



**THE RELATIONSHIP BETWEEN RESILIENCE WITH CONTINUANCE  
COMMITMENT OF HONORER TEACHER IN UPTD PENDIDIKAN  
KECAMATAN BANYUMANIK SEMARANG**

**Satriyo Dwi Atmoko, Anita Listiara \*)**

Fakultas Psikologi, Universitas Diponegoro  
Jln. Prof. Soedarto, Tembalang, Semarang, 50239, Telp/Fax: (024) 7460051

emailnya\_satrio@yahoo.com, ap74740@yahoo.com

**Abstract**

*One way to be appointed as candidate of government employees was working as a honorer teachers. A people must remain in organization because he or she needs the salary and benefits and cannot find another job is called commitment continuance. This study aimed to determine the relationship between resilience with continuance commitment, and also to determine the effective contribution of resilience for continuance commitment in a honorer teacher.*

*The population according to the characteristics of the study amounted is 102 honorer teachers in UPTD Kecamatan Banyumanik Semarang. Collecting data using a resilience scale consists of 30 items ( $\alpha=0,946$ ), and a continuance commitment scale consists of 19 items ( $\alpha=0,888$ ). The test result of hypothesis show that resilience has negative correlation with continuance commitment that show in  $r_{xy} = -0,432$  with level of significant correlation is 0,000 ( $p<0,05$ ).*

*The test results obtained for the coefficient of determination is 0,187. It is mean resilience of honorer teacher influence for 18,7% with continuance commitment. While 81,3% of continuance commitment is influenced by other factors outside the study variables. These factors include a individual predisposition, satisfaction with life, job expectations, organizational fit, perception of fairness, coworkers, stressors, and the job itself.*

**Key word:** *Resilience, Continuance Commitment, Honorer Teachers*

\*) *Penulis Penanggung Jawab*

## **PENDAHULUAN**

### **Permasalahan**

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 Pasal 1 Ayat 1, tenaga honorer merupakan seseorang yang diangkat oleh pejabat pemerintahan untuk melaksanakan tugas-tugas tertentu yang penghasilannya menjadi beban Anggaran Pengeluaran dan Pendapatan Nasional (APBN) atau Anggaran Pengeluaran dan Pendapatan Daerah (APBD). Dengan demikian pemerintah perlu mengatur jumlah pengangkatan dan pendataan tenaga honorer agar tidak membengkakkan APBN maupun APBD. Oleh karena itu pemerintah mengeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005, dan secara jelas tertulis dalam pasal 8 yang menyatakan bahwa sejak ditetapkannya Peraturan Pemerintah ini, semua Pejabat Pembina Kepegawaian dan pejabat lain di lingkungan instansi, dilarang mengangkat tenaga honorer atau sejenis, kecuali ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah. Selanjutnya dijelaskan dalam PP Nomor 48 Tahun 2005 Pasal 3 ayat 1 bahwa pengangkatan tenaga honorer yang pertama diprioritaskan adalah tenaga guru. Tenaga honorer atau sejenis yang dimaksudkan dalam Peraturan Pemerintah ini termasuk guru bantu, guru wiyata bhakti, pegawai honorer, pegawai kontrak, pegawai tidak tetap, dan lain-lain yang sejenis dengan itu.

Dalam bidang pendidikan, PP Nomor 48 Tahun 2005 merupakan kondisi yang dilematis. Revisi terhadap PP Nomor 48 Tahun 2005 mengenai masa kerja guru honorer minimal telah bekerja selama 20 tahun, diganti dalam PP Nomor 43 Tahun 2007 menjadi masa bekerja minimal satu tahun. Selanjutnya dalam PP Nomor 43 Tahun 2007 juga merevisi seleksi guru honorer hanya membutuhkan seleksi administrasi. Namun dalam pelaksanaannya, pengangkatan guru honorer masih tetap hanya diperbolehkan berdasarkan Surat Keputusan dari kepala sekolah dari sekolah yang menerima guru honorer tersebut. Masalah ini harus diperhatikan karena seiring pertumbuhan penduduk, kebutuhan tenaga honorer seperti guru tentu juga bertambah.

Robbins (2001, h. 138) menyatakan bahwa suatu pertimbangan evaluatif mengenai objek, orang, atau peristiwa disebut sebagai sikap. Dalam organisasi, sikap itu penting karena sikap mempengaruhi perilaku kerja (Robbins, 2001, h. 139). Pernyataan tersebut didukung oleh Aamodt (2010, h. 364) yang menyatakan bahwa dalam lingkungan kerja pegawai dipengaruhi oleh sikap kerja untuk dapat menghasilkan suatu perilaku kerja. Salah satu bentuk sikap kerja adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi secara spesifik merupakan sikap terhadap organisasi, hal ini memiliki hubungan langsung dengan variabel kehadiran pegawai seperti absensi dan *turnover* (Egio, 2009, h. 224).

