



Volume 11 Nomor 11 (2022) Tahun 2022 Halaman 2782- 2792
 ISSN: 2715-2723, DOI: 10.26418/jppk.v11i11.59452
<https://jurnal.untan.ac.id/index.php/jdpdp>

KOMITMEN KERJA GURU SMA NEGERI 1 KECAMATAN SELUAS KABUPATEN BENGKAYANG

Fransiska Leha, Usman Radiana, Sukmawati
 Program Studi Magister Administrasi Pendidikan, FKIP Untan, Pontianak

Article Info

Article history:

Received: 8 Nopember 2022

Revised: 9 Nopember 2022

Accepted: 10 Nopember 2022

Keywords:

Commitment, Teacher, Work

ABSTRACT

This study aims to determine the work commitment of teachers in SMA Negeri 1 Sewide. This form of research uses qualitative methods. The research subjects were 5 people. Methods of collecting data with interviews, documentation, and observation. Data analysis uses data reduction, data display and verifications. The technique of checking the validity of the data is by testing credibility, transferability, dependability and confirmability. The results of the study can be concluded: 1) the form of teacher commitment, namely: teacher involvement in activities, constructive teacher responses, teacher cooperation, concern for school development, teacher compliance, teacher loyalty, and being a teacher is a choice throughout a career, 2) strategies to grow teacher work commitment through: committing to the main human values, clarifying and communicating the organization's mission, ensuring organizational justice, creating a sense of community, and supporting teacher development, and 3) the implications of teacher work commitment, including: the impact of teacher commitment, information about obstacles that faced, information about the efforts made, and teachers run the curriculum with full responsibility. The conclusion of this research is that the teacher's work commitment has been carried out well. The implications of this research can be used as input in increasing teacher work commitment.

Copyright © 2022 Fransiska Leha, Usman Radiana, Sukmawati

□ Corresponding Author:

Fransiska Leha, Usman Radiana, Sukmawati

Program Studi Magister Administrasi Pendidikan, FKIP Untan, Pontianak

Email: fransiskalehaf2171181033@gmail.com

PENDAHULUAN

Guru sebagai pendidik memiliki tugas pokok yang sangat penting dalam mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran guna mengembangkan potensi peserta didik. Tugas pokok guru adalah: 1) Mendidik. Mendidik adalah mengajak, memotivasi, mendukung, membantu dan menginspirasi orang lain untuk melakukan tindakan positif yang bermanfaat bagi dirinya dan orang lain atau lingkungan. Mendidik lebih menitikberatkan pada kebiasaan dan keteladanan, 2) Mengajar. Mengajar adalah suatu tindakan yang dilakukan oleh guru untuk membantu atau memudahkan siswa melakukan kegiatan belajar, 3) Membimbing. Suatu proses yang dilakukan oleh guru untuk menyampaikan bahan ajar untuk mentransfer ilmu pengetahuan, teknologi dan seni dengan pendekatan tertentu yang sesuai dengan karakter siswa. 4) Mengarahkan. Mengarahkan adalah suatu kegiatan yang dilakukan guru kepada peserta didik agar dapat mengikuti apa yang harus dilakukan agar tujuan dapat tercapai, 5) Melatih. Dalam dunia pendidikan tugas guru adalah melatih siswa terhadap fisik, mental, emosi dan keterampilan atau bakat, 6) Menilai. Tugas guru adalah menilai siswa pada aspek keterampilan, sikap dan pengetahuan. Tujuannya untuk mengukur sejauhmana kompetensi siswa setelah proses belajar mengajar selesai dilaksanakan, dan 7) Mengevaluasi. Mengevaluasi dapat dimaknai sebagai suatu proses yang sistematis untuk menentukan atau membuat keputusan sampai sejauh mana tujuan program telah tercapai.

Sudah sejak lama disadari bahwa sumber daya manusia merupakan faktor pertama dan terutama dalam memajukan pembangunan pendidikan. Dengan pendidikan yang baik maka suatu bangsa akan mampu bersaing dan eksis diantara bangsa-bangsa lain di dunia, sudah banyak contoh bahwa suatu bangsa/negara meskipun dengan sumber daya alam yang terbatas, akan tetapi jika mempunyai sumber daya manusia yang unggul (terdidik, terampil, berdisiplin, tekun, mau bekerja keras dan memiliki nasionalisme tinggi) ternyata berhasil meraih kemajuan yang sangat besar bahkan kadang-kadang membuat negara lain kagum terhadapnya.

Daryanto (2013, p.16) menyatakan bahwa masyarakat modern menganggap kompetensi guru belum lengkap, jika hanya melihat dari keahlian dan keterampilan yang dimiliki, tetapi harus berorientasi terhadap perubahan dan inovasi. Keahlian dan keterampilan tersebut menunjukkan sosok guru yang berbeda, dan memiliki kinerja yang berkualitas. Mowday dalam Sopiah (2008, p.127) bahwa komitmen kerja sebagai istilah lain dari komitmen organisasional. Komitmen setiap orang dalam melaksanakan tugas tidak sama, bahkan terdapat beberapa guru yang melakukan kesalahan dalam mengajar. Kesalahan tersebut seperti mengambil jalan pintas dalam pembelajaran, menunggu siswa berperilaku negatif, disiplin yang berlebihan, merasa paling pintar di dalam kelas, tidak berlaku adil terhadap siswa (diskriminatif) dan malas mengajar.

Komitmen merupakan sebuah kegiatan yang tanggungjawab terhadap pekerjaan. Menurut Sutrisno (2018, p.206) bahwa komitmen merupakan sebuah sikap yang loyalitas pada pekerja terhadap organisasinya, dan juga merupakan suatu proses mengekspresikan perhatian dan partisipasinya terhadap organisasi. Beban tugas yang berat diberikan kepada guru mengakibatkan tidak sempurnanya pekerjaan serta hasil yang tidak dengan baik. Apabila hal tersebut pimpinan sering menegur atau memarahi, sehingga guru akan merasa tertekan.

Komitmen kerja guru adalah tentang keterkaitan antara diri dan tugas yang diembannya sebagai guru dan dapat melahirkan tanggung jawab yang dapat membantu serta membimbing dalam kegiatan pembelajaran. Berkaitan dengan komitmen kerja guru tidak dapat dilepaskan dari istilah loyalitas yang sering diikuti kata komitmen. Keberhasilan seorang guru dalam pekerjaannya lebih ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme juga komitmen terhadap bidang yang ditekuninya.

Komitmen organisasional merupakan dimensi penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Komitmen

organisasional mewakili dan membantu seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Komitmen kerja guru di dalam suatu organisasi sekolah adalah keinginan guru untuk mempertahankan hubungan di dalam organisasi sekolah dan bersedia bekerja keras untuk mencapai tujuan organisasi sekolah dan kualitas pendidikan yang lebih baik.

Dalam Sardiman (2005, p.77) mengemukakan bahwa ada tiga komponen komitmen kerja guru organisasional, yaitu: 1) Komitmen yang efektif, terjadi pada guru yang ingin menjadi bagian dari organisasi di sekolah karena memiliki hubungan emosional, 2) Komitmen yang berkelanjutan, muncul oleh guru yang bertahan di suatu organisasi yang memerlukan bantuan dan keuntungan-keuntungan lain, atau karena guru tersebut tidak menemukan pekerjaan lain, dan 3) Komitmen normatif, timbul dari nilai-nilai dalam diri guru. Guru bertahan menjadi anggota organisasi sekolah karena ada kesadaran terhadap komitmen terhadap organisasi sekolah.

Kanter dalam Sopiah (2008, p.158) juga mengemukakan tiga bentuk komitmen kerja guru organisasional, antara lain: 1) Komitmen berkelanjutan. Yaitu komitmen yang berkaitan dengan dedikasi guru dalam melangsungkan kehidupan organisasi sekolah dan menghasilkan orang yang mau berkorban dan berinvestasi pada organisasi sekolah, 2) Komitmen terpadu, yaitu komitmen guru terhadap organisasi sekolah sebagai konsekuensi hubungan sosial dengan anggota lain di dalam organisasi sekolah. Ini terjadi karena guru meyakini norma-norma yang dianut organisasi merupakan norma-norma yang bermanfaat, dan 3) Komitmen terkontrol, yaitu komitmen guru pada norma organisasi sekolah yang memberikan arah ke arah yang diinginkannya.

Robbins (1999, p.69) menjelaskan tentang komitmen kerja guru terhadap organisasi sekolah merupakan suatu proses berkesinambungan dan merupakan suatu pengalaman individu yang menggabungkan sesuai dengan organisasi sekolah. Komitmen organisasional muncul secara bertahap dalam diri Anda, guru itu sendiri. Berawal dari kebutuhan pribadi terhadap organisasi kemudian beranjak menjadi kebutuhan bersama dan rasa perlu dari para guru terhadap organisasi sekolah. Wursanto (2005, p.15) mengemukakan arti komitmen dari para guru dapat dilihat dari hal-hal, diantaranya: 1) Adanya loyalitas dari para guru terhadap guru lain, 2) adanya loyalitas para guru terhadap sekolah, 3) kesediaan berkorban secara resmi dari para guru baik moril maupun materi demi kemajuan sekolahnya, 4) adanya rasa bangga dari para guru sekolah tersebut mendapatkan nama baik dari masyarakat, dan 5) adanya niat baik (*good will*) dari para guru untuk tetap memelihara nama baik sekolahnya dalam keadaan apapun.

Harapan terkait komitmen kerja guru sesuai dengan yang termuat dalam Undang-undang No. 14 tahun 2005 pasal 7 ayat 1b yang menyebutkan bahwa guru harus memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketaqwaan dan akhlak mulia. Harapan ini berbeda dengan kenyataan pada saat peneliti melakukan observasi awal di lapangan, yang menunjukkan masih terdapat guru yang belum melaksanakan komitmen kerja yang sesuai dengan Undang-undang No. 14 tahun 2005 pasal 7 ayat 1b sehingga membuat penulis tertarik untuk melakukan penelitian terkait komitmen kerja guru.

