

## **Pencapaian Eksistensi Guru dengan Sikap Komitmen dan Keterampilan Mendidik Peserta Didik Studi *Library Research***

Siti Khuliyatun  
SMA Negeri 5 Tebo  
[sitikhuliyatun@gmail.com](mailto:sitikhuliyatun@gmail.com)  
Sindi  
Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Tebo  
[sindilaretrans19@gmail.com](mailto:sindilaretrans19@gmail.com)  
Sumirah  
UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi  
[drsumirah@yahoo.com](mailto:drsumirah@yahoo.com)

### Abstrak

Pencapaian Eksistensi Guru dengan Sikap Komitmen dan Keterampilan Mendidik Peserta Didik sangat penting untuk dilakukan, dalam penelitian yang dilaksanakan dengan *Library Research* menemukan berbagai referensi tentang pentingnya Komitmen dan Keterampilan Mengajar yang harus dimiliki seorang guru sehingga guru bisa memiliki eksistensi. Tentunya guru perlu mengambil langkah-langkah yang bermakna bagi peningkatan kualitas penyelenggaraan pendidikan. Supaya pendidikan yang dilaksanakan efektif, seorang guru harus memiliki kompetensi dan komitmen. Selama ini para guru telah berusaha meningkatkan kualitas kemampuannya, antara lain : mengikuti berbagai pendidikan dan pelatihan, mengikuti kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), belajar secara mandiri dengan membaca buku-buku referensi dan keguruan, menyaksikan tayangan program edukasi di televisi, berdiskusi dengan teman sejawat, mengikuti berbagai seminar pendidikan dan giat menulis untuk pembuatan bahan ajar di sekolah.

**Kata Kunci : Eksistensi Guru, Sikap Komitmen, Keterampilan Mendidik**

### **A. Pendahuluan**

Guru merupakan salah satu komponen pendidikan yang berperan penting dalam kegiatan belajar mengajar. Dalam ketentuan umum UU No. 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen dinyatakan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada berbagai jenjang dan jenis pendidikan formal. Selanjutnya untuk menjamin terlaksananya tugas utama tersebut, UU No. 14 pasal 8 mensyaratkan guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional yakni mencerdaskan kehidupan bangsa, maka dibutuhkan seorang guru yang berkomitmen. Dengan tingkat komitmen yang tinggi dari

seorang guru maka diharapkan pendidikan akan lebih siap dan mampu untuk menghadapi segala macam tantangan dan hambatan. Dalam rangka memahami komitmen guru profesional dalam proses pendidikan maka hal ini sangat *urgent* sekali untuk dibahas khususnya bagi para calon guru agar tercipta guru yang profesional guna tercapainya pendidikan yang berkualitas.

Komitmen secara mandiri perlu dibangun pada setiap individu warga sekolah termasuk guru, terutama untuk menghilangkan setting pemikiran dan budaya kekakuan birokrasi, seperti harus menunggu petunjuk atasan dengan mengubahnya menjadi pemikiran yang kreatif dan inovatif. Komitmen guru profesional adalah suatu keterikatan diri terhadap tugas dan kewajiban sebagai guru yang dapat melahirkan tanggung jawab dan sikap responsive dan inovatif terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Komitmen tersebut terdapat beberapa unsur antara lain adanya kemampuan memahami diri dan tugasnya, kekuatan batin dan kekuatan dari luar, serta tanggap terhadap perubahan. Unsur-unsur inilah yang melahirkan tanggung jawab terhadap tugas dan kewajiban yang menjadi komitmen seseorang sehingga tugas tersebut dilakukan dengan baik dan penuh keikhlasan.

Memberikan bimbingan. Salah satu tugas guru adalah membimbing seorang murid. Membimbing berarti mengarahkan siswa-siswi yang mempunyai kemampuan kurang, sedang dan tinggi. Guru harus memahami masing-masing siswa-siswinya dari kondisi fisik dan psikisnya agar mampu melaksanakan pembelajaran dengan sebaik-baiknya. Dalam proses bimbingan, guru menyatu dalam jiwa siswa-siswinya. Tidak boleh ada sifat egois atau memaksakan kehendak dengan tujuan agar pengajaran cepat sesuai dengan target waktu. Akan tetapi guru dituntut untuk menghargai kemampuan siswa siswinya dengan tidak melupakan batasan waktu.

