



**PRESENTEEISM AMONG ELEMENTARY SCHOOL TEACHER:
THE ROLE OF PRINCIPAL SUPPORT**

Nugraini Aprilia¹, Intan Putri Maghfiroh², Sri Wahyuni³

^{1,2}Universitas Airlangga, Surabaya, Indonesia

³Sekolah Dasar Negeri 1 Gantung, Belitung Timur, Indonesia

¹nugraini.aprilia-2017@psikologi.unair.ac.id, ²intan.putri.maghfiroh-2019@psikologi.unair.ac.id,

³sriw129967@gmail.com

**PRESENTEEISM PADA GURU SEKOLAH DASAR:
PERAN DUKUNGAN KEPALA SEKOLAH**

ARTICLE INFO

ABSTRACT

Submitted:
21 Maret 2020
21th March 2020

Accepted:
09 Juni 2020
09th June 2020

Published:
27 Juni 2020
27th June 2020

Abstract: This study aims to determine the effect of perceived supervisor support with the frequency of presenteeism based on gender and age in elementary school teachers in Gantung District, East Belitung Regency. The population of this study was 168 elementary school teachers, while the determination of the number of samples was obtained from the determination of the number of Isaac & Michael sample tables at a significance level of 5% so that a minimum sample of 114 teachers was obtained. The sampling method was a combination of convenience sampling and quota sampling techniques. The instruments used in this study were 6 items sub-scale perceived supervisor support developed from the Survey of Organizational Support (SPOS) (Eisenberger et al., 2001; Putri, 2007) and 1 item presenteeism frequency (Aronsson, et al., 2000). Based on the results of statistical data processing and analysis, it was known that the level of supervisors' support was in the high category with a percentage of 84%, while the frequency of presenteeism was in the low category with a percentage of 54%. Based on the results of hypothesis testing, it was known that the influence between perceived supervisor support on the frequency of presenteeism was only significant in elementary school teachers in middle adulthood ($B = -.019$; $t = -3.111$; $Sig = <.05$; $R^2 = 11.8\%$), especially the female teachers ($B = -.023$; $t = -2.734$; $Sig = <.05$; $R^2 = 17.6\%$). The role of the principal in initiating, implementing and promoting a supportive climate in the school environment can be maximized as a form of support from superiors that is useful in intervening in presenteeism.

Keywords: presenteeism, perceived supervisor support, teacher

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh persepsi dukungan atasan dengan frekuensi presenteeism berdasarkan jenis kelamin dan usia pada guru sekolah dasar di Kecamatan Gantung Kabupaten Belitung Timur. Populasi penelitian ini berjumlah 168 guru sekolah dasar, adapun penentuan jumlah sampel diperoleh dari tabel penentuan jumlah sampel Isaac & Michael pada taraf signifikansi 5% sehingga diperoleh minimal sampel sebanyak 114 guru. Pengambilan sampel menggunakan gabungan teknik convenience sampling dan quota sampling. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah 6 aitem sub-scale perceived supervisor support yang dikembangkan dari Survey of Organizational Support (SPOS) (Eisenberger, dkk., 2001; Putri, 2007) serta satu aitem frekuensi presenteeism (Aronsson, dkk., 2000). Berdasarkan hasil pengolahan dan analisis data secara statistik, diketahui bahwa tingkat dukungan atasan berada pada kategori tinggi dengan persentase sebesar 84%, sedangkan frekuensi presenteeism berada pada kategori rendah dengan persentase sebesar 54%. Berdasarkan hasil uji hipotesis diketahui bahwa pengaruh antara persepsi dukungan atasan terhadap frekuensi presenteeism hanya signifikan pada guru sekolah dasar berusia dewasa madya ($B = -.019$; $t = -3.111$; $Sig = <.05$; $R^2 = 11,8\%$), terutama yang berjenis kelamin perempuan ($B = -.023$; $t = -2.734$; $Sig = <.05$; $R^2 = 17,6\%$). Peran Kepala Sekolah dalam menginisiasi, menjalankan, dan menggalakkan iklim suportif di lingkungan sekolah dapat dimaksimalkan sebagai bentuk dukungan atasan yang berguna dalam mengintervensi presenteeism.

Kata kunci: presenteeism, persepsi dukungan atasan, guru

CITATION

Aprilia, N., Maghfiroh, I.P., & Wahyuni, S. (2020). Presenteeism Among Elementary School Teacher: The Role Of Principal Support. *Primary: Jurnal Pendidikan Guru Sekolah Dasar*, 9(3), 367-376. DOI: <http://dx.doi.org/10.33578/jpfkip.v9i1.7891>.

PENDAHULUAN

Sebagai pendidik, guru merupakan profesi kunci dalam mencerdaskan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Profesi guru menurut Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 adalah sebagai pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik. Tidak hanya sampai menjalankan tugas utama mereka, dedikasi guru dalam memberikan layanan terbaik dengan cara mengajar dan memfasilitasi pengalaman belajar peserta didik tidak jarang menimbulkan keterikatan yang erat dengan peserta didik. Keterikatan yang demikian membuat keinginan guru untuk tidak masuk mengajar ketika mengalami masalah kesehatan atau kelelahan kerja cenderung rendah. Namun demikian, hal ini kemudian menimbulkan masalah baru yang disebut dengan *presenteeism*.

