

MAKNA KOMITMEN ORGANISASI BAGI GURU HONORER SEKOLAH DASAR

Rahma Anugrah¹, Muhammad Daud², Andi Nasrawati Hamid³

^{1,2,3} Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Makassar, Indonesia

Email: ¹rahma.anugrah27@gmail.com, ²m.daud@unm.ac.id, ³andi.nasrawati@unm.ac.id

Abstrak

Guru honorer yang berkomitmen meskipun dengan pendapatan yang rendah, ketidakpastian status pengangkatan dan kondisi kerja yang belum memadai, memiliki keberagaman arti dalam memaknai komitmen, yang berpengaruh terhadap perilaku kerja guru. Tujuan penelitian ini yaitu memahami makna komitmen yang dimiliki guru honorer. Penelitian ini menggunakan pendekatan *interpretative phenomenological analysis*. Pengambilan data menggunakan wawancara semi terstruktur kepada lima guru honorer dengan masa kerja tujuh hingga 14 tahun. Hasil analisis data menunjukkan bahwa komitmen dimaknai sebagai bentuk adanya harapan menjadi aparatur sipil negara, upaya mempertahankan pekerjaan, bentuk pengabdian, dan sebagai wujud rasa cinta terhadap sekolah. Faktor positif memengaruhi keputusan guru untuk bertahan, namun faktor negatif tidak sampai memengaruhi keputusan bertahan, namun memengaruhi perilaku kerja guru. Cara guru memaknai komitmen yang dimiliki berdampak terhadap perilaku kerja guru. Guru yang memaknai komitmennya sebagai wujud rasa cinta terhadap sekolah melakukan usaha lebih untuk kemajuan sekolah, salah satunya mengerjakan pekerjaan meskipun bukan tugasnya. Guru yang memaknai komitmen yang dimiliki sebagai bentuk pengabdian juga melakukan usaha lebih dalam bekerja yang berfokus pada peningkatan proses pembelajaran. Penelitian ini memberikan gambaran makna komitmen, faktor yang memengaruhi komitmen, dan dampak makna komitmen terhadap perilaku kerja guru, sehingga dapat menjadi acuan bagi guru honorer dalam mempertahankan komitmen yang dimiliki.

Kata kunci : Guru honorer, Komitmen organisasi, Sekolah

MEANING OF COMMITMENT FOR ELEMENTARY SCHOOL HONORER TEACHERS

Abstract

Committed honorary teachers, even with low income, the uncertainty of appointment status and inadequate working conditions, have a variety of meanings in interpreting commitment, which affects the teacher's work behaviour. This study aims to understand the meaning of the commitment of honorary teachers. This study uses an interpretative phenomenological analysis approach. Collecting data using semi-structured interviews with five honorary teachers with working period of seven to 14 years. The results of data analysis show that commitment is interpreted as hope to become a state civil servant, effort to maintain a job, the form of devotion, and love for School. Positive factors influence the teacher's decision to stay, but negative factors do not affect the decision to stay, but affect the teacher's work behaviour. The way teachers interpret commitment that has an impact on teacher work behaviour. Teachers who interpret their commitment as a form of love for the School to make more efforts for the School's progress, one of which is doing work even though it is not their job. Teachers who interpret their commitment as a form of dedication also make more effort in their work that focuses on improving the learning process. This study provides an overview of the meaning of commitment, the factors that influence commitment, and the impact of commitment meaning on the work behaviour of teachers so that they can become honorary teachers in maintaining their commitments.

Keywords: Honorary teacher, Organizational commitment, School

Pendahuluan

Guru honorer merupakan guru yang diangkat oleh kepala sekolah dan diberikan insentif berdasarkan bantuan dana operasional sekolah (Megawanti, 2014). Darmaningtyas (Cahyani, 2019) mengemukakan bahwa permasalahan guru honorer cukup kompleks, diantaranya, beban kerja tidak sebanding dengan gaji, kemungkinan pemberhentian tanpa pesangon, tidak adanya undang undang yang mengatur tentang hak dan kewajiban guru honorer, dan tuntutan tugas yang tidak didukung oleh pemenuhan sarana dan prasarana yang baik. Padahal guru honorer umumnya memiliki tugas yang sama dengan guru yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) (Aisyah & Chisol, 2018).

Norhasanah, Mulyani, dan Komalasari (2020) mengemukakan bahwa permasalahan yang ditemukan pada guru honorer yaitu tidak adanya standar upah dalam pemberian gaji. Hasil studi awal kepada 40 guru honorer sekolah dasar menunjukkan bahwa pendapatan guru honorer yaitu dengan kisaran Rp.400.000 hingga Rp.625.000/bulan yang diberikan setiap caturwulan. Pendapatan guru honorer ini terbilang rendah dan jauh dibawah upah minimum provinsi Sulawesi Selatan pada tahun 2021 yaitu Rp.3.165.876 (Shalihah, 2020).

Selain rendahnya pendapatan, hasil studi awal kepada 40 guru honorer yang diberikan kesempatan menuliskan maksimal tiga permasalahan yang dialami dalam pekerjaannya menunjukkan sebanyak 31 orang merasa gaji yang didapatkan rendah, 11 orang merasa kesulitan menghadapi karakter siswa, 18 orang menyatakan sarana dan prasarana tidak memadai, 10 orang menyatakan media pembelajaran tidak memadai, lima orang merasa jarak ke sekolah yang jauh atau akses ke sekolah yang sulit, empat orang merasa rasio siswa dan guru tidak sebanding, dan masing masing satu orang mengaku kurangnya perhatian dari kepala sekolah, hubungan dengan rekan guru yang buruk, serta ketidaksesuaian latar belakang pendidikan dengan mata pelajaran yang diajarkan.

Berbagai permasalahan yang dihadapi guru honorer tidak berpengaruh terhadap minat menjadi guru, meskipun hanya berstatus honorer. Hal ini dibuktikan dari Pusat Data dan Teknologi Informasi Kemdikbud (2021) yaitu sebanyak 189.200 orang tercatat sebagai guru honorer pada tahun ajaran 2020/2021. Diantara guru honorer tersebut, terdapat banyak guru dengan masa kerja yang telah lama. Berdasarkan hasil studi awal sebanyak 29 dari 40 guru honorer diketahui dengan masa kerja lebih dari empat tahun yang menunjukkan bahwa guru tetap memutuskan untuk bertahan di sekolahnya meskipun dengan ketidakpastian status pengangkatan, rendahnya gaji dan berbagai kondisi kerja yang tidak memadai.

Keputusan untuk bertahan pada sekolahnya merupakan ciri yang menggambarkan komitmen organisasi guru honorer. Hasil wawancara awal dengan tiga guru honorer menunjukkan bahwa terdapat guru yang memaknai komitmen yang dimiliki sebagai bentuk panggilan jiwa, dan dampak dari tidak tersedianya pekerjaan alternatif. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat berbagai makna komitmen guru honorer dalam bertahan di sekolahnya dengan kewajiban yang sama seperti PNS namun dengan kesejahteraan yang belum terpenuhi. Berdasarkan pembahasan tersebut, peneliti tertarik untuk memahami lebih dalam terkait makna komitmen bagi guru honorer.

Spector (2012) mengemukakan bahwa komitmen organisasi dapat diartikan berdasarkan persepektif tiga komponen komitmen yang dibangun oleh Meyer dan Allen. Komitmen organisasi berdasarkan persepektif tiga komponen komitmen didefinisikan sebagai hubungan yang dipersepsikan oleh karyawan dengan organisasinya yang menghasilkan kondisi psikologis yang berpengaruh terhadap keputusan karyawan untuk bertahan pada organisasinya. Li, Yang, Wu, Wang, dan Long (2021) mengemukakan bahwa komitmen merupakan kekuatan yang mengikat individu

untuk melakukan tindakan terkait dengan satu atau lebih tujuan, yang terdiri atas tiga dimensi, yaitu komitmen afektif, kontinyu, dan normatif. Terdapat tiga komponen komitmen organisasi yaitu komitmen afektif, kontinyu dan normatif (Spector, 2012). Komitmen afektif merupakan komitmen yang terbentuk karena adanya ikatan emosional karyawan terhadap organisasi. Komitmen kontinyu, merupakan komitmen berdasarkan pertimbangan untung rugi pekerjaannya, pertimbangan gaji, atau karyawan tidak mampu mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Komitmen normatif, merupakan komitmen yang terbentuk karena adanya rasa tanggung jawab dan kewajiban karyawan pada organisasi yang berasal dari kebaikan atau jasa yang telah diberikan organisasi.

