

Studi Deskriptif Komitmen Organisasi dan Centrality Of Religiosity pada Guru Honorer SLB-BC X Bandung

Dina Khairinnisa, Eni Nuraeni Nugrahawati

Program studi psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Islam Bandung,
Bandung , Indonesia

dinakharin@gmail.com, enipsikologi@gmail.com

Abstract—Extraordinary school teachers experienced greater pressure at their jobs compared to regular school teachers. Each day they need to form a strategy to face students' unique characteristics, to meet unrealistic curriculum demands, and to make sure the parents are willing to cooperate. There is no difference in duties between teachers who have and haven't gained the status as PNS. The difference only lies in terms of salary, the pay that honorary teachers receive is far below UMK Bandung. Despite those situations, they choose to stay at their job for years. They claimed that they've grown comfortable and have a sense of responsibility to keep teaching there. Another thing is they believe that their job will bring fortune related to their religion, thus strengthen their decision to stay. The purpose of this research is to describe the organizational commitment and centrality of religiosity of the honorary teachers in SLB-BC X. This research was conducted to the population of 8 (eight) honorary teachers with qualitative analysis. The results found that 87,5% teachers scored high in affective commitment, 87,5% scored high in normative commitment, 50% scored high in continuance commitment, and 75% considered to have high centrality of religiosity.

Keywords—*Honorary teacher, organizational commitment, centrality of religiosity*

Abstract—Guru SLB merasakan tuntutan yang tinggi pada pekerjaannya karena setiap hari harus memiliki strategi untuk menghadapi keunikan siswa, tuntutan kurikulum dari dinas pendidikan, dan membangun kerjasama dengan orang tua siswa. Tidak ada perbedaan tugas antara guru berstatus PNS dan yang masih honorer, perbedaan hanya dalam pendapatan guru honorer yang masih jauh di bawah UMK Bandung. Meskipun dalam kondisi tersebut, guru honorer tetap memilih bertahan di SLB selama bertahun-tahun. Hal tersebut dikarenakan adanya kenyamanan dan rasa tanggung jawab terhadap sekolah, serta keyakinan bahwa pekerjaan ini akan membawa keuntungan yang berkaitan dengan kepercayaan mereka sehingga memperkuat pilihan mereka untuk tetap bertahan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui gambaran komitmen organisasi dan centrality of religiosity pada guru di SLB-BC X. Penelitian ini merupakan penelitian populasi terhadap guru honorer berjumlah 8 (delapan) orang dengan menggunakan analisis kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan sebanyak 87,5% guru memiliki komitmen afektif tinggi, 87,5% guru memiliki komitmen normatif tinggi, dan 50% guru memiliki komitmen kontinuitas tinggi. Selain itu, sebanyak 75% guru memiliki centrality of religiosity yang tinggi.

Kata Kunci—*Guru honorer, Komitmen Organisasi, Centrality of Religiosity*

I. PENDAHULUAN

Salah satu hak yang dimiliki oleh semua manusia ialah pendidikan, seperti isi Undang-undang Dasar tahun 1945 pasal 31 ayat 1 yang menyatakan bahwa setiap warga negara berhak mendapatkan pendidikan. Kemudian pada bulan Juni 2015, pemerintah mulai melaksanakan program wajib belajar 12 tahun, untuk menempuh jenjang SD, SMP, dan SMA [1]. Hak untuk mendapatkan pendidikan ini tidak terbatas pada tingkat kecerdasan dan keadaan fisik anak saja, namun anak-anak berkebutuhan khusus juga memiliki kesempatan untuk menjalani pendidikan formal untuk memaksimalkan potensinya. Pendidikan yang didapatkan anak berkebutuhan khusus tergolong pada pendidikan khusus. Pendidikan khusus diselenggarakan melalui satuan pendidikan khusus atau satuan pendidikan reguler pada jalur pendidikan formal dan nonformal. Satuan pendidikan khusus jalur formal yang dimaksud meliputi TKLB, SDLB, SMPLB, SMALB, dan SMKLB [2]. Di dalam Undang-Undang Republik Indonesia nomor 20 tahun 2003 pasal 32, tercantum bahwa pendidikan khusus merupakan pendidikan bagi peserta didik yang memiliki tingkat kesulitan dalam mengikuti proses pembelajaran karena kelainan fisik, emosional, mental, sosial, dan/atau memiliki potensi kecerdasan dan bakat istimewa.

