



## Menjaga Komitmen Profesionalisme Guru: Tantangan, Faktor Pendukung, dan Implikasinya untuk Pendidikan Berkualitas

Dea Ahunaya<sup>1</sup> & Muhammad Syaifullah<sup>2</sup>

<sup>12</sup> Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Medan, Indonesia

### Article Info

#### Article history:

Received 23 March 2025

Revised 23 May 2025

Accepted 23 June 2025

#### Keywords:

Teacher Commitment, Professionalism, Quality of Education, Teacher Welfare, and Improvement Strategy.

#### Kata Kunci:

Komitmen guru, Profesionalisme, Kualitas Pendidikan, Kesejahteraan Guru, dan

### ABSTRACT

The commitment of professional teachers is an important factor in improving the quality of education and the success of the learning process. This study aims to analyze the factors that affect teacher commitment as well as strategies that can be applied to improve it. The method used in this study is a literature review by analyzing various literature sources related to the commitment of professional teachers. The results showed that factors such as intrinsic motivation, work environment, welfare, and continuous training had a significant effect on the level of teacher commitment. However, challenges such as high administrative burdens, lack of appreciation, as well as difficulties in adopting technology can hinder their dedication. In conclusion, to maintain and increase teacher commitment, a strategy is needed that includes improved welfare, regular training, a supportive school culture, and balanced workload management.

### ABSTRAK

Komitmen guru profesional merupakan faktor penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan dan keberhasilan proses pembelajaran. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi komitmen guru serta strategi yang dapat diterapkan untuk meningkatkannya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kajian pustaka dengan menganalisis berbagai sumber literatur terkait komitmen guru profesional. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor seperti motivasi intrinsik, lingkungan kerja, kesejahteraan, dan pelatihan berkelanjutan berpengaruh signifikan terhadap tingkat komitmen guru. Namun, tantangan seperti beban administratif yang tinggi, kurangnya apresiasi, serta kesulitan dalam mengadopsi teknologi dapat menghambat dedikasi mereka. Kesimpulannya, untuk menjaga dan meningkatkan komitmen guru, diperlukan strategi yang mencakup peningkatan kesejahteraan, pelatihan berkala, budaya sekolah yang mendukung, serta pengelolaan beban kerja yang seimbang.

Copyright © 2023 Dea Ahunaya, Muhammad Syaifullah

#### \* Corresponding Author:

Dea Ahunaya dan Muhammad Syaifullah  
Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Medan, Indonesia  
Email: [ahunayad@gmail.com](mailto:ahunayad@gmail.com)

## **PENDAHULUAN**

Salah satu faktor utama dalam pendidikan formal adalah peran guru. Bagi siswa, guru sering kali menjadi sosok panutan dan bahkan dijadikan sebagai figur identifikasi diri (Ismail, 2014). Oleh karena itu, seorang guru sebaiknya memiliki perilaku yang baik serta keterampilan yang memadai untuk mendukung perkembangan siswa secara holistik.

Agar dapat menjalankan tugasnya dengan optimal, guru perlu menguasai berbagai aspek yang berkaitan dengan kompetensi profesional. Menurut Mulyasa (2013) kompetensi profesional seorang guru mencakup pemahaman mendalam terhadap materi ajar, penguasaan strategi pembelajaran, serta kemampuan mengevaluasi proses dan hasil belajar siswa. Dengan mengembangkan kompetensi tersebut, guru dapat lebih efektif dalam membimbing siswa, menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, serta memberikan pengalaman belajar yang bermakna.

Selain itu, dalam konteks pendidikan abad ke-21, guru juga perlu memiliki keterampilan dalam mengintegrasikan teknologi dalam pembelajaran. Seiring dengan berkembangnya metode pengajaran, guru diharapkan mampu beradaptasi dengan perubahan, baik dalam hal kurikulum, kebutuhan siswa, maupun tantangan global yang semakin kompleks.

