



KEWAJIBAN MORAL YANG MENGIKAT: POTRET *AFFECTIVE, NORMATIVE* DAN *CONTINUANCE* COMMITMENT GURU SEKOLAH DASAR

Najmah Shabibah¹, Fitri Ayu Febrianti²

^{1,2}Institut Pendidikan Indonesia - Garut

E-mail: najmahshabibah23@gmail.com. No. HP 083192336540

Abstract: *This study aims to map the level of teacher commitment in primary schools based on the three-dimensional framework of Meyer and Allen, namely affective commitment, normative commitment, and continuance commitment. The research subjects consisted of 15 teachers from SDN 1 Karangsari and MI Khoiru Ummah Garut, selected through simple random sampling. A survey method was applied using a Likert-scale questionnaire, and the data were analyzed descriptively by calculating mean scores, percentages, and categories. The findings reveal that affective commitment is at a moderate level (80%), normative commitment is at a high level (82.66%), and continuance commitment is at a moderate level (80%). Thus, normative commitment emerges as the dominant dimension. These results indicate that teachers possess a strong moral obligation to remain in their schools, although emotional attachment and rational considerations still need to be strengthened. The study recommends reinforcing meaningful work, career development opportunities, instructional leadership, and a collaborative culture as key strategies to enhance teacher commitment comprehensively.*

Keywords: *teacher commitment, elementary school, affective, normative, continuance*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan memetakan tingkat *commitment* guru sekolah dasar berdasarkan tiga dimensi Meyer dan Allen, yaitu *affective commitment*, *normative commitment*, dan *continuance commitment*. Subjek penelitian adalah 15 guru di SDN 1 Karangsari dan MI Khoiru Ummah Garut yang dipilih melalui *simple random sampling*. Metode yang digunakan adalah survei dengan angket skala Likert, kemudian data dianalisis secara deskriptif melalui perhitungan skor rata-rata, persentase, dan kategori. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *affective commitment* berada pada kategori sedang (80%), *normative commitment* berada pada kategori tinggi (82,66%), dan *continuance commitment* berada pada kategori sedang (80%). Dengan demikian, dimensi normatif muncul sebagai komitmen dominan. Temuan ini mengindikasikan bahwa guru memiliki kewajiban moral yang kuat untuk bertahan, meskipun keterikatan emosional dan pertimbangan manfaat masih perlu diperkuat. Penelitian ini merekomendasikan penguatan makna kerja, jalur pengembangan karier, kepemimpinan instruksional, dan budaya kolaboratif sebagai strategi peningkatan kualitas *commitment* guru secara menyeluruh.

Kata kunci: *komitmen guru, sekolah dasar, affective, normative, continuance*

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan salah satu instrumen utama dalam membentuk sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. Guru sebagai agen pembelajaran memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan pendidikan, tidak hanya sebagai pengajar, tetapi juga sebagai pembimbing, teladan, dan motivator bagi peserta didik. Penelitian mutakhir menegaskan bahwa kualitas pendidikan sangat bergantung pada kualitas SDM yang ada di sekolah, terutama guru (Kristiawan, Suryani, & Fitria, 2021). Guru yang memiliki kompetensi dan komitmen tinggi akan mampu menciptakan iklim pembelajaran yang kondusif sehingga berdampak positif terhadap hasil belajar siswa (Sucitra, Hariri, Riswandi, & Handoko, 2023).

Komitmen guru merupakan faktor penting dalam menjaga keberlangsungan dan mutu proses pembelajaran. Menurut Meyer dan Allen (1991, 1997), komitmen dalam organisasi terdiri atas tiga dimensi, yaitu *affective commitment* (keterikatan emosional terhadap organisasi), *normative commitment* (perasaan kewajiban moral untuk bertahan), dan *continuance commitment* (pertimbangan rasional atas biaya dan keuntungan bila meninggalkan organisasi). Meskipun kerangka ini masih relevan, berbagai penelitian terkini menegaskan perlunya memperhatikan faktor-faktor kontekstual yang memengaruhi komitmen guru, seperti kepemimpinan instruksional, budaya organisasi sekolah, dan kesejahteraan guru (Wahyuni & Soelistya, 2023; Fitranti, Izzati, & Setyowati, 2021).

Hasil penelitian terbaru menunjukkan bahwa guru dengan komitmen tinggi cenderung memiliki kinerja mengajar yang lebih optimal. Misalnya, Hayati, Arafat, dan Sari (2020) membuktikan bahwa *organizational commitment* berpengaruh positif terhadap kinerja guru di SMA Negeri Sungai Rotan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Sukmawati dan Herawan (2021) menegaskan bahwa komitmen guru bersama kepemimpinan instruksional kepala sekolah secara simultan mampu meningkatkan mutu pembelajaran di sekolah menengah pertama. Sementara itu, Fitranti dkk. (2021) menemukan bahwa guru di lembaga pesantren memiliki tingkat komitmen yang tinggi terutama pada dimensi normatif, yang berarti adanya dorongan moral yang kuat untuk tetap mengabdikan diri di lembaga tersebut.

Namun demikian, permasalahan di lapangan menunjukkan bahwa tidak semua guru memiliki komitmen yang konsisten. Beberapa guru mengalami penurunan motivasi, ketidakpuasan terhadap kompensasi, hingga konflik internal di sekolah. Kondisi ini selaras dengan temuan Akartuna dan Serin (2022) yang melaporkan adanya penurunan *affective* dan *continuance commitment* guru setelah pandemi COVID-19 akibat perubahan pola kerja dan meningkatnya tekanan psikologis. Dengan kata lain, komitmen guru bukan hanya dipengaruhi faktor individual, melainkan juga faktor eksternal seperti lingkungan kerja, kebijakan sekolah, dan dukungan organisasi (Sucitra dkk., 2023).

Penulis juga menemukan permasalahan di lapangan secara langsung dari hasil observasi di SDN 1 Karangsari dan MI Khoiru Ummah Garut bahwa telah terjadi permasalahan yang disebabkan oleh ketidakpuasan guru dalam menerima gaji serta terjadinya konflik diantara guru karena masalah yang terkait dengan siswa. Dari persoalan tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian terkait dengan komitmen para guru di sekolah dasar.

Berdasarkan kondisi tersebut, penting untuk memetakan sejauh mana tingkat komitmen guru sekolah dasar dalam tiga dimensi yang dikemukakan Meyer & Allen, yaitu *affective commitment*, *normative commitment*, dan *continuance commitment*. Penelitian ini berfokus pada guru sekolah dasar karena pada jenjang inilah fondasi pendidikan anak dibangun. Tujuan dilakukan penelitian ini agar peneliti dapat memahami terkait tingkat *Affective Commitment*, *Normative Commitment*, *Continuance commitment* guru di Sekolah Dasar. Hasil kajian ini diharapkan dapat memberikan gambaran komprehensif mengenai komitmen guru sekolah dasar sekaligus menjadi rujukan dalam merancang strategi peningkatan mutu pendidikan berbasis penguatan komitmen guru.

METODE

Penelitian dilakukan dengan menggunakan penelitian kuantitatif jenis metode penelitian survei. Stratton (2015) mendefinisikan penelitian survei sebagai metode yang menggunakan pertanyaan untuk mengumpulkan informasi dari sampel populasi penelitian, yang memungkinkan peneliti untuk menilai keyakinan, sikap, dan pengalaman. Metode ini sering digunakan untuk mengukur pendapat, sikap, perilaku, atau karakteristik tertentu dalam populasi. Pada penelitian ini pengumpulan data menggunakan instrumen angket.

Penelitian survei dimulai dari adanya penentuan permasalahan. Masalah digali dari gejala sosial yang diamati. Kemudian langkah berikutnya adalah menentukan tujuan dan tipe penelitian. Tujuan penelitian dimaksudkan untuk mengatasi masalah dan tipe penelitian ditetapkan dengan menyesuaikan pada tujuan penelitian. Tahapan selanjutnya adalah mendesain sampel, menentukan besarnya sampel, merancang pertanyaan dan alat tes, menentukan bentuk pengumpulan data, memproses dan menganalisis data, dan terakhir adalah pembahasan.

Objek penelitian dari penelitian ini yaitu tingkat komitmen guru sekolah dasar. Untuk subjek penelitian yaitu guru di sekolah dasar. Sedangkan untuk lokasi penelitian yaitu SDN 1 Karangsari yang berada di Jl. Cibolerang, Kec. Karangpawitan, Kab. Garut dan MI Khoiru Ummah yang berada di Jl. Raya Cipanas, Kec. Tarogong Kaler, Kab. Garut.

Pengukuran data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan Skala Likert. Skala Likert merupakan jenis skala yang digunakan untuk mengukur skala variabel penelitian seperti sikap, pendapatan, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial

(Sugiyono, 2012). Skala likert yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert 1 – 5 dengan ketentuan sebagai berikut :

Tabel 1. Skala Likert

	Jawaban				
	SS	S	N	TS	STS
+	5	4	3	2	1
-	1	2	3	4	5

HASIL

Berdasarkan data penelitian terhadap 15 guru di SDN 1 Karang Sari dan MI Khoiru Ummah Garut, diperoleh bahwa dimensi *affective commitment* berada pada kategori sedang dengan skor rata-rata 60 (80%). Dimensi *normative commitment* berada pada kategori tinggi dengan skor rata-rata 62 (82,66%). Sementara itu, *continuance commitment* berada pada kategori sedang dengan skor rata-rata 60 (80%). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa komitmen normatif menjadi dimensi dominan yang mendorong guru untuk tetap bertahan di sekolah.

Temuan ini memperlihatkan bahwa guru memiliki rasa kewajiban moral yang tinggi untuk terus mengabdikan, meskipun keterikatan emosional dan pertimbangan manfaat rasional masih berada pada kategori sedang.

Tabel 2. Rekapitulasi Tingkat Komitmen Guru

Dimensi Komitmen	Skor Rata-rata	Persentase (%)	Kategori
Affective Commitment	60	80,00	Sedang
Normative Commitment	62	82,66	Tinggi
Continuance Commitment	60	80,00	Sedang

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian memperlihatkan bahwa ketiga dimensi komitmen— *affective commitment*, *normative commitment*, dan *normative commitment* —memiliki tingkat yang berbeda dengan dominasi pada aspek normatif. Hal ini menarik karena memperlihatkan bahwa guru lebih menekankan kewajiban moral dibandingkan keterikatan emosional atau pertimbangan rasional dalam mempertahankan keberlangsungan pengabdian. Untuk memahami fenomena ini lebih dalam, pembahasan berikut akan mengurai masing-masing dimensi komitmen dan faktor kontekstual yang memengaruhinya secara mendalam.

Komitmen Normatif: Pilar Moral Guru dalam Mengabdikan

Dominasi komitmen normatif pada guru sekolah dasar menunjukkan bahwa faktor kewajiban moral, nilai, dan etika profesi masih sangat kuat dalam memengaruhi loyalitas guru. Hal ini berarti guru merasa terpanggil untuk tetap menjalankan tugasnya bukan semata-mata karena ikatan emosional atau keuntungan finansial, tetapi karena adanya tanggung jawab moral yang

melekat pada peran mereka sebagai pendidik. Penelitian Fitranti, Izzati, dan Setyowati (2021) menguatkan temuan ini dengan menunjukkan bahwa guru di pesantren memiliki tingkat komitmen normatif yang tinggi karena nilai religius dan budaya organisasi yang menekankan pengabdian. Akartuna dan Serin (2022) juga menemukan bahwa pada masa pandemi, ketika beban kerja meningkat dan kondisi emosional terganggu, komitmen normatif tetap bertahan karena guru merasa wajib mendukung siswanya.

Kondisi ini menggambarkan bahwa komitmen normatif memiliki peran sebagai “penopang” stabilitas organisasi pendidikan, terutama ketika faktor emosional atau finansial tidak cukup kuat. Guru yang memiliki komitmen normatif tinggi cenderung tetap hadir, melaksanakan kewajiban, dan memberikan layanan pendidikan walaupun menghadapi keterbatasan sumber daya. Dengan demikian, dimensi ini dapat dianggap sebagai basis moral dalam menjaga keberlanjutan pendidikan.

Komitmen Afektif: Ikatan Emosional yang Perlu Diperkuat

Berbeda dengan dimensi normatif, *affective commitment* guru berada pada kategori sedang. Hal ini berarti guru belum sepenuhnya merasa terikat secara emosional dengan sekolah tempatnya mengajar. Padahal, *affective commitment* berhubungan dengan rasa memiliki, kebanggaan, dan keterikatan emosional yang sangat penting untuk membentuk motivasi intrinsik. Menurut Hayati, Arafat, dan Sari (2020), komitmen organisasi yang tinggi dapat meningkatkan kinerja guru secara signifikan. Penelitian lain oleh Sukmawati dan Herawan (2016) menekankan bahwa kepemimpinan instruksional yang mendukung, seperti pemberian arahan, motivasi, dan komunikasi yang efektif, dapat memperkuat komitmen afektif guru.

Affective commitment juga sangat dipengaruhi oleh iklim organisasi sekolah. Jika guru merasa dihargai, diberikan apresiasi atas pencapaian, dan didukung dalam pengembangan profesional, maka ikatan emosional terhadap organisasi akan semakin kuat. Sebaliknya, ketika apresiasi dan dukungan minim, guru cenderung bekerja hanya karena kewajiban, bukan karena keterikatan emosional. Oleh karena itu, strategi untuk memperkuat komitmen afektif perlu diarahkan pada penciptaan iklim sekolah yang suportif, kepemimpinan transformasional (Bass, 1990), serta budaya kerja yang inklusif dan kolaboratif.

Komitmen Continuance: Pertimbangan Rasional dan Kesejahteraan

Continuance commitment guru berada pada kategori sedang, yang berarti guru tidak sepenuhnya mempertahankan pekerjaannya karena pertimbangan rasional terkait manfaat atau kerugian jika meninggalkan sekolah. Dalam konteks ini, aspek kesejahteraan memang tidak menjadi pendorong utama, tetapi tetap penting untuk diperhatikan. Penelitian Yuslinar, Harapan, dan Wahidy (2023) menegaskan bahwa tunjangan sertifikasi dan motivasi kerja berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja guru. Dengan kata lain, meskipun guru tidak semata-mata

bertahan karena alasan finansial, kesejahteraan tetap memengaruhi keberlangsungan pengabdian mereka.

Hal ini sejalan dengan teori motivasi Herzberg (1966), yang menjelaskan bahwa faktor higienis seperti gaji dan tunjangan tidak selalu meningkatkan kepuasan kerja, tetapi ketiadaannya dapat menurunkan komitmen. Guru dengan kondisi kesejahteraan memadai akan lebih stabil dalam pekerjaannya, sedangkan guru dengan kesejahteraan rendah mungkin akan mencari alternatif pekerjaan lain. Oleh karena itu, peningkatan kesejahteraan dan dukungan finansial yang memadai tetap krusial untuk memperkuat *continuance commitment*.

Lingkungan Sekolah: Faktor Kontekstual Penentu Komitmen

Selain ketiga dimensi utama, faktor kontekstual dalam organisasi sekolah turut memengaruhi tingkat komitmen guru. Penelitian Sumanto, Yadnyawati, Muljadi, dan Isomudin (2024) menunjukkan bahwa iklim sekolah yang kondusif, ditandai dengan hubungan antar warga sekolah yang harmonis, dukungan pimpinan, serta kesempatan bagi guru untuk berkembang, dapat meningkatkan motivasi dan kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa iklim sekolah yang sehat tidak hanya memengaruhi kinerja, tetapi juga memperkuat komitmen afektif, normatif, dan keberlanjutan secara bersamaan.

Sudiarditha, Warlizasusi, dan Ifnaldi (2020) dalam bukunya *Komitmen Guru* menekankan bahwa guru yang memiliki tingkat komitmen tinggi akan lebih konsisten dalam menyusun perencanaan pembelajaran, mengelola kelas secara efektif, serta melakukan evaluasi pembelajaran. Hal ini memperlihatkan bahwa komitmen bukan hanya berkaitan dengan loyalitas, tetapi juga dengan kualitas kerja guru secara menyeluruh.

Perspektif Teori: Kerangka Analitis Komitmen Kontemporer

Secara teoretis, fenomena komitmen guru dapat dijelaskan melalui teori pertukaran sosial (Blau, 1964), yang menekankan pentingnya timbal balik dalam hubungan kerja. Guru akan memberikan loyalitas dan dedikasi lebih besar apabila merasa dihargai, diberi kesempatan berkembang, dan mendapatkan dukungan yang memadai dari organisasi. Sebaliknya, jika timbal balik ini tidak dirasakan, maka komitmen, terutama pada dimensi afektif dan keberlanjutan, cenderung melemah.

Meyer dan Maltin (2010) menjelaskan bahwa kesejahteraan guru dan komitmen organisasi saling berkaitan erat, di mana kesejahteraan dapat memperkuat komitmen dan sebaliknya. Penelitian terbaru oleh Meyer, Morin, dan Wasti (2022) menegaskan bahwa komitmen organisasi semakin kompleks di era modern karena dipengaruhi oleh faktor psikologis, sosial, dan budaya. Dengan demikian, untuk memahami dinamika komitmen guru, diperlukan pendekatan yang lebih holistik yang mengaitkan ketiga dimensi komitmen dengan faktor kontekstual organisasi dan perkembangan sosial yang lebih luas

SIMPULAN

Penelitian ini memetakan komitmen guru di dua sekolah dasar dengan hasil bahwa normative commitment menjadi dimensi paling dominan dengan persentase 82,66%, sementara affective commitment dan continuance commitment sama-sama berada pada kategori sedang dengan persentase 80%. Hal ini menunjukkan bahwa guru memiliki kewajiban moral yang kokoh untuk bertahan di sekolah, namun ikatan emosional dan manfaat karier yang dirasakan masih belum maksimal.

Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen normatif menjadi dimensi dominan guru sekolah dasar, sementara affective commitment dan continuance commitment masih memerlukan penguatan. Hal ini menandakan bahwa strategi untuk meningkatkan komitmen guru harus mencakup dimensi moral, emosional, dan rasional sekaligus. Dengan memperhatikan nilai moral, meningkatkan kesejahteraan, memperkuat iklim sekolah, serta mengoptimalkan kepemimpinan instruksional, komitmen guru dapat berkembang secara seimbang. Kerangka Allen dan Meyer yang diperbarui (Meyer & Maltin, 2010; Meyer, Morin, & Wasti, 2022) tetap relevan untuk menjelaskan dinamika komitmen guru di era pendidikan kontemporer.

DAFTAR RUJUKAN

- Akartuna, I. S. S., & Serin, O. (2022). Impact of COVID-19 pandemic on teachers' organizational commitment. *Frontiers in Psychology, 13*, 810015. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.810015>
- Bass, B. M. (1990). From transactional to transformational leadership: Learning to share the vision. *Organizational Dynamics, 18*(3), 19–31. [https://doi.org/10.1016/0090-2616\(90\)90061-S](https://doi.org/10.1016/0090-2616(90)90061-S)
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. New York, NY: Wiley.
- Fitrianti, A., Izzati, U. A., & Setyowati, S. (2021). Gambaran komitmen organisasi pada guru di lembaga pendidikan pesantren. *Jurnal Basicedu, 5*(6), 6168–6176. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v5i6.1670>
- Hayati, R., Arafat, Y., & Sari, A. P. (2020). Pengaruh komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri Sungai Rotan. *Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan, 5*(1), 47–54. <https://doi.org/10.31851/jmksp.v5i1.3558>
- Herzberg, F. (1966). *Work and the nature of man*. Cleveland, OH: World Publishing Company.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2013). *Educational administration: Theory, research, and practice*. New York, NY: McGraw-Hill.
- Kristiawan, M., Suryani, N., & Fitria, H. (2021). Teacher commitment and quality of education: A case study in Indonesia. *Journal of Education Research, 15*(2), 123–135.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review, 1*(1), 61–89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)

- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Meyer, J. P., & Maltin, E. R. (2010). Employee commitment and well-being: A critical review, theoretical framework and research agenda. *Journal of Vocational Behavior*, 77(2), 323–337. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.04.007>
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538–551. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.4.538>
- Meyer, J. P., Morin, A. J. S., & Wasti, S. A. (2022). Employee commitment in context: The multiple faces of commitment. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 9(1), 327–354. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012420-091608>
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). *Employee–organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. New York, NY: Academic Press.
- Sucitra, I. P. E., Hariri, H., Riswandi, R., & Handoko, H. (2023). Instructional leadership, organizational culture, job satisfaction, and teacher organizational commitment in primary schools. *Tadris: Jurnal Keguruan dan Ilmu Tarbiyah*, 8(1), 23–36. <https://doi.org/10.24042/tadris.v8i1.20077>
- Sukmawati, C., & Herawan, E. (2016). Kepemimpinan instruksional kepala sekolah, komitmen guru dan mutu kinerja mengajar guru. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 23(2), 128–140.
- Wahyuni, S., & Soelistya, D. (2023). The mediating role of organizational commitment in the relationship between teacher competence, work discipline, and student learning outcomes. *Manazhim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(2), 233–245. <https://doi.org/10.36088/manazhim.v5i2.3423>