Bukan hanya peserta didiknya yang berbeda dari peserta didik pada sekolah pendidikan formal reguler, para pengajarnya juga memerlukan karakter tersendiri yang tidak dimiliki oleh guru-guru sekolah umum (Evivianas dalam Nusantara, 2017). Begitupun menurut Wahyuni (dalam Firmansyah & Widuri, 2014) bahwa guru SLB perlu memiliki ketekunan yang lebih besar dibandingkan dengan profesi guru lainnya, guru SLB harus sangat sabar dalam melayani siswanya, sehingga profesi ini merupakan suatu bentuk pengabdian. Selain itu juga, kesulitan yang sering ditemui oleh guru SLB adalah berbeda-bedanya jenis kebutuhan dan pendekatan pada tiap siswa pada satu kelas, serta adanya guru yang harus mengajar anak yang memiliki karakteristik yang berbeda dari keahlian yang dimilikinya [3].

Uniknya karakter dan ketunaan masing-masing siswa dalam satu kelas menuntut kemampuan guru-guru untuk menggunakan strategi berbeda-beda untuk tiap siswa. Guru bukan hanya dituntut untuk mengerti setiap

ketunaan tetapi juga karakter individual pribadi siswa. Setiap hari guru harus siap berhadapan dengan perilaku anak yang tidak dapat diprediksi seperti tiba-tiba memukul, menendang, atau satu anak menangis dan yang lainnya mengikuti. Guru-guru memaklumi perilaku tersebut karena terkadang perilaku tersebut merupakan suatu bentuk protes sebab sebagian besar siswa tidak dapat mengkomunikasikan keinginannya.

Permasalahan lain yang dialami guru-guru adalah tuntutan kurikulum yang tidak realistis. Guru menganggap kurikulum terlalu berfokus terhadap kemampuan akademik, padahal yang lebih dibutuhkan siswa untuk bertahan hidup dan menjadi produktif ialah pendidikan bina diri, sosial, dan vokasional.

Karakter orang tua siswa juga terkadang menjadi penghambat progres pembelajaran yang sudah diusahakan oleh guru dan siswa. Terutama ketika siswa masuk setelah libur sekolah, terlihat bahwa beberapa orang tua kurang melanjutkan pembiasaan yang telah terbentuk di sekolah sehingga guru harus berusaha dari nol lagi.

Kesulitan-kesulitan yang dialami guru SLB-BC X datang dari berbagai sisi yaitu sejauh mana kemampuan yang mereka miliki untuk berhadapan dengan keunikan siswa-siswa, karakter orang tua, serta kesenjangan kurikulum dan fakta lapangan. Tidak ada perbedaan tugas antara guru yang berstatus PNS dan honorer, namun perbedaan terdapat dari gaji guru honorer yang hanya dalam kisaran 200-800 ribu tergantung dari masa kerja. Gaji itu juga masih jauh di bawah UMK Kota Bandung, yang dilansir dari situs berita Detiknews [4], yaitu sebesar Rp.3.339.580,00.

Terdapat beberapa hal yang membuat guru memilih bertahan meskipun dengan keadaan yang telah diuraikan sebelumnya. Salah satu alasan guru senang bekerja di sekolah tersebut karena sekolah itu tidak komersil seperti beberapa sekolah lain. Kepala sekolah menyebutkan bahwa tidak ada kewajiban membayar SPP bagi orang tua siswa, hanya jika mereka ingin memberikan kontribusi materi pada siswa-siswanya.

