

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Pendidikan merupakan dasar pembentukan kepribadian manusia untuk mengembangkan moral/agama, bahasa, kognitif/kecerdasan, fisik motorik, sosial emosional dan seni. Pendidikan berarti tahapan kegiatan yang bersifat kelembagaan (seperti sekolah dan madrasah) yang dipergunakan untuk menyempurnakan perkembangan individu dalam menguasai pengetahuan, kebiasaan, sikap, dan sebagainya (Santoso & Jatmika, 2017). Pendidikan juga dapat diartikan sebagai sebuah proses dengan metode-metode tertentu sehingga orang memperoleh pengetahuan, pemahaman, dan cara bertingkah laku yang sesuai kebutuhan. Pendidikan harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan nasional. Lebih lanjut dijelaskan bahwa pendidikan adalah keahlian dasar yang akan mendukung kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya, artinya tinggi rendahnya motivasi seorang guru akan terlihat dari upaya yang dilakukan dalam mengembangkan pendidikannya (Qomaria, 2018). Menurut Gunawan (2019) pendidikan merupakan kebutuhan manusia untuk bertahan hidup dan mencapai kesejahteraan yang lebih tinggi.

SMA Muhammadiyah 1 Yogyakarta merupakan salah satu institusi pendidikan milik persyarikatan Muhammadiyah propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta yang berdiri sejak 5 September 1949 dan berkurikulum 2013, dengan jumlah 80 guru dan sekurang-kurangnya 1200 siswa serta terdapat 11 kelas setiap tingkat dan peminatan MIA dan IIS. SMA Muhammadiyah 1 Yogyakarta berada di Jl. Gotong Royong No.II, Karangwaru, Kec. Tegalrejo, Kota Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta 55241. Alasan peneliti memilih SMA Muhammadiyah 1 Yogyakarta karena, peneliti merupakan alumni dari SMA tersebut, peneliti juga sudah berkeinginan untuk mencantumkan nama SMA tersebut, sekolah juga mudah terjangkau oleh peneliti serta adanya permasalahan misalnya, perubahan pembaharuan kurikulum, perubahan kebijakan serta adanya perubahan administrasi. Adapun struktur organisasi sekolah SMA Muhammadiyah 1 Yogyakarta, meliputi: kepala sekolah, kepala tata administrasi, bendahara, wakasek sarana prasarana, wakasek kesiswaan, wakasek kurikulum, wakasek ismuba, wakasek humas, koordinator Unit Kesehatan Sekolah (UKS), coordinator Bimbingan Konseling (BK), koordinator perpustakaan dan kepala laboratorium.

Sesuai dengan undang-undang No. 14 tahun 2005 tentang guru memaparkan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Alasan memilih guru, karena guru sebagai tokoh sentral dituntut untuk mampu menguasai empat kompetensi dasar seorang

guru yakni kompetensi pedagogik, kompetensi professional, kompetensi kepribadian, dan kompetensi sosial (Qomaria, 2018). Menurut Undang-undang No. 14 tahun 2005 memaparkan bahwa kompetensi pedagogik menguasai karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, sosial, kultural, emosional, dan intelektual, menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik dan menyelenggarakan kegiatan pengembangan yang mendidik, kompetensi professional menguasai materi, struktur, konsep, pola pilar keilmuan, yang mendukung mata pelajaran yang diampu, menguasai standar kompetensi dan standar kompetensi mata pelajaran/bidang pengembangan yang diampu dan mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif, kompetensi kepribadian menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat, menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri dan menjunjung tinggi kode etik profesi guru, kompetensi sosial berkomunikasi secara efektif, empati, dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua dan masyarakat, berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain secara lisan dan tulisan atau bentuk lain dan beradaptasi di tempat bertugas di seluruh wilayah Republik Indonesia yang memiliki keragaman sosial budaya (*Undang-Undang No. 14 Tahun, 2005*).

Guru juga menjalankan dan menerima tugas serta berbagai macam tuntutan yang harus dikerjakan, seperti mendidik dan mengajar siswa, menyiapkan materi yang akan disampaikan, mengikuti perubahan kurikulum, mengikuti perubahan kebijakan, membuat

program tahunan, program semester, Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), Kriteria Ketuntasan Minimal (KKM), analisis Kompetensi Dasar (KD) dan sistem penilaian, akan tetapi ditambah dengan administrasi tambahan berupa penilaian afektif dan psikomotorik, untuk menjadi profesional seorang guru dituntut untuk memiliki lima hal, yaitu: guru mempunyai komitmen pada siswa dan proses belajarnya, guru menguasai secara mendalam bahan/mata pelajaran yang diajarkannya serta cara mengajarnya kepada siswa, guru bertanggung jawab memantau hasil belajar siswa melalui berbagai cara evaluasi, guru mampu berfikir sistematis tentang apa yang dilakukannya dan belajar dari pengalamannya, guru se-yogyanya merupakan bagian dari masyarakat belajar dalam lingkungan profesinya (Supriadi, 1998). Bertambahnya tuntutan kerja pada profesi guru ini dapat memiliki efek negatif bagi para guru *burnout* dan memburuknya kesehatan guru (Man, 2013).

Menurut Bakker dan Leiter (2010) *work engagement* adalah sebuah keadaan yang berkaitan dengan pekerjaan yang aktif dan positif. *Work engagement* adalah suatu keterlibatan, komitmen, kegiatan untuk berkontribusi dan rasa memiliki terhadap pekerjaan dan perusahaan (Hawa & Nurtjahjanti, 2018). Menurut Steven & Prihatsanti (2017) menyimpulkan bahwa *work engagement* menjadi mediasi penghubung antara kepuasan kerja dan loyalitas karyawan.

Aspek-aspek dari *work engagement* suatu kondisi yang berhubungan dengan pekerjaan yang terdiri dari *vigor*, *dedication* dan *absorption* (Bakker & Leiter, 2010). *Vigor* merupakan aspek yang ditandai dengan tingginya tingkat kekuatan dan resiliensi mental

dalam bekerja, keinginan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh di dalam pekerjaan, gigih dalam menghadapi kesulitan. *Dedication* suatu hal yang terlibat sangat kuat dalam suatu pekerjaan dan mengalami rasa kebermaknaan, antusiasme, kebanggaan, inspirasi dan tantangan. *Absorption* dalam bekerja karyawan selalu penuh konsentrasi dan serius terhadap suatu pekerjaan. Dalam bekerja waktu terasa berlalu begitu cepat dan menemukan kesulitan dalam memisahkan diri dengan pekerjaan.

Menurut survei yang dilakukan Gallup (2017) tentang *global workplace 2017*, hanya 19% pekerja di Asia Tenggara (Kamboja, Indonesia, Malaysia, Myanmar, Filipina, Singapura, Thailand, dan Vietnam) *engaged*. Ini berarti bahwa 81% tidak terdapat *work engagement* pada pekerja. Survei juga menunjukkan 22% dewasa usia bekerja di Asia Tenggara adalah pekerja purna waktu pada suatu perusahaan, hasil ini lebih rendah jika dibandingkan dengan global yaitu sebesar 32%. (Ayu, 2015) memaparkan kondisi para pekerja di Indonesia yaitu hanya 36% karyawan di Indonesia yang sangat *engaged*. Selanjutnya, 17 % merasa tidak *engaged* dimana hal ini menimbulkan resiko potensial untuk produktivitas dan kinerja. Di samping itu, 23% lainnya merasa tidak mendapatkan dukungan saat bekerja atau digolongkan karyawan yang hampir tidak *engaged*. Sisanya digolongkan dalam kelompok yang memisahkan diri.

Hal ini juga diperkuat dengan hasil wawancara yang dilakukan peneliti secara online pada hari Senin 11 November 2019 pada 7 (tujuh) orang guru SMA Muhammadiyah 1 Yogyakarta terkait dengan *work engagement*. Hasil wawancara tersebut yaitu guru tidak

sekuat tenaga dalam menyelesaikan pekerjaan, guru menghadapi kesulitan dalam pekerjaannya, tidak bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan, guru merasa lemah dalam suatu pekerjaan, guru yang merasa sedih dengan hasil pekerjaan, sebagian guru tidak menyukai bidang pekerjaan yang ditekuni, guru tidak bisa bekerja di bawah tekanan, guru belum mendapatkan ketahanan kerja yang baik dan guru tidak nyaman dengan lingkungan kerja saat ini.

Berdasarkan deskripsi hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa lima dari tujuh guru di SMA Muhammadiyah 1 Yogyakarta menunjukkan *work engagement* yang bermasalah. Hal tersebut ditunjukkan pada aspek *vigor*, guru merasa tidak sekuat tenaga dalam menyelesaikan pekerjaan, guru kesulitan dalam menghadapi pekerjaannya dan tidak bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan. Pada aspek *dedication*, guru merasa lemah dalam suatu pekerjaan, guru merasa belum tertantang akan pekerjaannya dan guru merasa sedih dengan hasil pekerjaan. Pada aspek *absorption*, guru tidak bisa bekerja di bawah tekanan, guru belum mendapatkan ketahanan kerja yang baik dan guru tidak nyaman dengan lingkungan saat ini.

Menurut Winata & Devie (2013) menjelaskan bahwa perusahaan senantiasa mengharapkan karyawannya untuk memiliki kinerja tinggi dan diharapkan dapat membuat perusahaan bersaing dengan perusahaan lain. Menurut Lewiuci & Mustamu (2016) karyawan yang terikat akan bekerja dengan keras dengan pikiran yang positif, maka dari itu mereka lebih cepat atau banyak menyelesaikan hal-hal di tempat kerja. Menurut Olivia dan

Prihatsanti (2017) menyebutkan pentingnya *work engagement* tidak hanya pada perusahaan swasta, namun perusahaan Negara (BUMN) juga instansi pemerintahan, bahkan organisasi. *Work engagement* yang tinggi membuat seseorang sangat termotivasi dalam bekerja serta memiliki komitmen, antusias, dan bersemangat.

Menurut Bakker dan Leiter (2010) *work engagement* dibentuk oleh dua faktor utama, yaitu *job demands* dan *job resources*. Menurut Ayu (2015) menyatakan *job demands* adalah aspek-aspek fisik, psikologis, sosial dan organisasi dari pekerjaan yang membutuhkan usaha dalam bentuk fisik, kognitif maupun emosional secara terus menerus. Oleh karena itu, hal ini diasosiasikan dengan biaya fisik dan atau psikologis tertentu. Meskipun demikian, *job demands* tidak selalu menghasilkan efek negatif, tetapi *job demands* dapat berubah menjadi stres kerja bila disertai dengan tuntutan yang membutuhkan usaha yang besar, yang pada akhirnya dapat, menimbulkan efek negatif seperti depresi, kecemasan, dan *burn out*. *Job resources* memberikan kontribusi yang signifikan pada *work engagement* apabila *job demands* juga tinggi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi *work engagement* berkaitan dengan *job demands*. *Job demands* yang dimaksud adalah *work life balance* yang mana menurut Hudson (2005) merupakan keseimbangan kerja dan kehidupan di mana seseorang terikat secara seimbang di antara tanggung jawab pekerjaan dan tanggung jawab dalam keluarga atau kehidupan. *Work life balance* menjadi hal yang sangat penting diterapkan dalam kehidupan kerja dalam rangka kesejahteraan karyawan yang outputnya juga akan

bermanfaat bagi organisasi. Seorang guru diharapkan untuk bisa menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya untuk mencapai tujuan, karena itu untuk menyeimbangkan hal tersebut dibutuhkan kemampuan *work life balance*.

Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi pada tahun 2017 yaitu Peran *work life balance* terhadap *work engagement* ditinjau dari jenis kelamin dan lama bekerja pada tenaga pendidik di Sekolah Kedinasan TNI Angkatan Udara. Penelitian ini melibatkan 303 personil tenaga pendidik TNI AU yang tersebar di enam kota. Hasil analisis data menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif antara *work life balance* dan *work engagement*. Dimana semakin tinggi *work life balance* yang dimiliki justru subjek memperlihatkan tingkat *work engagement* yang semakin rendah. Menurut Pratiwi (2019) hubungan negatif ini diduga karena para tenaga pendidik telah melaksanakan tugas yang lebih lama yaitu di atas 20 tahun. Pada penelitian tersebut juga ditemukan bahwa lama bekerja tidak memiliki peran yang signifikan dalam *work engagement*.

Hal tersebut juga sesuai hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti pada tanggal 11 November 2019 pada 5 guru SMA Muhammadiyah 1 Yogyakarta. Hasil wawancara tersebut, belum bisa membagi waktu antara tanggung jawab dalam pekerjaan dan tanggung jawab dalam keluarga, belum bisa mengatur peran dalam pekerjaan dan peran dalam keluarga, guru merasa mengecewakan pasangan masing-masing karena kesibukan di sekolah, jarang berkomunikasi dengan rekan kerja, pekerjaan membuat sulit untuk mengelola kehidupan pribadi, terlalu lelah untuk menjadi efektif di sekolah karena hal yang

telah terjadi di kehidupan sehari-hari, mengalami kesulitan mendapatkan pekerjaan karena sibuk dengan hal-hal pribadi di sekolah, selalu khawatir tentang hal-hal yang harus dilakukan di luar pekerjaan, dalam pekerjaan kurang mendapat perhatian yang layak dan kehidupan pribadi menguras energi pada saat melakukan pekerjaan. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dapat disimpulkan bahwa dari 5 dari 7 guru di SMA Muhammadiyah 1 Yogyakarta memiliki pada *work life balance* yang bermasalah. oleh karena itu, *work life balance* akan menjadi satu faktor dominan dan variabel bebas dalam penelitian ini.

Menurut Hudson (2005) *work life balance* merupakan keseimbangan kerja dan kehidupan dimana seseorang terikat secara seimbang di antara tanggung jawab pekerjaan dan tanggung jawab dalam keluarga atau kehidupan pribadinya. *Work-life balance* adalah sebuah konsep keseimbangan yang melibatkan ambisi atau karir dengan kebahagiaan, waktu luang, keluarga dan pengembangan spiritual (Maslichah & Hidayat, 2017). Menurut Hafid (2017) *work life balance* adalah kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya.

Aspek-aspek *work life balance* menurut (Hudson, 2005) Keseimbangan waktu, merujuk pada keseimbangan waktu yang diberikan untuk pekerjaan dan peran keluarga, sosial serta pribadi individu. Keseimbangan waktu yang menyangkut jumlah waktu yang diberikan untuk pekerjaan dan peran yang tidak bekerja, keterlibatan keseimbangan, merujuk pada kesetaraan tingkat keterlibatan psikologis baik dalam pekerjaan maupun

peran keluarga, sosial, serta pribadi individu. Karyawan atau pegawai menikmati waktu setelah pulang kerja serta pulang kerja serta terlibat secara fisik dan emosional dalam kegiatan sosialnya, keseimbangan kepuasan, merujuk pada keseimbangan tingkat kepuasan dalam pekerjaan dan peran keluarga, sosial, serta pribadi individu. Kepuasan dari diri sendiri akan timbul apabila karyawan menganggap apa yang dilakukannya selama ini cukup baik dan dapat mengakomodasi kebutuhan pekerjaan maupun keluarga. Hal ini dilihat dari kondisi yang ada pada keluarga, hubungan dengan teman maupun rekan kerja, serta kualitas dan kuantitas pekerjaan yang diselesaikan.

Menurut Hudson (2005) *work life balance* adalah keseimbangan kerja dan kehidupan di mana seseorang terikat secara seimbang di antara tanggung jawab pekerjaan dan tanggung jawab dalam keluarga atau kehidupan pribadi. Dapat dikatakan individu yang memperhatikan antara keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi merupakan individu yang lebih mementingkan kesejahteraan psikologisnya daripada mengejar kekayaan semata (Saina, 2015). Intinya adalah apabila individu mencapai keseimbangan dalam perannya baik di dunia kerja maupun dalam kehidupan pribadi dan adanya keterlibatan psikologis antar keduanya, maka dapat dikatakan bahwa individu tersebut memiliki *work life balance*. Oleh karena itu, *work life balance* hanya dapat dicapai ketika individu mengalami kepuasan dan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Menurut Rondonuwu (2018) dalam menunjang kebutuhan karyawan, baik dalam organisasi maupun dalam kebutuhan psikologis, karyawan tersebut harus memiliki

kemampuan untuk mengatur waktu yang dibutuhkan dalam kedua peran yang berbeda tersebut, jika kebutuhan dan tuntutan dari seorang karyawan tersebut sudah terpenuhi, dapat dikatakan bahwa karyawan tersebut memiliki keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*). Seorang karyawan juga akan mencapai keberhasilan dalam kehidupan pribadi maupun dalam kehidupan kerja yang memuaskan apabila keterlibatan antara waktu dan perannya berjalan dengan baik. Karyawan juga akan secara aktif mengembangkan kemampuan mereka yang disesuaikan dengan peran mereka dalam organisasi (Steven & Prihatsanti, 2017). Mereka tidak hanya mengembangkan diri untuk kepentingan sendiri, akan tetapi juga untuk organisasi. Menurut Kahn (2013) karyawan yang *engaged* adalah seorang yang terikat secara fisik, kognitif dan emosional pada peran dalam pekerjaannya. Hal serupa diperkuat oleh pernyataan Soca dan Kuntari (2015) yang menyatakan bahwa karyawan yang *engaged* memiliki sikap yang positif dan tingkat aktivitas yang tinggi, mereka mampu menciptakan umpan balik yang positif bagi dirinya, dalam hal penghargaan, pengakuan, dan kesuksesan.

Ketika seorang karyawan merasakan tidak mampu menjaga harmonisasi antara tuntutan terhadap perusahaan yaitu bekerja dengan baik dengan masalah kehidupan pribadi, maka seorang karyawan tersebut memilih untuk mencari alternatif pekerjaan lain atau berhenti dari perusahaan dan memilih perusahaan lain yang menganggap akan pentingnya *work life balance*. Jika karyawan tidak mampu menyeimbangkan waktu kerja dengan waktu pribadi yang dihabiskan dengan keluarga, maka yang terjadi adalah fenomena kebalikan

dari *work-life balance*, yaitu *work-life imbalance* (ketidakseimbangan kehidupan pribadi dan kerja). *Work-life imbalance* inilah yang dapat memunculkan pemikiran karyawan untuk keluar dari perusahaan tempat dia bekerja. Menurut Mewengkang dan Panggabean (2016) karyawan sungguh-sungguh berusaha menyelesaikan pekerjaan dan tetap gigih meski menemui kesulitan, juga kemauan untuk menginvestasikan segala upaya dalam suatu pekerjaan dan tetap bertahan meskipun menghadapi kesulitan, karyawan yang terlibat secara kuat di dalam suatu pekerjaan dan memiliki rasa signifikan, antusias, inspirasi, bangga dan tantangan dalam pekerjaannya dan karyawan yang berkonsentrasi secara penuh dalam bekerja, serius terhadap suatu pekerjaan dan menikmati pekerjaan tersebut, serta merasa bahwa waktu berlalu dengan cepat dan sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaannya. Masalah *work engagement* pada karyawan muncul ketika karyawan tidak mengetahui apa yang diharapkan dari pekerjaannya, mereka tidak mengetahui apakah bisa mendapatkan sumber daya untuk menyelesaikan pekerjaannya, mereka tidak mengetahui apakah dengan pekerjaannya dirinya dapat berpartisipasi terhadap pengembangannya serta mendapatkan umpan balik dan mereka tidak merasa bahwa kontribusi yang diberikan pada pekerjaannya dapat menguntungkan organisasi dan mendapat apresiasi (Mewengkang & Panggabean, 2016). Indikasi adanya masalah *work engagement* pada karyawan dalam perusahaan yaitu antara lain, karyawan yang memiliki *work engagement* rendah ditunjukkan dengan perilaku sering adanya keluhan ketika diberikan tambahan tugas, ketika pulang terlambat, dan juga adanya perilaku kecurangan dalam absensi terutama pada hari

kerja. Karyawan cenderung bersedia untuk lembur dikarenakan adanya insentif bukannya karena ada pekerjaan yang harus diselesaikan, mereka juga menunjukkan kurang adanya antusias terhadap pekerjaan yang dilakukan (Mewengkang & Panggabean, 2016). Meskipun begitu Bakker dan Leiter (2010) menjelaskan bahwa *work engagement* karyawan akan menurun jika karyawan tidak dapat mengalokasikan semua sumber daya yang dimiliki untuk tugas yang mereka kerjakan, misalnya karena terus-menerus disibukkan dengan tugas yang lain atau menerima telepon. Menurut Wijaya dan Dewi (2017) ketika seseorang mampu menjaga keharmonisan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, maka akan berdampak pada kepuasan kerja karyawan. Keseimbangan kehidupan kerja sangat penting saat organisasi harus mengelola profesional yang sangat teknis karena komitmen yang tinggi dan loyalitas yang diperlukan untuk keberhasilan organisasi (Wijaya & Dewi, 2017).

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pratiwi pada tahun 2017 yaitu Peran *work life balance* terhadap *work engagement* ditinjau dari jenis kelamin dan lama bekerja pada tenaga pendidik di Sekolah Kedinasan TNI Angkatan Udara. Selain itu penggunaan subjek dan lokasi penelitian juga berbeda, yang mana penelitian ini dilakukan pada subjek guru yang berkeluarga di SMA Muhammadiyah 1 Yogyakarta. Mengacu pada hal-hal di atas, maka penulis tertarik untuk mengajukan suatu permasalahan yaitu: Apakah ada hubungan antara *work life balance* dengan *work engagement* pada guru yang berkeluarga di SMA Muhammadiyah 1 Yogyakarta?

B. Tujuan dan Manfaat

1. Tujuan penelitian

Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui hubungan antara *work life balance* dengan *work engagement* pada guru yang berkeluarga di SMA Muhammadiyah 1 Yogyakarta.

2. Manfaat penelitian

a. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan sumbangan terhadap ilmu psikologi terutama psikologi industri dan organisasi, serta memahami lebih jauh mengenai *work life balance* dengan *work engagement* pada guru yang berkeluarga di SMA Muhammadiyah 1 Yogyakarta.

b. Manfaat praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pentingnya *work life balance* dan *work engagement* pada guru yang berkeluarga, serta untuk meningkatkan *work engagement* dengan cara meningkatkan *work life balance* pada guru.