

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada tahun 2000, pemerintah melalui Kementerian Pendidikan Nasional mengeluarkan Kepmendiknas no.232/U/2000, yang menyatakan bahwa Kepmendikbud no.056/U/1994 tentang Pedoman Penyusunan Kurikulum Pendidikan Tinggi Dan Penilaian Hasil Belajar Mahasiswa sudah tidak berlaku dan pembuatan Pedoman Penyusunan Kurikulum Pendidikan Tinggi dan Penilaian Hasil Belajar Mahasiswa yang baru akan diserahkan kepada perguruan tinggi. Hal ini kemudian diperkuat dengan Kepmendiknas no.045/U/2002 yang menyatakan perubahan dalam kurikulum inti pendidikan tinggi dan UU no.20 Tahun 2003 pasal 38 ayat 3 dan 4 yang menyatakan bahwa kurikulum; baik kerangka dasar maupun struktur kurikulum; dikembangkan oleh perguruan tinggi dengan mengacu pada standar nasional pendidikan. Oleh karena itu, Dinas Pendidikan Tinggi (Dikti) mengarahkan agar kurikulum perguruan tinggi dikembangkan dengan berbasis pada kompetensi, sehingga diresmikan sebuah kurikulum baru yaitu Kurikulum Berbasis Kompetensi atau KBK untuk perguruan tinggi (www.dikti.go.id).

Perguruan-perguruan tinggi di Indonesia; baik perguruan tinggi negeri maupun swasta; diharapkan untuk segera mulai mengimplementasikan kurikulum KBK dalam kurikulum yang mereka miliki. Pada kenyataannya, hingga saat ini

belum semua perguruan tinggi di Indonesia menerapkan kurikulum KBK, hanya beberapa perguruan tinggi yang telah mengubah kurikulum yang mereka gunakan sebelumnya dengan kurikulum KBK. Salah satu perguruan tinggi yang telah menerapkan kurikulum KBK adalah Universitas “X” di Kota Bandung, dan fakultas pertama yang telah menerapkan kurikulum KBK di Universitas “X” adalah fakultas kedokteran pada tahun ajaran 2006/2007. Peraturan Pemerintah no.17 Tahun 2010 semakin memperkuat fakultas psikologi Universitas “X” untuk menggunakan kurikulum KBK, sehingga pada tahun ajaran 2013/2014 fakultas psikologi Universitas “X” resmi menggunakan kurikulum KBK.

Fakultas psikologi Universitas “X” mulai menyusun kurikulum KBK dan penyusunan dilakukan oleh tim penyusun kurikulum KBK, yang terdiri dari beberapa dosen dan pembantu dekan. Persiapan ini menjadi tantangan bagi tim penyusun kurikulum untuk membentuk dan menghasilkan kurikulum yang mampu memberikan pengetahuan yang komprehensif bagi mahasiswa sehingga mahasiswa mampu mencapai kompetensi, yaitu dapat menerapkan pengetahuan yang telah diperoleh dalam membahas perilaku manusia, tidak hanya sebatas informasi saja. Setelah melakukan persiapan selama kurang lebih 1 tahun, dihasilkanlah kurikulum KBK di fakultas psikologi Universitas “X”.

Kurikulum KBK menentukan setiap mata kuliah yang akan dikontrak oleh mahasiswa setiap semesternya hingga semester 8, sehingga mahasiswa tidak dapat bebas mengontrak mata kuliah sesuai keinginan. Penentuan mata kuliah yang akan dikontrak mahasiswa setiap semester telah disusun sedemikian rupa sehingga mahasiswa dapat memperoleh pengetahuan yang sistematis, dari pengetahuan

dasar hingga pengetahuan yang kompleks tentang ilmu psikologi, bahkan keterampilan dalam mengaplikasikan ilmu tersebut. Selain itu, penentuan ini dapat membuat mahasiswa lebih cepat dan tepat waktu dalam menyelesaikan studi mereka.

Pada umumnya, mata kuliah di kurikulum KBK terdiri dari beberapa modul, dimana modul-modul tersebut berisi bagian-bagian materi yang merupakan mata kuliah pada kurikulum lama, misalnya mata kuliah Psikologi Dasar di kurikulum KBK terdiri dari modul Psikologi Umum I, Psikologi Umum II dan Psikologi Eksperimen yang merupakan mata kuliah terpisah pada kurikulum sebelumnya. Modul-modul ini terdiri dari 2 tipe modul, yaitu modul A untuk materi yang bersifat teoritik dan modul B untuk materi yang bersifat praktikum. Hal ini menjadikan materi yang diberikan kepada mahasiswa cukup padat, namun juga komprehensif dalam satu mata kuliah.

