

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam kondisi dunia saat ini banyak terjadi perkembangan di segala bidang. Termasuk dalam bidang ekonomi, politik, budaya, pendidikan dan teknologi. Berkembangnya teknologi dan kemajuan dalam berbagai bidang kehidupan memerlukan sumber daya yang memiliki kualitas yang unggul. Kualitas dan sumber daya manusia yang unggul dapat dicapai melalui jalur pendidikan yang baik, pendidikan memberikan peranan yang penting dalam keseluruhan aspek kehidupan manusia dan akan berpengaruh langsung pada pembentukan kepribadian manusia.

Sebagai negara yang sedang berkembang, Indonesia membutuhkan sumber daya manusia yang berpendidikan dan mampu diandalkan, namun sayangnya mutu kualitas pendidikan di Indonesia masih belum mencapai hasil yang optimal, hal ini terlihat dari banyak hal yang akhir-akhir ini sering terjadi seperti banyak rakyat Indonesia yang belum mengenyam bangku pendidikan karena masalah ekonomi. Berbagai cara telah ditempuh pemerintah untuk mengatasi masalah tersebut, salah satunya dengan mengadakan program belajar 9 tahun, pemberian dana BOS (Bantuan Operasional Sekolah) untuk sekolah-sekolah dan mengirimkan guru-guru ataupun relawan untuk dapat memberikan pengajaran di daerah- daerah terpencil.

Seiring berkembangnya jaman, sekolah-sekolah banyak didirikan mulai dari tingkatan TK, SD, SMP, SMA, SMK, hingga Sekolah Luar Biasa untuk siswa yang memiliki kebutuhan khusus. Banyak didirikannya sekolah-sekolah yang terdiri dari

sekolah Swasta juga Negeri bertujuan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat luas akan pentingnya pendidikan. Sekolah merupakan suatu bentuk lembaga pendidikan yang memiliki tujuan tertentu yang hendak dicapai. Tujuan yang ingin dicapai oleh SLB 'X' Cimahi bukan hanya menjadi sekolah yang memiliki mutu pendidikan yang baik dan mampu menghasilkan murid-murid berprestasi, namun juga untuk dapat bersaing dengan sekolah-sekolah lain baik Negeri maupun Swasta yang saat ini berlomba-lomba berusaha memberikan usaha yang terbaik demi kelangsungan pendidikan di Indonesia.

Dalam memenuhi kebutuhan akan pendidikan yang tercantum dalam Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 31 (Ayat 1) menyatakan setiap warga negara berhak mendapatkan pendidikan dan Pasal 31 (Ayat 3) pemerintah wajib membiayainya, kepedulian pemerintah ditunjukkan dalam bentuk didirikannya sekolah-sekolah Luar Biasa bagi anak-anak yang memiliki kebutuhan khusus. Sekolah Luar Biasa ini tersebar di beberapa propinsi di Indonesia dan semua biaya pengajaran ditanggung oleh pemerintah. Sekolah Luar Biasa dibedakan menjadi tiga jenis yaitu SLB A untuk Tuna Netra, SLB B untuk Tuna Rungu dan Tuna Wicara, dan SLB C untuk Tuna Daksa. Biasanya Sekolah Luar Biasa tidak hanya menerima siswa yang memiliki kebutuhan khusus seperti Tuna Netra, Tuna Rungu, Tuna Wicara atau Tuna Daksa saja tapi beberapa SLB juga menerima anak-anak jalanan dan anak-anak yang orang tuanya tidak mampu membiayai sekolah.

SLB 'X' Cimahi yang berdiri sejak 1986 merupakan salah satu sekolah luar biasa terbesar kedua se-Indonesia yang memfokuskan diri pada pembinaan anak-anak

Tuna Netra. Sekolah ini dilengkapi peralatan percetakan buku-buku *braille*, secara juridis formal SLB 'X' Cimahi menjadi *resource center* untuk anak-anak berkebutuhan khusus di Jawa Barat (SK Kepala Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat Nomor : 421.9/ 6843. SK- PLB/ 2005, tanggal 26-09-2005)

Visi yang dimiliki oleh SLB 'X' Cimahi adalah memberikan layanan pendidikan yang bermutu bagi seluruh siswa melalui sistem layanan pendidikan khusus yang inklusif. Sedangkan Misinya adalah, meningkatkan mutu pelayanan pendidikan melalui pelaksanaan kegiatan belajar mengajar yang aktif, kreatif dan ramah bagi siswa, menumbuhkembangkan semangat pembelajaran pendidikan agama di sekolah, mengupayakan pemenuhan kebutuhan bahan belajar yang adaptif bagi TKLB, SDLB, SMPLB, SMLB, SLK dan sekolah regular, mengupayakan peningkatan kemampuan profesional tenaga pendidikan serta memberikan pendidikan ketrampilan dasar dan produktif sesuai dengan minat, bakat dan kemampuan siswa.

