

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dewasa ini, pendidikan merupakan hal yang sangat penting untuk individu. Dengan pendidikan, seseorang dapat memiliki kualifikasi untuk bekerja dan saat ini individu dengan latar belakang pendidikan yang tinggi lebih memiliki kesempatan yang besar untuk menempati suatu jabatan tertentu dalam pekerjaan. Selain itu, pendidikan secara tidak langsung juga dapat membuat wawasan individu menjadi luas dan dapat membentuk karakter individu. Terdapat 3 jenis pendidikan, yaitu pendidikan formal, non-formal, dan informal (www.rpp-silabus.com). Menurut Undang-Undang Dasar No 20 Tahun 2003 Pasal 1 yang dimaksud dengan pendidikan formal adalah jalur pendidikan yang terstruktur dan berjenjang yang terdiri atas pendidikan dasar, pendidikan menengah dan pendidikan tinggi.

Pendidikan Tinggi adalah jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program diploma, program sarjana, program magister, program doktor, dan program profesi, serta program spesialis, yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi berdasarkan kebudayaan bangsa Indonesia. Secara umum terdapat 2 jenis perguruan tinggi, yaitu Perguruan Tinggi Negeri (PTN) dan Perguruan Tinggi Swasta (PTS) (www.dkampus.com/pendidikan-tinggi/).

Menurut Undang-Undang Dasar No. 20 Tahun 2003 Pasal 3, pendidikan nasional berfungsi untuk mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa

kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi



warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Agar tujuan dari pendidikan nasional dapat tercapai, maka diperlukan tenaga pengajar atau biasa disebut sebagai dosen yang memiliki kompetensi. Menurut Undang-Undang Dasar No. 14 Tahun 2005 Pasal 1, Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Selain itu, menurut Undang-Undang Dasar No. 14 Tahun 2005 Pasal 46 ayat 2 Dosen harus memiliki kualifikasi akademik minimum: a. Lulusan program magister untuk program diploma atau program sarjana; dan b. Lulusan program doktor untuk program pascasarjana. Selain itu, dosen juga diwajibkan untuk mengurus sertifikasi dosen karena apabila tidak, dosen akan mendapatkan sanksi dari kopertis dan universitas. Oleh karena pelaporan sertifikasi dosen dilakukan serentak oleh semua dosen dalam satu universitas, maka apabila terdapat salah satu dosen di salah satu fakultas yang tidak mengurus, maka akan menghambat pelaporan sertifikasi dosen yang lain, sehingga akan membuat nama baik fakultas serta universitas menjadi kurang baik.

Universitas "X" Bandung merupakan salah satu Perguruan Tinggi Swasta (PTS) yang berada di Bandung. Sejak tahun 2013, program studi S-1 Psikologi Universitas "X" Bandung menerapkan Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI), sebelumnya menerapkan kurikulum 2008. Setiap mata kuliah di kurikulum KKNI disusun dalam modul-modul yang sudah dirancang oleh tim dosen, yang di dalamnya terdiri dari tugas-tugas yang harus dikerjakan setiap minggunya maupun materi yang akan disampaikan oleh dosen di dalam kelas.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Program Studi (Kaprodi) S-1 mengenai perbedaan kurikulum 2008 dan kurikulum KKNI (Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia). Perbedaan yang pertama yaitu mengenai jam mengajar dalam kelas, pada kurikulum 2008, jam mengajar di kelas berkisar 2 hingga 3 jam, sedangkan pada kurikulum KKNI, jam

mengajar di kelas berkisar 6-7 jam pengajaran di kelas karena bobot SKS setiap mata kuliahnya menjadi lebih besar. Selain itu, pada kurikulum KKNI, tugas-tugas mata kuliah dikerjakan di dalam kelas sehingga menyebabkan jam perkuliahan di kelas menjadi lebih lama, sedangkan pada kurikulum 2008, tugas-tugas biasanya dikerjakan di luar kelas. Oleh karena jam mengajar di kelas lebih lama, sehingga biasanya dosen yang mengajar mata kuliah selalu berganti, misalnya dalam satu mata kuliah telah disusun dengan pembagian materi-materi yang terbagi menjadi 3 modul, lalu dosen yang sudah mengajar di modul 1, biasanya diusahakan agar tidak akan mengajar kembali untuk modul 2 dan 3 terkecuali fakultas kekurangan tenaga pengajar dalam mata kuliah tersebut. Hal itu bertujuan untuk memberikan dosen waktu untuk melakukan Tridharma Perguruan Tinggi, khususnya melakukan penelitian. Tridharma Perguruan Tinggi menurut UU No.12 Tahun 2012, Pasal 1 Ayat 9 yaitu kewajiban Perguruan Tinggi untuk menyelenggarakan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.

Perbedaan yang kedua yaitu proses pembelajaran pada kurikulum 2008 berupa *Teaching Centered Learning / TCL*, sedangkan pada kurikulum KKNI menerapkan proses pembelajaran *Student Centered Learning / SCL*. Kegiatan pembelajaran dalam *TCL*, yaitu dosen menjadi pusat dalam kegiatan pembelajaran dan menjadi pemberi informasi yang utama dan mahasiswa menerima pengetahuan yang hanya berasal dari dosen, sehingga komunikasi yang terjadi hanya satu arah, sedangkan dalam *SCL*, kegiatan pembelajaran berpusat pada mahasiswa, sehingga tugas dosen di kelas hanya menjelaskan materi yang bertujuan untuk menstimulasi keingintahuan mahasiswa, lalu dosen memberikan tugas mengenai materi tersebut yang harus dikerjakan oleh mahasiswa di dalam kelas sehingga mahasiswa memperdalam materi tersebut secara mandiri dengan cara diskusi dengan teman kelompok, maupun mencari dari berbagai sumber yang relevan seperti buku selain yang direferensikan oleh dosen atau dari jurnal penelitian di internet. Oleh karena itu, pada *SCL*

proses komunikasi terjadi 2 arah dan mahasiswa dituntut untuk aktif mencari informasi secara mandiri dari sumber-sumber yang relevan dan yang memiliki kredibilitas.

Perbedaan yang ketiga yaitu mengenai aspek penilaian mahasiswa. Dalam kurikulum 2008, penilaian lebih banyak menekankan pada aspek *hard skill* (pengetahuan) sedangkan aspek *soft skill* (sikap) bobotnya lebih kecil dan tugas-tugas yang diberikan lebih banyak harus dikerjakan secara mandiri, sedangkan dalam kurikulum KKNi, penilaian *hard skill* (pengetahuan) dan *soft skill* (sikap) memiliki bobot yang sama serta tugas-tugas lebih banyak dikerjakan secara berkelompok.

Pada kurikulum 2008, semua mata kuliah, baik mata kuliah wajib (mata kuliah mengenai psikologi) maupun mata kuliah umum (seperti pendidikan kewarganegaraan, filsafat manusia dan logika) akan diujikan setiap tengah semester (UTS) dan akhir semester (UAS) dan tidak ada remedial, serta memiliki standar kelulusan dengan huruf mutu C untuk mata kuliah wajib (psikologi) dan huruf mutu D untuk mata kuliah umum. Pada kurikulum KKNi, mata kuliah yang akan diujikan pada tengah semester (UTS) dan akhir semester (UAS) hanya untuk mata kuliah umum (seperti pendidikan kewarganegaraan, filsafat manusia dan logika) serta tidak ada remedial dan memiliki standar kelulusan dengan huruf mutu B untuk mata kuliah wajib (psikologi) dan huruf mutu C untuk mata kuliah umum. Hal ini menyebabkan dosen pada kurikulum KKNi perlu untuk membuat soal remedial apabila terdapat mahasiswa yang mendapatkan nilai kurang dari standar nilai yang telah ditetapkan serta dosen lebih sering mengadakan kuis setiap beberapa pertemuan dan melakukan evaluasi hasil kuis.

Perbedaan yang ke empat adalah dalam penyusunan RPS (Rencana Pembelajaran Semester). Dalam kurikulum 2008, penyusunan RPS tidak terlalu *detail*, sedangkan dalam kurikulum KKNi, penyusunan RPS lebih detail seperti kuis akan diadakan pada pertemuan ke

berapa, materi yang akan diajarkan mengenai apa, siapa yang mengajar, serta bagaimana cara melakukan evaluasinya.

Perbedaan yang ke lima adalah dalam kurikulum KKNI, dosen dituntut lebih banyak untuk mengerjakan tugas administrasi, seperti untuk pelaporan nilai akhir mahasiswa harus dilakukan tepat waktu kepada prodi, lalu setelah itu prodi akan melaporkan ke universitas dan universitas akan melaporkan ke Kopertis (Koordinasi Perguruan Tinggi Swasta), sedangkan pada kurikulum 2008, pelaporan nilai akhir tidak harus dilakukan tepat waktu, yang penting harus selesai dalam 1 tahun.

Selain itu, dosen juga memiliki tugas pokok di luar jam mengajar di kelas untuk membimbing mahasiswa dalam mata kuliah skripsi, Penulisan Proposal Skripsi (P2S), dan Penulisan Proposal Penelitian (P3). Dosen masing-masing membimbing 4 mahasiswa yang mengontrak mata kuliah Penulisan Proposal Penelitian (P3), mata kuliah Penulisan Proposal Skripsi (P2S) dan skripsi. Apabila terdapat mahasiswa yang harus mengulang skripsi, maka mahasiswa tersebut tetap dibimbing oleh dosen yang sama, lalu dosen tersebut tetap memiliki kewajiban membimbing 4 orang mahasiswa yang baru mengontrak skripsi setiap tahunnya.

Perbedaan yang ke enam adalah kurikulum KKNI menuntut mahasiswa untuk dapat bekerja sama satu sama lain karena setiap modul ataupun mata kuliah dalam sistem KKNI, mahasiswa akan dibagi-bagi dalam kelompok untuk mengerjakan tugas yang bervariasi, sehingga tugas dosen di kelas selain mengajar mengenai materi, namun dosen juga memiliki tugas untuk mendorong mahasiswa agar mampu bekerja secara berkelompok. Hal tersebut harus dilakukan agar dapat mempersiapkan mahasiswa ke dalam dunia kerja setelah mahasiswa tersebut lulus. Berbeda dengan kurikulum sebelumnya (kurikulum 2008), mahasiswa seringkali mengerjakan tugas secara mandiri atau individual.

Berdasarkan model *Job Demands-Resources*, terdapat dua proses psikologi yang mendasari memainkan peran dalam kesejahteraan individu, yaitu *job demands* dan *Job*

Resources. Job demands mengacu pada aspek fisik, sosial atau organisasi dari pekerjaan yang memerlukan upaya fisik dan / atau psikologis berkelanjutan pada bagian dari karyawan dan yang karena itu terkait dengan *physiological cost* dan atau *psychological cost* (Schaufeli & Bakker, 2004). *Job resources* mengacu pada aspek-aspek fisik, psikologis, sosial, atau organisasi dari pekerjaan dimana dosen mengajar, yaitu fungsional dalam mencapai tujuan mengajar, mengurangi *job demands* dan *cost* fisiologis dan psikologis ketika dosen mengajar, menstimulasi pertumbuhan pribadi, pembelajaran, dan pengembangan diri dosen.

Agar seorang dosen dapat menghadapi berbagai tuntutan tugas, dosen akan mengerahkan sumber daya yang dimilikinya baik secara fisik maupun psikis. Dosen harus memiliki keyakinan diri dalam mengerjakan tugas-tugas sebagai dosen, merasa optimis dalam mengerjakan semua tugas-tugasnya, memiliki banyak cara dan rencana dalam mengerjakan tugas-tugas sebagai dosen, dan memiliki resiliensi saat menghadapi kesulitan atau hambatan dalam menjalankan tugas sebagai seorang dosen. Hal tersebut merupakan komponen pada *personal resources*.

Personal resources (Psychology Capital) merupakan sebuah keadaan psikologis positif yang berkembang pada individu dengan karakteristik : (1) Memiliki kepercayaan diri untuk memilih dan mengarahkan upaya yang diperlukan agar berhasil pada tugas yang menantang (*self-efficacy*), (2) membuat atribusi positif mengenai keberhasilan di masa kini dan mendatang (*optimism*), (3) tekun dalam mencapai tujuan dan bila diperlukan mengalihkan cara untuk mencapai tujuan dalam rangka meraih keberhasilan (*hope*), (4) ketika dilanda masalah, dan kesulitan, individu dapat bertahan serta bangkit kembali bahkan melampaui keadaan semula untuk mencapai keberhasilan (*resiliency*) (Luthans, Youssef, dan Avolio, 2007). *Job resources* dan *personal resources* bersifat timbal balik, karena individu, melalui pengalaman belajar, dapat membentuk evaluasi positif yang lebih kuat tentang diri mereka

sendiri dan pada gilirannya, mereka memahami atau menciptakan lingkungan kerja yang lebih *resourcefull* (Kohn & Schooler, dalam Luthans, Youssef, dan Avolio, 2007).

Berdasarkan hasil wawancara terhadap tiga orang dosen, tiga orang dosen (100%) merasa yakin dengan kemampuan yang dimilikinya untuk mengerjakan tugas-tugas sebagai dosen seperti mengajar mahasiswa, serta ketika harus mengajar dalam mata kuliah yang belum pernah diajarnya, membimbing penelitian mahasiswa dan ketika menyusun RPS, lalu dua orang dosen (66,6%) merasa optimis bahwa mereka akan berhasil mengerjakan tugas-tugas sebagai dosen seperti melakukan penelitian, mengurus sertifikat dosen, mengajar mahasiswa, membimbing penelitian mahasiswa, serta ketika menyusun RPS, tiga orang dosen (100%) mampu mengerahkan energinya untuk mencapai capaian pembelajaran yang sudah direncanakan dalam RPS, dan tiga orang dosen (100%) mampu untuk bangkit kembali ketika mendapatkan hasil evaluasi kuesioner PBM (Proses Belajar Mengajar) yang kurang baik dan menjadikan *feedback* tersebut sebagai bahan evaluasi guna meningkatkan kualitas pribadinya dalam mengajar mahasiswa.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap dosen, tiga orang dosen (100%), mau mengerahkan energinya untuk melakukan persiapan sebelum mengajar seperti membaca lebih banyak sumber mengenai materi pembelajaran yang akan diajarkan kepada mahasiswa.