Mengadakan komunikasi yang intensif untuk memperoleh informasi tentang anak didik. Komunikasi dalam segala hal sangat dibutuhkan, apalagi berkaitan dengan aktifitas sebagai guru. Guru yang bijaksana adalah guru yang peduli terhadap keadaan siswa-siswinya. Perbedaan-perbedaan yang terdapat pada peserta didik hendaknya dijadikan landasan dalam memberikan pengajaran. Oleh karena itu, guru harus selalu menjalin komunikasi intensif dengan orang tua dan masyarakat terkait dengan keadaan keluar-ga, lingkungan dan pergaulan peserta didiknya. Disinilah peran guru sebagai pengganti orang tua didalam menyiapkan siswa-siswinya menjadi anggota masyarakat.

## **B. Metodologi**

Metodologi Penelitian yang digunakan yaitu *Library Research* yaitu peneliti Mengumpulkan informasi-informasi yang lebih khusus mengenai masalah yang sedang diteliti. Memanfaatkan informasi yang terdapat kaitannya dengan teori-teori yang relevan dengan riset yang sedang dilakukan. Mengumpulkan dan memanfaatkan informasi-informasi yang sesuai dengan metodologi.

### C. Temuan dan Diskusi

Komitmen menurut Wetzels maupun Jacobsen sama-sama menekankan adanya komitmen afektif yaitu pentingnya kongruensi antara nilai dan tujuan karyawan maupun nilai dan tujuan organisasi. Sementara dalam pendapat Wetzels yang kedua menyebutnya *calculative kommitment*, sedangkan Jacobsen menyebutnya *behavioural commitment/continuance commitment*. Bila dilihat dari segi arti kedua-duanya komitmen ini memiliki arti bahwa seseorang akan bertahan atau meninggalkan organisasi dengan perhitungan rasional yaitu untung rugi, kalah menang, manfaat atau pengorbanan; dengan demikian seseorang akan bertahan manakala biaya-biaya internal relatif lebih rendah dibandingkan dengan biaya-biaya eksternalnya. Dalam pengertian komitmen organisasional hal menarik adalah apa yang dikemukakan oleh Durkin bahwa: “*organizational commitment is a strong feeling of someone close to the goals and values of an organization in relation to their role towards the achievement of goals and are values*”.<sup>1</sup> Ketika seseorang memiliki perasaan yang kuat dan erat untuk mengikat dirinya dalam suatu organisasi, maka peran mereka menjadi menjadi penting.

Komitmen organisasional sebagai sebuah keadaan psikologi yang mengkarakteristikan hubungan antara karyawan dengan organisasi atau implikasinya yang mempengaruhi apakah karyawan akan tetap bertahan dalam organisasi atau meninggalkan organisasi. Secara lebih lengkap Meyer dan Allen mengembangkan tiga model faktor komitmen organisasi yaitu: “(a) *affective commitment*, (b) *continuance commitment*, and (c) *normative commitment*”.<sup>2</sup> Komitmen afektif merupakan bagian dari komitmen organisasi yang lebih menekankan pada pentingnya kongruensi antara nilai dan tujuan karyawan dengan nilai dan tujuan organisasi. Semakin mampu organisasi menimbulkan keyakinan dalam diri karyawan yang menjadi nilai dan tujuan pribadinya memiliki kesamaan dengan nilai dan tujuan organisasi, maka akan semakin tinggi komitmen karyawan pada organisasi di tempat ia bekerja. Komitmen afektif menggambarkan loyalitas pekerja terhadap organisasi yang didemonstrasikan melalui kecintaan emosional dan keberpihakan pada tujuan-tujuan organisasi. Sementara komitmen kontinyu di mana karyawan akan bertahan atau meninggalkan organisasi karena melihat adanya pertimbangan rasional dari segi untung ruginya. Selanjutnya pada komitmen normatif yaitu salah satu bagian dari komitmen organisasi di mana karyawan bertahan dalam organisasi karena ia merasakan adanya suatu kewajiban.

---

<sup>1</sup>Mark Durkin, “Employee Commitment in Retail Banking: Identifying and Exploring Hidden Dangers”, *International Journal of Bank Marketing*, 1999. Vol. 17. 3, h. 124.

