Jurnal Pendidikan Indonesia:
Teori, Penelitian dan Inovasi
ISSN (Online): 2807-3878
DOI: https://doi.org/10.59818/jpi.v6i1.2593
Vol. 6, No. 5, September 2026

KOMITMEN ORGANISASI BAGI GURU HONORER DI SEKOLAH SWASTA (Studi Kasus pada Guru di SMP Islam Terpadu Anugrah Hidayah Makassar)

Wilda Dewi Yani[1], Haerani Nur[2] & Ahmad Yasser Mansyur[3]
[1,2,3] Universitas Negeri Makassar
Email: wildady56@gmail.com
Alamat: Jl. Andi Pangeran Pettarani, Kelurahan Tidung, Kecamatan Rappocini, Kota Makassar

RIWAYAT ARTIKEL
Received : 2026-09-10
Revised : 2026-09-25
Accepted : 2026-09-29

KEYWORDS
organizational commitment, honorary teachers, private schools, Islamic education.

KATA KUNCI
komitmen organisasi, guru honorer, sekolah swasta, pendidikan Islam.

ABSTRACT
This study aims to explore in depth the forms of organizational commitment possessed by honorary teachers at SMP Islam Terpadu Anugrah Hidayah Makassar, identify factors that influence organizational commitment, and analyze the impact experienced by honorary teachers on organizational commitment. Honorary teachers in private social-based schools face various limitations, such as low welfare, job insecurity, and high workloads, but they still show strong loyalty and dedication to educational institutions. This study uses a qualitative approach with a case study method. The research subjects consisted of five honorary teachers who are still actively teaching at SMP Islam Terpadu Anugrah Hidayah Makassar. Data collection techniques were carried out through in-depth interviews and observations, then analyzed using thematic analysis. The results of the study indicate that the commitment of honorary teachers is reflected in three dimensions, namely affective commitment in the form of emotional attachment to students and the school environment, normative commitment driven by a sense of moral responsibility and religious values, and continuous commitment related to rational considerations of limited job alternatives. Factors that influence commitment include internal factors such as intrinsic motivation, calling, and the religious meaning of work, as well as external factors such as leadership support, family atmosphere, and foundation policies. The impact of organizational commitment shows positive aspects such as loyalty, discipline, and active involvement in school activities, as well as negative aspects such as work fatigue, psychological pressure, and limited welfare.

ABSTRAK
Penelitian ini bertujuan untuk menggali secara mendalam bentuk komitmen organisasi yang dimiliki oleh guru honorer di SMP Islam Terpadu Anugrah Hidayah Makassar, mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi komitmen organisasi, serta menganalisis dampak yang dialami guru honorer terhadap komitmen organisasi tersebut. Guru honorer di sekolah swasta berbasis sosial menghadapi berbagai keterbatasan, seperti rendahnya kesejahteraan, ketidakpastian status kerja, serta beban kerja yang tinggi, namun tetap menunjukkan loyalitas dan dedikasi yang kuat terhadap lembaga pendidikan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus. Subjek penelitian terdiri dari lima orang guru honorer yang masih aktif mengajar di SMP Islam Terpadu Anugrah Hidayah Makassar. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam dan observasi, kemudian dianalisis menggunakan analisis tematik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi guru honorer tercermin dalam tiga dimensi, yaitu komitmen afektif berupa keterikatan emosional dengan peserta didik dan lingkungan sekolah, komitmen normatif yang didorong oleh rasa tanggung jawab moral dan nilai religius, serta komitmen kontinuan yang berkaitan dengan pertimbangan rasional terhadap keterbatasan alternatif pekerjaan. Faktor yang memengaruhi komitmen

meliputi faktor internal seperti motivasi intrinsik, panggilan hati, dan makna religius pekerjaan, serta faktor eksternal seperti dukungan pimpinan, suasana kekeluargaan, dan kebijakan yayasan. Dampak komitmen organisasi menunjukkan sisi positif berupa loyalitas, kedisiplinan, dan keterlibatan aktif dalam kegiatan sekolah, serta sisi negatif berupa kelelahan kerja, tekanan psikologis, dan keterbatasan kesejahteraan.

1. Latar Belakang

Fenomena guru honorer di Indonesia telah lama menjadi perhatian publik. Populasi guru honorer semakin meningkat, sehingga menimbulkan berbagai kesenjangan dalam kehidupan sosial ekonomi mereka. Menurut data Badan Pusat Statistik (BPS, 2022) masih terdapat sekitar 1,6 juta guru honorer yang tersebar di seluruh Indonesia. Jumlah ini menunjukkan bahwa guru honorer masih menjadi tulang punggung pendidikan nasional, meskipun status dan kesejahteraan mereka belum sepenuhnya diakui negara. Sebenarnya tugas serta peran antara guru ASN dan honorer itu sama, fenomena dualisme status ini menimbulkan kesenjangan yang signifikan, baik dari segi pendapatan, pengakuan, maupun kepastian karir (Kurniawan, 2021).

