

KOMITMEN ORGANISASI DAN KINERJA PENDIDIK DALAM DUNIA PENDIDIKAN

H. Abdullah Syarif

STAI Hubbulwathan Duri

Email: dr.abdullah_syarif@gmail.com

Abstrak

Kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan/organisasi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu organisasi atau lembaga. Dalam tulisan ini, yang dimaksud dengan organisasi adalah lembaga pendidikan. Sementara, karyawan adalah guru atau dosen. Konsep komitmen organisasi penting bagi karyawan dalam menjalankan tugas sehari-hari di tempat kerja. Bila seorang karyawan memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi tentu dia akan menjalankan tugasnya secara profesional, sehingga kualitas karyawan tersebut tercermin dalam perilakunya di tempat kerja. Komitmen merupakan rasa keterikatan dan kesetiaan yang ditujukan oleh seorang karyawan terhadap perusahaan/lembaga. Sementara, kinerja merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai/karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Komitmen guru atau dosen merupakan rasa keterikatan dan kesetiaan yang ditunjukkan oleh seorang guru atau dosen terhadap institusi pendidikan tempat ia bertugas, sedangkan kinerja adalah jawaban dari berhasil atau tidaknya, baik secara kualitas maupun kuantitas, seorang guru atau dosen terhadap tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh institusi pendidikan kepadanya.

Performance is a tangible behavior that everyone displays as work performance generated by employees in accordance with its role in the company / organization. Thus it can be said that performance is a condition that must be known and confirmed to certain parties to know the level of achievement of an organization or institution. In this paper the author intent with the organization is an educational institution. While the employee is a teacher or lecturer. The concept of organizational commitment is very important for employees in carrying out daily tasks in the workplace. When an employee has a high commitment to the organization of course he will perform their duties professionally, so that the quality of employees is reflected in his behavior in the workplace. Commitment is a sense of attachment and loyalty directed by an employee to a company / institution ". While performance is the answer to the success or failure of organizational goals that have been established. Performance (performance

work) is the work of quality and quantity achieved by an employee / employee in performing tasks in accordance with the responsibilities given to him. The commitment of teachers or lecturers is a sense of attachment and loyalty shown by a teacher or lecturer to the educational institution in which he is in charge, while performance is the answer of the success or failure of both the quality and quantity of a teacher or lecturer to the tasks and responsibilities provided by educational institutions to her

Kata Kunci : Kinerja pendidik, komitmen karyawan

PENDAHULUAN

Pendidikan adalah bagian dari kehidupan manusia yang tidak dapat dipisahkan. Pendidikan merupakan kebutuhan yang selalu menjadi tema utama di sepanjang sejarah manusia, dulu, sekarang, dan di masa yang akan datang. Semakin berkembang ilmu pengetahuan dan teknologi, semakin terasa kebutuhan terhadap pendidikan. Kebutuhan terhadap pendidikan disadari dapat meningkatkan kualitas kehidupan manusia yang lebih baik dan menjadi alternatif untuk menemukan hakikat dan martabat kemanusiaan.

Pendidikan memberikan kontribusi besar terhadap kemajuan dan kejayaan suatu bangsa yang merupakan wahana dalam menerjemahkan pesan-pesan konstitusi serta sarana membangun watak dan karakter bangsa. Bangsa yang cerdas akan memberikan kontribusi yang besar terhadap perkembangan dan pembangunan negara. Undang-Undang Negara Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Sisdiknas), dalam pasal (2) menyatakan bahwa, “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 beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga yang demokratis serta bertanggung jawab”.

Untuk membentuk watak, meningkatkan harkat dan martabat, iman dan takwa, akhlak mulia, dan kecerdasan bangsa sebagaimana diungkapkan dalam fungsi dan tujuan pendidikan nasional tersebut, pendidikan di Indonesia haruslah mendapat perhatian serius dari semua pihak. Fungsi dan tujuan pendidikan nasional itu tidak mungkin tercapai bila pendidikan tidak dikelola dengan manajemen yang baik. Perkembangan pendidikan di Indonesia sejak awal kemerdekaan sampai sekarang selalu menjadi sorotan dari berbagai kalangan, baik oleh kalangan praktisi pendidikan maupun pengamat pendidikan. Sorotan selalu tertuju pada masalah mutu (kualitas), manajemen, dan pelayanan pemerintah terhadap pendidikan. Pendidikan juga dianggap kambing-hitam terjadinya

berbagai krisis, termasuk di dalamnya krisis ekonomi, politik, moral, kepemimpinan, serta krisis kepercayaan.

Peningkatan sumber daya dan mutu (kualitas) pendidikan bukanlah tugas yang ringan. Peningkatan sumber daya dan mutu (kualitas) pendidikan menuntut perbaikan manajemen. Peningkatan manajemen pendidikan merupakan alternatif untuk meningkatkan mutu (kualitas) pendidikan. Pengelolaan sumber daya (tenaga kependidikan) juga diharapkan akan dapat meningkatkan mutu (kualitas) pendidikan. Sejak dilaksanakannya otonomi daerah, lembaga pendidikan mendapatkan otonom yang lebih luas dibanding lembaga-lembaga lainnya. Oleh sebab itu, lembaga pendidikan harus mampu membuat perubahan dan program untuk kemajuan pendidikan.

Fenomena banyak guru dan dosen yang mengajar atau *ngobyek* di lembaga lain sering dijumpai, karena di satu sisi kekurangan tenaga pendidik dan di sisi lain adalah tuntutan ekonomi. Tidak jarang dijumpai guru dan dosen mempunyai tugas sampingan setelah pulang kerja, seperti *ngojek* maupun pekerjaan lain. Bukti empiris yang menjadi fakta adalah adanya unjuk rasa guru-guru secara nasional dengan meminta kenaikan tunjangan guru. Tentunya hal ini sangat berpengaruh walaupun tidak secara langsung terhadap mutu pendidikan dan anak didiknya. Jadi, kualitas dan antusias guru mempunyai dampak pada kualitas pendidikan. Dari gejala empirik di atas dipertanyakan komitmen guru atau dosen dan bagaimana kinerja mereka (guru atau dosen).

PEMBAHASAN

Komitmen

Membahas konsep komitmen organisasi berarti berbicara tentang sikap dan keterlibatan individu dalam kegiatan-kegiatan suatu organisasi/lembaga. Komitmen merupakan suatu rasa keterikatan dan kesetiaan yang ditunjukkan oleh seorang karyawan terhadap perusahaan. Komitmen terhadap organisasi melibatkan tiga sikap, yaitu; (1) perasaan keterikatan terhadap tujuan organisasi, (2) suatu perasaan keterlibatan dalam tugas-tugas organisasi, dan (3) suatu perasaan kesetiaan terhadap organisasi. Rasa mengidentifikasi dengan tujuan organisasi berarti sikap penerimaan individu terhadap tujuan-tujuan organisasi (Ivancevich, 2008 : 184).

Menurut Qolquitt (2009 : 67), *organizational commitment is defined as the desire on the part an employee to remain a member of organization*. Komitmen organisasi didefinisikan sebagai keinginan karyawan untuk menjadi bagian dari organisasi itu. Demikian juga menurut John W. Newstrom & Keith Davis (2007 : 207), *“organizational commitment or employee loyalty is the degree to which an*

employee identifies with the organization and wants to continue actively participation.” Komitmen organisasi atau kesetiaan karyawan adalah tingkat pelibatan diri seorang karyawan terhadap organisasi dan keinginan melanjutkan partisipasinya dalam organisasi secara aktif.

Komitmen organisasi secara khusus mengandung ikatan psikologi (kejiwaan) seseorang terhadap organisasi, termasuk rasa keterlibatan dalam pekerjaan, loyalitas, dan kepercayaan terhadap nilai-nilai yang dimiliki oleh organisasi (Laurie J. Mullins, 2006 : 902). Rendahnya komitmen mencerminkan kurangnya tanggung jawab seseorang dalam menjalankan tugasnya. Mempersoalkan komitmen sama dengan mempersoalkan tanggung jawab. Dengan demikian, ukuran komitmen seorang guru atau dosen adalah tanggung jawabnya dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi (tupoksi) sebagai guru atau dosen di institusi tempat ia mengabdikan.

