

UPAYA PENINGKATAN KOMITMEN KERJA GURU BIDANG STUDI

**Mustaghfiroh
Achmad Supriyanto
Agus Timan**

Email: mustaghfiroh01@gmail.com

aspriess@gmail.com

agus.timan.fip@um.ac.id

Universitas Negeri Malang, Jl. Semarang 5 Malang 65145

Abstract: The aims of this article is to establish the causal factors and also the impacts caused by the low commitment of teachers in the field of study at SMK Riyadlul Qur'an and that strategies can be found to solve the problem. This study uses descriptive qualitative research design by revealing data and facts in the field. Data collection techniques used in this study are analysis documents related to the presence of teachers, conducting interviews with related parties, and conducting observations directly related to teacher attendance and teacher return. In this study, the authors used a problem tree diagram technique to analyze problems, analyze the causes of problems and also analyze the impact caused by these problems. The results of this study indicate that the low commitment of teacher work at SMK Riyadlul Qur'an caused by; (1) motivation of teacher work is low, (2) applicable school regulations are not implemented optimally, and (3) lack of supervision by the principal.

Keywords: *Work Commitment, Teacher, Tree Diagram Technique.*

Abstrak: Artikel ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor penyebab dan juga dampak-dampak yang ditimbulkan dari rendahnya komitmen kerja guru bidang studi di SMK Riyadlul Qur'an sehingga dapat ditemukan strategi penyelesaian masalah. Penelitian ini menggunakan rancangan penelitian deskriptif kualitatif dengan mengungkapkan data dan fakta yang ada di lapangan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dokumen analisis terkait kehadiran guru, melakukan wawancara dengan pihak terkait, serta melakukan observasi secara langsung terkait kehadiran guru dan kepelungannya guru. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik diagram pohon masalah untuk menganalisis masalah, menganalisis faktor penyebab masalah dan juga menganalisis dampak yang ditimbulkan oleh masalah tersebut. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa rendahnya komitmen kerja guru di SMK Riyadlul Qur'an disebabkan oleh; (1) motivasi kerja guru rendah, (2) peraturan sekolah yang berlaku tidak diterapkan secara maksimal, dan (3) kurangnya pengawasan kepala sekolah.

Kata kunci: *Komitmen Kerja, Guru Bidang Studi, Teknik Diagram Pohon.*

I. PENDAHULUAN

Masalah mutu pendidikan adalah masalah yang sedang hangat-hangatnya dalam dunia pendidikan kita, terutama berkaitan dengan rendahnya mutu pendidikan yang terdapat pada setiap jenjang pendidikan yang ada di Indonesia terutama dalam pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Pengelolaan pendidikan dengan mewujudkan lingkungan belajar yang efektif serta kondusif secara berkelanjutan merupakan salah satu upaya peningkatan mutu pendidikan di suatu satuan pendidikan. Pengelolaan pendidikan dalam hal ini berkaitan dengan komitmen dalam organisasi. Komitmen organisasi adalah suatu aspek yang begitu penting yang wajib ada dalam suatu organisasi. Menurut Greenberg & Robert (2003) komitmen organisasi adalah suatu bentuk keterlibatan karyawan dalam organisasi yang digelutinya serta mempunyai keinginan untuk ikut serta dalam memajukan organisasi, dimana terdapat kesediaan dan

kesetiaan karyawan untuk kesukarelaan dalam melakukan pekerjaan dengan maksimal dalam organisasi tempat mereka bekerja. Sedangkan menurut Luthans (2006), komitmen organisasi merupakan keinginan seseorang untuk tetap bertahan dalam organisasi tertentu dan mempunyai keinginan untuk mewujudkan tujuan organisasi tersebut.

