

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Pendidikan memiliki peranan penting pada aspek kehidupan setiap orang. Pada era globalisasi sekarang, pendidikan merupakan salah satu modal penting dalam mempersiapkan generasi masa depan untuk mencapai kesuksesan. Dalam mencapai kesuksesan dibutuhkan pendidikan yang berkualitas, yang menjadi prasyarat untuk mencapai kehidupan di negara maju, modern dan sejahtera. Sumber daya manusia yang berkualitas dapat membawa kemakmuran dan kesejahteraan bagi lingkungan sekitarnya. Oleh karena itu, pendidikan adalah bagian penting dari kehidupan yang ditujukan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan mempertahankan eksistensi manusia di dunia ini. Hal ini penting karena pendidikan merupakan salah satu faktor kunci yang berkorelasi dengan sumber daya manusia (Leonard, 2016).

Manusia akan memiliki sumber daya yang baik, jika manusia itu terdidik dan begitupun sebaliknya. Pendidikan dapat dicapai dengan banyak cara, salah satunya adalah di sekolah. Sekolah adalah lembaga pendidikan formal yang secara sistematis menyelenggarakan program orientasi, pengajaran atau pembelajaran untuk membantu siswa mengembangkan potensi dirinya secara optimal baik dalam aspek moral-spiritual, intelektual, emosional, sosial dan fisik motorik.

Sekolah merupakan organisasi yang kompleks dan melibatkan banyak orang untuk mencapai visi dan misi serta memerlukan koordinasi yang tinggi. Salah satu alat yang membentuk karakter bangsa dan berperan dalam pencapaian misi pendidikan ada di tangan para pendidik atau dikenal dengan sebutan guru. Adanya guru yang berkualitas dapat menunjang keberhasilan kegiatan pembelajaran di lembaga pendidikan. Beberapa faktor yang mempengaruhi keberhasilan pendidikan antara lain adalah guru, siswa, lingkungan pendidikan, program pembelajaran yang diterapkan dan fasilitas yang mendukung proses pembelajaran. Meskipun fasilitas pendidikan yang disediakan lengkap dan canggih, namun bila tidak didukung oleh guru yang berkualitas, maka proses pembelajaran akan terhambat dan tidak efektif (Ufaira, dkk., 2020).

Guru merupakan garda terdepan dalam proses belajar mengajar, karena guru adalah orang yang berinteraksi langsung dengan peserta didik atau siswa. Guru adalah orang yang berperan penting dalam membuat siswa mengerti dan paham mengenai pelajaran yang disampaikan, oleh karena itu tentu tidak mudah dalam mengemban tanggung jawab menjadi seorang guru. Menurut ketentuan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar dan pendidikan menengah melalui jalur pendidikan formal (Leonard, 2016).

Saat ini kualitas pendidikan di Indonesia masih kurang baik dan masih banyak permasalahan dalam dunia pendidikan. Secara khusus, pasca pandemi COVID-19 (pandemi global), pemerintah mau tidak mau mengambil kebijakan pembelajaran jarak jauh, yang secara tidak langsung juga dapat berdampak pada penurunan kualitas pendidikan di Indonesia. Metode pembelajaran jarak jauh (*learning from home*) dinilai kurang efektif oleh para peserta didik, mereka biasanya belajar dengan tatap muka di sekolah kini menjadi tatap maya (*virtual*) dari rumah. Hal ini juga dapat menyebabkan siswa atau peserta didik kurang menangkap materi yang diberikan oleh guru dan juga sering ditemukan beberapa kendala seperti kurangnya pemahaman menggunakan media yang digunakan untuk belajar daring (*e-learning*), kuota internet, jaringan yang tidak stabil maupun perangkat atau laptop yang dimiliki (kompasiana.com, 2021).

Menurut survei tahun 2020 oleh Komisi Perlindungan Anak Indonesia (KPAI), ada lebih dari 1.700 keluhan tentang pembelajaran *online* yang tidak efektif di Indonesia. 76% siswa mengatakan mereka tidak suka belajar di rumah. Sementara itu, wawancara telepon dengan 1.000 responden pada April 2021 sebagai bagian dari studi Sigi Arus Survey Indonesia (ASI) menunjukkan bahwa mayoritas responden ingin segera memulai pembelajaran tatap muka di sekolah (edukasi.sindonews.com, 2021).

Rendahnya kualitas pendidikan di Indonesia saat ini tentunya akan berdampak negatif bagi kehidupan bangsa kedepannya. Hal ini dikarenakan pendidikan yang maju merupakan salah satu faktor pembangunan nasional dan untuk menciptakan

generasi yang terbaik di era globalisasi saat ini. Pendidikan yang buruk dapat menyulitkan siswa dan lulusan untuk menyesuaikan diri dalam waktu yang singkat karena pengajaran kurang efektif dalam dunia pendidikan. Di sisi lain, pendidikan yang baik akan memberikan sumber daya manusia yang baik dan inovasi baru akan muncul dengan sendirinya.

