

BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN PENDEKATAN MASALAH

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Peraturan Sekolah

2.1.1.1 Pengertian Peraturan Sekolah

Peraturan sekolah merupakan seperangkat ketentuan tertulis yang disusun dan diberlakukan oleh sekolah untuk mengatur perilaku, tugas, hak, dan kewajiban seluruh warga sekolah guna menciptakan keteraturan, kedisiplinan, dan iklim pendidikan yang kondusif. Peraturan sekolah berfungsi sebagai pedoman bersama bagi kepala sekolah, guru, tenaga kependidikan, peserta didik, dan warga sekolah lainnya agar aktivitas pendidikan berlangsung tertib, terarah, adil, dan sesuai dengan tujuan penyelenggaraan kegiatan pendidikan di sekolah.

Secara teoritis, peraturan sekolah dapat dipahami sebagai bagian dari administrasi pendidikan yang mengarahkan warga sekolah agar bekerja sesuai tujuan organisasi. konsep ini sejalan dengan pandangan Mulyasa (2013, hlm. 24-26) tentang manajemen sekolah sebagai proses pengaturan sumber daya pendidikan.

Dalam perspektif manajemen pendidikan, peraturan sekolah tidak dapat dipahami hanya sebagai daftar larangan dan kewajiban. Peraturan sekolah merupakan bagian dari sistem manajemen sekolah yang mengatur perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan, dan evaluasi kegiatan pendidikan. Mulyasa (2013) menekankan bahwa sekolah sebagai lembaga pendidikan memerlukan manajemen yang mampu menggerakkan seluruh sumber daya untuk mencapai tujuan pendidikan. Dengan demikian, peraturan sekolah menjadi instrumen manajerial yang mengarahkan guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya.

Penerapan Peraturan sekolah yang baik memiliki beberapa ciri:

1. Diterapkan berdasarkan kebutuhan nyata sekolah.
2. Melibatkan unsur yang berkepentingan seperti kepala sekolah, guru, tenaga kependidikan, komite sekolah, dan perwakilan warga sekolah.
3. Disosialisasikan secara jelas kepada seluruh pihak.
4. Dilaksanakan secara konsisten dan adil.
5. Dievaluasi secara berkala agar tetap relevan dengan perkembangan kebutuhan sekolah.

Bagi guru, peraturan sekolah berhubungan langsung dengan kedisiplinan kerja, ketepatan waktu hadir, pemenuhan jam mengajar, penyusunan perangkat pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, penilaian, keikutsertaan dalam kegiatan sekolah, penggunaan sarana sekolah, hubungan dengan peserta didik, serta etika profesi. Karena itu, peraturan sekolah dapat menjadi dasar terbentuknya budaya kerja guru apabila aturan tersebut dipahami dan diterima sebagai kebutuhan bersama, bukan sekadar tekanan administratif.

2.1.1.2 Cara Penerapan Peraturan Sekolah yang Baik

Penerapan peraturan sekolah yang baik harus dilakukan secara terencana, konsisten, adil, edukatif, dan melibatkan seluruh warga sekolah. Peraturan sekolah bukan hanya berfungsi sebagai alat pengendalian kedisiplinan, tetapi juga sebagai pedoman dalam membentuk budaya sekolah, karakter peserta didik, tanggung jawab guru, serta keteraturan proses pendidikan.

Menurut Mulyasa (2013), pengelolaan sekolah yang baik harus dilakukan melalui fungsi-fungsi manajemen, yaitu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan,

pengawasan, dan evaluasi. Dalam konteks penerapan peraturan sekolah, kepala sekolah memiliki peran penting sebagai pemimpin pendidikan yang menggerakkan seluruh warga sekolah agar aturan dapat berjalan secara efektif, tertib, dan berkelanjutan.

Cara penerapan peraturan sekolah yang baik sebagai berikut:

1. Perencanaan Peraturan Sekolah

Perencanaan peraturan sekolah merupakan tahap awal yang menentukan kualitas aturan. Dalam kisi-kisi penelitian, aspek ini ditelusuri melalui pertanyaan mengenai apa saja peraturan yang berlaku, siapa yang terlibat dalam penyusunan, kapan mulai diterapkan, di mana disosialisasikan, bagaimana proses penyusunan dilakukan, dan mengapa aturan tersebut dibuat. Pertanyaan tersebut menunjukkan bahwa peraturan sekolah perlu dilihat sebagai hasil proses manajemen, bukan keputusan sepihak.

Perencanaan yang baik akan membuat aturan sekolah lebih mudah dipahami dan diterima oleh guru. Apabila guru dilibatkan dalam penyusunan aturan, maka guru cenderung merasa memiliki tanggung jawab moral untuk menjalankannya. Sebaliknya, aturan yang dibuat tanpa komunikasi dapat menimbulkan resistensi, kepatuhan semu, atau anggapan bahwa aturan hanya menjadi beban administratif.

Penyusunan peraturan secara tertulis memuat hak, kewajiban, larangan, tata tertib, penghargaan, dan sanksi bagi warga sekolah. Menurut Mulyasa (2013, hlm. 103-104) perencanaan merupakan bagian penting dalam manajemen sekolah karena menjadi dasar dalam menentukan arah, tujuan, strategi, dan langkah-langkah pelaksanaan program sekolah. Dengan perencanaan yang baik, peraturan sekolah dapat disusun sesuai dengan visi, misi, tujuan, serta kebutuhan sekolah.

2. Pengorganisasian yang baik

Dalam penerapan peraturan sekolah, Kepala sekolah harus mampu membagi tugas dan tanggung jawab kepada wakil kepala sekolah, wali kelas, guru BK, guru mata pelajaran, tenaga kependidikan, serta komite sekolah. Mulyasa menjelaskan bahwa kepala sekolah sebagai manajer harus mampu memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerja sama, pembagian tugas, serta pelibatan seluruh komponen sekolah dalam mencapai tujuan pendidikan.