Menurut Qolquitt (2009:90), ada tiga komitmen organisasi, yaitu: (1) *affective commitment*, ini terjadi apabila seseorang tetap ingin jadi karyawan yang dipengaruhi oleh ikatan emosional antarkaryawan. (2) *continuence commitment*, terjadi karena kebutuhan karyawan yang dipengaruhi oleh gaji, keuntungan, dan derajat dalam komunitasnya. (3) *normative commitment*, terjadi bilamana seorang karyawan merasa bahwa ia harus tetap jadi karyawan dipengaruhi oleh investasi organisasi pada karyawan atau melibatkan diri dalam usaha amal.

Komitmen guru atau dosen tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. R.M. Steers (1985:240—242), mengemukakan bahwa karakteristik komitmen organisasi itu adalah : 1) kepercayaan yang kuat dan sikap menerima terhadap tujuan dan nilai organisasi, 2) kesiapan untuk bekerja keras bagi organisasi, dan 3) keinginan yang kuat untuk tetap di dalam organisasi.

Batasan tersebut dapat dipandang sebagai kesepakatan seorang guru atau dosen yang terlibat dalam suatu institusi pendidikan yang secara moral mendukung dan memiliki keyakinan serta berpihak terhadap tujuan yang hendak dicapai. Untuk itu setiap orang harus menunjukkan perilaku yang konsisten pada prosedur dan tatacara kerja yang disepakati oleh institusi (organisasi). Dengan demikian, ia rela dan tulus untuk melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Selanjutnya, ia tidak mempunyai keinginan untuk berpindah kerja ke tempat lain.

Uraian di atas menjelaskan bahwa seorang guru atau dosen yang memiliki komitmen yang tinggi akan berusaha untuk bekerja semaksimal mungkin demi kepentingan dan memperlancar jalannya roda institusi pendidikan. Komitmen juga merupakan tingkat keberpihakan guru atau dosen secara psikologis terhadap suatu tugas dengan mengidentifikasikan sasaran tugas dengan dirinya, enggan

meninggalkan tugas, bertanggung jawab untuk membangun strategi, berusaha bekerja secara maksimal, dan memperlancar jalannya roda institusi pendidikan. Seorang guru atau dosen yang memiliki komitmen akan terlihat tanda-tanda seperti tingkat kerajinan (disiplin), *turn-over* yang rendah, keinginan sesuai dengan kebijakan institusi, dan mampu memberikan kepuasan pada pelanggan dan hasil kerja yang prima kepada atasan atau pimpinan institusi pendidikan tersebut.

Budaya kerja dalam institusi pendidikan diaktualisasikan sangat beragam. Bisa dalam bentuk dedikasi/loyalitas, tanggung jawab, kerja sama, kedisiplinan, kejujuran, ketekunan, semangat, mutu kerja, keadilan, dan integritas kepribadian. Semua bentuk aktualisasi budaya kerja itu sebenarnya bermakna komitmen. Ada suatu tindakan, dedikasi, dan kesetiaan guru atau dosen pada janji yang telah dinyatakannya untuk memenuhi tujuan institusi pendidikan dan dirinya.

Kesetiaan pada institusi pendidikan berarti seorang guru atau dosen ingin terus berkarya untuk jangka waktu yang lama. Selama guru atau dosen berkarya dalam suatu institusi pendidikan, selama itu pula ia berkewajiban menunjukkan loyalitasnya kepada institusi pendidikan tersebut. Sebuah komitmen harus timbul dari lubuk hati yang paling dalam dari seorang guru atau dosen, dalam menjalankan kehidupan atau meraih cita-citanya. Apabila setiap guru atau dosen memiliki komitmen yang besar untuk melakukan yang terbaik bagi tugas pokok dan fungsinya (tupoksi), tentu hal itu merupakan modal besar bagi institusi pendidikan dalam mewujudkan cita-citanya. Hal ini menunjukkan betapa pentingnya sebuah komitmen bagi keberlangsungan hidup sebuah institusi pendidikan.