Bukti kualitas pendidikan di Indonesia masih rendah di antaranya pada hasil PISA (*Programme for International Student Assessment*) yang merupakan tes tentang membaca, matematika dan sains pada tahun 2018 Indonesia menempati peringkat 10 terendah dari 78 negara dengan angka 371 untuk membaca, 379 untuk matematika dan 396 untuk sains. Menurut survei dari PERC (*Political and Economic Risk Consultant*), kualitas pendidikan di Indonesia berada pada posisi terendah yaitu urutan ke-12 dari 12 negara di Asia. (Kastara.id, 2021)

Persoalan rendahnya kualitas pendidikan di Indonesia tentu tidak dapat diselesaikan dengan mengubah kurikulum, mengganti menteri atau ditjen. Kualitas pendidikan hanya dapat dijawab oleh kualitas guru atau tenaga pengajar (Mediaindonesia.com, 2018). Jika kualitas guru tidak ditingkatkan, kualitas pendidikan akan tertinggal jauh dan tidak ada yang berubah. Di era industri 4.0, salah satu perubahan besar terjadi di bidang pendidikan dan pembelajaran dan guru dinilai harus menjadi pengajar yang tangguh.

Wakil Sekjen Pengurus Besar PGRI Dudung Abdul Qodir mengatakan guru tangguh adalah pendidik profesional yang bisa beradaptasi dengan situasi apapun. Guru yang mengedepankan sifat berpikir kritis, kreatif, inovatif dan kolaboratif. Mengapa guru harus tangguh? Karena saat ini prinsip demokrasi pengetahuan mulai berkembang, membuka peluang bagi setiap orang untuk memperoleh pengetahuan dan keterampilan dalam penggunaan teknologi informasi (edukasi.sindonews.com, 2021).

Guru diharapkan untuk selalu membawa percikan harapan dan imajinasi, dengan tetap menjaga semangat dan kecintaan terhadap upaya belajar mengajar. Implikasi yang jelas, bahwa guru dituntut sebagai figur atau sosok yang hampir sempurna. Sebuah ekspektasi yang tinggi selalu ditimpakan kepada guru terutama jika berkaitan dengan kebutuhan pendidikan anak bangsa yang berkualitas, harus diakui bahwa

profesi guru merupakan pekerjaan yang kompleks dan tidak mudah seiring dengan perubahan besar dan cepat pada lingkungan sekolah yang didorong oleh kemajuan ilmu pengetahuan, teknologi, globalisasi dan lingkungan.

Kompetensi guru dengan kompetensi intinya tidak lagi hanya guru yang dapat mengajar dengan baik, melainkan guru yang mampu menjadi pembelajar dan agen perubahan di sekolah, guru juga mampu menjalin hubungan untuk meningkatkan kualitas pembelajaran di sekolahnya, menumbuhkan guru-guru yang unggul merupakan bagian dari upaya pendidikan untuk maju dan menjadi lebih baik.

Di Indonesia, guru pada dasarnya ada yang berstatus sebagai pegawai tetap dan pegawai tidak tetap. Secara umum pegawai tetap banyak diduduki oleh guru yang menyanggah gelar PNS (Pegawai Negeri Sipil), sedangkan untuk pegawai tidak tetap berstatus sebagai pegawai honorer. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang manajemen ASN, menjabarkan secara tegas bahwa pejabat yang berwenang dalam mengangkat pegawai honorer adalah Gubernur/ Walikota/ Bupati selaku Pejabat Pembina Kepegawaian. Guru honorer ditempatkan pada sekolah-sekolah negeri maupun swasta yang kekurangan sumber daya guru.

Selain dua status kepegawaian diatas, di tahun 2021 pemerintah khususnya lembaga Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (KEMENDIKBUD) juga kembali membuka rekrutmen untuk PPPK guru. PPPK atau kepanjangan dari Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja merupakan rekrutmen untuk Aparatur Sipil Negara (ASN) yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu. Banyak orang masih bingung mengenai perbedaan CPNS dengan PPPK. Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) adalah para pelamar yang berhasil lulus tes seleksi penerimaan CPNS yang diadakan oleh pemerintah, kemudian akan dinilai berdasarkan kinerja dan kompetensi sebelum diangkat sebagai PNS. Guru PPPK adalah guru yang berada di bawah naungan Pemerintah tapi bukan PNS dan diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu.

