

Bab I Pendahuluan

Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan salah satu sarana yang dapat digunakan untuk pembentukan karakter individu. Melalui pendidikan, individu dapat memperoleh ilmu pengetahuan dan menjadikannya sebagai tombak untuk mengembangkan diri. Pendidikan juga berguna untuk menanamkan moral. Individu yang mampu menginternalisasi dan menjadikan nilai-nilai moral sebagai prinsip hidupnya akan memiliki kemuliaan dalam hidup masyarakat (Sarhini dkk, 2019). Ilmu dapat diperoleh dari berbagai tempat, situasi dan kondisi.

Pada umumnya ilmu dapat diperoleh melalui lembaga pendidikan, dimana individu akan didik langsung oleh seorang pendidik yang kompeten. Adapun pendidik lebih umum dikenal dengan sebutan guru, untuk itu guru sangat memiliki peran penting dalam proses pembelajaran. Menurut Abin Syamsudin Makmur (2000) guru memiliki peran sebagai konservator terhadap norma-norma kedewasaan, pengembangan terhadap ilmu, meneruskan nilai-nilai kehidupan pada peserta didik, menerjemahkan nilai-nilai tersebut dalam bentuk perilaku, dan organisator terhadap terciptanya proses edukasi (dalam Kirom, 2017). Dalam mengemban tugasnya, guru harus disertai dengan beberapa kompetensi seperti yang sudah diatur oleh Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru Dan Dosen pasal 10 ayat (1). Yakni kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.

Guru memiliki status kepegawaian yang berbeda, yakni status kepegawaian tetap dan status kepegawaian tidak tetap. Adapun yang dimaksud dengan status kepegawaian adalah posisi atau kedudukan karyawan dalam perusahaan tempatnya bekerja. Guru dengan status kepegawaian tetap adalah guru yang sudah diangkat

menjadi guru pegawai negeri sipil. Pendapatan yang akan diterima oleh guru dengan status kepegawaian tetap telah ditentukan oleh pemerintah, termasuk sekolah yang akan menjadi tempat ia bekerjapun sudah ditentukan oleh pemerintah. Sedangkan guru dengan status kepegawaian tidak tetap biasanya diangkat secara resmi oleh pejabat berwenang untuk membantu tenaga pendidik yang ada, pada status kepegawaian ini sangat memungkinkan untuk diberhentikan tanpa pesangon karena kebijakan kembali pada kepala sekolah (Balkis & Masykur, 2016). Guru dengan status kepegawaian tidak tetap pada umumnya dikenal dengan sebutan guru honorer.

Terlepas dari status kepegawaian yang berbeda, guru tetaplah memiliki kewajiban, tuntutan, dan peran yang sama. Ironisnya, guru honorer bekerja dengan status kepegawaian yang tidak tetap dan masih banyak yang mendapatkan penghasilan jauh dibawah penghasilan guru dengan status kepegawaian tetap. Hal tersebut senada dengan yang dikatakan oleh Mulyasa (2009) bahwa status kepegawaian guru honorer kurang jelas, biasanya guru honorer bekerja berdasarkan kontrak. Maka dari itu, status kerja guru honorer belum pasti diperpanjang kontraknya atau tidak (dalam Prestiana & Putri, 2013).

Bekerja secara kontrak dan pendapatan yang sedikit, memungkinkan seseorang untuk tidak tertarik pada hal tersebut. Terlebih, dengan adanya kebijakan terbaru yang tertuang pada PP No. 49/2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintahan dengan Perjanjian Kerja (PPPK) pada pasal 96 yang menyatakan bahwa Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) dilarang mengangkat pegawai non-PNS dan/atau non-PPPK untuk mengisi jabatan ASN. Kebijakan tersebut akan mempersempit peluang tenaga honorer untuk melebarkan jenjang karirnya. Namun, pekerjaan sebagai guru honorer di Indonesia memiliki jumlah yang terbilang tinggi. Berdasarkan data dari kementerian dan kebudayaan terkait guru dan tenaga kependidikan, terdapat 728,461 guru honorer di

sekolah (Kemendikbud, 2016). Data tersebut menunjukkan banyaknya masyarakat Indonesia yang menekuni pekerjaan sebagai guru honorer di sekolah.

