

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Salah satu SDM pada sistem pendidikan di Indonesia yaitu guru yang merupakan tenaga profesional, sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dan Peraturan Pemerintah No.19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan yang dijadikan upaya pemerintah dalam peningkatan kualitas pendidikan nasional. Guru menjadi subsistem pendidikan nasional diharapkan guru mampu meningkatkan mutu dan kelayakan guru dalam melaksanakan tugas sebagai pembelajaran dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional (Susanto, 2016). Guru saat melaksanakan peran dan tugasnya mungkin akan mengalami keadaan psikologis *engagement* yaitu guru akan lebih banyak menginvestasikan emosi, energi dan semangatnya yang terhubung dengan pekerjaannya, serta hanyut dalam menjalankan peran pekerjaannya, karena hal tersebut sebagai bagian penting idenditasnya. Guru akan menginternalisasikan sasaran dan aspirasi organisasi sebagai tujuan dan sasarannya sendiri (Kaswan, 2015).

Menurut Kaswan (2015), konsep *engagement* sering didefinisikan sebagai “kemauan untuk melakukan lebih”, *engagement* sering digunakan secara bebas sebagai konsep yang mencakup segala hal yang dilakukan

organisasi yang berkaitan dengan kontribusi dan perilaku guru ditinjau dari kinerja guru, usaha-usaha sukarela, kewargaan organisasi (*organizational citizen-ship*) dan komitmen organisasi.

Fenomena yang terjadi dilapangan tidak akan pernah ada guru yang sepenuhnya *engaged*, sepenuhnya produktif sekaligus loyal terhadap organisasi (Adryanto, 2016). Terdapat 3 tingkatan *engagement* yang selalu ada disetiap organisasi dengan jumlah karyawan yang *engaged* cenderung lebih sedikit dibandingkan dengan yang *not engaged* dan *actively disengaged* (Adryanto, 2016). Penelitian Gallup dalam Adryanto, (2016) menunjukkan prosentase rata-rata karyawan *engaged* disetiap organisasi diseluruh dunia hanya sekitar 13%, sementara di Asia 12% dan di Indonesia sendiri hanya 8%. Bandingkan dengan karyawan yang *not engaged* (Global: 63%, Asia: 64%, Indonesia: 77% dan yang *actively disengaged* (Global: 24%, Asia: 24%, Indonesia: 15%).

Pada penerapannya banyak organisasi tidak memperhatikan *work engagement*, hanya terdapat 27% organisasi yang memiliki proses *engagement* secara formal dan 19% tidak memilikinya sama sekali (Kaswan, 2015). Seperti halnya Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan salah satu yang tidak memperhatikan *work engagement* guru, namun lebih memperhatikan profesionalisme guru. Menurut Rogeleonick, (2015) Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan sejak tahun 2015 semakin memperhatikan pengukuran profesionalisme guru dengan melaksanakan pengukuran akademis dan non-akademis guru. Pengukuran akademis

dilakukan dengan rutin menyelenggarakan Uji Kompetensi Guru (UKG) setiap tahun dan pengukuran non-akademis dengan melakukan penilaian terhadap kinerja guru yang meliputi keterampilan, kehadiran dan motivasi. Menurut Pranata dalam Rogeleonick, (2015) penilaian kinerja guru sebelumnya dinilai oleh kepala sekolah atau pengawas, penilaian tersebut bersifat subjektif. Guru disinyalir kompetensinya tidak bagus tetapi kinerjanya bagus.

Menurut Schaufeli, Salanova, Gonzales-Roma, & Bakker, (2002) *Work engagement* merupakan keadaan pikiran positif dan bahagia mengenai pekerjaan yang dicirikan dengan *vigor*, *dedication* dan *absorption*. Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa *Work engagement* guru dapat digambarkan sebagai guru yang memiliki semangat (*vigor*), pengahayatan (*absorption*), dan memiliki dedikasi (*dedicated*) dalam bekerja.

Permasalahan yang terjadi dilapangan yaitu mengenai mengenai kebijakan 24 jam mengajar untuk guru profesional. Sebagaimana hasil penelitian di Sumatera Barat mengenai beban mengajar 24 jam, untuk memenuhi persyaratan tersebut guru profesioal harus membayar gaji guru honor yang digantikan jam pembelajarannya (Lufri, 2013).

Berdasarkan artikel dari *krjogja.com* (24/02/2017) hasil Uji Kompetensi Guru (UKG) di Yogyakarta tahun 2015 D.I. Yogyakarta meraih nilai tertinggi di Indonesia. Hasil nilai UKG yang berada diatas 60 diprosentasekan disetiap jenjangnya yaitu, Sekolah Dasar hanya 31,62%,

SMP 43,84%, SMA 53,55% SMK 44,53% dan guru - guru SLB 42,19%. Data tersebut pada jenjang SMA menjadi yang tertinggi yang menggambarkan kemampuan kognitif guru dalam hal pengetahuan profesional dan paedagogik. Kontribusi positif yang diberikan guru jenjang SMA yang tercermin pada hasil UKG akan sangat menarik ketika kontribusi guru diukur dalam bentuk *work engagement* dengan 2 kriteria guru yang berbeda.

