

PERCEPTION OF SENIOR HIGH SCHOOL TEACHERS TOWARDS SCHOOL ORGANIZATION SUPPORT

Rosita Endang Kusmaryani, Juke R.Siregar², Hanna Widjaja³, & Ratna Jatnika⁴
¹FIP Universitas Negeri Yogyakarta,^{2,3,4}Fakultas Psikologi UNPAD
Email: rosita_ek@uny.ac.id

Abstract: The purpose of this study is to explore the forms of teacher's Perceived School Organizational Support. This quantitative study was carried out based on a survey in the form of open questionnaire that allowed research subjects to answer freely. The subjects in this study were 97 high school teachers from four schools in Bantul and one school in the Municipality of Yogyakarta. They were selected through *multistage cluster random*. Data were analyzed using quantitative analysis, particularly that of percentage technique. It can be synthesized from the results of this study that (1) teacher's Perceived School Organizational Support has four-dimensions which encompass convenient physical work environment (41%), professional development (27%), attention from the leaders (18%) and comfortable social work environment (14%); and (2) the emotional responses toward School Organizational Support are various, such as feeling happy, satisfied, better, and motivated, working comfortably, increasing work motivation, possessing positive thinking, as well as believing in self-development.

Keywords: *school organizational support, professional development*

PERSEPSI GURU SMA NEGERI TERHADAP DUKUNGAN ORGANISASI SEKOLAH

Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi bentuk-bentuk dukungan organisasi sekolah yang dirasakan (*Perceived School Organization Support*) oleh guru. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian survei. Subjek berjumlah 97 orang guru SMU yang terdiri atas 4 sekolah mewakili Kabupaten Bantul dan 1 sekolah mewakili Kodya Yogyakarta. Pemilihan subjek penelitian dilakukan dengan melalui teknik *multistage cluster random*. Pengumpulan data dilakukan melalui angket terbuka yang memungkinkan subjek penelitian menjawab secara bebas. Validitas angket diperoleh lewat *professional judgment*. Data dianalisis menggunakan analisis kuantitatif dengan teknik persentase. Hasil penelitian ini menemukan bahwa: (1) empat dimensi dukungan sekolah yang merupakan bentuk-bentuk dukungan organisasi sekolah yang dirasakan guru antara lain kenyamanan lingkungan fisik kerja (41%), pengembangan profesi (27%), perhatian pimpinan (18%), dan kenyamanan lingkungan sosial kerja (14%); (2) respon emosi yang muncul dengan adanya dukungan sekolah antara lain senang, puas, nyaman bekerja, menambah semangat kerja, *positive thinking* terhadap sekolah, perasaan mampu mengembangkan diri, termotivasi, merasa sejahtera, dan merasa dihargai.

Kata kunci: *dukungan organisasi sekolah, pengembangan profesional*

PENDAHULUAN

Sekolah berasal dari istilah *scola* yang memiliki arti waktu luang. Pada zaman dahulu sekolah adalah kegiatan waktu luang di sela-sela kegiatan utama anak-anak untuk bermain dan menghabiskan waktu di masa anak-anak dan remaja. Saat ini sekolah sudah dianggap sebagai tempat untuk melakukan proses pembelajaran. Sekolah adalah tempat pendidikan bagi anak-anak. Idi (2011) mengemukakan bahwa sekolah adalah sebuah lembaga yang dirancang untuk pengajaran siswa di bawah pengawasan guru. Selanjutnya Idi menyatakan bahwa sekolah ini sebagai organisasi, di mana sekolah ini merupakan perkumpulan sosial yang dibentuk oleh masyarakat, baik yang berbadan hukum maupun tidak berbadan hukum, dan berfungsi sebagai sarana partisipasi masyarakat dalam pembangunan bangsa dan negara. Berdasarkan uraian tersebut, sekolah merupakan lembaga atau organisasi untuk belajar dan mengajar serta tempat menerima dan memberi pelajaran.

Stainner (Idi, 2011) menyatakan bahwa organisasi memiliki ciri-ciri formalitas, hierarki, besarnya, kompleksitasnya, serta lamanya. Formalitas merupakan ciri organisasi yang menunjukkan adanya perumusan secara tertulis tentang peraturan, ketetapan, prosedur, kebijakan, tujuan strategi dan lain sebagainya. Adanya peraturan-peraturan sekolah dan prosedur secara tertulis, kebijakan kepala sekolah sebagai wakil sekolah dan tujuan menunjukkan bahwa sekolah merupakan organisasi formal. Hierarki merupakan ciri organisasi

yang menunjukkan suatu pola kekuasaan dan wewenang yang berbentuk piramida. Ciri hierarki ini juga tampak pada struktur organisasi atau kepengurusan sekolah, yang mana hal tersebut menunjukkan suatu kekuasaan dan wewenang terhadap tugas bahkan terhadap posisi yang lain.