Saat ini di Provinsi DKI Jakarta juga terdapat program kontrak kerja individu (KKI). Menurut situs resmi Dinas Pendidikan DKI Jakarta, program KKI merupakan sistem yang dibentuk oleh Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta untuk memenuhi

kebutuhan tenaga kependidikan di sekolah negeri yang berada di lingkungan DKI Jakarta. Guru yang mengikuti program tersebut adalah guru yang belum terdaftar sebagai PNS, namun tetap digaji oleh pemerintah daerah sebesar Upah Minimum Provinsi (UMP) serta mendapat jaminan sosial BPJS Ketenagakerjaan. Adanya program KKI ini diharapkan dapat membantu sekolah dan menambah semangat baru untuk guru-guru lain yang kewalahan dalam mendidik atau mengajar siswa.

Profesi guru atau pendidik bisa menjadi sangat sulit dan menantang karena keberhasilan siswa merupakan kriteria utama untuk akreditasi sekolah dan menciptakan generasi yang lebih baik. Oleh karena itu, diperlukan seorang guru yang dapat memberikan program atau kurikulum yang efektif agar siswa dapat memahami dan menguasai materi yang diberikan. Selain itu, untuk mencapai hasil akademik yang baik, guru juga perlu memiliki rasa percaya diri yang tinggi, rasa pencapaian, semangat dan berpartisipasi penuh secara fisik dan emosional dalam pekerjaannya.

Perasaan seseorang yang merasa antusias, bergairah tentang apa yang mereka lakukan dan terlibat dalam pekerjaan mereka, mencintai pekerjaannya serta termotivasi secara langsung oleh pekerjaannya, cenderung bekerja lebih keras, merasa dirinya adalah bagian penting dari organisasi dan menghasilkan kinerja yang memuaskan disebut dengan keterikatan kerja (*work engagement*). Berdasarkan karakteristik yang ada dan dapat dilihat melekat pada figur seorang guru, bahwa guru harus bersedia mencurahkan tenaga lebih, mampu berdedikasi dan berkonsentrasi penuh pada tugas yang diberikan, serta memiliki keterikatan dengan pekerjaan yang tinggi.

Keterikatan pada pekerjaan disebut dengan *work engagement*. Menurut Schaufeli, Salanova, Roma dan Bakker (Ufaira, dkk., 2020), *work engagement* atau keterikatan kerja merupakan suatu hal positif dalam melaksanakan tugas, serta dapat memberikan pandangan yang berkaitan dengan sikap kerja yang terdiri dari kekuatan, pengabdian dan penghayatan. Keterikatan kerja merupakan sebuah konsep yang bisa mencerminkan bahwa seorang individu memiliki semangat, fokus dan juga dedikasi yang kuat dalam bekerja di instansi tersebut.

Guru yang terikat (*engaged*) memiliki rasa energik dan hubungan yang efektif dengan kegiatan kerja, serta melihat diri mereka mampu dalam menangani tuntutan

pekerjaan dengan baik. *Engagement* didefinisikan sebagai status keterikatan karyawan atau dalam hal ini yaitu guru dengan lingkungan tempatnya bekerja. Dengan kata lain, adalah suatu kondisi di mana guru merasakan ikatan khusus dengan lingkungan kerjanya dan melakukan segalanya secara sukarela untuk kemajuan instansi atau organisasi dengan terus berkontribusi secara optimal.

Keterikatan kerja pada guru merupakan keterlibatan dan antusiasme guru dalam mengajar peserta didik agar lebih baik sesuai kurikulum yang diterapkan, mencerminkan semangat pada guru dalam melaksanakan tugas dan mampu menampilkan kinerja terbaik. Guru yang *engaged* atau terikat dengan pekerjaannya akan menampilkan kinerja yang maksimal sekaligus dapat memunculkan keterikatan (*engagement*) pada peserta didik sehingga mampu mempengaruhi peserta didik dalam meningkatkan prestasi belajarnya (Muliana & Rahmi, 2019).

Berdasarkan wawancara pendahuluan yang telah dilakukan pada tanggal 22 Desember 2021 di SMK Negeri 4 Jakarta terhadap enam (6) responden didapati temuan masalah terkait dengan keterikatan kerja (*work engagement*), dapat dilihat dalam tabel dibawah ini.

