

Komitmen terhadap Sekolah: Perspektif Usia dalam Profesi Guru SD

Solihatun^{1*}, Djoni Aminudin², Sabrina Dachmiati³, Dian Eka Wati⁴

Bimbingan dan Konseling, Universitas Indraprasta PGRI, Indonesia¹²³⁴

solihatunsolie@gmail.com¹

Article History:

Received: 20 April 2025

Revised: 3 Juni 2025

Accepted: 8 Agustus 2025

Published: 12 Agustus 2025

Abstrak

Komitmen guru terhadap sekolah merupakan salah satu faktor kunci dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang stabil dan berkualitas. Di tengah tuntutan profesionalisme dan dinamika dunia pendidikan, penting untuk memahami sejauh mana guru memiliki keterikatan emosional, loyalitas, dan tanggung jawab terhadap institusi tempat mereka mengabdikan. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan tingkat komitmen guru terhadap sekolah di SD Pesona Palad, Klapanunggal, Bogor, Jawa Barat. Komitmen guru dianalisis melalui tiga dimensi utama, yaitu komitmen afektif, komitmen kontinuan, dan komitmen normatif dengan menggunakan instrumen angket adapun Pengujian realibilitas menggunakan Alpha Cronbach dengan Tools SPSS IBM 26. Instrumen dinyatakan reliabel jika koefisien $\alpha \geq 0,70$. Hasil perhitungan diperoleh koefisien reliabilitas sebesar 0,984 dengan demikian instrumen dapat digunakan untuk melakukan pengukuran variabel Komitmen Terhadap Organisasi. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dengan pengumpulan data melalui angket yang dianalisis menggunakan Microsoft Excel dengan menampilkan hasil boxplot dengan menggambarkan komitmen afektif, komitmen kontinuan dan komitmen normative guru di SD Pesona Palad Klapanunggal Bogor Jawa Barat. Penelitian ini menggunakan analisis statistik deskriptif adapun hasil nya menunjukkan adanya variasi dalam ketiga dimensi komitmen tersebut. Sebanyak 50% dari total responden memiliki tingkat komitmen yang sangat tinggi terhadap sekolah. Temuan ini mengindikasikan bahwa setengah dari guru di sekolah tersebut memiliki rasa memiliki yang kuat, keterikatan emosional, loyalitas yang tinggi, serta kecenderungan untuk tetap berada dalam institusi sekolah. Hasil penelitian ini dapat menjadi dasar bagi pihak sekolah dalam merancang program pengembangan profesionalisme guru yang berkelanjutan guna mempertahankan dan meningkatkan komitmen terhadap institusi pendidikan.

Kata Kunci: komitmen guru, sekolah dasar, komitmen afektif, komitmen kontinuan, komitmen Normatif

How to cite:

Solihatun, Aminudin, D., Dachmiati, S., & Wati, D. E. (2022). Komitmen terhadap sekolah: Perspektif usia dalam profesi guru SD. *JERI: Journal of Educational Research and Innovation*, 1(2), DOI: 10.64624/jeri.v1i2.61

Abstract

Teachers' commitment to their schools is one of the key factors in creating a stable and high-quality educational environment. Amidst the demands of professionalism and the dynamics of the world of education, it is important to understand the extent to which teachers have emotional attachment, loyalty, and responsibility to the institutions where they serve. This study aims to describe the level of teachers' commitment to their schools at SD Pesona Palad, Klapanunggal, Bogor, West Java. Teachers' commitment was analyzed through three main dimensions, namely affective commitment, continuous commitment, and normative commitment, using a questionnaire instrument. Reliability testing was conducted using Cronbach's Alpha with IBM SPSS Tools 26. The instrument was declared reliable if the alpha coefficient was ≥ 0.70 . The calculation results yielded a reliability coefficient of 0.984, thus the instrument can be used to measure the variable of Commitment to the Organization. The research method used was quantitative descriptive, with data collected through a questionnaire analyzed using Microsoft Excel, presenting boxplot results illustrating teachers' affective commitment, continuance commitment, and normative commitment at SD Pesona Palad Klapanunggal in Bogor, West Java. This study employed descriptive statistical analysis, with results showing variations in all three dimensions of commitment. Fifty percent of the total respondents had a very high level of commitment to the school. This finding indicates that half of the teachers at the school have a strong sense of belonging, emotional attachment, high loyalty, and a tendency to remain in the school institution. The results of this study can serve as a basis for the school in designing sustainable teacher professional development programs to maintain and enhance commitment to the educational institution.

Keywords: teacher commitment, elementary school, affective commitment, continuous commitment, normative commitment

PENDAHULUAN

Komitmen organisasi guru (*teachers organizational commitment*) merupakan konsep penting dalam dunia pendidikan karena berdampak langsung pada kualitas proses pembelajaran, retensi guru, dan pencapaian visi sekolah (Farid et al., 2024). Komitmen ini merujuk pada ukuran afektif (perasaan emosional), normatif (kewajiban moral), dan kontinu (keputusan dari pertimbangan biaya-manfaat) guru terhadap institusi tempat mereka mengajar (Meyer & Allen, 1991). Kondisi terkini menunjukkan sekolah menghadapi tantangan seperti tingginya perputaran guru, perubahan kurikulum cepat, tuntutan kinerja, serta kondisi kesejahteraan yang belum merata (Asep Sugito & Yayat Sudrajat, 2023). Di banyak daerah, riset lokal melaporkan bahwa sebagian guru kurang memiliki keterikatan kuat terhadap sekolahnya yang selanjutnya dapat berdampak pada penurunan kualitas pembelajaran dan suasana kerja (Husna, 2018).

