

## BAB II

### TINJAUAN TEORITIS

#### 2.1 Kekuatan karakter

##### 2.1.1 Pengertian

Peterson & Seligman (2004) memperkenalkan Kekuatan karakter sebagai salah satu bidang kajian dalam Psikologi Positif. Kekuatan karakter adalah trait positif yang terdiri dari karakter yang baik. Karakter yang baik adalah kualitas dari individu yang membuat individu terus dipandang baik secara moral (Park & Peterson, 2009). Karakter positif tersebut dapat dilihat dari perasaan, pemikiran dan perilaku individu (Peterson&Seligman, 2004; Park & Peterson,2009). Sebagai klasifikasi dari kekuatan karakter, Peterson & Seligman membedakannya dalam tiga level konseptual :

1. Kebajikan (*virtue*) merupakan karakter utama yang dihargai oleh filsuf dan pemikir religious. *Virtue* bersifat universal, dalam proses perjalanan hidup *virtue* diyakini terus berkembang secara biologis dalam proses evolusi. *Virtue* harus ada pada individu agar ia dianggap memiliki karakter yang baik. (Peterson & Seligman, 2004). Peterson dan Seligman (2004) mengemukakan terdapat enam *virtue* yakni *wisdom and knowledge, courage, humanity, justice, temperance* dan *transcendence*.

2. Kekuatan Karakter adalah proses dan mekanisme psikologis yang mendefinisikan *virtue*. Kekuatan Karakter inilah yang membentuk jalan lain

dalam menampilkan virtuenya. Kekuatan Karakter adalah trait positif yang terdapat dalam individu.

3. *Situational themes* merupakan situasi-situasi yang mendorong seseorang untuk menampilkan Kekuatan karakter dengan cara tertentu, sehingga Kekuatan karakter yang sama bisa ditampilkan secara berbeda.

Kebajikan (*Virtue*), Kekuatan Karakter dan *situational themes* merupakan tiga konsep klasifikasi hierarki mulai dari abstrak hingga konkrit dan umum hingga spesifik (Peterson & Seligman, 2004). Seligman (2002) juga mengungkapkan istilah *signature strength* atau Kekuatan Karakter Khas. Merupakan karakter khas dari individu, *signature strength* dapat dilihat dari lima karakter teratas yang dimiliki individu. Seligman mengatakan, individu dapat mencapai keberhasilan dan kepuasan emosional yang terdapat dengan menggunakan dan mengembangkan kekuatan khas dalam kehidupan sehari-hari, daripada berusaha sangat keras memperbaiki kelemahan. Kekuatan khas dapat dikatakan sebagai kekuatan yang disadari dan sering ditampilkan dalam kehidupan sehari-hari.

### 2.1.2 Klasifikasi *Virtue* dan Kekuatan Karakter

Peterson dan Seligman (2004) mengemukakan bahwa terdapat enam *virtue* yang dibangun oleh 24 kekuatan karakter, yaitu :

#### a. **Wisdom and Knowledge (Kearifan dan Pengetahuan)**

Dipahami sebagai kemampuan kognitif untuk sebuah keahlian dan ilmu pengetahuan yang menjadi landasan dalam proses mencapai kehidupan yang lebih baik. Terdapat lima kekuatan karakter, yaitu :

### 1) *Creativity* (Kreativitas)

Yaitu berpikir dengan cara yang berbeda dan produktif dalam memberi konsep dan melakukan segala sesuatu. Kekuatan karakter ini mencakup dua komponen penting yaitu orisinal dan adaptif. Perilaku ini merupakan perilaku individu asli yang bersifat orisinal yang mengarahkan individu untuk mencapai tujuannya dengan cara yang baru, tidak biasa, dan mengejutkan. Orisinalitas tidak mendefinisikan kreatif, namun ide yang dikeluarkan harus adaptif dan mampu memberikan kontribusi yang positif bagi kehidupan diri individu itu sendiri dan kehidupan orang lain.

### 2) *Curiosity* (Keingintahuan)

*Curiosity* juga dipahami sebagai rasa ingin tahu, ketertarikan, keterbukaan dalam mencari hal-hal baru, serta keinginan intrinsik seseorang terhadap pengalaman dan pengetahuan. *Curiosity* ditampilkan dalam bentuk pencarian hal-hal baru, meningkatkan pengetahuan untuk meningkatkan kualitas ataupun kemampuan pribadi serta kemampuan interpersonal. *Curiosity* berhubungan kuat dengan keterbukaan terhadap nilai, gagasan baru serta frekuensi kesenangan dalam menyelesaikan masalah.

Jadi, wujud *curiosity* yang kuat yaitu perilaku dan kognitif yang secara konsisten diasosiasikan dengan giat belajar, usaha dan kinerja yang mengarahkan individu menemukan, mengeksplorasi keingintahuannya untuk meningkatkan kemampuan pribadi dan interpersonal individu.

### 3) *Open-mindedness* (Keterbukaan Pikiran)

*Open-mindedness* adalah memikirkan suatu hal secara menyeluruh dan melihat dari berbagai sisi. Berkaitan dalam pengambilan keputusan, individu dengan kekuatan karakter ini mampu merubah pemikiran yang ada sesuai dengan kenyataan yang terjadi. *Open-mindedness* melibatkan kemauan aktif dalam mencari bukti atas keyakinan yang dimiliki serta mempertimbangkan bukti lain atas keyakinan tersebut. Ditemukan bahwa *open-mindedness* akan meningkat sejalan dengan usia dan tingkat pendidikan, namun sedikit bukti yang berkaitan mengenai *gender*. Berkaitan aspek sosiokultural, diketahui bahwa anggota kelompok budaya kolektif berpikir lebih holistik daripada budaya individualis.

### 4) *Love of learning* (Kecintaan Belajar)

Merupakan kekuatan karakter yang dimiliki individu dengan menyukai kegiatan yang berkaitan dengan pencarian pengetahuan baru, keterampilan umum dan senang mengembangkan ketertarikannya pada banyak hal. Krapp dan Fink (dalam Peterson & Seligman, 2004) mengemukakan bahwa karakter ini berupa perasaan positif dalam proses memperoleh keterampilan, memuaskan rasa ingin tahu, membangun pengetahuan serta senang mempelajari hal baru.

Individu yang memiliki kekuatan karakter ini akan cenderung merasa positif belajar hal baru, mau berusaha mengatur diri sendiri untuk bertahan meskipun menghadapi tantangan dan frustrasi, merasa mandiri dan didukung oleh orang lain dalam usaha pembelajarannya. Beberapa

penelitian menunjukkan bahwa sejalan dengan usia terjadi penurunan ketertarikan akan pencarian pengetahuan baru, terutama bidang akademik.

##### 5) *Perspective* (Perspektif)

Kekuatan Perpektif adalah kemampuan individu untuk mengambil pelajaran dalam hidup yang dapat dijadikan bekal untuk memahami dirinya sendiri dan orang lain. Dengan kekuatan ini individu mampu memandang dunia secara menyeluruh (Holistik) dan mampu memberikan pendapat yang bijak terhadap dunia. Individu dengan kekuatan ini mampu menyadari kekuatan, kelemahan/keterbatasan yang ada didalam dirinya.

Dengan demikian individu mampu untuk mempertimbangkan secara matang antara perasaannya dan akal sehatnya untuk mengambil sebuah keputusan. Kekuatan perpektif ini digunakan dengan tujuan untuk mensejahterakan diri individu itu sendiri dan orang lain karena individu dengan kekuatan karakter ini mempunyai kebutuhan yang kuat untuk kontribusi terhadap lingkungan dan kehidupan orang lain, memikirkan kebutuhan orang lain dan mampu mendengarkan orang lain.

##### **b. *Courage* (Keteguhan hati)**

*Virtue Courage* merupakan virtue kedua yang dipahami sebagai kemampuan emosi untuk mencapai tujuan, walaupun menghadapi tuntutan eksternal dan internal. Terdapat empat kekuatan karakter yang menampilkan *virtue courage* , yaitu :

### 1) *Bravery* (keberanian)

Shelp (dalam Peterson & Seligman, 2004) mendefinisikan *bravery* sebagai usaha memperoleh ataupun mempertahankan hal yang dianggap baik bagi diri sendiri dan oranglain. *Bravery* tampak ketika individu berada pada situasi yang mengancam, berbahaya dan beresiko.

Beberapa elemen yang ditekankan dalam definisi ini, yakni :

- a) tindakan yang berani dan bersifat sukarela
- b) melibatkan penilaian terhadap resiko yang dihadapinya serta menerima konsekuensi dai tindakannya tersebut.
- c) hadir dalam keadaan yang berbahaya, merugikan, beresiko dan menimbulkan cedera.

### 2) *Persistence* (Ketekunan)

*Persistence* didefinisikan sebagai tindakan berlanjut yang dilakukan untuk mencapai suatu tujuan meskipun ada hambatan, kesulitan atau keputusan. *Persistence* tidak hanya berarti mempertahankan sikap, tujuan ataupun kepercayaan, namun juga perilaku aktif dalam mempertahankan kepercayaan tersebut. Individu dengan keekuatan ini akan selalu memiliki semangat untuk menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang telah dimulainya secara gigih, tekun dan rajin sekalipun harus menghadapi berbagai macam rintangan, serta tantangan seperti rasa bosan, frustasi, kesulitan, serta godaan untuk melakukan hal lain yang lebih menyenangkan. Orang yang gigih pada umumnya berharap kegigihannya akan membawa hasil yang sesuai dengan yang mereka inginkan. Individu akan melakukan setiap

pekerjaannya dengan ceria dan tidak banyak mengeluh. Dengan kekuatan ini individu senang untuk menyelesaikan berbagai macam tugas yang menantang dan sulit. Walaupun demikian, individu mampu untuk bersifat fleksibel, realistis dan tidak perfeksionis sehingga tidak akan menyelesaikan tugas secara membabi buta tanpa perhitungan yang matang untuk menyelesaikan pekerjaan tugas yang jelas tidak mungkin tercapai.

### 3) *Integrity* (Integritas)

*Integrity*, autentik dan kejujuran menggambarkan karakter individu untuk bertindak benar pada dirinya dan oranglain sesuai dengan tujuan dan komitmen yang dimilikinya. Individu bertindak dengan menerima dan mengambil tanggungjawab atas perasaan dan perilaku yang telah mereka lakukan. Integritas berasal dari bahasa latin yaitu *integritas* yang berarti keutuhan, kekukuhan, utuh, lengkap dan keseluruhan. Integritas sendiri mengandung makna keaslian (*genuine*) dan kejujuran. Individu dengan kekuatan ini akan menampilkan diri secara jujur dan apa adanya (*genuine*), dan juga selalu menampilkan perilaku yang konsisten dengan nilai-nilai serta prinsip yang dianut oleh individu. Individu tidak hanya sekedar jujur tetapi juga berkomitmen kepada orang lain dan diri sendiri, memperlakukan orang lain dengan penuh perhatian, serta jujur dan peka terhadap kebutuhan orang lain. Individu dengan kekuatan ini juga akan bertanggungjawab terhadap pikiran dan perilaku yang telah dilakukannya.

#### 4) *Vitality* (Vitalitas)

Karakter yang ditampilkan dengan semangat dan gairah dalam menjalani hidup, melakukan sesuatu dengan sepenuh hati dan menganggap hidup sebagai suatu petualangan. Individu yang memiliki vitalitas dominan akan terlihat aktif dan semangat dalam menjalani hidup. *Vitality* berhubungan langsung dengan faktor psikologis dan somatic. Secara somatic, *vitality* berkaitan dengan kesehatan fisik yang baik, bebas dari penyakit. Sedangkan secara psikologis, diwujudkan melalui kemauan serta integritas diri pada hubungan interpersonal dan intrapersonal.

*Vitality* merupakan fenomena dinamis yang berkaitan dengan fungsi aspek mental dan fisik. Semakin dominan *vitality* maka orang akan merasa hidup bergairah, antusias dan semangat. *Vitality* mengarah secara langsung pada antusiasme pada aktivitas yang mereka pilih. Tekanan psikologis, konflik, dan sumber stress dapat mengurangi *vitality* yang dimiliki.

#### c. *Humanity* (Prikemanusiaan)

*Humanity* merupakan virtue ketiga yang dipahami sebagai sifat positif yang berwujud kemampuan menjaga hubungan interpersonal. *Humanity* adalah kemampuan untuk mencintai, berbuat kebaikan sehingga mampu beradaptasi dengan lingkungan. Awalnya dibangun melalui hubungan interpersonal yang kemudian meluas pada hubungan sosial. Terdapat tiga kekuatan karakter yang menggambarkan *humanity*, yaitu :

### 1) *Love* (Cinta)

*Love* merupakan kondisi kognitif, konatif dan afektif seseorang. Dipahami sebagai kemampuan untuk menerima, memberikan cinta, kepedulian pada diri sendiri dan orang lain dengan menerima kelebihan dan kekurangan yang dimiliki. Ada tiga bentuk *love*, yaitu *love* untuk orang yang menjadi sumber utama kasih sayang (ibu), *love* untuk individu yang bergantung pada kita (teman) dan *love* yang melibatkan hasrat untuk kelekatan seksual, fisik dan emosional dengan individu yang kita anggap special dan membuat kita merasa spesial, biasa disebut cinta romantic (kekasih).

Selain dapat melibatkan lebih dari satu bentuk, *love* juga dapat memiliki bentuk *love* yang berbeda pada waktu yang berbeda. Suatu hubungan bisa saja dibentuk oleh suatu bentuk saja dan kemudian memperoleh bentuk *love* lainnya. Hubungan romantis merupakan hubungan yang unik karena merupakan satu-satunya ikatan sosial yang memiliki tiga bentuk *love* tersebut.

### 2) *Kindness* (Kebaikan)

*Kindness* atau *altruistic love* merupakan tindakan sukarela dalam memberikan pertolongan, kepedulian kepada orang lain. Berkaitan erat dalam hal kemanusiaan, dalam arti semua orang berhak mendapat perhatian dan pengakuan tanpa alasan tertentu, namun hanya karena mereka memang berhak mendapatkannya. *Kindness* ini tidak didasarkan

pada prinsip timbal balik, pencapaian reputasi atau hal lain yang menguntungkan diri sendiri, meskipun efek tersebut bisa saja muncul.

### 3) *Social Intellegence* (Kecerdasan Sosial)

*Social Intellegence* adalah kemampuan untuk mengenal dan mempengaruhi diri sendiri dan orang lain, sehingga dapat beradaptasi di lingkungan dengan baik. Ada tiga intelegensi yang ditinjau yaitu personal, sosial dan emosional. Pertama, intelegensi emosional mengarah pada kemampuan untuk menilai semua yang berkaitan dengan emosional sebagai sumber penilaian untuk bertindak tepat. Kedua, intelegensi personal melibatkan pemahaman dan penilaian terhadap diri sendiri secara akurat, termasuk kemampuan memotivasi diri, emosional dan proses dinamis. Sedangkan intelegensi sosial berkaitan dengan hubungan sosial yang melibatkan kedekatan, kepercayaan, persuasi, keanggotaan kelompok dan kekuatan politik. Secara konseptual, ketiga intelegensi saling berkaitan, tetapi secara empiris keterlibatannya tidak dapat dipahami dengan baik.

### d. *Justice* (Keadilan)

*Justice* merupakan *virtue* keempat yang didefinisikan sebagai kemampuan untuk memperhatikan hak dan kewajiban individu dalam kehidupan komunitas. Terdapat tiga kekuatan karakter yang menggambarkan *justice*, yaitu :

### 1) *Citizenship* (Keanggotaan Kelompok)

*Citizenship* berfokus pada ikatan sosial sebagai warga Negara, yakni kemampuan untuk mengorbankan kepentingan diri sendiri demi mengutamakan kesejahteraan kelompok. Karakter ini bekerja demi kepentingan kelompok dari pada pencapaian pribadi, loyal kepada teman dan orang yang dapat dipercaya. Pada dasarnya *citizenship* merupakan kemampuan menilai kewajiban sosial yang melibatkan orang lain atau kelompok, serta berusaha untuk mempertahankan dan membangun hubungan tersebut (Seligman & Peterson, 2004)

### 2) *Fairness* (Keadilan&Persamaan)

Kekuatan karakter ini berkaitan dengan kesetaraan dan keadilan. Kesetaraan merupakan produk moral dimana individu menentukan apa yang secara moral benar, apa yang secara moral salah dan secara moral dilarang. Penalaran moral menjadi hal yang penting dalam perkembangan moral dan perilaku moral individu. Nilai-nilai moral yang terwujud secara psikologis dan sosial kemudian diwujudkan dalam pengembangan keterampilan perilaku psikososial individu. Individu dengan kekuatan ini senantiasa akan memperlakukan semua orang secara adil dan memberikan kesempatan yang sama pada setiap kelompok. Memperlakukan orang lain secara sama tanpa membedakan serta tidak bias terhadap perasaannya dalam memandang orang lain, individu akan memberikan kesempatan yang sama terhadap orang lain, individu akan memberikan

kesempatan yang sama terhadap orang lain sekalipun terhadap yang tidak ia sukai.

### 3) *Leadership* (Kepemimpinan)

*Leadership* mengacu pada kemampuan memperlakukan, mempengaruhi, mengarahkan dan memotivasi orang lain atau kelompok untuk mencapai kesuksesan. Orang yang memiliki sifat kepemimpinan merasa nyaman dalam mengatur aktifitas dirinya maupun orang lain dalam suatu sistem yang terintegrasi. Pemimpin yang simpatik haruslah seorang pemimpin yang efektif, dimana ia berusaha agar tugas kelompok dapat selesai disertai menjaga hubungan baik antar anggota kelompok. Pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang simpatik ketika ia menangani hubungan antar kelompok, murah hati kepada semua orang, keteguhan pada jalan yang benar.

### e. *Temperance* (Kesederhanaan)

*Virtue* kelima yang dikemukakan ini berkaitan dengan kemampuan untuk menahan diri dan tidak melakukan sesuatu yang dianggap berlebihan. *Virtue* ini terdiri dari empat kekuatan karakter yaitu :

#### 1) *Forgiveness and mercy* (Memaafkan)

*Forgiveness* merepresentasikan serangkaian perubahan prososial yang terjadi pada individu yang mengalami rusaknya hubungan dengan orang lain. *Forgiveness* dianggap sebagai konsep umum yang mencerminkan kebaikan, belas kasihan atau keringanan terhadap (a)

pelanggar atau pembuat kesalahan, (b) orang yang memiliki kekuasaan atau otoritas, atau (c) seseorang yang berada dalam kesulitan besar. *Forgiveness* mengandung arti adanya perubahan motivasi, yakni seseorang menjadi kurang termotivasi untuk balas dendam, menghindari dan kemudian menjadi murah hati kepada si pembuat kesalahan. Dengan kata lain, pengampunan melibatkan perubahan psikologis positif dalam individu terhadap orang yang melanggar atau pembuat kesalahan.

## 2) *Humality and modesty* (Kerendahan hati)

Orang yang sederhana, pendiam, membiarkan hasil usaha mereka yang berbicara, tidak mencari popularitas. Mereka mengakui kesalahan dan bukan orang yang sempurna. Mereka tidak mengambil yang tidak pantas untuknya, menendang dirinya sebagai orang yang beruntung berada di posisi dimana sesuatu yang baik terjadi pada mereka.

Walaupun istilah *modesty* dan *humality* sering disamakan, namun mereka memiliki perbedaan. *Humality* lebih bersifat internal, yaitu mengarah kepada perasaan bahwa dia bukan pusat perhatian. Sedangkan, *modesty* lebih bersifat eksternal yang berarti bukan hanya gaya dalam berperilaku tetapi juga hanya memiliki satu gaun, satu mobil dan satu rumah. Secara umum, orang yang sederhana tidak mengenal istilah "look at me" atau menyombongkan diri. Berpura-pura *modesty* dapat dilakukan tanpa *humality*, namun *humality* sudah pasti mengarah pada *modesty*.

### 3) *Prudence* (Kebijaksanaan)

*Prudence* merupakan kekuatan karakter yang berorientasi pada masa depan seseorang. Hal ini tampak dalam bentuk kemampuan penalaran praktis dan pengelolaan diri, sehingga individu dapat mencapai tujuan jangka panjang secara efektif dengan mempertimbangkan konsekuensi dari tindakannya (Seligman, 2004). Individu yang memiliki *prudence* yang kuat tidak mengorbankan tujuan jangka panjang mereka untuk mencapai kesenangan jangka pendek, namun mereka terus berpikir apa yang akan menghasilkan sesuatu yang akan menghasilkan sesuatu yang paling memuaskan. Orang yang *prudence* akan membuat pilihan “cerdas” daripada tidak memilih apapun.

*Prudence* mirip dengan kekuatan pemikiran kritis dan *open minded*, tetapi *prudence* merupakan karakter khusus yang berkaitan dengan tindakan untuk masa depan dan mempertimbangkan untung ruginya.

### 4) *Self Regulation* (Regulasi Diri)

*Self Regulation* adalah bagaimana individu menggunakan kemampuan untuk mengatur respon diri yang dimiliki untuk mencapai tujuan dan memenuhi standar sosial (Seligman, 2004). Respon ini meliputi pikiran, emosi, rangsangan, performansi dan perilaku lainnya. Jadi, *self regulation* didefinisikan sebagai kemampuan untuk mengatur perasaan dan perilaku diri kita sendiri menjadi disiplin serta mampu dalam mengontrol keinginan dan emosi.

#### ***f. Transcendence (Transendensi)***

*Transcendence* merupakan kekuatan karakter terakhir yang dikemukakan oleh Peterson dan Seligman (2004), kekuatan karakter ini berkaitan dengan kemampuan menjalin hubungan dengan kekuatan semesta yang lebih besar serta dalam memaknai kehidupan individu tersebut. Terdapat lima kekuatan karakter yang menggambarkan *transcendence*, yaitu :

*1) Appreciation of beauty and excellence* (Apresiasi terhadap keindahan & Kesempurnaan)

Merupakan kemampuan untuk menemukan, mengenali serta mengambil kesenangan dari lingkungan fisik dan dunia sosial. Individu yang secara kuat memiliki karakter ini sering merasa kagum pada hal-hal yang berkaitan dengan emosi, termasuk pemujaan. Mereka mengekspresikan kekagumannya tersebut dan mengapresiasi sesuatu dengan cara yang sangat mendalam.

Seligman (2004) mengemukakan bahwa ada tiga jenis kebaikan yang direpson, yaitu (a) keindahan fisik, baik keindahan lingkungan visual dan audio, (b) keterampilan atau bakat dengan menampilkan keahlian, dan (c) kebijakan atau kebaikan moral menampilkan kebaikan, belas kasih, atau memaafkan. Setiap jenis kebaikan ini dapat menimbulkan rasa kagum yang berhubungan dengan emosi individu.

## 2) *Gratitude* (Bersyukur)

Bersyukur adalah sebuah penghargaan terhadap kemurahan hati orang lain. Kekuatan ini berupa ketakjuban, rasa terimakasih dan apresiasi terhadap kehidupan itu sendiri. Individu dengan kekuatan ini dapat menyadari dan bersyukur atas segala hal yang terjadi dalam hidupnya, serta selalu menyempatkan waktu untuk mengucapkan rasa syukur dan terimakasih. Rasa syukur dan sukacita dalam meresponi sesuatu yang diterima, baik dari orang lain maupun kebahagiaan dari keindahan alam. Menyadari dan menerima hal-hal baik dengan tidak menerimanya begitu saja, namun senantiasa bersyukur. *Gratitude* melibatkan pengakuan saat menerima sesuatu dan kemudian bersyukur atas apa yang diterimanya.

## 3) *Hope* (Harapan)

Merupakan kondisi kognitif, emosional dan motivasi menuju masa depan. Berpikir tentang masa depan, mengharapkan sesuatu terjadi sesuai dengan yang diinginkan. *Hope* ditampilkan dalam bentuk keyakinan atas apa yang dikerjakan akan memberikan hasil yang terbaik, memiliki gambaran yang jelas mengenai apa yang hendak dilakukan dan ketika mengalami kegagalan akan berfokus pada kesempatan lain untuk memperoleh hasil yang lebih baik.

## 4) *Humor* (Humor)

*Humor* mungkin lebih mudah untuk dikenali daripada didefinisikan, tapi diantara maknanya saat ini adalah (a) *the playful recognition*, kesenangan dan/atau menciptakan keanehan, (b) dipandang

sebagai orang yang ceria dan mampu melihat kebaikan saat mengalami kesulitan dengan mempertahankan suasana hati yang baik, (c) mampu membuat oranglain tersenyum atau tertawa.

#### 5) *Spirituality* (Spiritualitas)

*Spirituality* dan religiusitas mengacu kepada keyakinan dan praktek bahwa terdapat dimensi transenden (nonfisik) di dalam kehidupan. Keyakinan ini bersifat mendorong dan stabil, serta menentukan makna hidup dan cara manusia menjalin hubungan sosial.

## 2.1 Komitmen Kerja

### 2.2.1 Pengertian Komitmen Kerja

Terdapat dua pendekatan dalam merumuskan definisi komitmen. Yang pertama melibatkan usaha untuk mengilustrasikan bahwa komitmen dapat muncul dalam berbagai bentuk, maksudnya arti dari komitmen menjelaskan perbedaan hubungan antara pekerja dan entitas lainnya (salah satunya karakteristik pekerjaan itu sendiri). Yang kedua melibatkan usaha untuk memisahkan diantara berbagai entitas di mana individu berkembang menjadi memiliki komitmen. Kedua pendekatan ini tidak sesuai namun dapat menjelaskan definisi dari komitmen, bagaimana proses perkembangannya dan bagaimana implikasinya terhadap individu dan pekerjaannya (Meyer & Allen, 1997).

Sebelum munculnya kedua pendekatan tersebut, ada suatu pendekatan lain yang lebih dahulu muncul dan lebih lama digunakan, yaitu perbedaan

berdasarkan *attitudinal commitment* atau pendekatan berdasarkan sikap dan *behavioral commitment* atau pendekatan berdasarkan tingkah laku (Mowday, Porter, & Steers, 1982; Reichers; Salancik; Scholl; Staw dalam Meyer & Allen, 1997). Perbedaan yang lebih tradisional ini memiliki implikasi tidak hanya kepada definisi dan pengukuran komitmen, tapi juga pendekatan yang digunakan dalam berbagai penelitian perkembangan dan konsekuensi komitmen. Mowday et al. (Meyer & Allen, 1997) menjelaskan kedua pendekatan itu sebagai berikut. *Attitudinal commitment* berfokus pada proses bagaimana seseorang mulai memikirkan mengenai hubungannya dalam pekerjaan atau menentukan sikapnya terhadap pekerjaan. Sedangkan *behavioral commitment* berhubungan dengan proses di mana individu merasa terikat kepada pekerjaan tertentu dan bagaimana cara mereka mengatasi setiap masalah yang dihadapi.