Komitmen organisasi sangat dibutuhkan dalam suatu organisasi pendidikan karena seorang guru yang memiliki komitmen kerja yang tinggi lebih cenderung memiliki perilaku yang profesional dan juga menjunjung tinggi aturan-aturan maupun nilai-nilai yang telah disepakati dalam organisasi yang digelutinya. Sebagai bentuk keterikatan seorang guru dengan organisasi tertentu, maka ia akan memiliki perasaan, sikap, serta pandangan tertentu tentang kondisi lingkungan organisasi. Kondisi ini akan membentuk perasaan, sikap, dan persepsi yang berkaitan dengan kondisi lingkungan dalam organisasi, baik dalam wujud kegiatan organisasi, nilai ataupun norma yang ditetapkan dan berlaku dalam organisasi. Menurut Wibowo (dalam Susana, 2018) komitmen organisasi memiliki beberapa komponen, diantaranya adalah *affectif commitment*, *normative commitment* dan *continuance commitment*, dan masing-masing tipe tersebut dipengaruhi oleh faktor yang berbeda-beda. *Affectif commitment* dipengaruhi oleh macam-macam karakteristik personal seperti halnya kepribadian seseorang, serta pengalaman kerja ditempat sebelumnya. Sedangkan *normative commitment* dipengaruhi oleh proses sosialisasi yang berkaitan dengan keyakinan yang seharusnya diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas apa yang telah mereka lakukan terhadap organisasi. Dan, *continuance commitment* dipengaruhi oleh kemauan dari individu itu sendiri untuk tetap bertahan dalam suatu organisasi dikarenakan kurangnya alternatif pekerjaan lain.

Komitmen kerja adalah kesanggupan seseorang untuk mewujudkan dan melakukan pencapaian tujuan organisasi secara umum (Hasibuan, 2005). Komitmen kerja guru yang tinggi merupakan aspek yang wajib ada dalam sebuah organisasi sekolah, karena terciptanya komitmen kerja yang tinggi akan berpengaruh terhadap situasi kerja yang profesional dan sesuai dengan apa yang diharapkan. Salah satu cara untuk mengukur keberhasilan suatu organisasi pendidikan dalam mengembangkan kualitas peserta didik adalah dengan mengukur kualitas para pengajarnya. Keberhasilan peserta didik adalah bergantung kepada kualitas para pengajarnya. Karena pendidik merupakan pihak yang paling banyak berhubungan langsung dengan siswa dalam proses pembelajaran di sekolah. Berdasarkan berbagai macam di atas, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen kerja guru dalam suatu organisasi sekolah adalah keinginan yang berasal dari dalam diri guru untuk mempertahankan keanggotaannya dan turut ikut bersedia berusaha untuk mencapai tujuan organisasi dan juga turut serta dalam meningkatkan kualitas pendidikan yang lebih baik untuk kedepannya.

Keberhasilan seorang guru sangat ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme dan juga komitmen terhadap bidang yang ditekuninya. Komitmen seseorang terhadap organisasi tempat dia bekerja menunjukkan suatu upaya dari seseorang tersebut untuk ikut terlibat dalam mewujudkan visi misi organisasi tersebut. Srinalina (2015) berpendapat bahwa kinerja guru pada dasarnya adalah suatu unjuk kerja yang dilakukan oleh seorang guru dalam melaksanakan tugas sebagai seorang pendidik. Oleh karena itu, sudah seharusnya seorang guru mempunyai kinerja yang berkualitas dalam rangka membangun sekolah yang berkualitas dan juga berintegritas tinggi. Dalam hal ini guru harus mempunyai komitmen kepada peserta didik dan juga proses belajarnya. Artinya, komitmen tertinggi guru adalah untuk kepentingan peserta didik. Selain itu, guru harus juga menguasai secara mendalam bahan dan materi ajar yang akan dijarakan kepada peserta didik. Guru juga harus ikut bertanggung jawab terhadap hasil belajar siswa mulai dari pengamatan perilaku siswa sampai tahap akhir dalam suatu pembelajaran. Serta, guru juga harus mampu berfikir secara sistematis dan terstruktur tentang apa yang telah dilakukannya dan belajar dari pengalaman terdahulu dan juga sudah seyogyanya seorang guru menjadi bagian dari masyarakat belajar dalam lingkungan profesinya (Srinalina, 2015).

2. METODE

Penelitian ini menggunakan rancangan penelitian deskriptif kualitatif dengan mengungkapkan data dan fakta yang ada di lapangan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor penyebab dan dampak yang ditimbulkan dari rendahnya komitmen kerja guru di SMK Riyadlul Qur'an dan juga strategi penyelesaian masalah tersebut. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dokumen analisis terkait rekap daftar hadir guru di TU dan daftar hadir guru di kelas, melakukan wawancara dengan pihak terkait, seperti kepala sekolah, guru, dan juga siswa, serta melakukan observasi secara langsung terkait kehadiran guru dan kepelangan guru.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini, penulis mengamati masalah yang ada di sekolah menggunakan teknik analisis diagram pohon masalah (*tree diagram*) atau sering juga disebut diagram sistematis, analisis pohon, pohon analitis, atau diagram hirarkhi. Menurut Sutjiadi (2009) diagram pohon adalah suatu bentuk diagram yang dirancang secara detail dan memiliki hubungan satu sama lain. Diagram pohon dibuat dengan tujuan untuk menemukan hasil akhir dengan menelusuri kembali secara detail bagaimana hasil akhir tersebut dapat ditemukan. Dalam hal ini, diagram pohon dapat menjelaskan secara rinci tentang apa yang kita butuhkan dan hasil akhir yang didapatkan, sehingga teknik ini dapat kita lakukan untuk mendapatkan hasil yang kita inginkan.

Diagram pohon tidak hanya dapat digunakan untuk menganalisis satu kasus, melainkan dapat juga digunakan untuk menganalisis beberapa kasus yang saling berhubungan. Seperti namanya, diagram pohon berbentuk seperti pohon yang memiliki satu batang dahan yang mencabang menjadi dua atau lebih. Begitupun juga dengan permasalahan yang akan dianalisis menggunakan diagram pohon, yaitu terdiri dari satu kategori besar yang kemudian dibagikan menjadi beberapa cabang untuk lebih terperinci dan lebih detail. Diagram pohon dapat membantu kita untuk menyederhanakan suatu masalah yang rumit serta kompleks dan mempermudah kita untuk mendapatkan gambaran terhadap suatu permasalahan yang sedang dihadapi. Menurut Dale (dalam Nasution 2015: 146) diagram pohon masalah adalah alat yang digunakan oleh manajer untuk membuat rencana perbaikan proses berdasarkan input dari pelanggan, yaitu dengan fokus pada tujuan utama dan menjadikannya sebagai sasaran tugas yang perlu dilakukan.

Menurut Azizah, dkk (2014) pohon masalah (*problem tree*) adalah sebuah pendekatan atau metode yang digunakan untuk mengidentifikasi penyebab suatu masalah terjadi. Analisis pohon masalah dilakukan dengan cara membentuk pola pikir secara sistematis tentang komponen sebab akibat yang berkaitan dengan masalah yang sedang diteliti. Pohon masalah memiliki 3 bagian, yaitu bagian batang, bagian akar dan bagian cabang. Bagian batang merupakan gambaran dari masalah utama dan akar merupakan menyebabkan masalah inti terjadi, sedangkan cabang adalah dampaknya. Silverman (dalam Azizah dkk, 2014) menyatakan bahwa istilah Diagram Tree diagram pohon masalah adalah suatu diagram yang sistematis yang dirancang untuk mengurutkan hubungan sebab-akibat.

Ada beberapa tujuan pembuatan pohon masalah, diantaranya adalah:

