

JUANGA : **Jurnal Agama dan Ilmu Pengetahuan**
Volume : **7 No. 2, Edisi Desember 2021**
P-ISSN : 2460-1381 **E-ISSN:**2797-7226
DOI : xxx xxxx xxxx

Pengaruh Motivasi Terhadap Peningkatan Profesionalisme Guru

Adiyana Adam

IAIN Ternate, Maluku Utara, Indonesia

adiyanaadam@iain-ternate.ac.id

Abstrak

Pendidikan merupakan salah satu penentu mutu Sumber Daya Manusia (SDM). Mutu SDM berkorelasi positif dengan mutu pendidikan. Mutu pendidikan diindikasikan dengan kondisi yang baik, memenuhi syarat dan terpenuhinya segala komponen yang harus terdapat dalam pendidikan. Komponen-komponen tersebut adalah masukan, proses, keluaran, pendidik dan tenaga kependidikan, sarana dan pra-sarana serta biaya. Komitmen guru merupakan bagian dari reaksi afektif atau emosional guru pada pengalaman mereka di sekolah. Komitmen dapat dilihat dari menjadi bagian dari sikap atau perilaku yang dipelajari yang berhubungan dengan perilaku guru yang profesional. Dari reaksi afektif di sekolah guru membuat keputusan (dengan sadar dan tanpa sadar) tentang tingkatan kesediaan mereka untuk secara pribadi menginvestasikan pengetahuan atau kelompok belajar tertentu sebagai kesediaan guru untuk menginvestasikan sumber daya personal dalam tugas mengajar. Komitmen guru seperti komitmen organisasi dikonseptualisasikan sebagai hal multidimensional. Maka komitmen guru merupakan aspek aspek yang harus dilaksanakan secara keseluruhan berdasarkan panggilan tugas sebagai seorang profesi.

Kata Kunci : Motivasi, Profesionalisme, Guru

Abstract

Education is one of the determinants of the quality of Human Resources (HR). The quality of human resources is positively correlated with the quality of education. The quality of education is indicated by good conditions, qualification and fulfillment of all components that must be contained in education. These components are input, process, output, educators and education personnel, facilities and pre-facilities and costs. Teacher commitment is part of the affective or emotional reaction of teachers to their experiences at school. Commitment can be seen from being part of the attitude or behavior learned that is related to professional teacher behavior. It is from affective reactions in schools that teachers make decisions (consciously and unconsciously) about the degree of their willingness to personally invest certain knowledge or learning groups as the teacher's willingness to invest personal resources in teaching tasks. Teacher commitments such as organizational commitments are conceptualized as multidimensional. So the commitment of the teacher is an aspect that must be implemented as a whole based on the call of duty as a profession.

Keywords: Motivation, Professionalism, Teacher

A. Pendahuluan

Kompetensi profesional guru adalah kemampuan, kecakapan, keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki seorang guru yang diperoleh melalui proses pendidikan keguruan, pelatihan dan pengembangan maupun sejenisnya, sehingga dapat dinyatakan kompeten sebagai guru, profesi sebagai jenis pekerjaan yang memerlukan, keahlian atau ilmu pengetahuan yang digunakan dalam aplikasi untuk berhubungan dengan orang lain, instansi, atau lembaga. Profesional tersebut tercermin melalui: penguasaan ilmu pengetahuan, memahami ilmu-ilmu yang terkait dengan pendidikan, memiliki sifatsifat sebagai pendidik: dapat berkomunikasi antar guru dan siswa, dan memiliki jiwa sebagai peneliti baik peneliti pembelajaran maupun penelitian ilmiah. ..

Motivasi sebagai kekuatan yang kompleks, pengarah atau mendorong, kebutuhan, ketegangan atau mekanisme lainnya yang memulai dan menjaga aktivitas yang sengaja diarahkan untuk mencapai tujuan pribadi, dimaksudkan dengan motivasi guru adalah suatu dorongan yang muncul pada diri guru baik berupa dorongan dari dalam dan dari luar yang menggerakkannya secara maksimal untuk bekerja lebih baik dari pada sebelumnya, Dorongan tersebut akan mengarahkan pada arah dan fokus pekerjaan dan tugas yang diemban, dengan motivasi tujuan akan semakin terarah dan jelas, meningkatkan gairah bekerja dan bertugas, dorongan internal dan eksternal akan mendorong secara efektifitas perilaku seseorang guru profesional dalam rangka mencapai tujuan keberhasilan atau kesuksesan dan mencapai hasil yang lebih baik sesuai dengan standar yang ditetapkan, serta keinginan untuk mengerjakan tugas ke-profesi-an dengan lebih efisien, memiliki semangat kerja dan daya juang yang tinggi, mempunyai harapan untuk sukses menyukai pekerjaan, berkomitmen pada tujuan profesi, berani mengambil resiko dan bertanggung jawab, senang bekerja keras dan Sanggup menerima umpan balik.