Dengan demikian, peran guru tidak hanya sebagai pengajar, tetapi juga sebagai fasilitator, motivator, dan pembimbing yang mampu membentuk karakter serta meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode kajian pustaka dengan melakukan telaah literatur guna memperoleh pemahaman yang menyeluruh mengenai topik yang dibahas. Dalam prosesnya, peneliti menganalisis berbagai laporan secara mendalam dengan mempertimbangkan sudut pandang responden serta menyesuaikannya dengan konteks situasi yang relevan. Pengumpulan data dilakukan melalui penelaahan berbagai sumber, seperti artikel jurnal, dokumen akademik, serta bahan ajar yang berkaitan dengan komitmen guru profesional dalam pembelajaran. Untuk menganalisis data, penelitian ini menerapkan metode deskriptif, yang bertujuan untuk menggambarkan serta menginterpretasikan informasi yang telah diperoleh secara sistematis.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **1. Hakikat dan Ruang Lingkup Komitmen Guru**

Pendidikan memiliki peran strategis dalam membentuk kualitas sumber daya manusia yang unggul. Dalam konteks ini, peran guru menjadi sangat vital dalam membimbing dan mengembangkan potensi siswa. Seorang guru profesional tidak hanya

dituntut memiliki kompetensi pedagogik yang baik, tetapi juga komitmen tinggi terhadap profesinya. Komitmen ini mencakup dedikasi dalam meningkatkan mutu pembelajaran, loyalitas terhadap lembaga pendidikan, serta kepedulian terhadap perkembangan siswa (Susanto, 2016).

Menurut Meyer dan Allen (1991) komitmen adalah keadaan psikologis yang mengikat individu dengan organisasi atau profesinya, yang mempengaruhi apakah individu akan tetap berada dalam organisasi tersebut. Dalam konteks guru profesional, ini berarti keterikatan guru terhadap profesinya dalam mendidik dan membimbing siswa dengan penuh tanggung jawab dan dedikasi. Hal ini sejalan dengan pernyataan Randall dan Cote (1991) yang menjelaskan bahwa komitmen adalah suatu orientasi psikologis yang menghubungkan individu dengan pekerjaannya, yang mencakup keterlibatan emosional, identifikasi terhadap profesi, dan keinginan untuk terus berkontribusi. Guru profesional yang memiliki komitmen tinggi akan menunjukkan loyalitas terhadap dunia pendidikan dan berusaha meningkatkan kualitas pembelajaran secara berkelanjutan.

Kata “komitmen” sendiri berasal dari kata Latin *Committere*, yang berarti menghubungkan, mempercayakan, atau suatu keadaan yang mewajibkan seseorang untuk bertindak secara emosional dan moral sesuai dengan nilai yang diyakininya. Dalam konteks pendidikan, komitmen guru profesional mencerminkan keterikatan diri terhadap tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik. Hal ini mencakup kesungguhan dalam melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab, responsif terhadap perubahan, serta inovatif dalam menghadapi perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi (Khairani & Giatman, 2021).

Menurut (Purwoko, 2018), komitmen seorang guru tidak hanya sebatas keterlibatan dalam proses mengajar, tetapi juga dalam membangun karakter siswa serta menciptakan lingkungan belajar yang kondusif. Komitmen guru memiliki beberapa unsur utama, yaitu:

- 1) Kesadaran Diri dan Pemahaman Tugas – Guru harus memahami perannya tidak hanya sebagai pengajar, tetapi juga sebagai fasilitator, motivator, dan inspirator bagi siswa.
- 2) Pancaran Sikap Batin (Moral dan Etika) – Kekuatan batin seorang guru akan mempengaruhi cara ia membimbing dan mendidik siswa dengan penuh ketulusan dan dedikasi.
- 3) Faktor Eksternal (Dukungan Lingkungan) – Lingkungan sekolah, rekan sejawat, serta kebijakan pendidikan turut menentukan tingkat komitmen seorang guru.

- 4) Adaptasi terhadap Perubahan – Guru yang memiliki komitmen tinggi akan selalu tanggap terhadap perubahan kurikulum, metode pengajaran, serta teknologi pendidikan.