3. Pelaksanaan Peraturan Sekolah yang Konsisten

Pelaksanaan peraturan sekolah berkaitan dengan bagaimana aturan diterapkan dalam kegiatan sehari-hari. Kisi-kisi penelitian menempatkan partisipasi warga sekolah dan komite sebagai bagian penting dalam pelaksanaan aturan. Hal ini menunjukkan bahwa aturan sekolah bukan hanya urusan kepala sekolah, melainkan hasil kerja kolektif yang memerlukan keterlibatan seluruh unsur sekolah.

Pada tingkat sekolah, pelaksanaan kebijakan memerlukan komunikasi, pembagian tugas, dan keteladanan pimpinan. Mulyasa (2013, hlm. 98-101) menegaskan bahwa kepala sekolah berperan menggerakkan warga sekolah agar program dan kebijakan sekolah berjalan efektif.

Pelaksanaan peraturan sekolah dapat dilihat dari kehadiran guru, kepatuhan terhadap jadwal mengajar, pelaksanaan tugas piket, keterlibatan dalam rapat, kepatuhan terhadap tata tertib, serta kesiapan administrasi pembelajaran. Dokumen seperti notulen rapat, berita acara, daftar hadir, SK kebijakan, dan foto kegiatan dapat menjadi bukti bahwa peraturan sekolah benar-benar dijalankan.

Peraturan sekolah tidak cukup hanya disusun secara tertulis, tetapi harus dilaksanakan dalam kehidupan sehari-hari di sekolah. Kepala sekolah dan guru perlu

menjadi teladan dalam menaati aturan, seperti disiplin waktu, berpakaian rapi, bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas, menjaga etika, serta menciptakan suasana sekolah yang tertib dan kondusif. Menurut Mulyasa, kepala sekolah berperan sebagai pemimpin yang harus mampu memengaruhi, mengarahkan, dan menggerakkan warga sekolah untuk mencapai tujuan bersama.

4. Penegakan Disiplin

Disiplin merupakan salah satu pilar penting dalam upaya membentuk karakter peserta didik di sekolah menengah. Menurut Mulyasa (2013, hlm. 67–72), penegakan disiplin tidak hanya diartikan sebagai kepatuhan terhadap peraturan tertulis, tetapi juga mencakup pembiasaan perilaku yang baik, keteladanan guru, dan pengawasan yang konsisten. Dengan kata lain, disiplin adalah hasil interaksi antara aturan formal, pembiasaan sehari-hari, dan pengaruh teladan dari guru serta lingkungan sekolah.

Penegakan disiplin di sekolah dapat dilakukan melalui beberapa mekanisme diantaranya:

- 1) Melalui budaya sekolah, di mana aturan dan norma sekolah diterapkan secara rutin dalam kegiatan harian seperti apel pagi, salaman, kegiatan keagamaan, dan penerapan tata tertib kelas. Penerapan ini mendorong internalisasi perilaku disiplin secara alami pada diri siswa.
- 2) Melalui pembiasaan dan keteladanan guru, di mana guru berperan sebagai teladan dalam menegakkan aturan, memberikan teguran, pujian, atau peringatan sesuai dengan situasi. Hal ini memungkinkan siswa belajar perilaku disiplin secara kontekstual dan berkelanjutan.

- 3) Melalui kegiatan ekstrakurikuler dan keterlibatan orang tua, termasuk kegiatan organisasi siswa, olahraga, seni, serta pengawasan orang tua terhadap perilaku anak di rumah dan lingkungan sosialnya (Mulyasa, 2013, hlm. 45–50).

Penegakan disiplin bukan sekadar kegiatan administratif atau formal, melainkan proses pendidikan karakter yang menyeluruh. Siswa tidak hanya memahami aturan, tetapi juga menginternalisasi nilai disiplin, tanggung jawab, dan budi pekerti luhur. Hal ini sejalan dengan tujuan pendidikan menengah yang menekankan pengembangan kompetensi intelektual, sosial, dan moral peserta didik secara seimbang.

5. Pengawasan dan pembinaan

Peraturan sekolah memerlukan pengawasan dan pembinaan agar tidak berhenti sebagai dokumen tertulis. Pengawasan dilakukan untuk memastikan bahwa aturan dipatuhi, sedangkan pembinaan dilakukan untuk membantu guru memahami, memperbaiki, dan meningkatkan kualitas pelaksanaan tugasnya. Dalam konteks ini, kepala sekolah memiliki peran penting sebagai pemimpin, supervisor, fasilitator, dan pembina guru.

Pengawasan yang efektif tidak hanya berorientasi pada pencarian kesalahan, tetapi juga pada penguatan perilaku kerja positif. Apabila pengawasan dilakukan secara manusiawi dan disertai pembinaan, guru dapat memaknai peraturan sekolah sebagai sarana peningkatan profesionalisme. Namun, apabila pengawasan hanya bersifat menghukum, guru dapat menjalankan aturan secara formal tanpa disertai komitmen internal.

Pengawasan dilakukan untuk memastikan bahwa peraturan sekolah benar-benar dilaksanakan oleh seluruh warga sekolah. Namun, pengawasan tidak boleh hanya dimaknai sebagai kegiatan mencari kesalahan, melainkan sebagai upaya pembinaan,

perbaikan, dan peningkatan mutu. Dalam hal ini, kepala sekolah berperan dalam membina guru, tenaga kependidikan, dan peserta didik agar memiliki disiplin, tanggung jawab, serta komitmen terhadap peraturan sekolah.

6. Evaluasi terhadap pelaksanaan peraturan

Evaluasi merupakan bagian penting dalam manajemen sekolah karena hasil evaluasi dapat dijadikan dasar dalam pengambilan keputusan dan perbaikan program sekolah secara berkelanjutan. Evaluasi dilakukan untuk mengetahui sejauh mana peraturan sekolah berjalan efektif, hambatan yang dihadapi, serta perbaikan yang perlu dilakukan.

Evaluasi kinerja atau penilaian kinerja yang dilakukan oleh Kepala Sekolah dalam kisi-kisi penelitian sebagai bagian dari peraturan sekolah. Hal ini menunjukkan bahwa aturan tidak hanya mengatur kepatuhan, tetapi juga diarahkan untuk meningkatkan kinerja guru. Kepala sekolah berperan sebagai pengarah, pembina, fasilitator, dan evaluator yang memastikan bahwa guru mampu menjalankan tugas sesuai standar.