Kinerja

Kinerja berasal dari *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Performance atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses (Nurlaila, 2010:71). Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan (Luthans, 2005 : 165). Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan (Dessler, 2000 : 41). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja, baik secara kualitas maupun kuantitas, yang dicapai oleh seorang guru atau dosen dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi (tupoksi) sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Hisbul (2017) mengemukakan ada beberapa indikator kinerja untuk dapat dipakai melihat atau menilai pendidik dalam melaksanakan tugas proses belajar-mengajar. Indikator kinerja tersebut adalah 1) Kemampuan merencanakan belajar mengajar, yang meliputi: a) menguasai garis-garis besar penyelenggaraan pendidikan, b) menyesuaikan analisis materi pelajaran, c) menyusun program semester, d) menyusun program atau pembelajaran; 2) Kemampuan melaksanakan kegiatan belajar mengajar, yang meliputi: a) tahap pra instruksional, b) tahap instruksional, c) tahap evaluasi dan tidak lanjut; dan 3) Kemampuan mengevaluasi, yang meliputi: a) evaluasi normatif, b) evaluasi formatif, c) laporan hasil evaluasi, dan d) pelaksanaan program perbaikan dan pengayaan.

Jennifer M. George & Gareth R. Jones mengatakan “*performance is an evaluation of the results of a person's behavior. It involves determining how or poorly a person has accomplished a task or done a job*”. Kinerja merupakan sebuah evaluasi hasil terhadap sikap seseorang termasuk menentukan bagus tidaknya pekerjaan seseorang yang sudah dikerjakan. Apabila seseorang dapat menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya melebihi standar yang telah ditetapkan, berarti kinerjanya baik.

Menurut John Boudreau (2001 : 281) ada beberapa elemen kinerja yaitu sebagai berikut.

1. Kuantitas pekerjaan, seberapa banyak tingkat menyelesaikan masalah dari sejumlah program yang ada dengan tetap memprioritaskan masalah yang harus segera diselesaikan. Ukuran kinerja dapat dinyatakan dalam bentuk jumlah *output* dan persentase antara *put-put actual* dengan *output* yang menjadi target.
2. Kualitas pekerjaan, dapat dilihat dari segi ketelitian dan kerapian dalam bekerja, kecepatan dalam menyelesaikan tugas, keterampilan, dan kecakapan kerja.
3. Kemampuan, dapat berarti kecepatan dan semakin berkurangnya masalah dalam setiap penyelesaian tugas. Ukuran kinerja dapat dinyatakan perbandingan waktu dengan tugas dan jumlah masalah yang ada.
4. Kehadiran di tempat kerja, meliputi keberadaannya di tempat tugas dan tempat yang berkaitan, kedisiplinan dalam tugas, serta kedisiplinan dalam menepati aturan yang telah dibuat. Ukuran kinerja dapat dinyatakan dalam bentuk pencapaian batas waktu penyelesaian tugas.
5. Keandalan pemberian pelayanan, kesediaan untuk memberikan bantuan ketika diperlukan dalam penyelesaian masalah oleh semua personil institusi maupun masyarakat yang berkaitan dengan pembelajaran.
6. Fleksibilitas, mudah menyesuaikan dengan berbagai situasi yang dihadapi, baik dalam suasana pembelajaran maupun di luar institusi pendidikan.

Kinerja guru atau dosen berarti suatu unjuk kerja yang dapat diperlihatkan melalui kemampuan secara individu dalam melakukan tugas pokok dan fungsi (tupoksi). Pekerjaan yang dilaksanakan oleh guru atau dosen, hasilnya akan mencakup keseluruhan tugas pokok dan fungsinya, dan akan menjadi keberhasilan institusi pendidikan itu. Keberhasilan kinerja guru atau dosen akan dilihat dari usaha yang dilakukan dalam periode waktu tertentu, seperti ujian akhir semester (UAS) atau ujian nasional (UN). Ujian akhir nasional atau ujian akhir semester merupakan satu di antara kriteria yang dapat digunakan untuk menentukan kinerja guru atau dosen.

Dari paparan di atas dapat dikatakan bahwa kinerja guru atau dosen adalah unjuk kerja yang ditunjukkan dalam bentuk perilaku kerja guru atau dosen yang secara positif maupun negatif berorientasi pada tugas atau pekerjaan dan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan institusi pendidikan dengan indikator rutinitas dalam bekerja, beradaptasi terhadap pekerjaan, pengakuan atas hasil kerja, dan perilaku setia pada institusi tempat ia bertugas.

Peran Guru atau Dosen

Menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Sisdiknas), guru adalah tenaga pendidik yang khusus diangkat dengan tugas utama mengajar, yang pada jenjang pendidikan dasar dan menengah disebut “guru”, dan pada jenjang pendidikan tinggi disebut “dosen”. Guru atau dosen adalah seorang yang digugu dan ditiru, karena dipercaya dan diyakini apa yang disampaikannya. Sebagai seorang yang digugu dan ditiru, maka guru atau dosen memiliki peran yang sangat dominan bagi siswa atau mahasiswa.

