BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

SMA "X" adalah satu-satunya sekolah swasta di Kota Sukabumi yang menyatakan bahwa sekolahnya menggunakan kurikulum Nasional Plus. Nasional plus yang dimaksudkan yaitu penggunaan kurikulum 2006 dan disertai dengan nilai "plus" yang khas dari sekolah ini yang tertuang pada VISI sekolah yaitu "Menjadi lembaga pendidikan Kristen yang unggul di Kota Sukabumi dalam bidang *Academic, English, Enterpreuneur,* dan *Character* (AEEC)". Terdapat empat indikator visi SMA "X" Kota Sukabumi yaitu: Menghasilkan lulusan yang kompeten untuk melanjutkan studi di Perguruan Tinggi bermutu di dalam maupun di luar negri; menghasilkan lulusan dengan *score* TOEFL yang cukup untuk melanjutkan pendidikan ke luar negri; menghasilkan lulusan yang memiliki kemampuan produksi dan marketing barang maupun jasa; dan menghasilkan lulusan yang memiliki B.E.S.T *Character* yaitu *Be Tough of Integrity, Excelent, Share with Society,* dan *Trust in God*.

Menurut kepala sekolah, usia remaja siswa SMA menunjukan emosi yang labil sehingga anak-anak biasanya *moody* dalam belajar maka salah satu tugas guru adalah menjalin kedekatan emosional dengan para siswa, tujuannya untuk "merayu" agar siswa mau dan mampu mengarahkan potensinya secara optimal dan membantu para siswa dalam menentukan universitas yang akan dipilihnya setelah lulus. Untuk terwujudnya kedekatan hubungan antara guru dan siswa dibutuhkan kepedulian dan ketulusan guru untuk meluangkan pikiran, waktu, dan tenaganya baik di dalam kelas maupun di luar kelas. Maka untuk menjadi seorang guru di

SMA “X” Kota Sukabumi dibutuhkan dedikasi pada pekerjaanya. Disamping itu kepala sekolah juga mengharapkan bapak-ibu guru dapat menjadi teladan bagi anak-anak baik di dalam sekolah maupun di luar sekolah seperti perilaku guru saat berpakaian sehari-hari dan menggunakan media sosial.

Guru memiliki pengaruh dan tanggung jawab untuk membentuk generasi berikutnya. Hal ini dikarenakan guru adalah salah satu orang yang dapat memengaruhi pikiran remaja. Guru memperlakukan dan mencoba untuk membentuk hidup siswa ke berbagai bentuk (Victor & Patil, 2016). Pada SMA “X” Kota Sukabumi terdapat tiga macam status kepegawaian yaitu guru honorer, guru tidak tetap, dan guru tetap. Saat ini guru yang mengajar di SMA “X” Kota Sukabumi sebanyak total 25 orang dengan 14 orang guru berstatus sebagai guru tetap sedangkan 11 orang guru sisanya berstatus tidak tetap dan honorer. Guru honorer hanya datang sesuai dengan jadwal mata pelajaran yang diajar dan yang termasuk kedalam status guru honorer adalah mata pelajaran Bahasa Jepang, Bahasa Mandarin, Olahraga, dan Musik. Sedangkan yang membedakan antara tetap dan tidak tetap yaitu adanya dana pensiun untuk guru tetap sedangkan guru tidak tetap tidak mendapat dana pensiun. Kemudian jangka waktu guru tidak tetap dinyatakan sebagai guru kontrak maksimal selama dua tahun, setelah lebih dari dua tahun guru akan dipertimbangkan untuk berubah status menjadi guru tetap sesuai dengan kebutuhan sekolah.

