

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam membangun negara yang sejahtera dan mampu menyejahterakan rakyatnya, kualitas sumber daya manusia memegang peran yang cukup penting, termasuk di negara berkembang Indonesia. Indonesia memiliki visi pembangunan nasional yaitu untuk menjadikan bangsa Indonesia yang mandiri, maju, adil, dan makmur. Upaya menuju bangsa Indonesia yang mandiri dan berdaya saing tinggi terkait erat dengan program pendidikan nasional. Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 1 ayat 1 dinyatakan bahwa, “Pendidikan adalah 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 keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara”.

Pemerintah Indonesia mendirikan lembaga-lembaga pendidikan formal dari jenjang yang paling dasar yaitu sekolah dasar (SD) sampai ke jenjang sekolah menengah atas (SMA). Program wajib belajar pendidikan dasar sembilan tahun yang dicanangkan oleh pemerintah membawa konsekuensi bahwa setiap warga negara harus menempuh pendidikan minimal selama sembilan tahun sehingga setara sekolah menengah pertama (SMP). Untuk dapat melanjutkan pendidikan ke SMP, maka setiap warga negara harus menyelesaikan pendidikan di jenjang SD. SD dianggap sebagai jenjang pendidikan yang paling penting keberadaannya

karena proses dimulainya seseorang dalam menempuh dunia pendidikan. SD merupakan pendidikan dasar yang didalamnya terdapat kegiatan pembekalan pengetahuan, sikap, dan keterampilan selama enam tahun berturut-turut.

Proses pembekalan pengetahuan, sikap, dan keterampilan tersebut tidak lepas dari eksistensi seorang guru SD. Guru merupakan pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik (Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 Pasal I Ayat I). Sebagai salah satu faktor signifikan dalam dunia pendidikan, guru SD bukanlah pekerjaan yang berorientasi pada materi semata. Jenis pekerjaan ini menghasilkan jasa pelayanan bidang pendidikan kepada peserta didik. Tidak hanya mengajar, namun mereka bertugas melayani masyarakat untuk membimbing dan menjaga peserta didik agar pandai, berakhlak baik, dan berbudi pekerti baik.

Sebelum dapat memberikan pelayanan pada peserta didik, seorang guru SD harus memenuhi kualifikasi tertentu. Sesuai dengan Peraturan Pemerintah RI nomor 74 tahun 2008, guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani, dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Kualifikasi akademik guru diperoleh melalui pendidikan tinggi program sarjana (S1) atau program diploma empat (D-IV) (UU Nomor 14 Tahun 2005 Pasal 9). Sedangkan, kompetensi seorang guru meliputi kompetensi pedagogik, sosial, personal, dan profesional. Selanjutnya, seorang guru wajib mengikuti program sertifikasi sesuai dengan Peraturan Menteri Nomor 18 Tahun 2007. Program ini dimaksudkan untuk melihat

kelayakan guru dalam berperan sebagai agen pembelajaran, meningkatkan proses dan mutu pendidikan, meningkatkan martabat guru dan meningkatkan profesionalisme. Seorang guru wajib mengikuti sertifikasi sebanyak satu kali selama guru tersebut mengajar.

Bila dibandingkan dengan SMP dan SMA, materi ajar pendidikan dasar memang lebih sederhana, namun para guru SD diharuskan untuk menguasai berbagai mata pelajaran. Seorang guru SD juga berhadapan dengan siswa-siswa yang sedang mengalami perkembangan dalam berbagai hal. Oleh karena itu, lebih sulit untuk mengelola siswa di pendidikan dasar dibandingkan dengan SMP dan SMA atau SMK. Selain itu, guru SD juga harus berhati-hati dalam memberikan pola didik kepada siswa-siswanya. Jika terdapat kesalahan dalam pemberian pola didik, maka akan berpengaruh besar terhadap masa depan anak. Karakter yang terbentuk semasa SD cenderung tidak banyak berubah pada tingkat lanjutan (edukasi.kompasiana.com/2012/08/16/inilah-kasta-pendidik-indonesia-479946).

Dalam hal ini, guru dituntut untuk profesional saat menjalankan tugasnya serta senantiasa meningkatkan kualitas sebagai pendidik. Hal tersebut dikarenakan kualitas seorang guru SD berperan dalam mutu pendidikan dan menentukan kualitas sekolah yang baik.