Para ahli pendidikan seluruh dunia sepakat bahwa tugas guru ialah mendidik dan mengajar. *“Service-learning projects to require community relationships and planning, however, the experience can be as brief as a few days and still show significant changes in students”* (Reed, Jerntedt, Hawley, Reber, and Dubois, 2005). Dari pernyataan itu guru atau dosen haruslah memberikan layanan pendidikan yang bisa mengubah pola pikir siswa atau mahasiswa dan bisa membuatnya menjadi lebih baik dari sebelumnya.

Guru atau dosen merupakan tulang punggung dalam kegiatan pendidikan terutama yang berkaitan dengan kegiatan proses belajar-mengajar. Guru atau dosen merupakan salah satu unsur utama yang terpenting dalam suatu pendidikan, selain sarana dan prasarana yang ada. Disadari atau tidak, guru atau dosen telah menyumbangkan peran yang begitu besar dalam membangun bangsa ini. Melalui guru atau dosenlah lahir orang-orang besar negara ini yang bisa membuat perubahan begitu besar pada bangsa Indonesia hingga saat ini. Mereka mendidik dengan cinta, karena cinta adalah energi terbesar yang bisa mengubah segalanya. Mereka mengajar dengan keikhlasan karena hanya dengan keikhlasanlah

pekerjaan yang berat sekalipun akan terasa ringan. Tokoh besar hanya lahir di tangan guru atau dosen yang besar, sebaliknya guru atau dosen yang biasa-biasa saja akan melahirkan anak didik yang biasa-biasa saja.

Sertifikasi Bagi Guru dan Dosen

Guru atau dosen menjadi penopang penuh bagi pendidikan di Indonesia. Namun, realita yang terjadi sekarang peran guru atau dosen masih jauh dari harapan dan sasaran yang ditetapkan. Peran guru atau dosen saat ini dalam memajukan pendidikan di Indonesia digadang-gadang telah luntur. Profesi guru atau dosen saat ini bukan lagi sebagai panggilan jiwa untuk mencerdaskan kehidupan anak bangsa, tetapi sudah bertujuan finansial. Seseorang yang berprofesi sebagai guru atau dosen lebih mengejar gaji yang tinggi. Apalagi saat ini pemerintah Republik Indonesia telah meluncurkan program sertifikasi guru atau dosen yang menjadi tonggak peningkatan ekonomi bagi guru atau dosen yang telah lulus mengikuti proses sertifikasi. Namun, kebijakan pemerintah tersebut tidak diimbangi dengan peningkatan kualitas kinerja guru atau dosen di Indonesia.

Dengan masih kurangnya kualitas kinerja guru atau dosen maka langkah peningkatannya perlu dilakukan baik oleh pemerintah maupun dari guru atau dosen itu. Guru atau dosen bisa mempunyai kinerja yang bagus jika guru atau dosen tersebut bisa profesional dalam menjalankan tugasnya, sepadan dengan kebijakan pemerintah yang telah meningkatkan kesejahteraan guru atau dosen dengan adanya sertifikasi.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di lingkungan kerja terlihat bahwa kinerja dan kerja keras guru atau dosen tersebut ternyata hanya berlaku saat akan mengikuti sertifikasi, tetapi pascasertifikasi kinerja guru atau dosen sama saja. Dengan kata lain, ada atau tanpa sertifikasi kondisi dan kinerja guru atau dosen sama saja, tidak ada perubahan dan peningkatan. Padahal pemerintah memiliki tujuan baik dengan adanya program sertifikasi bagi guru dan dosen. Suatu hal yang menjadi sangat diharapkan oleh pembuatan kebijakan pemerintah bahwa dengan adanya peningkatan kesejahteraan tenaga pendidik (dengan syarat harus lulus uji sertifikasi) diharapkan para tenaga pendidik dapat lebih bersemangat dan bermotivasi tinggi dalam melaksanakan tugasnya secara baik, profesional, sehingga mutu pendidikan dapat ditingkatkan.

