



Peran Komitmen Profesional Dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Farah Indrawati
Universitas Indraprasta PGRI
E-mail: farah_indrawati@yahoo.com

Abstrak

Kata kunci:

Komitmen, Profesional, dan Kinerja

Penelitian yang berjudul “Peran Komitmen Profesional dalam Meningkatkan Kinerja Guru” ini dilatar-belakangi oleh adanya keragaman permasalahan guru yang terkait dengan profesinya. Penelitian yang merupakan kajian pustaka ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana peran komitmen profesional dapat meningkatkan kinerja guru secara kontinu, dan selanjutnya dapat meningkatkan mutu pendidikan. Kesimpulan dari penelitian ini adalah komitmen profesional berperan penting dalam meningkatkan kinerja guru. Hal tersebut dapat dilakukan melalui penguatan kepribadian, kepemimpinan, dan lingkungan

PENDAHULUAN

Guru merupakan komponen penting dalam keberhasilan sistem pendidikan. Guru yang profesional adalah guru yang mempunyai kemampuan dan keterampilan khusus dalam bidang pendidikan, menguasai kompetensi, serta mempunyai sertifikat sebagai pendidik. Guru berinteraksi langsung dengan peserta didik untuk mentransfer ilmu pengetahuan dan keterampilan. dalam melaksanakan tugasnya secara profesional. Saat ini di Indonesia masih banyak terdapat permasalahan guru yang belum dapat diselesaikan. Beberapa permasalahan guru tersebut, diantaranya adalah : 1) 25% guru belum memenuhi persyaratan kualifikasi akademik, 2) 52% guru belum mempunyai sertifikat sebagai pendidik, 3) 60 % guru belum menguasai teknologi informasi, serta 4) masih banyak dijumpai ketidaksesuaian antara materi pembelajaran guru dengan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh guru. Hal ini perlu mendapatkan perhatian khusus semua pihak terkait untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.

Kinerja guru adalah kemampuan dan usaha guru dalam menyelesaikan tugasnya sebagai pendidik. Kinerja guru merupakan salah-satu faktor penentu keberhasilan pendidikan, baik dalam perencanaan, pelaksanaan, evaluasi pembelajaran, maupun disiplin dalam melaksanakan tugas. Pratiwi, et al (2021) dalam Sintadewi, KD dan Made Putra (2021) mendefinisikan kinerja guru sebagai kemampuan guru dalam menyelesaikan tugasnya sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Undang-Undang No 14, Tahun 2005 menyatakan bahwa kinerja guru dapat ditunjukkan dari kemampuan guru dalam penguasaan kompetensi yang dipersyaratkan, yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Kinerja guru yang profesional diharapkan dapat mensukseskan dunia pendidikan dengan mencapai tujuan pendidikan nasional, sehingga berdampak baik pada mutu peserta didik.

Setiap guru mempunyai tingkat kinerja yang berbeda-beda. Kinerja guru yang belum optimal dapat tercermin dari beberapa hal sebagai berikut : 1) kurang dalam membuat perencanaan pembelajaran, 2) penyajian bahan ajar yang tidak menarik, sistematis, komprehensif, dan kolaboratif, 3) penggunaan metode pembelajaran yang monoton, serta 4) mengabaikan kelengkapan administrasi dan evaluasi pembelajaran. Kasmir (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, gaji dan kepuasan kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Abdullah (2020) dalam Alhusaini, A (2020) menyatakan bahwa rendahnya kinerja guru dipengaruhi oleh kompetensi, motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, lembaga tempat mengajar, kepemimpinan kepala sekolah, serta kebijakan pemerintah mengenai pendidikan.

Komitmen merupakan salah-satu faktor penting yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja individu, selain kompetensi dan profesionalisme, khususnya pada guru. Robbin (1998) dalam Wulandari, YS., dan Sumaryanto (2018) menyatakan bahwa komitmen merupakan suatu orientasi sikap individu terhadap nilai dan organisasi kerja, yang diwujudkan dalam bentuk kemampuan mengidentifikasi kondisi organisasi, kemampuan terlibat aktif, kesetiaan, dan kepemilikan terhadap organisasi. Definisi komitmen profesional menurut Setiana (2006) dalam Sulistyawati, AI., dkk (2012) adalah tingkat loyalitas individu pada profesinya sebagaimana seperti yang telah dipersepsikan individu tersebut. Guru yang mempunyai komitmen profesional berarti guru yang dapat menerima dan percaya terhadap nilai dan tujuan profesi, mempunyai keinginan untuk berusaha secara sungguh-sungguh demi kepentingan profesi, serta mempunyai keinginan untuk memelihara keanggotaan profesi. Kejimu Sunzi, et al (2019), menyatakan bahwa komitmen profesional dapat dilihat dari dimensi komitmen afektif, komitmen normatif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen ideal. Komitmen afektif adalah komitmen dimana individu ingin tetap tinggal atau bertahan dalam profesinya dengan mengidentifikasikan tujuan profesional, sehingga membantu profesi dalam mencapai tujuannya. Komitmen normatif adalah komitmen dimana individu dituntut mempraktekan profesi sebagai kewajiban atau bentuk tanggung jawab akibat adanya pengalaman yang berarti atau tekanan dari luar diri individu. Komitmen berkelanjutan adalah komitmen dimana individu terikat pada profesi akibat adanya pengalaman yang berarti atau tekanan dari luar diri individu. Komitmen ideal adalah komitmen dimana individu memfokuskan diri terhadap tujuan profesi.

Guru yang mempunyai komitmen profesional tinggi dapat meningkatkan kinerja. Hal ini tentunya dapat berlanjut meningkatkan mutu individu guru yang selanjutnya berdampak pada mutu peserta didik dan lembaga atau organisasi pendidikan. Adanya keragaman jenis dan fungsi, serta permasalahan guru, terutama permasalahan yang terkait dengan profesinya tersebut, membuat peneliti ingin mengetahui lebih lanjut bagaimana peran komitmen profesional dapat meningkatkan kinerja guru secara kontinu, sehingga dapat meningkatkan mutu pendidikan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif, yang analisis datanya dilakukan melalui studi pustaka. Adapun studi pustaka yang digunakan adalah studi pustaka yang berasal dari beberapa jurnal, surat kabar elektronik, dan tugas akhir terkait komitmen profesional dan kinerja guru dalam 10 tahun terakhir.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kinerja guru merupakan unjuk kerja guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Kinerja guru ini dapat dicapai jika guru menyelesaikan tugasnya dengan didasari oleh pengalaman, kesungguhan, kecakapan, dan waktu. Mutu kinerja guru dapat terlihat dari penjelasan mengenai dimensi dan indikator terkait yang selanjutnya akan mempengaruhi mutu pendidikan yang dihasilkan. Guru yang mempunyai komitmen profesional tinggi akan dapat meningkatkan kinerja nya. Hal tersebut disebabkan oleh dengan adanya komitmen profesional, guru akan mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap berada pada suatu lembaga atau organisasi pendidikan dimana guru tersebut mengajar, serta terlibat dalam berbagai permasalahan penting yang terdapat pada lembaga atau organisasi pendidikan, selain keinginan untuk mengembangkan kompetensi yang dimilikinya. Penguasaan guru terhadap kompetensi yang dipersyaratkan dapat memberikan suatu penguatan dan variasi dalam pembelajaran yang menjadikan peserta didik termotivasi untuk meningkatkan mutu dirinya dalam belajar. 14 Indikator pengukuran kinerja guru yang bersumber dari kompetensi guru menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16, Tahun 2007, mengenai Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru adalah sebagai berikut : 1) menguasai karakteristik peserta didik, 2) menguasai belajar dan prinsip pembelajaran yang mendidik, 3) pengembangan kurikulum, 4) kegiatan pembelajaran yang mendidik, 5) pengembangan potensi peserta didik, 6) komunikasi dengan peserta didik, 7) penilaian dan evaluasi, 8) bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional, 9) menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan, 10) mempunyai etos kerja, 11) bersikap inklusif, 12) bertindak objektif serta tidak diskriminatif, 13) komunikasi dengan sesama guru, tata usaha, orang tua atau wali, serta siswa dan masyarakat, 14)

penguasaan materi dan mengembangkan keprofesionalan melalui tindakan reflektif. Hal ini perlu diperhatikan oleh guru, kepala sekolah, dan pemangku kebijakan terkait agar dapat mencapai nilai dan tujuan pembelajaran dalam pendidikan yang telah ditetapkan.

Individu yang mempunyai komitmen profesional tinggi akan mempunyai identifikasi positif dan lebih kuat. Komitmen profesional yang tinggi tersebut dikembangkan melalui pengalaman profesional atau pengembangan keahlian yang positif, sehingga komitmen profesional dibangun selama proses sosialisasi pada saat profesi memberikan penekanan terhadap pemahaman nilai dan norma yang menjadi syarat profesi tersebut. Hal ini tentunya sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor yang diantaranya adalah : faktor kepribadian, kepemimpinan, serta lingkungan dimana individu, dan lembaga atau organisasi tersebut berada. Keragaman kepribadian, kepemimpinan, dan lingkungan mengakibatkan adanya perbedaan dalam tingkat komitmen profesional, yang selanjutnya akan menghasilkan tingkat kinerja individu yang berbeda pula. Kepribadian merupakan kombinasi karakteristik fisik, perilaku dan mental individu yang stabil dan memberikan suatu keunikan identitas. Kepemimpinan pada dasarnya adalah suatu kemampuan individu dalam proses mempengaruhi, menggerakkan, dan mengarahkan individu lain untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Lingkungan merupakan keseluruhan yang berada disekitar individu, saling mempengaruhi, dan membentuk suatu sistem yang kompleks. Lingkungan yang baik adalah lingkungan yang semua komponen terkaitnya mempunyai hubungan yang harmonis. Lingkungan yang terdapat pada lembaga atau organisasi pendidikan mencakup lingkungan keluarga, lingkungan lembaga atau organisasi, dan lingkungan masyarakat.

Kepribadian secara umum dapat diukur dengan menggunakan 4 jenis pengukuran, yaitu : 1) *The Big Five*, 2) *HEXACO-60*, 3) *Myers Briggs Type Indicator* (MBTI), dan 4) Kepribadian faktorial dari Teori Sifat Allport dan Odbert. Pengukuran menurut *The Big Five* ini adalah pengukuran individu berdasarkan : 1) *extraversion* (senang berteman, level aktivitas, kehangatan, emosi positif, dan asertif), 2) *agreeableness* (percaya, terus terang, kerelaan, berhati lembut, mendahulukan kepentingan orang lain, dan rendah hati), 3) *conscientiousness* (kompeten, teratur, tenang, berjuang untuk mendapatkan, prestasi, dan penuh bertanggung-jawab) , 4) *emotional stability* (depresi, rentan, impulsif, kemarahan, kecemasan, dan kesadaran diri), dan 5) *openness to experience* (khayalan, keindahan, perasaan, ide, aksi, dan nilai). Pengukuran menurut *HEXACO-60* adalah pengukuran kepribadian yang berdasarkan 1) *honesty-humility* (ketulusan, keadilan, keserakahan, dan kesederhanaan), 2) *emotionality* (rasa takut, kecemasan, ketergantungan, dan sentimental), 3) *extraversion* (ekspresi, keberanian sosial, keramahan, dan keaktifan), 4) *Agreeableness* (memafkan, kelembutan, fleksibel, dan kesabaran), 5) *Conscientiousness* (organisasi, ketekunan, perfeksionis, dan kebijaksanaan), dan 6) *Openness to Experience* (keindahan, rasa ingin tahu, kreativitas, dan tidak konvensional). *Myers Briggs Type Indicator* (MBTI) sebagai berikut : 1) *extrovert-Introvert* (persepsi, serta penilaian pada manusia, benda, konsep dan ide), 2) *sensing-intuition* (firasat, inspirasi, wawasan, dan intuisi), 3) *thinking-feeling* (ketergantungan pada logika dalam menarik kesimpulan, ketergantungan pada nilai impersonal, berorientasi pada tugas, keterlibatan individu lain, dalam mengambil keputusan, bersifat simpatetik terhadap kebutuhan individu lain, dan mempunyai keengganan untuk memberitahu kebenaran atau kesalahan individu lain, dan 4) *perceiving-judging* (terbuka pada perubahan, fleksibel, mempunyai rasa ingin tahu yang tinggi, bersikap spontan, membiarkan hidup mengalir, dan tak gentar dengan sesuatu hal yang tiba-tiba). Pengukuran kepribadian berdasarkan teori sifat kepribadian faktorial, diantaranya adalah : kehangatan, penalaran, stabilitas emosional, dominasi, keaktifan, kesadaran aturan, keberanian sosial, kepekaan, kewaspadaan, abstraksi, privasi, ketakutan, keterbukaan terhadap perubahan, kemandirian, perfeksionisme, dan ketegangan.

Kepemimpinan merupakan salah-satu fondasi penting dalam membangun kesuksesan dan mempertahankan keberlangsungan suatu lembaga, atau organisasi. Ketepatan kepemimpinan yang terdapat pada suatu lembaga atau organisasi dapat diketahui dengan mengevaluasi pelaksanaan kepemimpinan melalui umpan balik yang diberikan oleh individu lainnya. Marquardt (2002) dalam Adiawaty, S (2020) menyatakan bahwa kepemimpinan dapat diukur melalui dimensi : 1) pemikir sistem (pemecah masalah yang efektif dan efisien), 2) agen perubahan (pengembang, pencipta, dan pengelola perubahan), 3) kreator (kreatif dan terbuka terhadap perspektif baru), 4) pelayan dan pengurus (melayani melalui pendekatan holistik), 5) koordinator polikronik (pengkoordinasi banyak hal dalam waktu yang bersamaan) , 6) instruktur dan pelatih (pemotivasi dan pengidentifikasi sumber belajar), serta 7) pengembang visi (pemadu dan komunikator visi).