Terkait dengan komitmen guru merupakan bagian dari reaksi afektif atau emosional guru pada pengalaman mereka di sekolah Komitmen dapat dilihat menjadi bagian dari sikap atau perilaku yang dipelajari berhubungan dengan perilaku guru profesional. Dari reaksi afektif pada sekolah, guru membuat keputusan (dengan sadar dan tanpa Sadar) tentang tingkatan kesediaan mereka untuk secara pribadi menginvestasikan pengaturan atau kelompok belajar tertentu. sebagai kesediaan guru untuk menginvestasikan sumber daya personal untuk tugas mengajar. Komitmen guru, seperti komitmen organisasi dikonseptualisasikan sebagai hal multidimensional. Jadi komitmen guru merupakan aspek-aspek yang harus dilaksanakan secara keseluruhan berdasarkan panggilan tugas sebagai seorang profesi, guru tidak bisa memandang salah satu indikator sebagai titik fokus akan tetapi harus mampu melihat keseluruhan sebagai totalitas, baik yang berkaitan dengan diri pribadi maupun berkaitan dengan organisasi profesi dan lembaga tempat melaksanakan tugas sebagai tenaga profesi. Aspek tersebut dapat dilihat dari indikator berikut: (a) kesediaan guru untuk aktif bekerja secara penuh dan mendukung profesi dan organisasi keguruannya, (b) berpartisipasi dan berpendirian teguh untuk bergabung dengan organisasi dalam masa yang lama, (c) kesediaan mencurahkan pikiran dan usaha serta bekerja keras untuk mencapai misi dan tujuan profesi dan organisasi: dan (d) berfokus kepada kebaikan dan kepentingan profesi dan organisasi dalam jangka panjang. Untuk lebih jelasnya digambarkan dimensi-dimensi komitmen guru yang dihubungkan dengan perilaku dan sikap guru.

B. KAJIAN TEORI

Menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 Yang dimaksud Kompetensi Profesional adalah menguasai materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan dapat membimbing peserta didik sesuai dengan standar nasional pendidikan. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen. "Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan". Sedangkan kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam. Yang dimaksud dengan penguasaan materi secara luas dan mendalam dalam hal ini termasuk kemampuan untuk membimbing peserta didik agar memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan.

Majid (2005) menjelaskan kompetensi yang dimiliki oleh setiap guru akan menunjukkan kualitas guru dalam mengajar. Kompetensi tersebut akan terwujud dalam bentuk penguasaan pengetahuan dan profesional dalam menjalankan fungsinya sebagai guru. Diyakini Robotham (1996), kompetensi yang diperlukan oleh seseorang tersebut dapat diperoleh baik melalui pendidikan formal maupun pengalaman.

Motivasi berasal dari kata motivasi yang diartikan sebagai daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Menurut Sardiman (2006) motif merupakan daya penggerak dari dalam untuk melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan. Robbins and Judge (2015) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan.

Menurut Handoko (2001) jika dilihat atas dasar fungsinya motivasi terbagi atas motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik yaitu motivasi yang berfungsi tanpa adanya rangsangan dari luar, dalam diri individu sudah ada suatu dorongan untuk melakukan tindakan. Motivasi ekstrinsik adalah dorongan terhadap perilaku seseorang yang ada di luar perbuatan yang dilakukannya. Individu melakukan sesuatu karena mendapat pengaruh atau rangsangan dari luar.

Motivasi intrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri seseorang sebagai individu, berupa kesadaran mengenai pentingnya makna atau tujuan pekerjaan (Nawawi, 2000). Berbagai kebutuhan keinginan dan harapan yang terdapat di dalam pribadi seorang menyusun motivasi internal orang tersebut. Keinginan dan harapan tersebut mempengaruhi pribadinya dalam menentukan berbagai pandangan, untuk memimpin tingkah laku dalam situasi tertentu.

Motivasi dalam Islam juga diartikan sebagai energi bagi amal yang dilakukan. Sesuai dengan firman Allah SWT dalam QS Al-An'am 162-163:

لَوْأ

Artinya: Katakanlah, sesungguhnya sembahyangku, ibadahku, hidupku dan matiku hanyalah untuk Allah, Tuhan semesta alam. Tiada sekutu bagi-

Nya, dan demikian itulah yang diperintahkan kepadaku dan aku adalah orang yang pertama-tama menyerahkan diri (kepada Allah)

C. METODE

Penelitian ini menggunakan bentuk instrumen angket, pedoman observasi dan dokumentasi. Angket yang digunakan berupa angket tertutup yaitu bertujuan untuk memperoleh gambaran secara umum mengenai variabel motivasi kerja, kompetensi profesional, dan kinerja guru. Pedoman dokumentasi digunakan untuk mendapatkan data pendukung mengenai motivasi kerja, kompetensi profesional, dan kinerja guru. Angket disusun berdasarkan variabel motivasi kerja, kompetensi profesional, dan kinerja guru. Selanjutnya, kisi-kisi instrumen disusun dalam bentuk pernyataan dengan alternatif jawaban Selalu, Sering, Jarang, Tidak Pernah.