Beberapa studi menemukan bahwa guru yang merasakan ikatan emosional kuat dengan sekolah mereka cenderung menampilkan motivasi tinggi, keberlanjutan dalam karier, serta keterlibatan aktif dalam kegiatan pengembangan sekolah (Solihatun et al., 2023). Mereka memilih menjadi bagian dari sekolah bukan karena kebutuhan materi, melainkan karena rasa cocok dan afeksi mendalam terhadap visi dan budaya sekolah. Lebih lanjut mereka tetap bertahan dan bekerja keras meski menghadapi tekanan, karena merasa “seharusnya begitu” sebagai bentuk rasa bakti dan pertalian moral. (Faturrohman & Sagita, 2022).

Lebih lanjut (Nainggolan et al., 2020) berdasarkan 44 guru terlihat bahwa komitmen guru tinggi akan mempengaruhi dengan kinerja guru yang baik. Komitmen dan kinerja memiliki hubungan yang kuat. Hasil pengujian hipotesis diperoleh bahwa komitmen guru memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Studi (Fitranti et al., 2021) berdasarkan 127 guru pesantren di Surabaya menunjukkan bahwa secara umum guru memiliki komitmen tinggi, terutama pada dimensi kontinu dan normatif, sedangkan afektif berada di urutan ketiga. Temuan ini menegaskan peran kuat rasa tanggung jawab dan pertimbangan praktis dalam keterikatan mereka. Dalam meningkatkan komitmen guru; komitmen guru berperan sebagai mediator dalam hubungan tersebut (Arifudin et al., 2023). Namun tidak sedikit yang terjadi di sekolah, guru seringkali tanpa ikatan emosional atau tidak memiliki tanggung jawab terhadap sekolah, mengurangi persiapan pembelajaran, Mengandalkan metode mengajar monoton, kurang berinovasi dan beradaptasi berdasarkan kebutuhan siswa sehingga akan berdampak pada motivasi belajar siswa menurun, capaian akademik merosot, dan suasana pembelajaran menjadi tidak kondusif. (Khoiri et al., 2025; Surawardi et al., 2025). Namun, mayoritas penelitian tersebut masih bersifat makro, berskala luas, atau dilakukan pada konteks pendidikan menengah atau pesantren.

Lebih lanjut, guru yang tidak merasa memiliki loyalitas terhadap sekolah lebih rentan, memungkinkan guru mencari peluang di sekolah lain (Tschannen-Moran & Gareis, 2015), keluar dari dunia Pendidikan, Hanya bertahan dalam jangka pendek (Winarti, 2022). Akibatnya Sekolah kehilangan kontinuitas, sering mengalami kekosongan guru, dan biaya rekrutmen terus meningkat (Mustari, 2022). Komitmen guru yang rendah berdampak pada Kepercayaan dan kepuasan siswa dan orang tua menurun (Ananda, 2020). Citra dan reputasi sekolah melemah di mata masyarakat. Penurunan minat masyarakat untuk mendaftar di sekolah tersebut berdampak pada surplus atau kekurangan siswa (Grant et al., 2017).

Rendahnya komitmen guru terhadap sekolah beserta dampaknya dapat di cegah. Hasil literatur menjelaskan bahwa mentoring *one-on-one* merupakan cara yang bisa digunakan dalam meningkatkan komitmen guru terhadap organisasi (Bustomi, 2024;Kutsyuruba, 2020), Studi lintas organisasi (guru & manajemen) menegaskan bahwa hubungan mentoring yang mencakup dukungan karier, dukungan psikologis, dan *role modeling* secara signifikan meningkatkan komitmen afektif dan normatif guru, Penelitian di bidang edukasi menunjukkan bahwa guru yang mendapatkan mentoring intensif memiliki retensi lebih tinggi dan komitmen lebih kuat. Implementasi di SD (Sulhan et al., 2024). Lebih lanjut tetapkan guru berpengalaman sebagai mentor (*role-model*), lakukan coaching reguler, dan dukung psikologis guna memperkuat keterikatan guru terhadap sekolah (Parlina & Sujanto, 2023). *Professional Learning Communities* (PLC) adalah komunitas praktik profesional internal sekolah yg mendukung kolaborasi, refleksi, dan akuntabilitas kolektif adapun manfaatnya mengurangi isolasi guru, memperdalam rasa tempat, serta komitmen melalui keterlibatan aktif. Fokus bersama pada pembelajaran siswa memperkuat nilai bersama dan loyalitas terhadap sekolah (Ardhi et al., 2024). Melalui kegiatan PLC ini sekolah dasar nanti nya bisa dibentuk tim kelas atau mata pelajaran yang rutin bertemu strategi pembelajaran (Moulakdi & Bouchamma, 2020).

Hingga saat ini, masih sedikit penelitian yang secara spesifik dan mendalam mendeskripsikan profil komitmen guru di tingkat sekolah dasar, khususnya pada sekolah swasta yang menghadapi berbagai keterbatasan struktural dan administratif seperti SD Pesona Palad, Klapanunggal, Bogor. Padahal, dinamika komitmen guru pada jenjang SD dapat memiliki karakteristik unik, mengingat peran guru yang lebih multiaspek dalam pembelajaran dasar anak-anak. Selain itu, meskipun telah banyak dibahas mengenai strategi peningkatan komitmen guru, penelitian deskriptif yang memetakan tingkat aktual komitmen guru berdasarkan dimensi afektif, kontinuan, dan normatif masih sangat terbatas dalam konteks lokal dan komunitas kecil. Kesenjangan lainnya adalah belum tergambar nya visualisasi distribusi data komitmen guru secara kuantitatif yang dapat memperjelas peta kondisi aktual di sekolah.