Besarnya dan kompleksitasnya menunjuk pada banyaknya anggota yang memungkinkan antar anggota tidak berinteraksi secara langsung. Gejala ini disebut sebagai birokrasi. Dalam organisasi sekolah juga memungkinkan adanya interaksi yang tidak secara langsung, terutama hal ini terkait dengan peraturan-peraturan yang mengikat semua anggota di sekolah tersebut. Lamanya menunjukkan bahwa keberadaan organisasi adalah lebih lama daripada keanggotaan. Hal ini dapat dipahami ketika seseorang menjadi guru di sebuah sekolah, seringkali keberadaan sekolah tersebut ada sebelum guru ada di sekolah tersebut. Berdasarkan ciri-ciri tersebut akan lebih mudah untuk menentukan mana yang disebut dengan organisasi dan bukan organisasi. Dalam hal, ini, maka dengan ciri-ciri yang dimilikinya tersebut sehingga sekolah disebut sebagai organisasi.

Dalam semua organisasi, pekerjaan itu digolong-golongkan, yang mana aktivitas yang berbeda dilaksanakan dalam bagian yang berbeda dan masing-masing bagian terikat serta berhubungan satu dengan yang lain. Seperti organisasi formal yang lain, sekolah memiliki keanggotaan yang disusun dari individu-individu yang memegang posisi yang berbeda dalam mencapai

fungsi dan tujuan sekolah. Masing-masing posisi memegang peran tertentu untuk melakukan administrasi, mengajar, belajar dan menyediakan fungsi pendukung.

Sekolah dipimpin oleh seorang kepala sekolah, yang dibantu oleh wakil kepala sekolah dan staf-staf pendukung. Jumlah wakil kepala sekolah di setiap sekolah berbeda, tergantung dengan kebutuhannya. Dalam sistem sekolah terdiri dari suatu aspek manajerial yang bertanggung jawab pada keuangan, personalia, perolehan hasil usaha, pemeliharaan, fungsi supervisi yang dapat diaplikasikan pada semua aspek (Barr & Dreeben, 1991). Aktivitas kerja pada level manajerial tidak secara langsung berkaitan dengan pembelajaran siswa di kelas, tetapi lebih kepada perolehan sumber daya, pengawasan dan hubungan dengan lingkungan sekitar.

Salah satu sumberdaya di sekolah adalah guru. Guru adalah karyawan di sekolah yang melaksanakan layanan publik dan bertanggung jawab menyiapkan anak-anak dan remaja untuk kehidupan yang memuaskan dan produktif (Good, 2008). Dalam menjalankan tuntutan tugasnya sebagai seorang profesional, guru sangat dipengaruhi oleh lingkungan tempat di mana dia bekerja. Lingkungan kerja yang sangat dekat dengan guru adalah organisasi sekolah. Sekolah merupakan organisasi yang keberadaannya berperan penting sebagai lingkungan fisik maupun psikologis bagi guru. Lingkungan yang positif sering disebut-sebut memiliki peran yang tidak bisa diabaikan bagi kesejahteraan guru, bahkan dapat memberikan

dukungan guru dalam pengembangan profesional.

Dukungan organisasi sekolah ini merupakan konsep yang dikembangkan oleh Eisenberger dkk (1986) yang menyebutnya sebagai dukungan organisasi yang dirasakan (*Perceived Organizational Support*). Eisenberger dkk (1986) mendefinisikan sebagai keyakinan global karyawan yang dibangun berkaitan dengan bagaimana organisasi menilai kontribusi karyawan dan mempedulikan kesejahteraan karyawan. Terkait dengan hal itu, sekolah sebagai organisasi di lingkungan pendidikan dinilai oleh guru berdasarkan apa yang telah dialami dan dirasakan selama berinteraksi dengan organisasi sekolah. Lingkungan sekolah juga dapat memenuhi kebutuhan guru baik material maupun nonmaterial.

Teori dukungan organisasi (Rhoades & Eisenberger, 2002; Shoss, Eisenberger, Restubog, & Zagenczyk, 2013), khususnya dalam lingkup sekolah, terkait dengan bagaimana sekolah dirasakan sebagai lingkungan organisasi guru yang dapat mempengaruhi perilaku komitmen. Sekolah yang mendukung atau menghambat guru dipersepsikan sebagai kondisi organisasi yang memunculkan keyakinan tertentu tentang kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan guru. Dengan keyakinan akan adanya dukungan ini akan menjadikan guru untuk dapat berkinerja dan mengembangkan profesinya.

Teori dukungan organisasi juga menyatakan bahwa dalam hubungan antara organisasi sekolah dengan para guru diibaratkan sebagai hubungan

interpersonal antara dua orang. Proses atribusi yang terjadi pada hubungan interpersonal sama dengan penilaian yang dilakukan karyawan terhadap organisasi. Dalam dukungan organisasi terjadi suatu kecenderungan untuk menganggap organisasi seperti karakter manusia (Eisenberger dkk., 1986), yang diistilahkan dengan personifikasi. Levinson (Eisenberger dkk, 1986), personifikasi organisasi dipengaruhi oleh tanggung jawab legal, moral dan finansial dari perilaku perwakilan organisasi (misal atasan, divisi HRD). Oleh karena itu, karyawan cenderung memersepsikan hubungannya dengan organisasi sama dengan hubungan antara mereka dengan individu yang memiliki kekuasaan. Dalam organisasi sekolah, individu yang memiliki kekuasaan adalah Kepala Sekolah. Dengan demikian posisi Kepala Sekolah dalam memberikan dukungan sekolah sangat penting untuk diperhitungkan.