D. Hasil dan Pembahasan

Motivasi dan komitmen guru

Profesionalisme dalam bahasa Inggris yaitu “professionalism” yang berarti sifat profesional. Untuk kata profesional secara etimologis berasal dari kata “profesi” dari kata bahasa Inggris “profession” atau bahasa Latin dikenal dengan kata “Profecus”, yang memiliki pengertian, mengakui, pengakuan, menyatakan mampu, atau ahli dalam melaksanakan pekerjaan tertentu! Juga dikenal dengan “Kata “profesionalisasi” yang berpengertian proses peningkatan kualifikasi atau kemampuan untuk mencapai suatu kriteria standar ideal dari penampilan atau perbuatan yang diinginkan.? Kata profesi (profession) sebagai jenis pekerjaan yang memerlukan, dan atau ilmu pengetahuan yang digunakan dalam aplikasi untuk hubungan dengan orang lain, instansi, atau lembaga. Sardiman menjelaskan bahwa profesi diartikan sebagai suatu pekerjaan yang memerlukan pendidikan lanjutan di dalam science dan teknologi yang digunakan sebagai perangkat dasar untuk diimplementasikan dalam berbagai kegiatan yang bermanfaat.

Ward yang dikutip Hoffman dan Edwar menjelaskan guru profesional, yaitu seorang guru yang memiliki pengetahuan yang dalam tentang pekerjaannya yang diperolehnya dari latihan atau sekolah khusus. Dengan memiliki ciri-ciri sebagai berikut, yaitu: (a) seorang peneliti dan pengambil risiko (risk-taker); (b) banyak mengetahui yang up to date tentang pokok materi yang diajarkan, (c) dapat menjelaskan pelajaran dengan berbagai cara untuk meyakinkan siswa, (d) menjelaskan kepada siswa tentang standar hasil yang tinggi, kemudian mendorong mereka untuk bekerja keras dan membantu mencapainya, dan (e) berpartisipasi dalam penelitian atau usaha pembelajaran untuk mengembangkan kurikulum di luar apa yang diajarkan.

Berdasarkan penjelasan di atas menunjukkan bahwa menjadi guru profesional harus memiliki kompetensi-kompetensi, Untuk kompetensi profesional guru adalah kemampuan, kecakapan, keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki seorang guru yang diperoleh melalui proses pendidikan keguruan, pelatihan dan pengembangan maupun sejenisnya, sehingga dapat dinyatakan kompeten sebagai guru. Kompetensi profesional tersebut tercermin melalui: (a) penguasaan ilmu pengetahuan atau materi pelajaran yang akan diajarkan secara luas dan mendalam, (b) memahami ilmu-ilmu yang terkait dengan pendidikan, seperti filsafat pendidikan, psikologi pendidikan, didaktik -metodik,

perencanaan dan pengelolaan pengajaran, evaluasi pendidikan model dan metode belajar dan sebagainya: (c) memiliki sifat-sifat sebagai pendidik: (d) penuh perhatian dan antusias memperhatikan dan mengamati perkembangan peserta didiknya: (e) dapat berkomunikasi antar guru dan siswa dengan baik untuk menyampaikan materi pelajaran, dan (f) memiliki jiwa sebagai peneliti baik peneliti pembelajaran maupun penelitian ilmiah dan antusias dalam mempelajari dan melaksanakannya.

1. Motivasi

Motivasi berawal dari kata “motif” yang berarti dorongan atau gerakan hati seseorang melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan, Sehingga motif dapat diartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri individu, yang menyebabkan individu bertindak atau berbua Dengan kata lain Motif adalah “driving force” yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku dan berbuat sesuai dengan tujuan yang Ingin dicapai.

Hersey dan Blanchard menjelaskan bahwa, motive didefinisikan sebagai kebutuhan (needs), keinginan (wants), dorongan (drive), atau gerakan hati dalam individu. Motive diarahkan ke tujuan, yang Mungka Sadar atau bawah sadar. Mereka memelihara aktivitas dan menentukan, arah umum perilaku individu. Pada esensinya, motive atau kebutuha adalah dorongan utama dari tindakan (action). Menurut Donald dalam Sardiman motivasi adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya “feeling” dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan.?