Keunikan SMA Negeri 1 Seluas yang berada di Jl. Raya Seluas, Seluas, Kecamatan Seluas, Kabupaten Bengkayang ini adalah sekolah ini memiliki banyak prestasi yang telah diraih oleh guru maupun peserta didik. Guru-guru memiliki komitmen yang baik dalam melaksanakan tugas-tugasnya dan melibatkan diri secara aktif dalam upaya-upaya pengembangan sekolah dan program-program sekolah yang sedang berjalan. Sinergi antara kepala sekolah, guru, karyawan sekolah dan komite sekolah yang telah terbina dengan baik, sarana dan prasarana pendidikan yang tersedia cukup memadai, adanya forum kegiatan bersama antar sekolah (MGMP dan MKKS) dan kebijakan pemerintah Kabupaten Bengkayang yang mendukung penyelenggaraan pendidikan yang baik.

Harapan untuk menumbuhkan komitmen seorang guru terhadap pendidikan diantaranya adalah: 1) dengan membuat aturan tertulis antara guru dan pihak sekolah, mempekerjakan guru dengan baik dan tepat, serta mempertahankan komunikasi antara pihak sekolah dan guru, 2) memperjelas serta mengkomunikasikan visi, misi dan tujuan sekolah, 3) melakukan praktik perekrutan guru berdasarkan nilai visi, misi dan tujuan sekolah, dan 4) membangun rasa komunitas berdasarkan nilai tujuan sekolah.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, peneliti memfokuskan penelitian ini pada komitmen kerja guru dalam melaksanakan tugas pokoknya di SMA Negeri 1 Seluas Kecamatan Seluas Kabupaten Bengkayang. Selanjutnya pertanyaan penelitian adalah: 1) Bagaimanakah bentuk komitmen kerja guru di SMA Negeri 1 Kecamatan Seluas Kabupaten Bengkayang?, 2) Bagaimanakah strategi Kepala Sekolah menumbuhkan komitmen kerja guru di SMA Negeri 1 Kecamatan Seluas Kabupaten Bengkayang?, dan 3) Bagaimanakah implikasi komitmen kerja guru di SMA Negeri 1 Kecamatan Seluas Kabupaten Bengkayang?.

Penelitian ini secara umum bertujuan untuk mengetahui komitmen kerja guru di SMA Negeri 1 Seluas Kecamatan Seluas Kabupaten Bengkayang. Adapun tujuan secara khusus penelitian ini untuk: 1) Mendeskripsikan bentuk komitmen kerja guru di SMA Negeri 1 Kecamatan Seluas Kabupaten Bengkayang, 2) Mendeskripsikan strategi menumbuhkan komitmen kerja guru di SMA Negeri 1 Kecamatan Seluas Kabupaten Bengkayang, dan 3) Mendeskripsikan implikasi komitmen kerja guru di SMA Negeri 1 Kecamatan Seluas Kabupaten Bengkayang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, karena peneliti ingin memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian secara alamiah, menyeluruh dan apa adanya dengan menggunakan teknik pengumpulan data secara kolaboratif tentang komitmen kerja guru dalam melaksanakan tugas pokoknya sebagai seorang guru SMA Negeri 1 Kecamatan Seluas, Kabupaten Bengkayang.

Jenis penelitian yang digunakan adalah studi kasus. Menurut Indrawan dan Yaniawati (2014, p.72) studi kasus merupakan kajian dengan memberi batasan yang tegas terhadap suatu objek dan subjek penelitian tertentu, melalui pemusatan perhatian pada suatu kasus secara intensif dan rinci. Dalam studi kasus, kita dapat menggunakan berbagai teknik termasuk wawancara, observasi, dan pemeriksaan dokumen dalam pengumpulan data. Tujuan studi kasus adalah untuk mengembangkan pengetahuan yang mendalam mengenai objek yang diteliti.

Dalam penelitian kualitatif ini, instrumen penelitian adalah peneliti sendiri, oleh karena itu peneliti harus terjun langsung untuk memperoleh data dengan mendatangi subyek dan meluangkan waktunya untuk melakukan aktivitas yang diperlukan dimanapun subyek itu berada, menilai kualitas data serta menafsirkannya sekaligus membuat kesimpulan atas temuannya.

Untuk memperoleh data yang akurat, peneliti membutuhkan beberapa kali wawancara dengan kepala sekolah, wakil kepala sekolah bidang kurikulum, dan guru dengan dibantu pedoman wawancara yang telah disiapkan, dilengkapi dengan alat perekam. Hasil wawancara tersebut selanjutnya akan diketik dalam bentuk transkrip dan di *cross-check* kepada sumber data untuk memastikan maksud isi jawaban saat wawancara. Peneliti juga aktif secara langsung melakukan observasi ke tempat kerja kepala sekolah, wakil kepala sekolah bidang kurikulum, dan guru mengenai komitmen kerja guru SMA Negeri 1 Kecamatan Seluas, Kabupaten Bengkayang.

