

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pemerintah Indonesia memberlakukan UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen yang dianggap sebagai strategi paling komprehensif yang telah diterapkan untuk meningkatkan kualitas pengajaran di Indonesia. Aturan perundangan itu meletakkan dasar bagi program sertifikasi guru berskala besar oleh Pemerintah Pusat yang berupaya menetapkan standar bagi guru, meningkatkan kecakapan mereka, dan akhirnya meningkatkan kualitas pendidikan. UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen mengamanatkan bahwa semua guru diharapkan memiliki empat kelompok kompetensi yaitu pedagogik (kemampuan mengajar), kepribadian (karakter dan contoh), profesional (pelatihan dan pendidikan), dan sosial (partisipasi masyarakat) (Suryahadi dan Sambodho, 2017).

Pada Hari Guru Nasional 2019 Menteri Pendidikan dan Kebudayaan, Nadiem Makarim berpendapat bahwa tuntutan pekerjaan terhadap guru mengakibatkan guru tidak mampu bekerja dengan maksimal. Guru yang ditugasi untuk membentuk masa depan bangsa lebih sering terkendala dengan aturan sehingga guru tidak mampu berinovasi dalam kegiatan belajar mengajar (Debora, 2019).

Hal ini dapat menjadi faktor penyebab baik atau buruk performa yang dihasilkan. Pandangan serta perasaan positif seseorang terhadap

pekerjaannya dalam konsep psikologi dinamakan *work engagement*. Penelitian tentang *work engagement* merupakan salah satu penelitian yang telah banyak dilakukan diberbagai profesi, termasuk para tenaga pendidik.

Penelitian Incleoglu dan Warr (2011) menunjukkan bahwa pekerja yang memiliki *engagement* cenderung lebih positif dalam menyikapi situasi dan lingkungan kerja mereka, dan lebih dari sekedar kepuasan, mereka termotivasi untuk mengeluarkan energi untuk tugas pekerjaan mereka. Demerouti dan Cropanzano (2010) pun mendukung pernyataan tersebut dimana mereka mengungkapkan bahwa *work engagement* merupakan hal penting bagi organisasi karena memberikan kontribusi secara positif dan berhubungan dengan kinerja seseorang.

Work engagement menjadi salah satu variabel yang menarik untuk diteliti mengingat adanya kontribusi yang positif yang diberikan dan berkaitan erat dengan kinerja dengan seseorang. Menurut Schaufeli dan Salanova (2002) *work engagement* adalah keadaan psikologis yang bersifat afektif yang merujuk ke ranah motivasi intrinsik dimana individu berusaha untuk mencapai kepuasan pribadi. *Work engagement* merupakan sebuah perilaku yang berorientasi pada tujuan dimana salah satu faktor yang mempengaruhinya yaitu *personal values*. Hal ini menyebabkan relasi yang masuk akal antara *work engagement* dan *personal values* dapat dikonseptualisasikan.

Penelitian yang dilakukan oleh Goh dan Patrickson (2012) menunjukkan hasil yang mengindikasikan bahwa terdapat hubungan secara langsung dan positif antara *personal values* terhadap *work engagement*. Kurniawan (2018) pun mendukung bahwa ketika pekerja percaya bahwa nilai-nilai pribadi mereka sesuai dengan orang-orang dari organisasi di tempat mereka bekerja, dan peran kerja mereka sesuai dengan yang diharapkan organisasi, maka mereka akan menemukan lebih banyak kebermaknaan dalam pekerjaan dan pada gilirannya mereka mempunyai keterlibatan yang tinggi.

Personal values seseorang mengungkap tentang nilai apa yang dimilikinya, bagaimana nilai dirasakan dalam tempat kerja dan peran apa yang sebenarnya mereka pikirkan, rasakan, dan lakukan di tempat kerja (Maslach, 2015). *Personal values* yang dapat menjelaskan setiap individu melalui keputusan dan kontribusi yang nyata. *Personal values* dapat menjadi faktor penting dalam meningkatkan *engagement* dan penekanan kontribusi dari individu dalam bekerja (Inceoglu, 2011).

Faktor lainnya yang dianggap penting dalam penelitian ini yaitu terkait karakteristik demografis. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Coetzee dan Rothmann (2013) menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara *work engagement* dan karakteristik demografis yang secara statistik menunjukkan perbedaan yang signifikan. Penelitian serupa pun pernah dilakukan oleh Basikin (2007) dimana data demografis peserta dikumpulkan bersama dengan pengumpulan data

work engagement. Data demografis yang dikumpulkan terdiri dari jenis kelamin, usia, latar belakang pendidikan, pengalaman mengajar, status kepegawaian, jenis sekolah dan distrik tempat guru tersebut mengajar. Keenam data demografis tersebut dianalisis untuk melihat pengaruhnya. Hasilnya ada beberapa variabel yang menunjukkan hasil yang berbeda terkait *work engagement* ditinjau karakteristik demografi.

Zamralita (2017) melakukan sebuah penelitian terkait gambaran *work engagement* ditinjau dari beberapa karakteristik demografis yaitu jenis kelamin, usia, status marital dan masa kerja. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat perbedaan *work engagement* ditinjau dari beberapa jenis karakteristik demografis.

Mengingat bahwa *work engagement* mempengaruhi kualitas kinerja yang dimiliki oleh seorang tenaga pengajar atau guru, maka sangatlah wajar jika masing-masing guru diharapkan memiliki *work engagement* yang tinggi. Guru yang *engaged* akan siap untuk berubah dikarenakan karakteristiknya memiliki keterlibatan yang kuat ditandai dengan adanya antusiasme dan rasa bangga serta terinspirasi oleh pekerjaannya. Selain berpartisipasi dalam proses perubahan pendidikan menjadi lebih baik, guru yang *engaged* akan menunjukkan level energi dan resiliensi yang tinggi, tidak mudah lelah, dan rela menginvestasikan tenaganya di dalam proses perubahan instansi dimana ia bekerja. Selain itu, seorang guru yang *engaged* terhadap pekerjaannya mereka akan merasa bernilai, menikmati dan percaya

pada pekerjaan yang mereka lakukan. Sedangkan guru yang tidak *engaged* tidak memiliki semua itu, dimana ia tidak tertarik untuk memajukan instansi pendidikan dimana ia bekerja dan tidak berdedikasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga upaya-upaya perubahan untuk mencapai pendidikan yang jauh lebih baik pun tidak dapat berhasil karena sumber daya manusia di dalamnya tidak memiliki sikap untuk mendorong proses terjadinya perubahan tersebut.

Ada beberapa permasalahan yang menunjukkan bahwa guru di beberapa Negara berkembang tidak *engaged*. Hal ini terlihat dari ketidakhadiran guru yang dinilai lazim dan menciptakan kesulitan besar bagi pembelajaran dan pengembangan anak didik serta pencapaian tujuan pembangunan nasional (Suryahadi dan Sambodho, 2017).

Guru yang tidak memiliki *work engagement* yang tinggi cenderung lebih mudah frustrasi ketika menghadapi sebuah situasi lingkungan kerja yang tidak diinginkannya. Mereka akan kehilangan energi dan tidak mampu mempertahankan semangatnya ketika berada dalam tuntutan-tuntutan pekerjaan yang semakin hari kian berkembang.

Jika ditinjau dari penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, kebanyakan penelitian dilakukan di sekolah-sekolah yang berada pada area pulau Jawa. Hasil penelitian yang telah disebutkan sebelumnya menunjukkan bahwa *work engagement* yang dimiliki oleh guru-guru sudah cukup baik. Hal ini didukung oleh fasilitas sekolah yang memadai dan tunjangan kesejahteraan yang diterima pun baik. Namun

penelitian terkait *work engagement* ini sendiri tampaknya belum pernah dilakukan di area Pulau Kalimantan, di daerah pelosok yang memiliki kondisi yang cukup berbeda dengan sekolah-sekolah yang telah lebih maju. Hal ini menarik perhatian peneliti, mengingat bahwa pendidikan merupakan kebutuhan bagi kemajuan bangsa dan diharapkan agar setiap sudut pulau mana pun yang ada di wilayah Indonesia ini dapat mengenyam pendidikan yang baik.

Peneliti mengerucutkan area penelitian khususnya sekolah-sekolah dasar di area Kecamatan Jabiren Raya, Kabupaten Pulang Pisau, Kalimantan Tengah. Alasan peneliti memilih lokasi ini adalah karena belum pernah diadakannya penelitian serupa di wilayah ini. Kemudian peneliti melakukan observasi awal menunjukkan bahwa lebih banyak permasalahan yang terjadi pada guru-guru sekolah dasar ketimbang guru-guru pada tingkatan sekolah menengah pertama dan sekolah menengah atas. Adapun beberapa faktor yang memicu permasalahan ini dikarenakan kurangnya kesejahteraan yang didapatkan oleh guru-guru Sekolah Dasar, lokasi bekerja yang jauh dari domisili guru terkait, situasi lingkungan kerja dan fasilitas sekolah yang kurang memadai

Peneliti melakukan *preliminary research* pada guru-guru Sekolah Dasar di Kecamatan Jabiren Raya yang terdiri dari tiga belas sekolah. Survey awal dilakukan pada 6-27 Januari 2020 dengan melakukan observasi dan wawancara tidak formal guna memahami permasalahan

yang terjadi di sekolah-sekolah tersebut. Kemudian peneliti menemukan bahwa terdapat indikasi awal yang ditunjukkan melalui perilaku bahwa beberapa oknum guru di masing-masing sekolah memiliki *work engagement* yang rendah. Hal ini ditunjukkan dengan adanya perilaku yang tidak sesuai dengan ciri-ciri dari *work engagement* yaitu *vigor*, *absorption*, dan *dedication*.

Permasalahan pertama yang ditemui disana adalah tingginya tingkat ketidakhadiran beberapa guru. Hal ini tentu memberikan dampak yang kurang baik bagi proses belajar mengajar yang ada di sekolah tersebut, sehingga para siswa pun tidak dapat mengenyam pendidikan dengan maksimal. Selain itu, dikarenakan ketidakhadiran beberapa guru, maka guru-guru lain harus merangkap kelas ketika mengajar dan hasilnya baik guru maupun siswa menjadi tidak fokus dalam kegiatan belajar mengajar. Tingginya ketidakhadiran guru ini menunjukkan bahwa dimensi dari *work engagement* tidak berjalan dengan baik dan menunjukkan bahwa guru kurang bersemangat ketika melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Kedua, ketika peneliti melakukan observasi secara langsung, maka peneliti pun melihat bahwa terjadi keterlambatan dalam memulai jam pelajaran. Hal ini dikarenakan guru datang terlambat saat mengajar, sehingga jam pelajaran pun terlambat dimulai. Bahkan sekalipun datang terlambat, guru-guru tidak langsung melaksanakan tugas mengajar melainkan berbincang-bincang terlebih dahulu dengan rekan guru

lainnya. Pada saat waktu pelajaran berlangsung, kebanyakan guru hanya sekedar memberikan tugas atau catatan dan tidak fokus pada saat mengajar. Hal ini menjadi indikasi awal bahwa guru tidak berkonsentrasi pada saat melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Konsentrasi pada saat melaksanakan tugas merupakan salah satu dimensi dari *work engagement*, sehingga hal hal ini menunjukkan bahwa ada indikasi bahwa *work engagement work engagement* yang dimiliki oleh beberapa guru rendah.

Beberapa permasalahan di atas secara tidak langsung menunjukkan bahwa kurangnya dedikasi beberapa tenaga pengajar di daerah tersebut. Dedikasi merupakan salah satu karakter dari *work engagement* yang ditandai dengan adanya perasaan terlibat yang kuat dalam diri seseorang dimana ketika seseorang memiliki dedikasi yang tinggi maka perilaku yang muncul yaitu antusias ketika melaksanakan pekerjaannya, bertanggung jawab penuh pada tugas-tugas yang diembannya, terinspirasi dengan pekerjaan yang sedang ia jalani, memiliki kebanggaan tersendiri terhadap pekerjaannya, serta secara rela berkorban tenaga, pikiran dan waktu demi terlaksananya tujuan pendidikan nasional. Namun jika perilaku yang ditunjukkan justru sebaliknya, maka hal itu merupakan sebuah indikasi awal bahwa guru tersebut kurang berdedikasi.

Melihat beberapa hambatan yang terjadi di kalangan beberapa guru Sekolah Dasar di Kecamatan Jabiren Raya ini membuat peneliti

tertarik untuk menganalisa lebih lanjut tentang *work engagement* pada guru. Sekalipun situasi dan lingkungan yang dihadapi tidaklah mudah, namun peneliti melihat masih ada guru-guru yang menunjukkan bahwa dirinya memiliki *work engagement* yang tinggi. Hal ini ditunjukkan melalui perilaku yang menunjukkan bahwa dimensi-dimensi dari *work engagement* seperti berjalan dengan baik. Perilaku yang berbeda ini menarik minat peneliti untuk menganalisis lebih lanjut terkait *work engagement* yang dimiliki oleh para guru Sekolah Dasar di Kecamatan Jabiren Raya ditinjau dari *personal values* yang dimiliki oleh masing-masing guru dan karakteristik demografis. Mengingat bahwa guru merupakan orang-orang garis depan yang memiliki peranan langsung dalam sistem pendidikan Indonesia, sehingga dalam hal ini dianggap perlu untuk mempelajari lebih lanjut terkait dengan sikap yang mereka miliki terhadap profesi yang mereka jalani.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah :

1. Apakah ada hubungan antara *personal values* dengan *work engagement* pada guru?
2. Apakah ada perbedaan *work engagement* ditinjau dari status sertifikasi dan jenis kelamin pada guru?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui :

1. Hubungan antara tiap *values* dengan *work engagement* pada guru.
2. Perbedaan *work engagement* pada guru ditinjau dari perbedaan status sertifikasi dan jenis kelamin.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini mencoba mengeksplorasi *work engagement* pada konteks tenaga pendidik atau guru. Secara teoritis, penelitian ini bermanfaat untuk menambah referensi keilmuan terutama dalam bidang Psikologi Industri dan Organisasi yang berfokus pada *work engagement*. Penelitian ini dapat memberikan pengetahuan bagi para peneliti-peneliti selanjutnya dalam mengembangkan penelitian sejenis, terutama yang bertujuan untuk mengukur *work engagement* serta hubungannya dengan variabel lain.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini memiliki kegunaan untuk instansi pendidikan yang ingin mengetahui terkait upaya meningkatkan *work engagement*.