Fakta bahwa pekerjaan harus dikerjakan secara profesional juga tidak luput dari pekerjaan sebagai guru honorer. Dengan status kepegawaian yang tidak tetap, pendapatan yang rendah, dan tuntutan profesional tentu memungkinkan guru honorer merasakan beban secara psikologis terkait pekerjaan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Issom dan Makbulah (2017) bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara stres situasi kerja terhadap *psychological well-being* pada guru honorer Madrasah Ibtidaiyah (MI) di Kota Tangerang. Sehingga guru honorer perlu mendapatkan perhatian khusus dari pemerintah ataupun pihak sekolah terkait kesejahteraan psikologis yang tentunya akan berdampak pada kinerja.

Pada salah satu lembaga yayasan sekolah swasta, terdapat banyak guru honorer yang telah bekerja selama bertahun-tahun di sekolah tersebut. Padahal, dari segi pendapatan masih sangat minim yakni berkisar satu juta rupiah. Lembaga yayasan tersebut terdiri dari sekolah menengah pertama, madrasah tsanawiyah, sekolah menengah atas, dan madrasah aliyah. Sekolah tersebut sering menjadi incaran masyarakat sekitar apabila anak-anaknya tidak dapat memasuki sekolah negeri. Tidak jarang, siswa yang mendaftar di sekolah tersebut memiliki jarak tempuh 30 menit dari rumahnya untuk sampai ke sekolah tersebut. Sekolah tersebut cukup terkenal sebab seringkali mengikuti lomba bahkan sampai tingkat kabupaten. Tidak jauh dari lokasi sekolah, terdapat beberapa pondok pesantren.

Biaya spp yang terbilang murah dan pendidikan yang menjamin, membuat sekolah tersebut menerima siswa/i yang tidak sedikit. Oleh sebab itu guru di sekolah tersebut harus bekerja lebih keras mengingat tuntutan kerja dan siswa/i yang tidak

sedikit. Disamping itu, guru tersebut harus menanggung beban lain seperti beban pendapatan dan status kerjanya. Namun fenomena memperlihatkan banyaknya guru honorer dan yang tetap bekerja di sekolah tersebut selama bertahun-tahun.

Terlihat dari data awal yang di isi oleh 11 subjek guru honorer bahwa terdapat 10 guru honorer yang sudah bekerja di satu sekolah selama lebih dari dua tahun, bahkan terdapat 2 subjek yang bekerja selama 6 tahun dan terdapat satu subjek yang bekerja selama 12 tahun sebagai guru honorer di sekolah tersebut. Peneliti beranggapan bahwa hal tersebut merupakan bagian dari *organizational commitment*. Allen & Meyer (1990) menganggap komitmen sebagai sebuah keadaan psikologis yang mengarakteristikan hubungan antara anggota organisasi dengan organisasinya, dan memiliki implikasi terhadap keputusan untuk melanjutkan atau menghentikan keanggotaan dalam organisasi. Hal tersebut terlihat dari banyaknya guru honorer yang bekerja pada satu sekolah selama bertahun-tahun.

Steers & Porter (1983) menggolongkan faktor-faktor yang mempengaruhi terbentuknya *organizational commitment* menjadi 4 bagian yakni karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, karakteristik organisasi, dan sifat juga kualitas pengalaman kerja (dalam Suseno & Sugiyanto, 2010). Adapun menurut Rhoades, Eisenberger, & Armeli (2001) bahwa terdapat faktor lain yang dapat menumbuhkan *organizational commitment* pada karyawan yakni *social support* yang diterima selama bekerja di perusahaan tersebut. Lebih lanjut, *social support* merujuk pada hubungan interpersonal yang berfungsi sebagai proteksi pada individu terhadap dampak negatif dari stress (Kumalasari, 2012). *Social support* juga merujuk pada perasaan senang yang dirasakan, penghargaan atau kepedulian, atau menolong individu dalam menerima sesuatu dari orang lain atau kelompok lain (Sarafino, 1990, dalam Suseno & Sugiyanto, 2010).

