

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kajian Teori

2.1.1. Definisi Psychological Empowerment

Perkembangan teori *psychological empowerment* pertama kali dikemukakan oleh Conger dan Kanungo (1988) dengan dilakukannya literatur *review* pada peneliti sebelumnya yang tertarik untuk memperdalam teori *empowerment* di lingkup kerja. Hasil tinjauan literatur yang telah dilakukan, secara jelas menunjukkan bahwa *empowerment* merupakan suatu konsep yang digunakan oleh para ahli teori dalam mendeskripsikan efektivitas organisasi. Akan tetapi, diakui bahwa peran *empowerment* terhadap teori dan praktiknya, pemahaman yang dimiliki masih menunjukkan hasil yang membingungkan (Conger & Kanungo, 1988). Adanya kebingungan yang terjadi, Conger dan Kanungo (1988) menjabarkan bahwa dalam menganalisis gagasan *empowerment* dalam praktik manajemen, penting untuk secara kritis mempertimbangkan sumber kekuasaan dan kontrol dari mana *empowerment* tersebut berasal. Maka dengan proses panjang yang dilakukan guna memperoleh penjelasan yang jelas, Conger dan Kanungo, (1988) mendefinisikan *empowerment* seperti demikian “*empowerment is defined here as a process of enhancing feelings of self-efficacy among organizational members through the identification of conditions that foster powerlessness and through their removal by both formal organizational practices and informal techniques of providing efficacy information*” (Conger & Kanungo, 1988, p. 474).

Disisi lain, Thomas dan Velthouse (1990) menyatakan pendapat yang terhadap *psychological empowerment* dengan definisi yang berbeda. Menanggapi hal tersebut Thomas dan Velthouse (1990) mencoba untuk meluruskan pemahaman Conger dan Kanungo (1988) terhadap *psychological empowerment* dengan konsep yang telah dibuat olehnya. Pertama, konsep *empowerment* dapat diperjelas dengan menetapkan hubungannya pada jenis motivasi tertentu, konteks ini mengarah pada motivasi intrinsik. Kedua, melakukan upaya untuk menetapkan serangkaian penilaian tugas yang lebih komprehensif dan memuaskan untuk meningkatkan motivasi. Ketiga, konsep ini juga berusaha untuk memperoleh hasil terhadap bagaimana proses interpretasi dilakukan oleh pekerja sehingga mereka dapat

membuat penilaian terhadap tugas tersebut. Maka dengan konsep inilah Thomas dan Velthouse (1990) menetapkan definisi *psychological empowerment* seperti demikian, “*empowerment is defined as increased intrinsic task motivation, and our subsequent model identifies four cognitions (task assessments) as the basis for worker empowerment: sense of impact, competence, meaningfulness and choice*” (Thomas & Velthouse, 1990, p. 666).

Spreitzer (1995) yang juga tertarik terhadap isu mengenai *psychological empowerment*, mencoba untuk mengembangkan teori sebelumnya yang dilakukan oleh Conger dan Kanungo (1988) dan Thomas dan Velthouse (1990) dengan mendefinisikan *psychological empowerment* seperti demikian, “*psychological empowerment is defined as a motivational construct manifested in four cognitions: meaning, competence, self-determination, and impact*” (Spreitzer, 1995, p. 1444).

Berdasarkan pada definisi yang telah dijelaskan seluruhnya, peneliti memilih definisi *psychological empowerment* yang dijelaskan oleh Spreitzer (1995). Hal ini dikarenakan definisi yang diperoleh oleh Spreitzer (1995) mempunyai relevansi terhadap penelitian saya yang berfokus pada persepsi guru sekolah dasar terhadap kompetensi yang dimiliki, sehingga hal tersebut menjadi alasan peneliti untuk menggunakan teori dari Spreitzer (1995). Selain itu, teori yang dikemukakan oleh Spreitzer (1995) sudah digunakan oleh banyak peneliti di Indonesia terhadap *psychological empowerment*, seperti penelitian yang dilaksanakan oleh (Aurel et al., 2017), (Putri & Ratnaningsih, 2018), dan (Handayani et al., 2023).