Kepala sekolah menyatakan bahwa guru tidak tetap memiliki tugas dan tanggung jawab yang sama dengan guru tetap sehingga harapan kepada kinerja keduanya juga sama. Tekanan pekerjaan yang dimiliki guru tetap dan tidak tetap pun sama antara lain untuk hadir di sekolah selambat-lambatnya pukul 6.45, kemudian melakukan rutinitas harian guru yang diawali dengan *morning devotion* dan *briefing* pagi. Setelah itu melakukan Kegiatan Belajar Mengajar (KBM) dan selesai pada pukul 15.45. Guru tetap maupun guru tidak tetap dapat menjadi Wali

Kelas dan juga termasuk dalam kepanitiaan kegiatan sekolah maupun struktural. Disamping itu, sekolah juga memiliki kegiatan-kegiatan kesiswaan dan program rutin tahunan di luar KBM antara lain yaitu Masa Orientasi Peserta Didik Baru (MOPDB), *Field Trip,* Retreat, Festival (*Lantern or mooncake*), *character camp* (*live in*), *summer camp*, pemeriksaan kesehatan, penyuluhan narkoba, *university tour/ekspo, summer camp, class meeting*, dan lain-lain.

Tugas dan tanggung jawab guru tertuang pada target-target sekolah yaitu diantaranya 100% melanjutkan studi lanjut Perguruan Tinggi (S1), memperoleh peringkat 5 besar Ujian Nasional (UN) tertinggi di Sukabumi, efektivitas waktu Kegiatan Belajar Mengajar (KBM) pada hari efektif 95%, jumlah kelulusan 100% wisudawan/wati, 100% melanjutkan studi ke perguruan tinggi. Guru juga memiliki tuntutan untuk memiliki rata-rata minimal *score* TOEFL yaitu 470 agar mampu menguasai istilah atau terminology internasional dari materi-materi yang sedang diajarkan, menguasai kata-kata instruksi untuk mengatur kelas atau selama KBM berlangsung, dan melakukan *greeting* dan pembukaan dalam bahasa Inggris pada rutinitas *English Day* yang dilakukan setiap dua hari dalam seminggu. Selain itu kepala sekolah juga melibatkan para guru dalam mengemban tanggung jawab sebagai panitia pada kegiatan-kegiatan kesiswaan. Kepanitiaan ini dibentuk pada rapat ajaran baru dengan membuka kesempatan kepada setiap guru untuk memimpin susunan kepanitiaan dan selanjutnya juga akan melibatkan para siswa.

Selain tuntutan pekerjaan yang tertulis guru di SMA "X" Kota Sukabumi juga memiliki tuntutan pekerjaan *yang* tidak tertulis, seperti membantu siswa dalam menentukan minat siswa di perguruan tinggi. Meskipun sekolah melakukan psikotes, namun setelah itu guru bertugas membantu siswa menentukan jurusan yang akan diambil saat berkuliah nanti dengan cara mengenal para siswa dan mengetahui apa yang siswa inginkan bagi masa depan mereka, jurusan apa yang siswa minati dan apa jurusan yang orangtua harapkan. Kepala sekolah berharap

tercipta hubungan yang mendalam antara guru dan siswa yaitu para guru dapat menyelami kehidupan siswa sedangkan para siswa tidak perlu tahu kehidupan guru secara mendalam sehingga tetap mengutamakan hubungan profesional antara guru dengan siswa. Guru dituntut dapat menjadi sosok yang cukup diandalakn oleh siswa sebagai teman dan sebagai orangtua.

Dalam kegiatan belajar mengajar, kepala sekolah mengungkapkan bahwa tidak ada ketetapan metode belajar tertentu untuk setiap mata pelajaran. Terdapat tiga hal penting dan utama dalam mengajar yaitu Dipersiapkan, Disesuaikan, dan Tercapai. Artinya yaitu materi yang akan disampaikan di dalam kelas dipersiapkan terlebih dulu melalui Rancangan Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), buku, dan informasi tambahan lainnya untuk menunjang proses Belajar-Mengajar. Kemudian yang dimaksud 'Disesuaikan' yaitu kepala sekolah memahami bahwa terkadang terdapat perbedaan antara kenyataan dengan rancangan yang telah dibuat maka dari itu guru dituntut mampu menyesuaikan apa yang sudah direncakan dengan keadaan pada saat kegiatan belajar mengajar berlangsung. Dan hal yang terakhir yaitu 'Tersampaikan' artinya bagaimana pun keadaannya, materi yang sedang diberikan guru dapat sungguh-sungguh dimengerti oleh para siswa. Dengan kata lain, kepala sekolah memberikan kebebasan bagi para guru untuk menggunakan metode belajar apa yang paling sesuai dengan mata pelajaran, jam belajar, dan karakter siswanya.

Gedung sekolah SMA "X" menyatu dengan jenjang SMP dari yayasan yang sama dan terdapat beberapa orang guru mengemban tugas untuk mengajar di dua jenjang tersebut dan menurut wakil kepala sekolah SMA "X" Kota Sukabumi, pada beberapa kegiatan di luar kegiatan belajar-mengajar sering terjadi tumpang tindih kepanitiaan yang melibatkan para guru SMA dan para guru SMP. Dengan demikian relasi sesama guru terjalin dan saling mengenal satu lingkungan sekolah baik jenjang SMA maupun SMP. Selain itu terjadi juga evaluasi dari rekan sesama guru khususnya guru SMA dan kepala sekolah, serta dari siswa yang diajar.

Rekan guru dan para siswa mendapat kesempatan untuk meberikan evaluasi melalui angket yang dibagikan yang kemudian akan dikumpulkan oleh ketua kelas lalu diserahkan pada bagian Tata Usaha (TU). Angket ini berikutnya menjadi bahan evaluasi juga bagi kepala sekolah dan akan menjadi bentuk poin yang dibagikan berupa lembaran kepada masing-masing guru. Dari sisi sekolah, evaluasi ini sebagai sarana untuk mengontrol kinerja para guru di kelas yang akan berdampak pada nilai hasil siswa dan juga pada peningkatan standar kualitas sekolah sedangkan dari sisi guru, evaluasi ini sangat berguna untuk meningkatkan kualitas diri serta akan mempengaruhi kepangkatan guru di sekolah. Pada akhir masa ajaran sekolah, pihak yayasan akan melakukan seleksi penilaian guru berprestasi dari tiap sekolah kemudian diberikan reward yang berbeda setiap tahunnya. Sedangkan untuk guru yang kurang menunjukan performa yang baik akan dilakukan konsultasi oleh kepala sekolah dan diperingatkan untuk meningkatkan performanya di kemudian hari.

Yayasan sekolah ini berupaya memfasilitasi guru-guru agar mampu mengatasi tuntutan pekerjaan di sekolah dengan adanya pelatihan terpusat di Jakarta untuk seluruh guru sebanyak minimal satu kali setahun dan secara khusus pada guru mata pelajaran tertentu yang sedikitnya dilakukan satu kali dalam kurun waktu tiga bulan. Selain itu diharapkan dalam upaya mencapai target ini para guru dibantu dengan adanya kelas Bahasa Inggris khusus guru sebanyak dua kali seminggu setelah jam pulang sekolah. Saat guru pertama kali melamar di sekolah ini, mereka telah lolos persyaratan untuk menjadi guru pada SMA “X” Kota Sukabumi yaitu lulus S1 (terbuka bagi lulusan pendidikan maupun praktisi), mengikuti dan lulus tes tertulis, menjalani dan lulus *micro teaching. Micro teaching* adalah suatu kegiatan latihan belajar-mengajar dalam situasi laboratoris dengan tujuan menghasilkan tenaga pendidik yang efektif untuk mencapai tujuan pembelajaran sesuai dengan kaidah yang berlaku dalam pendidikan (http://pingintau.com/shop/168-mikroteaching.html). Setelah dinyatakan lulus dan layak menjadi staff pengajar maka selanjutnya menetapkan status kepegawaian. Walaupun pada

kenyataanya fenomena yang terjadi adalah terdapat setidaknya satu sampai dua guru dalam kurun waktu satu tahun yang mengajukan pengunduran diri sebelum masa kerjanya mencapai dua tahun. Biasanya hal ini terjadi karena sekolah "X" dijadikan sebagai batu loncatan untuk melamar ke sekolah lain di kota yang lebih besar seperti Jakarta dan Bandung. Alasan lain yaitu alasan kesehatan, pernikahan, atau keluarga. Energi dan konsentrasi membuat karyawan memberikan potensi penuh terhadap pekerjaan.