Evaluasi kinerja guru dapat dilakukan melalui supervisi akademik, penilaian administrasi pembelajaran, pemantauan kehadiran, penilaian pelaksanaan pembelajaran, serta tindak lanjut hasil evaluasi. Dokumen seperti agenda pembinaan, surat pembinaan, notulen rapat, instrumen supervisi, hasil supervisi, dan rencana tindak lanjut menjadi data penting untuk memahami hubungan antara peraturan sekolah dan kinerja guru.

2.1.2 Komitmen Guru

2.1.2.1 Pengertian Komitmen Guru

Komitmen guru adalah tingkat keterikatan psikologis, moral dan profesional guru terhadap organisasi sekolah, tugas mengajar, peserta didik dan profesi keguruan. Komitmen guru tercermin dalam loyalitas, tanggung jawab, kepedulian, kesediaan menjalankan tugas, kepatuhan terhadap aturan, serta kemauan untuk memberikan kontribusi bagi kemajuan sekolah. Komitmen ini mendorong guru konsisten menjalankan aturan dan terus berupaya meningkatkan kualitas pembelajaran.

Menurut **Sopiah** (2008, hlm. 155-157), menjelaskan komitmen organisasi sebagai kemauan individu untuk memihak organisasi dan mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Dalam konteks guru, komitmen tidak hanya berarti bertahan bekerja di sekolah, tetapi juga bersedia menjalankan tugas pendidikan dengan sungguh-sungguh. Guru yang memiliki komitmen tinggi akan mengajar bukan semata-mata karena kewajiban formal, melainkan karena memiliki tanggung jawab terhadap peserta didik dan lembaga pendidikan.

Proses terbentuknya komitmen Guru

Komitmen guru terbentuk melalui interaksi antara faktor internal dan eksternal yang memengaruhi sikap, motivasi, dan perilaku profesional guru. Menurut Sopiah (2008), proses terbentuknya komitmen guru dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Internalisasi Nilai Sekolah

Guru mulai memahami dan menginternalisasi nilai-nilai, misi, dan visi sekolah. Nilai-nilai ini menjadi pedoman bagi perilaku profesional, seperti kedisiplinan, integritas, dan dedikasi terhadap pembelajaran.

2. Motivasi Profesional

Guru yang termotivasi secara intrinsik dan melihat makna dari peranannya sebagai pendidik akan lebih mudah mengembangkan komitmen. Motivasi ini dapat muncul

dari kepuasan pribadi dalam mengajar, rasa tanggung jawab terhadap siswa, dan keinginan untuk mencapai prestasi akademik.

3. Teladan dan Kepemimpinan Sekolah

Kepala sekolah dan rekan sejawat yang konsisten menjalankan aturan, mendukung guru, dan menunjukkan profesionalisme menjadi contoh yang memperkuat komitmen guru. Lingkungan kerja yang mendukung akan mempercepat internalisasi nilai dan tanggung jawab.

4. Pengalaman Praktis dan Penghargaan

Partisipasi guru dalam program pelatihan, inovasi pembelajaran, atau evaluasi kinerja dapat meningkatkan kesadaran mereka terhadap pentingnya peran mereka. Penghargaan, baik formal maupun informal, memperkuat ikatan emosional dan loyalitas guru terhadap sekolah.

5. Faktor Lingkungan dan Budaya Sekolah

Budaya sekolah yang kondusif, kolaboratif, dan mendorong partisipasi aktif guru akan memperkuat keterikatan emosional dan sosial guru terhadap institusi, sehingga komitmen menjadi lebih stabil dan tahan terhadap tekanan atau hambatan.

2.1.2.2 Indikator Komitmen Guru

Dalam kisi-kisi penelitian, komitmen guru dibagi ke dalam tiga dimensi, yaitu komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen berkelanjutan. Ketiga dimensi komitmen ini sebagai berikut:

1. Komitmen Afektif (*Affective Commitment*)

Komitmen afektif adalah keterikatan emosional guru terhadap sekolah. Guru yang memiliki komitmen afektif merasa bangga menjadi bagian dari sekolah, nyaman

berada di lingkungan sekolah, memiliki kedekatan dengan warga sekolah, dan bersedia terlibat dalam berbagai kegiatan sekolah. Komitmen afektif muncul karena adanya rasa memiliki, hubungan sosial yang baik, kepemimpinan yang mendukung, budaya sekolah yang positif, serta pengalaman kerja yang bermakna.

Indikator komitmen normatif meliputi:

1. Guru merasa memiliki kewajiban moral untuk melaksanakan tugas.
2. Guru menunjukkan loyalitas terhadap sekolah.
3. Guru menaati aturan dan kebijakan sekolah.
4. Guru menjalankan tugas sesuai etika profesi.
5. Guru merasa bertanggung jawab terhadap peserta didik dan lembaga sekolah.

Dalam kisi-kisi penelitian, komitmen afektif digali melalui pertanyaan mengenai hal yang membuat guru bangga, pihak yang berpengaruh dalam menumbuhkan keterikatan, waktu mulai munculnya rasa memiliki, situasi yang menumbuhkan kedekatan, bentuk keterlibatan guru, dan alasan guru merasa nyaman di sekolah. Pertanyaan-pertanyaan tersebut penting karena komitmen afektif tidak dapat dilihat hanya dari dokumen, tetapi perlu dipahami dari pengalaman dan cerita guru.

2. Komitmen Normatif (*Normative Commitment*)

Komitmen normatif berkaitan dengan rasa kewajiban moral guru untuk tetap menjalankan tugas dan mengabdikan kepada sekolah. Guru dengan komitmen normatif merasa bahwa mengajar, membimbing, menilai, dan membina peserta didik merupakan tanggung jawab yang harus dilaksanakan dengan sungguh-sungguh. Komitmen ini tumbuh melalui nilai-nilai profesi, etika keguruan, budaya sekolah, keteladanan kepala sekolah, serta norma sosial yang berlaku di lingkungan

pendidikan.

Indikator komitmen normatif meliputi:

- 1) Guru merasa memiliki kewajiban moral untuk melaksanakan tugas.
- 2) Guru menunjukkan loyalitas terhadap sekolah.
- 3) Guru menaati aturan dan kebijakan sekolah.
- 4) Guru menjalankan tugas sesuai etika profesi.
- 5) Guru merasa bertanggung jawab terhadap peserta didik dan lembaga sekolah.

Dalam kisi-kisi penelitian, komitmen normatif digali melalui pertanyaan mengenai tanggung jawab utama guru, pihak yang membentuk nilai loyalitas, waktu munculnya kewajiban moral, situasi yang membuat guru merasakan tanggung jawab, bentuk loyalitas, dan alasan guru tetap mengabdikan. Data pendukung dapat diperoleh dari dokumen tata tertib, absensi, pelaksanaan tugas mengajar, SK pembagian tugas, supervisi, keterlibatan kegiatan wajib, serta kode etik guru.

3. Komitmen Berkelanjutan (*Continuance Commitment*)

Komitmen berkelanjutan berkaitan dengan pertimbangan guru untuk tetap bekerja di sekolah karena adanya nilai manfaat, stabilitas pekerjaan, masa kerja, pengembangan karier, penghasilan, fasilitas, hubungan sosial, atau konsekuensi apabila meninggalkan sekolah. Komitmen berkelanjutan tidak selalu bersifat negatif. Dalam konteks sekolah, pertimbangan untuk bertahan dapat menjadi dasar bagi guru untuk terus berkontribusi dan meningkatkan kinerja, terutama apabila didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif.

Indikator komitmen berkelanjutan diantaranya:

- 1) Guru tetap bertahan dan melaksanakan tugas di sekolah.
- 2) Guru mempertimbangkan manfaat dan tanggung jawab pekerjaannya.

- 3) Guru menyadari adanya konsekuensi apabila meninggalkan tugas.
- 4) Guru menjaga keberlangsungan tugas dan kewajiban mengajar.
- 5) Guru menunjukkan kesungguhan dalam menjalankan pekerjaan secara berkelanjutan.

Dalam kisi-kisi penelitian, komitmen berkelanjutan digali melalui pertanyaan mengenai pertimbangan guru tetap bekerja, pihak yang memengaruhi keputusan bertahan, waktu guru mulai memikirkan stabilitas pekerjaan, kondisi yang membuat guru sulit meninggalkan sekolah, cara guru mempertimbangkan risiko keluar, dan alasan komitmen berkelanjutan perlu dilaksanakan. Dokumen pendukung meliputi data kepegawaian, masa kerja, riwayat karier, penghasilan, tunjangan, jaminan, fasilitas kerja, data kehadiran, data mutasi, serta sertifikat pelatihan.

Komitmen berkelanjutan dapat berkaitan dengan kinerja apabila guru merasa bahwa keberlangsungan kariernya di sekolah menuntut tanggung jawab dan kontribusi nyata. Namun, komitmen berkelanjutan perlu diperkuat oleh komitmen afektif dan normatif agar guru tidak hanya bertahan secara formal, tetapi juga bekerja dengan kualitas yang baik.

Indikator komitmen perlu disosialisasikan agar guru memahami perilaku yang diharapkan sekolah. Dalam penelitian kualitatif, indikator ini juga berfungsi sebagai arah observasi dan wawancara, bukan sebagai ukuran angka yang kaku. Peneliti dapat menggunakan indikator untuk membaca pola perilaku guru dan membandingkannya dengan data dokumen.

2.1.3 Kinerja Guru

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen pendidikan

yang menentukan kualitas proses belajar-mengajar dan pencapaian tujuan pendidikan. Menurut Heri Gunawan (2019, hlm. 45–50), kinerja guru adalah hasil kerja seorang guru yang mencakup kemampuan dalam merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi pembelajaran, serta membimbing dan mengembangkan peserta didik sesuai dengan standar profesionalisme dan etika profesi keguruan. Dengan kata lain, kinerja guru tidak hanya diukur dari kehadiran atau aktivitas mengajar, tetapi juga dari sejauh mana guru mampu mengoptimalkan kompetensi profesional, sosial, dan pedagogik dalam mendukung pencapaian tujuan pendidikan.

Kinerja guru meliputi beberapa dimensi, antara lain:

- 1) Dimensi Perencanaan yaitu kemampuan guru menyusun rencana pembelajaran yang sistematis dan berbasis kurikulum, termasuk pemilihan strategi, metode, dan media yang sesuai dengan karakteristik peserta didik.
- 2) Dimensi Pelaksanaan yaitu keterampilan guru dalam menerapkan rencana pembelajaran secara efektif di kelas, menciptakan interaksi belajar yang aktif, dan memfasilitasi pembelajaran yang bermakna.
- 3) Dimensi Evaluasi dan Penilaian yaitu kemampuan guru melakukan penilaian terhadap hasil belajar siswa secara objektif, berkelanjutan, dan autentik, termasuk memberikan umpan balik yang konstruktif.
- 4) Dimensi Pembinaan dan Pengembangan Peserta Didik yaitu peran guru dalam membimbing, mengarahkan, dan mengembangkan potensi akademik, karakter, dan etika peserta didik.

Kinerja guru dalam penelitian ini dipahami sebagai praktik nyata yang dapat diamati melalui pembelajaran, dokumen administrasi, interaksi guru dengan peserta didik, keterlibatan dalam kegiatan sekolah, serta hasil supervisi kepala sekolah.

Karena penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, kinerja guru tidak hanya dibaca melalui skor penilaian, tetapi melalui narasi, dokumen, dan perilaku guru di lapangan.

2.1.3.2 Indikator Kinerja Guru

Indikator kinerja guru mengacu pada standar kompetensi guru serta tugas pokok dan fungsinya diantaranya:

1. Perencanaan Pembelajaran

Perencanaan pembelajaran merupakan tahap awal dalam kinerja guru. Guru yang berkinerja baik menyusun perangkat pembelajaran sesuai kebutuhan peserta didik, karakteristik mata pelajaran, kurikulum yang berlaku, dan kondisi sekolah. Perangkat tersebut dapat berupa RPP, modul ajar, bahan ajar, media pembelajaran, asesmen, jurnal mengajar, dan dokumen pendukung lainnya.

