

Gambaran Mengenai Profil Komitmen Organisasi pada Guru Sekolah Alam Balikpapan (SD) Kota Balikpapan

A Descriptive Study on Organizational Commitment Profile Teacher in Sekolah Alam Balikpapan (Elementary School) Balikpapan City

¹Rumaysyah Annisa, ²Hendro Prakoso

^{1,2}Fakultas Psikologi, Universitas Islam Bandung, Jl. Tamansari No.1 Bandung 40116

Email: ¹isya.annisa@gmail.com

Abstract. The teacher was an educators required to work in a professional manner. It also applies to teachers in elementary school Nature of Balikpapan. However, there are barriers experienced by teachers, lack of knowledge and skills to handle students in class inclusion due to the background of teachers not PLB, mediocre salary, and field school on the Hill, causing the turn over. There are teachers who decide to stay afloat teaching with a working period of more than 2 years. The purpose of this research is to gain an idea of the profile of the Organization's commitment to teachers at school Nature concepts based on the theory of Balikpapan organizational commitment expressed by Allen Meyer (1997).). The methods used in this research is descriptive method with the subject teachers 11 research data collection form of Organizational Commitment Questionnaire (OCQ) with the reliability test 0.782. Data obtained in the form of ordinal data. The results showed there were four groups i.e. organizational commitment profile profile of the one dimensional affective commitment high, continuance commitment high, high commitment as much as normative 5 teachers (46%), the second profile on categories the affective dimension of the commitment is high, continuance commitment, the normative commitment high as much as 3 teachers (28%), third on the profile categories the affective dimension of the commitment is high, continuance commitment high low normative commitment as much as 2 teachers (19%), and the fourth on the profile categories the affective dimension of the commitment is low, continuance commitment high low normative commitment as much as 1 teacher (7%).

Keywords: Teacher, Inclusion

Abstrak. Guru merupakan seorang tenaga pendidik yang dituntut bekerja secara profesional. Hal tersebut juga berlaku pada guru di Sekolah Dasar Alam Balikpapan. Namun, terdapat hambatan yang dialami guru, minimnya pengetahuan dan keterampilan menangani siswa di kelas inklusi dikarenakan latar belakang guru bukan PLB, gaji yang *pas-pasan*, dan medan sekolah di bukit, sehingga menyebabkan *turn over*. Terdapat guru yang memutuskan untuk tetap bertahan mengajar dengan masa kerja lebih dari 2 tahun. Tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran mengenai profil komitmen organisasi yang ada pada guru di Sekolah Alam Balikpapan yang berdasarkan konsep teori komitmen organisasi yang dikemukakan oleh Allen & Meyer (1997). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan subjek penelitian 11 orang guru Pengumpulan data berupa *Organizational Commitment Questionnaire* (OCQ) dengan uji reliabilitas 0,782. Data yang diperoleh berupa data ordinal. Hasil penelitian menunjukkan terdapat empat kelompok profil komitmen organisasi yaitu profil kesatu dimensi *affective commitment* tinggi, *continuance commitment* tinggi, *normative commitment* tinggi sebanyak 5 guru (46%), profil yang kedua pada kategori dimensi *affective commitment* tinggi, *continuance commitment* rendah, *normative commitment* tinggi sebanyak 3 guru (28%), profil ketiga pada kategori dimensi *affective commitment* tinggi, *continuance commitment* tinggi *normative commitment* rendah sebanyak 2 guru (19%), dan profil keempat pada kategori dimensi *affective commitment* rendah, *continuance commitment* tinggi *normative commitment* rendah sebanyak 1 guru (7%).

Kata Kunci: Guru, Inklusi, Komitmen Organisasi

A. Pendahuluan

Pendidikan inklusi merupakan sebuah sistem pendidikan yang memungkinkan setiap anak dapat berpartisipasi penuh dalam kegiatan kelas reguler tanpa melihat keterbatasan atau kelainan yang dialami anak tersebut. Keterbatasan yang dialami menjadikan anak berkebutuhan khusus memerlukan layanan pendidikan yang

tepat dan sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik anak. Layanan pendidikan yang memfasilitasi anak berkebutuhan khusus adalah pendidikan inklusi.