Luthans (2011) mengemukakan bahwa terdapat tiga faktor yang memengaruhi komitmen organisasi. Faktor pertama yaitu karakteristik personal, meliputi usia, masa kerja, kemampuan beradaptasi, disposisi seperti afek positif atau negatif, serta atribusi kontrol eksternal maupun internal. Faktor kedua yaitu variabel organisasi, meliputi desain pekerjaan, nilai yang dianut organisasi, dukungan organisasi terhadap karyawan, adanya keadilan prosedural serta gaya kepemimpinan dari supervisor. Adapun faktor terakhir yaitu faktor non organisasi, seperti ketersediaan pekerjaan alternatif. Ridho dan Syamsuri (2018) mengemukakan bahwa individu yang memiliki komitmen organisasi tinggi akan memiliki keinginan dan berusaha untuk tetap menjadi anggota dalam organisasinya. Rahma, Sunaryo, dan Anwaruddin (2019) mengemukakan bahwa komitmen organisasi berdampak positif terhadap kinerja guru. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi tinggi cenderung memiliki perilaku yang senantiasa melakukan pekerjaan yang membantu organisasi meskipun bukan pekerjaannya (Saepuddin & Djati, 2019).

Penelitian kualitatif terkait komitmen organisasi khususnya pada guru honorer hingga saat ini masih belum memadai. Adapun, terdapat penelitian terkait alasan guru madrasah berkomitmen yang dilakukan oleh Atho'illah (2017). Namun, kebaruan dari penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian ini menggali terkait makna komitmen yang terdapat pada guru honorer dan dampaknya terhadap perilaku kerja guru honorer yang hingga saat ini belum diteliti oleh peneliti lain.

Penelitian ini penting untuk diteliti karena salah satu faktor yang memengaruhi keberhasilan organisasi adalah komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan, begitupun dengan sekolah, tercapainya visi dan misi dari sekolah juga bergantung pada komitmen dari guru gurunya, termasuk guru honorer. Sehingga perlu untuk digali terkait makna komitmen yang dimiliki oleh guru honorer dan dampak dari komitmen yang dimiliki terhadap perilaku kerja, yang turut memengaruhi keberhasilan organisasi. Berdasarkan pemaparan di atas, maka fokus dalam penelitian ini yaitu bagaimana makna komitmen pada guru honorer?, faktor apa yang memengaruhi komitmen pada guru honorer?, dan bagaimana dampak makna komitmen terhadap perilaku kerja guru honorer?.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan fenomenologi dengan jenis *interpretative phenomenological analysis*. Kahija (2017) mengemukakan bahwa *interpretative phenomenological analysis* merupakan jenis pendekatan fenomenologi yang fokus meneliti pengalaman dengan memerhatikan bagaimana pengalaman tersebut terjadi. *Interpretative phenomenological analysis* bertujuan untuk memahami cara responden menafsirkan fenomena yang dialami dengan berfokus pada pengalaman personal dari responden. Penelitian dengan menggunakan *interpretative phenomenological analysis* memiliki teknik analisis tersendiri. Pemilihan pendekatan menggunakan *interpretative phenomenological analysis* karena peneliti ingin menggali

terkait pengalaman berkomitmen setiap guru honorer yang digali dari sisi guru honorer yang menjadi responden penelitian sehingga dapat dipahami makna komitmen bagi setiap guru honorer, yang sesuai dengan tujuan penelitian dengan pendekatan *interpretative phenomenological analysis*.

Fokus dalam penelitian ini adalah makna komitmen organisasi yang terdapat pada guru honorer. Komitmen organisasi merupakan kondisi psikologis, baik berupa kebutuhan, keterikatan emosi, dan kewajiban yang terdapat pada diri karyawan yang berdampak pada keputusan karyawan untuk bertahan pada organisasi, dalam hal ini di sekolah. Guru honorer merupakan guru tidak tetap yang dipekerjakan oleh kepala sekolah dan umumnya digaji setiap triwulan atau caturwulan melalui dana bantuan operasional sekolah. Dalam penelitian ini, guru honorer yang dimaksud adalah guru honorer sekolah dasar pada sekolah negeri.

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*. Penelitian ini memiliki lima responden yang berprofesi sebagai guru honorer, dengan kriteria masa kerja minimal lima tahun, memiliki keinginan untuk bertahan menjadi guru di sekolahnya hingga saat ini, tingkat absensi rendah, tidak pernah terlibat dalam kegiatan demonstrasi, dan aktif mengerjakan tugas yang diberikan yang didapatkan melalui bantuan kepala sekolah, untuk menunjukkan guru yang memiliki kriteria tersebut. Data responden penelitian diuraikan pada tabel 1.

Tabel 1. Daftar Responden Penelitian

Inisial	Jenis Kelamin	Usia	Masa Kerja
RN	Perempuan	32 tahun	10 tahun
RW	Perempuan	30 tahun	7 tahun
SB	Perempuan	39 tahun	14 tahun
ARB	Laki-Laki	39 tahun	11 tahun
H	Perempuan	31 tahun	9 tahun

Teknik pengumpulan data dengan wawancara semi terstruktur. Satori dan Komariah (2013) mengemukakan bahwa wawancara semi terstruktur merupakan wawancara yang dilakukan dengan *interviewer* merumuskan garis besar pokok pembicaraan yang akan ditanyakan sebelum wawancara dilakukan, namun saat pelaksanaannya, *guide* wawancara hanya digunakan sebagai pedoman pembantu saat wawancara, dan *interviewer* akan bertanya dengan aturan pertanyaan yang tidak terpaku pada pertanyaan yang telah dirumuskan dan dengan bahasa dan pertanyaan yang dapat dimodifikasi oleh *interviewer*. Tujuan dari wawancara ini yaitu agar permasalahan yang didapatkan lebih terbuka. Peneliti membuat pertanyaan berdasarkan tiga komponen komitmen organisasi, yaitu komitmen afektif, komitmen normatif, berkelanjutan (Spector, 2012). Verifikasi data dilakukan dengan *intersubjective validity* yaitu dengan meminta responden mengkaji dan mengoreksi kebenaran dari dekripsi data hasil wawancara responden yang dibuat peneliti.

Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis data untuk *interpretative phenomenological analysis* (Kahija, 2017). Tahapan analisis data yang dilakukan yaitu pertama, peneliti memulai dengan membaca transkrip setiap responden berulang ulang. Kedua, peneliti membuat catatan awal dengan cara memberi komentar eksploratoris yaitu pernyataan interpretatif peneliti terhadap pernyataan responden pada bagian wawancara yang dianggap penting. Ketiga, peneliti kemudian membuat tema emergen, yaitu kata atau frasa yang merupakan pemadatan dari komentar eksploratoris. Keempat peneliti membuat tema superordinat dari setiap responden penelitian. Kelima, peneliti membuat tema superordinat antar responden. Terakhir peneliti melanjutkan ke tahap deskripsi tema superordinat antar responden.