Penelitian akan dilaksanakan terhadap guru honorer di Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Pendidikan Kecamatan Banyumanik Kota Semarang. Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang komitmen organisasi karena berdasarkan data yang diperoleh dari Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Pendidikan Kecamatan Banyumanik Kota Semarang dari 124 total guru honorer terdapat 10 orang yang telah

memasuki usia diatas 44 tahun. Hal tersebut bertentangan dengan Pasal 3 ayat 2 dari Peraturan Pemerintah No. 43 Tahun 2007, yang berisi pengangkatan tenaga honorer didasarkan pada usia paling tinggi ialah 46 tahun. Selain itu, berdasarkan data wawancara yang dilakukan pada pegawai UPTD Pendidikan Kecamatan Banyumanik Kota Semarang diperoleh informasi bahwa sebelum pengangkatan menjadi PNS, guru honorer yang telah dipersiapkan sebagai CPNS harus menunggu masa percobaan selama dua tahun, sehingga untuk guru honorer yang berusia 44 tahun kurang lebih kecil kemungkinan untuk dapat merasakan berstatus guru yang sah sebagai PNS.

Kreitner dan Kinicki (2001, h. 227) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai tingkat refleksi kesamaan antara individu dengan organisasi, dan terlibat dengan tujuan organisasi. Menurut Meyer dan Allen (dalam Aamodt, 2010, h. 366) membagi model komponen komitmen organisasi terdiri dari komitmen afektif, komitmen kontinuan, dan komitmen normatif. Dalam penelitian ini peneliti ingin mengetahui tingkat komitmen kontinuan pada guru honorer. Menurut Becker (dalam Ashkanasy, dkk, 2000, h. 340) menjelaskan bahwa komitmen kontinuan muncul karena adanya sisi pertaruhan (*side bet*) seperti rencana pensiun, senioritas, hak, dan status dalam organisasi, secara khusus karena mereka tidak memiliki alternatif lain untuk mencapai kepuasan dari ketertarikan yang serupa.

Guru honorer yang belum diangkat menjadi CPNS memiliki permasalahan gaji yang hanya sesuai dengan kemampuan sekolah tempat mereka mengajar. Oleh karena itu guru honorer berjuang untuk dapat diangkat menjadi CPNS dan memperoleh hak sebagai pegawai negeri sipil seperti gaji pokok, tunjangan keluarga, dan tunjangan pensiun. Berdasarkan fenomena tersebut peneliti menduga bahwa guru honorer memiliki komitmen kontinuan untuk terus bekerja karena membutuhkan keuntungan seperti tunjangan dan gaji. Dalam masa penantian untuk diangkat menjadi CPNS, guru honorer memiliki ketidakmungkinan mencari pilihan pekerjaan lain karena sisi pengabdian dan pengorbanan yang telah dilakukan serta di samping itu untuk menghindari kerugian.

Menurut Aamodt (2010, h. 367) komitmen organisasi dipengaruhi oleh faktor-faktor antara lain predisposisi individu, kepuasan kerja, harapan dalam bekerja, kecocokan organisasional, persepsi ketertarikan, rekan kerja, dan pekerjaan itu sendiri. Salah satu dari beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah predisposisi individu. Aamodt (2010, h. 367) menyatakan bahwa kemampuan untuk dapat mengevaluasi diri dan keadaan lingkungan kerja merupakan salah satu predisposisi individu yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi.

Fakta di lapangan menunjukkan bahwa guru honorer bekerja dengan perasaan cemas serta ketidakjelasan tentang kapan dirinya diangkat menjadi CPNS. Fakta tersebut didukung oleh pernyataan dari Agus Siswanto sebagai Ketua Fraksi PDIP di Grobogan yang menyatakan bahwa guru wiyata bhakti bekerja tanpa didasari oleh aturan yang jelas dan memperoleh pendapatan yang minim (Anonim, 27 Oktober 2010). Selain itu Sulistyono sebagai Ketua Perhimpunan Guru Republik Indonesia (PGRI) menyatakan bahwa belum ada jaminan dan ketenangan kerja bagi guru honorer. Selama ini banyak guru honorer yang diberhentikan secara tiba-tiba oleh

pihak sekolah, kemungkinan juga karena adanya guru baru yang direkrut sekolah, maka guru honorer merupakan pihak yang paling cepat disisihkan (Aulia, 3 Januari 2010). Berdasarkan kasus tersebut maka peneliti menduga bahwa pada diri guru honorer memerlukan kemampuan untuk bertahan dan mengevaluasi diri berdasarkan stressor dan tantangan yang ada dalam lingkungan kerja.

