

HUBUNGAN ANTARA KERJA TIM DAN KOMITMEN GURU TERHADAP EFEKTIFITAS KINERJA GURU DI SMA SE KECAMATAN MEDAN LABUHAN

Desvi Intan Khairani*, Candra Wijaya, Edi Saputra*****

*Mahasiswa Program Studi Pendidikan Islam Pascasarjana UIN Sumatera Utara

**Dr., M.Pd Co Author Dosen Pascasarjana UIN Sumatera Utara

***Dr., M.Hum Co Author Dosen Pascasarjana UIN Sumatera Utara

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Antara Kerja Tim Guru dan Komitmen Guru terhadap Efektivitas Kinerja Guru di SMA Se Kecamatan Kecamatan Medan Labuhan. Penelitian ini menggunakan statistik korelasional dengan responden sebanyak 84 guru di SMA Se-Kecamatan Kecamatan Medan Labuhan. Pengumpulan data Kerja Tim, Komitmen Guru dan Efektivitas Kinerja Guru diperoleh melalui kuesioner. Data dianalisis dengan menggunakan teknik korelasi sederhana, regresi korelasi ganda dan korelasi parsial. Hasil temuan penelitian adalah terdapat hubungan yang signifikan antara: (1) Kerja Tim dengan Efektivitas Kinerja Guru dengan r_{y_1} sebesar 0,567, (2) Komitmen Guru dengan Efektivitas Kinerja Guru dengan r_{y_2} sebesar 0,617 dan (3) Kerja Tim dan Komitmen Guru secara bersama-sama dengan Efektivitas Kinerja Guru dengan $r_{y_{12}}$ sebesar 0,694. Besarnya korelasi parsial antara Kerja Tim (X_1) dengan Efektivitas Kinerja Guru (Y) bila Komitmen Guru (X_2) dianggap konstan adalah 0,402 dan korelasi parsial antara Komitmen Guru (X_2) dengan Efektivitas Kinerja Guru (Y) bila Kerja Tim (X_1) dianggap konstan adalah 0,485. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara Kerja Tim dan Komitmen Guru dengan Efektivitas Kinerja Guru di SMA Se- Kecamatan Medan Labuhan.

Kata Kunci: Efektifitas, Komitmen dan Kerjasama Tim

Pendahuluan

Tujuan didirikan lembaga pendidikan adalah untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas. Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab (UU No. 20 Tahun 2003).

Peningkatan sumber daya manusia (SDM) tidak terlepas dari aparatur pendidik yang bekerja sesuai tuntutan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi. Peningkatan mutu pendidikan ditentukan oleh kesiapan

sumber daya manusia yang terlibat dalam proses pendidikan. Keberhasilan pembangunan sektor pendidikan tidak terlepas dari peranan guru. Dari berbagai unsur yang terlibat dalam pelaksanaan sekolah unsur yang paling utama adalah unsur manusia yaitu kepala sekolah, guru, pegawai, dan siswa terutama dalam proses kegiatan belajar mengajar. Guru memegang peranan penting dalam menyiapkan peserta didik dalam menyongsong masa depannya.

Upaya meningkatkan kualitas pendidikan terus dilakukan dengan baik secara konvensional maupun inovatif. Namun mutu pendidikan belum menunjukkan hasil sebagaimana yang diharapkan. Kenyataan ini terlihat dari kinerja guru yang belum efektif. Guru merupakan ujung tombak pendidikan sebab secara langsung berupaya mempengaruhi, membina dan mengembangkan peserta didik. Oleh karena itu guru dituntut untuk memiliki kemampuan dasar yang diperlukan sebagai pendidik, pembimbing dan pengajar dan kemampuan tersebut tercermin pada kompetensi guru. Berkualitas tidaknya proses pendidikan sangat tergantung pada kreativitas dan inovasi yang dimiliki guru. Guru merupakan perencana, pelaksana sekaligus sebagai evaluator pembelajaran di kelas, maka peserta didik merupakan subjek yang terlibat langsung dalam proses untuk mencapai tujuan pendidikan. Guru sebagai faktor yang sangat dominan dan paling penting dalam pendidikan formal pada umumnya karena bagi siswa guru sering dijadikan tokoh teladan bahkan menjadi tokoh identifikasi diri. Namun kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa keefektifan kinerja guru masih kurang baik. Hal ini sesuai dengan data Balitbang menunjukkan bahwa dari 146.052 SD di Indonesia ternyata hanya delapan sekolah saja yang mendapat pengakuan dunia dalam kategori *The Primary Years Program (PYP)*. Dari 20.918 SMP di Indonesia ternyata juga hanya delapan sekolah yang mendapat pengakuan dunia dalam kategori *The Middle Years Program (MYP)* dan dari 8.036 SMA ternyata hanya tujuh sekolah saja yang mendapat pengakuan dunia dalam kategori *The Diploma Program (DP)*. Penyebab rendahnya mutu pendidikan di Indonesia antara lain adalah masalah efektifitas, efisiensi dan standardisasi pengajaran.

