

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Pendidikan merupakan salah satu instrument utama dan penting untuk meningkatkan potensi individu yang akan menjadi suatu kekuatan bagi sumber daya manusia yang berkualitas bagi suatu bangsa (Rohman, 2011). Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 pasal 1 ayat 1 terkait Sistem Pendidikan Nasional menjelaskan bahwa pendidikan sebagai usaha sadar dan terencana dalam menciptakan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik dapat aktif mengembangkan potensinya supaya memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia beserta ketrampilan yang dimiliki dirinya sendiri, masyarakat, bangsa, maupun negara. Salah satu faktor utama untuk keberhasilan suatu pendidikan adalah guru (Suriansyah, 2015).

Pada Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 menjelaskan bahwa guru merupakan pendidik yang professional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, dan mengevaluasi peserta didik mulai dari pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, hingga pendidikan menengah. Pada Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 Guru dikelompokkan menjadi dua yaitu guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang sudah diangkat oleh negara dan guru honorer (Non PNS) yang belum diangkat oleh negara. Mengenai pengangkatan tenaga kerja honorer menjadi CPNS dijelaskan sebagai berikut: Tenaga guru honorer

merupakan seseorang yang diangkat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian atau pejabat lain pada pemerintah untuk melaksanakan tugas tertentu pada suatu instansi pemerintah serta penghasilannya menjadi beban Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) atau Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD).

Menurut Suyanto dan Abbas dan Abbas (dalam Aisyah & Chisol, 2018) mengenai tugas guru PNS dan guru honorer yaitu melaksanakan pembelajaran serta menyusun administrasi, tetapi antara guru PNS dan guru honorer mempunyai suatu perbedaan penghasilan, guru PNS akan dijamin oleh pemerintah sedangkan guru honorer penghasilannya berasal dari biaya operasional sekolah (BOS), adanya perbedaan penghasilan tersebut karena guru PNS diangkat oleh pemerintah sedangkan guru honorer SK pengangkatannya berasal dari komite sekolah. Meiza (2016) juga menjelaskan bahwa guru PNS dan guru honorer memiliki tugas dan tanggungjawab yang sama, tetapi untuk penghasilan yang mereka dapatkan berbeda. Namun pemerintah juga sudah berupaya untuk mengadakan program guru PPPK yang bisa diikuti proses seleksinya oleh guru honorer untuk mendapatkan penghasilan yang lebih layak, karena pada guru yang berstatus PPPK akan memperoleh jaminan dari sisi kesejahteraan maupun kesempatan pengembangan diri dan karir untuk menunjang tugasnya sebagai guru profesional.

Surya (dalam Cahyani, 2019) Guru honorer mempunyai beberapa persoalan yang cukup kompleks, antara lain: (1) beban kerja yang tidak sama

dengan gaji yang diberikan oleh pihak sekolah, sehingga mengakibatkan munculnya permasalahan ekonomi pada guru honorer, (2) pemecatan atau pemberhentian dengan tidak diberikan pesangon, (3) kesejahteraan guru honorer belum menjadi suatu perhatian penting bagi pemerintah, sebab belum adanya undang-undang terkait dengan hak dan kewajiban bagi guru honorer, (4) perkembangan dalam bidang pendidikan yang tidak terencana dan tidak terstruktur seperti perubahan pada kurikulum yang mengakibatkan adanya daftar tugas guru semakin banyak dan harapan terhadap guru semakin tinggi, sedangkan sarana dan prasarana suatu proses pembelajaran belum diadakan dengan lengkap dalam menghadapi perubahan yang terjadi. Jika berlandaskan dari tuntutan professional, maka terjadi suatu diskriminasi pada guru PNS dan guru honorer yang bisa memunculkan permasalahan, terutama untuk guru honorer yang telah lama mengabdikan, perbedaan antara harapan dan kenyataan sering kali memunculkan dampak frustrasi yang berakibat pada kejenuhan dalam melaksanakan suatu aktivitas sebagai seorang guru (Pretiana & Putri, 2013). Dari beberapa pernyataan yang telah disampaikan di atas terkait dengan kondisi yang terjadi pada guru honorer, maka akan menuntut keterikatan kerja pada guru honorer.

Keterikatan kerja atau *work engagement* merupakan kondisi mental yang positif, kepuasan yang berkaitan dengan pekerjaan yang bisa dikarakteristikan dengan semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan penghayatan (*absorption*) (Schaufeli & Bakker, 2004). Selain itu, Schaufeli & Bakker (2004) juga menjelaskan bahwa keterikatan kerja diartikan sebagai suatu kondisi yang

berhubungan dengan pekerjaan yang aktif dan juga positif yang dicirikan dengan adanya *vigor*, *dedication*, dan *absorption*, keterikatan kerja juga memiliki suatu peran yang utama dalam upaya untuk mencapai suatu kesuksesan dalam organisasi, hal ini dapat disebabkan karena keterikatan kerja mempunyai aspek yang mencakup emosi positif, keterikatan secara utuh dalam bekerja dan dikarakteristikan pada tiga dimensi atau aspek utama. Terdapat beberapa aspek dari keterikatan kerja atau *work engagement*, antara lain : *vigor* adalah tingkat energi serta ketahanan mental yang kuat selama bekerja, *dedication* merupakan keterikatan yang kuat pada pekerjaan dan mengalami rasa kebermaknaan terhadap pekerjaan, antusiasme, dan juga menyukai suatu tantangan, terdapat *absorption* merupakan karakteristik yang ditandai dengan adanya konsentrasi penuh dengan senang hati dalam bekerja, sehingga waktu tidak terasa begitu cepat selama bekerja.

Penelitian terdahulu menunjukkan data bahwa keterikatan kerja atau *work engagement* masih menjadi permasalahan, terbukti dari survei yang dilakukan oleh Maharani dan Mujiasih pada tahun 2020 yang bertajuk “Hubungan Antara Persepsi Terhadap Kompensasi Gaji Pokok dengan *Work Engagement*” dengan subjek 65 pegawai honorer. Hasil diketahui bahwa pegawai honorer memiliki indikasi tingkat keterikatan kerja yang rendah, ditandai dengan guru honorer yang merasa tidak memiliki dedikasi selama menjalankan tugas ditandai dengan tidak pernah mengatakan hal yang positif mengenai pekerjaan yang dilakukan, terdapat *vigor* yang rendah ditandai dengan tidak memiliki semangat ketika bekerja dan sering terlambat datang, terdapat yang berbuat curang terkait dengan absensi

finger print dengan memanipulasi waktu kehadiran menggunakan sidik jari buatan dan banyak pegawai honorer yang mengundurkan diri atau tidak terikat dengan pekerjaan. Pada penelitian awal yang dilakukan oleh Pri dan Zamralita pada tahun 2017 juga menunjukkan hasil bahwa masih terdapat permasalahan pada keterikatan kerja, hasil menjelaskan bahwa subjek kurang bersemangat selama bekerja, misalnya ketika subjek sampai di ruangan kerja maka tidak langsung menyiapkan agenda yang harus diselesaikan pada hari tersebut, seringkali menunda pekerjaan, kurang antusias dalam menyelesaikan pekerjaan dan segera menyudahi serta bergegas untuk pulang meskipun waktu belum menunjukkan waktu pulang.

Hasil tersebut diperkuat dengan hasil wawancara dan observasi yang telah dilakukan oleh peneliti pada tanggal 12 Oktober 2020 terhadap 8 guru honorer di Yogyakarta. maka didapatkan hasil bahwa 6 dari 8 subjek sering terlambat datang ke sekolah dan ketika bel tanda masuk berbunyi subjek tidak langsung masuk kelas melainkan melakukan aktivitas lain seperti berbincang-bincang dengan rekan kerjanya, kerap kali subjek tidak antusias dalam mengikuti rapat bulanan sampai ada yang selalu izin ketika ada rapat, selama melakukan tugas dan pekerjaan subjek merasa tidak bersemangat, ditandai dengan sering menunda tugas dan ketika ada peserta didik yang sedang melakukan praktikum atau presentasi subjek lebih memilih untuk mengoperasikan handphone daripada memperhatikan peserta didik, ketika jam mengajar masih berlangsung subjek merasa bahwa waktu terasa sangat lama berlalu, subjek juga merasa tidak yakin terhadap kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan,

serta subjek merasa kurang percaya terhadap jenjang karirnya. Dari hal tersebut yang terkadang membuat subjek ingin mengundurkan diri sebagai guru atau tidak terikat dengan pekerjaan. Namun terdapat 2 dari 8 subjek yang merasa tetap ingin bertahan dengan pekerjaan sebagai guru honorer karena sudah mencintai pekerjaan dan ingin menyalurkan ilmu kepada peserta didik agar bermanfaat serta mempunyai rencana akan menjadi guru sampai masa pensiun walaupun masih berstatus honorer. Maka dari hasil wawancara dan observasi yang telah dijelaskan, maka disimpulkan bahwa terdapat permasalahan terkait dengan keterikatan kerja pada guru honorer. Dikarenakan perilaku yang ditunjukkan beberapa subjek tidak selaras dengan aspek dari keterikatan kerja, antara lain adalah *vigor* yang mempunyai energi dan ketahanan mental yang tinggi saat bekerja, namun kenyataanya subjek terlambat datang ke sekolah dan ketika bel tanda masuk berbunyi subjek tidak langsung masuk kelas melainkan melakukan aktivitas lain seperti berbincang-bincang dengan rekan kerjanya dan sering menunda tugas serta pekerjaan, sering menunda tugas dan ketika ada peserta didik yang sedang melakukan praktikum atau presentasi subjek lebih memilih untuk mengoperasikan handphone daripada memperhatikan peserta didik, subjek juga merasa tidak yakin terhadap kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan, serta subjek merasa kurang percaya terhadap jenjang karirnya, ada *dedication* yang terlibat kuat dengan pekerjaannya dan mempunyai rasa kebermaknaan terhadap pekerjaannya, antusiasme, dan menyukai tantangan, namun pada kenyataanya merasa subjek tidak antusias dalam mengikuti rapat bulanan sampai ada yang selalu izin ketika ada rapat, setelah itu terdapat

absorption sebagai suatu karakteristik yang ditandai dengan konsentrasi penuh dengan senang hati dalam bekerja, sehingga waktu akan berlalu dengan cepat, tetapi subjek merasa selama jam mengajar masih berlangsung subjek merasa bahwa waktu terasa sangat lama berlalu.

Dari data-data yang telah dipaparkan di atas maka hal tersebut tidak selaras dengan pernyataan Schaufeli, dkk (2002) yang menjelaskan bahwa seorang guru harus bersedia mencurahkan energi yang lebih, berdedikasi dan berkonsentrasi penuh atas tugas dan tanggungjawab yang diberikan kepadanya atau memiliki keterikatan kerja. Supaya terciptanya proses pembelajaran yang efektif dan peserta didik mampu untuk memahami serta menguasai materi yang telah disampaikan oleh guru, karena keberhasilan peserta didik menjadi tolak ukur utama bagi kemajuan pendidikan serta akreditasi sekolah (Ormrod, 2009). Menurut Hayuningtyas & Helmi (2015) menyatakan bahwa guru dengan keterikatan kerja tinggi dapat memberikan dan meningkatkan performa meskipun dalam keadaan lingkungan yang kurang kondusif. Selain itu, guru yang mempunyai keterikatan kerja yang tinggi akan senantiasa semangat dalam bekerja, lalu merasa terlibat dan juga mempunyai kemantapan dengan pekerjaannya Maslach & Leiter (dalam Imawati & Amalia, 2011).

Demerouti & Bakker (2008) menjelaskan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi keterikatan kerja yaitu *Job resources* (sumber daya pekerja) dan *Personal resources* (sumber daya pribadi) yang meliputi: *self efficacy*, *organizational based*, *self esteem*, dan *optimism*. Pada penelitian ini menggunakan *self efficacy* sebagai variabel bebas, karena *self efficacy* merupakan bagian dari

personal resources yang merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi keterikatan kerja. *Self efficacy* pada guru merupakan kepercayaan yang dimiliki oleh seorang guru terhadap kemampuannya untuk mempengaruhi performa siswanya. Atas dasar hal tersebut, maka *self efficacy* guru dikonseptualisasikan sebagai keyakinan guru secara individual dalam kemampuannya untuk merencanakan, mengatur, dan menjalankan kegiatan yang mengarah pada pencapaian tujuan pendidikan.

Dari hasil wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti pada tanggal 28 Maret 2021 terhadap 8 guru honorer di Yogyakarta, dimana 6 dari 8 subjek mengalami permasalahan pada *self efficacy* yang rendah sehingga menyebabkan terjadinya permasalahan terhadap keterikatan kerja yang rendah pada guru honorer di Yogyakarta, ditandai dengan subjek yang merasa tidak yakin terhadap kemampuan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan, subjek kerap kali subjek menunda tugas dan pekerjaan, dan subjek merasa kurang percaya terhadap jenjang karir disebabkan adanya ketidakjelasan prosedur pengangkatan guru honorer menjadi guru PNS. Hal tersebut sejalan dengan pernyataan dari Holbeche dan Matthews (2012) yang menjelaskan bahwa keterikatan kerja membutuhkan energi yang lebih, keterlibatan kerja dan keyakinan diri, jika hal tersebut tidak ada maka guru akan mengalami kejenuhan, kelelahan dan ketidak pedulian terhadap pekerjaan. Jadi dapat disimpulkan bahwa keterikatan kerja sangat dipengaruhi oleh efikasi diri atau *self efficacy*.

Rugiyanto (2018) juga menyatakan bahwa terdapat pengaruh langsung dan positif antara *self efficacy* dengan keterikatan kerja, terdapat nilai koefisien

korelasi sebesar 0,412 serta nilai koefisien jalur sebesar 0,311, maka dapat diketahui bahwa *self efficacy* berpengaruh positif terhadap keterikatan kerja, sehingga dapat dikatakan bahwa tinggi rendah *self efficacy* yang dimiliki oleh guru akan menentukan keberhasilan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan. Guru yang mempunyai *self efficacy* yang tinggi maka akan merasa yakin dan mampu dalam melaksanakan tugas sebagai guru, serta merasa yakin bisa melaksanakan tugas dengan baik, dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, bisa mencapai suatu tujuan yang sudah direncanakan, dapat memotivasi diri sendiri, lalu bisa mengatasi suatu tantangan, dan guru akan memiliki sikap dan perilaku yang positif, gigih dan mempunyai dedikasi yang tinggi, mempunyai inisiatif, rasa kepedulian dan tanggungjawab, serta merasa terikat dengan pekerjaan.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Mulyani, Nasution, dan Pratiwi pada tahun 2020 dengan judul “Hubungan Efikasi Diri dan Keterikatan Kerja Guru Taman Kanak-Kanak”, dari penelitian tersebut dijelaskan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara efikasi diri atau *self efficacy* dengan keterikatan kerja, yang artinya semakin tinggi tingkat efikasi diri atau *self efficacy* akan semakin tinggi pula keterikatan kerja. Adanya hubungan positif antara *self efficacy* dengan keterikatan kerja juga dibuktikan pada penelitian yang telah dilakukan oleh Nugroho & Savira pada tahun 2019 dengan subjek 154 guru di SMP N Kecamatan Nganjuk, diketahui bahwa terdapat korelasi antara variabel *self efficacy* dengan keterikatan kerja bersifat positif dan menunjukkan adanya hubungan antara *self efficacy* dengan keterikatan kerja yang bersifat searah.

Ketika *self efficacy* mengalami peningkatan maka keterikatan kerja juga akan mengalami peningkatan, begitu pula sebaliknya ketika *self efficacy* mengalami penurunan maka keterikatan kerja juga akan menurun.

Self efficacy merupakan suatu keyakinan individu atas kemampuan untuk melaksanakan dan menyelesaikan suatu pekerjaan dengan hasil yang sesuai dengan harapan (Bandura, 1997). Selanjutnya Stajkovic dan Luthans (1998) menjelaskan bahwa *self efficacy* adalah keyakinan individu mengenai kemampuan yang dimiliki untuk menggerakkan motivasi, sumber daya kognitif dan cara bertindak yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan dalam melaksanakan tugas dalam konteks tertentu. Keyakinan akan kemampuan diri individu bervariasi pada masing-masing aspek. Beberapa dimensi berikut ini mempunyai implikasi yang penting terhadap performa individu. Aspek-aspek tersebut adalah: *Level/magnitude*, kesulitan tugas di mana individu merasa bahwa mampu atau tidak mampu untuk melaksanakan tugas, karena kemampuan masing-masing individu akan berbeda. *Strength* berkaitan dengan tingkat kekuatan dari keyakinan atau pengharapan individu mengenai kemampuannya. *Generality* berhubungan dengan keyakinan individu akan kemampuan dalam melaksanakan tugas diberbagai aktivitas.

Keyakinan akan *self efficacy* sangat diperlukan bagi guru, karena dapat mempengaruhi dalam menyelesaikan berbagai permasalahan yang berkaitan dengan bidang akademik. Guru dengan *self efficacy* yang tinggi dapat mengelola stress akademik dengan mengarahkan pada usaha penyelesaian masalah dan sebaliknya, ketika guru tidak mempunyai *self efficacy* maka akan mencoba untuk

menghindari berurusan dengan masalah akademis (Bandura, 1997). Dengan demikian guru yang mempunyai *self efficacy* yang tinggi akan mengerahkan usaha yang tinggi ketika menghadapi kesulitan untuk menjalani tuntutan tugas dan pekerjaan sebagai guru (Hartawati & Mariyanti, 2014).

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* merupakan salah cara untuk meningkatkan keterikatan kerja, sehingga peneliti merumuskan permasalahan dalam penelitian ini adalah Apakah terdapat hubungan antara *self efficacy* dengan keterikatan kerja pada guru honorer di Yogyakarta?

B. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *self efficacy* dengan keterikatan kerja pada guru honorer di Yogyakarta.

C. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan bisa memberikan sumbangan bagi ilmu psikologis secara umum dan khususnya bagi psikologi industri dan organisasi yang berkaitan dengan tema penelitian yaitu keterikatan kerja dan *self efficacy*.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat mengetahui tingkat keterikatan kerja dan *self efficacy* pada guru honorer di Yogyakarta. Sehingga usaha untuk meningkatkan keterikatan kerja pada guru honorer di Yogyakarta dapat dilakukan dengan

cara meningkatkan *self efficacy* guru honorer di Yogyakarta atas pekerjaan yang dijalankan sebagai tenaga pengajar agar bisa mencapai tujuan pendidikan.

