

BAB II

KAJIAN TEORITIS

2.1 Kajian Teoritis

2.1.1 Kinerja Guru

1. Pengetian kinerja guru

Menurut Madjid 2016, Istilah kinerja dimaksudkan sebagai terjemahan dari istilah “performance”. Kinerja bukan merupakan karakteristik seseorang seperti bakat atau kemampuan, tetapi perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Pendapat tersebut menunjukkan bahwa kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata. Kinerja dalam kaitannya dengan jabatan diartikan sebagai hasil yang dicapai yang berkaitan dengan fungsi jabatan dalam periode waktu tertentu.

Menurut Supardi 2013, Kinerja guru merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata, hasil kerja dan tanggung jawab dalam menjalankan amanah profesi yang diembannya, serta moral yang dimilikinya. Kinerja adalah hasil kerja seseorang dalam suatu periode tertentu yang dibandingkan dengan beberapa kemungkinan, misalnya standar target, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu.

Menurut Mulyasa 2007, kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan berdasarkan atas standarisasi atau ukuran dan waktu yang disesuaikan dengan jenis pekerjaannya dan sesuai dengan norma dan etika yang telah ditetapkan. Sedangkan indikator kinerja guru dalam pelaksanaan tugasnya terdiri dari: perencanaan, pelaksanaan, penilaian/evaluasi, hubungan dengan siswa, program pengayaan, dan program remedial.

Menurut Madjid 2016, mengatakan bahwa kinerja guru adalah “proses komunikasi yang berlangsung terus menerus, yang dilaksanakan kemitraan antara seorangn guru dengan siswa”. Dengan terjadinya proses komunikasi yang baik antar kepala sekolah dengan guru, dan guru dengan siswa dalam proses pembelajaran dapat mempercepat pemahaman siswa terhadap materi yang disampaikan oleh guru, dan ini merupakan suatu sistem kinerja yang memberi nilai tambah bagi sekolah dalam rangka meningkatkan kualitas siswa dalam belajar.

Menurut Taridala 2023, Kinerja guru merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang guru sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya berdasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhannya. Kinerja guru dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam rangka mencapai tujuan pendidikan.

Menurut mulyasa 2007, mengemukakan bahwa kinerja guru merupakan hasil kerja yang harus dilakukan guru sesuai dengan tanggung jawab guru yang selanjutnya dijabarkan kedalam sejumlah kompetensi yang lebih khusus yaitu meliputi sebagai berikut: (1) tanggung jawab moral, bahwa setiap guru harus mampu menghayati perilaku dan etika sesuai dengan moral pancasila dan mengamalkannya dalam kehidupan sehari-hari; (2) tanggung jawab dalam bidang pendidikan sekolah, bahwa setiap guru harus menguasai cara belajar mengajar yang efektif, mampu mengembangkan kurikulum, silabus dan RPP, melaksanakan pembelajaran yang efektif, menjadi model bagi peserta didik, memberi nasihat, melaksanakan evaluasi hasil belajar; (3) tanggung jawab dalam bidang kemasyarakatan, bahwa setiap guru harus turut serta mensukseskan pembangunan, harus kompeten dalam membimbing, mengabdikan dan melayani

masyarakat; (4) tanggung jawab dalam bidang keilmuan, bahwa setiap guru harus turut serta memajukan ilmu.

Dari pengertian yang diuraikan diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas yang menghasilkan hasil yang memuaskan guna tercapainya tujuan yang telah ditentukan. Jadi kinerja guru dalam proses pembelajaran adalah kemampuan guru melaksanakan tugas sebagai pengajar yang mempunyai keahlian mendidik dan membina peserta didik agar tercapai tujuan pendidikan.

Kinerja guru yang efektif dan efisien akan menghasilkan sumber daya manusia yang tangguh, yaitu lulusan yang berdaya guna dan berhasil guna sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karna itu, kinerja guru dalam proses pembelajaran perlu ditingkatkan sebagai upaya mengembangkan kegiatan yang ada menjadi lebih baik, yang berdasarkan kemampuan bukan kepada asal-usul keturunan atau warisan, juga menjunjung tinggi kualitas, inisiatif dan kreativitas, kerja keras dan produktivitas.

2. Kompetensi Kinerja Guru

Menurut Janawi 2011, standar kinerja guru adalah berkenaan dengan kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik, kinerja guru dapat dirumuskan sebagai berikut: (1) menyelenggarakan kegiatan pembelajaran yang mendidik, (2) menyelenggarakan kegiatan penelitian dan pengembangan ilmu secara terus menerus, (3) menyelenggarakan kegiatan pengabdian masyarakat atas dasar keikhlasan sebagai wujud pengamalan ilmu dan teknologi yang telah dikuasai, (4) berdaptasi dan berkomunikasi dengan komunitas profesi untuk meningkatkan sinergi dalam pengembangan ilmu dan kinerja profesional, dan (5) bersikap inklusif, bertindak obyektif, dan berkomunikasi santun dan empatik dengan masyarakat luas.

Menurut Janawi 2011, Tuntutan standar kinerja guru tidak terlepas dari tugas dan fungsi guru sebagai figur sentral dalam proses pembelajaran. Peranan guru dalam proses pembelajaran meliputi sebagai pendidik, pengajar, pembimbing, pembaharu (inovator), model dan teladan, pribadi, peneliti, pendorong kreativitas, pembangkit pandangan, pekerja rutin, pembawa cerita, emansipator, evaluator, pengawet, dan kulminator.

Menurut Mulyasa 2011, Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional (Sisdiknas, 2003 pasal 35 ayat (1)) mengemukakan bahwa standar nasional pendidikan terdiri atas standar isi, proses, kompetensi lulusan, tenaga kependidikan, sarana dan prasarana, pengelolaan, pembiayaan, dan penilaian pendidikan yang ditingkatkan secara berencana dan berkala. Hal ini nampak jelas bahwa guru yang bertugas sebagai pengelola pembelajaran dituntut untuk memiliki standar kompetensi dan profesional.

3. Indikator kinerja guru

Menurut Usman 2003, menyatakan ada beberapa indikator yang dapat dilihat peran guru dalam meningkatkan kemampuan dalam proses belajar mengajar, diantaranya yaitu: (1) kemampuan merencanakan kegiatan belajar mengajar, kemampuan ini meliputi kemampuan guru dalam menguasai bahan ajar. Kemampuan guru dapat dilihat dari cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru, yaitu mengembangkan silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP). (2) kemampuan melaksanakan kegiatan belajar mengajar, kemampuan ini meliputi kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar. (3) kemampuan mengevaluasi, kemampuan ini meliputi evaluasi normative, evaluasi formatif, laporan hasil evaluasi, dan pelaksanaan program perbaikan dan pengayaan.

2.1.2 Guru Profesional

1. Pengertian guru profesional

Menurut Usman 2002, Profesionalisme berasal dari kata profession artinya ahli atau terampil dalam bidangnya. Kata profesional berasal dari kata sifat yang berarti pencaharian dan sebagai kata benda yang berarti orang yang mempunyai keahlian seperti guru, doktor, hakim dan sebagainya. Dengan kata lain pekerjaan yang bersifat profesional adalah mereka yang khusus dipersiapkan untuk itu dan bukan pekerjaan yang dilakukan oleh mereka yang karena tidak mendapat pekerjaan lain.

Indrawan 2020, Profesionalisme merupakan sikap profesional yang berarti melakukan sesuatu pekerjaan pokok sebagai profesi, ahli dengan pengetahuan yang dimiliki dalam melayani pekerjaannya, bertanggung jawab atas keputusan baik bersifat intelektual maupun sikap serta menjunjung tinggi etika profesi dalam suatu organisasi yang dinamis dan memberikan layanan pekerjaan secara struktur.

Menurut Dewi 2015, Hakikat guru profesional adalah guru yang mampu memberikan pelayanan yang terbaik bagi para siswanya dengan kemampuan khusus yang dimilikinya, sehingga siswa dapat menerima dan memahami penyampaian materi yang diberikan. Seorang guru tidak hanya dituntut untuk memiliki kemampuan teknis edukatif dalam melaksanakan tugas, tetapi juga harus memiliki karakter yang dapat diandalkan sehingga dapat menjadi panutan bagi siswa, keluarga, dan masyarakat.

Menurut Sudagar dan Idrus 2011, Profesionalisme adalah sikap seorang profesional yang menjunjung tinggi kemampuan profesinya, ia akan bekerja dan mengerjakan sesuatu sesuai bidangnya. Profesional diukur melalui kompetensi yang dimiliki oleh seseorang yang sesuai dengan bidangnya, dan komitmen mengajar guru tersebut.

Menurut Wijaya 2018, mengemukakan bahwa profesionalita mengacu kepada sikap para anggota profesi terhadap profesinya serta derajat pengetahuan dan keahlian yang mereka miliki

dalam rangka melakukan pekerjaannya. Profesionalitas dalam pengembangan epistemologi selalu mengacu pada bidang tugas pengetahuan yang ditekuni sebagai panggilan (tugas) pokoknya atau sebagai profesi, jadi bukan sebagai hobi. Profesionalitas dengan ini sekaligus menyindir pada keahlian, seorang profesional harus ahli dalam bidangnya. Profesionalitas adalah sikap dan kemampuan (keilmuan) yang erat hubungannya dengan seluruh struktur kepribadian sang ilmuwan. Tentu saja diperlukan keahlian (spesialisasi) dalam bidang profesi keilmuan.

Menurut Indrawan 2020, Profesional adalah orang yang melakukan sesuatu dengan memperoleh pembayaran, maksudnya sebuah profesionalisme adalah suatu termologi yang menjelaskan bahwasanya setiap pekerjaan hendaklah dikerjakan oleh seorang yang mempunyai keahlian dalam bidangnya, seseorang akan menjadi profesional bila ia memiliki pengetahuan dan keterampilan bekerja dalam bidangnya. Seorang guru yang profesional berhak menerima imbalan atau upah sesuai dengan ketentuan lembaga yang menaunginya; apakah berstatus PNS, guru tetap yayasan, ataukah guru-guru tidak tetap yayasan.

Menurut Hanafi, Adu, dan Muzakkir 2019, Guru profesional adalah guru yang telah mendapatkan pendidikan khusus untuk menjadi guru, mempunyai keahlian khusus untuk pekerjaan guru, menguasai betul tentang seluk beluk pendidikan dan pengajaran serta ilmu-ilmu yang lainnya.

Menurut Riswadi 2019, mengartikan profesional adalah sebagai komitmen para anggota suatu profesi untuk meningkatkan kemampuan profesionalnya dan terus menerus mengembangkan strategi-strategi yang digunakan dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan profesinya itu. Sebuah pekerjaan dapat baru dapat dikategorikan profesional adalah apabila ia memiliki beberapa ciri pokok yaitu : pertama, pekerjaan tersebut dipersiapkan melalui proses pendidikan dan latihan secara formal; kedua, pekerjaan tersebut mendapat pengakuan dari

masyarakat dan masyarakat tersebut merasakan manfaatnya; ketiga, adanya organisasi profesi; keempat, mempunyai kode etik sebagai landasan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai profesi; dan kelima, pemerintah yang melindungi profesi dengan undang-undang.

Menurut Anwar 2018, profesionalisme guru dapat diartikan sebagai guru yang dapat menjalankan tugasnya secara profesional. Untuk melihat seorang guru dikatakan profesional atau tidak, dapat dilihat dari dua perspektif. Pertama, dilihat dari tingkat pendidikan minimal dari latar belakang pendidikan untuk jenjang sekolah tempat bekerja menjadi guru. Kedua, penguasaan guru terhadap materi bahan ajar, mengelola proses pembelajaran, mengelola siswa, melalui tugas-tugas bimbingan, dan lain-lain yang berhubungan dengan profesinya.

