

**KOMITMEN GURU PADA TUGAS  
DITINJAU DARI ASPEK IKLIM KERJASAMA  
DAN KEPEMIMPINAN INSTRUKSIONAL KEPALA SEKOLAH**

**TESIS**



**Oleh:**

**IDELFIYENTRI**  
**NIM. 10636**

*Diajukan untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam  
mendapatkan gelar Magister Pendidikan*

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PENDIDIKAN  
PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS NEGERI PADANG**

**2011**

## ABSTRAK

**Idelfiyentri.** 2011. *Komitmen Guru pada Tugas Ditinjau dari Aspek Iklim Kerjasama dan Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah*. Tesis. Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang.

Terlihat kecenderungan bahwa guru-guru kurang peduli (komit) terhadap tugasnya. Penelitian ini mencoba melihat iklim kerjasama dan kepemimpinan instruksional sebagai dua faktor yang diduga ikut mempengaruhinya. Hipotesis dalam penelitian ini menyatakan bahwa iklim kerjasama dan kepemimpinan instruksional baik secara sendiri-sendiri (parsial) atau secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi komitmen guru-guru terhadap tugasnya. Hipotesis ini diuji melalui data yang dikumpulkan dengan menggunakan model skala Likert sebagai instrumennya. Data ini diperoleh dari 75 orang responden yang dipilih sebagai sampel dari populasi yang terdiri dari 138 orang guru sekolah dasar negeri di Kecamatan Lubuk Sikaping, Kabupaten Pasaman (Sumatera Barat).

Berdasarkan data yang dianalisis secara statistik ditemukan bahwa iklim kerjasama dan kepemimpinan instruksional secara sendiri-sendiri memberikan kontribusi masing-masing sebesar 13,7% dan 10,3% terhadap komitmen guru-guru terhadap tugasnya dan sebesar 20,2% secara bersama-sama. Sedangkan tingkat pencapaian responden untuk variabel komitmen guru pada tugas, iklim kerjasama, dan kepemimpinan instruksional kepala sekolah masing-masing berada pada kategori cukup (73,87%, 75,24%, dan 73,08%). Karena itu penelitian ini berkesimpulan bahwa iklim kerjasama dan kepemimpinan instruksional adalah dua faktor di antara faktor-faktor lainnya yang ikut mempengaruhi komitmen guru-guru terhadap tugasnya. Faktor-faktor yang lain itu tidak dibicarakan dalam penelitian ini.

## SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya, tesis dengan judul *Komitmen Guru pada Tugas Ditinjau dari Aspek Iklim Kerjasama dan Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah*, adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik baik di Universitas Negeri Padang maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, penilaian, dan rumusan saya sendiri, tanpa bantuan tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing dan penguji.
3. Di dalam karya tulis ini tidak terdapat hasil karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali dikutip secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan di dalam naskah saya dengan disebutkan nama pengarangnya dan dicantumkan pada daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padang, Mei 2011  
Saya yang menyatakan

**Idelfiyentri**  
**NIM. 10636**

## KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis ucapkan ke hadirat Allah SWT, karena atas rahmat dan kurnia-Nyalah penulis dapat menyusun dan menyelesaikan penulisan tesis yang berjudul *Komitmen Guru pada Tugas Ditinjau dari Aspek Iklim Kerjasama dan Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah*.

Penulisan tesis ini bertujuan untuk memenuhi salah satu persyaratan menyelesaikan studi penulis pada Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang. Untuk mencapai tujuan itu, penulis banyak mendapatkan bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak sehingga hasil penelitian ini dapat terwujud seperti adanya. Oleh karena itu, sangat pantas rasanya penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Prof. Dr. H. Chatlinas Said, dosen Pembimbing I dan Prof. Dr. Gusril, M.Pd., dosen Pembimbing II, yang telah cukup banyak meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan, petunjuk dan dorongan kepada penulis.
2. Prof. Drs. H. Agustiar Syah Nur, M.A., Ed.D. (almarhum), Prof. Dr. Kasman Rukun, M.Pd., Dr. Yahya, M.Pd. dan Prof. Dr. Hj. Arni Muhammad sebagai dosen penguji yang telah memberikan sumbangan pikiran berupa saran dan kritikan untuk penyempurnaan tesis ini.
3. Prof. Dr. H. Mukhaiyar, Direktur Program Pascasarjana, Universitas Negeri Padang, beserta staf pimpinan, karyawan/i perpustakaan dan tata usaha yang telah memberikan fasilitas administrasi.
4. Dr. Yahya, M.Pd. selaku Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman periode 2007-2010 dan Zulfahmi, S.Pd, MM selaku Plt. Kepala Dinas

