

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Definisi Guru

Definisi guru yang di keluarkan pemerintah Republik Indonesia Tercantum dalam UU RI no. 14 tahun 2005 bab 1 ayat 1 : Guru adalah pendidik professional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidik dasar, dan pendidikan menengah.

Definisi guru menurut Sembiring (2009) adalah pendidik profesional. Tugas utamanya mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan dan juga melatih, menilai serta mengevaluasi peserta yang dididik pada pendidikan formal di jenjang usia dini, pendidik dasar dan menengah.

Pendapat lain tentang guru menurut Rizali (2007). Guru adalah setiap orang yang mendedikasikan seluruh hidupnya untuk mendidik siswa dan orang disekitarnya agar dapat menjadi tunas- tunas bangsa yang akan tumbuh dan akan menjadi pembangun bangsa sesuai dengan cita-cita proklamasi kemerdekaan dan amanat UUD 1945.

Bedasarkan definisi di atas maka penulis menyimpulkan, tidak semua orang bisa disebut sebagai seorang guru, tetapi hanya orang yang di akui oleh pemerintah. Salah satu undang-undang tersebut menyatakan guru sebagai seorang pendidik guru professional, maka hak dan kewajiban guru sudah di atur dalam undang-undang.

B. Komitmen Profesi

1. Definisi Profesi

Dewasa ini istilah “profesi” sering digunakan untuk menyebut semua macam pekerjaan, padahal tidak demikian. Hanya beberapa pekerjaan dengan karakteristik tertentu saja yang dapat disebut dengan profesi. salah satu pekerjaan yang dapat disebut sebagai suatu profesi yaitu guru.

Menurut Stephen P Robbins (2008) mendefinisikan bahwa keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seseorang individu, sementara komitmen organisasi yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut.

Djam'an Satori (dalam Zulfan, 2009) menyatakan “ profesi adalah suatu jabatan atau pekerjaan yang menuntut keahlian (*expertise*) dari para anggotanya”. Artinya, suatu profesi tidak bisa dilakukan oleh sembarang orang. Orang yang menjalankan suatu profesi harus mempunyai keahlian khusus dan memiliki kemampuan yang dapat dari pendidikan khusus bagi profesi tersebut.

Menurut Mautaz (dalam Huang, 2001) profesional adalah “orang-orang yang memberikan pelayanan tertentu yang memerlukan pengetahuan, spesialisasi, pendidikan khusus, organisasi formal, kode etik tertentu, prosedur untuk mendisiplinkan anggotanya, serta penerimaan publik”.

Bedasarkan definisi diatas maka penulis menyimpulkan, profesi harus mempunyai keahlian keahlian khusus dan dan memiliki kemampuan

yang di dapat dari pendidikan profesi dan memiliki pengetahuan, spesialisasi, pendidikan khusus, organisasi formal dan kode etik tertentu.

2. Dimensi Profesionalisme

Mautaz, Kerr, Von Glinow dan Schriesheim (dalam Zulfan, 2009) mengemukakan bahwa profesionalisme memiliki lima buah dimensi, yaitu:

- 1) *Autonomy*. dalam hal ini, otonomi merujuk pada persepsi mengenai hak untuk membuat keputusan mengenai pekerjaan dan tujuan pekerjaan tersebut.
- 2) *Collegial Maintenance of Standart*. yaitu sebuah keyakinan bahwasanya penetapan standart dan hak untuk mengevaluasi hanya boleh dilakukan oleh kolega sesama profesional.
- 3) *Eticks*. Merujuk kepda perasaan bertanggung jawab untuk menghindari keterikatan pribadi dan keterlibatan emosional dengan klien dalam masa pemberian layanan demi memberikan kualitas pelayanan yang baik bagi klien.
- 4) *Profesional Comitment*. Merujuk pada dedikasi terhadap pekerjaan dan karir dari suatu profesi tertentu.
- 5) *Profesional Identification*. Merujuk pada penggunaan kolega dan profesinya sebagai refrensi tertentu.

