

Kontribusi *Gratitude* terhadap Komitmen Organisasi pada Guru Pembimbing Khusus di SDN X Bandung

Contribution Of Gratitude Towards The Organizational Commitment to Special Tutor at SDN X Bandung

¹Lely Kamalia, ²Ria Dewi Eryani

Prodi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Islam Bandung, Jl. Tamansari No.1 Bandung 40116
email: ¹Lelysuchao@gmail.com, ²Riadewieryani@yahoo.com

Abstract. SDN X is one of the inclusive schools in the city of Bandung, in which there are special tutor teachers who have more duties and responsibilities and greater demands than before with minimal salary. But the teachers keep thinking positive and are grateful for this job. This can happen because of the Gratitude owned by the special tutor teachers. So that raises the commitment of the teachers to their organization or school where the teachers continue to carry out their duties and remain in the school. The purpose of this study was to look at the contribution of gratitude towards the organizational commitment of the special tutor teacher at SDN X Bandung. This research uses the method of causality with simple linear regression analysis technique. The subjects in this study were 15 special tutor teachers of SDN X. The gratitude measuring instrument used was GRAT-R from Watkins while organizational commitment used a measuring instrument made by researchers. Based on the results of the study, gratitude contributes to organizational commitment with Rsquare value of 0.525 so that the percentage of contribution is 52.5% and the significance is 0.002.

Keywords: Gratitude, Organizational Commitment, Special tutor teacher

Abstrak. SDN X merupakan salah satu sekolah inklusi yang ada di kota Bandung, dimana didalamnya terdapat tim guru pembimbing khusus yang memiliki tugas dan tanggung jawab yang lebih banyak serta tuntutan yang lebih besar dari sebelumnya dengan upah yang minim. Namun para guru tetap berpikir positif dan mensyukuri pekerjaannya saat ini. Hal ini dapat terjadi karena adanya *Gratitude* yang dimiliki oleh para guru tersebut. Sehingga memunculkan adanya komitmen para guru terhadap organisasinya atau sekolah hal dimana para guru tetap melaksanakan tugas-tugasnya dan tetap bertahan di sekolah tersebut. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat mengenai kontribusi *gratitude* terhadap komitmen organisasi pada guru pembimbing khusus SDN X Bandung. Penelitian ini menggunakan metode kausalitas dengan teknik analisis uji regresi linier sederhana. Subjek dalam penelitian ini adalah 15 orang guru pembimbing khusus SDN X. Alat ukur *gratitude* yang digunakan adalah GRAT-R dari Watkins sedangkan komitmen organisasi menggunakan alat ukur yang dibuat oleh peneliti. Berdasarkan hasil penelitian, *gratitude* berkontribusi terhadap komitmen organisasi dengan nilai *Rsquare* sebesar 0,525 sehingga persentase kontribusinya sebesar 52,5% dan signifikansi sebesar 0,002.

Kata kunci: *Gratitude*, Komitmen Organisasi, Guru Pembimbing khusus

A. Pendahuluan

Pendidikan merupakan hal yang terpenting dalam kehidupan manusia, dengan pendidikan yang matang suatu bangsa akan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Menurut UU Sistem Pendidikan Nasional No.20 tahun 2003, pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Negara juga memiliki kewajiban untuk memberikan pelayanan pendidikan yang bermutu kepada setiap warganya tanpa terkecuali termasuk mereka yang memiliki perbedaan dalam kemampuan seperti tertuang pada UUD 1945 pasal 31 ayat 1. Artinya, semua anak di Indonesia memiliki hak yang sama untuk mendapatkan pendidikan, tidak terkecuali Anak Berkebutuhan Khusus (ABK). Keterbatasan yang dimiliki mereka menjadikan anak berkebutuhan khusus memerlukan pendidikan yang tepat, sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik anak.

Untuk mendukung pendidikan anak berkebutuhan khusus, maka didirikanlah sekolah luar biasa (SLB). Secara tidak sadar sistem pendidikan SLB ini telah membangun tembok eksklusifisme bagi ABK yang dapat menghambat proses sosialisasi antara anak-anak berkebutuhan khusus dengan anak-anak normal. Oleh karena itu, pendidikan saat ini mengacu pada konsep pendidikan inklusi. Sekolah inklusi merupakan sekolah dimana anak normal dan anak berkebutuhan khusus dapat belajar bersama dalam satu kelas. Di Kota Bandung sudah banyak terdiri sekolah inklusi. Salah satunya adalah SDN X. SDN X saat ini memiliki jumlah siswa berkebutuhan khusus sebanyak 70 siswa dengan berbagai macam karakteristik siswa berkebutuhan khusus.

Pada awalnya, SDN X ini memiliki guru-guru yang bertanggung jawab dalam mendidik siswa berkebutuhan khusus atau bisa disebut sebagai *helper*. Namun saat ini SDN X membuat sistem baru untuk guru-guru *helper* dengan membuat sebuah tim guru-guru yang mendidik siswa berkebutuhan khusus yang bernama Guru Pembimbing Khusus (GPK). Terbentuknya tim GPK ini membuat bertambahnya tugas-tugas yang harus dilakukan oleh para guru pembimbing khusus seperti saat di dalam kelas, guru pembimbing khusus ini tidak hanya mendampingi siswa yang berkebutuhan saja seperti biasanya, namun harus mendampingi siswa yang normal juga dan berkolaborasi dengan guru kelas dalam mengajar. Saat ini guru pembimbing khusus SDN X hanya terdiri dari tenaga pendidik sebanyak 15 orang sehingga dalam menjalankan adanya penambahan tugas tersebut mengalami berbagai kendala. Meskipun demikian para guru tetap berusaha untuk menguasai bahan ajar yang akan diajarkan pada siswanya dan mengelola program belajar mengajar se kreatif mungkin. Selain itu para guru seringkali merasa kesulitan dalam menghadapi siswa yang sulit diatur khususnya siswa berkebutuhan khusus.

Menurut para guru, dengan kondisi pekerjaannya saat ini mereka mereka juga tetap berpikir bahwa dirinya merupakan orang yang beruntung memiliki pekerjaan dibandingkan mereka yang sulit mendapatkan pekerjaan dan menganggur. Kemudian mereka juga menjadi semakin sering mengingat nikmat Tuhan dan lebih bisa menghargai hidupnya dan merasa menjadi orang yang beruntung terutama ketika melihat siswa yang memiliki berbagai macam keterbatasan dan para orang tua yang memiliki anak berkebutuhan khusus. mereka juga mereka menyadari kembali kebaikan dari sekolah tersebut ketika mereka di terima untuk mengajar di sekolah ini dan diberi beasiswa untuk melanjutkan pendidikannya untuk melanjutkan kuliah di jurusan Pendidikan Luar Biasa. Hal ini membuat mereka merasa ingin atau terdorong untuk membalas kebaikan dari sekolah tersebut. ketika seseorang dapat menghargai setiap kehidupan sebagai karunia dan menyadari pentingnya mengungkapkan penghargaan tersebut, dapat dikatakan orang tersebut memiliki *gratitude*. (Watkins, 2013)

Dengan adanya *gratitude* dan adanya keinginan membalas kebaikan dari sekolah tersebut membuat mereka bersedia untuk menerima dan berusaha sungguh-sungguh menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Mereka juga lebih memilih bertahan menjadi bagian dari sekolah tersebut meskipun ada berbagai tawaran kerja dari sekolah lain. Menurut Steer & Porter (1983) guru-guru ini dapat dikatakan memiliki komitmen organisasi yang artinya suatu keadaan individu, dimana individu menjadi terikat oleh tindakannya.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: “Apakah *gratitude* memiliki kontribusi terhadap komitmen organisasi pada guru pembimbing khusus di SDN Tunas Harapan Cijerah Bandung?”

B. Landasan teori

Gratitude

Watkins dkk. (2003) mendefinisikan *gratitude* sebagai suatu sikap menghargai setiap kehidupan sebagai karunia dan menyadari pentingnya mengungkapkan penghargaan tersebut. Menurut Watkins dkk (2003) *gratitude* menjadi kekuatan yang paling penting untuk mencapai kehidupan yang lebih baik sehingga memiliki maksud dan tujuan dalam hidup juga tidak terlepas dari adanya rasa bersyukur untuk kehidupan yang sedang dijalani. Singkatnya, Watkins berpendapat bahwa orang yang bersyukur menganggap bahwa semua kehidupan adalah sebagai hadiah atau anugerah. Aspek-aspek *Gratitude* sebagai berikut :

1. Memiliki rasa kelimpahan (*Sense of abundance*)
Salah satu alasan mengapa orang bersyukur (dalam rasa terima kasih yang tinggi) adalah bahwa mereka merasa bahwa hidup begitu melimpah bagi mereka. Orang yang bersyukur tidak merasa bahwa hidup itu tidak adil, mereka merasa bahwa mereka berhak mendapatkan lebih banyak manfaat dari pada yang telah mereka terima dalam hidup ini.
2. Apresiasi sederhana (*Appreciation of simple pleasure*)
Merupakan bentuk penghargaan dalam diri terkait dengan pengalaman-pengalaman maupun hal-hal yang telah di lakukan walaupun sifatnya sangat sederhana.
3. Apresiasi sosial (*Appreciation for others/ Social Appreciation*)
Orang yang bersyukur mengakui adanya apresiasi sosial atau menghargai kontribusi orang lain dalam kehidupan mereka. Mereka tidak hanya menghargai kontribusi orang lain, mereka juga mengakui pentingnya mengungkapkan penghargaan mereka.

Komitmen organisasi

Porter, Mowday dan Steers (1982) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya kedalam bagian organisasi. Aspek-aspek Komitmen Organisasi sebagai berikut:

1. Identifikasi dengan organisasi yaitu penerimaan tujuan organisasi, dimana penerimaan ini merupakan dasar komitmen organisasi. Identifikasi pegawai tampak melalui sikap menyetujui kebijaksanaan organisasi, kesamaan nilai pribadi dan nilai-nilai organisasi, rasa kebanggaan menjadi bagian dari organisasi.
2. Keterlibatan yaitu adanya kesediaan untuk berusaha sungguh-sungguh pada organisasi. Keterlibatan sesuai peran dan tanggungjawab pekerjaan di organisasi tersebut. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan menerima hampir semua tugas dan tanggungjawab pekerjaan yang diberikan padanya.
3. Loyalitas yaitu adanya keinginan yang kuat untuk menjaga keanggotaan di dalam organisasi. Loyalitas terhadap organisasi merupakan evaluasi terhadap komitmen, serta adanya ikatan emosional dan keterikatan antara organisasi dengan pegawai. Pegawai dengan komitmen tinggi merasakan adanya loyalitas dan rasa memiliki terhadap organisasi.

C. Hasil penelitian dan pembahasan

Berikut adalah hasil penelitian mengenai kontribusi *gratitude* terhadap komitmen organisasi, yang di uji menggunakan teknik analisis regresi linier sederhana. Hasil pengujian dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Perhitungan Menggunakan Software

Model Summary				
Model	R	Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.725(a)	.525	.489	11,71502

a Predictors: (Constant), *Gratitude*

Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat kontribusi positif dan signifikan dengan taraf signifikansi 0,002 antara *gratitude* terhadap komitmen organisasi guru pembimbing khusus SDN X. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji regresi diperoleh nilai kontribusi R-Square sebesar 0,525 yang artinya *gratitude* memberikan kontribusi sebesar 52,2% terhadap komitmen organisasi guru. Sehingga sejalan dengan pendapat Steers and Porter (1983) menjelaskan bahwa ketika seseorang memiliki komitmen dalam organisasi ada beberapa faktor yang mempengaruhi diantaranya adalah karakteristik personal. Salah satu dari karakteristik personal itu terdapat faktor kepribadian. Dalam penelitian ini, peneliti menyoroti kepribadian sebagai salah satu faktor yang memiliki kontribusi pada timbulnya komitmen organisasi, dimana dalam kepribadian terdapat berbagai trait positif salah satunya adalah *gratitude*.

Gratitude merupakan suatu sikap menghargai setiap kehidupan sebagai karunia dan menyadari pentingnya mengungkapkan penghargaan tersebut. Individu yang memiliki rasa syukur adalah individu yang memiliki rasa kelimpahan dalam hidupnya atau kurang memiliki rasa kekurangan mereka akan merasa akan cenderung merasa tercukupi dan merasa mereka telah mendapatkan apa yang seharusnya mereka dapatkan.

Dalam konteks ini, guru pembimbing khusus akan mensyukuri pekerjaannya saat ini dan merasa bahwa pekerjaannya saat ini adalah suatu anugerah atau karunia yang dia dapatkan. Dengan bersyukur para guru akan lebih mungkin memperhatikan manfaat dan aspek yang menyenangkan dari pekerjaan mereka sebagai guru yang mendidik anak-anak berkebutuhan khusus dan ingin tetap menjadi bagian dari sekolahnya tersebut, sehingga mereka lebih menyadari apa yang sudah ia dapatkan dari tempatnya bekerja tersebut.

Dengan begitu, para guru pembimbing khusus ini akan berpikir berulang kali untuk meninggalkan sekolah jika melihat manfaat yang sudah didapatkan selama bekerja di sekolah ini. Menyadari adanya manfaat atas apa yang diperoleh serta menitikberatkan pada aspek positif pekerjaannya saat ini memungkinkan dapat menumbuhkan perasaan lebih dalam menikmati pekerjaan dan merasa bahwa dirinya telah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dari apa yang berhak diterimanya. Para guru akan menerima semua keadaan yang berada di tempat kerjanya dengan gembira dan senang, karena mereka mampu memahami pekerjaannya tersebut sebagai bentuk kenikmatan meskipun sederhana tetapi keadaan demikian belum tentu bisa dirasakan orang lain. Hal tersebut secara sederhana mencerminkan adanya komitmen dalam diri para guru itu sendiri terhadap sekolahnya.

D. Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan perhitungan statistik dapat diketahui bahwa *gratitude* memiliki kontribusi sebesar 52,5% terhadap terbentuknya komitmen organisasi, artinya bahwa terbentuknya komitmen organisasi guru pembimbing khusus di SDN X Bandung dipengaruhi oleh kepribadian individu yang memiliki *Gratitude* dalam diri individu tersebut.

Saran

Bagi guru yang masih memiliki *gratitude* yang rendah untuk dapat lebih menyadari bahwa pekerjaan sebagai guru pembimbing khusus ini memberikan banyak manfaat bagi dirinya menyadari bahwa bersyukur dapat banyak memberi manfaat bagi diri, dan bahwa bersyukur dapat dilakukan tidak hanya kepada Tuhan, melainkan juga atas kebaikan / niat baik yang diberikan orang lain dan lingkungan sekitar.

Daftar Pustaka

- Buote, V. (tanpa tahun). *Gratitude At Work: its impact on job satisfaction & sense*
- Lutfia, Kholifatul. (2016). Hubungan Antara kebersyukuran Kerja Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan Rumah Sakit Nahdhotul Ulama Jombang. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Kristanti, Devina. (2015). Hubungan Antara Character Strength dengan Komitmen Organisasi pada Guru Honorer di SLB Negeri Cinta Asih Soreang. Prosiding Penelitian Sivitas Akademika Unisba (Social dan Humaniora).
- Mowday, R.T., Porter, L.W., & Steers, R.M. (1982). *Employee Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*. New York: Academic Press, Inc.
- Nabila, (2007). Hubungan Antara rasa Syukur dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan PG. Kebon Agung Malang.
- Noor, H. (2009). Psikometri, Aplikasi dalam Penyusunan Instrumen Pengukuran Perilaku, Bandung: Jauhari Mandiri.
- Porter, L.W., (1979). *Journal of Vocational Behavior* "The Measurement of Organizational Commitment". University of Oregon and University California.
- Sartika, Dewi., & Mardawan, Oki. (2014). Kontribusi Kekuatan Karakter (Character Strength) terhadap Komitmen Pada Organisasi Karyawan Hotel Bintang 4 dan 5 di Kota Bandung, Prosiding SnaPP 2014 Sosial, Ekonommi, Humaniora.
- Suharsimi, Arikunto. 2006. *Prosedur Penelitian (suatu pendekatan praktik)*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Watkins. P. C. (2014). *Gratitude and the Good Life: Toward a Psychology of Appreciation..* Chenuw, WA, USA. Springer.