

HUBUNGAN ANTARA DUKUNGAN SOSIAL REKAN KERJA DAN KOMITMEN KARIER PADA GURU SMA DI KOTA SALATIGA

Dwi Setya Ariani

Fakultas Psikologi Universitas Kristen Satya Wacana
Jl. Diponegoro 52-60 Salatiga

dwisetya.ariani@staff.uksw.edu

Abstract

The purpose of this research is to verify the correlation between Coworker Support and Career Commitment on Teachers in Private High Schools of Department of Education, Youth and Sport. There are two scales used in this research, i.e. Coworker Support Scale and Career Commitment Scale. The participants of this research are 60 teachers of private high schools in Salatiga, Indonesia. Data analysis used in this research is Pearson Product Moment Correlation. The result of data analysis showed that there was a significant correlation between Coworker Support and Career Commitment on Teachers in Private High Schools of Department of Education, Youth and Sport of Salatiga ($r = .541; p < .05$).

Keywords: coworker support, career commitment, teacher, private high school, Salatiga.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji korelasi antara Dukungan Sosial Rekan Kerja dan Komitmen Karier pada Guru SMA Swasta Umum Binaan Disdikpora Kota Salatiga. Terdapat dua Skala yang digunakan di dalam penelitian ini, yaitu: Skala Dukungan Sosial Rekan Kerja (*Coworker Support Scale*) dan Skala Komitmen Karier (*Career Commitment Scale*). Partisipan yang terlibat dalam penelitian ini adalah 60 orang Guru SMA Swasta Umum Binaan Disdikpora Kota Salatiga. Analisis data yang digunakan adalah uji korelasi pearson product moment. Hasil analisis data menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif yang signifikan antara Dukungan Sosial Rekan Kerja dan Komitmen Karier pada Guru SMA Swasta Umum Binaan Disdikpora Kota Salatiga ($r = 0,541; p < 0,05$).

Kata kunci: dukungan sosial rekan kerja, komitmen karier, guru SMA swasta, Kota Salatiga.

PENDAHULUAN

Upaya memaksimalkan fungsi guru untuk meningkatkan mutu pendidikan bukan hal yang mudah. Hal paling dasar dimulai dari perhatian terhadap SDM guru itu sendiri. Berkaitan dengan SDM guru, Indonesia memiliki prinsip profesionalitas untuk profesi guru yang tertulis pada Pasal 7 UUR I No.14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen, yang menegaskan bahwa seorang guru maupun dosen harus memiliki 'komitmen' dalam profesinya.

Sejalan dengan hal tersebut, Weick dan McDaniel (dalam Somech & Bogler, 2002) menegaskan bahwa pekerjaan sebagai

seorang 'guru' mensyaratkan 'komitmen' yang tinggi melebihi hasrat untuk mendapat uang/materi, serta mensyaratkan adopsi nilai-nilai spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan tersebut. Hal ini jelas menegaskan bahwa 'komitmen' merupakan salah satu aspek yang dituntut dalam profesi guru.

Secara teoritis, komitmen guru terhadap karier (Komitmen Karier guru) merupakan motivasi guru untuk melakukan segala aktifitas yang selaras dengan nilai-nilai/tuntutan profesi guru (Carson & Bedeian, 1994). Apa peran/pentingnya 'komitmen' guru terhadap karier? Mengacu pada pendapat Carson dan

Bedeian (1994) tersebut, maka guru yang memiliki komitmen terhadap karier diasumsikan berpikir fokus kepada satu profesi (guru) yang saat ini sedang dijalani, serta membuat keputusan untuk berperilaku yang mengarah kepada perkembangan karier dalam profesi tersebut. Hal ini jelas akan membentuk figur guru yang mampu bertahan menghadapi tantangan dan mampu meningkatkan kualitas diri mengikuti tuntutan profesi. Pada akhirnya, guru yang memiliki Komitmen Karier tinggi dimungkinkan mengalami pertumbuhan intelektual dan skill sesuai bidang tugas, sehingga didikan dan ilmu yang diberikan kepada siswa berkualitas dan selalu update.

