

Manajemen Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Komitmen Guru di SMP Negeri 14 Kota Jambi

Muhammad Muspawi¹, Eling Retno Kholifah², Marfu'ah Nursulis³, Sutriyanti⁴, Undari Sulung⁵

^{1,2,3,4,5}Program Studi Magister Manajemen Pendidikan, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Jambi, Jambi, Indonesia

Email : mohammad.Muspawi@unja.ac.id¹, kholifaheling@gmail.com², nursulis0978@gmail.com³, sutriyanti35@gmail.com⁴, undari.sulung@unja.ac.id⁵

ABSTRAK

Komitmen organisasi merupakan sikap seseorang anggota di dalam suatu organisasi, seperti sikap loyalitas, sikap setia dan bertanggung jawab atas tugas nya dalam organisasi. Komitmen dalam organisasi sangat penting, karena berkaitan dengan kinerja seseorang dalam mencapai tujuan yang telah dibentuk bersama. Komitmen guru di dalam sekolah sebagai topik pembahasan dalam penelitian ini, pembahasan berkaitan dengan manajemen yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan komitmen guru. Kepala sekolah sebagai pemimpin sekolah pastinya memiliki tugas untuk senantiasa merangkul seluruh guru dan tenaga pendidik serta siswa di sekolah dalam pencapaian tujuan sekolah. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif. Penelitian dilakukan di SMP Negeri 14 Kota Jambi. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa manajemen Kepala Sekolah SMP Negeri 14 Kota Jambi dalam meningkatkan komitmen guru, yakni pembentukan karakteristik budaya sekolah. Budaya sekolah dibentuk bersama-sama mengikutsertakan guru dan tenaga pendidik sekolah, pelaksanaan budaya sekolah juga dilakukan bersama-sama untuk mencapai tujuan bersama. Selanjutnya yakni melibatkan guru dalam pengambilan keputusan, dan yang terakhir yang menunjang perkembangan kompetensi dan kinerja guru, yakni melaksanakan workshop di sekolah khususnya untuk guru, karena komitmen guru berkaitan dengan kinerja dan profesionalitas guru di sekolah. Manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan komitmen guru juga tidak lepas dari kendala atau hambatan, namun kepala sekolah mengaku bahwa pasti ada kendala dalam upaya yang dilakukan, tapi hanya sedikit dan tidak banyak mengganggu kepala sekolah dalam meningkatkan komitmen guru tersebut, yakni jadwal piket guru yang seringkali bertabrakan dengan jadwal mengajar. Hal ini pastinya menjadi tugas kepala sekolah sebagai evaluasi kedepannya untuk lebih memperhatikan jadwal guru di sekolah.

Kata Kunci: Kepala Sekolah, Komitmen, Guru

ABSTRACT

Organizational commitment is the attitude of member in organization, such as loyalty and responsibility for the duties in the organization. Commitment in organization is very important, because it relates to person's performance in achieving goals that have been formed together. Teacher commitment within the school is a topic of discussion in this research, the discussion relates to the efforts made by the school principal to increase teacher commitment. The principal as the school leader certainly has the duty to always embrace all teachers and staff as well as students in the school in achieving school goals. This research uses descriptive qualitative research methods. The research was conducted at SMPN 14, Jambi . The research results show that the first efforts of the Principal of SMPN 14 Jambi is the formation of school cultural characteristics. School culture is formed jointly by involving teachers and school teaching staff, the implementation of school culture is also carried out together to achieve common goals. The second is to involve teachers in decision-making, and the final effort is support the development of teacher competence and performance, carrying out workshop in schools, especially for teachers, because teacher commitment is related to the performance and professionalism. The obstacle faced by the school principal was that the teacher's picket schedule clashed with the teaching schedule, but this obstacle did not have much effect on efforts to increase teacher commitment. This is definitely the principal's job as a future evaluation to pay more attention to teachers' schedules at school.

Keywords: The Principal, Commitment, Teacher.

1. PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan satuan lembaga yang memiliki tujuan salah satunya yakni mencerdaskan kehidupan bangsa, hal ini jelas telah disebutkan dalam pembukaan UUD 1945 alenia IV. Pendidikan juga ikut serta dan berkontribusi dalam memajukan bangsa yakni berusaha untuk menciptakan *output* sekolah yang berkualitas serta profesional, sehingga dapat bermanfaat bagi bangsa dan negaranya (Sukmawati & Hermawan, 2016). Dalam mencapai tujuan tersebut tentunya tidak hanya kepala sekolah atau guru yang berusaha, tapi seluruh warga sekolah termasuk murid, tenaga pendidikan lainnya juga harus ikut serta dalam mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.

Sekolah merupakan institusi atau tempat berlangsungnya proses pendidikan, kegiatannya bersifat dinamis, tertib dan teratur serta perkembangannya senantiasa mengikuti perkembangan teknologi di segala bidang (Sari N. W., 2018). Organisasi merupakan wadah bagi sekelompok orang untuk bekerjasama secara efektif dan di dalam nya terdapat sumber daya manusia, Sekolah juga merupakan lembaga atau organisasi yang mana memiliki tujuan yang telah disepakati bersama. Di dalam organisasi sekolah terdapat anggota yang memiliki kontribusi dalam mencapai tujuan sekolah, yakni kepala sekolah, guru, komite sekolah, murid serta tenaga pendidik lainnya (Mitrohardjono & Rosyidin, 2020). Kepala sekolah sebagai pemimpin yang mengawasi serta membimbing seluruh kegiatan sekolah harus memiliki *skill* atau kemampuan yang baik, karena maju dan berkembangnya sekolah itu tergantung pada kepemimpinan sekolah. Di samping itu juga guru yang secara langsung melaksanakan kegiatan pembelajaran juga harus senantiasa berusaha menjadi seorang yang kompeten, yang mana kompetensi bagi guru juga telah dijelaskan pada Undang-undang Republik Indonesia nomor 14 tahun 2005 pasal 8, bahwa kompetensi guru itu meliputi kompetensi kepribadian, kompetensi pedagogik, kompetensi sosial dan kompetensi profesional (Agung, 2021).

Komitmen organisasi merupakan sikap yang dimiliki seseorang untuk tetap loyal terhadap organisasinya dan bersedia bekerja sebaik mungkin demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan, dan komitmen juga menggambarkan sejauh mana seseorang mengenali dirinya dengan organisasinya dan kesiapannya untuk tetap bertahan dalam organisasinya (Yusuf & Syarif, 2017). Komitmen organisasi adalah masalah yang penting karena bisa mempengaruhi kinerja organisasi. Jika anggota organisasi tidak memiliki komitmen yang tinggi, maka dapat mengakibatkan pelayanan yang kurang optimal, kurangnya produktivitas, dan kurangnya loyalitas. Oleh karena itu, pengelola organisasi dihimbau untuk mencari solusi untuk masalah komitmen organisasi dan membuat strategi untuk meningkatkan komitmen anggota organisasi (Jannah, 2014).

Sebagaimana telah dijelaskan antara organisasi dengan anggota lainnya itu saling berkesinambungan, seperti pendidikan, sekolah, kepala sekolah, guru serta murid merupakan komponen yang diharuskan ikut berkontribusi dalam pencapaian tujuan pendidikan dan sekolah. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana manajemen kepala sekolah dapat meningkatkan komitmen guru dalam mengembangkan potensinya serta menciptakan kedisiplinan sekolah hingga *output* sekolah yakni lulusan sekolah menjadi bermanfaat dan kompeten disegala bidang serta mengetahui kendala apa saja yang dihadapi kepala sekolah sebagai tolak ukur agar kepala sekolah dapat lebih meningkatkan lagi upaya yang telah dilakukan. Kepala sekolah melakukan manajemen untuk meningkatkan komitmen guru terhadap sekolah, yang mana komitmen ini lah yang menciptakan sikap ikhlas dalam menjalankan tugas dan senantiasa dikerjakan semata-mata untuk kepentingan sekolah.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian pada artikel ini bersifat kualitatif deskriptif dengan pendekatan studi kasus dalam rancangan penelitian. Penelitian dilakukan di Sekolah Menengah Pertama Negeri 14 yang

berada di kecamatan Kota Baru Kota Jambi. Terdapat dua sumber data yang digunakan dalam penelitian ini, yang pertama yakni sumber data primer yang merupakan sumber data yang secara langsung diberikan kepada pengumpul data yang dijadikan landasan dalam menyusun argumentasi. Dalam pengambilan sumber data primer dalam penelitian ini melibatkan enam narasumber dalam proses wawancara, yakni kepala sekolah sebagai narasumber inti yang menjelaskan manajemen yang dilakukan dalam meningkatkan komitmen guru di sekolah, kemudian ada lima guru yang menjadi indikator peningkatan komitmen sekolah dan pengambilan data terkait upaya yang telah dilakukan kepala sekolah dilihat dari sudut pandang guru sekolah. Sedangkan sumber data yang kedua adalah sumber data sekunder, yakni buku yang menjadi kajian teori dalam penelitian (Rahmadi, 2011).

