

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pendidikan mempunyai peranan penting dalam keseluruhan aspek kehidupan manusia dan akan berpengaruh langsung terhadap pembentukan kepribadian manusia. Di samping itu pendidikan adalah pengembangan kemampuan dan jati diri peserta didik sebagai wujud kepribadian yang utuh, melalui program pengajaran yang diarahkan melalui kurikulum program studi. (Keputusan Menteri Negara Koordinator Bidang Pengawasan Pembangunan dan Pendayagunaan Aparatur Negara, Nomor : 38/KEP/MK.WASPAN/9/1999).

Pendidikan di Indonesia mempunyai dua jalur, yaitu jalur pendidikan sekolah dan jalur pendidikan luar sekolah. Jalur pendidikan sekolah merupakan pendidikan di sekolah melalui kegiatan belajar mengajar secara berjenjang dan berkesinambungan. Jenjang pendidikan yang termasuk dalam jalur pendidikan sekolah adalah pendidikan dasar, menengah, dan pendidikan tinggi, sedangkan jalur pendidikan luar sekolah merupakan kegiatan belajar mengajar yang tidak harus berjenjang dan berkesinambungan, misalnya kursus penyegaran, penataran, seminar, lokakarya dan konferensi ilmiah (Fuad Hasan,1995).

Pada Jalur pendidikan sekolah terdapat jenjang Sekolah Dasar (SD). Di Jenjang SD ini siswa sebagai calon Sumber Daya Manusia masa depan harus dipersiapkan sebaik mungkin dan itulah yang menjadi tujuan dari YPK “X” maka pada tanggal 22 Januari 1973 dengan izin Departemen P&K no.22/93/1.1.2/1972,

didirikan SDK “X” Bandung. Sejalan dengan waktu SDK “X” Bandung dimekarkan menjadi SDK 1 “X” dan SDK 2 “X”, dan untuk menghadapi era globalisasi dan segala tantangannya, SDK 2 “X” membuka program MATIUS. Dengan Visi yaitu “Menjadi lembaga penyedia layanan pendidikan yang memperhatikan perkembangan berbagai aspek kepribadian peserta didik secara seimbang, baik fisikal, intelektual, emosional, social, maupun spiritual”. Dan Misinya adalah “Me-MATIUS-kan peserta didik”.

Program MATIUS adalah program sekolah yang menekankan pada pembinaan karakter setiap siswanya. Kepanjangan dari MATIUS adalah karakter-karakter yang ingin dikembangkan pada anak didik yaitu Mandiri, Aktif, Taat, Inovatif, Ulet, dan Sopan. Di SDK 2 “X” Program MATIUS Bandung, program sekolahnya adalah program *full day school*, sekolah mulai pukul 07.30 sampai dengan 15.30. Selain itu SDK 2 “X” Program MATIUS Bandung ini menekankan penggunaan Bahasa Inggris dan Mandarin dalam penyampaian materi setiap hari di dalam kelas, tetapi kurikulum yang dipakai tetap kurikulum nasional.

Penekanan karakter MATIUS ditunjang dengan fasilitas dan gaya pembelajaran yang sesuai untuk mengasah karakter MATIUS setiap siswa. Di sekolah setiap siswa mempunyai loker masing-masing yang harus selalu dijaga kerapian, kelengkapan, dan kebersihannya, disini siswa diajarkan untuk mandiri. Karakter taat ditekankan pada saat siswa harus mengikuti *schedule* dan mematuhi peraturan yang ditetapkan oleh sekolah. Penekanan karakter aktif dilakukan pada jam pelajaran, siswa berpartisipasi di setiap kegiatan belajar dan kegiatan tersebut dapat memancing siswa untuk lebih aktif. Pembentukan karakter inovatif

didorong melalui sistem pembelajaran yang lebih menekankan pada penemuan-penemuan baru yang bisa dilakukan oleh siswa.

Karakter ulet dapat dibentuk pada saat siswa belajar di kelas mereka diharapkan mau mencoba hal-hal baru dan berusaha menyelesaikan semua tugas yang mereka anggap sulit tanpa mengeluh. Terakhir mendukung pembentukan karakter sopan maka setiap siswa diberikan *'Phrase of the day'* kalimat-kalimat dalam Bahasa Inggris atau Mandarin untuk digunakan saat mereka memberi salam, meminta ijin, meminta tolong, dan berkomunikasi dengan guru dan murid lainnya. Pemantauan perkembangan karakter siswa setiap hari diadakan jam BP (Bimbingan Prilaku), yaitu jam pelajaran yang berupa pengarahan dan pembinaan karakter dari wali kelasnya. Perkembangan karakter di rumah dipantau dengan buku karakter yang harus diisi oleh orang tua, kemudian dilaporkan kepada guru kelas setiap minggunya.

Jumlah guru di SDK 2 "X" Program MATIUS Bandung yaitu 23 guru tetap yang mempunyai jabatan tertentu seperti ketua kelas (menjadi ketua guru untuk satu angkatan), wali kelas (menjadi wali di satu kelas di satu angkatan), dan guru bidang studi (mengajar bidang studi tertentu saja), sedangkan guru honorer kurang lebih 15 guru memiliki jabatan sebagai guru bidang studi. Setiap guru tetap memiliki tugas dasar mengajar dan membimbing siswanya memahami materi dan juga memotivasi siswa dalam belajar. Kewajiban guru tetap adalah membuat program pengajaran di awal tahun, membuat silabus, membuat persiapan bahan pengajaran, dan mempersiapkan alat peraga, bekerja sama dengan sesama guru untuk menunjang kelancaran belajar mengajar.

Guru MATIUS mempunyai tugas khusus yang berbeda dari guru sekolah lainnya yaitu menonjolkan karakter MATIUS secara langsung, dengan cara memberikan contoh bagaimana berlaku mandiri, aktif, taat, inovatif, ulet, dan sopan dalam kehidupan sehari-hari. Jadi, guru tetap di SDK 2 “X” Program MATIUS Bandung dituntut lebih memperlihatkan karakter-karakter yang ada dalam program MATIUS dalam kehidupannya sehari-harinya. Setiap guru tetap menangani 20 sampai 25 siswa di tiap kelasnya, tetapi para guru tetap diharapkan memantau perkembangan karakter semua anak di SDK 2 “X” Program MATIUS Bandung. Setiap guru tetap juga dituntut untuk memiliki keahlian yang baik dalam mengajar, walaupun sebagian besar guru tetap berasal dari latar belakang pendidikan bukan guru. Setiap guru tetap juga dituntut untuk dapat menguasai Bahasa Inggris untuk menunjang proses pembelajaran.

Tuntutan bagi guru tetap di Program MATIUS berbeda dari sekolah lain. Oleh karena itu, guru tetap menjadi salah satu sumber daya yang paling berpengaruh dalam proses belajar mengajar dan kelancaran jalannya program MATIUS. Setiap guru tetap di SDK 2 “X” Program MATIUS Bandung membutuhkan suatu profil komitmen tertentu untuk dapat bertahan dan melakukan semua kewajibannya dengan baik sebagai guru tetap di SDK 2 “X” Program MATIUS Bandung.

Menurut teori dari Meyer & Allen komitmen organisasi terdiri dari tiga komponen, yaitu *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*. Aspek ini lebih merupakan suatu komponen daripada suatu aspek, jadi motif yang muncul dari gabungan ke tiga komponen tadi disebut profil

komitmen organisasi. Setiap komponen dilihat tinggi rendahnya dan itu yang membentuk profil komitmen setiap guru tetap di SDK 2 “X” Program MATIUS Bandung. Misalnya, guru dengan *affective commitment* dan *normative commitment* yang tinggi, tetapi *continuance commitment* rendah akan melakukan pekerjaannya sebaik mungkin, karena mereka merasa adanya keterikatan emosional dengan anak didik dan juga merasakan tanggung jawab yang besar untuk menjaga reputasi SDK 2 “X” Program MATIUS Bandung. Berbeda dengan guru dengan yang memiliki *affective commitment* dan *continuance commitment* yang tinggi, tetapi *normative commitment* rendah guru tersebut akan merasa senang bekerja di SDK 2 “X” Program MATIUS Bandung karena ia merasa nyaman bekerja di lingkungan SDK 2 “X” Program MATIUS Bandung Bandung dan juga mendapatkan keuntungan secara finansial, atau mendapatkan fasilitas yang membuatnya bertahan di SDK 2 “X” Program MATIUS Bandung.

Guru dengan *continuance commitment* dan *normative commitment* yang tinggi, tetapi *affective commitment* rendah akan merasa mendapatkan keuntungan lebih apabila dia bekerja di SDK 2 “X” Program MATIUS Bandung, dan ia juga merasakan adanya tanggung jawab untuk membantu SDK 2 “X” Program MATIUS Bandung agar lebih maju. Perbedaan-perbedaan profil komitmen itulah yang nantinya dapat menyebabkan perbedaan motif yang akan tampak dalam perilaku setiap guru tetap di SDK 2 “X” Program MATIUS Bandung. Profil komitmen organisasi juga memiliki indikator yang dapat dinilai, salah satu indikatornya yaitu *performance* kerja guru tetap di SDK 2 “X” Program MATIUS

Bandung, dan juga indikator lain seperti tingkat absensi, *turn over*, dan masa kerja (Meyer dan Allen, 1997).

Berdasarkan wawancara dengan kepala sekolah SDK2 “X” Program MATIUS Bandung diketahui bahwa *performance* yang diharapkan dari setiap guru di SDK 2 “X” Program MATIUS Bandung ini adalah guru-guru diharapkan memiliki hati yang mau melayani untuk mengubah anak-anak dari yang tidak MATIUS menjadi MATIUS. Setiap guru diharapkan dapat berbahasa Inggris dan atau Mandarin karena bahasa asing adalah salah satu keunggulan dari SDK 2 “X” Program MATIUS Bandung, dan beragama Kristen, karena dengan iman Kristen karakter MATIUS juga bisa diterapkan.

Menurut kepala sekolah belum semua guru tetap memiliki *performance* yang diharapkan. Untuk mengatasi hal tersebut sekolah mengadakan pembinaan seperti *conversation class*, pembinaan karakter untuk guru, retreat guru, dan acara-acara kebersamaan lainnya. Kepala sekolah mengharapakan semua guru merasa menjadi bagian keluarga besar di sekolah tersebut. Sedangkan untuk beberapa alasan guru yang tidak bertahan di sekolah tersebut dikarenakan ada beberapa guru yang memutuskan untuk bersekolah kembali, melahirkan, menikah, tetapi ada juga yang dikarenakan ada konflik intern dengan sesama guru maupun dengan kepala sekolah.

Fenomena yang terjadi di SDK 2 “X” Program MATIUS Bandung, dilihat dari *turn over* yang terjadi pada setiap tahunnya yaitu kurang lebih sebanyak 8,3% pada awal tahun ajaran. Berdasarkan wawancara dengan 5 orang mantan guru tetap SDK 2 “X” Program MATIUS Bandung, alasan *turn over* ini dikarenakan

permintaan dari guru-guru yang bersangkutan untuk berhenti dari sekolah, bukan diberhentikan oleh sekolah, dengan alasan yang beragam antara lain, pindah kerja, menikah, meneruskan sekolah, mempunyai anak, merasa kurang berkembang, masalah keuangan, dan merasa tidak betah dengan lingkungan kerja. Sekolah dalam hal ini juga berusaha mempertahankan guru-guru tersebut dengan cara membujuk secara langsung guru yang bersangkutan.

Fenomena lainnya didapat dari hasil observasi dan wawancara dengan 10 orang guru tetap. Hasil observasi mengenai tingkat keterlambatan dan absensi yang cukup bermasalah karena seringkali dibahas pada rapat yang diadakan setiap minggunya. Ada kebijakan sekolah tentang gaji ke-13, yang menyatakan setiap guru tidak berhak mendapatkan gaji ke-13 apabila jumlah keterlambatan, izin, dan cuti melebihi 30 hari kerja dalam satu tahun ajaran. Sedangkan absensi di SDK 2 “X” Program MATIUS Bandung ini masih memakai sistem absen tertulis yang sangat mengandalkan kejujuran dari guru-guru. Hal ini merupakan indikator dari *affective commitment* yang rendah, karena terdapat korelasi positif antara kehadiran kerja dengan *affective commitment* seseorang (Mathieu dan Zajac, dalam Meyer & Allen, 1997).

Mengenai masa kerja, guru tetap di SDK 2 “X” Bandung ini terbagi menjadi 2 kelompok, guru senior yang memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun, dan guru junior yang memiliki masa kerja kurang dari 10 tahun. Berdasarkan wawancara, dengan 9 orang guru tetap, mereka mengatakan suasana kerja di SDK 2 “X” Program MATIUS Bandung cukup nyaman dikarenakan kebersamaan yang terlihat cukup erat, tetapi mereka mengatakan bahwa jurang antara senior dan

junior tetap terasa, dan menyebabkan perasaan canggung diantara kedua kelompok tersebut. Kejadian yang menyebabkan terjadinya perasaan tersebut, salah satunya adalah menegur dengan cara yang kurang bisa diterima antara guru senior dan guru junior. Perbedaan akses ke fasilitas sekolah, seperti akses ke perlengkapan mengajar, guru senior dapat lebih mudah meminta perlengkapan mengajar dibandingkan guru junior. Semua ini dapat menyebabkan iklim kerja terasa kurang nyaman. Mereka pun mengeluhkan pembagian kerja untuk setiap kegiatan dibebankan secara tidak merata dan tidak jelas.

Berdasarkan hasil survey awal pada 10 orang guru tetap di SDK 2 “X” Program MATIUS Bandung untuk mengetahui profil komitmen para guru tetap terhadap SDK 2 “X” Program MATIUS Bandung, didapatkan informasi bahwa 10% guru tetap memiliki profile Afe (T) Con (T) Nor (R), karena ia merasakan adanya ikatan emosional dengan anak didik dan dengan SDK 2 “X” Program MATIUS Bandung. Ia merasa bahwa di SDK 2 “X” Program MATIUS Bandung, ia mendapat keuntungan secara finansial dibandingkan di tempat kerjanya dahulu. Tetapi ia tidak merasa harus bertanggung jawab dengan kemajuan SDK 2 “X” Program MATIUS Bandung.

10% guru tetap merasa sudah cocok dengan lingkungan di SDK 2 “X” Program MATIUS Bandung dan merasakan ikatan emosional dengan anak didik dan rekan kerja di SDK 2 “X” Program MATIUS Bandung. Mengenai penghasilan ia merasa cukup, karena Tuhan pasti mencukupkan, dan ia juga tidak pernah merasa bertanggung jawab dengan apa yang terjadi dengan SDK 2 “X”

Program MATIUS Bandung. Hal itu menggambarkan profil Afe (T) Con (R) Nor (R) pada guru tetap di SDK 2 “X” Program MATIUS Bandung.

20% guru tetap mengatakan menyukai lingkungan dan relasi dengan rekan kerja di SDK 2 “X” Program MATIUS Bandung yang terasa kekeluargaan walaupun mereka kadang merasa ada ketidak cocokkan dengan atasan. Mereka juga menganggap pendapatan dan fasilitas yang diberikan oleh sekolah sudah cukup baik, walaupun mereka tetap mengharapkan ditambahnya fasilitas yang tanpa syarat bagi guru-guru tetap di SDK 2 “X” Program MATIUS Bandung. Tetapi mengenai perkembangan SDK 2 “X” Program MATIUS Bandung mereka merasa itu bukan tanggung jawab mereka. Hal itu menggambarkan profil Afe (T) Con (T) Nor (R) pada guru tetap di SDK 2 “X” Program MATIUS Bandung.

20% guru tetap merasa nyaman bekerja di SDK 2 “X” Program MATIUS Bandung karena suasana kerja yang nyaman dan hubungan dengan rekan kerja yang baik. Mereka mengatakan pendapatan yang mereka dapatkan masih kurang sesuai karena job desk mereka kurang jelas dan membuat pekerjaan mereka menjadi terlalu banyak, sehingga harus mencari pekerjaan tambahan di luar sekolah. Hal itu menggambarkan profile Afe (T) Con (T) Nor (T) pada guru tetap di SDK 2 “X” Program MATIUS Bandung.

40% guru tetap mengatakan merasa senang bekerja di SDK 2 “X” Program MATIUS Bandung karena hubungan atara rekan kerja yang baik, dan lingkungan kerja yang nyaman, meskipun ada yang mengeluhkan tentang hubungan dengan atasan mereka yang kurang baik. Mereka mengatakan pendapatan mereka biasa saja, mereka merasa sudah cukup nyaman dengan

pekerjaan mereka jadi pendapatan tidak menjadi masalah. Mereka juga mengatakan bahwa mereka mencari cara atau metode mengajar yang lebih baik lagi agar kualitas SDK 2 “X” Program MATIUS Bandung terus bertambah. Hal itu menggambarkan profile Afe (T) Con (R) Nor (T) pada guru tetap di SDK 2 “X” Program MATIUS Bandung.

1.2 Identifikasi Masalah

Ingin mengetahui bagaimana profil komitmen organisasi pada guru tetap di SDK 2 “X” Program MATIUS Bandung.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran mengenai profil komitmen organisasi yang terdapat pada guru tetap di SDK 2 “X” Program MATIUS Bandung.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang lebih rinci mengenai profil komitmen organisasi pada guru tetap di SDK 2 “X” Program MATIUS Bandung serta faktor-faktor yang mempengaruhinya.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoritis

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

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Memberikan informasi kepada Kepala Sekolah SDK 2 “X” Program MATIUS Bandung mengenai sejauh mana profil komitmen organisasi yang dimiliki oleh para guru tetap di SDK 2 “X” Program MATIUS Bandung sehingga hasil penelitian ini dapat menjadi bahan masukan untuk dapat lebih memahami mengenai profil komitmen organisasi dan faktor-faktor yang mempengaruhinya.
2. Menjadi acuan bagi pengurus yayasan di SDK 2 “X” Program MATIUS Bandung sebagai informasi mengenai gambaran profil komitmen organisasi yang dimiliki guru tetap di SDK 2 “X” Program MATIUS Bandung sehingga dapat memberikan kebijakan-kebijakan yang dapat meningkatkan kinerjanya di dalam organisasi.

1.5 Kerangka Pikir

Sekolah Dasar Swasta merupakan salah satu lembaga pendidikan yang merupakan bagian dari tujuan pendidikan nasional pada umumnya. Untuk

mencapai keberhasilan dan tujuan pendidikan banyak sekali faktor yang turut menentukan terutama instrumen input (tenaga pengajar, fasilitas, dan lain-lain), organisasi, dan pengelolaannya. Kualitas sekolah dasar pun harus ditingkatkan, yaitu dengan mengetahui profil komitmen yang dimiliki oleh setiap guru agar setiap guru dapat lebih bertanggungjawabnya terhadap tugas dan kewajibannya.

Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan psikologis tertentu yang merupakan karakteristik hubungan antara anggota dengan organisasinya, dan mempunyai implikasi berupa keputusan untuk berhenti atau terus menjadi anggota organisasi tersebut (Meyer & Allen, 1991). Meyer & Allen (1997) melakukan penggabungan konsep pembentuk tiga aspek komitmen, yaitu *Affective Commitment*, *Continuance Commitment*, dan *Normative Commitment*. *Affective Commitment* dari Meyer & Allen (1991) mengarah pada keterikatan emosional guru, identifikasi, dan keterlibatan guru pada organisasinya. Ketiga aspek ini yang nantinya akan membentuk delapan profil komitmen yang akan diteliti.

Guru yang memiliki *affective commitment* akan tetap berada di organisasi karena mereka menginginkan hal itu (*want to*). Guru yang memiliki *affective commitment* yang tinggi akan memiliki keinginan yang kuat untuk menetap dalam organisasinya, merasa bangga menjadi anggota dari organisasi tersebut mereka memiliki motivasi dan keinginan untuk berkontribusi secara berarti terhadap organisasinya, misalnya dengan mengikuti rapat-rapat mingguan, mengikuti acara-acara untuk bertahan dalam organisasinya karena mereka merasa bahwa keanggotaannya dalam organisasi adalah suatu hal yang penting.

Guru yang memiliki *continuance commitment* akan bertahan dalam organisasinya apabila mereka mendapatkan imbalan yang sesuai dengan tugas dan kewajiban yang mereka berikan. Dalam hal ini, guru-guru di SDK 2 “X” Program MATIUS Bandung yang menunjukkan *continuance commitment* yang tinggi akan bertahan dalam organisasi apabila mendapatkan gaji yang sesuai, diberikan penghargaan secara materi dan fasilitas yang dapat menunjang kehidupan guru tersebut.

Guru dengan *normative commitment* akan merasa memiliki kewajiban untuk terlibat dalam aktivitas organisasinya dan mengembangkan dirinya sebagai bentuk rasa tanggung jawab atau rasa moral yang dimilikinya, karena mereka merasa sudah mendapatkan banyak hal dari organisasi tersebut yang mewajibkan mereka untuk membalas budi dengan tetap bertahan dan terus meningkatkan diri guna kepentingan organisasi. Dalam hal ini, guru-guru di SDK 2 “X” Program MATIUS Bandung yang menunjukkan *normative commitment* yang tinggi akan bertanggungjawab sebagai seorang guru dan juga aktif dalam kegiatan organisasi yang dilakukan di SDK 2 “X” Program MATIUS Bandung, karena mereka merasa memiliki tanggung jawab dan menunjukkan loyalitas mereka kepada organisasi tempat mereka bekerja.

Meyer & Allen (1997) menambahkan, bahwa setiap individu memiliki derajat aspek komitmen yang bervariasi. Setiap aspek komitmen yang dimiliki seseorang, berkembang sebagai hasil dari pengalaman-pengalaman yang berbeda serta memiliki implikasi berbeda pula pada tingkah laku dalam bekerja. Sebagai contoh, ada individu yang memiliki kelekatan perasaan terhadap organisasi

(*affective*), juga memiliki kewajiban untuk bertahan dalam organisasi (*normative*). Di samping itu pula, individu lain mungkin kurang senang pada pekerjaannya dalam organisasi (*affective*), namun menyadari bahwa jika meninggalkan organisasi akan memberikan kerugian finansial dan kerugian lain (*continuance*).

Individu lainnya memiliki kemauan, kebutuhan, dan kewajiban untuk bertahan dalam organisasi, namun memiliki derajat berbeda-beda, dengan adanya derajat aspek komitmen yang bervariasi ini, maka dapat diketahui profil komitmen organisasi yang dimiliki oleh individu terhadap organisasinya, melihat dari derajat yang didapat setiap individu untuk setiap aspek komitmennya. Setiap guru akan menampilkan sikap dan perilaku yang berbeda-beda sesuai dengan profil komitmen yang mereka miliki terhadap organisasi. Terdapat delapan profil komitmen berdasarkan perpaduan derajat setiap aspek dalam komitmen organisasi. Guru dengan *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment* yang tinggi akan dapat bertahan di organisasi karena merasakan ikatan emosional dengan organisasi, merasa mendapatkan keuntungan dari organisasi, dan juga merasa bertanggung jawab atas kemajuan organisasi. Guru dengan *affective commitment* dan *continuance commitment* yang tinggi, tetapi *normative commitment* rendah akan bertahan di organisasi apabila ada ikatan emosional dengan organisasi dan ia mendapatkan timbal balik yang sesuai dari organisasinya, walaupun ia tidak merasa bertanggung jawab dengan kemajuan organisasi. Guru dengan *affective commitment* dan *normative commitment* yang tinggi, tetapi *continuance commitment* rendah akan bertahan di organisasi apabila ada ikatan emosional dengan organisasi dan juga merasa

bertanggung jawab atas kemajuan organisasi, walaupun ia tidak mendapatkan keuntungan secara finansial dari organisasi. Guru dengan *continuance commitment* dan *normative commitment* yang tinggi, tetapi *affective commitment* rendah akan bertahan di organisasi apabila ia mendapatkan timbal balik yang sesuai dari organisasi dan ia juga bertahan karena merasakan tanggung jawab atas kemajuan organisasi, walaupun ia merasa tidak nyaman dengan lingkungan kerja dan relasi dengan rekan kerja kurang baik. Guru dengan *affective commitment* yang tinggi, tetapi *continuance commitment* dan *normative commitment* rendah akan bertahan di organisasi karena merasakan ikatan emosional yang erat dengan lingkungan kerjanya, walaupun ia tidak banyak ikut bertanggung jawab dengan kemajuan perusahaan, dan ia juga tidak mendapatkan keuntungan secara finansial. Guru dengan *continuance commitment* yang tinggi, tetapi *affective commitment* dan *normative commitment* rendah akan bertahan di organisasi apabila guru tersebut merasakan mendapatkan keuntungan lebih dibandingkan dengan di tempat lain, walaupun ia merasa tidak nyaman dengan pekerjaannya dan merasa tidak memiliki tanggung jawab terhadap kemajuan dari organisasinya. Guru dengan *normative commitment* yang tinggi, tetapi *continuance commitment* dan *affective commitment* rendah akan bertahan di organisasi apabila guru tersebut merasakan adanya tanggung jawab untuk bertahan dan memajukan sekolah tempat ia bekerja, tanpa melihat keuntungan finansial yang dia dapat dan tidak mementingkan ikatan emosional antara rekan kerja di dalam organisasinya. Guru dengan *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative*

commitment yang rendah akan sulit bertahan di suatu organisasi, dan akan sering berpindah-pindah kerja.

Terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi derajat dari setiap aspek dalam komitmen organisasi (Meyer&Allen,1997) diantaranya adalah karakteristik individu (usia, lama kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan status perkawinan), karakteristik pekerjaan (*job design*, variasi, tantangan tugas), dan pengalaman kerja (fasilitas, imbalan). Karakteristik individu adalah usia, masa kerja, tingkat pendidikan, jenis kelamin, status perkawinan. Usia menunjukkan catatan biografis lamanya masa hidup seseorang.

Guru tetap di SDK 2 “X” Program MATIUS Bandung terbagi kedalam dua tahap perkembangan yaitu, tahap perkembangan dewasa awal dan tahap perkembangan dewasa madya. Semakin dewasa usia seorang guru maka pertimbangan secara kognitif dalam memutuskan untuk bekerja di suatu organisasi akan berbeda dibandingkan guru yang usianya lebih muda. Guru yang berada pada tahap perkembangan dewasa madya akan memutuskan bekerja di bidang yang mereka kuasai karena masa pengembangan diri telah mereka lalui. Sedangkan guru yang berada pada tahap perkembangan dewasa awal lebih menginginkan tantangan dalam pekerjaannya. Karena usia dan *affective commitment* memiliki hubungan positif Makin tua usia seorang guru mereka semakin banyak mendapatkan pengalaman positif di tempat kerjanya sehingga membuat hal ini mempengaruhi *affective commitment* menjadi lebih tinggi dibandingkan guru-guru dengan usia lebih muda (Mathieu dan Zajac, dalam Meyer & Allen, 1997).

Lama kerja merupakan lamanya seseorang bekerja atau menjabat suatu posisi di dalam organisasi. Di SDK 2 “X” Program MATIUS Bandung Guru tetap terbagi dalam dua masa kerja, yaitu masa kerja diatas 10 tahun dan masa kerja dibawah 10 tahun. Umumnya orang-orang berusia lebih tua dan telah lama bekerja memiliki *affective commitment* yang tinggi dibandingkan dengan mereka yang berusia muda, hal ini dipengaruhi oleh pandangan bahwa masa hidup mereka baik kehidupan biologis maupun usia kerja di organisasi hanya tinggal sesaat (Meyer & Allen, 1997). March & Simon (1958) mengatakan bahwa dengan meningkatnya usia dan masa kerja, kesempatan individu untuk mendapatkan pekerjaan lain menjadi lebih terbatas. Kesempatan kerja yang semakin sedikit ini juga memiliki hubungan positif dengan *affective commitment* seseorang. Maka dapat dikatakan terdapat hubungan positif 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 juga bahwa terdapat hubungan positif antara pengalaman kerja dengan *affective commitment*, karena semakin banyak pengalaman positif seseorang di pekerjaan dapat meningkatkan *affective commitment* seseorang.

Berkaitan dengan jenis kelamin, wanita lebih banyak bekerja sebagai karyawan level rendah dengan status dan gaji yang rendah dibandingkan laki-laki, sehingga wanita cenderung menunjukkan *continuance commitment* lebih lemah (Aven, Parker, & McEvoy; Meyer & Allen, 1997). Status perkawinan berkaitan dengan tanggung jawab untuk mencukupi kebutuhan hidup pasangan dan anak-

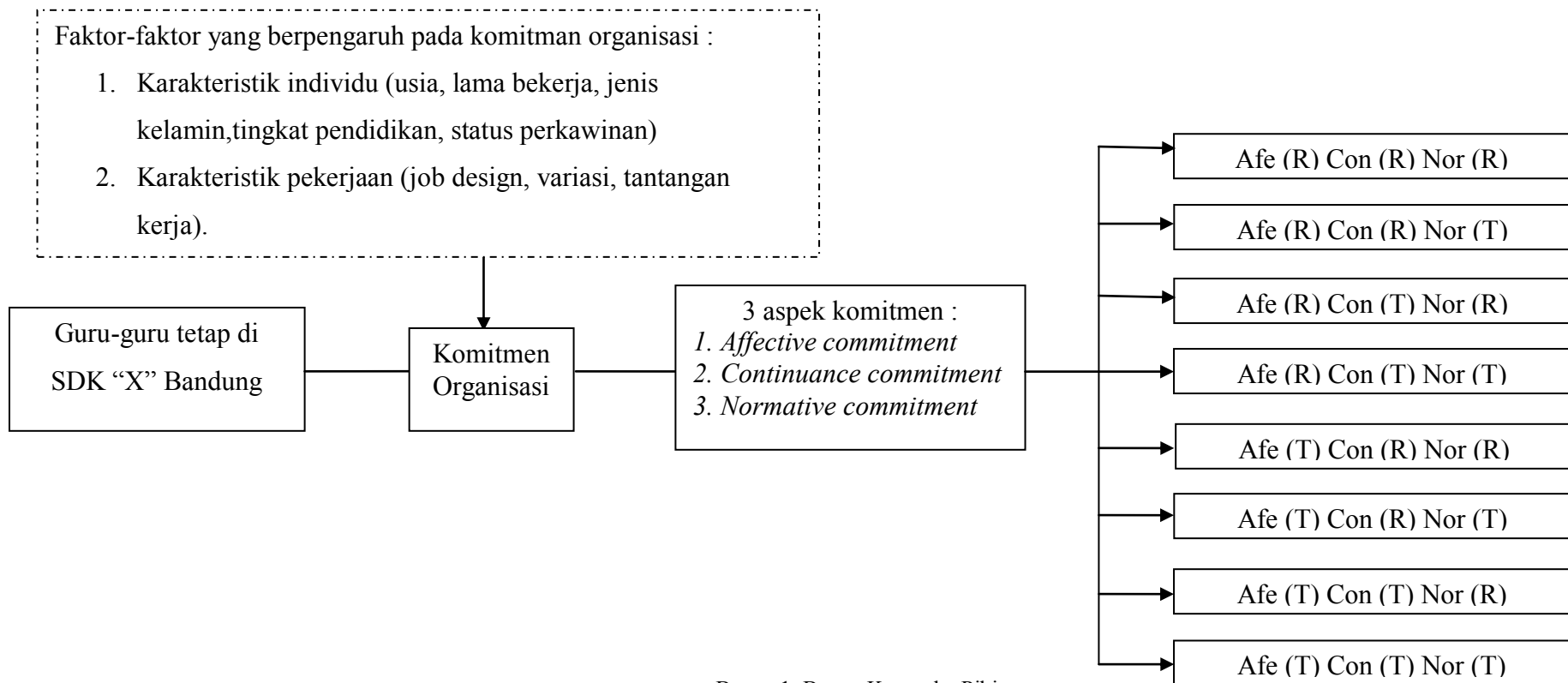
anak, sehingga guru yang telah menikah menunjukkan *continuance commitment* yang lebih tinggi. Tingkat pendidikan yang tinggi memberikan peluang yang lebih besar untuk mencari pekerjaan yang lebih baik, sehingga guru yang memiliki tingkat pendidikan yang tinggi cenderung menunjukkan *continuance commitment* yang rendah terhadap organisasi (Meyer & Allen, 1997). 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 kerja seorang guru, maka *continuance commitment* semakin rendah karena kesempatan seorang guru untuk berpindah organisasi makin kecil.

Meyer & Allen (1997), juga menemukan bahwa kepuasan kerja berhubungan negatif dengan *continuance commitment*, semakin tinggi kepuasan kerja, maka *continuance commitment* akan semakin rendah. Karena kepuasan kerja didapat dari kesenangan seseorang terhadap pekerjaannya, walaupun keuntungan secara finansial yang didapat kurang memuaskan. Pengalaman kerja yang menyenangkan dan kepuasan kerja memiliki korelasi positif dengan *normative commitment*. Semakin tinggi kepuasan kerja seorang guru dalam pekerjaannya maka akan semakin tinggi pula *normative commitment* orang tersebut.

Karakteristik pekerjaan adalah bagaimana tantangan yang ada dalam pekerjaan tersebut yaitu sejauh mana pekerjaannya membutuhkan kreatifitas, membutuhkan tanggung jawab (Dorstein & Matalon, dalam Meyer & Allen, 1997). Individu yang lebih tertantang dan menganggap pekerjaannya menarik akan

memiliki *normative commitment* yang lebih tinggi. Sama halnya dengan semakin seorang guru merasa dihargai atau dibutuhkan oleh sekolah maka *normative commitment* seseorang akan semakin tinggi. Ketidakjelasan peran atau kurangnya pengertian akan hak dan kewajiban juga dapat mengurangi *normative commitment* (Meyer & Allen, 1997). Selain itu, ada konflik peran bagi guru yang telah menikah, antara peran sebagai guru dan peran sebagai orang tua dari anak-anak mereka. Perbedaan antara tuntutan pekerjaan dengan tuntutan fisik, bagi guru yang sudah senior dengan segala keterbatasan fisik. Perbedaan harapan terhadap sekolah dan nilai-nilai pribadi juga dapat mengurangi *normative commitment* seseorang pada organisasinya (Meyer & Allen, 1997).

Tentunya guru tetap di SDK 2 “X” Program MATIUS Bandung memiliki beberapa macam karakteristik seperti usia, lama kerja, tingkat pendidikan, persepsi mengenai tugas dan pekerjaan, tingkat otonomi, tantangan tugas, kejelasan peran, dan hubungan dengan atasan maupun rekan kerja yang berbeda. Hal itulah yang nantinya dapat mempengaruhi komitmen organisasi guru tetap di SDK 2 “X” Program MATIUS Bandung.



Bagan 1. Bagan Kerangka Pikir

1.6 Asumsi Penelitian

1. Profil komitmen guru tetap di SDK 2 “X” Program MATIUS Bandung terhadap organisasi merupakan keterikatan guru tetap di SDK 2 “X” Program MATIUS Bandung terhadap organisasi .
2. Guru tetap di SDK 2 “X” Program MATIUS Bandung dikatakan memiliki *affective commitment* terhadap organisasi apabila mereka memiliki keinginan yang kuat untuk menetap dalam organisasinya dan memiliki keinginan untuk selalu berkembang dalam organisasinya.
3. Guru tetap di SDK 2 “X” Program MATIUS Bandung dikatakan memiliki *continuance commitment* terhadap organisasi apabila mereka merasa akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasinya.
4. Guru tetap di SDK 2 “X” Program MATIUS Bandung dikatakan memiliki *normative commitment* terhadap organisasi apabila mereka merasa bertanggung jawab dan wajib bertahan pada organisasinya.
5. Ke-3 komponen tersebut ada dalam diri setiap individu sehingga kolaborasi ke-3 aspek tersebut akan membentuk profil komitmen organisasi setiap guru tetap di SDK 2 “X” Program MATIUS Bandung.