Untuk memastikan penghayatan setiap guru di SMA "X" Kota Sukabumi terhadap pekerjaanya, maka diadakan survey awal kepada lima orang guru terkait tugas-tugas dan tuntutan sebagai seorang guru di SMA "X". Berdasarkan wawancara dengan 5 orang guru, terdapat 3 orang (60%) yang mengaku mengajar di kelas dengan cara yang sama pada tiap kelas sedangkan 2 dari 5 orang guru (40%) mengajar di kelas dengan cara yang disesuaikan dengan tiap kelas.

Berdasarkan wawancara dengan 5 orang guru, terdapat 3 orang (60%) yang merasa bangga pada pekerjaannya ketika dapat menjadi wali kelas walaupun masa bekerjanya belum mencapai satu tahun, mampu menguasai dan menjelaskan materi baru pada siswa, dan ketika siswa tampil pada acara sekolah. Sedangkan 2 orang (40%) diantaranya merasa bangga pada pekerjaanya apabila siswa yang diajarnya banyak yang berhasil meraih nilai bagus pada Ujian Akhir Nasional (UAN) dan semakin berkembang di perguruan tinggi.

Terdapat 4 dari 5 orang guru (80%) menghayati bahwa kegiatan-kegiatan kepanitiaan adalah hal yang menyita waktu dan energi extra dari pekerjaan yang berhubungan dengan KBM. Maka guru memilih untuk pulang bekerja melebihi dari waktu yang seharusnya, sedangkan 1 dari 5 orang (20%) lainnya menghayati bahwa kegiatan-kegiatan kepanitiaan adalah hal yang positif dan sekolah lakukan agar lingkungan tahu keunggulan sekolah ini.

Sebanyak 3 dari 5 orang guru (60%) diantaranya menghayati lebih bersemangat saat mengajar terutama dengan keaktifan siswa untuk kritis dan bertanya, dinamika sikap siswa yang berbeda setiap hari, memacu guru untuk mencari informasi lebih banyak dari para siswa. Sedangkan 1 orang dari 5 oang guru (20%) lainnya menghayati bersemangat dalam mengajar karena rekan kerja yang menyenangkan.

Secara keseluruhan, hasil survey menunjukan bahwa terdapat guru yang cenderung merasa *engaged* dengan pekerjaannya namun masih ada pula guru yang cenderung merasa kurang *engaged* dengan pekerjaannya. Kepala sekolah SMA "X" Kota Sukabumi berharap guru-guru semakin sejahtera dan adanya loyalitas pada pekerjaan bukan dari pendapatannya. Sifat setiap siswa berbeda satu dengan yang lain begitu pula kebutuhannya sehingga dibutuhkan kepedulian dan ketulusan guru untuk meluangkan pikiran, waktu, dan tenaganya terutama di lingkungan sekolah. Ketika guru memiliki *work engagement* yang tinggi maka mereka akan total dalam bekerja, fokus pada pengembangan siswa dan sekolah dengan segala metode dan cara yang sekolah miliki. Namun sebaliknya, guru tidak memiliki *work engagement* yang tinggi, maka guru akan kesulitan dalam memahami kebutuhan siswa, membina hubungan yang dekat dengan siswa, dan mendidik siswa yang kemudian merasa sulit mengerahkan energinya untuk segala kegiatan sekolah sehingga akhirnya akan merasa kesulitan dalam memajukan kualitas sekolah. Sehingga dalam hal ini, dapat disimpulkan bahwa *work engagement* merupakan hal yang penting untuk dimiliki oleh guru pada SMA "X" Kota Sukabumi.

Besarnya energi yang dikeluarkan untuk mengerahkan kemampuannya, membangun semangat kerja yang tinggi, dan rasa memiliki serta tanggung jawab terhadap pekerjaan dan keterlibatan seseorang pada kegiatan organisasi merupakan perwujudan dari *work engagement* (Schaufeli, Salanova, Gonzales-Roma & Bakker, 2002, dalam Bakker dan Leiter 2010, h. 13). Dari tuntutan pekerjaan sekolah "X" yang tinggi dan fenomena guru yang terjadi pada sekolah "X", *work engagement* pada guru merupakan sesuatu yang penting bagi SMA "X" untuk

mencapai keberhasilan SMA “X” sebagai salah satu SMA Swasta di Kota Sukabumi serta dalam menjalankan visi dan misinya. Oleh karenanya, peniliti tertarik untuk meneliti *work engagement* pada guru di SMA “X” Kota Sukabumi.

1.2. Identifikasi Masalah

Dari penelitian ini ingin mengetahui bagaimana gambaran *work engagement* pada Guru SMA “X” di Kota Sukabumi

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Memperoleh gambaran mengenai *work engagement* pada Guru SMA “X” di Kota Sukabumi.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Mengetahui gambaran derajat *work engagement* berdasarkan aspek-aspeknya yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption* pada guru SMA “X” Kota Sukabumi serta faktor-faktor yang mempengaruhinya.

1.4. Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoritis

1). Memberikan informasi untuk bidang ilmu Psikologi Industri dan Organisasi mengenai derajat *work engagement* pada guru SMA “X” di Kota Sukabumi

2). Memberikan informasi kepada peneliti lain yang tertarik meneliti mengenai *work engagement* dan mengembangkan melalui penelitian-penelitian lain yang berhubungan dengan topik ini.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1). Memberikan informasi kepada kepala sekolah gambaran *work engagement* pada guru SMA "X" di Kota Sukabumi. Sehingga informasi ini dapat digunakan pihak pusat untuk memfasilitasi sekolah dengan mengangkat tema *work engagement* pada pelatihan berikutnya.

2). Memberikan informasi kepada para guru mengenai pengertian *work engagement* dan pentingnya peran *work engagement* guna meningkatkan *performa* dalam pekerjaan.

1.5 Kerangka pikir

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. (Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Pasal 1 ayat 1). Dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari membutuhkan energi, dedikasi, serta konsentrasi yang tinggi menurut Schaufeli et.al, pengerahan 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, 2010). *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 menurut *work engagement* yang tinggi, diantaranya guru, *enterpreuneur*, dan perawat. Pekerjaan – pekerjaan tersebut memiliki satu kesamaan, yaitu pekerjaan yang melibatkan kualitas pelayanan sebagai modal utamanya.

Guru juga memiliki tuntutan kerja yang disebut dengan *job demands*. *Job demands* adalah aspek-aspek fisik, sosial, atau organisasional dari pekerjaan yang membutuhkan usaha karyawan secara terus menerus baik secara fisik dan/atau psikologis. *Job demands* terdiri dari *work pressure, emotional demands, mental demmands,* dan *physical demands.* *Work pressure* pada guru SMA "X" Kota Sukabumi yaitu, menyusun materi ajar dan yang bersangkutan dengan administrasi seperti menyusun Rancangan Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) sebelum Kegiatan Belajar Mengajar (KBM) dilaksanakan, mengoreksi ujian dan tugas-tugas yang diberikan, terlibat dalam kepanitiaan setiap acara rutin tahunan sekolah, bekerja selama ± 9 jam/hari, memastikan jumlah kelulusan 100% dan 100% siswa melanjutkan studi lanjut Perguruan Tinggi (S1), smemperoleh peringkat 5 besar Ujian Nasional (UN) tertinggi di Sukabumi, efektivitas waktu Kegiatan Belajar Mengajar (KBM) pada hari efektif 95%, serta memiliki *score* TOEFL minimal 470. Kemudian *emotional demands* pada guru SMA "X" Kota Sukabumi yaitu selalu bersikap terbuka pada informasi baru, mendekatkan diri dengan para siswa, mendidik siswa tanpa kekerasan dan berlandaskan ajaran Kristiani, menjaga kekompakan dengan rekan sesama guru, mengenal para siswa dan mengetahui apa yang siswa inginkan bagi masa depan mereka, jurusan apa yang siswa minati dan apa jurusan yang orangtua harapkan. Tuntutan mental (*mental demands)* yaitu berkreasi agar materi dapat tersampaikan dengan baik pada siswa-siswa baik maupun tidak dengan RPP yang telah dibuat, dan mengerjakan administrasi. Dan yang terakhir *physical demands* yaitu tuntutan untuk memiliki kondisi fisik yang prima agar mampu melaksanakan Kegiatan Belajar Mengajar (KBM) dan stamina tubuh yang baik dan bugar dalam berkatifitas selama ± 9 jam setiap harinya.

