

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Definisi Komitmen

Setiap organisasi berusaha mencapai tujuan dengan menggunakan segenap sumber daya manusia yang dimiliki. Oleh karenanya tujuan setiap sumber daya manusia dalam organisasi harus dijaga agar selaras dengan tujuan organisasi. Disamping itu, sumber daya manusia dalam organisasi diharapkan memiliki kompetensi, kemampuan dan keterampilan yang diperlukan untuk melaksanakan tugasnya. Organisasi juga memerlukan sumber daya manusia yang memiliki motivasi berprestasi dan etos kerja keras, dan tidak kalah pentingnya adalah memiliki komitmen kuat pada organisasinya. Dengan demikian, diharapkan sumber daya manusia organisasi dapat mendapatkan kontribusi terbaiknya pada organisasi.

Pandangan para pakar tentang pengertian komitmen dapat sangat bervariasi. Ada yang menyatakan komitmen saja, namun ada pula yang menyatakan sebagai komitmen organisasional. Pada dasarnya, komitmen bersifat individual, merupakan sifat atau perilaku yang dimiliki setiap individu. Sedangkan komitmen individu terhadap organisasi di mana dia bekerja dapat dikatakan sebagai komitmen organisasional.

Menurut Alwi (2001) komitmen adalah bentuk loyal yang lebih konkrit yang dapat dinilai dari sejauhmana pegawai mencurahkan perhatian, gagasan dan tanggung jawabnya dalam upaya perusahaan mencapai tujuan (h.59). Ivancevich, Konopaske, dan Matteson dalam Wibowo (Manajemen Kinerja: 2014) menyatakan bahwa komitmen adalah perasaan identifikasi, pelibatan, dan loyalitas dinyatakan oleh

pekerja terhadap perusahaan (h. 427). Dengan demikian, komitmen menyangkut tiga sifat: (a) perasaan identifikasi dengan tujuan organisasi, (b) perasaan terlibat dalam organisasi, dan (c) perasaan loyal pada organisasi.

Konsep tentang komitmen pegawai terhadap organisasi ini (disebut pula dengan komitmen kerja), yang mendapat perhatian dari manajer maupun ahli perilaku organisasi, berkembang dari studi awal mengenai loyalitas pegawai yang diharapkan ada pada setiap pegawai. Komitmen kerja atau komitmen organisasi merupakan suatu kondisi yang dirasakan oleh pegawai yang dapat menimbulkan perilaku positif yang kuat terhadap organisasi kerja yang dimilikinya.

Menurut Steers dan Porter dalam Djati (2003, h.31) suatu bentuk komitmen kerja yang muncul bukan hanya bersifat loyalitas yang pasif, tetapi juga melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi kerja yang memiliki tujuan memberikan segala usaha demi keberhasilan organisasi kerja yang bersangkutan.

Mowday dalam Djati (2003, h.31) mendefinisikan komitmen kerja sebagai kekuatan relatif dari identifikasi individu dan keterlibatannya dengan organisasi kerja. Sementara Mitchell dalam Djati (2003, h.31) memandang komitmen kerja sebagai suatu orientasi nilai terhadap kerja yang menunjukkan bahwa individu sangat memikirkan pekerjaannya, pekerjaan memberikan kepuasan hidup, dan pekerjaan memberikan status bagi individu. Selanjutnya Steers dan Porter dalam Djati (2013, h.31) mengemukakan adanya tiga karakteristik yang bisa digunakan sebagai pedoman komitmen kerja, yaitu :

1. Adanya keyakinan yang kuat dan penerimaan tujuan serta nilai-nilai yang dimiliki organisasi kerja.

2. Terdapatnya keinginan untuk mempertahankan diri agar tetap dapat menjadi anggota organisasi tersebut.
3. Adanya kemauan untuk berusaha keras sebagai bagian dari organisasi kerja (h. 31).

Sementara itu Oliver dalam Kristianto (2007, h. 23) mendefinisikan komitmen sebagai kekuatan relatif yang dimiliki seseorang dalam mengidentifikasi dirinya dengan dan terlibat dalam organisasi khususnya yang ditandai dengan adanya kepercayaan terhadap sasaran dan nilai dari organisasi, kemauan untuk menunjukkan usaha dengan mengatasnamakan organisasi dan keinginan yang kuat untuk tetap tinggal dalam organisasi.

Dengan demikian berdasarkan definisi diatas, komitmen adalah sesuatu yang membuat seseorang membulatkan hati, bertekad berjerih payah, berkorban, dan bertanggung jawab demi mencapai tujuan dirinya dan tujuan organisasi atau perusahaan yang telah disepakati atau ditentukan sebelumnya. Komitmen memiliki peranan penting terutama pada kinerja seseorang ketika bekerja, hal ini disebabkan oleh adanya komitmen yang menjadi acuan serta dorongan yang membuat mereka lebih bertanggung jawab terhadap kewajibannya dan dalam membentuk komitmen dibutuhkan beberapa faktor seperti adanya keyakinan yang kuat dan penerimaan tujuan serta nilai-nilai yang dimiliki organisasi kerja, terdapatnya keinginan untuk mempertahankan diri agar tetap dapat menjadi anggota organisasi tersebut, adanya kemauan untuk berusaha keras sebagai bagian dari organisasi kerja.

2.1.1 Aspek-Aspek Komitmen

Ada beberapa aspek-aspek yang mempengaruhi setiap individu untuk bisa komitmen dengan organisasinya diantaranya:

Steers (1985) dalam Sianipar & Haryanti (2014, h. 102) menjelaskan 3 aspek utama komitmen organisasi, yaitu:

1. Aspek Identifikasi

Organisasi dapat melakukan dengan memasukkan kebutuhan dan keinginan pegawai dalam tujuan organisasi. Sehingga diharapkan pegawai dengan rela memberikan sumbangsih agar tujuan organisasi tercapai. Karena pegawai dapat berpikir tujuan organisasi yang ada akan membawa mereka pada pemenuhan akan kebutuhan.

2. Aspek Keterlibatan

Misalnya melibatkan pegawai dalam pembuatan keputusan sehingga pegawai dapat merasakan bahwa hasil akhir merupakan keputusan bersama. Pegawai akan merasa diterima sebagai bagian dari perusahaan. Hal ini dapat membuat pegawai mau bekerja dengan senang hati baik dengan pimpinan maupun rekan sekerjanya.

3. Aspek Loyalitas

Pegawai Memiliki makna kesediaan seorang untuk melanggengkan hubungannya dengan organisasi, jika dirasa perlu bahkan mengorbankan kepentingan pribadinya tanpa mengharapkan apapun.

Dari penjelasan diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa ada 3 poin yang menjadi aspek dari komitmen diantaranya yaitu, a. Aspek Identifikasi, b. Aspek Keterlibatan, dan c. Aspek Loyalitas.

2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen.

McShane dan Von Glinow, dalam (Djati & Khusaini, 2004, h. 31-32) memandang komitmen organisasional sebagai loyalitas organisasional. Cara untuk membangun komitmen organisasi adalah sebagai berikut:

- a. *Justice and support* (keadilan dan dukungan). *Affective commitment* lebih tinggi pada organisasi yang memenuhi kewajibannya pada pekerja dan tinggal dengan nilai-nilai humanitarian seperti kejujuran, kehormatan, kemauan memaafkan, dan integritas moral.
- b. *Share values* (nilai bersama). *Affective commitment* menunjukkan identitas orang pada organisasi, dan identifikasi mencapai tingkat tertinggi ketika pekerja yakin nilai-nilai mereka sesuai dengan nilai-nilai dominan organisasi.
- c. *Trust* (kepercayaan). Kepercayaan menunjukkan harapan positif satu orang terhadap orang lain dalam situasi yang melibatkan resiko. Kepercayaan berarti menempatkan nasib pada orang lain atau kelompok. Untuk menerima kepercayaan, maka kita harus menunjukkan kepercayaan.
- d. *Organizational Comprehension* (pemahaman organisasioal). Pemahaman organisasional menunjukkan seberapa baik pekerja memahami organisasi, termasuk arah strategis, dinamika sosial, dan tata ruang fisik.
- e. *Employee involvement* (pelibatan pekerja). Pelibatan pekerjaan meningkatkan affective commitment dengan memperkuat identitas sosial pekerja dengan organisasi. Pekerja merasa bahwa mereka menjadi bagian dari organisasi apabila mereka berpartisipasi dalam keputusan mengarahkan masa depan organisasi.

Pekerja yang memiliki komitmen organisasional biasanya akan mempunyai catatan kehadiran baik, menunjukkan kesetiaan pada kebijakan organisasi, dan mempunyai turnover rate lebih rendah. Newstrom dalam (Djati & Khusaini, 2004) berpendapat Komitmen dapat menurun atau meningkat karena faktor-faktor sebagai berikut:

- a. *Inhibiting factors*, (faktor penghambat): menyalahkan secara berlebihan, mengucapkan terimakasih tidak tulus, kegagalan menerus, ketidak konsistenan dan ketidak sesuaian, meningkatnya ego dan gangguan.
- b. *Stimulating factors*, (faktor perangsang): kejelasan aturan dan kebijakan, investasi pada pekerja berupa pelatihan, penghargaan dan apresiasi atas usaha, partisipasi dan otonomi pekerja, membuat pekerja merasa dihargai, pengingat investasi atas pekerja, mengusahakan dukungan bagi pekerja, membuat peluang bagi pekerja untuk menyatakan kepedulian pada orang lain.

Orang memberikan perhatian pada prestasi kerja ketika mereka mempunyai komitmen untuk melakukan tindakan. Deteksikan adanya kekurangan komitmen apabila dilakukan lebih dini dan akan lebih mudah untuk menghindari masalah di

kemudian hari. Seseorang yang tertekan dalam menerima kesepakatan tidak mungkin benar-benar memiliki komitmen.

Untuk melakukan pengukuran seberapa besar komitmen pegawai adalah penting apabila dilakukan observasi terhadap tingkat antusiasme yang ditunjukkan pekerja terhadap kesepakatan sasaran dan tingkat kinerja. Terdapat sejumlah tanda yang menunjukkan bahwa pekerja/pegawai mempunyai komitmen pada tugas. Sebagai contoh adalah, mereka mengkolaborasi rencana untuk mencapai sasaran atau mulai mengajukan pertanyaan tentang implementasi dan siapa yang harus diberi tahu tentang sasaran. Ini merupakan tanda komitmen positif.

Kinerja organisasi sangat ditentukan oleh sumber daya manusianya, baik dilihat dari segi kompetensinya maupun komitmennya. Keluarnya seorang pekerja berbakat akan memperburuk situasi. Keadaan akan menjadi semakin buruk apabila ditambah terdapatnya kejadian kerja yang negatif.

2.1.3 Bentuk-Bentuk Komitmen

Kreitner dan Knicki dalam (Kaihatu, 2007, h.51) menggambarkan ada tiga komponen komitmen organisasional, bersumber dari pendapat John Meyer dan Natalie Allen, yaitu: komitmen afektif (*affective commitment*), komitmen berkelanjutan (*continuence commitment*), dan komitmen normatif (*normative commitment*).

1. Komitmen Afektif (*affective commitment*) mengacu pada hubungan emosional anggota terhadap organisasi. Orang-orang ingin terus bekerja untuk organisasi tersebut karena mereka sependapat dengan tujuan dan nilai dalam organisasi tersebut. Orang-orang dengan tingkat komitmen afektif yang tinggi memiliki keinginan untuk tetap berada di organisasi karena mereka mendukung tujuan dari organisasi tersebut dan bersedia membantu untuk mencapai tujuan

tersebut. Komitmen ini menyebabkan pegawai bertahan pada suatu pekerjaan karena mereka menginginkannya, atau dengan kata lain “*stay because you want to*”.

2. Komitmen Berkelanjutan (*continuance commitment*) mengacu pada keinginan pegawai untuk tetap tinggal di organisasi tersebut karena adanya perhitungan atau analisis tentang untung dan rugi. Nilai ekonomi menyebabkan pegawai bertahan dalam suatu organisasi dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. Semakin lama pegawai tinggal dengan organisasi mereka, semakin mereka takut kehilangan apa yang telah mereka investasikan di dalam organisasi selama ini. Artinya, komitmen kerja dianggap sebagai persepsi harga yang harus dibayar jika pegawai meninggalkan pekerjaannya, misalnya akan kehilangan senioritas atas promosi atau benefit. Komitmen ini menyebabkan pegawai bertahan pada suatu pekerjaan karena mereka membutuhkannya atau dengan kata lain “*stay because you need to*”
3. Komitmen Normatif (*normative commitment*) mengacu pada perasaan pegawai yang mewajibkan mereka untuk tetap berada di organisasinya karena tekanan dari yang lain. Pegawai yang memiliki tingkat komitmen normatif yang tinggi akan sangat memperhatikan apa yang dikatakan orang lain tentang mereka jika mereka meninggalkan organisasi. Mereka tidak ingin mengecewakan atasan mereka dan khawatir jika rekan kerja mereka berpikir buruk terhadap mereka karena pengunduran diri tersebut. Komitmen ini menyebabkan pegawai bertahan pada suatu pekerjaan karena mereka merasa wajib untuk melakukannya serta didasari keyakinan tentang apa yang benar dan berkaitan dengan moral atau dengan kata lain “*stay because you ought to*”.

Sementara itu menurut Sopiah (2008) komitmen organisasi ditandai dengan adanya:

1. Kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi.
2. Kemauan untuk mengutamakan tercapainya kepentingan organisasi.
3. Keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi. (h. 85)

Pedoman untuk meningkatkan komitmen organisasi menurut lutans dalam

Mahmudi (2007) adalah melalui:

1. Berkomitmen pada nilai utama manusia,
2. Memperjelas dan mengkomunikasikan misi anda,
3. Menjamin keadilan organisasi,
4. Menciptakan rasa komunitas,
5. Mendukung perkembangan pegawai. (h. 36)

Dari beberapa teori di atas maka bisa disimpulkan bahwa ada 3 komponen penting yang menjadi bentuk dari komitmen organisasi yaitu: komitmen afektif (*affective commitment*), komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*), dan komitmen normatif (*normative commitment*). Tiga tipe komitmen ini menjadi motif tersendiri setiap individu di dalam sebuah kantor atau organisasi yang memiliki persepsi berbeda sehingga mengapa seseorang itu berkomitmen dengan tempat kerjanya.

2.2 Deskripsi Guru Honorer

2.2.1 Definisi Guru Honorer

Secara Umum Guru dan dosen (termasuk tenaga kependidikan) merupakan salah satu komponen satuan pendidikan yang sangat esensial karena mereka adalah sumberdaya aktif, sedangkan komponen-komponen yang lain bersifat pasif misalnya kurikulum, dana, dan sarana dan prasarana. Tanpa campur tangan jasa guru dan dosen (pikiran, sikap, integritas, dan sebagainya) komponen-komponen yang lain tidak ada artinya.

Pengertian tentang pendidik, di dalam UUSPN No.20 tahun 2003 Pasal 1, Ayat 6, menyatakan: “pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktior, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan”(Danumiharja, 2014, h. 12). Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen: “guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing,

mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah” (Supardi, 2013, h. 52).

Guru honorer merupakan guru yang memiliki hak untuk memperoleh honorarium, baik perbulan maupun per triwulan, mendapatkan perlindungan hukum dan cuti berdasarkan peraturan pemerintah yang tertuang dalam undang-undang ketenagakerjaan. Guru honorer memiliki status kepegawaian yang kurang jelas, disebabkan jangka kontrak yang ditentukan, jika kontraknya selesai, seorang guru honorer akan diberhentikan dari status kepegawaiannya.

Tenaga honorer berdasarkan Peraturan Pemerintah nomor 48 tahun 2005 adalah seseorang yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian atau pejabat lain dalam pemerintahan untuk melaksanakan tugas tertentu pada instansi pemerintah atau yang penghasilannya menjadi beban APBN/APBD (Salinan PP nomor 48 tahun 2005 pasal 1 3 UU nomor 5 tahun 2014 Pasal 1 ayat 4)

Sekitar berjalan kurang lebih satu dekade, sudah banyak PP dan UU yang mengatur tentang kepegawaian akan tetapi sedikit yang memfokuskan kepada masalah guru, baru pada 2014 terbit Undang-undang yang menjelaskan tentang tenaga kerja (termasuk di dalamnya guru) dibagi menjadi 2 jenis yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS), dan pegawai honorer yang pada waktu ini direvisi menjadi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Tentu ini sebuah angin segar kepada guru. dengan kebijakan tersebut sama dengan mempersempit antara guru yang berstatus pegawai negeri dan non pegawai negeri.

Mengingat peran jenis guru tersebut sama besarnya, bahkan dalam praktek di lapangan tidak bisa dibedakan antara guru PNS dan guru honorer dalam

penugasannya. Jika dilihat dari beban kerja diantara keduanya dapat dikatakan relatif sama. Akan tetapi ada perbedaan dari segi penghasilan atau kesejahteraan.

Dalam status kepegawaian, profesi guru dibagi dua, (1) guru tetap dan, (2) guru tidak tetap (Guru bantu). Perbedaan antara guru tetap dan guru honorer tidak berhenti pada status kepegawaiannya, tetapi juga pada faktor upah minimumnya. Padahal, jika ditinjau dari sisi pekerjaan antara guru tetap dan guru honorer memiliki pekerjaan yang sama. Adanya perbedaan tersebut tentu menimbulkan permasalahan bagi guru honorer, terutama tentang kesejahteraan psikologisnya, lebih khusus kesejahteraan psikologis guru honorer yang berada di daerah tertinggal. Oleh sebab itu, Peningkatan kesejahteraan ekonomi dan kesejahteraan psikologis sudah seharusnya dirasakan oleh guru honorer yang ada di daerah tertinggal, terpencil dan terdalam, apa lagi para guru honorer telah mengabdikan dalam jangka waktu yang sangat lama.

Guru honorer ini juga sering disebut sebagai Guru Tidak Tetap (GTT), Guru Belum Tetap (GBT), dan Guru Wiyata Bhakti (GWB). Guru honorer terdiri atas beberapa kelompok: (Pendidikan, 2015)

- a. Berdasarkan Naungan Kementerian :
 - (1) Guru Honorer Kemenag
 - (2) Guru Honorer Kemendikbud
- b. Berdasarkan Tempat Pengabdian :
 - (1) Guru Honorer di sekolah swasta
 - (2) Guru Honorer di sekolah negeri

c. Berdasarkan kategori Honorer yang pengabdianya sebelum tahun 2005 :

(1) Honorer Kategori ke 1 (K1)

Honorer Kategori ke 1 (K1) Kategori ini adalah kelompok kehormatan staf sementara yang mendanai gaji / fee secara langsung dibiayai oleh APBD (APBD) atau APBN (APBN), di mana petugas honorer yang masuk daftar kategori 1 yang mewakili pegawai sesuai dengan Permen PAN-RB No. 5/2010, rekan kerja honorer, yang bekerja di badan-badan negara dengan tanggal (TMT) 1 Januari 2005, terus menerus. Honorer K1 memiliki kemampuan untuk segera diangkat menjadi PNS.

(2) Honorer Kategori ke 2 (K2)

Kategori ini adalah kelompok tenaga honorer honorer yang diangkat pada 1 Januari 2005, tetapi perbedaannya adalah bahwa mereka tidak menerima gaji dari anggaran / APBN K1 kehormatan. Untuk kategori kedua tenaga honorer yang ingin menunjuk sebagai pelayan publik, ia harus lulus tes atau pilihan pertama.

(3) Honorer Kategori ke 3 (K3)

Kategori kehormatan dalam kelompok jarang mendengar atau kurang populer dibandingkan dengan K1 kehormatan dan K2. K3 pekerja sementara (tanpa kategori) adalah tenaga honorer yang diangkat setelah tahun 2005-2008. Tentu saja, ketika datang ke kemungkinan diangkat sebagai pegawai negeri sipil, kategori kehormatan 3 tampaknya jauh lebih sulit daripada dua kategori sebelumnya. Bahkan dalam beberapa tahun terakhir karena

kekhawatiran tentang pengangkatan K1 terhormat dan K2 belum selesai, Pemerintah atau membatalkan kategori ini.

2.2.2 Peran Guru Honorer

Guru bertanggung jawab mencari cara untuk mencerdaskan kehidupan anak didik dalam arti sempit dan bangsa dalam arti luas. Pendidikan yang benar dapat mendorong guru selalu memberikan perhatian kepada persoalan yang dialami peserta didik. Di berbagai kesempatan guru yang tinggi dedikasinya tidak mempedulikan hambatan yang dihadapinya.

UUD No. 14 tahun 2005 Pasal 1 menyatakan guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini dan jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah (Danumiharja, 2014, h. 25).

Profesi guru merupakan bidang pekerjaan khusus yang dilaksanakan berdasarkan prinsip-prinsip:

- a. Memiliki bakat, minat, panggilan jiwa dan idealisme
- b. Memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketaqwaan, dan akhlak mulia;
- c. Memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas;
- d. Memperoleh penghasilan yang ditentukan sesuai dengan prestasi kerja;
- e. Memiliki kesempatan untuk mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan;
- f. Memiliki jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas keprofesionalan;
- g. Memiliki organisasi profesi yang mempunyai kewenangan mengatur hal-hal yang berkaitan dengan tugas keprofesionalan guru. (Supardi, 2013, h. 53).

Peran guru honor ini senantiasa menggambarkan pola tingkah laku yang diharapkan dalam berbagai interaksinya, baik dengan siswa, guru maupun staf yang lain. Dari berbagai kegiatan interaksi belajar mengajar, dapat dipandang sebagai sentral dari peranannya. Sebab baik disadari atau tidak bahwa sebagian dari waktu dan perhatian guru banyak dicurahkan untuk menggarap proses belajar mengajar dan berinteraksi dengan siswanya.

Peran guru menurut beberapa pendapat diantaranya adalah, Havighurst dalam Sardiman (2006, h. 126) mengatakan bahwa peranan guru adalah sebagai (employee) dalam hubungan kedinasan, sebagai bawahan (subordinator) terhadap atasannya, sebagai kolega dalam hubungannya teman sejawat, sebagai mediator dalam hubungannya dengan anak didik, sebagai pengatur disiplin, evaluator dan pengganti orang tua.

Prey Katz dalam Nurdin (2005, h. 6) menggambarkan peranan guru, yaitu sebagai komunikator, sahabat yang dapat memberikan nasihat-nasihat, motivator sebagai pemberi inspirasi dan iringan, pembimbing dan mengembagkan sikap dan tingkah laku serta nilai-nilai, orang yang menguasai bahan yang diajarkan.

Sedangkan Sardiman (2006) mengemukakan peranan guru sebagai berikut:

1. Informator

Sebagai satu pelaksana cara mengajar informatif, laboratorium, studi lapangan dan sumber informasi kegiatan akademik maupun umum.

2. Organisator

Guru sebagai organisator, pengelola kegiatan akademik silabus, jadwal pelajaran dan lain-lain. Komponen-komponen yang berkaitan dengan kegiatan belajar mengajar, semua diorganisasikan sedemikian rupa, sehingga dapat mencapai efektivitas dan efisiensi dalam belajar pada diri siswa.

3. Motivator

Berperan sebagai motivator ini penting artinya dalam rangka meningkatkan kegairahan dan pengembangan kegiatan belajar siswa, guru harus

dapat merangsang dan memberikan dorongan serta reinforcement untuk (tidak jelas). Menemukan swadaya adalah aktivitas dan daya cipta (kreasi) sehingga akan terjadi dinamika di dalam proses belajar mengajar siswa. Dalam pendidikan tamansiswa dikenal dengan istilah “*ing madya mangun karsa*”.

4. Fasilitator

Guru dalam hal ini memberikan fasilitas atau kemudahan dalam proses belajar mengajar. Misalnya saja dengan menciptakan suasana kegiatan yang sedemikian rupa sesuai dengan perkembangan siswa sehingga interaksi belajar mengajar akan berlangsung secara efektif

5. Evaluator

Ada kecenderungan bahwa peran sebagai evaluator, guru mempunyai otoritas untuk menilai prestasi anak didik dalam bidang akademis maupun tingkah laku anak didik sehingga dapat menentukan bagaimana anak didiknya berhasil atau tidak tetapi kalau diamati agak mendalam evaluasi-evaluasi yang dilakukan guru.(h. 7-8)

Guru mempunyai tanggung jawab untuk dapat melihat segala sesuatu yang terjadi dalam hal-hal yang terjadi pada siswa dalam belajar maupun yang berhubungan dengan kesulitan-kesulitan yang dihadapi siswa untuk mencapai tujuan dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa ada beberapa yang menjadi peran dari guru honor diantaranya yaitu, guru sebagai informator, guru sebagai organisator, guru sebagai motivator, guru sebagai Fasilitator dan guru sebagai evaluator.

2.2.3 Komitmen Guru Honor

Komitmen adalah tindakan yang anda ambil untuk menopang suatu pilihan tindakan tertentu, sehingga pilihan tindakan itu dapat kita jalankan dengan mantap dan sepenuh hati (Saadah, 2014). Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen guru profesional adalah suatu keterikatan diri terhadap tugas dan kewajiban sebagai guru yang dapat melahirkan tanggung jawab dan sikap responsif dan inovatif terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Jadi di dalam komitmen tersebut terdapat beberapa unsur antara lain adanya kemampuan

memahami diri dan tugasnya, pancaran sikap batin (kekuatan bathin) kekuatan dari luar dan tanggap terhadap perubahan. Unsur-unsur inilah yang melahirkan tanggung jawab terhadap tugas dan kewajiban yang menjadi komitmen seseorang sehingga tugas tersebut dilakukan dengan penuh keikhlasan.

Tanggung jawab keguruan yang lahir dari komitmen guru profesional adalah tanggung jawab yang tidak hanya dialamatkan kepada manusia, akan tetapi juga dipertanggung jawabkan dihadapan Allah SWT. Jadi pertanggung jawaban terhadap profesi dalam pandangan islam tidak hanya bersifat horizontal-formal sesama manusia, tetapi juga bersifat vertical-moral, yakni tanggung jawab terhadap Allah SWT.

Dalam perspektif yang lain, bahwa profesi guru membutuhkan komitmen keorganisasian, kode etik yang berlaku dan berbagai hal yang menyangkut profesi keguruan tersebut. Oleh sebab itu diperlukan pula komitmen keorganisasian. Organisasi besar yang menaungi keberadaan guru adalah pemerintah, lembaga-lembaga pendidikan baik formal maupun non formal. Lebih khusus lagi adalah organisasi guru, misalnya PGRI dan organisasi spesifikasi keguruan lainnya. Berikut ini merupakan hal-hal yang menjadi komitmen guru profesional tanpa membedakan antara guru honorer maupun guru PNS (Saadah, 2014).

a. Komitmen terhadap sekolah sebagai satu unit sosial

Sekolah adalah lembaga sosial yang tumbuh dan berkembang dari dan untuk masyarakat. Lembaga sosial formal tersebut merupakan suatu organisasi yaitu terikat terhadap tata aturan formal memiliki program dan target atau sasaran

yang jelas serta struktur kepemimpinan penyelenggaraan atau pengelolaan yang resmi.

