

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi profesi kependidikan merupakan suatu kegiatan atau pekerjaan sesuai bidang keahliannya yang diberikan kepada peserta didik agar bisa berperan aktif dalam hidupnya sekarang dan masa mendatang melalui konteks kependidikan. Menurut Abin Syamsuddin (1999) dalam Muchlas (2014) Organisasi profesi kependidikan juga memiliki fungsi tersendiri yang bermanfaat bagi anggotanya, diantaranya berfungsi sebagai pemersatu seluruh anggota profesi dalam kiprahnya menjalankan tugas keprofesiannya dan memiliki fungsi meningkatkan kemampuan profesional profesi tersebut, yang mana kedua fungsi tersebut adalah fungsi pemersatu dan fungsi peningkatan kemampuan profesional. Salah satu upaya untuk meningkatkan profesionalisme tersebut adalah dengan pemberdayaan kerja (Debora, 2006).

Pemberdayaan kerja muncul sebagai sebuah konstruk yang dianggap penting bagi inovasi dan efektivitas organisasi (Gomez dan Rosen, 2001, dalam Debora, 2006). Pada penelitian sebelumnya (Mulyadi dan Setyawan, 2001, dalam Debora, 2006) mengemukakan bahwa pemberdayaan kerja akan menjadi trend dalam pengelolaan sumberdaya manusia di masa depan. Pemberdayaan merupakan teknik manajemen yang digunakan oleh perusahaan untuk meningkatkan efektivitas sebuah organisasi (Conger dan

Kanungo, 1988, dalam Fathur dan Novita (2011). Menurut Debora (2006) pemberdayaan kerja dapat berdampak pada pembedayaan psikologis pegawai di dalam organisasi.

Guru mempunyai peranan yang penting dalam proses belajar mengajar yang sangat vital. Komponen proses belajar mengajar meliputi, yaitu tujuan pengajaran, materi pengajaran, metode pengajaran, alat mengajar, evaluasi pengajaran, situasi dan siswa merupakan subyek belajar (Surakhmad, 2001). Guru juga memiliki peranan penting dalam pembentukan sumberdaya manusia yang potensial dalam bidang pembangunan. Guru tidak hanya berperan sebagai penyampai materi pelajaran kepada peserta didik, akan tetapi guru juga berperan sebagai pedidik, serta harus memposisikan diri secara aktif dalam menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional. Dengan kata lain bahwa guru memikul tanggung jawab untuk membawa peserta didik pada tingkat kedewasaan dengan kematangan untuk mengantarkan peserta didik mencapai cita-cita yang diinginkan, sehingga peserta didik menjadi generasi muda yang produktif serta punya nilai jual.

Penelitian Debora (2006) menyatakan bahwa pemberdayaan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepercayaan organisasional. Kepercayaan organisasional merupakan tahapan, dalam hal ini seseorang mau beranggapan bahwa orang lain memiliki niat baik dan berkeyakinan pada perkataan serta perbuatan orang lain Debora (2006). Kepercayaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keterpaduan kelompok, persepsi pada keputusan yang adil, perilaku anggota kelompok, kepuasan kerja dan efektivitas organisasi. Kepercayaan organisasional dapat tercapai apabila guru

mampu membawa peserta didik pada prestasi akademik maupun non akademik yang baik dan membawa peserta didik pada tingkat kedewasaan dan kematangan sehingga guru mampu menjadi tenaga profesional yang memiliki standar kompetensi yang unggul, sehingga kepercayaan organisasional dapat ditumbuhkan melalui pemberdayaan psikologis (Debora, 2006).

Pemberdayaan karyawan akan berdampak pada pemberdayaan psikologis, hal ini merupakan kondisi yang harus dialami karyawan agar langkah – langkah pemberdayaan karyawan dapat berhasil. Pemberdayaan psikologis bersifat motivasional dengan cara meningkatkan keyakinan karyawan akan efektifitas kerja karyawan itu sendiri (Debora, 2006). Pemberdayaan psikologis mempunyai 4 dimensi yang merefleksikan orientasi pegawai terhadap tugas dan pekerjaannya. Keempat dimensi tersebut mewakili kebermaknaan, kompetensi, tekad diri, dan pengaruh / dampak (Zhou.*et.al*, 2008). Agar pemberdayaan psikologis tercapai guru harus mampu meningkatkan kompetensi diri dalam upaya membentuk sumberdaya manusia yang unggul, sehingga muncul pemberdayaan psikologis pada kemampuan dan kompetensi diri.

Fenomena yang terjadi pemberdayaan guru disekolah masih kurang maksimal (Riawan, 2010). Masalah penting yang sering dihadapi guru dalam kegiatan pembelajaran adalah memilih atau menentukan materi pembelajaran atau bahan ajar yang tepat dalam rangka membantu siswa mencapai materi. Hal ini disebabkan oleh kenyataan bahwa dalam kurikulum atau silabus,

materi bahan ajar hanya dituliskan secara garis besar dalam bentuk materi pokok, menjadi tugas guru untuk menjabarkan materi pokok tersebut, sehingga menjadi bahan ajar yang lengkap (Riawan, 2010). Oleh karena itu untuk membuat guru semakin kreatif dengan memanfaatkan keterbatasan dan profesional perlu dikembangkan pemberdayaan ditempat kerja dengan pemberian kebebasan dalam mengaplikasikan tanggungjawab sebagai guru sehingga mutu pembelajaran dapat ditingkatkan.

Meskipun para guru yakin dengan kemampuannya untuk melakukan kegiatan mengajar sesuai dengan kemampuan dan kompetensi yang dimiliki, namun disisi lain guru kurang menunjukkan kinerja yang baik dengan organisasi sekolah. Menurut Muchlas (2014), dalam Suara Publik (<http://www.antarajatim.com>) diketahui Skor rerata UKA (Uji Kompetensi Awal) guru di wilayah Jawa Timur mempunyai skor 41,5 dari skor maksimal 100. Dalam hal ini guru hanya menguasai 41,5 persen dari kemampuan yang seharusnya dimiliki, padahal guru adalah pilar utama dalam pendidikan. Tanpa guru yang memiliki kemampuan yang memadai, mustahil dihasilkan pendidikan yang baik. Menurut pendapat Anies (2014) guru tidak hanya berperan sebagai pendidik bagi peserta didik. Guru mempunyai peran lebih untuk memberikan interaksi yang luar biasa bagi bangsa. Jadi yang harus rajin bukan hanya murid saja, tetapi guru juga harus rajin. Bagaimanapun murid bisa rajin jika gurunya tidak rajin.

Berdasarkan fenomena yang telah diuraikan sebelumnya, dirasa perlu ada perubahan teknik manajemen sekolah agar dapat meningkatkan efektifitas

dalam poses belajar mengajar serta diberikannya kesempatan bagi para guru untuk berkreasi agar target pembelajaran tercapai. Hal tersebut dapat tercapai apabila pemberdayaan kerja berkembang baik di organisasi pendidikan, karena untuk meningkatkan efektifitas kerja, perlunya keleluasaan kepada individu untuk bertindak dan sekaligus bertanggungjawab atas tindakan dan tanggungjawab yang diembannya.

Berdasarkan pada uraian tersebut, penelitian ini akan mengkaji pemberdayaan kerja, pemberdayaan psikologis, serta kepercayaan organisasional yang dilakukan di SMAN se-Kota Madiun, agar dalam proses memberdayakan guru dapat berjalan dengan baik sehingga pada akhirnya guru memiliki keyakinan / kepercayaan akan kemampuan dan kompetensi yang dimiliki. dengan mengambil **judul : Analisis Pengaruh Pemberdayaan Kerja Terhadap Kepercayaan Organisasional Dimediasi Oleh Pemberdayaan Psikologis (Studi Kasus Pada Guru SMA Negeri Se Kota Madiun).**

B. Rumusan Masalah

1. Apakah pemberdayaan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pemberdayaan psikologis para guru ?
2. Apakah pemberdayaan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepercayaan organisasional para guru?
3. Apakah pemberdayaan psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepercayaan organisasional para guru?

4. Apakah pemberdayaan kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kepercayaan organisasional melalui pemberdayaan psikologis sebagai pemediasi?

C. Tujuan Penelitian

1. Menganalisis signifikansi pengaruh positif pemberdayaan kerja terhadap pemberdayaan psikologis para guru.
2. Menganalisis signifikansi pengaruh positif pemberdayaan kerja terhadap kepercayaan organisasional para guru.
3. Menganalisis signifikansi pengaruh positif pemberdayaan psikologis terhadap kepercayaan organisasional para guru.
4. Menganalisis signifikansi peran pemberdayaan kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kepercayaan organisasional melalui pemberdayaan psikologis sebagai pemediasi.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Manajemen Sekolah

Dapat dipergunakan sebagai informasi dan bahan pertimbangan bagi pemimpin dalam meningkatkan efektifitas manajemen khususnya dalam mengelola SDM, terlebih lagi para guru dalam menciptakan pemberdayaan kerja dan pemberdayaan psikologis, sehingga tercapai kepercayaan organisasional para guru yang semakin lebih baik.

2. Bagi Penelitian selanjutnya

Memberikan tambahan informasi untuk dapat dipergunakan sebagai tambahan ilmu pengetahuan bagi penelitian sebelumnya tentang

pemberdayaan kerja, pemberdayaan psikologis, dan kepercayaan organisasional

E. Sistematika Penulisan Laporan

Bab I : Pendahuluan

Dalam bab I pendahuluan ini berisi tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penelitian.

Bab II : Tinjauan Pustaka dan Pengembangan Hipotesis

Bab ini berisi tentang telaah teori dan pengembangan hipotesis, yang menguraikan tentang definisi setiap variabel, dan menjelaskan tentang penelitian terdahulu dan rumusan hipotesis penelitian.

Bab III : Metoda penelitian

Dalam bab ini berisi: bagaimana desain penelitian yang akan dilakukan, populasi, sampel, dan teknik pengambilan sampel, menjelaskan definisi operasional variabel, menentukan lokasi dan waktu penelitian, serta teknik analisis yang akan digunakan.

Bab IV : Analisis data dan pembahasan

Bab ini akan menjelaskan tentang hasil temuan, analisis hasil penelitian berdasarkan pada teknik analisis yang telah ditetapkan sebelumnya, pembahasan hasil pengolahan data.

Bab V : Kesimpulan dan Saran

Bab ini berisi kesimpulan dan saran yang diberikan penulis berdasarkan hasil dari penelitian.