Dalam menghadapi fenomena komitmen guru terhadap organisasi yang rendah maka diperlukan pendekatan yang komprehensif dan kolaboratif menjadi sangat penting dengan memberikan kontribusi penting terhadap pengembangan kajian tentang komitmen guru, khususnya dalam konteks pendidikan dasar di Indonesia, adapun bentuk kontribusinya dengan Memberikan Pemahaman Kontekstual Baru berupa gambaran empiris dan deskriptif mengenai tingkat komitmen guru di sekolah dasar swasta dengan konteks lokal (SD Pesona Palad, Klapanunggal, Kabupaten Bogor). Konteks ini belum banyak dijelajahi secara mendalam oleh penelitian sebelumnya, yang umumnya dilakukan pada jenjang pendidikan menengah atau berbasis pesantren. Hal ini membuka pemahaman baru tentang karakteristik, tantangan, dan pola keterikatan guru di lingkungan pendidikan dasar non-formal atau swasta. Selanjutnya, dapat mengidentifikasi Faktor dan Dampak Komitmen Guru yang Rendah dengan menyoroti konsekuensi dari rendahnya komitmen guru, seperti rendahnya motivasi, kurangnya inovasi dalam pembelajaran, hingga melemahnya reputasi sekolah, penelitian ini memberikan landasan untuk menyusun strategi intervensi yang tepat. Ini merupakan langkah awal untuk merancang pendekatan komprehensif berbasis data dalam meningkatkan loyalitas dan keterikatan guru terhadap organisasi. Berikutnya dapat mendorong Solusi Kolaboratif dan Preventif yang melibatkan pimpinan sekolah, rekan sejawat, dan komunitas untuk menanamkan komitmen sejak awal masa pengabdian guru. Ini menggeser fokus dari solusi reaktif menjadi solusi preventif, yakni menciptakan lingkungan organisasi yang kondusif sejak awal karier guru. Lebih lanjut, dapat menyediakan Dasar Bagi Strategi Pengembangan Sekolah, penelitian ini dapat digunakan sebagai pijakan untuk mengembangkan strategi mentoring, coaching, pembentukan PLC (*Professional Learning Community*), dan intervensi lain yang berbasis kebutuhan nyata. Dengan

demikian, penelitian ini tidak hanya bersifat deskriptif, tetapi juga memiliki implikasi praktis yang kuat dalam pengembangan mutu kelembagaan sekolah.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode survei dengan pendekatan kuantitatif deskriptif yang bertujuan untuk mengetahui gambaran variabel di dalam penelitian ini, yaitu: Komitmen Guru Terhadap Organisasi di SD Pesona Palad, Klapanunggal, Bogor, Jawa Barat. Di mana penelitian kuantitatif adalah penelitian yang tujuan, pendekatan, subjek, sumber data sudah mantap, rinci dan jelas dan dilakukan setelah semua data terkumpul.

Yang menjadi populasi di dalam penelitian ini adalah guru SD Pesona Palad, Klapanunggal, Kabupaten Bogor yaitu sebanyak 14 orang. SD Pesona Palad adalah sebuah sekolah dasar swasta yang berlokasi di Perumahan Pesona Palad Blok A RT 005/012, Cikahuripan, Klapanunggal, Bogor. SD Pesona Palad terus ditingkatkan untuk menghasilkan lulusan yang berakhlak mulia, cerdas, dan berdaya saing. Sekolah ini memiliki lingkungan belajar yang kondusif dan didukung oleh tenaga pengajar yang profesional.

Metode pengambilan sampel menggunakan non probability sampling dengan jenis sampel jenuh untuk pengumpulan data. Non Probability sampling merupakan teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu sampel jenuh yang merupakan teknik penentuan sampel di mana semua anggota populasi digunakan menjadi sampel. Jadi jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 14 orang SD Pesona Palad, Klapanunggal, Bogor, Jawa Barat.

Penelitian ini menggunakan kuesioner tertutup yang terdiri dari 40 butir pernyataan guna mengukur tingkat komitmen guru terhadap organisasi di SD Pesona Palad, Klapanunggal, Bogor, Jawa Barat. Instrumen ini dikembangkan berdasarkan teori komitmen guru terhadap sekolah yang dikemukakan oleh J. A. Colquitt et al. Kuesioner dirancang untuk mengevaluasi tiga dimensi utama: (1) Komitmen Afektif, yang mencakup rasa memiliki terhadap sekolah, kesediaan bekerja, dan keinginan untuk tetap menjadi bagian dari institusi; (2) Komitmen Berkelanjutan, yang meliputi aspek pendapatan, pemenuhan kebutuhan, serta kesesuaian antara kemampuan individu dengan tuntutan pekerjaan; dan (3) Komitmen Normatif, yang mencerminkan rasa kewajiban moral atas timbal balik dari sekolah serta harapan terhadap standar pelayanan. Setiap item diukur menggunakan skala Likert, mulai dari “tidak pernah” hingga “selalu,” guna menangkap tingkat persetujuan responden terhadap berbagai indikator komitmen organisasi. Instrumen ini telah melalui uji coba awal pada sebagian kecil populasi target, dengan hasil validitas konstruk sebesar 0,36 dan reliabilitas internal yang tinggi, ditunjukkan oleh nilai alpha Cronbach sebesar 0,984. Salah satu contoh pernyataan dalam kuesioner adalah: 'Saya merasa dengan menjadi guru, kesempatan untuk maju terbuka lebar.' Selain menggunakan kuesioner, proses analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak IBM SPSS 26 untuk memastikan keakuratan dan efisiensi pengolahan data.

Penelitian ini melibatkan beberapa langkah prosedural untuk memastikan pengumpulan data yang akurat dan relevan. Pertama, peserta penelitian diberikan materi edukatif yang mencakup informasi mengenai peningkatan komitmen guru terhadap organisasi serta faktor-faktor yang mempengaruhinya, dampaknya terhadap individu dan masyarakat, serta upaya-upaya yang perlu dilakukan untuk mencegahnya.

Materi ini disampaikan melalui presentasi interaktif yang bertujuan meningkatkan pemahaman dan kesadaran peserta tentang topik tersebut. Setelah sesi edukatif, peserta diminta untuk mengisi kuesioner tertutup yang terdiri dari 40 pernyataan menggunakan Google Forms.

Kuesioner ini dirancang untuk mengukur (1) Komitmen Afektif yaitu: Rasa memiliki terhadap Sekolah, Kesiediaan untuk bekerja, Keinginan untuk selalu bersama, (2) Komitmen Berkelanjutan yaitu : Besarnya penghasilan yang di dapat, Terpenuhiya Kebutuhan, Kesiesuaian kemampuan yang dimiliki, (3) Komitmen Normatif yaitu :Timbal balik yang di dapat dari sekolah, Standar pelayanan yang diharapkan peserta terkait dengan peningkatan komitmen guru terhadap organisasi. Variabel yang diukur (1) Komitmen Afektif yaitu: Rasa memiliki terhadap Sekolah, Kesiediaan untuk bekerja, Keinginan untuk selalu bersama, (2) Komitmen Berkelanjutan yaitu : Besarnya penghasilan yang di dapat, Terpenuhiya Kebutuhan, Kesiesuaian kemampuan yang dimiliki, (3) Komitmen Normatif yaitu :Timbal balik yang di dapat dari sekolah, Standar pelayanan yang diharapkan.

Seluruh responden ditempatkan dalam satu kelompok secara acak guna menjamin konsistensi dalam penyampaian materi dan pengisian kuesioner. Selama sesi edukasi dan proses pengisian kuesioner, peneliti bertindak sebagai fasilitator yang memberikan instruksi secara jelas dan memastikan pemahaman peserta terhadap petunjuk yang diberikan. Keikutsertaan dalam penelitian ini bersifat sukarela dan anonim, dengan persetujuan yang diperoleh secara sadar sebelum kegiatan dimulai. Pengumpulan data dilaksanakan secara daring, sehingga memudahkan dan mempercepat akses bagi para peserta. Data yang diperoleh melalui Google Forms kemudian dianalisis menggunakan perangkat lunak statistik untuk menemukan pola serta menarik kesimpulan yang sesuai dengan tujuan penelitian.

Data dianalisis deskriptif menggunakan perangkat lunak statistik SPSS 26, selanjutnya Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis data dekskriptif, menghitung realibel dengan menggunakan *alpha cronbacs* dengan hasil 0,984 serta untuk menghitung interval serta mengkategorikan tingkat komitmen guru terhadap sekolah, sekaligus menghasilkan boxplot sebagai alat bantu visualisasi. Boxplot ini dimanfaatkan untuk membandingkan rentang usia guru dalam kaitannya dengan tingkat komitmen mereka terhadap sekolah. Analisis tersebut memungkinkan identifikasi terhadap variasi serta pola distribusi skor dalam berbagai kelompok. Data kuantitatif yang diperoleh memberikan gambaran mengenai sejauh mana terdapat keseragaman maupun perbedaan dalam pengalaman atau respons responden terhadap komitmen guru, serta mengungkap faktor-faktor yang memengaruhi tingkat keterikatan guru terhadap institusi. Melalui penerapan metode analisis statistik yang menyeluruh, penelitian ini berhasil mengungkap tren, variasi, serta perbedaan yang signifikan dalam komitmen guru terhadap sekolah, sehingga dapat menjadi landasan kuat dalam merumuskan intervensi dan program edukatif yang relevan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

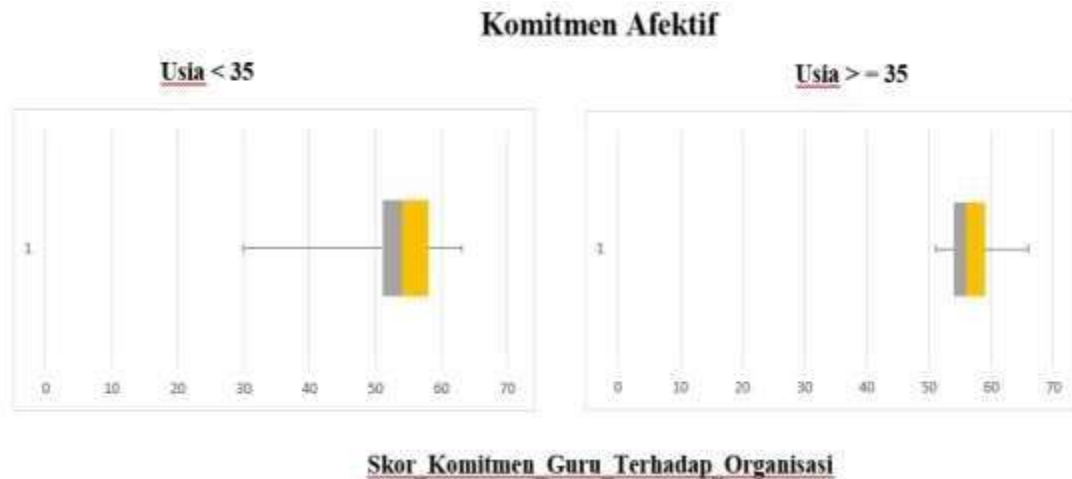
Tabel 1. Hasil Deskriptif Komitmen Guru Terhadap Organisasi

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Komitmen Guru Terhadap Organisasi	14	93.00	158.00	136.2857	16.60134
Valid N (listwise)	14				

Dari hasil table spss 26 di atas dapat dijelaskan bahwa hasil nilai minimum sebesar 93 dan nilai maximum sebesar 158 sedangkan nilai mean 136 dan Std. deviation sebesar 16,6.

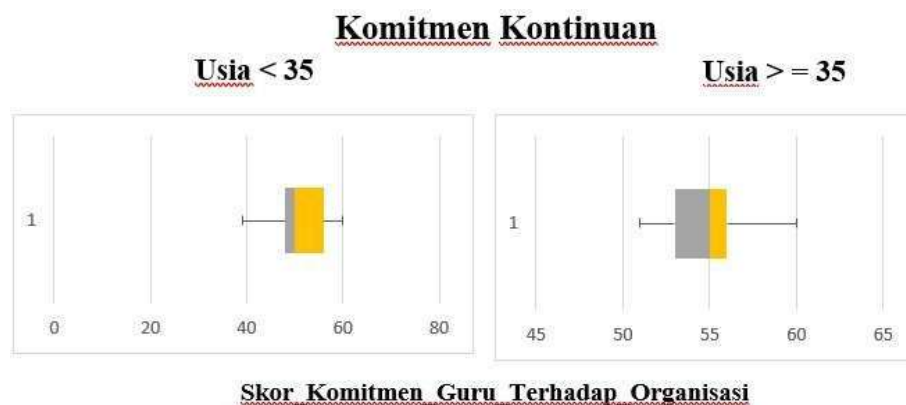
interval kelas	Katagori	F	F (%)
85-97	Sangat Rendah	1	7,14
111-123	Sedang	3	21,4
124-136	Tinggi	7	50
137-149	Sangat Tinggi	2	14,2
Total		14	100

Pada Tabel 1, ditunjukkan bahwa Tingkat komitmen guru terhadap sekolah di SD Pesona Palad, Klapanunggal, Bogor, Jawa Barat berada pada kategori sangat tinggi, dengan 50% responden menunjukkan tingkat komitmen yang kuat. Data ini mengindikasikan bahwa setengah dari guru di sekolah tersebut memiliki rasa kepemilikan yang tinggi terhadap institusi, kesediaan untuk menjalankan tugas, serta keinginan untuk terus terlibat dalam kehidupan sekolah. Tingginya tingkat komitmen ini kemungkinan besar merupakan hasil dari berbagai program edukasi dan penyuluhan yang telah berhasil meningkatkan pemahaman serta kesadaran para guru mengenai pentingnya komitmen terhadap sekolah. Partisipasi aktif guru dalam program-program tersebut menjadi faktor kunci yang mendorong hasil positif ini. Dengan pencapaian ini, SD Pesona Palad memiliki potensi besar untuk dijadikan sebagai model bagi sekolah-sekolah lain dalam meningkatkan komitmen guru. Melalui kerja sama yang sinergis antara pihak sekolah, lembaga non-profit, dan pemerintah daerah, kesadaran kolektif yang telah terbentuk dapat dimanfaatkan lebih lanjut guna mendorong perubahan positif yang lebih luas di lingkungan pendidikan.



Gambar 1. Boxplot Komitmen Afektif ditinjau dari Usia Guru di SD Palad

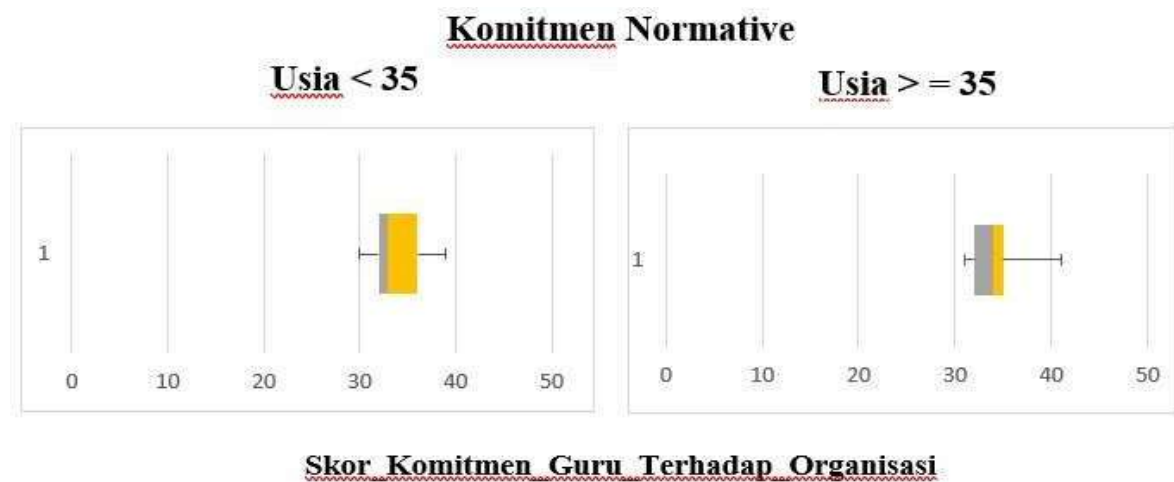
Hasil boxplot pada gambar 1 adalah membandingkan skor Komitmen Guru Terhadap Organisasi antara dua kelompok berdasarkan usia guru di SD Palad: "Usia di bawah 35 thn" (< 35) dan "Usia di atas 35 thn" (≥ 35). Kelompok "Usia < 35 ", menunjukkan rentang skor yang lebih luas, yang menunjukkan lebih banyak variabilitas komitmen afektif, dengan plot kotak di dalamnya mencerminkan rentang interkuartil (IQR) yang lebih tinggi dan median yang serupa dengan kelompok "usia ≥ 35 ". Kelompok "usia ≥ 35 ", yang digambarkan dengan warna kuning, memiliki distribusi skor yang lebih terkonsentrasi, yang menunjukkan lebih sedikit variabilitas komitmen afektif yang lebih konsisten. Secara keseluruhan, spektrum skor kelompok " < 35 " yang lebih luas mungkin menyiratkan rentang pengalaman atau respons yang lebih luas dibandingkan dengan kelompok " ≥ 35 ".



Gambar 2. Boxplot Komitmen Kontanuan ditinjau dari Usia Guru di SD Palad

Hasil Boxplot pada gambar 2 ini adalah membandingkan skor membandingkan skor Komitmen Guru Terhadap Organisasi antara dua kelompok berdasarkan usia guru di SD Palad: "Usia di bawah 35 thn" (< 35) dan "Usia di atas 35 thn" (≥ 35). Kelompok "Usia < 35 ", menunjukkan rentang skor yang lebih sempit daripada "usia ≥ 35 ", yang menunjukkan lebih banyak variabilitas komitmen kontinuan, dengan plot kotak di dalamnya mencerminkan rentang interkuartil (IQR) yang lebih tinggi dan median yang berbeda dengan kelompok "usia < 35 ". Kelompok "usia ≥ 35 ", yang digambarkan dengan warna kuning, memiliki distribusi skor yang lebih terkonsentrasi, yang menunjukkan lebih luas variabilitas komitmen kontinuan yang lebih

konsisten. Secara keseluruhan, spektrum skor kelompok " ≥ 35 " yang lebih luas mungkin menyiratkan rentang pengalaman atau respons yang lebih luas dibandingkan dengan kelompok " < 35 ".



Gambar 3. Boxplot Komitmen Normative ditinjau dari Usia Guru di SD Palad

Hasil Boxplot pada gambar 3 ini adalah membandingkan skor membandingkan skor Komitmen Guru Terhadap Organisasi antara dua kelompok berdasarkan usia guru di SD Palad: "Usia di bawah 35 thn" (< 35) dan "Usia di atas 35 thn" (≥ 35). Kelompok "Usia < 35 ", menunjukkan rentang skor yang lebih sempit daripada "usia ≥ 35 ", yang menunjukkan lebih banyak variabilitas komitmen normative, dengan plot kotak di dalamnya mencerminkan rentang interkuartil (IQR) yang lebih tinggi dan median yang berbeda dengan kelompok "usia < 35 ". Kelompok "usia ≥ 35 ", yang digambarkan dengan warna kuning, memiliki distribusi skor yang lebih terkonsentrasi, yang menunjukkan lebih luas variabilitas komitmen normative yang lebih konsisten. Secara keseluruhan, spektrum skor kelompok " ≥ 35 " yang lebih luas mungkin menyiratkan rentang pengalaman atau respons yang lebih luas dibandingkan dengan kelompok " < 35 ".

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa hampir besar dari guru di SD Palad Klapanunggal Bogor tersebut memiliki tingkat komitmen terhadap organisasi yang sangat tinggi. Penelitian umum menunjukkan bahwa semakin tua usia/guru dengan masa kerja lebih lama cenderung memiliki komitmen organisasional yang lebih tinggi. Misalnya, studi oleh Hadiyani dkk. (2012) dan Yohanes & Zamralita (2017) menyimpulkan bahwa guru dengan masa kerja > 5 tahun menunjukkan komitmen lebih tinggi dibanding guru pemula. Demikian pula, penelitian Saputra (2015) dalam konteks pesantren menegaskan bahwa kelompok usia ≥ 38 tahun menunjukkan komitmen lebih stabil dibanding kelompok yang lebih muda. Claude Fuller (1969) mengemukakan bahwa guru muda cenderung fokus pada kelangsungan profesi awal dan pengembangan diri, sedangkan guru senior lebih memusatkan perhatian pada integrasi profesional dan inovasi berkelanjutan. Sedangkan Fauzia Agustini (2011) menemukan bahwa guru yang berusia menunjukkan nilai komitmen yang lebih tinggi (Lestari, 2018). Di SD Pesona Palad Guru < 35 tahun mungkin masih menjajaki profesi, mencari pengalaman, sehingga komitmen terhadap sekolah lebih bersifat pragmatis atau adaptif. Guru 35–50 tahun telah siap menunaikan tanggung jawab profesional, bersedia mengalokasikan waktu di luar jam mengajar untuk pengembangan akademik, sebagai bentuk komitmen baik ke diri, siswa, maupun sekolah.

