

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Indonesia merupakan negara yang sedang berkembang, perkembangannya meliputi segala bidang, diantaranya politik, sosial, ekonomi, teknologi dan pendidikan. Dengan berkembangnya hal – hal tersebut, maka diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas unggul dan mampu menjawab setiap tantangan yang ada. Oleh karena itu, pendidikan sebagai salah satu institusi yang berperan secara langsung untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas unggul pun harus terus meningkatkan kualitasnya seiring dengan perkembangan zaman.

Pendidikan sangat penting, karena memberikan peran dalam seluruh aspek kehidupan manusia dan berpengaruh langsung pada pembentukan kepribadian manusia tersebut, namun sayangnya kualitas pendidikan di Indonesia masih kurang, terlihat dari masih banyaknya manusia Indonesia yang belum mengenyam pendidikan. Pemerintahpun berusaha meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia antara lain dengan memberikan dana BOS (Bantuan Operasional Sekolah), buku – buku gratis, dan lain - lain.

Salah satu jenjang pendidikan adalah SMA. Jenjang SMA sangat penting, karena para siswa tidak hanya dituntut untuk mampu menghafal teori dan rumus, tapi mereka juga harus mampu untuk mengaplikasi atau menerapkan teori yang mereka ketahui pada lingkungan sekitar.

Oleh karena itu, dibutuhkan pula para guru yang berkualitas dalam bidangnya dan memiliki komitmen pada pekerjaannya.

SMA “X” merupakan salah satu SMA swasta yang cukup terkenal di kota Bandung, karena kualitas pengajaran dan kedisiplinannya. SMA “X” ini sudah berdiri sejak tahun 1970 dan saat ini memiliki guru tetap sebanyak 20 orang dan guru honorer sebanyak 16 orang, dengan jumlah siswa sebanyak 423 orang juga harus mengikuti perkembangan yang ada. Visi sekolah ini adalah “mengembangkan secara optimal intelektual, budi pekerti serta ketrampilan siswa dan mendidik kedisiplinan siswa”, sedangkan misinya adalah “meningkatkan kemampuan guru, mendidik secara kreatif dan kasih serta menjadi teladan bagi siswa dalam hal disiplin, moral, kejujuran dan bertakwa kepada Tuhan”. Berdasarkan visi dan misi tersebut, terlihat bahwa SMA “X” Bandung menyadari bahwa guru merupakan sumber daya manusia yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Hal tersebut juga sangat disadari oleh yayasan sekolah, maka yayasan sekolah mengadakan berbagai kegiatan seperti seminar, studi banding, rekoleksi dan penataran para guru, yang bertujuan untuk menambah wawasan atau pengetahuan para guru.

Para guru di SMA “X” Bandung terbagi menjadi dua kelompok, yaitu para guru tetap dan para guru honorer. Keduanya mempunyai tugas utama yang sama, yaitu administrasi (buku nilai, administrasi kelas, program semester dan daftar hadir siswa) dan kegiatan belajar mengajar (penguasaan materi, penguasaan metode pengajaran, bahasa yang digunakan guru, pemberian dan pemeriksaan tugas serta pemberian evaluasi). Selain tugas diatas, mereka juga diharapkan dapat

menambah informasi yang sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan, seperti membaca buku, mencari informasi di internet dan lain - lain, karena dengan adanya informasi baru yang didapat oleh para guru, diharapkan para guru dapat memberikan informasi baru tersebut pada para siswa sehingga menambah pengetahuan para siswanya.