Efektivitas Kinerja guru juga belum terlihat di SMA di Medan Labuhan. Kepribadian guru juga belum mengalami peningkatan yang signifikan untuk lebih berkomitmen dalam menjalankan tugasnya sebagai guru yang profesional. Tanggung jawab kinerja guru yang masih rendah ditandai dengan masih ada guru yang belum mampu menyusun Rencana Program Pembelajaran (RPP) sehingga menyalin dari guru yang lain dan ada juga yang memfotocopy dari internet, beberapa guru belum mampu mengoperasikan media pembelajaran dengan menggunakan komputer, sehingga hal-hal yang berhubungan dengan pembaharuan pembelajaran yang beredar di internet belum dapat dimanfaatkan untuk mendorong serta mendukung perkembangan pendidikan. Selain itu masih ada guru yang mengajar tanpa membawa program pembelajaran ke dalam kelas. Dalam melaksanakan program pembelajaran masih ditemukan guru mengajar hanya mencatat dan memberi tugas kepada murid dan tidak sesuai dengan program pembelajaran yang telah disusun dengan semestinya. Guru yang sampai ke sekolah ketika bel sudah berbunyi, dan tidak langsung masuk ke kelas setelah bel masuk berbunyi. Dari hasil wawancara ditemukan juga bahwa keinginan guru dalam mengembangkan diri (melanjutkan pendidikan) masih rendah atau sekitar 65%, yang disebabkan beberapa hal, diantaranya enggan karena usia yang tidak lagi muda, guru sibuk dengan pekerjaan sampingan untuk menopang kehidupan ekonominya, ketiadaan waktu, atau karena penghasilan dari pekerjaan sampingannya cukup menjanjikan.

Oleh karena itu guru dituntut memiliki efektivitas kinerja yang mampu memberikan dan merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak terutama masyarakat umum yang telah mempercayai sekolah dan guru dalam membina anak didik. Jika kinerja guru tidak tercapai maka akan menyebabkan rendahnya mutu pendidikan. Dalam meraih mutu pendidikan yang baik sangat dipengaruhi oleh kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya sehingga kinerja guru menjadi tuntutan penting untuk mencapai keberhasilan pendidikan. Secara umum mutu pendidikan yang baik menjadi tolak ukur bagi keberhasilan efektivitas kinerja yang ditunjukkan guru.

Kerja tim guru dalam sekolah dapat menjadi kekuatan untuk meningkatkan kinerja guru bila kerja tim itu dapat dikelola dengan baik. Kekuatan kerja tim dapat digunakan oleh guru untuk memenuhi kebutuhan kebutuhannya, tempat mengembangkan potensi dan aktualisasi. Kerja tim juga dapat dijadikan sebagai ruang belajar, ruang kerja dan tempat bermain atau bercanda dan sebagainya. Tetapi bila kerja tim tidak dikelola dengan baik oleh anggotanya, tentu saja bisa menjadi kelemahan bahkan menjadi sumber malapetaka. Ketidakerasian antara guru dalam tim kerjanya membuat komunikasi tim tidak berjalan dengan baik. Ketidakerasian komunikasi dalam kerja tim dapat diakibatkan oleh perbedaan usia, perbedaan pendapat, ide dan perbedaan kepentingan. Guru yang telah lama mengabdikan diri tidak mau memberi petunjuk, bimbingan, pengarahan, nasehat ataupun pelajaran dan pengetahuan kepada guru baru.

Kohesivitas guru merupakan kekuatan interaksi dari anggota suatu kelompok guru. Kohesivitas ditunjukkan dalam bentuk keramahan antar anggota kelompok guru, mereka biasanya senang untuk bersama-sama. Masing-masing anggota merasa bebas untuk mengemukakan pendapat dan sarannya. Anggota kelompok biasanya juga antusias terhadap apa yang ia kerjakan dan mau mengorbankan kepentingan pribadi demi kepentingan kelompoknya. Merasa rela menerima tanggung jawab atas aktivitas yang dilakukan untuk memenuhi kewajibannya. Semua itu menunjukkan adanya kesatuan, kereratan, dan saling menarik dari anggota kelompok.

Selain itu komitmen sangat berpengaruh terhadap efektifitas kinerja guru. Komitmen terhadap profesi menyangkut kemampuan profesional guru dalam melaksanakan tugas, kemampuan dalam penguasaan materi yang disajikan, serta metode yang harus digunakan dalam penyajian materi pembelajaran sehingga tercipta keefektifan kinerja guru. Penyelenggaraan pendidikan di suatu sekolah dapat mencapai hasil yang optimal ditentukan dengan guru dalam mengajar. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Bungai yang berpendapat bahwa guru memegang peranan penting dalam meningkatkan mutu akademik lulusan. Guru harus memiliki komitmen yang tinggi dalam membekali input disaat proses belajar mengajar agar menghasilkan lulusan yang berintelektual dan yang mampu mengembangkan diri.

Kajian Teoretis

1. Efektivitas Kinerja Guru

Pelaksanaan proses belajar mengajar di kelas merupakan tugas pokok guru yang harus dilaksanakan secara efektif. Guru melakukan proses belajar secara efektif akan turut mempengaruhi kualitas belajar-mengajar dan hasil belajar siswa. Hal ini dapat dimaklumi karena efektivitas itu berhubungan dengan pencapaian semua tujuan yang telah ditetapkan semula. Efektivitas dalam bahasa Inggris disebut *effective* yang berarti berhasil, dapat atau manjur. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia dikemukakan bahwa efektivitas berarti ada efeknya (akibatnya) manjur atau mujarab, dapat membawa hasil.¹

Proses belajar mengajar di kelas merupakan tugas pokok guru yang harus dilaksanakan secara efektif, karena proses belajar mengajar yang efektif tersebut dapat mempengaruhi kualitas hasil belajar siswa. Hal ini dapat dimengerti karena efektivitas itu berhubungan dengan pencapaian semua tujuan yang ditetapkan semula. Mulyasa mendefinisikan bahwa, Efektivitas adalah adanya kesesuaian antara orang yang melaksanakan tugas dengan sasaran yang dituju.² Efektivitas adalah bagaimana suatu organisasi berhasil mendapatkan dan memanfaatkan sumber daya dalam usaha mewujudkan tujuan organisasi. Sejalan dengan Mulyasa, Pidarta berpendapat suatu pekerjaan yang efektif ialah kalau pekerjaan itu memberi hasil yang sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan dari semula.³