SD Negeri "X" di Kota Bandung merupakan salah satu SD yang berkualitas karena memiliki akreditasi A. Guru yang mengajar di SD ini berjumlah 33 orang yang terdiri dari 24 guru kelas dan 9 guru bidang studi. Jumlah siswa yang ada mencapai 1057 siswa yang tersebar menjadi 27 rombongan belajar, masing-masing rombongan belajar terdiri dari \pm 40 siswa. Hal

tersebut tidak sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 41 Tahun 2007 yang menyatakan bahwa jumlah maksimal peserta didik setiap rombongan belajar SD seharusnya 28 peserta didik. Selain itu, tiga dari 24 guru bertanggung jawab memegang dua kelas. Namun, para guru SD Negeri “X” di Kota Bandung menjadikan hal itu sebagai tantangan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara kepada petugas TU dan Kepala Sekolah, pada SD Negeri “X” di Kota Bandung terdapat beberapa siswa yang merupakan anak berkebutuhan khusus (ABK). Walaupun SD ini tidak tercatat sebagai sekolah inklusi, namun pihak sekolah masih menerima siswa-siswa tersebut. Pihak sekolah juga mengakui sarana dan prasarana di SD ini belum lengkap. Lapangan olahraga yang kurang memadai, jumlah ruangan kelas yang kurang, alat penunjang proses mengajar yang tidak lengkap, serta kelas yang berada di lantai 2 seringkali menjadi keluhan para guru di SD Negeri “X” ini. Dari hasil wawancara terhadap lima orang dari 33 orang guru, tiga guru (60%) menghayati hal tersebut menghambat dan membebani mereka sedangkan dua guru (40%) lainnya menganggap hal tersebut sebagai tantangan.

Survey awal juga menunjukkan bahwa seluruh guru (100%) menghayati bahwa profesi seorang guru SD itu tidak semudah yang dibayangkan karena selain mengajar mereka juga dituntut untuk mendidik siswa-siswa agar terbentuk karakter siswa yang cerdas dan memiliki budi pekerti yang baik. Selain itu, menjadi pendidik juga berarti menjadi teladan bagi murid. Mereka juga dituntut untuk profesional dalam merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing, dan melatih peserta

didik serta melaksanakan tugas tambahan (Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru Pasal 52).

Selain itu, para guru SD Negeri “X” harus melibatkan diri dengan masalah-masalah administratif dari mulai perencanaan pembelajaran hingga menilai hasil pembelajaran. Misalnya saja, para guru tersebut harus menyusun kurikulum pembelajaran kelas kemudian menyusun silabus pembelajaran dan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP). Survey awal menunjukkan bahwa kelima orang guru mengeluhkan terlalu banyaknya administrasi yang wajib mereka lengkapi. Di satu sisi mereka harus mengajar anak didik mereka, di sisi lain mereka harus selalu melengkapi administrasi. Administrasi yang telah dilengkapi masih harus di validasi oleh pihak Kepala Sekolah dan atau Pengawas. Jika terdapat satu administrasi saja yang tidak mereka kerjakan, Dinas Pendidikan Nasional (Diknas) akan melayangkan Surat Peringatan.

Tugas berikutnya yaitu melaksanakan pembelajaran dimana metode pembelajaran yang diterapkan harus sesuai dengan kurikulum yang ada. Saat ini, tengah diimplementasikan kurikulum 2013 yang menggunakan metode tematik integratif yang mengintegrasikan sikap, keterampilan, dan pengetahuan dalam proses pembelajaran. Materi ajar tidak disampaikan berdasarkan mata pelajaran tertentu, melainkan dalam bentuk tema-tema yang mengintegrasikan seluruh mata pelajaran (www.sekolahdasar.net/2012/12/metode-tematik-integratif-pada). Dalam proses mengajar, para guru SD Negeri “X” diharuskan untuk membawa dan memperlihatkan alat peraga untuk beberapa mata pelajaran kepada siswa.

Kelima orang guru (100%) mengaku terbebani dengan adanya pergantian kurikulum karena mereka harus beradaptasi kembali terhadap perubahan tersebut.

Setelah pelaksanaan pembelajaran selesai, tugas selanjutnya adalah menilai hasil pembelajaran dengan menggunakan tes kemudian menganalisis hasil penilaian pembelajaran tersebut. Jika terdapat siswa yang memiliki nilai di bawah Kriteria Ketuntasan Minimal (KKM) yaitu 75, maka selanjutnya akan diadakan bimbingan khusus atau perbaikan nilai (*remedial*) pada siswa yang bersangkutan. Penilaian, evaluasi, serta analisis tersebut akan dicantumkan pada buku nilai yang mencakup evaluasi materi dan bagaimana kemampuan daya serap peserta didik tentang materi yang mereka ajarkan. Hal tersebut digunakan sebagai bahan *feedback* bagi guru yang bersangkutan dengan kemampuan mereka dalam mengajar.