Setiap mata kuliah di kurikulum KBK juga dipersiapkan oleh satu tim dosen, dimana tim dosen akan bertugas untuk mempersiapkan dengan matang sekaligus mengajarkan materi-materi yang akan disampaikan dalam setiap modul, maupun setiap pertemuan di kelas. Oleh karena itu tim dosen perlu untuk melakukan rapat sebelum, selama dan setelah kegiatan akademik satu semester berlangsung. Tim dosen melakukan rapat sebelum kegiatan akademik satu semester berlangsung untuk menyusun materi secara keseluruhan yang akan disampaikan agar komprehensif dari awal hingga akhir semester, mempersiapkan tugas-tugas yang akan diberikan agar dapat membantu mahasiswa memahami materi, serta mempersiapkan metode evaluasi yang tepat dan obyektif untuk

mengukur apakah mahasiswa telah mampu mencapai tujuan pembelajaran. Selama kegiatan akademik berlangsung juga, tim dosen melakukan rapat secara rutin untuk membahas lebih detail mengenai persiapan dan penyampaian materi untuk setiap modul maupun setiap pertemuan. Setelah kegiatan akademik satu semester selesai, tim dosen akan melakukan evaluasi sehingga dapat memperbaiki kekurangan di semester tersebut pada semester berikutnya.

Tim dosen yang terdiri dari dosen-dosen pengajar, diharapkan mampu menjadi fasilitator bagi mahasiswa untuk memperoleh pengetahuan selama proses belajar mengajar dan tidak lagi menjadi pusat dari proses belajar mengajar. Mahasiswa yang menjadi pusat dari proses belajar mengajar sehingga pengetahuan yang diperoleh merupakan hasil dari keaktifan mahasiswa dalam mencari informasi, bukan hasil dari kerja keras dosen untuk memberikan materi ajar. Hal ini menantang dosen-dosen pengajar untuk mempersiapkan diri untuk menjadi sumber dari informasi, dimana dosen perlu untuk memperluas pengetahuan dengan membaca lebih banyak referensi, jurnal-jurnal terbaru, mencari sumber-sumber di internet, dan berdiskusi dengan dosen pengajar lainnya sehingga seringkali dosen-dosen meluangkan waktu datang lebih pagi sebelum perkuliahan dimulai untuk berdiskusi dan bertukar informasi mengenai materi yang akan disampaikan saat mengajar. Dosen-dosen pengajar juga ditantang untuk bersikap terbuka, ramah, memiliki kedekatan dengan mahasiswa, sehingga mahasiswa tidak sungkan untuk bertanya dan mencari informasi dari dosen-dosen pengajar.

Kurikulum KBK juga menggunakan metode diskusi dan presentasi, dimana dalam satu pertemuan, mahasiswa akan mendengarkan materi yang disampaikan oleh dosen, kemudian mahasiswa diminta untuk mencari sumber-sumber informasi lainnya mengenai materi, mendiskusikan materi tersebut, lalu mempresentasikan di depan kelas. Dosen yang menjadi fasilitator bagi mahasiswa dengan sengaja akan memberikan materi yang tidak begitu mendalam sehingga perlu dikembangkan dan diperdalam oleh mahasiswa itu sendiri melalui diskusi dan presentasi. Saat mahasiswa mempresentasikan hasil yang telah mereka peroleh, dosen akan memperhatikan dan memberikan umpan balik mengenai presentasi yang mahasiswa sampaikan, dimana dosen akan memberikan masukan mengenai sumber-sumber yang digunakan, mengoreksi apabila ada informasi atau pemaknaan yang salah mengenai materi, melengkapi apabila ada informasi yang belum disampaikan sehingga pengetahuan yang diperoleh mahasiswa menjadi tepat dan lebih lengkap. Oleh karena itu, diperlukan waktu untuk kegiatan belajar mengajar yang lebih panjang dibandingkan kurikulum sebelumnya, yaitu dimana satu mata kuliah diselenggarakan ke dalam dua pertemuan setiap minggu dan masing-masing pertemuan sekitar 6-8 jam.

Sistem penilaian yang digunakan pada kurikulum ini membagi penilaian mahasiswa dari berbagai aspek, meliputi *hard skill* (pengetahuan) dan *soft skill* (sikap) dengan penekanan pada proses dan hasil belajar yang muncul pada perilaku mahasiswa sehingga dapat dipastikan bahwa mahasiswa telah mencapai kompetensi yang diharapkan. Oleh karena itu, penilaian dilakukan dengan berbagai cara, diantaranya adalah observasi yang dilakukan oleh dosen dan asisten

dosen pada saat proses penyampaian materi oleh dosen, diskusi, maupun saat presentasi berlangsung sesuai dengan indikator-indikator pembelajaran yang telah dibuat oleh tim penyusun kurikulum. Observasi yang dilakukan oleh dosen dan asisten dosen lebih banyak menjangkau penilaian mengenai *soft skill* dari mahasiswa, misalnya kemampuan komunikasi, kerja sama, dll. Untuk penilaian *hard skill*, dosen memberikan penilaian pada hasil presentasi yang dilakukan setiap pertemuan, tugas-tugas yang diberikan, dan kuis mengenai materi di kelas. Penilaian ini terus dilakukan selama proses belajar mengajar berlangsung pada setiap pertemuan.

Kurikulum KBK menggunakan standar nilai kelulusan adalah huruf mutu B (≥ 68) dan apabila mahasiswa gagal mencapai standar tersebut, mahasiswa akan diberikan remedial, yaitu kesempatan untuk memperbaiki nilai yang tidak mencapai standar kelulusan. Mahasiswa yang tidak mencapai standar nilai kelulusan dalam suatu pertemuan langsung diberikan remedial pada pertemuan tersebut untuk memperbaiki nilai pada pertemuan tersebut sehingga mahasiswa dapat beberapa kali diberikan remedial selama satu semester. Hal ini menantang dosen untuk menyelesaikan penilaian dengan cepat pada setiap pertemuan, sehingga dapat diperoleh hasil penilaian bagi setiap mahasiswa dan dapat diketahui siapa saja yang harus mengikuti remedial atau tidak.

Apabila setelah diberikan remedial pada pertemuan masih tidak mencapai standar kelulusan, maka mahasiswa akan diberi remedial di akhir semester dan apabila masih gagal, maka mahasiswa tersebut harus mengulang mata kuliah tersebut setelah semester 7, dikarenakan mata kuliah yang dikontrak mahasiswa

telah ditentukan oleh fakultas. Hal ini kembali menjadi tantangan bagi dosen untuk mempersiapkan soal-soal remedial dan melakukan evaluasi sehingga mengetahui apa yang menghambat mahasiswa KBK untuk memahami materi yang disampaikan pada proses belajar mengajar.

Proses belajar mengajar dalam kurikulum KBK yang telah disampaikan di atas, dihayati dosen-dosen pengajar dengan perasaan tertantang dan antusias. Berdasarkan wawancara dengan 5 orang dosen, 4 orang (80%) diantaranya menghayati bahwa mereka tertantang dan antusias dengan tugas-tugas sebagai dosen pengajar KBK. Meluangkan waktu untuk memperdalam materi yang akan disampaikan, melakukan observasi secara terus menerus dalam proses belajar mengajar, menjaga stamina dan kestabilan emosi selama 6-8 jam, menjadi tantangan yang ingin dihadapi dengan antusias oleh dosen pengajar KBK.

Selain persaaan tertantang dan antusias, dosen-dosen pengajar KBK juga menghayati bahwa mereka memiliki level energi yang tinggi dalam mengajar di kurikulum KBK. Hasil wawancara dengan 5 orang dosen yang menunjukkan bahwa 4 orang (80%) menghayati lebih bersemangat, memiliki energi lebih saat mengajar, dan mau untuk mengerahkan usaha dalam mengajar di kurikulum KBK. Dosen menghayati bahwa keaktifan mahasiswa untuk bertanya, mencari informasi kepada dosen, dan kedekatan antara dosen dengan mahasiswa membuat dosen bersemangat, memiliki energi lebih, dan ingin memberikan usaha lebih dalam mengajar.

Proses belajar mengajar di kurikulum KBK juga dirasakan dosen pengajar seakan waktu lebih cepat berlalu. Hasil wawancara menunjukkan bahwa 3 dari 5

orang dosen (60%) menyatakan bahwa mereka seringkali tidak menyadari bahwa waktu perkuliahan telah habis dan merasa waktu perkuliahan begitu cepat berlalu. Dosen yang dituntut untuk terus menerus berkonsentrasi dalam menyampaikan materi, mengobservasi, memberi penilaian, mengarahkan, serta menjadi narasumber informasi, sehingga waktu terasa begitu cepat berlalu dalam mengerjakan tugas-tugas tersebut.

Menurut Schaufeli, Salanova, Gonzales-Roma & Bakker (2002), hal ini disebut sebagai *work engagement*. *Work engagement* adalah suatu keadaan mental positif yang berhubungan dengan kesejahteraan pekerjaan dan memenuhi diri, yang memiliki karakteristik energi yang tinggi dan kuat serta teridentifikasi dalam satu pekerjaan (Schaufeli, Salanova, Gonzales-Roma & Bakker, 2002, dalam Bakker dan Leiter 2010, h. 13). *Work engagement* terdiri dari 3 aspek yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption*.

Vigor terkait dengan level energi yang tinggi dan resiliensi mental ketika bekerja, kemauan untuk mengerahkan usaha, serta persisten dalam menghadapi masalah saat bekerja, sedangkan *dedication* terkait dengan perasaan berarti, antusias, inspirasi, bangga, serta tertantang dalam mengerjakan suatu pekerjaan, dan *absorption* terkait dengan konsentrasi yang penuh dan keasyikan dalam bekerja hingga waktu terasa begitu cepat berlalu. Ketiga aspek ini akan saling terkait dan menentukan tinggi rendahnya derajat *work engagement* seseorang terhadap pekerjaannya.

Selain memiliki penghayatan seperti yang sudah disampaikan di atas, dosen pengajar juga ternyata menghayati adanya tuntutan-tuntutan dalam proses

belajar mengajar pada kurikulum KBK. Berdasarkan hasil wawancara dengan 5 orang dosen pengajar kurikulum KBK, 3 orang (60%) menghayati adanya tuntutan secara mental dalam mengajar kurikulum KBK, dimana memperluas pengetahuan dan memperdalam materi dihayati memerlukan usaha lebih secara mental. Selain itu, kelima dosen (100%) menghayati adanya tuntutan secara fisik dalam mengajar kurikulum KBK, dimana dosen perlu meluangkan waktu untuk rapat secara rutin, datang lebih awal untuk bertukar informasi, sistem penilaian *hardskill* dan *softskill* membutuhkan konsentrasi yang terus menerus selama proses pembelajaran dan waktu perkuliahan yang berkisar 6-8 jam menguras stamina dosen pengajar KBK. Usaha untuk bersikap terbuka, ramah, memiliki kedekatan dengan mahasiswa, terlebih apabila menghadapi mahasiswa yang kurang kooperatif dalam proses belajar mengajar juga menjadi hambatan bagi dosen dalam menjaga kestabilan emosi saat mengajar, sehingga 4 orang dosen (80%) menghayati adanya tuntutan secara emosional. Tuntutan-tuntutan ini disebut sebagai *job demands*.

Job demands dapat meningkatkan *work engagement* individu apabila dihadapi dengan sikap yang positif, yaitu yakin bahwa dirinya mampu menghadapi tuntutan tersebut, mencari berbagai alternatif untuk menghadapi tuntutan, optimis, dan bangkit kembali apabila mengalami kegagalan. Sikap-sikap positif ini disebut sebagai *psychological capital*, dimana dalam konsep JD-R (Bakker & Demerouti, 2007) disebut juga *personal resources*. Selain itu, karakteristik pekerjaan yang memberikan kemandirian, umpan balik, dukungan sosial, dan pengawasan yang terarah dalam bekerja, dapat menjadi *resources* bagi

individu yang disebut sebagai *job resources*. Menurut Bakker & Demerouti (2007), *resources* akan memberikan pengaruh yang lebih signifikan terhadap *work engagement* apabila diperhadapkan dengan level *job demands* yang tinggi (Bakker & Leiter 2010, h. 186).

Pada akhirnya, *work engagement* akan berpengaruh pada kinerja individu, dimana semakin tinggi derajat *work engagement* yang dimiliki individu, semakin tinggi pula kualitas pelayanan yang diberikan oleh individu tersebut (Salanova, Agut, & Peiró, 2005) dan juga *in-role performance* individu tersebut (Halbesleben & Wheeler, 2008). Selain itu, *work engagement* berkorelasi positif dengan *organizational commitment* (Hakanen, Bakker & Schaufeli, 2006; Hakanen, Schaufeli & Ahola, 2008) dan berkorelasi negatif dengan *intention* untuk *turnover* (Schaufeli & Bakker, 2004), sehingga semakin tinggi derajat *work engagement* individu, semakin tinggi pula komitmen terhadap organisasi dan semakin rendah pula niat untuk berhenti dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja.

Permasalahan mengenai karyawan yang seringkali tidak masuk tanpa alasan juga dapat teratasi apabila karyawan memiliki *work engagement* yang tinggi, karena *work engagement* berkorelasi negatif dengan *absenteeism* (Schaufeli, Bakker & Van Rhenen, 2009). *Work engagement* yang tinggi juga meningkatkan inisiatif individu, yang selanjutnya dapat mengembangkan inovasi dalam bekerja (Hakanen, Perhoniemi, & Toppinen-Tanner, 2008).

Penelitian-penelitian di atas menunjukkan betapa pentingnya *work engagement* bagi dosen pengajar KBK dan hasil wawancara menunjukkan adanya indikator-indikator dari aspek-aspek *work engagement* pada kurikulum KBK. Hal

ini menyebabkan peneliti tertarik untuk mempelajari lebih mendalam **mengenai gambaran *work engagement* pada dosen pengajar KBK di fakultas psikologi Universitas “X” di Kota Bandung.**

1.2 Identifikasi Masalah

Peneilitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana gambaran *work engagement* pada dosen pengajar kurikulum KBK di fakultas psikologi Universitas “X” di Kota Bandung.

1.3 Maksud dan Tujuan

Maksud penelitian ini adalah memperoleh gambaran mengenai *work engagement* pada dosen pengajar KBK di fakultas psikologi Universitas “X” di Kota Bandung.

Tujuan penelitian ini adalah memperoleh gambaran mengenai *work engagement* dari ketiga aspek yaitu *vigor*, *dedcation*, dan *absorption* pada dosen pengajar KBK di fakultas psikologi Universitas “X” di Kota Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoritis

1. Memberikan informasi mengenai *Work Engagement* pada bidang Psikologi Industri Organisasi.
2. Memperkaya kajian mengenai *Work Engagement*.
3. Meningkatkan pemahaman empiris mengenai *Work Engagement*.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Memberikan informasi pada dosen pengajar KBK di fakultas psikologi Universitas “X” di Kota Bandung mengenai gambaran *work engagement* yang dimilikinya sehingga dapat dimanfaatkan oleh dosen pengajar dalam rangka meningkatkan kualitas diri maupun kinerja dalam mengajar.
2. Memberikan informasi pada dekan fakultas psikologi Universitas “X” di Kota Bandung mengenai gambaran *work engagement* pada dosen pengajar KBK di fakultas psikologi Universitas “X” di Kota Bandung sehingga dekan, pembantu dekan, dan tim penyusun kurikulum dapat mengevaluasi kurikulum dan pelaksanaan kurikulum, serta memotivasi dosen pengajar kurikulum KBK untuk lebih *engaged* dengan pekerjaannya.

1.5 Kerangka Pikir

Dosen pengajar KBK, sebagai salah satu pekerjaan, tentu memiliki tuntutan-tuntutan dalam bekerja. Dosen pengajar KBK diberikan berbagai macam tugas untuk mencapai standar yang telah ditentukan dalam mengajar. Tuntutan-tuntutan ini juga disebut sebagai *job demands*. *Job demands* dosen pengajar KBK adalah segala sesuatu dari pekerjaan sebagai dosen pengajar KBK yang secara potensial dapat menimbulkan tekanan, dan menguras kemampuan untuk beradaptasi yang dimiliki dosen pengajar KBK. Kurikulum KBK menuntut dosen pengajar KBK untuk menyusun materi yang akan disampaikan secara komprehensif, melakukan rapat secara rutin, berdiskusi dengan dosen lain untuk

bertukar informasi mengenai materi, berkerja 6-8 jam setiap pertemuan, melakukan penilaian *hardskill* maupun *softskill*, memberikan masukan ataupun arahan saat mahasiswa melakukan presentasi, memeriksa tugas-tugas yang diberikan, dan mempersiapkan soal kuis, ujian ataupun remedial. Hal ini tentu menjadi *job demands* bagi dosen pengajar KBK dalam pekerjaannya dan menuntut dosen pengajar KBK untuk lebih banyak meluangkan waktu, memberikan usaha dan produktivitas yang lebih, sehingga dosen pengajar KBK dapat memberikan pengajaran yang terbaik dan berkualitas bagi mahasiswa.

Selain itu, *job demands* ini secara tidak langsung memberikan tuntutan juga bagi dosen pengajar KBK secara mental, dimana dosen pengajar KBK harus berusaha untuk terbuka terhadap informasi-informasi baru mengenai materi dan mengingat informasi-informasi tersebut; dan secara emosional, dimana dosen perlu bersikap terbuka, ramah, memiliki kedekatan dengan mahasiswa, terlebih apabila menghadapi mahasiswa yang kurang kooperatif. Dosen pengajar KBK juga dituntut untuk memiliki fisik yang bugar dan mampu menjaga kesehatan karena dosen pengajar KBK memberi penilaian dengan sistem penilaian *hardskill* dan *softskill* membutuhkan konsentrasi yang terus menerus selama proses pembelajaran dan waktu perkuliahan yang berkisar 6-8 jam menguras stamina dosen pengajar KBK.

