

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Dalam bersaing di tengah cepatnya perkembangan jaman ini, sumber daya manusia yang berkualitas diperlukan dalam tercapainya tujuan organisasi. Noe, Hollenbeck, Gerhart, dan Wright (2009) berpendapat bahwa sumber daya yang paling penting dalam organisasi ialah sumber daya manusia karena dapat menggunakan serta menggerakkan sumber daya lain secara optimal (dalam Laksmitawati & Muhammad, 2022). Salah satu cara memunculkan sumber daya manusia yang berkualitas adalah melalui pendidikan (Nurdin, 2021). Kualitas pendidikan yang baik menghasilkan anak muda yang berkualitas dalam aspek kepribadian. Keberhasilan suatu pendidikan dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti guru, siswa, lingkungan pendidikan, kurikulum belajar, hingga fasilitas yang dapat mendukung berjalannya proses belajar mengajar.

Menurut Afifah (2012, dalam Ulfaira, Imanda, Gunawan, Soeprapto, & Hendriani, 2020), salah satu bagian yang mengambil peran dalam mendidik dan membangun karakter bangsa adalah guru. UU RI No. 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen pada bab I pasal 1 ayat 1 dinyatakan bahwa “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”. Selain itu, Guru tidak hanya berperan di dalam kelas saja, namun di luar kelas juga. Asmani (2011, dalam Fahmi, Muthia, Alfarizi, Garlianka, Wangsadiwana & Widiasmara 2019) berpendapat bahwa peranan guru di luar kelas adalah seperti mengelola proses akademik, berkontribusi dalam merancang tata tertib sekolah, serta menentukan kalender akademik. Seiring dengan perkembangan zaman dan banyaknya perubahan dalam lingkup pendidikan, mengharuskan guru untuk meningkatkan berbagai kemampuan yang dimiliki, diantaranya kemahiran dalam memakai teknologi, *communication skill*, dan kemampuan lainnya. Guru yang berkualitas dapat membantu dalam berhasilnya kegiatan belajar di lembaga

pendidikan. Hal ini disebabkan oleh guru langsung berhadapan dengan siswa sehingga guru akan menjadi panutan siswa baik di kelas maupun di luar kelas.

Ada pun kurikulum pendidikan di Indonesia telah mengalami perubahan sebanyak 12 kali sejak Indonesia Merdeka pada tahun 1945. Dikutip dari Insani (2019), kemendikbud memaparkan sejarah perubahan kurikulum yaitu pada tahun 1947, 1954, 1968, 1973, 1975, 1984, 1994, 1997, lalu kurikulum 2004, 2006 yang dikenal dengan KTSP atau Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan, dan kurikulum 2013 yang dikenal dengan K-13. Perubahan kurikulum yang ke-12 ialah Kurikulum Merdeka yang diluncurkan oleh Kemendikbud pada Februari 2022. Dalam Kurikulum Merdeka terdapat perubahan signifikan bagi pekerja sektor pendidikan, dalam hal ini guru. Perubahan tersebut berupa meningkatnya beban administrasi guru, meliputi ketentuan penyusunan rencana pembelajaran, laporan pembelajaran, serta evaluasi hasil belajar, dimana hal ini mengakibatkan guru-guru merasa terbebani dengan perubahan yang ada (Rosyada, Syahada, & Chanifudin, 2024). Penerapan Kurikulum yang baru ini tidak disertai pelatihan atau pendampingan membuat para guru kesulitan untuk menerapkannya (Prihatien, Syahruddin, & Hadi, 2023). Namun ada pun sekolah yang sudah memberikan pelatihan bagi para guru dalam menerapkan Kurikulum Merdeka (Windayanti, Afnanda, Agustina, Kase, Safar, & Mokodenseho, 2023). Pada sekolah yang tidak difasilitasi dengan pelatihan, tentunya para guru merasa sulit untuk menerapkan Kurikulum Merdeka secara efektif kepada para siswa.

Perubahan yang terjadi dalam dunia pendidikan yang tidak disertai oleh fasilitas yang memadai menunjukkan adanya indikasi hubungan antara pekerjaan dengan kesejahteraan psikologis karyawan seperti yang terdapat pada model hubungan *JD-R* (*Job Demand-Resources*) yang dikemukakan oleh Schaufeli & Bakker (2004). *Job demands* mengarah pada aspek-aspek pekerjaan yang membutuhkan usaha fisik atau psikologis yang tinggi, dalam hal ini adalah beban kerja yang meningkat. Sedangkan *job resources* adalah aspek positif yang dapat membantu individu mencapai tujuan kerja, mengurangi dampak negatif dari *job demands* serta mendorong pengembangan pribadi, seperti kesempatan pengembangan karir atau pun dukungan sosial. Schaufeli dan Bakker (2004)

mengemukakan bahwa *job resources* memiliki hubungan positif yang signifikan terhadap *work engagement*, terutama saat *job demands* juga tinggi. Dengan kata lain, terdapat ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan sumber daya yang dimiliki oleh guru. Bakker, Hakanen, Demerouti, dan Xanthopoulou (2007) menyatakan jika tidak ada sumber daya kerja yang memadai dengan tingginya tuntutan kerja tinggi, maka akan berdampak negatif terhadap *work engagement* individu, dimana dalam penelitian ini adalah seorang guru.

Dengan peranan guru terhadap siswa, ditambah dengan perubahan-perubahan dalam lingkup pendidikan di Indonesia, membuat guru memiliki harus daya juang dan tanggung jawab yang lebih besar dalam membimbing siswa (Hisbullah & Izzati, 2021). Perubahan-perubahan yang terjadi dalam lingkup pendidikan mengakibatkan tuntutan pekerjaan guru di Indonesia selalu bertambah dari tahun ke tahun. Tuntutan yang bertambah dari waktu ke waktu dapat menyebabkan *burnout* pada guru (Prieto, Soria, Martínez, & Schaufeli, 2008). *Burnout* adalah respon individu terhadap stress kerja yang ditandai dengan rasa kelelahan secara emosional, kehilangan identitas, dan penurunan efektivitas dalam bekerja (Pratiwi & Nurtjahjanti, 2018 dalam Marcelina & Archianti, 2024). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Aryatno (2019, dalam Marcelina & Archianti, 2024) didapatkan bahwa individu dengan indikasi *burnout* memiliki *work engagement* yang cenderung rendah.

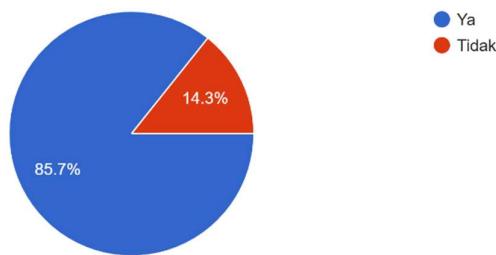
Schaufeli, Salanova, González-romá, dan Bakker (2002) mendefinisikan *work engagement* sebagai keadaan pikiran yang positif dan memuaskan sehubungan dengan pekerjaan, yang ditandai oleh tiga dimensi utama yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Dimensi *vigor* berbicara tentang karakteristik energi yang tinggi serta daya tahan dalam pekerjaan, *dedication* berbicara tentang keterlibatan yang tinggi dalam pekerjaan hingga rasa antusiasme karyawan, dan *absorption* berbicara tentang tingkat konsentrasi yang dimiliki individu ketika bekerja (Anaya & Desiana, 2023). Menurut Smulders (2006, dalam Schaufeli, 2012), guru termasuk dalam profesi yang memiliki kecenderungan *work engagement* tinggi karena merupakan pekerjaan yang kompleks serta memiliki tingkat kendali kerja yang tinggi. Dalam hal ini dikarenakan guru merupakan