Pada guru honorer dengan status pekerjaan kontrak dan pendapatan yang sedikit namun bisa bertahan hingga bertahun-tahun di satu sekolah tentu memiliki dorongan yang kuat yang tidak hanya berasal dari dalam diri, akan tetapi juga dari luar. Hal tersebut bisa didapatkan dari *social support*. *Support* yang didapatkan dari orang-orang sekitar akan sangat mampu memberi semangat dalam menjalani kegiatan sehari-hari di tempat kerja. *Support* tersebut bisa didapatkan dari keluarga, teman sebaya, dan seseorang yang spesial (*significant others*) (Mardiah, Satriana & Syahriati, 2017). Terutama bagi guru honorer yang merupakan seorang perempuan.

Perempuan identik dengan pekerjaan rumah seperti memasak, mencuci, dan mengurus hal lain-nya di rumah. Hal tersebut sangat umum dilakukan oleh perempuan, baik yang belum berkeluarga ataupun yang sudah berkeluarga. Perempuan dengan status *single* atau belum berkeluarga juga seringkali dibebani untuk mengurus kedua orangtuanya. Adapun pada perempuan yang sudah berkeluarga tentu tuntutan tidak hanya berkaitan dengan mengurus rumah, melainkan juga harus membagi waktu untuk mengurus suami dan anaknya. Dalam sistem kebudayaan sosial yang ada di Indonesia, peran serta tanggung jawab untuk kelancaran dan keselamatan rumah tangga berada di pihak perempuan, sedangkan peran laki-laki lebih sering dikaitkan sebagai penghasil serta penyangga dalam pendapatan rumah tangga (Wibowo, 2011).

Perempuan juga memiliki peran penting dalam hal mendidik anak. Mengenalkan anak kemampuan motorik, memberikan wawasan keagamaan, dan mengajarkan norma-norma sosial akan membantu anak untuk lebih siap menghadapi dunianya (Saraswati & Susrama, 2020). Eratnya peran perempuan dengan peran ibu rumah tangga, membuat khalayak percaya sepenuhnya bahwa semua peran tersebut merupakan garis takdir perempuan dan terkesan mutlak milik perempuan (Harun, 2015). Hal tersebut akan menambah beban pada perempuan yang juga bekerja sebagai guru honorer.

Berdasarkan studi awal yang dilakukan oleh peneliti pada 11 subjek guru honorer, mengindikasikan bahwa subjek merasa nyaman dengan lingkungan sosial pada tempatnya bekerja. Maka peneliti berasumsi bahwa *social support* menjadi bagian penting dalam mempengaruhi *organizational commitment* pada guru honorer perempuan. Hal tersebut senada dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hong dan Kwon (2015) yang menunjukkan bahwa *organizational commitment* berkorelasi positif dengan *social support*. Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah dukungan informasi dan dukungan evaluatif yang merupakan sub-domain dari *social support*.

Tidak terlepas dari adanya *social support*, guru honorer yang sudah bekerja bertahun-tahun di satu sekolah juga sangat memungkinkan untuk merasa bahwa ia telah diterima dengan baik oleh lingkungan tempat ia bekerja. Sebab lingkungan kerja juga akan sangat mempengaruhi komitmen dalam melakukan pekerjaannya sebagai guru honorer. Sehingga ia mampu untuk bekerja dengan baik dan bertahan di sekolah tersebut. Hal tersebut sesuai dengan istilah *sense of belonging*. Sebagaimana pernyataan dari Encarta World English Dictionary (dalam Connor, 2011) bahwa *sense of belonging* adalah perasaan seakan-akan individu berada di rumah. Hal ini merupakan kondisi saat individu merasa bahwa ia telah diterima dan telah nyaman berada pada sebuah tempat atau kelompok tertentu.

Sense of belonging juga dapat diartikan sebagai pengalaman dari keterlibatan individu dalam suatu sistem atau lingkungan. Sehingga individu tersebut mampu merasakan bahwa ia telah menjadi bagian penting dari sistem atau lingkungan tersebut (Hagerty et al., 1992, dalam Hagerty et al., 1996). Maka *social support* dan *sense of belonging* dapat dikatakan berada pada bidang yang sama. Dimana individu

membutuhkan untuk diakui oleh individu lain atau lingkungannya, dan hal tersebut bisa terjadi apabila terdapat *social support* yang mengirinya.

