdasarkan penuturan Hesti Sulastri, seorang Konsultan Relawan Sekolah Literasi Indonesia (Kawan SLI): “Di tahun 2017 dari 3,9 juta guru yang ada saat ini sebanyak 25 persen masih belum memenuhi syarat kualifikasi akademik dan 52 persen guru belum memiliki sertifikat profesi. Sementara, dalam menjalankan tugasnya seorang guru harus memiliki empat kompetensi, yakni kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian, dan sosial. Keempat kompetensi ini belum saya lihat ada semuanya di figur seorang guru”. (<https://republika.co.id/berita/pendidikan/education/19/04/18/pq53k5368-rendahnya-kompetensi-guru-jadi-masalah-pendidikan-indonesia>).

Rendahnya komitmen guru tercermin dari riset yang dilakukan Program RISE di Indonesia yang dituangkan pada tulisan di Bulletin yang berjudul “Tantangan Peningkatan Kualitas Guru” yang dirilis pada tanggal 9 Oktober 2019. Dalam bulletin tersebut tergambarkan fakta bahwa guru perlu

dipandang sebagai individu yang merdeka dan mampu bertanggung jawab atas pilihan atau panggilan hidup mereka sebagai guru. Esensi profesi guru sesungguhnya ada pada komitmen, visi, dan misi pribadi yang membentuk panggilannya sebagai guru. Sebagus apapun tata kelola guru, bila dalam proses seleksi gagal memotret hal paling fundamental dalam profesi guru ini, akan tetap sulit melahirkan individu guru yang mampu memotivasi siswa untuk menjadi pembelajar yang mandiri. (<https://rise.smeru.or.id/id/blog/tantangan-peningkatan-kualitas-guru>).

Hasil riset terbaru tersebut semakin menegaskan carut-marut dalam kebijakan tata kelola guru yang berkaitan dengan komitmen guru pada organisasi. Komitmen organisasi pada guru SMPN di Kei Kei Kecil – Kabupaten Maluku Tenggara dipengaruhi oleh faktor-faktor situasional yaitu: budaya kerja dan kepribadian.

Pertama, budaya kerja adalah sistem bersama dan bermakna dimana anggota dari budaya yang sama cenderung untuk menafsirkan dan mengevaluasi peristiwa dan praktek situasional dengan cara yang sama. Mereka yang di luar budaya cenderung merespon secara berbeda. Praktik manajerial yang ditemukan efektif dalam satu budaya mungkin tidak efektif dalam budaya lain. Budaya kerja yang tinggi akan meningkatkan komitmen terhadap organisasi karena budaya kerja yang tinggi akan memiliki etos kerja yang tinggi pula. Pada etos kerja, terdapat anggapan bahwa kerja merupakan anugerah, aktualisasi diri, harga diri dan persembahan atas manfaat seseorang sebagai sesama manusia, namun etos kerja yang dimiliki guru pada SMPN se Kei Kecil – Kabupaten Maluku Tenggara nampaknya masih rendah. Indikator budaya kerja tersebut terukur dari rendahnya etos kerja yang terdeteksi dengan kurangnya komitmen guru terhadap organisasi atau sekolah dalam tanggung jawab untuk menyelesaikan RPP, kurangnya inovasi dalam pembuatan RPP sehingga tendensi sama dengan tahun sebelumnya, dan kurang teguh melaksanakan kewajibannya sebagai pendidik.

Kedua, kepribadian merupakan karakteristik seseorang yang dinamis baik secara fisik dan mental, merasakan dan bertindak mencirikan tanggapan

seseorang terhadap situasi. Adapun perilaku guru dalam bekerja melebihi tugas pokoknya, dekat dengan jati diri dan kewajiban seorang guru. Sebagai pribadi yang terdidik, yang tidak hanya bekerja untuk mendapatkan kesejahteraan, tetapi juga memiliki tugas mulia untuk mencerdaskan anak bangsa. Guru dalam hal ini diharapkan mampu untuk menampilkan kepribadian yang baik guna menjalankan tugas dan fungsinya serta dapat memberikan kontribusi positif kepada sekolah dengan melakukan perilaku yang bukan bagian dari uraian jabatannya. Kepribadian positif dapat dijabarkan dengan sikap terbuka atas perubahan, melakukan pengembangan diri dan menghindari konflik dengan rekan kerja, tidak suka mengeluh, dan selalu berpikir positif dalam menyikapi persoalan.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penulisan ilmiah yang berjudul: Pengaruh Kepribadian dan Budaya Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Guru SMPN se Kei Kecil - Kabupaten Maluku Tenggara.