Berdasarkan hasil wawancara (5/1/2017 dan 9/1/2017) yang dilakukan oleh peneliti terhadap 6 guru SMA di Yogyakarta, terdapat 4 dari 6 guru merasa kurang bersemangat saat bekerja dan tidak mendedikasikan sepenuhnya dirinya terhadap pekerjaannya, namun hanya 1 dari 6 guru yang kurang menghayati pekerjaannya secara utuh. Hasil wawancara tersebut hanya 2 guru yang memenuhi kriteria guru yang memiliki *vigor* yang dicirikan, mengusahakan bekerja sebaik mungkin, memandang pekerjaan sebagai bagian dari dirinya sendiri dan senang ketika melakukan pekerjaannya; *dedication* dicirikan guru antusias ketika mau bekerja dan saat bekerja, bangga terhadap pekerjaannya; dan *absorption* yang dicirikan fokus terhadap pekerjaannya, bergairah saat melakukan pekerjaannya dan memandang pekerjaannya sebagai bagian dari dirinya sendiri. Berdasarkan hasil tersebut 2 guru memiliki *work engagement* yang baik terhadap pekerjaannya berdasarkan teori yang di kemukakan oleh Schaufeli, dkk (2002). Hasil wawancara ini sesuai dengan pendapat Adryanto, (2016) pada penerapannya tidak akan pernah ada guru yang sepenuhnya *engaged*,

sepenuhnya produktif sekaligus loyal terhadap organisasi. Selanjutnya Yuwanto, (2014) menjelaskan guru yang bekerja secara disiplin, memenuhi jam kerja, menjalankan pekerjaannya sesuai tugas dan tanggungjawabnya dalam deskripsi pekerjaan bisa saja memiliki *work engagement* yang rendah.

Adryanto, (2016) menyatakan terdapat 4 (empat) elemen lingkungan kerja yang sangat mempengaruhi tingkat *engagement*, yaitu: 1) pekerjaan; 2) remunerasi; 3) lingkungan fisik dan sosial; 4) atasan. Pada penelitian ini akan menguji faktor remunerasi yang didapatkan oleh guru sebagai faktor yang mempengaruhi *work engagement* guru.

Remunerasi yaitu pemberian hadiah baik berupa penghargaan atau jasa (KBBI, 2008). Remunerasi menurut Adryanto, (2016) ialah pendapatan dan fasilitas cenderung membangkitkan perasaan nyaman untuk bekerja. Remunerasi menjadi suatu dorongan motivasi dalam meningkatkan semangat kerja (*vigor*) individu yang dengan sendirinya meningkatkan kinerja organisasi (Maharani, dkk 2014). Menurut Qodri, (2014) tujuan remunerasi yang diberikan kepada guru adalah memikat guru, mempertahankan guru dan memotivasi guru.

Remunerasi guru dapat dibedakan salah satunya melalui status sertifikasi yang dimiliki. Guru yang bersertifikasi akan mendapatkan remunerasi lebih berupa tunjangan profesi yang diberikan 3 bulan sekali diluar dari gaji pokok dan tunjangan lainnya sebesar 1 kali gaji pokok yang termaktub pada UU No. 14 Tahun 2005 dengan kata lain guru bersertifikasi

mendapatkan 4 kali gaji selama 3 bulan bekerja sedangkan guru yang belum bersertifikasi tidak mendapatkan tunjangan profesi tersebut dengan kata lain hanya mendapatkan 1 kali gaji setiap bulannya.

Menurut Susanto, (2016) sertifikasi guru adalah proses pemberian sertifikat pendidik kepada guru untuk meningkatkan kualitas guru, memiliki kompetensi, mengangkat harkat dan wibawa guru sehingga guru lebih dihargai dan untuk meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia. Sertifikat pendidik diberikan kepada guru yang telah memenuhi standar profesional guru. Sertifikasi terhadap guru merupakan pengakuan pemerintah terhadap kompetensi yang dimiliki oleh guru (UU No. 20 Tahun 2003). Selanjutnya UU No. 14 Tahun 2005 mengatur bentuk penghargaan untuk guru bersertifikasi berupa tunjangan profesi yang diberikan oleh pemerintah. Saks (2006) menyatakan bahwa individu akan lebih *engaged* dengan pekerjaannya apabila mereka mendapatkan penghargaan dan pengakuan terhadap performansi mereka.

Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan pada guru se-kecamatan Denpasar Utara menunjukkan terdapat perbedaan skor *work engagement* guru bersertifikasi dengan skor *work engagement* guru yang belum bersertifikasi. Skor *work engagement* guru bersertifikasi lebih tinggi dibandingkan dengan guru belum bersertifikasi (Aditya & Adiputra, 2015). Berdasarkan latar belakang tersebut dapat ditarik kesimpulan *work engagement* merupakan keadaan pikiran positif dan bahagia mengenai pekerjaan yang dicirikan dengan *vigor*, *dedication* dan *absorption*

(Schaufeli, dkk 2002). Guru bersertifikasi mengajar dan guru belum bersertifikasi mengajar mendapatkan remunerasi yang berbeda. Perbedaan remunerasi yang didapatkan oleh guru akan mempengaruhi tingkat *work engagement* yang dimiliki oleh guru.

Berdasarkan pemaparan diatas, dapat dijelaskan rumusan masalah yang akan diteliti yaitu apakah terdapat perbedaan *work engagement* guru bersertifikasi mengajar dengan guru belum bersertifikasi mengajar di SMA Kota Yogyakarta?

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara komparasi tingkat *work engagement* yang dimiliki oleh guru bersertifikasi mengajar dan guru belum bersertifikasi mengajar di SMA Kota Yogyakarta.

2. Manfaat

a. Manfaat teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk pengembangan ilmu Psikologi, khususnya pada bidang Psikologi Industri dan Organisasi. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian Psikologi Industri dan Organisasi dalam hal ini berkaitan dengan *work engagement*.

b. Manfaat untuk Subjek

Memberikan informasi terkait tingkat *work engagement* sebagai bahan evaluasi untuk pribadi subjek dan organisasi tempat subjek bekerja dimasa yang akan datang.