Lokasi penelitian di SMA Negeri 1 Kecamatan Seluas Kabupaten Bengkayang berada di Jl. Raya Seluas, Seluas, Kecamatan Seluas, Kabupaten Bengkayang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian melalui wawancara, observasi, dan studi dokumen. Sebagai instrumen pengumpulan data, peneliti akan berusaha semaksimal mungkin untuk menggali informasi yang berkaitan tentang komitmen kerja di SMA Negeri 1

Seluas. Peneliti akan menyiapkan kisi-kisi instrumen penelitian, pedoman wawancara, pedoman observasi dan pedoman dokumentasi yang telah peneliti susun berdasarkan teori para ahli dan telah dikonsultasikan kepada para dosen pembimbing.

Dalam hal analisis data, Bogdan sebagaimana dikutip dalam Sugiyono (2019, p.435) menyatakan bahwa “*Data analysis is the process of systematically searching and arranging the interview transcripts, field notes, and other materials that you accumulate to increase your own understanding of them and to enable you to present what you have discovered to others*”. ada tiga jenis kegiatan analisis dan kegiatan pengumpulan data yang merupakan model interaktif, yaitu meliputi kegiatan reduksi data (*data reduction*), penyajian data (*data display*), dan penarikan kesimpulan (*conclusion drawing/verification*). Pengecekan keabsahan data dalam penelitian ini meliputi uji *credibility* (validitas internal), uji *transferability* (validitas eksternal), uji *dependability* (reliabilitas), dan uji *confirmability* (obyektivitas).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil penelitian mengenai komitmen kerja guru SMA Negeri 1 Seluas Kecamatan Seluas Kabupaten Bengkayang, diuraikan sebagai berikut:

Bentuk Komitmen Kerja Guru SMA Negeri 1 Seluas

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Sekolah, Wakil Kepala Sekolah Bidang Kurikulum, dan Guru diketahui bahwa guru-guru di SMA Negeri 1 Seluas terlibat dalam kegiatan sekolah, keterlibatan ini dalam bentuk Tim, kepanitiaan kegiatan, peserta, dan lain sebagainya. Guru juga sangat terbuka dengan kritikan yang membangun terhadapnya. Penyampaian kritik atau saran ini menyesuaikan dengan situasi dan kondisi. Penting sekali untuk tidak mengkritik secara terbuka, lebih baik face to face dalam memberikan kritik yang membangun agar guru tersebut tidak tersinggung dan hubungan antar sesama guru tetap harmonis.

Guru-guru di SMA Negeri 1 Seluas mampu untuk saling berkerjasama dengan rekan sejawat. Kerjasama ini sudah terjalin sejak lama, baik antara guru PNS dan guru Honorer, guru yang sudah lama mengabdikan di sekolah ini maupun yang baru bertugas. Kerjasama ini terjalin dari pembagian tugas guru dalam mengajar dan tugas tambahan, kepanitiaan atau kegiatan sekolah, administrasi pembelajaran, evaluasi penilaian, dan lain sebagainya.

Kepedulian terhadap perkembangan sekolah juga dimiliki oleh guru-guru SMA Negeri 1 Seluas. Hal ini dapat dilihat dari semangat guru dalam melaksanakan pembelajaran di kelas maupun luar kelas, melaksanakan kegiatan-kegiatan yang mendukung visi dan misi atau pun tujuan sekolah. Dalam akreditasi sekolah, guru-guru sangat kompak dalam bekerja agar sekolah ini mendapatkan akreditasi A, dan akhirnya atas kerjasama dan kerjakeras tersebut, sekolah ini mendapatkan akreditasi A.

Selanjutnya, guru-guru di SMA Negeri 1 Seluas memiliki pengalaman mengajar yang berbeda-beda. Ada guru yang sudah lama mengabdikan dan ada juga yang baru bertugas. Selama mengajar guru-guru mengalami suka dan dukanya dalam mendidik anak bangsa. Guru yang memiliki pengalaman atau ilmu senang untuk berbagi atau sharing dengan rekan sejawatnya. Guru yang mendapatkan ilmu tersebut dengan senang hati menerimanya untuk diterapkan dalam pembelajaran ataupun untuk perbaikan kedepannya. Guru-guru di sekolah ini memiliki karakter yang berbeda-beda dan cara mengajar yang berbeda-beda pula, ada yang senang menggunakan media pembelajaran atau alat peraga, ada yang senang mengajar di luar kelas, dan lain sebagainya.

Di SMA Negeri 1 Seluas ini, guru-guru berkomitmen untuk menaati peraturan yang telah dibuat bersama. Misalnya hadir sesuai jam kerja, jika ada halangan atau izin memberitahukannya kepada Kepala Sekolah. Pada prinsipnya peraturan sekolah dibuat untuk kebaikan bersama, untuk kemajuan sekolah, dan untuk kebaikan siswa/i SMA

Negeri 1 Seluas.

Loyalitas guru di sekolah ini sangat baik, hal ini dapat diketahui dari jumlah guru yang mengajukan mutasi ke sekolah lain selama kepemimpinan Kepala Sekolah sekarang belum ada. Guru-guru menjadikan SMA Negeri 1 Seluas sebagai rumah kedua dan merasa senang dengan lingkungan kerja membuat guru betah untuk bekerja di sekolah ini. Sekolah yang mampu mengakomodir kebutuhan jam mengajar guru terutama untuk guru yang sertifikasi membuat guru loyal terhadap sekolah ini. Selama kebutuhan guru terpenuhi di sekolah ini, lingkungan kerja yang mendukung, rekan sejawat yang berhubungan harmonis, membuat guru tetap loyal terhadap SMA Negeri 1 Seluas. Menjadi guru adalah pilihan sepanjang karir bagi guru SMA Negeri 1 Seluas.

