

Bab I Pendahuluan

Latar Belakang Masalah

Majunya suatu bangsa dapat dilihat dari sumber daya manusia yang dimiliki oleh bangsa itu sendiri. Baik buruknya sumber daya manusia, merupakan suatu tolak ukur majunya perkembangan suatu bangsa. Salah satu hal yang dapat kita lihat terkait dengan perkembangan suatu bangsa yaitu melalui sistem pendidikan, termasuk didalamnya adalah peranan guru.

Menurut undang-undang (Pasal 1 Ayat 1 UU RI Nomor 14 Tahun 2005) “Guru adalah pendidik professional yang memiliki tugas mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah”. Guru mempunyai kewajiban yang berimplementasi dalam bentuk pengabdian yaitu mendidik, mengajar dan membimbing anak didiknya agar bisa mengembangkan keterampilan dan nilai-nilai hidupnya.

Terdapat dua golongan status pada guru yaitu guru pegawai negeri sipil atau yang disebut dengan (PNS) dan guru honorer atau sering disebut dengan guru sukarelawan atau guru sukwan. Menurut (Pasal 1 Ayat 1 UU 43 Tahun 1999) “Guru PNS adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri, atau diserahi tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku”. Sedangkan guru honorer (sukarelawan) yaitu guru yang diangkat untuk memenuhi kebutuhan guru baik di sekolah negeri ataupun swasta.

Baik guru PNS maupun honorer mempunyai tugas dan tanggung jawab yang sama yaitu melakukan pembelajaran serta mengatur administrasi, begitupula dengan kewajiban guru honorer yang tidak jauh berbeda dengan guru PNS yang membedakan adalah kesejahteraan, kesejahteraan disini meliputi pendapatan guru honorer dan PNS yang jauh berbeda dimana penghasilanguru PNS dijamin oleh pemerintah dan guru honorer penghasilannya bersumber dari dana BOS atau sering disebut biaya operasional sekolah (Aisyah & Chisol, 2018). Ketua pengurus besar PGRI Pusat menjelaskan “bahwa gaji guru honorer di kabupaten atau kota masih dibawah Upah Minimum Regional (UMR) hal ini sangat memprihatinkan di mana pada zaman sekarang semua kebutuhan hidup semakin hari semakin meningkat” (Solidaritas.net, 2015). Selain perbedaan pendapatan terdapat pula perbedaan jaminan masa tugas, dimana guru honorer tidak mempunyai jaminan untuk tetap bekerja di sebuah sekolah hal ini berbeda dengan guru PNS yang sudah di tetapkan bekerja hingga masa pensiun.

Dilihat dari berbagai tuntutan profesional ada indikasi terjadinya diskriminasi antara guru honorer dengan guru PNS yang dapat memicu persoalan, hal ini terjadi pada ribuan guru honorer yang datang dari berbagai macam wilayah di Indonesia, melakukan aksi demonstrasi yang dilaknaskan pada tanggal 30 Oktober 2018 dimana para guru honorer menentangakan konsep Pengangkatan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (P3K) dan mendorong agar para guru honorer dijadikan Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Adanya ketidakseimbangan antara harapan dan kenyataan bagi guru honorer dapat memicu frustrasi yang berdampak pada kejenuhan ketika menjalankan pekerjaan (Prestiana & Putri, 2013). Menurut Krisma Natalia (2016) “pekerjaan dibidang sosial termasuk didalamnya seorang guru yang berstatus honorer beresiko tinggi tertimpa *burnout*, rendahnya motivasi anak didik dalam belajar, tingkah laku anak didik yang kurang disiplin, logistik dalam mengajar yang tidak cukup, pendapatan dalam bekerja yang sedikit, peluang berkarir yang

terbatas dan jam kerja yang berlebihan namun tidak sesuai dengan pendapatan merupakan pemicu terjadinya sumber *burnout*.

Bakker, Schaufeli, Leiter, & Taris (2008) mengemukakan bahwa resiko *burnout* mampu dilawan dengan *engagement*, individu yang merasakan *engagement* dalam bekerja dapat menciptakan energi dan ikatan yang efektif dalam melakukan aktivitas bekerja, sehingga stress yang dialami dapat dimaknai sebagai sebuah tantangan. Adanya sebuah tantangan dalam pekerjaan membuat pekerja harus memiliki semangat dan daya tahan yang tinggi untuk menghadapi tuntutan kerja sehingga pekerja dapat memberikan performa terbaiknya. Pendidikan dapat berlangsung dengan baik apabila seorang guru mempunyai kinerja yang optimal, komitmen, mutu, kompetensi yang tinggi dan juga sikap kerja yang baik. Oleh karena itu *work engagement* menjadi perihal yang penting bagi guru sebab seorang guru merupakan profesi yang mengaitkan kualitas jasa sebagai aset utamanya (Peter G.W. Smulders senior-onderzoeker, 2006).

W. Schaufeli (2002) mendefinisikan bahwa *work engagement* atau keterikatan kerjamembentuk suatu pandangan yang positif dengan pekerjaan yang dicirikan dengan adanya *vigour*, *dedication*, dan *absorption*. *Vigour* dapat ditandai dengan adanya rasa penuh semangat atau energi yang tinggi dalam melakukan pekerjaan, mental yang kuat dalam menghadapi segala permasalahan dan gigih dalam menghadapi berbagai kesulitan. *Dedication* dapat dicirikan dengan adanya keterlibatan, antusiasme, inspirasi, kebanggaan, dan tantangan dalam suatu pekerjaan. *Absorption* dapat terjadi ketika pekerja merasakan penuhnya konsentrasi sehingga seakan-akan waktu berlalu begitu sangat cepat.

Bakker & Demerouti, (2008) mengungkapkan bahwa *work engagement* merupakan suatu hal yang penting karena individu yang mempunyai *work engagement* yang tinggi mereka cenderung memfokuskan prestasi terbaiknya, karena mereka senang dengan profesi

yang dilakukannya. Selain itu menurut Xanthopoulou, Bakker, & Fischbach (2013) individu dengan *work engagement* yang tinggi mereka mempunyai semangat yang tinggi dalam bertugas, mempunyai *antusiasme* saat bertugas, dan seringkali terbenam dengan aktivitasnya, sehingga individu tersebut menunjukkan performa kinerja yang tinggi dan produktivitas yang tinggi. Disisi lain individu dengan *engagement* yang rendah mereka seringkali mengalami *turnover* dalam pekerjaannya. Oleh karena itu, *engagement* pada guru penting untuk diteliti sebab guru merupakan bagian yang memiliki dampak menguntungkan dalam proses pembentukan suatu bangsa, oleh karenanya diperlukan guru yang mempunyai kualitas yang baik, dan mempunyai efektivitas kerja yang tinggi, supaya proses pendidikan di sekolah dapat berproses dengan lancar, dan dapat menggapai tujuannya (Krisma Natalia, 2016).

Terdapat penelitian yang dilakukan oleh Basikin (2007) dimana penulis melakukan survey kecil terhadap 27 orang guru dari 2 SMA Swasta berbeda di Surabaya. Hasilnya, guru yang memiliki rencana sampai masa pensiun menduduki jumlah terbanyak yaitu 20 orang, diikuti dengan guru yang tidak ingin menjadi guru hingga pensiun 4 orang, dan tiga orang guru tidak memberikan jawaban apapun. Terdapat inkonsisten terhadap penelitian Basikin (2007), dimana penelitian Tanudjaja (2013) mengemukakan bahwa guru di salah satu SMP Swasta di Surabaya Timur, di temukan 27 dari 30 orang pernah tidak bersemangat dalam mengajar, hasil yang berbeda mengungkapkan bahwa 9 dari 30 orang memperlihatkan sempat merasakan *lack of dedication* atau merasa tidak mempunyai dedikasi dalam pekerjaannya sebagai seorang guru.