Di Sekolah swasta, kondisi guru honorer bahkan terkadang jauh lebih memprihatinkan dibandingkan dengan guru honorer di Sekolah negeri. Berdasarkan laporan dari Ikatan Guru Honorer Swasta Sulawesi Selatan, terdapat guru honorer di Sekolah swasta yang hanya menerima honor sekitar Rp300.000 per tiga bulan, bahkan ada yang hanya Rp100.000 per tiga bulan untuk pekerjaan mengajar yang menuntut komitmen penuh serta beban kerja reguler layaknya guru tetap (Majggesty, 2025).

Hal ini juga dirasakan pada lembaga pendidikan Islam di bawah naungan Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah (Kemendikdasmen), salah satunya adalah SMP Islam Terpadu (IT) Anugrah Hidayah Makassar. Sekolah ini merupakan lembaga pendidikan berbasis swasta yang dikelola oleh Yayasan Syabir Syiuw. Sebagai Sekolah berbasis sosial dengan sistem pendidikan gratis bagi peserta didik, seluruh biaya operasional Sekolah, termasuk gaji guru, sepenuhnya ditanggung oleh yayasan. Kondisi tersebut berdampak pada rendahnya kesejahteraan guru honorer, karena honor yang diterima relatif minim, yakni berkisar antara Rp500.000 hingga Rp1.000.000 per bulan. Jumlah ini tentu jauh dari kata layak untuk memenuhi kebutuhan hidup di kota besar seperti Makassar.

Fenomena guru honorer yang tetap bertahan pada pekerjaannya ini menentang logika ekonomi, yang pada dasarnya menyatakan bahwa seseorang akan meninggalkan pekerjaan ketika insentif yang diterima tidak sepadan dengan usaha yang dikeluarkan. Akan tetapi, kenyataannya banyak guru honorer yang tetap bertahan bukan karena faktor finansial, melainkan dorongan moral, panggilan hati, serta tanggung jawab untuk mencerdaskan generasi bangsa (Aad Satria Permadi, 2023). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat komitmen organisasi yang kuat dari para guru honorer ini, karena tetap melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya meskipun dihadapkan pada berbagai tantangan.

2. Kajian Teoritis

a. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan salah satu konsep penting dalam kajian perilaku organisasi karena berhubungan erat dengan loyalitas, motivasi, serta keberlangsungan suatu lembaga. Secara umum, komitmen organisasi dipahami sebagai keterikatan psikologis individu terhadap organisasi tempat ia bekerja, yang ditandai dengan keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi, kesediaan untuk berusaha demi kepentingannya, serta penerimaan terhadap nilai dan tujuan organisasi (Mowday, Steers, & Porter, 1982).

Allen dan Meyer (1991) kemudian mengembangkan teori tiga komponen komitmen organisasi, yaitu komitmen afektif, komitmen kontinuan, dan komitmen normatif. Komitmen afektif menggambarkan keterikatan emosional individu terhadap organisasi, di mana seseorang bertahan karena merasa cocok dengan nilai, tujuan, dan budaya organisasi. Komitmen kontinuan muncul ketika individu mempertahankan keanggotaannya karena adanya pertimbangan biaya dan risiko jika meninggalkan organisasi. Sedangkan komitmen normatif dilandasi oleh kewajiban moral dan rasa tanggung jawab sehingga individu merasa harus tetap setia kepada organisasi (Allen & Meyer, 1991).

b. Guru Honorer

Guru honorer merupakan salah satu bagian dari tenaga pendidik yang memiliki peranan sangat penting dalam penyelenggaraan pendidikan di Indonesia. Secara sederhana, guru honorer dapat dipahami sebagai guru yang diangkat oleh sekolah, yayasan, atau lembaga pendidikan untuk membantu proses pembelajaran, tetapi belum memiliki status sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) atau Pegawai Pemerintah

dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Kata "honorer" berasal dari kata "honorarium," yang berarti imbalan jasa, sehingga guru honorer pada hakikatnya adalah guru yang mendapatkan penghasilan berdasarkan honor yang diberikan oleh lembaga pendidikan tempat ia mengabdi (Pratiwi, 2020).

