**HUBUNGAN ANTARA RESISLIENSI DENGAN WORK ENGAGEMENT PADA GURU HONORER DISEKOLAH SWASTA DI YOGYAKARTA**

Indra Sudarmaji

Universitas Mercu Buana Yogyakarta

[indrasudarmaji02@gmail.com](mailto:indrasudarmaji02@gmail.com)

082324836064

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara resiliensi dengan *work engagement* pada guru honorer di sekolah swasta di Yogyakarta. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 60 orang yang memiliki ciri-ciri guru honorer di sekolah swasta di Yogyakarta dan memiliki masa kerja minimal satu tahun. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *purposive sampling*, alat pengumpulan data menggunakan Skala Likert yaitu Skala *Work Engagement* dan Skala Resiliensi. Hasil analisis dengan uji korelasi product moment antara resiliensi dengan work engagement pada guru honorer di sekolah swasta di Yogyakarta menunjukkan nilai koefisien (rxy) = 0.676 (p < 0,010). Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara resiliensi dengan work engagement guru honorer di sekolah swasta di Yogyakarta.

**Kata Kunci:** resiliensi, *work engagement,* guru honorer

***Abstract***

*This study aims to determine the relationship between resilience and work engagement among honorary teachers in private schools in Yogyakarta. The hypothesis put forward is that there is a positive relationship between resilience and work engagement among honorary teachers in private schools in Yogyakarta. Subjects in this study amounted to 60 people who have the characteristics of honorary teachers in private schools in Yogyakarta and have a minimum work period of one year. The sampling technique used in this study was purposive sampling method, the data collection tool used a Likert scale, namely the Work Engagement Scale and the Resilience Scale. The results of the analysis using the product moment correlation test between resilience and work engagement on honorary teachers in private schools in Yogyakarta show the coefficient value (rxy) = 0.676 (p <0.010). These results indicate that there is a significant positive relationship between resilience and work engagement of honorary teachers in private schools in Yogyakarta. The coefficient of determination (R2) of 0.457 means that the resilience variable contributes 45,7% to the work engagement of honorary teachers in private schools in Yogyakarta and the remaining 54,3% is influenced by other factors not examined by the researcher.*

***Keywords****: resilience, work engagement, honorary teachers*

**PENDAHULUAN**

Pendidikan saat ini memiliki peranan yang besar dalam pengembangan sumber daya manusia di masyarakat (Hayuningtyas & Helmi, 2015). Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 pasal 1 ayat 1 tentang Sistem Pendidikan Nasional mengamanatkan bahwa pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta ketrampilan yang dimiliki dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara. Salah satu factor mendasar yang menentukan tercapainya tujuan pendidikan nasional diatas adalah guru (Susanto, 2012). Guru diharapkan mampu membawa perubahan bagi siswa, terutama untuk membangkitkan semangat dan keinginan siswa unruk belajar, yang pada akhirnya akan membawa siswa kepada keberhasilan (Leonard, 2015). Adanya guru yang berkualitas dapat menunjang keberhasilan kegiatan belajar di lembaga pendidikan. Walaupun fasilitas pendidikan yang diberikan lengkap dan canggih, namun bila tidak ditunjang dengan guru yang berkualitas, maka proses pembelajaran akan terhambar dan tidak maksimal (Ufaira et al., 2020).

Menurut Peraturan Pemerintah No 19 Tahun 2017 Tentang Guru menjelaskan bahwa Guru merupakan pendidik profesional dengan tugas utamanya adalah mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Guru adalah aset terpenting dalam dunia pendidikan, sehingga harus dikelola dengan baik supaya memberikan kontribusi yang maksimal pada anak didiknya. Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, menjamin kesejahteraan guru seperti yang disebutkan dalam Pasal 14 antara lain. : memperoleh penghasilan diatas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial, mendapatkan promosi dan penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja, memperoleh perlindungan dalam melaksanakan tugas dan hak atas kekayaan intelektual.

Terdapat dua pengelompokan guru di sekolah berstatus negeri maupun swasta, yaitu guru tetap yang berstatus pegawai negeri sipil (PNS) dan guru honorer yang dikenal dengan sebutan guru wiyata bakti atau guru tidak tetap (GTT). Perbedaan di antara keduanya ialah terlihat dari beberapa aspek seperti anggaran penghargaan, pengangkatan, masa jabatan, tugas, tingkat profesional, struktur kepegawaian, pemberian gaji atau kompensasi, dan kompetensi yang dimiliki (Aisyah, 2017). Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Kerja Honorer menjadi CPNS dijelaskan bahwa Tenaga guru honorer adalah seseorang yang diangkat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian atau pejabat lain dalam pemerintah untuk melaksanakan tugas tertentu pada instansi pemerintah atau yang penghasilannya menjadi beban Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara atau Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah.

Berbeda dengan guru PNS, guru honorer memiliki perbedaan yang signifikan dari segi kinerja maupun tingkat kesejahteraan yang diperoleh. Dimana guru honorer yang bekerja sebagai tenaga pengajar diberbagai sekolah, baik itu Negeri atau Swasta sampai saat ini belum memiliki standar upah yang berhak mereka terima dimana dalam pekerjaan itu guru honorer memiliki bobot jam pelajaran, tanggung jawab dengan siswa yang sama dengan mereka yang telah berstatus sebagai PNS. Dengan kata lain guru honorer menerima gaji mereka tidak sebangding dengan apa yang telah dilakukanya dengan jam kerja, dan rasa tanggung jawab terhadap siswa yang sama dengan PNS (Aisyah, 2017).

Pengabdian guru honorer di era globalisasi sangat besar. Akan tetapi, rendahnya perhatian pemerintah terhadap kesejahteraan para guru honorer di sekolah swasta memang sangat memprihatinkan. Padahal, tugas dan tanggung jawab yang dilaksanakan oleh guru honor tidak berbeda dari guru PNS. Mereka melaksanakan tugas yang sama yaitu mengajar dan mendidik murid agar menjadi anak yang cerdas. Akan tetapi terdapat perbedaan pendapatan antara guru PNS dan honorer. Guru PNS gajinya dijamin oleh pemerintah sedangkan guru honorer gajinya berasal dari biaya operasional sekolah, sumber pemberian gaji tersebut karena guru PNS diangkat oleh pemerintah dan guru honorer SK pengangkatannya dari komite sekolah (Aisyah & Chisol, 2018). Gaji yang diperoleh guru honorer jauh lebih sedikit dari gaji guru yang berstatus PNS. Namun dalam pembagian pekerjaan, tugas dan tanggung jawab yang diberikan setara dengan guru PNS. Guru honorer dituntut memiliki profesionalitas kerja yang sama seperti guru (Ufaira et al., 2020).

Berdasarkan tuntutan profesional terjadi perbedaan antara guru honorer dengan guru PNS yang dapat menimbulkan permasalahan, seperti kesenjangan,harapan yang tidak sesuai dengan kenyataan dan menimbulkan frustasi pada guru honorer yang sudah lama mengabdi, hal ini dapat berakibat pada kejenuhan dalam melakukan aktivitas sebagai guru (Prestiana & Putri, 2013). Gaji yang rendah dan tuntutan kerja yang tinggi tersebut dapat berpengaruh pada kinerja guru honorer di sekolah, khususnya pada *engagement* guru honorer terhadap pekerjaan (Ufaira et al., 2020). Schaufeli & Salanova (2011) mengungkapkan bahwa salah satu bidang pekerjaan yang membutuhkan tuntutan *work engagement* yang termasuk tinggi adalah guru, perawat, dan *entrepreneur*. Seorang tenaga pendidik seperti guru membutuhkan *effort* yang besar dalam memenuhi tugas dan kewajiban yang diterimanya, sehingga penting bagi seorang guru memiliki *work engagement* dalam bekereja untuk menunjukkan sikap emosional yang positif seperti semangat yang tinggi dan memiliki rasa percaya diri yang mana akan cenderung memiliki dampak dari hasil kinerja dan produktivitasnya (Hisbullah & Izzati, 2021).

*Work engagement* didefinisikan sebagai sebuah keadaan yang berkaitan dengan pekerjaan yang aktif dan positif yang dicirikan adanya *vigor*, *dedication*, dan *absorption* (Schaufeli and Bakker, 2004). Menurut (van den Berg et al., 2013) *work engagement* diartikan sebagai kondisi pemenuhan yang berkaitan dengan pekerjaan yang positif yang ditandai dengan *vigor*, *dedication* dan *absorption*. Menurut Khan (dalam Astika & Saptoto, 2016) *work engagement* didefinisikan sebagai bentuk optimasi *engaged* anggota organisasi terhadap peran kerja mereka dengan melibatkan aspek fisik, kognitif maupun emosional. Schaufeli dan Bakker (2004) menjelaskan mengenai aspek yang terdapat dalam *Work engagement* yaitu: (1) *Vigor* dikarakteristikkan dengan level energinya yang tinggi, dan ketangguhan mental ketika bekerja, serta keinginan untuk memberikan usaha tterhadap pekerjaan, dan juga ketahanan dalam menghadapi kesulitan*.* (2) *dedication* di karakteristikan dengan rasa antusias, inspirasi, kebanggan dengan tantangan. dan (3) *absorption* dikarakteristikan dengan konsentrasi penuh dan senang ketika terlibat dalam pekerjaan, sehingga waktu akan berjalan denhgan cepat sekalipun seorang karyawan sedang menghadapi masalah.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Tanudjaja (2013) menemukan dalam hasil survei awal bahwa 27 guru dari 30 guru di salah satu SMP Swasta di Surabaya Timur pernah tidak bersemangat dalam mengajar. Hasil yang lain menunjukkan bahwa 9 dari 30 guru di salah satu SMP Swasta di Surabaya Timur menunjukkan indikasi pernah mengalami *lack of dedication* atau merasa tidak memiliki dedikasi dalam profesinya sebagai guru. Peneliti juga menemukan bahwa 23 guru dari 30 guru di salah satu SMP Swasta di Surabaya Timur mengatakan pernah mengalami jenuh, merasa waktu berjalan sangat lama ketika mengajar, ingin lekas pulang dan tidak senang jika harus bekerja melebihi jam kerjanya.