Pendidikan Kabupaten Pasaman tahun 2011 yang telah memberikan kesempatan, izin dan bantuan kepada penulis untuk mengumpulkan data penelitian, sehingga penulisan tesis ini dapat diselesaikan seperti yang diharapkan.

5. Kepala Sekolah Erniwati dan teman-teman majelis guru SDN 05 Pauh yang telah memberikan kesempatan, izin dan bantuan kepada penulis untuk mengumpulkan data penelitian.
6. Rekan-rekan mahasiswa Program Pascasarjana UNP, terutama dari Program Studi Administrasi Pendidikan angkatan 2008, yang telah banyak memberikan dorongan dan bantuan dalam penyelesaian tesis ini.
7. Yang mulia ayahanda dan ibunda yang telah mendidik dan memberikan do'a restu, serta suami dan putra-putri tersayang yang terabaikan kasih sayangnya selama penyelesaian tesis ini. Namun mereka selalu memberikan bantuan dan semangat dalam perkuliahan serta dorongan kepada penulis selama masa pendidikan hingga penyelesaian tesis ini.

Akhir kata, penulis memohon kepada Allah SWT dan maaf yang sedalam-dalamnya kepada pembaca atas segala kekhilafan yang penulis perbuat dalam penulisan tesis ini. Semoga Allah selalu memberikan dan memberkahi semua amal baik yang telah kita perbuat. Amin Ya Robbal 'Alamin.

Padang, Mei 2011

Penulis,

**Idelfiventri**  
NIM. 10636

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRACT</b> .....	<b>i</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>ii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>iv</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xi</b>
<b>BAB I      PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	5
C. Pembatasan Masalah .....	9
D. Rumusan Masalah .....	10
E. Tujuan Penelitian .....	10
F. Manfaat Penelitian .....	11
<b>BAB II     KAJIAN PUSTAKA</b>	
A. Landasan Teori .....	12
1. Komitmen Guru pada Tugas .....	12
2. Iklim Kerjasama .....	19
3. Kepemimpinan Instruksional .....	25
B. Kerangka Berpikir .....	30
C. Hipotesis Penelitian .....	33
<b>BAB III    METODOLOGI PENELITIAN</b>	
A. Metode Penelitian .....	34
B. Waktu dan Tempat Penelitian .....	34
C. Populasi dan Sampel .....	35
D. Definisi Operasional .....	39
E. Instrumen Penelitian .....	40
F. Teknik Analisis Data .....	49

<b>BAB IV</b>	<b>HASIL PENELITIAN</b>	
	A. Deskripsi Data .....	51
	1. Variabel Komitmen Guru pada Tugas (vKG) .....	52
	2. Variabel Iklim Kerjasama (vIK) .....	54
	3. Variabel Kepemimpinan Instruksional (vKI).....	57
	B. Pemeriksaan Persyaratan Analisis .....	59
	1. Pemeriksaan Sumber Data .....	59
	2. Pemeriksaan Normalitas Distribusi Data .....	59
	3. Pemeriksaan Homogenitas Varian Data Kelompok (Variabel) .....	60
	4. Pemeriksaan Interdependensi Variabel Bebas (vIK dengan vKI) .....	61
	5. Pemeriksaan Linearitas Garis Regresi .....	62
	C. Pengujian Hipotesis .....	64
	1. Hipotesis Pertama .....	64
	2. Hipotesis Kedua .....	67
	3. Hipotesis Ketiga .....	70
	D. Pembahasan .....	74
	E. Keterbatasan Penelitian .....	78
<b>BAB V</b>	<b>KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN</b>	
	A. Kesimpulan .....	80
	B. Implikasi .....	81
	C. Saran-saran .....	84
	<b>KEPUSTAKAAN .....</b>	<b>86</b>