Selain itu, Komitmen Karier guru patut menjadi perhatian mengingat terdapat dampak negatif yang ditemukan bila seorang guru tidak memiliki Komitmen Karier. Guru yang tidak memiliki Komitmen Karier cenderung berpikir dan berperilaku ganda dalam hal profesi, seperti: berpikir untuk alih profesi, bertindak curang/menghalalkan segala cara untuk meraih keuntungan sebesar-besarnya dalam bekerja, serta memiliki daya juang yang rendah saat menghadapi tantangan (Farisi, 2011). Hal tersebut senada dengan yang diungkapkan oleh Sukadi (2007), bahwa upaya meningkatkan faktor ekonomi (pemberian sertifikasi guru) pada akhirnya telah 'disalahgunakan', tidak meningkatkan performa guru dan justru membuat guru terlena.

Berdasarkan peran Komitmen Karier guru serta mengingat dampak negatif bila seorang guru tidak memiliki Komitmen Karier, maka penulis tertarik untuk meneliti Komitmen Karier guru di Salatiga, khususnya pada guru 'SMA swasta binaan Disdikpora' kota Salatiga.

Oleh karena mewujudkan Komitmen Karier guru tidak mudah dilakukan, maka penulis mencoba melakukan identifikasi faktor-faktor yang disinyalir berpengaruh

kuat terhadap Komitmen Karier guru. Salah satu faktor yang disinyalir menghambat guru untuk berkomitmen penuh terhadap karier adalah masalah ekonomi. Penghasilan yang minim mendesak guru untuk mencari tambahan penghasilan sehingga kurang waktu untuk membaca, menulis, meningkatkan diri, dan pada akhirnya menjalankan profesi secara tidak profesional (Farisi, 2011).

Masalah ekonomi sebenarnya telah terjawab dengan adanya program sertifikasi untuk para guru. Namun, kembali lagi masih ditemukan kelemahan dalam program sertifikasi. Seperti pernyataan Fasli Jalal dalam workshop Kepala Sekolah SMK se-kota Semarang bahwa sangat sedikit bapak Ibu guru peserta uji sertifikasi yang melampirkan komponen karya pengembangan profesi (Farisi, 2011). Hal ini jelas bertentangan dengan idealnya seorang guru yang memiliki Komitmen Karier. Oleh karena itu, faktor ekonomi bukanlah faktor tunggal dan bukan faktor utama yang selama ini diduga menghambat terbentuknya Komitmen Karier guru.

Terdapat faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi Komitmen Karier guru. Penulis berpendapat bahwa dalam bekerja, guru membutuhkan penguatan dari luar untuk mampu bertahan dan menjalankan tuntutan profesinya. Dalam hal inilah guru membutuhkan dukungan dari rekan kerja (Dukungan Sosial Rekan Kerja) supaya hasrat yang tinggi terhadap profesi mampu dikeluarkan dalam bentuk perilaku nyata yang selaras dengan nilai dan tuntutan profesi (Komitmen Karier). Greenglass dkk. (dalam Lane, 2004) memberi penguatan bahwa dukungan dari rekan kerja merupakan dukungan yang lebih efektif karena pekerja memiliki komunikasi yang lebih intens dengan rekan kerja di tempat kerja.

Sejalan dengan pernyataan di atas, ada hasil penelitian yang menjadi referensi

penulis berkaitan dengan keterkaitan antara Dukungan Sosial Rekan Kerja dan Komitmen Karier. Hasil penelitian Singh dan Billingsley (1998) dan Berry (2012) mengindikasikan adanya hubungan yang positif signifikan Dukungan Sosial Rekan Kerja terhadap Komitmen Karier. Hubungan positif tersebut terjadi karena pada saat guru saling berbagi nilai, saling membantu dalam mengembangkan profesi, dan saling membantu dalam menyelesaikan masalah, maka akan tercipta kepuasan dalam diri guru. Selain merasakan kepuasan, guru juga merasakan emosi-emosi positif. Kondisi psikologis tersebut membawa guru berkomitmen terhadap kariernya (Singh & Billingsley, 1998).

Selain itu, Dukungan Sosial Rekan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Karier karena isolasi dari kolega terbukti merupakan salah satu faktor yang menjadi penyebab guru meninggalkan profesinya. Tindakan guru untuk meninggalkan profesinya merupakan salah satu indikator rendahnya Komitmen Karier guru (Coladarci, 1992). Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa Dukungan Sosial Rekan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Karier guru.