Permasalahan mengenai *work engagement* didukung pula dengan hasil wawancara dan observasi yang dilakukan kepada 6 guru honorer di sekolah swasta di Yogyakarta pada tanggal 27 April 2020. Peneliti mendapatkan data bahwa 4 dari 6 subjek mengatakan bahwa masih ada sering terlambat saat berangkat ke sekolah untuk mengajar di jam pagi, subjek membiarkan murid yang tertidur atau tidak serius saat pembelajaran karna ingin materi yang diajarkan cepat selesai, dan sering kali menunda menyelesaikan tugas seperti mengoreksi tugas atau tugas kedinasan lainnya jika deadline masih lama. Subjek juga mengatakan bahwa lebih memilih untuk tidak mengikuti rapat jika yang dibahas tidak terlalu penting dan lebih memilih menyelesaikan tugas yang lain di ruangan. Subjek merasa waktu mengajarnya terasa lama dan subjek sering merasakan bosan dan lelah dalam bekerja.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti dapat disimpulkan bahwa 4 dari 6 guru honorer di sekolah swasta di Yogyakarta memiliki masalah *work engagement*. Hal tersebut ditunjukkan dengan prilaku yang berlawanan dengan aspek *vigor* yaitu tingkat energi dan ketahanan mental yang tinggi saat bekerja. Perilaku yang ditunjukkan subjek yang tercermin dengan perilaku guru yang masih datang terlambat dan menunda dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Berlawanan dengan aspek *dedication* yaitu perasaan terlibat sangat kuat dalam suatu pekerjaan, antusias dan bangga terhadap pekerjaan, merasa inspirasi dan penuh tantangan dalam pekerjaannya. Perilakunya ditunjukkan subjek dengan lebih memilih untuk tidak mengikuti rapat jika yang dibahas tidak terlalu penting lebih memilih menyelesaikan tugas yang lain di ruangan, subjek merasa haji yang di dapat tidak sebanding dengan beban kerjanya Berlawanan dengan aspek *absorptio*n yaitu karakteristik yang ditandai dengan konsentrasi penuh dan dengan senang hati bekerja subjek merasa jika waktu terasa sangat lama saat bekerja dan subjek sering merasa lelah dan bosan dalam bekerja.

Karyawan merupakan kunci penting dalam menghadapi persaingan dan mempertahankan kelangsungan hidup organisasi (Titin, 2016). Seharusnya karyawan memiliki *work engagement* yang tinggi karena akan berdampak pada perasaan karyawan, karyawan akan merasa pekerjaan yang dilakukan sangat berarti dan menantang serta antusias ketika mengerjakan tugasnya (Schaufeli & Bakker, 2003). Ketika karyawan tidak *engaged*, karyawan hadir hanya secara fisik di tempat kerja. Para karyawan ini tidak mencurahkan emosi, energi, dan gairah dalam bekerja, Karyawan yang tidak *engaged* memiliki sedikit atau tidak *engagement* emosional pada perannya dalam bekerja, tidak peduli tentang tujuan organisasi, dan jarang menikmati pekerjaan, secara umum, *engagement* pada karyawan dipandang sebagai hal yang positif dan diinginkan bagi organisasi (Albrecht, 2010)

Menurut Schaufeli dan Bakker (2004) *work engagement* dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu *a) Personal resources* adalah evaluasi diri secara positif yang dihubungkan dengan resiliensi dan mengacu kemampuan individu untuk mengontrol dan memiliki dampak pada lingkungannya. *b) Job demands* adalah derajat lingkungan pekerjaan dalam memberikan stimulus yang bersifat menuntut sehingga perlu diberikan respon. *c) Job resources* merupakan aspek fisik, psikologis, sosial, dan organisasi pada pekerjaan, yang memungkinkan individu untuk mengurangi dari tuntutan pekerjaan.

Berdasarkan dari beberapa faktor *work engagement* diatas peneliti memilih resiliensi menjadi menjadi variabel *independent* dalam penelitian ini. Hal ini didasarkan dari hasil penelitian Bakker dan Demerouti (2008) yang menunjukkan bahwa *engagement* berhubungan dengan *personal resources* yang pada akhirnya akan memperlihatkan tingkat kinerja. Semakin besar *personal resources*, semakin positif pula diri individu dan tujuan untuk mencapai keharmonisan diri diharapkan akan muncul. Keempat konstruk seperti *hope, optimism, self-efficacy*, dan salah satunya adalah resiliensi yang di mana merupakan bagian dari kekuatan psikologis dan *personal resources* (Herbert, 2011). Adanya hubungan positif antara resiliensi dan *work engagement* dibuktikan pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Hasil penelitian Santoso dan Jatmika (2017), juga menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat dan positif antara resiliensi dengan *work engagement*.