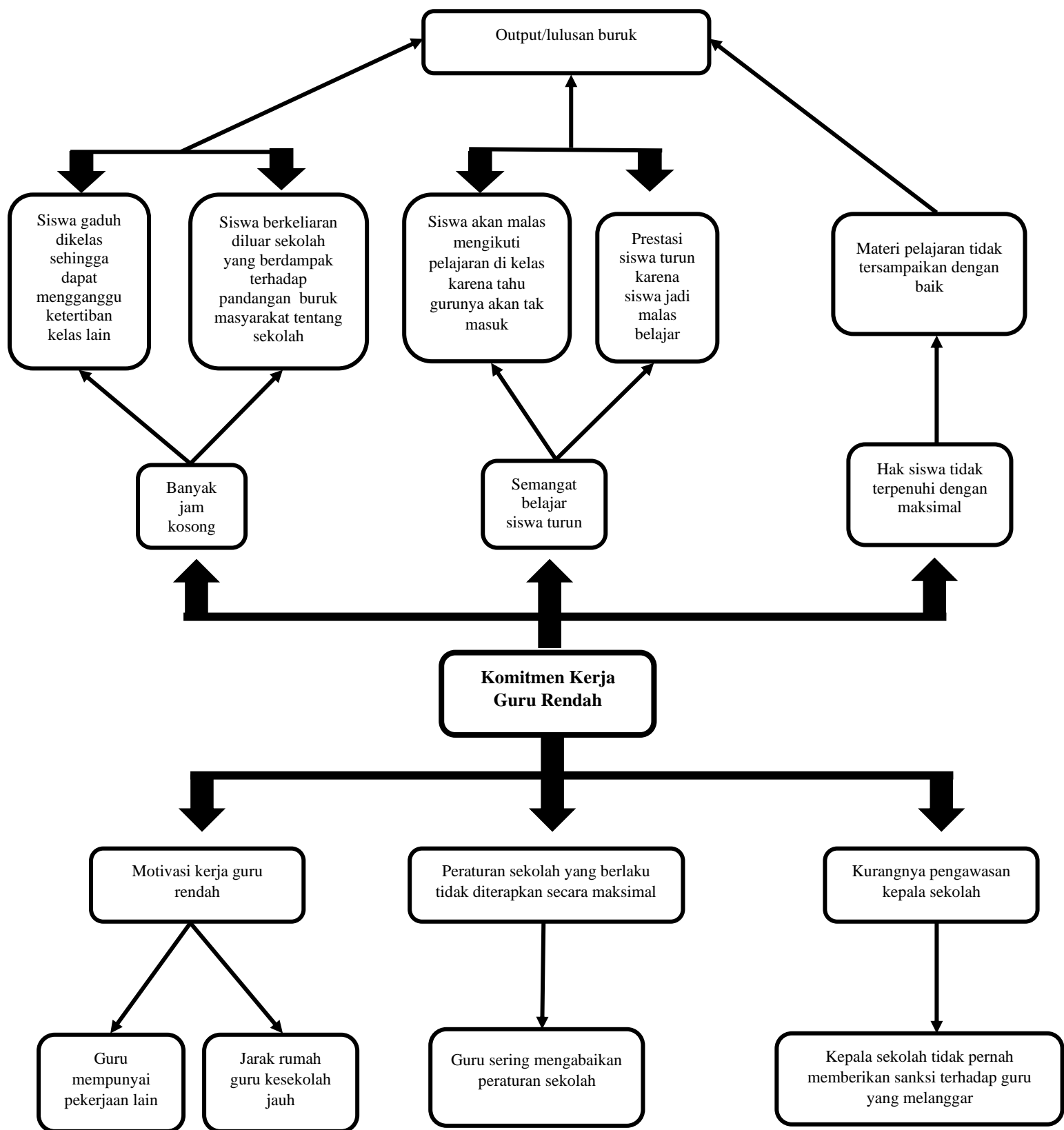
1. Membantu suatu organisasi dalam hal melakukan analisis secara rinci dalam mencari penyebab munculnya permasalahan utama.
2. Membantu suatu organisasi dalam menganalisis pengaruh atau dampak masalah utama bagi organisasi atau stakeholder lainnya.
3. Membantu suatu organisasi dalam mengilustrasikan hubungan antara masalah utama, penyebab masalah, dan dampaknya dalam suatu diagram.
4. Membantu suatu organisasi dalam mencari solusi atas masalah utama dengan melihat komponen sebab akibat dari suatu permasalahan.

Menurut penulis, dapat disimpulkan bahwa diagram pohon masalah (*Tree Diagram*) adalah suatu metode pemecahan masalah dengan mencari hubungan sebab-akibat dari suatu masalah. Sehingga dapat ditemukan teknik pemecahan masalah tersebut.