HASIL PENELITIAN

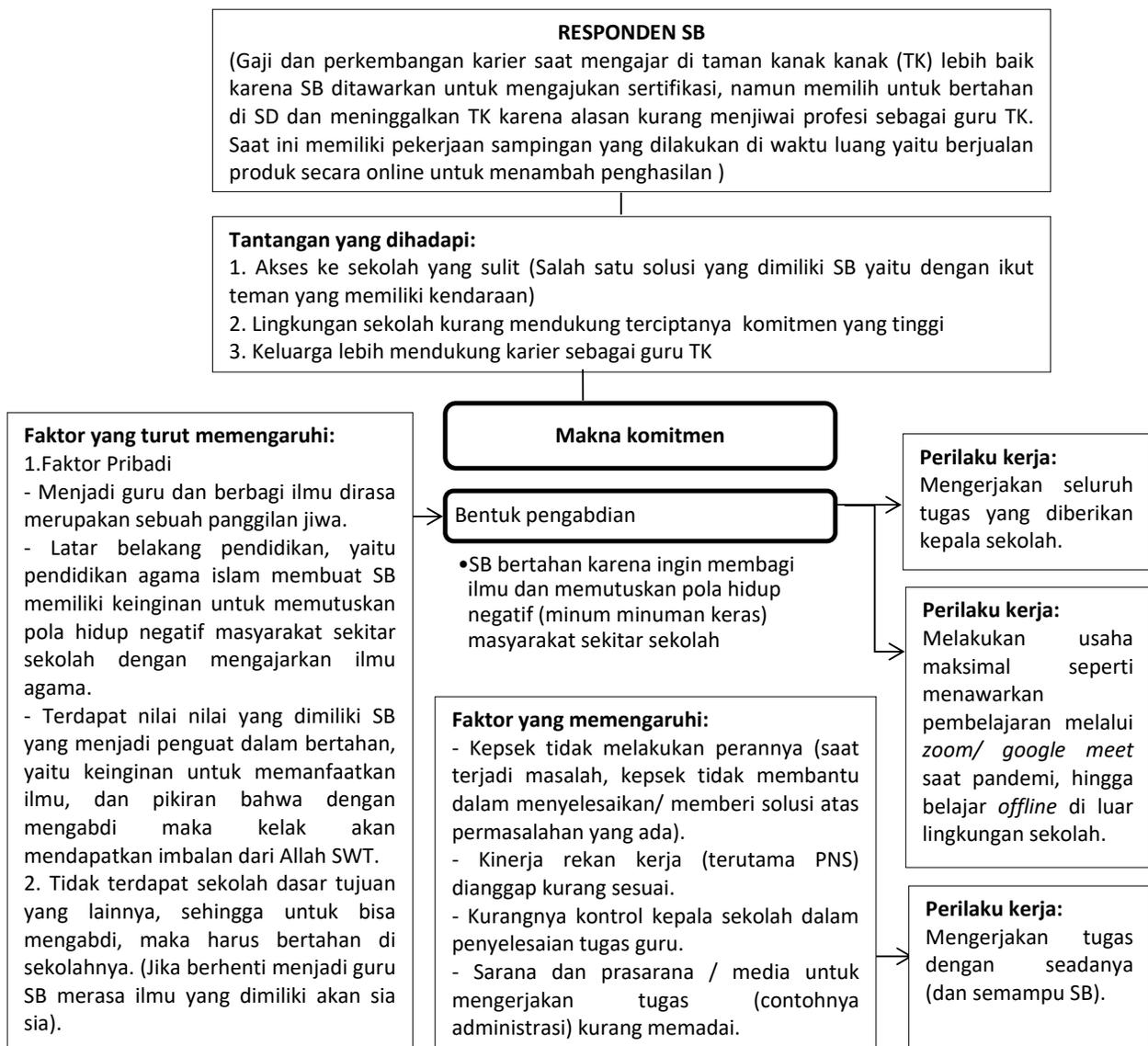
Penelitian ini dilakukan untuk menjawab pertanyaan terkait “Bagaimana makna komitmen

bagi guru honorer sekolah dasar?”. Fokus penelitian akan dijawab dengan dengan membagi pemaparan hasil penelitian kedalam dua bagian, yaitu gambaran komitmen setiap responden, kemudian pemaparan terkait hasil penelitian secara keseluruhan, agar dapat dipahami latar belakang responden, hingga terbentuknya makna komitmen pada responden.

Gambaran komitmen setiap responden

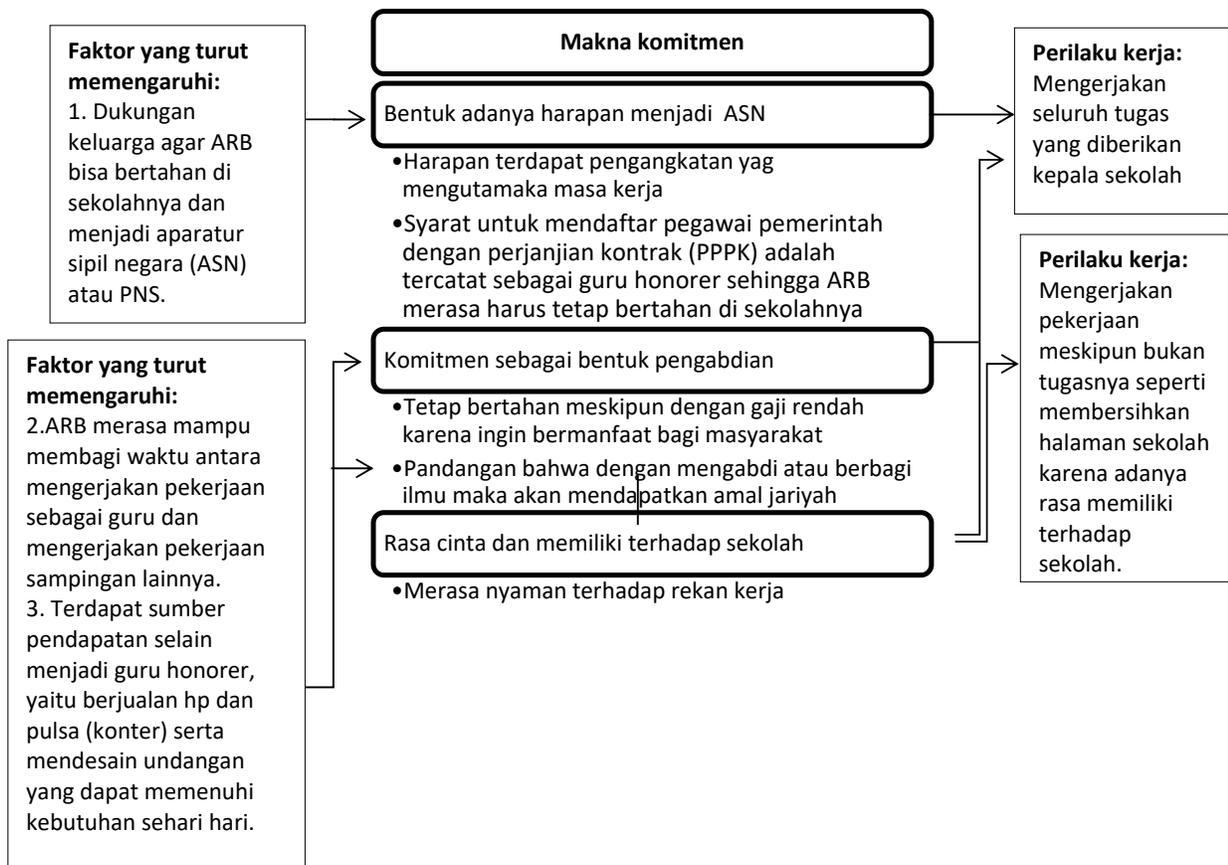
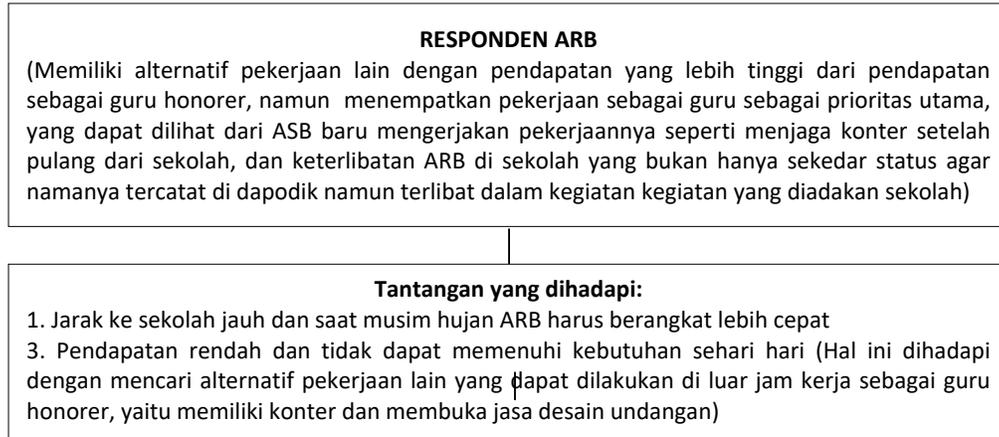
Responden penelitian terdiri atas 5 guru honorer dengan deskripsi dan gambaran makna komitmen yang dimiliki sebagai berikut:

Responden SB



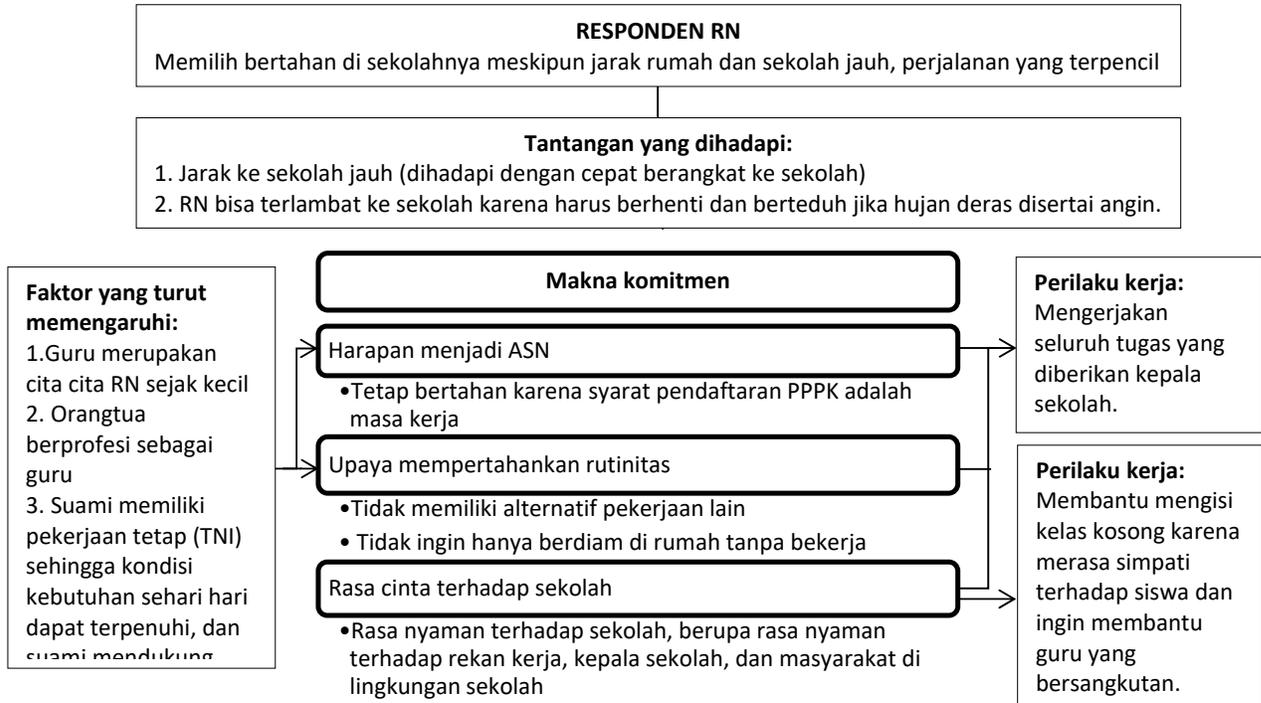
Gambar 1. Gambaran komitmen responden SB secara umum

Responden ARB



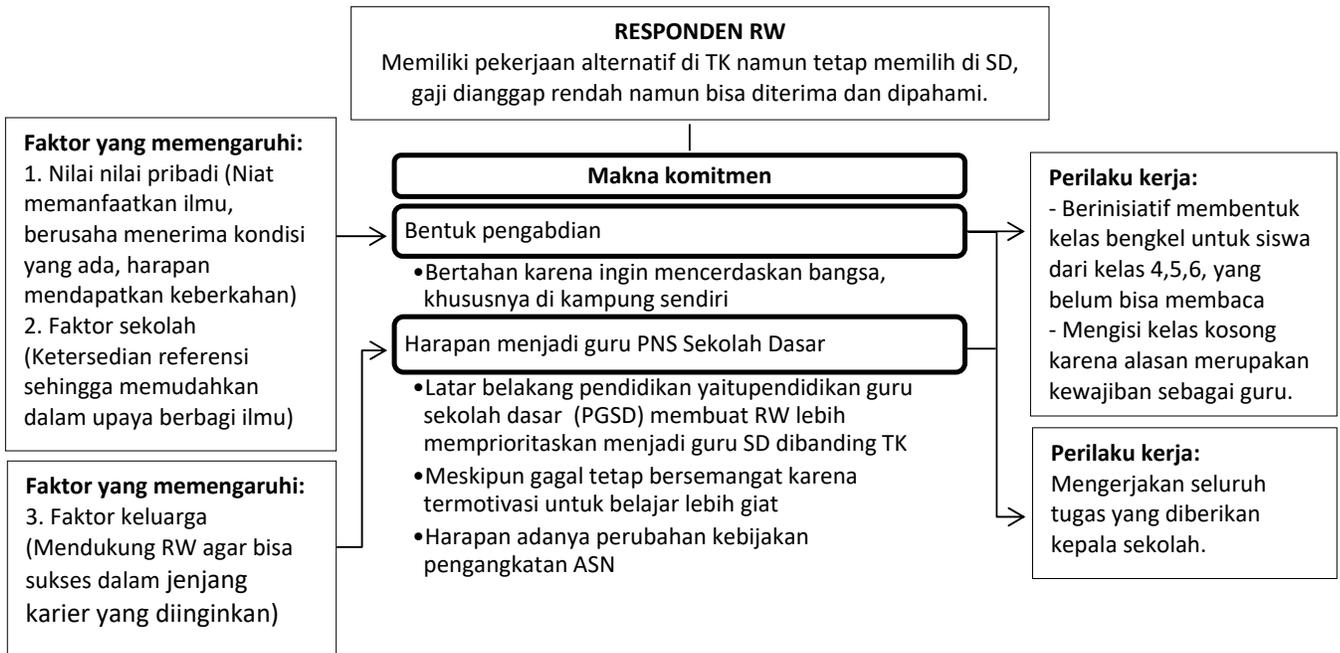
Gambar 2. Gambaran komitmen responden ARB secara umum

Responden RN



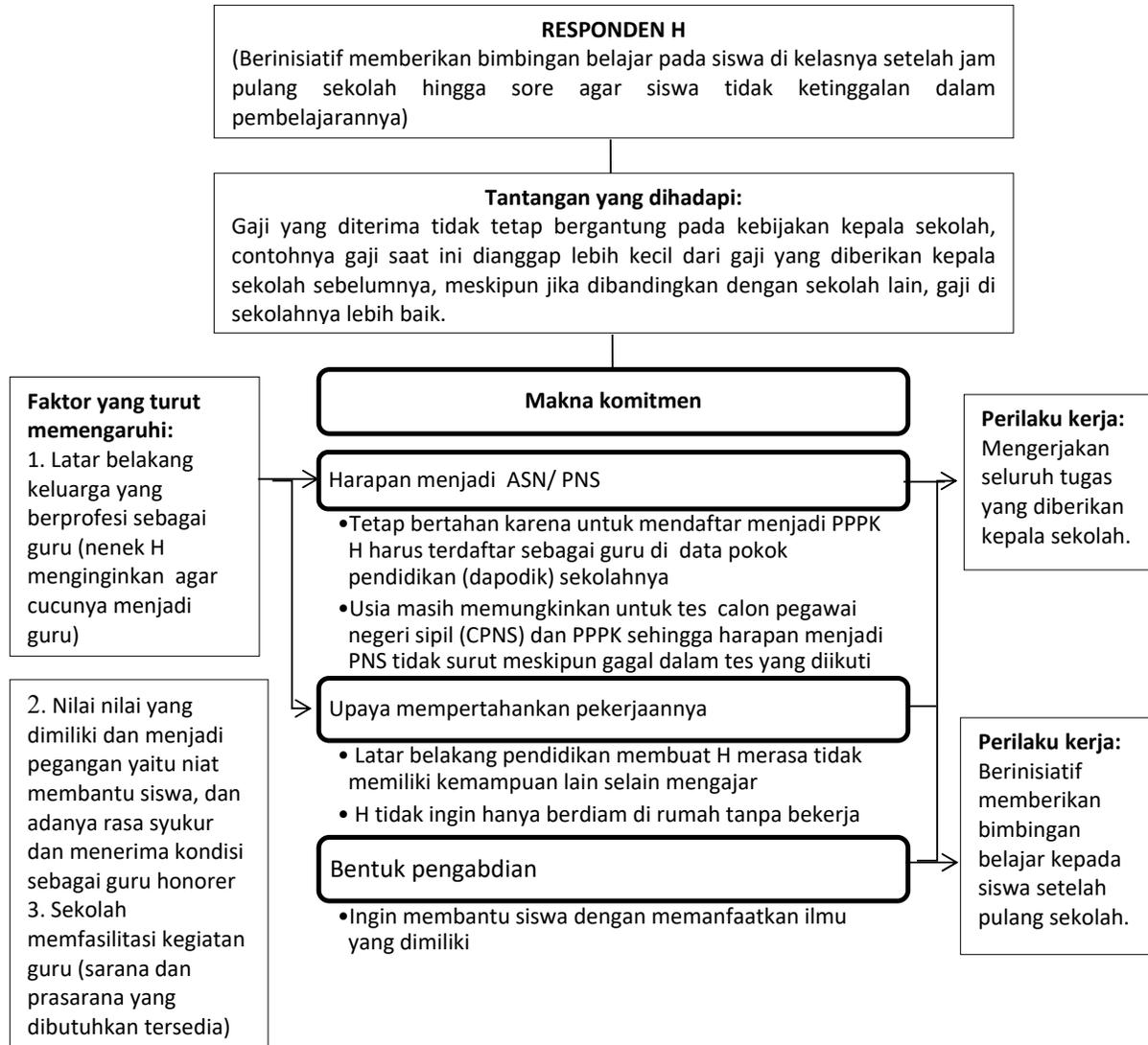
Gambar 3. Gambaran komitmen responden RN secara umum

Responden RW



Gambar 4. Gambaran komitmen responden RW secara umum

Responden H



Gambar 5. Gambaran komitmen responden H secara umum

Deskripsi Hasil Analisis Data Secara Keseluruhan

Makna Komitmen bagi Responden

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa terdapat empat makna komitmen yang dimiliki responden yang dirangkum dalam tabel 2.

Tabel 2. Makna komitmen keseluruhan responden

Makna komitmen	Responden
Bentuk adanya harapan menjadi ASN	RN, RW, ARB, dan H
Upaya mempertahankan pekerjaan/ rutinitas	RN dan H
Bentuk pengabdian	RW, SB, dan H
Wujud rasa cinta terhadap sekolah	RN dan ARB

Pertama, komitmen dimaknai sebagai bentuk adanya harapan untuk menjadi ASN. Responden RW, RN, ARB, dan H dalam upaya bertahan di sekolahnya memaknai komitmen sebagai bentuk adanya harapan menjadi ASN. Responden RW mengungkapkan bahwa salah satu arti komitmen yang dimiliki guru honorer adalah bentuk dari adanya harapan untuk terangkat menjadi ASN. Harapan menjadi ASN inilah yang menjadi salah satu hal yang membuat guru honorer berkomitmen meskipun dengan berbagai kondisi kerja. Responden RN dan H lebih spesifik mengungkapkan adanya harapan menjadi ASN kemudian menjadi alasan berkomitmen guru honorer, karena untuk dapat mengikuti program pemerintah seperti PPPK mengharuskan calon peserta untuk terdaftar di dapodik sekolah sebagai guru honorer. Sejalan dengan itu, responden ARB juga merasa akan kehilangan kesempatan untuk menjadi PNS jika berhenti menjadi guru honorer, karena adanya persyaratan tersebut.

Berhubungan dengan harapan terangkat menjadi PNS, salah satu alasan yang membuat responden bertahan di sekolahnya adalah pertimbangan masa kerja. Responden RN mengaku tidak berniat pindah ke sekolah lain karena pertimbangan masa kerja yang sudah berjalan selama 10 tahun. Padahal, jarak antara rumah responden dan sekolah cukup jauh, dengan kondisi perjalanan yang berbahaya dilalui saat musim hujan karena banyaknya pepohonan pada jalan yang dilalui. Responden menyanggah masa kerja di sekolahnya yang telah lama dilalui jika harus berpindah sekolah, terlebih lagi sekolah yang dekat dengan rumah responden berada di Kabupaten yang berbeda dengan sekolah saat ini. Perbedaan kabupaten jika responden memutuskan pindah sekolah mengakibatkan masa kerja responden sebelumnya tidak terhitung, sedangkan masa kerja berhubungan dengan pendaftaran PPPK.

Kedua, komitmen dimaknai sebagai upaya mempertahankan pekerjaan atau rutinitas. Responden dalam berkomitmen memaknai pekerjaan sebagai guru honorer sebagai satu satunya pekerjaan yang dimiliki. Responden H mengaku tidak memiliki pilihan selain menjadi guru di sekolahnya. Latar belakang pendidikan yang berasal dari jurusan pendidikan sekolah dasar membuat responden merasa tidak memiliki bidang pekerjaan selain menjadi guru. Sehingga, jika responden berhenti menjadi guru honorer, maka responden akan merasa bosan karena hanya berada di rumah.

Responden RN mengungkapkan bahwa salah satu alasan bertahan adalah tidak adanya pekerjaan alternatif yang dirasa sesuai dengan responden. Hal ini yang membuat responden bertahan, dan menerima apa adanya gaji yang diberikan sekolah, meskipun dianggap rendah, karena responden tidak ingin hanya berada di rumah, tanpa memiliki pekerjaan.

Ketiga, komitmen dimaknai sebagai bentuk pengabdian. Salah satu makna komitmen yang diungkapkan responden adalah bertahan agar dapat mengabdikan, yaitu untuk membantu siswa dan masyarakat sekitar sekolah. Responden RW, SB, dan H menyatakan bahwa salah satu alasan yang membuat responden berkomitmen adalah keinginan untuk membantu siswa. Niat untuk membantu siswa ini pada dasarnya telah ada sejak awal responden menjadi guru honorer yang kemudian menjadi salah satu alasan bertahan hingga saat ini. Niat untuk membantu atau bermanfaat bagi orang lain disebut dengan istilah pengabdian.

Responden RW menjelaskan bahwa responden merasa terpanggil untuk menjadi guru. Responden mengungkapkan bahwa keinginan mencerdaskan siswa, terutama di kampung halamannya merupakan niat awal responden menjadi guru. Sejalan dengan hal tersebut, responden H mengungkapkan bahwa responden berkomitmen karena ingin membantu siswa yang ada di sekolahnya untuk memahami pembelajarannya. Responden SB menambahkan bahwa niat membantu siswa untuk memahami pembelajarannya dilakukan guru dengan mengaplikasikan ilmu

yang dimiliki. Sejak awal responden memilih untuk bekerja di bidang yang bisa memberi banyak manfaat pada orang lain. Salah satunya adalah guru, yaitu memberi ilmu kepada siswa. Responden tetap bertahan agar dapat mengabdikan dan mengaplikasikan ilmu yang dimiliki, sehingga dapat berguna bagi orang lain.

Pengabdian responden juga ditunjukkan melalui niat untuk memperbaiki pola hidup masyarakat. Responden SB memilih bertahan di sekolahnya karena ingin memutuskan pola hidup negatif masyarakat di sekitar sekolah dengan cara mengajarkan ilmu agama kepada siswa. Responden merasa prihatin dengan kondisi masyarakat yang terbiasa dengan minuman keras. Responden berharap dengan mengajarkan ilmu agama kepada siswa, dapat memberikan kesadaran kepada masyarakat sekitar terkait makanan haram dan halal, atau minimal bisa menyentuh hati siswa sehingga kebiasaan tersebut akan terputus di generasi mereka.

Keempat, komitmen dimaknai sebagai wujud rasa cinta terhadap sekolah atau pekerjaan. Responden ARB mengungkapkan bahwa responden memaknai komitmen sebagai keputusan untuk bertahan karena merasa mencintai pekerjaan dan organisasi atau sekolahnya, serta adanya rasa memiliki terhadap organisasinya. Rasa cinta responden terhadap organisasinya tumbuh karena adanya rasa nyaman, sehingga responden dapat bertahan di sekolahnya. Hal ini sejalan dengan pernyataan responden RN yaitu rasa nyaman terhadap sekolah, diantaranya rasa nyaman terhadap rekan kerja, masyarakat lingkungan sekolah, dan pimpinan membuat responden mencintai dan betah menjadi guru di sekolahnya.

Faktor yang Memengaruhi Komitmen

Komitmen yang dimiliki oleh responden dipengaruhi oleh faktor sekolah, faktor individu dan faktor non-organisasi. **Faktor pertama**, yaitu faktor sekolah terdiri atas rekan kerja, pimpinan, ketersediaan sarana dan prasarana, serta gaji yang diberikan. Responden RN dan ARB menyatakan bahwa rekan kerja yang baik membuat responden merasa seperti keluarga dan memengaruhi kenyamanan saat berada di sekolah, yang berdampak pada komitmen guru. Sedangkan, kinerja rekan kerja dapat menjadi faktor yang memengaruhi komitmen guru, dalam hal ini berpengaruh terhadap penyelesaian tugas guru. Responden SB menganggap kinerja rekan kerja tidak sesuai sehingga memengaruhi keinginan responden untuk mengerjakan tugasnya dengan baik.

Faktor sekolah lainnya adalah pimpinan. Pimpinan berpengaruh terhadap komitmen guru untuk terlibat dalam kegiatan di sekolah. Responden RN menganggap kepala sekolah baik, yaitu mampu memberikan contoh yang baik bagi guru, seperti datang tepat waktu dan turut menjaga kebersihan sekolah, sehingga responden, sebagai guru juga turut melakukan kegiatan tersebut. Pimpinan memengaruhi keterlibatan guru diperkuat dengan hasil wawancara bersama responden SB yang mengungkapkan bahwa pimpinan yang kurang terlibat dalam masalah di sekolah dan kurangnya kontrol terhadap tugas guru menyebabkan guru menyelesaikan pekerjaan seadanya.

Faktor sekolah yang lainnya adalah ketersediaan sarana dan prasarana. Responden RW dan H menyatakan bahwa tersedianya sarana dan prasarana menjadi salah satu faktor yang memengaruhi keputusan responden untuk bertahan di sekolahnya. Sedangkan pada responden SB, ketersediaan sarana dan prasana ataupun kebutuhan guru lainnya tidak sampai memengaruhi keinginan responden untuk bertahan, namun memengaruhi cara responden menyelesaikan tugas yang diberikan. Responden mengaku mengerjakan tugas seperti administrasi kelas seadanya karena tidak tersedianya bahan atau alat yang disediakan sekolah.

Faktor kedua yaitu faktor individu. Faktor dari dalam diri yang memengaruhi komitmen guru adalah nilai-nilai yang dimiliki oleh guru honorer, kemampuan manajemen waktu, kondisi keuangan yang tercukupi, dan memiliki motivasi berupa keinginan untuk selalu belajar dan melakukan evaluasi. Responden memiliki nilai-nilai yang dipegang yang menjadi salah satu penguat bagi responden untuk tetap menyelesaikan tugas dan bekerja seperti biasa meskipun dengan rendahnya gaji, dan harapan yang menjadi alasan bertahan, yaitu harapan terangkat, tidak terpenuhi. Adapun nilai yang didapatkan dari responden yaitu yang pertama adalah niat untuk memanfaatkan ilmu dan bekerja dengan ikhlas yang diungkapkan oleh responden RW, SB, dan ARB. Nilai yang kedua adalah rasa syukur dan usaha merima kondisi yang ada. Responden RW dan H mengaku dapat memahami dan berusaha menerima rendahnya gaji yang diberikan, dan pada responden SB dan RW merasa bersyukur terhadap kondisi yang ada dan adanya kesempatan yang dimiliki untuk mengabdikan. Terakhir, berbagai usaha yang dilakukan selama bertahan di sekolahnya, niat untuk memanfaatkan ilmu, dan adanya rasa syukur dilakukan responden dengan harapan untuk mendapatkan berkah. Responden memiliki harapan akan keberkahan dari kegiatan yang dilakukan yang akan dibalas oleh Allah SWT, dengan balasan yang bisa saja bukan dalam bentuk gaji yang didapatkan atau status melainkan balasan tersendiri dari sisi yang lain, dan salah satunya berupa amal jariyah yang diungkapkan oleh responden RW, SB, dan ARB.

Faktor pribadi selanjutnya adalah motivasi dalam diri responden yang berupa keinginan responden untuk selalu belajar yaitu pada responden RW, dan niat untuk membagi ilmu dan memutuskan kebiasaan buruk masyarakat yang dijadikan motivasi bagi responden SB untuk bertahan jika sedang merasa *down*. Kemampuan manajemen waktu juga dianggap dapat memengaruhi komitmen responden. Responden ARB mengaku dapat berkomitmen karena responden masih dapat membagi waktu antara pekerjaan sebagai guru honorer yang tidak dilalaikan karena adanya pekerjaan di konter. Kondisi keuangan yang tercukupi juga turut menjadi faktor yang memengaruhi responden ARB dalam berkomitmen terhadap sekolahnya.

Faktor ketiga yaitu faktor non organisasi. Faktor non organisasi yang berpengaruh adalah dukungan keluarga yang terdapat pada responden RN dan RW dan ketersediaan alternatif pekerjaan yang lain diungkapkan oleh responden H. Namun, pada responden ARB dan SB, tersedianya pekerjaan selain menjadi guru honorer dapat dipergunakan dengan baik, yaitu digunakan untuk mendapatkan tambahan penghasilan, karena gaji yang diterima sebagai guru honorer tidak dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari.

Dampak Makna Komitmen pada Perilaku Kerja Guru

Secara umum, responden memaknai komitmen yang dimiliki antara lain sebagai bentuk adanya harapan menjadi ASN, upaya mempertahankan rutinitas atau pekerjaan sebagai guru, bentuk pengabdian, dan wujud rasa cinta terhadap sekolah. Berbagai makna ini memberikan dampak terhadap perilaku kerja guru. Dampak pertama yaitu guru menyelesaikan tugas yang diberikan atau melibatkan diri pada kegiatan yang ditugaskan. Responden selama bertahan di sekolahnya, baik dengan memaknai komitmen yang dimiliki sebagai adanya harapan menjadi ASN, upaya mempertahankan pekerjaan, bentuk pengabdian maupun wujud rasa cinta menyatakan mengerjakan tugas yang diberikan atau terlibat dalam kegiatan yang ditugaskan oleh kepala sekolah. Keterlibatan setiap responden beragam tergantung pada tugas yang diberikan sekolah masing-masing. Secara

umum, keterlibatan responden selain mengajar yaitu membimbing siswa saat lomba, mendampingi siswa pada kegiatan baris berbaris dan kemah dalam rangka perayaan 17 Agustus, dan mengikuti KKG. Responden terlibat dalam berbagai kegiatan tersebut karena adanya perintah dari atasan. Adanya perintah atasan membuat responden melibatkan diri, meskipun responden tidak menyukai kegiatan tersebut agar dapat mempertahankan pekerjaannya.

Dampak kedua yaitu melibatkan diri dalam kegiatan mengajar melebihi tugasnya atas inisiatif sendiri. Berdasarkan hasil wawancara, responden mengerjakan tugas yang berkaitan dengan proses belajar mengajar yang melebihi perintah atasan. Responden SB melakukan berbagai usaha agar dapat memberikan pemahaman kepada siswa saat pembelajaran daring, seperti selalu menghubungi orangtua siswa agar dapat memfasilitasi pembelajaran anaknya di rumah, hingga responden berusaha memberikan pembelajaran luring dengan tetap memperhatikan keamanan siswa agar siswa memahami materi yang diberikan, karena pembelajaran daring yang dirasa tidak efektif. Padahal, pada saat itu, kepala sekolah tidak menuntut bahwa siswa harus menguasai materi mengingat efektifitas pembelajaran daring.

Sejalan dengan responden SB, responden RW dan H juga terlibat dalam kegiatan mengajar yang melebihi dari tugasnya. Responden RW dan H berinisiatif untuk memberikan pelajaran tambahan pada siswa yang belum mengerti pelajaran yang diberikan. Responden RW menyarankan pada kepala sekolah untuk membentuk kelas bengkel, yaitu gabungan siswa yang belum paham membaca disetiap kelas, dengan RW sebagai penanggung jawab. Sementara H memberikan bimbingan kepada siswa hingga petang atas inisiatif sendiri agar siswa memahami pembelajaran yang diberikan. Hal ini dilakukan responden karena responden memaknai komitmen yang dimiliki sebagai bentuk pengabdian, sehingga responden selalu berusaha demi memberikan pemahaman kepada siswa.

Dampak ketiga yaitu mengerjakan tugas rekan kerja yang lain atas inisiatif sendiri. Hasil wawancara yang dilakukan menunjukkan bahwa responden mengerjakan tugas yang seharusnya dikerjakan rekan kerjanya atas inisiatif sendiri. Hal ini dilakukan responden sebagai wujud rasa cinta dan rasa memiliki terhadap sekolah. Responden ARB misalnya, mengerjakan tugas yang sebenarnya tugas seorang bujang karena adanya rasa cinta dan memiliki serta ingin melakukan sesuatu demi sekolah.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh dapat diketahui bahwa terdapat lebih dari satu makna komitmen yang dimiliki oleh setiap responden. Secara keseluruhan, responden memaknai komitmen yang dimiliki sebagai adanya harapan untuk dapat menjadi ASN, upaya mempertahankan pekerjaan atau rutinitas, bentuk pengabdian, dan rasa cinta dan memiliki terhadap sekolah atau pekerjaannya.

Responden bertahan hingga saat ini karena adanya harapan untuk dapat menjadi ASN, baik sebagai PNS maupun PPPK. Harapan ini hanya dapat tercapai jika responden terdaftar di Dapodik sebagai guru di sekolah tersebut, sehingga responden harus bertahan di sekolahnya. Responden juga memaknai komitmen sebagai upaya untuk mempertahankan pekerjaan atau rutinitas yang dilakukan. Hal ini terjadi pada responden yang bertahan karena tidak memiliki pilihan pekerjaan lain. Responden merasa tidak akan mendapatkan pekerjaan lain yang sesuai, karena bidang pekerjaan yang dikuasai hanya mengajar. Kondisi ini membuat responden bertahan meskipun dengan berbagai

kondisi, karena merasa bosan jika harus tinggal di rumah. Makna komitmen sebagai bentuk harapan untuk menjadi ASN dan upaya mempertahankan komitmen berarti responden bertahan karena faktor kebutuhan. Keputusan bertahan dalam organisasi yang didasari atas faktor kebutuhan atau karena tidak memiliki alternatif pekerjaan lain merupakan bentuk komponen komitmen berkelanjutan (Spector, 2012). Komitmen berkelanjutan dapat terjadi karena adanya pertimbangan untung rugi jika meninggalkan pekerjaan.

Makna komitmen bagi guru honorer yang lainnya adalah sebagai bentuk pengabdian. Responden bertahan karena ingin membantu mencerdaskan anak bangsa, terutama di kampung halamannya, yaitu dengan cara membantu siswa memahami pembelajaran yang ada. Melalui pemahaman yang diberikan kepada siswa, salah satu responden berharap dapat memutuskan pola hidup negatif pada masyarakat di sekitar sekolah, yang merupakan salah satu alasan bagi responden dalam bertahan. Alasan ini mengarah pada ciri adanya komponen komitmen normatif dari responden. Putratama dan Puspitadewi (2021) mengemukakan bahwa komitmen normatif merupakan komitmen yang didasarkan pada norma yang dimiliki karyawan, sehingga karyawan bertahan dalam organisasinya karena adanya nilai moral yang dimiliki. Dalam penelitian ini, nilai moral yang dimiliki responden adalah keinginan mengabdikan, yaitu membantu mencerdaskan penerus bangsa, terutama di lingkungan tempat tinggal responden.

Responden juga memaknai komitmennya sebagai bentuk rasa cinta dan memiliki terhadap sekolah. Rasa cinta dan memiliki muncul karena adanya rasa nyaman sehingga memutuskan untuk bertahan. Responden merasa nyaman dan mencintai pekerjaan sebagai guru dan sekolah, yang berasal dari rasa nyaman terhadap rekan kerja, kepala sekolah, dan masyarakat sekitar sekolah. Rasa nyaman, cinta, atau keterlibatan emosional yang dirasakan individu terhadap organisasinya sehingga memutuskan untuk bertahan dalam organisasinya merupakan ciri adanya komponen komitmen efektif (Putratama & Puspitadewi, 2021). Rasa nyaman inilah yang menjadi salah satu alasan responden hingga saat ini bertahan di sekolahnya meskipun dengan jarak sekolah yang jauh.

Makna komitmen pada guru honorer dipengaruhi oleh berbagai faktor. Faktor pertama yaitu faktor sekolah yang terdiri atas rekan kerja, pimpinan, ketersediaan sarana dan prasarana, serta gaji. Secara umum, faktor yang bersifat negatif seperti gaji yang dianggap rendah, kepala sekolah yang dianggap tidak terlibat dalam masalah di sekolah, dan kurang memberikan kontrol terhadap penyelesaian tugas guru ketersediaan sarana dan prasarana yang kurang memadai seperti tidak tersedianya bahan atau alat untuk pembuatan administrasi kelas, dan kinerja rekan kerja yang kurang sesuai tidak sampai memengaruhi keputusan guru dalam bertahan namun memengaruhi memengaruhi komitmen kerja guru yang akan berpengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ngiode (2016) dengan hasil bahwa faktor *hygiene* atau faktor pemeliharaan, yaitu faktor ekstrinsik yang turut menentukan perilaku individu seperti kinerja kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru.

Werang (2018) mengemukakan bahwa kepemimpinan managerial, yaitu keterampilan kepala sekolah dalam mengelola sumber daya sekolah berpengaruh terhadap komitmen kerja guru, sehingga kepala sekolah seharusnya senantiasa mendampingi dan memberikan masukan yang membangun kepada guru. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian ini, yaitu kepala sekolah yang tidak terlibat dalam masalah di sekolah, dan kurang memberikan kontrol terhadap penyelesaian tugas guru memengaruhi motivasi guru dalam mengerjakan tugas, sehingga guru mengerjakan tugas dengan seadanya. Ermaida (2020) mengungkapkan bahwa rendahnya komitmen guru dalam

mengerjakan tugas dengan baik dipengaruhi oleh tercapainya peranan pengawasan kepala sekolah, dalam hal ini adalah supervisi.

Faktor kedua adalah Faktor individu. Responden memiliki motivasi berupa keinginan untuk terus belajar dan melakukan evaluasi diri, dan memiliki nilai-nilai yang dipegang dalam mempertahankan komitmen yang menjadi motivasi bagi responden dalam bertahan di sekolahnya. Nilai-nilai yang dimiliki responden dan menjadi salah satu penguat bagi responden sehingga dapat tetap menyelesaikan tugas yang diberikan meskipun dengan kondisi yang tidak diinginkan. Nilai yang dimiliki responden yaitu pertama, niat untuk memanfaatkan ilmu dan bekerja dengan ikhlas. Nilai yang kedua adalah rasa syukur dan penerimaan terhadap kondisi yang ada. Niat untuk bekerja ikhlas, dan memanfaatkan ilmu yang dimiliki, serta adanya rasa syukur membuat responden melakukan berbagai usaha yang dapat dilihat dengan keterlibatan responden di sekolahnya. Penelitian yang dilakukan oleh Kristanti dan Sartika (2015) mengungkapkan bahwa guru yang memiliki rasa syukur akan lebih lama bekerja di organisasinya. Hal ini karena guru akan selalu merasa bahagia, dan bangga karena telah berkesempatan memberikan ilmu kepada siswa.

Berbagai usaha yang dilakukan responden karena mengharapkan berkah. Keberkahan atas kegiatan yang dilakukan dipercaya responden akan dibalas oleh Allah SWT. yang diberikan Allah pada waktu yang tepat, salah satunya berupa amal jariyah. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Atho'illah (2017), yaitu guru madrasah yang bertahan memaknai imbalan yang didapatkan bisa saja di dunia atau kelak di akhirat.

Faktor motivasi seperti nilai-nilai yang dimiliki dalam berkomitmen dan keinginan untuk terus belajar dan melakukan evaluasi diri turut memengaruhi keterlibatan responden dalam menyelesaikan tugas utamanya sebagai guru yaitu mengajar. Motivasi kerja yang dimiliki individu berpengaruh terhadap komitmen kerja individu (Fehintola & Okpako, 2020). Motivasi kerja yang berasal dari dalam diri dapat membuat individu merasa tertantang terhadap pekerjaan yang dilakukan sehingga meningkatkan komitmen kerja, dan mengurangi turnover (Jensen dalam Fehintola & Okpako, 2020).

Faktor terakhir yang diketahui turut memengaruhi komitmen responden adalah dukungan keluarga dan alternatif pekerjaan lain. Dukungan keluarga menjadi salah satu faktor yang memengaruhi komitmen responden, namun pada responden lainnya dukungan keluarga tidak menjadi faktor yang memengaruhi responden. Selain itu, berdasarkan penelitian, pekerjaan alternatif yang tersedia dan dapat membantu mencukupi kebutuhan sehari-hari, serta guru honorer dapat membagi waktu dengan baik, dapat meningkatkan komitmen kerja guru karena guru dapat fokus dalam bekerja.

Selama menjadi guru honorer, makna komitmen responden bukan hanya satu, melainkan terdiri atas beberapa makna komitmen. Berbagai makna komitmen yang dimiliki menyebabkan seluruh responden bisa berkomitmen dan pada umumnya menyelesaikan tugas yang diberikan kepala sekolah, selaku pimpinan. Namun, makna komitmen berupa harapan menjadi ASN dan sebagai upaya mempertahankan pekerjaan tidak menunjukkan perilaku kerja yang melebihi tugasnya. Sebaliknya pada responden yang memaknai komitmennya sebagai wujud rasa cinta terhadap sekolah melakukan usaha lebih yaitu terlibat dalam kegiatan yang bukan tugasnya, salah satunya adalah membersihkan lingkungan sekolah dengan inisiatif responden sendiri. Hal ini dilakukan responden karena adanya rasa memiliki terhadap sekolah. Calista (2020) mengemukakan

bahwa karyawan yang bertahan karena adanya kelekatan emosional dengan organisasi akan cenderung melakukan usaha maksimal untuk organisasinya.

Responden yang berkomitmen karena keinginan mengabdikan juga melakukan usaha yang lebih dari tanggung jawab yang diberikan, namun hanya dalam proses belajar mengajar. Hal ini dilakukan responden karena merasa prihatin pada siswa, dan merasa bertanggung jawab terhadap perkembangan belajar siswa. Putratama dan Puspitadewi (2021) mengemukakan bahwa karyawan dengan komponen komitmen normatif akan merasa memiliki kewajiban terkait pekerjaan di organisasinya. Dalam penelitian ini, responden melakukan usaha maksimal untuk memberikan pemahaman kepada siswa, karena adanya rasa prihatin dan tanggung jawab terhadap siswa.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini yaitu secara umum terdapat empat makna komitmen bagi responden, yaitu komitmen sebagai bentuk pengabdian, adanya harapan untuk menjadi ASN, upaya mempertahankan pekerjaan dan wujud rasa cinta terhadap pekerjaan atau sekolah. Setiap responden memiliki lebih dari satu makna komitmen. Makna komitmen yang dimiliki oleh responden dipengaruhi oleh faktor dari diri responden sendiri, faktor dari sekolah, maupun faktor lainnya seperti ketersediaan pekerjaan alternatif. Ketiga faktor ini akan menentukan makna komitmen guru, yang berdampak pada perilaku kerja guru.

Secara keseluruhan guru mengerjakan tugas yang diberikan kepala sekolah, baik pada guru dengan komitmen sebagai bentuk harapan menjadi ASN, upaya mempertahankan pekerjaan, bentuk pengabdian, dan wujud rasa cinta terhadap sekolah. Namun, komitmen yang dimaknai sebagai bentuk harapan menjadi ASN dan upaya mempertahankan pekerjaan tidak menunjukkan dampak perilaku kerja lebih, sebaliknya, guru yang memiliki makna komitmen sebagai bentuk pengabdian melakukan usaha lebih dalam pekerjaan yang berhubungan dengan mencerdaskan siswa. Guru yang memiliki makna komitmen sebagai wujud rasa cinta terhadap sekolah umumnya terlibat dalam pekerjaan demi sekolah meskipun bukan tugasnya.

Saran berdasarkan penelitian ini yaitu pihak yang dapat memengaruhi makna komitmen bagi guru honorer seperti kepala sekolah agar memerhatikan berbagai kondisi sekolah maupun kondisi lingkungan yang dapat memunculkan makna komitmen sebagai wujud rasa cinta terhadap sekolah, sehingga berdampak pada perilaku guru yang membantu mengerjakan tugas orang lain demi kemajuan sekolah. Guru honorer juga diharapkan dapat memunculkan makna komitmen sebagai bentuk pengabdian dengan menanamkan dalam diri keinginan untuk mencerdaskan siswa dan bersosialisasi kepada rekan kerja agar dapat meningkatkan rasa cinta terhadap sekolah, yang diwujudkan dalam membantu menyelesaikan tugas meskipun tugas rekan kerja yang lain.

Guru honorer juga diharapkan dapat menghadapi tantangan rendahnya penghasilan dengan mencari pekerjaan alternatif yang dapat dikerjakan di luar jam sekolah dan tidak mengganggu pekerjaan sebagai guru honorer, dan jika memiliki pekerjaan alternatif lain maka guru honorer perlu membiasakan diri dalam urusan manajemen waktu, agar sekolah maupun pekerjaan alternatif lainnya mampu dilakukan.

Daftar Pustaka

- Aisyah, A., & Chisol, R. (2018). Rasa syukur kaitannya dengan kesejahteraan psikologis pada guru honorer sekolah dasar. *Proyeksi*, 13(2), 1–14. <https://doi.org/10.30659/jp.13.2.109-122>.
- Atho'illah, A. Y. (2017). Mengapa guru Madrasah Diniyah bertahan? (Studi fenomenologi komitmen kerja guru di lembaga Madrasah Diniyah dengan gaji dibawah upah minimum). *Economicus : Jurnal Of Economics*, 1(2), 44–66.
- Cahyani, D. R. (2019). *Kejenuhan kerja (Burnout) pada guru honorer di Kota Makassar*. Universitas Negeri Makassar.
- Calista, A. (2020). Komitmen guru honor SD Negeri terhadap kinerja guru di Kota Sekayu (Pendekatan afektif, kontinu dan normatif). *Jurnal Adminika*, 7(1), 132–150.
- Ermaida. (2020). Komitmen guru ditinjau dari motivasi berprestasi dan pegawasan kepala sekolah pada SD Negeri 04 Nanggaltarusan Kabupaten Pesisir Selatan. *Jurnal CERDAS Proklamator*, 8(1), 27–33.
- Fehintola, V. A., & Okpako, E. O. (2020). Psychological and job contextual predictors of work commitment among the polytechnic ibadan staffs , Nigeria. *KIU Journal of Social Science*, 6(4), 93–101.
- Jumlah Kepala Sekolah dan Guru menurut Status Kepegawaian tiap Propinsi*. (2021). Pusat Data Dan Teknologi Informasi Kemdikbud. <https://statistik.data.kemdikbud.go.id/>.
- Kahija, Y. L. (2017). *Penelitian fenomenologis: Jalan memahami pengalaman hidup*. Yogyakarta: PT. Kanisius.
- Kristanti, D., & Sartika, D. (2015). Hubungan antara character strenght dengan komitmen organisasi pada guru honorer di SLB Negeri Cinta Asih Soreang. *Prosiding Psikologi*, 1(2), 212–219.
- Li, Y., Yang, J., Wu, M., Wang, J., & Long, R. (2021). A comprehensive model of the relationship between miners' work commitment, cultural emotion and unemployment risk perception. *Sustainability (Switzerland)*, 13(2995), 1–22. <https://doi.org/10.3390/su13052995>
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior: An evidence - based approach* (B. Gordon (Ed.); 12 th ed.). New York: McGraw Hill.
- Megawanti, P. (2014). Hubungan budaya organisasi dan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi guru honorer. *Formatif: Jurnal Ilmiah Pendidikan MIPA*, 3(1), 26–38. <https://doi.org/10.30998/formatif.v3i1.111>.
- Ngiodo, S. (2016). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja Guru MTs.N Batuada Kabupaten Gorontalo. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(2), 127–137. <http://journal.iaingorontalo.ac.id/index.php/tjmpi/article/view/446>.
- Norhasanah, N., Mulyani, M., & Komalasari, S. (2020). Motif berprestasi dengan komitmen organisasi pada guru honorer di sekolah swasta. *Jurnal Al-Husna*, 1(2), 103–119.

<https://doi.org/10.18592/jah.v1i2.3682>.

- Putratama, A. Y., & Puspitadewi, N. W. S. (2021). Hubungan antara etos kerja dengan komitmen organisasi karyawan lapangan PT. "X." *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(9), 119–130.
- Rahma, A. N. N., Sunaryo, H., & Anwarudin, M. K. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Honorer Di SLB Autism River Kids Kota Malang. *E-Jurnal Riset Manajemen*, 08(2), 126–142.
- Ridho, S., & Syamsuri, A. R. (2018). Analisis pengaruh job insecurity dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi sebagai variabel intervening terhadap intensi turnover. *Informatika: Jurnal Ilmiah AMIK Labuhan Batu*, 6(1), 73–81. <https://doi.org/10.36987/informatika.v6i1.739>.
- Saepuddin, U., & Djati, S. P. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Guru Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmiah Bisnis, Pasar Modal, Dan UMKM*, 2(1), 123–136.
- Satori, D., & Komariah, A. (2013). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Shalihah, N. F. (2020). Daftar daerah yang sudah menetapkan UMK 2021, mana saja? *Kompas.Com*. <http://www.kompas.com./tren/read/2020/12/30/193000965/daftar-daerah-yang-sudah-menetapkan-umk-2021-mana-saja->.
- Spector, P. E. (2012). Industrial and organizational psychology. In R. Johnston (Ed.), *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents* (6 th ed.). United States of Amerika: John Wiley & Sons, Inc.
- Werang, B. R. (2018). Pengaruh keterampilan managerial kepala sekolah dan iklim sekolah terhadap komitmen kerja guru sekolah dasar kristen di Kabupaten Boven Digoel. *Al Ibtida: Jurnal Pendidikan Guru MI*, 5(2), 159–174. <https://doi.org/10.24235/al.ibtida.snj.v5i2.2650>.