Sense of belonging memungkinkan individu untuk lebih nyaman berada di lingkungan kerjanya. Sebab individu merasa dilibatkan oleh lingkungannya. Begitupun guru honorer perempuan, meskipun dengan segala kekurangan dari segi pendapatan dan status kepegawaian kontrak, ia akan mampu bertahan dengan pekerjaannya di satu sekolah apabila ia nyaman berada di lingkungannya dan merasa dilibatkan. Hal tersebut senada dengan hasil studi awal yakni 10 dari 11 subjek mengindikasikan bahwa subjek merasa dilibatkan oleh lingkungan kerjanya. Dengan hal tersebut, guru honorer dapat memberikan kontribusi yang lebih positif pada sekolah tempat ia bekerja. Sebab dengan bekerja bertahun-tahun di sekolah yang sama, tentu akan memudahkan guru honorer untuk memahami visi dan misi sekolah.

Hal senada disampaikan oleh Amstrong (1991) bahwa terdapat tiga pilar untuk dapat membentuk komitmen seorang individu terhadap organisasi atau perusahaannya, yaitu menciptakan rasa memiliki terhadap organisasi atau perusahaan, menciptakan semangat dalam bekerja, dan keyakinan dalam manajemen (dalam Muizu, Prasetyo & Yunizar, 2019). Dari pilar tersebut, terdapat satu faktor yang memungkinkan paling mempengaruhi *organizational commitment* yaitu *sense of belonging*. Sebab munculnya *sense of belonging* merupakan upaya memenuhi salah satu kebutuhan psikologis individu yakni kebutuhan terkait perasaan untuk terlibat dengan lingkungan yang akan menjadi pendorong dalam menjalankan pekerjaan dengan baik dan tepat. Dorongan tersebut ikut serta dalam membantu individu bertahan melalui kesulitannya.

Kesediaan untuk bekerja bertahun-tahun di satu sekolah dengan tugas yang sama, perbedaan dari segi status pekerjaan dan pendapatan tentu akan memperlihatkan

organizational commitment yang tinggi. Hal tersebut tidak terlepas dari faktor-faktor yang mempengaruhinya. Dari penelitian terdahulu dapat dilihat bahwa *social support* memiliki pengaruh terhadap *organizational commitment* dan menurut Amstrong (1991) bahwa *sense of belonging* menjadi salah satu pembentuk *organizational commitment*. Merujuk pada hal tersebut dan studi awal yang sudah dilakukan peneliti pada guru honorer, peneliti berasumsi bahwa *social support* dan *sense of belonging* yang kuat dapat memberikan pengaruh terhadap *organizational commitment*. Maka judul penelitian yang akan diajukan adalah pengaruh *social support* dan *sense of belonging* terhadap *organizational commitment* pada guru honorer.

Rumusan Masalah

Berdasarkan fenomena yang telah diuraikan dalam latar belakang, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah seberapa besar pengaruh *social support* dan *sense of belonging* terhadap *organizational commitment* pada guru honorer?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan fenomena dan rumusan masalah tersebut, maka tujuan peneliti adalah ingin mengetahui pengaruh *social support* dan *sense of belonging* terhadap *Organizational Commitment* pada guru honorer.

Kegunaan penelitian

Kegunaan didalam penelitian ini terbagi menjadi dua bagian, sebagai berikut :

Secara Teoritis. (a) Penelitian ini diharapkan mampu menyumbangkan manfaat dalam memperbanyak ilmu dibidang psikologi sosial, khususnya dalam *social support* dan *sense of belonging*; (b) Penelitian ini diharapkan mampu menyumbangkan manfaat dalam memperbanyak ilmu dibidang psikologi industri dan organisasi, khususnya dalam

organizational commitment, (c) Penelitian ini diharapkan mampu menjadi acuan terkait bagaimana psikologi sosial dapat mempengaruhi psikologi industri.

Secara Praktis. (a) Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi saran bagi sekolah untuk lebih memperhatikan motivasi kerja karyawannya khususnya guru honorer dengan melihat *organizational commitment*; (b) Pada guru honorer diharapkan mampu memiliki kesadaran tentang peran *social support* dan *sense of belonging* dalam mempengaruhi *organizational commitment*; (c) Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan, referensi kepustakaan dan menambah wawasan bagi peneliti selanjutnya khususnya bagi penulis yang berkaitan dengan *social support*, *sense of belonging* dan *organizational commitment*.

