

**PERAN PERILAKU PEMIMPIN DAN KOMITMEN GURU DALAM MENINGKATKAN PRESTASI KERJA GURU (STUDI KASUS PADA SD N 67/IV DESA TANJUNG GEDANG)****Duwi Puspa Ningsih¹, Hendriyaldi², Feny Tialonawarmi³**¹ Mahasiswa Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jambi² Dosen Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jambi³ Dosen Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jambi

*Penulis Korespondensi: duwipuspaningsih@gmail.com

Abstract. research aims to analyze the role of leadership behavior and teacher commitment in improving teacher work performance. The subjects of this research are the principal, teachers, and staff at SD N 67/VI Tanjung Gedang. The study employs a qualitative descriptive approach with data collection techniques through observation, interviews, and documentation. The research population consists of the principal and all teaching staff, totaling 12 individuals. The findings reveal two main points: (1) the principal's leadership behavior plays a crucial role in encouraging and enhancing teacher performance, and (2) teacher commitment significantly contributes to improving the quality and outcomes of their work. Thus, leadership behavior and teacher commitment are proven to play an important role in enhancing teacher work performance.

Keywords: Leader Behavior, Teacher Commitment, Job Performance

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran perilaku pemimpin dan komitmen guru dalam meningkatkan prestasi kerja guru. Objek penelitian ini adalah kepala sekolah, guru, dan staf pada SD N 67/VI Tanjung Gedang. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Populasi penelitian meliputi kepala sekolah dan seluruh tenaga pendidik dengan total 12 orang. Hasil penelitian menunjukkan dua temuan utama: (1) perilaku kepemimpinan kepala sekolah berperan krusial dalam mendorong dan meningkatkan prestasi kerja guru; dan (2) komitmen guru berperan signifikan dalam peningkatan kualitas serta prestasi kerja. Dengan demikian, perilaku pemimpin dan komitmen guru terbukti memiliki peran penting dalam peningkatan prestasi kerja guru.

Kata kunci: Perilaku Pemimpin, Komitmen Guru, Prestasi Kerja**LATAR BELAKANG**

Sekolah merupakan lembaga tempat berlangsungnya proses pembelajaran, baik dalam bentuk menerima maupun memberi pelajaran. Pendidikan memegang peranan penting dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia (SDM). Keunggulan suatu bangsa di era global saat ini tidak lagi ditentukan oleh kekayaan alam semata, melainkan oleh kualitas SDM yang dimilikinya. Oleh karena itu, kepala sekolah memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja guru, bukan hanya sebagai pemimpin, tetapi juga sebagai administrator, fasilitator, dan supervisor.

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 1 Ayat 1, guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik

pada jalur pendidikan formal. Profesionalisme guru tidak dapat terwujud begitu saja, tetapi memerlukan dukungan dari pihak yang berperan penting, yakni kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan yang berhubungan langsung dengan pelaksanaan program di sekolah.

Pemimpin berperan sebagai motivator dalam menghadapi perubahan dan menjadikan perubahan sebagai peluang untuk meraih keberhasilan. Kepemimpinan yang efektif menjadi faktor kunci dalam membangun komitmen karyawan. Pemimpin yang mampu menginspirasi, memotivasi, dan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan akan lebih mudah memperoleh komitmen mereka (Usman, 2017). Dalam konteks sekolah, kepala sekolah dituntut memenuhi standar kompetensi sebagaimana tertuang dalam Permendiknas No. 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah, yaitu kompetensi kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi, dan sosial (Nurjaya et al., 2020).

Selain perilaku pemimpin, komitmen guru juga menjadi faktor penting. Guru dituntut mencintai profesi agar mampu menjalankan tugas dengan baik. Komitmen kerja dapat ditingkatkan melalui iklim organisasi yang mendukung kesejahteraan, keterbukaan, serta menekankan pada pencapaian prestasi. Komitmen dalam menjalankan tugas merupakan aspek penting yang memengaruhi efektivitas kerja guru.

Komitmen guru didefinisikan sebagai keterikatan diri terhadap tugas dan kewajiban yang melahirkan tanggung jawab serta sikap responsif dan inovatif terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Nilai komitmen ini tidak hanya bersumber dari motivasi internal, tetapi juga pengaruh eksternal dari lingkungan kerja (Salamah, 2022).