Tanggung jawab guru yang lahir dari komitmen profesionalnya tidak hanya sebatas memenuhi kewajiban kepada institusi pendidikan, tetapi juga sebagai bentuk pengabdian kepada masyarakat dan tanggung jawab spiritual yang lebih luas (Rijal & Hakim, 2021). Oleh karena itu, seorang guru profesional harus memiliki dedikasi tinggi dalam menjalankan tugasnya, baik dalam pengajaran, pembinaan siswa, maupun dalam pengembangan profesionalisme. Komitmen ini terbagi menjadi beberapa ruang lingkup utama, yaitu:

- 1) Komitmen terhadap Profesi

Komitmen ini mengarah pada tanggung jawab seorang guru selama menjalankan tugasnya dengan penuh dedikasi dan profesionalisme. Seorang guru memiliki tekad untuk terus meningkatkan kompetensi dan keterampilannya agar dapat memberikan pembelajaran yang efektif dan inspiratif bagi siswa (Khairani & Giatman, 2021). Selain itu, komitmen terhadap profesi juga mencerminkan rasa memiliki terhadap pekerjaan sebagai pendidik, yang ditunjukkan melalui integritas, etika kerja, dan sikap profesional.

- 2) Komitmen terhadap Sekolah dan Institusi

Loyalitas guru terhadap kebijakan, nilai, serta visi dan misi sekolah tempatnya mengajar menjadi acuan dalam komitmen guru terhadap lembaga pendidikan (Nainggolan dkk., 2020). Guru yang memiliki komitmen ini akan aktif berpartisipasi dalam berbagai kegiatan sekolah, mendukung kebijakan yang ditetapkan, serta berkontribusi dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif bagi siswa (Darmadi, 2015). Dengan adanya loyalitas terhadap institusi, guru akan merasa menjadi bagian penting dari sistem pendidikan yang lebih luas dan berusaha memberikan kontribusi terbaiknya.

- 3) Komitmen terhadap Siswa

Aspek penting dalam peran diri menjadi guru adalah komitmen terhadap siswa. Sebagai guru yang memiliki komitmen tinggi akan selalu menempatkan kepentingan siswa sebagai prioritas utama dalam pembelajaran, baik dalam hal akademik maupun pembentukan karakter. Sesuai dengan pendapat Hayati dkk., (2020) menyebutkan bahwa guru yang berkomitmen terhadap siswa akan lebih peduli terhadap kebutuhan belajar mereka, memberikan perhatian secara personal, serta menciptakan metode pembelajaran yang sesuai dengan kemampuan dan potensi masing-masing siswa. Oleh karena itu, guru harus

berperan sebagai fasilitator, mentor, dan motivator dalam membantu siswa mencapai potensi terbaik mereka.

#### 4) Komitmen terhadap Pengembangan Diri

Dalam era yang terus berkembang, seorang guru profesional harus memiliki komitmen terhadap pengembangan diri. Komitmen ini mencerminkan kesiapan untuk terus belajar, meningkatkan kompetensi, serta menyesuaikan diri dengan perubahan zaman dan tuntutan pendidikan yang semakin kompleks (Beijaard dkk., 2000). Guru yang memiliki komitmen terhadap pengembangan diri akan aktif mengikuti berbagai pelatihan, seminar, serta studi lanjut untuk memperdalam keilmuannya dan meningkatkan keterampilannya dalam mengajar. Dengan demikian, komitmen terhadap pengembangan diri merupakan salah satu kunci utama dalam menjaga kualitas pendidikan yang berkelanjutan.

Komitmen guru profesional merupakan aspek fundamental dalam keberhasilan pendidikan. Guru yang memiliki komitmen tinggi akan mampu menciptakan lingkungan pembelajaran yang efektif, meningkatkan motivasi dan prestasi siswa, serta berkontribusi dalam meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Oleh karena itu, perlu adanya dukungan dari berbagai pihak, termasuk pemerintah dan institusi pendidikan, dalam memastikan bahwa guru memiliki kesempatan dan fasilitas yang memadai untuk terus berkembang dalam profesinya.