George R. Terry mengatakan motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsangnya melakukan tindakan." Greenberg dan Baron mendefinisikan motivasi sebagai satuan proses yang menimbulkan atau menggerakkan (arouse), menunjukkan atau mengarahkan (direct), dan memelihara (maintain) tingkah laku manusia ke arah pencapaian tujuan. Arouse (menggerakkan) berkaitan dengan pengarah (drive), atau energi di belakang tindakan. Motivasi juga terkait dengan orang membuat pilihan, arah perilaku mereka mengambil Untuk menghentikan cara pencapaian tujuan tidak berarti memuaskan kebutuhan yang merangsang perilaku di tempat pertama. Sedangkan definisi aspek pemeliharaan adalah ketekunan menjaga atau memelihara pencapaian kearah tujuan.?

Motivasi muncul dari dalam diri maupun luar diri seseorang sebagaimana dijelaskan Richard L Daft bahwa motivasi (motivation) dapat diartikan sebagai kekuatan yang muncul dari dalam atau dari luar diri seseorang dan membangkitkan semangat serta ketekunan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan, menurutnya aspek kebutuhan seperti pengakuan, prestasi, atau memperoleh pendapatan merupakan dorongan internal yang memotivasi tingkah laku tertentu untuk memenuhi kebutuhan tersebut.

Hoy dan Miskel menggambarkan motivasi sebagai kekuatan yang kompleks, pengarah atau mendorong, kebutuhan, ketegangan atau mekanisme lainnya yang memulai dan menjaga aktivitas yang sengaja diarahkan untuk mencapai tujuan pribadi. Gibson, menyatakan bahwa motivasi adalah konsep yang digunakan untuk menggambarkan kekuatan berbuat (forces acting) pada individu untuk memulai dan mengarahkan perilaku. Motivasi juga merupakan konsep untuk menjelaskan perbedaan dalam intensitas perilaku dan juga yang menunjukkan arah perilaku..

Luthan secara komprehensif mendefinisikan motivasi, yaitu suatu proses yang dimulai dengan suatu penyimpangan baik yang dapat bersifat fisiologis, psikologis

maupun timbulnya kebutuhan, yang menggerakkan perilaku atau dorongan untuk mencapai tujuan tertentu. Kata kunci untuk memahami proses motivasi adalah kebutuhan, penggerak, dan perangsang atau tujuan (incentives). Ketiga kata kunci tersebut menunjukkan adanya hubungan antara kebutuhan dan dorongan serta tujuan yang ingin dicapai menjadi satu kesatuan.

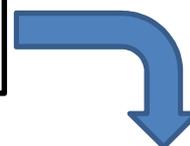
Motivasi dipandang sebagai proses pencapaian tujuan sebagai mana dijelaskan Robbins bahwa motivasi didefinisikan sebagai proses yang berperan ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekaman individu dalam usaha mencapai sasaran. Menurutnya Ireenertas terkait dengan seberapa keras seseorang berusaha. Akan tetapi, intensitas yang tinggi kemungkinan tidak akan menghasilkan kinerja yang diinginkan jika upaya itu tidak disalurkan ke arah yang menguntungkan organisasi. Oleh karena itu, harus mempertimbangkan kualitas upaya itu maupun intensitasnya. Upaya yang diarahkan ke sasaran dan konsisten dengan sasaran Organisasi adalah hal yang seharusnya diperhatikan. Pada akhirnya motivasi memiliki dimensi berlangsung lama. Iri merupakan ukuran berapa lama orang dapat mempertahankan usahanya.

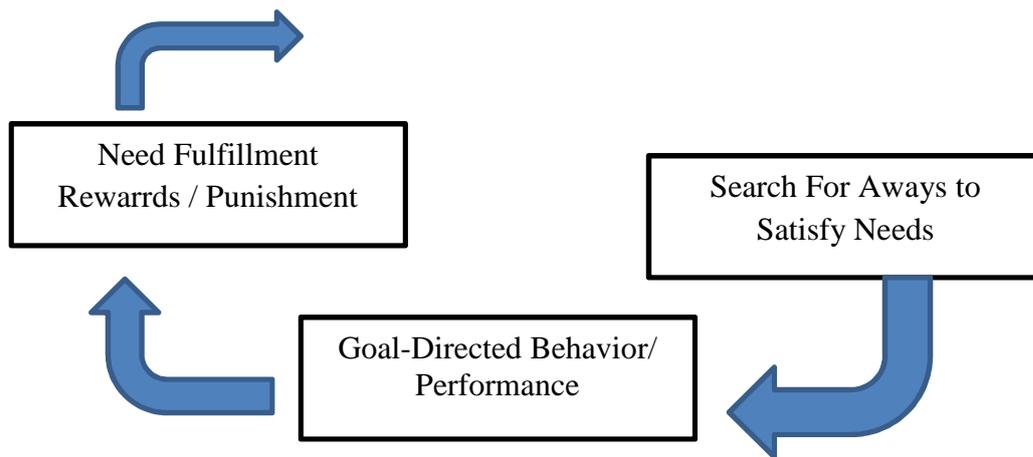
Aspek yang mendorong munculnya motivasi adalah tujuan yang akan dicapai. Thoha menjelaskan bahwa dorongan-dorongan yang ada pada diri seseorang, mengarahkan tercapainya tujuan. Dorongan yang paling kuat menghasilkan adanya perilaku, baik yang berupa aktivitas terarah ke tujuan atau aktivitas tujuan.