Selain *job demands*, pekerjaan sebagai dosen pengajar KBK juga memiliki *job resources*, dimana *job resources* dosen pengajar KBK didefinisikan sebagai setiap aspek fisik, sosial, atau organisasi dimana dosen pengajar KBK mengajar, yang memungkinkan dosen pengajar KBK untuk (a)mengurangi tuntutan

pekerjaan (*job demands*) dan kerugian secara fisiologis maupun psikologis ketika mengajar, (b) berfungsi dalam mencapai tujuan saat mengajar, atau (c) menstimulasi pertumbuhan, pembelajaran, dan pengembangan diri dosen pengajar KBK. *Job resources* dosen pengajar KBK terdiri dari *autonomy*, *performance feedback*, dan *social support*.

Dosen pengajar KBK diberikan kebebasan dalam mengatur cara mengajar serta dalam mengembangkan materi yang akan disampaikan (*autonomy*), sehingga dosen pengajar KBK akan merasa lebih tertantang serta antusias dalam mengajar. Umpan balik yang diberikan oleh mahasiswa KBK maupun dekan mengenai kinerja dosen pengajar KBK (*performance feedback*) juga akan mengakibatkan dosen pengajar KBK merasa berarti dan peningkatan keyakinan akan kemampuannya dalam mengajar ketika menjadi dosen pengajar KBK. Selain itu, dukungan yang diperoleh dosen pengajar KBK dari dekan, rekan dosen pengajar yang lain, maupun keluarga serta kerabat (*social support*), akan meningkatkan kerelaan dosen pengajar KBK untuk lebih berusaha dan berjuang. Keyakinan dosen pengajar KBK mengenai kemampuannya juga semakin meningkat dengan dukungan tersebut dan dosen pengajar KBK lebih berharap akan mendapat hasil yang baik. Seluruh *resources* ini akan mendukung dosen pengajar KBK menjadi lebih yakin untuk menghadapi tuntutan-tuntutan pekerjaannya sebagai dosen pengajar KBK.

Resources atau sumber daya yang digunakan untuk menghadapi *job demands* tidak hanya berasal dari hakekat pekerjaan itu saja, namun juga dari dalam diri pekerja atau dalam hal ini dosen pengajar KBK dan dikenal sebagai

personal resources. *Personal resources* dosen pengajar KBK dibentuk dari *psychological capital* dosen pengajar KBK, dimana terdiri dari *self-efficacy*, *optimism*, *hope*, dan *resiliency*.

Dosen pengajar KBK yang yakin dengan kemampuannya untuk mengajar pada kurikulum KBK tentu akan merasa lebih bangga dan berarti, sehingga rasa bangga dan berarti dosen pengajar KBK tersebut (*self-efficacy*) meningkatkan keyakinan untuk menghadapi tuntutan sebagai dosen pengajar KBK. Selain itu, dosen pengajar KBK yang berharap akan mendapat hasil yang baik (*optimism*) saat mengajar akan merasa lebih tertantang dan antusias. Dosen pengajar KBK yang juga membuat perencanaan untuk mencapai tujuannya ketika mengajar dan mengarahkan energi yang dimiliki (*hope*), serta mampu untuk bangkit kembali dari kesulitan yang dialami saat mengajar (*resiliency*), maka dosen tersebut akan mampu menghadapi hambatan saat mengajar kurikulum KBK sehingga menjadi lebih yakin untuk menghadapi tuntutan dalam mengajar di kurikulum KBK.

Job resources dosen pengajar KBK dan *personal resources* dosen pengajar KBK akan saling terkait dan akan saling mendukung untuk mengurangi *job demands* dosen pengajar KBK, dimana *job demands* dosen pengajar KBK hanya dapat dipenuhi oleh *job resources* dan *personal resources* yang dimiliki dosen pengajar KBK (Bakker & Demerouti, 2007, 2008). Hal ini kemudian akan menjadi faktor yang mempengaruhi terbentuknya *work engagement* dosen pengajar KBK, bergantung pada seberapa mampu *job demands* dosen pengajar KBK dipenuhi oleh *job resources* dan *personal resources* dosen pengajar KBK. Semakin tinggi derajat *personal resources* dan *job resources* dosen pengajar

KBK, maka akan semakin menunjang dalam mengurangi *job demands* dosen pengajar KBK (Bakker & Demerouti, 2007).

Work engagement dosen pengajar KBK adalah suatu keadaan mental positif yang berhubungan dengan kesejahteraan pekerjaan sebagai dosen pengajar KBK dan memenuhi diri, yang memiliki karakteristik energi tinggi dan kuat dan teridentifikasi dalam pekerjaan sebagai dosen pengajar KBK. Bakker dan Leiter (2010) menyatakan bahwa energi dan fokus yang terdapat pada *work engagement* akan memungkinkan dosen pengajar KBK mencapai kinerja maksimal saat mengajar. Dosen pengajar KBK juga mendapat kapasitas dan motivasi lebih untuk mengajar, bahkan *work engagement* dapat meningkatkan komitmen organisasi, inisiatif, inovasi, dan kreativitas (Bakker & Demerouti, 2007, 2008).

