

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sesuai dengan kodratnya, kebutuhan manusia tentu beragam, baik tingkatan maupun jenisnya, bahkan manusia cenderung memiliki kebutuhan yang tidak terbatas. Maka dari itu kebutuhan akan selalu meningkat dari waktu ke waktu dan manusia selalu berusaha mengerahkan segala kemampuannya untuk memenuhi kebutuhan tertentu (Wandansari, 2017). Menurut Rivai (2005) Kebutuhan manusia didefinisikan sebagai segala sesuatu yang dimiliki, dicapai dan ingin dinikmati oleh seseorang. Tidak semua aktivitas disebut kerja, tetapi hal ini memaksa orang untuk terlibat dalam aktivitas yang disebut kerja. Tetapi mengingat bahwa individu mengabdikan hidup mereka untuk bekerja, pekerjaan itu penting dan bermakna bagi sebagian besar orang (Anshori, 2013).

Terkait dengan aktivitas kerja, tentu tidak bisa lepas dengan yang namanya Pegawai. Hasibuan (2009) menjelaskan bahwa pegawai adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa yang sesuai dengan perjanjian. Ada beberapa jabatan kepegawaian dalam sebuah organisasi atau lembaga, 2 diantaranya yaitu pegawai honorer dan pegawai negeri sipil (PNS). Menurut data Badan Pusat Statistik (BPS) Indonesia, jumlah pegawai PNS pada desember 2016 yaitu sejumlah 4.374.434. Sedangkan pegawai dengan status honorer berdasar data dari

Kementrian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Kemenpan-RB) berjumlah 438.590.

Sebagai seorang pegawai, tentu memiliki hak yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yaitu a) hak dasar memperoleh upah yang layak, b) hak untuk mendapatkan kesempatan dan perlakuan yang sama dari perusahaan tanpa diskriminasi, c) hak untuk mendapatkan pelatihan kerja untuk meningkatkan dan mengmebngakan kompetensi kerja, d) hak untuk melaksanakan kerjas sesuai waktu yang ditentukan, tujuh jam dalam satu hari untuk enam hari kerja dalam satu minggu atau delapan jam dalam satu hari untuk lima hari kerja dalam satu minggu, e) hak atas penempatan tenaga kerja, f) hak mendapatkan perlindungan atas kesehatan dan keselamatan kerja, g) hak mendapatkan kesejahteraan melalui jaminan sosial tenaga kerja, h) hak ikut serta dalam serikat kerja atau buruh, i) hak madapatkan cuti, j) hak istirahat, k) hak cuti melahirkan dan cuti haid khusus karyawan perempuan, l) hak melaksanakan ibadah, m) hak melakukan mogok kerja, n) serta hak mendapat peasngon apabila terjadi pemutusan hubungan kerja atau PHK. Dari beberapa hak yang dipaparkan diatas, juga tidak kalah penting untuk diperhatikan yaitu kesejahteraan pegawai ditempat kerja atau dikenal dengan istilah *workplace well-being*.

Page (2005) menjelaskan bahwa kesejahteraan ditempat kerja merupakan kesejahteraan yang dirasakan oleh pegawai yang dipengaruhi oleh adanya kepuasan terhadap aspek-aspek dalam pekerjaannya. Adapun aspek-aspek kesejahteraan ditempat kerja yaitu terdiri dari aspek intrinsik dan aspek ekstrinsik: aspek intrinsik terdiri dari aspek a) tanggungjawab b) makna pekerjaan c)kemandirian dalam

bekerja d) penggunaan kemampuan dan pengetahuan dalam bekerja e) perasaan berprestasi dalam bekerja. Kemudian untuk aspek ekstrinsik terdiri dari aspek a) penggunaan waktu yang sebaik-baiknya b) kondisi kerja c) peluang promosi d) pengakuan terhadap kinerja yang baik e) penghargaan f) upah g) keamanan pekerjaan.

Berkaitan dengan kesejahteraan pegawai ditempat kerja di Indonesia sudah ada undang-undang yang mengatur tentang pegawai, khususnya dosen dan guru. Hal tersebut di tegaskan dalam undang-undang no 14 tahun 2005 yang mengatur guru dan dosen dalam pasal 14 guru dan dosen berhak a) memperoleh penghasilan diatas kebutuhan dan jaminan kesejahteraan sosial, b) mendapatkan promosi dan penghargaan sesuai tugas dan prestasi kerja, c) memperoleh perlindungan dalam melaksanakan dan hak atas kekayaan intelektual, d) memperoleh kesempatan untuk meningkatkan kompetensi, e) memperoleh dan memanfaatkan sarana dan prasarana pembelajaran untuk menunjang keprofesionalan, f) memiliki kebebasan dalam memberikan penilaian, ikut menentukan kelulusan, penghargaan dan sanksi kepada peserta didik sesuai dengan pendidikan, kode etik guru, dan peraturan perundang-undangan, g) memperoleh rasa aman dan jaminan keselamatan melaksanakan tugas, h) memiliki kebebasan untuk berserikat dalam organisasi profesi, i) memiliki kesempatan untuk berperan dalam penentuan kebijakan pendidikan, j) memperoleh kesempatan untuk mengembangkan dan meningkatkan kkkualifikasi akademik dan kompetensi, k) memperoleh pelatihan dan pengembangan profesi dibidangnya. Dalam pasal 15 dan 19 juga merupakan tambahan

kesejahteraan yang diperoleh dalam bentuk tunjangan dan penghargaan atas dasar prestasi.

Namun, meskipun di Indonesia sudah ada hukum yang mengatur terkait kesejahteraan pegawai ditempat kerja, masih terdapat masalah yang terjadi di lingkungan kerja. Seperti disampaikan oleh Surbakti (dalam Media Indonesia, 2019) bahwa kesejahteraan para guru dan tenaga pendidik di Indonesia masih diperjuangkan, yang artinya bahwa kesejahteraan guru dan tenaga pendidik di Indonesia belum sepenuhnya tercapai. Namun upaya peningkatan kesejahteraan akan dilakukan secara bertahap dimulai dari pegawai berstatus PNS kemudian berlanjut pada status lainnya.

Selain itu Ridlo (dalam Liputan 6, 2018) menyampaikan bahwa pada Oktober 2017 guru honorer di Cilacap mengadakan demonstrasi menuntut agar pemerintah meningkatkan kesejahteraan guru honorer. Alasan melakukan demonstrasi yaitu bahwa kesejahteraan guru honorer merupakan tanggungjawab Pemerintah Kabupaten (Pemkab) Cilacap. Gaji antara 150 ribu sampai 500 ribu perbulan, bahkan sebagian pegawai honorer tersebut sudah mendekati masa pensiun.

Ada banyak lembaga pendidikan di wilayah kabupaten Cilacap, baik dari jenjang Pendidikan anak usia dini maupun sampai dengan perguruan tinggi. . Ada salah satu lembaga pendidikan jenjang sekolah menengah atas di Cilacap yaitu Sekolah menengah Kejuruan Negeri 1 Wanareja yang merupakan lembaga pendidikan berstatus Negeri di kabupaten Cilacap. Tidak berbeda dengan lembaga pendidikan setara lainnya di cilacap, lembaga pendidikan ini terdiri dari pegawai

yang berstatus honorer dan status PNS, namun jumlah pegawai honorer di SMK N 1 Wanareja-Cilacap merupakan jumlah terbanyak dari beberapa lembaga lainnya. Selain itu di lembaga tersebut terdapat aturan yang mengharuskan untuk selalu berangkat ke tempat kerja walaupun tidak ada jam ngajar atau kegiatan lainnya. Hal ini membuat kondisi dari pegawai merasa kurang cocok dengan jam kerja dan tidak terpenuhinya aspek kesejahteraan ditempat kerja yaitu aspek kenyamanan jam kerja.

Berdasarkan hasil wawancara awal yang dilakukan pada 21 Agustus – 25 Agustus 2021 pada 5 pegawai yang bekerja di SMK Negeri 1 Wanareja diperoleh data yang menunjukkan permasalahan di beberapa aspek *workplace well-being* yang disampaikan oleh Page (2005).

Pada aspek pengakuan atas kinerja yang baik ada 3 dari 5 pegawai yang merasa sudah bekerja sesuai aturan, sesuai dengan intruksi atasan, tetapi tidak ada perbedaan antara pegawai yang mengikuti aturan dengan pegawai yang tidak mengikuti aturan. Pada aspek keamanan 4 dari 5 pegawai merasa pekerjaan yang dijalankan saat ini belum memberikan jaminan untuk masa yang akan datang, bahkan ada keinginan untuk cari pekerjaan lain diluar kota. Pada aspek penghargaan sebagai manusia hanya 2 dari 5 pegawai yang merasa bahwa dirinya dihargai dan dihormati ketika berada didepan sesama pegawai lainnya. Pada aspek atasan langsung 5 pegawai merasa tidak pernah diberikan semangat secara pribadi, dan belum pernah mendapat pujian dari atasan. Kemudian pada aspek makna kerja hanya 2 dari 5 pegawai yang merasa bahwa pekerjaan saat ini merupakan bagian dari kehidupan mereka saat ini. Pada aspek peluang promosi, 2 pegawai merasa

promosi jabatan tidak dilakukan secara transparan . dari hasil wawancara awal pada 5 subjek tersebut mengalami permasalahan terkait kesejahteraan di tempat kerja.

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu, masih terdapat subjek yang mengalami permasalahan terkait kesejahteraan ditempat kerja dengan kategori rendah. Penelitian Rizal (2019) menunjukkan bahwa subjek dengan kategori sangat rendah sebesar 5 % ( 7 subjek), kategori rendah 54% (75 subjek), kategori sedang 37,4 % (52 subjek), kategori tinggi 2,2% (3 subjek), dan kategori sangat tinggi 1,4% (2 subjek. Pada penelitian Narecwari (2018) menunjukkan bahwa subjek dengan kategori kesejahteraan ditempat kerja yang rendah sebesar 54% (27 subjek) dan kategori tinggi sebesar 46% (23 subjek). Kemudian pada penelitian Eva dkk (2021) menunjukkan bahwa subjek dengan kategori kesejahteraan ditempat kerja rendah sebesar 9% (19 subjek), dengan kategori sedang sebesar 78% (165 subjek), dan dengan kategori tinggi sebesar 13% (27 subjek). Dari beberapa penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa masih banyak kesejahteraan ditempat kerja dengan kategori yang rendah dan sedang.

Dampak negatif dari kondisi pegawai dengan tingkat kesejahteraan yang rendah di SMK Negeri 1 Wanareja telah diungkapkan pada wawancara data awal bahwa ada salah satu pegawai terbaik telah mengundurkan diri serta pindah ketempat lain, hal ini dikarenakan pegawai tersebut merasa bahwa kinerja serta totalitas dalam bekerja tidak dihargai oleh pimpinan. Selain itu adapula pegawai yang sebelumnya menempati posisi penting dalam organisasi, namun saat ini tidak berkenan untuk kembali ambil posisi tersebut disebabkan merasa bahwa kinerja pegawai tersebut di sama ratakan dengan pegawai lainnya. Dua hal diatas berakibat

pada kinerja yang melemah dan juga akan mempengaruhi tingkat loyalitas pada lembaga atau organisasi. Hal ini sejalan apa yang disampaikan Hermanto (2017) dalam penelitiannya bahwa pentingnya kesejahteraan guru secara individu dan secara psikologi, maupun kesejahteraan guru ditempat kerja atau *workplace wellbeing* harus dimiliki oleh setiap guru yang bekerja dirumah ataupun disekolah.

Ada tiga alasan *workplace well-being* itu penting untuk diperhatikan oleh sebuah perusahaan maupun organisasi yaitu pertama, pengalaman individu di tempat kerja, baik fisik, emosional, mental, atau sosial, kemudian yang kedua kesejahteraan jika tidak diperhatikan akan menimbulkan kesadaran, selanjutnya yang ketiga jika kesejahteraan tidak diperhatikan akan menimbulkan efek negatif pada kinerja pegawai yang berkurang. Menurut Lalitha (2014) *workplace well-being* pegawai sangat penting, karena jika pegawai dalam keadaan bahagia maka produktivitas organisasi/ perusahaan akan meningkat.

Yuliani (2015) memaparkan bahwa terdapat 5 faktor yang mempengaruhi kesejahteraan ditempat kerja, yaitu: 1) Kepemimpinan Transformasional, 2) Harga Diri, 3) *Self-efficacy*, 4) Harapan 5) Optimisme. Dalam penelitian ini peneliti memilih faktor yang disampaikan oleh Sivantan dkk, (2004) yaitu kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transformasional ini memiliki pengaruh pada kesejahteraan pemimpin dan para pengikutnya.

Bass dan Avolio (2011) memaparkan bahwa kepemimpinan transformasional adalah suatu model kepemimpinan untuk meningkatkan sumber daya manusia dengan dan hubungan efek pemimpin terhadap bawahan yang dapat diukur dengan indikator adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan hormat

terhadap pemimpin, serta berusaha untuk memberikan motivasi kepada pengikut untuk melakukan sesuatu yang lebih agar tercapainya kinerja. Bass dan Avolio (2011) memaparkan bahwa ada 4 empat aspek pada kepemimpinan transformasional, yaitu : 1) *idealized Influence*, 2) *Individualized Consideration*, 3) *Inspirational Motivation*, 4) *Intellectual Stimulation*.

Menurut Sivanathan (2004) salah satu faktor yang mempengaruhi kesejahteraan di tempat kerja yaitu kepemimpinan transformasional. Ketika seorang pegawai memiliki tingkat kepercayaan yang rendah terhadap pemimpin maka akan memungkinkan pegawai merasa tidak aman dan terancam. Sebaliknya jika seorang pegawai memiliki tingkat kepercayaan pada pemimpin yang tinggi maka akan memungkinkan pegawai merasa aman, dengan merasa aman maka dapat memberikan efek positif pada kesejahteraan pegawai. Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Verbraak (2014) yang menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara kepemimpinan transformasional dengan kesejahteraan pegawai, kepercayaan pada pemimpin dapat meningkatkan kesejahteraan pegawai meskipun kepercayaan pemimpin tidak memdiasi secara langsung antara kepemimpinan transformasional dengan kesejahteraan pegawai. Selanjutnya penelitian Sulami (2013) juga menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki hubungan positif dengan kesejahteraan ditempat kerja. Kemudian pada penelitian Wibowo (2021) menunjukkan juga bahwa kepemimpinan transformasional atasan memiliki hubungan dengan kesejahteraan bawahan. Dari pemaparan tersebut dapat dilihat bahwa *workplace well-being* dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional.



Berdasarkan uraian diatas maka permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini apakah ada hubungan antara kepemimpinan transformasional dan *Workplace Well-Being* Pegawai di SMK Negeri 1 Wanareja ?

### **B. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan *Workplace Well-Being* pegawai SMK Negeri 1 Wanareja.

### **C. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan dua manfaat sekaligus, yakni secara manfaat teoritis dan secara praktis.

#### a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan pengetahuan pada bidang penelitian terutama dibidang Psikologi Industri dan Organisasi yang berkaitan dengan kepemimpinan transformasional dan *workplace Well-Being* (kesejahteraan ditempat kerja) pegawai.

#### b. Manfaat Praktis

Secara praktis penelitian ini dapat bermanfaat sebagai referensi kepada pimpinan di sebuah lembaga/ perusahaan terkait manfaat gaya kepemimpinan transformasional terhadap *workplace well-being* pegawai yang ada di sekolah.