

GAMBARAN KOMITMEN PROFESI GURU SEKOLAH X

Maria Dwi Yanika Hesti Nugraha

ABSTRACT

Century 21 is known as the knowledge century, an era by setting a particular specification for the human resources that give great influence to the world of education. At a school organization, people or human resources is an important element, in this case is the teacher. Competency of teachers will be increased according to increase teachers' commitment to the profession. Therefore, it is important as an educational institution (school organization) to be able to create the conditions of school organization that is able to strengthen the commitment of the teaching profession.

Commitment of the teaching profession was measured using a questionnaire adopted from Situmorang (2000) based on the characteristics of the professional commitment of teachers in the opinion of Meyer and Allen (in Steers, 1985). Subjects in this study were from the population of teachers in school X. The sample in this study are the organization of kindergarten teachers, elementary and junior high, East Jakarta, as many as 84 teachers. These results indicate that the picture of affective commitment to the profession is very high.

Keywords : commitment, komitmen profesi, teacher

A. LATAR BELAKANG

Pada suatu organisasi sekolah, orang atau sumber daya manusia merupakan unsur penting. Sumber daya manusia merupakan kunci keberhasilan dalam organisasi sekolah, karenanya haruslah mendapat perhatian utama dalam persiapan menghadapi kemajuan perkembangan pendidikan yang semakin pesat. Sumber daya manusia merupakan pondasi penting untuk beroperasinya suatu organisasi sekolah. Manusia sebagai tenaga kerja di suatu organisasi sekolah memegang peranan penting yang tidak bisa diabaikan begitu saja. Manusia merupakan salah satu faktor yang memiliki peranan yang sangat penting bagi keberhasilan suatu pekerjaan. Dalam hal ini, manusia yang berperan penting dalam suatu orang sekolah salah satunya adalah guru.

Kondisi ini menuntut setiap organisasi sekolah yang bergerak di bidang pendidikan untuk dapat mengikuti dan memenuhi kemajuan perkembangan

pendidikan tersebut. Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah dengan mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia secara tepat dan optimal.

Guru selain sebagai tenaga kependidikan juga berkedudukan sebagai tenaga fungsional. Guru sebagai tenaga kependidikan bertugas menyelenggarakan kegiatan mengajar, membimbing dan mendidik, dengan salah satu tugas utamanya adalah mengajar peserta didik. Sedangkan sebagai tenaga fungsional, berarti guru harus melaksanakan fungsi keahliannya secara mandiri (Depdikbud, 1997).

Idealnya guru dapat melaksanakan tugas utama sesuai dengan target yang ditentukan, berinteraksi dengan masyarakat sekolah sesuai dengan posisi masing-masing dan memiliki kemampuan mewujudkan kinerja yang dapat menunjukkan fungsi dan peranannya secara optimal. Perwujudan tersebut tercermin melalui keunggulannya dalam mengajar, pencapaian target kurikulum, murid berprestasi, hubungan dengan siswa, hubungan sesama guru, pihak lain, sikap dan keterampilan profesionalnya (Hasan, 2003).

Komitmen terhadap profesi dapat memiliki keterkaitan langsung dengan unjuk kerja yang diharapkan. Komitmen terhadap profesi yang tinggi bersinggungan dengan rendahnya pindah kerja, kelambanan dalam bekerja dapat dikurangi, rendahnya tingkat mangkir kerja dan meningkatkan kepuasan kerja. Menurut Porter dan Steers (dalam Muawanah, 2000) sejauhmana seseorang memiliki komitmen untuk tetap tinggal atau mengundurkan diri dari pekerjaan yang dilakukan, banyak disebabkan oleh faktor-faktor pribadi pekerjaan (umur, masa jabatan, kepribadian, minat terhadap profesi), faktor-faktor kandungan tugas (seperti berulang tidaknya tugas, kejelasan peran), faktor-faktor lingkungan kerja yang langsung (gaya penyeliaan, pola interaksi antar anggota kelompok, hubungan dengan pimpinan, suasana kerja) dan faktor-faktor organisasi secara keseluruhan (imbalan atau gaji, dan promosi).

Jelas sesuai dengan penjelasan diatas, maka komitmen yang tinggi pada profesi guru disebabkan oleh minat terhadap profesi yang besar, interaksi antar anggota organisasi sekolah baik hubungan yang baik dengan kepala sekolah, imbalan atau gaji yang memadai, memperoleh kesempatan mengembangkan potensi dan diri yang luas. Semua itu dapat mengurangi keluarnya guru dari

pekerjaan, semangat guru meningkat, tidak ada kemangkiran kerja dan sebagainya.

