



## **MODUL 2**

# **MEMBANGUN KOMITMEN MEMAJUKAN PENDIDIKAN**

**PENINGKATAN TATA KELOLA SEKOLAH  
PROGRAM ORGANISASI PENGGERAK  
YAYASAN SANATA DHARMA  
2021**



Penyusun:

Dr. Indra Darmawan, M.Si.

**Modul**  
**Membangun Komitmen**  
**untuk Memajukan**  
**Pendidikan**

## **Materi 1**

### **Makna Kemajuan Pendidikan**

#### **A. Kompetensi**

Setelah mengikuti diklat ini peserta diklat dapat:

1. Memahami arti penting pendidikan dasar
2. Memahami makna kemajuan pendidikan
3. Mengidentifikasi sumber-sumber kemajuan pendidikan

#### **B. Arti Penting Pendidikan Dasar**

Pendidikan merupakan hal yang pokok untuk menggapai kehidupan yang memuaskan dan berharga. Pendidikan adalah hal yang fundamental yang memainkan peran kunci dalam membentuk kemampuan sebuah negara berkembang untuk menyerap teknologi modern dan untuk mengembangkan kapasitas manusia agar tercipta pertumbuhan dan pembangunan yang berkelanjutan. (Todaro, 2003:404)

Pendidikan telah mendapat perhatian besar sejak berdirinya Negara Kesatuan Republik Indonesia. Hal ini ditegaskan dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 yang mengamanatkan negara untuk “mencerdaskan kehidupan bangsa”. Pernyataan dalam Pembukaan UUD 1945 ini semakin dipertegas dalam Pasal 31 Ayat 1 Undang-Undang Dasar 1945 yang menyebutkan bahwa tiap-tiap warga negara berhak mendapat pengajaran. Pada Ayat 2 menekankan agar pemerintah mengusahakan dan menyelenggarakan suatu sistem pengajaran nasional yang diatur oleh undang-undang. Hal ini menunjukkan pentingnya posisi pendidikan di Indonesia. Pada UUD 1945 Pasal 28C ayat 1 juga menegaskan tentang pentingnya warga negara untuk memperoleh pendidikan dasar. Ayat tersebut berbunyi “*Setiap orang berhak mengembangkan diri melalui pemenuhan kebutuhan dasarnya, berhak mendapat pendidikan dan memperoleh manfaat dari ilmu pengetahuan dan teknologi, seni dan budaya, demi meningkatkan kualitas hidupnya dan demi kesejahteraan umat manusia.*”

Hal tersebut di atas menegaskan bahwa betapa pentingnya pendidikan di negara Indonesia. Setiap permasalahan yang ada di negara Indonesia salah satu kunci penyelesaiannya adalah melalui pendidikan. Misalnya, kemiskinan, agar masyarakat dapat keluar dari lingkaran kemiskinan, salah satu jalan keluar yang dapat ditempuh adalah melalui pendidikan. Dengan semakin tingginya pendidikan yang ditempuh, maka kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan yang layak akan semakin besar. Dampak selanjutnya adalah semakin besarnya peluang memperoleh pendapatan yang cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Meskipun harus diakui bahwa ini bukanlah jalan yang singkat dan mudah untuk dilalui namun pendidikan merupakan salah satu bekal yang bisa diandalkan dan menjadi modal bagi pembangunan negara.

Sejak beberapa dekade terakhir, kemampuan baca tulis (*literacy*) dan pendidikan dasar telah dinikmati secara meluas oleh sebagian besar orang di negara-negara berkembang. PBB melaporkan bahwa walaupun masih terdapat 875 juta orang berusia di atas 15 tahun yang buta huruf di dunia pada tahun 2000, namun sekarang 80 persen penduduk dunia telah mampu membaca dan menulis, dibandingkan dengan 63 persen pada tahun 1970 (Todaro, 2003:405). Meskipun telah mencapai kemajuan-kemajuan yang mengesankan, namun negara-negara berkembang masih terus menghadapi berbagai tantangan seiring dengan upayanya meningkatkan pendidikan masyarakatnya.

Dalam hal ini distribusi pendidikan menjadi sama pentingnya dengan masalah distribusi pendapatan. Jika anak-anak yang tinggal di Eropa, Amerika Utara, atau Jepang dapat mengenyam pendidikan rata-rata selama lebih dari 12 tahun, maka anak-anak di Afrika sub-Sahara dan Asia Selatan mungkin hanya dapat bersekolah selama kurang dari 4 tahun – tanpa memperhitungkan hari-hari pada saat gurunya tidak masuk ataupun kurangnya buku-buku sekolah dan sarana-sarana lain walaupun gurunya datang mengajar.

Pendidikan juga mendapat perhatian penuh dari dunia internasional. Hal ini dibuktikan dengan pendidikan menjadi salah satu dari 17 Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (*Sustainable Development Goals/SDGs*) sebagai Tujuan ke-4 yaitu menjamin kualitas pendidikan yang inklusif dan merata serta meningkatkan kesempatan belajar sepanjang hayat untuk semua.

Berdasarkan Survei Kemampuan Pelajar yang dirilis oleh *Programme for International Student Assessment* (PISA) bulan Desember 2019, Indonesia berada pada peringkat ke-72 dari 77 negara. Posisi Indonesia berada di bawah negara tetangga seperti Malaysia dan Brunei Darussalam. Menurut *Education Index* yang dari *Human Development Report* tahun 2017, Indonesia berada pada posisi ke-7 di kawasan ASEAN dengan skor 0,622. *Education Index* ASEAN tertinggi diraih oleh Singapura (0,832), Malaysia (0,719), Brunei Darussalam (0,704), dan disusul Thailand dan Filipina yang sama-sama mengumpulkan skor 0,661. Berdasarkan survey PISA diketahui setidaknya terdapat 3 permasalahan utama yang menjadi isu sentral yang harus diatasi yaitu (i) besarnya persentase siswa berprestasi rendah, (ii) tingginya persentase siswa mengulang kelas, dan (iii) tingginya ketidakhadiran siswa di kelas.

### **C. Sumber-sumber Kemajuan Pendidikan Dasar**

Pendidikan menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari arah pembangunan Sumber Daya Manusia (SDM) yaitu membangun SDM pekerja keras yang dinamis, produktif, terampil, menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi didukung dengan kerjasama industri dan talenta global. Arah pembangunan SDM ini merupakan salah satu dari 7 agenda pembangunan nasional Republik Indonesia kurun waktu 2020-2024 yaitu meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing. Peningkatan kualitas dan daya saing SDM diharapkan dapat mencetak generasi penerus bangsa yang sehat, cerdas, adaptif, inovatif, terampil, serta berkarakter.

Usia dini sampai dengan remaja merupakan periode awal yang sangat penting dan mendasar sepanjang rentang pertumbuhan dan perkembangan kehidupan manusia. Periode ini ditandai dengan berbagai hal penting yang fundamental dalam kehidupan anak selanjutnya sampai akhir masa perkembangannya. Periode ini merupakan periode emas perkembangan anak. Anak akan tumbuh dan berkembang dalam aspek fisik, kognitif, sosio-emosional, kreativitas, dan bahasa melalui interaksinya dengan keluarga dan lingkungan. Potensi yang dimiliki anak dapat distimulasi secara optimal dan maksimal pada usia dini. Keluarga, masyarakat, dan dunia pendidikan sangat berperan penting dalam

proses stimulasi ini yang akan membawa anak tumbuh optimal sesuai kapabilitasnya dalam penguasaan keterampilan dasarnya melalui pendidikan di sektor formal, informal, dan nonformal.

Tujuan tingkat pendidikan satuan dasar adalah meletakkan dasar kecerdasan pengetahuan, kepribadian, akhlak mulia serta keterampilan untuk hidup mandiri dan mengikuti pendidikan lebih lanjut. Untuk mencapai tujuan pendidikan tingkat satuan pendidikan dasar dituntut peran guru dalam proses pembelajaran agar siswa memiliki keseimbangan antara kognitif, afektif dan psikomotorik.

Di dalam pendidikan dasar tercakup tiga komponen keterampilan yaitu 1) Keterampilan berkomunikasi dan penguasaan pengetahuan umum, pada tingkat dasar termasuk literasi, numerasi, pengetahuan sosial, alam, sikap dan nilai-nilai. 2) Keterampilan dan pengetahuan hidup meliputi pengetahuan higienis, manajemen ekonomi rumah tangga, membangun dan memelihara tempat tinggal. 3) Keterampilan produksi, meliputi semua bentuk aktivitas yang diarahkan pada memelihara kehidupan atau menghasilkan barang-barang atau pelayanan pada berbagai tingkat kesulitan (Sarkim, 1999). Konsep ini sejalan dengan konsep pendidikan dasar yang tercantum dalam pasal 13 ayat 1 Undang-undang No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional yang berbunyi: "*Pendidikan dasar diselenggarakan untuk mengembangkan sikap dan kemampuan serta memberikan pengetahuan dan keterampilan dasar yang diperlukan untuk hidup dalam masyarakat serta mempersiapkan peserta didik yang memenuhi persyaratan untuk mengikuti pendidikan menengah.*"

Dalam 20 tahun terakhir Indonesia telah mengalami kemajuan di bidang pendidikan dasar. Terbukti rasio bersih anak usia 7-12 tahun yang bersekolah mencapai 94 persen. Meskipun demikian, negeri ini masih menghadapi masalah pendidikan yang berkaitan dengan sistem yang tidak efisien dan kualitas yang rendah. Pada tahun 2002, sekitar 90 persen penduduk berusia di atas 15 tahun dapat membaca dan menulis, tetapi hanya separuh dari anak masuk sekolah dasar bisa menyelesaikan pendidikan dasar sembilan tahun.

Masalah pendidikan di Indonesia dihadapkan pada setidaknya tiga isu kritis yaitu: *pertama*, mutu pendidikan. Masalah ini terkait dengan kualitas guru dan tenaga kependidikan, kurikulum pengajaran, metode pembelajaran, bahan ajar, alat

bantu pembelajaran, dan manajemen sekolah. *Kedua*, pemerataan akses. Isu pemerataan pendidikan merupakan isu yang paling kritis karena terkait erat dengan isu sensitif yaitu keadilan dalam memperoleh akses pendidikan. Memperoleh akses pendidikan yang layak merupakan hak asasi setiap warga negara yang dijamin sepenuhnya oleh konstitusi. Indikator keberhasilan masalah pelayanan pendidikan dapat dilihat dari angka partisipasi. *Ketiga*, efisiensi anggaran. Masalah efisiensi anggaran menyangkut cara memanfaatkan dana yang ada untuk membiayai berbagai program dan jenis kegiatan dalam penyelenggaraan pendidikan.

Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) merupakan suatu konsep yang menempatkan pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pendidikan diletakkan pada tempat yang paling dekat dengan proses belajar mengajar, yaitu sekolah. MBS merupakan paradigma pendidikan yang memberikan otonomi luas pada tingkat sekolah dengan maksud agar sekolah lebih leluasa mengelola sumber daya dan sumber dana dengan mengalokasikannya sesuai prioritas kebutuhan sekolah.

Paradigma MBS adalah kebalikan dari paradigma pengelolaan pendidikan yang sentralistik. Pada sistem MBS, sekolah dituntut secara mandiri menggali, mengalokasikan, menentukan prioritas, mengendalikan, dan mempertanggungjawabkan pemberdayaan sumber-sumber, baik kepada masyarakat maupun pemerintah. Untuk itulah sangat dibutuhkan adanya komitmen yang kuat dari sekolah demi terselenggaranya proses pendidikan yang baik di sekolah tersebut.

MBS diterapkan di sekolah-sekolah dengan tujuan antara lain:

1. Meningkatkan mutu pendidikan melalui kemandirian dan inisiatif sekolah dalam mengelola dan memberdayakan sumber daya yang tersedia.
2. Meningkatkan kepedulian warga sekolah dan masyarakat dalam menyelenggarakan pendidikan melalui pengambilan keputusan bersama.
3. Meningkatkan tanggung jawab sekolah kepada orangtua, masyarakat, dan pemerintah tentang mutu sekolahnya.
4. Meningkatkan kompetisi yang sehat antar sekolah tentang mutu pendidikan yang akan dicapai.

#### **D. Mengukur Tingkat Kemajuan Pendidikan Dasar**

Cita-cita mencerdaskan kehidupan bangsa menjadi salah satu tujuan negara Indonesia sebagaimana terkandung dalam Pembukaan UUD 1945. Pemenuhan hak atas pendidikan yang berkualitas tercermin dari sejauh mana pencapaian partisipasi sekolah setiap warga negara tanpa membedakan jenis kelamin, ras, tempat tinggal, termasuk penyandang disabilitas. Hal ini sejalan dengan prinsip “*No one left behind*” dalam SDGs. Negara Republik Indonesia harus memastikan bahwa tidak ada satupun warga negaranya yang tertinggal, terlupakan, atau terpinggirkan dari haknya untuk mendapatkan pendidikan berkualitas. Dengan demikian, tujuan ke-4 SDGs yaitu “*terjaminnya kualitas pendidikan yang inklusif dan merata serta meningkatkan kesempatan belajar sepanjang hayat untuk semua*” dapat tercapai di bumi Indonesia.

Pelaksanaan pendidikan dasar tentu saja perlu diukur tingkat keberhasilannya. Untuk saat ini, indikator yang umum digunakan untuk mengukur keberhasilan pembangunan pendidikan dasar adalah tingkat partisipasi sekolah tingkat SD/SMP dan tingkat kelulusan ujian nasional SD/SMP. Kedua indikator ini digunakan untuk menilai keberhasilan pembangunan pendidikan dasar dari sisi akses dan kualitas pelayanan pendidikan. Semakin tinggi tingkat partisipasi dan tingkat kelulusan SD/SMP di suatu sekolah atau daerah maka pembangunan pendidikan dasar daerah tersebut dinilai semakin berhasil.

Salah satu ukuran lain yang juga biasa digunakan dalam pendidikan dasar adalah kesiapan bersekolah (*school readiness*). Kesiapan bersekolah menjadi dasar keberhasilan pendidikan seorang anak di masa depan. UNICEF dalam *School Readiness: a conceptual framework*, 2012 menyatakan bahwa dimensi kesiapan bersekolah (*school readiness*) meliputi 3 aspek yaitu anak yang siap, sekolah yang siap, dan keluarga yang siap. Hal ini menunjukkan bahwa untuk mencapai kesiapan anak bersekolah bukan hanya semata-mata ditentukan oleh anak saja, tetapi juga ditentukan oleh berbagai hal terutama lingkungan sekolah yang mendukung kelancaran proses transisi anak ke pendidikan dasar serta keterlibatan orang tua dalam mendampingi dan membimbing perkembangan anak.

Angka Kesiapan Sekolah (AKS) adalah persentase siswa yang sedang duduk di kelas 1 SD pada tahun ajaran sebelumnya mengikuti Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD), terhadap seluruh anak yang sedang duduk di kelas 1 SD. Pada tahun 2020, mayoritas anak Indonesia sudah memiliki kesiapan untuk mengikuti jenjang pendidikan di Sekolah Dasar (SD/ sederajat). Hal ini ditunjukkan oleh angka AKS mencapai 74,96 persen yang artinya setidaknya 3 dari 4 anak yang duduk di kelas 1 SD/ sederajat dinilai sudah memiliki kesiapan untuk terlibat dalam proses kegiatan belajar mengajar, yang ditandai dengan partisipasi mereka mengikuti PAUD pada tahun ajaran sebelumnya.

Namun demikian, terdapat kesenjangan yang cukup tinggi antara AKS anak di wilayah perkotaan dengan perdesaan. Anak-anak di wilayah perkotaan memiliki AKS yang lebih tinggi (80,11 persen) dibandingkan anak-anak di perdesaan (69,15 persen). Kesiapan bersekolah anak juga menunjukkan kesenjangan ketika membandingkan data AKS antar kawasan barat Indonesia dengan kawasan timur Indonesia. AKS di Papua dan Papua Barat berturut-turut menunjukkan angka 35,25 persen dan 50,36 persen. Hal ini berarti anak-anak kelas 1 SD di Papua hanya sebesar 35 persen dan di Papua Barat sebesar 50 persen yang pada tahun ajaran sebelumnya mengikuti pembelajaran PAUD.

Kesiapan bersekolah anak tidak bisa lepas dari pengaruh lingkungan di mana anak tinggal. Fasilitas yang tersedia di lingkungan masyarakat dapat menjadi salah satu faktor pendukung kesiapan bersekolah bagi anak. Wilayah perkotaan dengan kelengkapan sarana dan prasarana yang dimiliki, dapat memberikan stimulus yang tinggi terhadap masyarakat di perkotaan untuk mengikutsertakan anak mereka ke dalam berbagai jenis pendidikan prasekolah. Sementara itu fasilitas di pedesaan dan pedalaman masih belum maksimal menjangkau anak untuk mengikuti pendidikan prasekolah sebelum memasuki pendidikan dasar.

Keberhasilan pendidikan suatu bangsa akan menciptakan SDM unggul, berkualitas, dan berdaya saing tinggi yang pada akhirnya akan menjadi generasi harapan bangsa, *engine of growth*, dan lokomotif pembangunan. Di sinilah peran penting penduduk usia sekolah 7-24 tahun di mana mereka menjadi bagian dari komposisi penduduk yang akan memanfaatkan peluang tersebut. Usia 7-24 tahun

merupakan rentang usia sekolah, hendaknya mereka yang berada pada rentang usia tersebut masih aktif melakukan kegiatan bersekolah tanpa tekecuali.

Angka partisipasi sekolah (APS) menggambarkan ukuran daya serap sistem pendidikan terhadap penduduk usia sekolah. APS merupakan indikator dasar yang digunakan untuk melihat akses pada pendidikan khususnya bagi penduduk usia sekolah. Indikator ini juga dapat digunakan untuk melihat struktur kegiatan penduduk yang berkaitan dengan sekolah. APS yang tinggi menunjukkan tingginya partisipasi sekolah penduduk usia tertentu.

Secara nasional APS terbesar berada pada kelompok umur 7-12 tahun yaitu 99,26 persen yang berarti hampir semua anak usia 7-12 tahun sudah bersekolah. Semakin meningkat kelompok umur, APS semakin menurun. Hal ini menunjukkan bahwa semakin bertambah usia penduduk, partisipasi sekolahnya semakin menurun. UU No. 20 Tahun 2003 Pasal 6 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyebutkan bahwa setiap warga negara yang berusia tujuh sampai lima belas tahun wajib mengikuti pendidikan dasar. Berdasarkan data tahun 2020, APS Indonesia usia 7-15 tahun sebesar 98,14 persen. Hampir seluruh propinsi di Indonesia memiliki APS 7-15 tahun lebih dari 95 persen. APS tertinggi terdapat di Propinsi DI Yogyakarta dengan angka sebesar 99,76 persen. Sebaliknya APS penduduk usia 7-15 tahun terendah di Papua yaitu sebesar 82,25 persen. Selain jauh dari angka nasional, ketimpangan APS antara Papua dengan propinsi lainnya juga cukup tinggi.

Angka partisipasi Kasar (APK) merupakan proporsi jumlah penduduk yang sedang bersekolah pada suatu jenjang pendidikan terhadap jumlah penduduk usia sekolah yang sesuai dengan jenjang pendidikan. Jika jumlah populasi siswa yang bersekolah pada suatu jenjang melebihi jumlah anak pada batas usia sekolah sesuai jenjang yang bersesuaian, maka nilai APK jenjang tersebut akan lebih dari 100. Fenomena ini disebabkan oleh beberapa hal seperti adanya siswa yang masuk suatu jenjang sekolah terlalu dini dibandingkan usianya, atau sebaliknya, lebih lambat dibandingkan usianya, serta adanya pengulangan kelas oleh siswa. Secara umum, APK digunakan untuk mengukur keberhasilan program pembangunan pendidikan yang diselenggarakan dalam rangka memperluas kesempatan bagi penduduk untuk mengenyam pendidikan.

Pada tahun 2020 APK jenjang pendidikan SD/ sederajat sebesar 106,32 persen, APK SMP/ sederajat sebesar 92,06 persen, APK SMA/ sederajat sebesar 84,53 persen, dan APK untuk jenjang pendidikan Perguruan Tinggi (usia 19-24 tahun) sebesar 25,50 persen. APK pada jenjang pendidikan SD/ sederajat melebihi angka 100 persen yang menunjukkan bahwa usia anak yang mengenyam pendidikan dasar masih ada yang berada di luar kelompok umur 7-12 tahun. Dengan kata lain, murid SD yang bersekolah lebih banyak dibandingkan jumlah anak pada usia 7-12 tahun. Banyak hal bisa menjadi alasan, antara lain beberapa orang tua terkadang mendaftarkan anaknya yang belum mencapai usia 7 tahun langsung ke sekolah dasar tanpa melewati PAUD terlebih dahulu, angka mengulang kelas yang masih tinggi, dan sebagainya.

Hampir seluruh propinsi di Indonesia sudah mencapai APK SD/ sederajat melebihi angka 100 persen, kecuali Papua yang berada pada angka 91,27 persen. Data tersebut menunjukkan bahwa pembangunan SD/ sederajat di Indonesia sudah cukup merata, bahkan beberapa daerah memiliki APK SD/ sederajat yang lebih besar dari APK nasional. Dalam hal ini pemerintah perlu memberikan perhatian lebih kepada daerah yang memiliki partisipasi sekolah yang masih rendah. pembangunan infrastruktur berupa fasilitas dan tenaga pendidikan masih menjadi hal utama yang dibutuhkan untuk mendorong kemajuan pendidikan.

Bahkan untuk masa depan, ukuran keberhasilan pembangunan pendidikan dasar mestinya tidak lagi sekadar tingginya angka partisipasi sekolah atau angka kelulusan ujian nasional saja. Kelulusan ujian nasional bahkan tidak diperlukan lagi untuk mengukur keberhasilan pendidikan. Keberhasilan pembangunan pendidikan dasar harus diukur dari perubahan dari berbagai dimensi pada anak-anak itu sendiri yang merupakan sumber utama perubahan. Sejauhmana karakter mereka bertumbuh, sejauhmana bakat-bakat mereka berkembang, sejauhmana fisik, psikologis dan spiritualitas mereka bertumbuh. Selain itu masalah kesadaran orang tua dan masyarakat tentang pentingnya pendidikan bagi anak merupakan salah satu indikator yang sangat penting dalam mengukur tingkat kemajuan pendidikan di suatu daerah. Semakin tinggi tingkat kesadaran orang tua dan masyarakat untuk menyekolahkan anak-anaknya maka akan semakin banyak anak-anak yang bisa mendapatkan layanan pendidikan guna peningkatan kualitas sumber daya manusia.

Hal-hal inilah yang harus menjadi ukuran keberhasilan pendidikan dasar di masa depan.

### **E. Latihan/Tugas**

*Petunjuk pengerjaan:*

Jawablah seluruh pertanyaan berikut ini.

1. Apakah yang dimaksud dengan pendidikan dasar? Jelaskan.
2. Mengapa anak-anak perlu mendapatkan pendidikan dasar dalam hidupnya?
3. Dengan menggunakan data dan fakta yang ada di lingkungan sekitar, Anda diminta mengidentifikasi hal-hal berikut ini:
  - a. Apakah siswa usia di bawah 7 tahun sudah mengenyam pendidikan anak usia dini (PAUD)? Jelaskan.
  - b. Bagaimana kesiapan anak-anak di kampung untuk mengikuti pendidikan jenjang sekolah dasar. Jelaskan.
4. Apa saja langkah-langkah yang bisa ditempuh oleh sekolah bersama Dinas Pendidikan untuk meningkatkan Angka Kesiapan Sekolah (AKS), Angka Partisipasi Sekolah (APS), dan Angka Partisipasi Kasar (APK) di daerah? Jelaskan.

## **Materi 2**

### **Komitmen Stakeholder Pendidikan**

#### **A. Kompetensi**

Setelah mengikuti diklat ini peserta diklat dapat:

1. Memahami makna komitmen
2. Memahami arti penting komitmen siswa dalam proses pendidikan
3. Memahami arti penting komitmen orang tua dan masyarakat dalam proses pendidikan
4. Memahami arti penting komitmen guru dalam proses pendidikan
5. Memahami arti penting komitmen pimpinan sekolah dalam proses pendidikan

#### **B. Makna Komitmen**

Komitmen merupakan keterlibatan atau pelimpahan diri seseorang ke dalam sesuatu hal yang telah dipilihnya atau yang telah dilakukannya atau sistem kepercayaannya dalam hubungannya dengan pembentukan identitas. Komitmen diartikan sebagai sebuah kemampuan individu untuk memilih dan mengambil keputusan yang berhubungan dengan pembentukan identitas diri. Komitmen terkait erat dengan perasaan identifikasi, keterlibatan, dan loyalitas atau kesetiaan yang dinyatakan oleh individu. Komitmen perlu dinyatakan yang diawali dengan proses identifikasi lalu dilanjutkan dengan proses melibatkan diri dan selanjutnya setia menjalankan komitmen tersebut.

Meyer dan Herscovitch mengartikan komitmen sebagai suatu kekuatan yang mengikat individu untuk melakukan aksi yang relevan dengan sasaran tertentu (Mulyasa, 2013). Seseorang yang memiliki komitmen akan mempunyai rasa keterikatan untuk bertindak sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Sementara itu menurut Moloy (2010), komitmen merupakan kesanggupan melakukan apapun yang harus dilakukan untuk mewujudkan impian. Komitmen mampu membuat seseorang mempertaruhkan seluruh perhatian, pikiran, tenaga bahkan rela berkorban untuk yang dikomitmenkan. Seseorang yang memiliki komitmen dengan

dengan studinya meskipun menghadapi kesulitan pasti akan berjuang untuk mengatasi berbagai persoalan yang ada.

Proses komitmen diawali dengan adanya keinginan individu untuk terlibat dalam aktivitas yang dilakukan. Keberadaan komitmen ini ditandai dengan adanya keteguhan dalam menentukan keputusan dan senantiasa keputusan itu dipegang kuat sehingga individu cenderung mempunyai prinsip hidup yang tidak mudah berubah, kecuali dengan pertimbangan yang sangat matang. Akhirnya komitmen dapat diartikan sebagai sebuah keterlibatan diri individu dalam menentukan pilihan yang ingin diwujudkan dan bersifat mengikat agar individu konsisten melakukan aksi yang sesuai dengan yang diharapkan.

Marcia et al (2012) menyatakan bahwa terdapat beberapa aspek dari komitmen seseorang antara lain:

1. *Knowledgeability*. Pengetahuan mengetahui diri sendiri pada banyaknya informasi yang masih harus diakurasi dan dimengerti tentang komitmen yang dipilih.
2. *Activity directed toward implementing the chosen identity element*. Kegiatan yang mengarahkan pada elemen identitas yang dipilih. Menunjukkan tindakan-tindakan yang mendukung komitmen pribadi yang telah dipilih.
3. *Emotional tone*. Kehadiran komitmen identitas biasanya dinyatakan dalam cara yang mencerminkan kepercayaan, stabilitas, dan optimisme tentang masa depan. Secara umum orang yang memiliki komitmen identitas akan menunjukkan reaksi stres pada situasi yang tepat, tetapi tidak menunjukkan reaksi emosi yang berlebihan.
4. *Identification with significant others*. Identifikasi dengan orang-orang yang penting. Komitmen pada identitas berasal dari identifikasi dengan orang tua, kerabat, guru, atau orang-orang yang ditemui di sekolah atau dikenal melalui media massa.
5. *Projecting of one's personal future*. Proyeksi tentang masa depan. Komitmen pada identitas memberikan sebuah mekanisme untuk mengintegrasikan masa lalu dengan masa sekarang dan antara masa sekarang dengan masa depan. Aspek identitas akan direfleksikan dalam

kemampuan untuk memproyeksikan diri ke masa depan dan mendeskripsikan jenis kegiatan yang ingin dilakukan beberapa tahun yang akan datang.

6. *Resistance to being swayed*. Konsisten dan bertahan terhadap komitmen yang dipilih meski terkadang menemui godaan untuk beralih ke alternatif pilihan lainnya yang mungkin lebih baik.

### **C. Komitmen Siswa**

Belajar merupakan langkah awal dari individu untuk memperoleh keberhasilan. Salah satu tempat utama individu dalam belajar adalah sekolah sebagai tempat belajar. Tolak ukur keberhasilan siswa yaitu melalui prestasi belajar yang dicapai. Kebiasaan belajar siswa merupakan salah satu faktor penting terhadap prestasi belajar. Siswa yang belajarnya teratur memiliki peluang memperoleh prestasi dibanding siswa yang jarang atau bahkan tidak suka belajar. Siswa perlu memiliki komitmen dalam belajar agar mencapai sukses dalam sekolahnya. Komitmen merupakan salah satu kunci untuk memperoleh tujuan maupun cita-cita. Berkomitmen berarti melakukan hal yang telah dijanjikan dan menuntaskan hal yang sudah dilakukan sesuai maksud dan tujuannya.

Komitmen yang dekat dengan siswa adalah komitmen belajar. Dalam hal ini komitmen belajar merupakan aset yang menunjukkan keseriusan dalam menuntut ilmu di sekolah dan memanfaatkan setiap kesempatan untuk belajar sebaik-baiknya. Komitmen belajar menolong individu untuk merasa termotivasi agar belajar sebaik mungkin di sekolah dan selanjutnya meneruskan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.

Komitmen belajar adalah sebuah janji untuk melakukan yang terbaik di sekolah, mempelajari hal baru, mengerjakan setiap tugas pekerjaan rumah, peduli kepada guru, dan membaca tidak hanya sebagai sebuah kewajiban tetapi karena kemauan. Jika diperlukan dapat membuat janji komitmen tersebut kepada orang tua dan guru. Tetapi hal terpenting adalah untuk berjanji kepada diri sendiri untuk menjadi pembelajar yang baik.

Komitmen belajar perlu dimiliki oleh setiap siswa karena tugas siswa adalah belajar dan lebih banyak menghabiskan waktu untuk belajar di sekolah. Namun ada

kalanya siswa merasa bosan dengan rutinitas yang ada. Dengan adanya komitmen belajar siswa yang merasa bosan dan tidak semangat belajar dapat termotivasi kembali untuk belajar demi merealisasikan tujuan yang diinginkan seperti menguasai berbagai keterampilan keilmuan, lulus dengan nilai memuaskan, atau melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi.

Berikut ini adalah beberapa hal yang dapat mempengaruhi komitmen siswa antara lain:

1. Cita-cita atau aspirasi siswa. Cita-cita akan memperkuat motivasi belajar, baik intrinsik maupun ekstrinsik. Dengan terwujudnya cita-cita akan membentuk aktualisasi diri.
2. Kemampuan siswa. Kemampuan akan memperkuat tanggung jawab anak untuk melaksanakan tugas-tugas yang diberikan dari sekolah. Keinginan anak membutuhkan kecakapan untuk mencapainya.
3. Kondisi siswa. Kondisi siswa meliputi kondisi jasmani dan rohani yang mempengaruhi kemampuan siswa dalam mengerjakan tugas. Siswa yang sedang dalam kondisi sakit, lapar, atau marah-marah akan mengganggu perhatian belajar dan sebaliknya.
4. Kondisi lingkungan. Lingkungan siswa dapat berupa keadaan alam, lingkungan tempat tinggal, pergaulan sebaya, dan kehidupan kemasyarakatan. Oleh karena itu kondisi lingkungan sekolah yang sehat, kerukunan hidup, pergaulan yang sehat, serta hubungan anak dengan orang tua perlu ditingkatkan kualitasnya.
5. Unsur-unsur dinamis dalam belajar dan pembelajaran. Setiap siswa memiliki perasaan, kemampuan, perhatian, kemauan, ingatan, dan pikiran yang mengalami perubahan berkat pengalaman hidupnya. Dengan demikian unsur-unsur yang bersifat labil akan mudah dipengaruhi.
6. Peran guru dalam pembelajaran. Guru adalah pendidik profesional yang selalu bergaul dengan siswa. Intensitas dalam pergaulan dan bimbingan guru tersebut akan mempengaruhi pertumbuhan dan perkembangan jiwa siswa sehingga tumbuh menjadi pribadi yang berkomitmen.

Untuk dapat mencapai kesuksesan dalam bidang akademis, seorang siswa harus memiliki komitmen belajar yang kuat. Hal ini akan mendasari setiap perilaku dari siswa tersebut misalnya, tidak adanya keterpaksaan untuk belajar. Contohnya, seperti siswa belajar karena disuruh orang tua dan guru. Komitmen belajar membuat individu yakin dengan kemampuan diri sendiri agar terhindar dari perilaku buruk seperti mencontek, menyalin tugas teman, membolos, tidak mentaati peraturan sekolah, tidak mentaati nasehat guru, dan sebagainya. Apabila siswa tidak memiliki komitmen maka akan kurang termotivasi, bosan atau merasa pesimis terhadap apa yang dikerjakan dan biasanya akan tergantung pada sumber simulasi eksternal.

Berikut merupakan lima aspek dalam komitmen belajar antara lain (Benson et al, 2007):

1. *Achievement Motivation* (Motivasi untuk Berprestasi)

Motivasi berprestasi terdiri dari siswa memiliki keinginan untuk belajar sebaik-baiknya di sekolah agar mencapai keberhasilan di sekolah. Siswa memiliki motivasi dari dalam atau dari luar. Jika motivasi dari luar lebih dominan maka seseorang akan memilih cara belajar yang paling cepat dan mudah sehingga tidak akan belajar banyak. Siswa memiliki tujuan untuk masa depan. Belajar dengan serius agar mendapatkan pekerjaan yang baik, melanjutkan pendidikan hingga perguruan tinggi, mendapatkan beasiswa sehingga dapat meraih cita-cita yang diimpikan.

2. *School Engagement* (Keterlibatan di Sekolah)

Keterlibatan di sekolah yaitu siswa senang mempelajari hal-hal baru dan berpartisipasi aktif di kelas seperti diskusi atau mengajukan pertanyaan jika ada sesuatu yang belum dipahami.

3. *Homework* (Mengerjakan Pekerjaan Rumah)

Siswa menggunakan waktu sedikitnya satu jam setiap hari sekolah untuk mengerjakan pekerjaan rumah (PR). Mengerjakan pekerjaan rumah mendorong individu untuk mempraktikkan berbagai keterampilan yang tidak dipelajari seutuhnya, memperkaya pengetahuan umum dan mengajarkan untuk bertanggung jawab.

4. *Reading for Pleasure* (Membaca untuk Hiburan)

Membaca untuk hiburan yaitu menghabiskan waktu tiga jam atau lebih setiap minggu untuk membaca berbagai hiburan, karena membaca adalah penting bagi keberhasilan sekarang maupun di masa depan. Makin sering membaca, makin kuat keterampilan membaca. Memulai kebiasaan membaca dengan cara mengunjungi perpustakaan, mencari buku yang topiknya disukai. Membaca tidak hanya melalui buku tetapi juga melalui *online*. Cari berita-berita terkini, majalah populer, atau buku yang dapat diakses secara online.

5. *Bonding to School* (Keterikatan dengan Sekolah)

Keterikatan dengan sekolah ditandai dengan memiliki rasa peduli terhadap sekolah demi menjaga nama baik sekolah. Keterikatan di sekolah dimulai dengan menemukan sesuatu yang disukai di sekolah dan turut terlibat dalam suatu aktivitas yang ada di sekolah. Misalnya, aktif dalam kelompok olahraga, kelompok ilmiah remaja, kelompok kesenian dan budaya di sekolah, dan lain sebagainya.

Kelas merupakan salah satu kelompok sosial. Oleh sebab itu perlu diciptakan suasana kondusif, aman, siswa belajar dengan penuh percaya diri, dan antar peserta saling mempercayai. Suasana seperti ini lebih memungkinkan murid belajar secara lebih efektif dan menyerap bahan ajar dengan baik. Komitmen belajar ini membantu murid untuk berperilaku positif dan konsisten terhadap apa yang telah disepakati bersama.

Proses membangun komitmen dalam kelas merupakan upaya pembiasaan dalam menerapkan budaya positif di sekolah. Perlunya latihan atau pembiasaan dalam kelas merupakan kunci keberhasilan dalam proses belajar agar anak terlatih dan terbiasa dalam menanamkan perilaku positif. Dalam membangun kesepakatan bersama seorang guru tentu harus mampu membangun komunikasi yang baik dan efektif antara guru dan murid, mampu menjalin kerjasama, memberikan motivasi, rasa aman, dan rasa nyaman, agar tercipta suasana yang bahagia, membuat komitmen yang telah disepakati bersama, menerapkan budaya positif secara konsisten dan berkelanjutan serta melakukan refleksi secara rutin.

Dalam proses menuntun untuk membangun komitmen bersama, anak diberi kebebasan dalam berpendapat, tanyakan apa yang menjadi harapannya dan

impiannya terhadap kelas dan gurunya, ciptakan suasana kondusif dan menyenangkan, kemudian buat komitmen secara bersama-sama.

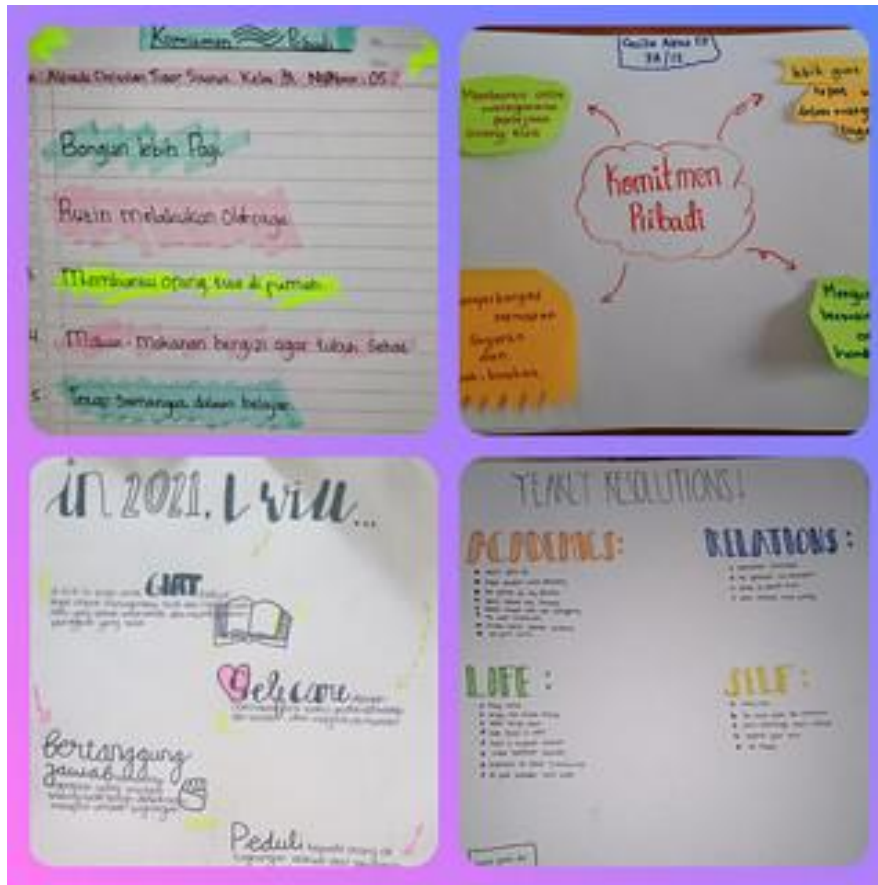
Membangun komitmen yang telah disepakati bersama tentu harus dibarengi dengan konsekuensi jika komitmen yang telah dibuat dilanggar atau diabaikan. Tugas pendidik adalah memberi tuntunan dan arahan agar anak mengingat kembali bentuk komitmen yang telah disepakati bersama serta memberi sanksi disiplin yang mendidik yang bisa membentuk perilaku atau karakter anak yang diharapkan, misalnya sanksi berupa menghafal puisi, menyanyi, dan sebagainya.

Berikut ini merupakan langkah-langkah membangun komitmen siswa yang bisa dilakukan oleh guru antara lain:

- 1) Menyiapkan diri belajar bersama secara aktif.
- 2) Mengomunikasikan tentang harapan murid pada kelas dan gurunya.
- 3) Membantu murid mengeluarkan ide dan gagasannya.
- 4) Merumuskan kesepakatan norma kelas secara bersama.
- 5) Membuat sanksi disiplin jika melanggar komitmen yang telah disepakati.
- 6) Menandatangani komitmen yang telah disepakati secara bersama.
- 7) Menyiapkan secara bersama kontrol kolektif dalam pelaksanaan norma kelas

Kesepakatan kelas dan komitmen siswa dapat dibangun dan disepakati bersama. Berikut merupakan contoh kesepakatan kelas yang dibangun bersama pada awal pembelajaran:

- 1) Mari tepat waktu mulai hari ini
- 2) Berdoa sebelum dan sesudah belajar
- 3) Bersikap santun dan hormat kepada semua orang
- 4) Menghargai perbedaan pendapat dengan sesama teman
- 5) Mendengarkan guru ketika sedang menjelaskan pelajaran
- 6) Selalu mengikuti petunjuk guru
- 7) Bekerja keras dan melakukan yang terbaik
- 8) Duduk dengan tegap dan sopan
- 9) Mengangkat tangan jika ingin berbicara
- 10) Tidak memotong pembicaraan orang lain



Gambar 1. Contoh Komitmen Siswa

Sumber: <http://nawar.smpstrada.sch.id/2021/01/20/komitmen-pribadi-siswa-tahun-2021/>

#### D. Komitmen Orang Tua dan Masyarakat

Peran masyarakat dan orang tua memegang peran penting dalam kemajuan pendidikan khususnya pendidikan dasar. Namun demikian ternyata keterlibatan *stakeholders* orang tua dan masyarakat di Indonesia masih sangat minim. Hal ini sejalan dengan temuan Depdiknas (2002) yang menyatakan bahwa setidaknya ada tiga faktor yang menyebabkan mutu pendidikan di Indonesia tidak merata antara lain:

1. Kebijakan pendidikan dengan menggunakan pendekatan *production function* atau *input-output analysis*. Menurut pendekatan ini sekolah merupakan pusat produksi yang membutuhkan input dan menghasilkan output.

2. Pendidikan yang dilaksanakan secara birokratik analitik sehingga sekolah tidak bisa mandiri dalam proses penyelenggarannya.
3. Keterlibatan *stakeholders* yang masih minim. Misalnya keputusan sekolah sering mengabaikan peran guru, padahal guru merupakan ujung tombak dari perubahan sekolah. Orang tua dan masyarakat sebagai *stakeholders* selama ini juga diabaikan dalam pengelolaan pendidikan. Mereka memiliki kepentingan terhadap penyelenggaraan pendidikan yang baik di masyarakatnya. Sementara itu komitmen yang kuat dari orang tua dan masyarakat menjadi modal dasar yang sangat baik untuk kemajuan sekolah.

Keluarga sebagai lembaga pendidikan yang pertama dan utama bagi seorang anak mempunyai andil yang sangat besar bagi perkembangan anak untuk menuju ke kehidupannya yang lebih kompleks di masa datang. Sementara itu, partisipasi orang tua dan masyarakat selama ini pada umumnya baru sebatas dukungan dana, sedangkan dukungan bentuk lain seperti pemikiran strategis, pengelolaan, dan lain-lain masih kurang mendapat perhatian.

Pendidik utama dalam kehidupan anak adalah orang tua dan keluarga. Pada hakikatnya fungsi keluarga adalah sebagai pendidik budi pekerti, sosial, kewarganegaraan, pembentukan, pembiasaan, dan pendidikan intelektual anak. Orang tua menjadi pendidik utama sebelum anak masuk dalam pendidikan formal di bangku sekolah. Saat anak sudah memulai pendidikannya di sekolah, maka ia akan mendapatkan pengaruh lain dari lingkungan tempat ia belajar. Pendidikan anak di sekolah bukan berarti berakhirnya peranan orang tua dalam mendidik anak. Sekolah dan orang tua memiliki tugas dan tanggung jawab yang krusial dalam pendidikan anak. Pengaruhnya akan lebih kuat pada anak jika terjalin sinergi yang baik antara sekolah dan orang tua. Orang tua adalah rekan kerja yang sangat penting dalam pendidikan anak-anak di sekolah. Pengaruh keluarga dalam pembentukan dan perkembangan kepribadian anak sangat besar.

Dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003 pasal 54 dinyatakan secara tegas bahwa keberhasilan pendidikan sangat bergantung pada peran serta masyarakat secara keseluruhan. Hal ini berarti keluarga atau orang tua – sebagai bagian terkecil dari masyarakat – sangat diharapkan perannya dalam

penyelenggaraan pendidikan, baik sebagai sumber maupun pelaksana yang secara langsung maupun tidak menopang proses pendidikan.

Orang tua memiliki peran penting dalam akses pendidikan bagi anak. Partisipasi orang tua sangat diperlukan karena orang tua sangat diperlukan karena orang tua dan sekolah merupakan mitra dalam menghantarkan cita-cita dan membentuk pribadi siswa. Terjalannya komunikasi yang efektif antara pihak sekolah dan orang tua akan membantu meningkatkan prestasi belajar siswa dan pada gilirannya akan meningkatkan mutu sekolah.

Keluarga sebagai unit sosial terkecil yang memberikan fondasi primer bagi perkembangan anak dan memberikan pengaruh yang menentukan bagi pembentukan watak dan kepribadian anak. Baik buruknya keluarga akan memberikan dampak positif atau negatif pada pertumbuhan anak menuju kepada kedewasaannya. Keterlibatan orang tua dan keluarga dalam pendidikan anak menjadi mutlak bagi penyempurnaan nilai-nilai yang diajarkan di sekolah. Hal ini dikarenakan pendidikan anak harus mengandung unsur afeksi, perasaan, sentuhan nurani, dan dipraktikkan dalam kehidupan sehari-hari.

Sekolah merupakan lembaga pendidikan kedua setelah pendidikan keluarga. Maka dari itu sekolah mempunyai peran penting dalam meneruskan dasar-dasar pendidikan keluarga. Petunjuk Teknik Kemitraan Sekolah Dasar dengan Keluarga dan Masyarakat (Kemendikbud, 2016) menyebutkan mengenai tri pusat pendidikan yaitu kerjasama satuan pendidikan dalam hal ini sekolah, keluarga dan masyarakat yang berlandaskan pada azas gotong royong, kesamaan kedudukan, saling percaya, saling menghormati, dan kesediaan untuk berkorban dalam membangun ekosistem pendidikan yang menumbuhkan karakter dan prestasi peserta didik.

Tri pusat pendidikan yang digagas oleh Ki Hadjar Dewantara ini diharapkan terjalin dengan baik antara ketiga pusat tersebut yaitu keluarga, satuan pendidikan dan masyarakat. Dalam kenyataan fenomena yang masih sering terjadi adalah orang tua dan masyarakat cenderung menyerahkan sepenuhnya pendidikan anaknya kepada sekolah. Di keluarga tidak ada pembiasaan dan keteladanan nilai-nilai yang baik dari orang tua. Sehingga perlu adanya upaya menumbuhkan komitmen kepada orang tua tentang pentingnya peran orang tua dalam pendidikan anak.

Partisipasi orang tua dapat dilakukan dalam berbagai bentuk dan kegiatan. Menurut Epstein (2004) terdapat enam bentuk partisipasi orang tua dalam pendidikan anak di sekolah yaitu:

1) *Parenting*

*Parenting* membantu orang tua memahami perkembangan anak, serta memberikan gambaran pada orang tua di rumah memberikan pendidikan dan pengasuhan yang sinergi dengan yang diberikan oleh sekolah. Kewajiban dasar orang tua adalah memberikan kesehatan dan keamanan bagi anak, menyiapkan anak untuk sekolah, mengajarkan keterampilan hidup keluarga selama bersekolah, membangun kondisi rumah selalu positif yang mendukung pembelajaran dan perilaku sekolah.

2) *Communicating*

Merancang komunikasi yang efektif antara sekolah-rumah dan rumah-sekolah mengenai program-program sekolah serta kemajuan dan perkembangan yang dialami anak. Kewajiban dasar sekolah adalah membangun komunikasi dengan orang tua mengenai program-program sekolah dan kemajuan siswa. Sekolah dapat melakukan ini dengan variasi bentuk dan frekuensi komunikasi seperti catatan, pemberitahuan, kartu laporan, dan konferensi untuk meningkatkan pemahaman semua orang tua mengenai program sekolah dan kemajuan siswa.

3) *Volunteering*

Orang tua dapat menjadi relawan baik sebagai guru tamu atau relawan yang dapat menyukseskan program sekolah dan aktivitas siswa di sekolah. Bentuk keterlibatan orang tua di sekolah dapat berupa sebagai relawan asisten guru, administrator, pendamping anak di kelas atau area lain di sekolah, orang tua menghadiri pertunjukan seni, olahraga dan budaya yang dilakukan siswa, atau berbagai bentuk pelatihan yang dirancang untuk orang tua.

4) *Learning at home*

Sekolah dapat memberikan arahan dan bimbingan pada orang tua dalam membantu anak belajar di rumah, baik dalam mengerjakan tugas-tugas

dari sekolah maupun kegiatan belajar yang dapat dilakukan di rumah. Keterlibatan orang tua dalam kegiatan pembelajaran di rumah yaitu orang tua mendampingi proses pembelajaran anak selama di rumah.

5) *Decision-making*

Menyertakan orang tua dalam pengambilan keputusan di sekolah untuk membangun kepemimpinan dan komitmen orang tua dan perwakilan orang tua di sekolah.

6) *Collaborating with the community*

Mengidentifikasi dan mengintegrasikan sumber daya dan jasa masyarakat untuk memberikan kontribusi kepada sekolah, memperkuat ketahanan sekolah, siswa dan keluarga mereka. Bentuk kegiatan dalam konteks ini adalah membangun dan menyatukan kerjasama yang baik antara orang tua, guru, dan sekolah dalam mengembangkan potensi siswa.

Dalam upaya mengembangkan kemitraan dengan orang tua, sekolah dapat melakukan beberapa hal berikut ini (Mulyasa, 2007):

- 1) Melibatkan orang tua secara profesional dalam mengembangkan perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi program sekolah.
- 2) Menjalani komunikasi secara intensif dan proaktif. Untuk maksud ini sekolah dapat melakukan hal-hal berikut ini:
  - a) Mengucapkan selamat datang dan bergabung dengan sekolah, dewan pendidikan, dan komite sekolah bagi orang tua peserta didik baru. Lakukan pengenalan dan orientasi singkat tentang sekolah dan berbagai kegiatannya.
  - b) Mengadakan rapat secara rutin dengan orang tua sehingga ada relasi yang intensif antara orang tua dan sekolah.
  - c) Mengirimkan berita tentang sekolah secara periodik sehingga orang tua mengetahui sekolah, program, dan perkembangannya.
  - d) Membagikan daftar tenaga kependidikan secara lengkap termasuk alamat dan nomor telepon dan tugas pokok, sehingga orang tua dapat berhubungan langsung dengan mereka jika diperlukan.

- e) Mengundang orang tua dalam rangka mengembangkan kreativitas dan prestasi peserta didik.
- f) Mengadakan kunjungan ke rumah untuk memecahkan masalah dan mengembangkan pribadi peserta didik.
- g) Mengadakan pembagian tugas dan tanggung jawab antara sekolah dengan orang tua dalam pembinaan peserta didik.
- h) Melibatkan orang tua dalam berbagai program dan kegiatan di sekolah yang bersifat sosial kemasyarakatan, seperti bakti sosial, perpisahan, peringatan hari-hari besar, pentas seni, outbond, dan lain-lain. Pelibatan orang tua ini disesuaikan dengan hobi, kemampuan, dan pekerjaan mereka dengan program kegiatan yang akan dilakukan di sekolah.
- i) Melibatkan orang tua dalam mengambil berbagai keputusan agar mereka ikut merasa bertanggung jawab untuk melaksanakannya.
- j) Mendorong guru untuk memberdayakan orang tua sebagai sumber belajar dan menunjang keberhasilan belajar peserta didik.

Peran penting kemitraan sekolah dengan orang tua antara lain dapat terlihat dari beberapa hal berikut ini. Pertama, keluarga adalah pendidik yang pertama dan utama, tetapi dalam praktiknya masih banyak keluarga yang menyerahkan sepenuhnya tanggung jawab pendidikan anaknya kepada sekolah. Kedua, peran sekolah adalah membantu keluarga agar pelaksanaan pendidikan lebih sistematis, efektif, dan hasilta tersertifikasi. Ketiga, tidak semua kebutuhan pendidikan anak dapat dipenuhi oleh satuan pendidikan maupun keluarga. Keempat, kerjasama keluarga dengan satuan pendidikan mutlak diperlukan. Dan kelima, satuan pendidikan wajib mendorong kemitraan dan pelibatan keluarga dalam memajukan pendidikan anak mereka. Telah banyak dihasilkan penelitian empiris bahwa dengan adanya kolaborasi antara keluarga dan sekolah berpengaruh meningkatkan kemajuan dan kesuksesan pendidikan anak-anak.

