

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sekolah sebagai institusi pendidikan merupakan lingkungan belajar yang terstruktur dan formal yang memiliki fungsi untuk mentransfer pengetahuan, keterampilan dan nilai-nilai sosial. Efektivitas fungsi sekolah sangat tergantung pada peraturan sekolah yang jelas dan konsisten, menyediakan kerangka kerja disiplin dan operasional. Dalam kerangka kerja, komitmen guru yang mencakup desikasi, tanggung jawab, dan kepedulian terhadap kemajuan siswa menjadi pendorong utama bagi kinerja guru yang optimal dalam memfasilitasi pembelajaran berkualitas dan pencapaian tujuan pendidikan.

Peraturan sekolah merupakan pondasi yang mengatur dinamika pendidikan di lingkungan sekolah yang berfungsi sebagai pedoman administratif, tatanan nilai yang membentuk budaya, etika, dan praktik profesional guru. Sekolah sebagai institusi yang menuntut adanya keteraturan, legitimasi, dan kesesuaian nilai agar seluruh warga sekolah berperilaku sesuai dengan harapan bersama. Peraturan sekolah tidak semata-merta mampu menghasilkan perilaku profesional apabila tidak disertai mekanisme internalisasi dalam diri guru yang membutuhkan pemahaman dalam menafsirkan, merespon dan menerapkan peraturan yang berlaku di sekolah. Efektivitas peraturan sekolah tidak hanya bergantung pada isi peraturan saja melainkan juga pada bagaimana komitmen guru menerapkan peraturan tersebut.

Komitmen Guru merupakan tingkat keterikatan psikologis, emosional, dan profesional seorang guru terhadap tugas mengajar, sekolah, peserta didik, dan profesinya. Komitmen guru menjadi salah satu kunci yang menjembatani pengaruh

berbagai kebijakan sekolah, termasuk peraturan sekolah, terhadap kinerja guru. Selain itu, komitmen guru mencakup dukungan terhadap visi dan program sekolah, serta kesediaan menjaga nama baik dan membangun hubungan kerja yang positif.

Komitmen guru sebagai mediator merujuk pada dedikasi pendidik untuk menjembatani kesenjangan antara materi pelajaran yang kompleks dengan pemahaman siswa, serta memfasilitasi interaksi yang konstruktif di lingkungan belajar. Guru dituntut untuk menyediakan media yang beragam dan relevan guna membantu siswa memahami konsep yang sulit. Komitmen guru sebagai mediator peraturan sekolah berarti guru tidak hanya bertindak sebagai penegak aturan, tetapi juga sebagai penengah dan fasilitator yang membantu siswa memahami, menerima, dan menerapkan peraturan tersebut secara sadar.

Dalam pendekatan kualitatif, kinerja tidak hanya dilihat sebagai hasil kuantitatif, melainkan sebagai proses sosial yang dipengaruhi oleh persepsi, pengalaman dan sikap guru terhadap lingkungan kerjanya. Oleh karena itu komitmen guru dipandang sebagai mediator bermakna yang menjelaskan bagaimana dan mengapa peraturan sekolah dapat berdampak pada kinerja guru. Penelitian ini tidak bertujuan menguji hubungan kausal secara statistik, melainkan menggali secara mendalam pengalaman subjektif guru dalam merespon peraturan sekolah dan implikasinya terhadap kinerja mereka.

Secara filosofis, penelitian ini berpijak pada paradigma interpretatif dan humanistik yang memandang manusia sebagai subjek yang aktif membangun makna atas realitas sosialnya. Guru bukan sekedar pelaksana peraturan, melainkan individu yang memiliki kesadaran, nilai dan tanggung jawab moral terhadap profesinya. Komitmen merupakan bentuk pilihan sadar individu untuk bertanggung jawab

terhadap peran yang dijalannya.

Dalam Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 pasal 20 tentang guru dan dosen, menegaskan bahwa Guru adalah tenaga profesional yang memiliki kewajiban melaksanakan pembelajaran bermutu, meningkatkan kompetensi, serta menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan dan kode etik profesi. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru secara hukum tidak hanya diukur dari hasil, tetapi juga dari sikap profesional dan komitmen terhadap tugas.