Selanjutnya Engkoswara mengungkapkan bahwa keberhasilan manajemen pendidikan adalah produktivitas pendidikan yang dapat diteliti pada prestasi atau efektivitas dan pada efisiensi.⁴ Artinya, produktivitas pendidikan dapat dilihat dari prestasi, efektivitas dan efisiensi kerja yang dilaksanakan oleh tenaga kependidikan. Siagian mengatakan bahwa, efektivitas adalah pencapaian tujuan dan berbagai sasaran yang telah ditetapkan

dengan pengorbanan secara rasio lebih kecil dibandingkan dengan hasil yang dicapai.⁵ Pendapat para ahli di atas mengisyaratkan bahwa efektivitas itu mengandung makna bahwa dalam mencapai suatu tujuan organisasi itu perlu memanfaatkan segala sumber daya yang ada secara tepat dan menggunakan segala fasilitas yang tersedia dengan baik, sehingga memperoleh keuntungan atau manfaat dari penggunaan sumber daya yang ada tersebut. Keberhasilan dalam mencapai suatu tujuan yang tidak diiringi dengan manfaat berarti keberhasilan tersebut tidak efektif. Demikian juga keberhasilan yang tidak diiringi dengan penggunaan fasilitas yang tersedia secara efisien berarti merupakan suatu pemborosan.

Demikian juga dengan efektivitas guru dalam mengajar. Proses pembelajaran dikatakan efektif apabila terdapat kemampuan dalam kegiatan belajar mengajar sebagai usaha yang dinamis dan seimbang antara kualitas dan kuantitas pembelajaran, di samping keterbatasan sumber dana dan tenaga yang tersedia. Sebaliknya proses pembelajaran dikatakan tidak efektif, apabila proses pembelajaran itu dapat mencapai sasaran akan tetapi tidak terdapat keseimbangan antara kualitas dan kuantitas pembelajaran dengan menggunakan dana dan tenaga yang tersedia. Dari uraian di atas menunjukkan bahwa efektivitas kerja itu memiliki makna bahwa dalam mencapai tujuan suatu organisasi perlu memanfaatkan segala sumber daya yang ada secara tepat dan memperoleh manfaat atau hasil dari penggunaan sumber daya yang tepat tersebut.

Keberhasilan dalam mencapai suatu tujuan yang tidak diiringi dengan manfaat berarti keberhasilan tersebut tidak efektif. Juga jika keberhasilan yang diperoleh tidak sepadan dengan fasilitas yang dipakai maka hal ini berarti pemborosan. Demikian juga halnya dengan efektivitas kerja guru dalam melaksanakan tugasnya, pelaksanaan tugas guru dikatakan efektif apabila terdapat kemampuan dalam proses belajar mengajar yang dilakukan, sehingga terjadi keseimbangan yang dinamis antara kualitas dan kuantitas pembelajaran dengan memanfaatkan sumber dana dan daya yang tersedia.

Sebaliknya pembelajaran dikatakan tidak efektif apabila dalam proses pembelajaran tidak terdapat keseimbangan antara kualitas dan kuantitas pembelajaran dengan sumber daya dan dana yang dipergunakan atau dengan kata lain suatu proses pembelajaran dikatakan efektif apabila: (1) terjadi perubahan perilaku kognitif pada diri siswa, (2) terdapat keseimbangan antara kualitas dan kuantitas bahan pembelajaran, dan (3) proses pembelajaran dapat berlangsung dengan memanfaatkan sumber dana yang tersedia secara efektif. Sebaliknya proses pembelajaran dikatakan tidak efektif apabila tidak dapat memenuhi kriteria-kriteria yang disebutkan di atas.

Efektivitas kerja guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar dapat dilihat dari berbagai aspek. Mulyasa mengemukakan kriteria dalam menentukan efektivitas pada proses belajar mengajar tersebut sebagai berikut: (1) proses; (2) karakteristik guru; dan (3) hasil.⁶ Proses belajar mengajar menyangkut perilaku guru yang dinilai berdasarkan standar penampilan, misalnya bagaimana guru membuat perencanaan, menyajikan serta mengevaluasi pembelajaran. Karakteristik guru berkaitan dengan intelegensi, kesopanan, kefasihan berbahasa, kepribadian, kesehatan. Hasil yakni berupa tingkat perubahan perilaku siswa sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan dalam proses belajar mengajar.

Berdasarkan pendapat-pendapat yang dikemukakan ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa efektivitas kerja guru dalam melaksanakan tugasnya adalah ketepatan dalam proses pelaksanaan tugas guru dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tujuan yang telah direncanakan sebelumnya. Dengan demikian, efektivitas kerja guru ialah tingkat ketepatan guru dalam mengelola proses pembelajaran sehingga tercapai tujuan pembelajaran secara baik dan dengan menggunakan segala sumber daya dan dana secara tepat. Adapun indikatornya adalah: (1) merencanakan pembelajaran; (2) menyajikan pembelajaran; (3) mengadakan evaluasi; dan (4) memotivasi siswa.

2. Tim Kerja

Tim adalah suatu unit yang terdiri atas dua orang atau lebih yang berinteraksi dan mengkoordinasi kerja mereka untuk tujuan tertentu. Tim adalah kelompok kerja yang dibentuk dengan tujuan menyukseskan

tujuan bersama sebuah kelompok organisasi atau masyarakat. Sebuah tim adalah sekelompok orang dengan keahlian saling melengkapi dan berkomitmen kepada misi yang sama, pencapaian kinerja, dan pendekatan dimana mereka saling tergantung antara satu dengan yang lain.⁷

Kerja tim ialah kerja berkelompok dengan ketrampilan yang saling melengkapi untuk mencapai tujuan bersama secara efektif dan efisien. Griffin menyatakan kerja tim adalah kegiatan yang dilakukan kelompok pekerja yang berfungsi sebagai satu unit, biasanya hampir tanpa supervisi, untuk mengerjakan tugas-tugas, fungsi-fungsi dan aktivitas-aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan.⁸ Tim beranggotakan orang-orang yang dikoordinasi untuk bekerja bersama. Terjadi saling ketergantungan yang kuat satu sama lain untuk mencapai sebuah tujuan atau menyelesaikan sebuah tugas. Dengan bekerja dalam tim diharapkan hasilnya melebihi jika dikerjakan secara perorangan.