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Halaman</b>
1. Sebaran Populasi Penelitian Menurut Kelompok .....	35
2. Daftar Sebaran Populasi Penelitian Menurut Kelompok dan Strata .....	36
3. Daftar Proporsi Populasi Penelitian Menurut Strata .....	37
4. Klasifikasi Perhitungan Sampel .....	37
5. Distribusi Sampel Menurut Kelompok dan Strata Pendidikan dan Masa Kerja .....	38
6. Daftar Kriteria Pengukuran Variabel Tingkat Ketercapaian .....	40
7. Kisi-kisi Instrumen Penelitian .....	41
8. Kisi-kisi Instrumen .....	47
9. Rangkuman Hasil Pengujian Reliabilitas Instrumen .....	48
10. Daftar Hasil Perhitungan Statistik Dasar vKG, vIK, dan vKI .....	51
11. Daftar Distribusi Frekuensi Skor vKG (Y) .....	52
12. Daftar Hasil Analisis Indikator vKG .....	53
13. Daftar Distribusi Frekuensi Skor vIK .....	55
14. Daftar Hasil Analisis Indikator vIK .....	56
15. Daftar Distribusi Frekuensi Skor vKI .....	57
16. Daftar Hasil Analisis Indikator vKI .....	58
17. Daftar Rangkuman Pemeriksaan Normalitas Distribusi Data Ketiga Variabel Penelitian (vKG, vIK, dan vKI) .....	60
18. Daftar Hasil Pemeriksaan Homogenitas Varian Data vKG, vIK, dan vKI .....	61
19. Daftar Pemeriksaan Independensi Data vIK dan vKI .....	62
20. Daftar Hasil Pemeriksaan Linearitas vIK terhadap vKG dan vKI terhadap vKG .....	63
21. Daftar Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Variabel Iklim Kerjasama (vIK) dengan Variabel Komitmen Guru (vKG) .....	64
22. Daftar Pemeriksaan Keberartian Persamaan Regresi vIK dan vKG.....	65
23. Daftar Koefisien Persamaan Garis Regresi vIK dan vKG.....	66

24. Daftar Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Variabel Kepemimpinan Instruksional ( $X_2$ ) dengan Variabel Komitmen Guru pada Tugas (Y) .....	68
25. Daftar Koefisien Persamaan Garis Regresi $v_{KI}$ ( $X_2$ ) dan $v_{KG}$ (Y) .....	69
26. Daftar Pemeriksaan Persamaan Regresi $v_{KI}$ ( $X_2$ ) dan $v_{KG}$ (Y) .....	70
27. Daftar Rangkuman Hasil Analisis Korelasi $v_{IK}$ dan $v_{KI}$ dengan $v_{KG}$ ....	71
28. Daftar Koefisien Persamaan Garis Regresi $v_{IK}$ ( $X_1$ ), $v_{KI}$ ( $X_2$ ), dan $v_{KG}$ (Y) .....	72
29. Daftar Pemeriksaan Persamaan Regresi $v_{IK}$ ( $X_1$ ), $v_{KI}$ ( $X_2$ ), dan $v_{KG}$ (Y) .....	72
30. Daftar Rangkuman Analisis Korelasi Parsial .....	74

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar</b>	<b>Halaman</b>
1. Faktor-faktor yang Diduga Mempengaruhi Komitmen Guru terhadap Tugas .....	9
2. Kerangka Berpikir .....	33
3. Histogram vKG (Y) .....	53
4. Histogram Variabel Iklim Kerjasama (vIK) .....	55
5. Histogram Kepemimpinan Instruksional (vKI) .....	57
6. Garis Kurva Estimasi Arah Garis Regresi vIK dan vKG .....	66
7. Garis Kurva Estimasi Arah Garis Regresi vKI dan vKG .....	69

