MEMBANGUN KOMITMEN
DAN KONTRAK BELAJAR DI SEKOLAH

Oleh:
Haryanto

DIREKTORAT JENDERAL
PENINGKATAN MUTU PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN
DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
TAHUN 2010

I. MEMBANGUN KOMITMEN

A. Pendahuluan

1. Komitmen adalah salah satu aktivitas seseorang, termasuk mereka yang sudah terlibat dalam proses pelatihan atau belajar.
2. Banyak faktor yang menyebabkan seseorang gagal menjalankan komitmennya.
3. Oleh sebab itu penting sekali mempelajari masalah komitmen dan mengetahui bagaimana menolong mereka mengatasi kegagalannya.
4. Karena kegagalan seseorang menepati komitmennya, termasuk untuk menjalankan disiplin, keterlibatan dalam belajar, dapat menghambat pertumbuhan, kedewasaan karakter dan pengembangan dirinya.

B. Komitmen dan konsekuensinya.

1. Seringkali seseorang tidak berani mengambil komitmen karena takut pada beratnya konsekuensi, pada akhirnya gagal menepati komitmennya.
2. Keberanian seseorang mengambil komitmen dan konsisten dalam berkomitmen adalah latihan kedewasaan pribadi yang efektif.
3. Oleh sebab itu, seberapapun beratnya konsekwensi sebuah komitmen, jika komitmen tersebut untuk melakukan hal-hal yang dapat menyehatkan kehidupan rohani, pertumbuhan karakter dan pengembangan diri, maka seharusnya komitmen tetap harus diambil.

C. Konsekuensi sebuah komitmen.

1. Setiap komitmen untuk melakukan hal tertentu selalu disertai dengan konsekwensi yang tertentu pula.
2. Secara umum setiap komitmen untuk melakukan hal yang dapat menyehatkan kehidupan seseorang,
3. Pertumbuhan karakter dan pengembangan diri, memiliki tiga konsekwensi sebagai berikut:

a. Mengabaikan keinginan dirinya, yang cenderung berpusat pada hati nurani.

b. Mengupayakan diri terus-menerus untuk tetap setia di tengah banyaknya hambatan yang akan datang.

c. Merasa sendiri dan tampil berbeda, apalagi jika berada di lingkungan yang belum dikenal.

D. Proses Terbentuknya Afektif Komitmen

Ada beberapa penelitian mengenai *affective commitment*. Berdasarkan penelitian tersebut didapatkan tiga kategori *affective commitment*. yaitu :

1. Karakterisitik Organisasi.

Karakteristik organisasi yang mempengaruhi perkembangan *affective commitment* adalah sistem desentralisasi. Adanya kebijakan kelompok yang adil, dan cara menyampaikan kebijakan kelompok kepada individu (Allen & Meyer, 1997). Dalam penelitian ini karakteristik kelompok yang dilihat adalah kesepakatan kelompok yang dipegang, bagaimana praktek kelompok dalam anggotanya, dan bagaimana kedudukan anggota sebagai strategi kelompok.

2. Karakteristik Individu.

Ada beberapa penelitian yang menyatakan bahwa gender mempengaruhi *affective commitment*, namun ada pula yang menyatakan tidak demikian (Aven, Parker, & McEvoy; Mathieu dalam Allen & Meyer, 1997). Selain itu usia juga mempengaruhi proses terbentuknya *affective commitment*, meskipun tergantung dari beberapa kondisi individu sendiri. Status pernikahan, tingkat pendidikan, kebutuhan untuk berprestasi, etos kerja, dan persepsi individu mengenai kompetensinya, akan berpengaruh terhadap karakter individu.

3. Pengalaman Kerja.

Pengalaman kerja individu yang mempengaruhi proses terbentuknya *affective commitment* antara lain *Job scope*, yaitu beberapa karakteristik yang menunjukkan kepuasan dan motivasi individu. Hal ini mencakup tantangan dalam pekerjaan, tingkat otonomi individu, dan variasi kemampuan yang digunakan individu. Selain itu peran individu dalam kelompok tersebut dalam hubungannya dengan atasan. Pengalaman berkelompok pada individu didapatkan dari pelayanan yang dilakukannya dalam lingkungan tersebut dan juga interaksinya dengan anggota kelompok dan pemimpinnya.

E. Proses Terbentuknya Continuance Komitmen

1. *Continuance commitment* dapat berkembang karena adanya berbagai tindakan atau kejadian yang dapat meningkatkan kerugian jika meninggalkan kelompok.
2. Beberapa tindakan atau kejadian ini dapat dibagi ke dalam dua variable, yaitu investasi dan alternatif.
3. Selain itu proses pertimbangan juga dapat mempengaruhi individu

4. Investasi termasuk sesuatu yang berharga, yaitu waktu, usaha ataupun uang,.
5. Investasi dan alternatif yang dialami individu dalam kelompok berbeda dengan kelompok lain.
6. Investasi dan alternatif yang terjadi lebih terkait dengan kegiatan-kegiatan khas kelompok dibandingkan keuntungan materi atau kedudukan yang bisa didapat dari organisasi profit biasa.

F. Terbentuknya Normative Komitmen

1. *Normative commitment* terhadap kelompok dapat berkembang dari sejumlah tekanan yang dirasakan individu selama proses sosialisasi (dari keluarga atau budaya).
2. *Normative commitment* berkembang karena kelompok memberikan sesuatu yang sangat berharga bagi individu yang tidak dapat dibalas kembali.
3. Faktor lainnya adalah adanya kontrak psikologis antara anggota dengan kelompoknya.
4. Kontrak psikologis adalah kepercayaan dari masing-masing pihak bahwa masing-masing akan timbal balik memberi.

G. Faktor yang Mempengaruhi Komitmen

Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen dalam kelompok antara laian:

1. Karakteristik pribadi individu,
   a. Gender,
   b. Usia,
   c. Status pernikahan,
   d. Tingkat pendidikan,
   e. Lamanya seseorang bekerja pada suatu kelompok.

2. Karakteristik kelompok:
   a. Struktur organisasi,
   b. Desain kebijaksanaan dalam kelompok,
   c. Bagaimana kebijaksanaan organisasi tersebut disosialisasikan.
3. Pengalaman selama berkelompok.
   a. Kepuasan.
   b. Motivasi anggota.

H. Indikator Affective Komitmen

1. Individu dengan *affective commitment* yang tinggi memiliki kedekatan emosional yang erat terhadap kelompok, hal ini berarti bahwa individu tersebut akan memiliki motivasi dan keinginan untuk berkontribusi secara berarti terhadap kelompok
2. Berdasarkan beberapa penelitian *affective commitment* memiliki hubungan yang sangat erat dengan seberapa sering seorang anggota tidak hadir atau absen dalam kelompok.

3. Individu dengan a*ffective commitment* akan bekerja lebih keras dan menunjukkan hasil pekerjaan yang lebih baik dibandingkan yang komitmennya lebih rendah.
4. Individu dengan *affective commitment* tinggi akan lebih mendukung kebijakan kelompok dibandingkan yang lebih rendah.
5. *Affective commitment* memiliki hubungan yang erat dengan pengukuran *self-reported* dari keseluruhan hasil pekerjaan individu.
6. Individu dengan *affective commitment* yang tinggi cenderung untuk melaporkan kecurangan kepada yang berwenang dalam suatu kelompok atau instansi,

I. Indikator Continuance Komitmen

1. Individu dengan *continuance commitment* yang tinggi akan bertahan dalam organisasi, bukan karena alasan emosional, tapi karena adanya kesadaran dalam individu tersebut akan kerugian besar yang dialami jika meninggalkan kelompok.
2. Berkaitan dengan hal ini, maka individu tersebut tidak dapat diharapkan untuk memiliki keinginan yang kuat untuk berkontribusi pada kelompok.
3. Jika individu tersebut tetap bertahan dalam kelompok, maka pada tahap selanjutnya individu tersebut dapat merasakan putus asa dan frustasi yang dapat menyebabkan kinerja yang buruk.

4. Meyer & Allen (1991) menyatakan bahwa *continuance commitment* tidak berhubungan atau memiliki hubungan yang negatif pada kehadiran anggota kelompok
5. Individu dengan *continuance commitment* yang tinggi akan lebih bertahan dalam kelompok dibandingkan yang rendah.
6. *Continuance commitment* tidak mempengaruhi beberapa hasil pengukuran kerja
7. Berdasarkan beberapa penelitian *continuance commitment* tidak memiliki hubungan yang sangat erat dengan seberapa sering seorang anggota tidak hadir atau absen dalam kelompok.

8. Komitmen juga berhubungan dengan bagaimana anggota kelompok merespon ketidakpuasannya dengan kejadian-kejadian dalam pekerjaan *Continuance commitment* tidak berhubungan dengan kecenderungan seorang anggota kelompok untuk mengembangkan suatu situasi yang tidak berhasil ataupun menerima suatu situasi apa adanya
9. Hal menarik lainnya, semakin besar *continuance commitment* seseorang, maka ia akan semakin bersikap pasif atau membiarkan saja keadaan yang tidak berjalan dengan baik.

J. Indikator Normative Komitmen

1. Individu dengan *normative commitment* yang tinggi akan tetap bertahan dalam kelompok karena merasa adanya suatu kewajiban atau tugas.
2. Perasaan semacam itu akan memotivasi individu untuk bertingkahlaku secara baik dan melakukan tindakan yang tepat bagi kelompok.
3. Adanya *normative commitment* diharapkan memiliki hubungan yang positif dengan tingkah laku dalam pekerjaan,

4. Hubungan antara *normative commitment* dengan ketidakhadiran seseorang jarang sekali mendapat perhatian.
5. *Normative commitment* berhubungan positif dengan pengukuran hasil kerja.
6. *Normative commitment* memiliki hubungan dengan tingkah laku.
7. Sebagian besar kelompok menginginkan anggota yang berkomitmen, dan tidak hanya bertahan dalam kelompok saja.

II. KOMITMEN DAN KEMUNGKINAN GAGAL

A. Ada unsur utama kegagalan menepati komitmen.

1. Mental yang lemah, ditandai antara lain, dengan:
   -Belum sungguh-sungguh percaya diri.
   -Menurunnya minat pada yang bersifat rokhaniah.
2. Kepribadian yang lemah, ditandai antara lain, dengan:
   -Kurang terlatih disiplin & bertanggungjawab sejak dini.
   -Tidak atau kurang tahan terhadap tantangan/kesulitan.
   -Pengalaman kegagalan yang berdampak serius, sehingga mengalami keraguan untuk bertindak.

3. Kondisi fisik yang lemah, ditandai antara lain, dengan:
   -Mudah terserang penyakit.
   -Mengidap penyakit yang menahun.
4. Komitmen yang diambil tidak matang.
   -Ketidak-matangan komitmen biasanya dapat diketahui/ dirasakan jika komitmen itu mulai dilaksanakan.
   -Konsekwensi untuk menjalankan komitmen tersebut dianggap terlalu berat.
   -Keraguan terhadap kemampuan menjalankan komitmen.
   -Tidak merasakan manfaat dari komitmennya
5. Lingkungan yang kurang mendukung.

III. KOMITMEN & KONSISTEN DLM BELAJAR

1. Sebagian besar orang tidak konsisten dalam berkomitmen dalam kehidupan karena kerohanian yang tidak sehat dan adanya kelemahan pribadi.
2. Tidak sedikit kegagalan berkomitmen dalam kehidupan karena adanya masalah teknis dalam kehidupan, seperti antara lain:
   a. Konsep hidup yang tidak tepat.
   b. Kurang memahami dampak (pentingnya) kehidupan bagi pertumbuhan pisik dan mental.
   c. Pola hidup yang diikuti dirasakan kurang menyenangkan dan atau mendatangkan "trauma" tertentu.

3. Bagi siswa baru, biasanya karena merasa, antara lain:

a. Belum cukup percaya diri untuk menyusaikan diri yang positif *(adjusment).*

b. Merasa belum ada bekal yang cukup sehingga tidak mampu menjawab pertanyaan guru.

c. Menghadapi guru yang dianggap "sulit".

d. Merasa tidak dihargai oleh guru.

f. Merasa tidak ada perubahan pada guru yang diharapkan (tidak sesuai target).

4. Bagi anak, biasanya karena merasa:

a. Terpaksa, terdesak, dan tanpa pengertian yang cukup ketika berjanji mengikuti proses pembelajaran.

b. Merasa terus didesak melakukan hal-hal yang dianggap kurang mampu dikerjakan (tertekan, bingung, gelisah, kurang konsentrasi).

c. Tidak sesuai dengan apa yang diharapkan.

d. Merasa asing dalam kelompoknya.

IV. PEMBENTUKAN KONTRAK BELAJAR

A. Dasar Pemikiran

1. Pembentukan suasana dan kontrak belajar merupakan langkah awal dalam memulai aktivitas pelatihan/belajar
2. Peserta diajak untuk menyepakati hal-hal berkaitan dengan keseluruhan program pelatihan mencakup acara pembukaan, perkenalan, pemetaan harapan, agenda pelatihan, aturan main, dan pengorganisasian peserta.
3. Fasilitator menjelaskan latar belakang, tujuan, ruang lingkup dan urutan penyajian materi, serta target pelatihan/belajar.

4. Peserta perlu merumuskan dan menyepakati harapan, aturan main, dan gambaran diri *(self motivation).*
5. Pada dasarnya kegiatan ini berupaya menggali kemampuan awal peserta sebelum mengikuti proses pelatihan/pembelajaran.
6. Rancangan yang dikembangkan harus mengindikasi-kan kebutuhan dan harapan peserta.
7. Fasilitator/guru terlebih dahulu menawarkan hasil rancangannya kepada peserta, kemudian menanyakan hal apa saja yang perlu dilengkapi dan menjadi harapan setelah selesai mengikuti pelatihan.
8. Jika diperlukan, fasilitator dapat menambah, merubah atau merivisi sebagian dari rancangan yang telah disiapkan.

9. Memulai pelatihan sama halnya dengan memperke-nalkan kepada peserta tentang dunia atau lingkungan yang mungkin baru dikenalnya.
10. Fasilitator/guru menyediakan mekanisme manajemen lingkungan melalui pendekatan majemuk yang tidak hanya melihat pelatihan sebagai ruang belajar yang berisi gudang pengalaman dan bahan pelajaran yang harus dikuasai; tetapi melihat manajemen palatihan yang memastikan proses belajar berjalan secara lancar dan menggairahkan.

11. Penyiapan mental dan kondisi belajar untuk membantu pembelajar mempersiapkan diri menjelang masa peralihan agar siap untuk mengikuti proses pelatihan dapat dibantu melalui musik dengan karakteristik yang berbeda.
12. Secara emosional, peserta diarahkan dalam situasi belajar agar siap mengadaptasikan seluruh perhatian dan fokus terhadap apa yang akan dihadapi dan kesiapan menerimamateri pelatihan.

B. Pengertian Kontrak Belajar

1. Istilah kontrak belajar selama ini hanya dikenal dikalangan mahasiswa, dengan adanya kontrak belajar ini, diharapakan para peserta pelatihan mampu mencermati dan mengembangkan proses belajar dan pembelajaran yang dikembangkan fasilitator/guru di sekolah atau di tempat pelatihan.
2. Kontrak belajar atau pelatihan sangat efektif dan membantu peserta atau mahasiswa dalam mengikuti proses belajar,
3. Pertanyaannya adalah bagaimana jika kontrak belajar ini diterapkan di tingkat pelajar dan peserta pelatihan, apakah dapat seefektif di level mahasiswa ?. Pertanyaan tersebut tentu tidak mudah dijawab, sebab siswa tidak dapat diasumsikan melainkan perlu dibuktikan.

C. Tujuan

1. Memberikan penjelasan tentang latar belakang, tujuan, pokok bahasan, proses dan target pelatihan/belajar.
2. Mengenal data pribadi yang penting seperti nama, usia, asal daerah, pengalaman, pekerjaan dan lain-lain.
3. Merumuskan harapan dan gambaran diri peserta, aturan main, penataan ruang, pembagian tugas dan kelompok.
4. Mengidentifikasi kemampuan awal berupa pengetahuan, keterampilan dan sikap masing-masing berkaitan dengan materi atau topik yang akan dibahas.

D. Pokok Bahasan

1. Pembukaan
2. Pemetaan harapan dan gambaran diri.
3. Menetapkan aturan main.
4. Mengidentifikasi kemampuan awal peserta.

E. Waktu

Waktu yang dibutuhkan untuk pembelajaran 40 menit (1 jam pelajaran)

E Metode

Metode yang digunakan di antaranya:

1. Diskusi dan demonstrasi,
2. Curah pendapat dan refleksi pengalaman,

G. Media dan Sumber Belajar

1. Flipchart, spidol berwarna, kertas gambar,
2. Bahan bacaan: “Memulai Pelatihan”
3. LCD, jaringan internet / ICT

H. Proses Pembelajaran

Kegiatan 1: Pembukaan

1. Lakukan pembukaan acara pelatihan secara informal dengan mengucapkan salam “assalaamu’alaikum, selamat datang”.
2. Kemudian jelaskan tentang latar belakang dilaksanakan program pelatihan kepada peserta sebagai salah satu bentuk penguatan kapasitas fasilitator dalam membangun komitmen.
3. Jelaskan secara singkat tentang tujuan, pokok bahasan, agenda dan target pelatihan.
4. Gunakan media yang telah disediakan.
5. Berikan kesempatan kepada penanggungjawab atau penyelenggara untuk memberikan sambutan.