<sup>2</sup>J.P. Meyer dan N. J. Allen, “A Three Component Conceptualization of Organization Commitment”, *Human Resource Review*, Vol. 1, 1993, h. 61.

Pengelompokan ciri-ciri komitmen organisasi menurut Fink dapat dibagi menjadi sepuluh yaitu:

(a) *Always working for the success of the organization*, (b) *always looking for information about the organization*, (c) *always looking a balance between personal goals with organizational objectives*, (d) *always seeks to maximize its contribution as part of the overall organization*, (e) *concerned with the relationship between organizational units*, (f) *positive thinking to criticism from co-workers*, (g) *placing priority on the department's organization*, (h) *do not see any other organization that is more attractive as a unit*, (i) *have confidence that the organization will evolve*, and (j) *positive thinking at the highest levels of the organization*.<sup>3</sup>

Ketika sebuah komitmen sudah diikrarkan terhadap diri seseorang berarti mereka akan berusaha menjadi bagian suatu organisasi. Berbagai upaya dilakukan untuk mensukseskan organisasi dengan cara mencari informasi dan memaksimalkan kontribusi kerjanya. Berbagai hal dalam berpikir dan berperilaku positif terhadap berbagai masukan yang bersifat konstruktif dengan menunjukkan diri membangun organisasi. Kesempatan karir di luar organisasi banyak tersedia; namun tidak semua kesempatan yang bisa diambil karena telah berikrar bahwa organisasi yang selama ini menjadi tumpuan masa depan untuk tetap berada dan membangun organisasi yang diyakini dapat menjadi wadah dalam mengembangkan karirnya. Penuh keyakinan bahwa di sinilah mereka dapat memperoleh nilai keseimbangan antara sasaran organisasi dengan sasaran pribadi sebagai cita-cita meraih sukses.

Dilihat dari proses/tahapan pembentukannya komitmen menurut Durkin maupun Steers sama-sama membagi menjadi tiga tahapan. Tahapan menurut Durkin yaitu: "*compliance commitment, identification commitment, internalisation*".<sup>4</sup> Hal tersebut sejalan seperti dikatakan oleh Steers membagi komitmen yang terdiri atas: "*(1) compliance, (2) identification, and (3) internalization*".<sup>5</sup> Perilaku dan sikap tertentu dimaksudkan untuk memperoleh imbalan tertentu; karyawan yang memperlihatkan diri melalui sikap yang diyakini akan menemukan tujuan dirinya dilakukan dengan komplin terhadap organisasi. Dalam hal ini nilai-nilai yang dianut dalam perilaku dan sikap disesuaikan dengan situasi yang dianut pihak ketiga; oleh karenanya menunjukkan diri dalam berperilaku yang santun. Dengan demikian keberhasilan individu akan lebih dapat menjamin karena isinya selaras dengan sistem nilai yang bersangkutan. Kedua pengertian komitmen tersebut baik Durkin maupun Steers sama-sama melalui proses *compliance, identification, and internalization*.

Seseorang yang memiliki sikap tertentu lebih disebabkan karena imbalan yang diperolehnya; imbalan yang adil dan layak mengindikasikan bahwa seseorang akan komit

---

<sup>3</sup>M. Fink, *Organizational Commitment* (John Wiley and Sons Inc., 1992), h. 56.

<sup>4</sup>Mark Durkin, *op. cit.*, h. 124.

<sup>5</sup>Richard M. Steers; Lyman W. Porter dan Gregory A. Bigley, *Motivation and Leadership at Work*, Sixth Edition (New York: The McGraw-Hill Inc., 1996), h. 374.

terhadap organisasinya untuk dapat bertahan dalamnya jangka waktunya yang mereka sarakan nyaman dalam menjalankan tugasnya. Menyadari hal tersebut maka sikap mereka menyesuaikan diri dengan nilai-nilai yang dianut organisasi yang bersangkutan. Beranjak dari nilai tersebutlah seseorang akhirnya dapat melakukan tugas dan tanggung jawabnya sesuai atau selaras dengan nilai yang ada dalam organisasi.

Sedangkan dari segi dimensi baik formal maupun non formal menurut McCarthy membagi komitmen ke dalam empat jenis yaitu: “(1) *official/formal commitment*, (2) *pledged commitment*, (3) *personal values/ emotional commitment*, and (4) *ultimate agenda/hidden agenda*”.<sup>6</sup> Dalam komitmen formal segala aktivitas/kegiatan resmi seyogyanya terdokumentasi dan terkomunikasikan secara baik dan teratur seperti kebijakan perusahaan terhadap rasio keuangan, tingkat pertumbuhan laba yang dikehendaki dan lain sebagainya. Seseorang mulai menjalankan tugasnya sudah jelas mengetahui peluang karir yang tersedia untuk mengembangkan diri karyawan. Apabila seseorang yang telah berhasil mencapai target-target yang telah ditetapkan oleh perusahaan mereka selayaknya memperoleh haknya sebagai karyawan yang berprestasi. Kejelasan dan kesempatan dalam meraih sukses tentu sangat ditentukan oleh berbagai peluang yang memungkinkan diraih bagi mereka yang hambisius dalam karir. Hal ini sejalan hasil penelitian yang dilakukan oleh King menunjukkan bahwa: Mereka yang bekerja di atas tiga tahun rata-rata telah memiliki kemampuan dalam meningkatkan produktivitas, menekan biaya serta melakukan pengkayaan pekerjaan; yang pada gilirannya akan mampu mensejahterakan kehidupannya dan pada akhirnya mampu meningkatkan komitmen pada pekerjaannya.<sup>7</sup>

Sumberdaya di dalam perusahaan memiliki komitmen yang tinggi pada pekerjaannya, maka seluruh pihak di dalam organisasi selalu termotivasi dan untuk mampu memotivasi diperlukan komitmen dari puncak pimpinan. Pimpinan menyadari akan pentingnya hubungan antara karyawan dengannya; oleh karenanya suatu organisasi akan berhasil bilamana keduanya saling memahami kepentingan masing-masing dalam suatu organisasi. Berdasarkan hasil penelitian hubungan antara keunggulan bersaing dengan komitmen; Thornhill menyimpulkan hasil penelitiannya bahwa: “adanya hubungan yang cukup erat antara keunggulan bersaing suatu perusahaan dengan tingginya komitmen pegawai dari perusahaan yang bersangkutan”.<sup>8</sup> Pesatnya persaingan dunia usaha dibutuhkan adanya komitmen yang tinggi karyawan agar mampu bersaing dalam berbagai situasi. Oleh karenanya penurunan kinerja bisa lebih disebabkan oleh rendahnya komitmen karyawan seperti studi yang dilakukan oleh Caruana berhasil membuktikan bahwa: “*lack of commitment to employees is bad for organizations such as the deterioration of*

---

<sup>6</sup>J. Allan McCarthy, *The Transition Equation, A Proven Strategy for Organizational Change* (New York: The Free Press, 1995), h. 73.

<sup>7</sup>Albert S. King, “Empowering The Workplace: A Commitment Cohesion Exercise”, *Empowerment in Organization*, Vol. 5. No. 3, 1997, h. 139.

<sup>8</sup>Andrian Thorhill, “The Role of Employee Communication in Achieving Commitment and Quality in Higher Education”, *Quality Assurance Education*, Vol. 4. No. 1, 1996, h.12.

*performance due to the low quality of service and high costs to be incurred by the company*".<sup>9</sup> Hal ini berarti bahwa komitmen karyawan sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja; sebaliknya rendahnya komitmen dapat berakibat rendahnya layanan dan tingginya biaya yang dikeluarkan perusahaan.

Guru bekerja dengan ketrampilan yang lebih dibandingkan jenis pekerjaan lainnya. Keadilan dan pemerataan pengajaran harus dilakukan agar semua siswa dapat belajar dengan sebaik-baiknya. Bagi guru yang cepat marah akan sangat sulit dalam memberikan pelajaran kepada siswanya. Melihat siswa yang tidak memperhatikan penjelasannya, guru sangat marah. Padahal kalau diperhatikan, kesalahan itu bukan semata dari siswanya; mungkin saja cara guru itu memberikan penjelasan yang tidak menarik minat siswanya.

Guru dituntut untuk selalu dinamis; artinya guru diharapkan dapat menyesuaikan dirinya dengan perkembangan siswanya. Apabila tidak ada hal ini, maka proses pembelajaran akan sulit berhasil. Guru dengan egonya sendiri, dan siswa dengan egonya sendiri, akhirnya kemungkinan tidak ada titik temu. Perkembangan siswa harus terus dipantau oleh guru; gunanya agar guru dapat menyesuaikan diri dengan siswanya. Bagi guru yang mampu menyesuaikan diri dengan siswanya pasti akan disenangi dan ini merupakan modal awal bagi guru untuk memberikan pelajaran terbaik kepada siswanya.

Dalam pekerjaan, bagi seorang guru merupakan dasar produktivitas organisasi dan kepuasan kerja guru dimana pekerjaan dirancang akan memainkan peranan penting dalam kesuksesan dan kelangsungan hidup organisasi. Dalam kondisi persaingan yang semakin meningkat, pekerjaan yang dirancang dengan baik akan mampu menarik dan mempertahankan tenaga kerja yang kompeten serta memberikan motivasi guru untuk menghasilkan produk dan jasa yang berkualitas. Tugas-tugas dikombinasikan untuk menciptakan pekerjaan individu disebut sebagai desain pekerjaan, seperti yang dinyatakan oleh Cascio: "*Job design is the process of organizing work into the task sat at are required to perform a specific job*".<sup>10</sup> Dalam proses pembentukan desain pekerjaan ini perlu diperhatikan atribut khusus pada pekerjaan yang disebut sebagai karakteristik pekerjaan. Karyawan mengetahui secara benar tentang sifat-sifat tugas dari pekerjaan yang dihadapinya. Masing-masing bidang yang ditanganinya memiliki karakteristik yang mungkin berbeda satu sama lainnya. Kemampuan karyawan untuk memahami karakteristik merupakan sifat karakteristik pekerjaan dari tugas meliputi tanggung jawab, macam tugas dan kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu. Pekerjaan yang secara intrinsik memberikan kepuasan akan lebih memotivasi karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Dewasa ini telah dikembangkan *Task Characteristics Theories* yang berusaha mengidentifikasi karakteristik tugas pada pekerjaan dimana karakteristik-karakteristik ini dikombinasikan untuk membentuk pekerjaan-pekerjaan yang berbeda dan hubungannya tugas tersebut terhadap motivasi, kepuasan, dan kinerja karyawan. Teori karakteristik yang dikemukakan oleh Cascio mengatakan bahwa: "*Job characteristic theory identifies five cores job*

---

<sup>9</sup>Albert Caruana, "Intqual an Internal Measure of Service Quality and the Link Between Service Quality and Business Performance", *European Journal of Marketing*, Vol. 31. No. 8, 1998, h. 604.

<sup>10</sup>Wayne Cascio, *Managing Human Resources Productivity, Quality of Work Life, Profits*, Fourth Edition (New Delhi: McGraw-Hill Inc., 2003), h. 429.

*characteristic (skill variety, task identity, task significance, autonomy, and feedback) as having special important to job design".<sup>11</sup> Artinya, karakteristik pekerjaan diidentifikasi sebagai atribut tugas yang penting dan bersifat khusus pada disain pekerjaan. Hal ini sejalan dikatakan oleh Wood membagi karakteristik pekerjaan menjadi lima yaitu: "skill variety, task identity, task significance, autonomy, and feedback".<sup>12</sup> Dalam pekerjaan membutuhkan variasi keterampilan yang berbeda untuk menyelesaikannya yang melibatkan sejumlah keterampilan dan bakat yang berbeda pula dari masing-masing karyawan sesuai bidang yang ditanganinya. Sementara identitas tugas pekerjaan membutuhkan penyelesaian secara menyeluruh; untuk itu diharapkan dapat teridentifikasi secara rinci tentang bagian-bagian terkecil agar diketahui dan diselesaikan secara baik dan benar. Signifikasi tugas merupakan tingkatan dimana pekerjaan yang relevan dengan bidang karyawan dan melibatkan kontribusi yang berarti terhadap organisasi. Autonomi pemberian kebebasan secara substansial dan keleluasaan dalam membuat jadwal pekerjaan dan membuat prosedur dalam menyelesaikan pekerjaan. Sebagai hasil aktivitas dalam penyelesaian suatu pekerjaan diperlukan masukan yang diperoleh langsung dari karyawan untuk mengetahui seberapa baik pekerjaan yang telah diselesaikan serta apa saja yang menjadi penghambat dalam menyelesaikannya; hal ini dapat dijadikan motivator dalam meningkatkan kinerja terbaik.*

Salah satu pendekatan yang paling dominan dalam disain pekerjaan adalah Teori Karakteristik Pekerjaan, menurut Cascio "*The dominant approach to job design for individuals over the last decade has been the Job Characteristics Theory of Hackman and Oldham*".<sup>13</sup> Sekarang bentuk kerja yang dominan untuk mendefinisikan karakteristik tugas dan hubungan dengan motivasi karyawan, *performance* karyawan, dan kepuasan karyawan adalah model *Job Characteristics* dari Hackman dan Oldham. Hal ini dipertegas temuan hasil penelitian Bangun bahwa "karakteristik pekerjaan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja".<sup>14</sup>

Selanjutnya model karakteristik dijelaskan bahwa: "*Job Characteristics Model (JCM) identifies five job characteristics and their relationship to personal and work outcome*".<sup>15</sup> Lebih lanjut dijelaskan oleh Robbins pekerjaan dapat digambarkan dalam 5 (lima) dimensi pekerjaan inti, yaitu:

- (1) *Skill variety is the degree to which the job require variety of different activities so the worker can use a number of different skills and talents. (2) Task identity is the degree to which the job requires completion of a whole and identifiable piece of work. (3) Task significance is the extent to which a job has an impact on the lives or work of other*

<sup>11</sup>Wayne Cascio, *op. cit.*, h. 430.

<sup>12</sup>Wallace Wood, *Organization Behavior A Global Perspective*, 2<sup>th</sup> Edition (Australia: John Wiley & Sons Ltd, 2001), h. 24.

<sup>13</sup>Wayne Cascio, *op. cit.*, h. 430.

<sup>14</sup>Wilson Bangun, "Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Serta Dampaknya pada Produktivitas Kerja Karyawan (Survei pada Karyawan Industri Tekstil Propinsi Jawa Barat)", *Sosiohumaniora*, Vol. 8, No. 2, Juli 2006, h. 144.

<sup>15</sup>Wayne Cascio, *loc. cit.*

*people in or out the organization. (4) Autonomy is the degree to which a job allows a worker the freedom and independence to schedule work and decide how to carry it out. (5) Feedback is the extent to which performing a job provides a worker with clear information about his or her effectiveness.*<sup>16</sup>

Karakteristik pekerjaan tersebut mencerminkan berbagai identitas yang memiliki hubungan antara individu dengan hasil kerja. Tiga dimensi yang pertama, yaitu variasi keahlian, identitas tugas, dan signifikansi tugas secara bersama-sama menciptakan kerja yang bermakna. Artinya jika ketiga karakteristik kerja itu ada pada suatu pekerjaan, maka dapat diramal bahwa pemangku pekerjaan itu akan memandang pekerjaan itu penting, berharga, dan ada gunanya untuk dikerjakan. Demikian juga pekerjaan yang memiliki otonomi akan memberikan kepada pemangku pekerjaan itu suatu perasaan tanggung jawab pribadi untuk hasil-hasilnya dan jika suatu pekerjaan memberikan umpan balik maka akan mengetahui seberapa efektif ia bekerja. Jika keadaan psikologis seperti makna yang dialami dari pekerjaan, tanggung jawab yang dialami untuk hasil kerja, dan pengetahuan hasil aktual dari kegiatan kerja yang ada dalam melakukan pekerjaan maka motivasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan akan dapat ditingkatkan.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan dalam mengelola karyawan; mengingat salah satu tujuan karyawan dalam bekerja adalah tercapainya kepuasan. Kepuasan kerja merupakan bagian dari suatu sikap (*attitude*) seseorang dalam memandang pekerjaannya. Sikap ini merupakan pernyataan evaluatif mengenai perasaan suka atau tidak suka, senang atau tidak senang terhadap pekerjaannya. Greenberg dan Baron menyebutkan ada tiga komponen dalam membentuk sikap seseorang, yaitu: “*evaluative component, cognitive component, and behavioral component*”.<sup>17</sup> Dalam membentuk sikap, komponen evaluasi berkaitan dengan hasil kerja karyawan; fokus evaluasi dalam konteks ini adalah karyawan itu sendiri yaitu prestasi kerja yang dicapai. Konsekuensi logis mengharuskan evaluator untuk mengetahui betul tentang tujuan yang ingin dievaluasi. Beberapa hal yang dapat dijadikan sebagai objek evaluasi yaitu kerja, perilaku, motivasi, minat, dan tanggung jawab. Komponen yang harus dievaluasi dalam kerja seperti hasil yang diperoleh karyawan, kualitas kerjanya, dan lain sebagainya.