Selain itu, minat para guru juga sesuai dengan pekerjaannya di sekolah tersebut. Ditambah lagi, sekolah tersebut aktif mengadakan acara non akademik seperti berjalan-jalan ke suatu tempat atau acara pisah sambut guru magang sehingga otomatis guru ikut berpartisipasi. Kegiatan-kegiatan ini menjadi hiburan baik bagi siswa maupun guru.

Berbeda dengan pekerjaan yang pernah mereka jabani, guru menyatakan bahwa menjadi guru SLB bukanlah sekedar profesi, namun juga bentuk pengabdian. Ada tanggung jawab yang harus dipenuhi, hal ini menjadi alasan yang membuat guru memilih untuk tidak berhenti bekerja di SLB-BC X.

Mereka juga meyakini bahwa esensi menjadi guru SLB bukan hanya sekedar pekerjaan melainkan juga bentuk ibadah kepada Allah. Oleh karena itu, guru mengatakan bahwa pekerjaannya merupakan suatu bentuk pengabdian untuk membantu para siswa, di mana hal itu dianggap sebagai sesuatu yang positif baik secara norma maupun agama. Mereka percaya jika mereka

bekerja untuk mencari ridha Allah, akan banyak berkah dan pahala yang belum tentu mereka dapatkan dalam pekerjaan lain. Amal-amal ini akan membawa kebaikan bagi mereka hingga kehidupan setelah mati. Keyakinan tersebut membuat mereka tidak mengutamakan pekerjaannya untuk semata-mata mencari uang, mereka yakin bahwa amalan yang mereka lakukan sebagai guru SLB akan membawa kebaikan dan rezeki dari jalan lain.

Uraian yang telah dijelaskan mengarah pada indikasi-indikasi dari komitmen organisasi dan centrality of religiosity. Hal-hal yang mengacu pada komitmen organisasi dan centrality of religiosity ini bersama-sama menjadi landasan bertahannya guru-guru honorer di SLB-BC X. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk memperoleh data empiris mengenai gambaran komitmen organisasi dan centrality of religiosity pada guru honorer SLB-BC X Bandung.

II. LANDASAN TEORI

Berdasarkan Allen dan Meyer (1991), komitmen organisasi dapat dijelaskan sebagai kondisi psikologis seseorang yang merefleksikan tiga tema utama yaitu, keterikatan afeksi dengan organisasi, persepsi biaya yang diasosiasikan dengan meninggalkan organisasi, dan tanggung jawab untuk tetap bertahan dalam organisasi. Komponen-komponen dari komitmen organisasi, oleh Allen dan Meyer didasarkan pada tiga tema utama yaitu affective attachment, perceived costs, dan obligation. Maksud dari affective attachment ialah keterikatan emosional yang anggota rasakan terhadap tujuan dan nilai organisasi serta organisasinya itu sendiri. Perceived costs mengacu pada keuntungan atau kerugian yang bisa didapat ketika hubungan kerja berakhir sebagai faktor untuk mempertahankan keanggotaan organisasi. Obligation memiliki maksud bahwa individu mempertahankan keanggotaannya sebab alasan-alasan moral atau normatif yang telah terinternalisasi (Meyer & Allen, 1991).

Dari ketiga pendekatan di atas, Allen dan Meyer menyusun konsep mengenai komitmen organisasi menjadi tiga komponen, yaitu komitmen afektif, normatif, dan kontinuitas. Komitmen afektif dialami ketika individu mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi karena sudah merasakan keterikatan emosional, identifikasi, dan keterlibatan dalam organisasi. Dipandang secara afektif, komitmen ini dapat berkaitan dengan tingkatan emosi kebahagiaan-kesedihan. Dengan komitmen afektif, keputusan untuk mempertahankan keanggotaan terbentuk dari keinginan diri sendiri. Komitmen normatif merefleksikan perasaan berkewajiban untuk melanjutkan keanggotaan dalam organisasi, karena hal tersebut dianggap sebagai hal yang sepatutnya dilakukan. Hal tersebut disebabkan adanya internalisasi tekanan normatif, dari pengalaman-pengalaman yang didapat baik pada level keluarga, kultural, ataupun organisasi itu sendiri. Tingkatan elemen afektif yang berkaitan dengan komitmen ini ialah pride-guilt. Komitmen kontinuitas yaitu ketika anggota bertahan dalam organisasi karena kerugian yang akan

ditanggung terlalu banyak jika ia melepaskan diri dari organisasi. Selain itu, tidak tersedianya alternatif juga menjadi dasar terbentuknya komitmen kontinuitas. Secara afektif, komitmen kontinuitas melibatkan tingkatan emosi security-anxiety (Meyer & Allen, 1991; Meyer, Becker, & Dick, 2006).

Selain komitmen organisasi, ditemukan indikasi variable centrality of religiosity yang sama-sama mendasari keputusan untuk bertahan di SLB-BC X. Centrality of religiosity merupakan posisi inti dari sistem konstruksi religius yang ada pada kepribadian individu. Teori ini didasarkan dari teori kepribadian Allport, Ross, dan Kelly. Sistem konstruksi religius personal dapat didefinisikan sebagai struktur dari kepribadian yang termasuk di dalamnya konstruk-konstruk personal yang berkaitan dengan persepsi individual mengenai agama dan religiusitas [5].

Terdapat 5 (lima) dimensi centrality of religiosity yaitu intelektual, ideologi, public practice, private practice, dan religious experience. Dimensi intelektual merujuk pada ekspektasi sosial bahwa orang yang religius memiliki pengetahuan tentang agamanya dan mereka mampu menjelaskan pandangan mengenai transendensi dalam agama atau kepercayaan mereka. Dimensi ideologi mengacu pada ekspektasi sosial bahwa individu yang religius memiliki kepercayaan akan eksistensi dan esensi dari realitas transendental dan hubungannya dengan manusia. Dimensi public practice mengarah pada ekspektasi sosial bahwa individu religius termasuk ke dalam komunitas-komunitas religius yang dimanifestasikan dalam partisipasi publik berupa ritual religius dan aktivitas komunitas. Dimensi private practice mengacu pada ekspektasi sosial bahwa individu religius mendedikasikan dirinya pada kepercayaannya melalui aktivitas seperti ritual-ritual yang dilakukan secara personal. Dimensi religious experience mengacu pada ekspektasi sosial bahwa seseorang yang religius memiliki kontak langsung dengan realitas tertinggi yang berpengaruh pada mereka secara emosional. Berbeda dengan dimensi private practice yang menyerupai suatu pola dialogis, religious experience lebih tepat dijelaskan sebagai perasaan menyatu dengan apa yang dipercaya, sehingga lebih partisipatif. Kedudukan dari centrality of religiosity dalam diri individu dilihat dari tiga posisi konstruksi personal, yaitu sentral (sangat religius), subordinat (religius), dan marginal (tidak religius) [5].

III. HASIL PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan terhadap populasi guru honorer yang aktif mengajar di SLB-BC X yang berjumlah 8 orang, baik guru kelas maupun guru ekstrakurikuler. Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini merupakan data kuantitatif. Alat ukur yang digunakan untuk variabel komitmen organisasi ialah TCM Employee Commitment Survey dari Meyer dan Allen (2004) yang telah dialihbahasakan oleh Satwari, Musadieg, & Afrianty (2016). Untuk variabel centrality of religiosity yaitu Centrality of Religiosity Scale dari Huber dan Huber (2012) terdiri dari 15 item yang telah

dimodifikasi oleh Arafah (2015). Alat ukur komitmen organisasi memiliki reliabilitas sebesar 0,879, sedangkan alat ukur centrality of religiosity sebesar 0,985 yang berarti kedua alat ukur dinyatakan reliabel. Teknik analisis yang digunakan ialah analisis statistik deskriptif yaitu statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya [6].

TABEL 1. DATA DEMOGRAFI DARI GURU HONORER SLB-BC X BANDUNG

KLASIFIKASI	KATEGORI	JUMLAH	PERSENTASE
JENIS KELAMIN	PRIA	5 ORANG	62,5%
	WANITA	3 ORANG	37,5%
USIA	20-30 TAHUN	4 ORANG	50%
	30-40 TAHUN	2 ORANG	25%
	50-60 TAHUN	2 ORANG	25%
MASA KERJA	<10 TAHUN	4 ORANG	50%
	10-20 TAHUN	2 ORANG	25%
	>20 TAHUN	2 ORANG	25%
PEKERJAAN SAMBILAN	ADA	5 ORANG	62,5%
	TIDAK ADA	3 ORANG	37,5%

Tabel 1, memperlihatkan data demografi berdasarkan jenis kelamin, usia, masa kerja, dan guru yang memiliki pekerjaan sambilan. Untuk hasil dari kedua variabel didapatkan data sebagai berikut:

TABEL 2. KATEGORI KEDUA VARIABEL TIAP RESPONDEN

	AFEKTIF	NORMATIF	KONTINUITAS	CoR

A	39	TINGGI	29	TINGGI	24	TINGGI	18	RENDAH
B	41	TINGGI	41	TINGGI	28	TINGGI	58	TINGGI
C	23	RENDAH	26	TINGGI	23	RENDAH	54	TINGGI
D	33	TINGGI	24	TINGGI	21	RENDAH	49	TINGGI
E	42	TINGGI	36	TINGGI	33	TINGGI	56	TINGGI
F	26	TINGGI	24	TINGGI	30	TINGGI	44	SEDANG
G	40	TINGGI	31	TINGGI	16	RENDAH	52	TINGGI
H	31	TINGGI	20	RENDAH	22	RENDAH	55	TINGGI
		87,5%		87,5%		50%		75%

Tabel 2 menunjukkan bahwa responden yang termasuk dalam komitmen afektif tinggi sebanyak 7 orang (87,5%), komitmen normatif tinggi sebanyak 7 orang (87,5%), dan komitmen kontinuitas tinggi sebanyak 4 orang (50%). Untuk variabel centrality of religiosity didapatkan bahwa terdapat 6 responden (75%) dengan centrality of religiosity yang tinggi, sementara kategori rendah dan sedang masing-masing satu responden (12,5%).

Tingginya komitmen afeksi menandakan adanya identifikasi dan ikatan emosional yang telah terbentuk antara guru dengan sekolah, yaitu di dalamnya siswa, rekan kerja, atasan, peraturan, dan nilai-nilai dalam sekolah tersebut. Tingginya komitmen normatif menandakan bahwa guru sudah menginternalisasi nilai bahwa pekerjaan tersebut merupakan kewajiban yang harus dijalankan. Tingginya komitmen kontinuitas menandakan bahwa guru merasa membutuhkan pekerjaannya karena tidak ada pilihan lain.

Hal yang kontradiktif ditemukan pada 4 (empat) responden dengan semua komponen komitmen yang tinggi. Mereka memilih untuk tetap bekerja karena ada keterikatan emosional dengan sekolah (afektif), sudah merasa pekerjaannya menjadi tanggung jawab yang harus dijalankan (normatif), tetapi sebenarnya mereka juga merasa bahwa pekerjaan itu dijalani karena tidak ada alternatif yang lebih menguntungkan (kontinuitas). Terkhusus responden A dan F hal ini dapat berkaitan dengan tingkat centrality of religiosity yang rendah dan sedang menandakan posisi konstruksi religius personal mereka tidak berada sebagai inti dari konstruksi psikologis lainnya. Oleh karena itu, mereka tidak memandang pekerjaan ini dari sudut pandang religius, namun ada faktor lain yang membuat komitmen afektif dan normatif mereka tinggi.

Responden D dan G memiliki komponen komitmen afektif dan normatif yang tinggi. Hal ini berarti karirnya sebagai guru SLB mereka

jalani karena pilihan sendiri serta merupakan suatu keharusan. Sudah ada sense of belonging yang mereka rasakan terhadap organisasi dan rasa berkewajiban untuk menetap di SLB-BC X. Ditambah tingkat centrality of religiosity yang tinggi semakin memperkuat keputusan mereka untuk mempertahankan pekerjaannya di sekolah tersebut.

Responden C memiliki komitmen normatif yang dominan, dibarengi dengan centrality of religiosity yang tinggi. Dari sudut pandang religius, pekerjaan menjadi guru merupakan sesuatu yang menghasilkan berkah terutama jika dijalani bukan karena terpaksa. Oleh karena itu, internalisasi nilai dalam diri C yang mempengaruhi komitmen normatif, salah satunya bersumber dari keyakinan. Selain itu, C juga merasa harus berkewajiban untuk menetap di SLB-BC X.

Responden H memiliki komitmen afektif yang dominan, dibarengi dengan centrality of religiosity yang tinggi. H telah merasakan kelekatan dengan sekolah, bertahannya H dengan pekerjaannya didasari oleh emosi positif. Posisi konstruksi religius personal yang sentral menandakan bahwa ia juga memandang pekerjaannya dari sudut pandang religius. Kedua hal tersebut saling memperkuat keputusannya untuk bertahan di pekerjaannya sekarang.

Ditemukannya komitmen kontinuitas yang tinggi pada 4 (empat) responden menunjukkan masih ada kemungkinan guru-guru tersebut untuk berhenti dari pekerjaannya apabila menemukan alternatif yang lebih menguntungkan.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, komitmen organisasi pada guru honorer SLB-BC X Bandung termasuk dalam kategori tinggi. Tingkat centrality of religiosity yang juga dominan tinggi pada guru-guru menandakan bahwa mereka juga memandang pekerjaannya secara religius. Oleh karena itu, pemikiran yang didasari agama mereka menjadi berpengaruh terhadap keputusannya untuk mempertahankan pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Kompas. (2015, Januari 13). Puan Maharani: Wajib Belajar 12 Tahun Dimulai Juni 2015. Retrieved from Kompas.com: <https://edukasi.kompas.com/read/2015/01/13/01183401/Puan.Maharani.Wajib.Belajar.12.Tahun.Dimulai.Juni.2015>
- [2] Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia. (2014). Berita Negara Republik Indonesia.
- [3] Putri, R. A. (2016). Studi Deskriptif Mengenai Adversity Quotient Pada Guru SLB-C Islam Di Kota Bandung. Retrieved from Universitas Islam Bandung Repository: <http://hdl.handle.net/123456789/5362>
- [4] Solehudin, M. (2019, November 8). Pemkot Pastikan Kenaikan UMK Kota Bandung Sesuai PP 78. Retrieved from detiknews: <https://news.detik.com/berita-jawa-barat/d-4776761/pemkot-pastikan-kenaikan-umk-kota-bandung-sesuai-pp-78> Huber, S., Allemand, M., & Huber, O. W. (2011). Forgiveness by God and Human Forgiveness: The

- [5] Centrality of the Religiosity Makes the Difference. Archive for Psychology of Religion, 115-134.
- [6] Huber, S., & Huber, O. W. (2012). The Centrality of Religiosity Scale. Religions, 710-724.
- [7] Latipah, E. (2014). Metode Penelitian Psikologi. Yogyakarta: Deepublish.
- [8] Retrieved from Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia:
<http://ditjenpp.kemenkumham.go.id/arsip/bn/2014/bn1690-2014.pdf>
- [9] Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). Organizational Behavior 15th Edition. Boston: Pearson.