Dalam Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003, menegaskan bahwa pengelolaan satuan pendidikan harus menjamin mutu, relevansi, dan akuntabilitas. Peraturan sekolah merupakan bagian dari sistem pengelolaan tersebut yang harus diimplementasikan secara efektif oleh guru sebagai pelaku utama pendidikan.

Dasar kewenangan tentang peraturan sekolah bersumber dari prinsip manajemen berbasis sekolah sebagaimana diatur dalam Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003, serta ketentuan mengenai Standar Nasional Pendidikan sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2022. Peraturan sekolah berfungsi sebagai pedoman operasional yang mengatur pelaksanaan tugas, disiplin kerja, serta tanggung jawab profesional guru dalam rangka mencapai tujuan pendidikan.

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2017, menekankan bahwa kewajiban guru dalam melaksanakan pembelajaran, penilaian, dan pembimbingan secara profesional. Implementasi ketentuan ini sangat bergantung pada komitmen guru dalam menjalankan peran sesuai standar yang ditetapkan.

Kinerja guru merupakan perwujudan konkret dari pelaksanaan kewajiban hukum dan profesional guru, yang penilaiannya diatur dalam berbagai ketentuan

peraturan perundang-undangan, antara lain Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 serta Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 35 Tahun 2010 tentang Penilaian Kinerja Guru. Dalam perspektif hukum administrasi pendidikan, kinerja guru menjadi indikator keberhasilan implementasi peraturan sekolah serta tingkat komitmen guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya.

Menurut Sopiah (2008, hlm. 155-157) menjelaskan bahwa komitmen organisasi merupakan kondisi psikologis individu yang mencerminkan tingkat keterikatan, loyalitas, dan keterlibatan individu terhadap organisasi tempat ia bekerja. Individu yang memiliki komitmen tinggi akan menunjukkan kesediaan untuk menyesuaikan perilaku kerjanya dengan nilai, aturan, dan tujuan organisasi. Dalam konteks sekolah menunjukkan bahwa peraturan sekolah akan dijalankan secara konsisten apabila guru memiliki komitmen yang kuat terhadap sekolah sebagai organisasi pendidikan.

Menurut Mulyasa (2013, hlm. 75–78) menyatakan bahwa kinerja guru merupakan manifestasi dari kemampuan profesional yang dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Mulyasa menekankan bahwa komitmen kerja dan sikap profesional guru memiliki peran strategis dalam menentukan kualitas pelaksanaan tugas, termasuk perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan evaluasi hasil belajar. Dengan demikian, kinerja guru tidak dapat dilepaskan dari bagaimana guru memaknai tugas dan peraturan yang mengikat pekerjaannya.

Wibowo (2016, hlm. 112–114) menjelaskan bahwa kebijakan dan peraturan organisasi hanya akan berdampak pada peningkatan kinerja apabila diterima dan diinternalisasi oleh pelaksana kebijakan. Menurut Wibowo, internalisasi tersebut tercermin melalui komitmen individu terhadap organisasi, yang berfungsi sebagai

mekanisme psikologis penghubung antara aturan formal dan perilaku kerja aktual. Dalam konteks sekolah, komitmen guru menjadi faktor kunci yang menjelaskan mengapa peraturan sekolah dapat menghasilkan kinerja yang berbeda pada guru yang berada dalam sistem aturan yang sama.

Soelistya (2023, hlm. 12) menemukan bahwa pada tujuh sekolah menengah di Jawa Timur, sebanyak 71% guru menunjukkan peningkatan kinerja ketika mereka merasa dihargai, didukung, dan dilibatkan dalam pengambilan keputusan di sekolah. Hal ini menunjukkan bahwa faktor komitmen afektif sangat berperan dalam menjembatani peraturan sekolah dengan praktik mengejar. Tanpa komitmen, peraturan hanya dipatuhi secara minimal dan bersifat kepatuhan terpaksa (*compliance*), bukan internalisasi nilai.