Proses untuk dapat mengatasi gangguan, stress, atau kejadian yang menantang dalam hidup dengan cara mencukupi individu dengan memberikan perlindungan tambahan, dan keahlian *coping* dalam mengatasi gangguan yang muncul dari suatu kejadian merupakan definisi dari resiliensi (Richardson, Neiger, Jensen, dan Kumpfer (dalam Glantz dan Johnson, 2002, h. 181). Menurut Skodol (dalam Reich, dkk, 2010, h. 113) kepribadian yang resiliensi mempunyai *sense of self*, kemampuan interpersonal, dan keahlian *coping*. *Sense of self* terdiri dari estimasi diri, efikasi diri, memahami diri, orientasi masa depan yang positif, kontrol dari perilaku dan emosi negatif, *hardiness*, *ego resilience*, dan mekanisme pertahanan. Kemampuan interpersonal terdiri dari kemampuan sosial, ekspresi emosi, memahami orang lain. Kemudian keahlian *coping* terdiri dari kemampuan untuk menenangkan diri ketika menghadapi masalah, memecahkan masalah, memikirkan kembali permasalahan, mampu belajar dari pengalaman sebelumnya, membuat perbandingan sosial, dan mendapatkan dukungan sosial. Berdasarkan aspek-aspek dari resiliensi tersebut didukung oleh penelitian dari Friborg, Barlaug, Martinussen, Rosenvinge, dan Hjerdal (2005, h. 38) dengan menggunakan 482 orang militer memperoleh hasil penelitian bahwa resiliensi berhubungan positif dengan kecerdasan sosial.

Selain itu karena guru honorer memperoleh penghasilan yang minim dan keadaan diri yang stres membuka dapat kemungkinan untuk melakukan tindak kriminal untuk mencukupi masalah ekonominya. Hal tersebut seperti kasus guru wiyata bhakti yang nekat menjambret karena terdesak masalah ekonomi dan honor yang diterima sebagai guru wiyata bhakti sangat tidak mencukupi (Bachri, 11 Juni 2010). Masalah inilah yang menambah ketertarikan peneliti untuk melakukan penelitian tentang hubungan resiliensi dengan komitmen kontinuan pada guru honorer.

### **Tujuan Penelitian**

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antara resiliensi dengan komitmen kontinuan pada guru honorer, serta untuk mengetahui seberapa besar sumbangan efektif dari resiliensi terhadap komitmen kontinuan pada guru honorer di UPTD Pendidikan Kecamatan Banyumanik Kota Semarang.

### **Hipotesis**

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan negatif antara resiliensi dengan komitmen kontinuan pada guru honorer. Semakin tinggi resiliensi maka semakin tinggi komitmen kontinuan, sebaliknya semakin rendah resiliensi maka semakin rendah komitmen kontinuan pada guru honorer.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

### **Identifikasi Variabel Penelitian**

1. Variabel Kriteria : Komitmen Kontinuan
2. Variabel Prediktor : Resiliensi

### **Definisi Operasional**

1. Komitmen Kontinuan  
Definisi operasional dari komitmen kontinuan ialah total skor yang diperoleh dari skor keinginan bertahan dalam organisasi karena membutuhkan keuntungan dan gaji yang lebih tinggi, dan skor tidak bisa menemukan alternatif pekerjaan lain.
2. Resiliensi  
Definisi operasional dari resiliensi ialah total skor kapasitas seseorang yang diperoleh dari skor *sense of self*, skor kemampuan interpersonal, dan skor keahlian *coping*.

### **Populasi**

Populasi penelitian dalam penelitian ini adalah guru honorer Sekolah Dasar Negeri di UPTD Kecamatan Banyumanik Semarang, dengan karakteristik:

1. Usia pegawai minimal 25 tahun. Pertimbangan tersebut berdasarkan teori konsep diri Super (Santrock, 2003, h. 484) pada usia ini orang dewasa telah mampu mengambil keputusan akan karir tertentu.
2. Usia maksimal guru honorer adalah 44 tahun. Pertimbangan ini atas dasar sebelum diangkat menjadi PNS, guru honorer berstatus sebagai CPNS yang wajib menjalani masa percobaan selama 2 tahun, sedangkan usia maksimal diangkat menjadi PNS adalah 46 tahun.
3. Masa kerja minimal 2 tahun. Pertimbangan tersebut berdasarkan pernyataan Allen dan Meyer (dalam Noordin, Rahim, Ibrahim, dan Omar, 2011, h. 121) yang menjelaskan bahwa pada masa kerja ini (*growth stage*) pegawai telah mencapai tahap berkembang, dan sudah melewati tahap pengenalan terhadap lingkungan kerja (*orientation stage*).

### **Metode dan Pengumpulan Data**

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah dua skala yaitu Skala resiliensi dan Skala komitmen kontinuan. Kedua skala ini menggunakan skala model Likert dengan empat pilihan respon, yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan STS (Sangat Tidak Sesuai) dan terdiri dari pernyataan *favourable* (mendukung) dan *unfavourable* (tidak mendukung). Pemberian skor pada aitem *favourable* adalah SS = 4, S = 3, TS = 2, STS = 1 sedangkan penilaian terhadap aitem *unfavourable* SS = 1, S = 2, TS = 3, STS = 4. Skala disusun tidak menggunakan pilihan jawaban netral (N) karena untuk menghindari diberikannya jawaban netral atau tidak menunjukkan pendirian tertentu, oleh sebab itu dengan pertimbangan peneliti dapat memaksa responden untuk memilih salah satu posisi (Nasution, 2001, h. 63).