Komitmen dianggap sebagai *psychological state*, namun hal ini dapat berkembang secara retrospektif (sebagai justifikasi terhadap tingkah laku yang sedang berlangsung) sebagaimana diajukan pendekatan behavioral, sama seperti juga secara prospektif (berdasarkan persepsi dari kondisi saat ini atau di masa depan di dalam organisasi) sebagaimana dinyatakan dalam pendekatan attitudinal (Meyer & Allen, 1997).

Steers & Porter (1983:442) mengumpulkan beberapa definisi tentang komitmen, yaitu :

**1. Salancik (dalam Straw, Barry M., 1991:306)** “Commitment is a state of being individual becomes bound by his actions and through his actions to beliefs that sustain the activities and his own involvement”

“Komitmen adalah suatu keadaan individu menjadi terikat dalam tindakannya dan dengan meyakini tindakan ini akan mempertahankan aktivitas dan keterlibatannya”

**2. Richard M. Steers, (1985:50)**, mendefinisikan komitmen kerja sebagai rasa identifikasi, keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin dalam menjalankan pekerjaannya), dan loyalitas (keinginan untuk tetap melaksanakan pekerjaannya) yang dinyatakan seorang karyawan terhadap pekerjaannya.

**3. Spector (2000)**, menyatakan bahwa komitmen kerja merupakan sebuah variabel yang mencerminkan derajat hubungan yang dianggap dimiliki oleh individu terhadap pekerjaan tertentu dalam organisasi.

**4. Greenberg & Baron (1993)**, mengemukakan bahwa komitmen kerja merefleksikan tingkat identifikasi dan keterlibatan individu dalam pekerjaannya dan ketidaksediaannya untuk meninggalkan pekerjaan tersebut.

Selanjutnya, secara garis besar **Allen, Meyer & Smith (1993)** menganggap komitmen sebagai sebuah keadaan psikologis yang mengkarakteristikan hubungan karyawan dengan organisasi ataupun dengan pekerjaannya dan memiliki implikasi terhadap keputusan untuk melanjutkan atau menghentikan keanggotaannya dalam organisasi atau profesinya.

### 2.2.2 Dimensi Komitmen Kerja

Meyer dan Allen (1991) merumuskan tiga dimensi komitmen dalam kerja, yaitu: *affective*, *continuance*, dan *normative*. Ketiga hal ini lebih tepat dinyatakan sebagai komponen atau dimensi dari komitmen, daripada jenis-jenis komitmen kerja. Hal ini disebabkan hubungan anggota organisasi dengan pekerjaannya mencerminkan perbedaan derajat ketiga dimensi tersebut, yaitu :

#### 1. *Affective commitment*

*Affective commitment* berkaitan dengan hubungan emosional karyawan terhadap pekerjaannya, identifikasi, dan keterlibatan karyawan dengan tugas-tugasnya. Karyawan dengan *affective commitment* yang tinggi akan terus menjalankan profesinya karena memang memiliki keinginan untuk itu

#### 2. *Continuance commitment*

*Continuance commitment* berkaitan dengan kesadaran karyawan akan mengalami kerugian jika meninggalkan pekerjaannya. Hal ini menunjukkan adanya pertimbangan untung rugi dalam diri karyawan berkaitan dengan keinginan untuk tetap bekerja atau justru meninggalkan pekerjaannya. Anggota organisasi dengan *continuance commitment* yang tinggi akan terus menjadi menjalankan pekerjaannya karena mereka memiliki kebutuhan dan tidak ada pilihan lain.

#### 3. *Normative commitment*

*Normative commitment* menggambarkan perasaan keterikatan untuk terus mengerjakan pekerjaannya. Anggota organisasi dengan *normative commitment* yang tinggi akan terus menjadi bekerja karena merasa dirinya harus berada dalam bekerja. Bentuk komitmen ini berbeda dari komitmen afektif karena

merefleksikan perasaan tugas, kewajiban dan panggilan untuk bekerja pada organisasi, namun tidak menjadikannya sebagai keterikatan emosional. Bentuk ini juga berbeda dari komitmen kontinu, karena tidak secara cepat terpengaruh pada berubah-ubahnya perhitungan seseorang atas bujukan organisasi lain ataupun *sunk cost*.

### 1. Proses terbentuknya Komitmen Afektif

Terdapat beberapa penelitian mengenai *affective commitment*. Berdasarkan penelitian tersebut didapatkan tiga kategori besar. Ketiga kategori tersebut yaitu :

a. Karakteristik Pekerjaan. Karakteristik pekerjaan yang mempengaruhi perkembangan *affective commitment* adalah sistem desentralisasi (Bateman & Strasser, 1984; Morris & Steers, 1980), adanya keadilan dalam pembagian tugas , dan cara menyampaikan arahan dalam melaksanakan tugas kepada individu (Allen & Meyer, 1997).

b. Karakteristik Individu. Ada beberapa penelitian yang menyatakan bahwa gender mempengaruhi *affective commitment*, namun ada pula yang menyatakan tidak demikian (Aven, Parker, & McEvoy; Mathieu & Zajac dalam Allen & Meyer, 1997). Selain itu usia juga mempengaruhi proses terbentuknya *affective commitment*, meskipun tergantung dari beberapa kondisi individu sendiri, *organizational tenure* (Cohen; Mathieu & Zajac dalam Allen & Meyer, 1997), status pernikahan, tingkat pendidikan, kebutuhan untuk berprestasi, etos kerja, dan persepsi individu mengenai kompetensinya.

c. Pengalaman Kerja. Pengalaman kerja individu yang mempengaruhi proses terbentuknya *affective commitment* antara lain *Job scope*, yaitu beberapa karakteristik yang menunjukkan kepuasan dan motivasi individu (Hackman & Oldham, 1980 dalam Allen & Meyer, 1997). Hal ini mencakup tantangan dalam pekerjaan, tingkat otonomi individu, dan variasi kemampuan yang digunakan individu. Selain itu peran individu terhadap pekerjaannya tersebut (Mathieu & Zajac, 1990 dalam Allen & Meyer, 1997) dan hubungannya dengan atasan.

## **2. Proses terbentuknya Komitmen Kontinuan**

*Continuance commitment* dapat berkembang karena adanya berbagai tindakan atau kejadian yang dapat meningkatkan kerugian jika meninggalkan pekerjaannya. Beberapa tindakan atau kejadian ini dapat dibagi ke dalam dua variabel, yaitu investasi dan alternatif. Selain itu proses pertimbangan juga dapat mempengaruhi individu. Investasi termasuk sesuatu yang berharga, termasuk waktu, usaha ataupun uang, yang harus individu lepaskan jika meninggalkan pekerjaannya. Sedangkan alternatif adalah kemungkinan untuk masuk ke pekerjaan lain. Proses pertimbangan adalah saat di mana individu mencapai kesadaran akan investasi dan alternatif, dan bagaimana dampaknya bagi mereka sendiri.

## 1. Proses terbentuknya Komitmen Normatif

Wiener (dalam Allen & Meyer, 1997) menyatakan *normative commitment* terhadap pekerjaan dapat berkembang dari sejumlah tekanan yang dirasakan individu selama proses sosialisasi (dari keluarga atau budaya) dan selama sosialisasi saat individu baru masuk ke dalam pekerjaannya. Selain itu *normative commitment* juga berkembang karena organisasi memberikan sesuatu yang sangat berharga bagi individu yang tidak dapat dibalas kembali (Allen & Meyer; Scholl dalam Allen & Meyer, 1997). Faktor lainnya adalah adanya kontrak psikologis antara anggota dengan pekerjaannya (Argyris; Rousseau; Schein dalam Allen & Meyer, 1997). Kontrak psikologis adalah kepercayaan dari masing-masing pihak bahwa masing-masing akan timbal balik memberi.

### 2.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen

Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen terhadap pekerjaannya yaitu; karakteristik pribadi individu, karakteristik pekerjaan, dan pengalaman selama bekerja. Yang termasuk ke dalam karakteristik pekerjaan adalah jenis tugas yang harus dikerjakan, metode dalam mengerjakan tugas, dan bagaimana metode tersebut disosialisasikan. Karakteristik pribadi terbagi ke dalam dua variabel, yaitu variabel demografis; dan variabel disposisional.

Variabel demografis mencakup gender, usia, status pernikahan, tingkat pendidikan, dan lamanya seseorang bekerja pada suatu organisasi. Dalam beberapa penelitian ditemukan adanya hubungan antara variabel demografis

tersebut dan komitmen berorganisasi, namun ada pula beberapa penelitian yang menyatakan bahwa hubungan tersebut tidak terlalu kuat (Aven Parker, & McEvoy; Mathieu & Zajac dalam Allen & Meyer, 1997).

Variabel disposisional mencakup kepribadian dan nilai yang dimiliki anggota organisasi. Hal-hal lain yang tercakup ke dalam variabel disposisional ini adalah kebutuhan untuk berprestasi dan etos kerja yang baik. Selain itu kebutuhan untuk berafiliasi dan persepsi individu mengenai kompetensinya sendiri juga tercakup ke dalam variabel ini. Variabel disposisional ini memiliki hubungan yang lebih kuat dengan komitmen kerja, karena adanya perbedaan pengalaman masing-masing anggota dalam bekerja tersebut. Sedangkan pengalaman berorganisasi tercakup ke dalam kepuasan dan motivasi karyawan selama bekerja, perannya dalam pekerjaan tersebut, dan hubungan antara karyawan dengan supervisor atau pemimpinnya.

#### **2.2.4 Dampak Komitmen Kerja**

Pegawai yang memiliki komitmen kerja dengan dasar afektif memiliki tingkah laku yang berbeda dengan pegawai dengan dasar kontinuan. Pegawai yang ingin menjadi anggota akan memiliki keinginan untuk berusaha sesuai dengan tujuan organisasi. Sebaliknya pegawai yang terpaksa menjadi anggota organisasi akan menghindari kerugian finansial dan kerugian lain, sehingga mungkin hanya melakukan usaha yang tidak maksimal. Sementara itu, komponen normatif yang berkembang sebagai hasil pengalaman sosialisasi, tergantung dari sejauh apa perasaan kewajiban yang dimiliki karyawan. Seseorang dengan dasar komponen

normatif yang tinggi akan merasa wajib bekerja untuk memberi balasan atas apa yang telah diterimanya dari organisasi. Menurut Mowdey, Porter dan Steers, komitmen karyawan dikenal sebagai pendekatan sikap terhadap organisasi. Komitmen karyawan memiliki dua komponen yaitu sikap dan kehendak untuk bertindak laku. Sikap mencakup identifikasi dengan pekerjaan yaitu penerimaan tugas, di mana penerimaan ini merupakan dasar komitmen karyawan. Identifikasi pegawai tampak melalui sikap menyetujui metode dalam melaksanakan pekerjaan, kesamaan nilai pribadi dan, rasa kebanggaan terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Sikap juga mencakup keterlibatan seseorang sesuai peran dan tanggungjawab pekerjaan di organisasi tersebut. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan menerima hampir semua tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan padanya. Selain itu sikap juga mencakup kehangatan, afeksi, dan loyalitas terhadap profesinya merupakan evaluasi dari komitmen, serta adanya ikatan emosional dan keterikatan antara pegawai dengan pekerjaannya. Pegawai dengan komitmen tinggi merasakan adanya loyalitas dan rasa memiliki terhadap pekerjaannya. Sedangkan yang termasuk kehendak untuk bertindak laku adalah kesediaan untuk menampilkan usaha. Hal ini tampak melalui kesediaan bekerja melebihi apa yang diharapkan agar organisasi dapat maju. Pada pegawai yang memiliki komitmen tinggi, hanya sedikit alasan untuk keluar atau meninggalkan pekerjaannya dan berkeinginan untuk tetap melaksanakan pekerjaan yang telah dipilihnya dalam waktu lama. Jadi seseorang yang memiliki komitmen tinggi akan memiliki identifikasi terhadap pekerjaannya, terlibat

sungguh-sungguh dalam menyelesaikan tugasnya dan ada loyalitas serta afeksi positif terhadap pekerjaannya.

## 2.2 Sekolah Inklusi

### 2.3.1 Pengertian

Inklusi dari kata bahasa Inggris, yaitu *inclusion*, yang mendeskripsikan sesuatu yang positif dalam usaha-usaha menyatukan anak-anak yang memiliki hambatan dengan cara-cara yang realistis dan komprehensif dalam kehidupan pendidikan yang menyeluruh. Pendidikan inklusi adalah pendidikan yang mengikutsertakan anak-anak berkebutuhan khusus untuk belajar bersama-sama dengan anak-anak yang sebayanya di sekolah reguler normal dan pada akhirnya mereka menjadi bagian dari masyarakat tersebut, sehingga tercipta suasana belajar yang kondusif. (<http://nurratnajuwita.blog.uns.ac.id>)

Dijelaskan dalam UUD 1945 Pasal 31 ayat 1 mengenai persamaan hak dalam memperoleh pendidikan bagi seluruh warga negara, pendidikan inklusi hadir diharapkan dapat memfasilitasi Anak Berkebutuhan Khusus (ABK) untuk belajar dan berinteraksi dengan anak-anak normal lainnya di sekolah reguler yang telah dikondisikan melalui program pendidikan inklusi yang diterapkan di beberapa sekolah inklusif di Indonesia.

Beberapa landasan hukum yang kemudian dapat menjadi alasan perlunya pendidikan inklusi di Indonesia adalah :

- 1) Konvensi PBB tentang Hak anak tahun 1989
- 2) Deklarasi Pendidikan untuk Semua di Thailand tahun 1990

- 3) Kesepakatan Salamanca tentang Pendidikan inklusi tahun 1994
- 4) UU No. 4 tentang Penyandang Cacat tahun 1997
- 5) UU No. 23 tentang Perlindungan Hak Anak tahun 2003
- 6) PP No. 19 tentang Standar Pendidikan Nasional tahun 2004.

Permendiknas mengesahkan UU no. 70 tahun 2009 tanggal 5 oktober 2009 (dalam Karimaberkarya, 2010) tentang “pendidikan Inklusif bagi peserta didik yang memiliki kelainan dan memiliki potensi kecerdasan dan / bakat istimewa”. Dengan di sahkannya UU mengenai pendidikan Inklusif tersebut, maka setiap penyandang cacat memiliki kekuatan hukum agar bisa mendapatkan pendidikan yang layak.

### **2.3.2 Tujuan dan Manfaat Sekolah Inklusi**

Pendidikan inklusif dimaksudkan sebagai sistem layanan pendidikan yang mengikut-sertakan anak berkebutuhan khusus belajar bersama dengan anak sebayanya di sekolah reguler yang terdekat dengan tempat tinggalnya.

Penyelenggaraan pendidikan inklusif menuntut pihak sekolah melakukan penyesuaian baik dari segi kurikulum, sarana dan prasarana pendidikan, maupun sistem pembelajaran yang disesuaikan dengan kebutuhan individu peserta didik.

Manfaat pendidikan inklusif adalah :

- a. Membangun kesadaran dan konsensus pentingnya pendidikan inklusif sekaligus menghilangkan sikap dan nilai yang diskriminatif.
- b. Melibatkan dan memberdayakan masyarakat untuk melakukan analisis situasi pendidikan lokal, mengumpulkan informasi semua anak

pada setiap distrik dan mengidentifikasi alasan mengapa mereka tidak sekolah.

c. Mengidentifikasi hambatan berkaitan dengan kelainan fisik, sosial dan masalah lainnya terhadap akses dan pembelajaran.

d. Melibatkan masyarakat dalam melakukan perencanaan dan monitoring mutu pendidikan bagi semua anak.

#### **2.4 Kerangka Berpikir**

Yayasan TK Bakti Asih merupakan salah satu sekolah inklusi. Ada beberapa jenis anak ABK di sekolah ini, yaitu ADHD, tuna rungu, tuna wicara. Masing-masing anak memiliki cara penanganan yang berbeda-beda. Pada yayasan yang sama terdapat SD Bakti Asih yang juga menerima anak berkebutuhan khusus. Anak berkebutuhan khusus yang ada di SD Bakti Asih yaitu kesulitan dalam membaca dan menulis serta ada juga murid yang kesulitan dalam bersosialisasi. Para guru yang tidak memiliki latar belakang pendidikan khusus dalam menangani dan mengajar anak berkebutuhan khusus. Selain memberikan pembelajaran kepada anak yang normal, para guru juga dituntut untuk mampu menjadi helper atau guru pendamping.

Para guru mengalami kendala dan hambatan dalam menangani kebutuhan khusus. Selain harus mampu mengakomodir anak yang berkebutuhan khusus dengan anak yang normal, para guru memiliki pengetahuan yang minim tentang cara menangani anak berkebutuhan khusus. Disisi lain dengan hambatan yang seperti itu para guru diberikan upah yang kurang sesuai dengan tuntutan yang

diberikan. Dengan berbagai tuntutan dan tanggung jawab yang diberikan kepada guru, banyak yang merasa kesulitan dan memilih untuk keluar dari TK dan SD Bakti Asih. Walaupun demikian masih ada beberapa guru yang bertahan untuk memberikan pembelajaran kepada anak yang normal dan juga kepada anak yang berkebutuhan khusus.

Dengan segala tuntutan yang diberikan oleh pihak yayasan, para guru tetap bertahan pada pekerjaannya. Mereka menganggap dengan menjadi guru ada kepuasan tersendiri ketika melihat anak-anak yang didiknya tumbuh dan berkembang dengan menunjukkan adanya proses yang lebih baik. Mereka terus berusaha agar anak didiknya terus berkembang dan mampu bersosialisasi layaknya anak normal.

Dalam memenuhi segala tuntutan dan menghadapi segala bentuk hambatan dalam pekerjaannya, para guru menyelesaikannya dengan ikhlas. Para guru tidak membedakan antara siswa yang normal dan anak yang berkebutuhan khusus. Mereka beranggapan bahwa anak yang memiliki kebutuhan khusus sekalipun memiliki potensi untuk terus berkembang dan mampu untuk bersaing dengan anak-anak yang normal di kedepan hari. Para guru merasa bersyukur dengan kondisinya sekarang ketika melihat anak didiknya ada yang berkebutuhan khusus. hal tersebut dianggap para guru sebagai suatu semangat tersendiri dalam mengajar di Yayasan Bakti Asih. Cara yang dilakukan para guru di Yayasan Bakti Asih menunjukkan karakteristik yang terdapat dalam diri mereka yang disebut dengan kekuatan karakter. Kekuatan karakter merupakan karakter yang mengarahkan individu pada pencapaian tujuan atau trait positif yang terefleksikan

dalam pikiran, perasaan dan tingkah laku (peterson & seligman, 2004). Kekuatan karakter *Love of learning, Hope, Creativity, Love, Kindness, social intelegence* dan *fairness* ini terefleksikan dalam diri para guru sehingga memutuskan untuk bertahan di Yayasan Bakti Asih dan memberikan pembelajaran walaupun harus menghadapi berbagai macam hambatan dalam menghadapi anak berkebutuhan khusus.

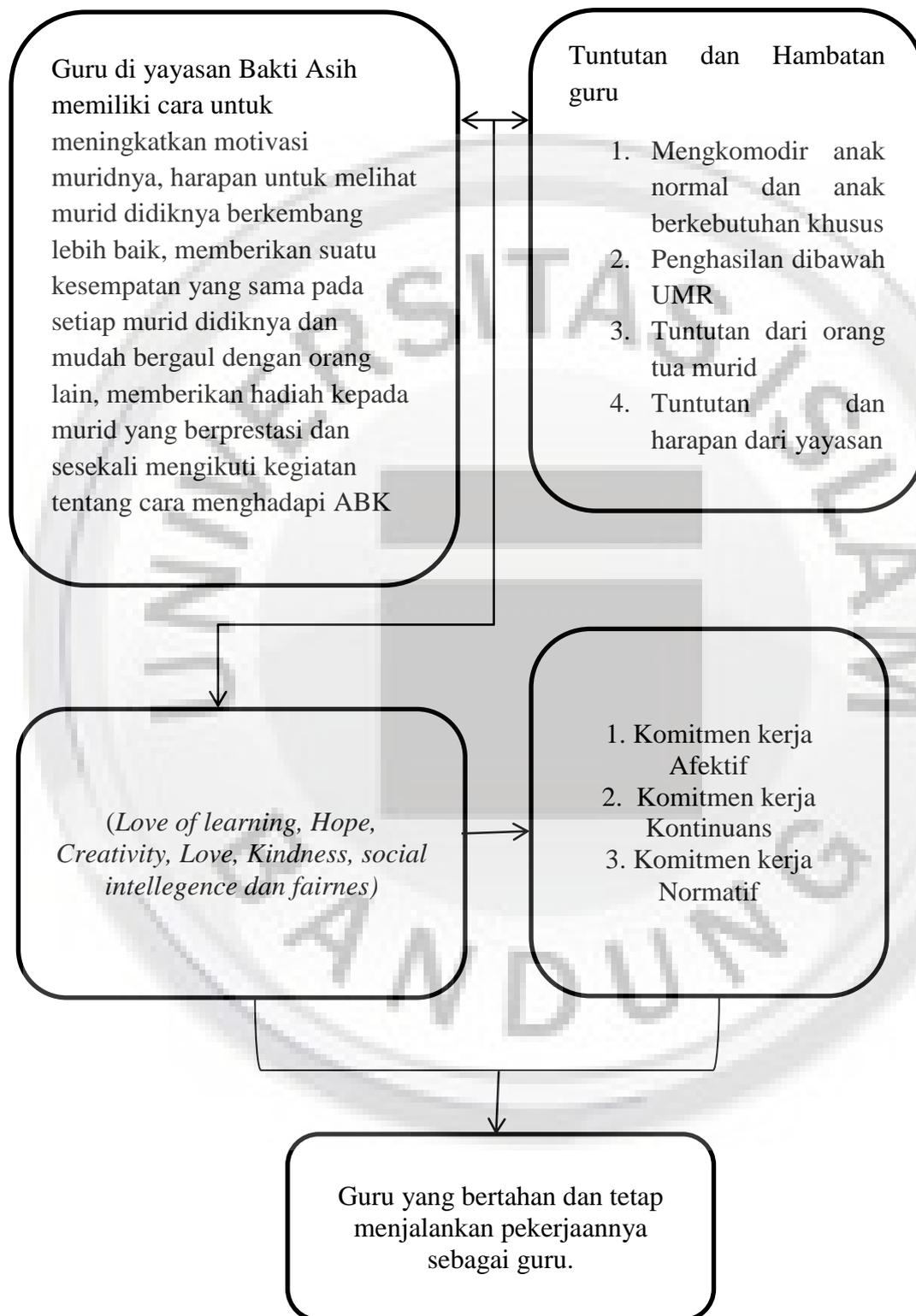
Bertahannya para guru memiliki berbagai macam alasan. Dari para guru ada yang merasa sudah sangat nyaman berada di dalam lingkungan yayasan Bakti Asih tersebut. Para guru merasakan keterikatan antara dirinya dengan guru yang lain, dengan para murid bahkan dengan para orang tua murid. Selain itu, ada pula guru yang memilih bertahan di yayasan tersebut karena khawatir tidak akan mendapatkan pekerjaan sebagai guru lagi ditempat yang lain. Mereka merasa apa yang selama ini didapatkannya dari yayasan Bakti Asih sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Selain itu ada guru yang merasa bertanggung jawab untuk menjadi guru dan mengajar di yayasan tersebut. Perilaku yang muncul dari para guru mengarahkan pada indikasi dari komitmen kerja . Menurut Allen, Meyer & Smith komitmen sebagai sebuah keadaan psikologis yang mengkarakteristikkan hubungan karyawan dengan organisasi ataupun dengan pekerjaannya dan memiliki implikasi terhadap keputusan untuk melanjutkan atau menghentikan keanggotaannya dalam organisasi atau profesinya.

Terdapat beberapa dimensi dalam komitmen kerja, yaitu : komitmen afektif, komitmen kontinuan dan komitmen normatif. Kekuatan karakter yang

dimiliki para guru di yayasan Bakti Asih ada hubungannya dengan komitmennya sebagai seorang guru di yayasan Bakti Asih.



## Skema Berpikir



## 2.5 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pikir yang dijelaskan, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Semakin kuat karakter *Love of learning* maka semakin kuat komitmen afektif pada guru di TK dan SD Bakti Asih Bandung.
2. Semakin kuat karakter *Hope* maka semakin kuat komitmen afektif pada guru di TK dan SD Bakti Asih Bandung.
3. Semakin kuat karakter *Creativity* maka semakin kuat komitmen afektif pada guru di TK dan SD Bakti Asih Bandung.
4. Semakin kuat karakter *Love* maka semakin kuat komitmen afektif pada guru di TK dan SD Bakti Asih Bandung.
5. Semakin kuat karakter *Kindness* maka semakin kuat komitmen afektif pada guru di TK dan SD Bakti Asih Bandung.
6. Semakin kuat karakter *Social Intelligence* maka semakin kuat komitmen afektif pada guru di TK dan SD Bakti Asih Bandung.
7. Semakin kuat karakter *Fairness* maka semakin kuat komitmen afektif pada guru di TK dan SD Bakti Asih Bandung.
8. Semakin kuat karakter *Love of learning* maka semakin kuat komitmen kontinuan pada guru di TK dan SD Bakti Asih Bandung.
9. Semakin kuat karakter *Hope* maka semakin kuat komitmen kontinuan pada guru di TK dan SD Bakti Asih Bandung.
10. Semakin kuat karakter *Creativity* maka semakin kuat komitmen kontinuan pada guru di TK dan SD Bakti Asih Bandung.
11. Semakin kuat karakter *Love* maka semakin kuat komitmen kontinuan pada guru di TK dan SD Bakti Asih Bandung.

12. Semakin kuat karakter *Kindness* maka semakin kuat komitmen kontinuan pada guru di TK dan SD Bakti Asih Bandung.
13. Semakin kuat kekuatan karakter *Social Intelegence* maka semakin kuat komitmen kontinuan pada guru di TK dan SD Bakti Asih Bandung.
14. Semakin kuat karakter *Fairness* maka semakin kuat komitmen kontinuan pada guru di TK dan SD Bakti Asih Bandung.
15. Semakin kuat karakter *Love of learning* maka semakin kuat komitmen normatif pada guru di TK dan SD Bakti Asih Bandung.
16. Semakin kuat karakter *Hope* maka semakin kuat komitmen normatif pada guru di TK dan SD Bakti Asih Bandung.
17. Semakin kuat karakter *Creativity* maka semakin kuat komitmen normatif pada guru di TK dan SD Bakti Asih Bandung.
18. Semakin kuat karakter *Love* maka semakin kuat komitmen normatif pada guru di TK dan SD Bakti Asih Bandung.
19. Semakin kuat karakter *Kindness* maka semakin kuat komitmen normatif pada guru di TK dan SD Bakti Asih Bandung.
20. Semakin kuat karakter *Social Intelegence* maka semakin kuat komitmen normatif pada guru di TK dan SD Bakti Asih Bandung.
21. Semakin kuat karakter *fairness* maka semakin kuat komitmen normatif pada guru di TK dan SD Bakti Asih Bandung.