Berlawanan dengan hasil penelitian tersebut, hasil penelitian Hasan dan Subhani (2011) membuktikan bahwa dukungan dalam bentuk motivasi dari rekan kerja tidak berhubungan positif dengan komitmen kerja. Hal ini disebabkan dukungan berupa motivasi dari rekan kerja hanya mampu mendorong/meningkatkan moral pekerja pada waktu yang relatif singkat, tapi setelah itu pekerja mulai kehilangan lagi minat/ketertarikannya terhadap pekerjaannya dan menjauh dari komitmen terhadap pekerjaan/profesinya (Hasan & Subhani, 2011). Selain itu, hasil penelitian Baggerly dan Osborn (2006) membuktikan bahwa dukungan dari rekan kerja bukan

merupakan prediktor signifikan Komitmen Karier pada profesi konselor sekolah. Studi kualitatif yang dilakukan oleh Puspitasari dan Asyanti (2011) juga menunjukkan bahwa faktor eksternal yang lebih berpengaruh terhadap Komitmen Profesional adalah dukungan keluarga, bukan dukungan rekan kerja.

Melalui penjelasan tentang hasil penelitian yang mendukung dan menolak, jelas terlihat bahwa masih terdapat pro kontra mengenai hubungan Dukungan Sosial Rekan Kerja dan Komitmen Karier. Berdasarkan hal tersebut, maka penulis melalui penelitian ini mencoba untuk menguji hubungan antara Dukungan Sosial Rekan Kerja dan Komitmen Karier pada guru SMA swasta umum binaan Disdikpora kota Salatiga.

METODE

Partisipan dalam penelitian ini adalah 60 orang guru yang bekerja di 3 SMA swasta umum binaan Disdikpora kota Salatiga, yaitu: SMA Kristen 1, SMA Kristen 2, dan SMA Kristen Satya Wacana, yang diambil secara acak dari 5 SMA swasta umum binaan Disdikpora kota Salatiga.

Alat ukur dalam penelitian ini terdiri dari 2 skala, yaitu: Skala Komitmen Karier dan Skala Dukungan Sosial Rekan Kerja. Skala Komitmen Karier yang digunakan dalam penelitian ini adalah hasil modifikasi dari *Career Commitment Scale* milik Carson & Bedeian (1994). *Career Commitment Scale* tersebut digunakan dalam penelitian Carson dan Bedeian (1994) dan terbukti memiliki properti psikometrik yang dapat diterima dengan koefisien reliabilitas berkisar antara 0,79-0,85. Skala tersebut memiliki tiga subskala sesuai dengan aspek Komitmen Karier, yaitu subskala *Career Identity*, *Career Resilience*, dan *Career Planning*. Skala Komitmen Karier

terdiri dari 21 aitem dengan koefisien reliabilitas 0,86.

Alat ukur Dukungan Sosial Rekan Kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Dukungan Sosial Rekan Kerja hasil modifikasi dari *Coworker Support Scale* milik Lane (2004). Skala tersebut memiliki dua subskala sesuai dengan aspek Dukungan Sosial Rekan Kerja, yaitu subskala Dukungan Emosional (*Emotional Coworker Support*) dan Dukungan Instrumental (*Instrumental Coworker Support*). *Coworker Support Scale* telah digunakan oleh Lane (2004) pada penelitiannya dan memiliki koefisien reliabilitas subskala *Emotional Coworker Support* sebesar 0,92, serta koefisien reliabilitas subskala *Instrumental Coworker Support* sebesar 0,88. Skala Dukungan Sosial Rekan Kerja terdiri dari 25 aitem dengan koefisien reliabilitas sebesar 0,92.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan data lapangan, diperoleh informasi tentang data demografi guru yang menjadi partisipan penelitian, yaitu:

Tabel 1.
Data Demografi Partisipan

Sekolah	Jumlah Partisipan (Guru)	Jenis Kelamin	Status
SMA Kristen 1	28	Perempuan: 15 orang	Honorer : 2 orang Tetap:13 orang
		Laki-laki : 13 orang	Honorer :2 orang Tetap:11 orang
SMA Kristen 2	16	Perempuan: 8 orang	Honorer : 4 orang Tetap: 4 orang
		Laki-laki : 8 orang	Honorer :2 orang Tetap: 6 orang
SMA Kristen Satya Wacana	16	Perempuan: 7 orang	Honorer : 2 orang Tetap:5 orang
		Laki-laki : 9 orang	Honorer :2 orang Tetap: 7 orang

Berdasarkan data pada tabel 1 di atas, terlihat bahwa SMA Kristen 2 Salatiga memiliki jumlah guru honorer yang paling banyak dibandingkan dengan jumlah guru honorer yang ada di SMA Kristen 1 dan SMA Kristen Satya Wacana.