Tujuan utama membangun tim adalah untuk membangun unit kerja yang solid yang mempunyai identifikasi keanggotaan maupun kerja sama yang kuat, terutama di sekolah antarguru yang karena pelajaran tertentu perlu dikelola dengan *team teaching*.⁹ Pada suatu organisasi, keberadaan tim struktural atau fungsional merupakan suatu jalan untuk meningkatkan produktivitas, pendayagunaan sumber daya secara efektif, penghematan biaya, peningkatan mutu dan sebagainya. Disebutkan bahwa kelompok akan lebih merasakan keberhasilannya apabila bekerja dan menjadi unit yang lebih produktif yaitu tim atau kelompok kerja. Robbins dan Judge menyatakan bahwa kerja tim adalah kelompok di mana individu menghasilkan tingkat kinerja yang lebih besar daripada jumlah masukan individu tersebut.¹⁰ Keberhasilan sebuah tugas akan lebih meningkat produktivitasnya apabila orang bersedia bekerja dalam sebuah tim, dengan menetapkan bersedia memberikan yang terbaik dari diri mereka. Oleh karena itu, anggota tim harus bekerja secara efektif dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Membangun tim bertujuan agar terjadi kerja sama yang teridentifikasi dalam unit kerja yang saling berhubungan. Terdapat beberapa pedoman umum dalam membangun tim¹¹, yaitu :

- a. Menanamkan pada kepentingan bersama
- b. Menggunakan ceremoni dan ritual-ritual
- c. Menggunakan simbol-simbol untuk mengembangkan identifikasi dengan unit kerja
- d. Mendorong dan memudahkan interaksi sosial yang memuaskan
- e. Mengadakan pertemuan-pertemuan membangun tim
- f. Menggunakan konsultan bila diperlukan

Selanjutnya keberhasilan dalam tugas tim akan tercapai bila setiap orang bersedia bekerja dan memberikan yang terbaik sebagai bagian dari tim. Anggota tim yang baik memiliki¹² :

- a. Mengerti tujuan yang baik
- b. Memiliki rasa saling ketergantungan dan saling memiliki
- c. Menerapkan bakat dan pengetahuannya untuk sasaran tim
- d. Dapat bekerja secara terbuka
- e. Menguasai materi (termasuk materi ajar) secara baik
- f. Dapat mengekspresikan gagasan, opini dan ketidaksepakatan
- g. Mengerti sudut pandang satu dengan yang lain
- h. Mengembangkan keterampilan dan menerapkan pada pekerjaan
- i. Mengakui bahwa konflik adalah hal yang normal
- j. Berpartisipasi dalam keputusan tim

Dalam dunia pendidikan penggunaan kerja tim merupakan solusi terbaik untuk mencapai mutu pendidikan yang baik. Kerja tim yang solid akan memudahkan manajemen dalam mendelegasikan tugas-tugas organisasi. Namun demikian untuk membentuk suatu tim guru yang solid dibutuhkan

komitmen yang tinggi. Menurut Robbins dan Judge bahwa secara umum kerja tim dapat didefinisikan sebagai kelompok yang berinteraksi terutama untuk berbagai informasi dan mengambil keputusan agar bisa membantu tiap anggota berkinerja dalam bidang sesuai dengan tanggung jawab masing-masing.¹³ Kerja tim merupakan sarana yang sangat baik dalam menggabungkan berbagai informasi dan dapat memberikan solusi yang inovatif suatu pendekatan yang baik, selain itu keterampilan dan pengetahuan yang beranekaragam yang dimiliki oleh anggota kelompok juga merupakan nilai tambah yang membuat kerja tim lebih menguntungkan jika dibandingkan individual.

Buchholz menetapkan ada beberapa indikator terciptanya kerja tim yaitu: 1) kepemimpinan partisipatif yaitu terciptanya kebebasan dengan mendorong, memberikan kebebasan memimpin dan melayani orang lain; 2) Tanggung jawab yang dibagikan, yaitu terciptanya lingkungan yang menjadikan anggota tim merasa bertanggung jawab; 3) Penyamaan tujuan yaitu memiliki rasa tujuan yang sama sebagaimana dalam tujuan awal dan fungsi pembentukan tim; dan 4) fokus pada masa yang akan datang, yaitu adanya perubahan sebagai sebuah kesempatan untuk berkembang; dan 5) fokus pada pekerjaan yaitu terciptanya fokus perhatian anggota tim pada pekerjaan yang dilaksanakan.

Mangkuprawira menyatakan kerja tim terdiri dari sekumpulan orang yang dikoordinasi oleh ketua tim atau seorang manajer.¹⁴ Keberhasilan tim merupakan akumulasi dari proses dan prestasi kerja setiap orang dalam tim. Hal ini merupakan tugas dan hasil kolektif dalam suatu sistem kerja yang sinergis. Semakin tinggi kekuatan sinergitas diantara setiap orang semakin tinggi kekuatan sebuah tim. Tingkat kesalahan dalam pekerjaan pun dapat ditekan sekecil mungkin. Sopiha menyatakan bahwa ada enam karakteristik tim yang sukses yaitu 1) mempunyai komitmen terhadap tujuan bersama; 2) menegakkan tujuan spesifik; 3) kepemimpinan dan struktur; 4) menghindari kemalasan sosial dan tanggung jawab; 5) evaluasi kinerja dan system ganjaran yang benar; dan 6) mengembangkan kepercayaan yang timbal balik.¹⁵ Selain karakteristik diatas, Mangkuprawira menguraikan ciri-ciri yang mencerminkan terdapatnya keberhasilan sebuah kerja tim yang meliputi: 1) kesamaan visi dan misi kerja; 2) prioritas perhatian dan tindakan pada sesuatu yang terbaik buat tim; 3) komitmen yang tinggi dalam pekerjaan; 4) tim yang kuat sebagai magnet talenta.¹⁶

Guru dalam sekolah adalah suatu tim. Kerjasama yang baik antara guru merupakan cara yang terbaik dalam pencapaian mutu pendidikan yang diinginkan. Baik tidaknya suatu kinerja guru sangat ditentukan oleh keadaan atau suasana kerja tim antar guru di sekolah yang bersangkutan. Kerja tim guru merupakan kebutuhan utama dalam meningkatkan mutu dan daya saing. Karena itu, sekolah perlu bersungguh-sungguh dalam memelihara, meningkatkan, dan memperhatikan faktor-faktor yang menentukan keberhasilan kerja tim guru. Kerja tim pada level guru yang sangat populer adalah dalam forum Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP). Pengembangan kerja sama Musyawarah Guru Mata Pelajaran didominasi dengan pengembangan kurikulum, pengembangan kompetensi guru, dan pengembangan karya tulis ilmiah. Hingga sekarang kegiatan tidak beranjak dari tradisi itu. Guru mengembangkan kerja tim dalam pengembangan perencanaan belajar, proses dan evaluasi pembelajaran. Yang belum banyak dikembangkan adalah bagaimana guru bekerja sama dalam tim untuk saling menunjukkan prestasi siswa sebagai produk kinerja guru.

Kerja tim guru dalam sekolah dapat menjadi kekuatan untuk meningkatkan kinerja guru bila kerja tim itu dapat dikelola dengan baik. Kekuatan kerja tim dapat digunakan oleh guru untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya, tempat mengembangkan potensi dan aktualisasi. Kerja tim juga dapat dijadikan sebagai ruang belajar, ruang kerja dan tempat bermain atau bercanda dan sebagainya. Tetapi bila kerja tim tidak dikelola dengan baik oleh anggotanya, tentu saja bisa menjadi kelemahan bahkan menjadi sumber malapetaka bagi keefektifitas kinerja guru.

Kerja tim memerlukan keserasian. Ketidakserasian antara guru dalam tim kerjanya membuat komunikasi tim tidak berjalan dengan baik. Ketidakserasian komunikasi dalam tim kerja dapat diakibatkan oleh perbedaan usia, perbedaan pendapat, ide dan perbedaan kepentingan. Suhartian mengatakan bahwa

guru yang telah lama mengabdikan tidak mau memberi petunjuk, bimbingan, pengarahan, nasehat ataupun pelajaran dan pengetahuan kepada guru baru. Penyebab semua itu sepertinya guru-guru tua mungkin takut bersaing dengan guru-guru muda.¹⁷

3. Komitmen Kerja Guru

Komitmen berasal dari kata *commitment* artinya melakukan, *commitment* artinya melakukan janji-janji dan tanggung jawab. Komitmen adalah tindakan yang diambil untuk menepati suatu pilihan tindakan tertentu, sehingga pilihan tindakan itu dapat kita jalankan dengan mantap dan sepenuh hati. Sahertian menjelaskan, komitmen guru merupakan kekuatan batin yang datang dari dalam hati seorang guru dan kekuatan dari luar itu sendiri tentang tugasnya yang dapat memberi pengaruh besar terhadap sikap guru berupa tanggung jawab dan responsive (inovatif) terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.¹⁸ Mulyasa berpendapat bahwa komitmen secara mandiri perlu dibangun pada setiap individu warga sekolah termasuk guru, terutama untuk menghilangkan setting pemikiran dan budaya kekakuan birokrasi, seperti harus menunggu petunjuk atasan dengan mengubahnya menjadi pemikiran yang kreatif dan inovatif.¹⁹ Komitmen merupakan suatu keputusan seseorang dengan dirinya sendiri, apabila ia akan melakukan atau tidak melakukan suatu kegiatan. Seseorang yang telah memiliki suatu komitmen maka mereka tidak akan ragu-ragu dalam menentukan sikap dan bertanggung jawab terhadap keputusan yang diambil tersebut. Seseorang yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap tugasnya akan mampu bekerja keras. Hal ini dilakukan bukan hanya terhadap dirinya sendiri tapi juga pada orang lain. Komitmen merupakan hal yang paling mendasar bagi setiap orang dalam pekerjaannya. Tanpa ada suatu komitmen, tugas-tugas yang diberikan kepadanya sukar untuk terlaksana dengan baik. Komitmen yang tinggi terhadap tugas dapat menimbulkan motivasi seseorang untuk melakukan sesuatu dengan penuh keikhlasan.

Pengembangan kemampuan yang efektif adalah melalui pembuatan komitmen, oleh karena itu untuk menumbuhkan kepribadian yang baik adalah dengan belajar membuat janji dan menepatinya. Dengan membuat janji terhadap diri sendiri untuk melakukan sesuai aktifitas dan menepatinya sebagai sesuatu yang dijunjung tinggi dalam hidupnya, berarti sudah memastikan pribadi yang bertanggung jawab. Dengan demikian keberhasilan sejati akan diperoleh dengan adanya daya memenuhi janji dan komitmen, harga diri dan integritas pribadi yang kuat. Dalam mencapai efektifitas kerja sebagai suatu keberhasilan sejati, hanya mungkin dicapai bila kita mampu dan berdaya mempertahankan komitmen terhadap tugas serta memandangnya sebagai sikap menjaga harga diri.

Sahertian mengartikan bahwa komitmen merupakan kecenderungan dalam diri seseorang untuk merasa terlibat aktif dengan penuh rasa tanggung jawab.²⁰ Peran aktif dengan penuh rasa tanggung jawab yang dimiliki oleh seorang guru, maka akan mendorong terjun langsung dalam suatu kegiatan, harus sanggup menetapkan keputusan untuk dirinya sendiri dan untuk dilaksanakan sebaiknya. Karena komitmen merupakan suatu keputusan atau perjanjian seseorang dengan dirinya sendiri untuk melakukan atau tidak melakukan, berhenti atau meneruskan suatu kegiatan maka personil yang telah memiliki satu dari beberapa alternatif yang dianggap baik dalam mengambil sikap. Rasa kepedulian terhadap suatu tugas dan kepentingan umum atau organisasi bukan saja karena atas kepentingan pribadi, akan memberi kontribusi terhadap komitmen.

Glasser mengatakan bahwa seseorang yang memiliki komitmen yang tinggi biasanya menunjukkan loyalitas dan kemampuan profesional. Loyalitas yang tinggi kepada atasan atau lembaga biasanya dengan menunjukkan 1) kepatuhan; 2) rasa hormat; 3) kesetiaan; dan 4) disiplin yang tinggi. Sardiman mengatakan guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik dan pembimbing minimal ada dua fungsi yaitu fungsi moral dan fungsi kedinasan. Tinjauan secara umum guru dengan segala peranannya akan kelihatan fungsi moralnya sebab walaupun dalam situasi kedinasanpun guru tidak dapat melepaskan fungsi moralnya. Dengan demikian guru diharapkan menjadi pribadi yang mampu

menjadi contoh dan suri tauladan bagi anak didiknya. Untuk dapat menjadi contoh teladan guru harus memiliki rasa kebanggaan sebagai guru sehingga ia akan melakukan hal-hal yang terbaik dalam menjalankan fungsi dan perannya sebagai guru.²¹

Dapat disimpulkan bahwa komitmen guru adalah bentuk perwujudan sikap dan perilaku keberpihakan guru terhadap institusi sekolah guna mencapai tujuan, visi, misi. Adapun indikatornya adalah (a) kepedulian terhadap tugas, (b) kemauan berusaha, (c) semangat mengembangkan kemampuan dan (d) memiliki loyalitas dalam melaksanakan pekerjaannya.

Kerangka Berpikir

1. Hubungan Antara Kerja Tim dengan Efektivitas Kinerja Guru

Manusia adalah makhluk sosial yang harus hidup dan tinggal dalam suatu tim atau kelompok. Baik tidaknya seseorang dalam hidupnya sangat ditentukan oleh keadaan atau suasana dari tim atau kelompok dimana seseorang itu berada. Hampir dari semua waktu yang dimiliki seseorang harus tinggal dalam suatu tim atau kelompok, lahir, didik, bermain, belajar juga dalam suatu tim atau kelompok. Kerjasama yang baik antara guru merupakan cara yang terbaik dalam pencapaian mutu pendidikan yang diinginkan. Baik tidaknya suatu kinerja guru sangat ditentukan oleh keadaan atau suasana kerja tim antar guru di sekolah yang bersangkutan. Kerja tim guru merupakan kebutuhan utama dalam meningkatkan mutu dan daya saing. Karena itu, sekolah perlu bersungguh-sungguh dalam memelihara, meningkatkan, dan memperhatikan faktor-faktor yang menentukan keberhasilan kerja tim guru.

Kerja tim guru dalam sekolah dapat menjadi kekuatan untuk meningkatkan kinerja guru bila kerja tim itu dapat dikelola dengan baik. Kekuatan kerja tim dapat digunakan oleh guru untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya, tempat mengembangkan potensi dan aktualisasi. Kerja tim juga dapat dijadikan sebagai ruang belajar, ruang kerja, dan tempat bermain atau bercanda dan sebagainya. Dari uraian diatas dapat diduga terdapat hubungan antara tim kerja dengan efektivitas kinerja guru.

2. Hubungan Antara Komitmen Kerja Guru dengan Efektivitas Kinerja Guru

Komitmen adalah suatu keputusan seseorang dengan dirinya sendiri, apakah ia akan melakukan atau tidak melakukan suatu kegiatan. Seseorang yang telah memiliki suatu komitmen maka mereka akan mampu bekerja keras. Komitmen guru adalah aspek kepribadian guru yang ditunjukkan dengan sikap dan kehendak untuk bertingkah laku yang meliputi kepedulian terhadap tugas, kemauan berusaha, semangat mengembangkan kemampuan dan memiliki loyalitas dalam melaksanakan pekerjaannya. Komitmen kerja guru akan menyatakan suatu tekad untuk melaksanakan tugas peran dan fungsi yang menjadi tanggung jawabnya sehingga efektivitas kinerja guru dapat berjalan dengan baik seperti menyajikan pembelajaran, dan memotivasi siswa. Dari uraian diatas dapat diduga terdapat hubungan antara komitmen kerja guru dengan efektivitas kinerja guru.

3. Hubungan Antara Kerja Tim dan Komitmen Kerja Guru dengan Efektivitas Kinerja Guru

Kerja tim mempunyai suatu tujuan yang bermakna, yang dicita-citakan oleh semua anggotanya. Visi lebih luas daripada tujuan spesifiknya. Tim yang efektif mempunyai suatu maksud bersama dan bermakna yang memberikan pengarahan, momentum, dan komitmen terhadap para anggotanya.

Kerja tim guru juga memiliki tingkat komitmen. Yang di maksud dengan komitmen adalah kecenderungan dalam diri seseorang untuk merasakan terlibat aktif dengan penuh rasa tanggung jawab. Komitmen lebih luas dari kepedulian, sebab dalam pengertian komitmen tercakup arti usaha dan dorongan serta waktu yang cukup banyak untuk suatu kegiatan. Kerja tim yang memiliki komitmen yang baik maka efektivitas kinerja guru juga akan baik.

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data, temuan dan pembahasan penelitian maka dapat diambil beberapa simpulan sebagai berikut.

1. Terdapat hubungan yang signifikan dan berarti antara Kerja tim dengan Efektivitas Kinerja Guru di SMA Se-Kecamatan Medan Labuhan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Kerja tim memiliki hubungan yang tinggi dengan Efektivitas Kinerja Guru di SMA Se-Kecamatan Medan Labuhan. Artinya semakin baik Kerja tim maka semakin baik pula Efektivitas Kinerja Guru di SMA Se-Kecamatan Medan Labuhan.
2. Terdapat hubungan yang signifikan dan berarti antara Komitmen guru dengan Efektivitas Kinerja Guru di SMA Se-Kecamatan Medan Labuhan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Komitmen guru memiliki hubungan yang tinggi dengan Efektivitas Kinerja Guru di SMA Se-Kecamatan Medan Labuhan. Artinya semakin baik Komitmen guru maka semakin baik pula Efektivitas Kinerja Guru di SMA Se-Kecamatan Medan Labuhan.
3. Terdapat hubungan yang signifikan dan berarti antara Kerja tim dan Komitmen guru secara bersama – sama dengan Efektivitas Kinerja Guru di SMA Se-Kecamatan Medan Labuhan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Kerja tim dan Komitmen guru berhubungan dengan Efektivitas Kinerja Guru di SMA Se-Kecamatan Medan Labuhan. Artinya semakin baik Kerja tim dan Komitmen guru maka semakin baik pula Efektivitas Kinerja Guru di SMA Se-Kecamatan Medan Labuhan.

Endnotes

¹ Martinis Yamin dan Maisah, *Standarisasi Kinerja Guru* (Jakarta: Gaung Persada. GP Press, t.t.), h. 28.

² Abdul Hadis dan Nurhayati, *Manajemen Mutu Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, t. t.), h. 3.

³ Lihat Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan dan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2015 tentang Guru dan Dosen.

⁴ Abdul Azis Wahab, *Anatomi Organisasi dan Kepemimpinan Pendidikan, Telaah terhadap Pengelolaan Organisasi Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2011), h. 275.

⁵ Hasbullah, *Dasar-dasar Ilmu Pendidikan* (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2005), h. 39-55.

⁶ *Ibid*, h. 37.

⁷ I Gede Aditya, et., al. *Pengaruh Partisipasi Orang Tua Dalam Mendidik Lingkungan Keluarga Terhadap Prestasi Belajar Siswa*. Jurusan Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pendidikan Genesha. Jl. Udayana N. 12 c. (Kampus Tengah) Singaraja Bali, h. 2-3.

⁸ Munirwan Umar, *Peranan Orang Tua Dalam Meningkatkan Prestasi Belajar Anak*, (Published by Prodi Bimbingan Konseling FTK Ar-Raniry; All rights reserved 2016. ISSN 2460-4917 (*print*) 2460-5794 (*online*). Jurnal Ilmiah Edukasi Vol I, Nomor 1 Juni 2015, h. 20.

⁹ Emmi Khilifah Harahap, *Manajemen Otonomi Pendidikan Di Indonesia*, (Dosen STAI Ma'arif Jambi. Dosen Luar Biasa Sultan Thaha Saifuddin Jambi) Jurnal Ri'yah, Vol, 01, No 02 Juli-Desember 2016, h. 149.

¹⁰ Hadiyanto, *Mencari Sosok Desentralisasi Manajemen Pendidikan di Indonesia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2004), h. 54.

¹¹ Wawancara peneliti dengan ketua Majelis Pendidikan Daerah Kota Subulussalam. Tantang keadaan dan perkembangan dan permasalahan paling baru saat ini di lembaga Majelis Pendidikan Daerah Kota Subulussalam.

¹² Lihat Qanun Aceh Nomor 3 Tahun 2006 dan Kota Subulussalam (MPD) Nomor 5 Tahun 2009

¹³ Fitzedward Hall, Kamus *Oxford English* (Oxford, 2005). Edisi cetakan lengkap terakhir kamus ini 1989.

¹⁴ Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2008), h. 870.

- ¹⁵Saefullah, *Manajemen Pendidikan Islam* (Bandung: PustakaSetia, 2012), h. 49.
- ¹⁶M. A. Athoilah, *Dasar-dasar Manajemen*, (Bandung: PustakaSetia, 2010), h. 18
- ¹⁷Didin Hafidudin dan Hendri Tanjung, *Manajemen Syariah dalam Prkatik*, (Jakarta: Gema Insani, 2003), h. 1.
- ¹⁸Robbin dan Coulter, *Manajemen, cet. 8*(Jakarta:PT Indeks, 2007), h. 8.
- ¹⁹George R Terry, *Prinsip-prinsip Manajemen*, ed. Malayu S.P Hasibuan (Bumi Aksara, Jakarta, 2006), h. 34.
- ²⁰Harbangan Siagian, *Manajemen Suatu Pengantar*(Semarang: Satya Wacana, 1993), h. 9.
- ²¹Oemar Hamalik, *Manajemen Pendidikan..Ibid.*, h. 3.
- ²²Yasaratodo, *Profesi Kependidikan. Edisi revisi* (Medan: Unimed Press, 2018), h.82.
- ²³*Ibid.*, h. 83
- ²⁴James A.F Stoner dan R. Erward Freeman*Manajemen* Jilid 1. (Jakarta: Intermedia, 1992), h. 39.
- ²⁵ Syafaruddin, *Manajemen Organisasi Pendidikan, Perspektif Sains dalam Islam* (Medan:Perdana Publishing, cet ketiga, 2017), h. 67-108.
- ²⁶ Husaini Usman, *Manajemen..Ibid.*, h. 21.
- ²⁷ Saefullah, *Manajemen..Ibid.*,h. 20-21
- ²⁸ George R. Terry, *Principles of Management* (Gergetown: Richard D.Irwin Homewood Inc, 1997),
- ²⁹ Husaini Usman, *Manajemen, Teori, Praktek, dan Riset Pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), h. 15.
- ³⁰ Chandra Wijaya, et. al, *Peningkatan..Ibid.*, h. 15.
- ³¹ Abdul Aziz Wahab. *Antonomi Arganisasi..Ibid.*,h. 81.
- ³² Lihat Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Otonomi Daerah.
- ³³ Undang-Undang Otonomi Daerah
- ³⁴ Dahlan, et.el.KBBI, *Ibid.*,h. 646.
- ³⁵ Kotler, P, & Gary, A. *Prinsip-Prinsip Pemasaran,Ibid.*, h. 82.
- ³⁶ Lihat Undang-Undang Nomor 25 tahun 2009, tentang Pelayanan Publik dan Keputusan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 63/KEP/M. PAN/7/2003
- ³⁷ *Ibid.*, h. 141.
- ³⁸ Mira Amelia, *Analisis Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Siswa Dalam Mengikuti Kursus di Lembaga Bimbingan Belajar* (studi pada siswa SMA Lembaga Bimbingan Belajar Ipiems Cabang Banyumanik Semarang. (Jurnal t.p/t.t.), h. 6.
- ³⁹ Rasmadi, *Pelayanan Prima*, Departemen Pendidikan Nasional (Sawangan, Depok: Pusdiklat Pegawai Depdiknas, Mei 2007), h. 7-8.
- ⁴⁰ *Ibid.*, h. 8.
- ⁴¹ Mira Amelia, *Ibid.*,h. 8.
- ⁴² Rasmadi, *Pelayanan Prima Ibid.*,h. 13.
- ⁴³ *Ibid.*,h. 14.
- ⁴⁴ Lihat Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 1975 tentang Sumpah/Janji Pegawai Negeri Sipil.
- ⁴⁵ Kotler, P, & Gary, A.*Prinsip-Prinsip Pemasaran Jilid I*, e.12, terj. Bob Sabran (Jakarta: Erlangga, 2008), h. 204.
- ⁴⁶ Lilik Ardiansyah,*Pemikiran Ibnu Khaldun Tentang Pendidikan*(Skripsi Mahasiswa Universitas Negeri Yogyakarta Fakultas Ilmu Sosial Program StudiJurusanPendidikan Sejarah Tahun 2013), h. 46.
- ⁴⁷ Chandra Fransisc, *“Peran Partisipasi Kegiatan di Alam Masa anak, Pendidikan dan Jenis Kelamin*

sebagai Moderasi Terhadap Perilaku Ramah Lingkungan". (Disertasi S3. Program Magister Psikologi Fakultas Psikologi. Universitas Gadjah Mada Yogyakarta. 2009), h. 33.

⁴⁸ Yuli Sectio Rini *Pendidikan Hakikat, Tujuan, dan Proses* (sebuah tulisan dari hasil penelitian, yang dimuat dalam bentuk makalah Pdf. Pada tanggal), h. Abstrak tulisan, di unduh pada tanggal 14 Januari 2018.

⁴⁹ Rustam Thoyyib Darmuin, *Pemikiran Pendidikan Islam. Kajian Tokoh Klasik dan Kontemporer*. (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1999), h.16.

⁵⁰ Lihat Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Sisdiknas)

⁵¹ Yuli Sectio Rini *Pendidikan..Ibid, h.*

⁵² Hasan Langgulung. *Manusia dan Pendidikan..Ibid, h.22.*

⁵³ Usiono *Aliran Filsafat..Ibid, h. 77.*

Daftar Pustaka

- Engkoswara, *Lembaga Pendidikan sebagai Pusat Pembudayaan*, cet.1, (Bandung: Yayasan Amal Keluarga, 2001)
- Griffin, Ricky W, *Manajemen*, Edisi 7 (Jakarta: Erlangga, 2004), Jilid I
- Kamus Besar Bahasa Indonesia, (Departemen Pendidikan Nasional : Balai Pustaka, 2000)
- Mulyasa, E, *Menjadi Guru Profesional* (Bandung : Remaja Rosdakarya, 2003)
- Mangkuprawira, Sjafriz, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2009)
- Pidarta, Made, *Landasan Pendidikan* (Jakarta: Aneka Cipta)
- Rivai, Veithzal, dan Sylviana Murni, *Education Management*, (Jakarta: Rajawali Press, 2012)
- Robbins, Stephen P, dan Judge, *Perilaku Organisasi* (Indonesia: Mancaanajaya Cemerlang, 2008)
- Siagian, Sondang P, *Filsafat Administrasi* (Jakarta: Gunung Agung. 2001)
- Sopiah, *Perilaku Organisasi* (Yogyakarta: Andi, 2008)
- Sahertian, A. Pref, *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan* (Yogyakarta: Rineka Cipta, 2004)
- , *Profil Pendidik Profesional*, (Yogyakarta: Andi Offset, 1994)
- Sardiman, AM. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. (Jakarta: Grafindo Persada, 2005)