Selain itu, guru SD Negeri “X” juga bertugas untuk membimbing dan melatih peserta didik yang biasa mereka lakukan di luar jam mengajar. Tugas guru yang terakhir yaitu melaksanakan tugas tambahan. Pada SD Negeri “X” di Kota Bandung, guru-guru dituntut untuk melaksanakan piket guru yang bertujuan untuk mengantisipasi jika ada guru kelas yang berhalangan hadir sehingga guru kelas yang lain dapat menggantikannya. Piket guru ini dilaksanakan setelah dan/atau sebelum guru mengajar di kelas. Saat tahun ajaran baru dan penerimaan siswa baru, guru-guru tersebut juga wajib mengikuti kepanitiaan penerimaan peserta didik baru (PPPDB).

Disamping menghadapi tugas mulai dari perencanaan, pelaksanaan, penilaian hasil pembelajaran, guru SD Negeri “X” di Kota Bandung juga

berhadapan dengan siswa-siswa yang memiliki sifat dan tingkat kemampuannya masing-masing. Pada SD Negeri “X” di Kota Bandung terdapat siswa yang cepat menangkap materi ajar yang diberikan guru, siswa yang sulit untuk memahami materi ajar tersebut, siswa yang sulit diatur saat kegiatan belajar mengajar berlangsung, bahkan ada siswa yang tidak termotivasi untuk belajar. Selain itu, terdapat pula siswa yang merupakan anak berkebutuhan khusus (ABK). Sesuai dengan hasil survey awal, terdapat dua orang guru yang menganggap hal tersebut sebagai tantangan dan tiga orang guru lainnya menganggap hal itu sebagai beban dan tekanan.

Menurut dua orang guru (40%), sifat dan tingkat kemampuan siswa yang berbeda-beda merupakan sebuah tantangan. Ketika terdapat siswa yang sulit untuk memahami materi pelajaran, mereka menghayati adanya tuntutan secara emosional, yaitu menjaga kestabilan emosi. Guru-guru tersebut juga menghayati adanya tuntutan mental dengan mencari cara agar siswa tersebut tidak tertinggal dalam segi materi pelajaran dari siswa-siswa yang lain. Mereka mencoba melakukan pendekatan secara personal terhadap siswa dan mengadakan bimbingan khusus sepulang sekolah. Dalam melakukan bimbingan, mereka dituntut secara fisik untuk mencurahkan energi dalam mengajarkan materi kembali. Mereka berkeyakinan bahwa mereka dapat membuat siswa tersebut memahami materi dengan berusaha membimbing seoptimal mungkin.

Berbeda dengan kedua guru tersebut, tiga orang guru lainnya (40%) menganggap hal itu merupakan beban dan tekanan. Saat terdapat siswa yang sulit diatur dan sulit memahami materi, mereka mencoba bertanya atau menegur pada

siswa tersebut dan mencoba mengajarkan materi kembali. Terkadang, mereka merasa kurang sabar dan lelah menghadapi siswa seperti itu. Mereka juga merasa kesulitan untuk mencari cara untuk mengubah siswa yang memang sudah memiliki karakteristik tertentu.

Semua tugas-tugas yang diemban oleh para guru SD Negeri “X” di Kota Bandung, membutuhkan energi, pelibatan diri yang kuat, dan konsentrasi dalam penyelesaiannya. Berdasarkan hasil survey awal, terdapat tiga orang guru (60%) menghayati bahwa tugas-tugas guru SD yang telah diuraikan diatas merupakan tantangan dan muncul perasaan antusias saat mengerjakannya. Sedangkan dua orang guru lainnya (40%) menghayati mereka bersemangat untuk datang ke sekolah, perlunya energi yang tinggi agar dapat mengerahkan upaya untuk mengerjakan tugas dengan baik. Saat mereka mengajar para siswa dan mengerjakan administrasi, tak jarang mereka lupa waktu. Kelima orang guru (100%) tersebut memiliki konsentrasi yang tinggi saat mengerjakan tugasnya sehingga mereka merasa waktu cepat berlalu saat bekerja.

Besarnya energi yang dikeluarkan untuk mengerahkan segala kemampuannya dalam mengerjakan tugas, perasaan antusiasme terhadap pekerjaan, dan konsentrasi yang tinggi saat bekerja merupakan perwujudan dari *work engagement*. Smulder (2006, dalam Schaufeli 2011) mengemukakan bahwa ada beberapa pekerjaan yang menuntut *work engagement* yang tinggi, diantaranya guru, *enterpreneur*, dan perawat. Pekerjaan-pekerjaan tersebut memiliki satu kesamaan, yaitu pekerjaan yang melibatkan kualitas pelayanan sebagai modal utamanya.