Langkah mengumpulkan data yang dihasilkan, yakni menetapkan batas-batas untuk penelitian, kemudian mengumpulkan informasi yang didapat dari wawancara sesuai dengan pedoman wawancara yang telah dibuat, dan observasi. Pada penelitian ini juga peneliti akan membandingkan terkait manajemen yang telah dilakukan kepala sekolah dalam peningkatan komitmen sekolah dengan teori yang berkaitan dengan indikator peningkatan komitmen organisasi khususnya di sekolah, serta penelitian juga dilakukan dengan melihat kendala yang dihadapi kepala sekolah dalam meningkatkan komitmen guru di sekolah.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Peraturan Pemerintah No 40 Tahun 2021 menjelaskan bahwa guru yang menjadi kepala sekolah diberikan tugas untuk memimpin dan mengelola sekolah dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan sesuai dengan aturan pembelajaran yang berpihak pada peserta didik (Safitri & Mappincara, 2021). Sekolah didirikan tentunya memiliki visi, misi dan tujuan yang menjadi landasan berjalannya proses pembelajaran dengan baik dan efektif. Selain itu juga, sekolah tidak hanya menjadi tempat pengembangan potensi bagi peserta didik, tapi untuk segenap warga sekolah seperti guru, dan tenaga pendidik lainnya juga selalu berupaya untuk mengembangkan potensi diri di sekolah, karena guru yang berkompentensi dan profesional akan berdampak pada peserta didik pula.

Berbicara mengenai kompetensi dan profesionalitas guru tidak keluar dari pembahasan terkait komitmen. Komitmen sendiri diartikan sebagai kesadaran yang tinggi dan kompleks dalam diri seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan (Lubis & Jaya, 2009). Beberapa tokoh memaparkan definisi komitmen organisasi yang pertama, yakni menurut Riggio komitmen merupakan "*Worker's attitude about the entire work organization*". Jadi, Riggio mendefinisikan komitmen organisasi sebagai sikap pekerja terhadap keseluruhan kerja organisasi, yang mana definisi organisasi sendiri meliputi aspek *attitude* dan *behavior*. Sedangkan menurut Schultz komitmen organisasi adalah "*The degree of psychological identification with or attachment to the organization for which we work*", yakni komitmen organisasi merupakan tingkat identifikasi psikologi dengan atau ketertarikan terhadap organisasi dimana seseorang bekerja (Wijaya, 2017).

Komitmen organisasi sekolah berkaitan dengan kinerja guru, serta tenaga pendidik lainnya. Komitmen guru didefinisikan sebagai sikap dan tanggung jawab serta kesetiaan guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sesuai dengan aturan untuk mencapai tujuan pendidikan (Sari E. , 2021). Kepala sekolah sebagai pemimpin memiliki tugas untuk mengembangkan keterampilan guru dan kedisiplinan sekolah melalui peningkatan komitmen organisasi khususnya bagi guru.

Menurut Departemen pendidikan nasional, bahwa kepala sekolah memiliki beberapa peran utama, yaitu sebagai: *educator* (pendidik), *manajer*, *administrator*, *supervisor*, *leader* (pemimpin), pencipta iklim kerja, dan wirausahawan (Zubeir, 2017) . Kepala sekolah memiliki peran sebagai *educator* yang artinya pendidik, pendidik disini tidak hanya diartikan sebagai

pendidik dalam mata pelajaran atau bidang ilmu tertentu, tapi mendidik seluruh warga sekolah seperti guru dan murid dalam konteks sikap, karakter, serta hal-hal positif yang berkaitan dengan pengembangan diri yang kompeten. Melalui pembentukan budaya sekolah yang menjadi kebiasaan yang dilakukan bersama didalam sekolah dengan harapan menjadi kebiasaan diluar sekolah pula. Budaya sekolah sendiri dapat diartikan sebagai kualitas sekolah di kehidupan sekolah yang tumbuh dan berkembang berdasarkan spirit dan nilai-nilai tertentu yang dianut sekolah (Maryamah, 2016).