## 2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Guru Profesional

Komitmen guru profesional tidak muncul secara instan, melainkan merupakan hasil dari interaksi berbagai faktor yang memengaruhi kinerja dan dedikasi seorang guru dalam menjalankan tugasnya. Faktor-faktor tersebut dapat dikategorikan menjadi faktor internal, yang berasal dari dalam diri guru itu sendiri, serta faktor eksternal, yang berkaitan dengan lingkungan tempat guru bekerja (Purwoko, 2018). Pemahaman mendalam terhadap faktor-faktor ini sangat penting agar kebijakan dan strategi yang diterapkan dalam dunia pendidikan dapat meningkatkan komitmen guru dan, pada akhirnya, kualitas pendidikan itu sendiri. Beberapa faktor yang memengaruhi komitmen guru antara lain:

- 1) Motivasi Intrinsik adalah dorongan internal seorang guru untuk menjalankan tugasnya dengan penuh tanggung jawab dan dedikasi. Guru yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih bersemangat dalam mengajar, inovatif dalam menyampaikan materi, serta lebih peduli terhadap perkembangan siswa (Deci & Ryan, 2000). Menurut Nainggolan dkk. (2020), motivasi intrinsik yang kuat dapat membuat seorang guru tetap berdedikasi meskipun menghadapi berbagai tantangan dalam profesinya. Faktor-faktor yang berkontribusi terhadap motivasi intrinsik ini antara

lain kecintaan terhadap profesi, kepuasan dalam melihat perkembangan siswa, serta dorongan untuk terus belajar dan berkembang.

- 2) Dukungan dari Lingkungan Kerja yang positif memiliki peran penting dalam membentuk komitmen guru profesional. Sekolah yang memiliki budaya kerja yang mendukung, komunikasi yang baik antar rekan kerja, serta kepemimpinan yang inspiratif dari kepala sekolah akan menciptakan suasana yang kondusif bagi guru dalam menjalankan tugasnya (Beijaard dkk., 2000). Jon Helmi dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa guru yang merasa dihargai dan didukung oleh rekan sejawat serta pimpinan sekolah cenderung memiliki tingkat loyalitas yang lebih tinggi terhadap institusi tempat mereka mengajar. Selain itu, lingkungan yang positif juga dapat mengurangi tingkat stres dan kelelahan kerja yang sering dialami oleh guru, sehingga mereka dapat lebih fokus pada pengembangan profesional dan peningkatan kualitas pembelajaran (Helmi, 2015).
- 3) Kesejahteraan Guru ini meliputi aspek baik dalam bentuk gaji, tunjangan, maupun keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, memiliki dampak yang signifikan terhadap tingkat komitmen mereka terhadap profesi (Hayati dkk., 2020). Guru yang merasa dihargai dari segi finansial akan lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam proses pembelajaran. Sebaliknya, kondisi ekonomi yang kurang mendukung sering kali membuat guru mencari pekerjaan tambahan, yang dapat mengurangi fokus mereka dalam mengajar. Selain faktor ekonomi, keseimbangan antara beban kerja dan waktu istirahat juga sangat mempengaruhi kesejahteraan guru. Menurut Munandar, Maryani, Rohmat, dan Ruhimat dalam penelitian mereka menyebutkan bahwa guru yang memiliki keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional cenderung lebih bahagia dalam bekerja serta lebih mampu menjaga komitmen jangka panjang dalam dunia pendidikan (Munandar dkk., 2020).
- 4) Pelatihan dan Pengembangan Profesional menjadi kesempatan bagi guru. Guru yang terus mendapatkan pelatihan akan lebih percaya diri dalam mengajar dan lebih terbuka terhadap inovasi dalam pendidikan (Sastrawan, 2016). Dengan berkembangnya teknologi dan perubahan kurikulum yang semakin cepat, pelatihan bagi guru menjadi semakin penting agar mereka dapat menyesuaikan metode pembelajaran dengan kebutuhan siswa saat ini (Sudrajat, 2020). Selain itu, guru yang merasa didukung untuk terus belajar dan meningkatkan kompetensinya cenderung memiliki komitmen lebih tinggi terhadap profesinya, karena mereka merasa memiliki peran yang lebih bermakna dalam dunia pendidikan.