Hal ini juga diperkuat dengan hasil penelitian di lapangan, pada 6 guru honorer di sekolah swasta di yogyakarta, lewat telepon. Hasil dari wawancara tersebut yaitu guru belum bisa beradaptasi dalam keadaan dan pekerjaan yang sulit, tubuh sering merasa lelah, merasa tidak semangat dan kurang optimis, tidak mampu mengontrol emosi dengan baik, dan guru masih belum memberikan kontribusi yang maksimal pada tempat kerja. Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa 4 dari 6 orang guru honorer di sekolah swasta di Yogyakarta memiliki resiliensi yang bermasalah. Hal tersebut ditunjukkan dengan aspek *mental toughness* guru kadang-kadang tidak bisa mengendalikan dirinya ketika berada pada pekerjaan dan keadaan yang sulit, tidak terlalu optimis karena pekerjaan yang terasa berat dan sulit.

Pada aspek *physical endurance*, tubuh sering merasa lelah pada saat mengajar, Pada aspek *emotional balance*, saat berada dalam keadaan dan pekerjaan yang sulit, guru tidak terlalu baik dalam mengendalikan dan mengontrol emosi, sehingga mengerjakan pekerjaan berdasarkan mood-mood-an. Pada aspek *purpose and meaning*, beberapa guru masih belum merasa terikat dan berkontribusi secara maksimal terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja. Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan, maka resiliensi diasumsikan sebagai faktor penting yang mempengaruhi *work engagement*.

Menurut Konnerman (2011) guru merupakan salah satu pekerjaan yang paling menimbulkan stres, disebabkan oleh tingginya beban kerja, gaji tidak memadai, kapasitas kelas yang besar, tuntutan emosional, perilaku kenakalan siswa, dan dianggap profesi berstatus rendah. Selain itu, ditengah situasi yang banyak memuncilkan stressor tersebut, guru honorer harus mempunyai ketangguhan sehingga dapat bertahan dan bangkit dari segala permasalahan yang dihadapi sehingga dapat menyelesaikna tanggung jawab yang di hadapi sebagai guru honorer. Ketangguhan dalam ilmu psikologi biasa disebut dengan resiliensi (Amelasasih, 2021)

Peneliti memilih resiliensi menjadi variabel *independent* dalam penelitian ini. Salah satu faktor yang dapat membuat work engagement seorang pegawai tinggi yaitu resiliensi, ini didasarkan pada hasil penelitian yang dilakukan oleh Steven dan Prihatsanti (2017) menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara resiliensi dengan *work engagement*.

Menurut Mcewen (2011), resiliensi diartikan sebagai kemampuan bertahan atau mengatasi kesulitan dari peristiwa tidak menyenangkan dan berhasil beradaptasi dengan perubahan dan ketidakpastian. Wu, Tan, & Liu (2017) menyatakan bahwa Resiliensi didefinisikan sebagai karakteristik psikologis yang mempromosikan adaptasi positif ketika menghadapi stress dan efek samping resiliensi adalah multi-dimensi variabel yang berubah dalam populasi yang berbeda dengan kondisi kehidupan yang beragam, latar belakang budaya dan karakteristik sosiodemografi. Mcewen (2011), yang menyatakan bahwa resiliensi terdiri dari aspek-aspek *mental toughness*, *physical endurance*, *emotional balance*, *purpose and meanings.*

Menurut Yuniar (dalam Santoso & Jatmika, 2017), resiliensi didefinisikan sebagai kemampuan beradaptasi terhadap situasi-situasi yang sulit dalam kehidupan. Seorang yang memiliki resiliensi akan mampu mengatur emosinya dan berinteraksi lebih efektif dalam lingkungan sosial. Seorang yang memiliki resiliensi akan cepat beradaptasi dengan kondisi tidak menyenangkan, serta dapat mengembangkan kompetensi sosial, akademis, dan vikasioal sekalipun berada di tengah kondisi stress (Desmita, 2013). Hasil penelitian yang dilakukan Stive & Prihatsanti (2017), mengenai resiliensi menunjukkan bahwa seseorang yang memiliki resiliensi akan dapat bertahan untuk menyelesaikan pekerjaan meskipun pada masa berat dengan ketekunan, semangat, dan konsentrasi. Hasil penelitian yang dilakukan Vernold (2008), menunjukkan bahwa Sebagian besar guru yang berencana untuk tetap mengajar pada tahun berikutnya memiliki tingkat kepuasan ynag tinngi terhadap factor pembentuk resiliensi

Menurut (Williams & Wilkins, 2013), Resiliensi ini terkait dengan proses negosiasi, mengelola, dan beradaptasi dengan sumber signifikan dari stress atau trauma di tempat kerja. Karyawan yang memiliki resiliensi akan memiliki ketahanan, kemampuan untuk menyelesaikan masalah, memiliki pandangan positif terhadap kehidupan, kemampuan untuk merespon tanda-tanda bahaya, kemampuan untuk beradaptasi dan menghadapi perubahan (Anisman, 2015)

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, peneliti ingin mengajukan rumusan masalah dalam penelitian ini apakah ada hubungan antara resiliensi dengan *work engagement* pada guru honorer di sekolah swasta di Yogyakarta?