Kepala sekolah SMPN 14 Kota Jambi mengatakan bahwa budaya sekolah menjadi kunci dan jembatan untuk meningkatkan komitmen guru, karena budaya sekolah sendiri merupakan kebiasaan yang secara terus menerus dilakukan dan tentunya dalam hal yang positif, seperti yang pertama yakni budaya guru memberikan salam kepada setiap murid yang datang, hal ini dilakukan sebagai wujud kedekatan antara guru dan siswa, selanjutnya yang kedua, budaya pelajaran yang humanis yakni menciptakan interaksi yang baik antara guru dan murid dalam proses pembelajaran, sehingga tercipta suasana yang asik layaknya orang tua dan murid, selanjutnya adalah budaya bersih, setiap guru yang masuk kelas khususnya pelajaran pertama hendaknya mengontrol kebersihan kelas dan sekitarnya, karena kebersihan kelas akan memberikan suasana yang nyaman khususnya saat belajar, selain itu juga guru dianjurkan masuk kelas setelah istirahat guna memeriksa sampah-sampah jajanan yang berserakan hendaknya dibuang ke tempat sampah sebelum proses pembelajaran berlangsung, dan yang terakhir yakni budaya salam ketika seluruh pembelajaran berakhir. Karakteristik budaya sekolah dikatakan memiliki peran penting dalam peningkatan komitmen guru karena hal yang positif selalu dilakukan dan memberikan sisi positif dalam proses belajar disamping itu juga, pemberlakuan atau penentuan budaya sekolah dibuat sesuai dengan persetujuan semua pihak sekolah khususnya guru, hal ini menunjukkan bahwa kesepakatan bersama yang dibuat bersama merupakan komitmen bersama, sehingga budaya sekolah yang telah disepakati bersama tadi dilakukan bersama-sama dengan komitmen yang tinggi juga pastinya.

Ada beberapa indikator meningkatnya komitmen organisasi, yakni: Identifikasi dengan organisasi, keterlibatan anggota dalam organisasi, loyalitas terhadap organisasi, dan kerelaan menggunakan upaya demi kepentingan organisasi (Busro, 2018). Selanjutnya hal-hal yang berkaitan dengan meningkatnya komitmen guru, yakni kedisiplinan sekolah baik bagi murid, guru dan tenaga pendidik lainnya, kemudian kenyamanan murid di sekolah, serta kinerja guru yang optimal yang mempengaruhi perkembangan peserta didik. Meningkatnya komitmen guru itu pastinya harus diupayakan oleh kepala sekolah, disamping itu juga harus melihat dan mendengar sudut pandang dari guru terkait upaya kepala sekolah dalam meningkatkan komitmen guru.

Terkait karakteristik budaya sekolah lima dari beberapa guru mengatakan bahwa karakteristik budaya di SMPN 14 Kota Jambi, sangat berpengaruh dalam komitmen guru, karena memberikan faktor positif kepada peserta didik pula seperti, kedisiplinan peserta didik, dan nyaman peserta didik di sekolah. Semua itu juga tidak akan memberikan hal yang positif jika guru-guru tidak memiliki komitmen dalam melaksanakan karakteristik atau kebiasaan yang telah disetujui bersama.

Selanjutnya upaya kepala sekolah dalam meningkatkan komitmen guru adalah melibatkan guru dalam pengambilan keputusan. Melibatkan guru dalam pengambilan keputusan merupakan sikap yang bisa memberikan guru merasa bahwa keberadaannya dihargai dan bermanfaat bagi sekolah, dari hal tersebutlah rasa tanggung jawab seorang guru akan tumbuh kemudian komitmennya, rasa loyalitasnya kepada sekolah lebih tinggi. Hal ini selaras dengan proses wawancara yang telah dilakukan, bahwa guru merasa kepala sekolah merangkul seluruh guru dalam mengembangkan sekolah.

Komitmen organisasi berkaitan dengan kinerja guru, jika komitmen guru baik dan tinggi maka kinerja guru dalam mendidik juga optimal. Pengembangan kinerja dan potensi guru dapat dilakukan dengan beberapa upaya salah satunya yang dilakukan di SMPN 14 Kota Jambi, yakni melaksanakan *workshop* yang bertujuan untuk mengembangkan potensi guru khususnya di SMPN 14 Kota Jambi, *workshop* ini dilakukan selama empat hari dan guru-guru mengaku bahwa banyak ilmu yang didapat pasca mengikuti pelatihan itu.

