

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Indonesia merupakan negara keempat dengan jumlah penduduk terbanyak sedunia (“Penduduk Indonesia Masuk Peringkat 4 Dunia”, 2011). Indonesia memiliki potensi sumber daya manusia yang baik secara kuantitas dan dapat mendukung perkembangan Indonesia. Namun kualitas yang baik juga perlu diperhatikan. Cara untuk meningkatkan sumber daya manusia adalah melalui pendidikan dan salah satu faktor penting dalam proses pendidikan adalah guru. Hal ini didukung oleh penelitian dari Hammond (2000) yang menemukan bahwa pengaruh guru merupakan faktor yang paling tinggi terhadap prestasi siswa.

Menurut Hadi (2002) menyebutkan bahwa guru di Indonesia memiliki *job demans* atau tuntutan pekerjaan yang selalu bertambah dari tahun ke tahun. Tuntutan kerja mendasar dari guru di Indonesia diatur dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Guru harus memenuhi berbagai persyaratan sertifikasi yang mulai diselenggarakan pada tahun 2007 dan terus mengalami perubahan metode. Selain itu, guru juga harus menyesuaikan diri dengan kurikulum nasional yang terus berubah.

Melihat peranan dan fungsi guru yang signifikan di dalam dunia pendidikan, guru perlu memberikan hasil kinerja yang maksimal. Untuk memberikan kinerja yang baik, guru juga memerlukan perasaan puas, antusias, dan keterlibatan penuh ketika melaksanakan pekerjaannya. Perasaan antusias dan keterlibatan seseorang di dalam pekerjaannya disebut *work engagement*.

Bertambahnya tuntutan kerja pada profesi guru ini dapat memiliki efek negatif bagi para guru seperti *burnout* (Prieto, Soria, Martinez dan Schaufeli, 2008) dan memburuknya kesehatan guru (Hakanen, Bakker dan Schaufeli, 2006). Pentingnya peran sumberdaya kerja terhadap *work engagement* tergantung dari individu sebagai objek yang menerima sumberdaya dari lingkungan (sumberdaya kerja). Individu yang memiliki kesiapan dan sumberdaya pribadi akan merespon faktor-faktor lingkungan secara positif sehingga membentuk perilaku *work engagement*. Bakker (2009) menyebutkan faktor penting selain sumberdaya kerja yaitu *personal resources* (sumberdaya personal) untuk menekan beban pekerjaan, kelelahan emosional dan *burnout*. Beberapa studi telah fokus pada personal resources sebagai prediktor *work engagement*. *Personal resources* merupakan evaluasi diri positif yang berhubungan dengan resiliensi dan mengacu pada rasa kemampuan individu untuk mengontrol serta berdampak sukses dalam lingkungannya (Hobfoll, 2002 ; Herbert, 2011). *Personal resources* menunjukkan bahwa beberapa evaluasi diri positif memprediksi motivasi, kinerja, kepuasan kerja, kepuasan hidup, dan hasil menarik lainnya. Alasannya adalah bahwa semakin besar sumber daya pribadi individu, semakin positif pula diri individu dan tujuan keharmonisan diri diharapkan muncul (Judge, 2005 ; Herbert, 2011). Individu dengan tujuan keharmonisan diri secara intrinsik termotivasi untuk mengikuti tujuannya dan hasilnya memicu kinerja yang lebih tinggi dan kepuasan.

Gordon (2006) menyatakan bahwa *work engagement* guru merupakan keterlibatan dan antusiasme untuk mengajar dan mencerminkan seberapa baik guru dikenal dan seberapa sering mereka mampu menampilkan kinerja terbaik.

Robert dan Davenport (2002) menjelaskan bahwa seseorang yang merasa antusias dan terlibat di dalam pekerjaan akan termotivasi secara langsung oleh pekerjaannya, cenderung bekerja lebih giat, dan menghasilkan kinerja memuaskan.

Leiter dan Bakker (2010) menyatakan bahwa *work engagement* merupakan suatu cara yang dilakukan organisasi untuk menstimulasi pegawai agar bekerja dengan kapasitas penuh. Pentingnya keterikatan kerja tidak hanya pada perusahaan swasta, namun perusahaan Negara (BUMN) juga instansi pemerintahan, bahkan organisasi. *Work engagement* yang tinggi membuat seseorang sangat termotivasi dalam bekerja serta memiliki komitmen, antusias, dan bersemangat. Apa yang menyebabkan karyawan tidak bertahan di perusahaan? Branham pada bukunya mengatakan bahwa lebih dari 85% manager meyakini bahwa karyawan meninggalkan perusahaan karena mereka tertarik dengan gaji yang lebih besar atau kesempatan yang lebih baik. Namun, lebih dari 80% karyawan mengatakan bahwa faktor yang membuat mereka keluar dari perusahaan karena didorong oleh hal yang berkaitan dengan buruknya praktik manajemen atau racun budaya (budaya perusahaan yang lemah) termasuk di dalamnya adalah peran pemimpin dalam menanamkan nilai-nilai, norma, etika ke dalam perilaku kerja karyawan.

Schaufeli, dkk (2002) mendefinisikan *work engagement* sebagai keadaan motivasional positif, pemenuhan, pandangan terhadap kondisi kerja. Berdasarkan definisi ini, Schaufeli dan Bakker (2004) mengkonseptualisasikan aspek-aspek dari *work engagement*. Ada 3 aspek yang menurut Schaufeli & Bakker (2004)

penting dalam *work engagement*, yang pertama adalah kekuatan (*vigor*) meliputi tingginya energi dan semangat yang dirasakan disertai kegembiraan, kerelaan untuk memberikan usaha maksimal terhadap setiap kinerjanya, dan ketahanan mental ketika menemui kesulitan dalam bekerja. Kedua adalah pengabdian (*dedication*) merupakan suatu kondisi ketika karyawan mempunyai keterlibatan yang kuat dengan pekerjaannya dan munculnya perasaan tertantang, antusias, dan merasa bahwa pekerjaan yang dilakukannya tersebut dapat memberikan inspirasi yang signifikan bagi dirinya baik secara sosial maupun personal. Ketiga adalah penghayatan (*absorption*) meliputi konsentrasi dan kesenangan hati yang amat sangat sehingga mengalami kesulitan untuk lepas dari pekerjaannya dan merasakan bahwa waktu berlalu sangat cepat selama bekerja. Berdasarkan hasil wawancara peneliti pada tanggal 2 November 2016 kepada 5 guru SMK HKTI 1 Purwareja Klampok, Banjarnegara dan 5 guru SMAN 1 Purwareja Klampok, Banjarnegara. Menurut 10 narasumber yang peneliti wawancara diantaranya 4 narasumber sering ada guru yang terlambat dan membolos dan juga guru yang tidak datang setiap hari walaupun di sisi lain beberapa guru merasa bahagia dengan kondisi saat ini, dalam hal ini kurangnya aspek kekuatan (*vigor*) dalam keterikatan kerja. Ada juga guru yang keluar sekolah di jam kerja hanya untuk pergi ke pasar atau melakukan hal-hal yang tidak penting di luar perilaku seperti ini membuat siswa memiliki waktu yang semakin sedikit dalam mempelajari pelajaran di sekolah dalam hal ini kurangnya aspek pengabdian (*dedication*) dalam keterikatan kerja. Ada juga guru yang tidak disiplin dengan peraturan yang telah di buat dan juga semua guru merasa banyak mengeluarkan energi fisik

dalam mengajar ini menyebabkan kurangnya konsentrasi untuk mengajar pada mata pelajaran selanjutnya sehingga proses belajar mengajar terasa lama dalam hal ini kurangnya aspek penghayatan (*absorption*) dalam *work engagement*. Masalah-masalah tersebut akan menyebabkan rendahnya *work engagement*. Rendahnya *work engagement* dapat merugikan sekolah karena dapat menurunkan mutu pendidikan di sekolah tersebut.