Work engagement memang dibutuhkan bagi pekerja yang berhubungan dengan organisasi dimana pekerjaanya berinteraksi dengan *customer*, klien, pasien, dan juga dengan pelajar (Bakker, dkk, hlm. 5). *Work Engagement* memiliki implikasi terhadap *performance* karyawan. Indikator energi dan konsentrasi dalam *work engagement* membuat karyawan memberikan potensi penuh terhadap pekerjaan. Kedua hal tersebut dapat meningkatkan kualitas tanggung jawab seseorang dalam bekerja. Mereka memiliki kapasitas dan motivasi untuk berkonsentrasi dalam tugas yang dihadapinya (Bakker & Leiter, 2010). *Work engagement* yang tinggi juga meningkatkan inisiatif individu, yang selanjutnya dapat mengembangkan inovasi dalam bekerja (Hakanen, Perhoniemi, & Toppinen-Tanner, 2008).

Work engagement didefinisikan sebagai suatu penghayatan positif dan rasa terpenuhi pada pekerjaan yang ditandai oleh adanya *vigor*, *dedication*, dan *absorption* (Schaufeli et. al., 2002:74). Ketiga aspek tersebut saling berkaitan dalam menentukan derajat tinggi atau rendahnya *work engagement* yang dimiliki oleh seseorang. Aspek *vigor* ditandai dengan level energi yang tinggi dan resiliensi mental ketika bekerja, kemauan untuk mengerahkan upaya, dan persisten ketika menghadapi hambatan dalam bekerja. Individu yang memiliki tingkat *vigor* yang tinggi menunjukkan level energi, semangat, dan stamina yang tinggi saat bekerja, sedangkan individu yang memiliki tingkat *vigor* yang rendah memiliki level energi, semangat, dan stamina yang rendah saat mereka bekerja.

Aspek *dedication* mengacu pada pelibatan diri yang kuat terhadap pekerjaan, dan merasakan keberartian, antusiasme, inspirasi, kebanggaan, dan

tantangan. Individu dengan tingkat *dedication* yang tinggi memiliki pelibatan diri yang kuat terhadap pekerjaannya karena mereka seringkali merasa pekerjaannya bermakna dan mereka antusias terhadap pekerjaan tersebut. Selain itu, mereka juga sering merasa bangga terhadap profesinya, menghayati bahwa pekerjaan mereka merupakan hal yang menantang serta dapat menginspirasi. Sementara itu, individu dengan tingkat *dedication* yang rendah memiliki pelibatan diri yang lemah dengan pekerjaannya karena ia tidak merasakan bahwa pekerjaannya itu penuh makna, menginspirasi, dan menantang. Individu tersebut juga tidak merasa antusias ataupun bangga dengan profesi mereka.

Aspek yang terakhir adalah *absorption* ditandai dengan konsentrasi penuh dan keasyikan ketika bekerja, dimana waktu berlalu begitu cepat, dan tidak ingin berhenti bekerja. Individu yang memiliki tingkat *absorption* yang tinggi akan berkonsentrasi penuh saat bekerja, merasakan keasyikan saat mereka bekerja sehingga merasa waktu berlalu begitu cepat ketika mereka sedang melakukan pekerjaannya. Individu tersebut juga sering merasakan bahwa mereka sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaan mereka. Sedangkan, individu yang memiliki tingkat *absorption* yang rendah tidak merasakan keasyikan ketika bekerja ataupun “tenggelam” dalam pekerjaannya. Mereka juga tidak pernah merasa kesulitan untuk melepaskan diri dari pekerjaan ataupun melupakan segala sesuatu disekitar mereka, termasuk waktu.

Dalam memenuhi kewajibannya, para Guru SD Negeri “X” juga menghayati adanya tekanan kerja, tuntutan mental, emosional, dan fisik yang disebut sebagai *job demands*. *Job demands* dengan level tinggi ataupun rendah

dapat menghasilkan motivasi yang tinggi dan *engagement* saat dikombinasikan dengan *job resources* yang tinggi (Bakker & Demerouti, 2007). *Job resources* merupakan aspek-aspek dari pekerjaan yang fungsional untuk mencapai *goal*, yang meminimalkan efek dari *job demands*, atau menstimulasi *personal growth* (Bakker, 2010, hlm. 153). *Job resources* meliputi *autonomy*, umpan balik, dan dukungan sosial. Selain itu, *job demands* yang dihadapi dengan sikap yang positif seperti optimisme, keyakinan diri untuk menghadapi tuntutan yang ada, resiliensi dan mampu untuk merencanakan jalur untuk tujuan yang diinginkan meskipun terdapat hambatan, dapat meningkatkan *work engagement*. Sikap-sikap positif di atas disebut dengan *personal resources*.

Dari uraian di atas terlihat bahwa *work engagement* merupakan hal yang penting untuk dimiliki oleh guru SD Negeri “X” di Kota Bandung. Hal ini mendorong peneliti untuk melakukan suatu penelitian mengenai *work engagement* pada guru SD Negeri “X” di Kota Bandung.