Motivasi intrinsik, dukungan lingkungan kerja, kesejahteraan, serta kesempatan pengembangan profesional adalah beberapa faktor utama yang menentukan tingkat

komitmen guru dalam menjalankan tugasnya. Oleh karena itu, peningkatan kualitas pendidikan harus mencakup strategi yang tidak hanya berfokus pada siswa, tetapi juga pada upaya meningkatkan kesejahteraan dan pengembangan guru. Dengan memastikan bahwa para pendidik mendapatkan dukungan yang mereka butuhkan, diharapkan mereka dapat terus berkontribusi dalam mencetak generasi yang unggul dan berkualitas.

### **3. Tantangan Dalam Menjaga Komitmen Guru Profesional**

Meskipun komitmen guru berperan penting dalam peningkatan mutu pendidikan, mempertahankannya dalam jangka panjang bukanlah hal yang mudah. Berbagai tantangan yang dihadapi guru dapat memengaruhi motivasi, dedikasi, serta efektivitas mereka dalam menjalankan tugas sebagai pendidik. Menurut Darmadi, terdapat sejumlah kendala utama yang sering menjadi penghambat dalam menjaga komitmen guru agar tetap optimal dalam menjalankan perannya (Darmadi, 2015), yaitu:

- 1) Tingginya beban administratif menjadi salah satu tantangan terbesar menjadi seorang guru. Sering kali beban administratif ini mengalihkan perhatian guru dari peran utamanya dalam mendidik siswa. Guru tidak hanya bertanggung jawab dalam kegiatan mengajar, tetapi juga harus menangani berbagai tugas administratif, seperti menyusun laporan akademik, mengelola dokumen evaluasi, serta membuat pelaporan terkait aktivitas sekolah. Beban kerja yang berlebihan ini dapat menimbulkan kelelahan fisik dan mental, yang pada akhirnya berdampak pada menurunnya efektivitas dalam proses pembelajaran (Nainggolan dkk., 2020). Akibatnya, banyak guru merasa bahwa mereka lebih banyak menghabiskan waktu untuk mengurus administrasi dibandingkan mengembangkan strategi pembelajaran yang kreatif dan inovatif.
- 2) Minimnya penghargaan terhadap profesi guru juga menjadi faktor yang dapat melemahkan komitmen mereka. Meskipun guru memiliki peran penting dalam membentuk karakter dan masa depan generasi muda, pada kenyataannya masih banyak guru yang merasa kurang dihargai, baik dari aspek kesejahteraan finansial maupun pengakuan sosial. Beijaard, Verloop, dan Vermunt mengungkapkan bahwa penghargaan dan apresiasi terhadap guru, baik dalam bentuk insentif finansial maupun pengakuan profesional, sangat berpengaruh dalam meningkatkan motivasi serta dedikasi mereka terhadap profesi ini (Beijaard dkk., 2000). Sayangnya, di berbagai wilayah, terutama daerah terpencil, masih terdapat ketimpangan dalam kesejahteraan guru, yang diperburuk oleh keterbatasan fasilitas pendidikan yang tersedia.

- 3) Kesulitan dalam mengadopsi teknologi dalam pembelajaran mejadi tantangan lain yang cukup signifikan dirasakan oleh guru. Di era digital saat ini, teknologi telah menjadi bagian yang tak terpisahkan dari dunia pendidikan. Namun, tidak semua guru memiliki kemampuan dan kesiapan dalam mengintegrasikan teknologi ke dalam proses pengajaran. Hayati, Arafat, dan Sari menemukan bahwa banyak pendidik menghadapi kesulitan dalam menggunakan berbagai perangkat lunak pembelajaran berbasis digital, seperti Learning Management System (LMS) dan aplikasi interaktif (Hayati dkk., 2020). Faktor utama yang menyebabkan hal ini adalah kurangnya pelatihan yang memadai serta keterbatasan infrastruktur di beberapa sekolah, yang pada akhirnya membuat implementasi teknologi dalam pembelajaran tidak berjalan secara optimal.
- 4) Tekanan dalam memenuhi standar kurikulum yang terus berkembang juga menjadi tantangan yang selalu menjadi tantangan tetap bagi para guru. Munandar, Maryani, Rohmat, dan Ruhimat menjelaskan bahwa perubahan kurikulum yang dinamis menuntut guru untuk terus beradaptasi dengan metode pengajaran baru serta meningkatkan kompetensi mereka agar sesuai dengan standar yang berlaku (Munandar dkk., 2020). Namun, adanya ketimpangan antara ekspektasi terhadap peran guru dan keterbatasan sumber daya yang tersedia sering kali menjadi hambatan dalam penerapan kurikulum yang efektif dan berkelanjutan.