Berdasarkan penjabaran diatas, dalam upaya meningkatkan komitmen profesi guru, maka peneliti ingin mengetahui gambaran komitmen profesi guru pada sekolah X.

B. TUJUAN PENELITIAN

Secara umum tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran komitmen profesi guru X.

C. TEORI

1. Komitmen Profesi Guru

Glickman (dalam Sahertian & Sahertian, 1990) mendefinisikan komitmen adalah kecenderungan untuk merasa terlibat aktif dengan penuh tanggung jawab, yang maknanya lebih luas dari kepedulian sebab didalamnya termasuk waktu dan usaha. Porter dan Smith (dalam Steers, 1985) menerangkan bahwa komitmen merupakan kekuatan relatif dari identifikasi seseorang terhadap pekerjaan, dan keterlibatannya dalam mencapai tujuan. Komitmen ditunjukkan dengan sikap penerimaan, keyakinan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan pekerjaan, serta dorongan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaannya.

Profesi erat kaitannya dengan jabatan atau pekerjaan tertentu yang dengan sendirinya menuntut keahlian, pengetahuan dan ketrampilan tertentu pula. Dalam pengertian profesi telah tersirat adanya suatu keharusan kompetensi agar profesi itu berfungsi dengan sebaik-baiknya. Kompetensi itu sendiri sangat diperlukan untuk melaksanakan fungsi profesi (Tamburaka, 1995).

Komitmen profesi menurut Aranya dan Terris (Muawanah, 2000) didefinisikan sebagai tingkat identifikasi dan keterlibatan seseorang dengan profesinya. Menurut Blau (1989), komitmen profesi didefinisikan sebagai sikap seseorang terhadap pekerjaannya atau profesinya. Menurut Sorensen dan Sorensen (dalam Hanafiah & Rahman, 2002), bisa didefinisikan dalam berbagai cara, yaitu suatu identifikasi seseorang dan keterlibatannya pada pekerjaannya,

komitmen dan dedikasi terhadap pekerjaannya, dan menerima sepenuhnya etika dan tujuan dari pekerjaan yang dilakukannya.

Berdasarkan uraian tersebut maka komitmen profesi guru adalah suatu cara seseorang memandang pekerjaannya, tumbuh keyakinan untuk mempertahankan profesi guru yang dijalankannya.

2. Komponen Komitmen Profesi Guru

Komponen komitmen profesi menurut Meyer dan Allen (dalam Steers, 1985) terdiri dari tiga komponen yaitu *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*.

- a. Komitmen afektif (*affective commitment*) merupakan komitmen yang tumbuh karena adanya keterikatan emosional antara seseorang dengan organisasi kerja dan pekerjaannya. Artinya keputusan seseorang untuk tetap bergabung dengan organisasi kerja dan bertahan pada profesinya didasari oleh keinginan seseorang itu sendiri.
- b. Komitmen kontinuan (*continuance commitment*) merupakan komitmen yang terjadi karena adanya ketergantungan terhadap aktivitas-aktivitas yang telah dilakukan di masa lalu yang tidak dapat ditinggalkan begitu saja.
- c. Komitmen normatif (*normative commitment*). Didefinisikan oleh Meyer dan Allen bahwa seseorang merasa memiliki kewajiban untuk tetap menjadi anggota dalam keprofesiannya. Seseorang yang memiliki taraf komitmen normatif tinggi merasa bahwa mereka seharusnya atau sepatutnya (*ought to*) tetap tinggal dengan organisasi dan melakukan pekerjaannya.

3. Guru

Mengacu pada UU Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, guru disebut juga sebagai tenaga kependidikan, hal ini dinyatakan secara rinci pada BAB I Pasal 1 ayat 5 yaitu bahwa yang dimaksud dengan tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang bertugas membimbing, mengajar, dan atau melatih peserta didik. Tenaga pengajar merupakan tenaga pendidik yang khusus diangkat dengan tugas untuk mengajar, yang pada jenjang

pendidikan dasar dan menengah disebut guru dan pada jenjang pendidikan tinggi disebut dosen (Depdikbud, 2003).

4. Gambaran Komitmen Profesi Guru

Komitmen terhadap profesi pada guru, sangat penting dalam menentukan keberhasilan guru mengemban tugasnya sebagai pengajar dan pendidik. Menurut Wijaya (dalam Heru Basuki, 2003) guru sebagai pengajar adalah penyaji ilmu.