Strategi Menumbuhkan Komitmen Kerja Guru SMA Negeri 1 Seluas

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Sekolah, Wakil Kepala Sekolah Bidang Kurikulum, dan Guru diketahui bahwa SMA Negeri 1 Seluas memiliki struktur organisasi dimulai dari kepala sekolah sampai tugas tambahan yang ada di sekolah. Penempatan seseorang dalam struktur organisasi di sekolah berdasarkan pertimbangan kemampuan dari guru-guru dan kebutuhan guru dan sekolah. Ada guru sertifikasi yang kekurangan jam diberi tugas tambahan yang setara dengan 12 jam pelajaran.

SMA Negeri 1 Seluas memiliki program kerja yang tercantum dalam Rencana Kerja dan Anggaran Sekolah (RKAS). Program kerja ini dibuat berdasarkan evaluasi pada tahun sebelumnya, yang selanjutnya dibentuk Tim Pengembang Sekolah bersama seluruh warga sekolah untuk merumuskan program kerja selama 1 tahun mendatang.

Deskripsi tugas pokok dan fungsi dimiliki oleh SMA Negeri 1 Seluas yang tercantum dalam Surat Keputusan (SK) pembagian tugas. Tugas pokok dan fungsi penting dipahami guru agar guru-guru tahu apa yang seharusnya dikerjakan, tidak terjadi tumpang tindih pekerjaan, dan dapat melaksanakan tugasnya dengan lebih terarah.

Komitmen guru dibangun dari dalam diri guru dan dipengaruhi oleh faktor luar. Komitmen guru dibangun dari ketika seorang guru mengabdikan dirinya sebagai pendidik. Ketika seorang guru telah terpanggil menjadi seorang guru maka lebih mudah untuk menumbuhkan komitmen guru tersebut. Kemudian, faktor luar sangat berpengaruh, guru yang mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan sekolah, dengan rekan sejawat akan mampu untuk menumbuhkan komitmen dalam dirinya. Menumbuhkan komitmen ini perlu teman, guru akan mampu survive di lingkungan kerjanya jika rekan sejawatnya memiliki komitmen yang sama juga terhadap kerjanya.

SMA Negeri 1 Seluas melibatkan seluruh warga sekolah untuk menumbuhkan komitmen guru ini. Hal ini membuat guru-guru memiliki kepercayaan yang baik terhadap kebijakan sekolah karena kebijakan sekolah ini dirumuskan secara bersama-sama.

Implikasi Komitmen Kerja Guru SMA Negeri 1 Seluas

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Sekolah, Wakil Kepala Sekolah Bidang Kurikulum, dan Guru diketahui bahwa adanya komitmen dari guru memiliki dampak dapat meningkatkan kinerja dan mendorong guru untuk aktif terlibat dalam masalah penting yang muncul di SMA Negeri 1 Seluas. Dengan adanya komitmen yang kuat dapat membuat guru semakin betah di SMA Negeri 1 Seluas. Guru-guru memiliki hubungan yang baik terhadap rekan sejawatnya, tidak ada konflik yang muncul terkait dengan pekerjaan di sekolah.

Kendala yang dihadapi dalam penerapan komitmen kerja guru di SMA Negeri 1 Seluas diantaranya: 1) ada guru yang lebih senang dalam kesendirian artinya asyik dengan pekerjaannya, 2) guru jenuh dengan rutinitas pekerjaan yang sama dari waktu ke waktu, 3) guru baru yang belum banyak memiliki pengalaman dalam melakukan kegiatan pengajaran di kelas, 4) beban tugas atau pekerjaan guru yang sulit, 5) beban

administrasi guru yang banyak, dan 6) ketidakpastian status guru, seperti guru PNS yang belum sertifikasi atau guru Honorer yang belum menjadi guru CPNS.

Upaya yang dilakukan untuk mengatasi kendala yang dihadapi diantaranya: 1) Kepala sekolah dan guru-guru saling memberikan motivasi, 2) melakukan pergantian kelas mengajar dan tugas tambahan dalam rentang waktu tertentu, 3) sharing atau berbagi pengalaman kepada guru baru sehingga cepat beradaptasi dengan lingkungan sekolah, 4) memberikan amanah kepada guru sekolah dengan kemampuannya, 5) memberikan waktu khusus kepada guru untuk dapat menyelesaikan pekerjaan administrasi dan dilakukan secara bersama-sama agar pekerjaan tersebut menjadi lebih mudah, dan 6) memberikan dukungan penuh kepada guru yang belum sertifikasi agar nantinya dapat menerima sertifikasi guru dan memberikan honor yang layak kepada guru Honorer.