Untuk mengukur *work engagement* dosen pengajar KBK, harus pula diukur aspek-aspek dari *work engagement* itu sendiri. *Work engagement* terdiri dari tiga aspek yaitu *vigor*, *dedication* dan *absorption*. Aspek yang pertama, yaitu *vigor*, adalah tingkat energi yang tinggi dan mental yang kuat yang dimiliki oleh dosen pengajar KBK selama mengajar, kemauan untuk menginvestasikan segala upaya dalam mengajar, dan tetap bertahan meskipun menghadapi kesulitan dalam mengajar. Apabila seorang dosen pengajar KBK memiliki *vigor* yang tinggi, maka dosen pengajar tersebut akan bersemangat ketika mengajar, mampu menghadapi apabila situasi di kelas tidak kondusif untuk belajar, mengupayakan segala cara untuk melengkapi materi dan memberikan penjelasan yang mendalam mengenai materi. Sebaliknya, apabila dosen pengajar KBK memiliki *vigor* yang rendah, maka dosen pengajar tersebut akan tidak bersemangat ketika mengajar, kesulitan

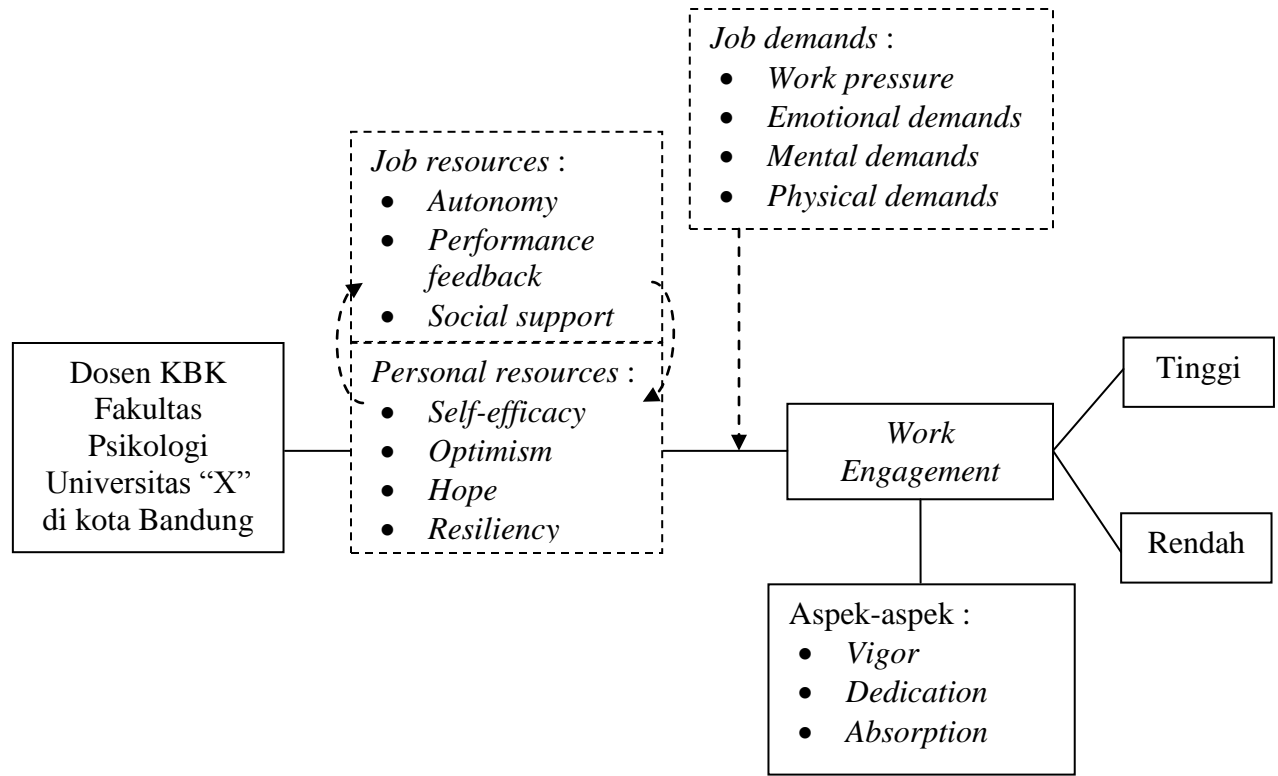
menghadapi situasi yang tidak kondusif untuk belajar, hanya memberikan materi dan penjelasan seadanya.

Aspek kedua, yaitu *dedication*, adalah keterlibatan dosen pengajar KBK yang sangat tinggi saat mengajar dan dosen pengajar tersebut mengalami keberartian (*significance*), antusiasme (*enthusiasm*), inspirasi (*inspiration*), kebanggaan (*pride*), dan tantangan (*challenge*). Apabila dosen pengajar KBK memiliki *dedication* yang tinggi, maka dosen pengajar tersebut akan antusias untuk mengajar di kelas, memiliki banyak inspirasi dalam memberikan materi, bangga akan pekerjaannya sebagai dosen pengajar KBK, dan merasa tertantang dengan pekerjaannya sebagai dosen. Sebaliknya, apabila dosen pengajar KBK memiliki *dedication* yang rendah, maka dosen tersebut akan malas untuk mengajar di kelas, kurang memiliki inspirasi dalam memberikan materi, tidak bangga akan pekerjaannya sebagai dosen pengajar KBK, dan merasa terbebani dengan pekerjaannya sebagai dosen pengajar KBK.

Aspek ketiga, yaitu *absorption*, adalah dimana dosen pengajar KBK berkonsentrasi penuh dan asyik ketika mengajar sehingga dosen pengajar KBK merasa ketika ia mengajar waktu berlalu begitu cepat dan menemukan kesulitan dalam memisahkan diri dengan mengajar. Apabila dosen pengajar KBK memiliki *absorption* yang tinggi, maka dosen pengajar tersebut akan berkonsentrasi dan asyik ketika mengajar, merasa waktu begitu cepat berlalu dan seringkali lupa waktu ketika mengajar, serta sulit untuk berhenti ketika sedang menerangkan materi. Sebaliknya, apabila dosen pengajar KBK memiliki *absorption* yang rendah, maka dosen tersebut akan mudah terdistraksi ketika mengajar, merasa

waktu begitu lama berlalu saat menyampaikan materi, dan tidak sulit untuk menghentikan proses belajar mengajar ketika waktu kelas telah habis.

Vigor, dedication, dan absorption akan saling terkait dan membentuk tinggi atau rendahnya *work engagement* yang dimiliki oleh dosen pengajar KBK, sehingga tinggi atau rendahnya *work engagement* dosen pengajar KBK harus dilihat melalui *vigor, dedication, dan absorption* secara keseluruhan. Apabila dosen pengajar KBK bersemangat ketika mengajar, mampu menghadapi permasalahan yang dialami dalam perkuliahan, merasa bangga dan berarti dengan pekerjaannya, serta berkonsentrasi penuh dan merasa waktu begitu cepat berlalu ketika mengajar, maka dosen tersebut akan semakin menikmati pekerjaannya, merasa nyaman dengan pekerjaannya, dan tentunya *engaged* dengan pekerjaannya sebagai dosen pengajar KBK. Dosen pengajar KBK yang antusias ketika mengajar dan merasa waktu begitu cepat ketika dosen tersebut mengajar, namun tidak bangga dan tidak merasa berarti dengan pekerjaannya sebagai dosen, akan memiliki derajat *work engagement* yang lebih rendah dibandingkan dengan dosen pengajar KBK yang antusias ketika mengajar, merasa waktu begitu cepat berlalu ketika dosen tersebut mengajar, dan bangga serta merasa berarti dengan pekerjaannya sebagai dosen. Bagan kerangka pemikiran dapat digambarkan sebagai berikut :



1.1 Bagan Kerangka Pikir

1.6 Asumsi

1. Keyakinan mendapatkan hasil yang baik dalam mengajar, keyakinan dalam kemampuan untuk mengajar di kurikulum KBK, perencanaan untuk mencapai tujuan pembelajaran, kemampuan untuk menghadapi masalah atau hambatan dan bangkit kembali adalah *personal resources* dosen pengajar KBK.
2. Kemandirian dalam mengajar di kurikulum KBK, umpan balik dan dukungan dari koordinator tim dosen maupun rekan dosen adalah *job resources* dosen pengajar KBK.
3. Mempersiapkan materi dan mencari informasi tambahan mengenai materi, mengajar materi di kelas, menjadi narasumber, memberikan masukan, arahan, penilaian, dan remedial untuk tugas, kuis, ujian dan proses belajar mengajar mahasiswa adalah *job demands* dosen pengajar KBK
4. *Job resources* dan *personal resources* dosen pengajar KBK akan mengurangi dampak dari *job demands* dosen pengajar KBK dan membentuk *work engagement* dosen pengajar KBK.
5. Dosen pengajar KBK memiliki derajat *work engagement* yang berbeda-beda.