Peraturan sekolah dapat mendorong guru menyiapkan perangkat pembelajaran apabila sekolah memiliki ketentuan yang jelas mengenai kewajiban administrasi pembelajaran dan supervisi akademik. Namun, kelengkapan perangkat ajar akan lebih bermakna apabila guru memiliki komitmen untuk menggunakan perangkat tersebut sebagai panduan mengajar, bukan hanya sebagai dokumen administratif.

2. Pelaksanaan Pembelajaran

Pelaksanaan pembelajaran menunjukkan kemampuan guru mengelola kelas, menyampaikan materi, menggunakan metode yang tepat, membangun komunikasi, memberi motivasi, dan menciptakan suasana belajar yang kondusif. Guru yang berkinerja baik mampu menghubungkan rencana pembelajaran dengan kebutuhan nyata peserta didik di kelas.

Pelaksanaan pembelajaran juga berkaitan dengan kedisiplinan guru hadir di kelas, ketepatan memulai dan mengakhiri pembelajaran, kesiapan media, serta kemampuan membimbing peserta didik. Peraturan sekolah dapat mengatur aspek-aspek tersebut, sedangkan komitmen guru menentukan sejauh mana aturan itu dijalankan secara sadar dan konsisten.

3. Evaluasi Pembelajaran

Evaluasi pembelajaran merupakan proses guru menilai pencapaian belajar peserta didik, memberikan umpan balik, melakukan tindak lanjut, dan memperbaiki proses pembelajaran. Evaluasi tidak hanya berupa pemberian nilai, tetapi juga mencakup analisis hasil belajar, remedial, pengayaan, dan refleksi terhadap strategi pembelajaran.

Kinerja guru dalam evaluasi pembelajaran dapat dilihat dari dokumen nilai, instrumen penilaian, hasil asesmen, catatan tindak lanjut, dan laporan perkembangan peserta didik. Guru yang memiliki komitmen tinggi akan menggunakan evaluasi sebagai sarana memperbaiki pembelajaran, bukan sekadar memenuhi kewajiban administrasi.

4. Kedisiplinan dan Tanggung Jawab Profesional

Kinerja guru tampak pada kedisiplinan dan tanggung jawab profesional. Kedisiplinan mencakup kehadiran tepat waktu, kepatuhan terhadap jadwal, pelaksanaan tugas piket, keikutsertaan dalam rapat, serta penyelesaian tugas administrasi. Tanggung jawab profesional mencakup kesediaan guru membimbing peserta didik, mengikuti program sekolah, menjalankan tugas tambahan, dan menjaga etika profesi.

Dalam hal ini, peraturan sekolah memberikan standar perilaku, sedangkan

komitmen guru memberi dorongan internal. Guru yang hanya patuh secara formal mungkin menjalankan tugas sekadar memenuhi aturan. Sebaliknya, guru yang berkomitmen akan berusaha menjalankan tugas dengan kualitas yang baik karena merasa bertanggung jawab terhadap peserta didik dan sekolah.

5. Pengembangan Profesional Guru

Pengembangan profesional guru merupakan salah satu aspek penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Menurut Heri Gunawan (2019, hlm. 60–66), pengembangan profesional guru adalah proses peningkatan kompetensi guru secara berkelanjutan melalui berbagai bentuk pendidikan, pelatihan, lokakarya, dan kegiatan ilmiah yang relevan dengan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik. Tujuan pengembangan profesional ini adalah agar guru mampu meningkatkan kemampuan pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian sehingga mampu melaksanakan tugasnya secara efektif dan profesional. Heri Gunawan (2019) menekankan beberapa komponen penting dalam pengembangan profesional guru, antara lain:

- 1) Pendidikan Berkelanjutan yaitu guru mengikuti program pendidikan formal maupun non-formal untuk memperbarui pengetahuan dan keterampilan profesionalnya.
- 2) Pelatihan dan Lokakarya yaitu kegiatan berbasis praktik yang memberikan pengalaman langsung dalam penguasaan metode, media, dan strategi pembelajaran baru.
- 3) Kolaborasi dan Kegiatan Ilmiah yaitu guru terlibat dalam diskusi profesional, penelitian tindakan kelas, atau kegiatan akademik lainnya yang mendorong refleksi dan inovasi dalam praktik mengajar.

- 4) Evaluasi Diri dan Supervisi yaitu guru melakukan penilaian terhadap kinerjanya sendiri dan menerima bimbingan dari pengawas atau rekan sejawat untuk perbaikan berkelanjutan.

Pengembangan profesional guru menurut Heri Gunawan tidak hanya bertujuan untuk meningkatkan kompetensi teknis mengajar, tetapi juga untuk memperkuat integritas, etika profesi, dan kemampuan guru dalam mendidik peserta didik secara holistik.

2.1.4 Komitmen Guru sebagai Mediator antara Peraturan Sekolah dan Kinerja Guru

Dalam penelitian ini, komitmen guru disebut sebagai mediator atau perantara antara peraturan sekolah dan kinerja guru. Karena penelitian menggunakan pendekatan kualitatif, mediasi tidak dimaknai sebagai hubungan statistik, melainkan sebagai proses yang menjelaskan bagaimana peraturan sekolah dapat membentuk kinerja guru melalui tumbuhnya komitmen.

Peraturan sekolah yang jelas, adil, konsisten, dan disertai pembinaan dapat menumbuhkan pemahaman dan penerimaan guru. Pemahaman dan penerimaan tersebut kemudian berkembang menjadi komitmen afektif, normatif, dan berkelanjutan. Guru yang memiliki komitmen afektif akan merasa memiliki sekolah; guru yang memiliki komitmen normatif akan merasa berkewajiban menjalankan tugas dengan baik; dan guru yang memiliki komitmen berkelanjutan akan mempertimbangkan pentingnya menjaga keberlangsungan kontribusi di sekolah.