Pembahasan

Paparan data hasil penelitian sebagaimana diuraikan di atas telah memberikan gambaran yang cukup bagi peneliti untuk menyampaikan pandangan orisinal dalam bentuk ulasan dengan tetap bersandar pada kerangka teori dan pandangan empirik serta mengkaji dampak dari komitmen kerja guru SMA Negeri 1 Seluas Kecamatan Seluas Kabupaten Bengkayang dengan batasan rumusan pertanyaan dan tujuan penelitian sebagaimana dikemukakan pada bab pendahuluan.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa guru-guru di SMA Negeri 1 Seluas telah melaksanakan komitmen afektif, yaitu guru terlibat dalam kegiatan sekolah, guru menerima kritikan yang membangun terhadap dirinya, dan guru bekerjasama dengan rekan sejawat.

Peneliti berpendapat bahwa komitmen guru sebagai ketertarikan seorang guru secara psikologis dengan profesi mengajar, asosiasi profesional, sekolah, rekan kerja (kolega), orang tua, dan siswa. Seorang guru bersedia terlibat atau bersedia untuk mengerahkan usaha atas nama sekolah, dengan menerima nilai-nilai dan tujuan sekolah. Sudah menjadi sebuah komitmen bahwa guru harus memiliki kemampuan menerima kritikan yang membangun terhadap dirinya dan mampu bekerjasama dengan rekan sejawatnya.

Guru-guru di SMA Negeri 1 Seluas telah melaksanakan komitmen normatif, yaitu kepedulian terhadap perkembangan sekolah dan pengalaman yang didapat guru selama bekerja di sekolah. Hal ini sejalan dengan pendapat Armstrong (2010, p.34) yang menyebutkan bahwa komitmen sebagai kecintaan dan kesetiaan yang terdiri dari: 1) penyatuan dengan tujuan dan nilai-nilai perusahaan, 2) keinginan untuk tetap bersama/berada dalam organisasi, dan (3) kesediaan untuk bekerja keras atas nama organisasi.

Peneliti berpendapat bahwa guru yang berkomitmen melibatkan diri dengan nilai-nilai, tujuan sekolah dan kesediaan untuk memberikan usaha yang sungguh-sungguh terhadap kemajuan sekolah serta mempunyai keinginan yang kuat untuk terus berkhidmat di sekolah tersebut. Komitmen dalam diri guru akan mengarahkan tenaga, waktu, materi dan pikirannya untuk perkembangan sekolah.

Guru-guru di SMA Negeri 1 Seluas telah melaksanakan komitmen berkelanjutan, yaitu kepatuhan guru terhadap aturan sekolah, loyalitas guru terhadap sekolah, dan menjadi guru merupakan pilihan sepanjang karir. Hal ini sejalan dengan pendapat Luthans dalam Wibowo (2015, p.188) yang mendefinisikan komitmen sebagai: 1) sebuah keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu, 2) keinginan untuk mendesak usaha pada tingkat atas nama organisasi, dan 3) keyakinan yang pasti dalam hal tertentu dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi. Dengan kata lain komitmen merupakan sikap yang mencerminkan loyalitas guru pada sekolah. Pendapat lain dikemukakan oleh Armstrong (2010, p.34) yang menyebutkan bahwa komitmen sebagai kecintaan dan kesetiaan yang terdiri dari: 1) penyatuan dengan

tujuan dan nilai-nilai perusahaan, 2) keinginan untuk tetap bersama/berada dalam organisasi, dan (3) kesediaan untuk bekerja keras atas nama organisasi.

Peneliti berpendapat bahwa bahwa komitmen mencakup tiga dimensi utama yaitu identifikasi dengan tujuan yang akan dicapai oleh sekolah, perasaan guru atas keterlibatannya dalam tugas-tugas yang harus diemban dalam organisasi, serta perasaan guru atas loyalitas terhadap sekolah. Maka komitmen dapat digunakan sebagai prediktor penting bagi sekolah untuk dapat melihat apakah seorang guru akan dapat bertahan lama dalam sekolah atau hanya akan berubah sementara, untuk selanjutnya akan pindah ke sekolah lain. Komitmen merupakan suatu kondisi dimana para guru dari sebuah sekolah memberikan upaya, kemampuan, dan loyalitas mereka kepada sekolah dengan harapan akan memperoleh kepuasan dari sekolah karena menjadi guru merupakan pilihan sepanjang karir.

Dengan demikian, maka bentuk komitmen guru SMA Negeri 1 Seluas, yaitu: 1) komitmen afektif yang terdiri dari keterlibatan guru dalam kegiatan sekolah, tanggapan guru terhadap kritikan yang sifatnya membangun, dan kerjasama guru dengan rekan sejawat, 2) komitmen normatif yang terdiri dari kepedulian terhadap perkembangan sekolah dan pengalaman yang didapat guru selama bekerja di sekolah, dan 3) komitmen berkelanjutan yang terdiri dari kepatuhan guru terhadap aturan sekolah, loyalitas guru terhadap sekolah, dan menjadi guru merupakan pilihan sepanjang karir.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa SMA Negeri 1 Seluas memiliki struktur organisasi dimulai dari kepala sekolah sampai tugas tambahan yang ada di sekolah. Penempatan seseorang dalam struktur organisasi di sekolah berdasarkan pertimbangan kemampuan dari guru-guru dan kebutuhan guru dan sekolah. Selanjutnya SMA Negeri 1 Seluas memiliki program kerja yang tercantum dalam Rencana Kerja dan Anggaran Sekolah (RKAS). Program kerja ini dibuat berdasarkan evaluasi pada tahun sebelumnya, yang selanjutnya dibentuk Tim Pengembang Sekolah bersama seluruh warga sekolah untuk merumuskan program kerja selama 1 tahun mendatang.