Guru honorer biasanya diangkat karena kebutuhan mendesak dalam mengisi kekurangan tenaga pendidik di sekolah, baik negeri maupun swasta. Pada sekolah negeri, pengangkatan guru honorer dilakukan untuk menutupi kekurangan guru PNS yang jumlahnya tidak mencukupi. Sedangkan di sekolah swasta atau madrasah, guru honorer banyak diangkat oleh yayasan dengan status perjanjian kerja tidak tetap. Sumber gaji mereka umumnya berasal dari dana yayasan, dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS), atau iuran komite, yang menyebabkan jumlah honor sering tidak sesuai dengan beban kerja (Rahmawati, 2021).

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi kasus (case study). Studi kasus merupakan strategi penelitian yang meneliti suatu fenomena secara mendalam dalam batasan tertentu (bounded system) seperti individu, kelompok, organisasi, atau program (Creswell, 2018). Penelitian ini berfokus untuk memahami secara mendalam fenomena komitmen organisasi guru honorer di SMP Islam Terpadu Anugrah Hidayah Makassar.

Subjek penelitian terdiri dari lima orang guru honorer yang masih aktif mengajar dengan kriteria: (a) belum berstatus sebagai pegawai tetap yayasan, (b) menerima gaji di bawah Upah Minimum Regional (UMR) Kota Makassar, (c) telah mengabdi lebih dari 3 tahun, (d) memiliki keinginan dan komitmen untuk tetap bertahan mengajar di sekolah hingga saat ini, dan (e) memiliki tingkat absensi rendah yang dapat dibuktikan dengan data resmi dari bagian SDM yayasan. Selain itu, penelitian ini juga melibatkan tiga informan pendukung yaitu kepala sekolah dan dua wakil kepala sekolah.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam (in-depth interview), observasi partisipatif, dan dokumentasi. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan analisis tematik (thematic analysis) sesuai dengan tahapan Braun & Clarke (2006), yang meliputi: (1) memahami data, (2) menyusun kode, (3) mencari tema, (4) meninjau tema, (5) mendefinisikan dan menamai tema, serta (6) menyusun laporan dan kesimpulan.

4. Hasil dan Pembahasan

a. Bentuk Komitmen Organisasi Guru Honorer

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi guru honorer di SMP Islam Terpadu Anugrah Hidayah Makassar tercermin dalam tiga bentuk utama, yaitu komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen berkelanjutan. Komitmen afektif terlihat dari adanya keterikatan emosional, rasa nyaman, dan perasaan memiliki terhadap sekolah. Guru honorer memandang sekolah sebagai lingkungan kerja yang bersifat kekeluargaan, aman secara psikologis, dan mendukung. Temuan ini sejalan dengan teori Meyer dan Allen (1997) yang menjelaskan bahwa komitmen afektif muncul ketika individu memiliki ikatan emosional yang kuat dengan organisasi dan merasa menjadi bagian penting dari organisasi tersebut.

Komitmen normatif juga tampak dominan dalam diri guru honorer. Komitmen ini tercermin dari rasa tanggung jawab moral, keikhlasan, serta nilai religius yang melekat pada profesi guru. Guru honorer memaknai mengajar bukan sekadar sebagai pekerjaan, melainkan sebagai amanah, pengabdian, dan ibadah. Temuan ini memperkuat hasil penelitian Norhasanah (2020) yang menyatakan bahwa komitmen guru honorer tidak hanya dipengaruhi oleh faktor ekonomi, tetapi juga oleh dorongan religius dan nilai moral yang menguatkan loyalitas.

Sementara itu, komitmen berkelanjutan muncul sebagai bentuk pertimbangan rasional guru honorer untuk tetap bertahan di sekolah. Faktor seperti keterbatasan lapangan pekerjaan, kebutuhan ekonomi, serta harapan terhadap program Pendidikan Profesi Guru (PPG) menjadi alasan realistis untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Hal ini sesuai dengan konsep continuance commitment Meyer dan Allen (1997), yang menjelaskan bahwa individu bertahan dalam organisasi karena mempertimbangkan biaya dan risiko apabila meninggalkan organisasi.

b. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi guru honorer dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal yang saling berinteraksi. Faktor internal meliputi motivasi intrinsik, panggilan hati sebagai guru, nilai religius, rasa bangga terhadap profesi, serta keinginan untuk berkembang. Guru honorer memaknai profesi guru sebagai identitas diri dan tujuan hidup, bukan sekadar sumber penghasilan. Temuan ini sejalan dengan teori motivasi intrinsik Deci dan Ryan (2000) yang menekankan bahwa komitmen akan kuat ketika aktivitas memiliki makna personal.

Faktor eksternal yang memengaruhi komitmen guru honorer meliputi lingkungan kerja yang nyaman, dukungan kepala sekolah, hubungan antar rekan kerja, fleksibilitas kerja, serta peluang pengembangan diri. Lingkungan kerja yang suportif menciptakan rasa aman dan meningkatkan kepuasan kerja guru honorer. Hal ini sejalan dengan teori Perceived Organizational Support (Eisenberger, 1986) yang menyatakan bahwa ketika individu merasa diperhatikan dan dihargai oleh organisasi, maka komitmen dan loyalitas akan meningkat.

c. Dampak yang Dialami Guru Honorer terhadap Komitmen Organisasi

Dampak yang dialami guru honorer memiliki peran penting dalam memperkuat sekaligus menguji komitmen organisasi. Dampak tersebut bersifat ambivalen, mencakup dampak positif dan dampak negatif. Dampak positif yang dialami guru honorer meliputi terbentuknya sikap profesional, pengendalian emosi, peningkatan tanggung jawab moral, serta pemaknaan kerja sebagai pengabdian dan ibadah. Pengalaman ini memperkuat komitmen afektif dan normatif guru honorer, karena mereka merasa pekerjaannya bermakna dan bernilai secara personal maupun spiritual.

Di sisi lain, guru honorer juga mengalami dampak negatif berupa kelelahan fisik dan mental, tekanan ekonomi, beban kerja ganda, serta ketidakpastian masa depan. Dampak negatif ini menjadi tantangan terhadap komitmen berkelanjutan guru honorer. Namun, penelitian ini menunjukkan secara kualitatif bahwa meskipun menghadapi tekanan tersebut, guru honorer tetap bertahan karena adanya makna kerja, dukungan lingkungan, dan harapan pengembangan diri. Dengan demikian, dampak yang dialami guru honorer tidak semata-mata melemahkan komitmen, tetapi justru membentuk ketahanan psikologis yang memperkuat komitmen organisasi dalam jangka panjang.

5. Kesimpulan dan Saran

a. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian kualitatif mengenai komitmen organisasi guru honorer di SMP Islam Terpadu Anugrah Hidayah Makassar, dapat disimpulkan bahwa komitmen guru honorer merupakan fenomena yang kompleks dan multidimensional. Komitmen organisasi guru honorer tercermin dalam tiga bentuk utama yaitu komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen berkelanjutan. Faktor yang memengaruhi komitmen meliputi faktor internal seperti motivasi intrinsik, panggilan hati, dan makna religius pekerjaan, serta faktor eksternal seperti dukungan pimpinan, suasana kekeluargaan, dan kebijakan yayasan. Dampak komitmen organisasi menunjukkan sisi positif berupa loyalitas, kedisiplinan, dan keterlibatan aktif dalam kegiatan sekolah, serta sisi negatif berupa kelelahan kerja, tekanan psikologis, dan keterbatasan kesejahteraan.

b. Saran

Bagi pihak sekolah, disarankan untuk mempertahankan dan meningkatkan strategi yang telah diterapkan dalam meningkatkan komitmen guru honorer, khususnya dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, komunikasi terbuka, serta perhatian terhadap kesejahteraan guru. Sekolah juga disarankan untuk memperluas dukungan pengembangan diri guru honorer melalui pelatihan berkelanjutan dan pendampingan dalam program PPG. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan memperluas lokasi penelitian ke sekolah lain agar diperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai komitmen organisasi guru honorer di berbagai konteks pendidikan.

6. Daftar Referensi

Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review, 1*(1), 61–89.

Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology, 3*(2), 77–101.

Creswell, J. W. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). Sage Publications.

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry, 11*(4), 227–268.

Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology, 71*(3), 500–507.

Kurniawan, A. (2021). Kesenjangan status guru: Analisis perbandingan kesejahteraan guru ASN dan guru honorer di Indonesia. *Jurnal Pendidikan Indonesia, 10*(2), 145–158.

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application.* Sage Publications.

Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1982). *Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover.* Academic Press.

Norhasanah, N. (2020). Komitmen organisasi guru honorer: Peran motivasi berprestasi, pengakuan

sosial, dan dorongan religius. *Jurnal Psikologi Pendidikan, 7*(1), 34–47.

Pratiwi, R. (2020). Guru honorer dalam sistem pendidikan Indonesia: Tantangan dan solusi. *Jurnal Kebijakan Pendidikan, 9*(1), 22–35.

Rahmawati, S. (2021). Kondisi kesejahteraan guru honorer di Indonesia: Studi kasus pada sekolah swasta. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan, 6*(2), 112–125.



© 2026 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution Share Alike (CC BY SA) license (https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).