

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Indonesia membutuhkan kualitas manusia yang mampu menghadapi persaingan yang semakin ketat dengan bangsa lain di dunia. Pada Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen (UU No. 14 Tahun 2005), cara yang dapat dilakukan adalah dengan menyelenggarakan pendidikan yang bermutu oleh pendidik profesional. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 74 Tahun 2008 (PP No. 74 Tahun 2008) tentang Guru pasal 1 menyebutkan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Guru sebagai pendidik profesional mempunyai fungsi, peran, dan kedudukan yang sangat strategis (PP No. 74 Tahun 2008). Menurut Silverius (2003 dalam Ismail, 2010), guru adalah tokoh sentral pendidikan dalam upaya menyiapkan kader bangsa di masa depan dan kunci sukses reformasi pendidikan.

Peran sentral guru ini disadari oleh pemerintah. Sejak tahun 2007, pemerintah menjalankan program sertifikasi guru. Program sertifikasi ini dilaksanakan setelah diterbitkannya Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 18 Tahun 2007 (Permendiknas No. 18 Tahun 2007) tentang Sertifikasi bagi Guru dalam Jabatan. Berdasarkan Permendiknas RI Nomor 18 Tahun 2007

dijelaskan bahwa sertifikasi bagi guru dalam jabatan adalah proses pemberian sertifikat pendidik untuk guru dalam jabatan. Sertifikat pendidik tersebut adalah bukti formal sebagai pengakuan yang diberikan kepada guru dan dosen sebagai tenaga profesional (Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen). Tujuan diadakannya program sertifikasi guru ini adalah untuk menentukan kelayakan guru dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik profesional, meningkatkan proses dan hasil pembelajaran, meningkatkan kesejahteraan guru, serta meningkatkan martabat guru dalam rangka mewujudkan pendidikan nasional yang berkualitas (Sertifikasi Guru, 2012).

Proses sertifikasi tersebut dijelaskan dalam Permendiknas RI No. 18 Tahun 2007. Sertifikasi bagi guru ini dapat dilakukan oleh guru dengan kriteria tertentu. Hal ini dijelaskan oleh seorang guru sekolah dasar di Surabaya yang diwawancarai penulis.

“Guru yang dapat melakukan sertifikasi adalah guru sekolah dasar negeri yang berstatus pegawai negeri dan guru sekolah dasar swasta yang berstatus guru tetap yayasan.” (wawancara tanggal 10 April 2013).

Sertifikasi guru tersebut dilaksanakan melalui uji kompetensi dalam bentuk penilaian portofolio. Ketika lulus program sertifikasi, guru akan menerima sertifikat dan tunjangan profesi. Hal ini dijelaskan oleh seorang guru sekolah dasar di Surabaya yang diwawancarai oleh penulis.

“Setelah lulus, guru akan menerima sertifikat pendidik, selain itu guru juga berhak memperoleh tunjangan profesi yang jumlahnya sama dengan gaji pokok guru tersebut.” (wawancara tanggal 10 April 2013).

Berdasarkan data yang diperoleh dari Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidikan dan Kebudayaan dan Penjaminan Mutu Pendidikan

Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, pada tahun 2012, jumlah guru di Indonesia sebanyak 2.744.379 orang. Sejak tahun 2007 sampai tahun 2012, jumlah guru yang sudah sertifikasi sebanyak 1.168.405 orang. Berdasarkan data yang diperoleh dari Informasi Data Pokok Kota Surabaya, sampai tahun 2012, jumlah sekolah dasar negeri di Surabaya sebanyak 463 sekolah.. Jumlah guru yang ada di Surabaya adalah 10.613 guru yang terdiri dari 6.945 guru sekolah dasar negeri.

Berdasarkan data yang diperoleh dari Unit Pelaksana Teknis Daerah Bina Pengelolaan Sekolah (UPTD BPS) Kawasan Surabaya III, di kawasan tersebut terdapat 127 sekolah yang berada pada 5 kecamatan. Jumlah guru di kawasan Surabaya III berjumlah 972 guru yang tersebar pada 127 sekolah tersebut. Berdasarkan penuturan dari Kepala UPTD BPS Kawasan Surabaya III, semua guru pegawai negeri sudah melakukan sertifikasi. Guru yang sudah melakukan sertifikasi tersebut sebagian besar telah menerima tunjangan profesi, hanya 20% guru saja yang belum.

Seperti yang sudah dijelaskan sebelumnya, ketika lulus sertifikasi, guru memperoleh sertifikat pendidik dan tunjangan profesi. Sertifikat pendidik adalah bukti formal sebagai pengakuan yang diberikan kepada guru sebagai tenaga profesional (PP No. 74). Sedangkan tunjangan profesi adalah tunjangan yang diberikan kepada guru yang memiliki sertifikat pendidik. Tunjangan profesi yang diterima guru diharapkan dapat membuat guru memperoleh penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum sehingga memiliki kesempatan untuk meningkatkan kemampuan profesionalnya (PP No. 74).

Peningkatan kemampuan profesional guru ini penting, sebab guru sebagai pendidik profesional memiliki fungsi, peran dan kedudukan yang sangat strategis dalam melangsungkan sistem pendidikan nasional (PP No. 74). Selain itu, dengan sertifikat pendidik, guru diharapkan dapat memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional dan menghasilkan proses dan hasil pendidikan yang bermutu untuk mewujudkan insan Indonesia yang cerdas dan kompetitif, beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, serta menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab (PP No. 74). Hal ini menunjukkan bahwa pemerintah memiliki harapan yang tinggi terhadap peningkatan kinerja guru melalui program sertifikasi.

Pada kenyataannya, berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kementerian Pendidikan Nasional (Kemdiknas) setelah program pemberian sertifikasi, program tersebut tidak memberi dampak besar terhadap kultur di sekolah menjadi lebih baik, kinerja guru dalam mengajar di kelas, dan peningkatan kemampuan siswa (Burhani, 2011). Selain itu, masih banyak guru yang kinerjanya belum meningkat setelah sertifikasi. Hal ini ditunjukkan oleh penilaian kinerja yang menunjukkan bahwa tidak semua aspek penilaian memiliki nilai yang baik. Meskipun penilaian pada aspek kepribadian dan sosial sudah di atas 90%, namun penilaian pedagogi dan profesionalnya di bawah 20% (Kinerja Guru Menurun Setelah Terima Sertifikasi, 2010).

Survey yang dilakukan oleh Persatuan Guru Republik Indonesia (PGRI), terhadap kinerja guru juga belum menunjukkan hasil yang memuaskan.

Berdasarkan survey tersebut, hasilnya kinerja guru yang sudah disertifikasi belum meningkat secara signifikan (Kinerja Guru Bersertifikat Belum Memuaskan, 2009). Hal ini didukung oleh survey yang menunjukkan bahwa dari jumlah 150.000 guru yang lulus sertifikasi, sekitar 10% guru kinerjanya menurun, 70% stagnan, dan hanya 20% yang kinerjanya naik (Kab/Kota Harus Mengawasi Kinerja Guru, 2010). Meskipun ada peningkatan kinerja, namun guru yang mengalami peningkatan kinerja hanyalah minoritas. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas dan kinerja guru yang sudah bersertifikasi belum memenuhi harapan. Pada survey tersebut juga disebutkan bahwa guru-guru yang belum melakukan sertifikasi justru memiliki motivasi yang lebih tinggi dalam bekerja (Kinerja Guru Bersertifikat Belum Memuaskan, 2009).

Menurut Vroom (1964 dalam Armstrong, 2009a), kinerja adalah fungsi dari motivasi dan kemampuan. Guru yang melakukan sertifikasi, dianggap sebagai tenaga pendidik profesional, sehingga kemampuan guru seharusnya tidak perlu diragukan lagi. Bagaimana dengan aspek motivasinya? Pada survey yang dilakukan oleh PGRI, disebutkan bahwa guru yang belum melakukan sertifikasi justru memiliki motivasi yang lebih tinggi, dan sebaliknya guru yang sudah melakukan sertifikasi mulai enggan untuk mengikuti seminar atau pelatihan untuk peningkatan diri (Kinerja Guru Bersertifikat Belum Memuaskan, 2009).

Muchinsky (2006) menjelaskan bahwa kinerja memiliki arti yang sama dengan perilaku, yaitu apa yang dilakukan individu dan dapat diobservasi. Selain itu, Campbell dkk (1993 dalam Sonnentag dkk, 2008) menyebutkan bahwa kinerja menjelaskan perilaku yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Pada konteks guru,

kinerja guru adalah kinerja yang dapat diamati dan dipantau, yang dilakukan guru dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari, yaitu dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran, pembimbingan, dan/atau tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah (Pedoman Penilaian Kinerja Guru, 2010).

Setiap guru memiliki tugas dan tantangan tersendiri. Pada guru sekolah dasar, tantangan yang dihadapi sangat besar karena guru melambangkan otoritas yang menciptakan iklim kelas, kondisi interaksi sosial, dan sifat pelaksanaan fungsi kelompok (Santrock, 2011). Guru sekolah dasar memiliki peran yang sangat penting untuk membentuk karakter siswa yang berkualitas sejak dini. Hal ini didukung oleh Desmita (2012) yang menyebutkan bahwa salah satu tugas utama guru sekolah dasar adalah untuk melaksanakan pembelajaran yang dapat mengembangkan nilai-nilai, sehingga siswa mampu menentukan pilihan yang stabil dan menjadi pegangan bagi diri siswa.

Kinerja guru ini penting karena kinerja guru dapat menentukan tercapainya kualitas proses pembelajaran dan pembimbingan peserta didik. Tidak hanya itu, beberapa penelitian juga menjelaskan pentingnya kinerja guru yang berhubungan dengan hasil belajar siswa. Penelitian yang dilakukan oleh Heyneman & Loxley (1983) menyebutkan bahwa kualitas sekolah dan guru berpengaruh terhadap prestasi akademis siswa sekolah dasar. Penelitian-penelitian lain yang dilakukan di Indonesia juga menunjukkan betapa pentingnya peran kinerja guru. Penelitian ini dilakukan oleh Widoyoko & Rinawati (2012) yang menemukan bahwa motivasi belajar siswa dipengaruhi oleh kinerja guru. Selain

itu, kinerja guru juga berpengaruh terhadap prestasi belajar siswa (Nuchiyah, 2007).

Beberapa penelitian di atas menunjukkan betapa pentingnya kinerja guru. Menurut Pope & Denicolo (2001), perilaku individu saat bekerja dapat diprediksi melalui pencarian makna terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan. Pekerjaan yang bermakna bagi individu memiliki kontribusi secara positif terhadap kinerja (Rosso, Dekas, & Wrzesniewski, 2010). Penelitian lain yang dilakukan oleh Steger, Dik, & Duffy (2012) menunjukkan bahwa pekerjaan yang bermakna ini memiliki hubungan positif dengan *organizational citizenship behavior*, komitmen karir, komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja intrinsik. Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, kinerja adalah fungsi dari motivasi dan kemampuan (Vroom, 1964 dalam Armstrong, 2009a). Oleh karena itu, kinerja yang baik adalah hasil dari motivasi dan kemampuan yang baik pula. Guru yang sudah menerima sertifikasi dianggap telah layak sebagai tenaga pendidik profesional dan memiliki kemampuan yang baik. Sedangkan untuk meningkatkan motivasi, guru dapat melakukannya dengan melakukan pencarian makna terhadap pekerjaannya.

Selain itu, individu yang menyebut pekerjaan mereka bermakna dan bermanfaat bagi masyarakat luas akan membuat mereka memiliki penyesuaian psikologis yang lebih baik dan memiliki kualitas yang dibutuhkan organisasi (Steger dkk, 2012). Pekerjaan sebagai guru juga dianggap sebagai pekerjaan yang bermanfaat bagi masyarakat luas, sehingga guru seharusnya memiliki makna kerja yang baik terhadap pekerjaannya. Pemaknaan terhadap pekerjaan ini dipengaruhi

oleh faktor sosial, identitas, dan kognisi sosial, seperti bagaimana orang lain menilai pekerjaan individu, hubungan, status, peran, dan nilai pada pekerjaan tersebut (Hall & Chandler, 2005 dalam Steger & Dik, 2009). Pekerjaan yang berpengaruh terhadap masyarakat luas diasumsikan dapat meningkatkan pemahaman individu terhadap pekerjaannya, yang nantinya dapat membuat pekerjaan individu menjadi lebih bermakna.

Faktor lain yang dipercaya dapat meningkatkan kinerja adalah *perceived organizational support*. *Perceived organizational support* adalah keyakinan yang dimiliki karyawan mengenai bagaimana organisasi menghargai kontribusi dan memperhatikan kesejahteraan karyawan (Eisenberger & Huntington, 1986). Menurut Eisenberger, Armeli, Rexwinkel, Lynch, & Rhoades (2001) *perceived organizational support* dapat meningkatkan kinerja karyawan karena adanya rasa keharusan (*felt obligation*) untuk membalas perlakuan menguntungkan dari organisasi yang diterima oleh karyawan. Hal ini sesuai dengan norma resiprokal, yaitu ketika individu memperlakukan individu yang lain dengan baik, norma resiprokal mengharuskan perlakuan timbal balik yang layak (Gouldner, 1960 dalam Eisenberger dkk, 2001). Hal ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Eisenberger dkk (2001) meneliti tentang hubungan *perceived organizational support* terhadap kinerja melalui proses resiprokal.

Pada konteks ini, pemerintah merupakan organisasi yang bertanggung jawab terhadap gaji yang dibayarkan kepada guru sekolah dasar negeri, serta hak-hak lain yang berkaitan dengan kesejahteraan guru seperti tunjangan profesi. Gaji dan tunjangan profesi yang disediakan menunjukkan bahwa organisasi



menghargai kontribusi guru dan memedulikan kesejahteraan mereka. Perlakuan menyenangkan dari organisasi tersebut seharusnya dapat membuat guru menunjukkan kinerja yang lebih baik untuk mencapai tujuan menyelenggarakan pendidikan yang berkualitas.

Kinerja guru yang belum meningkat setelah menerima sertifikasi membuat penulis tertarik untuk menyelidiki lebih jauh mengenai hubungan *perceived organizational support* dan pekerjaan yang bermakna terhadap kinerja guru. *Perceived organizational support* dan pekerjaan yang bermakna tentunya bukan hal baru lagi dalam penelitian mengenai kinerja. Namun literatur yang membahas ketiga variabel tersebut dalam konteks guru masih terbatas. Oleh karena itu, pertanyaan inilah yang menarik penulis dan akan dicoba untuk dijawab dalam penelitian ini.

## 1.2. Identifikasi Masalah

Kinerja bukan merupakan hal yang asing dalam penelitian dengan konteks guru. Kinerja dapat dipengaruhi oleh banyak faktor. Dua di antara faktor yang mempengaruhi kinerja adalah pekerjaan yang bermakna dan *perceived organizational support*. Pekerjaan yang bermakna adalah pengalaman kerja yang berarti dan memiliki arti yang positif bagi individu (Rosso dkk, 2010). Menurut Steger dkk (2012), individu yang merasa bahwa pekerjaan mereka berarti dan memberikan manfaat bagi banyak orang memiliki penyesuaian psikologis yang baik dan memiliki kualitas yang dibutuhkan oleh organisasi. Memiliki makna dalam bekerja sangat penting karena individu akan menyadari tanggung jawab

yang dimiliki dan membuat individu tersebut memahami untuk apa dan untuk siapa dirinya harus bertanggung jawab (Frankl, 1984 dalam Geldenhuys, Laba, & Venter, 2014). Memiliki makna pada pekerjaan akan memberikan hasil positif bagi individu karena dapat menghasilkan ketekunan dan perilaku yang efektif, serta meningkatkan kesejahteraan individu (Deci dkk, 2001 dalam Geldenhuys dkk, 2014).

Suatu penelitian menjelaskan bahwa makna kerja memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja individu (Hackman & Oldham, 1980 dalam Rosso dkk, 2010). Meskipun begitu, Rosso dkk (2010) menyarankan untuk fokus pada makna kerja individu yang bekerja pada organisasi yang memiliki misi sosial dan tanggungjawab lingkungan. Individu yang memiliki tanggungjawab terhadap kontribusi sosial diasumsikan bahwa mereka memiliki makna yang positif terhadap pekerjaannya (Rosso dkk, 2010). Berdasarkan saran penelitian Rosso dkk tersebut, penulis ingin mengetahui apakah guru memiliki makna kerja yang positif serta apa hubungan makna kerja yang dimiliki guru terhadap kinerjanya. Asumsi penulis adalah pekerjaan sebagai guru dianggap sebagai pekerjaan yang mulia, memiliki tanggungjawab yang besar, dan bermanfaat bagi masyarakat luas, sehingga guru dianggap memiliki makna kerja yang positif. Selain itu, pekerjaan yang bermakna juga dapat meningkatkan motivasi kerja instrinsik, sehingga diharapkan kinerja juga dapat meningkat ketika motivasi kerja guru juga meningkat.

Faktor selanjutnya adalah *perceived organizational support*. *Perceived organizational support* adalah keyakinan yang dimiliki karyawan mengenai

bagaimana organisasi menghargai kontribusi dan memperhatikan kesejahteraan karyawan (Eisenberger & Huntington, 1986). Sebuah penelitian yang dilakukan oleh Agustina (2012) menyebutkan bahwa *perceived organizational support* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Selain itu, penelitian lain tentang *perceived organizational support* dengan kinerja juga pernah dilakukan oleh Armeli, Eisenberger, Fasolo, & Lynch (1998) yang hasilnya menunjukkan bahwa hubungan antara *perceived organizational support* dengan kinerja memiliki hubungan positif dan hal tersebut sesuai dengan pandangan pertukaran sosial (Armeli dkk, 1998). *Perceived organizational support* diprediksi akan mempengaruhi absentisme dan kinerja individu yang memiliki ideologi pertukaran (*exchange ideology*) yang kuat (Eisenberger & Huntington, 1986). Ideologi pertukaran diperoleh dari norma resiprokal yang membuat individu merasa harus membantu individu lain yang membantu mereka (Gouldner, 1960 dalam Eisenberger & Huntington, 1986).

Pada konteks ini, guru yang melakukan sertifikasi memperoleh ganjaran dalam dua bentuk, yaitu simbolis dan material. Ganjaran simbolis yang diterima guru adalah sertifikat pendidik. Sedangkan tunjangan profesi yang jumlahnya sama dengan gaji guru adalah ganjaran berbentuk material. Peningkatan ganjaran dalam bentuk material dan simbolis yang diatribusikan karyawan terhadap organisasi akan meningkatkan *perceived support* (Eisenberger & Huntington, 1986). Berdasarkan hal tersebut, timbul asumsi bahwa *perceived organizational support* guru akan meningkat setelah memperoleh sertifikasi. Eisenberger & Huntington (1986) menyarankan untuk meneliti bagaimana *perceived*

*organizational support* terhadap kinerja. Oleh karena itu, melalui penelitian ini penulis juga ingin mengetahui apakah ada hubungan antara *perceived organizational support* dengan kinerja guru.

### 1.3. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka masalah penelitian ini hanya dibatasi pada:

1. Guru

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah (PP No. 74).

2. *Perceived Organizational Support*

*Perceived organizational support* adalah persepsi pegawai terhadap bagaimana organisasi menghargai kontribusi yang diberikan pegawai dan bagaimana organisasi memperhatikan kesejahteraan pegawai (Eisenberger & Huntington, 1986).

3. Pekerjaan yang Bermakna

Pekerjaan yang bermakna adalah pengalaman kerja yang dianggap bermakna secara subjektif pada individu (Steger dkk, 2012). Sebelumnya, Rosso dkk (2010) juga mendefinisikan pekerjaan yang bermakna sebagai pengalaman kerja yang berarti dan memiliki arti yang positif bagi individu (Rosso dkk, 2010).

#### 4. Kinerja Guru

Kinerja didefinisikan sebagai apa yang dilakukan individu dan perilaku tersebut dapat diobservasi (Muchinsky, 2006). Menurut Campbell dkk (1993 dalam Sonnentag dkk, 2008), konsep kinerja hanya menjelaskan perilaku yang berkaitan dengan tujuan organisasi. kinerja guru adalah kinerja yang dapat diamati dan dipantau, yang dilakukan guru dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari, yaitu dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran, pembimbingan, dan/atau tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah (Pedoman Penilaian Kinerja Guru, 2010).

#### 1.4. Rumusan Masalah

Rumusan masalah untuk penelitian ini adalah:

1. Apakah ada hubungan antara *perceived organizational support* dengan kinerja guru sekolah dasar yang telah menerima sertifikasi?
2. Apakah ada hubungan antara pekerjaan yang bermakna dengan kinerja guru sekolah dasar yang telah menerima sertifikasi?

#### 1.5. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui dan menganalisis dengan cara menguji secara empiris apakah ada hubungan *perceived organizational support* dengan kinerja guru sekolah dasar yang telah menerima sertifikasi

2. Mengetahui dan menganalisis dengan cara menguji secara empiris apakah ada hubungan pekerjaan yang bermakna dengan kinerja guru sekolah dasar yang telah menerima sertifikasi

### **1.6. Manfaat Penelitian**

#### 1. Manfaat Teoritis:

- a. Penelitian ini dapat menambah pengetahuan bagi peneliti dan pembaca mengenai hubungan *perceived organizational support* dan pekerjaan yang bermakna terhadap kinerja guru.
- b. Penelitian ini dapat mengembangkan khasanah ilmu dalam bidang psikologi industri dan organisasi serta ilmu psikologi secara umum mengenai hubungan *perceived organizational support* dan pekerjaan yang bermakna terhadap kinerja guru.
- c. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan dorongan bagi peneliti lain yang ingin melakukan kajian lanjutan mengenai kinerja guru dan faktor-faktor lain yang mempengaruhinya.

#### 2. Manfaat Praktis:

- a. Memberikan pengetahuan kepada instansi pendidikan dan masyarakat mengenai hubungan *perceived organizational support* dan pekerjaan yang bermakna terhadap kinerja guru.
- b. Memberikan informasi bagi para pendidik profesional mengenai hubungan *perceived organizational support* dan pentingnya pekerjaan yang bermakna terhadap kinerja guru.

- c. Penelitian ini memberikan hasil empiris mengenai hubungan *perceived organizational support* dan pekerjaan yang bermakna terhadap kinerja guru sehingga dapat dijadikan sebagai acuan dalam pengembangan penelitian yang sejenis.