3. Pengertian Komitmen Profesi

Aranya dan Ferris (dalam Zulfan, 2009). Mengemukakan definisi komitmen profesi sebagai “sebuah kekuatan identifikasi dan keterlibatan

pada sebuah profesi tertentu, yang juga disertai keinginan untuk mempertahankan keanggotaan pada profesi yang bersangkutan “.

Cohen (dalam Rahar dan Masykur, 2003) mengemukakan bahwa komitmen profesi adalah salah satu dari beberapa konsep komitmen yang mencoba untuk menangkap gagasan pengabdian kepada hasil, pekerjaan, atau profesi terlepas dari lingkungan kerja tertentu, dalam jangka waktu.

Larkin (dalam Trianingsih, 2004) mendefinisikan komitmen profesi adalah tingkat loyalitas individu pada profesinya seperti yang dipersiapkan oleh individu tersebut. Komitmen profesi merupakan persepsi yang berintikan loyalitas, tekad, dan harapan seseorang dengan dituntut oleh sistem nilai atau norma yang akan mengarahkan orang tersebut untuk bertindak dan bekerja sesuai prosedur-prosedur tertentu dalam upaya menjalankan tugasnya dengan tingkat keberhasilan yang tinggi.

Secara lebih spesifik, Aranya dkk (dalam Nurika, 2009) menyatakan bahwa komitmen profesi adalah:

- 1) Sebuah kepercayaan pada dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai profesi.
- 2) Sebuah kemauan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh guna kepentingan profesi.
- 3) Sebuah keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam profesi.

Senada dengan Aranya, Mowday (dalam Aji dan Sabeni, 2003) menyatakan bahwa komitmen profesi adalah kekuatan identifikasi individual dengan keterlibatannya secara khusus dengan suatu profesi.

Berdasarkan beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen profesi adalah keterlibatan individu secara khusus dalam suatu profesi dan diikuti adanya keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam profesi tersebut dengan cara bersikap loyalitas serta bertindak dan bekerja sesuai prosedur-prosedur tertentu dalam upaya menjalankan tugasnya dengan tingkat keberhasilan yang tinggi.

4. Tugas Profesi Guru

Tugas guru tidaklah mudah untuk mencerdaskan anak bangsa guru sangat berperan penting tidak hanya mengajar banyak hal yang harus dilakukn seorang guru Senjaya (2006) mendefinisikan peran guru sebagai peran yang harus di jalankan oleh guru sebagai pembimbing dan untuk menjadi pembimbing yang baik guru harus memiliki pemahaman tentang anak yang sedang dalam bimbingannya.

Menurut Gerstner (dalam Suyanto dan Jihad 2013). Tugas guru tidak hanya sebagai pengajar, melainkan harus berperan sebagai :

- 1) Pelatih, guru profesional berperan ibarat pelatih olahraga. Dia lebih banyak membantu siswanya dalam permainan. Bedanya permainan itu adalah belajar dan memotivasi siswa untuk bekerja keras mencapai prestasi setinggi-tingginya.
- 2) Konselor, guru akan menjadi sahabat siswa, teladan dalam pribadi yang mengundang rasa hormatdan keakraban dari siswa, menciptakan suasana dimana para siswabelajar dalam kelompok kecil di bawah pembimbing guru.

3) Manager belajar, guru akan bertindak ibarat manager perusahaan, dia membimbing siswanya belajar prakarsa, mengeluarkan ide terbaik yang dimilikinya. Dia bertindak sebagian dari siswa dengan ikut belajar bersama mereka. Selain itu, guru juga harus belajar dari teman seprofesinya sosok guru itu ibarat segalanya bisa.

Pendapat lain di kemukakan oleh Woolfalck dan McCine Nicolick (Prihastiwi, 2006) bahwa pada tingkat yang umum peran guru adalah membantu belajar yaitu, dengan menjelaskan materi dan memberi latihan. Namun, sesungguhnya guru melakukan banyak kegiatan yaitu mendisign materi, membuat penugasan, mengevaluasi perilaku siswa, dan menerapkan disiplin. Secara rinci Woolfalck dan McCine Nicolick (Prihastiwi, 2006) mengemukakan peran guru sebagai berikut :

1) Guru sebagai ahli Instruksional

Dalam hal ini guru harus memutuskan mengenai materi dan metode pembelajaran.

2) Guru sebagai Motivator

Guru harus sebagai entertainer, dimana berbagai ketetapan yang dilakukan dapat memiliki efek pada motivasi siswa.

3) Guru sebagai Manager

Rata-rata guru Sekolah Dasar memiliki waktu hanya 20-30% untuk interaksi verbal langsung dengan siswanya, 70% sisanya untuk beberapa bentuk manajemen. Manajemen mencakup melakukan

supervisi (pembimbingan), mengatur pelajaran, melengkapai formulir, mempersiapkan tes dan melakukan pencatatan.

4) Guru sebagai Pemimpin

Sebagai pemimpin guru di garapkan menjadi “wasit” deteksif, orang yang meringankan kegelisahan, teman dan orang kepercayaan, obyek afeksi dan kejengkelan serta ego support

5) Guru sebagai Konselor

Dimana guru tidak hanya memberi bimbingan tetapi juga harus menjadi pengamat yang peka terhadap perilaku

6) Guru sebagai Model

Apapun yang di lakukan oleh seorang guru, maka ia akan bertindak sebagai model bagi siswa. Tetapi tidak semua guru bertindak sebagai model, sebuah contoh ketika seorang guru meaksanakan solusi pemecahan masalah kepada siswanya, maka siswa akan belajar bahwa hanya ada satu jawaban yang terbaik yakni jawaban otoritas (guru)

Bedasarkan bebrapa definisi diatas dapat disimpulkan peserta didik memiliki karakteristik yang berbeda-beda, oleh karena itu kewajiban seorang peran guru adalah membantu belajar yaitu, dengan menjelaskan materi dan memberi latihan. Namun, seseungguhnya guru melakukan banyak kegiatan yaitu mendisign materi, membuat penugasan, mengevaluasi perilaku siswa, dan menerapkan disiplin.

5. Definisi Komitmen Guru

Komitmen guru merupakan salah satu bentuk pelaksanaan tanggung jawab sebagai seorang guru. Komitmen guru merupakan penafsiran internal seorang guru tentang bagaimana mereka menyerap dan memaknai pengalaman kerja mereka (Solomon dalam Rahma,2008).

Pendapat lain mengemukakan (dalam Choi dan Tang 2011). Sejak 1980-an, komitmen guru telah menjadi topik yang menarik di wacana pendidikan (Firestone & Pennell, 1993). Namun, kata Komitmen adalah istilah baru. Para guru gagasan berkomitmen, misalnya, telah digunakan bergantian dengan guru yang berkualitas (Abd Razak, Darmawan & Keeves, 2010), atau sebagai sinonim dari guru dengan dedikasi (Frankenberg, Taylor & Merseeth, 2010).

Beberapa literatur mengacu komitmen untuk karakteristik yang atau berperilaku sebagai seorang profesional (Helsby, Knight, McCulloch, Saunders, & Warburton (1997). Meskipun arti dari komitmen hampir tidak konklusif, secara umum dianggap sebagai atribut yang diinginkan dan guru berkomitmen dianggap dibarengi dengan rasa profesionalisme. Sehingga beberapa guru menderita perasaan buruk ketika mereka dirasakan sendiri menjadi kurang berkomitmen (Day, Elliot & Kington, 2005; Easthope & Easthope, 2007).

Menurut Riehl dan Sipple (dalam Rahma, 2008) komitmen guru memiliki efek positif terhadap prestasi siswa di sekolah. Pengertian tentang komitmen guru berbeda-beda berdasarkan konteks analisisnya.

Komitmen merupakan keadaan psikologis yang mengidentifikasikan suatu keterbukaan individual yang diasosiasikan dengan hasrat untuk melibatkan diri (Leitwood, Menzies, & Janzi).

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan komitmen guru adalah penafsiran internal seorang guru tentang bagaimana keadaan psikologis yang mengidentifikasikan suatu keterbukaan individual yang diasosiasikan dengan hasrat untuk melibatkan diri dengan hasil yang disetujui dari sebuah keputusan atau meminta dan membuat sebuah usaha baik untuk menjalankan keputusan tersebut secara efektif.

6. Aspek-Aspek Komitmen Guru

Pugach (dalam Kurniasih, 2013) menjelaskan lima aspek dari komitmen guru yaitu:

- 1) Belajar dari berbagai sumber ilmu pengetahuan.

Seorang guru telah memiliki pengalaman tentang mengajar selama ia menjadi siswa dulu, tetapi pengalaman itu sangat berbeda jika dilihat dari perspektif profesional. Guru belajar mengajar dari latar belakang personal dan pengalamannya, dari persiapan profesionalnya, dari pengalaman mengajarnya, dari saran orang lain tentang mengajar, dari pendidikan formal untuk guru, dan dari program pengembangan profesional.

Pendidikan formal yang diterima seorang guru hanya permulaan dari pertumbuhan dan perkembangan kehidupan profesinya. Seorang

guru yang berpengalaman tahu bahwa belajar bagaimana mengajar tidak berawal dan berakhir ketika mereka menyelesaikan program pendidikan gurunya. Mereka tahu bahwa mereka tidak mengetahui segalanya dan bekerja dengan banyak siswa yang saling berbeda dengan kebutuhan yang berbeda-beda pula yang memberikan tantangan tanpa henti. Untuk menjadi guru yang bisa menghadapi tantangan tersebut guru diharapkan untuk terus belajar.

Untuk menambah pengetahuannya guru hendaknya juga belajar dari praktek mengajarnya dan dari interaksi dengan orang lain, berhubungan dengan proses mengajar siswa.

2) Menjalankan kurikulum dengan bertanggung jawab.

Kurikulum merupakan salah satu hal yang utama dimana tujuan yang berbeda dari setiap sekolah terletak. Seorang guru harus memiliki akses dengan kurikulum formal, dengan materi instruksional formal dan buku panduan dalam bekerja. Tetapi walaupun seorang guru telah mengetahui dan menjalankan kurikulum, tetap saja guru tersebut harus membuat banyak pilihan mengenai apa dan bagaimana mengajar. Dengan kata lain, ketika guru menjalankan materi dari kurikulum, guru tidak mengetahui cara untuk mengajar.

Seorang guru harus bisa menjalankan kurikulum dengan menyeluruh dan mendalam, guru bisa nyaman dengan kurikulum tersebut, kurikulum tersebut menarik bagi siswa sehingga mereka termotivasi untuk belajar.

Komitmen profesional untuk menggunakan kurikulum secara bertanggung jawab mengandung arti bahwa guru tidak hanya mengetahui apa yang ada di dalam kurikulum tersebut, tetapi juga berpikir secara aktif mengenai cara terbaik dalam mengajar dengan kurikulum tersebut yang bertujuan untuk membuat siswa menjadi mandiri. Sepanjang karir seorang guru, siswa menghadapi tantangan yang belum pernah dihadapi sebelumnya dengan menyeimbangkan isi kurikulum dengan memberi kuasa pada siswa. Guru yang dihadapkan dengan pilihan tentang apakah mudah menjalani kurikulum atau melakukan pekerjaan dengan menghubungkan kurikulum dengan kehidupan siswa, dengan memberikan pengertian dan alasan untuk belajar topik dan tantangan yang baru.

- 3) Menggantikan batasan-batasan yang dimiliki dengan batasan umum yang lebih beranekaragam.

Ketika seorang guru tidak terbiasa dengan bahasa dan budaya siswanya atau ketika guru tersebut bertempat tinggal di luar komunitas para siswa yang diajarnya, maka guru tersebut harus menjembatani budaya dan perbedaan ekonomi sosial tidak hanya dengan siswa tetapi juga dengan keluarga siswa. Tidak hanya masalah budaya yang harus diperhatikan oleh guru, tetapi guru juga harus belajar untuk bekerja dengan siswa yang mengalami hambatan dan siswa yang mengalami disorientasi seksual. Masing-masing dari perbedaan sangatlah unik, menuntut guru untuk keluar dari kenyamanan hidupnya selama ini

untuk menantang kepercayaannya dan potensial bias, dan untuk menciptakan ruangan kelas dimana tidak ada siswa yang dikucilkan.

Tindakan yang dipilih guru di dalam kelas untuk menghormati perbedaan yang ada dapat mempengaruhi kesuksesan ataupun kegagalan yang akan diterima siswa. Apakah guru akan melihat perbedaan sebagai aset yang akan memperkaya kelas mereka atau guru akan menghargai perbedaan yang dihadapinya. Apakah mereka akan komit sebagai guru untuk mempercayai potensi dari masing-masing siswanya, untuk memberikan kepada setiap siswa dengan tantangan pengalaman sekolah dan kemungkinan untuk tumbuh, daripada hanya menyukai siswa yang memiliki latar belakang yang sama dengan dirinya.

- 4) Membicarakan kebutuhan pribadi siswa dalam lingkungan kelas dan sekolah.

Pada bagian komitmen ini, guru harus mengerti bahwa mengajar bukan hanya terdiri dari kegiatan pasif yang terjadi di dalam kelas, membuka buku, dan membaca petunjuk untuk kegiatan selanjutnya di depan kelas. Terampil, menjalankan pekerjaan sebagai guru dengan aktif untuk menjadi gambaran bagaimana memotivasi dan terlibat dalam proses belajar siswanya. Mereka dengan sukarela mencari dan mengimplementasikan metode mengajar yang akan memungkinkan guru untuk menjangkau seluruh siswanya. Hal ini sering diartikan sebagai sebuah kebijaksanaan yang menggabungkan seluruh kelas,

kelas kecil, dan kerja individual. Mengajar yang hanya untuk meratakan siswa tidak menjadi pilihan bagi guru yang memperhatikan kebutuhan siswanya.

Guru yang membicarakan dengan serius kebutuhan akan siswanya secara aktif membutuhkan seorang penasehat untuk mereka dan membuat pilihan untuk mencari sumber dan solusi dari masalah-masalah sehingga kesuksesan bisa menjadi nyata. Para guru mendapat nasehat bukan hanya secara individual tetapi juga mengenai kelas mereka secara keseluruhan, baik nasehat untuk sumber dayanya, untuk pengalamannya, dan untuk kesempatan yang memungkinkan siswa mereka mendalami pelajarannya.

5) Memberikan kontribusi secara aktif pada profesinya.

Guru bisa memberikan kontribusinya terhadap profesi dengan berbagai cara yang berbeda. Sepanjang perjalanan karir, seorang guru perlu membuat pilihan mengenai tingkatan komitmen yang akan mereka capai. Akankah guru tersebut menjadi guru yang pasif yang hadir setiap hari, menghabiskan hari, pulang ke rumah, dan mengumpulkan bon gaji setiap bulannya, atau menjadi guru yang aktif yang ikut berpartisipasi secara profesional, kehidupan intelektual dari mengajar untuk menambah apa yang akan diberikan di dalam kelas atau sekolah. Pada area apa kekuatan dari keahlian khusus seorang guru akan berkembang, dan bagaimana kekuatan itu akan digunakan

untuk lebih baik menjangkau siswa dan membantu guru yang lain melakukan hal yang sama.

Kontribusi apa yang akan diberikan oleh seorang guru, apakah akan menjalankan peran kepemimpinan pada lingkungan sekitar sekolah, untuk membangun partisipasi dari pihak keluarga di dalam sekolah, atau akan membuat komitmen untuk menjalankan peraturan pendidikan atau bekerja dalam organisasi profesional yang menyediakan pengembangan mengajar dalam subjek utama atau area yang khusus. Untuk merencanakan karirnya sebagai guru, penting untuk mengetahui bagaimana untuk bisa menjadi produktif dan menjadi anggota yang aktif dalam profesinya.