B. Identifikasi Masalah

Sebagaimana telah diuraikan dalam latar belakang masalah di atas, maka beberapa persoalan dapat diidentifikasi, sebagai berikut:

1. Budaya sekolah merujuk pada nilai, sistem kepercayaan, norma dan cara berpikir anggota dalam organisasi serta budaya ilmu yang masih belum terlihat dengan baik di SMPN Di Seluruh Kei Kecil Kabupaten Maluku Tenggara. Motivasi yang dimiliki guru untuk melakukan penelitian, membaca dan menulis jurnal masih minim. Padahal guru dituntut untuk belajar hingga akhir hayat demi dapat mengimbangi kemajuan pesat ilmu pengetahuan dan teknologi. Sebagaimana guru terus menerus melaksanakan pengajaran maka seiring itu pula guru harus terus belajar mengembangkan ilmunya tiada henti sebagai wujud komitmennya sebagai guru maupun komitmennya pada sekolah.
2. Komitmen organisasi guru SMPN Di Seluruh Kei Kecil Kabupaten Maluku Tenggara. ini belum mendukung perilaku inovatif sebagaimana

diamati oleh penulis bahwa masih belum munculnya budaya kerja yang baik. Usaha-usaha guru untuk memajukan sekolah masih lemah, dan minimnya kepercayaan guru terhadap organisasi serta minimnya rasa identifikasi terhadap tujuan serta nilai-nilai. Kemampuan guru dalam menciptakan budaya kerja secara tim merupakan wujud atas ketidakpercayaan dirinya sendiri maupun kepercayaannya pada kelompok maupun sekolah tempatnya mengajar, maka komitmennya pada sekolah diasumsikan rendah.

3. Kepribadian guru di SMPN Di Seluruh Kei Kecil Kabupaten Maluku Tenggara. ini masih perlu ditata. Hal ini terlihat dari sikap mereka yang kurang terbuka atas perubahan, kurang mau melakukan pengembangan diri dan cenderung berkonflik dengan rekan kerja, kadang suka mengeluh, dan kurang berpikir positif dalam menyikapi persoalan.

C. Pembatasan Masalah

Mengingat luasnya permasalahan tersebut di atas, maka penelitian ini perlu dibatasi. Penelitian dibatasi pada upaya untuk mengungkapkan Budaya Kerja dan Kepribadian terhadap Komitmen Organisasi. Dalam penelitian ini, Budaya Kerja (X1) dan Kepribadian (X2) sebagai variabel eksogen, sedangkan Komitmen Organisasi (X3) sebagai variabel endogen. Adapun karena keterbatasan waktu dan finansial, maka unit analisis penelitian ini adalah guru-guru pada SMPN Di Seluruh Kei Kecil Kabupaten Maluku Tenggara.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah dan pembatasan masalah di atas, maka penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh langsung budaya kerja terhadap komitmen organisasi?

2. Apakah terdapat pengaruh langsung kepribadian terhadap komitmen organisasi?
3. Apakah terdapat pengaruh langsung budaya kerja terhadap kepribadian?

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini dapat memberikan manfaat baik secara praktis maupun teoritis sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Memberi kontribusi yang bermanfaat secara teoritis, metodologis, dan empiris bagi bidang akademik dalam bidang ilmu pendidikan.

2. Manfaat Praktis

Informasi bagi para pengelola pendidikan dalam upaya memperbaiki komitmen organisasi guru. Bahan masukan bagi pemerintah Republik Indonesia dalam merencanakan, menempatkan, melakukan pengawasan dan mengevaluasi budaya kerja dan kepribadian sehingga dapat menyempurnakan komitmen organisasi guru pada Sekolah Menengah Pertama Negeri sesuai rencana strategis yang telah ditetapkan.

F. Kebaruan Penelitian

Kebaruan dalam penelitian ini yang dapat dijadikan pembeda dari berbagai penelitian sebelumnya adalah sebagai berikut:

1. Komitmen organisasi guru yang dirujuk dari jurnal-jurnal yang menggambarkan tentang keluaran (*output*) guru yang belum sempurna atau sesuai dengan standar dalam mengajar dan melatih sesuai peraturan pemerintah. Adapun lokus penelitian di Kei Kecil – Kabupaten Maluku Tenggara memiliki dinamika tersendiri yaitu 12 sekolah berada di satu daratan, dan 2 sekolah lainnya terletak di pulau. Selanjutnya perbedaan sistem kerja di sekolah-sekolah negeri tersebut, budaya dalam organisasi, dan struktur organisasi dengan beragam penelitian sebelumnya maka penelitian ini pantas diteliti.

2. Budaya kerja guru di SMPN se Kei Kecil – Kabupaten Maluku Tenggara harus mengikuti sistem kerja dengan memanfaatkan teknologi modern. Namun tidak semua guru memiliki alat kerja seperti laptop, komputer, dan mesin cetak. Hal ini memungkinkan guru mengalihkan pekerjaan kepada orang lain yang memiliki hubungan kerja sama. Berdasarkan kondisi lapangan Sekolah Menengah Pertama Negeri (SPMN) se Kei Kecil – Kabupaten Maluku Tenggara di atas maka penelitian ini pantas diteliti.

