

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

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 faktor 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 terhambat 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 sebanding 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 frustrasi pada guru honorer yang sudah lama mengabdikan, 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 bekerja 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* dikarakteristikan dengan level energinya yang tinggi, dan ketangguhan mental ketika bekerja, serta keinginan untuk memberikan usaha terhadap pekerjaan, dan juga ketahanan dalam menghadapi kesulitan. (2) *dedication* di karakteristikan dengan rasa antusias, inspirasi, kebanggaan dengan tantangan. dan (3) *absorption* dikarakteristikan dengan konsentrasi penuh dan senang ketika terlibat dalam pekerjaan, sehingga waktu akan berjalan dengan 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 perilaku 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 *absorption* 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 memunculkan stressor tersebut, guru honorer harus mempunyai ketangguhan sehingga dapat bertahan dan bangkit dari segala permasalahan yang dihadapi sehingga dapat menyelesaikan 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 yang tinggi 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?

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui hubungan antara resiliensi dengan *work engagement* pada guru honorer di sekolah swasta di Yogyakarta

2. Manfaat Penelitian

- a Manfaat teoritis: secara umum penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi ilmu psikologis secara umum dan khususnya psikologi industri organisasi yang berkaitan dengan tema penelitian yaitu *work engagement* dan resiliensi
- b Manfaat praktis: penelitian ini dapat mengetahui tingkat *work engagement* dan resiliensi pada guru honorer di sekolah swasta di yogyakarta. Sehingga usaha untuk meningkatkan *work engagement* pada guru honorer dapat dilakukan dengan cara meningkatkan resiliensi pada guru honorer atas pekerjaan yang dia punya sebagai tenaga pengajar agar dapat mencapai tujuan pendidikan