

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sekolah merupakan organisasi formal yang berkewajiban memberikan pelayanan kepada masyarakat dalam mendidik warga negara. Sebagai sebuah organisasi, sekolah memiliki tujuan-tujuan yang ingin dicapai yaitu menjadi sekolah yang bermutu dan mampu menghasilkan murid-murid berprestasi, serta dapat bersaing dengan sekolah-sekolah lain.

Untuk meningkatkan mutu pendidikan sangat erat kaitannya dengan peran guru, karena seorang guru memegang kunci utama sukses atau tidaknya sistem pengajaran di sekolah (Kaltim Post, Jumat, 5 Oktober 2007). Tugas seorang guru adalah mendidik yang berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup, mengajar yang berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi, dan melatih yang berarti mengembangkan keterampilan-keterampilan para siswa. Selain itu, tugas guru sangat berkaitan dengan bidang kemanusiaan, yaitu menjadi orangtua kedua bagi para siswanya dan memotivasi siswa untuk belajar. Berkaitan dengan kemasyarakatan yaitu mendidik dan mengajar masyarakat untuk menjadi warga negara Indonesia yang bermoral Pancasila serta mencerdaskan kehidupan bangsa.

Status guru di sekolah saat ini dibagi menjadi guru tetap dan guru honorer. Keberadaan guru honorer ini oleh pemerintah berangkat dari kondisi yang darurat dan pilihan dari sebuah dilema. Yaitu tidak memadainya anggaran pendidikan untuk mengangkat calon guru menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS), sementara sekolah yang tersebar di berbagai kota dan kabupaten di Indonesia banyak yang membutuhkan guru. Di samping itu, ribuan calon guru masih dalam keadaan menganggur dan menanti lowongan dari pemerintah. Untuk mengatasi persoalan ini, maka pengadaan guru honorer dianggap jalan alternatif oleh pemerintah. (Lidus Yardi, <http://artikel.us/lyardi3.html>)

Ada beberapa nilai positif dari pengadaan guru honorer ini. Pertama, terbukanya kesempatan kerja bagi calon guru. Kedua, terseleksinya guru yang berkualitas. Selama kerjasama kerja berlangsung, pihak sekolah dapat menilai mana guru-guru yang memang memiliki dedikasi dan integritas tinggi bagi kemajuan pendidikan dengan melihat hasil karyanya. Ketiga, tertutupinya kekurangan guru di sekolah-sekolah yang selama ini kurang. Namun nilai negatifnya juga ada. Pertama, pengajaran yang diberikan tidak berkualitas dan mencapai sasaran karena dengan waktu sekitar setahun atau tiga tahun, guru tersebut belum mampu berbuat banyak. Kedua, guru honorer mungkin saja mencari pekerjaan lain yang lebih menjanjikan buat kehidupan mereka, karena tidak adanya jaminan masa depan yang lebih baik bagi mereka. Ketiga, pengajaran yang diberikan tidak ikhlas dan apa adanya karena menjadi guru honorer terkesan pilihan yang terpaksa sebab sudah sarjana dan bertitel

tapi masih menganggur. Ketidakhikhlasan itu bisa terjadi bila sekolah juga tidak memberikan imbalan yang sepatutnya. (Lidus Yardi, <http://artikel.us/lyardi3.html>)

Guru honorer ini memiliki kewajiban yang hampir sama dengan guru tetap yaitu wajib mengajar, melatih, membimbing dan melaksanakan unsur lain seperti melaksanakan tugas-tugas administrasi pendidikan, mematuhi segala ketentuan yang ada di sekolah, serta memberikan laporan pelaksanaan tugas setiap semester dan akhir tahun pelajaran. Namun yang berbeda, guru honorer wajib menandatangani surat perjanjian kerja bila masa kontrak mereka diperpanjang (Suara Merdeka, Sabtu, 17 Januari 2004, Karangan khas).

Meskipun berstatus sebagai guru honorer, namun karena tugas dan tanggung jawab mereka sangat besar terhadap keberhasilan sistem pengajaran di suatu sekolah maka pihak sekolah menginginkan guru honorer memiliki komitmen terhadap sekolah. Dengan adanya komitmen yang tinggi terhadap organisasi dimana mereka bekerja, diharapkan setiap guru honorer memiliki tanggung jawab untuk menjalankan tugasnya dan ikut serta dalam mencapai tujuan organisasi.

Demikian juga dengan Sekolah Menengah Atas Kristen “X” Bandung (SMAK “X” Bandung) yang merupakan salah satu Sekolah Menengah Atas (SMA) swasta di Bandung dengan dasar ajaran Kristiani yang berada dalam naungan sebuah yayasan. SMAK “X” Bandung ini setiap tahunnya selalu berusaha meningkatkan mutu sekolah sehingga dapat bersaing dengan sekolah-sekolah lain dan dapat menjadi sekolah yang menghasilkan murid-murid berprestasi yang mampu masuk di berbagai

Universitas favorit di Indonesia. Untuk dapat meningkatkan mutu sekolah dalam menghadapi persaingan, tidak terlepas dari peran para guru, baik guru tetap maupun guru honorer, sebagai sumber daya manusia yang sangat penting bagi kelangsungan pencapaian tujuan sekolah sebagai suatu organisasi.

SMAK “X” Bandung memiliki tenaga guru tetap berjumlah 19 orang dan guru honorer sebanyak 45 orang. Jumlah guru honorer yang lebih banyak dibandingkan guru tetap ini sangat membantu pihak sekolah dalam menjaga keberlangsungan proses pembelajaran, sehingga pihak sekolah menginginkan para guru honorer memiliki komitmen terhadap SMAK “X” Bandung.

Sebagai guru honorer, mereka memiliki beban mengajar yang fleksibel dan tidak mengajar setiap hari. Mereka hanya datang ke sekolah jika ada jam mengajar dari mata pelajaran yang dibinanya, diluar itu mereka dapat melakukan kegiatan lain, seperti memberi les privat, mengajar di tempat bimbingan belajar atau mengajar di sekolah-sekolah lainnya, atau bekerja ditempat lain seperti di kantor atau perusahaan. Dalam hal imbalan, para guru honorer ini menerima gaji dan honor setiap bulannya, mendapat keringanan uang sekolah bila memiliki anak-anak yang bersekolah di SMAK “X” Bandung, kredit motor dengan harga murah, akan tetapi tidak mendapatkan tunjangan kesehatan dan jaminan hari tua atau uang pensiun. Di setiap akhir tahun para guru honorer ini akan membuat surat lamaran kerja yang ditujukan kepada sekolah tempat dia mengajar dan dari pihak sekolah akan memberikan surat kontrak kerja baru bila sekolah masih membutuhkan tenaga guru tersebut dalam proses belajar-mengajar. Dari tingkat pendidikan, para guru honorer tidak semuanya

berlatar belakang pendidikan keguruan. Kebanyakan dari mereka merupakan lulusan perguruan tinggi dengan berbagai macam disiplin ilmu, sehingga profesionalisme mereka sebagai guru didalam dunia pendidikan belum diakui. Itu pula sebabnya guru honorer tidak dapat diangkat menjadi guru tetap.

Setiap guru honorer ini memiliki sikap dan perilaku yang berbeda-beda terhadap organisasi, yang akan menunjukkan bagaimana komitmen mereka terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Menurut **Meyer & Allen (1997)**, ada beberapa indikator yang berkaitan dengan komitmen guru honorer terhadap organisasi, yaitu tingkat kehadiran, *turn over*, lama kerja, dan unjuk kerja. Guru honorer dengan tingkat *turn over* dan tingkat ketidakhadiran yang tinggi akan menunjukkan komitmen organisasi yang rendah, sedangkan guru honorer yang memiliki lama kerja dan unjuk kerja yang tinggi akan menunjukkan komitmen organisasi yang tinggi.

Menurut Kepala Sekolah SMAK "X" Bandung, tingkat *turn over* pada guru honorer di SMAK "X" Bandung ini tergolong rendah, bila ada guru honorer yang keluar hal ini merupakan kebijakan dari pihak sekolah karena adanya ketidakpuasan terhadap kualitas mengajar guru tersebut. Selain itu, para guru honorer jarang melakukan absen, apabila mereka berhalangan hadir mereka akan memberi kabar kepada sekolah dan menitipkan tugas untuk murid-muridnya. Para guru honorer juga bersedia bila diminta pihak sekolah untuk mengikuti berbagai pelatihan, namun bila ada guru yang tidak dapat mengikuti pelatihan tersebut biasanya hal ini disebabkan adanya kesibukan lain.

Pada guru honorer SMAK “X” Bandung, tidak ada yang memutuskan untuk keluar dari SMAK “X” Bandung atau dengan kata lain pada guru honorer menunjukkan adanya *turn over* yang rendah. Para guru ini juga memiliki lama kerja yang panjang, hal ini dapat dilihat dari pihak sekolah menyetujui lamaran pekerjaan yang diajukan guru honorer. Penerimaan lamaran kerja yang diajukan guru honorer oleh pihak sekolah menunjukkan bahwa guru honorer tersebut memiliki unjuk kerja yang baik. Selain itu, guru honorer juga menunjukkan tingkat kemangkiran yang rendah, jarang mengambil cuti, dan mau bekerja lembur. Maka dari hal ini dapat dikatakan bahwa guru-guru honorer di SMAK “X” Bandung memiliki komitmen terhadap SMAK “X” Bandung.

Bagi pihak SMAK “X” Bandung, komitmen yang dimiliki guru-guru honorer ini membuat pihak sekolah merasa bangga, sebab tidak mudah mencari guru pengganti seandainya banyak guru honorer yang mengundurkan diri.

Meyer & Allen (1997) menyatakan komitmen organisasi merupakan keterikatan guru honorer terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Lebih lanjut, **Meyer & Allen (1997)** menyebutkan adanya tiga komponen dari komitmen organisasi yaitu, *affective commitment* yang merupakan keterikatan emosional guru honorer terhadap organisasi dimana guru honorer tetap bertahan karena keinginan (*want*) sendiri, *continuance commitment* yang merupakan kerugian yang didapatkan bila meninggalkan organisasi sehingga guru honorer tetap bertahan karena membutuhkan (*need*) organisasi tersebut, dan *normative commitment* yang

merupakan rasa kewajiban untuk tetap bertahan dalam organisasi karena memang sudah seharusnya (*ought to*) seperti itu.

Berdasarkan komponen komitmen ini, maka dilakukan wawancara kepada delapan orang guru honorer di SMAK "X" Bandung, didapatkan bahwa 50% guru honorer ikut ambil bagian menjadi panitia dalam berbagai kegiatan yang diadakan SMAK "X" Bandung sehingga dapat dikatakan bahwa guru honorer tersebut aktif dalam mengikuti kegiatan yang diadakan SMAK "X" Bandung; 75% guru honorer merasa bangga menjadi bagian dari SMAK "X" Bandung, 75% guru honorer merasa betah mengajar di SMAK "X" Bandung karena lingkungan kerja yang menyenangkan, 12,5% guru honorer menyukai gaya kepemimpinan atasan, 62,5% guru honorer senang mengajar di SMAK "X" Bandung karena jam kerja yang fleksibel. Dari fakta ini dapat dikatakan bahwa sebagian guru honorer memiliki *affective commitment* terhadap SMAK "X" Bandung. Kemudian, 50% guru honorer memilih mengajar di SMAK "X" Bandung agar mendapatkan diskon biaya sekolah bagi anak-anaknya, 37,5% guru honorer mengatakan penerimaan pendapatannya akan berkurang bila ia keluar dari SMAK "X" Bandung. Dari fakta ini dapat dikatakan bahwa sebagian guru honorer memiliki *continuance commitment* terhadap SMAK "X" Bandung. Selanjutnya, 87,5% guru honorer merasa bahwa sebagai guru tugas mereka adalah mengajar dan membimbing murid-murid sehingga dapat dikatakan bahwa guru honorer bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya sebagai guru di SMAK "X" Bandung. Dari fakta ini dapat dikatakan bahwa sebagian guru honorer memiliki *normative commitment* terhadap SMAK "X" Bandung.

Berdasarkan gejala-gejala kerja yang ada pada guru honorer di SMAK "X" Bandung inilah maka peneliti ingin mengetahui komponen komitmen yang dimiliki oleh guru honorer di SMAK "X" Bandung yang akan mendukung komitmen mereka terhadap SMAK "X" Bandung.

1.2 Identifikasi Masalah

Bagaimanakah komitmen yang dimiliki oleh guru honorer di SMAK "X" Bandung ?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran mengenai komitmen organisasi pada guru honorer di SMAK "X" Bandung.

1.3.2 Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui derajat komitmen dan komponen komitmen organisasi dominan yang dimiliki guru honorer di SMAK "X" Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan teoritis:

1. Memberikan informasi tambahan kepada bidang Psikologi Industri dan Organisasi mengenai komitmen terhadap organisasi.
2. Memberikan informasi tambahan kepada peneliti lain yang tertarik untuk meneliti komitmen terhadap organisasi dan mendorong dikembangkannya penelitian yang berhubungan dengan hal tersebut.

1.4.2 Kegunaan praktis:

Memberikan informasi kepada pihak SMAK “X” Bandung, mengenai komitmen organisasi yang dimiliki oleh guru honorer sehingga dapat membantu pihak sekolah dalam membuat kebijakan untuk mempertahankan komitmen guru honorer terhadap SMAK “X” Bandung.

1.5 Kerangka Pikir

Status guru-guru di SMAK “X” Bandung di bagi menjadi guru tetap dan guru honorer. Meskipun status guru honorer berbeda dengan guru tetap, namun kegiatan administrasi sekolah yang mereka lakukan sama dengan guru tetap.

Guru honorer SMAK “X” Bandung ini memiliki beberapa karakteristik seperti: memiliki jam mengajar fleksibel dan tidak harus 24 jam/minggu; tidak harus terikat bekerja pada satu sekolah sehingga dapat bekerja di sekolah lain atau di perusahaan atau kegiatan lainnya; kegiatan administrasi sekolah sama dengan guru tetap; memberikan surat lamaran kerja pada pihak sekolah dan menandatangani kontrak kerja setiap tahun, yang berarti ada kesediaan dari guru honorer untuk tetap mengajar di sekolah ini dan ada keinginan dari pihak sekolah untuk tetap melibatkan guru tersebut dalam kegiatan belajar-mengajar disekolahnya. Dengan karakteristik yang dimiliki para guru honorer ini, pihak sekolah berharap para guru honorer mampu menjalankan tugas-tugasnya dengan penuh tanggung jawab serta memiliki komitmen terhadap organisasi SMAK “X” Bandung.

Meyer & Allen (1997) berpendapat, komitmen terhadap organisasi merupakan *psychological state* dimana mencirikan tentang hubungan antara guru honorer dengan

organisasi dan memberikan implikasi terhadap keputusannya untuk terus melanjutkan keanggotaannya di dalam organisasi. Atau dengan kata lain, keadaan psikologis ini mempunyai kekuatan pengikat (*binding force*) sehingga dapat mengikat seseorang pada organisasinya..

Guru honorer yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan menunjukkan keinginannya untuk tetap bertahan di organisasi, bersedia membantu organisasi, bersedia ikut serta dalam kegiatan-kegiatan organisasi, serta menunjukkan tanggung jawab yang besar dalam melaksanakan tugas-tugasnya di sekolah. Guru honorer yang memiliki komitmen organisasi yang rendah memperlihatkan perilaku sebaliknya, mereka memiliki alasan untuk keluar bila organisasi tidak memberikan keuntungan, menunjukkan semangat kerja yang rendah, tidak bersedia ikut serta dalam kegiatan organisasi, menunjukkan tanggung jawab yang rendah terhadap tugas-tugasnya.

Lebih lanjut, **Meyer & Allen (1997)** mengemukakan konsep tiga komponen komitmen organisasi, yaitu *Affective Commitment*, *Continuance Commitment* dan *Normative Commitment*. *Affective Commitment* diartikan sebagai kelekatan emosional dengan organisasi, merasa dirinya identik atau bagian dari organisasi dan ingin selalu terlibat dengan organisasi. Guru honorer dengan *affective commitment* yang kuat akan menyenangi keanggotaannya dalam organisasi, sehingga hanya memiliki sedikit alasan untuk keluar dari organisasi. Selain itu, guru honorer akan mengidentifikasi diri dengan organisasi dengan memodifikasi tujuan organisasi, sehingga saat tujuan organisasi tercapai, kebutuhan dan keinginan guru honorer juga

terpenuhi. Guru honorer juga terlibat penuh pada kegiatan-kegiatan organisasi, bersedia dan senang bekerja sama dengan pimpinan atau dengan rekan kerja. Guru honorer yang mempunyai komitmen *affective* yang kuat adalah orang yang mempunyai keterikatan dengan organisasi karena keinginannya sendiri (*want*) (Meyer & Allen (1997)). Guru honorer di SMAK “X” Bandung yang memiliki *affective commitment* kuat, akan menunjukkan keinginannya untuk tetap bekerja SMAK ”X” Bandung, ikut aktif mengikuti berbagai kegiatan organisasi seperti pelatihan guru, seminar. Bersedia bekerja sama dengan murid, kepala sekolah dan rekan guru lainnya, serta merasa senang dan bangga dapat mengajar di SMAK “X” Bandung .

Continuance Commitment diartikan sebagai kesadaran akan *cost* atau kerugian (*side bets*) yang akan timbul jika guru honorer meninggalkan organisasi. Guru honorer dengan *continuance commitment* yang kuat tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi untuk menghindari kerugian finansial (seperti berkurangnya penghasilan) dan kerugian lain (seperti tidak adanya alternatif pekerjaan lain), sehingga mungkin melakukan usaha yang tidak maksimal. Guru honorer dengan *continuance commitment* yang kuat akan bertahan dalam organisasi karena membutuhkan (*need*) organisasi tersebut Meyer & Allen (1997). Guru honorer di SMAK “X” Bandung yang menunjukkan komitmen *continuance* yang kuat akan memilih tetap bertahan bekerja di SMAK “X” Bandung karena jika berhenti bekerja hal ini akan merugikannya. Salah satu contoh kerugian yang akan

dirasakan adalah guru honorer tidak mendapatkan potongan harga bagi anak-anaknya yang sedang bersekolah di SMAK “X” ini, serta berkurangnya penghasilan.

Normative Commitment merefleksikan rasa kewajiban untuk terus menjadi anggota suatu organisasi. Rasa kewajiban ini timbul karena sosialisasi nilai-nilai tertentu dalam keluarga atau sosialisasi nilai tertentu dari atasan pada awal seseorang menjadi anggota organisasi. Dapat pula, karena seorang guru honorer telah menerima sesuatu dari organisasinya misalnya dana beasiswa sehingga timbul rasa kewajiban dan tanggung jawab untuk membalasnya. *Normative commitment* secara langsung atau tidak langsung mencerminkan seberapa besar loyalitas guru honorer terhadap organisasi. Guru honorer yang memiliki *normative commitment* yang kuat akan bertahan dalam organisasi karena memang sudah seharusnya begitu (*ought to*) **Meyer & Allen (1997)**. Dalam hal ini, guru honorer di SMAK “X” Bandung yang menunjukkan *normative commitment* yang kuat akan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya untuk mengajar para siswa sehingga mengerti dan memahami materi yang diajarkan serta mendapat nilai memuaskan dalam ujian.

Meyer & Allen (1997) menambahkan, bahwa setiap guru honorer 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. Sebagai contoh, ada guru honorer yang selain memiliki kelekatan perasaan terhadap organisasi (*affective*), juga memiliki kewajiban untuk bertahan dalam organisasi (*normative*). Guru honorer lain mungkin senang pada pekerjaannya dalam organisasi

(*affective*), namun menyadari bahwa jika meninggalkan organisasi akan memberikan kerugian finansial dan kerugian lain (*continuence*). Ada pula, guru honorer yang sekaligus memiliki kemauan (*affective*), kebutuhan (*continuence*) dan kewajiban (*normative*) untuk bertahan dalam organisasi. Dengan adanya derajat komponen komitmen yang bervariasi ini, maka dapat diketahui komponen komitmen dimiliki seorang guru honorer terhadap organisasinya.

Komitmen seorang guru honorer terhadap organisasinya dipengaruhi oleh faktor – faktor, seperti: karakteristik pribadi (usia, lama kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status marital), karakteristik pekerjaan (*job design*, variasi dan tantangan tugas), dan kepuasan kerja (fasilitas dan imbalan) (Meyer & Allen, 1997).

Adapun yang termasuk dalam karakteristik pribadi adalah usia, masa kerja, tingkat pendidikan, jenis kelamin, status marital. 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 di dalam organisasi. Umumnya orang-orang yang berusia lebih tua dan telah lama bekerja memiliki komitmen organisasi yang kuat dibandingkan dengan mereka yang berusia muda. Berkaitan dengan jenis kelamin, wanita lebih banyak bekerja pada level rendah dengan status dan gaji yang rendah dibandingkan laki-laki, sehingga wanita cenderung menunjukkan komitmen yang lebih lemah. Status marital berkaitan dengan tanggung jawab untuk mencukupi kebutuhan hidup pasangan dan anak-anaknya, sehingga guru honorer yang telah menikah menunjukkan komitmen yang lebih tinggi. Tingkat pendidikan yang tinggi memberi peluang yang lebih besar untuk

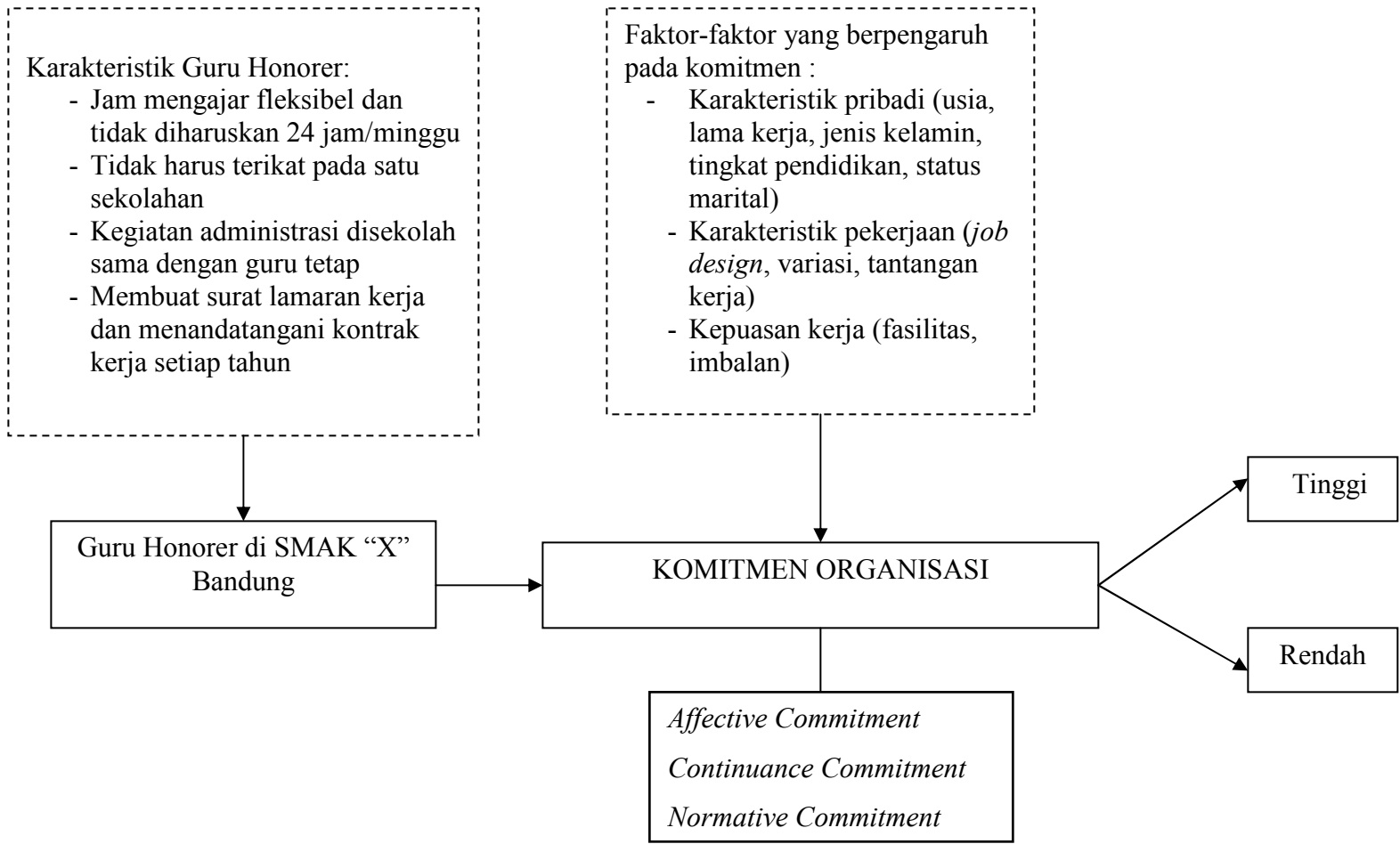
mencari pekerjaan yang lebih baik, sehingga guru honorer yang memiliki tingkat pendidikan tinggi cenderung menunjukkan komitmen yang rendah terhadap organisasi. **(Meyer & Allen, 1997).**

Termasuk dalam karakteristik pekerjaan adalah tantangan dalam bekerja, yaitu sejauhmana pekerjaannya menunjukkan kreativitas dan membutuhkan tanggung jawab **(Dorstein & Matalon, 1989, Meyer & Allen, 1997)**. Guru honorer yang lebih tertantang dan menganggap pekerjaannya menarik akan memiliki komitmen yang lebih kuat. Ketidakjelasan peran atau kurangnya pengertian akan hak dan kewajiban serta perbedaan antara tuntutan tugas dengan kemampuan guru honorer dalam bekerja akan mempengaruhi hasil kerja guru honorer yang akan mempengaruhi komitmen organisasinya. Rendahnya komitmen kepada organisasi yang dimiliki guru honorer akan merugikan organisasi itu sendiri seperti menurunnya prestasi kerja, rendahnya semangat kerja, menurunnya tingkat disiplin **(Meyer & Allen, 1997)**.

Sedangkan yang termasuk dalam kepuasan kerja adalah sejauhmana guru honorer merasa dihargai dan dibutuhkan. Semakin seseorang merasa dihargai atau dibutuhkan keberadaan di organisasi maka komitmennya juga akan semakin kuat. Selain itu juga terkait dengan persepsi guru honorer mengenai gaji yang cukup. Jumlah gaji yang diterima akan mendorong besarnya komitmen seseorang kepada organisasi. Guru honorer tidak memikirkan hal lain untuk memenuhi kebutuhan hidup, dan tidak memiliki keinginan untuk melakukan penyelewengan-penyelewengan kekuasaan dan wewenang, seperti korupsi atau memanipulasi aktivitas-aktivitas tertentu dalam organisasi untuk menambah kekurangan

pembayaran. Imbalan ekstrinsik yang diterimanya selain gaji seperti tunjangan-tunjangan, bonus, intensif dan pensiun dapat menjadi rangsangan bagi individu untuk mempertahankan keanggotaannya (**Meyer & Allen, 1997**).

Secara ringkas alur pikiran diatas dapat dinyatakan dalam bagan sebagai berikut:



1.6 Asumsi Penelitian

Berdasarkan kerangka pikir yang dikemukakan diatas, maka asumsi yang dapat ditarik :

1. Guru honorer di SMAK "X" Bandung memiliki kesediaan untuk terikat pada SMAK "X" Bandung tempat mereka bekerja.
2. Guru honorer SMAK "X" Bandung menunjukkan *affective commitment* terhadap sekolah apabila merasa memiliki kelekatan emosional dengan sekolah, merasa dirinya identik atau menjadi bagian dari sekolah dan ingin selalu terlibat dalam kegiatan-kegiatan sekolah.
3. Guru honorer di SMAK "X" Bandung menunjukkan *continuance commitment* terhadap sekolah apabila mereka menyadari kerugian yang dialami bila meninggalkan SMAK "X" Bandung dan tidak adanya alternatif pekerjaan lain.
4. Guru honorer di SMAK "X" Bandung menunjukkan *normative commitment* terhadap sekolah apabila mereka memiliki rasa kewajiban dan tanggung jawab untuk terus bertahan di SMAK "X" Bandung.