Berbagai penelitian telah meneliti faktor-faktor yang menjadi pendorong *work engagement*. Menurut Saks (2006) yang didasari oleh penelitian Khan yang dirangkum beberapa faktor pendorong dari berbagai penelitian, diantaranya adalah persepsi dukungan organisasi. Variabel yang penting dalam dukungan organisasi adalah persepsi terhadap dukungan organisasi dan persepsi terhadap dukungan supervisor (Eisenberger, dkk, 1986). Persepsi dukungan organisasi mengacu pada keyakinan umum bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli akan kesejahteraan mereka (Eisenberger, dkk, 1986). Penelitian yang dilakukan oleh Gokul, Sridevi dan Srinivasan (2012) terhadap 102 orang karyawan perusahaan petrokimia menemukan bahwa keterikatan menjadi mediator hubungan persepsi dukungan organisasi dengan komitmen afektif. Saat karyawan mempersepsikan bahwa organisasi mereka mendukung mereka, karyawan akan menjadi lebih berdedikasi dan hal ini berkontribusi untuk meningkatkan ikatan emosional mereka dengan organisasi. Persepsi dukungan organisasi dapat membawa pada hasil yang positif yaitu melalui keterikatan. Karyawan yang memiliki persepsi dukungan organisasi yang tinggi, menjadi lebih terikat terhadap

pekerjaan dan organisasi mereka sebagai bagian dari norma timbal balik dari SET sehingga membantu organisasi untuk mencapai tujuannya (Saks, 2006).

Persepsi dukungan organisasi menyatakan bahwa dukungan organisasi mengacu pada persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi, memberi dukungan dan peduli kepada kesejahteraan karyawan (Rhoades & Eisenberger, 2002). Pernyataan tersebut dijelaskan oleh Eisenberger et al., (1986, h.502). Rhoades & Eisenberger (2002) juga menyatakan bahwa dukungan organisasi mengacu pada persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi, memberi dukungan dan peduli kepada kesejahteraan karyawan. Terdapat tiga perlakuan dari organisasi yang dapat meningkatkan persepsi dukungan organisasi. Ketiga faktor itu adalah keadilan, dukungan support atasan dan rewards dari organisasi dan kondisi kerja. Selain ketiga perlakuan ini, persepsi dukungan organisasi juga berhubungan dengan keterikatan kerja. Sementara itu, Allen et al., (2003) juga mendefinisikan bahwa dukungan organisasi sebagai suatu keyakinan global karyawan terhadap organisasi tentang seberapa besar organisasi menghargai kontribusi dan peduli terhadap kesejahteraannya. Hal tersebut juga didukung oleh Robbins (2002, dalam Robbins & Judge, 2007) yang mengemukakan bahwa dukungan organisasi adalah suatu tingkat sampai dimana karyawan yakin organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli dengan kesejahteraan karyawan. Berdasarkan hasil di lapangan yang disesuaikan dengan aspek-aspek persepsi dukungan organisasi, peneliti mendengar ada guru yang sedang berbicara dengan guru lain yaitu membicarakan tentang kepala sekolah yang dimana kepala sekolah tersebut tidak adil dalam hal

kepedulian dengan guru, kepala sekolah lebih peduli dan lebih memberikan motivasi kepada guru tertentu terutama pada guru yang cantik saja, dalam hal ini kurangnya aspek keadilan. Kepala sekolah kurang memberikan pengarahan dan evaluasi kinerja pada guru, beliau juga kurang tanggung jawab dalam memberikan motivasi dan peduli kepada guru, dalam hal ini kurangnya aspek dukungan atasan. Kegiatan guru di sekolah lebih sering di dalam ruangan mengajar siswa-siswai, mereka kurang melakukan pelatihan di luar sekolah atau di dalam sekolah, dalam hal ini kurangnya aspek pelatihan.

Work engagement membuat seseorang merasa keberadaannya dalam organisasi atau perusahaan bermakna untuk kehidupan mereka hingga menyentuh tingkat terdalam yang pada ujungnya akan meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi (Agustian, 2012). Apabila karyawan merasa bahwa mereka tidak dapat mengandalkan pemimpin mereka untuk memberikan penghargaan secara adil bagi usaha mereka, maka kemungkinan mereka akan merasa tidak puas dan akibatnya dapat menunjukkan berkurangnya antusias, keterikatan dalam pekerjaan mereka. Sebaliknya, ketika karyawan yakin bahwa pemimpinnya memperlakukan mereka secara adil, maka motivasi dan komitmen akan lebih mungkin untuk meningkat. Tingginya energi dan semangat yang dirasakan disertai kegembiraan, kerelaan untuk memberikan usaha maksimal terhadap setiap kinerjanya, dan ketahanan mental ketika menemui kesulitan dalam bekerja. Konsentrasi dan kesenangan hati yang amat sangat sehingga mengalami kesulitan untuk lepas dari pekerjaannya dan merasakan bahwa waktu berlalu sangat cepat selama bekerja. Ketika karyawan mempunyai keterlibatan yang kuat dengan pekerjaannya dan

munculnya perasaan tertantang, antusias, dan merasa bahwa pekerjaan yang dilakukannya tersebut dapat memberikan inspirasi yang signifikan bagi dirinya baik secara sosial maupun personal. Keadaan seperti ini membuat karyawan akan lebih mungkin untuk memberikan jumlah yang lebih besar dari sumber mental dan fisik mereka terhadap performa peran, yang selanjutnya akan menghasilkan *work engagement* yang lebih tinggi (May, Gilson & Harter, 2004).

Guru di Indonesia memiliki tuntutan pekerjaan yang selalu bertambah guru di Indonesia diatur dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Guru harus memenuhi berbagai persyaratan sertifikasi yang mulai diselenggarakan pada tahun 2007 dan terus mengalami perubahan metode. Selain itu, guru juga harus dengan kurikulum nasional yang terus berubah. Dalam kurun waktu 20 tahun, kurikulum ini telah mengalami pergantian sebanyak lima kali, yaitu pada tahun 1994, 1997, 2004, 2006 dan yang terbaru, Kurikulum 2013.

Penelitian Rohadi (2008) juga menunjukkan bahwa kondisi di lapangan memperlihatkan kinerja guru belum maksimal, seperti kurangnya penggunaan metode dan pendekatan pembelajaran yang relevan, tidak meningkatkan penguasaan materi, dan kurangnya variasi di dalam pembelajaran. Di sisi lain, kompetensi guru secara nasional juga masih dinilai rendah. Hasil rata-rata uji kompetensi guru tahun 2012 yaitu 42,25 dengan nilai tertinggi 97,0 dan nilai terendah 1,0. Hasil tersebut mencakup seluruh guru dari jenjang TK sampai jenjang SMA. Kualitas guru dinilai masih rendah dilihat dari masih banyak yang tidak lulus sertifikasi. Guru yang bersertifikasi pun dinilai belum mencerminkan kompetensi profesinya dan dilaporkan malas mengajar.

Bertambahnya tuntutan kerja pada profesi guru ini dapat memiliki efek negatif bagi guru dan memburuknya kesehatan guru. Namun penelitian terhadap guru-guru di Indonesia menghasilkan sesuatu yang berbeda. bahwa guru-guru di Indonesia cenderung menjadikan profesi guru sebagai profesi seumur hidup dan memiliki tingkat *work engagement* yang tinggi.

Berdasarkan permasalahan di atas persepsi dukungan organisasi menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi *work engagement*. Oleh karena itu peneliti merumuskan permasalahan sebagai berikut : Apakah ada hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan *work engagement* pada guru Sekolah Menengah Atas (SMA)?

B. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan *work engagement* pada guru Sekolah Menengah Atas (SMA).

2. Manfaat

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis, yaitu:

a. Manfaat Teoritis

Manfaat dari penelitian supaya memberikan tambahan ilmu dan membuka wawasan pada penulis berkaitan dengan persepsi dukungan organisasi, *work engagement* dan guru umumnya di sekolah.

b. Manfaat Praktis

Apabila penelitian ini terbukti, dapat digunakan oleh pihak sekolah. Untuk menciptakan *work engagement* yang tinggi diperlukan persepsi dukungan organisasi yang positif dari guru atau pekerja tersebut.

Bagi guru, penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan untuk lebih memahami *work engagement*, sehingga dapat meningkatkan mutu pendidikan dan persepsi dukungan organisasi guna memperoleh *work engagement* yang lebih optimal.