Komitmen guru juga mencerminkan profesionalitas mereka. Profesionalitas ditunjukkan melalui kesungguhan dalam memberikan pengajaran, mengembangkan karir, dan menjalankan tugas sesuai standar profesi. Guru sebagai garda terdepan dalam mencerdaskan bangsa tidak hanya berprofesi untuk mencari nafkah, melainkan juga memiliki komitmen moral dalam menyebarkan ilmu pengetahuan (Arifin, 2020).

Namun, dalam praktiknya tidak sedikit guru menghadapi hambatan yang menyebabkan proses belajar mengajar kurang optimal. Oleh sebab itu, guru memerlukan bimbingan, arahan, dan dukungan dari pihak lain yang memiliki kapasitas lebih, dalam hal ini kepala sekolah. Kepala sekolah berperan penting untuk memberikan motivasi dan apresiasi sehingga guru dapat mengembangkan potensi secara maksimal.

Prestasi kerja guru merupakan hasil yang dicapai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Menurut PP Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil, prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai negeri sipil dalam melaksanakan tugasnya. Dengan demikian, prestasi kerja merupakan faktor penting yang dapat meningkatkan kinerja organisasi pendidikan.

Mangngi, Fanggidae, dan Nursiani (2018) menjelaskan bahwa prestasi kerja mencerminkan kemampuan seseorang dalam menjalankan tanggung jawab yang diberikan. Prestasi kerja tidak hanya berfokus pada hasil, tetapi juga pada kontribusi terhadap organisasi. Semangat kerja akan muncul jika pegawai memperoleh motivasi dan

penghargaan yang sesuai. Sesuai dengan UUD Republik Indonesia Tahun 2005 Pasal 14 Ayat (1) huruf b, guru berhak mendapatkan promosi dan penghargaan atas prestasi kerjanya.

Meskipun topik mengenai komitmen karyawan dan perilaku pemimpin telah banyak diteliti, penelitian yang secara khusus mengkaji peran kedua faktor tersebut terhadap prestasi kerja guru sekolah dasar masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini difokuskan untuk mengkaji peran perilaku pemimpin dan komitmen guru dalam meningkatkan prestasi kerja di SD N 67/VI Desa Tanjung Gedang.

Berdasarkan observasi awal dan wawancara dengan beberapa guru di SD N 67/VI Desa Tanjung Gedang, ditemukan adanya isu-isu terkait rendahnya apresiasi dari kepala sekolah, minimnya kesempatan pengembangan diri, serta kurangnya dukungan dalam pelaksanaan tugas. Namun, beberapa guru juga menunjukkan komitmen tinggi dengan bertahan mengajar hingga lebih dari 30 tahun. Kondisi ini menegaskan pentingnya penelitian mengenai peran perilaku pemimpin dan komitmen guru dalam meningkatkan prestasi kerja di sekolah tersebut.

KAJIAN TEORITIS

A. Perilaku Pemimpin

Perilaku pemimpin adalah kemampuan seorang pemimpin dalam mengarahkan, mempengaruhi, dan memotivasi bawahan agar bekerja sama mencapai tujuan organisasi. Pemimpin tidak hanya memberikan arahan, tetapi juga membangun kepercayaan dan mendorong kedisiplinan kerja agar setiap individu berkontribusi secara maksimal (Kosasih, 2019).

Selain itu, perilaku pemimpin mencerminkan gaya kepemimpinan yang dipengaruhi oleh faktor integritas, motivasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi. Perilaku tersebut dapat berorientasi pada tugas maupun hubungan antar manusia sehingga mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif dalam mendukung pencapaian tujuan bersama (Soraya et al., 2023).

B. Komitmen Guru

Komitmen adalah keterikatan individu terhadap organisasi yang ditandai dengan kepercayaan, penerimaan tujuan dan keinginan untuk tetap menjadi bagian darinya. Komitmen tidak hadir begitu saja, melainkan perlu ditumbuhkan dan dipelihara agar partisipasi aktif dan tanggung jawab dapat terjaga (Mariati & Masyitah, 2022).

Komitmen guru berarti adanya ikatan kuat dengan profesi dan sekolah. Guru yang berkomitmen akan melaksanakan tanggung jawab dengan sungguhsungguh serta mendukung tercapainya tujuan pendidikan. Komitmen tinggi berpengaruh pada profesionalisme, kualitas pembelajaran, dan keberhasilan siswa (Marzuki, 2021).

C. Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawabnya, yang dipengaruhi oleh kecakapan, pengalaman,

kesungguhan, serta motivasi kerja. Prestasi kerja mencakup kualitas maupun kuantitas hasil yang diperoleh, sehingga dapat menjadi ukuran keberhasilan seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya (Siregar, 2019).

Prestasi kerja juga dipandang sebagai faktor penting yang berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi, karena menekankan pada hasil yang optimal dari suatu pekerjaan. Keberhasilan ini tidak hanya diukur dari banyaknya hasil kerja, tetapi juga dari kualitas, kedisiplinan, dan tanggung jawab yang ditunjukkan pegawai. Karakteristik pekerjaan dan komitmen yang tinggi menjadi faktor penting dalam meningkatkan prestasi kerja (Rangkuti, 2016).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Metode deskriptif bertujuan untuk menggambarkan fenomena secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta serta hubungan antar fenomena yang diteliti. Pendekatan kualitatif dipilih karena mampu menghasilkan data deskriptif berupa ucapan, tulisan, dan perilaku yang diamati secara langsung di lapangan. Tujuannya adalah memahami kondisi nyata secara mendalam sesuai konteks penelitian (Fadilla & Wulndari, 2023).

Penelitian ini dilaksanakan di SD N 67/VI Desa Tanjung Gedang, Kecamatan Pamenang, Kabupaten Merangin, Jambi. Lokasi ini dipilih karena sesuai dengan fokus penelitian mengenai peran perilaku pemimpin dan komitmen guru dalam meningkatkan prestasi kerja guru.

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian yang memiliki karakteristik tertentu. Sampel merupakan bagian dari populasi yang dipilih sesuai tujuan penelitian. Dalam penelitian ini digunakan purposive sampling, yaitu teknik pengambilan sampel berdasarkan pertimbangan tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian (Sulistiyowati & Astuti, 2017). Sampel penelitian meliputi kepala sekolah dan seluruh guru di SD N 67/VI Tanjung Gedang dengan jumlah total 12 orang.

Data penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari kepala sekolah dan guru melalui observasi, wawancara, serta catatan lapangan, sehingga memberikan informasi asli sesuai konteks penelitian. Sedangkan data sekunder diperoleh melalui dokumen, arsip sekolah, literatur, maupun referensi lain yang relevan dengan topik penelitian, sehingga dapat memperkuat temuan dari data primer (Sugiyono, 2017).

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini meliputi observasi, wawancara, dan dokumentasi. Observasi dilakukan untuk mengamati langsung kondisi sekolah, proses pembelajaran, tenaga pendidik, dan fasilitas yang ada. Wawancara semi-terstruktur dilakukan dengan kepala sekolah dan guru untuk menggali informasi lebih mendalam. Selain itu, teknik dokumentasi digunakan untuk memperoleh data dari arsip, foto, serta dokumen sekolah sebagai pelengkap data penelitian (Sulistiyowati & Astuti, 2017).

Analisis data menggunakan metode deskriptif kualitatif yang meliputi tiga tahap, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Reduksi data dilakukan dengan menyeleksi dan memfokuskan data sesuai kebutuhan penelitian, kemudian

disajikan dalam bentuk narasi agar lebih mudah dipahami. Tahap akhir adalah penarikan kesimpulan untuk menjawab rumusan masalah dan menemukan makna dari data yang diperoleh (Purnamasari & Afriansyah, 2021).

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Peran Perilaku Pemimpin dalam Meningkatkan Prestasi Guru pada SDN 67/VI Tanjung Gedang

Dalam penelitian ini, peran perilaku pemimpin dalam meningkatkan prestasi kerja guru di SD N 67/VI Tanjung Gedang berlandaskan pada Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Undang-undang tersebut menegaskan bahwa guru adalah pendidik profesional yang memiliki tugas mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, serta mengevaluasi peserta didik. Definisi ini menunjukkan betapa kompleksnya peran guru sehingga memerlukan dukungan penuh agar dapat melaksanakan tugas secara optimal.

Peran kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan menjadi sangat penting dalam mendukung guru. Perilaku kepemimpinan yang supportif, inspiratif, dan berorientasi pada pengembangan profesional dapat memengaruhi motivasi dan kinerja guru. Melalui bimbingan, penyediaan sarana, suasana kerja kondusif, serta umpan balik yang membangun, kepala sekolah mampu meningkatkan kualitas kerja guru yang berdampak langsung pada prestasi kerjanya.