profesi yang memfokuskan kualitas kepada peserta didik sehingga memerlukan tingkat *work engagement* yang tinggi. Keterikatan kerja yang dimiliki oleh guru menjadi salah satu indikator penting dalam mencapai keberhasilan proses belajar mengajar (Maya & Mahmudah, 2023). *Work engagement* berpengaruh positif pada kinerja guru, dimana semakin tinggi tingkat *work engagement* yang dimiliki maka semakin baik juga kinerja guru (Retnodiani & Hartono, 2023).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Puspitasari & Habiby (2024) dimana para guru mengalami *burnout* dalam mengisi Rencana Hasil Kerja (RHK) yang disebabkan oleh beban kerja yang berlebih dan lingkungan yang tidak kondusif, seperti ruang kelas yang panas atau kotor serta suasana yang tidak tenang, sehingga para guru tidak bisa fokus. Penelitian yang dilakukan oleh Ramadhani & Tarigan (2023) didapati bahwa *burnout* dan *work engagement* memiliki hubungan negatif, dimana semakin tinggi *burnout* maka semakin rendah *work engagement*, begitu pun sebaliknya. Ada pula studi pendahuluan yang dilakukan oleh Laksmitawati & Muhammad (2022) tentang pengaruh optimisme pengembangan karir terhadap *work engagement* guru di salah satu SMA Negeri di Pemalang, ditemukan bahwa *work engagement* yang dimiliki oleh guru SMA tersebut belum ideal karena mayoritas guru mudah jemu, kurangnya semangat saat diberi tugas dan jam tambahan, tidak konsisten terhadap ketepatan waktu mengajar, dan sering merasa ingin segera pulang dari pekerjaan. Dengan kata lain, guru jemu ketika beban kerja yang dimiliki mengalami peningkatan dari yang seharusnya. Hal ini dapat memicu penurunan semangat di tempat kerja yang diikuti oleh perasaan ingin cepat pulang dari pekerjaan. Jika rasa jemu ini berkelanjutan, maka akan menimbulkan *burnout*.

Saya merasa sangat bersemangat di tempat kerja.

7 responses



Gambar 1.1 *Pie chart preliminary penelitian work engagement*

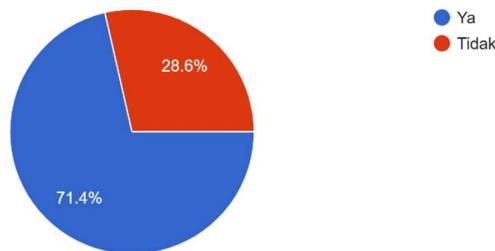
Dari hasil *survey preliminary* yang telah dilakukan, sebanyak 6 dari 7 partisipan memilih “Ya” dan 1 partisipan memilih “Tidak”. Dari hasil *survey preliminary* didapati kesimpulan bahwa lebih banyak guru yang tetap bersemangat saat bekerja dibandingkan dengan yang tidak bersemangat, salah satunya dapat dijabarkan sebagai berikut:

*“ya kadang bersemangatt kadang juga b aja karena jadfi guru itu bukan cuma ngajar ya, di dalamnya juga ada kepanitiaan jadi kek harus meninggalkan kelas gitu gitu sihh jadi bukan capek ngajar malah capek kegiatan kepanitiaan nya”*

(D, 26 tahun)

*Work engagement* seseorang dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti sumber daya pekerjaan, sumber daya individu, dan tuntutan pekerjaan yang menantang (Bakker & Demerouti, 2007) dimana dalam penelitian ini adalah seorang guru. Sumber daya pekerjaan bisa berbentuk dukungan dari pihak sekolah, seperti pelatihan, *reward*, dan sebagainya. Selanjutnya, sumber daya individu adalah bagaimana guru memiliki kemampuan untuk mengelola lingkungan sekitarnya serta daya tahan individu terhadap pekerjaannya. Tuntutan pekerjaan yang menantang berbicara tentang beban kerja yang tinggi, dan tekanan waktu.