Lebih lanjut, setelah data dikelompokkan berdasar kriteria demografi, maka data yang diperoleh dianalisa menggunakan uji statistik *pearson correlation* dengan bantuan program SPSS 16. Dari hasil analisis data didapatkan bahwa nilai $r = 0,541$; $p < 0,05$, yang berarti bahwa terdapat hubungan yang positif signifikan antara Dukungan Sosial Rekan Kerja dan Komitmen Karier pada guru SMA swasta umum binaan Disdikpora kota Salatiga. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi Dukungan Sosial Rekan Kerja maka semakin tinggi Komitmen Karier. Demikian juga sebaliknya, semakin rendah tingkat Dukungan Sosial Rekan Kerja maka semakin rendah Komitmen Karier.

Berdasarkan uji korelasi didapatkan nilai- $r = 0,541$; $p < 0,05$, yang berarti bahwa terdapat hubungan yang positif signifikan antara Dukungan Sosial Rekan Kerja dan Komitmen Karier pada guru SMA swasta umum binaan Disdikpora kota Salatiga. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Singh dan Billingsley (1998), Berry (2012) yang mengindikasikan adanya pengaruh positif signifikan Dukungan Sosial Rekan Kerja terhadap Komitmen Karier. Hasil penelitian Chan (2006) juga mengindikasikan adanya pengaruh positif signifikan Dukungan Sosial Rekan Kerja terhadap Komitmen Karier guru.

Berdasarkan teori *career motivation* London (1983), terdapat dinamika keterkaitan antara '*situational characteristics*' dan '*decisions and behaviors*'. Dalam hal ini Dukungan Sosial Rekan Kerja merupakan salah satu contoh '*situational characteristics*' dan Komitmen

Karier merupakan salah satu contoh *'decisions and behaviors'*. Apabila relasi antar guru sangat erat dan kompak, maka saran dan segala jenis bantuan lain dari sesama guru yang selaras dengan hakekat profesi dan bertujuan untuk perkembangan diri guru akan diterima dengan baik oleh guru yang bersangkutan. Pada akhirnya saran/bantuan tersebut akan dimaknai oleh guru yang bersangkutan sebagai sesuatu yang baik untuk dituruti, sehingga guru tersebut mengambil keputusan dan berperilaku sejalan dengan saran/bantuan tersebut, yaitu berperilaku konsisten dengan hakekat profesi dan perkembangan karier sebagai guru (Komitmen Karier).

Lebih lanjut, melalui penelitian ini diperoleh hasil bahwa dukungan sosial rekan kerja partisipan sebagian besar (56,67%) berada pada tingkat *'tinggi'*. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar partisipan merasa cukup memperoleh dukungan dari rekan kerja (sesama guru) dalam melakukan pekerjaannya sebagai guru. Sedangkan Komitmen Karier partisipan sebagian besar (50%) berada pada tingkat *'sedang'*. Apabila tingkat dukungan sosial rekan kerja dan komitmen karier tersebut dikaitkan dengan aspek-aspek penyusunnya, maka akan diperoleh benang merah keterkaitan antara keduanya.

Dukungan sosial rekan kerja memiliki dua aspek, yaitu: dukungan emosional dan instrumental. Sedangkan komitmen karier memiliki tiga aspek, yaitu: *career identity*, *career planning*, *career resilience*.

Berdasarkan data penelitian ini, dukungan sosial rekan kerja berada pada tingkat *'tinggi'*. Hal tersebut mengindikasikan bahwa guru merasa nyaman karena rekan kerja (sesama guru) dapat dijadikan tempat sharing, bersedia mendengarkan keluh kesah ketika ada masalah (dukungan emosional). Selain itu, guru merasa bahwa rekan kerja (sesama guru) bisa diandalkan

ketika mengalami kesulitan dalam melakukan pekerjaan dan bersedia bekerjasama dalam melakukan pekerjaan. Perasaan nyaman dengan adanya dukungan dari rekan kerja tersebut pada akhirnya menjadikan guru nyaman dalam bekerja (tingkat Komitmen Karier rata-rata tergolong *'sedang/cukup'*). Rasa nyaman dalam bekerja akan meningkatkan rasa kelekatan guru dengan profesinya (*career identity*), kemudian mendorong guru untuk berkonsentrasi merancang *'karir'* dan masa depan sebagai guru (*career planning*), dan guru-pun menjadi pribadi yang mampu bertahan terhadap tantangan maupun permasalahan yang muncul di dalam profesi guru, seperti salah satunya ketidakpastian status sebagai guru *'honorar'* (*career resilience*).