## DAFTAR LAMPIRAN

<b>Lampiran</b>	<b>Halaman</b>
1. Penghitungan Sampel .....	90
2. Instrumen Awal Penelitian .....	92
3. Rekapitulasi Data Hasil Ujicoba .....	105
4. Pemeriksaan Validitas dan Reliabilitas Data Hasil Ujicoba .....	111
5. Instrumen Penelitian .....	117
6. Rekapitulasi Data Hasil Penelitian .....	129
7. Rekapitulasi Data Hasil Penelitian per Indikator .....	147
8. Deskripsi Data Penelitian .....	165
9. Pemeriksaan Persyaratan Analisis Data .....	169
10. Pengujian Hipotesis Penelitian .....	172
11. Analisis Korelasi Parsial .....	175
12. Kurva Estimasi Arah Garis Regresi .....	176
13. Tabel r Satu Sisi .....	177

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Pendidikan berperan penting dalam kehidupan suatu bangsa. Suatu generasi dapat mewariskan budaya berupa pengetahuan, keterampilan, sikap, dan nilai melalui pendidikan kepada generasi penerusnya. Namun pendidikan tidak cukup hanya sebagai transmisi (penerusan) budaya saja, tetapi perlu berorientasi ke masa depan dengan memperhatikan tuntutan kemajuan zaman dan persaingan global.

Lembaga pendidikan beserta para pendidik dituntut agar dapat membentuk manusia berkualitas yang beriman, bertaqwa, berakhlak mulia, memiliki daya inovatif, kreatif, dan dedikatif yang tinggi. Para lulusan lembaga pendidikan diharapkan akan memiliki kecerdasan intelektual yang berimbang dengan kecerdasan spiritual. Dengan cara demikian mereka dapat mewujudkan sosok pribadi yang utuh, menghayati dan mengamalkan nilai-nilai agama dan nilai-nilai luhur budaya bangsa. Ke depan peranan pendidikan semakin penting yakni sebagai wahana untuk membangun sumber daya manusia yang beriman dan bertaqwa serta menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi yang diperlukan dalam pembangunan bangsa.

Untuk memenuhi tuntutan lulusan pendidikan yang diharapkan di masa depan itu diperlukan guru yang berkualitas. Sebagai pelaksana pendidikan yang langsung berhubungan dengan siswa di sekolah, dia dituntut memiliki peranan penting dalam meningkatkan mutu pendidikan sesuai dengan tujuannya. Di pihak

lain, guru juga berfungsi sebagai fasilitator dalam proses pembelajaran. Karena itu guru dituntut untuk membantu mengembangkan potensi siswa sehingga dapat memudahkan proses pencapaian aktualisasi dirinya. Untuk itu dibutuhkan kesungguhan guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Sebagai pelaksana pendidikan, guru sangat berperan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Untuk itu guru dituntut memiliki komitmen yang tinggi dalam melaksanakan tugas. Guru harus memberikan bimbingan seoptimal mungkin kepada anak didiknya, sehingga anak didik betul-betul mendapat pengetahuan, keterampilan dan sikap. Jika guru tidak mempunyai komitmen yang tinggi dalam melaksanakan tugas maka hal tersebut di atas tidak akan berhasil dengan baik. Selain itu guru juga harus terus belajar untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan mengajar. Hal ini sejalan dengan pendapat Piet A. Sahertian (1994) bahwa guru yang mempunyai komitmen terhadap tugas akan menyediakan waktu dan tenaga untuk membaca buku-buku atau mengembangkan penelitian yang sederhana baik di kelas pada waktu mengajar, maupun dalam tugas lainnya.

Dalam melaksanakan tugasnya, seorang guru perlu memiliki rasa tanggung jawab yang baik terhadap siswa. Di samping itu dia diharapkan dapat menyediakan waktu dan kesempatan untuk membina siswanya yang mengalami kesulitan belajar. Kemudian dia dituntut pula untuk memiliki loyalitas yang tinggi, baik kepada tugas ataupun kepada sekolah dan pimpinan. Karena itu keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sebagian ditentukan oleh tingkat komitmennya pada tugas dan tingkat pendidikan atau

pengetahuannya. Guru yang memiliki komitmen yang tinggi biasanya sangat peduli terhadap tugasnya dan memiliki disiplin, loyalitas serta tanggung jawab tinggi pula untuk keberhasilan pendidikan.

Komitmen dan kepedulian seseorang dapat timbul apabila orang tersebut mencintai tugas yang diberikan kepadanya. Dalam melaksanakan tugas seorang guru harus mempunyai perasaan bangga, karena ia telah diberi amanah atau kepercayaan yang cukup besar untuk perkembangan anak didiknya. Guru yang mempunyai komitmen rendah hanya akan mementingkan kesenangan pribadinya dan acuh tak acuh dalam melaksanakan tugasnya, seperti yang dikemukakan Ibrahim Bafadal (2006: 117) bahwa guru yang kurang memiliki komitmen biasanya bekerja semata-mata memandang dirinya sendiri dan kurang berusaha mengembangkan diri.

Peranan guru dalam peningkatan mutu pendidikan sangat penting. Untuk itu pemerintah, dalam hal ini Kementrian Pendidikan Nasional, telah melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan pembinaan jumlah guru di semua jenjang pendidikan. Di samping itu telah dilakukan pula upaya di bidang pembangunan fisik, pembaharuan kurikulum, perbaikan proses pembelajaran, penyempurnaan sarana pendidikan serta peningkatan mutu maupun jumlah guru di semua jenjang pendidikan melalui penataran, pengembangan karir, dan promosi jabatan. Semua upaya tersebut dilakukan agar guru lebih bersemangat, peduli, loyalitas, dan disiplin dalam menjalankan tugasnya, sehingga akan meningkatkan kualitas kerja dan kualitas pendidikan.

Namun, kenyataan di lapangan menunjukkan guru belum memiliki komitmen yang tinggi dalam melaksanakan tugas. Hal ini ditandai dengan: 1) kurangnya kepedulian terhadap perubahan, misalnya masih ada guru yang mencukupkan materi pelajaran dari buku paket yang ada di sekolah saja dan guru kurang memiliki ide-ide yang kreatif untuk mengembangkan materi ajar yang ada, 2) rendahnya semangat dalam melaksanakan tugas, misalnya guru enggan menyusun rencana kerja, guru enggan mengikuti pelatihan-pelatihan dan seminar-seminar tentang peningkatan kemampuan profesional dan dalam melaksanakan tugas mengajar, hanya sekedar lepas kewajiban saja, 3) kurang bertanggungjawab dalam melaksanakan tugas, misalnya keluar kelas lebih awal dari waktu yang ditetapkan dan guru meninggalkan tugas sekolah hanya karena ada keperluan pribadi.

Mengingat pentingnya komitmen guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik, maka kepala sekolah perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen guru tersebut, karena guru merupakan faktor penentu keberhasilan suatu proses pembelajaran.

Iklm kerjasama yang terjalin dalam lingkungan sekolah diduga ikut berpengaruh terhadap komitmen guru dalam melaksanakan tugas. Iklm kerjasama yang kondusif dapat meningkatkan rasa aman, nyaman, dan betah untuk hadir dan mengajar di sekolah. Iklm kerjasama yang kondusif diharapkan dapat memacu peningkatan komitmen guru pada tugas. Berdasarkan pengamatan terbatas yang penulis lakukan baru-baru ini di sejumlah sekolah dasar negeri di Kecamatan Lubuk Sikaping, Kabupaten Pasaman, Sumatera Barat ditemukan bahwa

kurangnya iklim kerjasama antara sesama guru dan antara guru dengan kepala sekolah, seperti masih ada kelompok-kelompok guru senior dan junior, kepala sekolah merasa lebih tinggi dari guru-guru sehingga tidak terjalin keakraban antara guru dengan kepala sekolah. Semua hal ini menunjukkan kurangnya iklim kerjasama guru dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya.

Faktor lain yang ikut berpengaruh terhadap komitmen guru pada tugas adalah kepemimpinan instruksional kepala sekolah. Kepemimpinan instruksional kepala sekolah yang efektif cenderung akan membuat anggota terlibat aktif dalam melaksanakan tugas dan hal ini akan mendorong guru untuk berkomitmen dalam melaksanakan tugas. Kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa kepala sekolah belum melaksanakan fungsi kepemimpinan instruksionalnya dengan baik. Hal ini terlihat dari kepala sekolah terlalu memaksakan kehendak dalam menetapkan kebijakan, rendahnya kecerdasan emosional kepala sekolah yang ditandai dengan ketidakmampuan mengendalikan emosi ketika menghadapi masalah, tidak tegas dalam mengambil keputusan dan kurang memiliki sikap bersahabat terhadap warga sekolah serta tidak memiliki inisiatif untuk kemajuan sekolah.

Apabila permasalahan di atas dibiarkan terus berlanjut dikhawatirkan tujuan pendidikan tidak akan tercapai sebagaimana yang diharapkan. Karena itu penelitian yang mengkaji komitmen guru yang rendah dalam melaksanakan tugas dipandang perlu untuk dilakukan.

## **B. Identifikasi Masalah**

Komitmen guru terhadap tugasnya merupakan aspek yang penting dalam pendidikan. Komitmen itu diperkirakan berhubungan erat dengan loyalitas, tidak

hanya pada tugas tetapi juga pada pimpinan dan organisasi. Secara umum dapat dikatakan komitmen dapat dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal ialah faktor yang memberikan dorongan dari dalam diri seseorang untuk menyelesaikan beberapa tugas, kemudian faktor eksternal datang dari luar diri guru tersebut. Secara internal, komitmen diduga dipengaruhi oleh motivasi, tingkat pendidikan, iklim kerjasama, kepemimpinan, disiplin kerja, komunikasi, insentif.

Menurut Piet A. Sahertian (1994: 38) komitmen dipengaruhi oleh motivasi yang bersumber dari diri sendiri. Motivasi biasanya timbul karena adanya harapan dan tujuan tertentu. Harapan-harapan dan tujuan-tujuan tertentu itu ingin dicapai dan hal itu diperkirakan membuat seseorang lebih meningkatkan komitmennya dalam melaksanakan tugasnya.

Komitmen pada tugas diduga pula dipengaruhi oleh tingkat pendidikan. Menurut Piet A. Sahertian (1944: 42), seseorang yang tingkat pengembangan kognitifnya tinggi akan berfikir lebih abstrak, imajinatif, kreatif dan demokratis. Tingkat pendidikan lebih tinggi akan membuat seseorang lebih fleksibel dalam melaksanakan tugas. Akibatnya, dia akan mampu mengatasi berbagai masalah yang dihadapi. Di samping itu dia akan memiliki komitmen yang tinggi terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

Faktor lain yang diduga mempengaruhi komitmen seseorang adalah iklim kerjasama. Menurut Jaka Salindeko (1995) komitmen dapat mengembangkan nilai kebersamaan. Dalam melaksanakan tugas diperlukan bekerjasama dengan guru lain baik dalam merencanakan maupun dalam evaluasi proses kegiatan.

Kepedulian dan rasa tanggung jawab akan menimbulkan kerjasama yang menyenangkan. Iklim kerjasama yang terjalin dalam suasana yang baik diperkirakan akan membuat seseorang lebih *committed* dalam melaksanakan tugas. Dapat dimaklumi bahwa semua orang mengharapkan bekerja dengan suasana aman dan menyenangkan. Kondisi kerja yang mempunyai rasa aman dan menyenangkan akan mendorong seseorang untuk bekerja lebih baik. Pekerjaan akan dapat memberikan hasil yang diharapkan bila iklim kerjasama yang kondusif di samping adanya keterbukaan dalam berkomunikasi. Iklim kerjasama yang kondusif terlihat pada perilaku yang saling menghargai, saling pengertian, saling mempercayai, dan saling kepedulian terhadap teman sejawat.

Kepemimpinan juga diduga mempengaruhi komitmen dalam melaksanakan tugas. Kepemimpinan atasan yang efektif cenderung akan membuat anggota terlibat aktif dalam melaksanakan tugasnya. Sebagai pemimpin, dia memiliki sifat keteladanan, kemampuan menumbuhkan kreatifitas dan mengembangkan rasa tanggung jawab terhadap organisasi. Apabila hal tersebut dikembangkan dengan baik persepsi anggota tentang kepemimpinan atasannya akan menjadi lebih baik. Hal itu akan mendorongnya untuk berkomitmen dalam melaksanakan tugas.

Begitu juga dengan kepemimpinan kepala sekolah terutama sekali kepemimpinan instruksional diduga mempengaruhi guru-guru dalam melaksanakan tugas. Ubben dan Hughes (1987) menyatakan bahwa kepemimpinan instruksional bertujuan untuk peningkatan keterampilan guru dibidang kurikulum dan pada posisinya dalam struktur organisasi. Pelaksanaan

kurikulum diduga dipengaruhi oleh kepala sekolah, guru, siswa, karyawan, orang tua dan masyarakat.

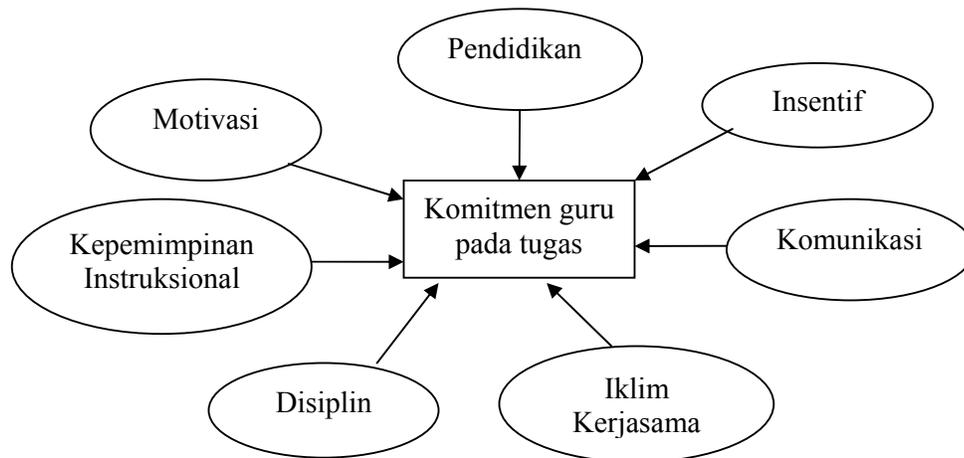
Komitmen diduga juga akan dipengaruhi oleh insentif yang diterima. Menurut Hagemann (1993) insentif juga berperan dalam mendorong seseorang berprestasi dalam bekerja. Begitu besar keinginan untuk mendapatkan gaji atau insentif sehingga seseorang meningkatkan komitmennya dalam melaksanakan tugasnya. Pendapat ini sejalan dengan pendapat Timpe (1993: 126) yang mengemukakan insentif yang diberikan dengan benar akan dapat memberikan semangat pada guru dalam bekerja.

Komunikasi diduga juga mempengaruhi komitmen guru terhadap tugas. Menurut Arni Muhammad (2008: 1) komunikasi merupakan aktivitas dasar manusia. Dengan berkomunikasi manusia akan dapat saling berhubungan satu sama lain dimana saja mereka berada. Tidak ada manusia yang tidak akan terlibat dalam komunikasi. Ini sejalan dengan pendapat Hadiyanto (1992) yang menyatakan bahwa komunikasi antara pribadi bertujuan untuk menghindari terjadinya konflik. Komunikasi yang terjadi dengan baik akan dapat mengembangkan karir dengan peningkatan komitmen pada tugas.

Selanjutnya Soejitno Irmin dan Abdul Rochim (2002: 20) profesionalisme seorang guru bisa diukur dari tingkat kedisiplinannya dalam menjalankan profesinya, melalui disiplin diharapkan seluruh personil akan melaksanakan tugas dengan sempurna. Hal ini akan berpedoman pada nilai-nilai/norma-norma yang berlaku. Dengan faktor disiplin dapat meningkatkan komitmen guru dalam

menjalankan tugasnya karena faktor ini sangat penting dalam pembentukan karakter para murid dimana guru itu bertugas.

Faktor-faktor yang diduga ikut mempengaruhi komitmen guru terhadap tugas seperti telah dikemukakan di atas dapat digambarkan seperti terlihat di bawah ini:



**Gambar 1 : Faktor-faktor yang Diduga Mempengaruhi Komitmen Guru terhadap Tugas**

### **C. Pembatasan Masalah**

Uraian pada bagian identifikasi masalah di atas memperlihatkan sejumlah faktor yang diduga mempengaruhi komitmen guru pada tugas. Dibandingkan dengan faktor-faktor yang lain, faktor iklim kerjasama dipandang perlu diperhatikan dan faktor kepemimpinan instruksional kepala sekolah sama-sama memberikan pengaruh terhadap komitmen pada tugas. Besaran dari sebuah pengaruh antara lain dapat diukur secara kontributif, pengaruh iklim kerja sama dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap komitmen guru kepada tugas, yang dapat ditinjau dari dalam diri guru tersebut, oleh sebab itu penulis dibatasi pada ada dugaan pengaruh iklim kerja sama dan kepemimpinan instruksional kepala sekolah terhadap komitmen guru. Alasan pemilihan berdasarkan komitmen

kalangan guru, antara lain karena guru merupakan warga sekolah yang terlibat banyak, dan mengalami efek langsung yang lebih besar. Di atas sudah dikatakan bahwa iklim kerja sama ikut mempengaruhi guru tersebut untuk berkomitmen dalam melaksanakan tugasnya.

Oleh sebab itu guru harus meningkatkan komitmennya, dan kepeduliannya terhadap setiap perubahan tugas dan profesinya, sehingga peneliti ingin mengungkapkan pengaruh iklim kerjasama dan kepemimpinan instruksional kepala sekolah terhadap komitmen guru terhadap tugas pada kelompok kerja guru di Kecamatan Lubuk Sikaping Kabupaten Pasaman.

#### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian di atas, maka masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah ada kontribusi iklim kerjasama terhadap komitmen guru pada tugasnya?
2. Apakah ada kontribusi kepemimpinan instruksional kepala sekolah terhadap komitmen guru pada tugasnya?
3. Apakah ada kontribusi iklim kerjasama dan kepemimpinan instruksional kepala sekolah secara bersama-sama terhadap komitmen guru pada tugasnya?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Berkaitan dengan rumusan di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan:

1. Seberapa besar kontribusi iklim kerjasama terhadap komitmen guru pada tugasnya.

2. Seberapa besar kontribusi kepemimpinan kepala sekolah terhadap komitmen guru pada tugasnya.
3. Seberapa besar kontribusi iklim kerjasama dan kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama terhadap komitmen guru pada tugasnya.

#### **F. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan uraian di atas, maka manfaat penelitian ini dapat berguna bagi:

1. Guru-guru sebagai masukan dalam memahami pentingnya kerjasama di sekolah terhadap komitmen mereka terhadap tugas.
2. Kepala sekolah sebagai masukan dalam meletakkan kebijakan yang terkait dengan pembinaan dan peningkatan komitmen. Dengan kata lain, hasil penelitian ini akan dapat memperkaya alternatif yang mungkin ditempuh dalam memecahkan masalah yang dihadapi para guru, baik menyangkut masalah iklim kerjasama maupun komitmen.
3. Pengawas sekolah sebagai bahan masukan dalam membuat kebijakan-kebijakan yang dapat digunakan untuk meningkatkan komitmen guru pada tugas.
4. Komite sekolah dalam memahami sumbangan iklim kerjasama, kepemimpinan instruksional kepala sekolah di sekolah dengan komitmen guru.
5. Peneliti sendiri sebagai upaya meningkatkan kemampuan mendapatkan pengetahuan melalui kegiatan penelitian ilmiah.
6. Peneliti selanjutnya agar menjadikan penelitian ini sebagai bahan masukan dan sumber inspirasi bagi pengembangan penelitian berikutnya.