Presenteeism merupakan kondisi seseorang memilih untuk tetap masuk bekerja meskipun orang tersebut memiliki alasan yang cukup untuk mengajukan izin atau cuti sakit dan absen bekerja. *Presenteeism* saat ini menjadi topik hangat untuk dikaji pada penelitian mengenai psikologi organisasi, kesehatan, hingga manajemen sumber daya manusia dikarenakan dampak *indirect* yang dapat disebabkan oleh *presenteeism* dapat melebihi dampak *direct* dari *absenteeism* dan *turnover*. *Presenteeism* sendiri juga tidak hanya menjadi fokus sektor pekerjaan produksi karena mempengaruhi produktivitas pekerja, namun juga menjadi fokus sektor pekerjaan layanan karena dapat mempengaruhi kualitas layanan (Lack, 2011). Adapun pada sektor pendidikan yang tergolong pekerjaan *human service organization*, terdapat prevalensi *presenteeism* yang tinggi pada sektor ini dibandingkan sektor layanan lainnya seperti *health care*. Aronsson, dkk., (2000) menemukan bahwa pada sektor pendidikan, prevalensi *presenteeism* tertinggi (46%) ditempati oleh pendidik anak usia dini dan pendidik pada pendidikan dasar.

Keterikatan dengan peserta didik bukan satu-satunya alasan mengapa prevalensi *presenteeism* di kalangan guru sekolah dasar

menempati urutan tertinggi. Kondisi perbandingan jumlah guru dan Kepala Sekolah dengan jumlah kelas membuat keputusan untuk cuti sakit saat mengalami masalah kesehatan adalah pilihan yang berat. Pada Kecamatan Gantung Kabupaten Belitung Timur, perbandingan jumlah guru dan Kepala Sekolah dengan jumlah kelas adalah 168:133 atau 1:1 (Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, 2019). Dengan perbandingan yang demikian, satu orang guru memiliki tanggungjawab penuh atas satu kelas. Ketika guru yang bersangkutan tidak masuk bekerja, tidak ada pengganti guru yang tersedia. Pada umumnya di lapangan, ketika ada guru yang tidak dapat masuk bekerja/mengajar guru lainnya menggantikan sementara dengan memberikan penugasan kepada kelas yang ditinggalkan. Namun hal tersebut kemudian berdampak pada kualitas atau produktivitas guru pengganti tersebut pada kelas yang menjadi tanggung jawabnya. Mengacu pada penjelasan Roe (2003, dalam Demerouti, dkk., 2009) dan Lack (2011) guru pengganti tersebut tidak maksimal dalam memfasilitasi pengalaman belajar di kelasnya sendiri akibat mengemban tanggungjawab lebih guna membantu guru yang cuti sakit.

Presenteeism pada guru sekolah dasar dapat mempengaruhi produktivitas guru dalam hal memberikan layanan terbaik dan berkualitas dalam memfasilitasi pengalaman belajar siswa. Oleh karena itu pemahaman mengenai faktor yang mempengaruhi *presenteeism* perlu untuk ditelaah lebih lanjut guna memberikan solusi terbaik bagi guru sebagai individu, dan sekolah sebagai institusi penyelenggara pendidikan sehingga meminimalisir dampak negatif dari *presenteeism*.

Salah satu faktor yang mempengaruhi *presenteeism* adalah dukungan sosial. Leineweber, dkk. (2011) menemukan bahwa dukungan sosial di tempat kerja yang rendah memiliki hubungan signifikan dengan tingginya *presenteeism*. Dukungan sosial yang diuji pada penelitian tersebut dibedakan mejadi dua jenis yaitu dukungan dari atasan dan dukungan dari rekan kerja (Leineweber, dkk., 2011). Namun demikian

pada hasil penelitian oleh Jourdain & Vezina (2014) ditemukan bahwa dukungan sosial yang signifikan mempengaruhi *presenteeism* adalah dukungan dari atasan atau *supervisor support*.

Persepsi seseorang bahwa atasannya memberikan dukungan terhadap kesejahteraannya akan mempengaruhi tingkat *presenteeism*-nya. Persepsi bahwa tingkat dukungan atasan tinggi ditunjukkan dengan perilaku atasan dalam memberi perhatian, membantu pencapaian dari tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, atau melakukan hal-hal yang mendorong *well-being*. Dengan demikian, saat mengalami masalah kesehatan atasan dipersepsikan akan memberikan toleransi untuk menyesuaikan penyelesaian pekerjaan dan tidak akan menghakimi keputusan absen. Keputusan untuk tetap masuk saat mengalami masalah kesehatan pun dapat ditekan.