Untuk itu, penelitian ini juga mengacu pada Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah. Regulasi ini dijadikan tolak ukur dalam menilai bagaimana perilaku kepala sekolah berperan dalam meningkatkan prestasi kerja guru di SD N 67/VI Tanjung Gedang, yaitu:

1) Kepribadian

Kompetensi kepribadian kepala sekolah sebagaimana Permendiknas No. 13 Tahun 2007 menekankan integritas, kematangan emosional, keterbukaan, serta komitmen terhadap profesi. Kepala sekolah dituntut berakhhlak mulia, menjadi teladan, mampu mengendalikan diri, serta memiliki minat kuat sebagai pemimpin pendidikan.

Wawancara dengan guru dan staf SD N 67/VI Tanjung Gedang menunjukkan bahwa kepala sekolah berintegritas tinggi, konsisten dalam keputusan, jujur, terbuka terhadap masukan, dan melibatkan guru dalam pengambilan keputusan. Hal ini menciptakan suasana kerja yang harmonis dan saling menghargai.

Selain itu, kepala sekolah dinilai bijaksana menghadapi masalah, mampu memotivasi guru, serta memiliki visi dan etos kerja tinggi. Kepeduliannya terhadap pengembangan guru, transparansi kebijakan, serta

semangat yang menular semakin memperkuat kepribadian kepemimpinan yang baik.

2) *Manajerial*

Kompetensi manajerial kepala sekolah/madrasah menurut Permendiknas Nomor 13 Tahun 2007 mencakup kemampuan menyusun perencanaan, mengembangkan organisasi, memimpin, mengelola perubahan, serta menciptakan budaya sekolah yang kondusif. Kepala sekolah dituntut mampu mengoptimalkan sumber daya manusia, sarana prasarana, keuangan, dan hubungan dengan masyarakat secara efektif dan efisien demi tercapainya tujuan pendidikan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan guru dan staf SDN 67/VI Tanjung Gedang, kepala sekolah dinilai cakap dalam berbagai aspek. Ia melibatkan guru dalam penyusunan RKS dan RKT, membangun organisasi dengan struktur jelas, serta mendukung peningkatan kapasitas guru melalui pelatihan. Kemampuannya beradaptasi dengan pembelajaran daring saat pandemi juga diapresiasi.

Selain itu, kepala sekolah berhasil menciptakan budaya sekolah yang kondusif, memberikan otonomi disertai bimbingan, serta menjaga sarana prasarana tetap terawat. Hubungan dengan masyarakat terjalin baik, sistem penerimaan siswa baru berjalan terstruktur, dan keuangan sekolah dikelola transparan. Monitoring serta evaluasi juga dilakukan secara detail dengan tindak lanjut yang konstruktif, sehingga memperkuat kepercayaan guru dan staf terhadap kepemimpinannya.

3) *Kewirausahaan*

Kompetensi kewirausahaan kepala sekolah menurut Permendiknas No. 13 Tahun 2007 meliputi kemampuan berinovasi, bekerja keras, memiliki motivasi tinggi, pantang menyerah, serta mengelola potensi sekolah sebagai sumber belajar. Kepala sekolah dituntut tidak hanya sebagai pengelola, tetapi juga sebagai pemimpin yang visioner dan proaktif dalam mengembangkan sekolah.

Hasil wawancara dengan guru dan staf SDN 67/VI Tanjung Gedang menunjukkan bahwa kepala sekolah dinilai inovatif dalam menciptakan program, pekerja keras, serta mampu menularkan semangat positif kepada guru. Ia juga memiliki naluri melihat potensi sekolah, cepat beradaptasi menghadapi kendala, dan selalu mendorong pengembangan profesional guru melalui berbagai pelatihan.

Selain itu, kepala sekolah mampu memaksimalkan sarana prasarana, menjalin kerja sama dengan komite dan masyarakat, serta menumbuhkan karakter siswa melalui program aplikatif. Transparansi keuangan dan ketelitian dalam monitoring semakin memperkuat kepercayaan guru dan staf, sehingga kepemimpinannya dinilai mencerminkan jiwa wirausaha yang inovatif, tangguh, dan visioner.