Saat mengajar, saya merasa sangat fokus hingga tenggelam dalam pekerjaan.  
7 responses



Gambar 1.2 *Pie chart preliminary penelitian work engagement*

*Pie chart preliminary* tersebut menunjukkan aspek ketiga dari *work engagement* yaitu *absorption*. Dari hasil *survey preliminary* didapati mayoritas merasa sangat fokus hingga tenggelam saat melakukan kegiatan belajar mengajar. Namun 2 dari 7 responden merasa tidak tenggelam dalam pekerjaan, dari hasil wawancara didapati data sebagai berikut:

*“nah karena sering ditinggal itu menurutku tidak aman karena kelas kosong dan mereka belajar otodidak.. tidak puas jatuhnyaa”*

(D, 26 tahun)

*“Sesuai kondisi pikiran. Jika pikiran sedang tanpa kecemasan mengajar dengan senang hati dan bahagia namun jika sedang merasa banyak pikiran dan kerjaan yang menumpuk rasa mengajar sangat menjadi beban”*

(MIK, 27 tahun)

Dari hasil wawancara di atas, didapati data salah satu responden merasa tidak tenggelam dalam pekerjaan karena seringkali meninggalkan proses belajar mengajar untuk mengurus kegiatan di sekolah. Hal tersebut mengakibatkan kelas kosong dan murid-murid belajar secara mandiri, dan menimbulkan ketidakpuasan dan rasa tidak aman bagi responden D selaku guru di kelas. Selanjutnya, responden MIK mengungkapkan bahwa tingkat kefokusan yang dimiliki saat mengajar sesuai dengan kondisi pikiran saat itu. Kegiatan mengajar dapat dilakukan dengan senang hati jika sedang tidak mengalami kecemasan, namun ketika beban pekerjaan menumpuk, maka kegiatan mengajar menjadi beban bagi responden MIK sebagai seorang guru.

Dalam berjalannya dunia pendidikan saat ini, para guru memiliki beban di luar kegiatan mengajar, seperti mendampingi murid berlomba, mengikuti seminar-seminar, dan sebagainya. Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan salah satu responden, didapatkan bahwa:

*“bukan capek ngajar malah capek kegiatan kepanitiaan nya”*

(D, 26 tahun)

Guru merasa lelah karena beban-beban diluar kegiatan mengajar, yang malah berdampak pada kualitas pembelajaran yang terjadi. Proses pembelajaran menjadi kurang optimal, hasil yang dikeluarkan oleh para siswa pun kurang bagus, dan ini menambah beban kerja dimana para guru menjadi harus mengajar kembali dan hasilnya seperti kerja dua kali. Sementara dalam kurikulum pendidikan yang berlaku saat ini, para murid lebih memiliki target dan kegiatan pembelajaran tidak bisa monoton. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara:

*“lebih ke materi proses pembelajarannya yang gak aman, iya jadi harus kek kerja 2x buat nilai mereka diatas kkm”*

(D, 26 tahun)

Tuntutan pekerjaan jika diikuti dengan sumber daya yang memadai, dalam hal ini bisa fasilitas, atau *reward*, dapat menjadi tantangan bagi para guru, bahkan bisa meningkatkan *work engagement* guru. Sebaliknya, jika tidak diikuti dengan sumber daya yang dapat menyokong tuntutan pekerjaan, maka akan menjadi beban bagi para guru hingga menimbulkan kelelahan dalam bekerja. Ketidakseimbangan yang dirasakan oleh guru mengenai tuntutan pekerjaan dan sumber daya yang tersedia dapat mempengaruhi kesejahteraan psikologis guru di tempat kerja, dimana hal tersebut dapat menimbulkan *burnout* (Lorente et al., 2008).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Hutabarat & Brahmana (2023), hasil penelitian menunjukkan bahwa sebanyak 20% guru memiliki tingkat *burnout* yang tinggi, 63% sedang, dan 17% di tingkat rendah. Dikatakan pula bahwa *burnout* yang dimiliki oleh guru dalam penelitian tersebut disebabkan oleh tuntutan berupa beban kerja yang tinggi, siswa yang kurang disiplin, namun tidak ada fasilitas sekolah yang memadai (Hutabarat & Brahmana, 2023). Sedangkan, menurut Perera, Granziera, & McIlveen (2018, dalam Irina & Riasnugrahani, 2022) guru dengan tingkat *work engagement* yang tinggi mempunyai hubungan baik dengan

siswa yang dapat meningkatkan keterlibatan siswa dalam pembelajaran serta prestasinya.