Berdasarkan pandangan teoritis tersebut, dapat disimpulkan bahwa komitmen guru secara konseptual berperan sebagai mediator yang menjembatani hubungan antara peraturan sekolah dan kinerja guru.

Berbagai data empiris penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa peraturan sekolah dan kebijakan pendidikan tidak secara otomatis berdampak pada peningkatan kinerja guru tanpa ada faktor internal berupa komitmen. Menurut Shohib (2024, hlm. 69–75) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berperan penting dalam menjembatani pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Hasil penelitian tersebut menegaskan bahwa kebijakan dan praktik manajerial sekolah akan lebih efektif meningkatkan performa guru apabila didukung oleh tingkat komitmen organisasi yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen guru berfungsi sebagai mekanisme internal yang menghubungkan kebijakan atau arahan struktural dengan perilaku kerja nyata di lapangan. Temuan ini memberikan dasar empiris bahwa

komitmen memiliki posisi penting sebagai variabel mediasi dalam konteks organisasi sekolah.

Menurut Mardhiah (2024, 83–100) dalam *Idaarah Journal of Educational Management* mengidentifikasi berbagai faktor yang memengaruhi efektivitas kinerja guru, termasuk komitmen kerja dan kedisiplinan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa guru dengan komitmen yang tinggi cenderung menunjukkan tanggung jawab profesional yang lebih konsisten dalam melaksanakan tugas pembelajaran, baik dalam aspek perencanaan, pelaksanaan, maupun evaluasi pembelajaran. Temuan ini memperlihatkan bahwa komitmen bukan sekadar sikap psikologis, tetapi berdampak langsung pada kualitas kinerja guru.

Menurut Kurniawan (2024, hlm. 357-368) dalam penelitian awalnya menunjukkan bahwa tingkat komitmen guru di beberapa sekolah masih belum optimal. Kondisi tersebut berdampak pada variasi kualitas pelaksanaan tugas profesional guru. Penelitian ini merekomendasikan perlunya strategi pembinaan dan penguatan komitmen sebagai bagian dari upaya peningkatan kinerja guru..

Berdasarkan ketiga penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa secara empiris komitmen guru berperan penting dalam menjelaskan hubungan antara kebijakan atau kepemimpinan sekolah dan kinerja atau profesionalisme guru. Namun demikian, sebagian besar penelitian tersebut menggunakan pendekatan kuantitatif dan lebih menekankan pada pengujian hubungan antarvariabel secara statistik. Oleh karena itu, masih diperlukan kajian yang lebih mendalam melalui pendekatan kualitatif untuk memahami bagaimana guru menerapkan peraturan sekolah yang berdampak pada peningkatan kinerja guru, bagaimana komitmen guru-guru sekolah menengah terbentuk, dan bagaimana komitmen tersebut berperan sebagai mediator antara

peraturan sekolah dan kinerja guru.

Fakta empiris dari berbagai penelitian internasional menunjukkan bahwa komitmen guru tidak hanya berkorelasi positif dengan kinerja guru tetapi juga dapat memediasi hubungan antara konteks organisasi (seperti gaya kepemimpinan atau kebijakan sekolah) dengan kinerja guru. Studi yang menggunakan *Hayes Process Model* mengungkapkan bahwa komitmen guru berperan sebagai mediator antara collaborative leadership kepala sekolah dan ketercapaian kinerja guru ($r = 0,450$, $p < .01$). Hasil ini sejalan dengan pandangan Hallinger & Heck tentang model mediasi dalam pendidikan, yang menyatakan bahwa pengaruh kepemimpinan terhadap hasil pendidikan dimediasi oleh faktor organisasi seperti komitmen guru dan budaya sekolah. Selain itu, temuan lain dari studi work motivation & commitment menunjukkan bahwa komitmen memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru sekitar 41,0%, yang menegaskan hubungan kuat komitmen-kinerja dalam berbagai konteks pendidikan