4) Supervisi

Kompetensi supervisi dalam Permendiknas No. 13 Tahun 2007 menekankan peran kepala sekolah sebagai pembina profesionalisme guru melalui perencanaan, pelaksanaan, dan tindak lanjut supervisi akademik. Supervisi tidak hanya dipahami sebagai pengawasan, tetapi sebagai proses kolaboratif, sistematis, dan berkelanjutan untuk memastikan mutu pengajaran terus meningkat.

Hasil wawancara dengan guru dan staf SDN 67/VI Tanjung Gedang menunjukkan bahwa kepala sekolah menjalankan supervisi secara proaktif dan memberdayakan. Guru menilai supervisi lebih bersifat pembinaan, mentoring, dan fasilitasi, seperti pemberian umpan balik, dukungan sarana, hingga rekomendasi pelatihan. Kepala sekolah juga mengintegrasikan supervisi dalam pengembangan kurikulum serta mendorong inovasi guru di kelas maupun kegiatan ekstrakurikuler.

Supervisi yang diterapkan berdampak nyata pada peningkatan kreativitas, motivasi, dan profesionalisme guru. Para guru merasa lebih didukung untuk berkembang, sementara staf TU pun merasakan adanya optimalisasi kinerja administrasi. Hal ini membuktikan bahwa supervisi kepala sekolah di sekolah tersebut berkontribusi pada terciptanya mutu pendidikan yang lebih baik dan adaptif terhadap perubahan

5) Sosial

Kompetensi sosial kepala sekolah menurut Permendiknas No. 13 Tahun 2007 meliputi kemampuan bekerja sama dengan berbagai pihak, berpartisipasi dalam kegiatan sosial, serta memiliki kepekaan sosial terhadap individu maupun kelompok. Kompetensi ini menekankan pentingnya interaksi yang positif dan harmonis untuk mendukung terciptanya lingkungan belajar yang kondusif.

Hasil wawancara dengan guru dan staf SD N 67/VI Tanjung Gedang menunjukkan bahwa kepala sekolah aktif menjalin komunikasi dengan komite, wali murid, dan masyarakat sekitar. Beliau mendorong kolaborasi, peduli terhadap potensi maupun permasalahan siswa, serta proaktif mencari solusi, termasuk menghubungi pihak luar bila diperlukan. Kepala sekolah juga dinilai ramah, santun, dan mudah diajak kerja sama, sehingga menciptakan hubungan yang akrab dan suportif di lingkungan sekolah.

Selain itu, kepala sekolah memiliki kepekaan dalam menjembatani kebutuhan sekolah dengan pihak eksternal serta memperhatikan kesejahteraan guru dan staf. Sikap terbuka dan empati yang ditunjukkan membuat guru merasa didukung, sementara masyarakat melihat sekolah sebagai bagian penting dari lingkungan sosial. Hal ini membuktikan bahwa kompetensi sosial kepala sekolah berperan besar dalam membangun sinergi antara sekolah, keluarga, dan masyarakat demi peningkatan mutu pendidikan.

B. Peran Komitmen Guru dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Guru pada SDN 67/VI Tanjung Gedang

Prestasi kerja guru di SD N 67/VI Tanjung Gedang dipengaruhi oleh komitmen internal guru, yang meliputi keterikatan emosional, pertimbangan karir, dan tanggung jawab moral dalam pengajaran. Penelitian ini menggunakan indikator komitmen guru Kumisili (2019) untuk menganalisis kontribusi dimensi-dimensi tersebut terhadap kinerja guru, yaitu:

1) Kesungguhan dalam melakukan sesuatu yang baik dan benar

Kesungguhan guru dalam melaksanakan tugas di SD N 67/VI Tanjung Gedang terlihat dari dedikasi penuh dan upaya maksimal yang mereka tunjukkan. Kesungguhan ini bukan sekadar menjalankan rutinitas, melainkan tekad kuat dan keseriusan hati untuk memberikan yang terbaik dalam setiap aspek pekerjaan mereka. Dalam praktiknya, guruguru menyiapkan pembelajaran dengan penuh perhatian, termasuk membuat media ajar yang tidak hanya lengkap, tetapi juga menarik dan efektif bagi siswa. Mereka memperhatikan kualitas setiap materi agar proses belajar mengajar berjalan optimal.

Berdasarkan wawancara dengan Kepala Sekolah, guru-guru di sekolah ini menunjukkan totalitas tinggi dalam bekerja. Tekad kuat mereka untuk selalu memberikan yang terbaik menjadi faktor penting dalam mendukung kualitas pembelajaran dan prestasi siswa.