Berdasarkan uraian diatas, peneliti ingin mengetahui apakah ada hubungan antara resiliensi dengan *work engagement* pada guru honorer di sekolah swasta di Yogyakarta?

**METODE**

Kritetia subjek dalam penelitian ini adalah guru honorer yang masih aktif mengajar di sekolah swasta di Yogyakarta dan guru honorer yang sudah mengajar minimal selama 1 tahun. Total subjek dalam penelitian ini adalah 60 orang. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan skala. Alasan menggunakan skala karena skala merupakan alat ukur untuk mengungkap atribut psikologis yang akan menggambarkan aspek kepribadian individu. Hal tersebut dapat diungkap melalui indikator-indikator perilaku yang diterjemahkan dalam bentuk aitem-aite dan skala yang digunakan peneliti tersebut terdiri dari aitem-aitem.

Skala *work engagement* digunakan untuk mengukur tingkat work engagement pada subjek penelitian. Skala work engagement diawali dengan pemberian batasan-batasan aspek *work engagement.* Penelitian ini menggunakan aspek-aspek work engagement yang di ungkap oleh Schaufeli & Bakker (2002) yang meliputi *vigor, dedication,* dan *absorption*. Skala resiliensi di gunakan untuk mengukur tingkat resiliensi pada subjek penelitian. Skala resiliensi di awali dengan pemberian batasan-batasan aspek resiliemsi. Penelitian ini menggunakan aspek resiliensi yang di ungkap oleh Mcewen (2011) yang meliputi *Mental Toughnes, Physical Endurance, Emotional Balance, Purpose and Meanings*. Skala *work engagement* dan resiliensi disusun menggunakan model Likert. Setiap aitem menyajikan empat kategori jawaban, yaitu SS (Sangat Sesuai), S (Sesuai), TS (Tidak Sesuai), dan STS (Sangat Tidak Sesuai).

Metode analisis data yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan teknik non parametrik melalui uji Independent Sample T-Test.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara resiliensi dengan *work engagement* dengan nilai korelasi (rxy) = 0.676 dan (p < 0,010) nilai tersebut menunjukkan bahwa tingkat hubungan kedua variabel tersebut kategori kuat karena (rxy) = 0,677 berada di antara batas interval 0,60 – 0,799 (Sugiono, 2013). Adanya korelasi tersebut membuktikan bahwa terdapat hubungan antara resiliensi dengan *work engagement* pada guru honorer di sekolah swasta di Yogyakarta. Hal ini sesuai dengan hipotesis yang di tunjukan semakin tinggi resiliensi maka akan semakin tinggi *work engagement* pada guru honorer di sekolah swasta di Yogyakarta. Sebaliknya semakin rendah resiliensi maka semakin rendah *work engagement* pada guru honorer di sekolah swasta di Yogyakarta.

Resiliensi merupakan kemampuan dimana seseorang mampu bertahan atau mengatasi kesulitan saat bekerja maupun peristiwa tidak menyenangkan, mampu mengendalikan emosi, beradaptasi dengan perubahan di tempat kerja, dan menemukan makna serta tujuan di dalam pekerjaan (Steven dan Prihatransi, 20017). ). Di dalam analisis data diperoleh koefisien determinasi (R2) sebesar 0, .457 menunjukkan bahwa variabel resiliensi berkontribusi 45,7% terhadap *work engagement* dan sisanya 54,3% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti. Hasil dari kategorisasi variabel *work engagement* yaitu kategorisasi tinggi sebesar 96,67% (58 subjek), kategori sedang sebesar 3,33% (2 subjek), dan kategori rendah sebesar 0% (0 subjek). Sedangkan hasil dari kategorisasi variable resiliensi yaitu kategorisasi tinggi sebesar 100% (60 subjek), kategori sedang sebesar 0 (0 subjek), dan kategori rendah sebesar 0% (0 subjek). Hasil kategorisasi tersebut menunjukkan bahwa guru honorer di sekolah swasta di Yogyakarta memiliki resiliensi tinggi dan *work engagement* yang tinggi.

Resiliensi merupakan variabel yang memiliki sumbangan positif terhadap *work engagement*. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Steven dan Prihatransi (2017) bahwa semakin tinggi resiliensi yang dimiliki individu maka akan semakin tinggi pula *work engagement*. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah resiliensi maka akan semakin rendah pula *work engagement* pada individu. Adanya hubungan antara resliensi dengan *work engagement* memiliki arti bahwa setiap aspek resiliesi memberikan sumbangan terhadap *work engagement* pada guru honorer di Yogyakarta

Menurut Mcewen (2011), resiliensi diartikan sebagai kemampuan bertahan atau mengatasi kesulitan dari peristiwa tidak menyenangkan dan berhasil beradaptasi dengan perubahan dan ketidakpastian. Individu yang memiliki resiliensi akan dapat melihat perubahan atau stres sebagai suatu tantangan, komitmen, mengetahui batas kontrol, menerima dukungan dari orang lain, memiliki hubungan yang akrab dan aman dengan individu lain, memiliki tujuan pribadi maupun kelompok, *self efficacy*, menggunakan stres untuk memperkuat diri, melibatkan kesuksesan masa lalu, kontrol yang realistis, rasa humor, berorientasi pada tindakan, sabar, toleransi terhadap afek negatif, beradaptasi terhadap perubahan, optimis, dan memiliki kepercayaan terhadap Tuhan (Astika dan Saptoto., 2017). Dari pernyataan di atas dapat dilihat ketika memiliki resiliensi maka akan berperilaku *engaged* pada pekerjaannya yang ditunjukkan dengan mengubah stres sebagai suatu tantangan, komitmen, optimis dan memiliki hubungan yang akrab dan aman dengan individu lain.

Pada aspek *Mental Toughness* menurut Mcewen (2011) *Mental Toughness* yaitu gambaran seseorang yang mampu beradaptasi, optimis dan mampu mengendalikan segala yang ada di sekitar. Mental yang kuat ini adalah orang-orang yang optimis, yakin akan kemampuan mereka untuk berhasil dalam situasi tertentu. Menurut Ayu, Maarif, dan Sukmawati (2015), pegawai yang memiliki resiliensi dan keyakinan pada dirinya yang besar, dapat membuat diri karyawan mampu mengontrol, dan memberikan dampak baik pada lingkungan tempat bekerja sesuai dengan kemampuan maka akan mendorong meningkatkan *work engagement* di perusahaan. Hal ini diperkuat dengan pernyataaan subjek yang mempu memahami orang-orang di sekitarnya, mampu beradaptasi dengan lingkungannya, subjek tidak mudah terpengaruh dengan keadaan yang ada di sekitar lingkungannya. Dengan adanya hal tersebut subjek menyatakan berusaha mempertahankan semangat dalam menyelesaikan pekerjaan, terap konsentrasi walau ada masalah dalam pekerjaan, dan adanya hal baru dalam proses bekerja membuatnya tertantang

Pada aspek *Physical Endurance* menekankan perlunya merawat tubuh dengan olahraga maupun nutrisi yang baik. Memahami system peringatan dini tubuh kita sehingga dapat melakukan kegiatan sehari-hari dengan maksimal (Mcewen, 2011). .Menurut Steven dan Prihatsanti (2017), karyawan yang memiliki *physical endurance* baik, akan memberikan pengaruh baik pada *work engagement*. Karyawan yang melakukan dan menyelesaikan pekerjaannya dengan semangat, berusaha sebaik mungkin, antusias dan berkontribusi baik dalam pekerjaannya, berarti memiliki resiliensi yang baik, ditunjukkan dengan karyawan yang melatih daya tahan tubuhnya dengan cara berolahraga, mengistirahatkan tubuhnya sementara, hal tersebut dilakukan agar karyawan dapat bertahan dan mengatasi masalah atau keadaan yang sulit dalam perusahaan (Steven & Prihatsanti, 2017). Hal ini diperkuat dengan pernyataan subjek bahwa subjek rajin berolahraga untuk menjaga kesehatan tubuh, mampu memahami orang orang di sekitar saya, menjaga pola tidur agar bias fokus dalam bekerja, dan jika terdapat waktu libur bebas dari pekerjaan subjek menyempatkan diri untuk berlibur. Subjek juga merasa bangga dengan pekerjaannya, merasa memberi pengaruh baik kepada orang lain melalui pekerjaannyadan senang dengan pekerjaan-pekerjaan yang harus di slesaikan di tempat kerja

*Emotional Balance* menyadari dan menerima perasaan kita dan mampu mengembangkan dan mempertahankan, hubungan yang efektif dengan orang lain. kita juga harus mengelola perasaan negatif, yaitu berarti suatu tinglat kendali emosi tertentu dan penindasan terhadap keburuhan kita sendiri dalam situasi tertentu. Orang yang kuat dalam Karakteristik ini menciptakan energi positif di sekitar mereka dan ingin memberi dan menerima dukungan(Mcewen, 2011). Individu yang memiliki emosi positif terhadap pekerjaannya secara otomatis individu akan memiliki keyakinan yang tinggi terhadap segala sesuatu yang berkaiatan dengan pekerjaannya. Hal ini diperkuat dengan pernyataan subjek bahwa banyak pengalaman yang dapat di ambil dari pengalaman menjadi guru, tetap professional dalam bekerja meskipu sedang mendapat masalah di luar pekerjaan, ketika terjadi masalah, dan segera mencari apa saja yang saya butuhkan untuk menanggulangi masalah tersebut. Subjek juga merasa bahwa pekerjaannya membuat orang lain menghargainya, menjaga kualitas pekerjaannya.

*Purpose and Meanings* mengakui kebutuhan kita sebagai manusia untuk memiliki makna dalam kehidupan kita dan rasa hubungan dengan komunitas kita dan dunia pada umumnya, ini melibatkan hidup secara sederhana atau otentik dengan bersikap jujur pada diri sendiri dan bertindak dengan cara sesuai dengan nilai-nilai dan keyakinan yang menjadi dasarnya (Mcewen, 2011).. Menurut Kahn (dalam Santoso dan Jatmika, 2017), pegawai yang memiliki rasa kebermaknaan dan mau berkontribusi terhadap pekerjaanya dengan baik dapat membangun *work engagement*, hal itu dilakukan dengan cara berusaha, semangat dan mengeluarkan setiap energinya, rasa memiliki emosional yang baik dan tenang, dengan itu pegawai akan mencapai target dan tujuan dalam penyelesaian pekerjaan dengan baik. Hal ini diperkuat dengan pernyataan subjek bahwa subjek berusaha meningkatkan kualitas diri demi masa depan yang lebih baik, berusaha agar bisa senantiasa bermanfaat bagi lingkungannya, dan senantiasa berusaha untuk selalu memaknai hidup. Subjek juga merasa memilih untuk tetap bertahan menyelesaikan pekerjaan walaupun mengalami kesulitan, senang dengan pekerjaan yang harus di slesaikan di tempat kerja.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara resiliensi dengan *work engagement* pada guru honorer di sekolah swasta di Yogyakarta. Semakin tinggi resiliensi maka semakin tinggi pula *work engagement* pada guru honorer di sekolah swasta di Yogyakarta. Sebaliknya semakin rendah resiliensi maka akan semakin rendah pula *work engagement* pada guru honorer di sekolah swasta di Yogyakarta.

**DAFTAR PUSTAKA**

Ade, Ilham, & Selly. (2015). Pengaruh Perceived Organizational Support dan Organizational Al-based Self Esteem Terhadap Work Engagement. *Jurnal Mediapsi*, *1*(1), 40–50.

Aisyah, A., & Chisol, R. (2018). Rasa syukur kaitannya dengan kesejahteraan psikologis pada guru honorer. *Proyeksi*, *13*(2), 1–14.

Aisyah, Nur T. (2017). Perbedaan persepsi kinerja guru pns dan non pnspada sekolah dasar negeri di desasaotengnga kabupaten sinjai. *Skripsi Ekonomi*, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.

Anisman, H. (2015). *Stress and your health from vulnerabilityto resilience*. UK: Jhon Willey.

Asfiyah, E. Y., & Kurniawati P, E. (2014). Hubungan antara Resiliensi dengan Work Engagement pada Guru SLB. *Psikoislamika : Jurnal Psikologi Dan Psikologi Islam*, *11*(2).

Azwar, S. (2012). Reabilitas dan Validitas. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Azwar, S. (2001). Asumsi-asumsi dalam inferensi statistika. In Buletin Psikologi.

Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Azwar, S. (2017). Reliabilitas dan Validitas. Yogyakarta: Pustaka Belajar.

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, *13*(3), 209–223.

Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). Where to go from here: Integration and future research on work engagement. *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*, 181–196.

Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work and Stress, 22(3)*, 187–200.

Bowles, D., & Cooper, C. (2009). *Employee morale: Driving performance in challenging times.* Basingstoke: Palgrave Macmillan.

Crawford, E. R., LePine, J. A., & Rich, B. L. (2010). Linking job demands and resources to employee engagement and burnout: A theoretical extension and meta-analytic test. *Journal of Applied Psychology*, *95*(5), 834–848.

Desmita. (2013) Psikologi Perkembangan Peserta didik. Bandung: Rosda karya

Hadi, S. (2015). Metodologi riset. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Hanafi, M. (2017). Membangun profesionalisme guru dalam bingkai pendidikan karakter. *Jurnal Ilmu Budaya*, *5(1),* 2354–7294.

Hisbullah, ahmad aldy, & Izzati, umi anugerah. (2021). HUBUNGAN ANTARA OPTIMISME DENGAN WORK ENGAGEMENT PADA GURU. *Jurnal Penelitian Psikologi*, *8*(5).

Indrianti & Hadi (2012). Hubungan Antara Modal Psikologis Dengan Keterikatan Kerja pada Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Menur Surabaya. *1(2),*110-115.

Leonard (2015).Kompetensi tenaga pendidik di indonesia : analisis dampak rendahnya kualitas sdm guru*. Jurnal Formatif*, 5(3), 192–201.

Mcwen, K. (2011). Building Resilience at work. Australian Academi Press

Meiza (2016). Perbedaan Kebahagiaan Pada Guru Berstatus PNS dan Honorer. *Jurnal Ilmiah Psikologi, 9(2)*, 2016

MaCann, C. M., Beddoe, E., McCormick, K., Huggard, P., Kedge, S., Adamson, C., & Huggard, J. (2013). Recilience in the Health Profession: A Review of Recent Literature. *Internasional Journal of Wellbeing*, *3*(1).

Man,& Hadi (2013). Hubungan Antara Perceived Organizational Support Dengan Work Engagement Pada Guru SMA Swasta di Surabaya. *Jurnal psikologi industri dan organisasi, 2(2)* Agustus 2013 PP no 19 tahun 2017.

Permatasari, F., & Hadi, C. (2018). Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi Hubungan Antara Job Insecurity ( Ketidakamanan kerja) Dengan Work Engagement (Keterikatan Kerja) Pada Guru Honorer Sma Negri Di Surabaya. *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi*, *7*, 43–55.