Berbagai penelitian di tingkat nasional menunjukkan bahwa komitmen guru memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Studi di SMK Negeri Jakarta Timur menunjukkan bahwa komitmen organisasi guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di sekolah menengah kejuruan. Penelitian lain di SMA Kristen Barana menemukan bahwa komitmen guru bersama supervisi kepala sekolah memberikan kontribusi sebesar 42,3 % terhadap kinerja guru. Penelitian nasional lainnya juga menemukan bahwa iklim sekolah dan komitmen kerja secara bersama-sama berkontribusi signifikan terhadap kinerja guru sekolah dasar, mengindikasikan hubungan sistemik antara komitmen, peraturan organisasi sekolah, dan hasil kerja guru.

Penelitian yang dilakukan tingkat kota/kabupaten menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru secara langsung. Misalnya, studi di SMK Negeri se-Kota Tasikmalaya (gurunya 80 responden) menemukan bahwa komitmen organisasi berkontribusi 65,1 % terhadap peningkatan kinerja guru (bersama kompetensi dan kepuasan kerja).

Temuan awal di sekolah menengah di Tasikmalaya, berdasarkan observasi pendahuluan dan wawancara informal dengan beberapa guru dan kepala sekolah SMA/SMK di Tasikmalaya, ditemukan sejumlah fenomena empiris yang memperkuat relevansi penelitian ini. Sekolah-sekolah menengah pada umumnya telah memiliki peraturan sekolah yang cukup lengkap mencakup kedisiplinan waktu, kewajiban administrasi pembelajaran, pelaksanaan penilaian serta tanggung jawab tambahan guru. Namun, dalam praktiknya ditemukan perbedaan kinerja guru meskipun berada dalam sistem peraturan yang sama. Sebagian guru menunjukkan kinerja yang belum konsisten, disiplin, dan inovatif dalam pembelajaran, sementara sebagian lainnya cenderung melaksanakan tugas sebatas pemenuhan kewajiban administratif.

Hal yang menjadi akar masalah dari uraian masalah-masalah di atas adalah peraturan sekolah belum sepenuhnya diinternalisasi secara merata oleh seluruh guru dan komitmen guru belum optimal dalam menjembatani peraturan sekolah dan kinerja guru.

Berdasarkan uraian diatas penelitian berjudul “Komitmen Guru sebagai Mediator antara Peraturan Sekolah dan Kinerja Guru (*Studi Kasus pada Guru-guru Sekolah Menengah di Tasikmalaya*)” menjadi sangat penting dan mendesak dilakukan. Jika tidak segera, maka akan terjadi kinerja bersifat transaksional atau guru cenderung bekerja hanya untuk mencapai batas minimal target tanpa adanya dorongan

batin untuk memberikan pengajaran yang bermakna, peraturan sekolah atau regulasi pemerintah hanya sebagai tuntutan birokrasi yang memberatkan, bukan sebagai panduan untuk meningkatkan mutu pendidikan, dan Guru yang kinerjanya tidak dilandasi komitmen biasanya gagal membangun hubungan emosional yang baik dengan siswa, sehingga suasana kelas menjadi tidak kondusif dan kualitas hasil belajar merosot, pada akhirnya dapat mempengaruhi kualitas pembelajaran dan kesiapan siswa menghadapi persaingan global.

1.2 Fokus Penelitian

Berdasarkan akar masalah di atas, maka diperlukan penelitian yang berfokus pada hal-hal di bawah ini:

1. Mengidentifikasi **“proses penyusunan peraturan sekolah”** dan **“penerapan peraturan sekolah”** dalam meningkatkan kinerja guru di sekolah menengah di Tasikmalaya.
2. Menganalisis **“proses terbentuknya komitmen guru”** pada guru-guru sekolah menengah di Tasikmalaya.
3. Menganalisis **“peran komitmen guru sebagai mediator”** yang menjembatani hubungan antara peraturan sekolah dan kinerja guru.

Jika ketiga hal tersebut dapat dilaksanakan dengan baik, maka akar permasalahan akan teratasi. Secara langsung maupun tidak langsung, dan juga akan memberikan kontribusi dalam menyelesaikan berbagai persoalan pendidikan di tingkat kabupaten, provinsi, maupun nasional.