Terdapat kesenjangan antara penelitian terdahulu, hal ini yang menyebabkan peneliti melakukan survei terkait *work engagement*, dimana pada kenyataannya tidak semua guru honorer sudah memiliki rasa *work engagement* dalam pekerjaannya. Hal ini berdasarkan penelitian data awal dengan membagikan kuesioner kepada 20 orang guru honorer pada bulan November 2019, mendapatkan hasil bahwa 12 dari 20 orang merasa pekerjaannya

kurang bermakna. Sebagian besar 14 dari 20 orang merasa waktu begitu lama ketika mereka sedang bekerja. Sebagian besar 15 dari 20 orang merasa kurang bersemangat dalam aktivitas pekerjaannya. Selain membagikan kuesioner peneliti juga melakukan wawancara kepada 10 orang guru honorer dan hasilnya ada yang menjawab bahwa guru honorer merasa pekerjaannya kurang menginspirasi hidupnya, waktu berjalan begitu lama ketika mereka sedang bekerja, semangat dan fokus dalam bekerja pada subjek mengalami naik turun dimana subjek tersebut seringkali terlambat datang ke sekolah dan beberapa kali juga pulang terlebih dahulu sebelum waktu sekolah berakhir dan terkadang menunda mengerjakan pekerjaan seperti menilai tugas jika tenggat waktunya sudah lama. Subjek merasakan kejenuhan dalam mengajar dikarenakan aktivitas yang terus berulang setiap harinya, beberapa subjek mengungkapkan bahwa pekerjaan mereka sebagai seorang guru honorer bukanlah pekerjaan yang diinginkan, dalam bekerja subjek merasakan kekhawatiran karena mereka bekerja tidak berdasarkan jam kerja ataupun berdasarkan sistem kontrak yang baku, melainkan mereka bekerja dengan sistem kepercayaan dari kepala sekolah itu sendiri, apabila kinerjanya baik maka akan dipertahankan oleh pihak sekolah, subjek juga merasakan bahwa pendapatan yang mereka dapat tidak seimbang dengan beban kerja dan tidak memperoleh tunjangan sebagaimana guru PNS, namun beberapa subjek juga menyatakan bahwa tidak ada masalah mengenai gaji karena itu kembali lagi kepada individunya apakah dia dapat memaknai pekerjaannya dengan baik dan hati ikhlas atau tidak. Subjek menganggap bahwa yang membuat mereka bertahan sejauh ini adalah lingkungan sekolah yang baik dimana adanya rasa kekeluargaan dan dukungan sekolah dalam berbagai hal.

Persoalan-persoalan di atas menyatakan bahwa terdapat masalah mengenai *work engagement* pada guru honorer. Hal-hal tersebut dikhawatirkan dapat mengganggu jalannya proses belajar mengajar yang dapat berpengaruh kepada anak didiknya. Untuk itu sangatlah penting bagi guru honorer untuk mengetahui apa yang menjadi faktor timbulnya atau

meningkatnya *work engagement*. Schaufeli & Bakker, (2004) mengungkapkan komponen yang memengaruhi *work engagement* adalah *job resource* dan *personal resource*. *Job resources* merupakan (sumber daya kerja) yang mengacu pada aspek fisik, sosial, psikologis, atau organisasional dari kegiatan yang bisa mengurangi ketuntasan pekerjaan melalui *psychological cost* yang diberi oleh karyawan, membagikan dampak pada perolehan tujuan, memotivasi pembangunan dan pembelajaran (Bakker & Demerouti, 2008). Sedangkan *Personal resources* merupakan bagian pribadi yang biasanya terkait dengan daya tahan dan merujuk pada keterampilan individu untuk mengontrol serta memberi pengaruh terhadap lingkungan (Bakker & Demerouti, 2008).