Pada bagian ini, penulis akan menganalisis data yang diperoleh selama penelitian di SMK Riyadlul Qur'an , dengan menggunakan teknik diagram pohon. Penulis menyampaikan uraian hasil penelitian mengenai rendahnya komitmen kerja beberapa guru bidang studi yang ada di SMK Riyadlul Qur'an sehingga berdampak buruk terhadap kualitas hasil pembelajaran para peserta didik dan berdampak juga pada kualitas *output/* lulusan sekolah. Rendahnya ketidakhadiran guru menjadi salah satu penyebab kecilnya angka partisipasi murid. Bahkan, ketidakhadiran guru menjadi alasan siswa tak bersekolah. dalam hal ini, ketidakhadiran guru mengindikasikan komitmen yang rendah yang dimiliki oleh seorang pengajar dalam menjalankan tugasnya. Berdasarkan analisa penulis, di SMK Riyadlul Qur'an ada beberapa guru yang tidak melaksanakan kewajibannya secara profesional seperti sering tidak masuk, tidak membuat rencana pembelajaran, serta acuh tak acuh terhadap program atau kegiatan yang dibuat oleh sekolah, sehingga kondisi institusi sekolah tidak kondusif. Namun sebaliknya ada juga guru atau staf yang bekerja dengan penuh semangat, disiplin dan selalu peka terhadap program atau kegiatan yang dibuat oleh sekolah. Fakta ini hanyalah sebagian dari kompleksitas permasalahan yang selalu dihadapi oleh kepala sekolah SMK Riyadlul Qur'an .

Menurut Saragih (2012), permasalahan yang sedang dialami guru menengah saat ini adalah rendahnya komitmen organisasi. Permasalahan seperti ini sebenarnya tidak hanya terjadi di sekolah menengah ini, melainkan hampir seluruh sekolah menengah yang lain juga memiliki masalah yang sama. Masalah seperti ini harus mendapat perhatian khusus dari pihak organisasi maupun dari pihak pemerintah. Apa yang menjadi penyebab terjadi kesenjangan seperti ini dan apa saja dampak yang ditimbulkan dari kesenjangan ini. Hal ini perlu kita telusuri dan dalam lebih lanjut.

Berikut adalah hasil analisa terhadap data mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi dan juga dampak apa saja yang ditimbulkan dari rendahnya komitmen kerja guru di SMK Riyadlul Qur'an dengan menggunakan menggunakan teknik diagram pohon masalah (*Tree Diagram*), secara visual gambar berikut menunjukkan hasil identifikasi penyebab suatu masalah:



Gambar 1. Diagram Pohon

Pembahasan

Gejala-gejala yang ditimbulkan oleh komitmen kerja guru rendah antara lain adalah; (1) guru tidak bekerja dengan sungguh-sungguh, (2) guru tidak memberikan pelayanan terbaik, (3) tanggung jawab guru rendah, (4) tingkat kedisiplinan guru juga rendah, (5) guru sering izin tidak masuk dan (6) guru sering mengabaikan peraturan sekolah. Adapun, dampak negatif yang ditimbulkan dari kesenjangan ini, diantaranya adalah; (1) banyak jam kosong, (2) semangat belajar siswa turun, (3) hak siswa tidak terpenuhi dengan maksimal. Selain itu, terdapat juga dampak yang lebih rinci yang ditimbulkan dari dampak diatas. Banyaknya jam kosong dapat menyebabkan (1) siswa gaduh dikelas sehingga dapat mengganggu ketertiban kelas lain (2) siswa berkeliaran diluar sekolah yang berdampak terhadap pandangan buruk masyarakat tentang sekolah. Dan, semangat belajar siswa turun dapat menyebabkan (1) siswa akan malas mengikuti pelajaran di kelas karena tahu gurunya akan tak masuk, (2) prestasi siswa turun karena siswa jadi malas belajar. Serta hak siswa tidak terpenuhi dengan maksimal dalam proses pembelajaran berdampak pada materi pelajaran tidak tersampaikan dengan baik, sehingga materi yang didapatkan peserta didik tidak sesuai dengan harapan. Hal ini sangat merugikan pihak sekolah maupun orangtua peserta didik.

Masalah rendahnya komitmen kerja guru bidang studi di SMK Riyadlul Qur'an disebabkan oleh beberapa faktor, diantaranya adalah (1) Motivasi kerja guru rendah, (2) Peraturan sekolah yang berlaku tidak diterapkan secara maksimal, dan (3) Kurangnya pengawasan kepala sekolah. Adapun rendahnya motivasi kerja guru disebabkan oleh dua faktor yaitu guru mempunyai pekerjaan lain dan jarak rumah guru kesekolah jauh. Sedangkan Peraturan sekolah yang berlaku tidak diterapkan secara maksimal disebabkan oleh guru sering mengabaikan peraturan sekolah. Serta Kurangnya pengawasan kepala sekolah disebabkan oleh kepala sekolah tidak pernah memberikan sanksi terhadap guru yang melanggar.

Pada uraian diatas sudah dijelaskana tentang dampak-dampak yang ditimbulkan dari masalah rendahnya komitmen kerja guru dan juga faktor-faktor penyebab timbulnya masalah tersebut. Maka strategi yang dapat diambil dalam upaya meningkatkan komitmen kerja guru bidang studi antara lain:

1. Kepala sekolah memberikan *reward* kepada guru yang disiplin dan mempunyai komitmen kerja tinggi, hal ini bertujuan untuk meningkatkan motivasi guru dalam menjalankan pekerjaannya.
2. Kepala sekolah bertindak tegas dan memberikan sanksi terhadap guru yang lalai atas tanggungjawabnya.
3. Sekolah menyediakan *fingerprint*.
4. Kepala sekolah lebih memperhatikan guru-guru yang kurang memiliki motivasi dalam mengajar dengan terus memberikan masukan, menegur setiap ada pelanggaran dalam hal kedisiplinan.
5. Pihak sekolah mengusahakan dalam hal pemenuhan fasilitas media pembelajaran yang dibutuhkan oleh guru, guna untuk membangun motivasi guru dalam kegiatan pembelajaran dikelas.

4. KESIMPULAN

Guru merupakan pihak yang sangat berpengaruh dalam berjalannya proses pembelajaran. Terbentuknya komitmen kerja seorang guru dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah faktor internal dan juga faktor eksternal. Faktor internal meliputi faktor yang berasal dari dalam diri seseorang, sedangkan faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar lingkungan organisasi. Komitmen kerja seseorang terhadap organisasi tempat ia bekerja menunjukkan suatu upaya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam organisasi tersebut.

Komitmen kerja guru yang tinggi sangatlah dibutuhkan dalam sebuah organisasi sekolah, karena dengan terwujudnya komitmen kerja yang tinggi akan mempengaruhi situasi kerja dan sesuai apa yang diharapkan. Salah satu cara untuk mengukur keberhasilan organisasi pendidikan dalam mengembangkan kualitas peserta didik adalah dengan mengukur kualitas para pendidiknya. Keberhasilan peserta didik adalah bergantung kepada kualitas para pendidik. Karena pendidik merupakan pihak yang paling banyak berhubungan langsung dengan siswa dalam jalannya proses pendidikan atau pembelajaran dalam suatu lembaga pendidikan sekolah.

5. DAFTAR RUJUKAN

- Azizah, dkk. 2014. *Perencanaan Dan Evaluasi Pohon Masalah*. Universitas Airlangga Surabaya.
- Greenberg, J. & Robert A. Baron. 2003. *Behavior in Organization International Edition*, New Jersey: Prentice Hall.
- Hasibuan, S.P Malayu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. PT. Andi: Yogyakarta.
- Nasution, Nur. M. 2015. *Manajemen Mutu Terpadu (Total Quality Management)*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Saragih, R. 2012. *Pengaruh Persepsi Guru tentang Ke-pemimpinan Kepala Sekolah, Tim Kerja dan Ke-puasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi*. Tesis tidak diterbitkan. Medan: Program Pascasarjana Universitas Negeri Medan.
- Srinalina. 2015. *Faktor-Faktor Penyebab Rendahnya Kinerja Guru dan Korelasinya terhadap Pembinaan Siswa: Studi Kasus di Sman 1 Darul Imarah Aceh Besar*. Jurnal Ilmiah Didaktika. 15 (2). 193-207.
- Susana. 2018. *Supervisi Akademik dan Komitmen Kerja Guru terhadap Kinerja Mengajar Guru*. Jurnal Administrasi Pendidikan. 27 (1).
- Sutjiadi, A, D. 2009. *Aplikasi Network Pohon dalam Tree Diagram*. Institut Teknologi Bandung.