1.2. Identifikasi Masalah

Dari penelitian ini ingin diketahui bagaimana *work engagement* pada Guru SD Negeri “X” di Kota Bandung

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Memperoleh gambaran mengenai *work engagement* pada Guru SD Negeri “X” di Kota Bandung.

1.3.2 Tujuan penelitian

Mengetahui gambaran mengenai derajat *work engagement* dan keterkaitan faktor-faktor pada Guru SD Negeri “X” di Kota Bandung.

1.4. Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoritis

- a) Menjadi bahan masukan bagi ilmu Psikologi, khususnya dalam bidang Psikologi Industri dan Organisasi mengenai *work engagement* pada Guru SD Negeri “X” di Kota Bandung.
- b) Memberikan sumbangan informasi kepada peneliti lain yang tertarik untuk meneliti mengenai *work engagement* serta mendorong dikembangkannya penelitian-penelitian lain yang berhubungan dengan topik tersebut.

1.4.2 Kegunaan Praktis

- a) Memberikan informasi kepada Kepala Sekolah SD Negeri “X” di Kota Bandung mengenai *work engagement* para guru sehingga dapat diadakan pelatihan guna meningkatkan *work engagement* tersebut yang diharapkan berguna bagi pengembangan sekolah.
- b) Memberikan masukan bagi para guru SD Negeri “X” di Kota Bandung mengenai pentingnya *work engagement* pada guru untuk dijadikan bahan serta masukan dalam meningkatkan kualitas kinerja guru.

1.5. Kerangka Pikir

Guru yang merupakan pendidik profesional dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari membutuhkan penerahan energi, dedikasi, serta konsentrasi yang tinggi. Hal-hal tersebut diperlukan baik dalam merencanakan Kegiatan Belajar Mengajar (KBM), melaksanakan KBM maupun dalam melakukan evaluasi pembelajaran. Menurut Schaufeli et. al, penerahan energi, dedikasi serta konsentrasi dalam suatu pekerjaan disebut dengan *work engagement*. Guru yang *engaged* terhubung dengan peran kerja mereka secara fisik, kognitif, dan emosional. Mereka merasa penuh dengan energi yang didedikasikan untuk mencapai tujuan pekerjaan mereka dan sering ‘tenggelam’ sepenuhnya dalam pekerjaan mereka (Bakker, *Journal: An Evidence-Based Model of Work Engagement*, hlm. 268).

Work engagement didefinisikan sebagai suatu penghayatan positif dan rasa terpenuhi pada pekerjaan yang ditandai oleh adanya *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. (Schaufeli et. al., 2002:74). Smulder (2006, dalam Schaufeli 2011) mengemukakan bahwa ada beberapa pekerjaan yang menuntut *work engagement* yang tinggi, diantaranya guru, *enterpreuneur*, dan perawat. Pekerjaan-pekerjaan tersebut memiliki satu kesamaan, yaitu pekerjaan yang melibatkan kualitas pelayanan sebagai modal utamanya.

Selain memiliki tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik (Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 Pasal I ayat I), guru juga memiliki tuntutan kerja lain yang disebut dengan *job demands*. *Job demands* yang dimiliki oleh guru SD Negeri

“X” di Kota Bandung, yaitu *work pressure*, *emotional demands*, *mental demands*, dan *physical demands*.

Work pressure pada guru SD Negeri “X” di Kota Bandung, yaitu mentransfer ilmu pengetahuan pada anak didiknya yang memiliki tingkat kemampuan dan karakter yang berbeda-beda. Terdapat siswa yang cepat memahami materi, ada pula yang sulit untuk memahami materi. Selain itu, mereka juga dituntut untuk mengerjakan beberapa administrasi sekolah yang menyertainya dalam melakukan proses kegiatan belajar mengajar (KBM). Administrasi sekolah tersebut dikerjakan sebelum (perencanaan) proses KBM dan setelah (evaluasi) proses KBM selesai.

Emotional demands guru SD Negeri “X” di Kota Bandung merupakan *demands* dari perasaan emosional yang dimiliki dalam menjalankan pekerjaannya sebagai seorang guru. Seorang guru dituntut untuk dapat meningkatkan prestasi akademik siswa dan mendidik siswa agar memiliki perilaku atau budi pekerti yang baik. Dalam mencapai tujuan tersebut, guru diharapkan memiliki perasaan emosional yang stabil. Saat menghadapi siswa yang memiliki tingkat kemampuan dan karakter yang berbeda dari siswa lainnya, mereka dituntut untuk bersabar.