2) Mengembangkan diri dalam tugas

Mengembangkan diri dalam tugas berarti guru tidak puas dengan kemampuan yang dimiliki, melainkan proaktif mencari cara untuk meningkatkan kapasitas profesionalnya. Guru yang berkomitmen tinggi akan selalu berusaha belajar hal baru, mengikuti pelatihan, membaca literatur pendidikan terbaru, atau mencoba metode mengajar inovatif. Sikap ini menunjukkan keinginan kuat untuk menjadi lebih baik dalam menjalankan peran mereka.

Di SD N 67/VI Tanjung Gedang, guru-guru menunjukkan antusiasme tinggi dalam mengembangkan diri. Mereka aktif mengikuti pelatihan, baik dari dinas pendidikan maupun inisiatif mandiri, dan sering berdiskusi mengenai metode mengajar baru serta teknologi pendidikan yang bisa diterapkan di kelas.

Menurut Kepala Sekolah, sikap proaktif ini membuat guru-guru tidak cepat puas dan selalu berusaha meningkatkan kualitas pengajaran. Keinginan mereka untuk belajar dan beradaptasi dengan perubahan kurikulum mencerminkan komitmen tinggi terhadap pengembangan diri dan profesionalisme dalam pendidikan.

3) Kepatuhan

Kepatuhan dalam konteks komitmen berarti guru bersedia mengikuti dan menaati peraturan, kebijakan, serta arahan yang berlaku di sekolah

maupun dari dinas pendidikan. Kepatuhan ini bukan sekadar taat tanpa pertimbangan, melainkan pemahaman bahwa aturan penting untuk menciptakan lingkungan belajar yang teratur, aman, dan efektif.

Guru yang memiliki komitmen kepatuhan akan menjalankan tugas sesuai prosedur, memenuhi jadwal, dan menghormati hierarki organisasi. Sikap ini juga mendukung kohesivitas tim dan efisiensi operasional sekolah, sehingga kegiatan belajar mengajar berjalan lancar.

Di SD N 67/VI Tanjung Gedang, Kepala Sekolah menyampaikan bahwa guruguru sangat disiplin dan patuh pada aturan. Mereka datang tepat waktu, melengkapi administrasi kelas, dan menjalankan prosedur sekolah secara konsisten, menunjukkan kesadaran bahwa kepatuhan penting untuk menciptakan lingkungan belajar yang kondusif.

4) Kesetiaan

Kesetiaan dalam komitmen guru mencerminkan dedikasi dan loyalitas terhadap sekolah, rekan kerja, dan profesi keguruan. Guru yang setia merasa menjadi bagian penting dari komunitas sekolah, bangga dengan tempat kerjanya, dan bersedia bekerja sama demi kemajuan bersama.

Kesetiaan juga tercermin dari ketahanan guru dalam menghadapi tantangan, tetap berkontribusi secara positif, dan menciptakan stabilitas serta atmosfer kerja yang kondusif. Sikap ini menumbuhkan rasa memiliki dan tanggung jawab terhadap tujuan sekolah.

Berdasarkan wawancara dengan Kepala Sekolah SD N 67/VI Tanjung Gedang, guru-guru memiliki rasa memiliki yang kuat. Mereka sering meluangkan waktu lebih dari jam kerja untuk kegiatan ekstrakurikuler atau persiapan acara, menunjukkan kekeluargaan, saling mendukung, dan selalu berupaya menjaga nama baik sekolah, sehingga menciptakan suasana kerja yang positif dan produktif

5) Ingin berprestasi

Keinginan berprestasi dalam komitmen guru adalah dorongan untuk mencapai hasil terbaik dan melampaui standar minimal. Guru yang memiliki motivasi ini berupaya membuat pembelajaran menarik dan efektif, memastikan siswa mencapai potensi maksimal, serta mencari cara meningkatkan kualitas pengajaran secara pribadi. Dorongan ini menjadi motor inovasi dan peningkatan mutu pendidikan berkelanjutan.

Berdasarkan wawancara dengan Kepala Sekolah SD N 67/VI Tanjung Gedang, guru-guru tidak hanya ingin siswa lulus, tetapi juga menguasai materi dan memiliki karakter baik. Mereka berkompetisi secara positif untuk menciptakan kelas inovatif dan mencapai prestasi tinggi, sehingga keinginan berprestasi mendorong peningkatan kualitas pengajaran dan hasil belajar siswa.