Para guru tersebut juga mempunyai beberapa perbedaan, yaitu masalah jam kehadiran, kewajiban mengikuti berbagai kegiatan sekolah, tempat kerja, gaji dan fasilitas. Para guru tetap wajib hadir setiap hari walau tidak ada jam mengajar, sedang para guru honorer diperbolehkan datang hanya saat jam mengajar saja. Para guru tetap juga wajib untuk mengikuti berbagai kegiatan seperti seminar, studi banding, rekoleksi dan penataran para guru, sedangkan guru honorer tidak. Mengenai tempat kerja, para guru tetap dapat sewaktu – waktu dipindahkan tempat kerjanya ke sekolah lain yang se yayasan sesuai keputusan yayasan, biasanya per semester, sedang para guru honorer tidak. Dari kedua hal tersebut, mereka tentunya mendapatkan gaji dan fasilitas yang berbeda. Para guru tetap mendapatkan gaji yang lebih besar dan mendapat tunjangan hari tua (pensiun), sedangkan guru honorer hanya mendapat gaji berdasarkan jam mengajar saja dan tidak mendapat tunjangan hari tua (pensiun). Mengenai fasilitas, para guru tetap diberi tempat sendiri – sendiri (meja, kursi dan loker sendiri) sedang guru honorer tidak.

Menurut Wakil Kepala Sekolah SMA “X” Bandung, dengan adanya perbedaan itu, bisa saja menyebabkan perbedaan komitmen pekerjaan pada para guru tersebut. Buktinya, para guru honorer sering kali tidak hanya mempunyai

pekerjaan sebagai guru, tetapi juga pekerjaan diluar pekerjaan guru, seperti berdagang, sedangkan untuk para guru tetap, mereka jarang mempunyai pekerjaan diluar pekerjaannya sebagai guru, biasanya jika mereka mencari tambahan uang, mereka tetap mengandalkan pekerjaan guru tersebut, seperti memberi les pelajaran. Ia juga mengatakan bahwa para guru tetap diharapkan mempunyai komitmen pekerjaan yang lebih tinggi, karena sekolah yang berkualitas tidak hanya tergantung dari kualitas para gurunya, namun juga komitmen para guru terhadap pekerjaannya, terutama para guru tetapnya. Karena dengan adanya komitmen yang tinggi terhadap pekerjaannya, diharapkan guru tetap akan lebih sabar dalam mengajar dan mendidik para siswanya dan tidak melakukan kekerasan fisik. Namun pada kenyataannya masih terdapat guru tetap yang kurang sabar dalam mengajar para siswanya, bahkan pernah terjadi tiga kali kekerasan fisik dan dua diantaranya membuat orang tua murid marah dan hampir melaporkan kasus tersebut kepada pihak berwajib.

Dari pernyataan tersebut, peneliti memutuskan untuk meneliti para guru tetap. Peneliti melakukan wawancara kepada 10 orang guru tetap mengenai alasan pertama mereka memilih profesi guru dan bila ada kemungkinan untuk beralih profesi. Hasilnya lima orang guru tetap (50%) menyatakan bahwa mereka memang sejak kecil bercita – cita sebagai guru karena merasa bahwa profesi guru adalah profesi yang mulia dan dihargai serta dihormati oleh banyak orang, lagipula mereka juga menyatakan bahwa mereka kagum dengan gurunya yang dulu. Sedangkan dua orang guru tetap (20%) menyatakan bahwa mereka mendapat beasiswa dari sekolah untuk melanjutkan pendidikannya ke Perguruan

Tinggi dan setelah selesai, mereka harus mengajar pada sekolah tersebut, itu merupakan tanggung jawab mereka, jadi itulah alasan kenapa saat ini mereka bekerja sebagai guru. Dan tiga orang guru tetap lainnya (30%) menyatakan bahwa alasan mereka bekerja sebagai guru adalah karena mereka membutuhkan uang untuk melangsungkan hidup dan saat mereka mendaftar mereka diterima sebagai guru, walaupun mereka bukan lulusan S.Pd (sarjana pendidikan) sehingga mereka saat ini bekerja sebagai guru.

Mengenai peralihan profesi, enam orang guru tetap (60%) menyatakan tidak akan menerima pekerjaan lain walaupun dengan gaji yang lebih besar, karena merasa sudah nyaman dengan posisi mereka saat ini dan merasa aman dengan jaminan masa depan sampai pensiun, sedangkan empat orang guru tetap (40%) menyatakan akan mempertimbangkan pekerjaan lain tersebut, apakah lebih menguntungkan atau tidak dan bisa saja akhirnya mereka memutuskan untuk beralih pekerjaan atau profesi.

Mengenai aturan – aturan di sekolah, lima orang guru tetap (50%) menyatakan bahwa mereka senang melakukan semua yang menjadi aturan sekolah, lagi pula dengan datang pagi, mereka dapat mempersiapkan materi untuk mengajar. Bila mereka mengikuti berbagai kegiatan yang ada (seminar, studi banding, rekoleksi dan penataran para guru) mereka dapat menambah ilmu sehingga dapat membagikannya dengan para siswa yang mereka ajar dan hal tersebut merupakan kesenangan tersendiri bagi mereka, karena mereka akan memiliki pengetahuan yang baru dan sekaligus menambah keakraban dan mereka juga bisa refreasing, sedangkan dua orang guru tetap (20%) menyatakan bahwa hal

tersebut sudah menjadi aturan yang ada di sekolah, sehingga harus dipatuhi, karena hal – hal tersebut merupakan tanggung jawab mereka sebagai seorang guru dan tiga orang guru tetap (30%) menyatakan bahwa mereka mentaati aturan yang ada dan mengikuti berbagai kegiatan, agar mereka tidak mendapat potongan DP3 (daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan), karena bila mereka mendapat potongan DP3 (daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan), maka mereka yang akan dirugikan, apalagi bila diberhentikan dari pekerjaannya, karena penghasilan mereka akan hilang dan mereka tidak memiliki penghasilan lagi, karena tidak adanya pekerjaan lain selain pekerjaan sebagai guru tetap di SMA “X” Bandung.

Mengenai waktu pengganti mengajar, lima orang guru (50%) mengatakan mengalami kesulitan untuk mencari waktu pengganti, karena menurut mereka di luar jam mengajar adalah waktu pribadi mereka, namun mereka akan tetap berusaha mencari waktu pengganti, karena hal tersebut merupakan kewajiban dan tanggung jawab mereka terhadap pekerjaannya, sedangkan lima orang guru (50%), menyatakan akan segera mencari waktu pengganti untuk mengajar agar materi pelajaran dapat disampaikan sesuai dengan kurikulum yang telah ditentukan.

Sedangkan untuk masalah penambahan informasi, empat orang guru tetap (40%) mengatakan bahwa mereka berusaha untuk menambah informasi dengan berinisiatif untuk pergi ke perpustakaan SMA”X” Bandung, ataupun ke perpustakaan sekolah atau Perguruan Tinggi lain untuk mencari informasi yang mereka butuhkan, ada pula yang berusaha mencarinya di *website* internet yang sudah disediakan oleh sekolah, khusus untuk para guru bahkan ada yang membeli

buku dengan uang mereka sendiri, sementara enam orang guru tetap lainnya (60%) mengatakan seharusnya sekolah yang memberi informasi – informasi terbaru kepada para guru, karena mereka mempunyai banyak kegiatan, sehingga sulit jika mereka harus sengaja pergi ke perpustakaan sekolah untuk mencari tambahan informasi, lagi pula buku yang tersedia di SMA “X” Bandung dirasa kurang oleh para guru tersebut dan untuk membeli buku, mereka merasa itu menjadi suatu pemborosan, karena bila sudah dibaca akan tergeletak begitu saja.

Semua jawaban dari para guru tetap tersebut tentunya didasari oleh penghayatan mereka terhadap pekerjaannya dan karena yang merasakan apakah para guru tersebut sudah memberikan yang terbaik adalah para siswanya, maka peneliti melakukan wawancara kepada 30 orang siswa. Hasilnya delapan orang siswa (26,67%) mengatakan bahwa para guru tetap sudah datang tepat waktu, sedangkan 10 orang siswa lainnya (26,67%) mengatakan bahwa para guru tetap hanya menjelaskan materi yang ada di buku cetak, sehingga penjelasan yang disampaikan kurang konkrit dan terlalu banyak memberi tugas. Enam orang siswa (20%) mengatakan bahwa para guru tetap sudah mengajarkan materi dengan cukup jelas dan terkadang menambah materi dari buku lain, enam orang siswa lainnya (20%) mengatakan bahwa ada guru – guru tetap yang datang terlambat ke kelas dan sebelum waktunya selesai sudah membubarkan para siswa, terutama saat diadakan waktu pengganti.

Fakta – fakta diatas menunjukkan pentingnya para guru memiliki *occupational commitment* yang tinggi, khususnya para guru tetap, karena menurut Meyer & Allen (1997) individu yang memiliki *occupational commitment* yang

tinggi akan mengurangi kemungkinan absen, memiliki dorongan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya dan akan menghasilkan unjuk kerja yang lebih baik. Meyer & Allen (1997) juga menyatakan ada tiga aspek dari *Occupational Commitment*. Dimana yang paling dominan di dalam diri individu itulah yang akan menentukan keterlibatannya dalam pekerjaannya. Komponen – komponen tersebut adalah *affective commitment* yaitu keterikatan secara emosional terhadap pekerjaan, *continuance commitment* yaitu pertimbangan untung rugi dalam melakukan pekerjaan, dan *normative commitment* yaitu rasa kewajiban moral dalam melakukan pekerjaan.

Berdasarkan fakta - fakta di atas, peneliti tertarik untuk meneliti tentang Profil *Occupational Commitment* pada guru tetap di SMA “X” Bandung.

1.2 Identifikasi Masalah

Dari penelitian ini ingin mengetahui bagaimana profil *occupational commitment* pada guru di SMA “X” Bandung.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Untuk memperoleh gambaran secara umum mengenai profil *occupational commitment* pada guru tetap di SMA “X” Bandung.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui gambaran tentang profil *occupational commitment* yang dimiliki oleh para guru tetap di SMA “X” Bandung serta faktor – faktor yang mempengaruhinya.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoritis:

1. Sebagai informasi tambahan dalam bidang Psikologi Industri dan Organisasi khususnya mengenai *occupational commitment*.
2. Sebagai informasi tambahan bagi peneliti lain yang berminat melakukan penelitian lanjutan mengenai *occupational commitment*.

1.4.2 Kegunaan Praktis:

1. Memberi informasi kepada yayasan dari SMA “X” Bandung dalam memberikan fasilitas dan kebijakan sesuai dengan *occupational commitment* para guru tetap tersebut.
2. Menjadi bahan masukan bagi para guru tetap di SMA “X” Bandung mengenai kinerjanya berdasarkan komitmen yang dimilikinya.

1.5 Kerangka Pemikiran

Sekolah adalah lembaga yang penting untuk meningkatkan kualitas para siswanya. Salah satunya adalah jenjang pendidikan menengah atau yang lebih dikenal dengan SMA. Oleh karena itu diperlukan para guru yang berkualitas dan mempunyai *occupational commitment* yang tinggi, agar kegiatan belajar mengajar

dapat berjalan dengan lancar dan menciptakan para siswa yang berkualitas, begitu pula dengan para guru di SMA “X” Bandung ini.

Menurut Meyer & Allen (1997) *occupational commitment* merupakan keterikatan secara efektif pada pekerjaan, keterikatan individu terhadap pekerjaannya tergantung dari komponen *occupational commitment* yang paling dominan di dalam diri individu. Meyer & Allen (1997) juga menyatakan terdapat tiga komponen dari *occupational commitment*, yaitu *affective commitment*, *continuance commitment* dan *normative commitment*.

Affective commitment merupakan ikatan yang berasal dari keterikatan emosional guru tetap pada pekerjaannya. Para guru tetap yang memiliki *affective commitment* yang tinggi akan bertahan pada pekerjaannya karena mereka memang menginginkan hal tersebut (*want*). Para guru tetap di SMA “X” Bandung yang memiliki *affective commitment* yang tinggi akan memiliki keinginan untuk menetap pada pekerjaannya, mereka juga memiliki keinginan untuk selalu mengembangkan kemampuan dirinya seperti mengikuti seminar, studi banding, penataran dan membaca buku atau mencari informasi di internet, dan lain - lain yang berhubungan dengan bidang ilmunya.

Continuance commitment berkaitan dengan kesadaran akan resiko yang diperoleh jika meninggalkan pekerjaan atau profesinya. Para guru tetap melakukan pertimbangan untung rugi berkaitan dengan keinginan untuk tetap bekerja atau justru meninggalkan profesinya. Para guru tetap yang bekerja berdasarkan *continuance commitment* yang tinggi, akan bertahan dalam pekerjaannya karena mereka butuh melakukan hal tersebut (*need to*) dan tidak ada

pilihan lain. Biasanya para guru tetap dengan *continuance commitment* yang tinggi hanya akan terlibat pada kegiatan yang dianggap bermanfaat bagi dirinya sendiri, bukan bermanfaat dari sudut pandang pekerjaannya. Para guru tetap di SMA “X” Bandung yang memiliki *continuance commitment* yang tinggi, memahami bahwa dirinya akan mengalami kerugian yang sangat besar jika meninggalkan pekerjaannya. Oleh karena itu, mereka terlibat pada semua kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaannya karena tidak ingin mendapatkan potongan DP3 (daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan) dari sekolah, karena bila mereka mendapat potongan DP3, maka mereka yang akan dirugikan atau bila diberhentikan dari pekerjaannya, karena penghasilan mereka akan hilang dan mereka tidak memiliki penghasilan lagi, karena tidak adanya pekerjaan lain selain pekerjaan sebagai guru tetap di SMA “X” Bandung.

Normative commitment merefleksikan perasaan wajib untuk tetap bertahan dalam pekerjaan tersebut. Para guru tetap dengan *normative commitment* yang tinggi merasa bahwa mereka wajib (*ought to*) atau memiliki kewajiban secara moral untuk terlibat dalam pekerjaannya dan mengembangkan dirinya sebagai bentuk rasa tanggung jawab atau rasa moral yang dimilikinya. Para guru tetap di SMA “X” Bandung yang memiliki *normative commitment* yang tinggi akan bertanggung jawab untuk mengajar para siswa dengan sebaik – baiknya karena mereka merasa bahwa itu merupakan tugas dan tanggung jawab mereka sebagai seorang guru tetap.

Meyer & Allen (1997) menambahkan, bahwa setiap individu memiliki derajat komponen komitmen yang bervariasi. Setiap komponen komitmen yang

dimiliki seseorang, berkembang sebagai hasil dari pengalaman-pengalaman yang berbeda serta memiliki implikasi berbeda pada tingkah laku dalam bekerja. Hal tersebut akan memunculkan persepsi terhadap pekerjaan yang juga berbeda - beda. Guru tetap yang memiliki persepsi yang positif terhadap pekerjaannya akan dengan mudah mengidentifikasikan dirinya dengan pekerjaannya, menyenangi pekerjaannya, setia dan memiliki tanggung jawab atas apa yang dikerjakannya. Dengan adanya derajat komponen komitmen yang bervariasi ini, maka dapat diketahui profil *occupational commitment* yang dimiliki seorang individu terhadap pekerjaannya. Setiap guru tetap akan menampilkan sikap dan perilaku yang berbeda-beda sesuai dengan profil komitmen yang mereka miliki terhadap pekerjaannya.

Berikut adalah penjelasan mengenai profil komponen *Occupational Commitment*. Yang pertama profil komponen *affective* tinggi, *continuence* tinggi dan *normative* tinggi. Para guru tetap yang memiliki profil komponen seperti ini memiliki keterikatan emosional terhadap pekerjaannya dan memiliki keinginan untuk berkontribusi terhadap pekerjaannya. Selain itu mereka juga memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas - tugas yang ada di pekerjaan mereka. Keinginan untuk bertahan dalam pekerjaannya juga timbul karena mereka masih memikirkan untung/rugi dan tidak adanya alternatif pekerjaan lain apabila mereka melepaskan pekerjaannya sebagai guru tetap di SMA “X” Bandung.

Profil komponen yang kedua adalah profil komponen *affective* tinggi, *continuence* tinggi dan *normative* rendah. Para guru tetap tersebut bertahan pada pekerjaannya karena memiliki keterikatan emosional terhadap pekerjaannya,

bukan karena rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan. Mereka juga masih memikirkan untung/rugi dan tidak adanya alternatif pekerjaan lain apabila mereka melepaskan pekerjaannya sebagai guru tetap di SMA “X” Bandung.

Profil komponen yang ketiga yaitu profil komponen *affective* tinggi, *continuence* rendah dan *normative* tinggi. Para guru tetap tersebut bertahan pada pekerjaannya lebih karena memiliki keterikatan emosional dan juga perasaan wajib dan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya, sehingga mereka kurang memikirkan untung/rugi yang akan diterimanya dari pekerjaannya.

Profil komponen yang ke empat adalah profil komponen *affective* tinggi, *continuence* rendah dan *normative* rendah. Para guru tetap bertahan pada pekerjaannya lebih karena memiliki keterikatan emosional terhadap pekerjaannya, bukan karena rasa tanggung jawab dan masalah untung/rugi apabila mereka melepaskan pekerjaannya sebagai guru tetap di SMA “X” Bandung.

Berikutnya adalah profil komponen *affective* rendah, *continuence* tinggi dan *normative* tinggi. Para guru tetap yang mempunyai profil komponen ini bertahan pada pekerjaannya lebih karena rasa tanggung jawab dan memikirkan untung/rugi dan tidak adanya alternatif pekerjaan lain apabila mereka melepaskan pekerjaannya sebagai guru tetap di SMA “X” Bandung, bukan karena adanya keterikatan emosional terhadap pekerjaannya.

Para guru tetap yang mempunyai profil komponen *affective* rendah, *continuence* tinggi dan *normative* rendah menandakan bahwa guru tetap bertahan pada pekerjaannya lebih karena memikirkan untung/rugi dan tidak adanya alternatif pekerjaan lain apabila mereka melepaskan pekerjaannya sebagai guru

tetap di SMA “X” Bandung, bukan karena rasa tanggung jawab ataupun karena adanya keterikatan emosional terhadap pekerjaannya. Biasanya para guru tetap tersebut hanya akan terlibat pada kegiatan yang dianggap bermanfaat bagi dirinya sendiri, bukan bermanfaat dari sudut pandang pekerjaannya.

Seorang guru tetap yang mempunyai profil komponen *affective* rendah, *continuence* rendah dan *normative* tinggi bertahan pada pekerjaannya karena merasa wajib dan bertanggung jawab dengan pekerjaannya, bukan karena adanya keterikatan emosional terhadap pekerjaannya maupun memikirkan masalah untung/rugi dan tidak adanya alternatif pekerjaan lain apabila mereka melepaskan pekerjaannya sebagai guru tetap di SMA “X” Bandung.

Profil yang terakhir adalah profil komponen *affective* rendah, *continuence* rendah dan *normative* rendah. Para guru tetap tersebut kurang memiliki keterikatan emosional terhadap pekerjaannya. Mereka juga kurang memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas – tugasnya serta kurang memikirkan masalah untung/rugi dan tidak adanya alternatif pekerjaan lain apabila mereka melepaskan pekerjaannya sebagai guru tetap di SMA “X” Bandung.

Kesemua profil komponen *Occupational commitment* diatas juga dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu karakteristik individu (usia, lama kerja, tingkat pendidikan, jenis kelamin dan status marital) dan pengalaman kerja (persepsi individu terhadap karakteristik pekerjaan, tingkat otonomi, tantangan tugas, kejelasan peran dan hubungan dengan atasan maupun rekan kerja). Usia menunjukkan catatan biografis lamanya masa hidup seseorang yang digolongkan dalam dua dimensi yakni tua dan muda. Lama kerja merupakan lamanya

seseorang bekerja atau menjabat suatu posisi. Umumnya orang - orang yang berusia lebih tua (dewasa tengah) dan telah lama bekerja memiliki *occupational commitment* yang kuat dibandingkan dengan mereka yang berusia muda (dewasa awal).

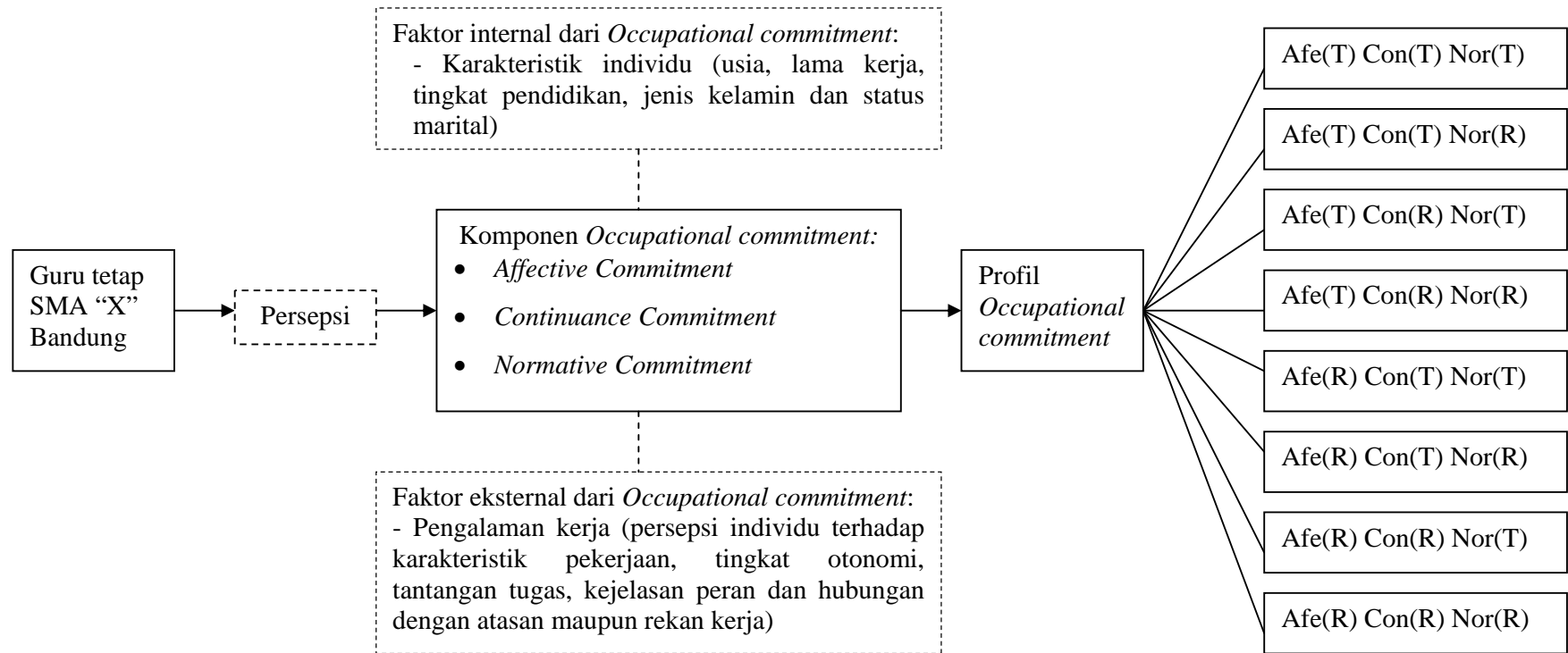
Status marital berkaitan dengan tanggung jawab untuk mencukupi kebutuhan hidup pasangan dan anak-anaknya, sehingga para guru tetap yang telah menikah menunjukkan komitmen yang lebih tinggi. Berkaitan dengan jenis kelamin, Mathieu & Zajac (dalam Meyer & Allen, 1997) menyatakan bahwa jenis kelamin dan *affective commitment* tidak berkaitan, serta terdapat hubungan yang lemah antara usia, lama kerja, status marital dengan *affective commitment*. Tingkat pendidikan (Lee dalam Meyer & Allen, 1997) usia dan lama kerja (Ferris & Aranya dalam Meyer & Allen, 1997) berpengaruh terhadap *continuance commitment*. Semakin tinggi tingkat pendidikan maka akan semakin tinggi *continuance commitment* karena para guru tetap tersebut mempunyai peluang yang lebih besar untuk mencari pekerjaan yang lebih baik. Semakin bertambah usia dan lama kerja seorang guru tetap, maka *continuance commitment* semakin tinggi karena kesempatan seorang guru tetap untuk berpindah pekerjaan semakin kecil, lagi pula sudah banyak waktu, uang dan tenaga yang mereka investasikan.

Faktor kedua yaitu pengalaman kerja. Pengalaman kerja itu mencakup persepsi individu terhadap karakteristik pekerjaan, tingkat otonomi, tantangan dalam pekerjaan, kejelasan peran dan hubungan dengan atasan maupun rekan kerja (Mathieu & Zajac dalam Allen & Meyer, 1997). Persepsi individu terhadap karakteristik pekerjaan, yaitu sejauh mana pekerjaannya menunjukkan kreativitas,

membutuhkan tanggung jawab dan menunjukkan kepuasan dan motivasi kerja (Hackman & Oldham dalam Allen & Meyer, 1997). Para guru tetap yang lebih tertantang dan menganggap pekerjaannya menarik akan memiliki komitmen yang lebih kuat. Ketidakjelasan peran atau kurangnya pengertian akan hak dan kewajibannya juga dapat mengurangi komitmen para guru tetap tersebut. Selain itu, adanya konflik peran, perbedaan antara tuntutan pekerjaan dengan tuntutan fisik, harapan dan nilai-nilai pribadi juga dapat mengurangi komitmen para guru tetap pada pekerjaannya. Berdasarkan penelitian Mathieu & Zajac (dalam Meyer & Allen, 1997) ditemukan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara pengalaman kerja dengan *affective commitment*.

Meyer dan Allen (1997), juga menemukan bahwa kepuasan kerja berhubungan negatif dengan *continuance commitment*, yang berarti dengan semakin tinggi kepuasan kerja seorang guru tetap, maka *continuance commitment* akan semakin rendah. Ia juga menemukan bahwa pengalaman kerja yang menyenangkan dan kepuasan kerja memiliki korelasi positif dengan *normative commitment*, yang berarti semakin tinggi kepuasan kerja seorang guru tetap maka akan semakin tinggi *normative commitment* guru tetap tersebut.

Secara ringkas alur pikiran di atas dapat dinyatakan dalam bagan:



Bagan 1.5 Bagan Kerangka Pikir

1.6 Asumsi

Berdasarkan kerangka pikir yang dibuat maka asumsi penelitian ini adalah:

1. *Occupational commitment* merupakan keterikatan guru tetap di SMA "X" Bandung terhadap pekerjaan mereka.
2. *Occupational commitment* para guru tetap di SMA "X" Bandung berbeda – beda, tergantung komponen – komponen dan faktor – faktor yang mempengaruhinya.
3. Profil *occupational commitment* para guru tetap di SMA "X" Bandung dapat diukur melalui tiga komponen, yaitu *affective commitment*, *continuence commitment* dan *normative commitment*.
4. Para guru tetap di SMA "X" Bandung dikatakan memiliki *affective commitment* terhadap pekerjaannya, apabila mereka memiliki keinginan yang kuat untuk menetap dalam pekerjaannya dan memiliki keinginan untuk selalu berkembang dalam pekerjaannya.
5. Para guru tetap di SMA "X" Bandung dikatakan memiliki *continuence commitment* terhadap pekerjaannya apabila mereka merasa akan mengalami kerugian jika meninggalkan pekerjaannya.
6. Para guru tetap di SMA "X" Bandung dikatakan memiliki *normative commitment* terhadap pekerjaannya apabila mereka merasa bertanggung jawab dan wajib bertahan pada pekerjaannya.
7. Faktor – faktor yang mempengaruhi *occupational commitment* para guru tetap di SMA "X" Bandung yaitu, karakteristik individu dan pengalaman kerja.