Studi Deskriptif Mengenai Komitmen Organisasi Pada Guru di Pondok Pesantren Darul Fithrah Kabupaten Bandung

Descriptive Study: Organizational Commitment on Teachers at Darul Fithrah Islamic Boarding School Bandung Regency,

[1]Dhia Hanifah Merwina, [2]Lisa Widawati

[1,2]Prodi Psikologi, FakultasPsikologi, Universitas Islam Bandung,
Jl. Tamansari No.1 Bandung 40116
email: [1]dhiamerwina@gmail.com,[2]lisa.widawati@gmail.com

Abstract. Islamic boarding schools are different from schools in general, the process of religious learning in boarding schools has longer teaching hours and is carried out every day. One of the pesantren in Bandung is the Darul Fithrah Islamic Boarding School. The teachers who are here still survive despite having a tight schedule and getting a salary below the UMR. According to Meyer & Allen (1991) organizational commitment is the view that commitment is a psychological that characterizes the employee's relationship with the organization and has implications for the decision to continue membership in the organization. There are three dimensions of commitment in organization, namely: affective, continuance, and normative. The purpose of this descriptive study is a specific description of organizational commitment to teachers at Darul Fithrah Islamic Boarding School in Bandung Regency. The research method used is descriptive study with 20 research subjects. The measuring instrument is a questionnaire regarding organizational commitment based on Meyer and Allen's theory. Based on the results of the study obtained 4 commitment profiles owned by the teachers are affective commitment high, high normative commitment as many as 5 people. Teacher profiles with low affective commitment, low continuance commitment and low normative commitment as many as 8 people. High profile affective commitment, high continuance commitment and high normative commitment as many as 6 people. And the teacher profile with high continuance commitment is 1 person.

Keywords:Organizational Commitment, Affective Commitment, Continuance Commitment, Normative Commitment.

Abstrak. Pondok pesantren berbeda dengan sekolah pada umumnya, proses pembelajaran keagamaan di pesantren memiliki jam pengajaran yang lebih lama dan dilakukan setiap hari. Salah satu pesantren yang berada di kabupaten Bandung adalah Pesantren Darul Fithrah. Guru yang berada disini tetap bertahan meskipun memiliki jadwal yang padat dan mendapatkan gaji dibawah UMR. Menurut Meyer & Allen (1991) komitmen organisasi yaitu suatu pandangan bahwa komitmen adalah karakteristik psikologis hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Terdapat tiga dimensi komitmen dalam berorganisasi, yaitu: *affective, continuance, dan normative*. Tujuan dari penelitian deskriptif ini adalah gambaran secara spesifik komitmen organisasi pada guru di Pondok Pesantren Darul Fithrah Kabupaten Bandung. Metode penelitian yang digunakan adalah studi deskriptif dengan subjek penelitian sebanyak 20 orang guru. Alat ukur berupa kuesioner mengenai komitmen organisasi berdasarkan teori Meyer dan Allen. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh 4 profile komitmen yang dimiliki oleh para guru yaitu *affective commitment* tinggi, *normative commitment* tinggi sebanyak 5 orang. Profile guru dengan *affective commitment* rendah, *continuance commitment* rendah dan *normative commitment* rendah sebanyak 8 orang. Profile *affective commitment* tinggi, *continuance commitment* tinggi dan *normative commitment* tinggi sebanyak 6 orang. Dan profile guru dengan *continuance commitment* tinggi sebanyak 1 orang.

Kata Kunci: Komitmen Organisasi, Affective Commitment, Continuance Commitment, Normative Commitment.

A. Pendahuluan

Pondok pesantren berbeda dengan sekolah pada umumnya, di pesantren memiliki konsep pembelajaran keagamaan yang menjadi ciri khasnya. Proses pembelajaran keagamaan di pesantren memiliki jam pengajaran yang lebih lama dan dilakukan setiap hari. Pesantren adalah sebuah pendidikan tradisional yang para siswanya tinggal bersama dan belajar di bawah bimbingan guru yang

lebih dikenal dengan sebutan kiai dan mempunyai asrama untuk tempat menginap santri. Santri tersebut berada dalam kompleks yang juga menyediakan masjid untuk beribadah, ruang untuk belajar, dan kegiatan keagamaan lainnya. Kompleks ini biasanya dikelilingi oleh tembok untuk dapat mengawasi keluar masuknya para santri sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Wilayah Jawa Barat merupakan yang terbanyak memiliki pesantren di Indonesia. Hal ini berdasarkan hasil data Pemerintah Jawa Barat (Jabar) yang menyatakan memiliki terdapat 12 ribu pondok pesantren yang tersebar di tiap kota maupun kabupaten di Jawa Barat. Salah satu pesantren yang berada di kabupaten Bandung adalah Pesantren Darul Fithrah. Pesantren Darul Fithrah merupakan pondok pesantren tahfidzh Al-Qur'an yang mengajarkan keilmuan umum akademis dan keilmuan agama. Pesantren ini memiliki tujuan untuk mewujudkan kader-kader pemimpin umat yang dapat menjadi sumber pengetahuan islam, bahasa alquran dan ilmu pengetahuan umum. Meskipun baru berdiri dan mencetakkan dua generasi atau alumni santri, pesantren Darul Fithrah memiliki santri yang lulusannya banyak tersebar di pesantren-pesantren terkemuka lainnya baik melanjutkan ke pesantren maupun sekolah negeri dan luar negeri yang terbaik. Pesantren Darul Fithrah berdiri dengan tujuan agar dapat mendidik santri-santri yang cerdas secara emosional dan spiritual. Sekolah juga menerima anak-anak yang berasal dari keluarga tidak mampu, mereka dapat bersekolah tanpa dipungut biaya selama menjadi santri di Pesantren Darul Fithrah. Pesantren tersebut memiliki banyak santri-santri yang berasal dari luar kota.

Dalam pengajaran para guru menunjukkan komitmennya untuk tetap mengajar dan berusaha mengajar dengan kemampuan yang dimiliki untuk dapat memberikan proses pengajaran yang efektif bagi santri-santrinya. Para guru berusaha menggunakan *mind map* dan selalu hadir ke Pesantren karena merasa adanya tanggung jawab akan tugasnya sebagai pengajar. Selain itu, para guru menjalin kerja sama selama mengajar dan menjalin keeratan dengan para santri membuat para guru termotivasi untuk lebih semangat dalam mengajar dan hadir setiap hari meskipun jarak tempuh perjalanan cukup jauh karena guru-guru di sana tidak menetap tinggal di Pesantren dan mereka juga memiliki pekerjaan lain yaitu mengajar di beberapa tempat. Adapun sebagian guru yang hanya memberikan tugas kepada para santrinya sesuai dengan jam pengajaran dan lebih banyak meninggalkan pesantren selesai mengajar dengan alasan ingin melanjutkan pekerjaan di tempat lain.

Seiring dengan berlangsungnya proses pembelajaran, adapun sebagian guru yang mengeluh dan masih belum percaya diri untuk mengajar. Jadwal kegiatan yang begitu padat karena adanya kegiatan keagamaan yang dapat berlangsung sampai dengan malam hari, membuat para guru harus mempersiapkan untuk kegiatan mengajar keesokan harinya dan mempersiapkan kondisi fisik yang mendukung untuk dapat mengajar. Pihak pesantren tidak memiliki penilaian atau memberikan penghargaan bagi guru yang berprestasi atau yang sudah lama mengajar. Sehingga beberapa guru yang masih menetap tidak merasakan keistimewaan meskipun sudah bekerja lama disini. Guru menginginkan tidak hanya santri yang membuat mereka merasa nyaman tetapi menginginkan adanya keistimewaan yang diberikan dari pesantren.

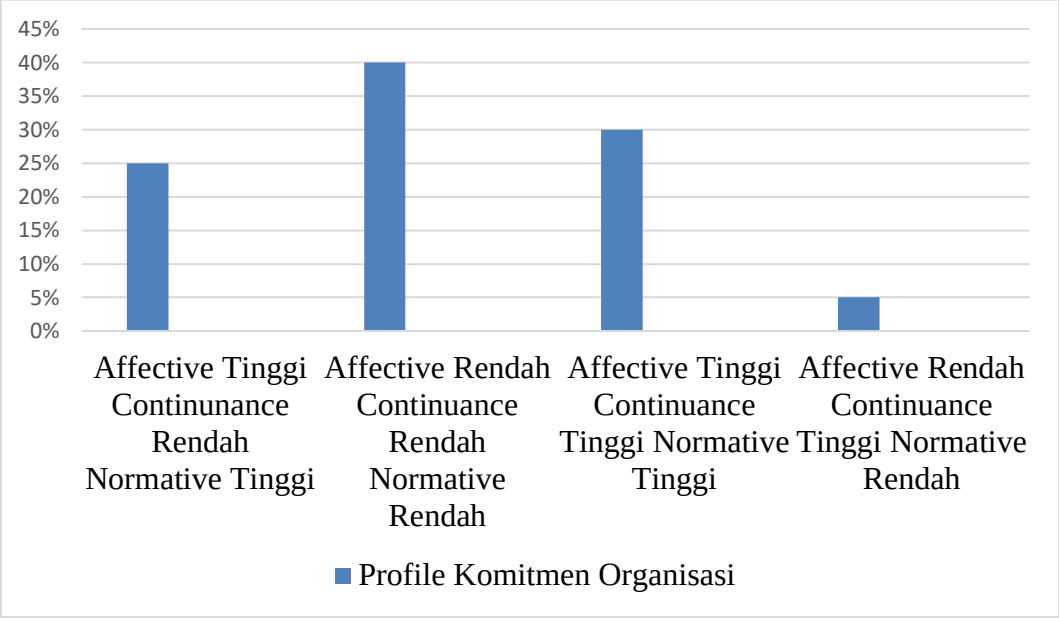
Sehingga yang menjadi rumusan masalah dari penelitian ini adalah *"Bagaimana gambaran komitmen organisasi pada guru di Pondok Pesantren Darul Fithrah Kab. Bandung."* Selanjutnya maksud dari penelitian untuk mendapatkan gambaran mengenai komitmen organisasi pada guru di Pondok Pesantren Darul Fithrah Kabupaten Bandung. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran secara spesifik komitmen organisasi pada guru di Pondok Pesantren Darul Fithrah Kabupaten Bandung.

B. Landasan Teori

Komitmen organisasi yaitu suatu pandangan bahwa komitmen adalah *psychological state* yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. (Meyer & Allen, 1997). Meyer dan Allen (1991) merumuskan tiga dimensi komitmen dalam berorganisasi, yaitu: *affective*, *continuance, dan normative*. Ketiga hal ini lebih tepat dinyatakan sebagai komponen atau dimensi yang mendominasi dalam diri individu dari komitmen berorganisasi, daripada jenis-jenis komitmen berorganisasi. Hal ini disebabkan hubungan anggota organisasi dengan organisasi mencerminkan perbedaan derajat ketiga dimensi tersebut.

1. Affective Commitment
   Berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, identifikasi dengan organisasi, dan keterlibatan anggota dengan kegiatan di organisasi. Anggota organisasi dengan affective commitment yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena memang memiliki kedekatan emosional yang erat terhadap organisasi. Karyawan akan memiliki motivasi dan keinginan untuk berkontribusi secara berarti terhadap organisasinya.
2. Continuance Commitment
   Berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi. Anggota organisasi dengan continuance commitment yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena mereka memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi tersebut. Hal ini terkait dengan keuntungan yang didapatkan oleh individu baik dalam bentuk gaji, promosi jabatan dan lain sebagainya.
3. Normative Commitment
   Menggambarkan perasaan keterikatan untuk terus berada dalam organisasi. Anggota organisasi dengan normative commitment yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena merasa dirinya harus berada dalam organisasi. hal ini didasarkan pada adanya perasaan seperti kesetiaan, kehangatan, pemilikan, kebanggaan, kesenangan, dan kebahagiaan. Karyawan akan selalu memikirkan apa yang dipikirkan oleh orang lain apabila karyawan tersebut meninggalkan perusahaan. Keadaan ini disebabkan karena perusahaan telah memberikan fasilitas terhadap dirinya, sehingga menjadi suatu kewajiban apabila karyawan tersebut harus tetap berada dalam organisasi tersebut.

Komitmen organisasi pada



Gambar 1. Diagram Profile Komitmen Organisasi

anggota organisasi tidak selamanya stabil. Terdapat beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi berdasarkan komponennya (Meyer & Allen, 1997). Pada *affective commitment* terdapat karakteristik organisasi, karakteristik individu dan pengalaman kerja. Paling berpengaruh adalah pengalaman kerja, terutama pengalaman atas kebutuhan psikologis untuk merasa nyaman dalam organisasi dan kompeten dalam menjalankan peran kerja. Pada *continuance commitment* dapat berkembang karena adanya berbagai tindakan atau kejadian yang dapat meningkatkan kerugian jika meninggalkan organisasi. Beberapa tindakan atau kejadian ini terbagi menjadi dua variabel, yaitu investasi dan alternatif. Selain itu mempengaruhi individu. Investasi termasuk sesuatu yang berharga, termasuk waktu, usaha ataupun uang yang harus individu lepaskan jika meninggalkan organisasi. Sedangkan alternatif adalah kemungkinan untuk masuk ke organisasi yang lain. Proses pertimbangan adalah saat dimana individu mencapai kesadaran akan investasi dan alternatif, dan bagaimana dampaknya bagi diri mereka sendiri. Pada *normative commitment* karena pengalaman selama berada di dalam organisasi, organisasi memberikan sesuatu yang sangat berharga bagi individu yang tidak dapat dibalas kembali.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berdasarkan gambar 1 di atas menunjukkan terdapat 4 profile komitmen organisasi pada guru di pesantren. *profile* komitmen organisasi yang pertama memiliki *affective commitment* tinggi dan *normative commitment* tinggi sebanyak 5 orang (25%). Hal ini menunjukkan dominansi pada 5 orang guru tersebut didasari oleh aspek *affective commitment* dan *normative commitment*.

Untuk *profile* guru yang memiliki *affective commitment* rendah, *continuance commitment* rendah dan *normative commitment* rendah sebanyak 8 orang (40%). Lebih banyak dari profile sebelumnya dan dilihat

bahwa guru tersebut tidak memiliki aspek yang khas untuk menunjukkan komitmen organisasinya.

Pada profile *affective commitment* tinggi, *continuance commitment* tinggi dan *normative commitment* tinggi sebanyak 6 orang (30%). Hal ini sama dengan profile sebelumnya bahwa guru tersebut tidak memiliki aspek yang khas untuk menunjukkan komitmen organisasinya.

Dan *profile* guru yang memiliki *continuance commitment* tinggi sebanyak 1 orang guru (5%). Hal ini menunjukkan adanya aspek yang dominan yaitu aspek *continuance commitment.*

Pada *profile* komitmen organisasi yang pertama hasilnya terdapat 25% guru yang profile komitmen organisasinya dengan *affective commitment* tinggi dan *normative commitment* tinggi. Dalam kesehariannya guru tersebut menunjukkan perilaku kehadiran yang cukup banyak karena adanya keterikatan emosional dengan pesantren dan para guru lainnya, merasakan nyaman dengan santri-santri yang mudah diatur, akan berbeda jika mengajar di tempat lain. Apabila guru mendapatkan tawaran atau kesempatan bekerja di tempat lain, mereka tidak menanggapinya dan memilih tetap mengajar di pesantren meskipun dengan penghasilan yang dibawah UMR. Guru merasa sudah menjadi kewajibannya untuk mengajar dan akan merasa bersalah jika memberikan hasil kerja yang tidak maksimal karena para guru tidak mementingkan untung rugi yang didapatkan tetapi bertahan karena merasakan nyaman dan sudah terikat dengan pesantren, dengan para santri dan guru lainnya yang membuat mereka tetap ingin berada di pesantren. Hal ini dikaitkan dengan demografi yang dimiliki oleh 5 orang guru tersebut menunjukkan bahwa mereka sudah bekerja lebih dari 3 tahun, memiliki jenjang usia di atas 25 tahun dan sudah menikah

Guru mampu bertahan karena sudah cukup lama bekerja di pesantren membuat mereka mudah beradaptasi, tidak memungkinkan untuk bekerja di tempat lain karena faktor usia jadi belum tentu ada yang menerima mereka untuk bekerja di tempat lain, dan semuanya sudah menikah sehingga memiliki beban kerja yang lebih besar karena tidak hanya memikirkan pekerjaannya tetapi juga memiliki peran yang sangat penting karena harus menghidupi keluarganya. Selain itu, guru meskipun sudah menikah masih bisa membagi waktunya dibandingkan dengan yang belum menikah sehingga mampu bertahan untuk bekerja di pesantren.

Pada profile komitmen organisasi yang kedua hasilnya terdapat 40% guru yang profile komitmen organisasinya dengan *affective commitment* rendah, *continuance commitment* rendah dan *normative commitment* rendah. Dalam kesehariannya guru tersebut akan menunjukkan perilaku hanya mengerjakan kewajibannya saja tetapi tidak merasa adanya keterikatan emosional dengan pesantren dan hal ini dapat menimbulkan keinginan guru lebih mudah pindah ke tempat lain dan meninggalkan pesantren. Guru hanya mengerjakan tugasnya selama sebagai pengajar di pesantren tetapi tidak menginginkan kemajuan di pesantren karena guru merasa hanya sebagai kewajibannya saja untuk saat ini tanpa menginginkan untuk mewujudkan nilai-nilai dan tujuan yang diharapkan oleh pesantren.

Pada profile ini menunjukkan banyak guru yang memiliki waktu lama bekerja hanya 3-4 tahun, hal ini menjadikan mereka perlu waktu untuk beradaptasi dan merasa adanya ikatan

emosional dengan pesantren. Selain itu secara keseluruhan para guru mendapatkan gaji yang sama yaitu Rp 500.000-Rp 1.000.000 atau di bawah UMR. Hal ini tidak menjadi masalah bagi mereka karena mereka tidak mementingkan hal tersebut dan mereka lebih memilih untuk tetap bertahan meskipun mendapatkan tawaran pekerjaan yang lebih baik atau lebih banyak keuntungannya di tempat lain.

Pada profile komitmen organisasi yang ketiga hasilnya terdapat 30% guru yang profile komitmen organisasinya dengan profile *affective commitment* tinggi, *continuance commitment* tinggi dan *normative commitment* tinggi. Dalam kesehariannya guru tersebut akan menunjukkan perilaku bangga menjadi bagian dari pesantren, bertahan bukan karena keinginannya berada disini tetapi merasa kewajiban sebagai seorang guru untuk tetap setia pada pesantren.

Guru menampilkan hasil kerja yang optimal karena guru merasa kontribusi dirinya sangat diperlukan oleh pesantren untuk mewujudkan nilai-nilai dan tujuan yang diharapkan oleh pesantren. Guru merasa adanya keterikatan dengan pesantren sehingga kehadirannya pun cukup banyak dan mementingkan atau memprioritaskan bekerja disini tanpa memikirkan untuk mengajar di tempat lain. Hal ini dikaitkan dengan demografi yang dimiliki oleh 6 orang guru tersebut menunjukkan bahwa mereka sudah bekerja lebih dari 3 tahun, memiliki jenjang usia di atas 28 tahun. Mereka memiliki ikatan kekeluargaan dengan pesantren. Selain itu, mereka menginginkan tidak hanya dapat menjalankan tugas tetapi dapat mewujudkan nilai-nilai dan tujuan pesantren untuk saat ini. Namun apabila mereka mendapatkan tawaran pekerjaan yang lebih menguntungkan di tempat lain, mereka berpeluang untuk tidak bertahan di pesantren karena lebih mementingkan keuntungan yang diinginkan.

Pada profile komitmen organisasi yang terakhir hasilnya terdapat 5% guru yang profile komitmen organisasinya dengan profile continuance commitment tinggi. Dalam kesehariannya guru tersebut akan menunjukkan perilaku guru hanya mengerjakan kewajibannya saja tetapi tidak merasa adanya keterikatan emosional dengan pesantren. Guru merasa tidak adanya keinginan untuk memajukan pesantren dan hanya mengerjakan tugasnya saja sebagai pengajar karena guru mementingkan untung rugi yang didapatkan saat ini. Apabila guru mendapatkan pekerjaan di tempat lain yang lebih menjanjikan, guru dapat keluar atau berhenti dari pesantren karena saat ini guru hanya bekerja di pesantren dan membutuhkan pekerjaan ini sehingga masih bertahan di pesantren.

Hal ini dikaitkan dengan demografi yang dimiliki oleh satu orang guru tersebut menunjukkan bahwa kondisinya yang belum menikah dan mendapatkan gaji per bulannya dibawah Rp 500.000 menunjukkan saat ini cukup untuk menghidupinya dan bekerja di pesantren bukan karena memiliki keterikatan emosional di dalamnya. Guru berperluang lebih besar untuk keluar atau tidak bertahan di pesantren karena gajinya yang di bawah UMR atau karena mendapatkan tawaran yang lebih menjanjikan di tempat lain.

D. Kesimpulan

Komitmen organisasi yang dimiliki oleh para guru di Pesantren Darul Fithrah Kabupaten Bandung terdapat 4 profile komitmen organisasi.

1. Profile komitmen organisasi yang pertama memiliki affective commitment tinggi dan

normative commitment tinggi.

2. Profile guru yang kedua memiliki affective commitment rendah, continuance commitment rendah dan normative commitment rendah.
3. Pada profile ketiga affective commitment tinggi, continuance commitment tinggi dan normative commitment tinggi.
4. Dan profile guru yang keempat memiliki continuance commitment tinggi.

Pada profile komitmen organisasi guru yang memiliki *affective commitment* tinggi dan *normative commitment* tinggi diprediksikan akan lebih lama untuk bertahan di pesantren. Dikarenakan adanya keterikatan yang kuat, memiliki keinginan untuk berkorban mewujudkan nilai-nilai dan tujuan yang ingin dicapai di pesantren.

Pada profile komitmen organisasi guru yang memiliki *continuance commitment* tinggi lebih mementingkan keuntungan yang didapatkan dalam bekerja. Apabila mendapatkan pekerjaan lain yang lebih menguntungkan maka tidak akan bertahan.

Untuk profile komitmen organisasi guru lebih banyak dimiliki pada profile *affective commitment* rendah, *continuance commitment* rendah dan *normative commitment* rendah. Hal ini menunjukkan bahwa banyaknya guru yang berpeluang untuk tidak bertahan di pesantren Darul Fithrah Kabupaten Bandung.

Daftar Pustaka

Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik.* Jakarta: Rineka Cipta.

Hasanuddin, N. (2009). *Psikometri Aplikasi Penyusunan Instrumen. Pengukuran Perilaku.* Bandung: Jauhar Mandiri.

John P, M., & Natalie J, A. (t.thn.). SAGE Publications.

Jonathan L Parapak, S. (2018, April 7). Diambil kembali dari https://www.uph.edu/id/component/wmnews/new/3447-rektor-uph-pendidikan-berkualitas-tidak-hanya-fokus-pada-akademik.html

Luthans. (1995). *Organizational Behavior 7th Edition.* New York: Mc Graw-Hill.

Mahmud, Y. (2017, July 17). *Jatikom*. Diambil kembali dari https://www.jatikom.com/2017/01/pengertian-pendidikan-menurut-para-ahli.html

Mathis, L. R., & Jackson, H. J. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Salemba Empat.

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the Workplace.* Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.

Sheldon, M. (1971). Investments and involvements as mechanisms producing commitment to the organization. *Administrative Science Quarterly*, 143-150.

Silalahi, U. (2009). *Metode Penelitian Sosial.* Bandung: PT Refika Aditama.

Steers, R. M., & Porter, L. W. (1983). *Motivation and Work Behavior.* New York: McGraw Hill Book Company.

Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitaif Kualitatif dan R & B.* Bandung: Alfabeta.

Suryabrata, S. (2006). *Metode Penelitian.* Jakarta: Raja Grafindo Perkasa.

Suryana, I., & I, W. (2015). *Kompetensi Pedagogik Untuk Peningkatan Kinerja dan Mutu Guru.* Jakarta: CV. AZ-ZAHRA.

Y. Suryana, M., & I. Wayan, A. S. (2015). *Kompetensi*

PEDAGOGIK Untuk Peningkatan Kinerja dan Mutu Guru. Jakarta: CV. AZ-ZAHRA.

Artikel :

Jonathan L Parapak, S. (2018, April 7). Retrieved from https://www.uph.edu/id/component/wmnews/new/3447-rektor-uph-pendidikan-berkualitas-tidak-hanya-fokus-pada-akademik.html (diakses pada 30 Juli 2018 17:06 WIB)

Mahmud, Y. (2017, July 17). *Jatikom*. Retrieved from https://www.jatikom.com/2017/01/pengertian-pendidikan-menurut-para-ahli.html (diakses pada 26 Juli 2018 20:00 WIB)