Keberhasilan hubungan sekolah dengan orang tua dan masyarakat dilandasi oleh adanya kepercayaan dan saling pengertian. Hal ini sangat membutuhkan adanya komitmen dari semua pihak yang terkait tersebut. Sekolah perlu

menunjukkan ketulusan kepada orang tua bahwa mereka benar-benar peduli dengan kemajuan anak. Di masa awal sekolah upaya membangun hubungan dengan orang tua tentunya sangat menantang karena tingkat keikutsertaan yang biasanya rendah. Tetapi setelah tercapainya kepercayaannya itu, orang tua kemudian bersedia terlibat dan semua tertuju pada satu arah yang sama yaitu kemajuan anak.

Sebagai salah satu tri pusat pendidikan, sekolah memiliki peran penting dalam membangun komitmen orang tua dan masyarakat. Dalam hal ini sekolah dapat berperan sebagai:

- 1) Pemrakarsa dalam membangun komitmen. Dalam hal ini sekolah sebagai pihak yang mengawali untuk membangun komitmen misalnya pada hari pertama masuk sekolah, sekolah diwakili oleh wali kelas memimpin pertemuan dengan orang tua untuk membahas program sekolah dan pendampingan kepada siswa.
- 2) Fasilitator dalam membangun komitmen. Sekolah memfasilitasi terwujudnya komitmen orang tua dan masyarakat. Misalnya dengan menyediakan tempat penyelenggaraan kelas untuk orang tua dan masyarakat sebagai ajang untuk bertemu dan melakukan curah pendapat bagi kemajuan sekolah.
- 3) Pengendalian kemitraan. Sekolah secara proaktif mengendalikan proses menumbuhkan komitmen orang tua dan masyarakat misalnya dengan melakukan evaluasi perubahan perilaku orang tua dalam keterlibatannya mendukung proses pendidikan anak di rumah.
- 4) Membangun kapasitas orang tua dengan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dalam bidang pendidikan keluarga serta berbagi pengetahuan dengan orang tua terkait dengan pola pengasuhan anak.

Berikut merupakan beberapa strategi yang dapat dikembangkan oleh kepala sekolah untuk mengembangkan kemitraan antara sekolah dengan orang tua dan masyarakat dalam upaya meningkatkan kualitas sekolah yaitu:

- 1) Mendorong pemanfaatan sumber-sumber daya dalam masyarakat dan volunteer untuk memperkaya kurikulum sekolah.

- 2) Mengembangkan kemitraan dalam pendidikan antara sekolah, masyarakat dan pusat-pusat penyedia layanan swasta.
- 3) Memanfaatkan fasilitas-fasilitas yang ada di masyarakat untuk kegiatan pendidikan seperti pusat layanan masyarakat untuk pertemuan terkait dengan kegiatan pendidikan, sosial, budaya, dan kebutuhan rekreasional untuk seluruh masyarakat dari berbagai lapisan dan usia.
- 4) Menciptakan lingkungan masyarakat yang menopang terjadinya pembelajaran sepanjang hayat.
- 5) Membangun keterlibatan masyarakat dalam proses perencanaan dan pengambilan keputusan di bidang pendidikan.
- 6) Menyediakan forum saran, suatu komunitas berbasis saling mendukung untuk mewujudkan aksi bersama antara semua komponen pendidikan dan agen-agen sosial menuju terciptanya kehidupan masyarakat yang lebih baik.
- 7) Mengembangkan sistem yang memfasilitasi keluarga, sekolah, dan masyarakat dapat berkomunikasi satu sama lain dengan lebih intensif.

### **E. Komitmen Guru**

Komitmen anggota organisasi merupakan sesuatu yang sangat penting bagi keberhasilan sebuah organisasi. Anggota organisasi yang memiliki komitmen akan bekerja secara optimal sehingga secara total mencurahkan perhatian, pikiran, tenaga dan waktu untuk pekerjaannya. Sekolah merupakan organisasi pendidikan. Guru adalah bagian dari organisasi sekolah. Oleh sebab itu guru harus memiliki komitmen terhadap organisasi sekolah. Komitmen organisasi tersebut ditampilkan ketika seorang guru melakukan tugas-tugas keguruannya dan tugasnya sebagai bagian organisasi sekolah. Seorang guru dapat disebut guru profesional jika memiliki komitmen organisasi yang tinggi, dalam hal ini ditandai dengan adanya keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi, menerima tujuan organisasi, dan berusaha keras untuk memajukan organisasi.

Sekolah merupakan suatu organisasi yang dituntut untuk menghasilkan lulusan yang mampu hidup dan bersaing di tengah masyarakat. Dalam upaya tersebut, sekolah dituntut untuk memberikan bekal pengetahuan dan keterampilan

kepada peserta didik. Tugas mendidik dan mengajar menjadi bagian yang tidak dapat dipisahkan dari rutinitas seorang guru sebagai bagian dari organisasi sekolah.

Keberhasilan peserta didik dalam pembelajaran sangat dipengaruhi oleh komitmen yang dimiliki guru. Beberapa gejala yang ditimbulkan oleh rendahnya komitmen guru dalam mengajar antara lain:

- 1) Guru tidak bekerja dengan sungguh-sungguh
- 2) Guru tidak memberikan pelayanan yang terbaik
- 3) Tanggung jawab guru rendah
- 4) Tingkat kedisiplinan guru rendah
- 5) Guru sering izin tidak masuk kerja
- 6) Guru sering mengabaikan peraturan sekolah

Akibat yang ditimbulkan dari gejala di atas antara lain banyaknya jam pelajaran kosong, semangat dan motivasi belajar siswa turun, hak-hak siswa untuk mendapat pembelajaran tidak terpenuhi dengan baik, dan tidak berkembangnya potensi yang dimiliki oleh siswa. Berdasarkan dampak tersebut dapat menimbulkan dampak lanjutan yaitu banyaknya jam kosong menyebabkan siswa gaduh di kelas sehingga dapat mengganggu ketenangan belajar kelas yang lain. Siswa pada kelas yang tidak ada pelajaran juga menjadi berkeliaran di luar sekolah yang berdampak pada pandangan buruk masyarakat tentang sekolah.

Semangat dan motivasi belajar siswa yang rendah dapat menyebabkan siswa akan malas mengikuti pembelajaran di kelas karena mengetahui kalau gurunya tidak akan mengajar di kelas. Dampak selanjutnya yaitu prestasi belajar siswa turun karena siswa tidak belajar dengan cukup baik. Hak siswa tidak terpenuhi dengan baik akan berdampak pada materi pelajaran tidak tersampaikan dengan baik, sehingga materi yang didapatkan peserta didik tidak sesuai dengan tujuan pembelajaran. Ketidakhadiran guru di kelas juga berdampak pada tidak berkembangnya potensi yang dimiliki siswa. Padahal setiap siswa pasti memiliki talenta dalam dirinya misalnya bakat olahraga, bakat seni, bakat menulis, bakat menyanyi, dan seterusnya. Karena guru tidak hadir di kelas berakibat pada tidak terasahnya bakat-bakat terpendam siswa. Hal ini tentu saja akan sangat merugikan sekolah, orang tua, dan siswa itu sendiri.

Komitmen guru merupakan suatu ikatan antara guru dengan sekolah yang menuntun motivasi kepada pekerjaan. Komitmen merupakan sikap seseorang termasuk kasih sayang, kepercayaan, dan perhatian tingkah laku terhadap pekerjaannya (Cohen, 2003). Komitmen sebagai sebuah sikap yang mencerminkan perasaan seperti ikatan, identitas dan loyalitas terhadap sebuah organisasi sebagai sebuah objek komitmen. Komitmen sebagai sebuah tingkah laku merupakan suatu bukti ketika individu-individu menampilkan tingkah laku tertentu terhadap suatu kepercayaan yang secara moral lebih dari manfaat secara personal (Meyer & Allen, 1991).

Tingkat komitmen guru dapat digambarkan dalam satu kontinum yang bergerak dari tingkat rendah sampai tinggi. Guru-guru yang rendah tingkat komitmennya dapat ditunjukkan oleh:

- 1) Kepedulian terhadap murid rendah
- 2) Waktu dan energi yang disediakan untuk pekerjaan sedikit
- 3) Hanya peduli pada satu macam pekerjaan

Sedangkan guru yang memiliki tingkat komitmen yang tinggi akan memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

- 1) Kepedulian terhadap murid dan guru-guru lain tinggi
- 2) Bersedia menyediakan waktu dan energi ekstra
- 3) Memiliki kepedulian untuk orang lain

Komitmen dihargai sebagai suatu pendapat bahwa komitmen guru merupakan salah satu karakteristik profesional yang mempengaruhi sebuah keberhasilan pendidik. Komitmen guru didefinisikan sebagai tingkat ikatan psikologi terhadap profesi mengajar. Perspektif lebih awal melihat komitmen sebagai sebuah fungsi evaluasi kognitif seseorang tentang biaya dan manfaat tinggal dalam sebuah organisasi. Komitmen guru juga bisa dilihat dari level atau tingkatannya. Sikap komitmen seorang guru berkaitan dengan karirnya dapat digambarkan dalam satu garis kontinum yang bergerak dari tingkatan yang rendah sampai dengan tingkatan yang tinggi. Tabel berikut menggambarkan tingkatan komitmen guru.

Tabel 1. Tingkatan Komitmen Guru

Rendah	Tinggi
--------	--------

<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Sedikit perhatian yang disisihkan untuk memperhatikan siswa</li> <li>✓ Sedikit waktu dan tenaga yang dikeluarkan untuk melaksanakan tugasnya</li> <li>✓ Perhatian utama guru yang demikian adalah hanya jabatan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Tinggi perhatiannya kepada para siswa</li> <li>✓ Banyak waktu dan tenaga yang dikeluarkan untuk melaksanakan tugasnya</li> <li>✓ Banyak bekerja untuk kepentingan orang lain</li> </ul>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Keberhasilan seorang guru dalam pekerjaannya banyak ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme, dan komitmen terhadap bidang yang ditekuninya. Guru yang kurang profesional biasanya lemah dalam menjalankan komitmennya, namun bisa juga terjadi karena unsur ketidaktahuan dalam hal tersebut. Seorang guru yang profesional akan memiliki kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Seorang guru yang baik pasti akan berkomitmen untuk menjalankan sepenuhnya keempat kompetensi tersebut dalam melaksanakan tugas-tugas pokoknya. Komitmen seseorang terhadap organisasi tempat dia bekerja menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatan dalam organisasi tersebut. Hal ini sesuai dengan pendapat bahwa komitmen organisasional sebagai suatu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari karyawan terhadap organisasi.

#### **F. Komitmen Pimpinan Sekolah**

Saat ini menjadi kepala sekolah bukan lagi sebagai tugas tambahan, melainkan kepala sekolah merupakan jabatan penting dalam sebuah organisasi pendidikan. Peran kepemimpinan sekaligus keteladanan harus melekat dalam diri seorang kepala sekolah karena dia adalah manajer di sekolah yang dipimpinnya. Tugas dan peran kepala sekolah adalah membina atau mengembangkan sekolah secara terus-menerus sesuai dengan perkembangan dan tantangan zaman.

Kinerja kepala sekolah merupakan hasil kerja yang dicapai kepala sekolah dalam melaksanakan tugas pokok, fungsi dan tanggung jawabnya dalam mengelola sekolah yang dipimpinnya (Depdiknas, 2008). Hasil kerja tersebut merupakan aktualisasi dari kompetensi yang dimilikinya. Sedangkan tugas pokok kepala sekolah yaitu mengelola dan menyelenggarakan pelayanan pendidikan bagi seluruh peserta didik di sekolah untuk mencapai pendidikan yang berkualitas.

Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2017 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru pasal 54 menyebutkan bahwa beban tugas kepala sekolah meliputi tugas manajerial, pengembangan kewirausahaan, serta supervisi guru dan tenaga kependidikan. Peran dan fungsi kepala sekolah yang utama sebagai manajer berkaitan dengan pengelolaan sekolah artinya kepala sekolah harus mampu mengelola semua sumber daya yang ada di sekolah secara optimal untuk mencapai tujuan sekolah secara efektif dan efisien.

Kepala sekolah dalam melaksanakan peran dan fungsi sebagai manajer dituntut memiliki sejumlah kompetensi. Kinerja kepala sekolah dapat dilihat dan diukur berdasarkan sejumlah kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap kepala sekolah. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah mengamanatkan ada 5 (lima) dimensi kompetensi profesional yang harus dimiliki kepala sekolah yaitu kompetensi kepribadian, kompetensi manajerial, kompetensi kewirausahaan, kompetensi supervisi, dan kompetensi sosial.

Pada dimensi kompetensi kepribadian, seorang kepala sekolah wajib berakhlak mulia, memiliki integritas, kepribadian sebagai pemimpin, memiliki keinginan yang kuat untuk mengembangkan diri, bersikap terbuka dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, mampu mengendalikan diri dalam menghadapi masalah dalam pekerjaan, memiliki bakat dan minat jabatan sebagai pemimpin pendidikan.