Menurut Riswadi 2019, guru profesional adalah seseorang yang mengemban tugas untuk mendidik, melatih, membimbing, mengajar, menilai, dan menjadi teladan bagi peserta didik baik pada jalur pendidikan formal, non formal maupun informal dan dibekali ilmu pengetahuan yang cukup sehingga dalam menjalankan tugas tersebut mampu dan terampil dalam melaksanakan tugasnya dengan baik serta bertanggung jawab.

Menurut Hanafi, Adu, dan Muzakkir 2019, mengungkap bahwa guru profesional adalah orang yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga ia mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan maksimal atau dengan kata lain, guru profesional adalah orang yang terdidik dan terlatih dengan baik, serta memiliki pengalaman dibidangnya.

Menurut Anwar 2018, Guru profesional adalah guru yang mampu melakukan tugas mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi siswa berdasarkan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu. Profesionalitas guru yang tinggi akan tercermin dalam bentuk pengamalan sikap mentall

dan komitmennya terhadap perwujudan serta meningkatkan kualitas profesional melalui berbagai cara dan strategi. Ia akan selalu mengembangkan dirinya sesuai dengan tuntutan perkembangan zaman sehingga keberadaannya senantiasa memberikan makna profesional. Dalam konteks guru, makna profesionalisme akan melahirkan sikap terbaik bagi seorang guru dalam melayani kebutuhan pendidikan siswa, sehingga nantinya sikap ini tidak hanya memberikan manfaat bagi siswa, tetapi juga memberikan manfaat bagi orang tua, masyarakat, dan institusi sekolah itu sendiri.

Menurut Hanafi, Adu, dan Muzakkir 2019, mengungkapkan bahwa guru profesional adalah guru yang memiliki kriteria meliputi memiliki pengetahuan, kecakapan dan keterampilan serta sikap yang lebih mantap dan memadai sehingga mampu mengelola proses belajar mengajar secara efektif, kemudian memiliki pengetahuan kecakapan dan keterampilan serta sikap yang tepat terhadap pembaharuan dan sekaligus merupakan penyebar ide pembaharuan yang efektif, terus memiliki fisik keguruan yang mantap dan luas perspektifnya, yaitu mampu dan mau melihat jauh kedepan dalam menjawab tantangan yang dihadapi oleh sektor pendidikan sebagai suatu sistem.

Dari berbagai pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa hakikat guru profesional adalah guru yang mampu memberikan pelayanan yang terbaik bagi para siswanya dengan kemampuan khusus yang dimilikinya, sehingga siswa dapat menerima dan memahami penyampaian materi yang diberikan. Sehingga guru tidak hanya dituntut untuk memiliki kemampuan teknis edukatif dalam melaksanakan tugasnya, tetapi juga harus memiliki karakter yang dapat diandalkan sehingga dapat menjadi panutan bagi siswa, keluarga, dan masyarakat.

2. Karakteristik guru yang profesional

Menurut Indrawan 2020, Karakteristik adalah suatu sifat atau karakter yang baik yang harus dimiliki atau dikuasai oleh seorang pendidik untuk menghasilkan suatu generasi yang bermartabat dan berakhlak. Seorang guru harus memiliki sifat profesional dengan ciri-ciri utama memiliki komitmen untuk bekerja keras untuk memajukan sekolah.

Menurut Indrawan 2020, Karakteristik seorang guru profesional adalah segala sikap dan perbuatan guru baik di sekolah, di luar sekolah maupun di lingkungan masyarakat, di dalam memberikan pelayanan, meningkatkan pengetahuan, memberi bimbingan dan motivasi kepada peserta didik dalam berbagai hal misalnya: cara bersikap antara yang tua dengan yang muda, sikap yang muda kepada yang lebih tua cara berpakaian yang sopan baik secara tradisi atau secara agama, cara berbicara dan berhubungan baik dengan peserta didik atau sikap terhadap teman sejawat, serta anggota masyarakat lainnya.

Setiap pendidik harus memenuhi persyaratan sebagai manusia yang bertanggung jawab dalam bidang pendidikan. Guru sebagai pendidik bertanggung jawab untuk mewariskan nilai-nilai dan norma-norma kepada generasi berikutnya sehingga terjadi proses konservasi nilai, karena melalui proses pendidikan diusahakan terciptanya nilai-nilai baru (Mulyasa, 2008). Tanggung jawab guru dapat dijabarkan ke dalam sejumlah kompetensi yang lebih khusus seperti uraian dibawah ini :

1. Tanggung jawab moral, bahwa setiap guru harus mampu menghayati perilaku dan etika yang sesuai dengan moral Pancasila dan pengamalannya dalam kehidupan sehari-hari
2. Tanggung jawab dalam bidang pendidikan di sekolah, bahwa setiap guru harus menguasai cara belajar yang efektif, mampu mengembangkan kurikulum, silabus, dan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), melaksanakan pembelajaran yang efektif, menjadi model

bagi peserta didik, memberikan nasihat, melaksanakan evaluasi hasil belajar, dan mengembangkan kemampuan peserta didik

3. Tanggung jawab dalam bidang kemasyarakatan, bahwa setiap guru harus turut serta mensukseskan pembangunan yang harus kompeten dalam membimbing, mengabdikan, dan melayani masyarakat
4. Tanggung jawab dalam bidang keilmuan, bahwa setiap guru harus turut serta memajukan ilmu, terutama yang menjadi spesialisasinya dengan melaksanakan penelitian dan pengembangan.

Menurut Indrawan 2020, Macam-macam karakteristik guru profesional antara lain:

- a. Membuat perencanaan pembelajaran berdasarkan kurikulum yang ditetapkan. Sebagai guru profesional dituntut mampu menyesuaikan berdasarkan situasi dan kondisi yang dihadapi secara aktual, hal tersebut akan berjalan dengan baik bila seorang guru: telah menguasai kurikulum yang ada dan berlaku, menguasai materi pembelajaran dengan baik, mampu menggunakan multi metode pembelajaran, memiliki dedikasi yang tinggi terhadap profesi.
- b. Mampu meyakinkan pihak terkait tentang perencanaan dan inovasi yang akan dilaksanakan
- c. Kreatif dan inovatif baik dalam hal perencanaan maupun dalam pengembangan pembelajaran
- d. Berusaha menempatkan siswa sebagai subjek belajar dan menjadikan peserta didik sebagai mitra belajar
- e. Selalu update terhadap masalah yang terjadi di lingkungannya
- f. Memiliki semangat yang tinggi dalam mengabdikan ilmu yang dimilikinya
- g. Menguasai IPTEK
- h. Aktif dalam organisasi kependidikan

Menurut Satori 2012, mengajukan enam asumsi yang melandasi perlunya profesionalisasi dalam pendidikan (bukan dilakukan secara asal saja), yakni sebagai berikut :

Subjek pendidikan adalah manusia yang memiliki kemauan, pengetahuan, emosi dan perasaan yang dapat dikembangkan sesuai dengan potensinya, sementara itu pendidikan dilandasi oleh nilai-nilai kemanusiaan yang menghargai martabat

- a. Pendidikan dilakukan secara internasional, yakni secara sadar bertujuan, maka pendidikan menjadi normatif yang diikat oleh norma-norma dan nilai-nilai yang baik secara universal, nasional maupun lokal yang merupakan acuan para pendidik, peserta didik dan pengelolaan pendidikan.
- b. Teori-teori pendidikan merupakan jawaban kerangka hipotesis dalam menjawab permasalahan pendidikan
- c. Pendidikan bertolak dari asumsi pokok tentang manusia, yakni manusia mempunyai potensi yang baik untuk berkembang, oleh sebab itu pendidikan itu adalah usaha untuk mengembangkan potensi tersebut
- d. Inti pendidikan terjadi dalam prosesnya, yakni situasi dimana terjadi dialog antara peserta didik dengan pendidikan yang memungkinkan peserta didik tumbuh ke arah yang dikehendaki oleh pendidik agar selaras dengan nilai-nilai yang dijunjung tinggi oleh masyarakat
- e. Sering dijadikan di 5 antara tujuan utama pendidikan, yang menjadikan manusia menjadi manusia yang baik (dimensi intrinsik) dengan misi instrumental yakni yang merupakan alat atau perubahan atau pencapaian sesuatu.

Menurut Pianda 2018, mengatakan bahwa untuk mengembangkan profesional diperlukan :

- a. *Knowledge* (pengetahuan)

- b. *Ability* (kemampuan)
- c. *Skill* (keterampilan)
- d. *Attitude* (sikap diri)
- e. *Habitat* (Kebiasaan diri)

3. Ciri-ciri guru profesional

Menurut Robert W Richey (Dalam Satori; 2012), mengemukakan bahwa ciri-ciri profesionalisasi jabatan guru akan mulai nampak, yaitu sebagai berikut:

- a. Para guru akan bekerja hanya semata-mata memberikan pelayanan kemanusiaan dari pada usaha untuk kepentingan pribadi
- b. Para guru secara hukum dituntut untuk memenuhi berbagai persyaratan untuk mendapatkan lisensi mengajar serta persyaratan yang ketat untuk menjadi anggota organisasi baru
- c. Para guru dituntut memiliki pemahaman serta keterampilan yang tinggi dalam hal bahan mengajar, metode, anak didik, dan landasan kependidikan.
- d. Para guru dalam organisasi profesional, memiliki publikasi profesional yang dapat melayani para guru, sehingga tidak ketinggalan, bahkan selalu mengikuti perkembangan yang terjadi
- e. Para guru, diusahakan untuk mengikuti kursus-kursus, *workshop*, seminar, konvensi, serta terlibat secara luas dalam berbagai kegiatan *in service*
- f. Para guru diakui sepenuhnya sebagai suatu karier hidup
- g. Para guru memiliki nilai dan etika yang berfungsi secara nasional maupun secara lokal.

Menurut Riswadi 2019, ciri profesional yang lazim dalam penerapannya di bidang pendidikan ada lima yaitu:

- a. Profesi itu diakui oleh masyarakat dan pemerintah dengan layanan bidang tertentu yang hanya dapat dilakukan oleh kelompok pekerja yang dikategorikan sebagai suatu profesi

- b. Memiliki kesimpulan ilmu yang menjadi landasan sejumlah teknik serta prosedur kerja unik itu
- c. Memerlukan persiapan yang sengaja dan sistematis sebelum orang melaksanakan pekerjaan profesional
- d. Adanya mekanisme untuk melakukan penyaringan secara efektif, sehingga hanya mereka yang dianggap kompeten yang dibolehkan bekerja memberikan layanan ahli yang dimaksud
- e. Diperlukan organisasi profesi

Menurut Anwar 2018, profesionalisme guru dapat dilihat berdasarkan ciri-ciri sebagai berikut, yaitu: ahli dibidang teori dan praktik keguruan, senang memasuki organisasi profesi keguruan, memiliki latar belakang pendidikan keguruan yang memadai, melaksanakan kode etik guru, memiliki rasa tanggung jawab, memiliki rasa pengabdian kepada masyarakat, dan bekerja atas panggilan hati nurani.

Menurut Yudhi 2019, Komponen yang harus dimiliki seorang guru dalam menjalankan tugasnya sebagai guru yang profesional, yaitu :

- a. Guru sebagai sumber belajar, peran guru sebagai sumber belajar berkaitan erat dengan penguasaan materi pembelajaran dengan baik dan benar. Guru yang profesional manakala ia dapat menguasai materi pembelajaran dengan baik, sehingga benar-benar ia berperan sebagai sumber belajar bagi anak didiknya. Sebagai sumber belajar, guru harus memiliki bahan referensi yang lebih banyak dibandingkan dengan siswanya. Guru harus mampu melakukan pemetaan materi pelajaran, misalnya dengan menentukan materi inti (core), yang wajib dipelajari siswa, mana materi tambahan, dan mana materi yang diingat kembali karena pernah di bahas.

- b. Guru sebagai fasilitator, sebagai fasilitator guru-guru berperan dalam memberikan pelayanan untuk memudahkan siswa dalam kegiatan proses pembelajaran. Agar dapat melaksanakan peran sebagai fasilitator, ada beberapa hal yang dipahami guru: (1) guru perlu memahami sebagai jenis media dan sumber belajar beserta fungsi masing-masing media tersebut. (2) Guru perlu mempunyai keterampilan dalam merancang suatu media. (3) Guru dituntut untuk mampu mengorganisasikan berbagai jenis media serta dapat memanfaatkan sebagai sumber belajar, termasuk memanfaatkan teknologi informasi. (4) sebagai fasilitator guru dituntut agar mempunyai kemampuan dalam berkomunikasi dan berinteraksi dengan siswa.
- c. Guru sebagai pengelola, sebagai pengelola pembelajaran (Learning manager), guru berperan dalam menciptakan iklim belajar yang memungkinkan siswa dapat belajar secara nyaman. Sebagai manajer guru memiliki empat fungsi umum: (1) merencanakan tujuan belajar. Fungsi perencanaan merupakan fungsi yang sangat penting bagi seorang manajer. (2) mengorganisasikan berbagai sumber belajar untuk mewujudkan tujuan belajar. Fungsi pengorganisasian melibatkan penciptaan secara sengaja suatu lingkungan pembelajaran yang kondusif serta melakukan pendelegasian tanggung jawab dalam rangka mewujudkan tujuan program pembelajaran yang telah direncanakan. (3) memimpin yang meliputi memotivasi, mendorong, dan menstimulasi siswa. (4) mengawasi segala sesuatu apakah sudah berfungsi sebagaimana mestinya atau belum dalam rangka pencapaian tujuan. Dalam batas-batas tertentu fungsi pengawasan melibatkan pengambilan pengawasan yang terstruktur, walaupun proses tersebut sangat kompleks.
- d. Guru sebagai demonstrator, peran guru sebagai demonstrator dalam peran guru agar dapat membuat siswa lebih mengerti dan memahami setiap pesan yang disampaikan. Ada dua konteks guru sebagai demonstrator. (1) sebagai demonstrator berarti guru harus

menunjukkan sifat-sifat terpuji dalam setiap aspek kehidupan, dan guru merupakan sosok ideal yang dapat diteladani siswa. (2) sebagai demonstrator guru harus dapat menunjukkan bagaimana caranya agar setiap materi pelajaran bisa lebih dipahami dan dihayati oleh setiap siswa.

- e. Guru sebagai pembimbing; Guru tidak dapat memaksa agar siswanya jadi “ini” atau jadi “itu”. Siswa akan tumbuh dan berkembang sesuai dengan kemampuannya. Tugas guru adalah menjaga, mengarahkan, dan membimbing agar siswa tumbuh dan berkembang sesuai dengan potensinya. Agar guru dapat berperan sebagai membimbing, ada dua hal yang harus dimiliki. (1) guru harus memahami anak didik yang sedang dibimbingnya, (2) guru harus memahami dan terampil dalam merencanakan, baik merencanakan tujuan dan kompetensi yang akan dicapai, maupun merencanakan proses pembelajaran.
- f. Guru sebagai motivator, dalam proses pembelajaran motivasi merupakan salah satu aspek dinamis yang sangat penting. Beberapa hal yang patut diperhatikan agar dapat membangkitkan motivasi belajar adalah sebagai berikut: (1) memperjelas tujuan yang dicapai, (2) membangkitkan minat siswa, (3) menciptakan suasana belajar yang menyenangkan, (4) memberi pujian yang wajar terhadap keberhasilan siswa, (5) memberikan penilaian yang positif, (6) memberi komentar tentang hasil pekerjaan siswa, dan (7) menciptakan persaingan dan kerja sama.
- g. Guru sebagai evaluator; sebagai evaluator, guru berperan untuk mengumpulkan data atau informasi tentang keberhasilan pembelajaran yang telah dilakukan. Evaluasi tidak hanya dilakukan terhadap hasil akhir pembelajaran tetapi juga dilakukan terhadap proses, kinerja, dan skill siswa dalam proses pembelajaran. Kelemahan yang sering terjadi dengan pelaksanaan evaluasi selama ini adalah guru dalam menentukan keberhasilan siswa terbatas

hanya pada hasil tes yang dilakukan secara tertulis. Akibatnya sasaran pembelajaran hanya terbatas pada kemampuan siswa untuk mengisi soal-soal yang biasa keluar dalam tes.

4. Syarat-syarat Menjadi Guru Profesional

Menurut Hanafi, Adu, dan Muzakkir 2019, mengungkapkan bahwa syarat-syarat menjadi guru profesional adalah sebagai berikut:

- a. Harus memiliki bakat sebagai guru
- b. Harus memiliki keahlian sebagai guru
- c. Memiliki kepribadian yang baik dan terintegrasi
- d. Memiliki mental yang sehat
- e. Berbadan sehat
- f. Memiliki pemahaman dan pengetahuan yang luas
- g. Guru adalah manusia berjiwa pancasila
- h. Guru adalah seorang warga negara yang baik

Berdasarkan pendapat yang dikemukakan oleh Oemar Hamalik tersebut dapat dipahami bahwa guru profesional memiliki persyaratan yang sangat berat, karena syarat-syarat tersebut terkait dengan bakat, keahlian kepribadian, mental, kesehatan, pengalaman, pengetahuan, serta status kehidupan sebagai warga negara yang baik. Untuk itu bila seseorang ingin menjadi seorang guru profesional harus mampu mempersiapkan dirinya baik dari segi bakat keahlian, kepribadian mental, kesehatan, pengalaman dan pengetahuan yang luas terkait dengan profesi keguruan yang akan digeluti.

Menurut Hanafi, Adu, dan Muzakkir 2019, mengemukakan bahwa syarat-syarat guru profesional adalah sebagai berikut:

- a. Mampu mengembangkan kepribadiannya

- b. Menguasai landasan pendidikan
- c. Menguasai bahan pelajaran
- d. Menyusun program pengajaran
- e. Melaksanakan program pengajaran
- f. Menilai hasil dan proses belajar mengajar
- g. Menyelenggarakan program bimbingan
- h. Menyelenggarakan administrasi sekolah
- i. Kerjasama dengan sesama guru dan masyarakat
- j. Menyelenggarakan penelitian sederhana untuk keperluan pengajaran

Menurut Hanafi, Adu, dan Muzakkir 2019, mengemukakan bahwa persyaratan guru profesional dapat dikelompokkan menjadi beberapa kelompok sebagai berikut:

- a. Persyaratan administrasi yaitu warga negara Indonesia, umur sekurang-kurangnya 18 tahun berkelakuan baik, dan mengajukan permohonan
- b. Persyaratan teknis yaitu, harus berijazah guru, menguasai cara dan teknik mengajar, terampil mendesain program pengajaran serta memiliki motivasi dan cita-cita memajukan pendidikan
- c. Persyaratan psikis yaitu sehat rohani, dewasa dalam berpikir dan bertindak, mampu mengendalikan emosi, sabar, ramah dan sopan memiliki jiwa kepemimpinan, konsekuen dan berani bertanggung jawab, berani berkorban dan memiliki jiwa pengabdian, bersifat pragmatis dan realistik
- d. Persyaratan fisik. Berbadan sehat, tidak memiliki cacat tubuh yang mungkin mengganggu pekerjaan dan tidak memiliki gejala-gejala penyakit yang menular, berpakaian rapi dan bersih.

5. Tugas dan Fungsi Guru Profesional

Menurut Indrawan 2020 , mengatakan bahwa guru merupakan salah satu komponen pendidikan yang menentukan bagi berhasil atau tidaknya proses belajar mengajar di lembaga pendidikan formal, oleh karena itu guru dituntut untuk memperhatikan dan melaksanakan tugasnya dalam mengajar dan hasil belajar siswa bukan saja ditentukan oleh sekolah, pola, struktur dan kurikulum akan tetapi sebagian besar ditentukan oleh kompetensi guru yang mengajar dan membimbing para siswa. Guru yang berkompeten akan lebih mampu mengelola kelas sehingga belajar para siswa berada pada tingkat optimal.

Menurut Indrawan 2020, Dalam menjalankan tugasnya menjadi seorang guru, guru mengetahui dan menjalankan prinsip profesionalitas, yaitu:

1. Memiliki bakat, minat, panggilan jiwa dan idealisme
2. Memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan dan akhlak mulia
3. Memiliki kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang tugas
4. Memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas
5. Memiliki tanggung jawab atas pelaksanaan tugas keprofesionalan
6. Memperoleh penghasilan yang ditunjukkan sesuai dengan prestasi kerja
7. Memiliki kesempatan untuk mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan belajar sepanjang hayat
8. Memiliki jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya
9. Memiliki organisasi profesi yang mempunyai kewenangan mengatur hal-hal yang berkaitan dengan tugas keprofesionalan guru

Menurut Indrawan 2020, mengatakan bahwa guru merupakan pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan

mengevaluasi peserta didik. Dalam meningkatkan profesionalisme sebagai seorang guru, maka guru harus mempunyai sepuluh kompetensi dasar, yaitu :

1. Penguasaan bahan pelajaran serta konsep dasar keilmuan
2. Pengelolaan program belajar mengajar
3. Pengelolaan kelas
4. Penggunaan media dan sumber ajar
5. Penguasaan landasan-landasan kependidikan
6. Pengelolaan interaksi belajar mengajar
7. Penilaian prestasi belajar
8. Pengenalan fungsi dan program bimbingan dan penyuluhan
9. Pengenalan dan penyelenggaraan administrasi sekolah
10. Pemahaman prinsip-prinsip dan pemanfaatan hasil penelitian untuk kepentingan mutu pengajaran.

Menurut Saud 2009, Guru yang profesional adalah guru yang memiliki seperangkat kompetensi (pengetahuan, keterampilan, dan perilaku) yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya. Kompetensi yang harus dimiliki berdasarkan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pada Bab IV Pasal 10 ayat 91), yang mengatakan bahwa kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.

Menurut Indrawan 2020, menjadi guru merupakan jabatan yang tidak terlepas dari persyaratan kompetensi yang harus dilengkapi supaya bisa menjalankan tugas mulia dalam mengantarkan anak didik menuju pertumbuhan dan perkembangan secara maksimal, juga

memberikan pengalaman dan keterampilan agar anak siap menghadapi kehidupan sebenarnya di tengah-tengah masyarakat yang berarti seorang guru profesional memiliki kemampuan mendidik dan mengajar dengan baik disamping juga menguasai materi guna proses belajar dan mengajar yang telah diperoleh melalui pendidikan akademiknya dan selalu meng update terhadap situasi dan informasi yang sedang terjadi karena sudah menguasai IPTEK.

Menurut sumardi 2016, mengatakan bahwa guru sebagai tenaga profesional dituntut untuk mampu berperan untuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi siswa dengan menggunakan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu. Profesional adalah kompetensi untuk yang haru dimiliki guru sebagai tenaga pendidik profesional. Guru sebagai tenaga profesional haruslah menunjukkan kualitas pekerjaannya yang baik dengan memiliki keterampilan-keterampilan khusus yang tidak dimiliki oleh profesi lainnya.

Menurut Indrawan 2020, menjadi guru profesional hendaknya selalu mengasah diri, belajar terus menerus secara aktif dikarenakan yang dihadapi adalah peserta didik yang memiliki karakter antara satu dengan yang lain dengan memenuhi standar kompetensi dasar keguruan. Pengertian kompetensi guru adalah seperangkat penguasaan kemampuan yang harus ada dalam diri guru agar dapat mewujudkan kinerjanya secara tepat dan efektif.

Menurut Indrawan 2020 mengatakan pekerjaan guru adalah pekerjaan yang profesional karena itu diperlukan kompetensi dan kewenangan yang dilihat dari kesanggupan menjalankan perannya sebagai guru, pengajar, pembimbing, administrator dan sebagai pembina untuk peserta didiknya di sekolah.

Menurut Murale, Preetha, dan Arora 2015, mengatakan bahwa seorang guru harus memiliki sifat profesional, dengan ciri-ciri utama memiliki komitmen untuk bekerja keras,

memiliki rasa percaya diri yang baik, bisa percaya dan menghargai orang lain. Salah satu hal yang sangat penting dari sifat profesional adalah memiliki komitmen untuk bekerja keras untuk kemajuan sekolah. Ciri-ciri orang yang memiliki komitmen bekerja dengan baik memiliki tiga ciri utama yaitu:

- a. Sangat percaya terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai organisasi (dalam konteks ini adalah sekolah/madrasah)
- b. Memiliki keinginan yang kuat untuk melaksanakan usaha-usaha yang sudah sangat dipertimbangkan untuk dan atas nama organisasi (sekolah/madrasah)
- c. Memiliki keinginan yang kuat untuk terus bekerja dan menjadi bagian dari organisasi (sekolah/madrasah)

Menurut Apandi dan Rosdianawati 2017, saat ini guru dituntut harus profesional, peningkatan kompetensi, dan selalu memperbarui informasi agar tidak menjadi guru yang kudet alias kurang *update*. Tidak dipungkiri bahwa tantangan yang dihadapi oleh guru saat ini tinggi. Selain mendidik dan mengajar siswa-siswanya, guru juga wajib menyusun administrasi pembelajaran yang kadang jenis dan formatnya ribet dan terlalu banyak. Tetapi guru dituntut harus tetap profesional dalam menjalankan tugasnya.

Dari berbagai teori diatas dapat dikatakan makna dari profesional mengacu pada orang yang menyanggah suatu profesi atau seseorang yang bekerja sesuai dengan profesinya. Jadi, profesionalitas adalah gambaran kualitas sikap suatu profesi, serta pengetahuan dan keahlian yang dimiliki oleh seorang profesi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Ciri utama seorang guru yang profesional dapat dilihat dari komitmen mengajar seseorang guru dan kompetensi profesional guru dalam mengerjakan kewajiban serta tanggung jawabnya.

2.1.3 Komitmen Mengajar

1. Pengertian Komitmen

Menurut Pratiwi 2019, Komitmen merupakan keadaan psikologis yang mengidentifikasikan suatu keterbukaan individual yang diasosiasikan dengan hasrat untuk melibatkan diri. Komitmen merupakan suatu tekad yang kuat sehingga untuk mendorong dan mewujudkannya tidak terlepas dari berbagai rintangan yang mungkin dihadapi. Komitmen adalah kemampuan dan kemauan untuk menyelaraskan perilaku pribadi dan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi. Hal ini mencakup cara-cara mengembangkan tujuan atau memenuhi kebutuhan organisasi yang intinya mendahulukan misi organisasi dan pada kepentingan pribadi.

Menurut Pratiwi 2019, Komitmen dapat juga berarti penerimaan yang kuat dari individu terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, dan individu berupaya serta berkarya dan memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bertahan di organisasi tersebut. Komitmen merupakan bentuk loyalitas yang lebih konkret dengan cara melihat sejauh mana karyawan mencurahkan perhatian, gagasan, dan tanggung jawabnya dalam upaya organisasi institusi dalam mencapai tujuan. Komitmen merupakan perwujudan dan kerelaan seseorang dalam bentuk pengikatan dengan diri sendiri (Individu) atau dengan organisasi yang digambarkan oleh besarnya usaha (Tenaga, waktu, dan pikiran) untuk mencapai tujuan pribadi dan visi bersama.

Menurut Wibowo 2016, Menyatakan bahwa komitmen adalah perasaan identifikasi, pelibatan, dan loyalitas dinyatakan oleh pekerja terhadap perusahaan. Dengan demikian komitmen menyangkut tiga sifat : a.) Perasaan identifikasi dengan tujuan organisasi, b.) Perasaan terlibat dalam tugas organisasi, dan c.) Perasaan loyal pada organisasi.

Komitmen menurut Wibowo 2016, adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi. Sedangkan komitmen organisasional

mencerminkan tingkatan keadaan dimana individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat pada tujuannya.

Menurut Wibowo 2016, menyatakan komitmen sebagai loyalitas seorang individu pada organisasi. Individu dengan komitmen organisasional tinggi mengidentifikasi dengan sangat kuat dengan organisasi dan merasa bangga mempertimbangkan dirinya sebagai anggota.

Menurut Samsuddin 2018, Komitmen adalah janji (perjanjian/kontrak untuk melakukan sesuatu. Janji pada diri kita sendiri atau pada orang lain yang tercermin dalam tindakan kita. Komitmen merupakan pengakuan seutuhnya, sebagai sikap yang sebenarnya yang berasal dari watak yang keluar dari dalam diri seseorang.

Menurut Priansa 2017, menyatakan komitmen organisasional melibatkan tiga sikap, yaitu identifikasi dengan tujuan perusahaan, perasaan keterlibatan dalam tugas-tugas perusahaan, serta perasaan loyalitas terhadap perusahaan. Hal tersebut berarti pegawai yang berkomitmen terhadap perusahaan menandakan nilai dan kepentingan perusahaan berintegrasi dengan tujuan pribadinya. Ia melaksanakan pekerjaannya seperti pekerjaan yang menjadi kepentingan pribadi dan memiliki keinginan untuk selalu loyal demi kemajuan perusahaan.

Menurut Salma 2016, komitmen organisasi adalah sebagai keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, berusaha keras sesuai keinginan organisasi dan permintaan nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain, ini merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Dari beberapa sumber definisi komitmen, maka disimpulkan bahwa komitmen merupakan loyalitas seorang individu yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi.

2. Pengertian Mengajar

Menurut Rusman, Kurniawan, dan Riyana 2011, Belajar dapat diartikan sebagai “suatu proses yang dilakukan oleh individu untuk memperoleh perubahan perilaku baru secara keseluruhan, sebagai hasil dari pengalaman individu itu sendiri dalam berinteraksi dengan lingkungannya.”

Menurut Rusman, Kurniawan, dan Riyana 2011, “Mengajar dalam konteks standar pendidikan tidak hanya sekedar menyampaikan materi pelajaran, akan tetapi juga dimaknai sebagai proses mengatur lingkungan supaya siswa belajar. Pengaturan lingkungan adalah proses menciptakan iklim yang baik seperti penataan lingkungan, penyediaan alat, dan sumber pembelajaran, dan hal-hal lain yang memungkinkan siswa betah dan merasa senang belajar sehingga mereka dapat berkembang secara optimal sesuai dengan bakat, minat, dan potensi yang dimilikinya.”

Menurut Pratiwi 2019, mengajar merupakan suatu aktivitas dari seorang pengajar untuk menyampaikan informasi pengetahuan secara sistematis dan terstruktur kepada siswa. Untuk dapat melakukan suatu tugas pengajaran, seseorang tentu harus dituntut untuk memiliki suatu kemampuan dan keterampilan mengajar. Tidak setiap orang memiliki kemampuan mengajar, karena mengajar merupakan keterampilan untuk mengkomunikasikan suatu pengetahuan, keterampilan maupun pengalaman-pengalaman di lapangan.

Menurut Rusman, Kurniawan, dan Riyana 2011, Mengajar adalah suatu aktivitas yang mencoba menolong, membimbing seseorang untuk mendapatkan, mengubah atau mengembangkan *skill, attitude, ideals* (cita-cita), *appreciations* (penghargaan) dan *knowledge*.

Menurut Wahab 2007 dalam Jumanta, Prinsip-prinsip dalam mengajar adalah sebagai berikut :

1. Menggunakan pengalaman yang sudah dimiliki

2. Pengetahuan dan keterampilan harus digunakan bukan saja untuk masa yang akan datang, melainkan aspek itu harus digunakan sekarang dan disini sebagai aspek penting dalam proses belajar
3. Menyadari adanya perbedaan individual. Siswa memiliki perbedaan besar dalam kemampuan intelektualnya, keadaan sosial-ekonomi, dan harapan-harapannya
4. Kesiapan. Guru harus merencanakan tingkat kesiapan siswa dalam proses belajar mengajar
5. Tujuan pengajaran harus sudah dirumuskan terlebih dahulu sebelum kegiatan belajar mengajar berlangsung sehingga siswa mengetahui terlebih dahulu apa yang akan dipelajari dalam pelajaran tertentu. Dalam mengajar, sebaiknya seorang guru menjelaskan terlebih dahulu kompetensi dan materi yang akan dipelajari sehingga siswa mengetahui lebih awal kegunaan dan makna dari pembelajaran tersebut
6. Mengikuti prinsip-prinsip yang bersifat psikologi yang telah dikembangkan ahli pendidikan di antaranya:
 - a. Dimulai dari hal-hal yang sederhana menuju ke hal yang kompleks
 - b. Bertolak dari hal-hal nyata menuju ke hal yang bersifat abstrak
 - c. Berangkat dari hal-hal yang umum menuju pada hal yang khusus
 - d. Dimulai dari hal-hal yang sudah diketahui pada yang belum diketahui
 - e. Dimulai dari berpikir induktif kepada deduktif, dan sebaliknya
 - f. Mengatur sedemikian rupa agar pemberian penguatan dapat dilakukan secara lebih sering dan lebih segera
 - g. Dimulai dari lingkungan yang paling dekat dengan anak pada lingkungan yang lebih luas

3. Pengertian Komitmen Mengajar

Menurut Pratiwi 2019, Komitmen mengajar merupakan kekuatan individu dalam diri guru untuk mengidentifikasi diri dengan organisasi dan keterlibatannya dalam tugas-tugas mengajar. Komitmen mengajar perlu ditanamkan pada diri setiap guru karena komitmen guru dalam proses mengajar dapat mempengaruhi tingkah laku guru saat proses belajar mengajar dan dalam berinteraksi dengan siswa.

Komitmen mengajar yang tinggi dapat mempengaruhi sikap-sikap para guru ketika mengajar. Guru yang memiliki komitmen yang tinggi cenderung untuk hadir tepat waktu ketika mengajar, bertindak sesuai dengan tujuan-tujuan sekolah, melakukan usaha melebihi tuntutan minimal yang digariskan oleh sekolah, sehingga dapat mempengaruhi prestasi siswa dalam belajar.

Guru dengan komitmen mengajar yang tinggi menampilkan perilaku positif terkait dengan mengajar. Perilaku tersebut antara lain adalah empati terhadap kebutuhan-kebutuhan dan masalah yang dialami siswa, usaha yang dilakukan guru untuk mengenali kebutuhan dan perkembangan diri siswa ketika sedang tidak mengajar, serta tetap menjadikan profesi guru sebagai pilihan profesi utama.

Menurut Pratiwi 2019, Komitmen mengajar merupakan komitmen untuk mengajar dengan baik dan pembelajaran efektif yang dapat dicapai dimana saja dengan antusias dan dedikasi. Komitmen mengajar adalah komitmen bagi mereka yang merasakan panggilan jiwa dalam mengajar dan memiliki semangat dalam mengajar. Mengajar bukan hanya sekedar menyampaikan materi di dalam kelas tapi juga ada semangat dan kreativitas dalam mendidik siswa, sehingga dapat dihasilkan lulusan yang bermutu.

Dalam Pratiwi 2019, Crosswell berpendapat komitmen mengajar merupakan kinerja guru dalam kelas dan kemampuan mereka untuk berinovasi dan mengintegrasikan ide-ide baru

kedalam latihan, absensi, dan pergantian staf yang memiliki pengaruh penting terhadap prestasi belajar siswa dan sikap terhadap sekolah. Bernhardt menjelaskan Komitmen mengajar merupakan proses dari refleksi dan interpretasi sebagai cara untuk mengkontekstualisasikan narasi keadaan guru sehari-hari, apa artinya mengajar, mengapa mereka mengajar, dan bagaimana komitmen memanifestasikan diri dalam praktik pengajaran mereka. Sedangkan Roberts mengemukakan, Komitmen mengajar adalah pengajaran terbaik yang melibatkan kepedulian, kasih sayang, keterbukaan, dan aksesibilitas, dan hal itu memerlukan investasi energi dan semangat yang signifikan.

Menurut Triatna 2015, mendefinisikan komitmen organisasi sebagai : *“the relative strength of an individual's identification with and involvement in a particular organization.”* Definisi ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki arti yang lebih luas dari sekedar loyalitas yang pasif, tetapi melibatkan hubungan intelektual dan keinginan karyawan untuk memberikan kontribusi yang berarti pada organisasinya.

Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu beserta tujuannya dan berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu.

Menurut Sopiah 2008, Komitmen organisasional adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi. Menurut Mowday (1982), menyebut komitmen kerja sebagai istilah lain dari komitmen organisasional. Menurut dia, komitmen organisasional merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi.

Menurut Samsuddin 2018, komitmen organisasi (organisational commitment) adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Seorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi.

Sedangkan Samsuddin 2018, mendefinisikan komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi. *“Organizational commitment is the collection of feelings and beliefs that people have about their organization as a whole”*. (komitmen organisasi adalah kumpulan perasaan dan keyakinan memiliki organisasinya secara keseluruhan). Level komitmen bisa dimulai dari sangat tinggi sampai sangat rendah, orang-orang bisa mempunyai sikap tentang berbagai aspek organisasi mereka seperti saat praktek promosi organisasi, kualitas produk organisasi dan perbedaan budaya organisasi.

4. Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen mengajar

Menurut Pratiwi 2019, Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap komitmen mengajar dalam suatu organisasi :

1. Faktor personal

- a. Ciri-ciri kepribadian tertentu, yaitu, teliti, ekstrover, berpandangan positif (Optimis), cenderung lebih komit. Demikian juga individu yang lebih berorientasi kepada tim dan menempatkan tujuan kelompok diatas tujuan sendiri serta individu yang altruistik (sedang membantu) akan cenderung lebih berkomitmen
- b. Komitmen organisasi berhubungan positif dengan usia dan masa kerja
- c. Tingkat pendidikan, makin tinggi semakin banyak harapan yang mungkin tidak dapat diakomodir, sehingga komitmennya semakin rendah

- d. Jenis kelamin, wanita pada umumnya menghadapi tantangan lebih berat dalam mencapai karirnya, sehingga komitmennya lebih tinggi
- e. Status perkawinan, yang menikah lebih terikat dengan organisasinya
- f. Keterlibatan kerja (*job involvement*), tingkat keterlibatan kerja individu berhubungan positif dengan komitmen organisasi.

2. Faktor situasional

a. Nilai (*Value*) tempat kerja

Nilai-nilai yang dapat dibagikan adalah suatu komponen kritis dari hubungan saling keterkaitan. Nilai-nilai kualitas, inovasi, kooperasi, partisipasi, dan *trust* akan mempengaruhi setiap anggota untuk saling berbagi dan membangun hubungan erat. Jika para anggota percaya bahwa nilai organisasinya adalah kualitas produk jasa, pada anggota akan terlibat dalam perilaku yang memberikan kontribusi untuk mewujudkan hal tersebut

b. Keadilan organisasi

Keadilan organisasi meliputi : keadilan yang berkaitan dengan kewajaran alokasi sumber daya, keadilan dalam proses pengambilan keputusan, serta keadilan dalam persepsi kewajaran atas pemeliharaan hubungan antar pribadi

c. Karakteristik pekerjaan

Meliputi pekerjaan yang penuh makna, otonomi, dan umpan balik dapat menurunkan motivasi kerja yang internal. Jaringan, Beggs menyatakan keputusan atas otonomi, status dan kebijakan merupakan prediktor penting dari komitmen. Karakteristik spesifik dari pekerjaan dapat meningkatkan rasa tanggung jawab, sarta rasa keterikatan terhadap organisasi.

d. Dukungan organisasi

Dukungan organisasi mempunyai hubungan yang positif dengan komitmen organisasi. Hubungan ini didefinisikan sebagai sejauh mana anggota mempersepsi bahwa organisasi (lembaga, atasan, dan rekan) memberi dorongan, respek, menghargai kontribusi dan memberi apresiasi bagi individu dalam pekerjaannya. Hal ini berarti jika organisasi peduli dengan keberadaan dan kesejahteraan personal anggota dan juga menghargai kontribusinya, maka anggota akan menjadi lebih berkontribusi.

3. Faktor posisional

a. Masa kerja

Masa kerja yang lama akan semakin membuat anggota komit, hal ini disebabkan oleh karena semakin memberi peluang anggota untuk menerima tugas menantang, otonomi semakin besar, serta peluang promosi yang lebih tinggi.

Juga peluang investasi pribadi berupa pikiran, tenaga, dan waktu yang semakin besar, hubungan sosial lebih bermakna, serta rasa nyaman terhadap kondisi kerja yang sudah ada. Kecuali individu tersebut berada pada jabatan yang sama dan tugas-tugas terstruktur yang sama pula selama jangka waktu yang lama sehingga menimbulkan kebosanan dan ketiadaan tantangan yang bisa diselesaikan

b. Tingkat pekerjaan

Berbagai penelitian menyebutkan status sosio ekonomi sebagai prediktor komitmen paling kuat. Status yang tinggi cenderung meningkatkan motivasi maupun kemampuan aktif terlibat

Menurut Pratiwi (2019:12), Faktor yang mempengaruhi komitmen kinerja guru, yaitu :

1. *Personal factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.

2. *Leadership factors*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan *team leader*
3. *Team factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja
4. *System factors*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas dan teknologi yang diberikan organisasi
5. *Contextual/situational factors*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal

Menurut David (dalam Sopian, 2008:163) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu:

1. Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian, dll.
2. Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran dalam pekerjaan, tingkat kesulitan dalam pekerjaan, dll.
3. Karakteristik struktur, misalnya besar atau kecilnya organisasi, bentuk organisasi seperti sentralisasi atau desentralisasi, kehadiran serikat pekerja dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan.
4. Pengalaman kerja, pengalaman kerja sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi. Karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja dalam organisasi tentu memiliki tingkat komitmen yang berlebih.

Menurut Sopian 2008, mengemukakan ada sejumlah faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu:

1. Faktor personal yang meliputi *job expectations, psychological contract, job choice factors, karakteristik personal*. Keseluruhan faktor yang akan membentuk komitmen awal
2. Faktor organisasi, meliputi *initial work experiences, job scope, supervision, goal consistency organizational*. Semua faktor itu akan membentuk atau memunculkan tanggung jawab
3. *Non-organizational factors*, yang meliputi *availability of alternative jobs*, Faktor yang bukan berasal dari dalam organisasi, misalnya ada tidaknya alternatif pekerjaan lain. Jika ada dan lebih baik, tentu karyawan akan meninggalkannya.

Menurut Priansa 2017, Faktor yang mempengaruhi komitmen pegawai adalah sebagai berikut:

1. Keadilan dan kepuasan kerja

Hal yang paling mempengaruhi loyalitas pegawai adalah pengalaman kerja yang positif dan adil. Komitmen organisasional pegawai sulit untuk dicapai jika pegawai menghadapi beban kerja yang meningkat, tetapi justru keuntungan yang diperoleh perusahaan hanya dinikmati oleh pemimpin atau manajer tingkat atas. Oleh karena itu perusahaan dapat membangun komitmen dengan berbagai keuntungan yang diperoleh, yaitu tidak hanya untuk pemimpin dan manajer tingkat atas, tetapi juga pegawai dalam level yang lebih teknis dan operasional.

2. Keamanan kerja

Pegawai membutuhkan hubungan kerja yang saling timbal balik dengan perusahaan. Keamanan kerja harus diperhatikan untuk memelihara hubungan bahwa pegawai percaya usahanya akan dihargai oleh perusahaan. Disisi lain, ketidakamanan kerja mengakibatkan hubungan kontrak yang lebih formal, tetapi dengan timbal balik yang rendah.

3. Pemahaman perusahaan

Pemahaman perusahaan merupakan identifikasi secara personal terhadap perusahaan. Sikap ini akan menguat ketika pegawai memiliki pemahaman yang kuat tentang perusahaan. Pegawai secara rutin harus diberi informasi mengenai kegiatan perusahaan dan pengalaman pribadi dari bagian lain.

4. Keterlibatan pegawai

Pegawai merasa menjadi bagian dari perusahaan ketika mereka berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan masa depan perusahaan. Melalui partisipasi tersebut, pegawai mulai melihat perusahaan sebagai refleksi dari keputusan mereka. Keterlibatan pegawai juga membangun loyalitas karena dengan melibatkan keputusan berarti perusahaan mempercayai pegawainya.

5. Kepercayaan pegawai

Kepercayaan berarti keyakinan pegawai terhadap perusahaan. Kepercayaan merupakan aktivitas timbal balik. Untuk memperoleh kepercayaan, kedua belah pihak harus saling mempercayai. Kepercayaan memang penting bagi komitmen organisasional karena menyentuh jantung dari hubungan hanya ketika mereka mempercayai pemimpinnya.

Menurut Newstrom (dalam Anita, 2016), mengatakan komitmen dapat menurun atau meningkat karena faktor-faktor sebagai berikut:

1. Inhibiting factors (faktor penghambat): menyalahkan secara berlebihan, mengucapkan terima kasih tidak tulus, kegagalan meneruskan, ketidak konsistenan dan ketidaksesuaian, meningkatkan ego dan gangguan.
2. Stimulating factors (faktor perangsang), kejelasan aturan dan kebijakan, investasi pada pekerja berupa pelatihan, penghargaan dan apresiasi atas usaha, partisipasi dan atonomi pekerja, membuat pekerja merasa dihargai, mengingat atas investasi pekerja, mengusahakan

dukungan bagi pekerja, membuat peluang bagi pekerja untuk menyatakan kepedulian pada orang lain.

Menurut Pratiwi 2019, Kinerja (*Performance*), dapat diartikan sebagai pekerjaan, perbuatan atau menampilkan. Kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya menyatakan hasil kerja tetapi bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja merupakan pencapaian seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, serta standar hasil kerja, target yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi (armstrong dan Baron, 1998). Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Menurut Supardi 2014, Kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja diartikan sebagai prestasi, menunjukkan suatu kegiatan atau perbuatan dan melaksanakan tugas yang telah dibebankan. Pengertian kinerja sering diidentikkan dengan prestasi kerja. Karena ada persamaan antara kinerja dengan prestasi kerja. `

Menurut Wibowo 2016, mengemukakan bahwa kinerja adalah nilai serangkaian perilaku pekerja yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negatif, pada penyelesaian tujuan organisasi. Pendapat Cascio memandang kinerja sebagai cara untuk memastikan bahwa

pekerja individual atau tim tahu apa yang diharapkan dari mereka dan mereka tetap fokus pada kinerja efektif dengan memberikan perhatian pada tujuan, ukuran dan penilaian.

Menurut Wibowo 2016, kinerja adalah merupakan implementasi dari rencana yang disusun tersebut. Implementasi kerja yang dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja.

Menurut Muwahid Shulhan (dalam :26), kinerja guru ialah rasa tanggung jawabnya menjalankan tugas atau amanah profesi yang diembannya dan rasa tanggung jawab moral di pundaknya. Semua itu akan terlihat kepada kepatuhan dan loyalitas dalam menjalankan tugas keguruannya di kelas dan tugas pendidikannya di luar kelas. Sikap itu diikuti pula dengan rasa tanggung jawabnya mempersiapkan segala perlengkapan pengajaran sebelum melaksanakan proses pembelajaran, mempertimbangkan berbagai macam strategi dan metodologi yang akan digunakan, termasuk didalamnya pemanfaatan media pendidikan serta alat penilaian yang digunakan dalam pelaksanaan evaluasi pembelajaran.

Menurut Supardi 2014, Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di madrasah dan bertanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Oleh karena itu, kinerja guru itu dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di madrasah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran.

Menurut Supardi 2014, Kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh karakteristik individu yang terdiri atas, pengetahuan, keterampilan, kemampuan, motivasi, kepercayaan, nilai-nilai,

serta sikap. Karakteristik individu sangat dipengaruhi oleh karakteristik organisasi dan karakteristik pekerjaan. Karakteristik-karakteristik tersebut yaitu sebagai berikut:

1. Karakteristik organisasi

- a. Imbalan
- b. Penetapan tujuan
- c. Seleksi
- d. Latihan dan pengembangan
- e. Kepemimpinan
- f. Struktur organisasi

2. Karakteristik pekerjaan

- a. Penilaian pekerjaan
- b. Umpan balik prestasi
- c. Desain pekerjaan
- d. Jadwal kerja

3. Karakteristik Individu

- a. Pengetahuan
- b. Keterampilan
- c. Kemampuan
- d. Motivasi
- e. Kepercayaan dan nilai-nilai
- f. Sikap

Kinerja guru juga dapat ditunjukkan dari seberapa besar kompetensi-kompetensi yang dipersyaratkan dipenuhi. “kompetensi tersebut meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi

kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional” (Undang-undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen).

Didalam undang-undang No. 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen dikemukakan bahwa kompetensi guru itu mencakup: kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional.

1. Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi :

- a. Pemahaman wawasan atau landasan pendidikan
- b. Pemahaman terhadap peserta didik
- c. Pengembangan kurikulum/silabus
- d. Perencanaan pembelajaran
- e. Pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis
- f. pemanfaatan teknologi pembelajaran
- g. Evaluasi hasil belajar
- h. Pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya

2. Kompetensi kepribadian mencakup

- a. Mantap
- b. Stabil
- c. Dewasa
- d. Arif dan bijaksana
- e. Berwibawa
- f. Berakhlak mulia
- g. Menjadi teladan bagi peserta didik dan masyarakat

- h. Secara objektif mengevaluasi kinerja sendiri
 - i. Mengembangkan diri secara mandiri dan berkelanjutan
3. Kompetensi sosial, merupakan kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat, meliputi :
- a. Komunikasi lisan, tulisan, dan atau isyarat
 - b. menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional
 - c. Bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua wali peserta didik
 - d. Bergaul secara santun dengan masyarakat sekitar
4. Kompetensi profesional, merupakan kemampuan penguasaan materi pekerjaan secara luas dan mendalam.

Dalam mengukur tingkat kinerja guru ada beberapa aspek yang dapat digunakan sebagai bahan penilaian kinerja guru, seperti :

1. Kemampuan kerja
2. Kerajinan
3. Disiplin
4. Hubungan kerja
5. Prakarsa
6. Kepemimpinan

Menurut Anita 2016, ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru, yaitu:

1. Efektifitas dan efisiensi

Artinya suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai dan akibat-akibat yang tidak dicari dalam kegiatan mempunyai nilai yang tidak penting dari hasil yang dicapai.

2. Otoritas (wewenang)

Ialah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya. Perintah tersebut menyatakan apa yang boleh dilakukan dalam organisasi tersebut.

3. Disiplin

Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana ia bekerja.

4. Inisiatif

Yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Menurut Tempe (dalam Supardi, 2014:50), mengemukakan bahwa : “faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang antara lain adalah lingkungan, perilaku manajemen, desain jabatan, penilaian kinerja, umpan balik dan administrasi pengupahan. Sedangkan Kopelmen menyatakan bahwa: “kinerja organisasi ditentukan oleh empat faktor antara lain yaitu:

1. Lingkungan
2. Karakteristik individu
3. Karakteristik organisasi
4. Karakteristik pekerjaan

5. Komponen Komitmen Organisasi

Menurut Meyer, Allen, dan Smith (dalam Sopian 2008) mengemukakan bahwa ada tiga komponen komitmen organisasi, yaitu:

a. Komitmen afektif (*Affective commitment*)

Komitmen afektif terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional

b. Komitmen continue (*continuance commitment*)

Komitmen continue muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain, atau karena karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain

c. Komitmen normative (*normative commitment*)

Komitmen normatif timbul dari nilai-nilai dalam diri karyawan. Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena adanya kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang seharusnya dilakukan.

Menurut Kanter (1986) dalam Sopiah (2008:158), mengemukakan adanya tiga bentuk komitmen organisasional, yaitu :

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

Perilaku seseorang yang telah memiliki komitmen di dalam dirinya dapat dilihat dengan cara sebagai berikut :

1. Melakukan upaya penyesuaian, dengan cara agar cocok di organisasi/institusinya dan melakukan hal-hal yang diharapkan, serta menghormati norma-norma organisasi, menutupi peraturan dan ketentuan yang berlaku
2. Meneladani kesetiaan, dengan cara membantu orang lain, menghormati, dan menerima hal-hal yang dianggap penting oleh atasan, bangga menjadi bagian dari institusi, serta peduli akan citra institusi.
3. Mendukung secara aktif, dengan cara bertindak mendukung misi memenuhi kebutuhan/ misi organisasi dan menyesuaikan diri dengan misi organisasi
4. Melakukan pengorbanan pribadi, dengan cara menempatkan kepentingan organisasi diatas kepentingan pribadi, pengorbanan dalam hal pilihan pribadi, serta mendukung keputusan yang menguntungkan organisasi walaupun keputusan tersebut tidak disenangi.

Menurut Anita 2016, komitmen dibagi menjadi dua yaitu sebagai berikut:

1. Komitmen eksternal

Komitmen eksternal dibentuk oleh lingkungan kerja dan muncul karena adanya tuntutan terhadap penyelesaian tugas dan tanggung jawab dan dipengaruhi oleh reward serta punishment.

2. Komitmen internal

Komitmen internal berasal dari dalam diri untuk menyelesaikan tugas dengan memotivasi tertentu, akan berhasil jika ada kemauan kuat untuk mengembangkan diri dan mengacu kreativitas dalam menerima tugas.

6. Konsekuensi dari komitmen organisasi

Menurut Greenberg dan Baron 2000, konsekuensi dari komitmen yaitu:

1. Karyawan yang memiliki komitmen mempunyai kemungkinan lebih kecil untuk mengundurkan diri. Semakin besar komitmen karyawan pada organisasi, maka semakin kecil kemungkinan untuk mengundurkan diri. Komitmen mendorong karyawan untuk tetap mencintai pekerjaannya dan akan bangga ketika dia sedang berada disana.
2. Karyawan yang memiliki komitmen bersedia untuk berkorban demi organisasinya. Karyawan yang memiliki komitmen menunjukkan kesadaran tinggi untuk membagikan dan berkorban yang diperlukan untuk kelangsungan hidup perusahaan.

7. Motif yang mendasari komitmen

Menurut Prayitno 2004, mengatakan ada dua motif yang mendasari seseorang untuk berkomitmen pada organisasi atau unit kerjanya antara lain:

1. Side-best orientation

Side-best orientation ini memfokuskan pada akumulasi dari kerugian yang dialami atas segala sesuatu yang telah diberikan oleh individu kepada organisasi apabila meninggalkan organisasi tersebut. Dasar demikian ini adalah bahwa meninggalkan organisasi akan dirugikan karena takut kehilangan hasil kerja kerasnya yang tidak bisa diperoleh dari tempat lain.

2. Goal-congruance orientation

Goal-congruance orientation memfokuskan pada tingkat kesesuaian antara tujuan personal individu dan organisasi sebagai hal yang menentukan komitmen pada organisasi. Pendekatan ini menyatakan bahwa komitmen karyawan pada organisasi dengan *goal congruence orientation* akan menghasilkan karyawan yang memiliki penerimaan atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, keinginan untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuan, serta hasrat untuk tetap menjadi anggota organisasi.

8. Proses terbentuknya komitmen organisasi

Menurut Sopiah 2008, mengemukakan sejumlah cara yang bisa dilakukan untuk membangun komitmen karyawan pada organisasi, yaitu:

1. *Make it charismatic*, jadikan visi dan misi organisasi sebagai sesuatu yang karismatik, sesuatu yang dijadikan pijakan, dasar bagi setiap karyawan dalam berperilaku, bersikap dan bertindak.
2. *Build the tradition*, segala sesuatu yang baik diorganisasi dijadikan sebagai suatu tradisi yang secara terus-menerus dipelihara, dijaga oleh generasi berikutnya.
3. *Have comprehensive grievance procedures*, Bila ada keluhan atau komplain dari pihak luar ataupun dari internal organisasi maka organisasi harus memiliki prosedur untuk mengatasi keluhan tersebut secara menyeluruh.
4. *Provide extensive two-way communications*, Jumlah komunikasi dua arah diorganisasi tanpa memandang rendah bawahan.
5. *Create a sense of community*, Jadikan semua unsur dalam organisasi sebagai suatu community dimana didalamnya ada nilai-nilai kebersamaan, rasa memiliki, kerja sama, berbagi, dll.
6. *Build value-based homogeneity*, membangun nilai-nilai yang didasarkan adanya kesamaan. Setiap anggota organisasi memiliki kesempatan yang sama, misalnya untuk promosi maka dasar yang digunakan untuk promosi adalah kemampuan, keterampilan, minat, motivasi, kinerja, tanpa ada diskriminasi.
7. *Share and share alike*, sebaiknya organisasi membuat kebijakan dimana antara karyawan level bawah sampai yang paling atas tidak terlalu berbeda atau mencolok dalam kompensasi yang diterima, gaya hidup, penampilan fisik, dll.

8. *Emphasize barnraising, cross-utilization, and teamwork*, organisasi sebagai suatu community harus kerja sama, saling berbagi, saling memberi manfaat dan memberikan kesempatan yang sama pada anggota organisasi.
9. *Get together*, adakan acara-acara yang melibatkan semua anggota organisasi sehingga kebersamaan bisa terjalin. Misalnya, sakali-kali produksi dihentikan dan semua karyawan terlibat dalam event rekreasi bersama keluarga, pertandingan olah raga, seni, dll yang dilakukan semua anggota organisasi dan keluarganya.
10. *Support employee development*, hasil studi menunjukkan bahwa karyawan akan lebih memiliki komitmen terhadap organisasi bila organisasi memperhatikan perkembangan karier karyawan dalam jangka panjang.
11. *Commit to Actualizing*, setiap karyawan diberi kesempatan yang sama untuk mengaktualisasikan diri secara maksimal di organisasi sesuai dengan kapasitas masing-masing.
12. *Provide first-year job challenge*, karyawan masuk organisasi dengan membawa mimpi dan harapan, kebutuhannya. Berikan bantuan yang konkrit bagi karyawan untuk mengembangkan potensi yang dimilikinya dan mewujudkan impiannya. Jika pada tahap-tahap awal karyawan memiliki persepsi yang positif terhadap organisasi maka karyawan akan cenderung memiliki kinerja yang tinggi pada tahap-tahap berikutnya.
13. *Enrich and empower*, ciptakan kondisi agar karyawan bekerja tidak secara monoton karena rutinitas akan menimbulkan perasaan bosan bagi karyawan. Hal ini tidak baik karena akan menurunkan kinerja karyawan.
14. *Promote from within*, bila ada lowongan jabatan, sebaiknya kesempatan pertama diberikan kepada pihak intern perusahaan sebelum merekrut karyawan dari luar perusahaan.

15. *Provide developmental activities*, bila organisasi membuat kebijakan untuk merekrut karyawan dari dalam sebagai prioritas maka dengan sendirinya hal itu akan memotivasi karyawan untuk terus tumbuh dan berkembang personalnya, juga jabatannya.
16. *The question of employee security*, bila karyawan merasa aman, baik fisik maupun psikis, maka komitmen akan muncul dengan sendirinya. Misalnya karyawan merasa aman karena perusahaan membuat kebijakan memberikan kesempatan karyawan bekerja selama usia produktif. Dia akan merasa aman dan tidak takut akan pemutusan hubungan kerja. Dia merasa aman karena keselamatan kerja diperhatikan perusahaan.
17. *Commit to people-first values*, membangun komitmen karyawan pada organisasi merupakan proses yang panjang dan tidak bisa dibentuk secara instan. Oleh karena itu perusahaan harus benar-benar memberikan perlakuan yang benar pada masa awal karyawan memasuki organisasi. Dengan demikian karyawan akan mempunyai persepsi yang positif terhadap organisasi.
18. *Put it in writing*, Data-data tentang kebijakan, visi, misi, semboyan, filosofi, sejarah, strategi, dll organisasi sebaiknya dibuat dalam bentuk tulisan, bukan sekedar bahasa lisan.
19. *Hire "Right-Kind" Managers*, bila pimpinan ingin menanamkan nilai-nilai, kebiasaan-kebiasaan, aturan-aturan, disiplin, dll pada bawahannya, sebaiknya pimpinan sendiri memberikan teladan dalam bentuk sikap dan perilaku sehari-hari.
20. *Walk the talk*, tindakan jauh lebih efektif dari sekedar kata-kata. Bila pimpinan ingin karyawannya berbuat sesuatu maka sebaiknya pimpinan tersebut memulai berbuat sesuatu, tidak sekedar kata-kata atau berbicara.

Menurut Samsuddin 2018, proses terbentuknya komitmen organisasi melalui 3 fase, yaitu:

1. Fase awal (Initial commitment)

Pada fase ini ada 3 yang menyebabkan seseorang berkomitmen terhadap organisasi, yaitu: karakteristik individu, harapan karyawan dan karakteristik pekerjaan

2. Fase kedua

Pada fase ini faktor yang berpengaruh terhadap komitmen anggota pada organisasi adalah pengalaman kerja yang dirasakan oleh karyawan di awal kerja, bagaimana pekerjaannya, bagaimana cara supervisinya, bagaimana relasi dengan rekan kerja dan atasannya.

3. Fase ketiga

Faktor yang berpengaruh pada fase ini berkaitan dengan investasi, hubungan sosial yang tercipta di organisasi, dan pengalaman bekerja selama di organisasi tersebut.

2.1.4 Kompetensi Guru

1. Pengertian Kompetensi

Menurut Uzer Usman 1997, kompetensi adalah suatu hal yang menggambarkan kualifikasi atau kemampuan seseorang, baik kualitatif maupun kuantitatif. Kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak secara konsisten dan terus-menerus sehingga memungkinkan seseorang untuk menjadi kompeten, dalam arti memiliki pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai dasar untuk melakukan sesuatu (Depdiknas, 2003).

Kompetensi guru berdasarkan Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 yang selanjutnya diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005, guru harus mempunyai kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial dan profesional. Dalam masing-masing kompetensi sangat penting untuk seorang guru dalam melakukan tugas dan kewajibannya untuk mencerdaskan kehidupan bangsa melalui pendidikan.

Menurut Istyarini 2000, Kompetensi guru adalah salah satu faktor yang mempengaruhi tercapainya tujuan pembelajaran dan pendidikan di sekolah, namun kompetensi guru tidak berdiri sendiri, tetapi dipengaruhi oleh latar belakang pendidikan, pengalaman dan lamanya mengajar. Kompetensi guru dapat dinilai penting sebagai alat seleksi dalam penerimaan calon guru, juga dapat dijadikan pedoman dalam rangka pembinaan dan pengembangan tenaga guru. Juga penting dalam hubungannya dengan kegiatan belajar mengajar dan hasil belajar siswa.

Dalam Riswadi: 2019, pengertian kompetensi guru berdasarkan Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 adalah kompetensi guru dapat dimaknai sebagai kebulatan pengetahuan, keterampilan dan sikap yang berwujud tindakan cerdas dan penuh tanggung jawab dalam melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran.

Menurut Janawi: 2019, Kompetensi merupakan kemampuan dasar tenaga pendidik yang harus dimiliki, meliputi: Pertama, menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang sesuai dan mendukung bidang keahlian/bidang studi yang diampuni. Kedua, memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk meningkatkan kualitas pembelajaran sesuai bidang studi yang diampu. Ketiga, menguasai filosofi, metodologi, teknik, dan praktis penelitian dan pengembangan ilmu yang sesuai dan mendukung bidang keahliannya. Keempat, mengembangkan diri dan kinerja profesionalitasnya dengan melakukan tindakan refleksi dan penggunaan TIK. Kelima, meningkatkan kinerja dan komitmen dalam pelaksanaan pengabdian kepada masyarakat.

Menurut Dharma (dalam Didi Pianda:2018), kompetensi bisa bersifat secara universal, berlaku bagi semua manajer tanpa peduli ia merupakan berbagai organisasi yang mana, atau pun apa pekerjaan tertentu mereka. Mereka dapat juga bersifat genetik secara organisasional. Bisa bersifat umum dan berlaku bagi seluruh staf, atau fokus secara lebih spesifik kepada suatu jenis

pekerjaan atau kategori karyawan seperti manajer, ilmuwan, staf profesional atau pun staf administrasi.

Menurut Mulyasa (Dalam Riswadi: 2019), kompetensi guru merupakan perpaduan antara kemampuan personalia, keilmuan, teknologi, sosial, dan spritual yang membentuk kompetensi standar profesi guru, yang mencakup penguasaan materi, pemahaman terhadap peserta didik, pembelajaran yang mendidik, pengembangan probadi dan profesionalitas.

Menurut Lefrancois (Jamal : 2009) kompetensi merupakan kapasitas untuk melakukan sesuatu yang dihasilkan dari proses belajar. Menurut Achsan (Kunandar : 2007) kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dikuasi oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya sehingga ia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, efektif, dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya. Menurut Piet dan Ida Sahertian (Kunandar : 2007) kompetensi adalah kemampuan melaksanakan sesuatu yang diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan yang bersifat kognitif, efektif, dan performance.

Menurut Rosidah 2003, kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan pegawai mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya. Berdasarkan uraian di atas makna kompetensi mengandung bagian kepribadian yang menjadalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan.

(Mulyasa, 2005) Ada beberapa unsur yang terkandung dalam kompetensi, Gordo menjelaskan beberapa ranah dalam konsep kompetensi :

1. Pengetahuan, kesadaran dalam kognitif
2. Pemahaman, keadaan kognitif dan afektif individu
3. Kemampuan, sesuatu yang dimiliki peserta didik untuk melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya

4. Nilai, standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang
5. Sikap, perasaan atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar
6. Minat, kecenderungan seseorang untuk melakukan perbuatan

Kompetensi guru adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan (Mulyasa, 2009). Selain itu kompetensi guru juga merupakan perpaduan antara kemampuan personal, keilmuan, teknologi, sosial, dan spiritual yang secara bersama-sama akan membentuk profesi guru. Kompetensi tersebut meliputi penguasaan materi, pemahaman terhadap peserta didik, pembelajaran yang mendidik, serta pengembangan pribadi dan profesionalisme.

Menurut Indrawan 2020, Kompetensi dasar yang harus dimiliki oleh guru berdasarkan UU RI No.14 Tahun 2005 Pasal 10 Ayat 1 antara lain yakni: kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial.

a. Kompetensi pedagogik

Kompetensi pedagogik adalah kemampuan pemahaman seorang guru terhadap siswanya dalam pengelolaan kelas. Kompetensi ini mutlak dikuasai oleh seorang guru untuk menentukan berhasil atau tidaknya kegiatan proses belajar mengajar, di samping guru dituntut mampu memahami karakteristik masing-masing siswa, mampu mempelajari prinsip-prinsip pembelajaran, pengembangan kurikulum juga mampu memberikan kegiatan yang mendidik.

b. Kompetensi kepribadian

Peran guru mendapat perhatian dari masyarakat oleh karenanya dituntut memiliki dedikasi yang tinggi. Sebagai seorang guru harus memiliki kepribadian yang baik karena akan menjadi panutan baik siswanya maupun masyarakat sekitarnya. Adapun kompetensi kepribadian

meliputi: sikap (attitude), nilai-nilai (value), kepribadian (personality), sebagai elemen perilaku (behaviour), dalam kaitannya dengan performance yang ideal sesuai dengan bidang pekerjaan yang dilandasi oleh latar belakang pendidikan, peningkatan kemampuan dan pelatihan, serta legalitas kewenangan mengajar.

Adapun kompetensi kepribadian yang dimaksud antara lain: 1) beriman dan bertaqwa terhadap tuhan yang maha esa, 2) percaya pada diri sendiri, 3) tenggang rasa toleransi, 4) bersikap terbuka dan demokratis, 5) sabar dalam menjalani profesi keguruan, 6) mengembangkan diri bagi kemajuan profesinya, 7) memahami tujuan pendidikan, 8) mampu menjalin hubungan insani, 9) memahami kelebihan dan kekurangan diri, 10) kreatif dan inovatif dalam bekerja.

c. Kompetensi profesional

Kompetensi profesional adalah kemampuan seorang guru dalam perencanaan dan pelaksanaan proses pembelajaran, dimana guru memiliki tugas untuk mengarahkan siswa agar mencapai tujuan pembelajaran dan berhasil sesuai yang diharapkan. Guru melaksanakan tugasnya berdasarkan syarat-syarat yang telah ditentukan antara lain: memiliki pengetahuan tentang psikologi perkembangan anak, memiliki teknik yang tepat dalam menyajikan materi kepada anak didik, menguasai materi yang akan disampaikan, dll.

Adapun kompetensi profesional antara lain: 1) penguasaan bahan ajar beserta konsep-konsep, 2) pengelolaan program belajar mengajar, 3) pengelolaan kelas, 4) pengelolaan media dan sumber belajar, 5) penguasaan landasan-landasan kependidikan, 6) kemampuan menilai prestasi belajar mengajar, 7) memahami prinsip-prinsip pengelolaan lembaga dan program pendidikan di sekolah, 8) menguasai metode berfikir, 9) meningkatkan kemampuan dan menjalankan misi profesional, 10) memberikan bantuan dan bimbingan kepada peserta didik,

11) memiliki wawasan tentang penelitian pendidikan, 12) mampu menyelenggarakan penelitian sederhana untuk keperluan pengajaran, 13) mampu memahami karakteristik peserta didik, 14) mampu menyelenggarakan administrasi sekolah, 15) memiliki wawasan tentang inovasi pendidikan, 16) berani mengambil keputusan, 17) mampu bekerja berencana dan terprogram, 18) mampu menggunakan waktu secara tepat.

d. Kompetensi sosial

Guru merupakan bagian masyarakat yang memiliki misi kemanusiaan karena dalam mendidik adalah bertugas memanusiakan manusia, dan merupakan panutan dan contoh bagi anak didiknya. Kompetensi sosial ini erat kaitannya dengan kemampuan guru dalam komunikasi dengan masyarakat disekitar tempat tinggalnya.

Beberapa kompetensi sosial yang perlu dimiliki guru antara lain: 1) terampil berkomunikasi dengan peserta didik dan orang tua peserta didik, 2) bersikap simpatik, 3) dapat bekerja sama dengan dewan komite/komite sekolah, 4) pandai bergaul dengan kawan kerjaan mitra pendidikan, 5) memahami dunia sekitarnya.

Menurut Cooper yang dikutip oleh Nana Sudjana (Dalam Irjus Indrawan, 2020:4), ada empat kompetensi dasar yang harus dimiliki oleh seseorang yang ingin menjadi seorang guru, yaitu :

1. Mempunyai pengetahuan tentang belajar dan tingkah laku manusia
2. Mempunyai pengetahuan dan bidang studi yang dibinanya
3. Mempunyai sikap yang tepat tentang diri sendiri, sekolah, teman sejawat dan bidang studi yang dibinanya
4. Mempunyai keterampilan teknik dalam mengajar

Menurut Mulyasa 2005, kompetensi yang harus dimiliki guru dapat dijabarkan sebagai berikut:

- a. Dalam Standar Nasional Pendidikan, penjelasan Pasal 28 ayat (3) butir a dikemukakan bahwa kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik meliputi pemahaman terhadap peserta didik meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai kompetensi yang dimilikinya
- b. Dalam Standar Nasional Pendidikan, penjelasan Pasal 28 ayat (3) butir b kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia
- c. Dalam Standar Nasional Pendidikan, penjelasan Pasal 28 ayat (3) butir c kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkannya membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan
- d. Dalam Standar Nasional Pendidikan, penjelasan Pasal 28 ayat (3) butir d kemampuan sosial adalah kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga pendidikan, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat.

2. Konsep Kompetensi

Menurut Mulyasa (Dalam Rina Febriana: 2019), Ada beberapa unsur yang terkandung dalam kompetensi, Gordo menjelaskan beberapa ranah dalam konsep kompetensi yaitu:

- a. Pengetahuan, kesadaran dalam kognitif
- b. Pemahaman, kedalaman kognitif dan afektif individu

- c. Kemampuan, sesuatu yang dimiliki peserta didik untuk melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya
- d. Nilai, standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang
- e. Sikap, perasaan atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar
- f. Minat, kecenderungan seseorang untuk melakukan perbuatan

Menurut Kunandar: 2014, seorang guru dalam menjalankan tugasnya setidaknya harus memiliki kemampuan dan sikap sebagai berikut, yaitu:

- a. Menguasai kurikulum, dimana guru harus tau batas-batas materi yang harus disajikan dalam kegiatan belajar mengajar, baik keluasan materi, konsep, maupun tingkat kesulitannya sesuai dengan yang digariskan dalam kurikulum
- b. Menguasai substansi materi yang diajarkannya, dimana guru tidak hanya dituntut untuk menyelesaikan bahan pelajaran yang telah ditetapkan, tetapi guru juga harus menguasai dan menghayati secara mendalam semua materi yang akan diajarkan
- c. Menguasai metode dan evaluasi belajar
- d. Tanggung jawab terhadap tugas
- e. Disiplin dalam arti luas

Menurut Alma 2010, seorang guru diharapkan memiliki prinsip dalam menjalankan tugas perutusannya. Adapun prinsip yang diberlakukan bagi semua guru secara umum yaitu sebagai berikut:

- a. Guru memahami dan menghormati murid yang dihadapi
- b. Memahami bahan pelajaran yang diberikan pada siswa
- c. Memahami metode yang sesuai dengan situasi siswa

- d. Guru menyesuaikan bahan pelajaran dengan kesanggupan siswa yang diajarnya
- e. Guru mampu mengaktifkan siswa dalam belajar
- f. Guru memberi pengertian pada siswanya
- g. Guru mempunyai kemampuan untuk menghubungkan pelajaran dengan kebutuhan siswa
- h. Guru tidak terikat dengan satu buku
- i. Guru mempunyai kemampuan menyampaikan pengetahuan dan membentuk kepribadian siswa menjadi pribadi yang utuh.

Menurut Pianda 2018, Diknas sampai saat ini belum melakukan perubahan yang mendasar tentang standar kinerja guru, dan secara garis besar masih mengacu pada rumusan 12 kompetensi dasar yang harus dimiliki guru yaitu:

- a. Menyusun rencana pembelajaran
- b. Melaksanakan pembelajaran
- c. Menilai prestasi belajar
- d. Melaksanakan tindak lanjut hasil penilaian prestasi belajar peserta didik
- e. Memahami landasan kependidikan
- f. Memahami kebijakan pendidikan
- g. Memahami tingkat perkembangan siswa
- h. Memahami pendekatan pembelajaran yang sesuai materi pembelajaran
- i. Menerapkan kerja sama dalam pekerjaan
- j. Memanfaatkan kemajuan IPTEK dalam pendidikan
- k. Menguasai keilmuan dalam keterampilan sesuai materi pembelajaran
- l. Mengembangkan profesi

Menurut Usman 2011, Indikator kompetensi terdiri dari empat indikator meliputi menguasai landasan pendidikan, menguasai bahan pengajaran, menyusun program pengajaran, melaksanakan pengajaran, serta meniloi hasil dan proses belajar mengajar yang telah dilaksanakan.

2.1.5 Analisis

Menurut Soejadi 1997, mendefinisikan analisis sebagai berikut : Analisis adalah rangkaian kegiatan pemikiran yang logis, rasional, sistematis dan objektif dengan menerapkan metodologi atau Teknik ilmu pengetahuan, untuk melakukan pengkajian, penelaahan, penguraian, perincian, pemecahan terhadap suatu objek atau sasaran salah satu kebulatan komponen yang utuh ke dalam sub komponen-sub komponen yang lebih kecil.

Menurut The Liang Gie 1989, Mengemukakan pengertian analisis sebagai berikut : analisis adalah segenap rangkaian perubahan berfikir yang menelaah sesuatu secara mendalam terutama mempelajari bagian-bagian dari suatu kebutuhan untuk mengetahui ciri-ciri masing-masing bagian, hubungannya satu sama lain dan peranannya dalam keseluruhan yang bulat itu.

Menurut Komaruddin 1994, Mengemukakan bahwa analisis adalah kegiatan berfikir untuk menguraikan suatu keseluruhan menjadi komponen, sehingga dapat mengenal tanda-tanda komponen, hubungannya satu sama lain dan fungsi masing-masing dalam suatu keseluruhan.

Dari berbagai pengertian diatas, maka analisis menyangkut beberapa unsur pokok antara lain sebagai berikut :

- a. Analisis merupakan suatu perbuatan atau rangkaian perbuatan yang didasari pikiran yang logis mengenai suatu hal yang ingin diketahui
- b. Mempelajari bagian pembagian secara rinci dan cermat sehingga apa yang ingin diketahui menjadi gambaran yang utuh dan jelas

c. Ada tujuan yang ingin dicapai yaitu pemahaman yang tepat terhadap suatu objek kajian.

2.2 Kerangka Berfikir

Guru memiliki peran yang sangat penting dalam pendidikan. Di dalam sekolah, guru dituntut untuk memberikan kinerja terbaik pada sekolah tempatnya bekerja. Oleh karena itu, seorang guru harus memiliki komitmen, kompetensi, dan literasi digital yang tinggi untuk dapat memberikan hasil yang terbaik disekolah tempatnya bekerja. Komitmen adalah loyalitas seorang individu yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, selalu bekerja keras, dan harus mempunyai rasa memiliki terhadap organisasi. Jika komitmen guru di sekolah rendah, maka akan menimbulkan permasalahan dan mutu pendidikan akan menjadi tidak baik. Kompetensi guru adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan.



Gambar 1.1 Kerangka berfikir

2.3 Penelitian Relevan

No	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Analisis Kompetensi Profesional Guru	Competence, Profesional, Guru	The result of the study state that: (1) mastery of material, stucture, concept and scientific mindset that support subjects taught by teachers is in the very good category, (2) mastery of competency standards and basic competencies in subjects taught by teachers are in the very good category, (3) the development of learning materials that are creatively taught by the teacher is in the good category, (4) the continuing professional development by the

			teacher is in the good category, and (5) the use of ICT for self-development by SMA Negeri 2 teachers Gorontalo is in the good category.
2.	Pengaruh Profesionalisme Guru dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMA Se-Kota Malang	Profesionalisme, Motivasi, Kinerja	Hasil analisis data menunjukkan secara personil profesionalisme guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru ekonomi.
3.	Pengembangan Sikap Profesionalisme Guru Melalui Kinerja Guru Pada Satuan Pendidikan MTs Negeri 1 Serang	Development of attitude, Teacher Profesionalisme, Teacher Perfomance	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan sikap profesionalisme guru di MTs Negeri 1 Serang dilakukan belum optimal melainkan masih membutuhkan bimbingan serta arahan guna

			tercapainya program tersebut dari stakeholder terkait baik pemerintah maupun pemerhati pendidikan.
4.	Pengaruh Gaji Terhadap Komitmen Guru Honor Pada Sekolah Menengah Atas (SMA) Swasta Josua Medan. Fitri Ariani, 2009	Gaji, Komitmen	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang erat antara variabel gaji dan komitmen sebesar 70,7% dengan R square sebesar 50% dan sisanya 50% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Uji t menunjukkan variabel gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen guru honor pada Sekolah Menengah Atas (SMA) Swasta Josua Medan.
5.	Professional Teacher	Meta-analysis,	Hasil meta analisis dapat

	Competency (Kompetensi Profesional Guru)	Teacher competency	disimpulkan bahwa perbandingan kompetensi guru IPA SMPN Kota Ternate dan guru IPS SMP Kota Tobelo pada t- hitung 3,312 dan 3,651 sehingga tidak terdapat perbedaan kompetensi profesinal yang signifikan antara guru IPA di SMPN Kota Ternate dan guru IPS di SMPN Tobelo.
6.	Hubungan Komitmen Organisasi dengan Kinerja pada Guru Pendidik Khusus Honorer (GPK) di Kota Padang. Riris Wisuda Timangor, Krisnova Nastasia. 2019	Komitmen, Kinerja guru	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara komitmen organisasi dan kinerja. Nilai positif menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi kinerja guru,

			<p>begitu juga sebaliknya semakin rendah komitmen organisasi maka semakin rendah kinerja Guru Pendidik Khusus Honorer (GPKH).</p>
7.	<p>Professional Teachers' Post-Certification Performances</p>	<p>Teacher Performance</p>	<p>The results show that the post-certification performances of the majority of professional teachers are not satisfactory yet, shown by the fact that of the 17 indicators, 7 indicators are good and 10 other indicators are fair.</p>

Tabel 2.1 Penelitian Relevan