Akar dari teori dukungan organisasi adalah teori pertukaran sosial dari Gary Blau. Dasar hubungan antara guru dengan sekolah seperti halnya hubungan antara organisasi dengan karyawan dapat dijelaskan dengan teori pertukaran sosial (*Social Exchange Theory*). Menurut teori pertukaran sosial Blau, ketika karyawan merasa didukung oleh organisasi, mereka akan melakukan timbal balik dengan pengembalian yang bernilai (Ahmed dkk, 2011). Hal itu juga akan terjadi sebaliknya apabila karyawan merasa tidak didukung oleh organisasi, karyawan tidak akan memberikan kontribusinya kepada organisasi. Guru akan memberikan upaya dan loyalitas kepada sekolah sebagai bentuk pertukaran atas

keuntungan kesejahteraan yang telah diterima guru dari sekolah. Teori dukungan sosial menyoroti masalah kebutuhan untuk mengidentifikasi kebutuhan karyawan dan kemudian memenuhi kebutuhan tersebut. Dengan demikian karyawan akan merasa didukung oleh organisasi dan memersepsikannya secara positif. Hubungan timbal balik (*reciprocity*) antara karyawan dan organisasi terjadi dalam mencapai tujuan organisasi.

Apabila kita melihat kembali sejarahnya, pengembangan instrumen tentang *Perceived Organizational Support*, Eisenberger dkk (1986) melibatkan 361 karyawan. Mereka terdiri atas berbagai karyawan di berbagai segmen, baik dalam bidang pendidikan maupun nonpendidikan, yaitu karyawan perusahaan manufaktur, karyawan kantor kredit, karyawan perusahaan telepon, karyawan toko buku, sekretaris perusahaan yang bergerak di bidang hukum, guru SMA, karyawan perusahaan keuangan dan karyawan kantor pos. Dalam bidang pendidikan, penelitian tersebut melibatkan 50 orang guru, yaitu sekitar 13,9% dari jumlah subjek keseluruhan. Pengembangan instrumen yang dilakukan tidak spesifik dibedakan aspek-aspek organisasi antara karyawan di bidang pendidikan dan nonpendidikan.

Instrumen yang dikembangkan Eisenberger dkk. (1986) terdiri atas 36 pernyataan yang merepresentasikan beberapa penilaian karyawan terhadap organisasi dan perilaku kebijakan organisasi yang terjadi dalam situasi yang berbeda, baik yang menguntungkan maupun yang membahayakan karyawan. Pernyataan-

pernyataan tersebut ditujukan untuk mengevaluasi organisasi dengan melihat kepuasan karyawan sebagai: 1) anggota organisasi dan dengan kinerjanya; antisipasi nilai di masa depan; 2) penghargaan terhadap usaha ekstra; pertimbangan organisasi terhadap tujuan dan pendapat karyawan; 3) perhatian organisasi terhadap keadilan upah, pengayaan tugas, penggunaan bakat karyawan, kepuasan kerja karyawan dan kesejahteraan karyawan.

Selain untuk melihat kepuasan karyawan, pernyataan yang diberikan berkaitan dengan perilaku organisasi yang mempengaruhi karyawan, di mana hal itu dapat terjadi dalam **situasi yang masih bersifat prediktif**. Pernyataan-pernyataan tersebut meliputi: 1) kerelaan organisasi untuk membantu permasalahan kerja; menempatkan karyawan baru dengan upah yang lebih rendah; 2) respon terhadap kemungkinan keluhan karyawan, kesalahan, kinerja yang dinilai jelek, kinerja yang baik, permintaan perubahan kondisi kerja, permintaan bantuan khusus, keputusan untuk keluar dan kegagalan untuk menyelesaikan tugas tepat waktu; 3) mempertahankan karyawan yang sudah mengalami keusangan kerja; mencari karyawan baru setelah memberhentikan karyawan; dan kesempatan untuk promosi. Tiga puluh enam aitem tersebut merupakan versi original dari pengembangan persepsi mengenai dukungan organisasi, sementara versi pendek hanya terdiri 8 aitem.

Penelitian tentang dukungan organisasi sekolah sudah banyak dilakukan dengan menggunakan instrumen hasil temuan Eisenberger

dkk. (1986). Dalam penelitian-penelitian tersebut dukungan organisasi sekolah dihubungkan dengan variabel kepuasan kerja pada SMP negeri dan swasta di Bangladesh (Rahaman, 2015); keanggotaan organisasi pada Sekolah Pesantren di Tulungagung (Sari dkk., 2014); komitmen organisasi antara SMP negeri dan swasta di Arkansas (Sides, 2013); komitmen organisasi (Hutapea, 2012); kepuasan kerja intrinsik dan ekstrinsik (Bogler & Nir, 2010), dan *outcome* tempat kerja yang positif pada guru-guru di sekolah swasta di Northwestern US (Mauseth, 2008).

Aspek-aspek pengukuran dukungan organisasi yang digunakan peneliti sebelumnya masih menggunakan konsep dukungan organisasi yang dikembangkan Eisenberger dkk. (1986). Beberapa penelitian tersebut belum ada yang benar-benar mengeksplorasi aspek-aspek dukungan sekolah sesuai dengan keunikan organisasi sekolah. Hasil pre-survei yang dilakukan oleh peneliti dua tahun lalu melalui wawancara 2 orang guru dan 1 orang kepala sekolah salah satu SMAU negeri di Yogyakarta dapat memberikan sedikit gambaran bahwa dukungan sekolah bagi pengembangan profesional para guru berupa penyediaan sarana dan prasarana pembelajaran yang memadai, peningkatan profesionalisme guru dengan melalui penyelenggaraan kegiatan-kegiatan pengembangan profesional di sekolah, pelatihan IT dan pemberian kesempatan studi lanjut. Dukungan sekolah dan kebijakan kepala sekolah tersebut dipersepsikan positif oleh para guru sebagai dukungan yang dibutuhkan

dalam pengembangan profesional guru.

Hasil survei tersebut telah mengindikasikan bahwa bentuk dukungan organisasi sekolah bagi guru berbeda dengan bentuk dukungan organisasi lainnya. Adanya kesenjangan hasil penelitian Eisenberger dkk. (1986) tersebut menginspirasi rumusan masalah dalam penelitian : “Bagaimana bentuk dukungan organisasi sekolah bagi para guru?”. Guru memiliki persepsi yang unik terkait dengan keunikan organisasi sekolah dan pekerjaannya sebagai guru sehingga aspek-aspek dukungan yang dirasakan guru perlu dieksplorasi secara khusus. Berdasarkan hal itu, tujuan penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi bentuk-bentuk dukungan organisasi sekolah sesuai persepsi guru. Temuan tentang bentuk-bentuk dukungan sekolah ini diharapkan akan dapat memberikan pemahaman tentang hubungan interaksi antara organisasi sekolah dengan guru. Selain itu juga dapat menunjukkan keunikan dukungan organisasi sekolah dibandingkan dengan organisasi yang lain.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi bentuk-bentuk dukungan organisasi sekolah sesuai persepsi guru. Temuan tentang bentuk-bentuk dukungan sekolah ini diharapkan akan dapat memberikan pemahaman tentang hubungan interaksi antara organisasi sekolah dengan guru. Selain itu juga dapat menunjukkan keunikan dukungan organisasi sekolah dibandingkan dengan organisasi yang lain.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Adapun jenis penelitiannya termasuk penelitian deskriptif, yang bertujuan untuk memperoleh data hasil eksplorasi tentang bentuk-bentuk dukungan sekolah yang dipersepsikan guru.

Dalam penelitian ini melibatkan 100 orang guru SMA Negeri di Daerah Istimewa Yogyakarta, khususnya Kabupaten Bantul dan Kodya Yogyakarta, namun yang berhasil dianalisis hanya 97 orang. Pemilihan subjek penelitian dilakukan dengan melalui teknik *multistage cluster random*. Teknik ini merupakan perluasan dari teknik klaster dan strategi dengan cara menggabungkan antara teknik klaster dan stratifikasi. Adapun kriteria guru dilibatkan dalam penelitian ini adalah masa mengabdikan di sekolah selama kurang lebih di atas 3 tahun. Masa 3 tahun ini merupakan masa yang cukup bagi guru untuk memberikan penilaian terhadap dukungan yang dilakukan oleh sekolah.

Pengumpulan data menggunakan metode angket terbuka yang validitasnya dengan *professional judgment*. Angket tersebut terdiri dari 6 aitem soal yang mewakili aspek pemahaman tentang dukungan organisasi sekolah, bentuk-bentuk dukungan dan dampak dukungan terhadap pekerjaan. Subjek penelitian diminta untuk menjawab masing-masing pertanyaan sesuai dengan persepsi subjek terhadap kondisi organisasi sekolah. Untuk mengontrol keabsahan data jawaban subjek digunakan triangulasi sumber, sehingga data penelitian dapat benar-

benar mewakili jawaban subjek. Tabel 1 menyajikan beberapa contoh jawaban subjek terhadap pertanyaan tentang bentuk-bentuk dukungan organisasi sekolah yang dirasakan. Data hasil angket tersebut kemudian dilakukan proses pengkodean. Data ditabulasi dengan cara diidentifikasi dan dikelompokkan menurut kategori tertentu. Selanjutnya data itu dianalisis dengan analisis kuantitatif deskriptif teknik persentase.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Penelitian tentang eksplorasi dukungan organisasi sekolah ini menemukan beberapa bentuk dukungan yang dipersepsikan oleh guru. Penelitian yang melibatkan 97 orang guru SMU Negeri di Yogyakarta dengan deskripsi data subjek dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 1. Contoh Jawaban Subjek tentang Bentuk-bentuk Dukungan Organisasi Sekolah