Komitmen tersebut kemudian tampak dalam kinerja guru. Guru menjadi lebih disiplin, lebih siap mengajar, lebih bertanggung jawab terhadap administrasi pembelajaran, lebih peduli kepada peserta didik, lebih aktif mengikuti kegiatan

sekolah, dan lebih terbuka terhadap pembinaan. Dengan demikian, komitmen guru menjadi jembatan antara aturan formal dan perilaku kerja nyata.

Apabila digambarkan secara konseptual, hubungan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut: peraturan sekolah membentuk kepatuhan dan pemahaman; kepatuhan dan pemahaman yang didukung oleh rasa memiliki, tanggung jawab moral, dan pertimbangan keberlanjutan membentuk komitmen guru; komitmen guru kemudian mendorong peningkatan kinerja guru. Dengan kata lain, kualitas peraturan sekolah akan lebih bermakna apabila berhasil diinternalisasikan menjadi komitmen guru.

2.2 Penelitian Terdahulu yang Relevan

Penelitian terdahulu digunakan untuk mengetahui perkembangan penelitian yang berkaitan dengan topik penelitian serta untuk menemukan celah penelitian (*research gap*). Beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan variabel komitmen guru, peraturan sekolah, dan kinerja guru dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2.1
Penelitian terdahulu yang relevan

No	Nama Peneliti & Tahun Penelitian	Fokus Penelitian	Hasil Penelitian	Relevansi dengan Penelitian
1.	Soelistya (2023)	Peran komitmen guru sebagai mediator antara budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru	Komitmen guru memiliki peran mediasi signifikan terhadap kinerja guru. Budaya organisasi dan motivasi kerja tidak langsung meningkatkan kinerja tanpa adanya komitmen yang kuat.	Penelitian ini relevan karena menekankan pentingnya komitmen guru sebagai mediator antara faktor eksternal (budaya organisasi) dan hasil kinerja. Dalam konteks peraturan sekolah, komitmen guru dapat menjadi kunci dalam menghubungkan kebijakan atau peraturan sekolah dengan kinerja guru.

No	Nama Peneliti & Tahun Penelitian	Fokus Penelitian	Hasil Penelitian	Relevansi dengan Penelitian
2.	Ilhavenil (2024)	Peran komitmen guru dalam memediasi hubungan antara perilaku empati, responsif, suportif, dan komunikasi positif dengan hasil kerja guru	Komitmen guru menjadi variabel kunci yang menjembatani hubungan antara perilaku caring guru dan kinerja.	Relevansi penelitian ini terletak pada komitmen guru sebagai faktor yang menghubungkan interaksi positif dalam sekolah (misalnya antara kepala sekolah, sesama guru, dan peserta didik) dengan kinerja guru. Dalam penelitian ini, komitmen guru bisa menghubungkan penerimaan peraturan sekolah dengan kinerja guru yang lebih baik.
3.	Shohib (2024)	Komitmen organisasi sebagai mediator antara kepemimpinan kolaboratif dan kinerja guru	Kepemimpinan kolaboratif meningkatkan kinerja guru melalui komitmen organisasi sebagai variabel mediasi.	Kepemimpinan kolaboratif yang dijadikan sebagai mediator dalam penelitian ini bisa diterapkan pada peraturan sekolah. Peraturan sekolah yang jelas dan didukung oleh pemimpin yang kolaboratif bisa meningkatkan komitmen guru, yang pada gilirannya memperbaiki kinerja guru.
4.	Astuti & Nufus (2025)	Peran komitmen guru dalam memediasi pengaruh supervisi akademik terhadap kompetensi dan kinerja guru	Komitmen guru memperkuat pengaruh supervisi akademik terhadap kinerja guru.	Relevansi dengan penelitian yang saya lakukan terletak pada konsep supervisi akademik yang dapat dihubungkan dengan penerapan peraturan sekolah. Komitmen guru dapat memediasi pengaruh supervisi dan penerapan peraturan sekolah terhadap kinerja guru.
5.	Rudi & Maridjo (2023)	Komitmen organisasi sebagai mediator antara kompetensi, disiplin, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru	Komitmen organisasi secara signifikan memediasi hubungan antara variabel-variabel tersebut dengan kinerja guru.	Penelitian ini sangat relevan, karena komitmen organisasi dapat diterjemahkan dalam konteks peraturan sekolah. Peraturan yang baik dan didukung oleh komitmen guru akan meningkatkan disiplin dan kinerja guru.

Berdasarkan berbagai penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa komitmen guru memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja guru. Sebagian besar penelitian menunjukkan bahwa komitmen guru tidak hanya berpengaruh langsung terhadap kinerja, tetapi juga berfungsi sebagai variabel mediasi yang menjembatani berbagai faktor organisasi seperti kepemimpinan, budaya sekolah, kebijakan kurikulum, supervisi akademik, serta lingkungan kerja terhadap kinerja guru. Namun demikian, sebagian besar penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif sehingga belum banyak mengungkap secara mendalam bagaimana komitmen guru terbentuk dan bagaimana komitmen tersebut memediasi hubungan antara kebijakan sekolah dengan kinerja guru. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk menggali secara lebih mendalam peran komitmen guru sebagai mediator antara peraturan sekolah dan kinerja guru pada sekolah menengah di Tasikmalaya.

Tabel 2.2
Tabel Teori yang Menjawab Pertanyaan Penelitian secara Langsung

No	Pertanyaan Penelitian	Teori (Penulis, Tahun, Isi teori)
1.	Bagaimana penerapan peraturan sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di sekolah menengah di Tasikmalaya?	Manajemen Pendidikan/ Manajemen Sekolah – Mulyasa (2013). : Sekolah dikelola melalui perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian untuk meningkatkan mutu pendidikan.
2.	Bagaimana komitmen guru-guru sekolah menengah di Tasikmalaya terbentuk?	Teori Komitmen Guru sebagai Mediator oleh Sopiah (2008). : Komitmen guru dapat menjembatani pengaruh kebijakan sekolah terhadap perilaku profesional guru, sehingga meningkatkan kinerja melalui penerapan nilai-nilai etika dan disiplin.
3.	Bagaimana komitmen guru berperan sebagai mediator antara peraturan sekolah dan kinerja guru pada sekolah menengah di Tasikmalaya?	Kinerja Guru dan Pengembangan Profesional oleh Heri Gunawan (2019). : Kinerja guru mencakup kemampuan merencanakan, melaksanakan, menilai, dan membimbing siswa. Pengembangan profesional guru melalui pendidikan, pelatihan, dan workshop meningkatkan kompetensi pedagogik, profesional, dan etika guru.