Dalam mengatasi tantangan-tantangan ini, diperlukan berbagai strategi, seperti peningkatan kesejahteraan guru, pelatihan berbasis teknologi, serta pengelolaan beban kerja yang lebih seimbang. Dengan demikian, diharapkan guru dapat mempertahankan komitmennya dalam mendidik generasi muda dan berkontribusi secara maksimal dalam meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia.

#### **4. Strategi Untuk Meningkatkan Dan Mempertahankan Komitmen Guru Profesional**

Menjaga, mempertahankan, dan meningkatkan komitmen guru profesional memerlukan strategi yang terorganisir serta berkelanjutan. Peran sentral yang dimiliki oleh seorang guru dalam sistem pendidikan, sehingga menjaga semangat dan motivasi guru dalam menjalankan tugasnya menjadi suatu keharusan. Strategi yang tepat bukan hanya bertujuan untuk meningkatkan kualitas pendidikan tetapi juga memastikan kesejahteraan guru secara keseluruhan. Berikut adalah beberapa langkah strategis yang dapat diterapkan untuk menjaga dan meningkatkan komitmen guru profesional:

- 1) Meningkatkan Kesejahteraan Guru mencakup aspek finansial, psikologis, dan sosial, yang secara langsung berpengaruh terhadap komitmen mereka dalam

mengajar. Nainggolan dkk., menyatakan bahwa untuk meningkatkan motivasi kerja guru serta menurunkan tingkat stress akibat tekanan ekonomi, maka kesejahteraan finansial sebagai guru harus memadai (Nainggolan dkk., 2020). Oleh karena itu, pemberian insentif, tunjangan yang memadai, serta program kesejahteraan mental sangat penting untuk menjaga stabilitas dan dedikasi guru dalam menjalankan tugasnya.

- 2) Memberikan Pelatihan Berkelanjutan dengan harapan agar guru dapat mengikuti perkembangan zaman. Beijaard dkk., menjelaskan bahwa pelatihan berkala membantu guru dalam memahami metode pengajaran yang inovatif dan adaptif terhadap perubahan teknologi serta kebutuhan siswa (Beijaard dkk., 2000). Program pelatihan berbasis teknologi juga dapat meningkatkan kemampuan guru dalam menggunakan media digital sebagai alat pembelajaran (Hargreaves & Fullan, 2015). Dengan adanya program pelatihan rutin, guru dapat memperoleh wawasan baru yang tidak hanya meningkatkan keterampilan mengajar, tetapi juga menumbuhkan semangat profesionalisme yang lebih tinggi.
- 3) Membangun Budaya Sekolah yang Positif sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan produktif. Hayati dkk., juga menjelaskan hal yang sama bahwa guru yang merasa dihargai oleh rekan kerja dan pihak sekolah cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap profesinya (Hayati dkk., 2020). Menurut penelitian oleh Skaalvik & Skaalvik, budaya kerja yang positif dan komunikasi yang baik antara guru, kepala sekolah, serta siswa dapat meningkatkan rasa memiliki dan loyalitas guru terhadap institusi pendidikan tempat mereka mengajar (Skaalvik & Skaalvik, 2017). Oleh karena itu, penting bagi sekolah untuk menciptakan lingkungan yang mendukung interaksi positif, kerja sama tim yang erat, serta penghargaan terhadap dedikasi guru.
- 4) Menerapkan Manajemen Beban Kerja yang Seimbang, karena sering kali guru menghadapi beban kerja yang berlebihan yang terkadang mencakup tugas administratif di luar tanggung jawab utama mereka sebagai pendidik. Munandar dkk. Kembali mengungkapkan bahwa manajemen beban kerja yang tidak seimbang dapat menyebabkan kelelahan dan penurunan motivasi kerja (Munandar dkk., 2020). Penelitian yang dilakukan oleh Hargreaves & Fullan juga menunjukkan bahwa guru yang memiliki keseimbangan antara beban kerja dan waktu istirahat memiliki tingkat komitmen dan kepuasan kerja yang lebih tinggi (Hargreaves & Fullan, 2015). Oleh karena itu, diperlukan kebijakan yang memastikan bahwa guru dapat lebih fokus pada tugas utama mereka, yaitu mendidik dan membimbing siswa, tanpa terbebani oleh tugas administratif yang berlebihan.