Dalam meningkatkan komitmen guru pasti ada kendala-kendala yang dihadapi, kepala sekolah SMPN 14 menyebutkan bahwa ada beberapa kendala yang dihadapi tapi sangat kecil, yang mana kendala tersebut tidak terlalu menjadi masalah dalam proses peningkatan komitmen guru, yakni beberapa guru belum melakukan tugas yang diberikan secara maksimal contohnya dalam pemberlakuan guru yang piket, hal ini terjadi karena jadwal piket yang bertabrakan dengan jadwal mengajar. Hal ini menjadi tugas bagi kepala sekolah dalam penentuan tugas bagi guru.

Untuk mengetahui seberapa jauh proses peningkatan komitmen guru, maka kepala sekolah melakukan evaluasi terkait kinerja guru. Evaluasi merupakan proses memeriksa kinerja yang telah dilakukan dengan menyesuaikan rencana yang telah dibentuk di awal pembentukan organisasi atau lembaga, bertujuan untuk menyusun rencana kembali sesuai dengan kinerja yang belum optimal (Umar, 2002). Evaluasi dilakukan kepala sekolah yakni mengadakan supervisi terkait kebutuhan-kebutuhan guru untuk mengajar, kemudian evaluasi kepala sekolah juga melalui absensi atau kehadiran guru yang mana sudah melalui online yang memudahkan kepala sekolah memeriksa absensi sekolah melalui laporan online tersebut.

4. KESIMPULAN

Komitmen organisasi merupakan sikap seseorang untuk tetap loyal dalam melaksanakan tugasnya di suatu lembaga atau organisasi, seperti sikap loyalitas guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah. Manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan komitmen guru, yakni pembentukan karakteristik budaya sekolah yang mana pembentukannya juga mengikutsertakan pendapat guru disetujui bersama dan bersama-sama melakukan budaya sekolah yang telah dibentuk, kemudian melibatkan guru dalam pengambilan keputusan, dalam hal ini guru-guru telah menyebutkan bahwa kepala sekolah betul-betul merangkul semua guru untuk mengemukakan pendapatnya, dan yang terakhir mengembangkan potensi dan kinerja guru seperti melaksanakan *workshop* untuk semua guru di sekolah.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung, D. A. (2021). Pembelajaran Sejarah di Era Revolusi Industri 4.0: Sebuah Alternatif . *Jurnal Pendidikan Sejarah Indonesia*, 45-67.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Jannah, W. (2014). Komitmen Guru dalam Melaksanakan Tugas di Sekolah Menengah Atas (SMASA) Kecamatan Rokan. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 789-831.
- Lubis, J., & Jaya, I. (2009). *Komitmen Membangun Pendidikan*. Medan: CV. Widya Puspita.
- Maryamah, E. (2016). Pengembangan Budaya Sekolah. *Jurnal Keilmuan Manajemen Pendidikan*, 86-96.
- Mitrohardjono, M., & Rosyidin, D. (2020). Strategi Pengembangan Struktur Organisasi Sekolah Dasar (Studi pada Sekolah Dasar Lab School FIP UMJ). *Jurnal Tahdzibi: Manajemen Pendidikan Islam*, 71-80.
- Rahmadi. (2011). *Pengantar Metodologi Penelitian*. Banjarsari: Antasari Press.

- Safitri, A., & Mappincara, A. (2021). Pelaksanaan Tugas Pokok dan Fungsi Kepala Sekolah di SMP Negeri . *Jurnal Administrasi, Kebijakan, dan Kepemimpinan Pendidikan*, 205-213.
- Sari, E. (2021). Meningkatkan Komitmen Guru melalui Optimalisasi Kepemimpinan Kepala Sekolah. *Jurnal Jendela Pendidikan*, 250-264.
- Sari, N. W. (2018). Peran Kultur Sekolah dalam Membangun Prestasi Siswa di MAN 1 Yogyakarta. *Jurnal Pendidikan Sosiologi*, 7-3.
- Sukmawati, C., & Hermawan, E. (2016). Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah, Komitemen Guru dan Mutu Kinerja Mengajar Guru. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 68.
- Umar, H. (2002). *Evaluasi Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Wijaya, C. (2017). *Perilaku Organisasi*. Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPI).
- Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2017). *Komitmen Organisasi*. Makassar: Nas Media Pustaka.
- Zubeir, A. (2017). Manajemen Peningkatan Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Program Pascasarjana*, 304-311.