Mental demands guru SD Negeri “X” di Kota Bandung merupakan *demands* dari sisi kognisi dalam mengerjakan tugasnya sebagai seorang guru, yaitu melakukan proses KBM dan mengerjakan administrasi sekolah yang menyertai KBM tersebut. Dalam melaksanakan proses KBM, seorang guru dituntut untuk mencari cara agar materi yang diajarkan olehnya dapat dipahami oleh seluruh siswa. Selain itu, guru juga dituntut untuk mengetahui metode

pengajaran apa yang tepat untuk diterapkan dan yang sesuai dengan karakteristik siswa di kelasnya.

Physical demands guru SD Negeri “X” di Kota Bandung adalah *demands* untuk memiliki stamina tubuh yang baik. Saat melakukan perencanaan proses KBM, pelaksanaan proses KBM dan mengevaluasi hasil pembelajaran, guru tersebut diharapkan berada dalam keadaan tubuh yang sehat. Hal tersebut dikarenakan mereka dituntut untuk melaksanakan tugasnya dengan optimal.

Disamping memiliki *job demands* guru SD Negeri “X” di Kota Bandung juga memiliki *job resources* yang merupakan sumber untuk melaksanakan tugas-tugasnya sebagai seorang guru. Menurut Bakker (2010), *job resources* merupakan aspek-aspek dari pekerjaan yang fungsional untuk mencapai *goal*, yang meminimalkan efek dari *job demands*, atau menstimulasi *personal growth*. *Job resources* yang dimiliki oleh guru SD Negeri “X” di Kota Bandung, yaitu *autonomi*, *performance feedback*, dan dukungan sosial (*social support*).

Autonomi guru SD Negeri “X” di Kota Bandung merupakan kebebasan bagi mereka untuk menggunakan metode seperti apa dalam melaksanakan tugasnya sebagai guru. Misalnya saja cara untuk mengerjakan administrasi sekolah, cara mengajar para siswa selama proses KBM berlangsung, cara penilaian pembelajaran siswa, cara menyelesaikan permasalahan yang terjadi selama proses KBM serta cara pemberian *remedial* pada siswa yang memiliki nilai di bawah kriteria ketuntasan minimal (KKM) apakah diberikan soal-soal atau diberikan tugas.

Performance feedback yang didapatkan guru SD Negeri “X” di Kota Bandung berasal dari penilaian sesama rekan kerja dan kepala sekolah seperti yang tercantum pada lembar evaluasi diri untuk penilaian kinerja guru. Selain itu, *feedback* juga datang dari siswa itu sendiri saat proses KBM berlangsung, apakah siswa memahami materi apa yang diajarkan oleh guru tersebut atau tidak.

Social support didapatkan guru SD Negeri “X” di Kota Bandung dari kepala sekolah, rekan kerja sesama guru dan siswa-siswa yang mendapatkan pengajaran dari guru tersebut. Selain itu, *social support* juga datang dari keluarga mereka masing-masing yang ikut mendukung mereka untuk dapat menyelesaikan tugas-tugas yang diemban sebagai seorang guru SD.

Selain *job resources*, guru SD Negeri “X” di Kota Bandung juga memiliki sumber daya pribadi dalam dirinya yang disebut dengan *personal resources* yang dikarakteristikan oleh *self efficacy*, optimisme, *resilience*, dan harapan. Guru SD Negeri “X” di Kota Bandung yang memiliki *self-efficacy*, mereka percaya akan kemampuannya untuk memenuhi tuntutan yang ada. Optimisme pada guru SD Negeri “X” di Kota Bandung tergambar melalui kepercayaan bahwa mereka akan mendapatkan hasil yang baik di masa depan. Guru SD Negeri “X” di Kota Bandung yang memiliki *resilience* merupakan guru yang sanggup untuk bertahan dan mengatasi masalah dan kesulitan yang muncul dalam pekerjaannya. Karakteristik terakhir yaitu harapan, dimana guru SD Negeri “X” di Kota Bandung yang berusaha dengan gigih untuk mencapai tujuan yang terarah pada kesuksesan. *Job resources* dan *personal resources* memiliki dampak yang positif bagi *work engagement*. Berdasarkan hasil penelitian (Xanthopoulou et al., 2009)

ditunjukkan bahwa *job resources* pada hari sebelumnya dapat memengaruhi *personal resources* pada hari berikutnya, dan pada akhirnya memengaruhi *work engagement* dan *performance* mereka.

Tersedianya *job resources* dan *personal resources* tersebut berdampak bagi level *work engagement* yang terdiri dari aspek *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Aspek *vigor* ditandai dengan level energi yang tinggi dan resiliensi mental ketika bekerja, kemauan untuk mengerahkan upaya, dan persisten ketika menghadapi hambatan dalam bekerja. Guru SD Negeri “X” di Kota Bandung yang memiliki tingkat *vigor* yang tinggi menunjukkan level energi, semangat dan stamina yang tinggi saat bekerja, sedangkan guru yang memiliki tingkat *vigor* yang rendah memiliki level energi, semangat dan stamina yang rendah saat mereka bekerja.