Guru SMA "X" Kota Sukabumi juga memiliki *job resources*. *Job resources* merujuk pada seluruh aspek fisik, psikologis, sosial, atau organisasi yang 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*. Adapun *job*

resources terdiri dari *autonomy, performance feedback*, dan dukungan sosial (*social support*). SMA "X" Kota Sukabumi memiliki kebebasan dalam melaksanakan tugasnya sebagai guru misalnya dengan mengatur sendiri cara mengajar dan cara menyampaikan materi yang sesuai dengan karakter siswa dan kelas agar dapat dipahami oleh para siswa, cara penilaian mata pelajaran, mengatur waktunya sendiri untuk mengerjakan administrasi sekolah, (*autonomy*). Umpan balik kepada para guru didapat dari para murid yang menuliskannya pada agenda kelas berhubungan dengan Kegiatan Belajar Mengajar (KBM), kemudian didapat dari rekan sesama kerja, dan juga dari kepala sekolah yang akan mengevaluasi kinerja setiap guru (*performance feedback*). Selain itu, dukungan pada guru SMA "X" Kota Sukabumi diperoleh dari Kepala Sekolah, rekan-rekan guru, siswa-siswa yang diajar, dan juga dari keluarga masing-masing dalam mendukung profesinya sebagai guru. Seluruh *resources* ini akan mendukung guru-guru untuk lebih yakin untuk menghadapi tuntutan pekerjaanya. Dan *resources* atau sumber daya yang digunakan untuk menghadapi *job demands* tidak hanya berasal dari pekerjaan itu saja, namun juga dari dalam diri pekerja atau dalam hal ini dikenal sebagai *personal resources*.

Personal resources terdiri dari *self-efficacy, optimism, hope,* dan *resiliency.* Keyakinan atau kepercayaan tentang kemampuannya untuk mengerahkani motivasi, sumber daya kognitif, dan arah untuk menjalankan tugas tugasnya sebagai guru dengan berhasil disebut dengan *Self Efficacy.* Dan guru yang percaya bahwa mereka akan mendapatkan hasil yang terbaik di masa depan disebut dengan *Optimism.* Kemudian guru berusaha dengan gigih untuk mencapai tujuan yang terarah pada kesuksesan, dan ini dinamakan *Hope.* Karakteristik yang terakhir yaitu guru yang sanggup untuk bertahan dengan mengatasi masalah dan kesulitan yang muncul saat mengajar atau dalam pekerjaanya disebut juga dengan *Resiliency. Job resources* dan *personal resources* memiliki dampak yang positif bagi *work engagement*. Berdasarkan hasil penelitian (Bakker, 2010) terdapata bahwa *job resources* pada hari sebelumya dapat memengaruhi

personal resources pada hari berikutnya, dan pada akhirnya memerngaruhi *work engagement* dan *performance* mereka.

Tersedianya *job resources* dan *personal resources* tersebut berdampak bagi *level work engagement* yang terdiri dari aspek *vigor, dedication,* dan *absortion*. Aspek *vigor* ditandai dengan level energi yang tinggi dan resiliensi mental ketika bekerja, kemauan untuk mengerahkan upaya, dan tekun ketika menghadapi hambatan dalam bekerja. Guru SMA "X" Kota Sukabumi yang memiliki tingkat *vigor* tinggi menunjukan level energi, semangat dan stamina yang tinggi saat bekerja, sedangkan guru yang memiliki tingkat *vigor* rendah memiliki level energi, semangat, dan stamina yang rendah saat mereka bekerja. Aspek *vigor* berhubungan langsung dengan *personal resources* yaitu *self efficacy, hope, optimism,* dan *resiliency.*

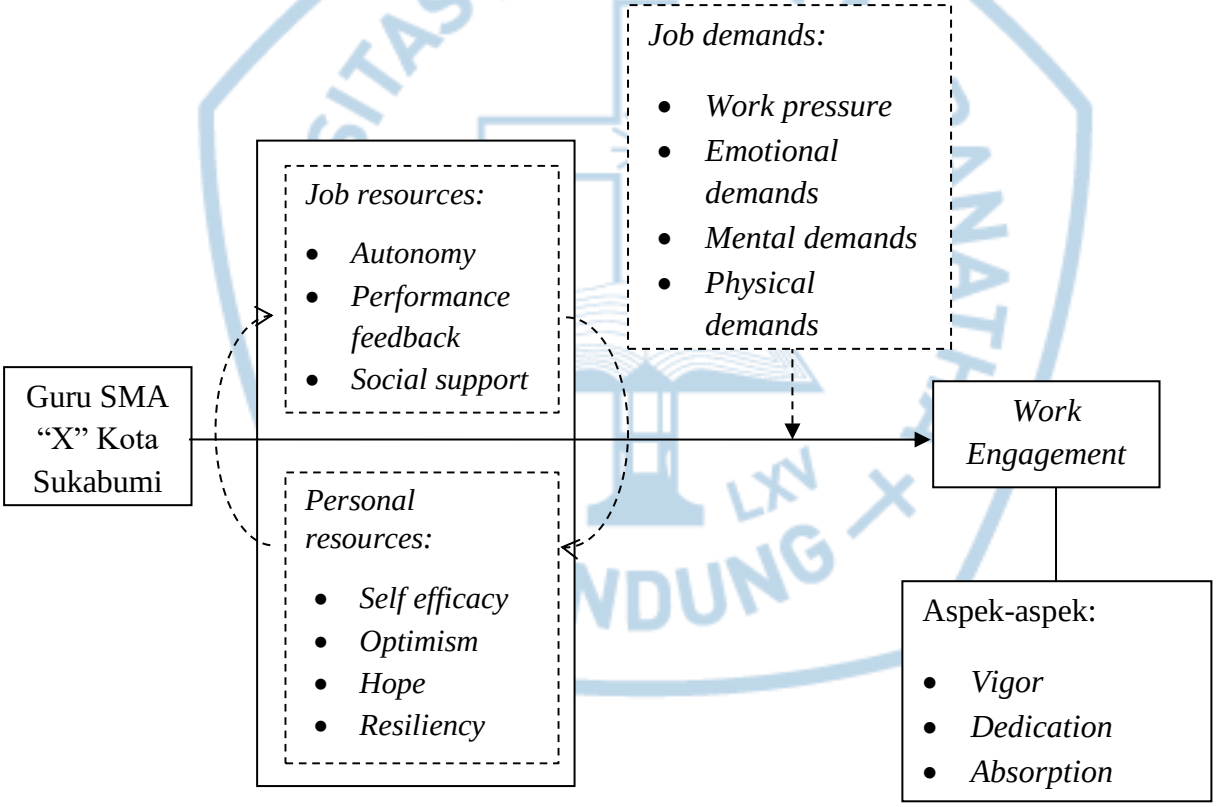
Aspek kedua yaitu *dedication* yang mengacu pada pelibatan diri yang kuat terhadap pekerjaan, dan merasakan keberanian (*significance*), antusiasme *(enthusiasm*), inspirasi (*inspiration*), kebanggaan (*pride*) dan tantangan (*challenge*). Guru SMA "X" Kota Sukabumi dengan tingkat *dedication* tinggi memiliki pelibatan diri yang kuat terhadap pekerjaanya karena mereka seringkali merasa pekerjaanya bermakna dan mereka antusias terhadap pekerjaan tersebut. Kemudian mereka juga sering merasa bangga terhadap profesinya sebagai guru, menghayati bahwa pekerjaan mereka merupakan hal yang menantang serta dapat menginspirasi. Disamping itu, guru dengan tingkat *dedication* yang rendah memiliki pelibatan diri yang lemah dengan pekerjaanya karena guru tersebut tidak merasakan bahwa pekerjaanya 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 berehenti bekerja. Guru SMA "X" Kota Sukabumi 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 pekerjaanya. Guru-guru tersebut juga sering merasakan bahwa mereka sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaan mereka sebagai guru. Sedangkan guru yang memiliki tingkat *absorption* yang rendah tidak merasakan keasyikan ketika bekerja ataupun "tenggelam" dalam pekerjaanya. Mereka juga tidak pernah merasa kesulitan untuk melepaskan diri dari pekerjaan ataupun melupakan segala sesuatu di sekitar mereka termasuk waktu.

Guru SMA "X" Kota Sukabumi yang memiliki derajat *work engagement* yang tinggi akan mengerahkan energi untuk menyelesaikan tugas-tugas dalam pekerjaannya yang 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 pekerjaan sebagai guru merupakan pekerjaan yang membanggakan, menganggap pekerjaanya menantang dan adanya perasaan antusiasme pada pekerjaanya sehingga ia akan sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaanya sebagai guru. Guru SMA "X" Kota Sukabumi yang memiliki derajat *work engagement* yang rendah akan mudah menyerah ketika dihadapkan dengan suatu masalah pada pekerjaanya sebagai guru. Hal ini tidak lepas dari *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 pekerjaanya. Guru SMA "X" Kota Sukabumi yang memiliki *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 pekerejaanya penuh makna, menginspirasi dan menantang. Selain itu, mereka tidak pernah merasa kesulitan untuk melepaskan diri dari pekerjaan ataupun melupakan segala sesuatu di sekitar mereja ketika bekerja termasuk waktu. Bagan kerangka pemikiran digambarkan sebagai berikut:



Bagan 1.1 Kerangka Pikir

1.6 Asumsi Penelitian

1). Guru dikatakan memiliki derajat *work engagement* yang tinggi jika memiliki derajat yang tinggi pula pada ketiga aspeknya yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption.*

2). Dalam melaksanakan tugas sebagai guru SMA dibutuhkan pengerahan energi yang tinggi dan resiliensi mental yang disebut sebagai *vigor*.

3). Sebagai seorang guru SMA dengan segenap tugas yang diemban, pelibatan diri terhadap pekerjan merupakan hal penting yang disebut dengan *dedication*

4). Dibutuhkan konsentrasi penuh yang disebut sebagai *absorption*.

5). Job demands atau tuntuan pekerjaan adalah karakteristik pekerjaan yang membangkitkan ketegangan jika melebihi kemampuan adaptif yang dimiliki oleh karyawan sehingga *job demands* berpotensi mempengaruhi *work engagement* guru.

6). Job resources atau sumber pekerjaan adalah seluruh aspek fisik, psikologis, sosial, atau organisasional dari pekerjaan yang memungkinkan mengurangi *job demands* dan menstimulasi *personal growth* sehingga berpotensi mempengaruhi *work engagement* guru

7). Personal resources berpotensi berperan dalam *work engagement* karena bersifat dapat dikembangkan dan dapat memotivasi serta memfasilitasi pencapaian tujuan bahkan saat menghadapi kesulitan dan tantangan dalam pekerjaan.