Sedangkan Kreitner dan Kinicki, bahwa individu termotivasi oleh kebutuhan yang tidak terpenuhi. Teori kebutuhan bermaksud untuk menunjukkan beberapa faktor internal yang mendorong perilaku. Kebutuhan adalah kekurangan fisiologis atau psikologis yang mendorong munculnya perilaku. Kebutuhan dapat kuat atau lemah dan dipengaruhi oleh faktor lingkungan serta bervariasi dari waktu ke waktu dan dari tempat ke tempat.

Dalam membicarakan teori motivasi maka tidak bisa terlepas dan pembahasan teori kebutuhan. Hal ini berdasarkan, bahwa motivasi muncul berawal karena adanya kebutuhan yang tidak terpenuhi dalam diri individu. Thoha menjelaskan bahwa perilaku seseorang pada suatu ketika ditentukan oleh kebutuhan yang paling kuat.

Aspek kebutuhan juga merupakan faktor yang berperan dalam Motivasi, Steers dan Porter mendefinisikan sebagai suatu status kekurangan atau ketidakseimbangan internal yang mempunyai kapasitas untuk memberi tenaga atau menggerakkan suatu respon perilaku. Suatu kebutuhan memotivasi individu ke tindakan untuk memulihkan kembali posisi keseimbangan. Asumsi dasar semua teori kebutuhan adalah bahwa ketika ada kekurangan kebutuhan, individu termotivasi ke tindakan untuk mencukupi kebutuhan tersebut. Lebih lanjut Steers dan Porter menggambarkan hubungan antar kebutuhan dengan perilaku yang termotivasi seperti gambar berikut :





Gambar: Hubungan antara Kebutuhan dan Perilaku Motivasi

Kreitner dan Kinicki, bahwa individu termotivasi oleh kebutuhan yang tidak terpuaskan. Kebutuhan dapat kuat atau lemah dan dipengaruhi oleh faktor lingkungan serta bervariasi dari waktu ke waktu dan dari tempat ke tempat.

Teori kebutuhan sebagai motivasi yang paling terkenal adalah diungkapkan oleh Abraham Maslow. Mengatakan bahwa di dalam diri setiap manusia terdapat lima jenjang kebutuhan, yaitu: (a) psikologis: antara lain rasa lapar, haus, perlindungan akan pakaian dan perumahan, seks, dan kebutuhan jasmani lainnya: (b) keamanan, yaitu keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional: (c) sosial, mencakup kasih sayang, rasa memiliki, diterima dengan baik, dan persahabatan, (d) penghargaan, mencakup faktor penghormatan diri seperti harga diri, otonomi, dan prestasi, serta faktor penghormatan dari luar seperti status, pengakuan, dan perhatian: dan (e) aktualisasi diri, dorongan untuk menjadi seseorang atau sesuatu sesuai ambisinya: yang mencakup pertumbuhan pencapaian potensi, dan pemenuhan kebutuhan diri.

Teori motivasi yang paling terkenal adalah hierarki kebutuhan yang diungkapkan oleh Abraham Maslow. Hipotesisnya mengatakan bahwa di dalam diri setiap manusia bersemayam lima jenjang kebutuhan, kebutuhan tersebut yaitu: (a) psikologis: antara lain rasa lapar, haus, perlindungan akan pakaian dan perumahan, seks, dan kebutuhan jasmani lainnya, (b) keamanan, yaitu keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional, (c) sosial: mencakup kasih sayang, rasa memiliki, diterima dengan baik, dan persahabatan, (d) penghargaan, mencakup faktor penghormatan diri seperti harga diri, otonomi, dan prestasi, serta faktor penghormatan dari luar seperti status, pengakuan, dan perhatian, dan (e) aktualisasi diri: dorongan untuk menjadi seseorang atau sesuatu sesuai ambisinya: yang mencakup pertumbuhan pencapaian potensi dan pemenuhan kebutuhan diri. Maslow mengatakan bahwa kelima kategori kebutuhan ini disusun dalam tangga hierarki, pada saat/ satu kebutuhan terpuaskan maka akan muncul kebutuhan selanjutnya menurut hierarki kebutuhan.

Steers dan Porter menjelaskan bahwa teori Maslow telah secara luas diadopsi oleh organisasi dan sering digunakan sebagai dasar untuk program pengembangan organisasi, seperti manajemen partisipatif, peningkatan pekerjaan, dan mutu proyek work life. Menurut teorinya, suatu organisasi harus menggunakan berbagai faktor untuk memotivasi perilaku individu yang akan ada di tingkat hierarki kebutuhan yang berbeda. Berdasarkan tabel di atas menunjukkan secara nyata bahwa teori kebutuhan Maslow dapat

diaplikasikan dalam memotivasi karyawan dengan memperhatikan faktor-faktor keorganisasian yang berpengaruh terhadap karyawan.

Rangsangan yang bersifat materil dan nonmateril dari pumpman akan mendorong karyawan berperilaku (bekerja) memperoleh kebutuhan yang akhirnya akan mendapatkan kepuasan dari perilaku dan kerjanya. Tegasnya, rangsangan akan menjadi pendorong dan penggerak karyawan untuk mencapai keinginan dan tujuannya, yang pada akhirnya akan mendapatkan kepuasan dari hasil kerjanya.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka yang dimaksudkan dengan motivasi guru adalah suatu dorongan yang muncul pada diri guru baik berupa dorongan dari dalam dan dari luar yang menggerakkannya secara maksimal untuk bekerja lebih baik dari pada sebelumnya, Dorongan tersebut akan mengarahkan pada arah dan fokus pekerjaan dan tugas yang diemban, dengan motivasi tujuan akan semakin terarah dan jelas, meningkatkan gairah bekerja dan bertugas, dorongan internal dan eksternal akan mendorong secara totalitas perilaku seseorang guru profesional dalam rangka mencapai tujuan keberhasilan atau kesuksesan dan mencapai hasil yang lebih baik sesuai dengan standar yang ditetapkan, serta keinginan untuk mengerjakan tugas ke-profesional dengan lebih efisien, memiliki semangat kerja dan daya juang yang tinggi, mempunyai harapan untuk sukses, menyukai pekerjaan, berkomitmen pada tujuan profesi, berani mengambil resiko dan bertanggung jawab, senang bekerja keras dan sanggup menerima umpan balik.

Dari data tersebut di atas menunjukkan bahwa motivasi muncul baik secara internal maupun eksternal pada diri seseorang, Ironi kebutuhan asih sangat dominan dalam motivasi, keinginan-keinginan serta Yuasana kehidupan yang nyaman, aman dan tenang sebagai tujuan hidup memberi andil besar terhadap pembentukan perilaku seseorang untuk meningkatkan kinerjanya.

2. Komitmen

Komitmen guru merupakan aspek yang penting bagi terhadap Profesi dan organisasi, merupakan aspek yang dapat terkait erat dengan pekerjaan atau profesi sebagai seorang guru.

Komitmen berkaitan dengan dukungan dalam melaksanakan tugas Lindsay juga menjelaskan bahwa komitmen merupakan bentuk dukungan karyawan dan kesediaannya untuk melaksanakan tujuan organisasi dan keputusan departemennya, beserta tugas-tugas organisasi lainnya

George and Jones bahwa komitmen organisasi berhubungan dengan perasaan dan kepercayaan tentang memanfaatkan organisasi secara keseluruhan. 2 Juga berkaitan dengan emosional dan perasaan McShane dan Glinow menegaskan bahwa komitmen organisasi mengacu pada emosional karyawan untuk atau dengan mengidentifikasi dan keterlibatannya dalam organisasi tertentu.

Sebagai suatu sikap, Luthan menjelaskan bahwa komitmen Organisasi sering diartikan, yaitu: 1) Hasrat yang kuat untuk tetap loyal menjadi anggota organisasi tertentu. 2). Keinginan untuk mendesak kekuatan internal untuk melakukan usaha tingkat tinggi dalam mengembangkan kepentingan organisasi. 3) Seperangkat keyakinan, menerima nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Komitmen organisasi juga diartikan sebagai sebuah sikap loyalitas karyawan terhadap organisasinya dan merupakan proses yang terus menerus melalui anggota organisasi yang secara tegas perhatian mereka untuk keberhasilan dan kebersinambungan organisasi serta menjadikan organisasi kearah yang lebih baik.

Berkaitan juga dengan identifikasi, Wagner dan Hollenbak menjelaskan bahwa komitmen organisasi adalah identifikasi karyawan terhadap organisasinya. Komitmen dinyatakan sebagai suatu kesediaan untuk bergabung dengan organisasi dan bekerja keras untuk mewujudkan tujuan organisasi dalam waktu yang lama.

McShane dan Glinow yang menjelaskan bahwa komitmen ada dua jenis, yaitu komitmen afektif dan komitmen kontinuitas. Komitmen efektif merujuk secara khusus kepada kedekatan emosional -perasaan loyalitas kepada organisasi. Sedangkan komitmen kontinuitas ini ketika karyawan percaya bahwa minat pribadi mereka sendiri untuk tinggal bersama organisasi. Kedua pandangan di atas menegaskan bahwa komitmen organisasi memiliki dua dimensi, yaitu komitmen afektif dan komitmen kontinuitas. Dimana komitmen efektif berkaitan dengan kedekatan emosional, perasaan, kepercayaan dan adanya rasa aman serta menunjukkan kesetiaan kepada organisasi. Sedangkan Komitmen kontinuitas berkaitan dengan ketertarikan dengan organisasi sehingga apabila meninggalkan organisasi seseorang merasa rugi.

Komitmen organisasi memiliki komitmen atau komponen dalam hal ini George dan Jones membagi komitmen terhadap organisasi kepada dua jenis, yaitu komitmen afektif dan komponen kontinuitas. Komitmen afektif yakni situasi yang menunjukkan bahwa karyawan merasa bahagia menjadi anggota organisasi, percaya dan merasa nyaman berada dan dekat dengan organisasi serta bersedia melakukan sesuatu bagi organisasi. Komitmen Kontinuitas yang berarti suatu kondisi dimana anggota organisasi merasa rugi jika meninggalkan organisasinya.

Komitmen juga dikenal dengan tiga model komponen dari Luthans yang biasa disebut dengan, yaitu *affective commitment*, *continuance commitment* dan *normative commitment*. Menurutnya komitmen *affective* adalah kedekatan emosional karyawan untuk mengidentifikasi dan terlibat dalam organisasi. Komitmen berkesinambungan, yaitu komitmen yang didasarkan kepada besarnya biaya atau gaji yang diperoleh dibandingkan dengan meninggalkan organisasi. Sedangkan komitmen normatif meliputi perasaan terhadap kewajiban untuk tetap menjadi anggota organisasi.

Dengan demikian maka komitmen afektif adalah apabila seseorang secara emosional loyal pada organisasinya maka ia merasakan adanya kedekatan antara dirinya dengan organisasinya. Untuk menunjukkan kedekatan itu, ia mengidentifikasi organisasinya dan terlibat penuh dalam pencapaian tujuan organisasi. Komitmen berkesinambungan, yaitu seseorang tidak memandang apakah organisasinya memberikan kesejahteraan yang memadai baginya atau tidak. Yang terpenting adalah tetap mencintai organisasinya lebih dari sekedar pendapatan atau imbalan yang diterima. Sedangkan loyalitas karena norma, yaitu dengan menyatakan kesetiaan dan pada organisasi, karena merasa berkewajiban untuk melakukan itu.

Kaitannya dengan komitmen guru dapat dicermati pada tingkat partisipasi aktif para guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya, mencurahkan segala pikiran dan usahanya untuk memajukan proses serta atribut yang melekat dan yang dapat menunjang pelaksanaan tugas. Sikap dan usaha yang dilakukan tersebut disebabkan karena kecernaan dan loyalitasnya kepada pekerjaannya sebagai guru.

Terkait dengan komitmen guru di atas Nicklaus menjelaskan bahwa komitmen merupakan bagian dari reaksi afektif dan emosional guru pada pengalaman mereka di sekolah. Komitmen dapat dilihat menjadi bagian dari sikap atau perilaku yang dipelajari berhubungan dengan perilaku guru profesional. Dari reaksi afektif pada sekolah, guru membuat keputusan (dengan sadar dan tanpa sadar) tentang tingkatan kesediaan mereka untuk secara pribadi menginvestasikan atau kelompok belajar tertentu. Lortie

memandang komitmen sebagai kesediaan guru untuk menginvestasikan sumber daya personal untuk tugas mengajar. Komitmen guru, seperti komitmen organisasi dikonseptualisasikan sebagai hal multidimensional

Dari uraian di atas menunjukkan bahwa komitmen guru merupakan aspek-aspek yang harus dilaksanakan secara keseluruhan berdasarkan panggilan tugas sebagai seorang profesi, guru tidak bisa memandang salah satu indikator sebagai titik fokus akan tetapi harus mampu melihat keseluruhan sebagai totalitas, baik yang berkaitan dengan diri pribadi maupun berkaitan dengan organisasi profesi dan lembaga tempat melaksanakan tugas sebagai tenaga profesi. Aspek tersebut dapat dilihat dari indikator berikut: (a) kesediaan guru untuk aktif bekerja secara penuh dan mendukung profesi dan organisasi keguruannya (b) berpartisipasi dan berpendirian teguh untuk bergabung dengan organisasi dalam masa yang lama: (c) kesediaan mencurahkan pikiran dan usaha serta bekerja keras untuk mencapai misi dan tujuan profesi dan organisasi: dan (d) berfokus kepada kebaikan dan kepentingan profesi dan organisasi dalam jangka panjang. Untuk lebih jelasnya digambarkan dimensi-dimensi komitmen guru yang dihubungkan dengan perilaku dan sikap guru Terdapat lima dimensi komitmen yang membentuk guru profesional, yaitu komitmen terhadap sekolah dan organisasi profesi, komitmen terhadap kemajuan peserta didik, komitmen terhadap keberlanjutan karirnya sebagai guru, komitmen terhadap pengembangan dan peningkatan pengetahuan profesional, dan komitmen terhadap profesinya sebagai pengajar. Di samping itu, perilaku guru akan dipengaruhi oleh apa yang mereka rasa terikat dengan kehidupan profesionalnya. Komitmen guru tidak dapat hanya melaksanakan satu dimensi saja, melainkan dimensi komitmen guru menjadi satu kesatuan yang utuh.

