

Meningkatkan Komitmen Guru Terhadap Sekolah (Studi Pada Guru SMK PERSIS 02 Bandung)

Najmi Rijalul Muttaqin

Program Studi Manajemen STIE STEMBI, rijalulmuttaqin33@gmail.com

Abstrak

Tujuan_Penelitian ini bertujuan untuk : 1) Mengetahui tingkat komitmen organisasi Guru smk persis 02 Bandung; 2) Mengetahui faktor-faktor yang membuat meningkatnya komitmen organisasi guru terhadap smk persis 02 Bandung; 3) mengetahui dampak yang timbul dari meningkatnya komitmen organisasi guru terhadap smk persis 02 Bandung.

Desain/Metode_Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan menggunakan Metode analisis deskriptif. Pendekatan yang digunakan ialah induktif dengan unit analisisnya guru sekolah smk persis 02 Bandung. Jenis data adalah data primer yang diperoleh dari informan dan data sekunder yang diperoleh dari dokumen yang ada di smk persis 02 Bandung. Teknik pengumpulan data yang digunakan ialah wawancara dan studi pustaka.

Temuan_hasil penelitian menunjukkan : 1) tingkat komitmen guru terhadap smk persis 02 Bandung dalam katagori sedang; 2) faktor-faktor yang membuat meningkatnya komitmen guru terhadap smk persis 02 Bandung terdiri dari factor internal dan factor eksternal ; 3) dampak yang timbul dari meningkatnya komitmen guru terhadap smk persis 02 Bandung adalah meningkatnya kinerja guru dan siswa..

Implikasi_Secara teori diharapkan dapat bermanfaat pengembangan ilmu pengetahuan khususnya manajemen SDM. Secara praktis diharapkan sekolah dapat mengukur komitmen organisasi gurunya secara tepat.

Originalitas_Penelitian dengan tema ini belum pernah dilakukan pada guru smk persis 02 Bandung.

Tipe Penelitian_Studi Empiris.

Kata Kunci : Komitmen Organisasi, Komitmen Affektif, Komitmen Kontinuan, dan Komitmen Normatif.

I. Pendahuluan

Peran Guru dalam suatu lembaga pendidikan sangatlah penting, karena guru merupakan sumber daya manusia yang utama dalam memberikan dorongan berupa moril terhadap peserta didiknya. Peran tenaga pendidik sangatlah berpengaruh terhadap kualitas sumber daya manusia, maka seorang tenaga pendidik harus memiliki kualitas mutu dan juga kompetensi yang memadai.

Menurut Wibowo (2014) sumber daya manusia dalam organisasi di harapkan memiliki motivasi berprestasi, etos kerja, dan komitmen yang kuat. Dengan demikian, di harapkan sumber daya manusia dapat memberikan kontribusi terbaiknya terhadap organisasi.

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Pasal 20 Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Dalam melaksanakan keprofesionalan, guru berkewajiban: (a) merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran; (b) meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni; (c) bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras, dan kondisi fisik tertentu, atau latar belakang

keluarga, dan status sosial ekonomi peserta didik dalam pembelajaran; (d) menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum, dan kode etik guru, serta nilai-nilai agama dan estetika; (e) memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.

Menurut Widiyani, Rosmha. 2015 dalam *Harian Nasional* Komitmen tenaga pengajar ihwal kewajiban memberikan pendidikan Disekolah tampaknya belum menyeluruh. Sebab, data *Analytical and Capcity Development (ACDP)*, pada 2014, sekira 9,7 persen guru di Indonesia tak hadir disekolah. Selain itu, meski 13,5 persen guru hadir di sekolah, namun tidak melakukan kegiatan pengajaran. Khusus Papua dan Papua Barat, ACDP mencatat angka ketidakhadiran guru mencapai 37 persen. Konsultan Pendidikan ACDP Totok Soefijanto, menyarankan pemerintah segera mengatasi persoalan tersebut. Alasannya, rendahnya kehadiran guru menjadi salahsatu penyebab kecilnya angka partisipasi murid, terutama diwilayah miskin dan terpencil. Kini, salah satu upaya yang tengah dipertimbangkan yakni pemberian insentif bagi guru berkomitmen dan berprestasi, termasuk pemotongan tunjangan bagi yang tidak disiplin. "Kami memang sedang memikirkan mekanismenya. Untuk saat ini kami fokus dulu pada sertifikasi dan uji kompetensi guru.

Penelitian ini bertujuan untuk : 1) Mengetahui tingkat komitmen organisasi Guru smk persis 02 Bandung; 2) Mengetahui faktor-faktor yang membuat meningkatnya komitmen organisasi guru terhadap smk persis 02 Bandung; 3) mengetahui dampak yang timbul dari meningkatnya komitmen organisasi guru terhadap smk persis 02 Bandung.

II. Kajian Teori

Komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan kepada organisasi dan merupakan suatu proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengungkapkan perhatian mereka terhadap organisasi, terhadap keberhasilan organisasi serta kemajuan yang berkelanjutan (Luthans, 2006).

Menurut Robbins (2008:100) komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak kepada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Mathis dan Jackson dalam Sopiah (2008:155) memberikan definisi, "Organizational Commitment is the degree to whice employees believe in and accept organizational goals and desire to remain with the organizations". (Komitmen organisasional adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi).

Komitmen organisasi merupakan perwujudan psikologis yang mengkarakteristikan hubungan pekerja dengan organisasi dan memiliki implikasi terhadap keputusan untuk melanjutkan atau tidak melanjutkan keanggotaannya dalam organisasi (Allen & Meyer, 1990). Grusky dalam Panggabean (2006) mendefinisikan komitmen organisasional adalah sifat hubungan antara anggota organisasi dengan sistem secara keseluruhan.

Gibson (2006) memberikan pengertian bahwa : "komitmen karyawan merupakan suatu bentuk identifikasi, loyalitas dan keterlibatan yang diekspresikan oleh karyawan terhadap organisasi.

Komitmen menurut Kreitner dan Kinicki (2010:166) adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi. Sedangkan komitmen organisasional mencerminkan tingkatan keadaan di mana individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat pada tujuannya.

Luthans (2008); mengemukakan tiga dimensi dari komitmen organisasional yaitu (1) Komitmen afektif (*affective commitment*) adalah keterikatan emosional, identifikasi serta keterlibatan seorang karyawan pada suatu organisasi. Komitmen afektif seseorang akan menjadi lebih kuat bila pengalamannya dalam suatu organisasi konsisten dengan harapan-harapan dan memuaskan kebutuhan dasarnya. Komitmen afektif menunjukkan kuatnya keinginan seseorang untuk terus bekerja bagi suatu organisasi karena ia memang setuju dengan organisasi itu dan memang berkeinginan melakukannya. Karyawan yang mempunyai komitmen afektif yang kuat tetap bekerja dengan organisasi karena mereka menginginkan untuk bekerja pada organisasi itu. (2) Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) merupakan komitmen karyawan yang didasarkan pada

pertimbangan apa yang harus dikorbankan bila meninggalkan organisasi. Apa kerugian yang akan ditanggung karyawan jika tidak melanjutkan pekerjaannya dalam organisasi. Tindakan meninggalkan organisasi merupakan perbuatan yang beresiko tinggi karena karyawan merasa takut akan kehilangan sumbangan yang mereka tanamkan pada organisasi itu. Mereka menyadari bahwa mereka tak mungkin mencari gantinya. Karyawan yang mempunyai komitmen kontinuan yang tinggi akan berada dalam organisasi karena mereka memang membutuhkan untuk bekerja pada organisasi itu. (3) Komitmen normatif (normative commitment) merupakan komitmen karyawan terhadap organisasinya karena kewajibannya untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis. Dengan kata lain, keyakinan yang dimiliki karyawan tentang tanggung jawabnya terhadap organisasi. Tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan. Komitmen ini berkaitan dengan perasaan karyawan terhadap keharusan untuk tetap bertahan dalam organisasi. Oleh karena itu, karyawan yang memiliki komitmen normatif yang tinggi akan bertahan dalam organisasi karena merasa wajib atau sudah seharusnya untuk loyal kepada organisasi tersebut.

III. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah kualitatif dan menggunakan Metode analisisnya deskriptif, pendekatan yang digunakan ialah induktif dengan unit analisisnya guru smk persis 02 Bandung. Jenis data penelitian adalah data primer yang diperoleh dari informan sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen yang ada di smk persis 02 Bandung. Teknik pengumpulan data yang digunakan ialah wawancara dan studi pustaka.

Unit analisis penelitian ini merupakan subjek, dimana yang menjadi subjek penelitian yaitu SMK Persis 02 Bandung dimana ini merupakan salah satu sekolah kejuruan yang berbasis agama, penelitian ini dilaksanakan di SMK PERSIS 02 BANDUNG yang berlokasi jl.sukamulya dalam I rt06/rw09 Kelurahan Suka Asih, Kecamatan Bojong Loa Kaler, Kota Bandung. Dalam pengumpulan data, sumber data di peroleh dari seorang informan yaitu guru dan kepala sekolah. Data yang berupa dokumen merupakan data yang bersumber dari sekolah tersebut yaitu dokumen berupa arsip serta dokumen pustaka.

IV. Hasil Dan Pembahasan

Pada bagian ini penulis akan menguraikan data dan hasil penelitian sesuai apa yang ada pada rumusan masalah yang ada pada bagian I, bab hasil dan pembahasan ini menjelaskan apa yang penulis dapatkan langsung dari lapangan yang berkenaan dengan tujuan penulis untuk : 1) Mengetahui tingkat komitmen organisasi Guru smk persis 02 Bandung; 2) Mengetahui faktor-faktor yang membuat meningkatnya komitmen organisasi guru terhadap smk persis 02 bandung; 3) Apa dampak yang timbul dari meningkatnya komitmen organisasi guru terhadap smk persis 02 bandung.

Tingkat komitmen organisasi guru, pada dasarnya sekolah sudah memiliki standar dimana kepala sekolah membuat sistem agar guru memiliki komitmen-komitmen dalam perorganisasian di sekolah. Oleh karena itu manajemen disekolah memerankan fungsinya secara maksimal. Misalkan dalam fungsi : 1) Kepala Sekolah berfungsi sebagai edukator artinya kepala sekolah mendidik guru-guru dalam artian memberi pengajaran yang terkait dengan masalah hardware, karena untuk permasalahan software setiap guru sudah memiliki kompetensi masing-masing; 2) Berfungsi sebagai manajer, kepala sekolah membuat tata kelola sedemikian rupa sehingga terbentuk sistem yang baik. Dalam aturan kedinasan pun sekarang sudah mutlak dimana seorang guru harus mengajar sesuai dengan kompetensi. 3) Berfungsi sebagai administrator artinya administrasi guru di jalankan oleh kepala sekolah sebagaimana mestinya agar kebutuhan-kebutuhan administrasi guru di sekolah terpenuhi, kemudian fungsi yang ke empat sebagai supervisor artinya kepala sekolah mengawasi guru, baik dalam urusan lahiriah maupun batiniah dengan melakukan komunikasi yang baik dan yang terakhir berfungsi sebagai pemimpin dalam artian mengarahkan, ketika terjadi konflik kepala sekolah menjadi penengah, ketika ada yang lalai mengingatkan dan menasehati. Kemudian fungsi inovator kepala sekoah memunculkan ide-ide dan gagasan baru baik dalam metode pembelajaran maupun yang lainnya dan fungsi yang terakhir sebagai motivator,

kepala sekolah memberikan dorongan kepada setiap guru agar setiap guru memiliki semangat baik lahiriah maupun batiniah ketika mengajar.

Tingkat komitmen organisasi guru di SMK PERSIS 02 ini bervariasi, dengan mengukur tingkat variasinya dari disiplin kehadiran dalam mengajar, ada guru yang terlambat datang ke sekolah dan ada juga yang tidak hadir. Ada guru yang ketika tidak hadir hanya memberikan tugas dan ada juga yang lepas tidak bisa memberikan tugas kepada peserta didik. Dari komitmen awal sudah disampaikan agar itu tidak terjadi, akan tetapi sulit komitmen itu untuk di implementasikan walaupun itu angkanya tidak terlalu tinggi dengan persentase dibawah 10 persen.

Faktor-faktor yang membuat meningkatnya komitmen terhadap sekolah, yang pertama faktor internal yaitu apabila tingkat komitmennya tinggi bahwa dia menyadari dirinya sebagai seorang guru maka itu akan berjalan dengan sendirinya. Yang kedua faktor eksternal, yaitu dipengaruhi oleh : 1) Kepala Sekolah; 2) Kepala Yayasan; 3) Dari sesama guru; 4) Peserta Didik. Jadi, pada intinya tingkat komitmen itu ditentukan oleh faktor dirinya sendiri dan faktor orang lain.

Dampak meningkatnya komitmen organisasi Guru di SMK PERSIS 02 ini berpengaruh terhadap : 1) Tingkat kehadiran guru di sekolah; 2) Tingkat motivasi siswa dalam mengikuti belajar mengajar di sekolah tersebut. Dampak menurunnya komitmen organisasi Guru di SMK PERSIS 02 ini berpengaruh terhadap : 1) Tingkat ketidakhadiran guru di sekolah; 2) Tingkat keterlambatan hadir di sekolah; 3) Menurunnya semangat belajar peserta didik. Dengan menurunnya komitmen organisasi itu berdampak kepada berbagai aspek yang berkaitan dengan hal-hal yang terdapat di sekolah. Berdasarkan hasil yang di dapat dari lapangan, ternyata apa yang ada dilapangan tersebut sesuai dengan dengan teori.

V. Penutup

Berdasarkan hasil penelitian ini, penulis dapat memberikan simpulan dari hasil penelitian tersebut : 1) Di SMK PERSIS 02 Bandung tingkat komitmennya itu bervariasi, dengan melihat tingkat ketidakhadiran masing-masing guru dengan persentase kurang dari 10 persen; 2) Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi guru di SMK PERSIS 02 Bandung ialah faktor internal, bahwa seorang guru itu memiliki tanggungjawab atas pekerjaannya dan juga faktor eksternal yang di pengaruhi oleh lingkungan; 3) Dampak komitmen organisasi yang diperoleh SMK PERSIS 02 Bandung ini dengan tingkat ketidakhadiran guru sebesar 10 persen tidak membuat kinerja guru menurun drastis, namun cukup memberikan dampak yang kurang baik terhadap kegiatan belajar mengajar peserta didik.

Adapun saran yang diberikan oleh penulis adalah sebagai berikut : 1) Pihak kepala sekolah harus bisa lebih mengedukasi setiap guru, sehingga tingkat kesadaran masing-masing guru dapat meningkat; 2) Setiap guru harus tetap menjaga komitmen organisasinya agar dapat memberikan perubahan yang baik terhadap sekolah; 3) Pihak kepala sekolah harus bisa memberikan pengawasan yang lebih secara langsung terhadap guru-guru sehingga tidak terjadi dampak yang kurang baik terhadap sekolah.

Daftar Pustaka

- Allen, N.J. & Meyer, J.P. (1990). *The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative to The Organization*. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18
- Gibson, James L et al 2006, "Organizations (Behavior, Structure, Processes)", Twelfth Edition, McGraw Hill.
- Panggabean, 2006. Hubungan diantara Keterlibatan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*1 (1), 1-34.
- Kreitner, Robert and Angelo Kinicki. 2010. *Organizational Citizenship*. New York: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta. ANDI
- Luthans, Fred. 2008. *Organizational Behavior*. McGraw-Hill Companies, Inc. New York
- P. Robbins, Stephen. 2008. *Organizational Behaviour, Tenth Edition (Perilaku Organisasi Edisi ke Sepuluh)*, Alih Bahasa Drs. Benyamin Molan. Jakarta : PT. Macanan Jaya Cemerlang

- Widiyani, Rosmha. 2015. Komitmen Guru Masih Rendah melalui <http://www.harnas.co/2015/10/12/komitmen-guru-masih-rendah>*
- Sopiah. 2008. Perilaku Organisasi, Andi, Yogyakarta.*
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen*
- Wibowo. 2014. Manajemen Kinerja. Edisi Keempat. Rajawali Pers. Jakarta.*