1.3 Rumusan Masalah

Untuk menjabarkan fokus penelitian di atas, maka penulis merumuskan

beberapa pertanyaan penelitian (rumusan masalah) sebagai berikut:

1. Bagaimana penerapan peraturan sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di sekolah menengah di Tasikmalaya?
2. Bagaimana komitmen guru-guru sekolah menengah di Tasikmalaya terbentuk?
3. Bagaimana komitmen guru berperan sebagai mediator antara peraturan sekolah dan kinerja guru pada sekolah menengah di Tasikmalaya?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah ditetapkan, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Mendeskripsikan proses penyusunan peraturan sekolah dan penerapan peraturan sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di sekolah menengah di Tasikmalaya.
2. Menganalisa proses terbentuknya komitmen guru pada guru-guru sekolah menengah di Tasikmalaya.
3. Menganalisa peran komitmen guru sebagai mediator yang menjembatani hubungan antara peraturan sekolah dan kinerja guru.

1.5 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan secara teoritis maupun praktis sebagai berikut:

1.5.1 Kegunaan teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi pengembangan ilmu manajemen pendidikan, khususnya mengenai hubungan antara peraturan sekolah, komitmen guru, dan kinerja guru. Penelitian ini juga diharapkan dapat memperkuat konsep bahwa komitmen guru dapat berperan

sebagai variabel mediator yang menjembatani pengaruh peraturan sekolah terhadap kinerja guru.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat:

1. Memperkaya kajian tentang pentingnya peraturan sekolah dalam mengelola perilaku kerja guru di lingkungan sekolah menengah.
2. Memberikan pemahaman bahwa komitmen guru memiliki peran penting sebagai penghubung antara kebijakan atau peraturan sekolah dengan kinerja guru.
3. Menambah referensi ilmiah mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru, khususnya peraturan sekolah dan komitmen guru.
4. Memberikan gambaran bahwa komitmen guru dapat berperan sebagai variabel mediator dalam hubungan antara peraturan sekolah dan kinerja guru.
5. Hasil penelitian ini dapat dijadikan rujukan bagi peneliti berikutnya yang ingin mengkaji peraturan sekolah, komitmen guru, dan kinerja guru dalam konteks pendidikan.

1.5.2 Kegunaan Praktis

Penelitian ini sebagai bagian dari banyaknya kajiann dan penelitian lain yang telah dilakukan oleh banyak pihak, penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi kepala sekolah, wakil kepala sekolah, guru, dan pihak terkait dalam menerapkan peraturan sekolah secara efektif. Penerapan peraturan sekolah yang jelas, adil, dan konsisten diharapkan mampu meningkatkan komitmen guru, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja guru di sekolah menengah di Tasikmalaya.

1. Bagi Kepala Sekolah

Sebagai bahan pertimbangan dalam menyusun, menyosialisasikan, dan menerapkan

peraturan sekolah secara jelas, adil, dan konsisten agar dapat meningkatkan komitmen serta kinerja guru.

2. Bagi Wakil Kepala Sekolah:

Sebagai acuan dalam melakukan pembinaan, pengawasan, dan evaluasi terhadap pelaksanaan tugas guru sesuai dengan peraturan sekolah.

3. Bagi Guru

Sebagai bahan refleksi untuk meningkatkan komitmen terhadap sekolah, tanggung jawab profesional, kedisiplinan, dan kualitas kinerja dalam pembelajaran.

4. Bagi Sekolah

Sebagai masukan untuk menciptakan budaya kerja yang tertib, kondusif, dan produktif melalui penerapan peraturan sekolah yang mendukung kinerja guru.

5. Bagi Dinas Pendidikan

Sebagai bahan pertimbangan dalam merumuskan kebijakan pembinaan guru dan peningkatan mutu pendidikan di sekolah menengah.

6. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai bahan referensi empiris untuk mengembangkan penelitian sejenis dengan variabel, lokasi, atau metode yang berbeda.