

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Pengertian Komitmen

Komitmen dalam penelitian ini dikonstruksikan berdasarkan deskripsi komitmen organisasi. Hal ini dikarenakan bahwa tempat kerja tenaga administrasi merupakan suatu organisasi. Komitmen organisasional merupakan identifikasi dan keterlibatan yang relatif kuat terhadap organisasi. Komitmen adalah keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut dan bersedia bekerja keras demi pencapaian tujuan dari organisasi/sekolah. Steers dan Poster(2013) memandang komitmen sebagai suatu sikap. Menurutnya orang yang memiliki komitmen adalah orang yang bersedia melibatkan diri terhadap organisasinya. Orang tersebut mau menyumbangkan segala sesuatu yang ada pada dirinya demi untuk kepentingan organisasi, dengan maksud agar organisasi tersebut tetap dalam keadaan baik.

Komitmen adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Pegawai-pegawai yang merasa lebih berkomitmen pada organisasi memiliki kebiasaan-kebiasaan yang bisa diandalkan, berusaha untuk tinggal lebih lama didalam organisasi, dan mencurahkan lebih banyak upaya dalam

bekerja. Dalam proses kegiatan pelayanan yang ada di sekolah merupakan tanggung jawab seorang tenaga administrasi dalam melayani proses administrasi kepada masyarakat sekolah, dan stakeholder. Dengan adanya kesetiaan tenaga administrasi maka akan dapat meningkatkan kinerjanya serta besar kemungkinan untuk mencapai keberhasilan organisasi tersebut.

Komitmen merupakan janji yang tinggi bahwa seseorang akan mengabdikan diri dalam dunia pendidikan dengan sungguh sungguh dalam keadaan yang bagaimana pun. Sehingga dengan seseorang memiliki komitmen maka seseorang tersebut dapat merasa aman dan nyaman dan menyenangkan dalam mengemban tugas dan fungsinya. Komitmen yang mencerminkan suatu ikatan atau janji kepada dirinya sendiri untuk terus mengabdikan dan setia terhadap sekolah atau organisasi yang ia naungi. Dengan demikian adanya komitmen serta kesetiaan yang tinggi pada sekolah atau organisasi menyebabkan seseorang akan merasa nyaman dalam melaksanakan tugas sehingga tujuan yang diinginkan oleh sekolah dapat tercapai dengan baik.

Selanjutnya Glickman(2014) juga mengemukakan bahwa seseorang dianggap berkomitmen apabila ia bersedia mengorbankan tenaga dan waktunya secara relatif lebih banyak dari apa yang telah ditetapkan baginya, terutama dalam usaha usaha peningkatan pekerjaannya. Berdasarkan hal tersebut maka komitmen bisa diartikan sebagai kemauan seseorang untuk berbuat dan bekerja lebih banyak lagi dalam upaya

peningkatan proses dan pelayanan sekolah untuk menjadi lebih baik lagi sehingga tercapainya tujuan yang diharapkan secara efektif dan efisien.

Menurut Robbins didalam buku sopiah(2013) mendefinisikan bahwa komitmen adalah suatu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka atau tidak suka dari diri pegawai terhadap organisasi tersebut. O'Reilly(2011) juga menyebutkan bahwa komitmen yang ada pada pegawai didalam suatu organisasi yaitu sebagai ikatan kejiwaan individu terhadap organisasi yang mencakup keterlibatan kerja, kesetiaan, dan perasaan percaya terhadap nilai nilai yang ada didalam organisasi.

Komitmen organisasi diibaratkan sebagai kekuatan magnet untuk menarik atau mengikat benda yang lain kedalam magnet tersebut, yang merupakan ukuran keinginan guru untuk tetap tinggal didalam organisasinya. Organisasi atau sekolah yang baik yaitu menanamkan komitmen kepada para pegawainya, karena dengan adanya komitmen pada setiap anggota yang ada disekolah maka kemungkinan besar untuk menjadikan sekolah maju akan lebih mudah. Komitmen bersama untuk para setiap anggota diperlukan demi kelangsungan atau keberhasilan sekolah. Komitmen bersama memiliki karakteristik seperti adanya dedikasi terhadap tujuan dan bersedia untuk mencurahkan energi yang besar demi meraihnya. Anggota suatu tim yang efektif memperlihatkan loyalitas dan dedikasi yang tinggi terhadap tim dan bersedia melakukan apapun yang bisa membantu keberhasilan organisasi atau sekolah

tersebut.

Komitmen bisa berasal dari beberapa sumber, antara lain: pertama, komitmen akan meningkat jika kita melakukan perilaku berdasarkan sikap. Kedua, komitmen bertambah ketika kita mendasarkan sikap kita pada pandangan publik. Ketiga, pengalaman langsung dengan objek sikap, ketika seseorang melakukan langsung suatu isu, biasanya sikapnya akan lebih kuat. Keempat, kebebasan memilih sikap akan menimbulkan perasaan komitmen yang lebih besar ketimbang dia memilih sikap karena dipaksa atau terpaksa. Komitmen pada sikap awal akan mengubah besarnya diskrepansi yang diperlukan untuk menciptakan perubahan sikap maksimum. Semakin kuat komitmen individu terhadap sikap awalnya, maka sedikit deviasi yang akan ditoleransinya dalam komunikasi persuasif sebelum dia menolaknya.