Kegiatan 2: Gambaran Diri & Pemetaan Harapan

1. Mintalah kepada peserta untuk menuliskan nama panggilan dalam kertas nama dan di tempelkan. di muka peserta agar mudah dibaca oleh peserta lain.
2. Peserta diminta untuk merefleksikan dirinya dengan menggambar sketsa (tanpa kata atau tulisan) yang menjelaskan tentang siapa dirinya, apa pekerjaan mereka, cita-cita hidup dan hal yang positif tentang dirinya.
3. Gunakan media yang telah disediakan.
4. Mintalah seluruh peserta untuk berdiri & memperkenal kan secara singkat, sekaligus memperkenalkan dirinya.
5. Setelah itu, mintalah peserta untuk menempelkan gambar atau sketsa di dinding.

6. Peserta diberikan dua lembar kertas dengan warna yang berbeda, misalnya, merah dan putih.
7. Mintalah peserta untuk menuliskan pada dua lembar kertas tentang harapan setelah mengikuti pelatihan.
8. Misalnya merah untuk harapan, dan warna putih untuk kekhawatiran.
9. Setelah selesai menuliskan harapan dan kekhawatiran, mintalah seluruh peserta untuk menempelkan pada kertas plano atau flipchart yang telah disediakan.
10. Mintalah kepada salah seorang peserta untuk membacakan dan mengelompokkan berdasarkan tema-tema besar yang telah dituliskan.
11. Selanjutnya jelaskan hasilnya kepada seluruh peserta.

Kegiatan 3: Menetapkan Aturan Main

1. Jelaskan kepada peserta tentang pentingnya menyusun aturan main atau tata tertib untuk memperlancar proses pelatihan.
2. Mintalah peserta untuk menuliskan dalam kertas tentang pertanyaan “Aktivitas apa saja yang dianggap tidak boleh dilakukan oleh peserta dan fasilitator selama mengikuti proses pelatihan?”.
3. Setelah selesai semua peserta diminta untuk menempelkan pada kertas plano atau fliptchart yang sudah disediakan.
4. Mintalah salah seorang peserta untuk memandu dalam menetapkan aturan main, dengan membacakan dan mengelompokkan hasilnya.

Kegiatan 4: Mengidentifikasi Kemampuan Awal Peserta

1. Lakukan penjelasan singkat tentang pokok bahasan yang akan disampaikan. Kemudian tawarkan kepada peserta untuk menjelaskan pengetahuan atau pengalaman tentang topik yang akan dibahas.
2. Berikan kepada peserta lain untuk bercerita tentang pengalaman dalam menjalankan tugas sebagai fasilitator atau pendamping program pembelajaran.
3. Berikan kesempatan kepada peserta untuk mengajukan pertanyaan dan mengajukan pendapat tentang tema-tema pokok dalam pelatihan.

PENUTUP

1. Tidak mudah mengenali perasaan, pikiran dan sikap manusia, apalagi mengubahnya.
2. Demikian juga mengenali penyebab sesungguhnya ketidak konsistenan seseorang berkomitmen dalam belajar dan bertindak dan menolongnya menjadi konsisten.
3. Banyak pengalaman siswa membuktikan bahwa guru berkarya secara unik mengerjakan hal ini melalui tindakannya, kesetiaan dan perhatian siswa kepada setiap bertingkah laku.
4. Oleh sebab itu mari kita sebagai siswa dan guru tetap bertekun. Jika Anda; siswa yang baik, mari kita belajar tetap konsisten dalam berkomitmen dalam kehidupan sehari-hari, karena hal ini sehat bagi Anda. ?

TIPS:

Ada lima pertanyaan perenungan untuk mengenali apakah Anda nantinya tetap konsisten dalam berkomitman yang sudah Anda buat.

Ada lima pertanyaan coba anda renungkan dan dijawab !

1. Ujilah apakah komitmen yang Anda ambil saat ini sudah proposi!onal.
2. Ujilah apakah Anda termasuk seorang yang setia dengan komitmen Anda ?
3. Temukan penyebab utama kegagalan Anda berkomitmen selama ini.
4. Apakah Anda mendapatkan dukungan dalam menjalankan komitmen Anda ?
5. Apakah hidup rohani Anda cukup sehat?

Jawablah dengan jujur dan ambillah tindakan dengan benar.

selamat mengerjakan.