Sementara komponen kognitif merujuk kepada kemampuan karyawan dalam hal kecerdasan atau intelektualnya seperti pengetahuan yang dikuasai dan cara berpikir. Dalam hal pengetahuan mencakup kemampuan terhadap pengertian atau definisi, prinsip dasar, pola urutan

---

<sup>16</sup>Stephen P. Robbins, *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, dan Aplikasi*, Alih Bahasa: Handayana Pujaatmika (Jakarta: Prenhalindo, 2002), h. 598.

<sup>17</sup>Jerald Greenberg dan Robert A. Baron, *Behavior in Organization*, 8<sup>th</sup> Edition (New Jersey: Person Education, 2003), h.143.

kerja dan sebagainya dalam suatu pekerjaan. Sedangkan bagian keterampilan intelektual meliputi beberapa tingkatan dari pemahaman, aplikasi, analisis, sintesis, dan evaluasi. Dalam ranah afektif menyangkut aspek perasaan, emosi yang terbagi menjadi penerimaan terhadap lingkungannya, tanggapan atau respon terhadap lingkungan, penghargaan dalam bentuk ekspresi nilai terhadap sesuatu seperti keterampilan dalam menjalankan peralatan mesin. Menurut Robbin dan Judge karakteristik serta keunikan bisa saja dimiliki oleh seseorang.

Seseorang memandang pekerjaannya menggambarkan sikap terhadap pekerjaannya yang berarti dapat menghasilkan kepuasan atau ketidakpuasan terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu sikap yang dimilikinya bisa berbagai macam seperti keterlibatan pekerjaan, komitmen organisasional, dan lain sebagainya. Seseorang berusaha meraih kepuasan dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Karyawan yang terpuaskan akan memberikan dampak positif bagi organisasi. Kepuasan kerja ditentukan oleh beberapa faktor pendukung seperti faktor individu, organisasi, sosial, budaya, dan lingkungan.

Menurut Mullins, faktor pendukung tersebut akan menghasilkan dua *outcome* yaitu *Job Satisfaction* dan *Work Performance* nampak pada Gambar 2.5 berikut. Berdasarkan gambar tersebut yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja meliputi: *Individual factors*, *Social factors*, *Cultural factors*, *Organizational factors*, dan *Environmental factors*. *Individual factors* (faktor-faktor individu) meliputi: kepribadian, pendidikan dan kualifikasi, kecerdasan dan kemampuan, usia, status perkawinan, dan orientasi kerja. Sedangkan *social factors* (faktor-faktor sosial) meliputi: hubungan dengan teman kerja, kelompok kerja dan norma-norma, peluang untuk interaksi, serta organisasi informal.

#### **D. Kesimpulan**

Indonesia harus mampu meningkatkan mutu pendidikan sehingga tidak kalah bersaing dengan negara lain. Negara kita harus mencetak orang-orang yang berjiwa mandiri dan mampu berkompetisi di tingkat dunia. Saat ini, Indonesia membutuhkan orang-orang yang dapat berfikir secara efektif, efisien dan juga produktif. Hal tersebut dapat diwujudkan jika kita mempunyai tenaga pendidik yang handal dan mampu mencetak generasi bangsa yang cerdas dan bermoral.

Peningkatan kualitas penyelenggaraan pendidikan di sekolah turut dipengaruhi oleh kompetensi guru. Akan tetapi, semua kompetensi yang dimiliki guru tidak akan berarti apa-apa bila tidak dibarengi dengan komitmen yang kuat. Kompetensi tidak akan bernilai bila tidak ada niat atau komitmen guru untuk mewujudkannya dalam bentuk tindakan nyata. Seorang guru yang memiliki kompetensi yang memadai tetapi tidak memiliki komitmen, ibarat mobil yang tidak mempunyai bensin sehingga tidak dapat berjalan. Tanpa komitmen yang kuat, kompetensi akan menjadi mandul, tidak produktif, dan tidak menghasilkan sesuatu yang bermakna.