Proses belajar mengajar dihayati dengan perasaan tertantang dan antusias. Berdasarkan wawancara dengan tiga orang dosen, satu orang (33,3%) menghayati bahwa dirinya merasa antusias dan tertantang mengenai tugas-tugas sebagai dosen. Hal yang menurut dosen-dosen tersebut menantang karena dosen tersebut harus menyiapkan materi yang akan disampaikan secara matang seperti ketika menyusun RPS (Rencana Pembelajaran Semester) yang didalamnya terdapat materi apa yang akan diajarkan, tugas, serta cara evaluasi dalam setiap pertemuannya, sedangkan dosen yang menghayati kurang menantang disebabkan karena materi pembelajaran seperti tugas, cara evaluasi dirasakan tidak banyak

berubah dari tahun ke tahun nya dan meskipun mengalami perubahan buku yang dijadikan sumber utama dalam mata kuliah tersebut, dosen tersebut menghayati bahwa hal tersebut tidak sulit, karena dosen sudah memiliki dasar pengetahuan mengenai hal tersebut.

Proses menyusun RPS, melakukan penelitian, mengajar, serta membimbing penelitian mahasiswa dihayati oleh dosen dengan kondisi dimana waktu menjadi lebih cepat berlalu. Berdasarkan hasil wawancara terhadap tiga orang dosen, dua orang (66,6%) menghayati waktu menjadi lebih cepat berlalu ketika sedang melakukan tugas-tugas tersebut.

Work engagement adalah suatu penghayatan positif dan rasa terpenuhi pada pekerjaan yang ditandai dengan adanya *vigor*, *dedication*, dan *absorption* (dalam Schaufeli, Salanova, Gonzales-Roma & Bakker, 2002, dalam Bakker dan Leiter 2010). Individu yang terlibat memiliki tingkat energi yang tinggi, dan antusias untuk terlibat dalam pekerjaan mereka (Bakker, Schaufeli, Leiter, & Taris, dalam Bakker dan Leiter, 2010). *Work engagement* terdiri dari 3 aspek yaitu, *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. *Vigor* dicirikan oleh tingkat energi dan ketahanan mental yang tinggi saat bekerja, kesediaan untuk menginvestasikan upaya dalam pekerjaan seseorang, dan ketekunan bahkan dalam menghadapi kesulitan. *Dedication* mengacu pada keterlibatan yang kuat dalam pekerjaan seseorang, dan mengalami rasa signifikansi, antusiasme, inspirasi, kebanggaan, dan tantangan. *Absorption* dicirikan dengan sepenuhnya terkonsentrasi dan dengan senang hati terpicat dalam pekerjaan seseorang, di mana waktu berjalan cepat dan seseorang memiliki kesulitan dengan melepaskan diri dari pekerjaan. *Vigor*, *dedication*, dan *absorption* menentukan tingkat tinggi rendahnya *work engagement* individu pada pekerjaannya. Apabila dosen mengalami *engagement* dengan pekerjaannya, maka dapat meningkatkan hasil kinerja dalam melakukan tugas-tugas sebagai dosen, peningkatan jumlah mahasiswa yang lulus tepat waktu, serta dapat menghasilkan lulusan-lulusan yang memiliki kompetensi dalam dunia kerja.

Personal resources yang tinggi menyebabkan *work engagement* yang tinggi pula. (Avey et al., 2008 dalam Sweetman dan Luthans, 2010). *Personal resources* dapat meningkatkan *work engagement* karena *personal resources* meningkatkan keyakinan individu tentang kemampuan untuk menyelesaikan tugasnya secara memadai dan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Keyakinan ini sangat membantu dalam menenggelamkan diri sepenuhnya dalam pekerjaan seseorang, untuk menjadi terserap dan mengabdikan diri untuk tugas yang ada (dalam Bakker dan Leiter, 2010). Berdasarkan studi tindak lanjut yang dilakukan Xanthopoulou, Bakker, Demerouti, dan Schaufeli di tahun 2009, mendapatkan hasil bahwa *personal resources* memberikan kontribusi untuk menjelaskan perbedaan dalam *work engagement* dari waktu ke waktu (dalam Bakker dan Leiter, 2010).

Oleh karena itu, berdasarkan gambaran fenomena di atas, peneliti merasa tertarik untuk meneliti mengenai kontribusi *personal resources* terhadap *work engagement* pada dosen di Fakultas Psikologi Universitas “X” di Kota Bandung.

1.2. Identifikasi Masalah

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui kontribusi *personal resources* terhadap *work engagement* pada dosen di Fakultas Psikologi Universitas “X” di Kota Bandung.

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1. Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini yaitu untuk memperoleh gambaran kontribusi *personal resources* terhadap *work engagement* pada dosen di Fakultas Psikologi Universitas “X” di Kota Bandung.

1.3.2. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui apakah terdapat kontribusi *personal resources* terhadap *work engagement* pada dosen di Fakultas Psikologi Universitas “X” di Kota Bandung.

1.4. Kegunaan Penelitian

1.4.1. Kegunaan Teoritis

- Memberikan informasi mengenai kontribusi *personal resources* terhadap *work engagement* pada bidang Psikologi Industri Organisasi.
- Memberikan informasi pada peneliti lain yang tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai kontribusi *personal resources* terhadap *work engagement* dosen Fakultas Psikologi Universitas “X” di Kota Bandung.

1.4.2. Kegunaan Praktis

- Memberikan informasi pada dosen di Fakultas Psikologi Universitas “X” di Kota Bandung mengenai kontribusi *personal resources* terhadap *work engagement* pada dosen.
- Memberikan informasi pada dekan di Fakultas Psikologi Universitas “X” di Kota Bandung mengenai *personal resources* yang dimiliki oleh dosen sehingga dapat dijadikan landasan untuk mengembangkan kompetensi dosen dengan cara mengikutsertakan *training* yang sesuai.

1.5. Kerangka Pemikiran

Dosen di Fakultas Psikologi Universitas “X” di Kota Bandung memiliki kurikulum pengajaran yang berbeda dengan Fakultas Psikologi lainnya di kota Bandung. Kurikulum

Universitas Kristen Maranatha

pengajaran yang diterapkan adalah Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI), yang memiliki tuntutan-tuntutan tugas yang berbeda daripada mengajar dengan kurikulum sebelumnya. Dosen juga memiliki kewajiban untuk melakukan Tridharma Perguruan Tinggi yang salah satunya adalah melakukan pengabdian masyarakat. Salah satu contoh pengabdian masyarakat yang dilakukan oleh dosen adalah memberikan penyuluhan di sekolah, melakukan perjanjian dengan pemerintah kota seperti memberikan konseling pada lansia, dan bekerja sama dengan salah satu komunitas untuk memberikan pelatihan yang dilakukan satu bulan sekali.

Mengenai tugas-tugas yang harus dilakukan oleh dosen, terdapat perbedaan-perbedaan mengenai tugas antara kurikulum sebelumnya (2008) dengan kurikulum yang saat ini (KKNI). Salah satunya adalah jam mengajar di dalam kelas. Pada kurikulum 2008, jam mengajar di kelas berkisar 2 hingga 3 jam, sedangkan pada kurikulum KKNI, jam mengajar di kelas berkisar 6-7 jam pengajaran di kelas karena bobot SKS setiap mata kuliah nya menjadi lebih besar. Hal ini menyebabkan dosen harus mengeluarkan energi, menghabiskan waktu yang lebih banyak ketika mengajar di kurikulum KKNI, serta harus memiliki keyakinan mengenai kemampuannya untuk mengajar mahasiswa di kelas. Oleh karena jam mengajar di kelas menjadi lebih lama, maka dosen tidak hanya memberikan ceramah ketika di dalam kelas, dalam kurikulum KKNI dosen memiliki kebebasan untuk menentukan metode pembelajaran di dalam kelas, seperti menggunakan *small grup discussion, role-play & simulation, case study*, dan lain-lain.

Selain terdapat perbedaan mengenai jam mengajar, terdapat juga perbedaan mengenai metode pembelajaran. Pada kurikulum 2008 berupa *Teaching Centered Learning / TCL*, sedangkan pada kurikulum KKNI menerapkan proses pembelajaran *Student Centered Learning / SCL*. Kegiatan pembelajaran dalam *TCL*, yaitu dosen menjadi pusat dalam kegiatan pembelajaran dan menjadi pemberi informasi yang utama dan mahasiswa menerima

pengetahuan yang hanya berasal dari dosen, sehingga komunikasi yang terjadi hanya satu arah, sedangkan dalam *SCL*, kegiatan pembelajaran berpusat pada mahasiswa, sehingga tugas dosen di kelas hanya menjelaskan materi yang bertujuan untuk menstimulasi keingintahuan mahasiswa. Dosen dalam kurikulum *SCL* memiliki tugas untuk memastikan mahasiswa untuk mengakses atau mencari informasi berdasarkan sumber yang memiliki kredibilitas karena seringkali mahasiswa mengakses sumber materi yang berasal dari sumber yang kurang memiliki kredibilitas, seperti *blogspot* dan bukan berasal dari buku yang sudah direkomendasikan oleh dosen. Hal tersebut membuat dosen harus mampu beradaptasi untuk mencari alternatif sumber lain yang relevan selain buku, seperti mengetahui sumber-sumber website yang terpercaya sehingga dapat diakses oleh mahasiswa karena mahasiswa lebih sering mencari informasi secara mandiri melalui *smartphone*. Selain itu baik dalam kurikulum 2008 atau *KKNI*, dosen memiliki kebebasan dalam menentukan buku yang dijadikan sumber utama dalam suatu mata kuliah.

Terdapat juga perbedaan mengenai kriteria bobot penilaian, pada kurikulum 2008 penilaian lebih banyak menekankan pada aspek *hard skill* (pengetahuan) sedangkan aspek *soft skill* (sikap) bobotnya lebih kecil dan tugas-tugas yang diberikan lebih banyak harus dikerjakan secara mandiri, sedangkan dalam kurikulum *KKNI*, penilaian *hard skill* (pengetahuan) dan *soft skill* (sikap) memiliki bobot yang sama. *Hard skill* dapat berupa hasil nilai kuis, laporan, dan tugas, sedangkan *soft skill* dapat berupa menilai keaktifan mahasiswa ketika berada di dalam kelas, datang kelas tepat waktu, mengumpulkan tugas tepat waktu, menggunakan pakaian dan penampilan yang rapih serta sopan ketika menghadiri perkuliahan, memperhatikan dosen ketika dosen menyampaikan materi, kemampuan bekerja sama dengan orang lain ketika berada dalam kelompok, serta kemampuan berkomunikasi yang baik ketika menulis laporan ataupun ketika sedang melakukan presentasi. Oleh karena penilaian mengenai *soft skill* dalam kurikulum *KKNI* lebih banyak, maka dosen dituntut untuk

memberikan penilaian yang lebih kompleks untuk menilai satu orang mahasiswa, maka dosen harus mampu mengarahkan energinya ketika di dalam kelas untuk melakukan observasi terhadap mahasiswa. Ketika di dalam kelas, baik dalam kurikulum 2008 dan KKNI, dosen dibantu oleh asisten dosen untuk melakukan observasi saat mahasiswa sedang berada di kelas, seperti ketika mahasiswa berdiskusi untuk mengerjakan tugas, sedang melakukan presentasi, serta mahasiswa yang bertanya. Dalam memberikan penilaian mengenai *soft skill*, observasi yang dilakukan harus sesuai dengan kriteria indikator-indikator yang telah disusun oleh tim dosen sebelumnya.

Dalam penyusunan RPS (Rencana Pembelajaran Semester), pada kurikulum 2008 tidak terlu *detail* apabila dibandingkan dengan kurikulum KKNI, sehingga dosen mengerahkan lebih banyak waktu dan tenaga ketika menyusun RPS. Format tabel RPS pada kurikulum KKNI berisi capaian pembelajaran, dosen yang mengajar, pertemuan ke-, kemampuan akhir yang diharapkan, bahan kajian (materi pembelajaran), bentuk pembelajaran, waktu belajar (menit), kriteria penilaian, dan bobot nilai. Hal ini membuat dosen harus memiliki keyakinan diri akan kemampuannya dalam menyusun RPS yang tepat dan memiliki perencanaan mengenai upaya apa yang harus dilakukan agar tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan dapat tercapai serta mampu untuk beradaptasi mencari alternatif lain agar tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan sebelumnya tercapai ketika mengalami hambatan. Dalam kurikulum KKNI, setiap mata kuliah terdiri atas beberapa orang dosen yang mengajar atau biasa disebut tim dosen, sehingga dalam menentukan RPS, tim dosen tersebut mengadakan rapat untuk mempersiapkan hal tersebut agar berjalan dapat dengan sistematis, baik mengenai materi-materi yang akan disampaikan, tugas-tugas, dan menentukan metode evaluasi yang paling tepat dan objektif untuk mengukur apakah mahasiswa telah mencapai tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan sebelumnya

Dalam penentuan mata kuliah yang akan diajar oleh dosen setiap semesternya, Kaprodi fakultas memiliki beberapa pertimbangan, seperti mata kuliah tersebut akan disesuaikan dengan kompetensi yang dimiliki oleh dosen yang terdiri dari bidang perkembangan, kepribadian, industri, sosial, pendidikan, dan eksperimen. Namun, terdapat pengecualian ketika terdapat salah satu bidang yang kekurangan dosen pengajar, sehingga mungkin saja dosen mendapatkan kewajiban untuk mengajar di mata kuliah yang baru. Oleh karena itu, dosen-dosen harus memiliki keyakinan diri akan kemampuannya ketika diharuskan mengajar pada mata kuliah yang belum pernah diajarnya. Selain itu, karena dalam kurikulum KKNi dalam suatu kuliah terdapat beberapa orang dosen yang mengajar, maka dosen yang baru mengajar dalam mata kuliah tersebut dapat bertanya kepada dosen yang memang memiliki kompetensi dalam mata kuliah tersebut.

Perbedaan yang ke lima adalah dalam kurikulum KKNi, dosen dituntut lebih banyak untuk mengerjakan tugas administrasi, seperti untuk pelaporan nilai akhir mahasiswa harus dilakukan tepat waktu kepada prodi, sedangkan pada kurikulum 2008, pelaporan nilai akhir tidak harus dilakukan tepat waktu, yang penting harus selesai dalam 1 tahun. Selain itu, dosen juga diwajibkan untuk mengurus sertifikasi dosen karena apabila tidak, dosen akan mendapatkan sanksi dari kopertis dan universitas. Hal ini membuat dosen harus memiliki keyakinan diri yang tinggi untuk berhasil mengurus sertifikasi dosen serta mengerahkan energinya untuk menyelesaikan tugas sertifikasi dosen. Oleh karena dosen diwajibkan untuk mengurus sertifikasi dosen, maka dosen didorong untuk meningkatkan jabatan akademiknya, sehingga dosen mendapatkan tunjangan profesi yang lebih besar.

Perbedaan yang ke enam adalah dalam kurikulum KKNi, mahasiswa didorong untuk dapat bekerja sama satu sama lain karena setiap modul ataupun mata kuliah dalam sistem KKNi, mahasiswa akan dibagi-bagi dalam kelompok untuk mengerjakan tugas yang bervariasi, sehingga tugas dosen di kelas selain mengajar mengenai materi, namun dosen juga

memiliki tugas untuk mendorong mahasiswa agar mampu bekerja secara berkelompok. Berbeda dengan kurikulum sebelumnya (kurikulum 2008), mahasiswa seringkali mengerjakan tugas secara mandiri atau individual, sehingga dosen tidak perlu mendorong mahasiswa untuk dapat bekerja secara berkelompok. Hal ini membuat dosen harus mengarahkan energinya untuk mendorong mahasiswa-mahasiswa agar mampu bekerja sama dalam kelompok.

Tuntutan tugas (*job demands*) didefinisikan sebagai segala sesuatu dari pekerjaan sebagai dosen yang secara potensial dapat menimbulkan tekanan baik secara fisik dan mental. Adapun *job demands* yang mempengaruhi secara fisik adalah jam mengajar di dalam kelas yang berdurasi sekitar 6 hingga 7 jam, melakukan observasi dalam kelas, memberikan penilaian yang lebih kompleks untuk mahasiswa, menyusun RPS yang lebih detail, mengerjakan tugas administrasi, mendorong mahasiswa agar mampu bekerja sama dalam kelompok, selain itu dosen juga membimbing mahasiswa yang mengontrak mata kuliah Penulisan Proposal Penelitian (P3), Penulisan Proposal Skripsi (P2S), dan Skripsi, serta melakukan Tridharma Perguruan Tinggi.

Hubungan timbal balik antara *job resources* dan *personal resources* dapat menyebabkan dosen menghadapi *job demands* tersebut secara produktif. Adapun *job resources* pada profesi dosen adalah *autonomy*, *social support*, *performance feedback*, *learning opportunities*, *salary*, *career opportunities*, dan *participation in decision making*. Dosen memiliki kebebasan untuk merancang kegiatan pembelajaran, seperti membuat soal kuis, PPT pembelajaran, tugas yang harus dikerjakan oleh mahasiswa serta bagaimana cara mengevaluasinya dan menentukan apakah mahasiswa tersebut lulus atau tidak dalam suatu mata kuliah (*autonomy*). Selain itu karena dalam sistem KKNi dosen setiap mata kuliah dapat terdiri dari 2 hingga 3 orang dalam satu kelas, maka dosen dapat bertukar informasi mengenai suatu materi, seperti apabila dosen mendapatkan buku baru yang dijadikan sumber, maka dosen tersebut dapat membagi *chapter* yang harus diterjemahkan lalu kemudian dosen akan

saling bertemu untuk menjelaskan setiap *chapter* nya, sehingga tugas tersebut menjadi tidak terlalu memberatkan (*social support*) serta ketika dosen sedang melakukan penelitian dan mengalami hambatan, dosen dapat meminta bantuan ataupun saran dari rekan sesama dosen (*social support*).

Pada kurikulum 2008 dan KKNI, mahasiswa wajib memberikan *feedback* baik positif maupun negatif terhadap dosen mengenai kegiatan pembelajaran yang telah dilakukan saat akhir perkuliahan dengan cara mengisi kuesioner evaluasi PBM (Proses Belajar Mengajar). Mahasiswa wajib menuliskan hal-hal apa saja yang harus ditingkatkan oleh dosen pengajar mata kuliah tersebut, hal-hal yang harus dipertahankan, dan saran mengenai proses kegiatan pembelajaran. Dengan dilakukannya hal ini, dosen dapat melakukan evaluasi secara tepat guna meningkatkan kualitas pribadinya dalam mengajar (*performance feedback*). Apabila hasil nilai kuesioner evaluasi PBM dosen tersebut di bawah standar, maka dosen tersebut akan di panggil Kaprodi untuk diwawancara dan berdiskusi mengenai kesulitannya dalam mengajar mahasiswa, lalu setelah satu semester, Kaprodi akan melihat hasil evaluasi PBM dosen tersebut, apabila tidak terdapat perubahan hasil, maka dosen tersebut tidak akan diberikan kesempatan mengajar di kelas. Selain berdasarkan kuesioner evaluasi PBM, mahasiswa dapat juga langsung menyampaikan keluhannya kepada Kaprodi mengenai kinerja dosen. Hal ini mendorong dosen untuk terus mempertahankan, bahkan untuk meningkatkan performanya dalam mengajar mahasiswa (*performance feedback*).

Apabila dosen ingin meningkatkan kompetensinya dengan cara berkuliah lagi, fakultas memberikan beasiswa untuk melanjutkan studi S2 ataupun S3 dengan *budget* tertentu, baik di luar negeri maupun di dalam negeri, namun dengan kontrak kerja $(2n+1)$ (n merupakan lama studi) (*learning opportunities*). Selain dengan melanjutkan studi, dosen juga dapat meningkatkan *skill* nya dengan cara mengikuti pelatihan. Dosen setiap satu semester diwajibkan mengikuti satu kali pelatihan yang sesuai dengan bidangnya dan pelatihan tersebut

akan dibiayai oleh fakultas dan dosen juga wajib untuk mengikuti pelatihan yang dibuat oleh fakultas (*learning opportunities*). Profesi sebagai dosen juga memiliki jabatan akademik dosen yang terdiri dari 4 tingkatan, yaitu asisten ahli, lektor, lektor kepala, dan guru besar (*career opportunities*). Semua dosen yang mengajar di fakultas psikologi juga memiliki hak untuk menyampaikan saran dan kritik mengenai kurikulum yang sedang diterapkan saat ini kepada ketua KBK dan ketua KBK akan mengkaji ulang dan berdiskusi kembali dengan anggota tim kurikulum (*participation in decision making*).

Selain memiliki *job resources*, terdapat *resources* yang berada dalam diri dosen yang disebut dengan *personal resources*. *Personal resources (PsyCap)* merupakan sebuah keadaan psikologis positif yang berkembang pada individu dengan karakteristik : (1) Memiliki kepercayaan diri untuk memilih dan mengarahkan upaya yang diperlukan agar berhasil pada tugas yang menantang (*self-efficacy*), (2) membuat atribusi positif mengenai keberhasilan di masa kini dan mendatang (*optimism*), (3) tekun dalam mencapai tujuan dan bila diperlukan mengalihkan cara untuk mencapai tujuan dalam rangka meraih keberhasilan (*hope*), (4) ketika dilanda masalah, dan kesulitan, individu dapat bertahan serta bangkit kembali bahkan melampaui keadaan semula untuk mencapai keberhasilan (*resiliency*) (Luthans, Youssef, dan Avolio, 2007).

Self-efficacy dapat diartikan sebagai keyakinan yang dimiliki oleh dosen mengenai kemampuannya untuk mengajar mahasiswa di kelas, menyusun RPS (Rencana Pembelajaran Semester), serta membimbing penelitian mahasiswa. *Feedback* positif yang diberikan oleh mahasiswa maupun rekan kerja dapat meningkatkan *self-efficacy* yang dimiliki oleh dosen. Selain itu, dosen yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi akan merasa yakin untuk mengajar dalam mata kuliah yang belum pernah diajarnya. *Efficacy* berasal dari empat sumber utama (Bandura, dalam Bakker dan Leiter, 2010), yang pertama yaitu *task-mastery* yang merupakan kemampuan untuk berhasil menyelesaikan tugas tertentu. *Task-mastery* merupakan sumber

utama dari keberhasilan dan dapat mengarah pada keyakinan bahwa keberhasilan dapat direplikasi di masa depan (Bandura, dalam Bakker dan Leiter, 2010). Dosen Fakultas Psikologi yang sudah lama mengajar serta yang sudah memiliki sertifikasi dosen seharusnya sudah memiliki *task mastery* karena dosen telah memiliki pengalaman untuk mengerjakan tugas-tugas sebagai dosen. Kedua, *vicarious learning atau modeling* seseorang yang dianggap sama dan relevan dengan dirinya sendiri, lalu yang ketiga adalah *social persuasion* yaitu *feedback* yang positif atau dorongan dari pelatih, mentor, atau individu yang dijadikan panutan. Dosen Fakultas Psikologi yang melakukan *modeling* terhadap dosen lain yang dianggap relevan dengan dirinya, akan memiliki pemikiran apabila dosen tersebut mampu, maka saya juga mampu. Selain itu *feedback* yang positif dari individu yang dijadikan panutan oleh dosen tersebut dapat meningkatkan *self-efficacy* dosen tersebut serta *efficacy* dapat ditingkatkan melalui *motivation of emotional* atau *physical arousal*.

Dosen yang memiliki *self-efficacy* yang rendah akan kurang yakin mengenai kemampuannya untuk mengajar mahasiswa di kelas, dalam membuat RPS (Rencana Pembelajaran Semester), serta ketika membimbing penelitian mahasiswa dan merasa tidak yakin dengan kemampuannya untuk mengajar dalam mata kuliah yang belum pernah diajarnya.

Dosen yang mengharapkan hal-hal baik terjadi pada dirinya ataupun memiliki keyakinan yang tinggi akan berhasil secara individual dapat dikatakan dosen yang memiliki *optimism*. Menurut Martin Seligman (dalam Luthans, Youssef, dan Avolio, 2007), optimisme didefinisikan sebagai suatu cara menginterpretasikan (*explanatory style*) kejadian-kejadian yang positif sebagai suatu hal yang terjadi akibat diri sendiri, bersifat menetap, dan dapat terjadi dalam berbagai situasi, serta menginterpretasikan kejadian-kejadian negatif sebagai suatu hal yang terjadi akibat hal-hal diluar diri, bersifat sementara, dan terjadi pada situasi tertentu saja. Individu yang memiliki tingkat optimisme tinggi akan terus percaya pada

potensi positif mereka terlepas dari pengalaman sebelumnya (Avey et al., 2008b dalam Bakker dan Leiter, 2010).

Dosen yang memiliki *optimism* yang tinggi, ketika mendapatkan *feedback* yang positif dari mahasiswa, dosen tersebut akan menghubungkan peristiwa positif tersebut dengan etos kerjanya, seperti dosen tersebut merasa yakin bahwa mereka selalu dapat bekerja keras dalam mengerjakan tugas-tugas sebagai dosen serta merasa yakin bahwa mereka tidak hanya akan sukses ketika mengajar mahasiswa, namun dalam semua tugas-tugas yang harus dilakukan sebagai dosen dan ketika menghadapi hambatan ataupun kegagalan, dosen tersebut akan memiliki pemikiran bahwa hal yang menyebabkan hal tersebut adalah mahasiswa dan bukan dirinya.

Apabila dosen memiliki *optimism* yang rendah, ketika dihadapkan dengan kejadian yang sama, dosen tersebut akan mengatakan hal tersebut hanya keberuntungan, serta ketika dosen tersebut mengalami hambatan ataupun kegagalan dalam melakukan tugas-tugas sebagai dosen, dosen tersebut memiliki pemikiran bahwa hal yang menyebabkan hambatan ataupun kegagalan itu dirinya dan menganggap kegagalannya akan mempengaruhi area kehidupan yang lain juga.

Dosen yang mampu untuk mengarahkan energinya untuk mencapai tujuan saat mengajar dan membuat perencanaan untuk mencapainya dapat diartikan sebagai dosen yang memiliki *hope*. *Hope* menurut Snyder, Irving, dan Anderson (dalam Luthans, Youssef, dan Avolio, 2007) merupakan keadaan motivasi positif yang didasarkan secara interaktif dari *sense of successful* (1)*agency* (merupakan energi yang diarahkan pada tujuan) dan (2)*pathway* (merupakan perencanaan untuk mencapai tujuan). Kurangnya *hope* dikaitkan dengan terjadinya *burnout*. Tanpa *hope*, seseorang tidak akan memiliki kemauan untuk menerima tantangan baru, atau kekuatan untuk berhasil menentukan *pathways* menuju pencapaian (Maslach et al., 2001).

Dosen yang memiliki *hope* tinggi, mampu untuk mengerahkan energi yang dimilikinya untuk mengajar dan melakukan observasi terhadap mahasiswa dalam suatu mata kuliah yang sudah dirancang sebelumnya dalam RPS (Rencana Pembelajaran Semester), mampu mengarahkan energinya untuk mendorong mahasiswa agar mampu bekerja sama secara kelompok, mampu untuk beradaptasi mencari alternatif lain agar tujuan pembelajaran dapat tercapai ketika kegiatan pembelajaran yang sudah dirancang mengalami hambatan serta mampu beradaptasi untuk mencari alternatif sumber lain yang relevan selain buku, serta mempersiapkan beberapa alternatif lokasi untuk melakukan pengabdian masyarakat.

Dosen yang memiliki *hope* rendah, kurang mampu untuk mengerahkan energi yang dimilikinya untuk mengajar dan melakukan observasi terhadap mahasiswa dalam suatu mata kuliah yang sudah dirancang sebelumnya dalam RPS (Rencana Pembelajaran Semester), kurang mampu mengarahkan energinya untuk mendorong mahasiswa agar mampu bekerja sama secara kelompok, kurang mampu untuk beradaptasi mencari alternatif lain agar tujuan pembelajaran dapat tercapai ketika kegiatan pembelajaran yang sudah dirancang tersebut mengalami hambatan serta kurang mampu beradaptasi untuk mencari alternatif sumber lain yang relevan selain buku, serta tidak mempersiapkan alternatif lokasi untuk melakukan pengabdian masyarakat.

Resiliency didefinisikan sebagai “kapasitas psikologis positif untuk pulih, untuk bangkit kembali dari kesulitan, ketidakpastian, konflik, kegagalan, atau bahkan perubahan yang positif, kemajuan, dan peningkatan tanggung jawab” (Luthans, 2002 dalam Bakker dan Leiter, 2010).

Dosen yang memiliki *resiliency* yang tinggi terlihat ketika dosen tersebut mengalami hambatan bahkan kegagalan ketika sedang mencapai tujuan yang sudah ditetapkan dalam RPS, lalu dosen tersebut mampu mengatasi atau bangkit kembali dari kejadian tersebut, serta ketika dosen mengalami hambatan untuk melakukan pengabdian masyarakat (misalnya secara

tiba-tiba di *cancel* oleh pihak lain), dosen tersebut mampu mencari tempat lain yang dapat dijadikan tempat melakukan pengabdian masyarakat. Apabila dosen memiliki *resiliency* yang rendah, maka dosen tersebut akan mengalami kesulitan bahkan tidak mampu untuk bangkit kembali ketika mengalami hambatan atau kegagalan ketika sedang mencapai tujuan yang sudah ditetapkan dalam RPS dan tidak mampu mencari tempat lain yang dapat dijadikan tempat untuk melakukan pengabdian masyarakat.

Dengan adanya *personal resources* dalam diri dosen serta *job resources*, maka dapat menyebabkan perasaan *engaged* terhadap pekerjaan sebagai dosen. Menurut Schaufeli, Salanova, González-Romá, dan Bakker, *work engagement* merupakan Suatu penghayatan positif dan rasa terpenuhi pada pekerjaan yang ditandai dengan adanya *vigor*, *dedication*, dan *absorption* (Schaufeli, Salanova, Gonzales-Roma & Bakker, dalam Bakker dan Leiter, 2010). *Work engagement* terdiri dari 3 aspek, yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption*.

Vigor ditandai oleh tingkat energi dan ketahanan mental yang tinggi saat bekerja, kesediaan untuk menginvestasikan upaya dalam pekerjaan seseorang, dan ketekunan bahkan dalam menghadapi kesulitan (dalam Bakker dan Leiter, 2010). Dosen yang memiliki *vigor* yang tinggi memiliki ciri perilaku seperti ketika dosen sedang berada di dalam kelas dan setelah selesai memberikan materi, dosen akan tetap berada di dalam ruangan kelas untuk mengobservasi mahasiswa serta menjawab pertanyaan-pertanyaan yang diajukan oleh mahasiswa, dan tidak mengerjakan hal-hal lain yang tidak berhubungan dengan materi pembelajaran (seperti bermain *handphone*, mengerjakan pekerjaan lain), lalu dosen juga melakukan persiapan sebelum mengajar, seperti membaca lebih banyak sumber mengenai materi yang akan dijelaskan saat di kelas. Selain itu, dosen merasa senang ketika mendapatkan kesempatan untuk mengajar pada mata kuliah yang sebelumnya belum pernah diajarnya.

Apabila dosen memiliki *vigor* yang rendah maka memiliki ciri perilaku seperti ketika dosen berada di dalam kelas dan setelah memberikan materi, maka dosen sesekali atau bahkan sering keluar ruangan dan tidak mengobservasi mahasiswa, serta ketika berada di dalam kelas, dosen tersebut mengerjakan hal-hal lain yang tidak berhubungan dengan materi pembelajaran (seperti bermain *handphone*, mengerjakan pekerjaan lain), lalu dosen tidak melakukan persiapan apapun sebelum mengajar. Selain itu, dosen merasa tidak senang ketika mendapatkan kesempatan untuk mengajar pada mata kuliah yang sebelumnya belum pernah diajarnya.

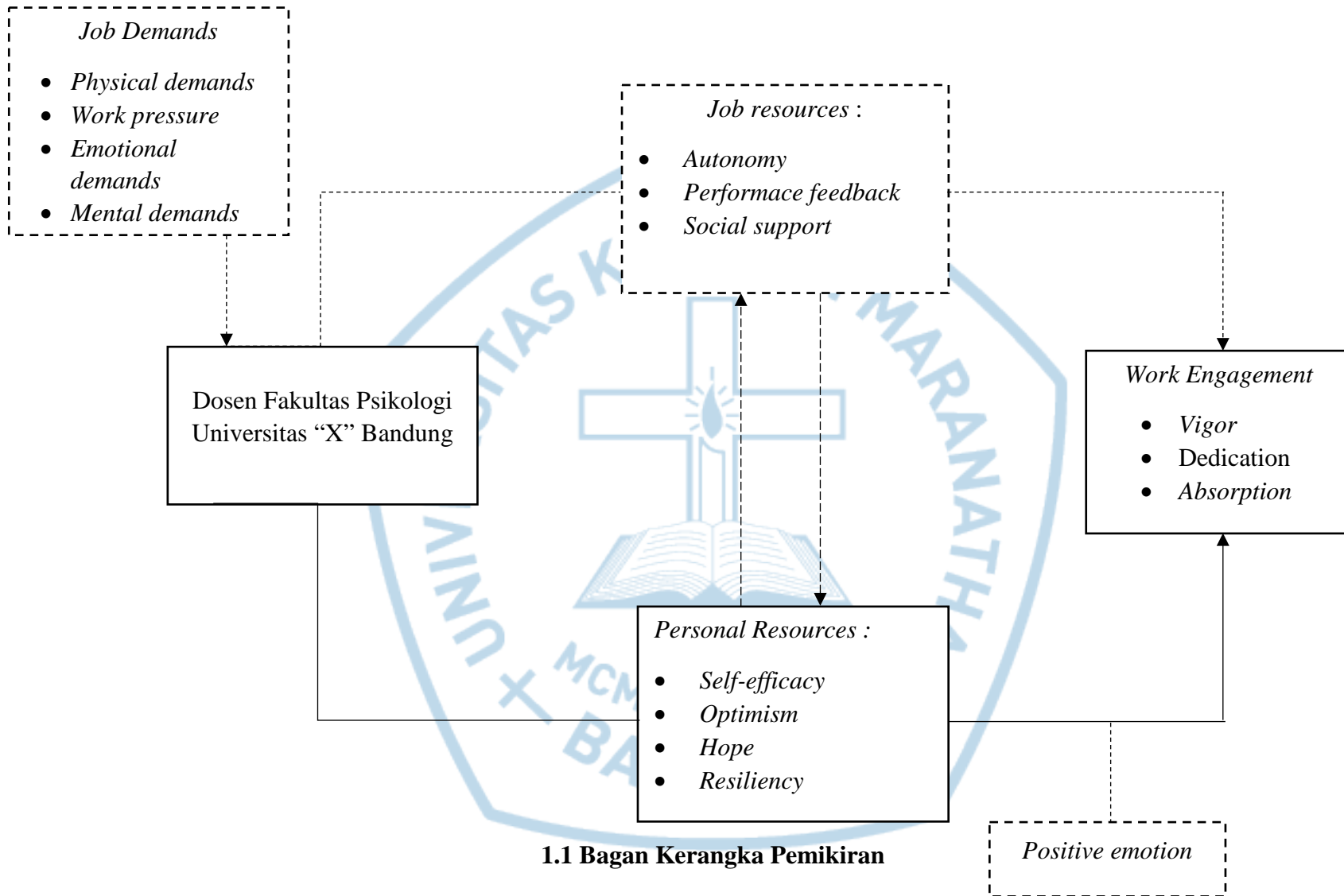
Dedication didefinisikan sebagai keadaan dimana seseorang merasa sangat terlibat dalam pekerjaan dan mengalami rasa berarti, antusiasme, inspirasi, kebanggaan, dan tantangan (dalam Bakker dan Leiter, 2010). Dosen yang memiliki *dedication* yang tinggi akan merasa antusias ketika mengajar dalam kelas maupun diluar kelas (melakukan bimbingan terhadap mahasiswa), merasa bangga dengan pekerjaannya sebagai dosen serta merasa tertantang dengan tugas-tugas sebagai seorang dosen. Sementara dosen yang memiliki *dedication* yang rendah akan merasa apatis ketika mengajar dalam kelas maupun diluar kelas (melakukan bimbingan terhadap mahasiswa), merasa kurang bangga bekerja sebagai dosen, serta merasa tidak tertantang dengan tugas-tugas sebagai seorang dosen.

Absorption didefinisikan sebagai kondisi dimana seorang dosen yang terserap dalam pekerjaannya, merasa senang dengan pekerjaannya, dan memiliki pola pikir yang memungkinkan seorang dosen untuk berkonsentrasi penuh dalam pekerjaannya. Dosen yang memiliki *absorption* yang tinggi memiliki karakteristik perilaku merasa waktu cepat berlalu ketika sedang mengajar di dalam kelas yang berkisar 6 hingga 7 jam, serta ketika sedang melakukan proses membimbing mahasiswa yang mengontrak skripsi, Usulan Penelitian (UP), serta Penulisan Proposal Penelitian (P3) yang berkisar kurang lebih 12 orang dalam satu semester. Sementara jika dosen memiliki *absorption* yang rendah, maka waktu terasa berjalan

lambat ketika sedang mengajar di dalam kelas maupun ketika sedang membimbing penelitian mahasiswa.

Personal resources memengaruhi *work engagement* melalui emosi positif yang dihasilkan dari *personal resources* itu sendiri. *Personal resources* yang lebih tinggi menyebabkan adanya emosi positif yang lebih tinggi. Emosi positif yang lebih tinggi menyebabkan adanya *work engagement* yang lebih tinggi pula. (Avey et al., 2008 dalam Sweetman dan Luthans, 2010). Secara garis besar, apabila dosen memiliki *work engagement* yang tinggi terhadap pekerjaannya, maka dosen tersebut akan lebih produktif dalam melakukan pekerjaannya.

Menurut Sweetman dan Luthans, komponen *self-efficacy* dalam *personal resources* memiliki hubungan dengan aspek *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. *Optimism* memiliki hubungan dengan aspek *dedication* dan *absorption* dalam *work engagement*. Komponen ketiga dalam *personal resources*, *hope* memiliki hubungan dengan aspek *vigor* dan *dedication* dalam *work engagement*. Komponen terakhir dalam *personal resources*, *resiliency* memiliki hubungan dengan semua komponen dalam *work engagement*, yaitu: *vigor*, *dedication*, dan *absorption*.



1.1 Bagan Kerangka Pemikiran

1.6. Asumsi Penelitian

1. *Personal resources* memiliki komponen *self-efficacy*, *optimism*, *hope*, dan *resiliency*.
2. Dosen Fakultas Psikologi Universitas “X” yang telah tersertifikasi memiliki *self-efficacy*.
3. Dosen Fakultas Psikologi Universitas “X” yang memiliki keyakinan untuk berhasil mengerjakan tugas-tugas sebagai dosen dapat dikatakan memiliki *optimism*.
4. Ketika dosen Fakultas Psikologi Universitas “X” yang dapat mengarahkan energinya untuk mencapai capaian pembelajaran dapat dikatakan memiliki *hope*.
5. Ketika dosen mampu bangkit kembali ketika mengalami kegagalan atau hambatan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam RPS dapat dikatakan memiliki *resiliency*.
6. Kinerja yang optimal dari dosen merupakan hasil dari adanya *work engagement*.
7. *Personal resources* memiliki hubungan dengan *work engagement* melalui emosi positif.

1.7. Hipotesis Penelitian

- Terdapat kontribusi yang signifikan antara *personal resources* terhadap *work engagement* pada dosen Fakultas Psikologi Universitas “X” di Kota Bandung.

Rumusan hipotesis di atas dapat diuraikan secara lebih rinci sesuai dengan uji statistik yang diuji, yaitu :

1. Terdapat kontribusi yang signifikan antara *self-efficacy* terhadap *work engagement* pada dosen Fakultas Psikologi Universitas “X” di Kota Bandung.
2. Terdapat kontribusi yang signifikan antara *hope* terhadap *work engagement* pada dosen Fakultas Psikologi Universitas “X” di Kota Bandung.

3. Terdapat kontribusi yang signifikan antara *optimism* terhadap *work engagement* pada dosen Fakultas Psikologi Universitas “X” di Kota Bandung.
4. Terdapat kontribusi yang signifikan antara *resiliency* terhadap *work engagement* pada dosen Fakultas Psikologi Universitas “X” di Kota Bandung.