Pada dimensi kompetensi kewirausahaan, kepala sekolah wajib menunjukkan kemampuan menciptakan inovasi yang berguna bagi pengembangan sekolah dan bekerja keras untuk mencapai keberhasilan sekolah sebagai organisasi pembelajar yang efektif. Selain itu kepala sekolah juga harus memiliki motivasi yang kuat untuk sukses dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pemimpin sekolah, pantang menyerah, dan selalu mencari solusi terbaik dalam menghadapi kendala, dan memiliki semangat kewirausahaan dalam mengelola kegiatan produksi (jasa) sekolah sebagai sumber belajar peserta didik.

Pada dimensi kompetensi supervisi, kepala sekolah wajib menunjukkan kemampuan merencanakan program supervisi akademik dalam rangka meningkatkan profesionalisme guru, melaksanakan supervisi akademik terhadap

guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat, dan menindaklanjuti hasil supervisi akademik terhadap guru dalam rangka peningkatan profesionalisme guru.

Pada dimensi kompetensi sosial, kepala sekolah wajib menunjukkan kemampuan bekerjasama dengan pihak lain untuk kepentingan sekolah, berpartisipasi dalam kegiatan sosial kemasyarakatan, dan memiliki kepekaan sosial terhadap orang atau kelompok lain.

Pada dimensi kompetensi manajerial, kepala sekolah harus mampu dan dapat menunjukkan kinerjanya dalam bidang-bidang manajerial berikut ini:

- 1) Menyusun perencanaan sekolah mengenai berbagai tingkatan perencanaan.
- 2) Mengembangkan organisasi sekolah sesuai dengan kebutuhan.
- 3) Memimpin sekolah dalam rangka pendayagunaan sumber daya sekolah secara optimal.
- 4) Mengelola perubahan dan penegembangan sekolah menuju organisasi pembelajar yang efektif.
- 5) Menciptakan budaya dan iklim sekolah yang kondusif dan inovatif bagi pembelajaran peserta didik.
- 6) Mengelola guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal.
- 7) Mengelola sarana dan prasarana sekolah dalam rangka pendayagunaan secara optimal.
- 8) Mengelola hubungan sekolah dan masyarakat dalam rangka pencarian dukungan ide, sumber belajar dan pembiayaan sekolah.
- 9) Mengelola peserta didik dalam rangka penerimaan peserta didik baru, penempatan serta pengembangan kapasitas peserta didik.
- 10) Mengelola pengembangan kurikulum dan kegiatan pembelajaran sesuai dengan arah dan tujuan pendidikan nasional.
- 11) Mengelola keuangan sekolah sesuai dengan prinsip pengelolaan yang akuntabel, transparan, efektif, dan efisien.
- 12) Mengelola ketatausahaan sekolah dalam mendukung pencapaian tujuan sekolah.

- 13) Mengelola uni layanan khusus sekolah dalam mendukung kegiatan pembelajaran dan kegiatan peserta didik di sekolah.
- 14) Mengelola sistem informasi sekolah dalam mendukung penyusunan program dan pengambilan keputusan.
- 15) Memanfaatkan kemajuan teknologi informasi bagi peningkatan pembelajaran dan manajemen sekolah.
- 16) Melakukan monitoring, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan program kegiatan sekolah dengan prosedur yang tepat dan merencanakan tindak lanjut.

Berbagai kompetensi tersebut di atas idealnya wajib dipenuhi oleh seorang kepala sekolah dan teraktualisasi dalam kegiatan sehari-hari dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai manajer di sekolah. Dengan demikian kepala sekolah dapat menunjukkan kinerja manajerial yang tinggi dalam mengelola sekolah. Kinerja kepala sekolah merupakan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi sebagai aktualisasi standar kompetensi yang harus dipenuhi.

Namun demikian, kompetensi kepemimpinan tersebut di atas belum dapat menjamin keberhasilan seorang pemimpin dalam mengimplementasikan kebijakan di sekolah. Kompetensi tidak akan memberi kontribusi apapun jika tidak dilakukan atau diterapkan. Jadi kompetensi membutuhkan motor penggerak agar dapat bekerja dengan baik sehingga dapat menyumbangkan sesuatu. Dalam hal ini motor penggeraknya adalah **komitmen**, tepatnya adalah komitmen seorang pemimpin terhadap organisasi.

Selain memiliki kompetensi, seorang pemimpin juga harus memiliki komitmen terhadap organisasi yang dipimpinnya. Komitmen yang ada di dalamnya terdiri dari tiga hal yaitu hasrat kuat tetap menjadi anggota organisasi, keinginan menunjukkan usaha tingkat tinggi atas nama organisasi, dan keyakinan kuat dalam menerima nilai-nilai serta memperjuangkan tujuan organisasi. Jika ketiga hal tersebut terpenuhi maka akan mendorong bekerjanya kompetensi-kompetensi yang dimiliki oleh seorang pemimpin untuk didedikasikan kepada organisasi.

Agar desentralisasi dan otonomi pendidikan berhasil dengan baik, kepemimpinan kepala sekolah perlu diberdayakan. Pemberdayaan berarti

peningkatan kemampuan secara fungsional, sehingga kepala sekolah mampu berperan sesuai dengan tugas, wewenang, dan tanggung jawabnya. Kepala sekolah harus bertindak sebagai manajer dan pemimpin yang efektif. Sebagai manajer ia harus mampu mengatur agar semua potensi yang ada dalam sumber daya sekolah dapat berfungsi secara optimal. Hal ini dapat dilakukan jika kepala sekolah mampu melakukan fungsi-fungsi manajemen dengan baik meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan.

Dari segi kepemimpinan, seorang kepala sekolah mungkin perlu mengadopsi gaya kepemimpinan transformasional, agar semua potensi yang ada di sekolah dapat dioptimalkan. Kepemimpinan transformasional dapat diartikan sebagai gaya kepemimpinan yang mengutamakan pemberian kesempatan dan/atau mendorong semua unsur yang ada di sekolah untuk bekerjasama atas dasar sistem nilai (*values system*) yang luhur. Sehingga semua unsur yang ada di sekolah mulai dari guru, siswa, pegawai, orang tua, dan masyarakat bersedia dengan tanpa paksaan turut serta berpartisipasi secara optimal dalam mencapai tujuan ideal sekolah.

Ciri seseorang telah berhasil dalam menerapkan gaya kepemimpinan transformasional adalah sebagai berikut:

- 1) Mengidentifikasi dirinya sebagai agen perubahan (pembaruan).
- 2) Memiliki sifat pemberani.
- 3) Mempercayai orang lain.
- 4) Bertindak atas dasar sistem nilai (bukan atas dasar kepentingan individu, atau atas dasar kepentingan dan desakan kroninya)
- 5) Meningkatkan kemampuannya secara terus-menerus.
- 6) Memiliki kemampuan untuk menghadapi situasi yang rumit, tidak jelas, dan tidak menentu.
- 7) Memiliki visi ke depan.

Dalam era desentralisasi saat ini, kepala sekolah juga sudah tidak selayaknya untuk takut dalam mengambil inisiatif dalam memimpin sekolahnya. Pengalaman kepemimpinan yang bersifat *top down* seharusnya segera ditinggalkan. Pengalaman kepemimpinan kepala sekolah yang bersifat instruktur dan *top down* memang telah lama dipraktikkan di sebagian besar sekolah di Indonesia ketika era

sentralistik masih berlangsung. Sekarang saatnya kepala sekolah sebagai pihak yang paling mengetahui sekolah harus mengambil peran lebih banyak dalam mengelola sekolahnya.

Terkait dengan tugas dan posisinya yang sangat strategis, maka kepala sekolah dituntut untuk memiliki komitmen yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Komitmen merupakan roh atau jiwa yang melandasi ketercapaian suatu tujuan (*goal*). Jika kata tersebut tidak dijiwai maka maknanya menjadi sangat tipis dan ringan seolah tak mengandung apa-apa. Komitmen jika dijiwai dan dihidup dalam hati, pelakunya akan memiliki rasa tanggung jawab yang besar untuk dapat mewujudkannya. Demikian juga komitmen untuk menjadi kepala sekolah dan guru, mempunyai konsekuensi yang tidak kecil terhadap setiap perlakuan, baik terhadap institusi sekolah, peserta didik, orang tua, dan masyarakat luas.

Komitmen dalam konteks ini merupakan sifat hubungan antara individu dengan institusi di mana individu mempunyai keyakinan diri terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi kerja, ada kerelaan untuk menggunakan usaha secara sungguh-sungguh demi kepentingan organisasi kerja serta mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari ketercapaian tujuan organisasi. komitmen dapat disebut juga sebagai kepemilikan tanggung jawab, loyalitas, dan pengorbanan seseorang dalam bidang pekerjaannya. Dengan demikian komitmen merupakan kepemilikan tanggung jawab dan loyalitas atau kesetiaan dan pengorbanan yang dipengaruhi oleh persepsi, moral, motivasi, konsistensi, kepemimpinan, kepuasan kerja, proses dan budaya organisasi.

Komitmen dapat dibangun dengan beberapa langkah berikut ini:

- 1) Memulai proses dengan memperlakukan setiap warga sekolah secara personal, menyinggung beberapa isu kritis yang bisa saja berkaitan dengan pendidikan, perawatan kesehatan, komunitas, dan sebagainya.
- 2) Membuat perencanaan yang matang. Arah perencanaan sebaiknya diwarnai oleh visi dan nilai yang dianut sekolah serta budaya yang berkembang di sekolah. Proses perencanaan agar melibatkan sebanyak mungkin pihak yang akan mengimplementasikan rencana misalnya guru, tenaga kependidikan, orang tua, dan masyarakat.

- 3) Menggunakan proses penyusunan rencana sebagai sesuatu yang bermakna secara psikologis maupun fisik bagi semua warga sekolah yang mengikuti perjalanan pencapaian tujuan sekolah.
- 4) Memberi kesempatan kepada semua pihak (guru dan tenaga kependidikan) untuk mengembangkan keahlian dan keterampilannya melalui berbagai pelatihan dan kegiatan pengembangan. Guru dan tenaga kependidikan diarahkan untuk tetap fokus kepada makna dan komitmen yang dimiliki.
- 5) Menciptakan sikap sukarela bersedia menjadi bagian dari rencana yang dijalankan. Komitmen akan relatif mudah timbul jika seseorang secara sukarela mau menjadi bagian dari peristiwa yang sedang berlangsung.
- 6) Menggunakan *check-list* yang ditempel di ruang guru atau karyawan yang dapat mempermudah seseorang untuk melihat apa yang sedang berlangsung, menjaga semangat dan perhatian pada tugas yang dilakukan.
- 7) Membangkitkan rasa kebersamaan di sekolah melalui aktivitas bersama secara informal dan sederhana, misalnya makan siang bersama di ruang guru atau kantin. Melalui acara-acara tersebut, proses sosialisasi dan internalisasi komitmen akan dapat berjalan lebih natural dan lancar. Pertemuan secara informal seringkali menjadi media yang ampuh untuk menjaga ikatan emosional antara kepala sekolah, guru, dan tenaga kependidikan.

*Contoh Praktik Baik di Pendidikan Dasar*

**SDN Sumbergondo 2 Kota Batu**

**Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kelas Berkonsep**

Sri Winarni adalah Kepala SDN Sumbergondo 2, yang terletak di ujung timur-utara Kota Batu, dekat dengan kaki gunung Arjuna di Jawa Timur. Beliau mulai memimpin sekolah ini sejak 14 September 2014. Sebelumnya, ibu Sri Winarni telah mengabdikan sebagai guru olahraga di Kota Batu selama 29 tahun.

Saat mulai menjabat, Ibu Sri Winarni menghadapi tantangan yang cukup berat. Guru-guru kurang disiplin. Kegiatan pembelajaran yang lebih banyak ceramah,

menulis ulang dari papan tulis, dan tidak mengaktifkan murid. Bangunan fisik sekolah banyak yang rusak dan sarana pembelajaran lain sangat minim. Nilai rata-rata UASBN murid pun sangat rendah, yakni peringkat 15 di tingkat kecamatan. Selain itu, peran serta orang tua dan masyarakat dalam mendukung proses pembelajaran di sekolah juga sangat rendah. Pada tahun 2016, SDN Sumbergondo 2 ditetapkan sebagai sekolah rujukan se-Kota Batu, dan bahkan di tingkat provinsi. Dalam waktu sekitar 3 tahun, Sang Ibu Kepala Sekolah telah berhasil mentransformasikan sekolahnya, dari sekolah pinggiran yang terbelakang menjadi sekolah rujukan yang penuh prestasi.

## **Program dan Kegiatan**

### **Kepemimpinan Kepala Sekolah**

Menghadapi berbagai tantangan di atas, pertama-tama, Ibu Sri Winarni pun berusaha membenahi kualitas sumber daya manusia di sekolahnya. Hal ini dilakukan dengan memberi teladan untuk selalu datang lebih awal ke sekolah, secara konsisten memonitor kedisiplinan guru lewat catatan kehadiran dan raport karakter guru, aktif berdialog dengan guru-guru, dan berusaha membangun kesadaran guru-guru akan tugas tanggung jawab mereka sebagai pendidik.