SLB 'X' Cimahi tidak hanya menerima siswa yang berkebutuhan khusus, tapi juga siswa kurang mampu dan anak jalanan. Semua siswa diperlakukan sama di sekolah ini dan semua diberikan pendidikan yang layak secara gratis. Peraturan yang berlaku di SLB 'X' Cimahi dibuat bersama-sama oleh guru dan siswa secara demokrasi agar siswa mempunyai kesadaran sendiri untuk mematuhi, selain sebagai salah satu metode pengajaran yang diberlakukan SLB 'X' Cimahi yaitu tidak hanya mengajarkan teori tapi juga mengaplikasikannya dalam kehidupan sehari-hari. SLB 'X' Cimahi merupakan *Trigger Program* bagi pendidikan inklusif dari pemerintah yaitu program penghapusan diskriminasi terhadap anak-anak

berkebutuhan khusus sehingga tidak ada lagi sekat antara guru dengan siswa terutama dengan siswa yang berkebutuhan khusus. Prinsip yang dijalankan oleh SLB 'X' Cimahi adalah penggunaan metode *Friendly Learning*, yaitu pengajar tidak memaksakan anak untuk mempelajari atau menguasai materi pelajaran melainkan melakukan penyesuaian terhadap kemampuan dan kebutuhan mereka. Tujuan akhir dari SLB 'X' Cimahi ini adalah menjadikan siswa-siswanya *capable* membina interaksi dengan orang lain terutama dengan masyarakat luas pada umumnya.

Salah satu unsur pelaksana kegiatan pelayanan pendidikan dan menjadi ujung tombak dalam pencapaian sumber daya manusia yang berkualitas di sekolah adalah tenaga pengajar atau biasa disebut guru. Tugas seorang guru sebagai pendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup, mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi, dan melatih berarti mengembangkan keterampilan-keterampilan para siswa. Tugas guru dalam bidang kemanusiaan, yaitu menjadi orangtua kedua bagi para siswanya, mampu memotivasi siswa dalam belajar. Guru juga memiliki tugas dalam kemasyarakatan, yaitu mendidik dan mengajar masyarakat agar menjadi warga negara Indonesia yang bermoral Pancasila serta mencerdaskan kehidupan bangsa.

Guru berada di garis depan bagi keberhasilan suatu sekolah dan merupakan faktor penentu bagi mutu pengajaran dan citra sekolah tersebut. Hal ini dikarenakan guru secara berkesinambungan memberikan pengajaran secara terus menerus kepada para siswa. Sekolah merupakan bentuk sekolah pendidikan yang memiliki tujuan tertentu yang hendak dicapai, dan guru merupakan faktor penentu dalam mencapai

tujuan tersebut. Tujuan yang hendak dicapai oleh suatu sekolah, baik sekolah umum maupun Sekolah Luar Biasa bukan hanya berkembang menjadi sekolah yang memiliki mutu pendidikan yang baik dan mampu menghasilkan murid-murid berprestasi serta dapat bersaing dengan sekolah-sekolah lain tapi juga menghasilkan manusia-manusia sukses yang nantinya dapat berguna dan diandalkan bagi dirinya, keluarga maupun masyarakat.

Sebagai salah satu sekolah luar biasa terbesar se Indonesia, SLB 'X' Cimahi membutuhkan tenaga-tenaga pengajar profesional dalam hal ini guru yang secara umum bertugas untuk membimbing para murid yang memiliki kebutuhan khusus yaitu murid dengan pertumbuhan mental yang tertinggal oleh pertumbuhan fisik atau kecerdasan rendah (tuna grahita), penyandang cacat atau mempunyai kelainan fisik dan mental yang dapat mengganggu atau menjadi rintangan dan hambatan baginya untuk melakukan kegiatan secara layak (tuna daksa), anak dengan gangguan permasalahan perhatian yaitu *attention deficit hyperactivity disorder* (ADHD), dan SLB 'X' Cimahi memfokuskan pada penderita gangguan penglihatan (tuna netra). Tenaga pengajar di SLB 'X' Cimahi terdiri atas 32 orang guru tetap dan 1 orang guru honorer. Struktur Organisasi di SLB 'X' Cimahi terdiri dari kepala sekolah yang membawahi guru-guru dan bagian tata usaha yang mengurus bagian akademik siswa-siswa di SLB tersebut. Dari 32 orang guru yang ada, 7 orang diantaranya ditunjuk oleh sekolah menjadi guru kunjung, yaitu guru yang bertugas mengunjungi alumni-alumni SLB 'X' Cimahi yang melanjutkan sekolah di sekolah umum, guru kunjung ini memantau perkembangan anak didiknya serta kendala apa yang dihadapi mereka

dan kemudian mengkonsultasikannya kepada pihak sekolah umum tersebut. Fasilitas yang diberikan kepada guru-guru yang mengajar di SLB 'X' Cimahi ini berbeda-beda tergantung kemampuan yang dimiliki oleh guru itu sendiri, misalnya guru yang memiliki kemampuan lebih dalam bidang komputer akan diberikan fasilitas yang menunjang pengembangan potensinya tersebut. Pihak sekolah juga memberikan training untuk menangani anak-anak berkebutuhan khusus dan memberikan kursus-kursus yang berhubungan dengan sub-sentra yang terdapat di SLB 'X' Cimahi.

Dalam hal pengajaran para guru akan dihadapkan pada tuntutan yang beragam mengingat pengajaran harus dilakukan secara intensif, membutuhkan penanganan yang lebih telaten dibandingkan dengan pengajaran pada siswa yang tidak memiliki kebutuhan khusus. Dibutuhkan pendekatan secara individual pada siswa-siswa yang memiliki kebutuhan khusus tersebut. Dengan tuntutan yang tidak ringan dan harapan masyarakat terhadap SLB 'X' bahwa sekolah ini akan mampu menghasilkan sumberdaya manusia yang kualitasnya tidak kalah dengan sekolah umum, SLB 'X' membutuhkan guru-guru yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap pekerjaannya, karena suatu sekolah akan terus maju dan bertahan jika anggotanya ikut merasakan bahwa dirinya merupakan bagian dari sekolah tersebut.

Perbandingan jumlah pengajar dengan murid yang harus dibina di SLB 'X' Cimahi adalah 1 : 5 kecuali untuk siswa dengan ADHD perbandingannya adalah 1 : 2. Jam mengajar formal yang ditetapkan di SLB 'X' Cimahi adalah 18 jam per minggu, namun pada kenyataannya guru-guru di SLB 'X' Cimahi mengajar selama lebih dari 22 jam per minggu dikarenakan tugas-tugas tambahan yang harus mereka

kerjakan di luar jam mengajar formal seperti pembinaan untuk sub sentra yang ada.

Para guru di SLB 'X' Cimahi juga dengan sukarela menambah waktu mengajar mereka di luar jam mengajar yang seharusnya jika mereka terlambat datang di kelas pada jam seharusnya mereka mengajar. Penambahan waktu belajar inipun diserahkan sepenuhnya kepada siswa, tidak ada paksaan dan jadwalnya ditentukan oleh para siswa sendiri. Penambahan waktu belajar dan pembinaan sub sentra yang dilakukan guru-guru di SLB 'X' Cimahi seringkali tidak dengan pemberian kompensasi lebih dari pihak sekolah.

Berdasarkan wawancara dengan guru di SLB 'X' Cimahi diperoleh keterangan bahwa guru-guru di sana dihadapkan pada beberapa masalah yaitu masalah yang berkaitan dengan kompetensi mereka sebagai guru sekolah luar biasa. Mereka merasa masih kurang siap menghadapi anak-anak berkebutuhan khusus terutama menghadapi perilaku anak-anak tuna grahita. Keluhan juga disampaikan oleh 70 % guru yang mengajar di SLB 'X' Cimahi, diantaranya mereka mengeluhkan kegiatan guru yang cukup padat, karena selain mengajar di kelas, guru-guru juga mempunyai kewajiban lain di luar kelas untuk membina siswa-siswa di sub sentra yang ada. Selain itu, mereka juga dituntut untuk memberikan perhatian secara individual kepada setiap siswa dan menjawab kebutuhan khusus yang ada pada setiap siswa tersebut.

Beban para guru juga ditambah dengan keputusan pemerintah yang mewajibkan anak-anak Sekolah Luar Biasa tetap mengikuti Ujian Akhir Nasional (UAN) yang sama dengan sekolah umum. Guru-guru di SLB 'X' Cimahi menyadari

bahwa cara mengajar guru, interaksi guru dengan siswa, hubungan siswa dengan siswa lain, kondisi di dalam kelas serta di rumah memberikan pengaruh yang kuat terhadap kondisi siswa itu sendiri, khususnya terhadap siswa untuk belajar dan tetap percaya diri apapun kekurangan yang dimiliki oleh mereka. Guru-guru di SLB 'X' Cimahi menyatakan bahwa mereka menginginkan sekolah mereka maju dan anak didik mereka menjadi orang yang sukses dan berhasil serta berguna bagi masyarakat.

Tenaga pengajar yang dibutuhkan oleh SLB 'X' sebagai Sekolah Luar Biasa terbesar ke-dua di Indonesia, yaitu tenaga pengajar yang berkualitas dan memiliki komitmen terhadap pekerjaan agar tujuan sekolah tetap dapat dicapai. Komitmen seorang guru terhadap pekerjaannya akan terlihat dampaknya pada kualitas anak didiknya, guru dengan komitmen tinggi akan mengusahakan yang terbaik bagi siswa dengan menggunakan metode-metode mengajar yang lebih efektif untuk mendorong keberhasilan siswanya (Allen and Meyer, 1997)

Berdasarkan Allen dan Meyer (1997), *occupational commitment* (komitmen terhadap pekerjaan) adalah keterikatan secara afektif pada pekerjaan, dimana keterlibatan individu terhadap pekerjaannya tergantung dari komponen *occupational commitment* yang paling dominan di dalam diri individu. *Occupational commitment* terdiri atas tiga komponen yaitu *affective commitment* (keterikatan secara emosional terhadap pekerjaan), *continuance commitment* (pertimbangan untung rugi dalam melakukan pekerjaan) dan *normative commitment* (rasa kewajiban moral dalam melakukan pekerjaan). Setiap individu memiliki dasar dan tingkah yang berbeda berdasarkan *occupational commitment* yang dimilikinya. Individu yang memiliki

occupational commitment dengan dasar *affective* memiliki tingkah laku berbeda dengan individu yang berdasarkan *continuance*. Jika individu menganggap tugas yang diembannya adalah tugas yang bermakna bagi dirinya dan menyukai tugas tersebut maka dirinya akan terlibat secara penuh dalam menyelesaikan tugas tersebut. Jika tugas-tugas tersebut memenuhi kebutuhannya sehingga individu mengalami kepuasan dalam bekerja, maka akan terbentuk keterikatan secara emosional dalam diri individu terhadap pekerjaan. Sebaliknya mereka yang terpaksa akan pekerjaannya akan menghindari kerugian finansial dan kerugian lainnya, sehingga mungkin hanya melakukan usaha yang tidak maksimal. Sementara itu, komponen *normative* yang berkembang sebagai hasil dari pengalaman sosialisasi, tergantung dari sejauh apa perasaan kewajiban yang dimiliki oleh individu. Komponen *normative* menimbulkan perasaan kewajiban pada individu untuk memberi balasan atas apa yang telah diterimanya dari pekerjaan.

Berdasarkan survey awal pada 10 orang guru, diperoleh informasi bahwa, 20% karena merasa memiliki kewajiban moral untuk mengajar anak-anak berkebutuhan khusus dari fakta ini dapat dikatakan bahwa guru di SLB 'X' Cimahi memiliki *normative commitment* pada pekerjaannya, 30% karena menyenangi pekerjaan mereka sebagai guru dari fakta ini dapat dikatakan bahwa guru di SLB 'X' Cimahi memiliki *affective commitment*, 50 % karena gaji yang dibayarkan cukup besar, dari fakta ini dapat dikatakan bahwa guru di SLB 'X' Cimahi memiliki *continuance commitment* . Dari hasil survey juga diperoleh informasi bahwa 60% guru merasa fasilitas yang diberikan SLB 'X' Cimahi memadai dan cukup membantu

mereka dalam proses belajar mengajar. Begitu pula mengenai gaji yang mereka dapatkan, 60% guru SLB 'X' Cimahi merasa bahwa gaji yang mereka terima memuaskan. Dari survey awal juga ditemukan bahwa 70% guru menyatakan tidak akan menerima pekerjaan lain walaupun dengan gaji yang lebih besar dengan alasan sudah merasa nyaman dengan posisi mereka di sekolah tersebut dan aman dengan jaminan masa depan sampai pension dan sebagai bentuk komitmen terhadap pekerjaan mereka. Sekitar 20% dari guru di SLB 'X' Cimahi mempunyai pekerjaan lain selain seorang guru, namun pekerjaannya tersebut masih berkaitan dengan profesi mengajar yaitu sebagai dosen. 100% guru yang diwawancarai pada survey awal menyatakan mereka senang melibatkan diri dalam acara-acara atau kegiatan yang diadakan sekolah dan bersedia mengikuti training guru atau seminar untuk menambah ilmu serta terus mengembangkan kualitas mereka sebagai guru.

Suasana bekerja di SLB 'X' Cimahi baik sesama guru maupun guru dengan murid dirasakan menyenangkan dan terdapat keterikatan yang mendalam antara mereka. Lingkungan kerja yang menyenangkan dan kesempatan yang terbuka untuk menyalurkan ilmu serta minat untuk menjadi seorang guru itulah yang membuat guru-guru betah bekerja di SLB 'X' Cimahi.

Berdasarkan gejala-gejala yang terjadi pada guru-guru di SLB 'X' Cimahi di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai *Occupational Commitment* pada guru di SLB 'X' Cimahi.

1.2. Identifikasi Masalah

Seperti apa profil *occupational commitment* yang dimiliki oleh guru di SLB “X” Cimahi.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran mengenai profil *occupational commitment* yang terdapat pada guru di SLB “X” Cimahi.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran lebih lanjut mengenai profil aspek-aspek *occupational commitment* yang terdapat pada guru-guru di SLB “X” Cimahi.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoretis

- Memberikan informasi tambahan kepada bidang Psikologi industri dan Sekolah mengenai komitmen terhadap pekerjaan.
- Memberikan informasi kepada peneliti lain yang tertarik untuk meneliti komitmen terhadap pekerjaan dan mendorong dikembangkannya dikembangkannya penelitian yang berhubungan dengan hal tersebut.

1.4.2 Kegunaan Praktis

- Memberikan informasi kepada SLB “X” Cimahi mengenai profil *occupational commitment* yang dimiliki oleh para guru yang ada di SLB “X” Cimahi, agar dapat membantu pihak sejkolah dalam membuat kebijakan untuk mempertahankan dan meningkatkan komitmen para guru terhadap pekerjaannya.
- Memberikan gambaran mengenai profil *occupational commitment* yang dimiliki oleh guru-guru di SLB “X” Cimahi dan sejauh mana *commitment* tersebut dapat meningkatkan performa kinerja dari guru-guru di SLB “X” Cimahi

1.5 Kerangka Pikir

Suatu sekolah untuk dapat tetap bertahan di pesatnya kemajuan jaman membutuhkan anggota-anggota sekolah yang mampu memberikan kontribusi yang total bagi sekolahnya, salah satu bentuk kontribusi tersebut adalah komitmen anggota tersebut terhadap pekerjaannya. Dunia pendidikan juga mengikuti perubahan seiring dengan perkembangan zaman, sistem pendidikan akhir-akhir ini menuntut para guru sebagai tenaga pendidik untuk meningkatkan kualitas para guru dalam bekerja yaitu dengan meningkatkan komitmen dirinya terhadap pekerjaan mereka. Komitmen terhadap pekerjaan merupakan keterikatan guru pada pekerjaan, dimana guru tetap bertahan meskipun mengalami kesulitan dan masalah dalam pekerjaannya.

Keterlibatan individu terhadap pekerjaannya tergantung dari komponen *occupational commitment* yang paling dominan di dalam diri individu.

Meyer & Allen (1997) membagi *Occupational Commitment* ke dalam tiga komponen yaitu *Affective Commitment*, *Continuance Commitment* dan *Normative Commitment*. *Affective commitment* merupakan ikatan yang berasal dari keterikatan emosional guru terhadap pekerjaannya. Guru dengan *affective commitment* yang kuat akan mengidentifikasikan dirinya dengan pekerjaannya, terlibat penuh pada kegiatan-kegiatan sekolah serta sangat menyenangkan keanggotannya dalam sekolah. Guru dengan komponen *affective commitment* yang dominan akan tetap bertahan pada pekerjaannya karena mereka ingin (*want to*) melakukan hal tersebut. Guru yang memiliki *affective commitment* yang tinggi akan memiliki keinginan untuk selalu mengembangkan kemampuan dirinya sebagai seorang guru, misalnya dengan mengikuti seminar-seminar atau membaca jurnal-jurnal terakhir, bergabung dan berpartisipasi dalam asosiasi profesi yang berhubungan dengan bidang ilmunya. Para guru di SLB'X' Cimahi yang menunjukkan *affective commitment* yang tinggi akan bergabung dan berpartisipasi dalam asosiasi profesinya, mengikuti pelatihan dan mengikuti seminar, selain itu ada perasaan bangga terhadap pekerjaannya sebagai guru.

Continuance commitment merupakan keterikatan seseorang terhadap pekerjaannya yang didasarkan karena tidak adanya alternatif pilihan kecuali tetap bertahan pada pekerjaannya, dan guru akan mengalami kerugian (*side bets*) jika ia meninggalkan pekerjaannya. Guru yang bekerja dengan dasar *continuance*

commitment akan bertahan dalam pekerjaannya karena mereka butuh (*need to*). Guru dengan *continuance commitment* yang kuat memahami bahwa dirinya akan mengalami kerugian yang besar jika meninggalkan pekerjaannya. Guru pada SLB “X” Cimahi dengan *continuance commitment* yang kuat akan bertahan bekerja di SLB “X” Cimahi dengan alasan tidak adanya pilihan pekerjaan lain selain bekerja sebagai guru di SLB “X” Cimahi. Oleh karena itu mereka cenderung kurang terlibat dalam aktivitas-aktivitas pekerjaannya, kecuali pada kegiatan-kegiatan yang dianggap bermanfaat bagi dirinya sendiri, bukan bermanfaat dari sudut pandang pekerjaannya

Normative commitment menurut Meyer & Allen (1997) berasal dari keyakinan seseorang untuk bertanggung jawab dan merasa memiliki kewajiban untuk tetap bertahan dalam pekerjaannya. Dengan demikian, *normative commitment* merupakan seberapa besar loyalitas guru terhadap pekerjaannya. Guru dengan *normative commitment* yang kuat akan bertahan pada pekerjaannya karena memang sudah seharusnya begitu (*ought to*). Guru dengan *normative commitment* yang tinggi akan merasa memiliki kewajiban untuk terlibat dalam aktivitas pekerjaannya sebagai bentuk tanggung jawab yang dimilikinya. Berkaitan dengan hal ini, guru SLB “X” Cimahi yang menunjukkan *normative commitment* yang kuat akan bertanggung jawab pada pekerjaannya untuk memberikan pengajaran terbaik pada murid-murid SLB “X” Cimahi dan akan merasa bahwa memberikan pengajaran yang terbaik bagi murid-murid SLB “X” Cimahi sudah menjadi bagian dari tugas dan kewajiban mereka.

Setiap guru akan menampilkan sikap dan perilaku yang berbeda-beda sesuai dengan komitmen yang mereka miliki terhadap pekerjaan. Hal ini dipengaruhi oleh bagaimana mereka mempersepsikan pekerjaannya, jika guru memiliki persepsi yang positif terhadap profesinya maka mereka akan dengan mudah mengidentifikasi diri mereka dengan pekerjaannya, menyenangi pekerjaannya, setia dan memiliki tanggung jawab atas apa yang dikerjakannya. Semua hal itu pada akhirnya akan membentuk perilaku yang menunjukkan bahwa mereka memiliki komitmen terhadap pekerjaannya.

Komitmen terhadap pekerjaan dipengaruhi oleh beberapa faktor (Meyer & Allen), diantaranya adalah karakteristik pribadi (usia, lama kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status marital), karakteristik pekerjaan (*job design*, variasi, tantangan tugas), dan pengalaman kerja (fasilitas, imbalan). Karakteristik pribadi meliputi usia, masa kerja, tingkat pendidikan, jenis kelamin, status marital. Komitmen akan lebih kuat pada orang yang lebih tua usianya, telah menikah dan memiliki masa kerja yang lama. Terdapat hubungan yang lemah antara usia, lama kerja, status perkawinan dengan *affective commitment* (Mathieu dan Zajac, dalam Meyer & Allen, 1997). Sedangkan dengan faktor yang lain yaitu pengalaman kerja, berdasarkan penelitian Mathieu dan Zajac (Meyer & Allen, 1997) ditemukan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara pengalaman kerja dengan *affective commitment*. Hal lain yang mempengaruhi perkembangan *affective commitment* adalah terpenuhinya kebutuhan seorang guru ketika melakukan pekerjaannya. Pekerjaan yang sesuai dengan nilai-nilai yang dimiliki oleh seorang guru dan berhasil

memenuhi kebutuhan-kebutuhannya akan menimbulkan kepuasan kerja, dan selanjutnya akan menumbuhkan *affective commitment* di dalam diri guru tersebut.

Tingkat pendidikan (Lee, dalam Meyer & Allen, 1997), usia dan lama kerja (Ferris & Aranya, dalam Meyer & Allen, 1997) berpengaruh terhadap *continuance commitment*. Semakin tinggi pendidikan maka akan semakin tinggi *continuance commitment*, dan semakin tua usia dan lama masa kerja seorang guru, maka *continuance commitment* semakin tinggi karena kesempatan seorang guru untuk berpindah pekerjaan/profesi semakin kecil. Meyer dan Allen (1993), juga menemukan bahwa kepuasan kerja berhubungan negatif dengan *continuance commitment*, semakin tinggi kepuasan kerja, maka *continuance commitment* akan semakin rendah.

Selain itu ditemukan pula bahwa pengalaman kerja yang menyenangkan dan kepuasan kerja memiliki korelasi positif dengan *normative commitment*. Semakin tinggi kepuasan kerja seorang guru maka akan semakin tinggi pula *normative commitment* guru tersebut. Guru di SLB 'X' Cimahi

Karakteristik pekerjaan adalah tantangan dalam bekerja, yaitu sejauh mana pekerjaannya menunjukkan kreatifitas, membutuhkan tanggung jawab (Dorstein & Matalon, 1989, Meyer & Allen, 1997). Guru 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 seseorang (Meyer & Allen, 1997). Selain itu, adanya konflik peran,

perbedaan antara tuntutan pekerjaan dengan tuntutan fisik, harapan dan nilai-nilai pribadi juga dapat mengurangi komitmen seseorang pada sekolahnya.

Sedangkan yang termasuk dalam pengalaman kerja adalah sejauh mana guru merasa dihargai dan dibutuhkan. Semakin seseorang merasa dihargai atau dibutuhkan maka komitmennya juga akan semakin kuat. Bagaimana persepsinya mengenai gaji atau imbalan ekstrinsik yang diterimanya selain gaji-gaji pokok seperti tunjangan-tunjangan, bonus, insentif dan pension. Imbalan ekstrinsik ini dapat menjadi rangsangan bagi individu untuk mempertahankan keanggotaannya (Meyer & Allen, 1997).

Guru pada SLB “X” Cimahi ini juga memiliki berbagai macam karakteristik seperti usia, lama kerja, persepsi mengenai tugas dalam pekerjaannya, dan persepsi mengenai imbalan yang diterima. Hal ini tentunya akan mempengaruhi komitmen para guru di SLB “X” Cimahi.

1.6 Asumsi Penelitian

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

1. Komitmen terhadap pekerjaan merupakan keterikatan guru terhadap pekerjaan mereka.
2. Guru dikatakan mengidentifikasi dirinya terhadap pekerjaan apabila mereka memiliki keinginan yang kuat untuk menetap dalam pekerjaannya dan memiliki keinginan untuk selalu berkembang dalam pekerjaannya (*affective commitment*)
3. Guru dikatakan bertahan terhadap pekerjaannya karena kebutuhannya akan pekerjaannya tersebut apabila mereka merasa mengalami kerugian jika meninggalkan pekerjaannya tersebut (*continuance commitment*)
4. Guru dikatakan memiliki kesetiaan terhadap pekerjaannya apabila mereka merasa bertanggung jawab dan wajib bertahan pada pekerjaannya (*normative commitment*)
5. Faktor-faktor seperti karakteristik individu, karakteristik pekerjaan serta pengalaman kerja memiliki pengaruh terhadap komitmen seseorang pada pekerjaannya.