7. Karakteristik Komitmen Guru

Para peneliti pendidikan mencantumkan beberapa karakteristik dan komitmen guru dan kepala sekolah mengenai organisasi (Marc dalam Balci 2013) :

- 1) Para guru hendaknya dengan konstan membicarakan tentang pengembangan pendekatan pengajaran
- 2) Guru dan kepala sekolah harus terus mengamati kinerja masing-masing, dan mengevaluasi penampilan mereka sendiri melalui pengamatan ini.
- 3) Guru dan kepala sekolah harus bersama-sama menyediakan materi.

8. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Guru

Ada banyak yang mempengaruhi komitmen guru, diantaranya adalah; 1) Kepercayaan dan penerimaan terhadap tujuan organisasi (Mowday, dkk, dalam Rahma, 2008), tingkat keterlibatan dalam pengambilan keputusan (Kushman, 1992 dalam Rahma, 2008). 2) Prestasi siswa (Kushman, 1992 dalam Rahma, 2008), 3) Hadiah dan otonomi tugas (Rosenholtz 1989, dalam Rahma, 2008), 4) *Feedback* dari lingkungan atas tugas yang telah dilaksanakan (Solomon, 2008), 5) Pengertian guru terhadap tugas dan keahliannya (Firestone & Rosenblum, dalam Rahma, 2008), 6) Kepuasan kerja (Fresko, Kfir, & Nasser, 1997 dalam Rahma, 2008), 7) Dukungan administratif (Firestone and Rosenblum, 1988 dalam Rahma, 2008). 8) Pengertian guru akan keunikan siswa (Louis, 1998 dalam Rahma, 2008). 9) Pengabdian guru dalam membantu siswa untuk belajar (Dannetta, 2002 dalam Rahma, 2008).

9. Aspek-Aspek Komitmen Profesi

Hall dkk. (2005) mengemukakan tiga aspek komitmen profesi, yang di ambil dari komponen pada komitmen organisasi Mayer dan Allen (1997) ketiga aspek tersebut adalah :

- 1) Komitmen profesi afektif (*affective professional commitment*) yaitu komitmen sebagai keterikatan afektif atau psikologis guru terhadap pekerjaan dan tempat bekerjanya.
- 2) Komitmen profesi kontinuitas (*continuance professional commitment*) yaitu komitmen kerja yang mengarah pada perhitungan untung rugi

dalam diri guru sehubungan dengan keinginannya untuk tetap mempertahankan atau meninggalkan pekerjaannya.

- 3) Komitmen profesi normative (*normative professional commitment*) yaitu komitmen sebagai kewajiban untuk bertahan dalam pekerjaan.

Porter dan Semith (Cohen, 2003) mengemukakan bahwa komitmen profesi dapat dilihat dari :

- 1) Keinginan untuk berada dalam profesi yang digeluti.
- 2) Keyakinan yang kuat dalam menerima nilai-nilai dan tujuan profesi.
- 3) Kesiediaan untuk melakukan usaha dengan sungguh-sungguh demi kepentingan profesi.

Menurut Mowday (dalam Aji dan Sabeni, 2003) Seseorang yang memiliki komitmen profesi yang tinggi dapat dicirikan dengan:

- 1) Adanya keyakinan yang kuat dan penerimaan atas tujuan profesi.
- 2) Kesiediaan untuk berusaha sebesar-besarnya untuk profesi.
- 3) Adanya keinginan yang pasti untuk keikutsertaan dalam profesi.

C. Kepuasan Kerja

1. Definisi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaan secara keseluruhan ataupun terhadap berbagai aspek dalam pekerjaan. Mangkunegara (1993) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan yang meyakinkan maupun tidak meyakinkan dari individu yang berhubungan dengan kondisi dirinya.

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menggembirakan dan mencintai pekerjaannya. Hal ini dapat dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dapat dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan campuran dalam dan luar pekerjaan Hasibuan (2001).

Menurut Jewell dan Siegall (1998) kepuasan kerja adalah sikap yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja dan merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya yang bermacam-macam. Kepuasan kerja erat kaitanya dengan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan menurut cara karyawan memandang pekerjaannya.

Robins (1996) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang di terima seorang pekerja banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Pendapat itu didukung Locke (1995) Kepuasan kerja merupakan suatu pernyataan rasa senang dan positif yang merupakan hasil penilaian terhadap suatu pekerjaan atau pengalaman kerja.

Berdasarkan beberapa definisi yang dikemukakan di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan senang yang dirasakan oleh individu terhadap pekerjaannya yang merupakan hasil penilaian terhadap suatu kerjaan atau pengalaman kerja, hal ini dapat tercermin dari moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja.

2. Faktor –Faktor Kepuasan Kerja

Faktor –faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang tidak sesuai dengan keahlian, berat ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan pekerjaan, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pimpinan dan kepemimpinannya, sifat pekerjaan yang menantang atau tidak Hasibuan (2001). Sedangkan Robins (1996) bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh kerja yang secara mental menantang, ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung.

As'ad (2003) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, faktor interistik dan pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi, dan fasilitas. Heidjrachman dan Husnan menambahkan beberapa faktor mengenai kebutuhan dan keinginan pegawai, yakni : gaji yang baik, pekerjaan yang aman, rekan sekerja yang kompak, penghargaan terhadap pekerjaan, pekerjaan yang berarti, kesempatan untuk maju, pimpinan yang adil dan bijaksana, pengarahan dan perintah yang wajar, dan organisasi atau tempat kerja yang dihargai oleh masyarakat Heidjrachman dan Husnan (2002).

Kepuasan atau ketidak puasan karyawan tergantung pada perbedaan antara apa yang diharapkan. Sebaliknya, apabila yang didapat karyawan lebih rendah dari pada yang diharapkan akan menyebabkan karyawan tidak puas. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan atau ketidak puasan

kerja yaitu : jenis pekerjaan, rekan kerja, tunjangan, perlakuan yang adil, keamanan kerja, peluang menyambung gagasan, upah/gaji, pengakuan kinerja, dan kesempatan bertumbuh Locke (dalam Sule 2002)

Sedangkan menurut Jewel dan Siegall (1998) mengembangkan sebuah model hubungan sebab dan akibat terjadinya kepuasan kerja. Ada 3 faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu :

- 1) Karakteristik pribadi
- 2) Karakter organisasi
- 3) Pengalamn organisasi

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain umur, tingkat pekerjaan, lingkungan, ukuran organisasi perusahaan, tingkat pendidikan, jenis kelamin, variasi kepribadian. tantangan kerja, lingkup pekerjaan, umpan balik, dan tekanan kerja.

3. Aspek Kepuasan Kerja

As'ad (1991) berpendapat bahwa ada beberapa aspek kepuasan kerja, yaitu :

- 1) Keamanan kerja. Aspek ini sering disebut penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan pria maupun wanita. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama kerja.
- 2) Kesempatan untuk maju dan berkembang. Adalah ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.

- 3) Gaji. Gaji dapat dijadikan sebagai indikator dalam mengekspresikan kepuasan kerja karyawan, gaji yang diterima karyawan seyogyanya sesuai dengan harapan dan kualitas kerja yang dihasilkan.
- 4) Kondisi kerja. Termasuk di sini adalah kondisi tempat, ventilasi, penyiangan, kantin dan tempat parkir.
- 5) Komunikasi. Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak membantu menciptakan hubungan yang harmonis. Dalam hal ini adanya kesediaan atasan untuk mau mendengar, memahami, dan mengakui pendapat umum ataupun prestasi karyawan sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas.

Menurut Jewell dan Siegall (1998) beberapa aspek dalam mengukur kepuasan kerja :

- 1) Faktor psikologik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.
- 2) Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik sesama karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.
- 3) Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi. Jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu penerangan, pertukaran udara kondisi kesehatan karyawan, umur, dan sebagainya.