Membangun komitmen guru bukanlah hal yang mudah, seperti mudahnya membalikkan telapak tangan. Komitmen bersumber dari hati dan bersifat abstrak, hanya gejalanya yang dapat kita amati. Akan tetapi, bukan berarti komitmen tidak dapat ditumbuhkan. Komitmen dapat ditumbuhkan dan dibangun dalam diri seorang guru dengan adanya motivasi intrinsik .

Tentunya guru perlu mengambil langkah-langkah yang bermakna bagi peningkatan kualitas penyelenggaraan pendidikan. Supaya pendidikan yang dilaksanakan efektif, seorang guru harus memiliki kompetensi dan komitmen. Selama ini para guru telah berusaha meningkatkan kualitas kemampuannya, antara lain : mengikuti berbagai pendidikan dan pelatihan, mengikuti kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), belajar secara mandiri dengan membaca buku-buku referensi dan keguruan, (4) menyaksikan tayangan program pendidikan di televisi, berdiskusi dengan teman sejawat, dan (6) mengikuti berbagai seminar pendidikan dan pembelajaran.

### Daftar Pustaka

- Albert Caruana, "Intqual an Internal Measure of Service Quality and the Link Between Service Quality and Business Performance", *European Journal of Marketing*, Vol. 31. No. 8, 1998
- Albert S. King, "Empowering The Workplace: A Commitment Cohesion Exercise", *Empowerment in Organization*, Vol. 5. No. 3, 1997
- Andrian Thorhill, "The Role of Employee Communication in Achieving Commitment and Quality in Higher Education", *Quality Assurance Education*, Vol. 4. No. 1, 1996
- Djaman satori. Dkk, *Profesi Keguruan*, (Jakarta : Universitas Terbuka, 2008)
- J. Allan McCarthy, *The Transition Equation, A Proven Strategy for Organizational Change* (New York: The Free Press, 1995)
- J.P. Meyer dan N. J. Allen, "A Three Component Conceptualization of Organization Commitment", *Human Resource Review*, Vol. 1, 1993
- Jerald Greenberg dan Robert A. Baron, *Behavior in Organization*, 8<sup>th</sup> Edition (New Jersey: Person Education, 2003)
- M. Fink, *Organizational Commitment* (John Wiley and Sons Inc., 1992)
- Mark Durkin, "Employee Commitment in Retail Banking: Identifying and Exploring Hidden Dangers", *International Journal of Bank Marketing*, 1999. Vol. 17. 3
- Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung : PT. Remaja Rosdakarya, 2003)
- N.J. Allen dan Meyer, J. P., "Organizational Commitment: Evidence of Career Stage Effects?" *Journal of Business Research*, Vol. 26, 1993.
- Richard M. Steers; Lyman W. Porter dan Gregory A. Bigley, *Motivation and Leadership at Work*, Sixth Edition (New York: The McGraw-Hill Inc., 1996)
- Sahertian, *Profil Pendidik Profesional*, (Yogyakarta : Andi Offset, 1994)
- Stephen P. Robbin dan Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi*, Jilid I, Saduran: Diana Angelica, Ria Cahyani dan Abdul Rosyid (Jakarta: Salemba Empat, 2008)
- Stephen P. Robbins, *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, dan Aplikasi*, Alih Bahasa: Handayana Pujaatmika (Jakarta: Prenhalindo, 2002)

Wallace Wood, *Organization Behavior A Global Perspective*, 2<sup>th</sup> Edition (Australia: John Wiley & Sons Ltd, 2001)

Wayne Cascio, *Managing Human Resources Productivity, Quality of Work Life, Profits*, Fourth Edition (New Delhi: McGraw-Hill Inc., 2003)

Wilson Bangun, “Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Serta Dampaknya pada Produktivitas Kerja Karyawan (Survai pada Karyawan Industri Tekstil Propinsi Jawa Barat)”, *Sosiohumaniora*, Vol. 8, No. 2, Juli 2006