Pendidikan sekolah pada dasarnya adalah bagian dalam pendidikan keluarga, sekaligus lanjutan pendidikan dalam keluarga. Kehidupan di sekolah adalah jembatan bagi anak yang menghubungkan kehidupan dalam keluarga dengan kehidupan dalam masyarakat sebagai lembaga formal sekolah terdiri dari pendidik dan anak didik yang sudah terjalin hubungan antara guru dan anak didik atau siswa-siswinya.

Guru sebagai pendidik berkewajiban membawa anak didik ke arah kedewasaan dengan memanfaatkan pergaulan sehari-hari dalam pendidikan merupakan cara yang paling baik dan efektif dalam pembentukan pribadi anak didik. Cara ini akan menghilangkan jurang pemisah antara guru dan anak didik. Dengan kata lain guru mempunyai komitmen terhadap sekolah, bertanggungjawab terhadap sekolah dan profesinya dalam arti dengan sukarela, menciptakan iklim sekolah yang kondusif dan berusaha mewujudkan tanggungjawab dan peranan sekolah, mewujudkan keberhasilan pendidikan dan pengajaran.

b. Komitmen Terhadap Akademik Sekolah

Guru yang mempunyai komitmen menyiapkan banyak waktu untuk melaksanakan tugas yang berkaitan dengan pembelajaran seperti, perancangan penguasaan, pengelolaan pengajaran dan senantiasa berfikir tentang cara untuk meningkatkan keaktifan prestasi belajar siswa-siswi. Tugas guru terkait dengan komitmen terhadap kegiatan akademik sekolah antara lain :

- (1) Guru sebagai perancang pembelajaran

- (2) Guru sebagai pengelola pembelajaran
- (3) Guru sebagai pengarah pembelajaran
- (4) Guru sebagai evaluator

c. Komitmen terhadap siswa-siswi sebagai individu yang unik

Berikut ini adalah pendapat Gardner mengenai perbedaan yang prinsip dari siswa-siswi yang harus diketahui oleh guru sebagai landasan membangun komitmen kesadaran bahwa pelajar adalah individu yang unik.

- (1) *Perbedaan dalam latar belakang rumah* : Rumah yang kaya dan rumah yang miskin, rumah tempat banyak yang dikerjakan dan dilihat, dan rumah tempat yang sedikit hal-hal yang menstimulasi anak, pekerjaan yang dikerjakan para orang tua, para anggota keluarga atau para tetangga, dan lingkungan sekitar sekolah.
- (2) *Perbedaan dalam kesehatan dan nutrisi* : Tinggi dan berat anak; energi anak dan kesiagaan umum-sering dikaitkan dengan makanan yang mereka makan, catatan tentang penyakit anak berapa sering anak tidak masuk sekolah,
- (3) *Perbedaan dalam kemampuan anak di sekolah* : Perkembangan pengetahuan dan keterampilan anak, dalam mata-mata pelajaran dasar maupun mata-mata pelajaran yang menuntut kondisi fisik, dan perkembangan tanggung jawab anak dan pengertiannya tentang cara berperilaku.
- (4) *Perbedaan dalam minat* : Anak-anak memiliki perbedaan minat baik didalam maupun diluar sekolah. Dengan mengetahui minat anak-anak, guru dapat belajar bagaimana menyajikan pelajaran, sehingga dapat lebih diminati dan bermakna bagi anak.

d. Komitmen untuk menciptakan pengajaran bermutu

Seorang guru senantiasa merespons perubahan-perubahan pengetahuan baru dan terkini terutama ide-ide baru tersebut dalam implementasi kurikulum dikelas, sehingga pembelajaran bermutu.

2.3 Prestasi Siswa

2.3.1 Pengertian Prestasi

Di dalam KBBI yang ditulis oleh Poerwadarminta, Prestasi adalah hasil yang dicapai, dilakukan, dikerjakan dan sebagainya (Poerwadarminta, 1994, h. 29). Pengertian prestasi menurut Bloom dalam Maslihah (2011) adalah mengungkap keberhasilan seseorang dalam belajar (h. 103-114).

Suryabrata dalam Abubakar (2015) menyatakan bahwa “prestasi belajar adalah seluruh hasil yang telah dicapai (*achievement*) yang diperoleh melalui proses belajar akademik (*academic achievement*)” (h.56). Maka menurut penulis istilah yang dapat disimpulkan bahwa seluruh hasil yang telah dicapai (*achievement*) atau diperoleh melalui proses belajar akademik (*academic achievement*) yang dapat dipakai sebagai ukuran untuk mengetahui sejauh mana para siswa menguasai bahan pelajaran yang diajarkan dan dipelajari.

Dari beberapa uraian diatas dapat disimpulkan bahwa prestasi adalah hasil dari kegiatan belajar untuk mengetahui sejauh mana seseorang menguasai bahan pelajaran yang diajarkan serta mengungkapkan keberhasilan yang dicapai oleh orang tersebut.

Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi menjelaskan bahwa prestasi siswa dapat dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal. Hal-hal yang termasuk

kedalam faktor internal adalah kemampuan intelektual atau kecerdasan (intelegenesi), minat, bakat khusus, motivasi untuk berprestasi, sikap, kondisi fisik dan mental, harga diri akademik, dan kemandirian. Kemudian dikemukakan pula hal-hal yang termasuk kedalam faktor eksternal, yaitu lingkungan sekolah, keluarga, dan faktor situasional.

2.3.2 Proses Pencapaian Prestasi Siswa

Untuk mencapai prestasi belajar ada beberapa hal yang dimiliki atau dilakukan oleh seorang siswa, mahasiswa di sekolah maupun di kampus, salah satunya adalah proses belajar yang efektif, proses ini akan dapat menumbuhkan tingkat kedewasaan hidup manusia, siswa dan mahasiswa menuju pada perubahan yang diinginkan. Semakin aktif seorang anak dalam pelajarannya akan semakin tampaklah perubahan pada dirinya. Adapun tahapan-tahapan tertentu yang diperlukan dalam proses belajar untuk mencapai prestasi, yaitu:

1. Interaction

Belajar merupakan interaksi antara siswa dengan temannya, siswa dengan gurunya, serta siswa dengan lingkungannya. Dilingkungan seorang siswa akan mendapat apa yang menjadi kebutuhan dan apa yang dapat dipergunakannya untuk menunjang pertumbuhan dan perkembangannya.

2. Tujuan

Ibarat sebuah perjalanan ada tujuan tertentu yang akan dicapai baik secara khusus maupun secara umum, begitu halnya belajar yang merupakan suatu aktivitas yang bertujuan, agar tujuan yang telah direncanakan dapat terealisasi,

maka belajar harus menimbulkan aktivitas yang dapat diperoleh dari pengalaman baru yang kelak merupakan landasan bagi kesadaran.

3. Kesiapan

Kesiapan dimaksudkan bahwa seorang anak didik sudah mencapai pada taraf kematangan, dalam artian mampu menerima apa yang diajarkan oleh gurunya, yang berkaitan dengan tingkat umur apabila dikaitkan dengan periode awal seorang anak akan masuk pada sekolah, kemudian seorang anak akan memiliki power dalam menguasai segala materi yang diberikan atau dengan kata lain anak akan bertambah kecepatannya dalam belajar dirumah maupun disekolah jika memiliki kesiapan untuk belajar (Simanjuntak, 1992, h. 53).

4. Motivasi

Motivasi berprestasi merupakan salah satu factor yang ikut menentukan keberhasilan dalam belajar. Besar kecilnya pengaruh tersebut tergantung pada intensitasnya. Klasuser menyatakan bahwa :

“Perbedaan dalam intensitas motivasi berprestasi (*need to achieve*) ditunjukkan dalam berbagai tingkatan prestasi yang dicapai oleh berbagai individu. Pengaruh motivasi berprestasi terhadap prestasi belajar tergantung pada kondisi individu. Siswa yang motivasinya tinggi apabila: (1) rasa takutnya akan kegagalan lebih rendah dari pada keinginan untuk berhasil. (2) tugas-tugas di dalam kelas cukup memberi tantangan, tidak terlalu mudah tetapi juga tidak terlalu sukar, sehingga memberi kesempatan untuk berhasil”(Djaali, 2008, h. 101).

5. Ingatan

Mengandung pengertian kecakapan, ketangkasan untuk menerima, menyimpan dan memproduksi kesan-kesan atau pembangunan dengan jalan pencaman secara aktif (Sumanto, 1990, h. 26).

6. Intelegensi

Dalyono (1997) dalam bukunya psikologi pendidikan mengatakan bahwa intelegensi dalam hal ini adalah kemampuan-kemampuan yang diperlukan untuk memecahkan masalah yang memerlukan pengertian serta menggunakan symbol-simbol (h.183).

7. Latihan

Latihan sangat diperlukan dalam mengasah suatu keterampilan atau ketangkasan baik secara jarang karena dengan melakukan secara teratur suatu kegiatan akan memudahkan seseorang dengan mencapai kelancaran dan kesempurnaan.

2.4 Penelitian Relevan

Untuk menghindari penelitian pada objek yang sama atau pengulangan terhadap suatu penelitian yang sama, serta menghindari anggapan plagiasi terhadap karya tertentu, maka perlu dilakukan review terhadap kajian yang pernah ada. Adapun beberapa penelitian terdahulu yang setema dengan penelitian yang dikaji oleh penulis mengenai Analisis Komitmen Guru Honorer dalam meningkatkan prestasi siswa diantaranya adalah :

1. Avisca Calista 2020 dalam Jurnal Adminika yang berjudul *Komitmen Guru Honorer SD Negeri terhadap Kinerja Guru di Kota Sekayu (Pendekatan afektif, kontinu dan normative)* mengemukakan deskripsi pengaruh komitmen guru honor SD Negeri Terhadap Kinerja Guru di Kota Sekayu. (Calista, 2020)

No	Nama Peneliti dan Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Avissa Calista, Jurnal Adminika 2020 dengan judul “ <i>komitmen guru honor SD Negeri terhadap kinerja guru di Kota Sekayu (pendekatan afektif, kontinu dan normatif)</i> ”	Sama-sama meneliti tentang komitmen guru honorer	Peneliti memfokuskan penelitian pada guru honorer di MA Nurul Falah Kab. Konawe Selatan, sedangkan Avissa Calista fokus penelitian pada guru honor di SD Negeri di Kota Sekayu.