Kepribadian yang baik dapat terlihat dari bagaimana individu bersikap dalam menghargai dan memanusiakan individu lainnya. Tidak hanya itu, individu yang baik juga dapat mengorganisir waktunya untuk kegiatan yang bermanfaat, dapat dipercaya, jujur, realistis, melindungi individu lain, ringan tangan, berjiwa kebhinekaan, berfikir positif, dapat mengendalikan emosi, berbagi kebaikan, mengakui keterbatasan yang dimilikinya, konsisten dengan tujuan hidup yang dimilikinya, serta selalu menjaga kesesuaian antara kata dan tindakannya. Individu yang berkepribadian baik tidak mudah dipengaruhi oleh individu lainnya akibat dari kekuatan prinsip yang dimilikinya. Kepribadian individu ini dipengaruhi oleh lingkungan dimana individu tersebut berada. Adanya keragaman kepribadian kepala sekolah sebagai pimpinan lembaga atau organisasi, dan guru, serta lingkungan akan mempengaruhi gaya kepemimpinan yang ada. Kepemimpinan kepala sekolah yang baik adalah kepemimpinan kepala sekolah yang cerdas, bertanggung jawab, jujur, dapat dipercaya, konsisten, tegas dan lugas. Kepala sekolah dalam hal ini perlu menjalin kedekatan dengan guru, orang tua atau wali, peserta didik, serta komponen terkait lainnya, membangun motivasi, memberi kepercayaan dan tanggung-jawab, menetapkan tujuan yang jelas, mengakui prestasi guru, peserta didik, dan civitas akademika lainnya, serta mendelegasikan profesi dengan bijaksana secara efektif. Kepribadian dan kepemimpinan yang baik dapat diwujudkan melalui kegiatan pelatihan, pembinaan, *workshop*, dan atau seminar. Pemimpin yang patuh terhadap hukum yang berlaku adalah mereka yang mampu menciptakan kekuatan kehidupan kepribadian dan kepemimpinannya. Purwanto, A., et al (2020) dalam penelitiannya menyatakan bahwa kepemimpinan yang melayani mempunyai efek langsung pada kinerja. Pemimpin yang mempunyai komitmen profesional tinggi mampu melaksanakan serta menyelesaikan tugas dan kewajibannya dengan sepenuh hati, sehingga dapat memberikan pengaruh secara langsung terhadap kinerja.

Lingkungan erat kaitannya dengan pembelajaran yang efektif, efisien dan menyenangkan. Hal tersebut disebabkan oleh adanya interaksi antara peserta didik dengan lingkungan sekitarnya. Semakin baik tatanan lingkungan, maka akan semakin baik pula proses pembelajaran yang terjadi. Guru dalam hal ini harus mempunyai komitmen profesional yang tinggi sehingga dengan kompetensi dan kualifikasi, serta penguasaan teknologi, yang dimilikinya secara baik dan tepat, guru dapat menciptakan dan mewujudkan pembelajaran yang kondusif, serta mencapai nilai dan tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan. Guru yang mempunyai komitmen profesional tinggi akan mengembangkan upaya yang lebih besar pada profesinya, sehingga dapat dikatakan bahwa komitmen profesional mempunyai peranan penting dalam peningkatan kinerja guru. Kinerja guru yang tidak maksimal akan berdampak kepada tingkat keberhasilan pendidikan dalam penciptaan sumber daya manusia bangsa.

PENUTUP

Kesimpulan dari penelitian ini adalah komitmen profesional mempunyai peranan penting dalam meningkatkan kinerja guru, yang selanjutnya dapat meningkatkan mutu pendidikan. Hal tersebut dapat dilakukan melalui penguatan kepribadian, kepemimpinan dan lingkungan. Penguatan kepribadian, kepemimpinan dan lingkungan dapat dilakukan dengan mengadakan suatu pembinaan, pelatihan, *workshop*, dan atau seminar, baik untuk kalangan guru, kepala sekolah sebagai pimpinan lembaga, maupun untuk masyarakat yang berada diantara guru, kepala sekolah, serta lingkungan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih peneliti haturkan kepada beberapa rekan senior dan sejawat yang telah memotivasi, serta memberikan ilmu pengetahuan, ide dan saran untuk terus berkarya serta menuliskannya dalam bentuk tulisan karya ilmiah.

DAFTAR PUSTAKA

- .(2022). Kepemimpinan yang Baik dalam Sebuah Organisasi. Formasi Bisnis Indonesia. <https://formasibisnis.com/artikel/kepemimpinan-yang-baik-dalam-sebuah-organisasi#hubungi-formasi-bisnis-indonesia>
- Adiawaty, S. (2020). Dimensi dan Indikator Kepemimpinan dan Budaya Organisasi yang mempengaruhi Pemberdayaan. ESENSI Jurnal Manajemen Bisnis, 23(3), 350-356.

- Alhusaini, A., et al. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 4(3), 2166-2172. <https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/693/617>
- E Purniasih. (2020). Lingkungan Pendidikan. <http://eprints.umpo.ac.id/5662/3/BAB%20II.pdf>
- Kinicki, et al. (2018). *Organizational Behaviour : Key Concepts, Skills and Best Practices*. 5th Edition. New York : McGraw-Hill Education.
- Lovina, dkk. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Provinsi Riau. *Procuratio*, 5(2), hal 156-178. E-ISSN : 2580-3743. <https://www.ejournal.pelitaIndonesia.ac.id/ojs32/index.php/PROCURATIO/article/download/297/261>
- Makdori, Y. (2021). 60 Persen Guru di Indonesia Terbatas Kuasai teknologi Informasi dan Komunikasi. *Merdeka*. <https://www.merdeka.com/peristiwa/60-persen-guru-di-indonesia-terbatas-kuasai-teknologi-informasi-dan-komunikasi.html>
- Nainggolan. (2020). Dampak Komitmen Guru terhadap Kinerja Guru pada SMP Negeri 1 PANE. *Jurnal Manajemen STIE SULTAN AGUNG*, 6(1), 1-12. <https://maker.ac.id/index.php/maker/article/view/144/127>
- Pane, SG. (2014) Komitmen Profesi. *Wahana Inovasi*, 3(1), 104-106. ISSN : 2089-8592. <https://penelitian.uisu.ac.id/wp-content/uploads/2017/05/Sri-Gustina-wahana-inovasi.pdf>
- Purwanto, A., et al (2020). Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja Guru Sekolah Dasar dengan Keterlibatan Kerja dan Budaya Organisasi sebagai Mediator. *Journal of Education, Psychology and Consulting*, 2(1), 50-63.
- Putra, IWA. (2021). Kontribusi Kompetensi Profesional Guru dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SD. *Jurnal Ilmiah Pendidikan dan Pembelajaran*, 5(1), 95-104. DOI:<http://dx.doi.org/10.23887/jipp.v5i2>
- Sintadewi, KD dan Made Putra. (2021). Kontribusi Kompetensi Profesional Guru dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Pendidikan dan Pembelajaran*, 5(1), 36-42. DOI:<http://dx.doi.org/10.23887/jipp.v5i2>
- Sulistiyawati, AI., dkk. (2012). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Profesional terhadap Kepuasan Kerja Auditor : Motivasi sebagai Variabel Moderating. *Pekan Ilmiah Dosen FEB-UKSW*. https://repository.uksw.edu/bitstream/123456789/1274/5/PROS_Ardiani%20IS-Lulus%20P-Dian%20T_Pengaruh%20Komitmen%20Organisasional_Fulltext.pdf
- Sunzi, et al. (2019). *Professional Commitment and Career Maturity of Full Time Nursing Postgraduates in China : A Cross Sectional Study*. *Research Squarequare*, 1-8.
- Tarigan, M., dan Fadillah. 2020. Uji Validitas Internal HEXACO-60. *INTUISI Jurnal Psikologi Ilmiah*, Vol 13, No 1, Hal 38-47. p-ISSN 2086-0803 e-ISSN 2541-2965. <http://journal.unnes.ac.id/nju/index.php/INTUISI>. Terindeks DOAJ: 2541-2965
- Wulandari, YS., dan Sumaryanto. (2018). Pengaruh Komitmen Profesional, Komitmen Organisasional, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Pendidik, Studi kasus pada Universitas di Yogyakarta. *Jurnal REKSA Rekayasa Keuangan Syariah dan Audit*, 4(2) : 213. DOI:[10.12928/j.reksa.v4i2.162](https://doi.org/10.12928/j.reksa.v4i2.162)