- 5) Menjalin Kemitraan dengan Orang Tua dan Masyarakat dengan diperkuat melalui kolaborasi dengan orang tua dan komunitas sekitar. Epstein menekankan bahwa keterlibatan orang tua dalam pendidikan anak-anak mereka memiliki dampak positif terhadap motivasi dan kesejahteraan guru (Epstein, 2002). Dengan adanya dukungan dari masyarakat dan orang tua, guru akan merasa bahwa upaya mereka dalam mendidik siswa dihargai dan didukung. Bentuk kemitraan ini dapat berupa program keterlibatan orang tua dalam kegiatan sekolah, forum komunikasi antara guru dan wali murid, serta kerja sama dengan organisasi lokal untuk mendukung pendidikan.
- 6) Memanfaatkan Teknologi dalam Pembelajaran di era digitalisasi menjadi suatu keharusan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Mishra dan Koehler, guru yang mampu mengintegrasikan teknologi dalam pengajaran mereka cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, karena mereka dapat menciptakan metode pembelajaran yang lebih menarik dan efektif (Mishra & Koehler, 2006). Dengan adanya pelatihan yang tepat, guru dapat memanfaatkan teknologi seperti Learning Management System (LMS), aplikasi pembelajaran daring, dan kecerdasan buatan untuk meningkatkan kualitas pengajaran mereka.

Dengan menerapkan strategi-strategi ini, diharapkan komitmen guru terhadap dunia pendidikan dapat terus meningkat, sehingga berdampak positif pada kualitas pembelajaran dan pencapaian akademik siswa

## **KESIMPULAN**

Komitmen guru profesional merupakan kunci dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Guru yang berkomitmen tidak hanya mengajar, tetapi juga membimbing dan memotivasi siswa. Komitmen ini mencakup dedikasi terhadap profesi, loyalitas terhadap sekolah, kepedulian terhadap siswa, serta kesiapan untuk terus berkembang. Faktor-faktor seperti motivasi intrinsik, dukungan lingkungan kerja, kesejahteraan, dan pelatihan profesional sangat memengaruhi komitmen guru. Namun, tantangan seperti beban administratif yang tinggi, kurangnya apresiasi, serta kesulitan dalam mengadopsi teknologi dapat menghambat dedikasi mereka. Untuk menjaga komitmen guru, diperlukan strategi seperti peningkatan kesejahteraan, pelatihan berkelanjutan, budaya sekolah yang positif, serta pengelolaan beban kerja yang seimbang. Dukungan dari pemerintah, sekolah, dan masyarakat sangat diperlukan agar guru dapat menjalankan tugasnya secara optimal dan berkelanjutan dalam mencetak generasi unggul.