- 4) Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang di berikan, promosi, dan sebagainya.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan aspek-aspek kepuasan kerja karyawan antara lain psikologis, fisik, sosial, finansial, keamanan kerja, kesempatan untuk maju dan berkembang, gaji, perusahaan dan manajemen, pengawasan (supervisi), instrinsik dari pekerjaan, kondisi kerja, dan komunikasi. Sedangkan aspek-aspek yang digunakan sebagai indikator pengukuran dalam skala kepuasan kerja yaitu finansial dan jaminan sosial, kondisi dan lingkungan fisik kerja, kesempatan untuk maju dan berkembang, dan psikologis.

D. Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Profesi

Definisi guru yang di keluarkan pemerintah Republik Indonesia Tercantum dalam UU RI no. 14 tahun 2005 bab 1 ayat 1 : Guru adalah pendidik professional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidik dasar, dan pendidikan menengah.

Dunia pendidikan sangat membutuhkan ketersediaan guru yang profesional, hal ini karena guru memegang peranan penting dalam membangun kualitas pendidikan siswa Akan tetapi, kebutuhan akan guru profesional dalam satu lembaga pendidikan hingga saat ini masih jauh dari

kata cukup. Salah satu karakteristik seorang guru dikatakan guru yang profesional adalah guru yang memiliki komitmen profesi.

Komitmen profesi adalah keinginan seseorang untuk berada dalam profesi yang digeluti, keyakinan yang kuat dalam meneriama nilai-nilai dan tujuan profesi serta kesediaan dalam melakukan usaha dengan sungguh-sungguh untuk kepentingan profesi.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi komitmen profesi pada guru, di antaranya adalah kepercayaan dan penerimaan terhadap tujuan organisasi, tingkat keterlibatan dalam pengambilan keputusan, menciptakan iklim yang kondusif untuk belajar, prestasi siswa, hadiah dan otonomi tugas, feedback dari lingkungan atas tugas yang telah dilaksanakan, pengertian guru terhadap tugas dan keahliannya, kepuasan kerja, tingkatan tugas, dukungan administrative, pengertian guru akan keunikan siswa, pengabdian guru dalam membantu siswa untuk belajar.

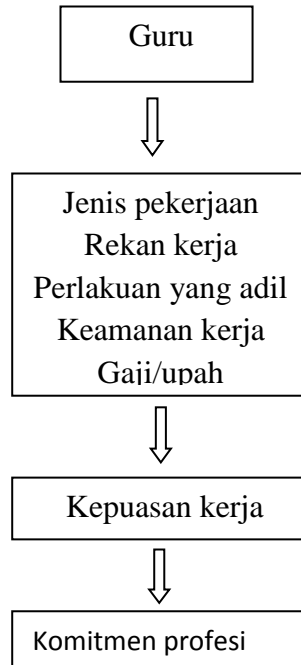
Seorang guru bisa bekerja jikalau individu telah mendapatkan kepuasan dalam bekerja. Penelitian terkait komitmen profesi terhadap kepuasan didapatkan hasil bahwa bahwa kepuasan kerja memberikan pengaruh terhadap komitmen (Panggabean, 2004).

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang mengembirakan dan mencintai pekerjaannya. Hal ini dapat dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dapat dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan campuran dalam dan luar pekerjaan (Hasibuan, 2001).

Kepuasan kerja akan ikut mempengaruhi bagaimana sikap guru terhadap pekerjaannya. Guru profesional merasa puas dalam bekerja pada akhirnya akan memiliki energi, usaha yang sungguh-sungguh perasaan nyaman atas pekerjaannya. Hal ini berujung pada mencintai pekerjaan dengan ditunjukkan oleh adanya komitmen atas pekerjaan.

Berdasarkan uraian di atas dapat diketahui bahwa semakin tinggi kepuasan yang diperoleh guru maka semakin tinggi komitmen terhadap profesinya. Begitu juga sebaliknya semakin rendah kepuasan guru maka semakin rendah komitmen terhadap profesinya.

E. Kerangka Konsep



F. Hipotesis

Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu ada hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan komitmen profesi pada guru.