Aspek kedua yaitu *dedication* mengacu pada pelibatan diri yang kuat terhadap pekerjaan, dan merasakan keberartian (*significance*), antusiasme (*enthusiasm*), inspirasi (*inspiration*), kebanggaan (*pride*) dan tantangan (*challenge*). Guru SD Negeri “X” di Kota Bandung dengan tingkat *dedication* yang tinggi memiliki pelibatan diri yang kuat terhadap pekerjaannya karena mereka seringkali merasa pekerjaannya bermakna dan mereka antusias terhadap pekerjaan tersebut. Selain itu, mereka juga sering merasa bangga terhadap profesinya sebagai guru SD, menghayati bahwa pekerjaan mereka merupakan hal yang menantang serta dapat menginspirasi. Sementara itu, guru dengan tingkat *dedication* yang rendah memiliki pelibatan diri yang lemah dengan pekerjaannya karena guru tersebut tidak merasakan bahwa pekerjaannya itu penuh makna,

menginspirasi dan menantang. Guru tersebut juga tidak merasa antusias ataupun bangga dengan profesi mereka.

Aspek yang terakhir adalah *absorption* ditandai dengan konsentrasi penuh dan keasyikan ketika bekerja, dimana waktu berlalu begitu cepat dan tidak ingin berhenti bekerja. Guru SD Negeri “X” di Kota Bandung yang memiliki tingkat *absorption* yang tinggi akan berkonsentrasi penuh saat bekerja, merasakan keasyikan saat mereka bekerja sehingga merasa waktu berlalu begitu cepat ketika mereka sedang melakukan pekerjaannya. Guru-guru tersebut juga sering merasakan bahwa mereka sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaan mereka sebagai guru SD. Sedangkan guru yang memiliki tingkat *absorption* yang rendah tidak merasakan keasyikan ketika bekerja ataupun “tenggelam” dalam pekerjaannya. Mereka juga tidak pernah merasa kesulitan untuk melepaskan diri dari pekerjaan ataupun melupakan segala sesuatu disekitar mereka, termasuk waktu.

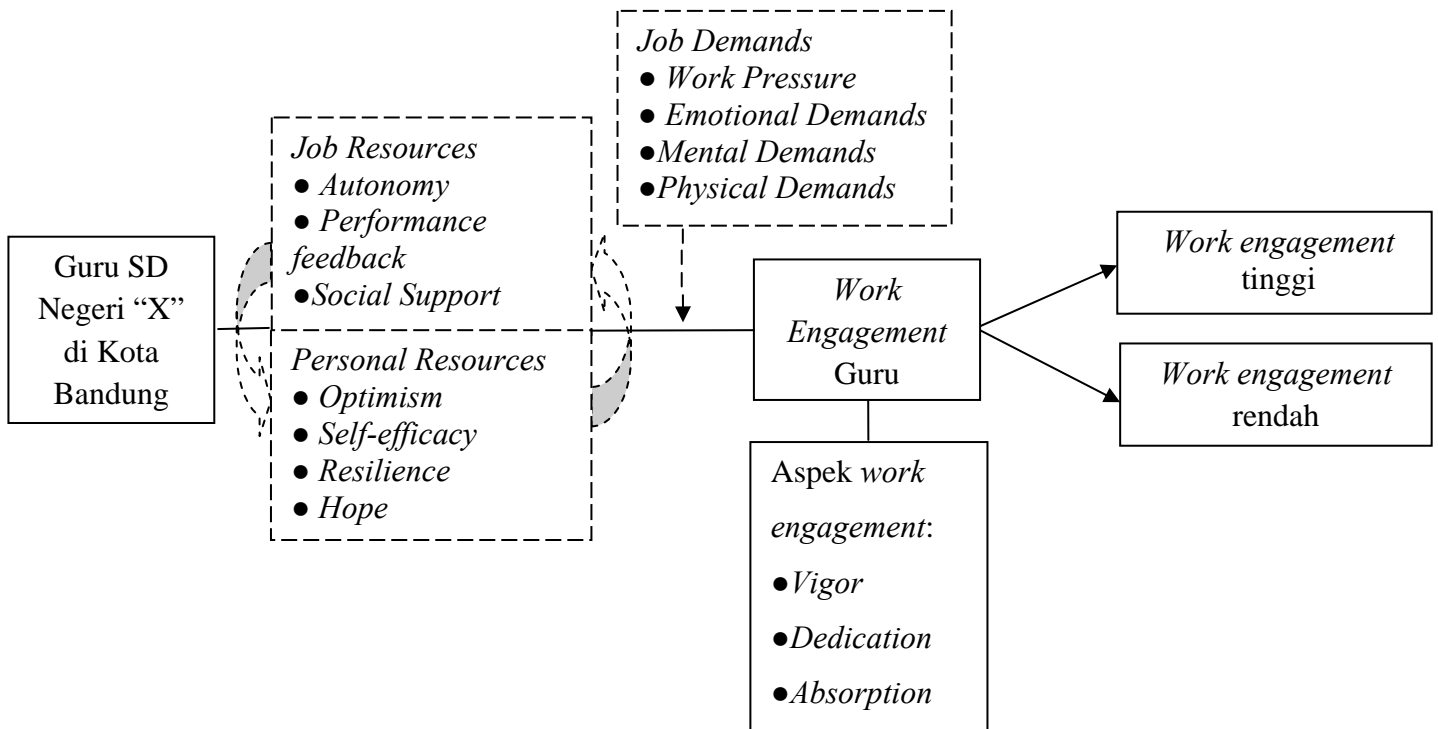
Guru SD Negeri “X” di Kota Bandung yang memiliki derajat *work engagement* yang tinggi akan mengerahkan energi untuk menyelesaikan tugas-tugas dalam pekerjaannya dan tidak mudah menyerah ketika menghadapi kesulitan. Hal tersebut didukung oleh *personal resources* yang dimiliki dan *job resources* yang tersedia dalam pekerjaan mereka. Ketika sumber-sumber tersebut memiliki derajat yang tinggi dan tersedia dalam pekerjaan, mereka akan menganggap profesi sebagai guru merupakan pekerjaan yang membanggakan, menganggap pekerjaannya menantang dan adanya perasaan antusiasme pada pekerjaannya sehingga ia akan sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaannya sebagai guru.