Tumbuhnya komitmen profesi pada guru terkait dengan terpenuhi tidaknya kebutuhan-kebutuhan guru seperti pengharapan memperoleh perlakuan wajar dan adil sesuai dengan hak dan martabatnya, hak-haknya sebagai insan pendidikan berupa kesejahteraan pribadi, kesempatan berkembang, kondisi kerja yang baik dan kepastian jenjang karir (Hasan, 2003). Pemenuhan kebutuhan yang lebih tinggi tersebut berdampak pada meningkatnya komitmen profesi guru.

Komitmen profesi guru pada keadaan peran ditunjukkan oleh lamanya seseorang bekerja dalam suatu organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lama kerja berkorelasi positif dengan komitmen terhadap profesinya. Semakin banyak masa kerja dalam suatu profesi maka diikuti dengan semakin tingginya komitmen karyawan terhadap profesi kerja tersebut. Hal ini dapat terjadi karena semakin lama bekerja cenderung memiliki harapan yang semakin realistis berkaitan dengan pekerjaannya. Selain itu dengan bertambahnya masa kerja maka karyawan juga lebih mudah beradaptasi dengan lingkungan dan situasi kerja didalam organisasi tersebut (Purwanto, 2000).

Apabila organisasi sekolah tertutup maka hubungan antara guru dan kepala sekolah terlihat tidak harmonis dan seperti hubungan kerja yang terpaksa. Kepala sekolah menekankan pada hal-hal kecil yang rutin dan sibuk dengan hal-hal yang dirasa guru tidak perlu sehingga guru-guru memberikan reaksi yang minimal serta menunjukkan sikap kerja yang rendah. Pengawasan dari kepala sekolah yang tertutup, terlalu formal sehingga terlihat kaku, membuat merosotnya tenggang rasa terhadap para guru, dan hal ini menjadikan guru enggan dan tidak bersedia menunjukkan contoh pribadi yang dinamis kepada anak didiknya. Situasi dan iklim yang terjadi didalam organisasi yang tertutup menjadi tidak murni dan dibuat-buat. Guru dan kepala sekolah tidak berinteraksi dengan baik

saling bersembunyi satu sama lain dan hal ini membuat iklim organisasi sekolah menjadi tidak nyaman. Ketidaknyamanan ini membuat para guru menjadi tidak senang melakukan tugasnya dan kualitas pengajaran menjadi buruk, semangat kerja dan keinginan mengembangkan kualitas dirinya menjadi sangat rendah. Hal tersebut dapat mempengaruhi komitmen seorang guru terhadap profesi yang dijalankannya.

D. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif menggunakan teknik pengumpulan data dengan teknik survey dan teknik analisis data menggunakan perhitungan statistik deskriptif. Peneliti ingin mengetahui seberapa besar gambaran komitmen profesi guru X. Subjek penelitian dalam penelitian ini diambil dari populasi guru-guru yang berada di lembaga pendidikan X. Besar populasi guru lembaga X adalah 150 guru. Sampel dalam penelitian ini adalah organisasi guru-guru TK, SD dan SMP X, Jakarta Timur, sebanyak 84 guru. Subjek penelitian diambil dengan menggunakan metode *Probability Sampling* dengan teknik *Disproportionate Stratified Random Sampling*, teknik ini digunakan untuk menentukan jumlah sampel apabila populasi berstrata tetapi kurang proporsional. Sampel yang diambil berasal dari unit TK, SD dan SMP namun jumlah guru pada unit TK jauh lebih sedikit dibandingkan SD dan SMP maka digunakan metode tersebut. (Sugiyono, 2005).

E. HASIL

Deskripsi Subjek Penelitian

Berdasarkan hasil kuesioner yang telah disebar maka didapatkan 84 subjek. Dalam penelitian ini, dari 84 subjek tersebut peneliti mencoba untuk mengkategorikan kembali subjek-subjek tersebut berdasarkan klasifikasi jenis kelamin, unit kerja, pendidikan terakhir dan usia. Selengkapnya dapat dilihat dari tabel distribusi subjek dibawah ini.

a. Usia Subjek

Tabel 4.1 Distribusi Subjek Penelitian Berdasarkan Usia Subjek

Usia Subjek		
Usia	Jumlah	% Jumlah
20 – 30 Th	20	23,80 %
31 – 40 Th	12	14,28 %
41 Th keatas	52	61,92 %
Total	84	100 %

Dari tabel 4.1, terlihat bahwa usia responden yang terbanyak adalah usia 41 Th keatas sebanyak 52 orang (61,92 %). Kemudian 20 – 30 Th sebanyak 20 orang (23,80 %) dan 31 - 40 Th sebanyak 12 orang (14,28 %).

b. Pendidikan Terakhir Subjek

Tabel 4.2 Distribusi Subjek Penelitian Berdasarkan Pendidikan Terakhir Subjek

Pendidikan Terakhir Subjek		
Pendidikan	Jumlah	% Jumlah
D1 – D3	39	46,51 %
S1	45	53,49 %
S2	-	-
Total	84	100 %

Dari tabel 4.2, terlihat bahwa pendidikan terakhir responden yang terbanyak adalah S1 sebanyak 45 orang (53,49 %). Kemudian D1 – D3 sebanyak 39 orang (46,51 %).

c. Jenis Kelamin Subjek

Tabel 4.3 Distribusi Subjek Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin Subjek

Jenis Kelamin Subjek		
J. Kelamin	Jumlah	% Jumlah
Laki-laki	35	41,66 %
Perempuan	49	58,34 %
Total	84	100 %

Dari tabel 4.3, terlihat bahwa jenis kelamin responden yang terbanyak adalah perempuan sebanyak 49 orang (58,34 %). Kemudian laki-laki sebanyak 35 orang (41,66 %).

d. Unit Kerja

Tabel 4.4 Distribusi Subjek Penelitian Berdasarkan Unit Kerja

Unit Kerja Subjek		
Unit	Jumlah	% Jumlah
TK	11	13,10 %
SD	31	36,90 %
SMP	42	50,00 %
Total	84	100 %

Dari tabel 4.4, terlihat bahwa unit kerja responden yang terbanyak adalah unit kerja SMP (50 %). Kemudian berturut-turut unit kerja SD (36,90 %) dan unit kerja TK sebanyak 11 orang (13,10 %).

Berdasarkan hasil perhitungan mean empirik komitmen profesi guru di atas, komitmen profesi guru-guru Yayasan X tergolong sangat tinggi.

Berikut merupakan hasil perhitungan mean empirik dan mean hipotetik komitmen profesi guru yang berdasarkan unit, usia, jenis kelamin dan pendidikan terakhir. Hal-hal tersebut merupakan faktor-faktor yang dapat mendukung tingginya komitmen profesi guru.

Tabel 4.9 Mean Empirik dan Mean Hipotetik Komitmen Profesi Guru Berdasarkan Unit, Usia, Jenis Kelamin, Pendidikan Terakhir

Komitmen Profesi Guru		M_E	M_H	SD	SD_H
Unit	TK	193,82	133	33,42	31,66
	SD	173,74	133	34,42	31,66
	SMP	182,71	133	15,34	31,66
Usia	21 – 30thn	148,15	133	32,51	31,66
	31 – 40thn	185,58	133	14,13	31,66
	>40 thn	192,35	133	13,37	31,66
Jenis Kelamin	Wanita	178,12	133	31,38	31,66
	Pria	184,69	133	18,61	31,66
Pendidikan Terakhir	D1 – D3	186,36	133	21,06	31,66
	S1	176,09	133	30,48	31,66

Berdasarkan hasil tersebut diatas, dapat disimpulkan bahwa komitmen profesi guru pada unit TK sangat tinggi, sedangkan komitmen profesi guru pada unit SD dan SMP tergolong tinggi. Walau komitmen profesi guru pada unit SD dan SMP terletak pada tingkat yang sama namun komitmen profesi guru pada unit SMP lebih tinggi daripada unit SD.

Pada golongan usia 31 – 40 tahun dan diatas 40 tahun, komitmen profesi guru pada jenjang usia tersebut sangat tinggi, sedangkan pada golongan usia 20 – 30 tahun tergolong rata-rata. Namun diantara jenjang usia tersebut untuk usia diatas 40 tahun, guru-guru pada usia tersebut memiliki komitmen profesi lebih tinggi. Pada golongan pendidikan terakhir yakni D1 – D3 memiliki komitmen profesi guru yang sangat tinggi sedangkan untuk yang S1 tergolong tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa seseorang yang berpendidikan tinggi lebih cenderung untuk melakukan pindah kerja untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih sesuai dengan harapannya dan kesempatan untuk mengembangkan diri (Gilmer & Deci dalam Eisenberg, 1990).

Komitmen profesi guru terdiri dari tiga komponen yaitu komponen afektif, komponen kontinuans dan komponen normatif. Berikut hasil perhitungan mean empirik dan mean hipotetik komponen komitmen profesi guru.

Tabel 4.10 Mean Empirik dan Mean Hipotetik Komponen Komitmen Profesi Guru

Komitmen Profesi Guru	M_E	M_H	SD	SD_H
Afektif	62,83	45,5	9,994	10,83
Kontinuans	57,04	42	8,872	10
Normatif	60,99	45,5	9,639	10,83

Berdasarkan grafik diatas dapat disimpulkan bahwa masing-masing komponen komitmen profesi guru baik komponen afektif, kontinuans tergolong sangat tinggi sedangkan komponen normatif tergolong tinggi. Namun dapat dilihat bahwa komitmen afektif lebih tinggi diantara kedua komponen lainnya yaitu komponen kontinuans dan normatif.

Pada grafik diatas, dapat terlihat bahwa pada masing-masing unit yaitu unit TK dan SMP komitmen afektif tergolong sangat tinggi, sedangkan unit SD tergolong tinggi komitmen afektifnya. Diantara unit, unit TK memiliki komitmen

efektif yang lebih tinggi diantara unit SD dan SMP namun unit SMP lebih tinggi daripada unit SD. Dengan demikian bahwa dedikasi guru TK terhadap profesi guru lebih tinggi daripada unit SD dan SMP, walaupun ketiga unit berada pada tingkatan yang sama.

Pada golongan jenis kelamin yaitu guru laki-laki berada pada golongan yang sangat tinggi, sedangkan pada guru perempuan berada pada golongan tinggi. Pada rentang usia 20 – 30 tahun berada pada golongan rata-rata, sedangkan pada rentang usia 31 – 40 tahun dan diatas 40 tahun berada pada golongan yang sangat tinggi. Namun untuk rentang usia diatas 40 tahun lebih tinggi daripada rentang usia 31 – 40 tahun. Hal ini didukung oleh pendapat Strauss dan Sayles (dalam Steers, 1985) bahwa faktor usia diyakini berhubungan dengan komitmen. Seorang karyawan dalam hal ini guru, dikatakan bahwa guru yang lebih tua usianya lebih bersikap positif dan merasa lebih puas terhadap pekerjaannya dibandingkan guru yang berusia lebih muda.

Pada golongan pendidikan baik D1 – D3 berada pada golongan sangat tinggi sedangkan pada golongan pendidikan S1 berada pada golongan komitmen afektif yang tinggi. Pada jenjang diploma komitmen afektifnya lebih tinggi

F. KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gambaran komitmen profesi afektif para guru di sekolah yayasan X tergolong sangat tinggi. Hal ini ditunjukkan dengan adanya keterikatan emosional antara seseorang dengan profesinya. Keputusan guru untuk tetap bergabung dengan profesinya didasari oleh keinginan guru itu sendiri.

G. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka saran yang dapat peneliti berikan adalah bagi sekolah khususnya unit SD untuk lebih meningkatkan hubungan antar kepala sekolah dengan para guru dengan cara memperbanyak komunikasi dua arah antara kepala sekolah dengan guru, tidak hanya sebatas masalah pekerjaan tetapi juga masalah diluar pekerjaan.

Bagi peneliti selanjutnya, penulis menyarankan untuk mencoba menggali sebab-sebab lain yang berpengaruh terhadap komitmen profesi guru misalnya besarnya kepercayaan guru, minat terhadap profesi dan hal lain yang belum disebutkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amir, M. (2002). Hubungan Antara Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja Pada Tenaga Edukatif Universitas Muhammadiyah Surakarta di Solo. *Tesis*. Depok : Program Pascasarjana Psikologi Universitas Indonesia.
- Azwar, S. (1993). "Kelompok Subjek Ini Memiliki Harga Diri yang Rendah"; Kok, Tahu...?. *Buletin Psikologi*. No.2. 13 – 17
- Blau, G.J. (1985). The Measurement And Prediction of Career Commitment. *Journal of Occupational Psychology*. 58. 277 – 288.
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. (1997). *Petunjuk Teknis Pelaksanaan Pembelajaran dan Kinerja Tenaga Kependidikan*. Jakarta.
- Eisenberger, R. (1990). Perceived Organizational Support and Employee Diligence, Commitment and Innovation. *Journal of Applied Psychology*. 75. 51 – 59.
- Hasan, A.M. (2003). Pengembangan Profesionalisme Guru di Abad Pengetahuan. *Artikel Pendidikan*. Malang.
- Hanafiah & Rahman. (2002). Pengembangan Diri, Guru dan Pelaksanaan Pengajaran. *Jurnal*. Maret. Vol.3. 7 – 9.
- Purwanto, B. (2000). Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional dengan Komitmen Terhadap Organisasi. *Tesis*. (Tidak Diterbitkan). Yogyakarta : Program Pascasarjana Universitas Gadjah Mada.
- Steers, R.M. (1985). *Efektivitas Organisasi*. Cet. 2. Jakarta : Erlangga.