Dwitasari, Ilhamuddin, & Widyasari (2015) menyatakan bahwa *perceived organizational support* (POS) merupakan salah satu bentuk dukungan sosial yang termasuk dalam *job resources*. Sedangkan menurut Saiya & Goran (2016) salah satu faktor *personal resources* (sumber daya pribadi) yaitu *meaningful work*. Penelitian ini akan melibatkan kedua faktor yang berlainan yang dapat mempengaruhi keterikatan kerja. Faktor tersebut merupakan *job resource* mengenai *perceived organizational support* dan faktor *personal resources* mengenai *meaningful work*.

Perceived organizational support adalah persepsi pegawai mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi, memberikan *support* dan peduli terhadap kesejahteraan pegawai. Apabila seorang pegawai menganggap dukungan organisasi yang diterimanya tinggi, maka pegawai tersebut akan mempersatukan keanggotaannya, sebagai bagian organisasi ke dalam identitas diri mereka, kemudian menumbuhkan relasi dan pemahaman yang bertambah positif terhadap organisasi tersebut. Dengan bersatunya keanggotaan dalam organisasi dengan jati diri pegawai, maka pegawai akan merasa sebagai anggota dari organisasi dan merasa berkewajiban untuk berkontribusi serta mempersembahkan kemampuan terbaiknya pada organisasi (Rhoades & Eisenberger, 2002)

Terdapat tiga dimensi dalam POS antara lain *fairness, supervisor support, organizational reward and job conditions*. Penelitian yang dilakukan Colakoglu, Culha, & Atay, (2010) mengungkapkan ada hubungan yang kuat antara *perceived organizational support* dengan kepuasan kerja. Selain itu, penelitian lain dari Saks, (2006) dan Mujiasih, (2015) mengungkapkan ada hubungan yang kuat antara *perceived organizational support* dengan *work engagement*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingginya *perceived organizational support* akan diiringi dengan tingginya *work engagement*. Pegawai yang yakin bahwa organisasi peduli terhadap kesejahteraan, mereka akan mengarah kepada keterikatan terhadap organisasinya

Hal ini selaras dengan anggapan Rhoades & Eisenberger, (2002) “ketika pegawai yakin bahwa organisasi peduli terhadap kesejahteraan mereka, maka pegawai merespons dengan berupaya memenuhi tanggung jawab mereka kepada organisasi dengan menjadi lebih *engagement*”. Eisenberger, Malone, & Presson, (2016) menyatakan bahwa *perceived organizational support* merupakan faktor yang penting dalam upaya mengembangkan keterikatan kerja di dalam sebuah perusahaan. Konstruk ini menjadi penting dikarenakan keadaan lingkungan yang semakin kompetitif yang membuat karyawan semakin mengutamakan sejauh mana organisasi memberi perhatian terhadap kesejahteraan mereka.

Adapun *personal resource* yang mempengaruhi *work engagement* adalah rendah nya individu dalam memaknai pekerjaan sehingga individu tersebut tidak dapat berkontribusi secara penuh terhadap organisasinya yang nantinya akan berdampak kepada tinggi rendahnya *work engagement* pada individu. Individu yang *engagement* dan menemukan makna dalam tugas-tugas pekerjaan mereka umumnya digambarkan sangat bersemangat dengan pekerjaan mereka. Individu yang merasakan makna dalam bekerja, mereka akan menganggap bahwa profesinya sebagai profesi yang memberikan sumbangan bagi organisasi, maka mereka akan

mempunyai peluang yang sangat besar untuk konsisten di lembaga tersebut (Veronica & Moerkardjono, 2019)

Individu yang menemukan makna dalam bekerja disebut *meaningful work*. Steger, Dik, & Duffy, (2012) mendefinisikan bahwa *meaningful work* tidak hanya sekedar suatu pekerjaan bermakna bagi individu (*meaning*), tetapi pekerjaan tersebut juga berarti dan bervalensi positif (*meaningful*). Bervalensi positif artinya memiliki orientasi eudaimonik atau berorientasi pada pertumbuhan dan tujuan. Dengan kata lain, tidak sekedar berorientasi tujuan hedonis atau kesenangan. Menurut Steger, Dik, & Duffy, (2012) terdapat tiga dimensi dalam *meaningful work*, yaitu *positive meaning*, *meaning making through work*, dan *greater good motivations*. Dimensi tersebut menguraikan bahwa *meaningful work* diperoleh dari pengalaman bekerja, cara membenteng *meaningful work* secara pribadi, dan bagaimana profesi yang dilakukan berimplikasi kepada orang lain.