Guru SD Negeri “X” di Kota Bandung yang memiliki derajat *work engagement* yang rendah akan mudah menyerah ketika dihadapkan dengan suatu masalah pada pekerjaannya sebagai guru. Hal ini tak lepas dari *personal resources* yang dimiliki dan *job resources* yang tersedia dalam pekerjaan mereka. Saat *personal resources* yang dimiliki ada pada derajat yang rendah ditambah dengan *job resources* yang tidak memadai, maka muncul perasaan kecewa terhadap profesi mereka sebagai guru. Tuntutan-tuntutan pekerjaan pun mereka anggap sebagai beban sehingga mereka tidak memiliki semangat untuk bekerja dan merasa tidak terikat dengan pekerjaannya.

Guru SD Negeri “X” di Kota Bandung yang memiliki derajat *work engagement* yang rendah menghayati *job resources* pada pekerjaan mereka tidak memadai dan *personal resources* yang dimiliki berada dalam derajat yang rendah. *Job demands* yang terdapat dalam pekerjaan mereka juga dianggap sebagai beban. Hal tersebut berperan dalam munculnya perilaku mudah menyerah ketika dihadapkan pada suatu masalah karena level energi, semangat dan stamina yang dimiliki berada pada level yang rendah. Pelibatan diri mereka dengan pekerjaan pun tergolong lemah karena guru tersebut tidak menghayati bahwa pekerjaannya itu penuh makna, menginspirasi dan menantang. Selain itu, mereka tidak pernah merasa kesulitan untuk melepaskan diri dari pekerjaan ataupun melupakan segala sesuatu di sekitar mereka ketika bekerja, termasuk waktu.

Secara skematis, dapat digambarkan sebagai berikut :

Bagan 1.1 Bagan Kerangka Pikir



1.6. Asumsi Penelitian

- 1) Dalam melaksanakan tugas sebagai guru SD yang terdiri dari merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing, dan melatih peserta didik serta melaksanakan tugas tambahan merencanakan, dibutuhkan penerahan energi yang tinggi dan resiliensi mental yang disebut Schaufeli *et. al.* sebagai *vigor*.

- 2) Sebagai seorang guru SD dengan segenap tugas yang diemban, pelibatan diri terhadap pekerjaan merupakan hal penting yang disebut dengan *dedication* oleh Schaufeli *et. al.*
- 3) Ketika seorang guru SD melaksanakan proses KBM dan mengerjakan administrasi berkenaan dengan perencanaan pembelajaran serta penilaian hasil pembelajaran, dibutuhkan konsentrasi penuh yang disebut Schaufeli *et. al.* sebagai *absorption*.
- 4) *Vigor, dedication, dan absorption* dinyatakan Schaufeli *et al.* sebagai *work engagement*.
- 5) Derajat *work engagement* yang dimiliki oleh guru SD Negeri "X" di Kota Bandung berbeda-beda.
- 6) *Job demands, job resources, dan personal resources* berperan dalam *work engagement*.