SMA Negeri 1 Seluas memiliki deskripsi tugas pokok dan fungsi yang tercantum dalam Surat Keputusan (SK) pembagian tugas. Tugas pokok dan fungsi penting dipahami guru agar guru-guru tahu apa yang seharusnya dikerjakan, tidak terjadi tumpang tindih pekerjaan, dan dapat melaksanakan tugasnya dengan lebih terarah.

Peneliti berpendapat bahwa penempatan seseorang dalam struktur organisasi di sekolah berdasarkan pertimbangan kemampuan dari guru-guru penting bagi sekolah dalam proses pengelompokan orang atau sumber daya, penyusunan struktur, pengaturan, untuk membagi tugas, peran dan wewenang, serta mengkoordinasikan aktivitas untuk mencapai tujuan sekolah. Hal ini dilakukan untuk mengatur tugas, wewenang dan tanggung jawab setiap guru dalam melakukan pekerjaannya. Pada proses ini, struktur organisasi berfungsi memudahkan setiap pembagian tugas dan melatih tanggung jawab setiap pekerjaan yang diberikan kepada guru agar setiap pekerjaan harus jelas siapa yang mengerjakan, kapan dikerjakan, dan kapan harus selesai.

SMA Negeri 1 Seluas melibatkan semua warga sekolah dalam menumbuhkan komitmen guru. Guru-guru saling membantu rekan sejawat yang mengalami kesulitan dalam menjalankan tugasnya untuk peningkatan kompetensi guru. Hal ini sejalan dengan pendapat Wursanto (2005, p.15) mengemukakan bahwa rasa memiliki dari para guru dapat dilihat dalam hal-hal berikut: 1) adanya loyalitas dari para guru terhadap guru lainnya, 2) adanya loyalitas para guru terhadap sekolah, 3) kesediaan berkorban secara ikhlas dari para guru baik moril maupun material demi kemajuan sekolahnya, 4) adanya rasa bangga dari para guru apabila sekolah tersebut mendapat nama baik dari masyarakat, dan 5) adanya niat baik (*good will*) dari para guru untuk tetap menjaga nama baik sekolahnya dalam keadaan apapun.

Dengan demikian, maka strategi menumbuhkan komitmen kerja guru SMA Negeri 1 Seluas dapat dilakukan melalui: 1) berkomitmen pada nilai utama manusia, 2) memperjelas dan mengkomunikasikan misi organisasi, 3) menjamin keadilan organisasi,

4) menciptakan rasa komunitas, dan 5) mendukung perkembangan guru.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa adanya komitmen dari guru memiliki dampak dapat meningkatkan kinerja dan mendorong guru untuk aktif terlibat dalam masalah penting yang muncul di SMA Negeri 1 Seluas. Dengan adanya komitmen yang kuat dapat membuat guru semakin betah di SMA Negeri 1 Seluas. Guru-guru memiliki hubungan yang baik terhadap rekan sejawatnya, tidak ada konflik yang muncul terkait dengan pekerjaan di sekolah, dan guru menjalankan kurikulum dengan tanggungjawab.

Hal ini sejalan dengan pendapat Sopiah (2008, p.155) yang menjelaskan bahwa komitmen organisasi merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Komitmen organisasi adalah keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasinya. Pendapat lain dikemukakan Meyer & Herscovitch dalam Aaron Cohen (2003, p.11) yang menyatakan komitmen adalah kekuatan yang mengikat individu untuk suatu tindakan yang relevan dengan satu atau lebih target.

Peneliti berpendapat bahwa seorang guru pengajar sejati harus memiliki komitmen yang kuat, hubungan yang baik terhadap rekan sejawatnya, tidak ada konflik yang muncul terkait dengan pekerjaan di sekolah, pengetahuan dan keterampilan teknis, memiliki nilai-nilai bersama, konsekuensi tanggungjawabnya, memiliki pemikiran terbuka dan mengenal keanekaragaman dalam pengadaan kesempatan pendidikan yang setara.

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh informasi kendala yang dihadapi dalam penerapan komitmen kerja guru di SMA Negeri 1 Seluas diantaranya: 1) ada guru yang lebih senang dalam kesendirian artinya asyik dengan pekerjaannya, 2) guru jenuh dengan rutinitas pekerjaan yang sama dari waktu ke waktu, 3) guru baru yang belum banyak memiliki pengalaman dalam melakukan kegiatan pengajaran di kelas, 4) beban tugas atau pekerjaan guru yang sulit, 5) beban administrasi guru yang banyak, dan 6) ketidakpastian status guru, seperti guru PNS yang belum sertifikasi atau guru Honorer yang belum menjadi guru CPNS.

Upaya yang dilakukan untuk mengatasi kendala yang dihadapi diantaranya: 1) Kepala sekolah dan guru-guru saling memberikan motivasi, 2) melakukan pergantian kelas mengajar dan tugas tambahan dalam rentang waktu tertentu, 3) sharing atau berbagi pengalaman kepada guru baru sehingga cepat beradaptasi dengan lingkungan sekolah, 4) memberikan amanah kepada guru sekolah dengan kemampuannya, 5) memberikan waktu khusus kepada guru untuk dapat menyelesaikan pekerjaan administrasi dan dilakukan secara bersama-sama agar pekerjaan tersebut menjadi lebih mudah, dan 6) memberikan dukungan penuh kepada guru yang belum sertifikasi agar nantinya dapat menerima sertifikasi guru dan memberikan honor yang layak kepada guru Honorer.

Dengan demikian, maka implikasi komitmen kerja guru, diantaranya: 1) dampak komitmen guru, 2) informasi tentang kendala-kendala yang dihadapi, 3) informasi tentang upaya-upaya yang dilakukan untuk mengatasi kendala yang dihadapi, dan 4) guru menjalankan kurikulum dengan penuh tanggung jawab.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dikemukakan tentang komitmen kerja guru SMA Negeri 1 Seluas Kecamatan Seluas Kabupaten Bengkayang, dapat disimpulkan sebagai berikut: 1) bentuk komitmen guru SMA Negeri 1 Seluas, diantaranya: 1) komitmen afektif terdiri dari; guru terlibat dalam kegiatan sekolah, guru menerima dengan senang hati kritikan yang sifatnya membangun dan guru saling bekerjasama dengan rekan sejawat, komitmen normatif yang terdiri dari guru peduli terhadap perkembangan sekolah, dan komitmen berkelanjutan yang terdiri dari guru patuh terhadap aturan sekolah, guru loyal terhadap sekolah, dan guru siap menjadi guru

sepanjang karirnya, 2) strategi menumbuhkan komitmen kerja guru SMA Negeri 1 Seluas dapat dilakukan melalui; menyusun struktur organisasi berdasarkan kemampuan guru, menyusun program kerja yang dilengkapi dengan deskripsi tugas pokok dan fungsi guru, melibatkan seluruh warga sekolah dalam menumbuhkan komitmen guru, membantu rekan sejawat yang mengalami kesulitan dalam menjalankan tugasnya, dan meningkatkan kompetensi guru, dan 3) implikasi komitmen kerja guru, diantaranya dapat meningkatkan kinerja guru di SMA Negeri 1 Seluas.

Saran

Berdasarkan uraian hasil penelitian dan pembahasan di atas maka peneliti menyampaikan beberapa saran sebagai berikut: 1) pada aspek bentuk komitmen kerja guru hendaknya guru mempunyai keinginan dan komitmen untuk meningkatkan kualifikasi pendidikannya ke jenjang S2 agar guru bisa memberikan sesuatu kepada peserta didik karena dengan meningkatkan kualifikasi guru akan mendapatkan wawasan dan ilmu pengetahuan yang akan di berikan kepada peserta didik, 2) pada aspek strategi kepala sekolah dalam menumbuhkan komitmen kerja guru diharapkan kepala sekolah mengadakan pelatihan-pelatihan, seminar ataupun *workshop* agar guru bisa mendapatkan ilmu yang lebih luas lagi yang bisa di terapkan di lingkungan sekolah., dan 3) pada aspek implikasi komitmen kerja guru SMA Negeri 1 Seluas diharapkan kepala sekolah memotivasi guru di SMA Negeri 1 Seluas untuk dapat mengatasi permasalahan yang bisa mempengaruhi komitmen guru dalam meningkatkan kompetensi profesionalnya. Sebaiknya guru-guru dapat menginovasi pembelajaran, senantiasa melakukan pembelajaran yang bervariasi sehingga tidak menimbulkan kebosanan bagi siswa, dan dapat melakukan pembelajaran sesuai dengan yang sedang di galakkan yaitu pembelajaran aktif, kreatif, efektif dan menyenangkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M. (2010). *Managing people a practical guide for line managers*. London: Kongan Page Limited 120 Pentoville Road.
- Cohen, A. (2003). *Multiple commitments in the workplace an integrative approach*. London: Lawrence Erlbaum Associates. Publishers.
- Daryanto. (2013). *Standar kompetensi dan penilaian kinerja guru profesional*. Yogyakarta: Gava Media.
- Indrawan, R., & Yaniawati, R. P. (2014). *Metodologi penelitian, kuantitatif, kualitatif, dan campuran untuk manajemen, pembangunan, dan pendidikan*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Robbins. (1999). *Organization behaviour: Concept, controversies, aplications, seventh edition*. New Jersey: Prentice Hall Inc.
- Sardiman. (2005). *Interaksi dan motivasi belajar mengajar*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sopiah. (2008). *Perilaku organisasi*. Yogyakarta: C.V. Andi Offset.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian pendidikan (kuantitatif, kualitatif, kombinasi, r&d dan penelitian pendidikan)*. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, E. (2018). *Budaya organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group.

Undang-undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 Tentang Sistem Guru dan Dosen.

Wibowo. (2015). *Perilaku dalam organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Wursanto. (2005). *Dasar-dasar ilmu organisasi*. Yogyakarta: Andi.