Saat ini di Indonesia sudah banyak memiliki sekolah yang berusaha untuk memberikan kesempatan belajar kepada anak-anak yang memiliki kebutuhan khusus. Tercatat hingga kini jumlah sekolah inklusif mencapai 2.430 lebih dan tersebar di seluruh Indonesia (dalam Sinar Indonesia, 2014). Kota yang tercatat memiliki jumlah sekolah inklusif terbanyak yaitu di Provinsi DKI Jakarta dan Provinsi Jawa Barat, sehingga didapatkan bahwa penyebarannya belum merata termasuk di daerah Provinsi Kalimantan Timur tidak banyak sekolah yang sudah menerapkan pendidikan inklusi, seperti di Kota Balikpapan dari data terakhir pada tahun 2013 baru ada tiga sekolah. Dengan diterapkannya pendidikan inklusi ini di berbagai sekolah reguler, harapannya agar anak-anak berkebutuhan khusus dapat ikut serta mengoptimalkan kemampuannya bersama dengan anak-anak lainnya atau yang biasa disebut dengan siswa reguler. Salah satu dari berbagai lembaga swasta yang menjalankan sistem pendidikan inklusi adalah Sekolah Alam Balikpapan (SD).

Karakteristik siswa inklusi di sekolah Alam Balikpapan yang beraneka ragam dan berbeda-beda di dalam penanganannya merupakan kendala yang dihadapi oleh guru Sekolah Alam Balikpapan di setiap harinya. Latar belakang guru yang bukan berasal dari pendidikan, terutama pendidikan luar biasa merupakan kendala yang harus dihadapi guru, sehingga menuntut guru untuk belajar dan menambah wawasan agar mampu menangani siswa di kelas inklusi. Bagi guru bukan berlatar belakang pendidikan terutama pendidikan luar biasa, meskipun guru telah mengikuti pelatihan dan seminar, pemahaman mengenai penanganan siswa yang memiliki kebutuhan khusus, berbeda dengan guru yang menempuh pendidikan luar biasa.

Kondisi guru yang kebanyakan berlatar belakang non pendidikan dan kewalahan menghadapi siswa yang beranekaragam kebutuhannya dan juga permasalahannya di kelas, kurikulum yang digunakan gabungan dari kurikulum sekolah alam dan inklusi, kurangnya kerjasama orangtua murid dengan guru, gaji yang pas-pasan sedangkan biaya hidup tinggi, hal ini menimbulkan adanya guru-guru yang bertahan mengajar dan juga guru-guru yang tidak bertahan mengajar di Sekolah Alam Balikpapan.

Menurut dari hasil wawancara dengan pihak sekolah, pihak sekolah mengeluhkan bahwa peningkatan guru-guru yang berhenti mengajar lebih banyak dari tahun sebelumnya. Kalau tahun sebelumnya berjumlah 1-2 orang guru, sedangkan pada tahun ini hingga 6 orang guru yang berhenti mengajar. Alasan guru-guru tersebut berhenti mengajar karena mendapatkan tawaran atau *benefit* yang lebih baik dari Sekolah Alam Balikpapan. Guru-guru yang memilih untuk tetap bertahan mengajar di Sekolah Alam Balikpapan dikarenakan 1) adanya kesamaan nilai-nilai yang dimiliki guru dengan Sekolah Alam Balikpapan yaitu tidak hanya mengajarkan ilmu pengetahuan saja tetapi juga pendidikan agama dan pendidikan karakter, 2) guru juga sudah merasa nyaman dengan kondisi kekeluargaan yang akrab dengan guru lain termasuk dengan Kepala Sekolah dan Direktur Sekolah, sehingga mereka tidak merasa tertekan mengajar di Sekolah Alam Balikpapan, 3) hal lain yang membuat guru bertahan dikarenakan guru mendapatkan pengalaman dan ilmu pengetahuan yang belum pernah guru dapatkan sebelumnya dan guru merasa terfasilitasi untuk mengaktualisasikan dirinya, 4) guru-guru juga memiliki pertimbangan mengapa mereka bertahan, jika mereka mengajar di tempat lain belum tentu mereka dapat merasakan kenyamanan yang mereka dapatkan selama mengajar di Sekolah Alam Balikpapan, seperti jam mengajar yang berbeda dari sekolah lain pada umumnya.

Komitmen organisasi merupakan suatu kondisi psikologis yang menunjukkan karakteristik hubungan antara pekerja dengan organisasi dan mempunyai pengaruh dalam keputusan untuk tetap melanjutkan keanggotaannya di dalam organisasi tersebut yang disebut sebagai komitmen organisasi (Allen&Meyer 1991).

Allen dan Meyer (1990) mengemukakan di dalam komitmen organisasi terdapat tiga komponen organisasi yaitu: komitmen afektif (*affective commitment*), komitmen kontinuans (*continuance commitment*), dan komitmen normatif (*normative commitment*). Hal yang umum dari ketiga komponen komitmen ini adalah dilihatnya komitmen sebagai kondisi psikologis yang menggambarkan hubungan individu dengan organisasi dan mempunyai implikasi dalam keputusan untuk meneruskan atau tidak keanggotaannya dalam organisasi.

Berdasarkan pemaparan pada latar belakang masalah mengenai kondisi guru di Sekolah Alam Balikpapan, maka perumusan masalah pada penelitian ini adalah “Gambaran Mengenai Profil Komitmen Organisasi pada Guru Sekolah Alam Balikpapan (SD) Kota Balikpapan”.

B. Landasan Teori

Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi Allen & Meyer (1997). Definisi resiliensi dari Allen & Meyer merupakan kondisi psikologis (yang terdiri dari *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*) yang menunjukkan hubungan individu terhadap organisasinya dalam hal keterlibatannya dengan organisasi serta keputusannya untuk meneruskan atau tidak keanggotaannya dalam organisasi.

Komitmen organisasi afektif merupakan komitmen sebagai keterikatan emosional atau psikologis karyawan terhadap organisasinya. Komitmen ini menyebabkan pegawai bertahan pada suatu pekerjaan karena mereka menginginkannya (*want to*). Karyawan ini akan merasakan keterikatan yang kuat dengan organisasinya dan mau memikul tanggung jawab dari organisasinya.

Komitmen organisasi *continuance*, hal ini menunjukkan adanya pertimbangan untung rugi dalam diri karyawan berkaitan dengan keinginan untuk tetap bekerja atau meninggalkan organisasi. Karyawan yang terutama bekerja berdasarkan komitmen kontinuitas ini bertahan dalam organisasi karena mereka butuh (*need to*), melakukan hal tersebut karena tidak adanya pilihan lain. Meskipun terkesan karyawan terpaksa dalam melakukannya, namun karyawan dapat menikmati organisasinya dengan tetap mempertimbangkan bila meninggalkan organisasinya, dia akan mengalami kesulitan. Dengan demikian, komitmen ini hanya berorientasi terhadap kepentingan diri karyawan pribadi.

Komitmen organisasi normatif, komitmen ini berkaitan dengan perasaan wajib (*ough to*) untuk tetap bekerja dalam organisasi. Komitmen ini menyebabkan karyawan bertahan pada suatu pekerjaan karena mereka merasa memiliki kewajiban untuk melakukannya serta didasari pada adanya keyakinan tentang apa yang benar dan berkaitan dengan masalah moral. Ini berarti, karyawan yang memiliki komitmen normatif yang tinggi merasa bahwa mereka wajib (*ough to*) bertahan dalam organisasi.

Meyer dan Allen (1991, dalam Allen & Meyer, 1997) berpendapat bahwa lebih memilih untuk menggunakan istilah komponen komitmen organisasi daripada tipe komitmen organisasi karena hubungann karyawan dengan organisasinya dapat bervariasi dalam ketiga komponen tersebut. Selain itu, setiap komponen komitmen berkembang sebagai hasil dari pengalaman yang berbeda serta memiliki implikasi yang berbeda pula.

C. Hasil Penelitian

Data penelitian dikumpulkan dengan mengirimkan 11 kuesioner untuk guru-guru yang mengajar di Sekolah Alam Balikpapan dan telah diterima seluruhnya dengan hasil pengukuran subjek penelitian akan disajikan dalam bentuk tabel hasil data kategori komitmen organisasi tiap subjek yang ditunjukkan pada tabel berikut.

Tabel 1. Hasil Kategori Komitmen Organisasi Guru Sekolah Alam Balikpapan

Subjek	Affective	Continuance	Normative
A	Tinggi	Rendah	Tinggi
B	Rendah	Tinggi	Rendah
C	Tinggi	Tinggi	Rendah
D	Tinggi	Tinggi	Tinggi
E	Tinggi	Tinggi	Tinggi
F	Tinggi	Tinggi	Tinggi
G	Tinggi	Tinggi	Tinggi
H	Tinggi	Rendah	Tinggi
I	Tinggi	Tinggi	Tinggi
J	Tinggi	Tinggi	Rendah
K	Tinggi	Rendah	Tinggi

Berdasarkan tabel 1 di atas, maka komitmen organisasi pada sebelas guru di Sekolah Alam Balikpapan dapat dikelompokkan ke dalam empat profil komitmen organisasi yaitu Pada profil pertama sebanyak 5 (lima) orang guru memiliki profil komitmen organisasi dengan *affective commitment* tinggi, *continuance commitment* tinggi, dan *normative commitment* tinggi pada lima orang guru yaitu D, E, F, G, dan I. Profil kedua memiliki komitmen organisasi dengan *affective commitment* tinggi, *continuance commitment* rendah, dan *normative commitment* tinggi pada tiga orang guru yaitu A, H, dan K. Sedangkan pada profil ketiga yang memiliki komitmen organisasi dengan *affective commitment* tinggi, *continuance commitment* tinggi, dan *normative commitment* rendah pada dua orang guru yaitu C dan J dan profil keempat yang memiliki komitmen organisasi dengan *affective commitment* rendah, *continuance commitment* tinggi, dan *normative commitment* rendah pada satu orang guru, yaitu B.

D. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan kepada sebelas orang guru yang bertahan lebih dari dua tahun, terdapat empat kelompok yang memiliki profil komitmen organisasi, yaitu sebagai berikut: (1) Profil komitmen organisasi *affective commitment* tinggi, *continuance commitment* tinggi, dan *normative commitment* tinggi sebanyak lima orang guru. Guru dapat diprediksikan akan bertahan dan melakukan pekerjaannya dengan optimal, apabila sekolah masih memberikan keuntungan bagi kepentingan diri guru-guru tersebut. (2) Profil komitmen organisasi *affective commitment* tinggi, *continuance commitment* tinggi, dan *normative commitment* tinggi

sebanyak tiga orang guru. Guru-guru dapat diprediksikan akan tetap bertahan mengajar di Sekolah Alam Balikpapan bagaimanapun kondisi yang terjadi di sekolah, tidak akan mudah melepaskan keterikatannya dengan Sekolah Alam Balikpapan dan kontribusi yang diberikan guru akan sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan dan visi sekolah. (3) Profil komitmen organisasi, *affective commitment* yang tinggi, *continuance commitment* yang tinggi, dan *normative commitment* yang rendah sebanyak dua orang guru. Guru-guru tersebut dapat diprediksikan akan tetap bertahan mengajar di Sekolah Alam Balikpapan. Keberadaan guru tersebut lebih dikarenakan rasa nyaman mengajar di Sekolah Alam Balikpapan serta untuk dapat memenuhi kebutuhan finansial keluarganya. Namun, apabila mendapat tawaran *benefit* yang lebih baik guru tersebut akan mempertimbangkan apakah guru akan tetap mengajar di Sekolah Alam Balikpapan atau tidak. (4) Profil komitmen organisasi dengan *affective commitment* yang rendah, *continuance commitment* yang tinggi dan *normative commitment* yang rendah, pada satu orang guru. Guru dengan profil ini dapat diprediksikan kurang dapat diharapkan untuk memiliki keinginan yang kuat untuk berkontribusi secara berarti terhadap Sekolah Alam Balikpapan, sehingga memungkinkannya untuk melakukan pekerjaan yang tidak maksimal dan sangat berpeluang untuk memilih untuk pindah bekerja apabila guru mendapatkan tawaran dengan *benefit* yang lebih dari Sekolah Alam Balikpapan.

Daftar Pustaka

- Arikunto, Suharsimi. (2002). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, Saifuddin. (2004). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Garnida, Dadang. (2015). *Pengantar Pendidikan Inklusif*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Gerry, Dessler. (2008). *Human Resource Management*. Edisi Sebelas, New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Ilahi, Muhammad Takdir. (2013). *Pendidikan Inklusi*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Indonesia, Sinar. (2014). *Layanan Pendidikan Anak Berkebutuahan Khusus Rendah*, <http://hariansib.co/mobile?open=content&id=30190>
- Kusnandar. (2007). *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the Workplace theory Research and Application*. California: Sage Publications.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steeras, R. (1982). *Organizational linkages: the psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. San Diego, California: Academic Press.
- Noor, Hasanuddin. (2009). *Psikometri Aplikasi dalam Penyusunan Instrumen Pengukuran Perilaku*. Bandung: Fakultas Psikologi Unisba.
- Rochman, Chaerul & Heri, Gunawan (2011). *Pengembangan Kompetensi Kepribadian Guru*. Bandung: Nuansa Cendekia.
- Saifuddin Azwar. (2001). *Reabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Penerbit Pustaka Pelajar.