METODE PENELITIAN

Adapun pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah guru sekolah dasar di Kecamatan Gantung Kabupaten Belitung Timur yang berjumlah 168 orang (Data Pokok Pendidikan Dasar dan Menengah, Kemendikbud RI, 2019/2020). Melalui penentuan jumlah sampel berdasarkan tabel penentuan jumlah sampel Isaac & Michael pada taraf signifikansi 5% diperoleh jumlah sampel sebanyak minimal 114 guru. Pengambilan sampel menggunakan teknik *convenience sampling* dan *quota sampling*. *Convenience sampling* merupakan suatu teknik *non random sample* dimana peneliti memilih siapa saja yang ditemuinya sementara *quota sampling* merupakan suatu teknik *nonrandom sample* di mana sebelumnya peneliti mengidentifikasi kategori umum dan jumlah sampel untuk setiap kategori sehingga merefleksikan keragaman populasi (Neuman, 2003). Penggunaan teknik tersebut oleh peneliti dilakukan dengan cara membagi *quota* sampel dari 114 sampel yang ditetapkan berdasarkan jenis kelamin: 50% perempuan; 50% laki-laki, dan berdasarkan usia: 35% usia dewasa awal (< 40 tahun); 65% usia dewasa madya (\geq 40 tahun). Kemudian, teknisi

Hasil penelitian Quazi (2013) menemukan bahwa dukungan atasan atau *supervisor support* yang dipersepsikan oleh karyawan secara signifikan memiliki pengaruh negatif terhadap *presenteeism*.

Pada penelitian ini, pengaruh antara persepsi dukungan atasan terhadap *presenteeism* akan dilihat berdasarkan dua karakteristik individu yaitu jenis kelamin dan usia. Hal ini disebabkan karena hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat perbedaan tingkat *presenteeism* berdasarkan jenis kelamin (Gustafsson Selden, dkk., 2016; Chun & Hwang, 2018) serta berdasarkan usia (Aronsson & Gustafsson, 2005; Gosselin, dkk., 2013). Sehingga, penelitian ini akan melihat pengaruh yang dihasilkan oleh variabel-variabel penelitian pada masing-masing gender dan masing-masing kelompok usia.

pengambilan data dilakukan dengan cara membagikan *link* kuesioner penelitian semenjak Januari 2020 hingga Februari 2020 kepada guru-guru sekolah dasar di Kecamatan Gantung Kabupaten Belitung Timur untuk diisikan secara sukarela sampai terpenuhi minimal jumlah sampel dengan masing-masing *quota* yang telah ditentukan.

Variabel pada penelitian ini adalah persepsi dukungan atasan dan *presenteeism*. Persepsi dukungan atasan merupakan persepsi guru sekolah dasar bahwa atasannya (Kepala Sekolah) menghargai kontribusi dan menaruh perhatian terhadap kesejahteraan (*well-being*) mereka (Eisenberger, dkk., 2002). Variabel persepsi dukungan atasan pada penelitian ini diukur menggunakan 6 aitem skala *perceived supervisor support* ($\alpha=.89$; $T_{hitung} > T_{tabel}$ pada masing-masing aitem) dari adaptasi *Survey of Organizational Support* (SPOS) (Eisenberger, dkk., 2001; Putri, 2007). Keenam aitem tersebut yaitu: “Atasan saya menghargai kontribusi saya untuk kesejahteraan organisasi”; “Atasan saya bangga atas prestasi saya di tempat kerja”; “Atasan saya sangat mempertimbangkan tujuan dan nilai-nilai yang saya punya”; “Atasan saya bersedia membantu

ketika saya membutuhkan bantuan khusus”; “Atasan saya sangat memperhatikan kesejahteraan saya”; dan “Atasan saya menunjukkan sangat sedikit perhatian terhadap saya”. Masing-masing aitem pengukuran akan dinilai menggunakan skala likert antara 1 (Sangat Tidak Setuju) sampai 7 (Sangat Setuju).

Presenteeism pada penelitian ini memiliki definisi berupa perilaku seseorang tetap hadir atau masuk kerja meskipun sedang mengalami masalah kesehatan sehingga mengalami penurunan

produktivitas kerja. Frekuensi *presenteeism* diukur menggunakan 1 aitem frekuensi *presenteeism* (Aronsson, dkk., 2000) dengan pertanyaan: “Dalam 12 bulan terakhir seberapa sering Anda masuk kerja meskipun sedang mengalami masalah kesehatan?”. Empat alternatif respons digunakan untuk menggambarkan frekuensi perilaku *presenteeism*, dimana partisipan yang merespons “Tidak pernah” dianggap NA (*not applicable*) dan tidak disertakan sebagai sampel penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data Penelitian

Pada penelitian ini deskripsi data penelitian berdasarkan respons ditampilkan pada tabel 1. Sementara deskripsi data penelitian berdasarkan kategorisasi ditampilkan pada Tabel 2.

Data pada tabel 2. menunjukkan bahwa secara keseluruhan dukungan atasan yang dipersepsikan oleh guru sekolah dasar berada pada kategori tinggi (F=96; 84%), sedangkan frekuensi *presenteeism* guru sekolah dasar berada pada kategori rendah (F=62; 54%). Kategorisasi berdasarkan usia, dibagi menjadi kelompok usia dewasa awal dan kelompok usia dewasa madya dengan mengacu pada teori perkembangan Hurlock (2000). Pada penelitian ini, dukungan atasan yang dipersepsikan oleh kedua kelompok sama-sama berada pada kategori tinggi. Adapun dukungan atasan yang dipersepsikan baik pada

guru sekolah dasar laki-laki maupun perempuan pada dua kelompok usia juga sama-sama berada pada kategori tinggi.

Sehubungan dengan frekuensi *presenteeism*, mayoritas kelompok usia dewasa awal melaporkan frekuensi *presenteeism* yang tinggi sementara kelompok usia dewasa akhir melaporkan frekuensi *presenteeism* yang rendah. Adapun frekuensi *presenteeism* berdasarkan jenis kelamin pada masing-masing kelompok usia memperoleh hasil bahwa mayoritas guru laki-laki melaporkan frekuensi *presenteeism* yang tinggi pada kelompok usia dewasa awal sedangkan pada kelompok usia dewasa akhir frekuensi *presenteeism* yang dilaporkan oleh guru laki-laki maupun guru perempuan berada pada kategori rendah.

Tabel 1. Data Deskripsi Berdasarkan Respon

Variabel	N	Mean	SD	Min.	Max.
Persepsi Dukungan Atasan	114	30.56	5.82	9	42
Frekuensi <i>Presenteeism</i>	114	2.24	0.78	1	3

Tabel 2. Data Deskripsi Berdasarkan Kategorisasi

Variabel	Total		Usia											
			< 40 Thn					≥ 40 Thn						
	N	%	N	%	(Lk)	(%)	(Pr)	(%)	N	%	(Lk)	(%)	(Pr)	(%)
Persepsi Dukungan Atasan														
Rendah	18	16	7	18	4	20	3	15	8	11	7	19	1	3
Tinggi	96	84	33	82	16	80	17	85	66	89	30	81	36	97
Frekuensi <i>Presenteeism</i>														
Rendah	62	54	17	42	6	30	11	55	43	58	21	57	24	65

Variabel	Total		Usia											
	N	%	< 40 Thn				≥ 40 Thn							
			N	%	(Lk)	(%)	(Pr)	(%)	N	%	(Lk)	(%)	(Pr)	(%)
Tinggi	52	46	23	58	14	70	9	45	29	42	16	43	13	35

Hasil Uji Prasyarat Analisis Data

Uji prasyarat analisis dilakukan dengan melihat hasil uji normalitas (*Kolmogorov Smirnov*) dan uji linearitas. Uji normalitas terpenuhi apabila hasil signifikansi (*Asymp.Sig*) data residual (*Unstandardized Residual*) memperoleh nilai $>.05$.

Sementara uji linieritas terpenuhi apabila hasil signifikansi (*Sig*) *deviation from linearity* memperoleh nilai $>.05$. Adapun pada penelitian ini, variabel yang tidak memenuhi syarat tidak dilanjutkan pada analisis selanjutnya.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas dan Linieritas Persepsi Dukungan Atasan dengan Frekuensi *Presenteeism* pada Guru SD Berdasarkan Usia dan Jenis Kelamin

Kategori	Uji Normalitas (<i>Asymp.Sig</i>) Unstandardized Residual	Uji Linieritas (<i>Sig.</i>) <i>Deviation from Linearity</i>	Keterangan
Dewasa Awal	.087	.824	Terpenuhi
(Laki-laki)	.009	.741	Tidak terpenuhi
(Perempuan)	.833	.000	Tidak terpenuhi
Dewasa Madya	.207	.288	Terpenuhi
(Laki-laki)	.544	.691	Terpenuhi
(Perempuan)	.607	.488	Terpenuhi

Hasil Uji Hipotesis

a. Hasil Uji Korelasi

Berdasarkan tabel 4, diperoleh hasil bahwa nilai *Sig.* (*2-tailed*) antara persepsi dukungan atasan (X) dengan frekuensi *presenteeism* (Y) pada guru sekolah dasar berusia dewasa awal, guru sekolah dasar berusia dewasa madya, dan guru sekolah dasar perempuan berusia dewasa madya adalah masing-masing memperoleh nilai $<.05$. Hal tersebut dilengkapi dengan besarnya r-hitung

(*Pearson Correlations*) absolut yang juga menunjukkan nilai yang lebih besar daripada r-tabel (.184) sehingga turut mendukung korelasi antar variabel. Dengan demikian terdapat hubungan (negatif) yang signifikan antara persepsi dukungan atasan dengan frekuensi *presenteeism* pada guru sekolah dasar berusia dewasa awal, pada guru sekolah dasar berusia dewasa madya dan pada guru sekolah dasar perempuan berusia dewasa madya.

Tabel 4. Hasil Uji Korelasi Persepsi Dukungan Atasan dengan Frekuensi *Presenteeism* pada Guru SD Berdasarkan Usia dan Jenis Kelamin

Kategori	Pearson Correlation	Sig.	Keterangan
Dewasa Awal	-.291*	.034	Terdapat hubungan signifikan
Dewasa Madya	-.344**	.001	Terdapat hubungan signifikan
(Laki-laki)	-.255	.064	Tidak terdapat hubungan signifikan
(Perempuan)	-.419**	.005	Terdapat hubungan signifikan

*correlation is significant at the .05 level; **correlation is significant at the .01 level

b. Hasil Uji Regresi

Berdasarkan tabel 5, pengaruh antara persepsi dukungan atasan terhadap frekuensi *presenteeism* hanya signifikan pada guru sekolah dasar berusia dewasa madya ($B=-.019$; $t=-3.111$; $Sig=<.05$; $R^2=11.8\%$), terutama yang berjenis kelamin perempuan ($B=-.023$; $t=-2.734$; $Sig=<.05$; $R^2=17.6\%$). Dengan perolehan yang demikian dapat disimpulkan bahwa 1) terdapat pengaruh yang signifikan persepsi dukungan atasan terhadap frekuensi *presenteeism* pada guru sekolah dasar berusia dewasa madya, dan 2) terdapat pengaruh yang signifikan persepsi dukungan atasan terhadap frekuensi *presenteeism* pada guru sekolah dasar perempuan berusia dewasa madya.

Adapun persamaan regresi yang dihasilkan adalah sebagai berikut:

- 1) $Y = 2.994 - .019X$. Persamaan ini menunjukkan bahwa pada guru sekolah dasar berusia madya setiap penambahan 1% persepsi dukungan atasan, maka frekuensi *presenteeism* akan berkurang sebesar .019.
- 2) $Y = 3.203 - .023X$. Persamaan ini menunjukkan bahwa pada guru sekolah dasar perempuan berusia dewasa madya setiap penambahan 1% persepsi dukungan atasan, maka frekuensi *presenteeism* akan berkurang sebesar .023.

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Persepsi Dukungan Atasan dengan Frekuensi *Presenteeism* Guru SD Berdasarkan Usia dan Jenis Kelamin

Kategori	B	t	Sig.	R ²	Keterangan
(Constant)	1.856	5.536	.000	.085	Tidak terdapat pengaruh signifikan
Dewasa Awal	.013	1.874	.069	.118	Terdapat pengaruh signifikan
(Constant)	2.994	10.335	.000	.065	Tidak terdapat pengaruh signifikan
Dewasa Madya	-.019	-3.111	.003	.128	Terdapat pengaruh signifikan
(Constant)	2.823	6.611	.000	.176	Terdapat pengaruh signifikan
Dewasa Madya Laki-laki	-.015	-1.559	.128	.010	Tidak terdapat pengaruh signifikan
(Constant)	3.203	7.487	.000		
Dewasa Madya Perempuan	-.023	-2.734	.010		

Pembahasan

Hasil penelitian ini menemukan bahwa secara keseluruhan guru sekolah dasar yang merupakan subjek pada penelitian ini memiliki frekuensi *presenteeism* yang rendah. Namun demikian sebagaimana hasil penelitian terdahulu (Aronsson & Gustafsson, 2005; Gosselin, dkk., 2013), pada penelitian ini juga ditemukan prevalensi *presenteeism* yang berbeda pada kelompok usia tertentu pada subjek penelitian. Berdasarkan data deskripsi (Tabel 2.) diketahui bahwa terdapat tingginya prevalensi *presenteeism* yang lebih besar pada kelompok usia dewasa awal (< 40 tahun).

Penjelasan mengenai tingginya prevalensi *presenteeism* pada kelompok usia ini adalah adanya kerentanan anggota kelompok terhadap *work-family conflict* dalam menjalankan peran dan tugas perkembangannya. Menurut Hurlock (2000) usia dewasa awal dipenuhi dengan masalah,

ketegangan emosional, masalah komitmen, ketergantungan, dan penyesuaian diri pada pola hidup yang baru. Dengan tugas perkembangan yang termasuk di dalamnya adalah mulai berperan sebagai pengelola rumah tangga sekaligus mulai memiliki peran dalam suatu jabatan dalam pekerjaan membuat *work-family conflict* dapat tumbuh subur pada kelompok usia ini. Terkait dengan *presenteeism*, *work-family conflict* juga ditemukan turut mempengaruhi *presenteeism* pada beberapa penelitian (Quazi, 2013; Gustafsson Selden, dkk., 2016; Chun & Hwang, 2018). Namun demikian, pengaruh *work-family conflict* dalam menjelaskan prevalensi *presenteeism* pada kelompok usia dewasa awal tidak diteliti pada penelitian ini sehingga menjadi keterbatasan penelitian.

Rendahnya frekuensi *presenteeism* yang ditemukan pada kelompok usia dewasa madya

berdasarkan hasil penelitian ini kemungkinan besar disebabkan oleh kecenderungan *absenteeism*. Sehingga pilihan *absent* lebih sering dilakukan oleh guru sekolah dasar usia dewasa madya saat dihadapkan pada masalah kesehatan. Menurut Hurlock (2000) masa dewasa madya ditandai oleh adanya perubahan fisik yang normal terjadi. Dengan adanya perubahan fisik maka prevalensi anggota kelompok usia ini untuk terkena gangguan kesehatan akan semakin besar. Mengingat perubahan kondisi fisik pada kelompok usia ini membuat pilihan untuk bertahan dan masuk kerja bukan menjadi prioritas utama. Perubahan kondisi fisik yang alami tersebut juga perlu untuk dicermati dan dikelola dengan baik oleh sekolah sebagai organisasi dan oleh Kepala Sekolah sebagai pimpinan sekolah dengan cara memfasilitasi kesehatan guru-guru usia dewasa madya melalui program promosi kesehatan dan kesejahteraan bagi guru. Adapun asumsi bahwa kecenderungan *absenteeism* sebagai pilihan saat mengalami sakit juga tidak diteliti pada penelitian ini yang sekaligus dapat menjadi masukan bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk mendalami pilihan *present* atau *absent* berdasarkan usia.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa persepsi dukungan atasan pada guru sekolah dasar tergolong tinggi. Tingginya dukungan atasan dipersepsikan oleh guru sekolah dasar laki-laki maupun oleh guru sekolah dasar perempuan. Tingginya dukungan atasan tersebut juga dipersepsikan oleh masing-masing kelompok usia, jenis kelamin dan berdasarkan usia. Tingginya persepsi dukungan atasan mengindikasikan bahwa guru sekolah dasar menganggap atasan mereka toleran dan memberikan dukungan dalam bentuk perhatian, pendampingan pencapaian tujuan, dan perilaku mendorong *well-being* lainnya. Hal inilah yang berkemungkinan menyebabkan sebagian besar guru sekolah dasar (62%) pada penelitian ini melaporkan rendahnya frekuensi *presenteeism* dalam kurun waktu 12 bulan terakhir yang kemudian ketika dianalisis menggunakan analisis regresi menunjukkan pengaruh negatif yang signifikan. Hasil regresi (Tabel 5.) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh persepsi dukungan atasan terhadap frekuensi *presenteeism* pada guru sekolah

dasar dengan kategori berusia dewasa madya dan berjenis kelamin perempuan. Artinya, semakin besar dukungan atasan yang dipersepsikan oleh seorang guru sekolah dasar perempuan pada usia dewasa madya maka semakin kecil frekuensi *presenteeism* yang terjadi. Pengaruh tersebut selaras dengan hasil penelitian Quazi (2013) yang menemukan bahwa terdapat hubungan yang negatif dukungan atasan terhadap *presenteeism*. Leineweber, dkk., (2011) juga menemukan bahwa tingginya dukungan sosial di tempat kerja, utamanya yang diberikan oleh atasan, memiliki hubungan yang signifikan dengan penurunan *presenteeism*. Selain itu, Dudenhoffer, dkk. (2016) juga menemukan adanya proporsi *presenteeism* yang tinggi pada guru ketika dukungan dan kerjasama baik yang tersedia dari atasan mereka cenderung rendah. Dengan dukungan atasan yang tinggi yang ditunjukkan dengan pemberian perhatian, pendampingan dalam mencapai tujuan, dan perilaku yang adekuat dalam melakukan hal-hal yang mendorong *well-being* oleh Kepala Sekolah kepada guru akan menggugurkan *presenteeism* sebagai pilihan yang paling rasional ketika dihadapkan dengan masalah kesehatan. Pilihan untuk beristirahat guna pemulihan kesehatan dengan cara mengambil cuti atau izin sakit dapat diambil tanpa merasa terlalu terbebani secara psikis, ketika dukungan atasan tinggi (Demerouti, dkk., 2009).

Meskipun demikian, pada penelitian ini, signifikansi pengaruh persepsi dukungan atasan terhadap frekuensi *presenteeism* hanya terjadi pada guru dewasa madya yang berjenis kelamin perempuan. Temuan tersebut, menurut Quazi (2013), disebabkan oleh adanya tekanan yang lebih besar di dunia kerja yang dialami oleh perempuan untuk *perform* di tempat kerja yang tidak dialami oleh laki-laki. Perempuan memiliki kekhawatiran akan dianggap tidak *perform* akibat *gender*-nya sebagai perempuan sehingga tidak jarang mempengaruhi perilakunya dan pilihannya ketika dihadapkan dengan masalah kesehatan (Chun & Hwang, 2018). Kekhawatiran terkait *performance* pada perempuan tersebut dapat ditekan apabila terdapat dukungan sosial yang baik di tempat kerja yang tidak menghakimi kondisi sakit dan pilihan

untuk beristirahat saat sakit. Oleh sebab itulah, pengaruh persepsi dukungan atasan akan mempengaruhi frekuensi *presenteeism* pada perempuan. Adapun keterbatasan pada penelitian ini adalah tidak mampunya penelitian ini dalam menganalisis data pengaruh tersebut pada kelompok usia yang lebih muda sehingga tidak terdapat *evidence* yang kuat untuk menjelaskan pengaruh dukungan atasan terhadap frekuensi *presenteeism* pada perempuan.

Guna memberikan dukungan serta meminimalisir kekhawatiran mengenai performansi di tempat kerja, Kepala Sekolah perlu menginisiasikan suatu iklim suportif yang dirumuskan dan dijalankan bersama-sama. Komunikasi terbuka antara Kepala Sekolah dengan guru-guru serta pengetahuan yang cukup mengenai konsekuensi jangka panjang yang dapat ditimbulkan oleh *presenteeism*, dapat menjadi fondasi awal penginisiasian iklim suportif. Sebagai langkah praktis inisiasi pembentukan iklim suportif, Kepala Sekolah perlu membangun kepekaan akan perbedaan individu dalam mempersepsikan kondisi sakit dan sehat. Kemudian untuk memfasilitasi kesepakatan bersama mengenai definisi kondisi sakit dan sehat guna mendukung terciptanya iklim suportif Kepala Sekolah bersama guru-guru juga perlu merumuskan standar kondisi-kondisi yang diperbolehkan untuk melakukan absensi sakit sehingga terdapat pedoman dan acuan jelas yang disepakati bersama. Sementara langkah praktis implementasi iklim suportif dapat dilakukan dengan cara menggalakkan ‘tinggal dirumah’ ketika sakit sehingga dapat menguatkan keputusan guru untuk juga tinggal di rumah ketika sakit (Dudenhoffer, dkk., 2016).

Langkah lainnya dalam implementasi iklim suportif yang dapat dilakukan oleh Kepala Sekolah adalah menyediakan bantuan dalam mengelola

atau menyesuaikan *workload*. *Workload* guru terbagi menjadi *workload* mengajar dan *workload* administrasi sekolah. Ketika guru mengalami gangguan kesehatan, Kepala Sekolah dapat membantu guru yang bersangkutan untuk mengurangi jam pelajaran atau mencari pengganti atau menggantikan sejumlah jam pelajaran supaya guru yang bersangkutan dapat beristirahat. Pada kasus di mana guru yang sakit harus tinggal di rumah, penyesuaian *workload* mengajar dapat dilakukan dengan mencari pengganti sementara guru memulihkan kondisi kesehatannya. Adapun sehubungan dengan tugas administratif, Dudenhoffer dkk. (2016) mencontohkan bentuk perilaku mendukung atasan dalam menyesuaikan *workload* dapat dilakukan dengan cara membebaskan guru yang kembali bekerja setelah sakit dengan pekerjaan ekstra sehingga mereka dapat menyelesaikan pekerjaan yang terlewatkan karena absen.

Adapun peningkatan dukungan atasan sebagai intervensi dalam mengelola masalah *presenteeism* dapat dilakukan dengan beberapa cara. Hasil penelitian Tafvelin dkk. (2018) menemukan bahwa kombinasi *training* kepemimpinan pada atasan dan *job redesign* dapat menjadi strategi bagi organisasi untuk meningkatkan dukungan atasan. Pergeseran peran Kepala Sekolah dari *task oriented* menjadi *people oriented* dengan penyediaan waktu yang lebih banyak untuk berinteraksi dengan guru dan lebih sedikit waktu untuk mengerjakan tugas administratif, dapat mendukung guru yang dipimpin oleh Kepala Sekolah yang demikian. Oleh karena itu keikutsertaan Kepala Sekolah pada suatu *training* kepemimpinan dapat disarankan sehingga dapat menjadi pimpinan yang lebih suportif dan lebih *people oriented* (Tafvelin, dkk., 2018).

SIMPULAN DAN REKOMENDASI

Hasil penelitian ini menemukan bahwa terdapat pengaruh persepsi dukungan atasan terhadap frekuensi *presenteeism* pada guru sekolah dasar perempuan yang berusia dewasa muda.

Dengan hasil yang demikian, maka masalah *presenteeism* pada tenaga pendidik yang dapat menurunkan kualitas penyelenggaraan pendidikan di sekolah dapat ditekan dengan memaksimalkan

peran Kepala Sekolah sebagai atasan dalam memberikan dukungan yang maksimal kepada guru. Menurut Quazi (2013) suatu organisasi dapat memberikan intervensi berupa dukungan atasan terhadap bawahan dengan cara memastikan atasan menerapkan perilaku yang sesuai terhadap bawahannya, baik dalam bentuk dukungan afektif maupun dukungan praktis. Sekolah sebagai sebuah organisasi dengan Kepala Sekolah sebagai atasan atau pimpinan sekolah perlu untuk memiliki kesadaran mengenai dampak presenteeism pada kualitas penyelenggaraan pendidikan di sekolah. Selain itu, berdasarkan hasil penelitian, pengelolaan masalah *presenteeism* pada guru dapat dilaukan melalui intervensi dukungan atasan oleh Kepala Sekolah yaitu dengan cara memberikan perhatian sebagai bentuk dukungan afektif, serta memberikan izin atau memperbolehkan cuti sakit

sebagai dukungan praktis kepada guru yang mengalami masalah kesehatan sesuai kewenangannya berdasarkan Peraturan Badan Kepegawaian Negara No 24 Tahun 2017. Dukungan praktis lainnya yang dapat diberikan oleh Kepala Sekolah adalah dengan membantu mengelola dan menyesuaikan *workload* guru, dalam hal ini jam mengajar dan tanggungjawab administrasi lainnya, atau dengan menggantikan atau mencari pengganti bagi guru yang sakit.

Guna memaksimalkan pemberian dukungan atasan Kepala Sekolah dapat menginisiasi, menjalankan, dan menggalakkan iklim suportif di lingkungan sekolah. Adapun kombinasi pemberian *training* kepemimpinan kepada Kepala Sekolah dan *job redesign* juga dapat menjadi strategi bagi Sekolah untuk meningkatkan dukungan atasan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aronsson, G., & Gustafsson, K. (2005). Sickness Presenteeism: Prevalence, Attendance-Pressure Factors, and an Outline of a Model for Research. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 47 (9), 958-966.
- Aronsson, G., Gustafsson, K., & Dallner, M. (2000). Sick but yet at work. An empirical study of sickness presenteeism. *Journal of Epidemiol Community Health*, 54 (7), 502-509.
- Chun, B.-Y., & Hwang, Y.-J. (2018). Gender, Presenteeism, and Turnover Intention and the Mediation Effect of Presenteeism in the Workplace. *International Journal of Pure and Applied Mathematics*, 120 (6), 4821-4836.
- Demerouti, P. M., Le Blanc, P. M., Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., & Hex, J. (2009). Present but sick: a three way study on job demands, presenteeism and burnout. *Career Development International*, 14 (1), 50-68.
- Dudenhoffer, S., Claus, M., Schone, K., Letzel, S., & Rose, D.-M. (2016). Sickness presenteeism of German teachers: prevalence and influencing factors. *Teachers and Teaching Theory and Practice*. 23 (2), 141-152
- Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P. D., & Rhoades, L. (2001). Reciprocation of Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 86 (1), 42-51.
- Eisenberger, R., Sucharski, I. L., Rhoades, L., Stinglhamber, F., & Vandenberghe, C. (2002). Perceived Supervisor Support: Contributions to Perceived Organizational Support and Employee Retention. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 565-573.
- Gosselin, E., Lemyre, L., & Corneil, W. (2013). Presenteeism and Absenteeism: Differentiated Understanding of Related Phenomena. *Journal of Occupational Health Psychology*, 18(1), 75-86.
- Gustafsson Senden, M., Schenck-Gustafsson, K., & Friedner, A. (2016). Gender differences in Reason for Sickness Presenteeism - a study among GPs in a Swedish health care organization. *Annals of Occupational and Environmental Medicine*, 28, 50.
- Hurlock, E. B. (2000). *Development Psychology: A Life Span Approach 5th Edition*. New York: McGraw-Hill.
- Jourdain, G., & Venzina, M. (2014). How Psychological Stress in The Workplace

- Influences Presenteeism Propensity: A Test of The Demand-Control-Support Model. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23 (4), 483-496.
- Kemeterian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia. (2019). *Data Rombel*. Diambil kembali dari Data Pokok Pendidikan Dasar dan Menengah Direktorat Jenderal Pendidikan Anak Usia Dini, Pendidikan Dasar dan Pendidikan Menengah: <https://dapo.dikdasmen.kemdikbud.go.id/rombel/2/290600>
- Lack, D. M. (2011). Presenteeism Revisited: A Comprehensive Review. *AAOHN Journal*, 59 (2), 77-91.
- Leineweber, C., Westerlund, H., Hagberg, J., Svedberg, P., Luukkala, M., & Alexanderson, K. (2011). Sickness Presenteeism among Swedish Police Officers. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 21 (1), 17-22.
- Neuman, W. L. (2003). *Social Research Methods (5th Edition)*. USA: Allyn and Bacon.
- Putri, V. A. (2017). Pengaruh persepsi dukungan atasan terhadap kepuasan kerja dengan keterikatan karyawan sebagai mediator di PT.PAL Indonesia. *Tesis*. Program Magister Psikologi Profesi Universitas Airlangga Surabaya.
- Quazi, H. (2013). *Presenteeism: The Invisible Cost to Organizations*. New York: Palgrave Macmillan.
- Tafvelin, S., Stenling, A., Lundmark, R., & Westerberg, K. (2019). Aligning job redesign with leadership training to improve supervisor support: a quasi-experimental study of the integration of HR practices. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(1), 74-84.