Komitmen terhadap suatu organisasi melibatkan tiga aspek yaitu:

- a. Rasa identifikasi dengan tujuan organisasi,
- b. perasaan terlibat dalam tugas-tugas organisasi,
- c. perasaan setia terhadap organisasi.

Bukti penelitian bahwa tidak adanya komitmen dapat mengurangi efektivitas organisasi. Orang yang memiliki komitmen cenderung tidak berhenti dan menerima pekerjaan. Seperti halnya kepuasan kerja, terdapat hasil komitmen. Ringkasan penelitian dari dahulu hingga sekarang menunjukkan hubungan yang positif antara komitmen organisasi dan hasil

yang diinginkan, yaitu seperti kinerja yang tinggi, tingkat pergantian pegawai yang rendah, dan tingkat ketidakhadiran yang rendah. Jadi dari beberapa definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa komitmen adalah suatu ikatan psikologis pegawai pada suatu organisasi yang ditandai dengan adanya :

- 1 Kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai nilai organisasi.
- 2 Kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan dari organisasi tersebut.
- 3 Keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi.

Bentuk- bentuk Komitmen Meyer, Allen dan Smith dalam Fred Luthans, 2016 mengemukakan bahwa ada tiga komponen komitmen organisasional, yaitu:

- a Affective Commitment, terjadi apabila pegawai ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional.
- b Continuance Commitment, muncul apabila pegawai tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji atau keuntungan-keuntungan lain, atau karena pegawai tersebut tidak menemukannya dipekerjaan lain.
- c Normatif Commitment, timbul dari nilai-nilai dalam diri pegawai. Pegawai tersebut bertahan menjadi anggota organisasi karena adanya kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang

seharusnya dilakukan.

Sedangkan Kanter(dalam sopiah 2011) mengemukakan adanya tiga bentuk komitmen organisasi yaitu sebagai berikut:

- a) Komitmen berkesinambungan yaitu komitmen yang berhubungan dengan dedikasi anggota dalam melangsungkan kehidupan organisasi dan menghasilkan orang yang mau berkorban dan berinvestasi pada organisasi.
- b) Komitmen terpadu yaitu komitmen anggota terhadap organisasi sebagai akibat adanya hubungan sosial dengan anggota lain didalam organisasi. Ini terjadi karena pegawai percaya bahwa norma-norma yang bermanfaat.
- c) Komitmen terkontrol yaitu komitmen anggota pada norma organisasi yang memberikan perilaku kearah yang diinginkannya. Norma-norma yang dimiliki organisasi sesuai dan mampu memberikan sumbangan terhadap perilaku yang diinginkan.

Pentingnya Komitmen Konsep partisipasi dalam implementasi kebijaksanaan dan strategi organisasi berkisar pada prinsip bahwa seseorang yang terlibat dalam pengambilan keputusan akan merasa comitte untuk melaksanakannya dengan hasil yang maksimal. Sukar atau tidaknya memperoleh komitmen itu bukanlah merupakan masalah yang fundamental. Yang fundamental ialah bahwa agar kebijaksanaan dan strategi yang telah ditetapkan terlaksana dengan baik, keseluruhan organisasi harus komit terhadap pelaksanaannya secara berdaya guna dan

berhasil guna. Artinya, mutlak diperlukan komitmen dari setiap individu.

Komitmen seseorang dengan pekerjaannya merupakan hal yang sangat penting, hal tersebut disebabkan karena seseorang yang mempunyai komitmen maka ia cenderung akan melakukan pekerjaannya dengan giat, bersungguh-sungguh, bertanggung jawab serta memiliki loyalitas yang baik pada pekerjaan, pimpinan maupun organisasi tempat dimana ia bekerja. Pada dasarnya setiap orang yang memiliki komitmen maka ia akan melaksanakan tugasnya dengan baik, namun komitmen tersebut bisa berada pada tingkat yang tinggi maupun yang rendah. Tinggi rendahnya komitmen di pengaruhi oleh tingkat perkembangan dan proses kejiwaan seseorang. Israil juga mengatakan bahwa komitmen seseorang tersebut dapat bertambah ataupun berkurang terhadap pekerjaannya dan hal tersebut sangat dipengaruhi oleh sikap. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasinya akan bersemangat, disiplin yang tinggi serta berkesempatan untuk meningkatkan profesionalisme dan produktifitas kerja.

Sikap positif terhadap pekerjaan akan membuat seseorang bersungguh-sungguh dalam bekerja. Apabila seseorang memiliki komitmen yang tinggi terhadap pekerjaan dan organisasinya maka dengan demikian akan mempermudah dalam pencapaian tujuan secara efektif dan efisien. Sebaliknya apabila komitmen kerja seseorang karyawan rendah, maka akan menghambat pula pada kelancaran pencapaian tujuan dari organisasi. komitmen memiliki lima komponen yaitu sebagai berikut

- 1 Adanya perasaan bahwa tujuan organisasi sebagai keseluruhan telah menyatu dengan tujuan-tujuan individual para anggota organisasi. Dengan adanya perasaan demikian, maka tidak akan timbul lagi persepsi yang berbeda-beda dikalangan para anggota organisasi tentang cara-cara yang terbaik untuk mencapai tujuan tersebut.
- 2 Perasaan keterlibatan psikologis dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan seseorang yang menimbulkan kepuasan kerja bagi yang bersangkutan berbagai manifestasi dari kepuasan kerja tersebut antara lain adalah:
 - a Labor turn-over yang rendah dalam arti bahwa tidak banyak jumlah orang yang meninggalkan organisasi karena ketidaksiapannya
 - b Penghasilan yang memadai yang memungkinkan seseorang menikmati hidup secara wajar, baik dalam arti kemampuan memuaskan kebutuhan yang bersifat fisik material, maupun dalam pemenuhan kebutuhan yang bersifat sosial, mental dan spiritual.
 - c Kesetiaan organisasional yang tinggi
 - d Solidaritas sosial dalam organisasi
 - e Semangat bekerja, terutama dalam menghadapi tantangan tugas yang berat
- 3 Perasaan bahwa organisasi dimana seseorang menjadi anggota adalah organisasi terhormat, bukan saja karena mencari intern yang

memberikan nilai yang tinggi kepada harkat dan martabat manusia, akan tetapi juga secara ekstern mampu melakukan interaksi yang positif dengan lingkungannya.

- 4 Perasaan bahwa organisasi yang dimasuki oleh seseorang melakukan kewajiban-kewajiban sosialnya, dalam semua segi kehidupan seperti di bidang politik, ekonomi, maupun sosial budaya.
- 5 Perasaan bahwa organisasi mempunyai peluang yang besar untuk tumbuh dan berkembang di masa yang akan datang melalui para anggotanya akan mempunyai kesempatan yang luas pula untuk mengembangkan potensinya menjadi kemampuan nyata.

Masalah yang biasanya terdapat dalam berbagai organisasi mengenai komitmen tersebut timbul karena perbedaan persepsi diantara tiga kelompok orang dalam organisasi, diantaranya:

- a) Mereka yang menduduki berbagai jabatan senior dalam organisasi atau sudah lama bekerja dalam organisasi biasanya mempunyai komitmen yang lebih besar ketimbang kelompok-kelompok lainnya dalam organisasi. Ada dua faktor yang menyebabkan hal yang demikian dapat terjadi yaitu:

- 1 Mereka yang menduduki posisi manajerial senior merasa bahwa mereka mempunyai usaha yang tidak kecil dalam menumbuhkan dan mengembangkan organisasi di masa lalu dan oleh karenanya merasa berkewajiban untuk mengakhiri kariernya dalam organisasi dengan meletakkan dasar yang kuat bagi organisasi untuk terus

tumbuh dan berkembang.

2 Mereka yang sudah lama bekerja pada organisasi merasa bahwa tidak saatnya lagi bagi mereka memulai karier baru pada organisasi lain dan oleh karenanya berusaha memberikan sumbangsinya yang terbaik bagi organisasi sehingga mereka paa waktunya kelak akan meninggalkan organisasi secara hormat.

b) Mereka yang relatif muda usianya, menduduki posisi junior dalam organisasi dan mempunyai masa kerja yang relatif singkat. Jika ada kelompok yang kurang komit terhadap pelaksanaan kebijaksanaan dan strategi dengan usaha yang maksimal. Kelompok itu ialah kelompok kedua. Berbagai alasan mengapa hal demikian dapat dikemukakan yaitu:

- 1 Belum adanya keyakinan yang mendalam tentang keberhasilan organisasi dalam memuaskan berbagai kebutuhan orang yang tergabung dalam kelompok ini
- 2 Saingan yang berat dalam menaiki jenjang karier yang lebih tinggi
- 3 Tersedianya kemungkinan yang lebih baik pada organisasi organisasi lain.
- 4 Ikatan batin yang belum kuat dengan organisasi.
- 5 Potensi individual yang belum sempat dikembangkan secara penuh.

c) Mereka yang masih sangat baru dalam organisai, baik pada tingkat

manajerial maupun manajerial maupun operasional. Prilaku kelompok ini perlu diamati secara teliti karena sifatnya yang masih mudah berubah dari orientasi internal menjadi orientasi yang eksternal. Artinya, di satu pihak, para anggota ini masih mudah dipengaruhi agar mempunyai komitmen yang tinggi bagi keberhasilan implementasi kebijaksanaan dan strategi organisasi asal saja iklim yang kondusif untuk bekerja dengan dedikasi dan didiplin tinggi berhasil diciptakan. Akan tetapi di lain pihak, para anggota kelompok ini masih terlalu sensitif terhadap berbagai godaan yang datang dari luar organisasi terutama apabila mereka mempunyai kemahiran dan ketrampilan yang banyak dicari di tempat kerja.

- d) Pedoman untuk meningkatkan komitmen Dessler memberikan pedoman khusus untuk mengimplementasikan sistem manajemen yang mungkin membantu memecahkan masalah dan meningkatkan komitmen organisasi pada diri pegawai:
- 1 Berkomitmen pada nilai utama manusia. Membuat aturan tertulis, mempekerjakan manajer yang baik dan tepat, serta mempertahankan komunikasi.
 - 2 Memperjelas dan mengkomunikasikan misi. Memperjelas misi dan ideologi, menggunakan praktek perekrutan terhadap nilai dan lain sebagainya.
 - 3 Menjamin keadilan organisasi. Memiliki prosedur penyampaian keluhan yang komprehensif.

- 4 Menciptakan rasa komunitas. Membangun hubungan homogenitas berdasarkan nilai, keadilan, menekankan kerjasama, saling mendukung dan kerjasama tim.

Mendukung perkembangan pegawai. Memberikan pekerjaan/tugas yang menantang pada tahun pertama.

2.1.2. Pengertian Guru

Guru disebut juga pendidik dan pengajar, tetapi kita tahu tidak semua pendidik adalah guru, sebab guru adalah suatu jabatan professional yang pada hakekatnya memerlukan persyaratan keterampilan teknis dan sikap kepribadian tertentu yang semuanya itu dapat diperoleh melalui proses belajar mengajar dan latihan, Menurut Roestiyah N.K (2011). mengatakan bahwa: "Seorang pendidik professional adalah seorang yang memiliki pengetahuan, keterampilan dan sikap professional yang mampu dan setia mengembangkan profesinya, menjadi anggota organisasi professional pendidikan memegang teguh kode etik profesinya, ikut serta didalam mengomunikasikan usaha pengembangan profesi bekerja sama dengan profesi yang lain".

Menurut Sardiman AM (2015) Guru adalah suatu profesi yang bertanggung jawab terhadap pendidikan siswa. Hal ini dapat dipahami dari beberapa pengertian dibawah ini:

- a. Guru merupakan jabatan atau profesi yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru.
- b. Guru adalah seorang yang mampu melaksanakan tindakan pendidikan

dalam suatu situasi pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan atau seorang dewasa jujur, sehat jasmani dan rohani, susila, ahli, terampil, terbuka adil dan kasih sayang.

- c. Guru adalah salah satu komponen manusia dalam proses belajar mengajar, yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial di bidang pembangunan.

Pekerjaan guru dapat dipandang suatu profesi yang secara keseluruhan harus memiliki kepribadian yang baik dan mental yang tangguh, karena mereka dapat menjadi contoh bagi siswanya dan masyarakat sekitarnya. Dzakiyah drajat mengemukakan tentang kepribadian guru sebagai berikut “setiap guru hendaknya mempunyai kepribadian yang akan di contoh dan diteladani oleh anak didiknya, baik secara sengaja maupun tidak”.

Berdasarkan dari beberapa pendapat diatas, dapat dipahami bahwa pengertian guru adalah orang yang bertanggung jawab terhadap pendidikan anak didiknya, baik secara klasikal maupun individual.

Tugas dan tanggung jawab utama seorang guru /pengajar adalah mengelola pengajaran secara lebih efektif, dinamis, efisien, dan positif yang ditandai dengan adanya kesadaran dan keterlibatan aktif antara dua subyek pengajaran, guru sebagai penginisiatif awal dan pengarah serta pembimbing, sedang peserta didik sebagai yang mengalami dan terlibat aktif untuk memperoleh perubahan diri dalam pengajaran (Ahmad Rohani, 2011).

Berdasarkan pendapat diatas, jelaslah betapa pentingnya peranan guru dan beratnya tugas serta tanggung jawabnya terutama dalam pengembangan potensi manusia (anak didik). Pekerjaan guru adalah suatu jenis pekerjaan yang tidak bisa dilihat hasilnya, seorang guru akan merasa bangga, puas dan merasa berhasil dalam tugasnya mendidik dan mengajar apabila diantara muridnya dapat menjadi seorang pelopor atau berguna bagi bangsanya.

Mengingat pendidikan selalu berkenaan dengan upaya pembinaan manusia, maka keberhasilan pendidikan sangat tergantung kepada unsur manusianya. Unsur manusia yang sangat menentukan berhasilnya pendidikan adalah pelaksanaan pendidikan, yaitu guru sebagaimana menurut Nana Sudjana tentang guru: “Guru adalah ujung tombak pendidikan sebab guru secara langsung berupaya mempengaruhi, dan mengembangkan kemampuan siswa menjadi manusia yang cerdas, terampil dan bermoral tinggi. Sebagaimana ujung tombak guru dituntut memiliki kemampuan dasar yang diperlukan sebagai pendidik dan pengajar”.

Peranan guru dalam meningkatkan prestasi belajar siswa merupakan peranan penting, karena salah satu indikasi keberhasilan tugas guru adalah jika siswa mampu mencapai prestasi belajarnya dengan sebaik mungkin. Sebab itulah dinyatakan bahwa guru bertanggung jawab atas tercapainya hasil belajar peserta didik.

Dalam kaitannya guru dalam meningkatkan prestasi belajar ini

maka guru dituntut memiliki kemampuan-kemampuan khusus diantaranya:

- a. Mengembangkan kepribadian.
- b. Menguasai landasan pendidikan.
- c. Menguasai bahan pengajaran.
- d. Mampu menyusun program pengajaran yang baik.
- e. Melaksanakan program pengajaran.
- f. Menilai hasil proses belajar mengajar yang dilaksanakan.
- g. Mampu menyelenggarakan program bimbingan.

Kemampuan guru tersebut diatas sangat diperlukan dalam rangka menjalankan peranannya untuk member pendidikan dan pengajaran yang baik kepada anak didik agar dapat berhasil sesuai dengan yang diharapkan. Selanjutnya peranan guru dalam usaha meningkatkan prestasi belajar tersebut dalam pelaksanaannya tidak lepas dari peranannya sebagai tenaga pengajar yang mampu memberikan materi kepada siswa dengan sebaikbaiknya, sehingga siswa mampu belajar secara efektif dan efisien.

Guru dituntut untuk melakukan peranannya dalam interaksi belajar mengajar antara lain:

- 1) Sebagai fasilitator, ialah menyediakan situasi dan kondisi yang dibutuhkan individu yang belajaran.
- 2) Sebagai pembimbing, ialah memberikan bimbingan kepada siswa dalam interaksi belajar, agar mampu belajar dengan lancer dan berhasil.
- 3) Sebagai motivator, ialah member dorongan semangat agar siswa mampu mau dan giat belajar.d. Sebagai organisator, ialah

mengorganisasi kegiatan belajar mengajar siswa maupun guru.

- 4) Sebagai manusia sumber, dimana guru dapat memberikan informasi yang dibutuhkan oleh siswa baik pengetahuan, keterampilan maupun sikap.

Menjalankan peranan guru dalam interaksi belajar mengajar dengan sebaik-baiknya yaitu sebagai fasilitator, pembimbing motivator, organisator serta manusia sumber tersebut maka diharapkan siswa dapat belajar secara efektif dan efisien dan setelah mengikuti proses belajar mengajar akan mampu mendapatkan hasil yang sebaik-baiknya yang ditunjukkan dalam bentuk prestasi belajar yang baik.

Proses belajar mengajar sebagai interaksi dapat dialami siswa secara efektif dan efisien serta dapat menumbuhkan prestasi belajar yang baik maka harus ada lima komponen utama sebagaimana dinyatakan oleh Daryanto, bahwa:

- a. Adanya tujuan yang hendak dicapai.
- b. Adanya bahan pelajaran sebagai isi interaksi.
- c. Adanya metodologi sebagai alat untuk menumbuhkan proses interaksi.
- d. Adanya alat-alat bantu dan perlengkapan sebagai penunjang proses interaksi.
- e. Adanya penilaian sebagai barometer untuk mengukur proses interaksi tersebut mencapai hasil yang baik atau tidak.

Kelima komponen tersebut oleh guru harus dipersiapkan dengan baik dalam rangka melaksanakan proses belajar mengajar agar benar-

benar terencana secara matang dan dapat diterapkan dengan sebaik-baiknya dalam proses belajar mengajar yang berlangsung.

Tujuan harus ditetapkan secara nyata sesuai dengan semua hal yang akan dicapai yang telah digariskan dalam kurikulum, kemudian bahan juga harus mendukung terhadap pencapaian tujuan yang berfungsi sebagai isi dari proses belajar mengajar, kemudian alat dan metode harus di persiapkan secara lama dan penilaian sebagai alat ukur untuk standar keberhasilan yang diharapkan.

2.1.3. Profesi Guru

Sardiman (2011) berpendapat secara umum profesi diartikan sebagai suatu pekerjaan yang memerlukan pendidikan lanjut dalam science dan teknologi yang digunakan sebagai perangkat dasar untuk diimplementasikan dalam kegiatan yang bermanfaat. Pengertian profesi menurut Sardiman ini dikuatkan dengan pengertian profesi menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI). Pada sisi lain, profesi mempunyai pengertian seseorang yang menekuni pekerjaan berdasarkan keahlian, kemampuan, teknik, dan prosedur berdasarkan intelektualitas.

Dari beberapa pengertian mengenai istilah profesi menurut Jarvis, Sardiman, dan KBBI, dapat disimpulkan bahwa profesi adalah suatu pekerjaan yang memerlukan keterampilan khusus untuk melakukannya. Karena dua kata kunci dalam istilah profesi adalah pekerjaan dan keterampilan khusus, maka guru merupakan suatu profesi. guru merupakan suatu profesi, yang berarti suatu jabatan yang memerlukan keahlian khusus

sebagai guru dan tidak dapat dilakukan oleh sembarang orang di luar bidang kependidikan.

2.1.4. Peran Guru

Guru memiliki peran yang sangat penting dalam pembelajaran. Peserta didik memerlukan peran seorang guru untuk membantunya dalam proses perkembangan diri dan pengoptimalan bakat dan kemampuan yang dimiliki peserta didik. Tanpa adanya seorang guru, mustahil seorang peserta didik dapat mewujudkan tujuan hidupnya secara optimal. Hal ini berdasar pada pemikiran manusia sebagai makhluk sosial yang selalu memerlukan bantuan orang lain untuk mencukupi semua kebutuhannya.

Mulyasa (2010) mengidentifikasikan sedikitnya sembilan belas peran guru dalam pembelajaran. Kesembilan belas peran guru dalam pembelajaran yaitu, guru sebagai pendidik, pengajar, pembimbing, pelatih, penasehat, pembaharu (innovator), model dan teladan, pribadi, peneliti, pendorong kreativitas, pembangkit pandangan, pekerja rutin, pemindah kemah, pembawa cerita, aktor, emansivator, evaluator, pengawet, dan sebagai kulminator.

2.1.5. Perilaku Komitmen Guru

Kamus Bahasa Indonesia disebutkan bahwa perilaku adalah tingka laku, tanggapan seseorang terhadap lingkungan. Skinner seorang ahli psikologi, mengatakan bahwa perilaku merupakan respon atau reaksi seseorang terhadap stimulus dari luar. Guru adalah sala satu komponen manusiawi dalam proses belajar mengajar yang ikut berperan aktif dalam

usaha pembentukan sumberdaya manusia yang potensial dibidang pembangunan.

Guru adalah orang yang pekerjaannya (mata pencahariannya, profesinya) mengaja. Mengajar adalah memberi pelajaran, melatih Mengajar adalah menyampaikan pengetahuan kepada siswa didik atau murid di sekolah. Menurut Arifin dalam Muhibbin Syah (2013) mengajar adalah: suatu rangkaian kegiatan penyampaian bahan pelajaran kepada murid agar dapat menerima, menanggapi, menguasai, dan mengembangkan bahan pelajaran itu. Dari beberapa pendapat tentang definisi perilaku, guru, dan mengajar dapat disimpulkan bahwa perilaku komitmen guru adalah tingka laku, tanggapan seorang guru atau perbuatan seseorang dalam penyampaian mengenai objek pada situasi tertentu yang terjadi akibat dari interksi dirinya dengan lingkungan sekitarnya. Sikap dan perilaku- pengajar dalam hal ini seorang guru adalah pandangan, perasaan, pemikiran, dan wujud tindakan atau perbuatan guru mengenai siswa dan mata pelajaran dalam rangka proses belajar mengajar. Ada beberapa karakteristik perilaku komitmen guru yang disenangi oleh sekolah diantaranya adalah: (Muhibbin Syah, 2013)

1. Guru yang demokratis, suka bekerja sama, dan baik hati.
2. Guru yang sabar, adil(tidak pilih kasih), konsisten.
3. Bersikap terbuka, suka menolong, dan ramah.
4. Humoris, memiliki berbagai macam minat, menguasai bahan pelajaran.
5. Sikap menolong dan menggunakan contoh atau istilah yang baik.

6. Tidak ada yang lebih disenangi, tidak pilih kasih, dan tidak ada anak emas atau anak tiri.
7. Anak didik benar- Mempunyai pribadi yang dapat diambil contoh dari pihak anak didik dan masyarakat lingkungannya
8. Tegak, sanggup menguasai kelas dan dapat membangkitkan rasa hormat pada anak.
9. Berusaha agar pekerjaan menarik, dapat membangkitkan keinginan-keinginan bekerja sama dengan anak didik.

Menurut Muhibbin Syah (2013) adapun karakteristik perilaku-perilaku komitmen guru yang tidak disenangi oleh sekolah diantaranya sebagai berikut: Guru yang tidak suka membantu dalam pekerjaan sekolah, tidak menerangkan pekerjaan dan tugas-tugas dengan jelas, guru yang suka marah, suka menepuk tak pernah senyum, suka menghina, lekas ngamuk, guru yang tidak adil, mempunyai anak-anak kesayangan, membenci anak-anak tertentu, dan guru yang tinggi hati.

Faktor-faktor yang berkenaan dengan perilaku komitmen guru yang bersumber dari dalam diri antara lain: keadaan fisik dan psikis. Sedangkan yang berasal dari luar dirinya bersumber dari guru dan lingkungannya. Demikian juga faktor yang mempengaruhi perilaku komitmen guru dapat dianalogikan dengan faktor yang ada terhadap sekolah.

Faktor Internal Guru : Adalah situasi yang ada didalam diri guru, bermula dari keadaan dan kondisi tubuh, seperti mengidap penyakit atau

kurang sehat badan. Keadaan psikis guru yang kurang baik seperti penggugup, kurang sabar, sifat negatif dan lain-lain.

Faktor Eksternal Guru: Adalah situasi yang ada diluar diri pribadi guru yang erat kaitannya dengan proses pembelajaran, seperti permasalahan dengan stakeholder, khususnya para guru, kepala sekolah, murid, tata usaha sekolah dan lingkungan atau masyarakat setempat.

2.1.6. Komitmen Kerja Guru

Kata komitmen berasal dari bahasa latin *commitere, to connect, entrust the state of being obligated or emotionally, impelled* yaitu keyakinan yang mengikat sedemikian kukuhnya sehingga membelenggu seluruh hati nuraninya dan kemudian menggerakkan perilaku menuju arah yang diyakininya (Tasmara, 2010). Komitmen kerja guru adalah suatu keterkaitan antara diri dan tugas yang diembannya secara tersadar sebagai seorang guru dan dapat melahirkan tanggung jawab yang dapat mengarahkan serta membimbing dalam kegiatan pembelajaran.

Komitmen kerja guru yang tinggi sangat diperlukan dalam sebuah organisasi sekolah, karena terciptanya komitmen yang tinggi akan mempengaruhi situasi kerja yang profesional. Berbicara mengenai komitmen kerja guru tidak dapat dilepaskan dari sebuah istilah loyalitas yang sering mengikuti kata komitmen. Keberhasilan seorang guru dalam pekerjaannya banyak ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme juga komitmen terhadap bidang yang ditekuninya. Komitmen seseorang terhadap organisasi tempat dia bekerja menunjukkan suatu daya dari

seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatan dalam organisasi tersebut.

Mowday dalam Sopiah (2011) mendefinisikan komitmen kerja sebagai istilah lain dari komitmen organisasional. Komitmen organisasional merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Komitmen organisasional merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Berdasarkan pendapat-pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen kerja guru dalam suatu organisasi sekolah adalah keinginan guru untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi sekolah dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi sekolah dan kualitas pendidikan yang lebih baik.

Kualitas pendidikan sangat erat kaitannya dengan proses pembelajaran yang berlangsung di sekolah. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 35 ayat 1 dan Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, menyatakan bahwa untuk mengetahui mutu pendidikan di Indonesia dapat dilihat dari 8 (delapan) Standar Nasional Pendidikan (SNP), yang terdiri dari: standar isi, standar proses, standar kompetensi lulusan, standar pendidik dan tenaga kependidikan, standar sarana dan prasarana, standar pengelolaan, standar pembiayaan, dan standar penilaian.

Kanter dalam Sopiah (2011) juga mengemukakan tiga bentuk

komitmen kerja guru atau organisasional, antara lain:

1. Komitmen berkesinambungan (*continuance commitment*), yaitu komitmen yang berhubungan dengan dedikasi guru dalam melangsungkan kehidupan organisasi sekolah dan menghasilkan orang yang mau berkorban dan berinvestasi pada organisasi sekolah.
2. Komitmen terpadu (*cohesion commitment*), yaitu komitmen guru terhadap organisasi sekolah sebagai akibat adanya hubungan sosial dengan anggota lain di dalam organisasi sekolah. Ini terjadi karena guru percaya bahwa norma-norma yang dianut organisasi merupakan norma-norma yang bermanfaat.
3. Komitmen terkontrol (*control commitment*), yaitu komitmen guru pada norma organisasi sekolah yang memberikan perilaku ke arah yang diinginkannya.

Norma-norma yang dimiliki organisasi sekolah sesuai dan mampu memberikan sumbangan terhadap perilaku yang diinginkannya. Komitmen kerja guru pada organisasi sekolah tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Komitmen kerja guru pada organisasi sekolah juga ditentukan oleh sejumlah faktor. Steers dalam Sopiah (2013) mengidentifikasi ada tiga faktor yang mempengaruhi komitmen guru pada organisasi sekolah, antara lain:

1. Ciri pribadi kinerja, termasuk masa jabatannya dalam organisasi sekolah, dan variasi kebutuhan serta keinginan yang berbeda dari tiap guru,

2. Ciri pekerjaan, seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan sesama guru.
3. Pengalaman kerja, seperti keterandalan organisasi di masa lampau dan cara guru-guru lain mengutarakan dan membicarakan perasaannya mengenai organisasi sekolah.

Berdasarkan kajian di atas, maka yang dimaksud dengan komitmen kerja guru adalah keinginan guru untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi sekolah dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi sekolah dan kualitas pendidikan yang lebih baik, dengan indikator afektif, kontinuitas (kesinambungan) dan normatif.

2.2. Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar pijakan dalam rangka menyusun skripsi ini. Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang akan mengarahkan penelitian ini.

1. Penelitian yang berjudul Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Guru Mata Pelajaran Ekonomi Terhadap Hasil Belajar Mata Pelajaran Ekonomi Siswa Jurusan IPS di SMA dan MA Negeri Se-Kota Batu, penelitian yang dilakukan oleh Weni Sri Wardani, Sri Umi Mintarti dan Mardono ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif, bertempat di SMA Negeri 02 Batu dan MA Negeri Batu. Penelitian yang menggunakan instrumen angket dan di kontrol dengan menggunakan wawancara 20 guru sebagai

responden, dan dianalisis menggunakan analisis deskriptif sedangkan data sekunder diperoleh dari nilai siswa ujian tengah semester dengan menggunakan teknik dokumentasi. Sehingga hasil dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh signifikan pada kompetensi guru, komitmen guru terhadap hasil belajar siswanya pelajaran Ekonomi jurusan IPS di SMA dan MA Negeri Se-Kota Batu.

2. Penelitian dari Jefri Soni, Martha G Siagian, Diniah Puteri H, Winni Yusra, Rano Krisno yang melakukan penelitian yang berjudul Studi Gambaran Komitmen Guru di SMA/ SMK Kota Medan, menggunakan metode survey dengan memberikan angket 218 guru yang berasal dari 5 sekolah SMA/SMK di Kota Medan pada tahun 2012 dengan menggunakan pendekatan analisis deskriptif, maka hasil dari penelitian ini adalah keseluruhan tingkat kompetensi guru SMA/SMK di Kota Medan berkategori baik (kepribadian mantap, arif, berwibawa, serta berakhlak mulia) dan juga tingkat komitmen yang dijalankan guru di SMA/SMK di Kota Medan cukup tampak karena bisa dilihat dari aspek kesetiaan pada sekolah.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Evi Suryani dkk, dengan judul Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Bunut Pelalawan, dengan metode analisa kualitatif dan kuantitatif, dengan cara teknik pengumpulan data wawancara dan kuesioner, populasi dari penelitian ini berjumlah 44 orang dan sampel yang digunakan adalah metode secara sensus. Hasil dari penelitian ini adalah kinerja guru

dikategori cukup, kompetensi guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, dan komitmen guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Wirdatul Jannah dengan judul Komitmen Guru dalam Melaksanakan Tugas di Sekolah Menengah Atas (SMSA) Kecamatan Rokan IV Koto, dengan metode penelitian deskriptif, populasinya 45 guru SMA Negeri Kecamatan Rokan IV Koto, jenis data yang diambil merupakan data primer karena diambil langsung dari sumbernya atau lapangan. Maka hasil dari penelitian ini adalah komitmen guru dalam mengajar, mendidik dan membimbing siswanya di SMA Negeri Kecamatan Rokan IV Koto sudah mempunyai komitmen yang tinggi dengan nilai skor 3,62.
5. Penelitian yang dilakukan oleh Louwis Jarfi yang berjudul Pengaruh Kepuasan, Pengalaman, dan Kesejahteraan terhadap Komitmen Kerja Guru di Kabupaten Manokwari menggunakan metode pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Waktu penelitian ini dari Februari hingga Maret 2014 bertempat di SMA Negeri Se-Kabupaten Manokwari Provinsi Papua Barat, yaitu : 1. SMA Negeri 1 Manokwari, 2. SMA Negeri Warmare, 3. SMA Negeri Prafi, dan 4. SMA Negeri Amberbaken. Dari hasil penelitian ini adalah : (1) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja guru di SMA Negeri Se-Kabupaten Manokwari Provinsi Papua Barat dengan kontribusi sebesar 65,3% dan sig. Pada 0,000. (2) pengalaman kerja berpengaruh positif dan

signifikan terhadap komitmen kerja guru di SMA Negeri Se-Kabupaten Manokwari Provinsi Papua Barat dengan kontribusi 62,5% dan sig. Pada 0,000. (3) kesejahteraan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja guru di SMA Negeri Se-Kabupaten Manokwari Provinsi Papua Barat sebesar 62,3% dan sig. 0,002 dan (4) kepuasan, pengalaman dan kesejahteraan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja guru di SMA Negeri Se-Kabupaten.

6. Penelitian yang dilakukan oleh Elit Prambara Yudha yang berjudul Pengaruh Motivasi Terhadap Komitmen Organisasional Pada Guru Madrasah Ibtidaiyah Islamiyah Kota Madiun. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data yakni kuesioner. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh fakta bahwa Motivator dan Hygiene mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Komitmen Organisasional. Selanjutnya, diharapkan faktor motivasi tersebut mendapat perhatian yang lebih dari pimpinan MI Islamiyah sehingga komitmen guru dapat ditingkatkan.
7. Penelitian yang dilakukan oleh Jumardi Budiman yang berjudul Analisis Motivasi Dan Komitmen Mengajar Guru Tidak Tetap Berbasis Kompensasi Kecamatan Meliau Kabupaten Sanggau. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif deskriptif. Teknik pengumpulan data yakni wawancara secara mendalam. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh fakta bahwa kompensasi yang

diterima guru tidak tetap di Kecamatan Meliau bervariasi, mulai dari Rp. 200.000 hingga Rp. 500.000 per bulan, tergantung dari jumlah jam mengajar. Meskipun menerima kompensasi yang tidak besar, semua responden memiliki motivasi dan komitmen yang tinggi untuk tetap mengabdikan diri sebagai guru.

2.3. Kerangka Pemikiran Teoritis

Guru yang merupakan salah satu faktor sosial yang dapat mempengaruhi pembelajaran. Di samping harus memiliki kualifikasi, guru juga dituntut untuk memiliki kompetensi. Komitmen guru merupakan salah satu kompetensi profesional yang wajib dimiliki guru. Oleh karena itu, kualifikasi dan kompetensi guru akan mempengaruhi satu sama lain. Jadi, untuk dapat berkomitmen dengan baik, seorang guru harus memiliki perilaku yang baik dan dapat dicontohkan baik sesama rekan guru ataupun yang lain. Semakin tinggi komitmen guru, maka semakin banyak pekerjaan sekolah yang telah diselesaikan oleh guru, dan semakin baik pula sekolah sehingga guru juga mendapatkan kesejahteraan yang diinginkan baik dari sisi gaji dan lain sebagainya.

Penjelasan di atas terdapat hubungan antara komitmen guru dengan sekolah MA Masalikil Huda Tahunan Jepara. Komitmen guru yang meliputi mengajar sesuai jam mengajar tanpa ada jam mengajar yang kosong, selalu memberikan materi tambahan kepada siswa yang kurang memahami materi pembelajaran, selalu memperhatikan siswa tanpa membedakan antara

satu siswa dengan siswa yang lain, selalu menyelesaikan tugas dari komite sekolah MA Masalikel Huda Tahunan Jepara dan program kenaikan gaji dari manajemen sekolah MA Masaliki Huda Tahunan Jepara hal tersebut akan mempengaruhi seorang guru dalam berkomitmen kepada sekolah. Dengan adanya hubungan tersebut, akhirnya peneliti memutuskan untuk meneliti hubungan antara komitmen guru dengan sekolah MA Masalikel Huda Tahunan Jepara.



Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran Teoritis