Selain itu, kepala sekolah memanfaatkan semaksimal mungkin peluang kerjasama dengan lembaga luar (USAID Prioritas) untuk melatih diri guru-guru dan komite sekolah tentang pembelajaran PAKEM, MBS, dan pengembangan literasi. Masih merasa kurang puas dengan perubahan yang dihasilkan dari kegiatan pelatihan tersebut, kepala sekolah menginisiasi kegiatan kelompok kerja guru (KKG) tingkat sekolah atau KKG mini secara intensif. Selain itu, demi mempercepat peningkatan pemahaman guru tentang prinsip dan praktik pembelajaran yang PAKEM di sekolahnya, beliau juga membuat semacam program dan kelas rujukan dan lomba-lomba antar guru/kelas. Dana BOS pun dianggarkan 30 persen untuk terus meningkatkan mutu guru dan membiayai kebutuhan pembelajaran. Hasilnya, SDN Sumbergondo 2 dipilih sebagai mitra USAID Prioritas terbaik untuk penerapan pembelajaran PAKEM pada tahun 2016.

Untuk mendukung pelaksanaan program-program di sekolah, kepala sekolah juga berusaha melibatkan orang tua dan masyarakat secara lebih luas. Paguyuban orang tua di masing-masing kelas dihidupkan dengan mengajak mereka berkunjung ke kelas serta mendorong agar wali kelas dan wali murid secara rutin berkomunikasi tentang program/kebutuhan pembelajaran kelas atau melibatkan mereka sebagai narasumber.

### **Kelas Berkonsep**

Salah satu wujud dari hasil kerjasama erat antara sekolah dan orang tua/komite sekolah dalam mendukung pembelajaran PAKEM adalah penerapan **Kelas Berkonsep** (*Thematic Classroom*) sejak tahun 2016 lalu.

Program Kelas Berkonsep ini pada intinya bertujuan untuk membangun suasana belajar yang menyenangkan bagi guru dan siswa dan sekaligus yang dapat membantu pemahaman siswa tentang tema-tema yang diajarkan di kelas

mereka. Hal ini dilakukan dengan melukis dan mendekorasi tiap-tiap ruang kelas dengan tema-tema tertentu yang ada di dalam muatan kurikulum masing-masing kelas. Misalnya, salah satu tema yang ada di kelas enam berhubungan dengan antariksa. Maka langit-langit ruang kelas dilukis dengan ilustrasi tata surya lengkap dengan matahari dan planet-planet beserta jalur orbit mereka.

Sumber : Buku Praktik-Praktik Baik di Pendidikan Dasar Jawa Timur  
Website: [www.inovasi.or.id/](http://www.inovasi.or.id/)

## **F. Latihan/Tugas**

*Petunjuk pengerjaan:*

Jawablah seluruh pertanyaan berikut ini.

1. Apakah yang dimaksud dengan komitmen? Jelaskan.
2. Menurut Anda, apakah siswa di sekolah yang Anda pimpin sudah memiliki komitmen belajar? Mengapa demikian? Jelaskan.
3. Berdasarkan data dan fakta yang benar-benar terjadi di lingkungan kerja, Anda diminta untuk:
  - a. Mengidentifikasi apakah orang tua dan masyarakat sudah menunjukkan komitmen terhadap pendidikan anak? Jelaskan
  - b. Bagaimana bentuk-bentuk dukungan orang tua dan masyarakat terhadap pendidikan anak? Jelaskan
  - c. Mengidentifikasi beragam potensi yang bisa digali untuk meningkatkan dukungan orang tua dan masyarakat terhadap pendidikan anak. Kaitkan dengan beragam tradisi dan budaya masyarakat setempat yang dapat digunakan untuk membangun dukungan tersebut. Uraikan.
4. Studi Kasus:

Bacalah kasus di bawah ini dan buatlah rencana tindak kepemimpinan untuk mengatasi masalah atau kasus tersebut dengan menjawab pertanyaan berikut ini:

  - a. Tentukan masalahnya.
  - b. Tentukan tujuannya
  - c. Rumuskan indikator keberhasilan tujuan
  - d. Tentukan program untuk mengatasi masalah tersebut
  - e. Tuliskan langkah-langkahnya secara detail dan sistematis

***Kasus.***

Sekolah Dasar Putra Harapan berdasarkan hasil Evaluasi Diri Sekolah (EDS) ternyata sebagian besar guru dalam menyusun Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) masih sekedar menyalin saja (*copy paste*) dari RPP yang sudah dibuat oleh orang lain. Hal ini tentu saja tidak sesuai dengan aturan dan kaidah yang berlaku. Dari permasalahan tersebut, apa yang harus dilakukan oleh kepala sekolah untuk mengatasinya?

## **Materi 3**

### **Komitmen Organisasi Pendidikan**

#### **A. Kompetensi**

Setelah mengikuti diklat ini peserta diklat dapat:

1. Memahami makna komitmen organisasi.
2. Memahami arti penting membangun komitmen organisasi pendidikan.
3. Merancang berbagai kegiatan yang dapat membangun komitmen organisasi pendidikan.

#### **B. Komitmen Organisasi**

Setiap organisasi pasti memiliki tujuan yang hendak dicapai. Selain itu organisasi juga memiliki nilai-nilai yang diyakini dan dihidupi oleh institusi dan diinternalisasikan oleh setiap anggota organisasi. Nilai-nilai ini menjadi pedoman perilaku yang harus diaplikasikan dalam kehidupan kerja organisasi dan hal ini akan menjadi pembeda dengan organisasi lain. pemilikan nilai-nilai budaya organisasi oleh para anggotanya bisa berbeda, sehingga akan menentukan kuat atau lemahnya budaya organisasi tersebut.

Komitmen terhadap organisasi adalah tingkat loyalitas individu kepada organisasi. komitmen organisasi merupakan keinginan karyawan untuk tetap menjadi anggota organisasi, termasuk di dalamnya keadaan untuk tetap atau meninggalkan organisasi. karyawan yang tidak memiliki komitmen organisasi artinya tidak memiliki kinerja yang baik dan merasa berada dalam lingkungan kerja yang tidak mendukung.

Robbins & Judge (2015) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan di mana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Sementara itu Mathis dan Jackson dalam Sopiah (2008) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai derajat di mana karyawan percaya dan mau menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasinya.

Mowday et al (2009) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya. Komitmen organisasi merupakan kondisi di mana pegawai sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya. Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan. Berdasarkan definisi ini, dalam komitmen organisasi tercakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Dalam komitmen organisasi terdapat beberapa dimensi antara lain:

1) *Affective Commitment*

Termasuk dalam komitmen ini adalah hubungan emosional pegawai dengan organisasi dan keterlibatan diri dalam organisasi (keinginan).

2) *Continuance Commitment*

Termasuk di dalamnya hal-hal yang melandasi loyalitas pegawai terhadap organisasi (kebutuhan).

3) *Normative Commitment*

Yaitu perasaan pegawai tentang kewajiban yang harus ia berikan kepada organisasi (kewajiban).

Berdasarkan berbagai definisi tentang komitmen organisasi di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen merupakan suatu ikatan psikologis karyawan pada organisasi ditandai dengan adanya hal-hal sebagai berikut:

- 1) Kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi (identifikasi).
- 2) Kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi (keterlibatan).
- 3) Keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi (loyalitas).

Mempersoalkan komitmen sama halnya dengan mempersoalkan tanggung jawab. Dengan demikian tinggi rendahnya komitmen yang dimiliki seseorang akan mencerminkan tinggi rendahnya tanggung jawab seseorang dalam menjalankan tugasnya. Komitmen seorang pimpinan yang dalam hal ini adalah kepala sekolah adalah terkait dengan pendelegasian wewenang (*empowerment*). Dalam konsep ini pimpinan dihadapkan pada komitmen untuk mempercayakan tugas dan tanggung jawab ke bawahan. Sebaliknya, bawahan perlu memiliki komitmen untuk meningkatkan kompetensi diri. Komitmen diperlukan agar orang-orang dapat bekerja bersama dengan penuh semangat untuk peningkatan kualitas sekolah sebagai sebuah organisasi pendidikan.

Dalam konteks pekerjaan sehari-hari, kekuatan keberpihakan seseorang karyawan menjadi diperlukan dalam situasi persaingan global dewasa ini. Perusahaan tidak akan mampu mensinergikan kekuatan internalnya dari sisi SDM jika karyawan yang ada memiliki komitmen yang rendah. Demikian juga dalam satuan pendidikan, keberpihakan kepala sekolah pada sekolah sangat penting karena proses untuk memobilisasi komitmen harus dimulai pada tingkat tertinggi organisasi.

Ketidakkonsistenan dan tidak adanya rasa percaya terhadap pimpinan akan mengurangi kejelasan visi dari suatu organisasi. Para pemimpin mendemonstrasikan komitmen terhadap nilai-nilai melalui perilaku mereka sendiri dan melalui cara mereka memperkuat perilaku orang lain. Setiap pemimpin organisasi bertanggung jawab dalam memainkan peranan penting untuk menciptakan atmosfer lingkungan kerja yang mendorong setiap personel untuk berkinerja tinggi dengan komitmen organisasi yang tinggi.

Komitmen karyawan terhadap organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen juga sangat beragam. Berikut adalah faktor-faktor yang dapat mempengaruhi komitmen (Dyne & Graham, 2005) yaitu:

- 1) Personal

Faktor personal meliputi: *pertama*, ciri-ciri kepribadian tertentu seperti teliti, ekstrovert, berpandangan positif (optimis), cenderung lebih berkomitmen. Demikian juga individu yang lebih berorientasi pada tim

dan menempatkan tujuan kelompok di atas tujuan sendiri serta individu yang altruistik (senang membantu) akan cenderung lebih berkomitmen. *Kedua*, usia dan masa kerja, berhubungan positif dengan komitmen organisasi. *Ketiga*, tingkat pendidikan. Semakin tinggi tingkat pendidikan akan semakin banyak harapan yang mungkin tidak dapat diakomodasi oleh perusahaan, sehingga komitmennya dapat semakin rendah. *Keempat*, jenis kelamin. Wanita umumnya menghadapi tantangan lebih besar dalam mencapai karirnya, sehingga komitmennya kecenderungannya lebih tinggi. *Kelima*, status perkawinan. Seseorang yang menikah biasanya lebih terikat dengan organisasinya. Dan *keenam*, keterlibatan kerja (*job involvement*) yaitu tingkat keterlibatan kerja individu berhubungan positif dengan komitmen organisasi.

## 2) Situasional

Faktor situasional meliputi: *pertama*, nilai (*value*) tempat kerja. nilai-nilai yang dapat dibagikan adalah suatu komponen kritis dari hubungan saling keterikatan. Nilai-nilai kualitas, inovasi, kooperasi, partisipasi dan trust akan mempermudah setiap anggota organisasi untuk saling berbagi dan membangun hubungan erat. Jika para anggota/karyawan percaya bahwa nilai organisasinya adalah kualitas produk jasa, para anggota/karyawan akan terlihat dalam perilaku yang memberikan kontribusi untuk mewujudkan hal itu. *Kedua*, 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. *Ketiga*, karakteristik pekerjaan meliputi pekerjaan yang penuh makna, otonomi dan umpan balik dapat merupakan motivasi kerja yang internal. *Keempat*, dukungan organisasi. Dukungan organisasi mempunyai hubungan positif dengan komitmen organisasi. Hubungan ini didefinisikan sebagai sejauh mana anggota/karyawan mempersepsikan bahwa organisasi (lembaga, atasan, rekan sejawat) memberi dorongan, respek, menghargai kontribusi dan memberi apresiasi bagi individu

dalam pekerjaannya. Hal ini berarti jika organisasi peduli dengan keberadaan dan kesejahteraan personal anggota/karyawan dan juga menghargai kontribusinya, maka anggota/karyawan akan menjadi berkomitmen terhadap organisasi.

### 3) Posisional

Faktor posisional meliputi: *pertama*, masa kerja. Masa kerja yang relatif lebih lama akan membuat karyawan semakin berkomitmen. Hal ini disebabkan karena semakin memberi peluang bagi anggota/karyawan untuk menerima tugas menantang, otonomi yang 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 akses untuk mendapat informasi pekerjaan baru semakin berkurang. *Kedua*, tingkat pekerjaan. Berbagai penelitian menyebutkan bahwa status sosial ekonomi sebagai prediktor komitmen paling kuat. Status yang tinggi cenderung meningkatkan motivasi maupun kemampuan aktif terlibat.

## C. Membangun Komitmen Organisasi Pendidikan

Sekolah adalah salah satu bentuk organisasi pendidikan. Keberhasilan sekolah sebagai sebuah organisasi terkait erat dengan pencapaian tujuan sekolah tersebut. Tujuan sekolah untuk menyelenggarakan pendidikan dan proses pembelajaran yang bermutu sangat tergantung kepada kinerja stakeholder sekolah yaitu kepala sekolah, guru, tenaga kependidikan, siswa, orang tua siswa, pemerintah dan masyarakat.

Setiap orang yang bekerja di suatu institusi pendidikan misalnya sekolah, harus mempunyai komitmen dalam bekerja. Hal ini dikarenakan jika suatu organisasi karyawannya tidak mempunyai komitmen dalam bekerja, maka tujuan dari organisasi tersebut tidak akan tercapai. Terlebih sebagai seorang pemimpin, komitmen kepala sekolah menjadi sangat penting untuk meningkatkan kinerjanya. Karena proses memobilisasi komitmen harus dimulai pada tingkat tertinggi di

organisasi yang bersangkutan. Ketidakkonsistenan dan tidak adanya rasa percaya terhadap pemimpin akan mengurangi kejelasan visi dari suatu organisasi.

Komitmen merupakan kemampuan dan kemauan untuk menyelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas, dan tujuan organisasi. Hal ini mencakup cara-cara mengembangkan tujuan atau memenuhi kebutuhan organisasi yang intinya mendahulukan misi organisasi daripada kepentingan pribadi. Komitmen dapat juga berarti penerimaan yang kuat individu terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi. Kemudian individu tersebut berupaya serta berkarya dan memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bertahan di organisasi. Rendahnya komitmen seseorang mencerminkan kurangnya tanggung jawab seseorang tersebut dalam menjalankan tugasnya. Pengertian komitmen merujuk pada kebanggaan terhadap organisasi, kesetiaan dan loyalitas.

Kepala sekolah yang memiliki komitmen tinggi mencerminkan tanggung jawab yang tinggi pula dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya. Kepala sekolah yang berkomitmen tinggi akan bekerja secara optimal sehingga dapat mencurahkan perhatian, pikiran, tenaga dan waktunya untuk pekerjaannya. Sehingga apa yang sudah dikerjakannya sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi. Maka dengan komitmen yang tinggi akan berdampak pada peningkatan kinerjanya. Peningkatan kinerja pimpinan akan diikuti juga oleh peningkatan kinerja bawahan seperti guru dan tenaga kependidikan. Bila hal ini terwujud maka pada gilirannya kemajuan sekolah menjadi lebih mudah untuk diraih. Siswa di sekolah menjadi lebih berprestasi baik dalam bidang akademik maupun non-akademik. Demikian pula jika sekolah berkomitmen tinggi maka para orang tua dan masyarakat akan lebih mudah untuk diajak berkomitmen pula terhadap kemajuan pendidikan pada umumnya dan kemajuan sekolah pada khususnya.

Membangun komitmen memang bukanlah hal yang mudah. Komitmen merupakan sebuah proses yang berkesinambungan dan tidak terjadi begitu saja. Komitmen menjadi sebuah pengalaman individu ketika bergabung dalam organisasi. Gary Dessler dalam Sopiah (2008) merangkum setidaknya terdapat 20 cara yang dapat digunakan untuk membangun komitmen dalam organisasi. Berbagai cara tersebut juga dapat diterapkan dalam organisasi pendidikan misalnya sekolah. Cara-cara membangun komitmen tersebut antara lain:

- 1) *Make it charismatic*. Jadikan visi dan misi organisasi sebagai sesuatu yang kharismatik, sesuatu yang dijadikan pijakan, dasar bagi setiap karyawan dalam berperilaku, bersikap dan bertindak.
- 2) *Build the tradition*. Segala sesuatu yang baik di organisasi jadikanlah sebagai suatu tradisi yang terus-menerus dipelihara, dihidupi, dan dijaga dari waktu ke waktu sampai generasi berikutnya.
- 3) *Have comprehensive grievance procedured*. Bila ada keluhan atau komplain dari pihak luar organisasi maupun internal organisasi maka organisasi harus memiliki prosedur untuk mengatasi keluhan tersebut secara menyeluruh.
- 4) *Provide extensive two-way communication*. Jalinlah komunikasi dua arah pada organisasi tanpa memandang rendah bawahan atau pihak lain yang diajak berkomunikasi.
- 5) *Create a sense of community*. Jadikan semua unsur dalam organisasi sebagai suatu community di mana di dalamnya ada nilai-nilai kebersamaan, rasa memiliki, kerja sama, berbagi, kepedulian, dan sebagainya.
- 6) *Build value-based homogeneity*. Membangun nilai-nilai yang didasarkan kepada adanya kesamaan. Setiap anggota organisasi memiliki kesempatan yang sama, misalnya untuk mendapatkan promosi. Maka dasar yang digunakan untuk penentuan promosi adalah kemampuan, keterampilan, minat, motivasi, kinerja, dan berbagai ukuran objektif lainnya tanpa adanya diskriminasi.
- 7) *Share and share a-like*. Sebaiknya organisasi membuat kebijakan di mana antara karyawan level paling bawah sampai level paling atas tidak terlalu berbeda yang signifikan dalam hal kompensasi yang diterima, gaya hidup, penampilan fisik, dan sebagainya.
- 8) *Emphasize brainraising, cross-utilization, and teamwork*. Organisasi sebagai suatu *community* harus bekerja sama, saling berbagi, saling memberi manfaat dan memberikan kesempatan yang sama. Misalnya perlu adanya rotasi organisasi sehingga orang yang semula ditempatkan di “tempat basah” perlu juga ditempatkan di “tempat kering”. Semua

organisasi merupakan suatu tim kerja. Semua harus memberikan kontribusi yang maksimal demi keberhasilan organisasi.

- 9) *Get together*. Organisasi sebaiknya mengadakan acara-acara yang melibatkan semua anggota organisasi sehingga kebersamaan bisa terjalin. Misalnya, sekali-kali kegiatan dihentikan dan semua karyawan terlibat dalam even rekreasi bersama keluarga, bertanding olahraga, pentas seni, dan sebagainya. Kegiatan *family gathering* semacam ini baik untuk dilakukan secara periodik untuk mempererat rasa persaudaraan dan memperkuat komitmen organisasi.
- 10) *Support employee development*. Hasil studi menunjukkan bahwa karyawan akan lebih memiliki komitmen terhadap organisasi bila organisasi memperhatikan perkembangan karir karyawan dalam jangka panjang.
- 11) *Commit to actualizing*. Setiap karyawan diberikan kesempatan yang sama untuk mengaktualisasikan diri secara maksimal di organisasi sesuai dengan kapasitas masing-masing.
- 12) *Provide first year job challenge*. Karyawan masuk ke organisasi dengan membawa mimpi, harapannya, dan kebutuhannya. Beri bantuan konkret bagi karyawan untuk mengembangkan potensi yang dimilikinya dan mewujudkan impiannya.
- 13) *Enrich and empower*. Ciptakan kondisi agar karyawan bekerja tidak secara monoton. Rutinitas dapat 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.
- 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 secara pribadi dan jabatannya.

- 16) *The question of employee security*. Bila karyawan merasa aman terkait pekerjaannya, baik fisik maupun psikis, maka komitmen akan lebih mudah muncul.
- 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 positif terhadap organisasi.
- 18) *Put in writing*. Data-data tentang kebijakan, visi, misi, semboyan, filosofi, sejarah, dan strategi terkait organisasi sebaiknya dibuat dalam bentuk tulisan, bukan sekedar lisan.
- 19) *Hire right-kind managers*. Bila pimpinan ingin menawarkan nilai-nilai, kebiasaan, aturan-aturan, disiplin, dan sebagainya kepada bawahan, sebaiknya pimpinan sendiri memberikan teladan dalam bentuk sikap dan perilaku sehari-hari.
- 20) *Walk the talk*. Tindakan jauh lebih efektif daripada sekedar kata-kata. Bila pimpinan ingin karyawannya berbuat sesuatu maka sebaiknya pimpinan tersebut mulai berbuat sesuatu terlebih dahulu, tidak sekedar kata-kata atau berbicara.

#### **D. Latihan/Tugas**

*Petunjuk pengerjaan:*

Jawablah seluruh pertanyaan berikut ini.

1. Apakah yang dimaksud dengan komitmen organisasi? Jelaskan.
2. Mengapa komitmen sangat dibutuhkan dalam menjalankan organisasi pendidikan khususnya sekolah? Jelaskan.
3. Berdasarkan data dan fakta nyata di lapangan, Anda diminta untuk menyusun satu program pengembangan yang tujuannya untuk meningkatkan komitmen terhadap kemajuan pendidikan anak. Kaitkan program tersebut dengan keadaan sosial, ekonomi, budaya, dan tradisi masyarakat setempat. Anda bisa memilih salah satu program berikut ini:

- a. Program untuk guru
- b. Program untuk siswa
- c. Program untuk orang tua siswa

## Soal Pre-test dan Post-test

### *Petunjuk pengerjaan:*

Jawablah semua soal di bawah ini dengan memilih satu alternatif jawaban yang dianggap benar dari empat alternatif jawaban yang disediakan.

1. Salah satu kendala yang dihadapi dalam upaya meningkatkan kemajuan pendidikan nasional di Indonesia adalah ....
  - A. Tingginya angka putus sekolah.
  - B. Masih rendahnya relevansi pendidikan.
  - C. Terbatasnya jumlah guru yang bermutu.
  - D. Rendahnya peran dunia usaha dalam pendidikan nasional.
  
2. Guru profesional wajib memiliki empat kompetensi seperti yang diatur oleh undang-undang. Salah satu kompetensi yang harus dimiliki guru adalah kompetensi sosial yang merupakan kemampuan guru untuk:
  - 1) Memahami dirinya sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari masyarakat.
  - 2) Melakukan tindakan yang sesuai dengan kehendak hatinya.
  - 3) Mampu berperan nyata sebagai anggota masyarakat dan warga negara.
  - A. Pilihan 1 dan 2 benar
  - B. Pilihan 1 dan 3 benar
  - C. Pilihan 2 dan 3 benar
  - D. Pilihan 1, 2, dan 3 benar
  
3. Seorang siswa dapat belajar dengan baik karena didorong oleh adanya kekuatan dalam dirinya yaitu berupa mental yang kuat. Kekuatan mental tersebut dapat berupa keinginan, perhatian, kemauan, atau cita-cita. Hal-hal berikut dapat menciptakan sesuatu yang bisa mengubah cara belajar siswa yaitu ....
  - A. Dapat memberikan motivasi dalam belajar
  - B. Kemauan dalam berorganisasi
  - C. Motivasi dalam bermain

- D Keinginan dari siswa yang bersangkutan
4. Berikut ini adalah ciri-ciri guru yang memiliki komitmen terhadap pekerjaannya, KECUALI ....
- A. menuntaskan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.
  - B. Selalu berusaha menghasilkan yang terbaik.
  - C. Merasa bertanggung jawab atas semua yang dihasilkannya entah baik atau buruk hasilnya.
  - D. Sering menyalahkan orang lain dan kondisi jika ada hal-hal yang kurang tepat atau salah.
5. Sebagai administrator, kepala sekolah melaksanakan tugasnya dengan cara ...
- A. Mengkoordinasikan kebutuhan pelaksanaan pendidikan
  - B. Mengklasifikasikan acara pendidikan
  - C. Mengelola kebutuhan sarana dan prasarana
  - D. Mengelola manajemen pendidikan

Kunci jawaban:

- 1. C. Terbatasnya jumlah guru yang bermutu.
- 2. B. Pilihan 1 dan 3 benar
- 3. A. Dapat memberikan motivasi dalam belajar
- 4. D. Sering menyalahkan orang lain dan kondisi jika ada hal-hal yang kurang tepat atau salah.
- 5. A. Mengkoordinasikan kebutuhan pelaksanaan pendidikan

## Daftar Referensi

- Badan Pusat Statistik. (2021). *Statistik Pendidikan 2020*
- Benson, PL., Galbraith, J., & Espeland, P. (2007). *Apa yang Dibutuhkan Remaja Agar Berhasil (What Teens Need to Succeed)*. (LS Padmawati, trans.). Batam: Interaksara
- Cohen, A. (2003). *Multiple Commitments in the Workplace: An Integrative Approach*. Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Depdiknas. (2002). *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah: Konsep dan Pelaksanaan*. Jakarta: Depdiknas Direktorat SLP.
- Depdiknas. (2008). *Materi Diklat Pengawas Sekolah, Penilaian Kinerja Kepala Sekolah*. Direktorat Tenaga Kependidikan Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik Dan Tenaga Kependidikan.
- Driyarkara, 1980. *Driyarkara Tentang Pendidikan*. Yogyakarta: Yayasan Kanisius.
- Dyne, Van & Graham, J.W. 2005. "Organizational Citizenship Behavior." *Academic Management Journal*.
- Epstein, J. L dan Salinas, K. C. 2004. Partnering with Families and Communities. *School as Learning Communities*, 61(8) 12-18.
- Kemendikbud. (2016). *Kemitraan Sekolah Dengan Keluarga dan Masyarakat*. Jakarta: Kemendikbud.
- Marcia, James E. (2012). *Ego Identity: A Handbook for Psychosocial Research*. Springer Science & Business Media.
- Meyer, J.P., & Allen, N.J. (1991). A Three Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*. Vol. 1, h. 61-89.
- Molloy, Andrea. (2010). *Get A Life: Sukses di Tempat Kerja Bahagia di Rumah*. Terjemahan Sujatrine Liza. Jakarta: Raih Asa Sukses
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (2009). *Employee-Organization Linkages*. Texas: South-Western Cengage Learning.

- Mulyasa, Boyke. (2013). Hubungan Konsep Diri, Komitmen, dan Motivasi Berprestasi Renang Gaya Bebas. *Jurnal Cakrawala Pendidikan*. Nomor 3 h 490.
- Mulyasa, E. (2007). *Menjadi Kepala Sekolah Efektif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah.
- Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2017 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2015) *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Index.
- Sarkim, Tarsisius. 1999. Pendidikan Dasar sebagai Hak dan Kebutuhan Dasar Manusia. *Pendidikan Dasar yang Demokratis Suatu Usulan untuk Reformasi Pendidikan Dasar di Indonesia*. Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Todaro, Michael P., dan Smith, Stephen C. (2003). *Pembangunan Ekonomi di Dunia Ketiga Jilid 1 Edisi Kedelapan*. Jakarta: Erlangga
- Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 Amandemen Keempat
- UNICEF. (2012). *School Readiness: a conceptual framework*. New York: United Nations Children's Fund