Rachman, Faisal dan Suryana, Lelywati. (2017). Studi Deskriptif Psychological Well-Being pada Guru di SMA Plus Al-Ghifari Bandung. *Prosiding Psikologi*, 3(1), 191-198.

Republic of Indonesia. (2005). Undang-Undang Republik Indonesia, Tentang Guru dan Dosen. *Pemerintah Indonesia*, *2005*(14), 1–50.

Rohman (2016). Problematika Guru Dan Dosen Dalam Sistem Pendidikan Nasional (Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta*) cendekia* vol. 14 no. 1, Januari – Juni 2016

SANTOSO, M. R., & JATMIKA, D. (2017). Hubungan Resiliensi Dengan Work Engagement Pada Agen Asuransi Pt X. *Jurnal Ecopsy*, *4*(2), 117.

Schaufeli, W. B. (2011). Work engagement: A key concept of a positive occupational health psychology. *Presentation from: 2011 Wellness in the Workplace Conference, Bloemfontein*, 1–51.

Setiawan, B. (2014). Psychological Well-being Pada Guru Honorer Sekolah Dasar di Kecamatan Wonotunggal Kabupaten Batang. *Educational Psychology Journal*, *3*(1).

Shimazu, A., Schaufeli, W. B., Miyanaka, D., & Iwata, N. (2010). Why Japanese workers show low work engagement: An item response theory analysis of the Utrecht Work Engagement scale. *BioPsychoSocial Medicine*, *4*, 4–9.

Steven, J., & Prihatsanti, U. (2017). Hubungan Antara Resiliensi Dengan Work Engagement Pada Karyawan Bank Panin Cabang Menara Imperium Kuningan Jakarta. *Empati*, *6*(3), 160–169.

Sugiyono. (2013). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta

Sujarweni V. W. (2018). Metodologi Penelitian. Yogyakarta: Pustakabarupress

Tanudjaja. (2013). Hubungan Antara Konflik Keluarga Kerja, Makna kerja Sebagai Panggilan, Persepsi Berbagai Dukungan Organisasional dengan Keterikatan Kerja pada Guru (Fakultas Psikologi, Universitas Surabaya). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Surabaya*, *2*(1).

Undang-undang Republik Indonesia nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen

van den Berg, B. A. M., Bakker, A. B., & ten Cate, T. J. (2013). Key factors in work engagement and job motivation of teaching faculty at a university medical centre. *Perspectives on Medical Education*, *2*(5–6), 264–275. <https://doi.org/10.1007/s40037-013-0080-1>

Vernold, E. L. (2008). Special Education Teacher Reciliency: What Keeps Teacher in the Field? In *University of North Carolina*.

Wakhyuni Sri Dwi (2016). Hubungan Work Engagement dan Organization Eficacy. Jurnal ilmiah psikologi. Intuisi 8 (3) (2016)Anisman, H. (2015). *Stress and your health from vulnerabilityto resilience*. UK: Jhon Willey.

Crawford, E. R., LePine, J. A., & Rich, B. L. (2010). Linking job demands and resources to employee engagement and burnout: A theoretical extension and meta-analytic test. *Journal of Applied Psychology*, *95*(5), 834–848.

Hisbullah, ahmad aldy, & Izzati, umi anugerah. (2021). HUBUNGAN ANTARA OPTIMISME DENGAN WORK ENGAGEMENT PADA GURU. *Jurnal Penelitian Psikologi*, *8*(5).

MaCann, C. M., Beddoe, E., McCormick, K., Huggard, P., Kedge, S., Adamson, C., & Huggard, J. (2013). Recilience in the Health Profession: A Review of Recent Literature. *Internasional Journal of Wellbeing*, *3*(1).

Ufaira, R. A., Imanda, A. N., Gunawan, L. R., Hendriani, W., & Airlangga, U. (2020). *No Title*. *05*, 168–181.

van den Berg, B. A. M., Bakker, A. B., & ten Cate, T. J. (2013). Key factors in work engagement and job motivation of teaching faculty at a university medical centre. *Perspectives on Medical Education*, *2*(5–6), 264–275. https://doi.org/10.1007/s40037-013-0080-1

Vernold, E. L. (2008). Special Education Teacher Reciliency: What Keeps Teacher in the Field? In *University of North Carolina*.

Williams, L., & Wilkins. (2013). A Practical Measure of Workplace Resilience Developing the Resilience at Work Scale. JournalNo Title. *Journal Occupational and Environmental Medicine,* *55*(10), 1205–1212.

Wu, L., Tan, Y., & Liu, Y. (2017). Factor structure and psychometric evaluation of the Connor-Davidson resilience scale in a new employee population of China. *BMC Psychiatry*, *17*(1), 1–7.

Wulandari, E., & Ratnaningsih, I. Z. (2017). Keterikatan kerja pada guru sekolah menengah atas negeri berakreditasi A di kecamatan ngaliyan. *Jurnal Empati*, *6*(29), 133–138