

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Masalah

Pendidikan saat ini sudah mulai berkembang dari era awal kemerdekaan hingga era reformasi di Indonesia. Lembaga pendidikan sendiri terdiri dari tiga jenis, yaitu pendidikan formal, pendidikan informal, dan pendidikan non-formal. Pendidikan formal merupakan lembaga pendidikan yang dilaksanakan sekolah-sekolah mulai dari jenjang pra-sekolah (kelompok bermain) hingga perguruan tinggi, baik yang bersifat umum maupun khusus. Sedangkan untuk pendidikan informal adalah pendidikan yang terjadi di lingkungan keluarga, dimana keluarga merupakan wadah pertama kali seorang anak memperoleh didikan dan bimbingan langsung oleh anggota keluarganya terutama orang tua. Terakhir, pendidikan non formal adalah lembaga pendidikan yang dilaksanakan di luar keluarga, seperti lembaga kursus atau bimbingan belajar (Sumber: <http://www.perpusku.com>). Salah satu yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah pada pendidikan non formal yaitu, lembaga bimbingan belajar.

Saat ini, siswa-siswa tidak hanya belajar saat mereka bersekolah, akan tetapi, mereka juga perlu belajar di luar lingkup tersebut untuk mempersiapkan pembelajaran di sekolah. Karena saat di sekolah, siswa-siswa diberikan adanya pekerjaan rumah (PR), tugas kelompok, ulangan, dan ujian akhir. Tidak hanya itu saja, bagi siswa-siswa SMA juga yang akan mempersiapkan ujian untuk memasuki perguruan tinggi yang diinginkan. Oleh karena hal tersebut, mereka memerlukan bantuan lain untuk memantapkan materi pelajaran yang diterima mereka di sekolah, salah satunya adalah melalui bimbingan belajar.

Bimbingan belajar terdiri dari dua jenis yaitu non-formal dan formal. Suatu bimbingan belajar dikatakan non-formal merupakan bimbingan belajar yang tidak terdapat lembaga yang

menyertai, dibangun secara sendiri, dan tersebar dari mulut ke mulut. Bimbingan belajar dikatakan formal apabila terdapat lembaga yang menyertai, mampu menyebarluaskan tempat bimbingannya, serta adanya jenjang karir pada guru bimbingan belajar yang berada di tempat tersebut.

Sekitar pertengahan tahun 2013, mulai diterapkan adanya sistem pembelajaran kurikulum 2013. Tuntutan kurikulum 2013 tidak hanya pada penilaian akhir tetapi tuntutan kurikulum saat ini berbasis proses, dimana siswa-siswa dituntut untuk memiliki motivasi, keterampilan berpikir tingkat tinggi, kemampuan berkomunikasi dan berkolaborasi serta mampu melakukan presentasi. Semua tuntutan kompetensi ini dapat dicapai melalui proses pembelajaran yang tepat dan berkelanjutan serta siswa-siswa siap mengikuti berbagai macam penilaian, ujian, dan tes. Melalui hal tersebut, adanya bantuan guru bimbingan belajar di suatu lembaga bimbingan belajar semakin dibutuhkan oleh siswa-siswa yang memiliki kemampuan akademis yang kurang. Dengan adanya tuntutan pada guru bimbingan belajar tersebut, diharapkan dapat menunjang siswa-siswa untuk berkompetensi, baik dalam prestasi maupun untuk penerimaan ke universitas atau PTN terbaik. Terutama guru-guru bimbingan belajar yang bekerja di bimbingan belajar "X".

Bimbingan belajar "X" sendiri telah berdiri selama 22 tahun dengan jumlah tenaga pengajar kurang lebih 150 orang. Tujuan utama didirikannya bimbingan belajar "X" ini adalah untuk memasuki perguruan tinggi baik negeri maupun swasta terkemuka di kota Bandung. Bimbingan belajar "X" juga termasuk ke dalam 3 bimbingan belajar utama terbaik. Sebagian besar siswa-siswa kelas 12 yang mengikuti bimbingan belajar "X" ini, sudah diterima ke berbagai universitas negeri ternama, seperti ITB, UNPAD, dan UI. Pada tahun 2017, jumlah siswa yang diterima masuk ITB sebesar 36%, UNPAD sebesar 31%, PTN lain sebesar 19.5%, UI sebesar 6%, IPB sebesar 4%, dan UGM sebesar 3.5%. Berdasarkan data statistik dari bimbingan belajar "X", dari tahun 2015 sampai tahun 2017, jumlah siswa-siswa

kelas 12 yang lolos SBMPTN meningkat setiap tahunnya. Pada tahun 2015, terdapat 17.55% siswa yang lolos, tahun 2016 terdapat 17.58% siswa yang lolos, dan pada tahun 2017 terdapat 18.56% siswa yang lolos SBMPTN.

Tidak hanya mempersiapkan siswa-siswa kelas 12 SMA dalam memasuki perguruan tinggi, bimbingan belajar “X” juga menyediakan bimbingan belajar bagi siswa kelas 4,5, dan 6 SD, kelas 7 sampai 9 SMP, serta kelas 10 dan 11 SMA. Bimbingan belajar “X” juga menyediakan program-program bagi tiap jenjang dalam mempersiapkan pembelajaran di sekolah. (Sumber: rumahbelajardaniel.id) Walaupun demikian, tidak seluruh siswa membutuhkan adanya bantuan guru bimbingan belajar, banyak juga siswa yang mengikuti bimbingan belajar adalah siswa yang memiliki kemampuan lebih untuk memahami materi-materi yang disampaikan di sekolah dengan mudah.

Menurut hasil wawancara peneliti terhadap kepala HRD bimbingan belajar “X” yang telah bekerja selama 21 tahun, menyatakan bahwa saat ini bimbingan belajar “X” sudah menerapkan metode pembelajaran *quantum learning*. Melalui adanya metode pembelajaran tersebut, banyak siswa yang mengatakan bahwa materi pembelajaran menjadi mudah untuk dipahami lebih cepat.

Berdasarkan survei awal peneliti terhadap 10 orang guru bimbingan belajar “X” dari 60 guru bimbingan belajar yang dipilih, mengenai penghayatan mereka terhadap pekerjaannya, diketahui bahwa 10 orang (100%) menghayati pekerjaannya sebagai pekerjaan yang menantang dan menyenangkan. Mereka berusaha dengan sungguh-sungguh untuk menjelaskan materi yang sulit kepada siswa-siswa agar mudah dipahami dan menarik bagi siswa-siswa. Selain itu, mereka senang jika dapat menyalurkan ilmu-ilmu yang mereka miliki kepada anak-anak didiknya.

Di sekolah, guru berperan sebagai perancang pengajaran, pengelola pengajaran, penilai hasil pembelajaran, pengarah pembelajaran, dan sebagai pembimbing siswa. Di dalam

keluarga guru berperan sebagai pendidik atau *family educator*. Sedangkan di masyarakat, guru berperan sebagai pembina masyarakat, pendorong masyarakat, penemu masyarakat, dan sebagai agen masyarakat. Guru yang efektif adalah guru yang dapat memainkan semua peranan itu secara baik dan utuh (Prof. Dr. Moh. Surya, 2013). Peran sebagai guru yang mengajar di sekolah diperlengkapi dengan adanya peran guru yang mengajar di bimbingan belajar. Melalui adanya banyaknya penyebaran bimbingan belajar, semakin banyak dibutuhkan juga guru bimbingan belajar yang dapat membantu di setiap penyebarannya.

Mengajar telah diperhitungkan menjadi salah satu pekerjaan yang paling dapat memunculkan stress, dan hal tersebut dapat terjadi karena adanya beban kerja yang tinggi, penghasilan yang tidak adekuat, ukuran kelas yang besar, tuntutan emosional, dan perilaku buruk siswa (Alzyoud, Othman, Mohd Isa, 2014). Beberapa hal yang seringkali menjadi permasalahan atau tuntutan guru bimbingan belajar “X” berdasarkan hasil wawancara terhadap 10 guru bimbingan belajar “X” adalah adanya mengendalikan sikap dan menghadapi kemampuan siswa yang berbeda-beda, mengajari materi pembelajaran yang sulit, dan membuat siswa tertarik pada materi pembelajaran.

Berdasarkan survei awal peneliti terhadap 10 orang guru bimbingan belajar “X”, diketahui bahwa dalam menghadapi tuntutan-tuntutan tersebut sebesar 5 orang (50%) menghayati tuntutan yang ada sebagai sesuatu yang berat untuk dapat di selesaikan. Mereka merasa kesulitan saat membuat materi pembelajaran menjadi menarik bagi siswa dan mudah dipahami siswa. Selain itu juga, mereka merasa kesulitan saat membuat penyelesaian terhadap soal-soal yang sulit atau tidak dikuasai mereka. Selain itu, sebesar 5 orang (50%) menghayati tuntutan yang ada sebagai sesuatu yang menantang untuk dapat diatasi dan diselesaikan. Terutama dalam menghadapi soal-soal sulit yang ditanyakan siswa, mereka merasa perlu mencari cara sederhana dan menarik agar siswa mudah memahami soal yang sulit tersebut.

Selain itu juga, tuntutan-tuntutan yang dirasakan guru bimbingan belajar “X” adalah perlu adanya pendekatan terhadap siswa-siswa bimbingannya agar mereka dapat tertarik untuk belajar memahami materi-materi sulit yang diajarkan. Tidak hanya itu, guru-guru bimbingan belajar “X” ini juga memiliki tanggung jawab yang cukup besar untuk dapat meluluskan siswa-siswa bimbingannya ke perguruan tinggi yang diinginkan. Sehingga, orang tua siswa-siswa yang menempatkan anak-anaknya ke tempat bimbingan belajar “X” tersebut juga tidak merasa sia-sia atau kecewa karena telah mengeluarkan biaya cukup besar hanya agar anak-anak mereka dapat dibantu untuk masuk ke perguruan tinggi yang diinginkan. Tidak hanya mengajar, akan tetapi, guru bimbingan belajar juga dituntut untuk “menjual” gaya mengajarnya agar banyak siswa-siswa yang merasa kerasan untuk belajar di bimbingan belajar “X” tersebut.

Mereka menghayati bahwa melalui adanya tuntutan-tuntutan tersebut, mereka merasa semakin tertantang untuk bisa menjalani setiap tuntutan yang ada dan berhasil mencapai tujuan yang ingin mereka capai. Seperti membuat banyak anak-anak menyukai sistem pembelajaran di bimbingan belajar “X” tersebut dan meloloskan siswa-siswa ke perguruan tinggi yang mereka inginkan. Mereka tetap ingin bertahan pada pekerjaannya tersebut karena merasa adanya kepuasan atau kebanggaan tersendiri jika mereka berhasil membuat siswa-siswanya meningkat dalam pembelajarannya dan lolos ke perguruan tinggi yang diinginkan.

Besarnya energi yang dikeluarkan untuk mengerahkan segala kemampuan dalam mengerjakan tugas, perasaan antusiasme terhadap pekerjaan, dan konsentrasi yang tinggi saat bekerja merupakan perwujudan dari *work engagement*. *Work engagement* dibutuhkan untuk pekerjaan yang berhubungan dengan organisasi yang pekerjanya berinteraksi dengan *costumer*, klien, pelajar, dan pasien (Bakker & Leiter, 2010, hal 5).

*Work engagement* didefinisikan sebagai keadaan positif, pemenuhan, pandangan terhadap kondisi kerja dikarakteristikkan dengan adanya *vigor*, *dedication* dan *absorption*.

*Vigor* adalah saat guru bimbingan belajar memiliki tingkat kemauan yang tinggi untuk mengerahkan energi mereka pada pekerjaannya. *Dedication* adalah saat guru bimbingan belajar merasakan adanya keterlibatan kuat dalam pekerjaan dan mengalami rasa kebermaknaan, antusias, dan kebanggaan. *Absorption* adalah saat guru bimbingan belajar berkonsentrasi penuh dan mendalam serta tenggelam pada pekerjaannya. (Schaufeli, Salanova, Gonzales-Roma dan Bakker dalam Liat Eldor, 2016)

Saat *engaged*, seseorang merasa terdorong untuk berusaha mencapai tujuan yang menantang. Mereka ingin sukses. *Work engagement* melampaui menanggapi situasi segera. Seseorang menerima komitmen pribadi untuk mencapai tujuan ini. Selanjutnya, *work engagement* mencerminkan energi pribadi seseorang yang dibawa ke pekerjaan mereka. Seseorang yang terlibat tidak hanya memiliki kapasitas untuk menjadi energik, mereka dengan antusias menerapkan energi itu pada pekerjaan mereka.

Berdasarkan hasil wawancara kepada 10 orang guru bimbingan belajar “X” diketahui bahwa sebesar 2 orang (20%) merasa terbebani dengan adanya kesulitan-kesulitan yang dihadapinya selama bekerja sebagai guru bimbingan belajar. Terutama saat kurang mampu dalam menjelaskan materi-materi yang cukup sulit. Sedangkan sebesar 8 orang (80%) dalam menghadapi kesulitan-kesulitan yang ada sesegera mungkin mencari cara atau jalan keluar agar dapat cepat terselesaikan. Seperti saat menemukan soal yang sulit, segera mencari di buku-buku catatan untuk dapat langsung memecahkannya. Hal tersebut menggambarkan aspek pertama dari *work engagement* yaitu, *vigor*.

Selanjutnya sebesar 8 orang guru bimbingan belajar “X” (80%) merasa antusias, bangga, dan tertantang dalam pekerjaannya sebagai guru bimbingan belajar. Seperti saat mampu membantu siswa dalam memahami dan menyelesaikan soal-soal yang sulit. Selain itu, saat siswa-siswa dapat berhasil masuk ke PTN yang diinginkan atau berprestasi. Sedangkan sebesar 2 orang guru bimbingan belajar “X” (20%) merasa biasa saja dan cukup bangga

dengan pekerjaannya sebagai guru bimbingan belajar. Hal tersebut menggambarkan aspek kedua dari *work engagement* yaitu, *dedication*.

Kemudian sebesar 9 orang guru bimbingan belajar “X” (90%) merasakan bahwa waktu berlalu begitu cepat dan mampu berkonsentrasi penuh selama mengajar. Mereka menikmati waktu mereka selama mereka mengajari siswa-siswanya dan berfokus pada siswa-siswa yang meminta bantuan mereka. Sedangkan sebesar 1 orang guru bimbingan belajar “X” (10%) yang merasa bahwa terkadang waktu terasa cukup cepat dan cukup dapat berkonsentrasi selama mengajar. Hal tersebut menggambarkan aspek ketiga dari *work engagement* yaitu, *absorption*.

Dalam membantu meningkatnya *work engagement*, diharapkan bahwa tersedianya *resources* pada guru bimbingan belajar “X” mampu mengatasi *job demands* yang ada pada guru bimbingan belajar “X”. Maka dari itu, tingginya *job demands* dan kurangnya *resources* dapat memunculkan kejenuhan dan berkurangnya *work engagement*. Di sisi lain, tingginya *resources* digabungkan dengan rendah atau tingginya tingkat *job demands* dapat menghasilkan tingginya motivasi dan *engagement* (Bakker & Demerouti, 2007).

Salanova 2008 dalam Bakker&Leither 2010 menunjukkan bahwa *work* dan *task engagement* diprediksikan dengan emosi yang positif seperti, antusiasme, kepuasan kerja, serta kenyamanan. Terdapat bukti empiris yang menjelaskan bahwa *job* dan *personal resources* karena motivasi internal atau motivasi eksternal merupakan prediktor yang sangat penting dalam *work engagement*. Dengan demikian *engage employee* tidak hanya melaporkan level yang lebih tinggi dalam hal *well being* dan memamerkan kinerja yang lebih baik, tapi juga mkemungkinan besar mereka mendapat pengalaman *positive affective* yang lebih banyak serta memperoleh *resources* yang lebih banyak. Dengan kata lain, *work engagement* yang tinggi dapat menghasilkan performa kerja, kepuasan kerja, antusiasme, dan kenyamanan yang cukup tinggi.

Disamping adanya kelebihan dari bimbingan belajar adalah membantu siswa dalam belajar, siswa juga memperoleh materi baru dengan cara-cara pembelajaran yang baru. Sedangkan untuk kekurangannya adalah, perlunya biaya tambahan untuk mengikutinya, seringkali materi pembelajaran tidak sesuai dengan yang diajarkan di sekolah, dan menguras lebih banyak energi siswa dalam belajar. Oleh karena hal tersebut, peneliti tertarik untuk membahas Studi Deskriptif Mengenai *Work Engagement* pada Guru Bimbingan Belajar “X” di kota Bandung.

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Dari penelitian ini ingin diketahui gambaran *work engagement* pada guru bimbingan belajar “X” di kota Bandung.

## **1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian**

### **1.3.1. Maksud Penelitian**

Memeroleh data dan gambaran mengenai *work engagement* pada guru bimbingan belajar “X” di kota Bandung.

### **1.3.2. Tujuan Penelitian**

Untuk mengetahui dan membahas gambaran mengenai *work engagement* pada guru bimbingan belajar “X” di kota Bandung.

## **1.4. Kegunaan Penelitian**

### **1.4.1. Kegunaan Teoretis**

- Memberikan informasi mengenai gambaran *work engagement* pada guru bimbingan belajar “X” di kota Bandung.

- Memberikan masukan bagi peneliti lain yang berminat melakukan penelitian lanjutan mengenai *work engagement*.

#### 1.4.2. Kegunaan Praktis

- Memberikan informasi kepada lembaga bimbingan belajar “X” di kota Bandung mengenai gambaran *work engagement* pada guru bimbingan belajar di tempat tersebut. Informasi ini digunakan untuk membantu guru bimbingan belajar yang memiliki masalah dengan siswa bimbingan belajarnya agar guru bimbingan dapat mencapai tujuan yang diharapkannya, seperti memudahkan siswa untuk memahami dan tertarik pada materi-materi pembelajaran yang sulit.
- Memberikan informasi kepada guru bimbingan belajar “X” di kota Bandung mengenai pentingnya pengembangan sumber-sumber kinerja yang ada di dalam dirinya agar memudahkan dalam menyampaikan dan menyelesaikan persoalan yang dianggap sulit.

#### 1.5. Kerangka Pemikiran

Mengajar telah diperhitungkan menjadi salah satu pekerjaan yang paling dapat memunculkan stress selain dari berbagai macam pekerjaan lainnya juga, dan hal tersebut dapat terjadi karena adanya beban kerja yang tinggi, penghasilan yang tidak adekuat, ukuran kelas yang besar, tuntutan emosional, dan perilaku buruk siswa (Alzyoud, Othman, Mohd Isa, 2014). Dalam hal ini, pekerjaan mengajar yang diambil oleh guru bimbingan belajar memiliki permasalahan tertentu, seperti adanya kesulitan mengatur siswa yang kurang fokus dalam belajar di tempat bimbingan belajar dan mengajari siswa yang kurang dalam belajar.

Guru memiliki beberapa tuntutan peran terutama di dalam sekolah sebagai pengajar, di rumah sebagai pendidik, dan di masyarakat sebagai pembina masyarakat. Guru diharapkan

dapat menjalankan peran tersebut secara efektif. (Moh. Surya, 2013). Guru bimbingan belajar tentu perlu menjalankan peran tersebut agar dapat berdampak bagi lingkungan sekitarnya. Dalam pekerjaannya sebagai guru bimbingan belajar “X” di kota Bandung, pada dasarnya mereka memiliki hakekat yang menyatu dengan pekerjaannya itu sendiri yaitu *resources* dan *demands*. *Resources* terdiri dari dua yaitu, *personal resources* dan *job resources*. *Personal resources* merupakan konsep yang mirip dengan *psychological capital*.

*Personal resources* dapat dikatakan sebagai keadaan psikologis individu yang positif dari perkembangan karakter *self-efficacy*, optimisme, harapan, dan *resiliency*. Guru bimbingan belajar “X” yang memiliki *self-efficacy* mereka akan yakin dalam upaya untuk berhasil mengerjakan tugas-tugas yang menantang dalam mengajar siswa-siswanya. Sehingga saat diperhadapkan dengan tuntutan yang ada, mereka akan merasakan adanya kebanggaan dan keberartian sehingga dapat dengan yakin mampu menyelesaikannya.

Guru bimbingan belajar “X” yang memiliki optimisme mereka akan membuat atribusi positif tentang kesuksesan mereka baik di masa sekarang maupun di masa akan datang. Sehingga dalam menghadapi berbagai tuntutan yang ada, guru bimbingan belajar “X” akan merasakan adanya antusias dan semangat. Guru bimbingan belajar “X” yang memiliki *hope* akan tekun menuju tujuan, dan bila perlu, mengarahkan jalan kearah tujuan agar berhasil. Guru bimbingan belajar “X” yang memiliki *resiliency*, ketika dilanda masalah dan kesulitan, dapat mempertahankan dan berdiri kembali serta melakukan lebih untuk mencapai keberhasilan.

Selain *personal resources*, dalam melakukan tugas-tugasnya, guru bimbingan belajar “X” juga memerlukan adanya *job resources*. *Job resources* merupakan sumber daya kerja yang memiliki aspek fisik, psikologis, sosial, atau organisasional pekerjaan yang merupakan fungsional dalam mencapai tujuan kerja, mengurangi tuntutan pekerjaan serta aspek fisiologis dan psikologis yang terkait, dan merangsang pertumbuhan, pembelajaran, dan pengembangan

pribadi. (Bakker, 2011; Bakker & Demerouti, 2007). Diharapkan bahwa penyediaan *job resources* yang tepat dapat melengkapi *work engagement* seseorang.

*Job resources* memiliki komponen seperti *social support*, *performance feedback* serta *autonomy*. *Social support* pada guru bimbingan belajar “X” mengacu pada adanya pujian atau dorongan secara positif dalam bekerja yang diperoleh melalui rekan kerja, atasan ataupun keluarga. *Performance feedback* pada guru bimbingan belajar “X” mengacu pada saran ataupun kritik positif terhadap kinerja mereka. *Autonomy* pada guru bimbingan belajar “X” mengacu pada kontrol terhadap diri sendiri dalam pekerjaan. Sehingga guru bimbingan belajar “X” dapat secara bebas menggunakan cara apa saja yang akan dipakai untuk menjalankan tugasnya.

Melalui hal tersebut, diharapkan guru bimbingan belajar dapat memanfaatkan *resources* yang dimilikinya dengan efektif sehingga dapat memperkuat *work engagement*nya pada pekerjaannya sebagai guru bimbingan belajar “X”.

*Job resources* dan *personal resources* memiliki hubungan timbal balik, karena guru bimbingan belajar “X” dapat membentuk evaluasi yang lebih positif mengenai diri mereka melalui pengalaman belajar, sehingga mereka dapat memahami dan membentuk lingkungan kerja yang memiliki lebih banyak *resources*. Selain itu, *job resources* dan *personal resources* dapat saling mendukung untuk mengurangi adanya tuntutan sebagai guru bimbingan belajar “X”.

Tuntutan-tuntutan tersebut dapat dikatakan sebagai *job demands*. *Job demands* mengarah pada aspek fisik, sosial atau organisasional dari suatu pekerjaan yang mengharuskan adanya usaha secara fisik dan/atau psikologis secara terus menerus sebagai bagian dari menjadi guru bimbingan belajar “X”, dan dihubungkan dengan adanya akibat secara fisik dan/atau psikologis (Demerouti, 2001). Secara umum, *job demands* dan *resources* berkorelasi secara negatif, karena tingginya *job demands* dapat menghalangi mobilisasi dari

*job resources*. Maka dari itu, model JD-R mengajukan bahwa tingginya *job demands* dan kurangnya *resources* dapat memunculkan kejenuhan dan berkurangnya *work engagement* pada guru bimbingan belajar “X”. Di sisi lain, tingginya *job resources* digabungkan dengan rendah atau tingginya tingkat *job demands* dapat menghasilkan tingginya motivasi dan *engagement* pada guru bimbingan belajar “X” (Bakker & Demerouti, 2007).

*Job demands* pada guru bimbingan belajar “X” yaitu, *work pressure*, *emotional demands*, *mental demands*, dan *physical demands*. Beberapa contoh *job demands* adalah tekanan pekerjaan dan waktu, tuntutan emosional dari klien pekerjaan, lingkungan fisik pekerjaan yang berlawanan, ambiguitas peran, konflik peran, dan kelebihan peran.

Schaufeli, Salanova, Gonzales-Roma dan Bakker (2002) mendefinisikan *work engagement* sebagai keadaan positif, pemenuhan, pandangan terhadap kondisi kerja dikarakteristikan dengan adanya *vigor*, *dedication* dan *absorption*. *Vigor* merupakan adanya energi dan mental yang dikerahkan selama bekerja. *Dedication* merupakan adanya perasaan terlibat dan antusias dengan pekerjaannya. *Absorption* merupakan adanya konsentrasi penuh dan keseriusan dalam pekerjaan. Dalam hal ini, mengenai bagaimana guru bimbingan belajar akan menganggap bahwa pekerjaannya sebagai guru bimbingan adalah keadaan positif, pemenuhan, pandangan terhadap kondisi kerja yang dikarakteristikan dengan adanya energi yang dikerahkan selama guru bimbingan bekerja, perasaan antusias dalam bekerja, dan adanya konsentrasi penuh serta keseriusan dalam bekerja.

Guru bimbingan belajar “X” di kota Bandung yang memiliki tingkat *vigor* yang tinggi mengarah pada adanya energi yang tinggi dan resiliensi mental saat bekerja, kemauan untuk menaruh usaha lebih pada pekerjaannya dan persisten, juga ketika menghadapi suatu kesulitan atau hambatan. Sedangkan guru bimbingan belajar “X” yang memiliki tingkat *vigor* yang rendah akan kurang dalam mengerahkan energinya, adanya ketidaksediaan dalam mengerahkan usaha lebih, dan mudah menyerah saat menghadapi masalah atau hambatan.

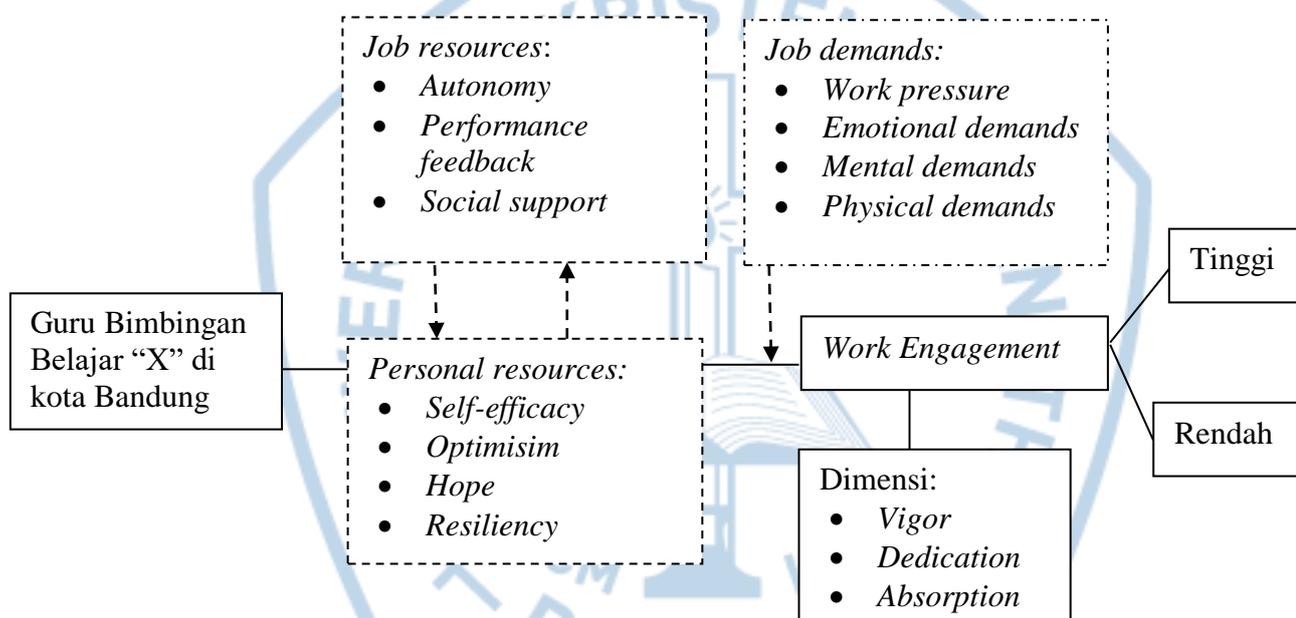
Guru bimbingan belajar “X” di kota Bandung yang memiliki tingkat *dedication* yang tinggi akan sangat kuat terlibat dalam pekerjaannya dan mengalami sensasi signifikan, antusiasme, inspirasi, kebanggaan dan tantangan. Sedangkan guru bimbingan belajar “X” yang memiliki tingkat *dedication* yang rendah akan merasa tidak terlibat dalam pekerjaannya, tidak antusias, terinspirasi, bangga dan tertantang.

Guru bimbingan belajar “X” di kota Bandung yang memiliki tingkat *absorption* yang tinggi akan sangat berkonsentrasi, dan dengan sangat senang terlibat dalam pekerjaannya, dimana waktu berlalu dengan cepat dan memiliki kesulitan untuk memutuskan dirinya dari pekerjaannya. Sedangkan guru bimbingan belajar “X” yang memiliki tingkat *absorption* yang rendah akan merasa sulit berkonsentrasi dan merasa pekerjaannya begitu lama.

Pandangan alternatif menganggap *work engagement* sebagai independen, sehingga *work engagement* didefinisikan sendiri sebagai suatu hal yang positif, *fulfilling*, dan pikiran *work-related state* yang ditandai dengan *vigor*, *dedication*, dan *absorption* (Schaufeli, Salanova, Gonzales-Roma, & Bakker, 2002). Sehingga derajat *work engagement* dapat dikatakan tinggi apabila ketiga hal tersebut seperti *vigor*, *dedication* dan *absorption* dilihat secara keseluruhan.

Guru bimbingan belajar “X” di kota Bandung yang memiliki *work engagement* tinggi akan memiliki kapasitas untuk mengerahkan energi dan perhatian pada tugas-tugas sebagai guru bimbingan belajar. Selain itu, adanya *personal resources* dan *job resources* turut memengaruhi tingginya derajat *work engagement*. Saat guru bimbingan belajar tersebut memiliki derajat *resources* yang tinggi, guru bimbingan belajar akan merasakan adanya kemauan lebih dalam mengerahkan usahanya saat menghadapi kesulitan, kebanggaan dan merasakan adanya tantangan dalam pekerjaannya sehingga sulit untuk lepas dari pekerjaannya.

Sedangkan guru bimbingan belajar “X” yang memiliki derajat *work engagement* yang rendah akan mudah menyerah dalam menghadapi kesulitan yang ada dan kurang memfokuskan perhatian pada tugas-tugas sebagai guru bimbingan belajar. Selain itu, adanya *personal resources* dan *job resources* turut memengaruhi tingginya derajat *work engagement*. Saat guru bimbingan belajar tersebut memiliki derajat *resources* yang rendah, guru bimbingan belajar akan merasakan mudah menyerah saat menghadapi kesulitan, tidak ada rasa kebanggaan dan merasakan adanya tantangan dalam pekerjaannya sebagai beban sehingga tidak merasa terikat dengan pekerjaannya sebagai guru bimbingan belajar.



Bagan 1.1. Kerangka Pemikiran

## 1.6. Asumsi Penelitian

1. Guru bimbingan belajar “X” di kota Bandung memerlukan adanya *job resources* dan *personal resources* untuk dapat *engaged* terhadap pekerjaannya.
2. Guru bimbingan belajar “X” di kota Bandung yang memiliki derajat *personal resources* dan *job resources* yang tinggi, akan memiliki *work engagement* yang tinggi.