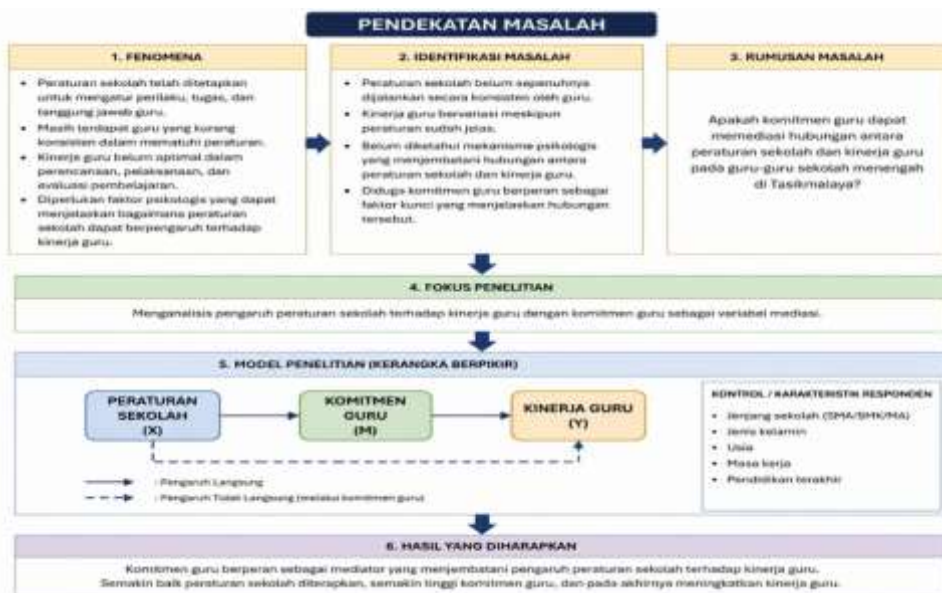
2.3 Pendekatan Masalah

Pendekatan masalah dalam penelitian ini digunakan untuk memahami secara mendalam bagaimana peran komitmen guru sebagai mediator yang menjembatani antara peraturan sekolah dan peningkatan kinerja guru dalam konteks nyata di lingkungan sekolah menengah di Tasikmalaya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus untuk menggali fenomena yang terjadi secara komprehensif dan kontekstual.

Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk memahami dan menggali secara mendalam bagaimana komitmen guru sebagai mediator antara peraturan sekolah dalam meningkatkan kinerja guru, bagaimana proses terbentuknya komitmen guru terhadap organisasi sekolah, serta bagaimana komitmen tersebut mempengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan tugas pendidikan.

Dengan demikian, pendekatan masalah dalam penelitian ini difokuskan pada upaya memahami hubungan antara peraturan sekolah, komitmen guru, dan kinerja guru melalui proses interpretasi pengalaman dan pandangan guru sebagai subjek penelitian. Pendekatan ini diharapkan mampu memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai peran komitmen guru sebagai mediator antara peraturan sekolah dan kinerja guru.

Berdasarkan uraian di atas maka gambar pendekatan masalah disajikan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Pendekatan Masalah

2.4 Kerangka Berfikir

Kerangka berpikir adalah struktur logis yang digunakan untuk merumuskan dan menjelaskan hubungan antara variabel-variabel penelitian. Kerangka ini dibangun berdasarkan tinjauan pustaka yang telah dilakukan, sehingga mencakup konsep-konsep utama yang akan diuji atau dianalisis dalam penelitian.

Kerangka berpikir pada penelitian ini berdasarkan alur logika pemahaman bahwa komitmen guru merupakan faktor psikologis utama yang dapat memperkuat atau melemahkan hubungan antara peraturan sekolah dan kinerja guru. Komitmen guru yang terdiri atas komitmen afektif, normatif, dan berkelanjutan, berfungsi sebagai kekuatan internal yang menentukan sejauh mana guru bersedia menerima, menginternalisasi, dan menerapkan peraturan sekolah dalam aktivitas profesional sehari-hari. Oleh karena itu, komitmen guru ditempatkan sebagai elemen utama dalam kerangka berpikir penelitian ini.

1. Input

Tahap input pada Penelitian ini memfokuskan pada faktor-faktor yang mempengaruhi peraturan sekolah dan komitmen guru. Input ini mencakup variabel yang menjadi landasan bagi proses yang akan dianalisis dalam penelitian ini.

a. Peraturan Sekolah

- 1) Kebijakan yang ditetapkan oleh sekolah untuk mengatur tugas dan perilaku guru dan peserta didik
- 2) Peraturan ini bisa mencakup kedisiplinan, administrasi, jadwal mengajar, serta regulasi lain yang mengatur kehidupan sehari-hari.

b. Komitmen Guru

- 1) Komitmen Afektif: Rasa keterikatan emosional guru terhadap sekolah, yang

- tercermin dalam kedisiplinan dan sikap positif terhadap tugas mereka.
- 2) Komitmen Normatif: Tanggung jawab moral guru untuk menjalankan tugasnya dengan penuh dedikasi dan keprofesionalan.
 - 3) Komitmen Berkelanjutan: Komitmen guru untuk terus bekerja di sekolah dalam jangka panjang dan menunjukkan dedikasi terhadap sekolah.

c. Faktor kontekstual

- 1) Konteks Sekolah Menengah di Tasikmalaya: Karakteristik lokal sekolah menengah di Tasikmalaya yang mempengaruhi penerapan peraturan dan komitmen guru, seperti budaya sekolah, kondisi sumber daya, dan tantangan di lapangan.

2. Proses

Tahap proses dalam penelitian ini mendeskripsikan bagaimana input yang ada berinteraksi untuk menghasilkan pengaruh terhadap kinerja guru. Fokusnya adalah pada bagaimana komitmen guru berfungsi sebagai mediator dalam hubungan antara peraturan sekolah dan kinerja guru.

a. Penerimaan dan Penerapan Peraturan Sekolah:

- 1) Guru menerima dan menerapkan peraturan yang ditetapkan oleh sekolah.
 - 2) Peraturan ini harus disosialisasikan dengan baik dan diterima oleh guru agar dapat mempengaruhi kinerja mereka.
- b. Pengaruh Komitmen Guru terhadap Penerapan Peraturan:**
- 1) Komitmen Afektif mempengaruhi seberapa besar guru merasa terikat secara emosional untuk mengikuti peraturan dan berkontribusi positif.
 - 2) Komitmen Normatif membuat guru merasa bahwa mereka memiliki kewajiban moral untuk mematuhi peraturan yang ada.

- 3) Komitmen Berkelanjutan mendorong guru untuk lebih konsisten dalam melaksanakan peraturan sekolah selama mereka bekerja di sekolah.

c. Proses Mediasi

- 1) Komitmen Guru berperan sebagai mediator yang menjembatani peraturan sekolah dan kinerja guru. Guru yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap sekolah cenderung akan lebih patuh pada peraturan dan melaksanakan tugasnya dengan lebih baik.

3. Output

Output dalam penelitian ini merujuk pada kinerja guru yang dipengaruhi oleh peraturan sekolah dan dimediasi oleh komitmen guru.

a. Kinerja Guru:

- 1) Pengajaran: Kualitas proses pembelajaran yang dilakukan oleh guru di kelas, termasuk teknik pengajaran dan interaksi dengan peserta didik.
- 2) Administrasi: Keteraturan dan kelengkapan dalam penyusunan administrasi pembelajaran, seperti RPP, absensi, penilaian, dan laporan.
- 3) Kedisiplinan: Kedisiplinan guru dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan peraturan yang berlaku, misalnya kehadiran, waktu mengajar, dan kesesuaian dengan jadwal.
- 4) Komunikasi dan Kerja Sama: Kemampuan guru dalam berkomunikasi dengan peserta didik, sesama guru, serta kepala sekolah, serta kontribusi dalam kegiatan ekstrakurikuler dan pertemuan sekolah.

4. Outcome

Outcome dalam penelitian ini mendeskripsikan dampak jangka panjang yang diharapkan. Outcome ini akan mencakup manfaat langsung bagi guru, sekolah, dan

kebijakan pendidikan di tingkat lokal (Tasikmalaya).

a. Peningkatan Kinerja Guru:

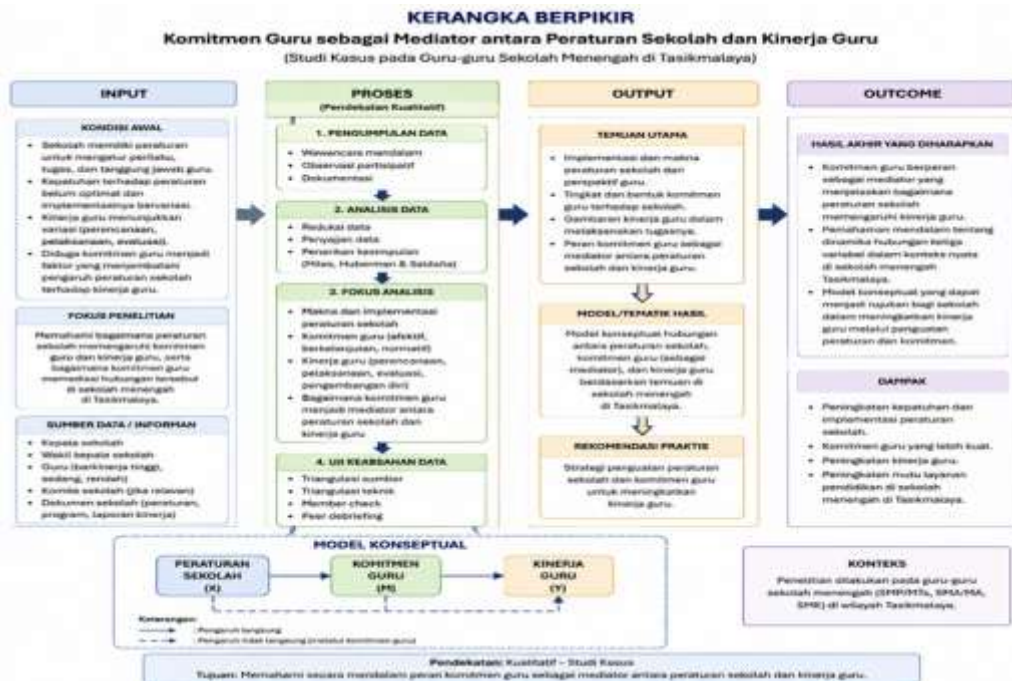
Dengan adanya komitmen guru yang tinggi, baik dalam aspek afektif, normatif, dan berkelanjutan, penerapan peraturan sekolah yang lebih konsisten dan tepat akan meningkatkan kinerja guru secara keseluruhan. Hasilnya adalah kualitas pembelajaran yang lebih baik, keteraturan dalam administrasi, serta kedisiplinan yang lebih tinggi dari guru.

b. Peningkatan Mutu Pendidikan di Sekolah Menengah di Tasikmalaya:

Kinerja guru yang meningkat akan langsung berdampak pada mutu pendidikan di sekolah-sekolah menengah di Tasikmalaya, yang dapat mencakup peningkatan hasil belajar peserta didik, kepuasan orang tua, dan lingkungan belajar yang lebih kondusif.

c. Penerapan Kebijakan yang Lebih Efektif:

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi kepada pihak sekolah dan dinas pendidikan mengenai bagaimana peraturan sekolah yang jelas dan dukungan terhadap komitmen guru dapat meningkatkan kinerja guru. Kebijakan yang lebih berbasis pada komitmen guru akan lebih mudah diterima dan diterapkan, serta lebih berkelanjutan dalam jangka panjang. Berdasarkan uraian kerangka berpikir di atas, maka gambar kerangka berpikir disajikan sebagai berikut:



Gambar. 2.2 Ketangka Berpikir