Komitmen guru di SD N 67/VI Tanjung Gedang tercermin melalui kesungguhan, pengembangan diri, kepatuhan, kesetiaan, dan keinginan

berprestasi. Semua aspek ini berkontribusi pada lingkungan kerja yang suportif dan profesional, mendorong inovasi, serta meningkatkan prestasi akademik dan non-akademik siswa, sekaligus kualitas pendidikan di sekolah.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan penelitian di SD N 67/VI Tanjung Gedang, dapat disimpulkan bahwa perilaku kepemimpinan kepala sekolah yang mencakup lima dimensi kompetensi (kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi, dan sosial) serta komitmen guru yang terimplementasi melalui kesungguhan, pengembangan diri, kepatuhan, kesetiaan, dan keinginan berprestasi, secara sinergis berperan signifikan dalam meningkatkan prestasi kerja guru dan kualitas pendidikan di sekolah tersebut.

DAFTAR REFERENSI

- Arifin, A. (2020). Pengaruh Komitmen Guru dan Strategi Pembelajaran terhadap Prestasi dan Mutu Sekolah pada Sekolah Dasar Islam Terpadu di Kabupaten Sumenep. Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 10(2), 154–164. <https://doi.org/10.35673/ajmpi.v10i2.995>
- Fadilla, A. R., & Wulndari, P. A. (2023). Literature Review Analisis Data Kualitatif: Tahap Pengumpulan Data. Mitita: Jurnal Penelitian, 1(3), 34–46.
- Kosasih, N. (2019). Pengaruh Perilaku Pemimpin dan Komitmen Karyawan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Puskesmas Desa Aro Kecamatan Muara Bulian. Ekonomis: Journal of Economics and Business, 3(1), 27–35. <https://doi.org/10.33087/ekono mis.v3i1.53>
- Mangngi, R. F., Fanggidae, R. E., & Nursiani, N. P. (2018). Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (PERSERO) Cabang Kupang. Journal of Management, 7(2), 207–224.
- Mariati, & Masyitah, N. (2022). Pengaruh Perilaku Kepemimpinan dan Komitmen Karyawan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kantor Bank Aceh Cabang Teunom Kabupaten Aceh Jaya. JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi), 8(1), 67–81. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v8i1.670>
- Marzuki, M. (2021). Upaya Peningkatan Komitmen Kerja Guru Bidang Studi. Jurnal Manajemen Pendidikan, 12(2), 60–66. <https://doi.org/10.21009/jmp.v12i2.11109>
- Nurjaya, Mukhtar, A., & UA, A. N. A. (2020). Gaya Kepemimpinan dan Motivasi, Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai. Balance: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam, 2(1), 35–43. <https://doi.org/10.35905/balanca.v2i1.1393>
- Purnamasari, A., & Afriansyah, E. A. (2021). Kemampuan Komunikasi Matematis Siswa SMP pada Topik Penyajian Data di Pondok Pesantren. Plusminus: Jurnal Pendidikan Matematika, 1(2), 207–222. <https://doi.org/10.31980/plusminus.v1i2.1257>
- Rangkuti, S. (2016). Hubungan Komitmen Karyawan terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Jurnal Warta Edisi: 50.

- Salamah, S. (2022). Komitmen Guru Profesional. At-Ta'lim: Media Informasi Pendidikan Islam, 10(1), 148–159. <https://ejournal.iainbengkulu.ac.id/index.php/attalim/article/view/7617>
- Siregar, M. Y. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Remunerasi terhadap Prestasi Kerja Melalui Etos Kerja Pegawai di Lingkungan Universitas Negeri. Jurnal Manajemen Tools, 11(1), 151– 163.
- Soraya, F., Yusuf, N. S., Syafitri, D. A., & Anshori, M. I. (2023). Perilaku Kepemimpinan. Jurnal Riset dan Inovasi Manajemen, 1(3), 1–9.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kualitatif. Bandung: Alfabeta. Sulistiyowati, W., & Astuti, C. C. (2017). Statistik Dasar: Konsep dan Aplikasinya. Sidoarjo: Umsida Press.
- Usman, H. (2017). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Perilaku Kepemimpinan di Sekolah. Jurnal Tenaga Kependidikan, 2(3), 1–20. <https://journal.uny.ac.id/index.php/jamp/article/view/2334/1938>