Hisbul (2017) mengemukakan bahwa harapan ini tidak sepenuhnya dapat terwujud, karena hasil survei yang dilaksanakan Persatuan Guru Republik Indonesia (PGRI) mengenai dampak sertifikasi terhadap kinerja guru menyatakan bahwa kinerja guru yang sudah lulus sertifikasi belum memuaskan. Motivasi kerja yang tinggi justru ditunjukkan guru-guru di berbagai jenjang pendidikan yang belum lulus sertifikasi. Harapan mereka adalah segera lulus sertifikasi berikut memperoleh uang tunjangan profesi (Jawa Pos, 7/10/2009). Adanya survei

tersebut justru memperkuat dugaan sebagian besar masyarakat bahwa program sertifikasi tersebut hanya sekadar formalitas belaka. Tujuan dari sertifikasi belum tertuju dengan semestinya. Dengan demikian, masih banyak guru yang telah memperoleh tunjangan profesi yang jumlahnya lumayan besar dan dilakukan dengan mengikuti PLPG hanya bersifat administratif belaka, tanpa diikuti motivasi yang bersifat intrinsik.

KESIMPULAN

Dari uraian di atas dapat disimpulkan sebagai berikut.

1. Sebuah komitmen harus timbul dari lubuk hati yang paling dalam dari seorang guru atau dosen dalam menjalankan kehidupan atau meraih cita-citanya. Apabila setiap guru atau dosen memiliki komitmen yang besar untuk melakukan yang terbaik bagi tugas pokok dan fungsi (tupoksi)-nya, tentu hal itu merupakan modal besar bagi institusi pendidikan dalam mewujudkan cita-citanya. Hal ini menunjukkan betapa pentingnya sebuah komitmen bagi keberlangsungan hidup sebuah institusi pendidikan.
2. Guru atau dosen adalah seorang yang digugu dan ditiru karena dipercaya dan diyakini apa yang disampaikannya. Sebagai seorang yang digugu dan ditiru, maka guru atau dosen memiliki peran yang sangat dominan bagi seorang siswa atau mahasiswa.
3. Disadari atau tidak, guru atau dosen telah menyumbangkan peran yang begitu besar dalam membangun bangsa ini. Melalui guru atau dosenlah lahir orang-orang besar negara ini yang bisa membuat perubahan begitu besar pada bangsa Indonesia hingga saat ini. Mereka mendidik dengan cinta, karena cinta adalah energi terbesar yang bisa mengubah segalanya. Mereka mengajar dengan keikhlasan karena hanya dengan keikhlasanlah pekerjaan yang berat sekalipun akan terasa ringan. Tokoh besar hanya lahir di tangan guru atau dosen yang besar, sebaliknya guru atau dosen yang biasa-biasa saja akan melahirkan anak didik yang biasa-biasa saja.
4. Dengan masih kurangnya kualitas kinerja guru atau dosen, maka langkah peningkatannya perlu dilakukan baik oleh pemerintah maupun dari guru atau dosen itu. Guru atau dosen bisa mempunyai kinerja yang bagus jika mereka bisa profesional dalam menjalankan tugasnya, sepadan dengan kebijakan pemerintah yang telah meningkatkan kesejahteraan guru atau dosen dengan adanya sertifikasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ivancevich, et al. (2008). *Organizational Behavior and Management*. New York: McGraw-Hill.
- John W. Newstrom & Keith Davis. (2007). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill Publishing Company.
- Jennifer M. George & Hareth R. Jones. (2005). *Understanding and Managing Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Prantice Hall.
- John Boudreau. (2001). *Selecting and Placing Human Resources Management*. New York: McGraw-Hill
- Muflihini, Hisbul. (2017). “Kinerja Tenaga Pendidik Pasca Sertifikasi”. <https://media.neliti.com/media/publications/70219-ID-kinerja-tenaga-pendidik-pascasertifikasi>. Dikutip pada 20 Mei 2018.
- Laurie J. Mullins. (2006). *Management and Organizational Behavior*. Great Britain: Financial Time Pitmen Publishing Imprint.
- Luthans, F. (2005). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Nurlaila. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : LepKhair.
- Qulquitt, LePine, Wesson. (2009). *Organizational Behavior (improving Performance and Commitment in the Workplace)*. New York: McGraw-Hill.
- RM. Steers. (1985). *Efektivitas Organisasi*. Surabaya: Erlangga.
- Undang-Undang Republik Indonesia. (2003) . Sistem Pendidikan Nasional.