Jenis kelamin	Usia	Tempat Kerja	Bidang Studi	Masa Kerja	Status Profesi	Jawaban
P	41	Sekolah A	Biologi	11 Tahun	Sudah Berserti fikasi	Laboratorium biologi yang cukup memadai, fasilitas dan akses internet dengan server yang banyak, tersedianya komputer dan printer di ruang Guru.
L	43	Sekolah A	BK	15 Tahun	Sudah Berserti fikasi	Mengembangkan karir, tersedia ruang media untuk memberikan pelayanan kepada peserta didik, diberikan waktu yang banyak dalam pelayanan kepada siswa.
P	27	Sekolah A	Prakarya	4 Tahun	Belum Berserti fikasi	Kebijakan sekolah, kesempatan untuk melakukan pengembangan diri, kemudahan dan dukungan dalam penyelesaian administrasi

Tabel 2. Deskripsi Data Subjek Penelitian

No.	Sekolah	Jenis Kelamin		Usia					Masa Kerja			Bersertifikat	
		L	P	20 - 29	30 - 39	40 - 49	50 - 59	< 10 th	10-19	20 -29	30 - 39	sudah	Belum
1.	Sekolah A	10	19	0	5	9	5	5	8	7	0	18	2
2.	Sekolah B	6	14	0	2	12	6	0	8	10	2	19	1
3.	Sekolah C	3	17	0	4	9	7	3	10	7	0	18	2
4.	Sekolah D	9	9	1	6	7	4	2	8	7	1	16	2
5.	Sekolah E	6	13	4	4	7	4	8	6	5	0	14	5
Total		34	72	5	21	44	26	18	40	36	3	85	12

Tabel 3. Bentuk-bentuk Dukungan Sekolah

No.	Dukungan Sekolah	Persentase
1.	Kenyamanan lingkungan fisik kerja	41%
2.	Pengembangan profesi	27%
3.	Perhatian pimpinan	18%
4.	Kenyamanan lingkungan sosial kerja	14%
		100%

Subjek penelitian didominasi oleh guru-guru berjenis kelamin perempuan, usia produktif berkisar antara usia 30 s.d. 50 tahun, masa kerja 10 s.d. 30 tahun dan bersertifikat. Kondisi subjek penelitian dengan masa kerja antara 10 s.d. 30 tahun merupakan masa kerja yang dapat menggambarkan kondisi sekolah yang sesungguhnya. Guru mampu mempersepsikan dengan jelas tentang dukungan-dukungan yang diberikan dan kepuasan yang dialami selama berinteraksi dengan sekolah pada kurun waktu tersebut.

Adapun bentuk-bentuk dukungan organisasi sekolah yang ditemukan dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 3.

Pembahasan

Sekolah adalah suatu organisasi, yang menurut Soetopo (2010) terdiri atas komponen-komponen seperti individu, fasilitas, buku dan sebagainya, yang diorganisasikan ke dalam subsistem. Organisasi sekolah diharapkan dapat memanfaatkan sumberdaya-sumberdaya yang dimiliki sebagai bentuk dukungan terhadap orang-orang yang terlibat di dalamnya, salah satunya yaitu guru. Artinya, organisasi sekolah perlu memberikan dukungan-

dukungan organisasi terhadap guru dari sumberdaya yang dimiliki. Pemberian dukungan oleh sekolah ini sebagai bentuk perlakuan dan komitmen organisasi sekolah yang dipersepsikan guru. Dukungan organisasi sekolah dapat bersifat tampak (*tangible*) maupun tidak tampak (*intangibile*). Dukungan organisasi sekolah yang dapat memenuhi kebutuhan guru tentu saja akan dipersepsikan positif, sebaliknya yang tidak dapat memenuhi kebutuhan guru akan dipersepsikan negatif.

Tabel 3 di atas menunjukkan bahwa dukungan organisasi sekolah terdiri dari kenyamanan lingkungan fisik kerja, pengembangan profesi, perhatian pimpinan dan kenyamanan lingkungan sosial kerja bagi guru. Penjelasan dari masing-masing dukungan organisasi sekolah adalah sebagai berikut.

Kenyamanan Lingkungan Fisik Kerja Guru

Dukungan ini merupakan dukungan sekolah yang berupa ketersediaan kemudahan-kemudahan fasilitas lingkungan fisik sekolah untuk melancarkan pelaksanaan kerja, terutama dalam kegiatan profesi guru. Penyediaan fasilitas-fasilitas ini merupakan dukungan sekolah yang langsung dapat dirasakan oleh guru pada saat memberikan layanan

praktik profesi kepada siswa. Dukungan ini berupa kenyamanan ruangan yang digunakan pada saat guru mengajar, seperti ruangan saat mengajar cukup cahaya, suhunya nyaman, bersih, penataan ruang rapi. Selain itu fasilitas pendukung saat mengajar tersedia lengkap dan siap digunakan, misalnya peralatan dan media pembelajaran.

Dukungan Pengembangan Profesi

Dukungan terhadap pengembangan profesi ini dalam bentuk pemberian kesempatan dan fasilitas untuk meningkatkan kemampuan profesi guru seperti kesempatan mengikuti pelatihan dan menyediakan fasilitas untuk mengembangkan profesi. Secara kongkrit, dukungan kesempatan mengikuti pelatihan tersebut misalnya selain adanya pelatihan yang diselenggarakan di sekolah, juga adanya kemudahan mendapatkan ijin mengikuti pelatihan di luar sekolah dan kelonggaran mengatur pekerjaan ketika mengikuti pelatihan di luar sekolah. Sementara ketersediaan fasilitas yang diberikan untuk mengembangkan profesi guru misalnya tersedianya internet, buku-buku terbaru, dan informasi serta kesempatan untuk studi lanjut.

Perhatian Pimpinan

Dukungan perhatian pimpinan yaitu dukungan dari wakil organisasi sekolah yaitu kepala sekolah, yang berupa perilaku yang mengayomi, mempedulikan dan mendukung kebutuhan guru serta melakukan pembinaan guru. Secara kongkrit, kepedulian kebutuhan guru meliputi mendengarkan pendapat guru dan memberi penghargaan guru. Sementara yang termasuk melakukan pembinaan guru berupa pemberian motivasi untuk berkinerja dengan baik dan memberi petunjuk atau pengarahan kepada guru.

Dukungan kenyamanan lingkungan sosial kerja

Dukungan ini berupa pemenuhan kebutuhan rasa nyaman dalam interaksi kerja antar guru sejawat. Hal ini dapat

ditunjukkan dengan adanya komunikasi yang lancar antar guru dan hubungan kerja yang harmonis. Secara kongkrit, komunikasi yang lancar dapat digambarkan dengan adanya informasi yang dapat tersampaikan dengan jelas dan tidak banyak terjadi konflik antar guru. Sementara hubungan kerja yang harmonis misalnya saling menghargai dan terjadi hubungan kerja sama antar guru.

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka kenyamanan lingkungan fisik kerja merupakan bentuk dukungan sekolah yang paling dominan di antara bentuk dukungan yang lain. Lingkungan fisik kerja yang nyaman memberikan rasa nyaman bagi guru ketika menjalankan profesinya. Leblebici (2012) menyatakan bahwa lingkungan tempat kerja merupakan faktor kunci yang mempengaruhi keterlibatan kerja, produktivitas, tingkat moral dan kenyamanan. Wells (Leblebici, 2012) menyatakan bahwa kepuasan terhadap tempat kerja berkaitan dengan kepuasan kerja. Dengan demikian, tingginya persepsi guru terhadap kebutuhan kenyamanan lingkungan fisik kerja menunjukkan bahwa tersedianya ruangan kelas yang cukup cahaya, suhu yang nyaman, bersih, penataan ruang rapi serta fasilitas pendukung saat mengajar yang tersedia lengkap diharapkan guru dapat dipenuhi oleh sekolah. Kebutuhan dukungan tersebut muncul karena dipersepsikan oleh mereka dapat meningkatkan produktivitas guru.

Sebaliknya perhatian pimpinan dan lingkungan sosial kerja memiliki prosentase yang lebih kecil dibandingkan dengan kenyamanan lingkungan fisik kerja dan pengembangan profesi. Kedua bentuk dukungan ini bukan berarti tidak

penting, tetapi kurang diprioritaskan oleh guru dalam menjalankan profesi. Selain itu juga dipersepsikan guru kurang berpengaruh terhadap produktivitas. Hal yang dianggap penting oleh guru adalah dukungan yang langsung berkaitan dengan proses mengajar, sementara perhatian pimpinan dan lingkungan sosial kerja kurang memiliki kaitan langsung dalam proses tersebut.

Bentuk-bentuk dukungan tersebut merupakan bentuk kepedulian organisasi sekolah yang dirasakan guru. Perlakuan sekolah yang berupa kebijaksanaan akan membawa dampak pada persepsi guru yang positif terhadap sekolah. Menurut teori dukungan organisasi, karyawan menyimpulkan perlakuan yang diterima dari beberapa wakil dan unit organisasi merupakan dukungan organisasi yang dirasakan secara keseluruhan (Eisenberger dkk, 2004). Status dukungan wakil organisasi akan dipengaruhi oleh posisi formal wakil organisasi tersebut dalam hierarki organisasi. Seorang pimpinan adalah wakil dari organisasi, sehingga perlakuan pimpinan dipersepsikan sebagai bentuk dukungan organisasi sekolah. Dukungan pimpinan lebih erat kaitannya dengan dukungan organisasi dibandingkan dengan dukungan teman kerja (Kurtessis, 2017). Eisenberger dkk. (1997) menyatakan bahwa karyawan akan menilai perlakuan organisasi lebih tinggi jika perlakuan tersebut lebih merupakan kebijaksanaan organisasi daripada perlakuan yang berupa batasan-batasan eksternal seperti peraturan pemerintah, kontrak kesepakatan atau kompetisi pemberian upah. Pimpinan yang memberikan

perhatian dan perlakuan yang baik kepada guru dipersepsikan sebagai bentuk dukungan yang penting terhadap profesi.

Bagi karyawan, organisasi berperan penting dalam memenuhi kebutuhan sosioemosional, seperti misalnya penghargaan dan kepedulian serta keuntungan yang jelas (Eisenberger dkk, 1986). Dalam interaksinya dengan organisasi tersebut, terjadi hubungan norma timbal balik (*reciprocity norm*). Guru memberikan kontribusinya dengan pengetahuan, keterampilan dan dedikasinya dalam menjalankan tugasnya sebagai guru, sementara organisasi, dalam hal ini sekolah memberikan dukungan organisasional seperti pemberian kesejahteraan, promosi, pengayaan tugas dan kebijakan sekolah. Dalam pemenuhan kebutuhan sosioemosional, seorang guru membentuk keyakinan tentang hubungan timbal balik antara apa yang telah dilakukan dengan kepedulian sekolah. Dalam hal ini ada kecenderungan untuk mengevaluasi proporsi apa yang sudah diinvestasikan dengan apa yang diterima selama berinteraksi dengan organisasi (Bogler & Nir, 2010).

Eisenberger dkk (2004) mengemukakan bahwa dukungan organisasi ini meningkatkan perasaan kewajiban (*felt obligation*) untuk membantu organisasi mencapai tujuan, komitmen afektif organisasi dan harapan bahwa peningkatan kinerja akan diberikan *reward* oleh organisasi. Sebagai hasil pertukaran sosial, guru memiliki perasaan kewajiban untuk menunjukkan itikatnya untuk membantu sekolah dalam memberikan layanan kepada siswa. Hal ini bisa

ditunjukkan dengan meningkatkan pengembangan profesi, mengajar yang profesional atau bahkan mengupayakan supaya siswa berprestasi.

Persepsi terhadap dukungan organisasi sekolah sangat penting dalam peningkatan motivasi guru untuk mengembangkan diri. Berdasarkan hasil penelitian juga ditemukan adanya respon emosi yang muncul dengan adanya dukungan sekolah antara lain : senang, puas, nyaman bekerja, menambah semangat kerja, *positive thinking* terhadap sekolah, perasaan mampu mengembangkan diri, termotivasi, merasa sejahtera dan merasa dihargai. Respon ini menunjukkan adanya dampak positif ketika guru mempersepsikan adanya dukungan dari organisasi sekolah. Ketika menilai tentang kepedulian organisasi sekolah terhadap kesejahteraannya, persepsinya tentang dukungan organisasi direfleksikan dengan perlakuan wakil-wakil organisasi seperti Kepala Sekolah dan pengelola sumberdaya sekolah dalam mengatur kebijakan organisasi. Dengan kepedulian dan komitmen organisasi sekolah untuk memberikan dukungan dalam pengembangan profesional guru, sekolah akan dipersepsikan positif oleh guru. Bogler & Nir (2010) yang mengkaitkan persepsi dukungan sekolah dengan kepuasan kerja guru meyakini bahwa dukungan sekolah sangat penting dalam mempengaruhi kepuasan kerja guru.

Keempat dukungan organisasi sekolah sebagai temuan dalam penelitian ini dapat memberikan gambaran bahwa dukungan organisasi bagi guru sangat terkait dengan faktor karakteristik sekolah maupun faktor

karakteristik profesi guru. Bentuk-bentuk dukungan organisasi sekolah tidak sama dengan bentuk dukungan pada organisasi lainnya. Hal ini karena karakteristik sekolah dan profesi guru memiliki keunikan yang tidak dimiliki oleh organisasi dan profesi lain pada umumnya. Adapun implikasi dari hasil penelitian ini adalah dapat dijadikan bahan alternatif kajian untuk mengevaluasi kinerja sekolah, terutama dalam fungsinya sebagai lingkungan kerja yang diharapkan dapat memberikan dukungan bagi guru.

SIMPULAN

Ada dua hal yang dapat disimpulkan dari hasil penelitian ini. *Pertama*, empat dimensi dukungan sekolah yang merupakan bentuk-bentuk dukungan organisasi sekolah yang dirasakan guru yang paling dominan adalah kenyamanan lingkungan fisik kerja (41%), dukungan lainnya adalah pengembangan profesi (27%), perhatian pimpinan (18%) dan kenyamanan lingkungan sosial kerja (14%). *Kedua*, respon emosi yang muncul dengan adanya dukungan sekolah antara lain: senang, puas, nyaman bekerja, menambah semangat kerja, *positive thinking* terhadap sekolah, perasaan mampu mengembangkan diri, termotivasi, merasa sejahtera dan merasa dihargai.

Berdasarkan temuan ini, disarankan beberapa hal berikut. (1)

Sekolah perlu meningkatkan kesadaran tentang peran dukungan organisasi sekolah terhadap kinerja dan pengembangan diri guru. (2) Pihak sekolah lebih memperhatikan pemenuhan fasilitas lingkungan fisik terutama yang berkaitan dengan

aktivitas profesi guru seperti ruangan saat mengajar dan fasilitas pendukungnya. (3) Pihak sekolah lebih memperhatikan dukungannya dalam mengembangkan profesi guru seperti menyelenggarakan pelatihan di sekolah dan memberikan kemudahannya dalam keikutsertaan guru ketika mengikuti pelatihan di luar sekolah. (4) Kepala sekolah memperhatikan tentang pentingnya posisinya sebagai pimpinan organisasi dalam memberi dukungan kepada para guru dengan cara memberikan kepedulian terhadap kepentingan guru dan melakukan pembinaan. (5) Pihak sekolah juga penting dalam memperhatikan kenyamanan guru dalam lingkungan sosialnya yaitu dengan cara menciptakan komunikasi yang lancar antar guru dan hubungan kerja yang harmonis.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmed, I., Khairuzzaman, W., Samliah & Ramzan. 2011. Conceptualizing perceived organizational support : A theoretical perspective. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 5 (12): 784-789, 2011.
- Barr, R. & Dreeben, R. 1991. *How Schools Work*. Chicago : University of Chicago Press.
- Bogler, R., & Nir, A. E. 2012. The importance of teachers' perceived organizational support to job satisfaction: What's empowerment got to do with it?. *Journal of Educational Administration*, 50(3), 287-306.
- Eisenberger, R. & Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. 1986. Perceived organizational support . *Journal of Applied Psychology*. Vol. 71, No. 3, 500-507.
- Eisenberger, R., Cummings, J., Aemeli, S., & Lynch, P. 1997. Perceived organizational support, discretionary treatment, and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 82(5), 812-820.
- Eisenberger, R., Jones, J. R., Aselage, J., & Sucharski, I. L. (2004). Perceived organizational support. *The employment relationship: Examining psychological and contextual perspectives*, 206-225.
- Good, T.L. 2008. *21st Century Education : A Reference Handbook*. Volume 2. Los Angeles : A Sage Reference Publication.
- Hutapea, B. 2012. Sifat-sifat kepribadian dan dukungan organisasi sebagai prediktor komitmen organisasi guru pria di sekolah dasar. *Makara Sosial Humaniora*, 16(2), 101-115.
- Idi, A. 2013. *Sosiologi Pendidikan : Individu, Masyarakat dan Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Press.
- Kurtessis, J.N., Eisenberger, R., Ford, M.T., Buffardi, L.C., Stewart,

- K.A., & Adis, C.S. 2017. Perceived organizational support : A meta analytic evaluation of organizational support theory. *Journal of Management*, 43(6), 1854-1884.
- Lelebici, D. 2012. Impact of workplace quality on employees' productivity : Case study of a bank in turkey. *Journal of Business, Economics and Finance*, 1(1), 38-49.
- Mauseth, K.B. 2008. The influence of perceived organizational support and school culture on positive workplace outcomes for teacher in private school. *ProQuest LLC*
- Rahaman, H. S. 2012. Organizational commitment, perceived organizational support, and job satisfaction among school teachers: Comparing public and private sectors in Bangladesh. *South Asian Journal of Management*, 19(3), 7.
- Rhoades, L. , Eisenberger, R, & Armeli, S. 2001. Affective commitment to the organization: The Contribution of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 2001, vol. 6, No. 5, 825 – 836.
- Rhoades, L. & Eisenberger, R. 2002. Perceived organizational support : A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 2002, Vol. 87, No. 4, 698-714.
- Sari, M.P., Thoyib, A. & Noemijati. 2014. The effect of perceived organizational support and job satisfaction toward organizational citizenship behavior mediated by organizational commitment (A study on teacher of Islamic boarding high school in Tulungagung regency). *International Journal Bussiness and Behavioral Sciences*, Vol 4, nomor 2.
- Shoss, M.K., Eisenberger, R., Restubog, S.L.D, & Zagencyk, T.J. 2013. Blaming the organization for abusive supervision : The roles of perceived organizational support and supervisor's organizational embodiment. *Journal of Applied Psychology*. 2013, Vol. 98, No. 1, 158-168.
- Sides, S.M. 2013. The effect of perceived organizational support and perceived organizational politics on teacher commitment : An analysis of public and non-public secondary schools. *Dissertation Publishing*. ProQuest LLC.
- Soetopo, H. 2010. *Perilaku Organisasi : Teori dan Praktik di Bidang Pendidikan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya Offset.