Lebih lanjut Dukungan terhadap komitmen guru berusia 35 hingga 50 tahun ditunjukkan melalui sejumlah faktor. Pada rentang usia ini, umumnya guru telah mencapai stabilitas dalam karier, yang berarti mereka telah memiliki kepastian dalam pekerjaan serta keterikatan secara emosional dan finansial dengan institusi tempat mereka mengabdikan. Selain itu, mereka menunjukkan loyalitas yang tinggi dan keterikatan terhadap organisasi, yang tercermin dari semakin kuatnya rasa memiliki terhadap nilai-nilai, visi, serta budaya sekolah seiring waktu. Dari sisi peran profesional, guru pada kelompok usia ini juga memiliki tanggung jawab sosial dan pedagogis yang kuat, termasuk dalam hal memahami karakteristik unik setiap peserta didik dan menciptakan proses pembelajaran yang aktif serta bermutu tinggi.

Sejalan dengan tingginya komitmen tersebut, terdapat sejumlah aspek yang dilakukan oleh para Guru di SD Pesona Palad adapun cara guru dalam meningkatkan komitmen guru di bawah usia 35 tahun, guru dapat meningkatkan profesional berkelanjutan, melalui kegiatan seperti pelatihan, lokakarya, dan sertifikasi, hal tersebut tertuang dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, guru juga bisa berperan sebagai pembimbing dan kolaborator, di mana guru senior diharapkan dapat mendampingi guru yang lebih muda guna mendorong peningkatan komitmen kolektif. Kolaborasi melalui tim pengembang kurikulum maupun kegiatan penelitian tindakan kelas juga penting untuk perlu di lakukan dan dikembangkan. Selanjutnya, Penghargaan atas kontribusi guru muda juga bisa menjadi salah satu hal yang bisa dilakukan, baik dalam bentuk formal maupun informal, seperti pemberian gelar guru teladan, penghargaan atas inovasi pembelajaran, serta pelibatan dalam pengambilan keputusan strategis sekolah, berikuntanya, sekolah juga bisa melakukan pengaturan beban kerja dan perhatian terhadap kesejahteraan, agar guru dalam kelompok usia muda ini tetap memiliki energi dan semangat optimal dalam menjalankan tugasnya secara maksimal.

Selain itu, para guru SD Pesona Palad yang sadar akan pentingnya komitmen terhadap sekolah merupakan cara yang tepat untuk mengembangkan profesional nya mereka dalam karir nya sebagai seorang guru. Selanjutnya, mereka dapat berperan aktif dalam menciptakan lingkungan yang aman dan suportif di sekolah mereka. Mereka dapat berkolaborasi dengan sekolah, lembaga non-profit, dan pemerintah setempat untuk menyelenggarakan program-program edukasi dan kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan komitmen guru terhadap sekolah dan cara mengembangkannya. Dengan demikian, guru-guru yang memiliki kesadaran tinggi tentang peningkatan komitmen guru terhadap sekolah dapat berkontribusi secara signifikan dalam menciptakan sekolah yang berkembang dan bertumbuh. Program peningkatan komitmen guru terhadap sekolah kemungkinan besar telah berhasil meningkatkan pengetahuan dan kesadaran para guru tentang komitmen terhadap sekolah. Keterlibatan aktif mereka dalam kegiatan tersebut juga memperkuat komitmen mereka dalam menghadapi perkembangannya. Kesadaran tentang komitmen guru terhadap sekolah yang tinggi ini menjadi modal penting bagi sekolah untuk mengembangkan strategi dan intervensi yang efektif dalam peningkatan komitmen guru terhadap organisasi. Dengan persentase sebesar 50% para guru yang memiliki kesadaran sangat tinggi, SD Pesona Palad ini memiliki potensi besar untuk menjadi teladan bagi sekolah dasar lain. Dengan terus mengedukasi dan meningkatkan kesadaran pentingnya komitmen guru terhadap sekolah, diharapkan dapat tercipta sekolah yang terus bertumbuh dan berkembang karena memiliki guru yang mau Bersama-sama dengan sekolah untuk mencapai visi misi sekolah. Kolaborasi yang erat antara sekolah dan para guru, dan pihak-pihak terkait sangat diperlukan untuk memastikan bahwa upaya peningkatan komitmen guru terhadap sekolah dapat berjalan secara berkelanjutan dan memberikan dampak yang nyata.

SIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa guru dengan rentang usia 35 hingga 50 tahun memiliki tingkat komitmen terhadap sekolah yang lebih tinggi dibandingkan guru yang berusia di bawah 35 tahun. Komitmen tersebut tercermin dalam aspek keterikatan emosional terhadap sekolah, partisipasi aktif dalam kegiatan pengembangan institusi, serta tanggung jawab profesional dalam mendidik siswa. Tingginya komitmen pada kelompok usia tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor pendukung, antara lain: stabilitas karier, loyalitas terhadap organisasi, serta pemahaman yang lebih matang terhadap peran sosial-pedagogis sebagai pendidik. Selain itu, pengalaman yang telah terakumulasi menjadikan guru dalam kelompok usia ini lebih siap untuk terlibat dalam kegiatan kolaboratif, mentoring, dan inovasi pembelajaran. Hasil penelitian ini menggarisbawahi pentingnya penguatan peran guru usia 35–50 tahun sebagai agen pembimbing dan penggerak perubahan di sekolah. Dengan dukungan berupa pelatihan berkelanjutan, penghargaan atas kontribusi, serta pengelolaan beban kerja yang proporsional, guru dalam kelompok ini dapat menjadi aset strategis dalam membangun kultur sekolah yang profesional dan berorientasi mutu..

UCAPAN TERIMA KASIH

Tim Peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada SD Pesona Palad Klapanunggal Bogor Jawa Barat atas partisipasi dan wawasan berharga yang telah disampaikan. Tingkat komitmen guru terhadap sekolah yang tinggi sangat penting untuk menyoroti pentingnya keterlibatan guru dalam peningkatan komitmen di sekolah. Ucapan terima kasih juga kami sampaikan kepada LRPM UNINDRA sebagai lembaga yang menaungi riset yang dilakukan serta tim jurnal JERI yang sudah berkenan menerima artikel kami.

REFERENSI

- Ananda, G. C. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Guru TK dan SD pada Sekolah Yayasan Perguruan Hidayatul Islamiyah di Kota Pematang Siantar: Geby Citra Ananda. *Jurnal Ilmiah Abdi Ilmu*, 13(1), 142–151.
- Ardhi, M. W., Praptiwi, E., & Ernawati, D. (2024). Eksplorasi Professional Learning Community (PLC) pada Dimensi Supportive and Leadership di Sekolah Dasar Program Khusus. *EDUKASIA: Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran*, 5(1), 301–310.
- Arifudin, S., Mora, L., & Hakim, A. R. (2023). Job Satisfaction as Mediating on Perceptions of Organizational Support and The Commitment of Teacher Organizations Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Pada Persepsi Dukungan Organisasi dan Komitmen Organisasi Guru. *Jurnal Imiah Psikologi*, 11(3), 363–370.
- Asep Sugito, S. E., & Yayat Sudrajat, S. H. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. MEGA PRESS NUSANTARA.
- Bustomi, A. A. (2024). Penerapan Model Komunikasi Partisipatif dalam Pengembangan Program Pendidikan Anak Usia Dini Berbasis Pesantren. *Jurnal Penelitian Tindakan Kelas*, 2(2), 121–138.
- Farid, A., Setyaningsih, S., & Herfina, M. (2024). *Strategi dan Cara Peningkatan Komitmen Guru SMK Menghadapi Liquid Era Menuju Indonesia Emas 2045*. Rizmedia Pustaka Indonesia.
- Faturrohman, A., & Sagita, D. D. (2022). Resiliensi akademik siswa sekolah menengah pertama dalam mengikuti pembelajaran tatap muka terbatas (TMT) di Daerah

- Khusus Ibukota (DKI) Jakarta. *Bulletin of Counseling and Psychotherapy*, 4(1), 167–178.
- Fitranti, A., Izzati, U. A., & Setyowati, S. (2021). Gambaran komitmen organisasi pada guru di lembaga pendidikan pesantren. *Jurnal Basicedu*, 5(6), 6168–6176.
- Grant, C. A., Arcello, A. F., Konrad, A. M., & Swenson, M. C. (2017). Fighting for the ‘right to the city’: Examining spatial injustice in Chicago public school closings. In *Neoliberalism and Education* (pp. 38–55). Routledge.
- Husna, N. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMAN 1 Canduang Kabupaten Agam. *Jurnal Ekobistek*, 40–52.
- Khoiri, N., Patimah, S., Firdianti, A., & Rahelli, Y. (2025). Kajian teoritis: pendekatan sosio emosional dalam pengelolaan kelas di sekolah dasar. *COLLASE (Creative of Learning Students Elementary Education)*, 8(2), 330–341.
- Kutsyuruba, B. (2020). School administrator engagement in teacher induction and mentoring: Findings from statewide and district-wide programs. *International Journal of Education Policy and Leadership*, 16(18).
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89.
- Moulakdi, A., & Bouchamma, Y. (2020). Elementary Schools Working as Professional Learning Communities: Effects on Student Learning. *International Education Studies*, 13(6), 1–13.
- Mustari, M. (2022). *Administrasi dan manajemen pendidikan sekolah*. Prodi S2 Studi Agama-Agama UIN Sunan Gunung Djati Bandung.
- Nainggolan, N. T., Siahaan, R., & Nainggolan, L. E. (2020). Dampak komitmen guru terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 1 Panei. *Maker: Jurnal Manajemen*, 6(1), 1–12.
- Parlina, N., & Sujanto, B. (2023). *Teacher Digital Competencies (TDC): Strategi Peningkatan Kompetensi Digital Guru melalui Kepemimpinan Transformasional, Pelatihan dan Komunitas Praktik Virtual*. Nas Media Pustaka.
- Solihatun, S., Retnowati, R., & Laihad, G. H. (2023). Increasing Organizational Commitment through Learning Organization, Serving Leadership, Personality, and Job Satisfaction. *Journal of Social Research*, 2(10), 3511–3533.
- Sulhan, M., Sunaryo, W., & BA, M. (2024). *Membangun Efektivitas Manajerial Kepala Sekolah*. Media Nusa Creative (MNC Publishing).
- Surawardi, S., Zaky, M., Salsabila, S., Aryadi, S. D., & Tiara, T. (2025). Membangun Ikatan Emosional Guru dan Wali Kelas Serta Murid Dalam Pembelajaran Pendidikan Agama Islam di SD Islam Terpadu AL Hikmah Kota Banjarmasin. *DARRIS: Jurnal Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah*, 8(1), 27–41.
- Tschannen-Moran, M., & Gareis, C. R. (2015). Faculty trust in the principal: An essential ingredient in high-performing schools. *Journal of Educational Administration*, 53(1), 66–92.
- Winarti, E. (2022). Pendekatan-Pendekatan dalam Ilmu Manajemen dan Implikasinya pada Perkembangan Ilmu Manajemen Pendidikan Islam. *Nidhomiyah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(1), 74–96.