Skala yang digunakan untuk mengungkap variabel dalam penelitian ini adalah:

1. Skala Komitmen Kontinuan

Skala komitmen kontinuan disusun berdasarkan komponen komitmen kontinuan, yaitu :

- a. Merasa harus bertahan dalam organisasi karena membutuhkan keuntungan dan gaji yang lebih tinggi.
- b. Tidak bisa menemukan pekerjaan lain.

2. Skala resiliensi

Skala resiliensi disusun berdasarkan komponen resiliensi, yaitu :

- a. *Sense of self*
- b. Kemampuan interpersonal
- c. Keahlian *coping*

### **Metode Analisis Data**

Metode analisis statistik yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi sederhana. Analisis regresi sederhana digunakan untuk mengadakan peramalan atau prediksi besarnya variasi yang terjadi pada variabel kriterium berdasarkan variabel prediktor, menentukan bentuk hubungan antara variabel prediktor dengan variabel kriterium, serta menentukan arah dan besarnya koefisien korelasi antara variabel prediktor dengan variabel kriterium (Winarsunu, 2002, h. 183).

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Hasil yang diperoleh dari pengujian hipotesis dengan teknik analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang negatif antara resiliensi dengan komitmen kontinuan pada guru honorer di UPTD Pendidikan Kecamatan

Banyumanik Kota Semarang. Tanda negatif pada angka koefisien korelasi menunjukkan bahwa arah hubungan kedua variabel adalah negatif. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi resiliensi, maka semakin rendah komitmen kontinuan pada guru honorer. Sebaliknya semakin rendah resiliensi, maka semakin tinggi komitmen kontinuan pada guru honorer.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis tersebut, maka hipotesis yang diajukan oleh peneliti, yaitu ada hubungan negatif antara resiliensi dengan komitmen kontinuan, sesuai dengan hasil penelitian. Terujinya hipotesis tersebut menunjukkan bahwa variabel resiliensi memiliki peranan dalam terjadinya perubahan variasi pada variabel komitmen kontinuan.

Komitmen kontinuan dijelaskan oleh Spector (2006, h. 237) sebagai keinginan bertahan dalam organisasi karena mereka membutuhkan keuntungan dan gaji yang lebih tinggi, serta tidak bisa menemukan alternatif pekerjaan lain. Komitmen kontinuan muncul sebagai pertimbangan untung-rugi berdasarkan investasi yang telah diberikan terhadap organisasi, sehingga merasa rugi jika meninggalkan organisasi (Jex dan Britt (2008, h. 153)). Menurut Aamodt (2010, h. 367) komitmen kontinuan dapat muncul karena dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain predisposisi individu, kepuasan kerja, harapan dalam bekerja, kecocokan organisasional, persepsi ketertarikan, rekan kerja, dan pekerjaan itu sendiri. Aamodt (2010, h. 367) menyebutkan bahwa salah satu faktor komitmen kontinuan yaitu, predisposisi individu terdiri dari inteligensi, pengaruh genetik, budaya, dan evaluasi diri.

Evaluasi diri terhadap stres maupun suatu kejadian yang menantang dalam hidup merupakan suatu keahlian *coping* dari salah satu komponen resiliensi (Folkman dan Moskowitz, dalam Reich, dkk, 2010, h. 117). Resiliensi diartikan oleh Richardson, dkk (dalam Glantz dan Johnson, 2002, h. 181) sebagai proses untuk mengatasi gangguan, stress, atau kejadian yang menantang dalam hidup dengan cara mencukupi individu dengan memberikan perlindungan tambahan, dan keahlian *coping* terhadap gangguan yang muncul dari suatu kejadian. Menurut Skodol (dalam Reich, dkk, 2010, h. 113) menyebutkan bahwa resiliensi terdiri dari beberapa komponen antara lain adalah *sense of self*, kemampuan interpersonal, dan keahlian *coping*.

Secara lebih luas Skodol (dalam Reich, dkk, 2010, h. 113) menjelaskan komponen-komponen resiliensi ke dalam karakteristik yang pertama terdiri dari *sense of self*, meliputi *self esteem*, efikasi diri/ *self confident*, *self understanding*, orientasi masa depan yang positif, kontrol dari perilaku dan emosi negatif, *hardiness*, dan *ego resilience*. Komponen yang kedua ialah kemampuan interpersonal, meliputi kemampuan sosial, ekspresi emosi, *interpersonal understanding*. Komponen terakhir yaitu keahlian *coping*, meliputi kemampuan untuk menenangkan diri ketika menghadapi masalah, memecahkan masalah, memikirkan kembali permasalahan, mampu belajar dari pengalaman sebelumnya, membuat perbandingan sosial, dan mendapatkan dukungan sosial.

Dalam kasus menunggu pengangkatan untuk diangkat menjadi guru dengan status PNS yang dilakukan oleh Pemerintah, guru honorer memerlukan resiliensi untuk dapat beradaptasi dengan keadaan yang menderita. Keadaan menderita tersebut muncul karena guru honorer bekerja dengan memperoleh gaji yang minim serta menunggu masa pengangkatan yang tidak jelas untuk dilantik menjadi PNS. Keadaan yang menderita tersebut akan menciptakan stres dalam bekerja yang dapat mempengaruhi kualitas komitmen kontinuan dari guru honorer. Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian dari Ziauddin, dkk (2010, h. 620) pada pegawai di sektor publik Pakistan yaitu terdapat hubungan positif antara stres kerja dengan komitmen kontinuan.

Penelitian lain dilakukan oleh Priyatama (2009, h. 16) dengan menggunakan sampel sejumlah 80 pekerja di PT Apac Inti Corpora menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berhubungan positif dengan seluruh aspek komitmen organisasi (afektif, normatif, kontinuan), sedangkan motivasi intrinsik merupakan bagian dari salah satu komponen resiliensi yaitu *sense of self* (Skodol, dalam Reich, dkk, 2010, h. 113).

Berdasarkan kesimpulan wawancara dengan guru honorer berinisial D dan NL pada tanggal 25 April 2012, diperoleh informasi bahwa dalam bekerja sebagai guru honorer dibutuhkan dorongan dari dalam diri untuk mampu mengarahkan pekerjaan semata-mata dasar pengabdian. Selain itu, keadaan kontrak di awal ketika mendaftar sebagai guru honorer telah disepakati persetujuan dengan pihak sekolah bahwa guru honorer tidak boleh menuntut besarnya gaji dan menuntut untuk segera diangkat menjadi guru berstatus PNS. Hal ini merupakan alasan bahwa guru honorer yang didukung dengan naiknya kualitas resiliensi maka akan menurunkan kualitas komitmen kontinuan dari guru honorer. Turunnya kualitas komitmen kontinuan dari guru honorer merupakan akibat dari naiknya kualitas resiliensi dari guru honorer yang ditandai dengan selalu mengevaluasi diri untuk bekerja atas dasar pengabdian terhadap sekolah, bukan untuk mencari keuntungan dari sekolah. Sebaliknya naiknya kualitas komitmen kontinuan merupakan akibat dari turunnya kualitas resiliensi dari guru honorer untuk mengevaluasi diri dalam bekerja. Hal tersebut ditandai dengan menyimpangnya alasan untuk bekerja bukan atas dasar mengabdikan terhadap sekolah, melainkan untuk mencari gaji yang lebih tinggi serta keuntungan yang bisa diperoleh dari bekerja sebagai guru.

Pernyataan tersebut didukung oleh hasil penelitian dari Purba dan Seniati (2004, h. 110) menyebutkan bahwa semakin tinggi komitmen karyawan karena pertimbangan untung dan rugi, maka karyawan tersebut tidak bisa diharapkan untuk terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi dan peduli dengan kelangsungan hidup organisasi, serta tidak bisa diharapkan untuk melakukan hal-hal yang menguntungkan bagi organisasi. Pernyataan tersebut didukung juga oleh hasil penelitian dari Eisenberg (dalam Rinaldi, 2010, h. 102) tentang resiliensi yaitu individu yang memiliki tingkat resiliensi yang rendah memiliki fleksibilitas adaptasi yang kecil, tidak mampu untuk bereaksi terhadap perubahan keadaan, dan cenderung keras hati.

Naiknya kualitas komitmen kontinuan pada guru honorer ditandai dengan tingginya kebutuhan yang besar dari guru honorer semata-mata untuk

mencapai pengangkatan menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS) dengan hak memperoleh standar gaji yang lebih tinggi. Di samping itu, jika telah diangkat menjadi PNS berhak atas beberapa tunjangan seperti dana kesejahteraan, tunjangan kesehatan, tunjangan pensiun, dan tunjangan keluarga. Berdasarkan wawancara dengan lima guru honorer pada tanggal 25 April 2012, diperoleh kesimpulan bahwa guru honorer bekerja dengan gaji yang minim tergantung kemampuan dari sekolah, dan jumlah gaji tersebut di bawah standar Upah Minimal Kabupaten (UMK). Fakta tersebut didukung pernyataan dari Becker (dalam Ashkanasy, dkk, 2000, h. 340) menjelaskan bahwa komitmen kontinuan muncul karena adanya sisi pertaruhan (*side bet*) seperti rencana pensiun, senioritas, hak, dan status dalam organisasi, secara khusus karena mereka tidak memiliki alternatif lain.

Namun penelitian dari Meyer dkk (2002, h. 39) menyebutkan bahwa rendahnya komitmen kontinuan belum tentu mengakibatkan keinginan untuk keluar dari organisasi, tidak seperti jika pegawai dengan komitmen afektif dan komitmen normatif yang rendah. Hal tersebut dikarenakan, korelasi antara komitmen kontinuan dengan keinginan untuk keluar dari organisasi akan berkurang, jika sampel tersebut termasuk dalam pegawai yang memiliki komitmen kontinuan yang rendah namun memiliki komitmen afektif dan komitmen normatif yang tinggi.

Berdasarkan kesimpulan wawancara dengan guru honorer berinisial TK dan NL pada tanggal 25 April 2012, diperoleh informasi bahwa untuk mencukupi kebutuhan hidup dari guru honorer, mereka juga ada yang memiliki pekerjaan sampingan, seperti rias pengantin, guru les privat, dan pedagang. Menurut Wade dan Tavis (2008, h.302) menyebutkan bahwa cara melakukan *coping*, salah satunya adalah mampu memecahkan masalah, dengan cara mengurangi dampak yang terjadi secara langsung (*problem-focused coping*). Peran dari naiknya kualitas resiliensi dari guru honorer memungkinkan untuk melakukan proses *coping* dari kondisi kemalangan guru honorer dengan gaji yang minim, dan menunggu pengangkatan menjadi PNS dalam waktu yang tidak jelas. Proses *coping* dari masalah gaji yang minim tersebut salah satunya mencari pekerjaan sampingan untuk mencukupi kebutuhan hidup, selain bekerja sebagai guru honorer.

Rafferty dan Griffin (2004, h. 349) menyebutkan bahwa kepuasan dalam bekerja salah satunya didapatkan dari pekerjaan yang diapresiasi secara verbal oleh atasan/ pemimpin, hal tersebut berakibat menurunnya komitmen kontinuan dari pegawai. Di samping itu, untuk meningkatkan resiliensi dari pegawai, menurut Wade dan Tavis (2008, h.302) menyebutkan bahwa cara melakukan *coping*, salah satunya dengan mendapatkan dukungan dari orang lain. Dengan demikian, kualitas resiliensi pada guru honorer dapat diupayakan dengan cara memperoleh dukungan dari orang lain, seperti Kepala Sekolah. Kepala sekolah dapat berperan untuk memberikan apresiasi tambahan terhadap kinerja guru honorer, sebagai contohnya apresiasi secara verbal.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, pertimbangan tersebut atas dasar komitmen kontinuan merupakan salah satu jenis komitmen organisasi. Data hasil penelitian ini

membuktikan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen kontinuan pada guru honorer di UPTD Pendidikan Kecamatan Banyumanik Kota Semarang adalah resiliensi, dengan sumbangan efektif sebesar 18,7%. Kemudian komitmen organisasi dimungkinkan karena faktor-faktor lain yang berpengaruh lebih besar yaitu 81,3%, antara lain dikarenakan oleh predisposisi individu, kepuasan hidup, harapan dalam bekerja, kecocokan organisasional, persepsi ketertarikan, rekan kerja, dan pekerjaan itu sendiri.

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh, maka dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan yang negatif antara resiliensi dengan komitmen kontinuan pada guru honorer di UPTD Pendidikan Kecamatan Banyumanik Kota Semarang. Tanda negatif pada angka koefisien korelasi menunjukkan bahwa arah hubungan kedua variabel adalah negatif. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin positif resiliensi maka semakin rendah komitmen kontinuan pada guru honorer. Sebaliknya, semakin negatif resiliensi maka semakin tinggi komitmen kontinuan pada guru honorer.
2. Sumbangan efektif resiliensi terhadap komitmen kontinuan sebesar 18,7%. Sumbangan efektif sebesar 18,7% ini mengindikasikan bahwa resiliensi berpengaruh dalam menurunkan komitmen kontinuan. Sedangkan sisanya 71,3% ditentukan oleh faktor-faktor lain yang tidak diungkap dalam penelitian ini dan diduga turut berpengaruh pada komitmen kontinuan, seperti predisposisi individu, kepuasan hidup, harapan kerja, kecocokan organisasional, persepsi ketertarikan, rekan kerja, dan pekerjaan itu sendiri

### **Saran**

1. Bagi Guru Honorer

Guru honorer perlu untuk tetap menjalankan tugas dengan tidak mengutamakan hal-hal yang berkaitan dengan keuntungan diri sendiri. Di samping itu, guru honorer diharapkan untuk dapat bersikap proaktif dalam mengatasi masalah, menjaga hubungan baik dengan sesama guru honorer dan guru dengan status Pegawai Negeri Sipil (PNS), serta membangun komunikasi yang lebih baik dengan seluruh pengurus sekolah untuk dapat membantu menjaga tingkat komitmen yang dimiliki oleh guru honorer.

2. Bagi pihak UPTD Pendidikan Kecamatan Banyumanik Kota Semarang

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka disarankan bagi pihak UPTD Kecamatan Banyumanik Kota Semarang agar dapat menghimbau para Kepala Sekolah di tiap Sekolah Dasar Negeri yang terdaftar di UPTD Kecamatan Banyumanik Kota Semarang melakukan apresiasi secara verbal terhadap setiap aktivitas positif yang telah dikorbankan oleh guru honorer terhadap sekolah. Dengan demikian akan membantu meningkatkan resiliensi dari guru honorer yang

berdampak pada menurunnya komitmen kontinuan. Sehingga guru honorer akan lebih berorientasi kerja untuk organisasi dan peduli dengan segala sesuatu yang dialami sekolah.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian terhadap variabel komitmen kontinuan, dapat melakukan penelitian dengan menggunakan variabel-variabel lain yang turut berperan dalam mendorong komitmen kontinuan, seperti: predisposisi individu, kepuasan hidup, harapan kerja, kecocokan organisasional, persepsi ketertarikan, rekan kerja, dan pekerjaan itu sendiri, atau melibatkan faktor faktor lain seperti masa kerja, jenis kelamin, atau usia secara nyata sebagai variabel prediktor yang diduga dapat mempengaruhi terbentuknya komitmen kontinuan.

Bagi peneliti yang tertarik untuk melanjutkan penelitian ini, disarankan untuk menggunakan komponen komitmen kontinuan yang telah sering digunakan dalam penelitian, seperti yang diungkapkan oleh Meyer dkk (2002, h.41), yaitu merasakan pengorbanan, dan ketiadaan pilihan kerja lain. Peneliti selanjutnya juga dapat mempertimbangkan dimensi lain dari komitmen organisasi selain komitmen kontinuan, yaitu komitmen afektif dan komitmen normatif. Penelitian juga dapat dilakukan di organisasi publik lain seperti Unit Pelaksana Tingkat Daerah (UPTD) Pendidikan di Kecamatan lain, di Kota lain, dan di Provinsi lain. Selain penelitian pada organisasi publik, penelitian ini juga dapat dilakukan di organisasi *private* / perusahaan. Dengan menggunakan metode pengambilan sampel yang tepat, maka nantinya generalisasi hasil penelitian dapat dikenakan pada seluruh populasi.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Aamodt, Michael G..(2010). *Industrial/Organizational Psychology: An Applied Approach Sixth Edition*. Belmont: Wadsworth.
- Adeyemo, D.A..(2007). Emotional Intelligence and Relationship Between Job Satisfaction and Organizational Commitment in Public Parastatals in Oyo State, Nigeria. *Journal of Social Sciences*, 4, 2, 324-330.
- Anonim.(2010, Oktober). *2.341 Guru Wiyata Akan Dipertahankan*. Diambil dari <http://suaramerdeka.com/v1/index.php/read/cetak/2010/10/27/128096>. Diakses tanggal 25 Februari 2012.
- Anonim.(2011, November). *Perhatian terhadap Guru Wiyata Bakti Minim*. Diambil dari <http://suaramerdeka.com/v1/index.php/read/cetak/2011/11/28/167902>. Diakses tanggal 25 Februari 2012.
- Ashkanasy, N., Wilderom, C., & Peterson, M..(2000). *Handbook of Organizational Culture & Climate*. London: Sage Publication, Inc.
- Aulia, L..(2010, Januari). *Guru Honorer Tuntut Perlakuan Sama*. Diambil dari <http://nasional.kompas.com/read/2010/01/04/09151852>. Diakses tanggal 25 Februari 2012.
- Azwar, S..(2004). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Azwar, S..(2008). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S..(2012). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bachri, S..(2010, Juni). *Guru Wiyata Bhakti Nekat Menjambret*. Diambil dari <http://suaramerdeka.com/v1/index.php/read/news/2010/06/11/56656>. Diakses tanggal 25 Februari 2012.
- Becker, A.B., Demerouti, E., Boer, E., & Schaufeli, W.B..(2003). Job Demands and Job Resource as Predictors of Absence Duration and Frequency. *Journal of Vocational Behavior*, 62, 341-356.
- Egio, R.E..(2009). *Introduction to Industrial/ Organizational Psychology Fifth edition*. New Jersey: Pearson Education Inc.

- Friborg, O., Barlaug, D., Martinussen, M., Rosenvinge, J. & Hjemdal, O..(2005). Resilience in relation to personality and intelligence. *International Journal of Methods in Psychiatric Research*, 2005, 14, 1, 29-42.
- Glantz, M. D., & Johnson, J. L..(2002). *Resilience and Development: Positive Life Adaptations*. New York: Kluwer Academic Publisher.
- Greenberg, J., & Baron, R.A..(2003). *Behavior in Organization Eighth Edition*. New Jersey: Pearson Education.
- Istijanto.(2008). Riset SDM: Cara Praktis Mendeteksi Dimensi-dimensi Kerja Karyawan. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Jex, Steve M., & Britt, Thomas W..(2008).*Organizational Psychology: A Scientist-Practitioner Approach Second Edition*. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Kreitner, Robert & A. Kinicki. 2001. *Organizational Behavior Fifth Edition*. McGraw-Hill Companies.
- Lee, C.H., & Bruvold, N.T..(2003). Creating Values for Employees: Investment in Employee Development, *International Journal of Human Resource Management*, 14, 6, 981-1000.
- Lindley, P.A., & Joseph, S..(2004).*Positive Psychology in Practice*. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Luthans, F., Avolio, B.J., Walumba, O., & Li, W..(2005). The Psychological Capital of Chinese Workers: Exploring the Relationship with Performance. *Journal of Management and Organizational Review*, 1, 2, 249-271.
- Luthans, J., Youssef, C., & Avolio, B..(2007). *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*. New York: Oxford University Press, Inc.
- Meyer, J., Stanley, D., Herschovitch, L., & Topolnytsky, L..(2002). Affective, Continuance, and Normative Commitment to Organization: A Meta-analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61, 20-52.
- Munandar, A.S., Sjabadhyni, B., & Wutun, R.P..(2007). *Peran Budaya Organisasi dalam Peningkatan Unjuk Kerja Perusahaan*. Depok: Bagian Psikologi Industri dan Organisasi Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.

- Nachbagger, A.M., & Riedl, Gabriella.(2002). Effects of Concepts of Career Plateaus on Performance, Work Satisfaction, and Commitment. *International journal of Manpower* 23, 8, 716-733.
- Nasution, S..(2001). *Method research (Penelitian Ilmiah)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Noordin, F., Rahim, A.R., Ibrahim, A.H., & Omar, M.S..(2011). An Analysis of Career Stages on organizational Commitment of Australian Managers, *International journal of Business and Social Science*, 2, 17, 117-126.
- Priyatama, A.N..(2009). Peran Motivasi Intrinsik terhadap Komitmen Organisasi Karyawan, *Jurnal Psikohumanika*, 2, 2, 1-19.
- Purba, D.E, & Seniati, A.N..(2004). Pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Makara, Sosial Humaniora*, 8, 3, 105-111.
- Reich, J., Zautra, A., & Hall, J..(2010). *Handbook of Adult Resilience*. New York: The Guilford Press.
- Reivich, K., & Shatte, A..(2002). *The Resilience Factor: 7 Essential Skill for Overcoming Life's Inevitable Obstacles*. New York: Broadway Books.
- Rifferty, A.E, & Griffin, M.A..(2004). Dimensions of transformational leadership: Conceptual and empirical extensions. *The Leadership Quarterly*, 15, 329-354.
- Rinaldi.(2010). Resiliensi pada Masyarakat Kota Padang Ditinjau dari Jenis Kelamin. *Jurnal Psikologi*, 3, 2, 99-105.
- Robbins, S.P. .(2001). *Organizational Behavior, (9th ed)*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Santrock, J.W..(2003). *Adolescence*. Jakarta: Erlangga.
- Saptoto, R..(2009). *Dinamika Psikologis Resiliensi Asisten Dosen di Universitas Gajah Mada (Sebuah Studi Kasus)*. Thesis. Tidak dipublikasikan.
- Schultz, D., & Schultz S.E..(2006). *Psychology and Work Today Ninth Edition*. New Jersey: Pearson Education Inc.
- Setyawan, B..(2010, Juli). *Sekolah Tak Boleh Angkat Guru Wiyata Bakti*. Diambil dari <http://suaramerdeka.com/v1/index.php/read/news/2010/07/03/58628>. Diakses tanggal 25 Februari 2012.

- Shahnawaz, M.G., & Jafri, M.H.(2009). Psychological Capital as predictors of Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior, *Jurnal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 35, 78-84.
- Snyder, Lopez, Shane, J.(2002). *Handbook of Positive Psychology*. New Jersey: Oxford University Press.
- Sobur, Alex. (2003). Psikologi Umum. Bandung: Pustaka Setia.
- Solso, R., Machlin, O.H., & Machlin, M.K.(2008). Psikologi Kognitif: Edisi Kedelapan. Jakarta: Erlangga.
- Sonnentag, Sabine.(2002). *Psychological Management of Individual Performance*. New York: John Wiley & Sons Inc.
- Spector, P.E.(2006). *Industrial and Organizational Psychology*. USA: John Wiley and Sons, Inc.
- Sugiono.(2008). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Suhadi, Idup.(2009). *Kepemerintahan yang Baik*. Jakarta: Lembaga Administrasi Negara.
- Sukadji, Soetarlinah.(2000). Menyusun dan Mengevaluasi Laporan Penelitian. Jakarta: universitas Indonesia.
- Sutrisno, E..(2010). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- Wade, I., & Tavis.(2008). Psikologi: Edisi 9. Jakarta: Erlangga.
- Wijaya, R..(2012, Februari). *4.039 Tenaga Honorer Kategori I Masuk Prioritas*. Diambil dari <http://www.suaramerdeka.com/v1/index.php/read/news/2012/02/21/110238>. Diakses tanggal 25 Februari 2012.
- Winarsunu, T. (2004). *Statistik dalam Penelitian Psikologi dan Pendidikan*. Malang: UMM Press.
- Yuwono, I., Suhariadi, F., Handoyo, S., Fajrianti, Muhamad, B.S., Septarini, B.G..(2005). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Surabaya: Fakultas Psikologi Universitas Airlangga.

- Zain, Z.M., Ishak, R., & Ghanni, E.K..(2009). The Influence of Corporate Culture on Organizational Commitment: A Study on a Malaysian Listed Company, *European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences*, 17, 16-26.
- Ziauddin, Khan, M., Jam, F., & Hijazi, S.(2010). The Impact of Employees Job Stress on Organizational Commitment. *European Journal of Social Sciences*, 13, 4. 617-622.