Komitmen terhadap organisasi dapat berfluktuasi sesuai dengan keberadaan faktor yang mempengaruhinya, yaitu ditentukan oleh empat faktor utama: (a) psikologi dan sosial: mencakup pertahanan ego (ego defense), motivasi individu, tekanan teman sejawat dan menyelamatkan muka: (b) organisasi, meliputi komunikasi, politik, situasi internal organisasi, (c) karakteristik proyek, yaitu penundaan pengembalian investasi dan atribut penyebab temporer, dan (d) kontekstual, yakni tekanan politik eksternal

Berdasarkan penjelasan di atas maka yang dimaksud dengan komitmen organisasi bagi guru adalah hasrat dan keinginan guru untuk tetap menjadi anggota profesi keguruan dengan menerima nilai-nilai dan tujuan profesinya. Komitmen guru juga ditunjukkan dengan kesediaan guru untuk mencapai tujuan profesi dan organisasi melalui rasa kedekatan emosional dan adanya loyalitas, bangga dengan profesi guru, bersedia melakukan tugas, kesediaan dan keinginan untuk tetap menjadi guru serta kerelaan bekerja keras untuk profesi dan organisasi keguruannya. Di samping itu, komitmen guru ditunjukkan dengan kesediaan secara tulus untuk bekerja keras secara mandiri maupun keompok dengan rela berkorban dan berpartisipasi dalam meningkatkan dan mengembangkan profesi dan profesionalnya demi kemajuan dan keberlangsungan profesi keguruannya.

E. Kesimpulan

Profesionalisme guru adalah merupakan program pemerintah untuk meningkatkan kemampuan guru untuk mengajar, yang berorientasi pada peningkatan kemampuan pengetahuan dengan pengembangan pengetahuan dan keterampilan sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi sekarang ini.

Motivasi merupakan salah satu aspek yang mendorong meningkatkan profesionalitas guru dengan mengutamakan prinsip dasar kebutuhan dalam kehidupan bahwa setiap guru kecenderungannya memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan keluarganya. Upaya untuk memenuhi kebutuhan tersebut sangat dibutuhkan adanya ilmu Pengetahuan sebagai kecakapan dan keterampilan dalam melaksanakan tugasnya sebagai guru profesional.

Komitmen guru juga merupakan salah satu aspek yang dapat meningkatkan profesionalisme guru, seorang guru memiliki keyakinan yang sungguh sungguh terhadap kebenaran atas tugas dan tanggung jawabnya dalam melakukan pendidikan dan pengajaran, serta konsisten terhadap tugas yang diberikan oleh pimpinan atau lembaga tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- A.M. Sardiman., *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1994)
- Danim; Sudarwan. *Pengembangan profesi Guru*. (Jakarta. Kencana. 2011),
- James V. Hoffman and Sarah A. Edward (Ed), *Reality and Reform in Clinical Teacher Education* (New York: Random House, 1986),
- Greenberg and Robert A. Baron, *Behavior in Organizations: t the Human Sud 8 Internattonal Inc*, 1995
- Hersey ;Paul and Ken Blanchard, *Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources, Fifth Edition* (Singapore: Prentice-Hall International, 1988),
- Koesmono, H. Teman. 2005. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol 7 No.2, September
- Kumalasari. 2006. *Hubungan Antara Motif Berprestasi dengan kecemasan dalam Pemenuhan Target Penjualan pada Tenaga Kerja Marketing di PT INDO PRIMA ABADI Medan*, Skripsi.
- Linda. 2004. *Pengantar Psikologi*. Jakarta: Erlangga
- Mangkunegara. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar. 2006. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung : PT Refika Aditama
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru
- Sardiman . *Interaksi dan Motivasi belajar mengajar*. (Jakarta: Rajagrafindo Persada. 2011),
- Sedarmayanti, *Manajemen Sumberdaya manusia*.Cet. VI.Bandung. Refika Aditama, 2013