2. Vicky Achmad Zulfikar 2019 dalam Jurnal Bisnis dan Iptek yang berjudul *Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Terhadap Kinerja Guru Honorer* mengemukakan deskripsi Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh kompetensi dan komitmen terhadap kinerja guru honorer. (Zulfikar, 2019)

No	Nama Peneliti dan Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Vicky Achmad Zulfikar, Bisnis dan Iptek 2019 dengan judul “ <i>Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Terhadap Kinerja Guru Honorer</i> ”	Sama-sama meneliti tentang komitmen guru honorer	Peneliti memfokuskan penelitian Komitmen Guru Honorer dan Prestasi Siswa, sedangkan Vicky Achmad Zulfikar fokus penelitian pada Kompetensi dan Komitmen Guru honorer.

Dari beberapa judul dan penjelasan substansinya di atas, maka penelitian ini yang berjudul “Komitmen Guru Honorer dalam Meningkatkan Prestasi Siswa di MA Nurul Falah Kabupaten Konawe Selatan” tentunya memiliki relevansi dengan penelitian sebelumnya yakni penelitian yang dilakukan oleh, Avissa Calista dan

Vicky Achmad Zulfikar sama-sama membahas tentang komitmen guru honorer. Sedangkan perbedaannya adalah selain tempat penelitian, juga paling utama adalah mengenai komitmen guru honorer dalam meningkatkan prestasi siswa.

2.5 Kerangka Pikir

Komitmen Organisasi menjadi salah satu aspek yang penting dalam proses pengembangan guru. Karena dengan adanya komitmen organisasional yang kuat, sekolah akan memiliki guru yang loyal dan mau untuk bekerja dengan sepenuh hati. Walaupun terdapat kesempatan bagi guru untuk berpindah sekolah, tetapi dengan adanya komitmen yang kuat, maka guru akan tetap bertugas di sekolahnya

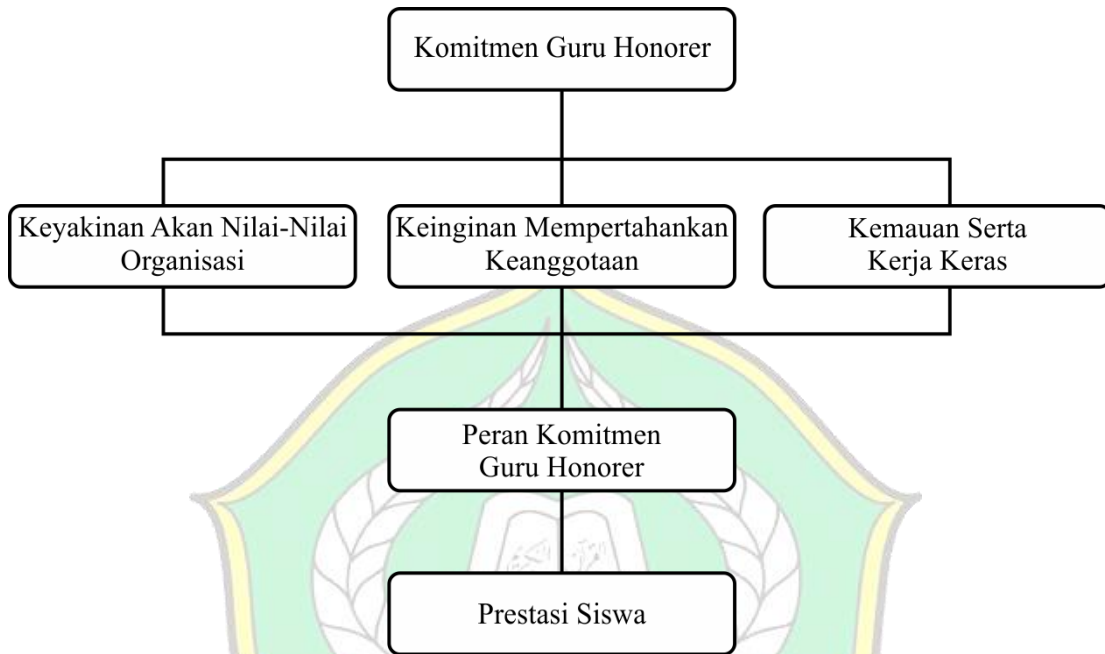
Robbins dan Judge mendefinisikan Komitmen organisasi sebagai suatu keadaan di mana seorang pegawai memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut (Calista, 2020, h.137).

Menurut Steers dan Porter dalam Djati (2013, h.31) mengemukakan adanya tiga karakteristik yang bisa digunakan sebagai pedoman komitmen kerja, yaitu :

1. Adanya keyakinan yang kuat dan penerimaan tujuan serta nilai-nilai yang dimiliki organisasi kerja.
2. Terdapatnya keinginan untuk mempertahankan diri agar tetap dapat menjadi anggota organisasi tersebut.
3. Adanya kemauan untuk berusaha keras sebagai bagian dari organisasi kerja (h. 31).

Kemudian dari pernyataan diatas dapat memberikan sedikit gambaran guna menguraikan kerangka pikir terkait komitmen guru honorer dalam meningkatkan

prestasi siswa. Dengan adanya komitmen pada diri setiap guru sehingga akan memberikan hasil yang positif untuk peningkatan prestasi siswa ataupun Madrasah Aliyah Nurul Falah. Berikut adalah yang dapat menggambarkan kerangka pikir :



Gambar 1. Bagan Kerangka Pikir

Sumber: Djati, S. P. (2013). Kajian Terhadap Kepuasan Kompensasi, Komitmen Organisasi, dan Prestasi Kerja. *Manajemen dan Kewirausahaan*, 31.