2.1.2. Dimensi *Psychological Empowerment*

Spreitzer (1995) mengungkapkan bahwa *psychological empowerment* terdiri dari empat dimensi, meliputi:

- a. *Meaning* (bermakna) adalah nilai pada suatu tujuan dan terget kerja yang diukur berdasarkan harapan yang dituju oleh individu. Kebermaknaan ini melibatkan keterkaitan antara tuntutan pekerjaan dan keyakinan, prinsip, dan tindakan yang sesuai.
- b. *Competence* (kompeten) adalah perasaan yakin yang dimiliki individu terhadap kemampuannya untuk menjalankan tugas dengan sikap yang handal. *Competence* dapat diibaratkan sebagai keyakinan dalam diri, kontrol diri, atau target prestasi yang diupayakan. Pada dimensi ini di

fokuskan kepada keefektifan dalam peran pekerjaan spesifik daripada keefektifan secara umum.

- c. *Self-determination* merupakan keinginan individu untuk memiliki kontrol atas pilihan-pilihan yang mereka buat untuk memulai dan mengatur tindakan mereka. *Self-determination* sendiri menunjukkan bahwa seseorang memiliki kontrol penuh dalam memulai dan melanjutkan tindakan dan proses kerja. Sebagai contoh, hal ini mencakup pengambilan keputusan terkait metode kerja, kecepatan, dan tingkat usaha.
- d. *Impact* mengarah pada seberapa besar individu dapat memengaruhi hasil strategis, administratif, atau operasional di lingkungan kerja. Pada dimensi ini individu dilihat apakah memiliki kemampuan untuk memberikan dampak secara signifikan di lingkungan kerja

2.1.3. Faktor Yang Memengaruhi *Psychological Empowerment*

Spreitzer (1995) mengungkapkan bahwa terdapat tiga faktor yang memengaruhi *psychological empowerment*, meliputi:

- a. *Self-esteem*, didefinisikan sebagai sikap individu yang memiliki pandangan positif terhadap diri sendiri cenderung meningkatkan nilai dalam diri mereka terhadap kemampuan khusus dalam pekerjaan. Selain itu, dengan harga diri yang tinggi, orang melihat diri mereka sebagai aset yang berharga dengan kemampuan yang berharga untuk memberikan kontribusi, sehingga mereka cenderung memiliki sikap proaktif terhadap pekerjaan dan tim kerja mereka.
- b. *Locus of control*, ketika individu dengan cenderung merasa bahwa mereka memiliki kemampuan untuk memberikan pengaruh terhadap lingkungan kerja dan pekerjaan mereka, sehingga merasa lebih berdaya. Mereka biasanya menganggap diri mereka sendiri sebagai pelaku yang berpengaruh pada pekerjaan mereka.
- c. *Information*, dalam hal informasi mengenai kinerja, penting bagi seseorang untuk memahami sejauh mana unit kerja mereka berprestasi agar dapat membuat keputusan yang berdampak pada pemeliharaan dan peningkatan kinerja di masa yang akan datang. Selain itu penting bagi

individu untuk memahami bagaimana seseorang berkinerja juga merupakan hal penting untuk meningkatkan keyakinan dan kepercayaan diri dalam menjadi bagian yang berharga dari suatu perusahaan.

- d. *Reward*, merupakan faktor yang dibutuhkan dalam meningkatkan *psychological empowerment*. Hal ini dapat ditunjukkan dengan mengakui dan meningkatkan kemampuan individu, memberi dorongan kepada mereka untuk aktif terlibat dalam aktivitas apa pun, serta diikuti sertakan dalam proses mencari kesepakatan bersama di lingkungan kerja.

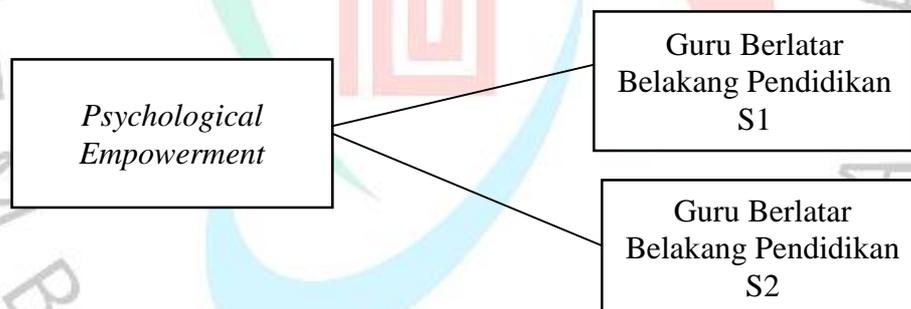
2.2. Kerangka Berpikir

Guru sebagai pendidik mempunyai tuntutan yang begitu beragam, sehingga penting bagi guru untuk lebih mengasah keahlian yang dimiliki supaya tidak mempengaruhi hasil kerja yang kurang maksimal. Keahlian guru dalam menjalankan pekerjaan tidak bisa disamaratakan, terlebih pada aspek perbedaan latar pendidikan. Menurut (Bahri, 2019) tingginya latar belakang pendidikan guru juga menjadi salah satu indikator untuk melihat profesionalisme yang dimiliki guru tersebut, sehingga semakin tinggi latar belakang pendidikan guru, maka akan menambah besar harapan untuk melihat peningkatan profesionalismenya. Akan tetapi, bukan berarti keahlian guru berlatar belakang pendidikan S1 buruk, karena menurut Barizi (sebagaimana dikutip dalam Amalia & Rokhimawan, 2022) menyatakan bahwa pada dasarnya masing-masing guru dengan latar pendidikan sebagai pendidik telah dibekali dengan sejumlah teori yang mendukung pengabdianya, namun hal ini tetap perlu diingat bahwa adanya perbedaan latar pendidikan guru mampu menyebabkan kesenjangan (Febrianti & Warda, 2022), sehingga perlu untuk memperhatikan masing-masing pemberdayaan psikologi pada guru.

Pentingnya memperhatikan pemberdayaan psikologi pada guru dengan timbulnya perbedaan latar pendidikan karena ketika seseorang merasa lebih berdaya selama menjalankan tugas yang dikerjakannya, hal ini mampu mereka laksanakan sesuai dengan target dan otonominya guna memperoleh pengaruh yang signifikan pada organisasinya (Santoso & Izzati, 2024). Adanya perbedaan inilah pada akhirnya penting bagi guru dan pihak sekolah bisa lebih memperhatikan aspek pemberdayaan psikologi atau *psychological empowerment*. Secara pengertian

psychological empowerment diartikan sebagai pembangunan terhadap motivasi pada seseorang yang terwujud dalam empat dimensi, yaitu *meaning*, *competence*, *self-determination*, dan *impact* (Spreitzer, 1995). (Spreitzer, 1995) menyatakan bahwa keempat dimensi ini untuk memperlihatkan sikap yang proaktif seorang individu yang ingin dan dapat menjalankan perannya sesuai dengan ke pekerjaannya. Bailey et al (sebagaimana dikutip dalam (Widodo & Sriyono, 2020) menyatakan bahwa dengan memperhatikan *psychological empowerment* pada guru, guru dapat memperluas pengetahuan baru serta memahami sejumlah keahlian baru sehingga para guru akan dapat mengendalikan tuntutan yang dihadapi selama proses belajar mengajar.

Berdasarkan penjelasan di atas membuat peneliti ingin mendalami lebih jauh terkait bagaimana jadinya perbedaan *psychological empowerment* antara guru SD Swasta berlatar belakang pendidikan S1 dan S2. Terlebih, sejauh ini belum ada dari peneliti sebelumnya yang mengangkat topik tersebut.



Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir

2.3. Hipotesis

- a. Hipotesis *null* (H_0) : Tidak adanya perbedaan *psychological empowerment* antara guru SD Swasta berlatar belakang pendidikan S1 dan S2.
- b. Hipotesis Alternatif (H_a) : Adanya perbedaan *psychological empowerment* antara guru SD Swasta berlatar belakang pendidikan S1 dan S2.