Tabel 1 Hasil Wawancara Pendahuluan Keterikatan Kerja

No	Keterikatan kerja ( <i>work engagement</i> )	
	Aspek/dimensi	Jumlah (persentase)
1	Kekuatan ( <i>vigor</i> )	4 (66,67%)
2	Pengabdian ( <i>dedication</i> )	4 (66,67%)
3	Penghayatan ( <i>absorption</i> )	4 (66,67%)

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan pada tanggal 22 Desember 2021 di SMK Negeri 4 Jakarta terhadap 6 orang responden mengenai permasalahan tentang keterikatan kerja, 4 dari 6 responden yang diwawancarai mengatakan bahwa mereka merasa kurang bersemangat serta memiliki ketahanan mental yang lemah saat menemui kesulitan dalam proses belajar mengajar sehingga berdampak pada aspek kekuatan (*vigor*). 2 dari 4 responden yang merasa kurang bersemangat yaitu responden 4 dan responden 5, mereka kurang bersemangat ketika diberi tugas yang sifatnya mendadak. Hal ini menunjukkan kurangnya kekuatan (*vigor*) pada aspek keterikatan kerja yang ada pada guru yang membuat mereka tidak merasa terikat dengan pekerjaan dan mudah mengeluh saat mengalami kesulitan, sedangkan

kemunculan aspek kekuatan (*vigor*) yang ditunjukkan seharusnya ketika anggota organisasi terikat dengan pekerjaannya saat ini maka anggota tersebut akan bekerja ekstra dan mengupayakan sesuatu untuk pekerjaan diatas apa yang diharapkan baik dalam waktu dan energi.

Selanjutnya 4 dari 6 responden yang diwawancarai menyatakan bahwa mereka tidak memiliki keterlibatan yang kuat dengan pekerjaannya saat ini, satu responden mengungkapkan niatnya untuk pindah kerja jika terdapat peluang yang lebih baik daripada institusi tempatnya bekerja saat ini, responden ketiga mengungkapkan kekecewaannya pada institusi tempat kerjanya karena beliau merasakan ternyata ada pegawai lain yang tugasnya biasa-biasa saja namun pendapatannya sama dengan dia yang kerjanya lebih dari 100%. Sementara dua responden menyatakan dirinya kurang senang jika ada pekerjaan diluar *jobdesk* nya sebagai guru. Hal ini menunjukkan kurangnya pengabdian (*dedication*) pada aspek keterikatan kerja yang ada pada guru, sedangkan kemunculan aspek keterikatan kerja yang seharusnya ditunjukkan yaitu adanya keterlibatan yang kuat individu dengan pekerjaannya dan munculnya perasaan antusias dan tertantang terhadap pekerjaan yang dilakukannya saat ini untuk menunjukkan rasa keterikatan kerja yang tinggi.

Selanjutnya dalam aspek penghayatan (*absorption*) 2 dari 6 responden menyatakan pernah merasa bosan terhadap pekerjaan. Dimana dua responden diantaranya pernah diberikan pekerjaan oleh instansi yang tidak sesuai dengan keahlian dan kompetensinya namun tetap harus dilakukannya. Selanjutnya 2 dari 6 responden terkadang merasa semangat dan waktu berlalu begitu cepat namun pada suatu keadaan responden juga merasa waktu begitu lama ketika bekerja dan tidak bisa berkonsentrasi saat melakukan proses belajar mengajar, ingin cepat menyelesaikan proses belajar mengajar. Hal ini menunjukkan kurangnya penghayatan (*absorption*) pada aspek keterikatan kerja yang ada pada guru yang membuat mereka tidak merasa terikat dengan pekerjaan dan ingin segera mengakhiri pekerjaan, sedangkan kemunculan aspek penghayatan (*absorption*) yang ditunjukkan seharusnya ketika anggota organisasi terikat dengan pekerjaannya saat ini maka anggota tersebut akan bekerja dengan nyaman serta menghayati pekerjaannya saat

ini dan merasakan kesenangan hati yang amat sangat sehingga mengalami sulit lepas dengan pekerjaannya.

Berdasarkan penjelasan hasil wawancara diatas, didapatkan hasil bahwa masih terdapat kurangnya kekuatan (*vigor*), pengabdian (*dedication*), penghayatan (*absorption*) pada keterikatan kerja para guru, dimana guru yang menjadi narasumber wawancara menjelaskan masih ada guru yang kurang bersemangat dan memiliki ketahanan mental yang lemah saat didapati suatu kesulitan dalam bekerja, kemudian didapati guru yang merasa kecewa dengan rekan kerja dan institusi tempatnya bekerja.

Menurut Hewitt (Daryono, 2008; Mujiasih, 2015) mengemukakan bahwa *engagement* juga dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah penghargaan (*total rewards*), kondisi perusahaan (*company practices*), kualitas kehidupan (*quality of life*), kesempatan (*opportunities*), aktivitas pekerjaan yang dihadapi (*work*) dan orang lain di sekitar pekerjaan (*people*). Apabila keenam faktor tersebut terpenuhi maka akan dicapai *high level of engagement* dan keenam faktor tersebut merupakan faktor yang saling berhubungan. Saks (Mujiasih, 2015; Syamtar & Mayasari, 2019) juga menambahkan bahwa karakteristik pekerjaan, persepsi dukungan organisasi, persepsi dukungan pimpinan, *reward* dan pengakuan, keadilan prosedur dan penyaluran keadilan merupakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi keterikatan kerja seseorang (*work engagement*).

Keterikatan kerja (*work engagement*) akan terjadi apabila ada dukungan dari organisasi tempat mereka bekerja. Secara umum persepsi dukungan organisasi dapat didefinisikan sebagai bentuk rasa percaya karyawan terhadap bagaimana organisasi menghargai kontribusi dan kesejahteraan mereka. Persepsi dukungan organisasi adalah sebuah bentuk dukungan organisasi yang dipersepsikan dengan keyakinan secara keseluruhan oleh anggota organisasi mengenai sejauh mana organisasi mereka dapat menghargai kontribusi, memberi dukungan, mendengarkan keluhan dan peduli terhadap kesejahteraan anggotanya (Rhoades & Eisenberger dalam Mujiasih, 2015).

Secara umum apabila karyawan atau dalam hal ini yaitu guru (tenaga pendidik) merasa diberikan dukungan baik secara moril dan finansial dalam bekerja oleh organisasi, maka karyawan tersebut secara otomatis akan berusaha membalas



perlakuan baik yang diterimanya dan akan mendedikasikan dirinya dalam pekerjaan. Karyawan yang di dukung oleh organisasi merasa menjadi bagian dari organisasi, merasa bertanggung jawab untuk berkontribusi dan berusaha membantu organisasi mencapai tujuannya juga mampu meningkatkan performanya.

Berdasarkan wawancara pendahuluan yang telah dilakukan pada tanggal 22 Desember 2021 di SMK Negeri 4 Jakarta terhadap enam (6) responden didapati temuan masalah terkait dengan persepsi dukungan organisasi disekolah tersebut, yang dapat dilihat dalam tabel dibawah ini:

Tabel 2 Hasil Wawancara Pendahuluan Persepsi Dukungan Organisasi

<b>Persepsi dukungan organisasi</b>		
<b>No</b>	<b>Aspek/dimensi</b>	<b>Jumlah (persentase)</b>
1	Keadilan	4 (66,67%)
2	Dukungan atasan	6 (100%)
3	Imbalan dari organisasi dan kondisi kerja	5 (83,33%)

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan pada tanggal 22 Desember 2021 di SMK Negeri 4 Jakarta terhadap 6 orang responden mengenai permasalahan tentang persepsi dukungan organisasi, yaitu terlihat kurangnya dukungan atasan terhadap ide-ide guru dan tidak melibatkan seluruh guru dalam menentukan kebijakan dalam instansi. Berdasarkan hasil dari wawancara terhadap 6 orang responden, 4 dari 6 responden yang diwawancarai mereka mengatakan bahwa organisasi bersikap acuh tak acuh terhadap ide-ide atau gagasan baru anggotanya, minimnya kesempatan para guru untuk terlibat dalam merumuskan kebijakan-kebijakan yang ada disekolah, organisasi cenderung mendengarkan ide dari orang-orang yang memiliki jabatan tertentu. Hal ini menunjukkan kurangnya keadilan pada aspek persepsi dukungan organisasi yang seharusnya diberikan oleh instansi kepada anggotanya, sedangkan kemunculan aspek persepsi dukungan organisasi yang seharusnya ditunjukkan yakni organisasi dapat mengambil suatu kebijakan berupa masukan dari anggota dalam pengambilan keputusan.

Selanjutnya 6 dari 6 responden yang diwawancarai menyatakan bahwa bentuk apresiasi atasan yang diberikan hanya berupa pujian dan motivasi saja tidak ada *reward* atas pencapaian yang telah dilakukan. Hal ini menunjukkan kurangnya bentuk dukungan atasan pada aspek persepsi dukungan organisasi yang seharusnya

ditunjukkan yaitu memberi penghargaan yang sesuai untuk guru-guru atas apa yang dikerjakannya terhadap sekolah dan para peserta didik juga peduli dengan kesejahteraan mereka.

Selanjutnya, 3 dari 6 responden yang diwawancarai memiliki permasalahan terhadap persepsi dukungan organisasi, mereka menyatakan bahwa kondisi jam kerja yang dilaksanakan hanya sekedar formalitas belaka dan jadwal peralihan dari mengajar *online* ke *offline* yang masih tidak menentu. Selain itu, 2 dari 6 responden juga mengungkapkan bahwa program pelatihan kerja tidak dapat dilaksanakan oleh keseluruhan guru melainkan dilaksanakan secara bergantian. Hal ini menunjukkan kurangnya imbalan-imbalan dan kondisi kerja pada aspek persepsi dukungan organisasi, sedangkan kemunculan aspek persepsi dukungan organisasi yang seharusnya ditunjukkan berupa pandangan para anggota atau guru tentang segala macam bentuk penghargaan dan kondisi pekerjaan yang dialami oleh guru tersebut.

Berdasarkan wawancara diatas pada instansi tersebut didapatkan masalah pada persepsi dukungan organisasi dimana guru yang menjadi narasumber wawancara menjelaskan masih ada guru yang tidak merasakan adanya faktor keadilan yang diberikan, kemudian guru belum menerima imbalan-imbalan dan kondisi kerja yang sesuai dengan apa yang seharusnya didapatkan oleh mereka.

Pada penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Pertiwi dkk (2019) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan keterikatan kerja pada karyawan PT Pelindo III (Persero) Cabang Banjarmasin. Hubungan positif yang didapatkan menunjukkan bahwa semakin tinggi persepsi dukungan organisasi maka semakin tinggi pula keterikatan kerja yang dimiliki oleh karyawan PT Pelindo III (Persero) Cabang Banjarmasin dan sebaliknya semakin rendah persepsi dukungan organisasi maka semakin rendah pula keterikatan kerja yang dimiliki oleh karyawan PT Pelindo III (Persero) Cabang Banjarmasin.

Selain itu, pada penelitian dari Saputri (2021) yang menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara persepsi dukungan organisasi dan keterikatan kerja di PT. X Samarinda. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik persepsi dukungan organisasi pada karyawan, maka semakin baik pula keterikatan kerjanya dan sebaliknya. Artinya apabila suatu organisasi memberikan dukungan

yang tinggi kepada karyawan, baik dukungan materi maupun non-materi kepada karyawan, maka akan ada keterikatan (*engagement*) antara karyawan dengan organisasi dengan baik. Karyawan akan antusias dan berdedikasi penuh terhadap organisasi.

Selain bentuk dukungan dari organisasi juga terdapat kualitas kehidupan kerja (*Quality of Work Life*) dari karyawan. Karyawan yang profesional adalah karyawan yang memiliki kualitas diri yang baik dalam melaksanakan profesinya. Kualitas kehidupan kerja (*Quality of work life*) merupakan masalah yang harus mendapatkan perhatian penuh dalam suatu organisasi (sekolah). Adanya perhatian yang penuh dari sekolah terhadap kualitas kehidupan kerja maka dapat meningkatkan peran serta tugas guru sebagai tenaga pendidik. Sebagai tenaga pendidik yang baik, guru harus mampu memberikan peran terbaik agar tujuan pendidikan bisa tercapai. Jika kualitas kehidupan kerja baik, diharapkan produktivitas serta rasa semangat guru akan lebih tinggi, karena tujuan utama kualitas kehidupan kerja adalah untuk menciptakan lingkungan kerja yang terbaik bagi semua anggota, sehingga mampu memberikan kepuasan kerja yang tentunya berdampak positif terhadap performa dan semangat guru tersebut dalam belajar mengajar.

Menurut Sinha (2012) kualitas kehidupan kerja ini merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dari sumber pekerjaan, karena kualitas kehidupan kerja adalah upaya dalam pemenuhan kebutuhan karyawan untuk menjalankan tugasnya dengan baik dan efisien saat di tempat kerja. Oleh karena itu, kualitas kehidupan kerja memungkinkan karyawan atau guru merasa nyaman dalam bekerja. Ketika guru merasa nyaman, mereka dapat memberikan efek positif pada proses belajar mengajar dan dalam melakukan pekerjaan lainnya. Hal ini juga ditemukan oleh Katen dan Sadullah (2012) yang melakukan penelitian empiris pada kualitas kehidupan kerja dan keterikatan kerja yang memiliki hubungan positif.

Menurut Robbins (Nurendra & Purnamasari, 2017) kualitas kehidupan kerja merupakan suatu proses organisasi yang sadar dan merespon kebutuhan karyawan dengan mengembangkan mekanisme untuk memungkinkan karyawan bertukar pikir sepenuhnya dalam membuat keputusan yang berguna untuk merancang kehidupan kerja mereka. Menurut Zin (Aryansah & Kusumaputri, 2013) kualitas kehidupan

kerja adalah kondisi di mana kebutuhan karyawan terpenuhi, mereka memiliki kesempatan untuk berperan dalam menentukan cara mereka bekerja dan mereka dapat berkontribusi pada organisasi.

Berdasarkan wawancara pendahuluan yang telah dilakukan pada tanggal 22 Desember 2021 di SMK Negeri 4 Jakarta terhadap enam (6) responden didapati temuan masalah terkait dengan kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) dapat dilihat pada tabel dibawah.

Tabel 3 Hasil Wawancara Pendahuluan Kualitas Kehidupan Kerja

<b>Kualitas kehidupan kerja</b>		
<b>No</b>	<b>Aspek/dimensi</b>	<b>Jumlah (persentase)</b>
1.	Pertumbuhan dan pengembangan	5 (83,33%)
2.	Partisipasi	4 (66,67%)
3.	Lingkungan fisik	4 (66,67%)
4.	Atasan	6 (100%)
5.	Gaji dan tunjangan	1 (16,67%)
6.	Relevansi sosial	2 (33,33%)
7.	Integrasi kerja	2 (33,33%)

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan pada tanggal 22 Desember 2021 di SMK Negeri 4 Jakarta terhadap 6 orang responden mengenai permasalahan tentang kualitas kehidupan kerja, terkait aspek pertumbuhan dan pengembangan 1 dari 6 responden yang diwawancarai menyatakan bahwa mereka merasa perkembangan ilmu saat ini seperti IT merupakan tantangan yang harus dihadapinya, sedangkan 1 dari 6 responden mengungkapkan bahwa mengajar atau pengajaran itu tidak terlalu signifikan melainkan tantangannya itu di bidang lain dan tugas tambahan sebagai wakil kepala sekolah. 2 dari 6 responden juga mengungkapkan bahwa pelaksanaan program pelatihan kerja yang diberikan hanya dari Pemerintahan Daerah saja dan hanya bisa diikuti oleh beberapa guru secara bergantian. Pada aspek lainnya yaitu aspek partisipasi, 4 dari 6 responden mengungkapkan bahwa mereka terlibat dalam penentuan kebijakan-kebijakan yang ada di sekolah namun hanya sedikit atau kecil selebihnya atasan yang menentukan. Hal ini menunjukkan adanya masalah pada aspek partisipasi dalam aspek kualitas kehidupan kerja yang ada pada guru, sehingga membuat mereka tidak sepenuhnya dalam mengambil keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan dan organisasinya, sedangkan kemunculan aspek

partisipasi yang ditunjukkan seharusnya karyawan atau anggota organisasi memiliki kesempatan untuk terlibat dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pekerjaannya saat ini, sehingga anggota tersebut akan bekerja dengan nyaman dan merasakan kesenangan hati dengan pekerjaan dan tempatnya bekerja.

Selanjutnya pada aspek lingkungan fisik, 4 dari 6 responden mengungkapkan bahwa kondisi jam kerja yang bisa saja melewati jam kerja formal, diluar hari kerjapun guru tidak dipastikan libur, dapat sewaktu-waktu melakukan pekerjaan diluar jam kerja. Selain itu, apabila ada pekerjaan yang belum terselesaikan guru mau tidak mau lembur. Hal ini menunjukkan adanya masalah pada aspek lingkungan fisik dalam aspek kualitas kehidupan kerja yang ada pada guru, sehingga membuat mereka merasa penjadwalan kerja yang belum sesuai, sedangkan kemunculan aspek lingkungan fisik yang ditunjukkan seharusnya karyawan atau anggota organisasi memiliki lingkungan kerja yang kondusif termasuk dalam hal penjadwalan kerja, sehingga anggota atau guru tersebut akan bekerja sesuai dengan aturan atau jadwal kerja yang berlaku di tempatnya bekerja.

Pada aspek atasan, 6 dari 6 responden mengungkapkan hubungan dengan atasan yang cukup baik, namun seperti yang sudah dijelaskan sebelumnya di sekolah tidak adanya *rewards* dari atasan, hanya berupa pujian dan motivasi yang diberikan. Pada aspek gaji dikeluhkan oleh 1 dari 6 responden yang mengungkapkan bahwa dari segi honor belum memadai. Pada aspek relevansi sosial, 2 dari 6 responden mengatakan bahwa kurang bisa dalam membagi waktu antara urusan pekerjaan dengan urusan keluarga, 2 dari 6 responden itu mengatakan bahwa jika sekolah membutuhkannya saat hari liburpun, maka responden tersebut tetap akan ke sekolah, sehingga kurang adanya waktu dengan keluarga. Selanjutnya pada aspek integrasi kerja, 2 dari 6 responden mengungkapkan bahwa tidak adanya hubungan atau keterpaduan diantara rekan kerja, satu responden menjelaskan bahwa sulit untuk menjalin hubungan dengan guru yang kurang akrab.