Guru yang mengalami *burnout* akan kehilangan makna akan pekerjaannya. Dalam hal ini, guru menjadi acuh tak acuh terhadap pekerjaannya yaitu mengajar dan membimbing murid-muridnya. Guru yang mengalami *burnout* dapat menyebabkan proses pembelajaran tidak optimal karena guru kurang mampu untuk memberikan proses belajar yang menarik bagi para siswa. Hal ini dapat menyebabkan kualitas pembelajaran serta hasil belajar menjadi terganggu. Dengan kata lain, *burnout* secara perlahan mengikis *work engagement* yang dimiliki oleh guru. Di sisi lain, guru sangat memerlukan *work engagement* agar mampu menjadi fasilitator pembelajaran yang menginspirasi muridnya. Dengan demikian, hipotesis pada penelitian ini adalah ada hubungan antara *burnout* dengan *work engagement* pada Guru yang mengajar di Sekolah Menengah Atas/sederajat.

## 1.2 Batasan Masalah

Penelitian ini bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk melihat ada atau tidaknya hubungan antara *burnout* dengan *work engagement* dengan membatasi ruang lingkup penelitian pada:

- a. *Work engagement* yang didasarkan pada teori Schaufeli et al (2002) yaitu keadaan dimana individu memiliki pikiran positif dan memuaskan mengenai pekerjaan, yang ditandai dengan semangat (*vigor*), dedikasi, dan penghayatan atau *absorption*.
- b. *Burnout* yang didasarkan pada teori Demerouti et al. (2001) yaitu *Burnout* didefinisikan sebagai sindrom psikologis akibat stress kerja kronis yang ditandai oleh kelelahan dan ketidakterlibatan individu.
- c. Partisipan dalam penelitian ini adalah Guru yang mengajar di SMA/Sederajat.
- d. Penelitian ini berfokus pada uji hubungan antara *burnout* dengan *work engagement* pada Guru mengajar di Sekolah Menengah Atas atau sederajat.

### **1.3 Rumusan Masalah**

Apakah ada hubungan antara *burnout* dengan *work engagement* pada Guru SMA/Sederajat?

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji ada atau tidaknya hubungan antara *burnout* dengan *work engagement* pada Guru SMA/Sederajat.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

#### **1.5.1 Manfaat Teoritis**

Penelitian ini akan membantu memberikan sumbangsih pengetahuan dalam bidang psikologi industri dan organisasi serta psikologi pendidikan terkait *burnout* dan *work engagement* pada guru yang mengajar di SMA/sederajat, sehingga dapat lebih memahami dan mengenali *burnout* pada guru yang mengajar di SMA/sederajat, serta pengaruhnya kepada kinerja dan keterikatan kerja guru hingga hasil pembelajaran siswa.

#### **1.5.2 Manfaat Praktis**

##### **a. Bagi Guru SMA/Sederajat**

Penelitian ini dapat memberikan pemahaman bagi guru yang mengajar di sekolah menengah atas/sederajat agar dapat memperhatikan kondisi emosional untuk mempertahankan *work engagement* yang dimiliki dalam menjalankan tugas dan peran sebagai seorang guru.

##### **b. Bagi SMA/Sederajat**

Hasil penelitian ini dapat memberikan pemahaman mengenai tingkat *burnout* yang dimiliki oleh guru dan apa dampaknya pada kegiatan belajar mengajar, serta pentingnya sumber daya bagi guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai seorang guru.