## DAFTAR PUSTAKA

- Beijaard, D., Verloop, N., & Vermunt, J. D. (2000). Teachers' perceptions of professional identity: An exploratory study from a personal knowledge perspective. *Teaching and teacher education*, 16(7), 749–764. [https://doi.org/10.1016/S0742-051X\(00\)00023-8](https://doi.org/10.1016/S0742-051X(00)00023-8)
- Darmadi, H. (2015). Tugas, peran, kompetensi, dan tanggung jawab menjadi guru profesional. *Edukasi: Jurnal Pendidikan*, 13(2), 161–174. <https://doi.org/10.31571/edukasi.v13i2.113>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “What” and “Why” of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268. [https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104\\_01](https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01)
- Epstein, J. L. (2002). School, family, and community partnerships: Preparing educators and improving schools. *Adolescence-San Diego-*, 37, 435–435.
- Hargreaves, A., & Fullan, M. (2015). *Professional capital: Transforming teaching in every school*. Teachers College Press.
- Hayati, R., Arafat, Y., & Sari, A. P. (2020). Pengaruh komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. *JMKSP (jurnal manajemen, kepemimpinan, dan supervisi pendidikan)*, 5(2), 100–111. <https://doi.org/10.31851/jmksp.v5i2.3753>
- Helmi, J. (2015). Kompetensi profesionalisme guru. *Al-Ishlah: Jurnal Pendidikan*, 7(2), 318–336. <https://doi.org/10.35445/alishlah.v7i2.43>
- Ismail, B. (2014). Komitmen Guru Profesional Dalam Pembelajaran. *Jurnal Mudarrisuna: Media Kajian Pendidikan Agama Islam*, 4(1). <https://jurnal.ar-raniry.ac.id/index.php/mudarrisuna/article/view/277>
- Khairani, E., & Giatman, M. (2021). Pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen guru. *Educate: Jurnal Teknologi Pendidikan*, 6(2), 52–60. <https://doi.org/10.32832/educate.v6i2.5026rij>
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human resource management review*, 1(1), 61–89.
- Mishra, P., & Koehler, M. J. (2006). Technological Pedagogical Content Knowledge: A Framework for Teacher Knowledge. *Teachers College Record: The Voice of Scholarship in Education*, 108(6), 1017–1054. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9620.2006.00684.x>
- Mulyasa, E. (2013). *Manajemen Pendidikan Karakter di Sekolah*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Munandar, A., Maryani, E., Rohmat, D., & Ruhimat, M. (2020). Establishing the Profesionalism of Geography Teacher through Authentic Assessment Field Study. *International Journal of Instruction*, 13(2), 797–818.
- Nainggolan, N. T., Siahaan, R., & Nainggolan, L. E. (2020). Dampak komitmen guru terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 1 Panei. *Maker: Jurnal Manajemen*, 6(1), 1–12. <https://doi.org/10.37403/mjm.v6i1.144>
- Purwoko, S. (2018). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, komitmen guru, disiplin kerja guru, dan budaya sekolah terhadap kinerja guru SMK. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 6(2), 150–162.
- Randall, D. M., & Cote, J. A. (1991). Interrelationships of Work Commitment Constructs. *Work and Occupations*, 18(2), 194–211. <https://doi.org/10.1177/0730888491018002004>
- Rijal, A. S., & Hakim, L. (2021). Etika tasawuf guru: Studi pemikiran imam al-ghazali dan syekh muhammad amin al-kurdi. *TADRIS: Jurnal Pendidikan Islam*, 16(1), 127–140. <https://doi.org/10.19105/tjpi.v16i1.4351>
- Sastrawan, K. B. (2016). Profesionalisme guru dalam upaya meningkatkan mutu pembelajaran. *Jurnal Penjaminan Mutu*, 2(02), 65–73.
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2017). Teacher Stress and Teacher Self-Efficacy: Relations and Consequences. Dalam T. M. McIntyre, S. E. McIntyre, & D. J. Francis (Ed.), *Educator Stress* (hlm. 101–125). Springer International Publishing. [https://doi.org/10.1007/978-3-319-53053-6\\_5](https://doi.org/10.1007/978-3-319-53053-6_5)
- Sudrajat, J. (2020). Kompetensi guru di masa pandemi COVID-19. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 13(1), 100–110. <http://journals.usm.ac.id/index.php/jreb>
- Susanto, A. (2016). *Manajemen peningkatan kinerja guru konsep, strategi, dan implementasinya*. Prenada Media.