Dari hasil tersebut dapat diberikan saran kepada beberapa pihak. Bagi Sekolah, hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan sosial rekan kerja memiliki korelasi positif yang signifikan dengan Komitmen Karier guru. Temuan ini diharapkan menjadi pedoman bagi sekolah dalam menyusun kebijakan/peraturan sekolah yang mampu meningkatkan kohesifitas antar guru (dukungan sosial rekan kerja), seperti: membiasakan kerjasama antar guru, dan menerapkan program *gathering* yang mampu merekatkan hubungan antar guru. Dengan demikian, diharapkan para guru sadar akan peran rekan kerja dalam bekerja dan menekuni profesi. Pada akhirnya para guru dimungkinkan bertahan dan berkembang sepanjang kariernya sebagai guru.

Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk melibatkan partisipan guru dari SMA negeri untuk meningkatkan generalisasi hasil penelitian. Hal tersebut juga dimaksudkan supaya diperoleh perbandingan antara guru SMA swasta dan guru SMA negeri, sehingga diketahui karakteristik hasil penelitian pada kedua

jenis SMA tersebut. Selain itu penulis juga menyarankan bagi peneliti selanjutnya, jika dimungkinkan, untuk melakukan pengambilan data penelitian serentak dengan mengumpulkan partisipan penelitian. Hal ini dimaksudkan untuk meminimalisir jumlah angket yang cacat (tidak sempurna) maupun mencegah angket yang tidak dikembalikan.

KESIMPULAN

Terdapat hubungan yang signifikan antara dukungan sosial rekan kerja dan komitmen karier pada guru SMA swasta umum binaan Disdikpora Kota Salatiga ($r = 0,541$; $p < 0,05$).

DAFTAR PUSTAKA

- Baggerly, J., & Osborn, D. (2006). School counselors' career satisfaction and commitment: Correlates and predictors. *Professional School Counseling*, 9.
- Berry, A. B. (2012). The relationship of perceived support to satisfaction and commitment for special education teachers in rural areas. *Rural Special Education Quarterly*, 31(1), 3-14.
- Carson, K. D., & Bedeian, A. G. (1994). Career commitment: construction of a measure and examination of its psychometric properties. *Journal of Vocational Behavior*, 44, 237-262.
- Chan, K. W. (2006). In-service teachers' motives and commitment in teaching. *Hong Kong Teachers' Centre Journal*, 5, 112-128.
- Coladarci, T. (1992). Teachers' sense of efficacy and commitment to teaching. *The Journal of Experimental Education*, 60(4), 323-337.
- Farisi, M. I. (2011). Fakta-fakta penelitian tentang profesi guru dan pengembangan profesi guru. *Interaksi: Jurnal Kependidikan*, 6(5), 1-8.
- Hasan, S. A., & Subhani, M. I. (2011). Can co-workers motivational efforts pave the way for morale and job commitment for employees?. *European Journal of Economics, Finance, and Administrative Sciences*, 43.
- Lane, R. S. (2004). The influence of work stress and work support on burnout in public hospital nurses. *Unpublished Doctoral Dissertation*, Faculty of Education, Queensland University of Technology, Australia.
- London, M. (1983). Toward a theory of career motivation. *Academy of Management Review*, 8(4), 620-630.
- Puspitasari, D., & Asyanti, S. (2011). Faktor yang paling berpengaruh terhadap komitmen kerja perawat panti wreda di Surakarta. *Jurnal Psikologi Undip*, 9(10), 57-64.
- Singh, K., & Billingsley, B. S. (1998). Professional support and its effects on teachers' commitment. *The Journal of Educational Research*, 91(4), 229-239.
- Somech, A. & Bogler, R. (2002). Antecedents and consequences of teacher organizational and professional commitment. *Educational Administration Quarterly*, 38(4), 555-557.

Sukadi. (2007). Guru yang profesional dan tunjangan profesi guru. *Jurnal Pendidikan dan Pengajaran UNDIKSHA*, 523-539.

UU RI No.14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen