

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### ***A. Latar Belakang Masalah***

Guru, sebagai profesional, terutama bertanggung jawab untuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi siswa dalam pendidikan formal, termasuk pendidikan dasar dan menengah, sebagaimana tercantum dalam Undang-Undang No. 14 Tahun 2005. Profesi yang sangat menantang karena prestasi siswa dievaluasi berdasarkan akreditasi sekolah. Oleh karena itu, dibutuhkan para profesional yang dapat memberikan metodologi pengajaran yang efisien untuk memastikan bahwa siswa memahami dan unggul dalam materi pelajaran (Omrod, 2009)

Karakteristik ini selaras dengan profesi guru, karena individu di bidang ini bersedia mengerahkan upaya tambahan, menunjukkan dedikasi, dan mempertahankan fokus penuh pada kegiatan yang mereka lakukan. *Work engagement* adalah konsep yang diperkenalkan oleh (Hakanen, Bakker, & Schaufeli, 2006). *Work engagement* adalah aspek yang sangat signifikan dalam organisasi ketika berhadapan dengan pasar yang kompetitif, karena secara langsung berdampak pada kinerja individu dan perusahaan (Bakker A. , an Evidence-Base Model of Work Engagement., 2011).

Guru yang mempunyai *work engagement* bisa menghadirkan sumber daya sendiri dan sifat positif pada pekerjaannya (Bakker & Demerouti, 2007). *Work engagement* adalah sebuah kondisi pikiran yang memiliki sifat positif terhadap pekerjaan yang ditandai dengan adanya dedikasi tinggi semangat yang tinggi, dan

fokus penuh penghayatan (Bakker A. , 2011). Bakker menambahkan ada 3 aspek *work engagement* antara lain semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan penghayatan (*absorption*). Semangat ditandai dengan jumlah energi dan ketahanan yang tinggi. Dedikasi ditandai dengan komitmen yang mendalam disertai dengan perasaan gembira dan puas. *Absorption* sebagai berkonsentrasi dan terlibat penuh dalam pekerjaan.

*Work engagement* berperan penting agar guru tidak peduli dengan kesulitan serta tekanan yang dialami dalam bekerja serta berkomitmen secara positif (Sartika, D & Amir, 2014). Bakker & Demerouti (2007), menjelaskan bahwa guru yang memiliki *work engagement* akan lebih terbuka terhadap informasi baru, lebih produktif, dan memiliki keinginan untuk melakukan yang lebih baik daripada yang diharapkan. Guru dengan *work engagement* dapat membagikan keterikatannya dengan guru lain di lingkungannya sehingga dapat meningkatkan kinerja tim (Albrecht, 2010)

*Trend work engagement* di Indonesia dilaporkan buruk. Tingkat keterlibatan kerja karyawan ASN didominasi rendah-sedang, dengan 77,84% termasuk dalam kategori ini. Sisanya 22,16% dinilai cukup baik. Menurut kajian yang dilakukan oleh Mufarrikhah, Yuniardi, dan Syakarofath (2020), tingkat keterlibatan kerja di kalangan karyawan didominasi buruk, dengan persentase 81,10%. (Anggiadinat, 2015) Menurut Chaudhary, Rangnekar, dan Barua (2014), persentase keseluruhan karyawan dengan *work-engagement* di wilayah Asia Pasifik menurun dari 60% pada tahun 2009 menjadi 56% pada tahun 2010. Temuan oleh Mewengkang dan Panggabean (2016) menunjukkan bahwa hanya 13% karyawan di suatu perusahaan

yang memiliki *work-engagement* yang kuat, sementara 87% sisanya memiliki keterlibatan kerja yang rendah. Menurut survey oleh Gallup (2021), *work-engagement* Karyawan global menurun dua poin persentase, dari 22% pada tahun 2019 menjadi 20% pada tahun 2020. Sementara itu, di Asia Tenggara, 23% karyawan yang substansial terlibat secara aktif, sedangkan di Indonesia, 22% karyawan yang terlibat secara aktif. Menurut Gallup (2021), penelitian ini juga menunjukkan bahwa tingkat stres, kekhawatiran, dan ketidakbahagiaan di antara karyawan lebih besar pada tahun 2020 dibandingkan dengan tahun sebelumnya. Menurut beberapa penelitian, ditunjukkan bahwa individu cenderung memiliki tingkat *work-engagement* yang rendah.

Hal ini dikuatkan dengan temuan wawancara yang dilakukan oleh para peneliti melalui whatsappcall pada 21 Januari 2022 dengan 5 peserta, khususnya instruktur Katolik Santo Paulus. Berdasarkan informasi di atas, dapat disimpulkan bahwa 3 dari 5 peserta menunjukkan tingkat *work-engagement* yang rendah dalam kaitannya dengan bidang *work-engagement* tertentu yang diperiksa. Mengenai komponen semangat, individu tersebut mengungkapkan perasaan lelah dan kurangnya kegembiraan dalam memenuhi tugas seorang guru (Bakker A. , 2011). Pada aspek *vigor*, subjek mengatakan bahwa subjek merasa kelelahan dan kehilangan semangat dalam menjalani peran sebagai guru. Subjek mengatakan bahwa kegiatan belajar mengajar selama pembelajaran daring dan luring dibagi menjadi 2 macam shift kelas sehingga harus mengulang materi pelajaran baik via *online* maupun *offline*. Pada aspek *dedication*, subjek merasa pekerjaan yang

dijalani tidak bermakna yang dijalani sebelum Pandemi *Covid-19*. Subjek membandingkan sistem pembelajaran masa kini dengan dahulu. Subjek merasa beban guru yang sekarang dengan pembelajaran daring dan luring membuat materi yang disampaikan kepada siswa, kegiatan kesiswaan, dan lomba tidak dipahami oleh siswa sehingga subjek kecewa dengan pekerjaan yang dijalani. Pada aspek *absorption*, subjek merasa bosan dengan kegiatan pembelajaran daring dan luring dikarenakan interaksi dengan siswa bersifat daring dan luring sehingga subjek bingung dan tidak fokus mengajar.

Guru yang memiliki *work-engagement* yang tinggi harus menunjukkan perilaku yang inovatif menuju tujuan, rajin mencapainya, antusias dalam melaksanakan tugas, dan memiliki tujuan dan kepuasan atas pencapaiannya. Sebaliknya, guru yang memiliki keterlibatan kerja rendah akan menunjukkan sikap apatis terhadap profesinya, kurangnya kegembiraan, inefisiensi dalam mengatur waktu kerja, dan kurangnya fokus saat bekerja. (Bakker & Demerouti, Towards a model of work engagement, 2008). Menurut Robbins dan Judge (2013), guru dengan *work engagement* yang buruk akan berdampak negatif pada kualitas kerja dan bahkan mungkin berhenti bekerja sama sekali. Dengan demikian, keterlibatan kerja Meneliti guru sangat penting karena posisi mereka yang signifikan sebagai sumber daya yang berharga dalam mendorong kemajuan pendidikan di masa depan.

Bakker (2011) mengidentifikasi dua aspek yang memengaruhi guru dengan *work engagement* yaitu *job resources* dan *personal resources*. Dengan demikian, *work engagement* Meneliti guru sangat penting karena posisi mereka yang signifikan sebagai sumber daya yang berharga dalam mendorong kemajuan

pendidikan di masa depan. sumber daya pekerjaan dan sumber daya pribadi. Sumber daya pekerjaan mengacu pada sumber daya nyata, mental, dan interpersonal yang dimiliki individu untuk meringankan beban kerja mereka. Sumber daya pribadi mengacu pada kapasitas individu untuk mengatur emosi mereka dengan penilaian diri, sehingga mengembangkan ketahanan mental. Para ilmuwan memilih aset individu. Penelitian ini mengkaji dampak kecerdasan emosional yang tinggi terhadap efektivitas individu dalam memperoleh kinerja tinggi. Penelitian yang dilakukan oleh Wulandari dan Ratnaningsih (2017) menunjukkan korelasi langsung antara kecerdasan emosional dan keterikatan kerja, juga dikenal sebagai keterlibatan kerja. Ada korelasi positif antara kecerdasan emosional dan keterlibatan kerja. Kecerdasan emosional yang lebih baik dikaitkan dengan *work engagement* yang lebih baik, sedangkan kecerdasan emosional yang lebih rendah dikaitkan dengan *work engagement* yang lebih rendah. Guru yang memiliki kecerdasan emosional mampu menjalin interaksi positif dengan siswa (Bakker A. B., 2010).

Hal ini dikuatkan dengan temuan wawancara yang dilakukan oleh peneliti pada 21 Januari 2022, yang melibatkan 5 peserta, khususnya para guru Katolik santo Paulus. Subjek merasakan emosi sewaktu mengajar namun tidak mengenalinya emosi apa yang dialami. Subjek mengelola emosi dengan menenangkan diri, berdoa, dan sabar ketika menghadapi siswa. Subjek merasa sulit untuk mengenal emosi yang dialami siswa karena tidak mengetahui cara mengenalinya. Berdasarkan temuan wawancara, dapat disimpulkan bahwa Guru Katolik St. Paul memiliki tingkat kecerdasan emosional yang buruk.

Goleman (2009) Kecerdasan emosional mengacu pada kapasitas individu untuk memotivasi diri, menahan perasaan frustrasi, tidak memprioritaskan kepuasan langsung, dan secara efektif mengatur emosi. Lebih lanjut, Goleman (2009) lebih lanjut menguraikan bahwa kecerdasan emosional terdiri dari lima dimensi: kesadaran diri, manajemen emosional, motivasi diri, empati, dan pembangunan hubungan interpersonal.

Karyawan dengan kecerdasan emosional tinggi memiliki kemampuan untuk mengatur emosi mereka secara efektif, menunjukkan kesadaran diri, menunjukkan keterampilan konsentrasi yang kuat, unggul dalam hubungan interpersonal, dan memahami perspektif orang lain. Akibatnya, mereka dapat mengelola beban kerja mereka secara efisien tanpa menyerah pada stres yang berlebihan. (Triatna, Cepi, & Kharisma, 2008). Selain itu, kecerdasan emosional memungkinkan individu untuk memiliki kapasitas untuk memotivasi diri dan mempertahankan motivasi ketika dihadapkan dengan beragam tantangan yang mungkin mereka hadapi dalam *work engagement* mereka di dalam organisasi (Sari & Yulita, 2018)

Konsisten dengan hal ini, temuan penelitian yang dilakukan oleh Wulandari dan Ratnaningsih (2017) juga menunjukkan korelasi yang menguntungkan antara kecerdasan emosional dan *work engagement*. Ada korelasi positif antara kecerdasan emosional dan *work engagement*, yang berarti bahwa seiring dengan meningkatnya kecerdasan emosional, begitu pula keterlibatan kerja. Sebaliknya, individu dengan kecerdasan emosional yang lebih rendah akan memiliki tingkat *work engagement* yang lebih rendah. Karyawan dengan kecerdasan emosional tinggi secara efektif menavigasi interaksi sosial dengan rekan kerja dengan terampil menyesuaikan

perilaku mereka agar sesuai dengan konteks tertentu. Kemampuan ini menumbuhkan motivasi dan rasa komitmen yang lebih kuat terhadap pekerjaan mereka (Duran, Extremera, & Rey, 2004). Selain itu, guru yang memiliki tingkat kecerdasan emosional yang tinggi dianggap oleh siswa mereka sebagai orang yang kurang mudah tersinggung dan lebih suka terlibat dalam perilaku sosial yang positif dibandingkan dengan guru lain. (Brakett & Mayer, 2003).

Studi ini berbeda dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Wulandari & Ratnaningsih, 2017) yang menggunakan faktor kecerdasan emosional untuk memeriksa *work engagement*, di antara guru sekolah menengah umum (SMA) terakreditasi A di distrik Ngaliyan. Studi ini juga menggabungkan variabel kecerdasan emosional dalam kaitannya dengan *work engagement*, dengan penekanan khusus pada guru dari Sekolah Katolik St. Paul di Kecamatan Selat. Subjek yang dibahas dalam penelitian ini adalah "Apakah terdapat hubungan antara *work engagement* dengan kecerdasan emosi pada guru", seperti yang ditunjukkan oleh informasi latar belakang yang diberikan.

## **B. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kecerdasan emosi dengan *work engagement* pada guru.

### **2. Manfaat Penelitian**

#### **a. Manfaat Teoritis**

Secara teoritis hasil penelitian ini dapat dijadikan sumber informasi keilmuan yang berarti bagi para guru yang khususnya mengenai hubungan antara kecerdasan emosi dengan *work engagement*.

b. Manfaat Praktis

Secara praktis penelitian ini dapat memberikan sumbangan dalam upaya mempelajari kaitannya kecerdasan emosi dengan *work engagement* pada guru agar bisa di aplikasikan sehingga menghasilkan atau meningkatkan kinerja dalam proses belajar mengajar.