Terdapat penelitian dari Fairlie (2011) dalam studinya tentang karyawan dari sebuah perusahaan di Amerika Utara yang menyatakan bahwa pekerjaan yang bermakna memprediksi keterlibatan kerja lebih dari hasil karyawan lainnya. Hal ini diperkuat dengan pernyataan dari (Siahaan & Gatari, 2020; Van Wingerden & Van Der Stoep, 2018) yang menyatakan bahwa *meaningful work* dapat mempengaruhi *work engagement*, sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin individu merasakan pekerjaannya bermakna maka semakin besar kemungkinan mereka akan terlibat dalam pekerjaannya.

Oleh karena itu *meaningful work* dirasa berguna dalam organisasi karena memberikan banyak manfaat bagi pribadi maupun institusi, hal ini sejalan dengan pendapat dari Douglas R. May, (2004) yang mengungkapkan apabila seorang individu berpersepsi bahwa pekerjaannya tidak bermakna maka dapat menimbulkan kebosanan dan kurang peduli dengan pekerjaan, sebaliknya apabila individu memaknai pekerjaannya mereka dan meningkatkan

kinerja dalam pekerjaannya, pendapat ini sejalan dengan pendapat Bakker (2004) dalam Prabawati, (2017) yang mengungkapkan bahwa *meaning* dan *value* dalam sebuah profesi merupakan suatu hal yang penting untuk didapatkan oleh seorang anggota, adapun penemuan *meaning* dalam pekerjaan dapat membentuk anggota kian berenergi dan bertambah *engagement*.

Semakin tinggi *meaningful work* pada pribadi seseorang, dapat berdampak pada tingkah laku mereka dalam bekerja, dimana pada nantinya mereka akan lebih kompeten, bekerja dengan lebih baik dan berkomitmen terhadap organisasi tersebut. Dukungan organisasi yang dirasakan oleh individu dan kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan mereka dapat berdampak pada dukungan individu terhadap sekolah apabila individu tersebut telah mempersepsikan dukungan tersebut baik. Semakin tinggi dukungan organisasi yang diberikan oleh organisasi terhadap individu maka semakin tinggi pula dukungan yang akan individu berikan kepada organisasi tersebut, operasionalisasi dukungan individu terhadap suatu organisasi dalam konteks ini adalah perilaku *work engagement*.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “pengaruh *perceived organizational support* dan *meaningful work* terhadap *work engagement*”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan sebelumnya, dapat dirumuskan pertanyaan penelitian ini adalah apakah terdapat pengaruh *perceived organizational support* dan *meaningful work* terhadap *work engagement*?

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah *perceived organizational support* dan *meaningful work* berpengaruh terhadap *work engagement*.

Kegunaan Penelitian

Kegunaan Teoritis. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmiah khususnya dalam aspek psikologi industri dan organisasi mengenai pengaruh *perceived organizational support* dan *meaningful work* terhadap *work engagement* pada guru honorer. Selanjutnya, penelitian ini bisa memberikan kontribusi pemikiran dalam melakukan penelitian yang berkaitan dengan *perceived organizational support* dan *meaningful work* terhadap *work engagement* di bidang keilmuan psikologi.

Kegunaan Praktis. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan penulis perihal *perceived organizational support*, *meaningful work* dan *work engagement*, serta dapat memperoleh pengetahuan empirik mengenai penerapan teori tersebut. Bagi pihak lain penulis berharap penelitian ini menambah wawasan mengenai perihal *perceived organizational support* dan *meaningful work* terhadap *work engagement* pada guru honorer.