Berdasarkan wawancara diatas pada instansi tersebut didapatkan masalah pada kualitas kehidupan kerja dimana guru yang menjadi narasumber wawancara menjelaskan bahwa pelaksanaan program pelatihan yang diberikan hanya dari Program Pemerintah saja dan dilakukan secara bergantian, sedangkan perkembangan

teknologi dan informasi semakin pesat dan guru diharuskan mampu untuk mengikuti perkembangan IT, guru juga tidak dilibatkan dalam pengambilan keputusan yang ada disekolah, selanjutnya guru juga merasakan kondisi kerja yang belum sesuai dengan apa yang seharusnya didapatkan oleh mereka.

Pada penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Gunawan & Lena (2020) menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap keterikatan kerja karyawan, dengan hal ini membuktikan bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keterikatan kerja karyawan di PT. Torabika Eka Sentosa Tangerang. Selain itu, pada penelitian yang dilakukan oleh Dewi dkk (2020) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *quality of work life* dengan *work engagement* pada dosen perguruan tinggi swasta di Yogyakarta, sehingga hipotesis penelitian tersebut diterima.

Semakin tinggi *quality of work life* maka semakin tinggi pula *work engagement* pada dosen perguruan tinggi swasta di Yogyakarta. Oleh karena itu, dengan tingkat *quality of work life* yang tinggi atau rendah akan berpengaruh pada *work engagement* pada dosen atau karyawan disuatu instansi. Karyawan yang memiliki persepsi yang positif terhadap kualitas kehidupan kerjanya akan merasa terikat dengan pekerjaan dan institusinya sehingga karyawan akan bekerja seoptimal mungkin untuk meningkatkan kompetensi maupun kinerjanya sehingga dapat berkontribusi maksimal terhadap kemajuan institusi.

Berdasarkan pemaparan diatas, peneliti tertarik meneliti mengenai pengaruh kualitas kehidupan kerja dan persepsi dukungan organisasi terhadap keterikatan kerja guru di SMK Negeri 4 Jakarta. Peneliti memilih responden guru dalam penelitian ini karena guru diharuskan memiliki keterikatan kerja yang baik dan berdedikasi sepenuhnya terhadap pekerjaan dan institusinya demi kemajuan kualitas pendidikan di era sekarang.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, terdapat beberapa rumusan masalah antara lain:

1. Bagaimana deskripsi kualitas kehidupan kerja, persepsi dukungan organisasi dan keterikatan kerja guru di SMK Negeri 4 Jakarta?

2. Apakah ada hubungan kualitas kehidupan kerja dengan keterikatan kerja guru di SMK Negeri 4 Jakarta?
3. Apakah ada hubungan persepsi dukungan organisasi dengan keterikatan kerja guru di SMK Negeri 4 Jakarta?
4. Apakah ada pengaruh kualitas kehidupan kerja, persepsi dukungan organisasi terhadap keterikatan kerja guru di SMK Negeri 4 Jakarta?

### **C. Tujuan Penelitian**

Dari rumusan masalah yang telah disebutkan, maka tujuan dari penelitian ini antara lain sebagai berikut:

1. Mengetahui deskripsi kualitas kehidupan kerja, dukungan organisasi dan keterikatan kerja guru di SMK Negeri 4 Jakarta.
2. Mengetahui hubungan kualitas kehidupan kerja dengan keterikatan kerja guru di SMK Negeri 4 Jakarta.
3. Mengetahui hubungan persepsi dukungan organisasi dengan keterikatan kerja guru di SMK Negeri 4 Jakarta.
4. Mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja, persepsi dukungan organisasi terhadap keterikatan kerja guru di SMK Negeri 4 Jakarta.

### **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis:

#### **1. Manfaat Teoritis**

Manfaat penelitian secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pengembangan bidang ilmu psikologi khususnya dalam ruang lingkup psikologi industri organisasi dan hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan, ide dan saran bagi peneliti selanjutnya khususnya lingkup psikologi industri dan organisasi yang berkaitan dengan kualitas kehidupan kerja dan persepsi dukungan organisasi terhadap keterikatan kerja dilingkungan sekolah.

#### **2. Manfaat Praktis**

Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak:

- a. Penulis, memberikan pengalaman tentang penerapan ilmu pengetahuan kedalam penelitian di bidang industri dan organisasi serta memberikan gambaran tentang kualitas kehidupan kerja dan persepsi dukungan organisasi terhadap keterikatan kerja.
- b. Intitusi atau organisasi, memberikan rekomendasi kepada pihak sekolah tentang usaha-usaha yang dapat ditempuh untuk menentukan kebijakan guna meningkatkan kualitas kehidupan kerja dan dukungan organisasi terhadap keterikatan kerja para guru.
- c. Pembaca, memberikan informasi dan sumber referensi yang mendukung penelitian lain yang melakukan penelitian serupa



