

Bab 1 Pendahuluan

Di sekolah, guru merupakan elemen penting yang memberikan pengaruh besar terhadap kesuksesan peserta didiknya dalam menuntut ilmu. (Kurniawan, 2016) mengatakan bahwa berhasilnya suatu sistem Pendidikan, dapat disebabkan oleh beberapa faktor seperti peserta didik, peran seorang guru, keadaan ekonomi, sarana dan prasarana, lingkungan sekitar, dan sebagainya. Guru tidak hanya berperan sebagai corong pengetahuan pada peserta didik, melainkan juga sebagai penggerak bagi peserta didik untuk dapat memiliki kemampuan mendidik dirinya sendiri (Darmadiharjo, 1983).

(Darmadi, 2015) menjabarkan banyaknya tugas yang harus guru jalankan selain mengajar peserta didik, guru juga memiliki serangkaian tugas seperti mengelola kegiatan akademik, menciptakan iklim belajar yang baik, memilih media belajar yang menarik, memberikan motivasi dan informasi kepada peserta didik, dan lain sebagainya. Selain itu, guru juga memiliki agenda rapat yang banyak guna memaksimalkan kualitas sekolahnya.

Guru yang baik merupakan guru yang mampu menjalankan tugas-tugasnya dan bertanggungjawab akan tugas yang dikerjakan. Disamping banyaknya tugas yang harus dikerjakan, guru juga tetap harus memberikan pelayanan sebaik mungkin guna menghasilkan siswa-siswi yang berprestasi walaupun banyak sekali tantangan yang menghampiri. Hal-hal tersebutlah yang mengharuskan guru untuk memiliki keterikatan kerja atau *work engagement* yang tinggi.

Schaufeli dkk., (2002) menjelaskan bahwa *Work engagement* atau keterikatan kerja dapat diartikan sebagai keadaan individu dalam berfikir positif yang ditandai dengan adanya semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan keterikatan (*absorptions*). Bakker & Leiter (2010) juga menjelaskan keterikatan kerja sebagai kondisi pikiran yang positif terhadap pekerjaan dengan ciri-ciri seperti semangat kerja yang tinggi, dedikasi yang tinggi, dan penghayatan penuh dalam kondisi bekerja.

Dengan demikian, keterikatan kerja dapat didefinisikan dengan suatu keinginan untuk mengerahkan segala kemampuan yang dimiliki untuk mencapai tujuan yang sama dalam membangun kualitas perusahaan dengan memberikan semangat dan dedikasi yang tinggi dalam bekerja. Pada dasarnya, setiap pekerjaan membutuhkan *work engagement* dari yang mengerjakannya. Begitu juga dengan guru, dimana pekerjaan yang mereka lakukan lebih menitikberatkan pada kualitas pelayanan yang mereka berikan untuk para siswanya, sehingga *work engagement* yang tinggi sangat dibutuhkan dalam diri.

Dari hasil observasi lapangan di SMA Swasta yang berada di Kecamatan Tambun selatan, ditemukan bahwa masih terdapat guru yang belum memberikan contoh yang baik pada siswanya seperti merokok di lingkungan sekolah, berpakaian kurang rapih, bermain handphone pada saat mengajar dikelas, tidak melayani dengan baik, dan lain sebagainya. Federman (2009) menyebutkan beberapa ciri-ciri yang menggambarkan tingginya *work engagement* pada pegawai, diantaranya fokus dalam menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya, merasa bahwa dirinya adalah bagian dari sebuah tim dan sesuatu yang lebih besar dibanding diri mereka sendiri, merasa mampu untuk membuat sebuah lompatan dalam pekerjaan dan tidak merasakan tekanan dari hal tersebut, dan bekerja dengan perubahan dan mendekati tantangan dengan bijak dan secara dewasa.

Dalam penelitiannya, Macey dkk., (2009) mengatakan bahwa pemikiran yang luas selalu dimiliki oleh karyawan yang *engaged* apabila terjadi perubahan dari tuntutan pekerjaannya sewaktu-waktu. Mereka akan terus mengembangkan kemampuannya untuk tidak hanya fokus dalam satu pekerjaan, namun juga akan fokus pada pekerjaan yang menunjang kesuksesan organisasinya. Bakker dkk., (2008) juga mengatakan bahwa individu yang memiliki keterikatan cenderung percaya bahwa mereka akan mendapatkan hasil yang maksimal sehingga pada akhirnya rasa puas akan muncul ketika mereka dapat berpartisipasi dengan baik dalam mematuhi aturan di organisasinya. Hal tersebut merupakan sikap optimis yang dimiliki oleh mereka yang *engaged* dalam pekerjaannya. Adanya pemikiran yang terbuka terhadap

informasi baru, produktivitas yang lebih baik, dan keinginan untuk melakukan hal-hal yang lebih dibandingkan apa yang diharapkan merupakan beberapa sifat dari pekerja yang *engaged*. (Bakker & Demerouti, 2007)

Tinggi rendahnya keterikatan kerja seseorang tidak terlepas dari banyak faktor yang mempengaruhinya. Dalam penelitiannya, Bakker & Demerouti, (2008) menjelaskan adanya dua penyebab dari suatu keterikatan, yaitu *job resources* yang jika diartikan dalam sebuah pekerjaan merupakan hal yang mengarah pada kondisi lingkungan disekitar individu seperti lingkungan rumah, lingkungan sosial, ataupun lingkungan pekerjaannya. Lalu, penyebab yang satunya lagi adalah *personal resources*, dimana hal ini merupakan kemampuan individu dalam melakukan evaluasi positif pada dirinya. Menurut Albrecht (2010) *personal resources* meliputi *self-efficacy*, *self-esteem*, *self control*, dan kemampuan mengendalikan emosi.

Valente dkk., (2020) mengatakan bahwa kecerdasan emosi guru merupakan sumber dari dalam diri yang penting ketika guru dihadapkan pada tuntutan profesi mereka. Goleman (2007) menjelaskan bahwa kecerdasan emosi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh individu untuk dapat mengenali emosi diri dan perasaan orang lain, memotivasi dirinya sendiri, dan untuk mengelola emosinya dalam menjalin relasi dengan orang lain. Kecerdasan emosi juga dikatakan sebagai kemampuan seseorang dalam menilai emosi yang dirasakannya sendiri ataupun orang lain, sehingga mampu memahami dan mengatur emosi tersebut (Robbins & Judge, 2016)

McShane dkk., (2011) mendefinisikan kecerdasan emosi sebagai satu kecakapan yang dimiliki individu dalam memahami dan mengungkapkan emosi yang dirasakan diri sendiri maupun orang lain. Sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Patton (2001) yang mengatakan bahwa kecerdasan emosi adalah salah satu kepiawaian yang harus dimiliki individu dalam mengatasi masalah dan menjadikan dirinya sebagai pribadi yang bertanggung jawab, produktif, dan penuh perhatian antar sesama.

Mengajar merupakan proses panjang yang harus dilakukan oleh guru setiap harinya. Dalam pekerjaannya, guru selalu dikaitkan dengan baik buruknya hasil pembelajaran peserta didik. Selain itu, guru juga terlibat dalam pembentukan perilaku peserta didik seperti sopan santun, ramah tamah, dan lain sebagainya. Penelitian menunjukkan bahwa mengajar merupakan pekerjaan yang sangat menantang secara emosi, fisik, dan intelektual (Van Wingerden & Poell, 2019)

Yin, (2015) Mengatakan bahwa guru merupakan individu yang berkerja dengan emosi mereka. Tinggi rendahnya kecerdasan emosi pada guru secara langsung akan mempengaruhi proses belajar mengajar (Jennings & Greenberg, 2009). Pada hasil penelitian Yusof dkk., (2014) menjelaskan lebih lanjut tentang kecerdasan emosi pada kehidupan guru yang mampu mendorong kesadaran guru akan tanggung jawabnya, serta mempercepat proses perubahan sistem Pendidikan nasional. Selain bertanggung jawab akan tugas-tugasnya, guru juga harus memberikan contoh yang baik dalam berperilaku. Namun, masih banyak guru-guru yang mencerminkan perilaku kurang baik seperti menganggap diri paling pintar, sering absen dalam proses pembelajaran, menerima telepon saat jam pelajaran, mudah terpancing emosi, merokok dalam kelas, dan lain sebagainya.

Sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Gourneau (2005) yang mengatakan bahwa permasalahan yang terjadi pada guru berkaitan dengan ketidakpeduliannya terhadap peserta didik, belum dapat membagi tanggung jawab, ketidakpekaannya dalam menerima keanekaragaman peserta didik, dan kurangnya kreativitas dalam mendorong semangat belajar peserta didik. Lebih lanjut, dalam penelitiannya di Kecamatan PinoMasat pada tahun 2018, menjabarkan bahwa masih terdapat guru yang tidak menjalankan tugasnya dengan baik seperti tidak membuat Rancangan Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), bertindak dan mengajarkan perilaku tidak benar seperti memberikan dan membantu siswa kelas 6 dalam menentukan jawaban pada soal ujian nasional, hadir di sekolah tidak sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan, dan lainnya

Untuk melihat fenomena dilapangan, peneliti melakukan studi pendahuluan yang dilakukan pada 41 guru swasta di Kecamatan Tambun Selatan dengan pertanyaan yang disusun berdasarkan aspek kecerdasan emosi dan *work engagement*. Pada aspek kecerdasan emosi yang meliputi kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi diri, empati, dan keterampilan sosial, terdapat gambaran indikator pada hasil studi awal seperti pengetahuan guru akan kondisi *moodnya* yang kurang bagus, membuat rencana akan hal-hal yang menyenangkan untuk mengembalikan suasana hatinya, mengingat kembali tujuan awal untuk mengembalikan semangatnya, dan memilih bercengkrama dengan teman sejawat jika merasa stress.

Pada aspek *work engagement* yang terdiri dari *vigor* atau semangat, *dedication* atau dedikasi, dan *absorption* atau keterikatan, hasil studi awal memperlihatkan 27 guru diantaranya dapat terbilang *engaged*, sementara 14 lainnya mengatakan bahwa semangat dan niat kerjanya menghilang tatkala terdapat banyak tuntutan pekerjaan, adanya perubahan *mood* dalam dirinya, murid-murid yang sering tidak taat dan menyepelekan tugas, pekerjaan yang monoton, dan ketika tidak ada atau kurangnya dukungan dari orang tua murid dalam bekerjasama untuk mengarahkan dan mendidik murid.

Guru yang terbilang *engaged* mengatakan bahwa mereka merasa semangat dalam menjalankan tugasnya sebagai seorang guru, terutama ketika proses belajar-mengajar. Bahkan semangatnya bertambah jika murid selalu kooperatif, sarana terpenuhi, dan lingkungan kerja yang saling *support*. Selain itu, guru yang *engaged* merasakan tanggung jawab terhadap anak didik, mempertimbangkan dan memilih sistem belajar mengajar yang tepat untuk mencapai sasaran yang akurat, upaya mengembalikan semangat belajar murid dengan bersanda gurau dan memberikan pengalaman belajar yang menarik, dan merasa waktu begitu cepat berjalan saat beliau mengerjakan tugasnya.

Dickson, (2008) menjabarkan ciri-ciri *work engagement* dengan komitmen, semangat dan penuh akan energi, usaha yang maksimal, tekun akan tugas yang diberikan sekalipun tugas yang sulit, dan memiliki harapan serta inisiatif yang tinggi. Bakker dkk., (2008) mengatakan bahwa individu yang memiliki *work engagement* tinggi akan terhanyut dalam pekerjaannya dan menikmati setiap pekerjaannya, serta memiliki keinginan untuk memberikan segala kemampuan yang dapat mendukung kesuksesan organisasi.

Penelitian sebelumnya yang membahas tentang kecerdasan emosi dan *work engagement* pada guru dilakukan oleh Wulandari & Ratnaningsih, (2017) menunjukkan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara kecerdasan emosi dengan keterikatan kerja pada Guru Sekolah Menengah Atas Negeri di Kecamatan Ngaliyan. Selanjutnya, pada penelitian yang dilakukan oleh Lestari & Sawitri (2017) menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara kecerdasan emosi dengan *work engagement* pada guru di Sekolah Luar Biasa (SLB) Negeri Semarang. Simons & Buitendach, (2013) menemukan bahwa kecerdasan emosi dan *work engagement* memiliki hubungan yang kuat.

Berdasarkan pemaparan di atas, peneliti tertarik untuk membahas lebih dalam mengenai kecerdasan emosi dan *work engagement* pada guru SMA. Maka dari itu, judul yang akan diangkat dalam penelitian ini adalah “Pengaruh Kecerdasan Emosi terhadap *Work engagement* pada Guru SMA”

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian permasalahan pada latar belakang, peneliti dapat merumuskan pernyataan: Apakah terdapat pengaruh dari kecerdasan emosi terhadap *work engagement* pada guru SMA?

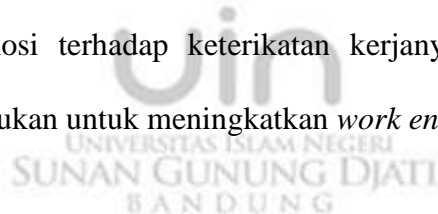
Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari kecerdasan emosi terhadap *work engagement* pada guru SMA.

Kegunaan Penelitian

Kegunaan teoritis. Dalam penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya mengenai kecerdasan emosi terhadap *work engagement* pada guru. Selain itu juga diharapkan dapat menambah pengetahuan mengenai ilmu psikologi khususnya Psikologi Industri dan Organisasi tentang pentingnya *work engagement* disetiap pekerjaan terkhusus pada pekerjaan yang diharuskan untuk memberikan pelayanan yang terbaik seperti guru.

Kegunaan praktis. Dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kesadaran bagi sekolah untuk mengetahui faktor apa saja yang dapat mempengaruhi tingginya *work engagement* pada guru-gurunya, sehingga dapat memberikan pelayanan terbaik bagi peserta didik maupun sekolah itu sendiri. Bagi guru, penelitian ini diharapkan dapat menjadi gambaran mengenai pengaruh dari kecerdasan emosi terhadap keterikatan kerjanya, sehingga para guru dapat mengetahui apa yang bisa dilakukan untuk meningkatkan *work engagement*nya





uin

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG