

HUBUNGAN MODAL PSIKOLOGIS DENGAN KETERIKATAN KERJA PADA GURU SEKOLAH DASAR HONORER DI KECAMATAN PRACIMANTORO

Yosika Pramangara Admadeli¹, Anggun Resdasari Prasetyo²

¹Fakultas Psikologi, Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Mr. Sunario, Kampus Undip Tembalang, Semarang, Indonesia, 50275

valenyossi@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara modal psikologis dengan keterikatan kerja pada guru sekolah dasar honorer di Kecamatan Pracimantoro. Modal psikologis adalah kemampuan individu untuk yakin pada diri sendiri, membangun atribusi positif, menentukan arah dalam mencapai tujuan, dan kemampuan untuk bertahan pada situasi sulit sebagai upaya untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Keterikatan kerja adalah suatu kondisi yang positif mencakup mental, sikap, dan perilaku karyawan serta berkaitan dengan pemenuhan kerja yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan absorpsi. Populasi dalam penelitian ini adalah 203 guru honorer dan sampel penelitian 127 guru honorer. Guru honorer dipilih karena ditengah permasalahan yang harus dihadapi, tetapi dirinya mampu untuk bertahan dan tidak melepas profesinya. Teknik sampling yang digunakan adalah *cluster sampling*. Penelitian ini menggunakan dua skala sebagai alat ukur, yaitu skala modal psikologis (30 item valid dengan $\alpha=0,920$) dan skala Keterikatan Kerja (35 item valid dengan $\alpha=0,925$). Berdasarkan metode analisis regresi sederhana didapatkan hasil $r_{xy}=0,854$ dengan $p=0,000$ ($p<0,05$), dimana hasil tersebut menunjukkan ada hubungan positif antara modal psikologis dan keterikatan kerja. Modal psikologis memberikan sumbangan efektif sebesar 25,5% pada keterikatan kerja.

Kata kunci: guru honorer; keterikatan kerja; modal psikologis

Abstract

The aim of this research is to find the relation between psychological capital with work engagement in elementary school's honorary teacher at Pracimantoro sub-district. Psychological Capital is individual ability to trusting self, building positive attribution, determine the direction to reach the goal, and ability to survive in difficult situation to reach the goal that had been wanted. Work engagement is the positive condition that encompass mentally, attitude, and behavior of employee and related with work compliance that marked with vigor, dedication, and absorption. Population in this research is 203 honorary teacher and the sample of this research is 127 honorary teacher. Honorary teachers are chosen because in the midst of problems that must be faced, but he is able to survive and not let go of his profession. The sampling technique that used is cluster sampling. This research used two scales as measuring instrument, it is psychological capital scale (30 valid item with $\alpha=0,920$) and work engagement scale (35 valid item with $\alpha=0,925$). Based on the simple regression analysis method, the result obtained $r_{xy}=0,854$ with $p=0,000$ ($p<0,05$), the result shows there is positive relation between psychological capital with work engagement. Psychological capital give 25,5% effective contribution in work engagement.

Keyword: honorary teacher; work engagement; psychological capital

PENDAHULUAN

Sagala (2007) mengatakan bahwa guru memiliki peranan penting dalam membimbing peserta didik kearah kedewasaan, sehingga guru sering dikatakan ujung tombak dalam pendidikan. Guru

mempunyai status kepegawaian yang berbeda yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan guru honorer.

Berdasarkan KBBI (2016) seorang guru honorer adalah guru yang tidak digaji seperti guru tetap, tetapi digaji sesuai dengan jumlah jam pelajaran yang sudah dipakai untuk mengajar. Oleh karena itu guru honorer akan menerima gaji dari sekolah yang besarnya bervariasi tergantung kondisi instansi dan berapa jam pelajaran yang dia gunakan untuk mengajar. Gaji yang biasanya mereka terima tersebut besarnya seringkali dibawah UMK (Upah Minimum Kabupaten). Seperti halnya guru honorer di Wonogiri yang menerima gaji berkisar Rp.200.000 - Rp.350.000 yang dimana gaji tersebut berada jauh di bawah UMK Wonogiri yaitu Rp.1.795.000 per bulannya (Hamdani, 2019).

Meskipun adanya status kepegawaiannya yang beragam, guru tetap memiliki tugas yang sama yaitu mengajar. Guru yang dapat menjalankan tugas dan fungsinya bahkan menunjukkan dedikasi yang tinggi terhadap instansi, mengindikasikan adanya kecenderungan guru tersebut mengalami keterikatan dengan pekerjaannya. Keterikatan dengan pekerjaan ini sering disebut dengan *work engagement*. Menurut Schaufeli dan Bakker (dalam Compton & Hoffman, 2013), keterikatan merupakan suatu kondisi psikologis yang positif dalam bekerja yang dikarakteristikan dengan tingginya energi dan kemauan untuk berusaha keras (*vigor*), antusiasme, rasa signifikan dan bangga atas pekerjaannya (*dedication*), serta berkonsentrasi penuh sampai tidak terasa waktu bekerjanya cepat berlalu (*absorption*). Keterikatan kerja ini muncul ketika individu memiliki dimensi semangat, dedikasi, dan absorpsi yang tinggi dalam bekerja. Dimensi tersebut yang kemudian akan berpengaruh pada peningkatan kinerja pada individu (Astuti, 2016).

Beberapa penelitian menyebutkan bahwa kinerja yang baik muncul karena didukung oleh gaji yang diberikan, seperti penelitian dari Sari (2016) yang dapat membuktikan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara gaji dengan kinerja guru SMA swasta Kecamatan Bagan Sinembah Rokan Hilir. Akan tetapi pada penggalan data awal yang dilakukan dengan wawancara kepada tiga guru honorer mendapatkan hasil yang berbeda. Alasan mereka tetap berkeinginan menjadi guru honorer dan menunjukkan kinerja yang maksimal adalah karena keinginan subjek untuk memberikan ilmu yang dimiliki kepada anak didiknya, keinginan subjek untuk segera bekerja daripada menganggur, dan keinginan subjek untuk menjadikan dirinya bermanfaat bagi orang lain.

Keterikatan kerja yang dimiliki seseorang ini dapat muncul karena beberapa faktor. Menurut Bakker dan Demerouti (dalam Bakker & Leiter, 2010) faktor yang dapat memengaruhi keterikatan kerja antara lain *job demand*, *job resources*, dan *personal resources*. *Job demand* adalah aspek fisik, psikologis, sosial, dan organisasi dari pekerjaan yang membutuhkan usaha dalam bentuk fisik, kognitif maupun emosional secara terus menerus. *Job resources* yang dimaksud adalah berupa insentif atau tunjangan, dukungan sosial, bimbingan dari atasan, dan memberikan kesempatan pengembangan karir. *Personal resources* merupakan sumber daya diri positif yang berhubungan dengan ketahanan dan mengacu pada kemampuan dari individu untuk mengendalikan dan memberikan dampak baik pada lingkungan. *Personal resources* tersebut merupakan suatu bentuk dari perkembangan psikologi kearah yang positif. Perkembangan

psikologi individu yang positif tersebut oleh Luthans (dalam Suharianto & Effendy, 2015) disebut sebagai *psychological capital* (modal psikologis).

Luthans (2007) mengatakan bahwa modal psikologis adalah suatu perkembangan psikologis yang positif yang ditunjukkan dengan: (1) kepercayaan diri untuk mengambil dan memberi usaha maksimal pada tugas menantang yang diterima untuk mencapai keberhasilan, (2) membentuk atribusi positif terhadap pencapaian kesuksesan saat ini maupun masa depan, (3) gigih dalam mencapai tujuan yang diinginkan, dan (4) ketika masalah menimpa, individu dapat bertahan dan kembali bahkan jauh lebih baik dari sebelumnya untuk mencapai kesuksesan. Modal psikologis adalah salah satu konstruk psikologi positif yang memiliki empat aspek yaitu kepercayaan diri, optimisme, harapan, dan resiliensi (Luthans dkk, 2007). Individu yang memiliki tingkat modal psikologis yang tinggi akan memiliki nilai yang positif di dalam dirinya, sehingga dapat membantu individu tetap dapat bersikap positif pula ditengah apa yang terjadi di masa lalu, masa kini, dan di masa depannya.

Alasan peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan subjek guru honorer yang pertama adalah karena guru honorer memiliki beban kerja yang sama dengan guru PNS, akan tetapi guru honorer menerima gaji yang jauh lebih rendah daripada guru PNS. Oleh karena itu apabila terbukti modal psikologis dapat meningkatkan keterikatan kerja pada guru, maka penelitian ini akan membantu instansi-instansi untuk mengetahui cara meningkatkan keterikatan kerja pada guru honorer tersebut. Alasan yang kedua karena sebelumnya belum pernah ada peneliti yang meneliti hubungan modal psikologis dengan keterikatan kerja pada guru honorer. Seperti salah satunya penelitian yang dilakukan oleh Nugroho (2013) yang melakukan penelitian hubungan modal psikologis dengan keterikatan kerja pada karyawan PT Bank Mega regional area Semarang. Selain itu adapula penelitian yang menggunakan guru sebagai subjek tetapi penelitian ini hanya meneliti salah satu aspek dari modal psikologis, yaitu resiliensi, yang kemudian dicari hubungannya dengan *work engagement*, penelitian ini dilakukan oleh Asfiah (2014).

Berdasarkan uraian di atas, peneliti melakukan penelitian dengan melibatkan seluruh aspek modal psikologis yang menjadi satu kesatuan kemudian akan dibuktikan modal psikologis memiliki pengaruh atau tidak terhadap tinggi rendahnya keterikatan kerja khususnya pada guru honorer. Penelitian bertujuan untuk mengetahui hubungan antara modal psikologis dengan keterikatan kerja pada guru sekolah dasar honorer di Kecamatan Pracimantoro.

METODE

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif korelasional. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah guru sekolah dasar honorer di Kecamatan Pracimantoro yang berjumlah 203 orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 127 orang yang ditentukan berdasarkan tabel Isaac dan Michael (dalam Sugiyono, 2016). Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik *cluster sampling*. *Cluster sampling* dipilih karena mempertimbangkan jumlah populasi yang tersebar dalam wilayah yang luas. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan dua skala. Skala yang pertama adalah skala modal psikologi yang disusun berdasarkan aspek yang dikemukakan oleh Luthans (2007) yaitu harapan, resiliensi, kepercayaan diri, dan optimisme. Sedangkan skala yang kedua yaitu skala keterikatan kerja disusun berdasarkan aspek yang dikemukakan oleh Schaufeli dan Bakker (2013) yaitu

semangat, dedikasi, dan absorpsi. Analisis data dilakukan menggunakan uji asumsi yang terdiri dari uji normalitas dan uji linearitas yang kemudian dilanjutkan pada uji hipotesis. Analisis data untuk uji hipotesis penelitian menggunakan statistik parametrik analisis regresi sederhana dengan SPSS versi 23.0 karena datanya berdistribusi normal dan linear.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui keterkaitan modal psikologis dan keterikatan kerja pada guru sekolah dasar honorer di Kecamatan Pracimantoro. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan terdapat hubungan yang positif antara modal psikologis dengan keterikatan kerja pada guru sekolah dasar honorer di Kecamatan Pracimantoro dapat diterima. Hasil tersebut didapati dari uji hipotesis menggunakan teknik analisis regresi sederhana. Hasil analisis regresi tersebut menunjukkan adanya korelasi antara modal psikologis dengan keterikatan kerja melalui koefisien korelasi (r_{xy}) = 0,854 dengan $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Arah hubungan yang positif menunjukkan semakin tinggi modal psikologis maka akan semakin tinggi pula keterikatan kerja. Sebaliknya semakin rendah modal psikologis, semakin rendah pula keterikatan kerja. Tingkat signifikansi korelasi 0,000 ($p < 0,05$) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara modal psikologis dengan keterikatan kerja, maka hipotesis diterima.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa modal psikologis memberikan sumbangan efektif sebesar 25,5% terhadap keterikatan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa keterikatan kerja pada guru sekolah dasar honorer di Kecamatan Pracimantoro ditentukan oleh modal psikologis dan 74,5% ditentukan oleh faktor lain yang tidak diukur dalam penelitian ini.

Keterikatan kerja pada guru honorer berdasarkan penelitian yang telah dilakukan tergolong tinggi. Sebanyak 62,2% responden tergolong tinggi dan 1,58% responden tergolong sangat tinggi itulah yang menjadi alasan mengapa sebagian besar guru honorer telah memiliki keterikatan kerja. Subjek yang mengalami keterikatan kerja tinggi ini dikarenakan dirinya memiliki penerimaan terhadap profesinya saat ini, memiliki hubungan yang positif dengan rekan kerjanya, dan mampu melakukan penguasaan terhadap lingkungan. Kemampuan yang dimiliki subjek tersebut menggambarkan bahwa subjek yang memiliki keterikatan kerja yang tinggi karena dirinya mengalami kesejahteraan psikologis. Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Retno Tri Wahyuni Simanullang dan Ika Zenita Ratnaningsih (2018) yang dapat membuktikan bahwa adanya hubungan yang positif antara kesejahteraan psikologi dengan keterikatan kerja dimana kesejahteraan psikologis memberikan sumbangan efektif (R^2) sebesar 57,6% terhadap keterikatan kerja.

Guru sekolah dasar honorer di Kecamatan Pracimantoro yang merasakan keterikatan kerja akan lebih produktif, tetap bekerja walaupun ada masalah, dan dapat menunjukkan dedikasinya terhadap instansi sekolah. Keterikatan kerja ini dapat tercipta karena tiga faktor yang salah satunya adanya *personal resources*. *Personal resources* tersebut merupakan suatu bentuk dari perkembangan psikologi kearah yang positif. Perkembangan psikologi individu yang positif tersebut oleh Luthans (dalam Suharianto & Effendy, 2015) disebut sebagai *psychological capital* (modal psikologis).

Modal psikologis adalah adalah suatu perkembangan psikologis yang positif yang ditunjukkan dengan: (1) kepercayaan diri untuk mengambil dan memberi usaha maksimal pada tugas menantang yang diterima untuk mencapai keberhasilan, (2) membentuk atribusi positif terhadap pencapaian kesuksesan saat ini maupun masa depan, (3) gigih dalam mencapai tujuan yang diinginkan, dan (4) ketika masalah menimpa, individu dapat bertahan dan kembali bahkan jauh lebih baik dari sebelumnya untuk mencapai kesuksesan (Luthans dkk., 2007). Pada penelitian ini mayoritas subjek memiliki modal psikologis yang tinggi yaitu sebesar 81,10%, sedangkan 17,32% subjek memiliki modal psikologis sedang dan 1,58% subjek tergolong memiliki modal psikologis yang sangat tinggi. Subjek dapat memiliki modal psikologis tinggi karena dirinya merasa menerima dukungan dari lingkungan sosialnya, sehingga ketika terdapat suatu masalah subjek dapat kembali bangkit untuk menunjukkan kemampuannya dan mencari alternatif solusi yang dapat dilakukan untuk menghadapi masalah. Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Ambarini (2019) yang dapat membuktikan bahwa adanya hubungan yang positif antara dukungan sosial dengan resiliensi.

Meskipun modal psikologis dan keterikatan kerja yang dimiliki oleh guru sekolah dasar honorer di Kecamatan Pracimantoro berada dalam kategori tinggi, namun berdasarkan item yang gugur banyak subjek yang masih merasa kurang percaya diri dengan kemampuannya sehingga dirinya selalu merasa khawatir apabila kinerjanya tidak dapat memenuhi ekspektasi kepala sekolah dan kurang berani menetapkan target kerja yang lebih menantang. Selain itu masih banyak subjek yang menuliskan bahwa dirinya akan bersikap pasif terhadap pelatihan-pelatihan yang diadakan oleh sekolah maupun pemerintah dan bersikap pasif dalam menunggu berita pengangkatan PNS.

Guru honorer yang bersikap pasif terhadap setiap pelatihan yang diadakan pemerintah ini dikarenakan usianya yang sudah memasuki dewasa madya (40-60 tahun), sehingga dirinya sudah tidak lagi antusias dengan hal-hal yang berkaitan dengan pengembangan diri. Berk (2012) mengatakan bahwa masa dewasa madya adalah masa dimana seseorang telah mencapai kepuasan terhadap pencapaian karirnya dan sudah tidak lagi berfokus pada pengembangan diri lagi akan tetapi pada evaluasi diri. Teori ini cukup menjelaskan mengapa guru honorer yang berusia dewasa madya akan lebih pasif dalam menyikapi pelatihan karena dirinya sudah merasa puas dengan pencapaiannya saat ini dan lebih ingin memberikan kesempatan bagi guru yang lebih muda.

Tidak hanya bersikap pasif terhadap pelatihan, akan tetapi terdapat guru honorer yang sudah bersikap pasif terhadap pengumuman PNS. Hal ini dikarenakan banyak dari mereka sudah tidak dapat mendaftar sebagai PNS karena usianya yang sudah tidak mencukupi. Salah satu guru honorer yang berusia tua dalam wawancara dengan peneliti mengatakan bahwa dirinya sekarang hanya mampu pasrah terhadap keadaan dan menunggu masa pensiunnya karena dirinya sudah tidak dapat mendaftarkan diri sebagai CPNS. Persyaratan usia CPNS adalah maksimal 35 tahun (Putsanra, 2019). Hal ini menjadi problema tersendiri bagi guru sekolah dasar honorer di Kecamatan Pracimantoro karena dari 127 sampel yang digunakan dalam penelitian ini, terdapat 41 subjek yang sudah diatas batas usia persyaratan pendaftaran CPNS.

Selain permasalahan tersebut, ternyata masih ada lagi masalah lain yang berkaitan dengan sistem penggajian guru honorer. Dalam sesi wawancara subjek juga menyebutkan bahwa dirinya kurang menyetujui sistem penggajian untuk guru honorer karena sistem penyerahan gaji guru honorer

yang sering terlambat. Hal ini menjadi problema tersendiri bagi mereka karena gaji yang diterimapun sudah sedikit tapi masih saja terkendala dengan penyerahan gaji yang tidak rutin setiap bulannya.

Berdasarkan pemaparan diatas, dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah di Kecamatan Pracimantoro perlu memperhatikan modal psikologis setiap guru demi menciptakan keterikatan kerja. Kepala sekolah di Kecamatan Pracimantoro dapat mengupayakan untuk lebih memberikan dukungan sosial kepada para guru honorernya dengan cara memberikan kesempatan untuk terlibat dalam pekerjaan-pekerjaan atau dalam diskusi penyelesaian masalah-masalah tertentu dan menjaga komunikasi internal untuk menurunkan konflik kerja. Selain itu perlu diupayakan juga mengenai ketepatan waktu pemberian gaji untuk menjaga produktivitas kerja guru honorer. Dengan upaya ini diharapkan nantinya guru honorer akan dapat meningkatkan modal psikologisnya sehingga ketika modal psikologis tinggi maka keterikatan kerjanya pun akan tinggi, namun sebaliknya apabila modal psikologis yang dimiliki rendah maka keterikatan kerjanya pun akan rendah.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara modal psikologis dengan keterikatan kerja pada guru honorer di Kecamatan Pracimantoro. Semakin tinggi tingkat modal psikologis yang dimiliki oleh guru honorer, maka akan semakin tinggi pula keterikatan kerja yang dimiliki oleh guru honorer tersebut. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil koefisien korelasi (r_{xy}) = 0,854 dengan $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Modal psikologis memberikan sumbangan efektif sebesar 25,5% pada keterikatan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambarini, D.A.S. (2019). *Hubungan antara dukungan sosial dengan resiliensi pada janda cerai mati* [Skripsi, Universitas Sanata Dharma]. Repository USD. <https://repository.usd.ac.id/32992/>
- Asfiyah, E.Y., & Kurniawati, E. (2014). Hubungan antara resiliensi dengan work engagement pada guru di SLB. *Jurnal Psikoislamika*, 11(2), 17-20. <https://doi.org/10.18860/psi.v11i2.6385>
- Astuti, N. L. P., Mimba, N. P. S. H., & Ratnadi, N. M. D. (2016). Pengaruh work engagement pada kinerja bendahara pengeluaran dengan kepemimpinan transformasional sebagai pemoderasi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 12(5), 4057-4082.
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *Work engagement: a handbook of essential theory and research*. Psychology Press.
- Berk, L.E. (2012). *Development trough the lifespan*. Pustaka Pelajar.
- Compton, W.C., & Hoffman, E. (2013). *Positive psychology: The science of happiness and flourishing*. Wadsworth.
- Hamdani. (2019, Oktober 31). 1,795 juta usulan UMK Wonogiri 2020. *Joglosemar*. <https://joglosemarnews.com/2019/10/1795-juta-ini-usulan-umk-wonogiri-2020/>
- KBBI. (2016). *Kamus besar bahasa Indonesia*. <http://kbbi.web.id/pusat>
- Luthans, F., Youssef, C.M., & Avolio, B.J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. Oxford University Press.

- Nugroho, D.A.S., Mujiasih, E., & Prihatsanti, U. (2013). Hubungan antara psychological capital dengan work engagement pada karyawan PT. Bank Mega Regional Area Semarang. *Jurnal Psikologi*, 12(2), 192-202. <https://doi.org/10.14710/jpu.12.2.192-202>
- Pemerintah Indonesia. (2017). *Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2017 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2008 tentang Guru Lembaran RI Tahun 2017 No. 107*. Sekretariat Negara.
- Pemerintah Indonesia. (1999). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian*. Sekretariat Negara.
- Putsanra, D. V. (2019, November 9). Batas usia CPNS 2019 untuk daftar via SSCASN BKN. *Tirto*. <https://tirto.id/batas-usia-cpns-2019-untuk-daftar-via-sscasn-bkn-pada-11-november-ek3U>
- Sagala, S. (2007). *Manajemen strategik dalam peningkatan mutu pendidikan*. Penerbit Alfabeta
- Sari, W. P. (2016). Pengaruh gaji dan motivasi terhadap kinerja guru pada SMA swasta Bagan Sinembah, Rokan Hilir, Riau. *Jurnal Pendidikan*, 12(1), 65–81.
- Schaufeli, W. B. (2013). *What is engagement? In employee engagement in theory and practice*. Taylor & Fancis
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian pendidikan: pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Suharianto, & Effendy, N. (2015). Pengaruh psychological capital terhadap work engagement pada dosen di Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya. *Jurnal Experientia*, 3(2), 23–34. <https://doi.org/10.33508/exp.v3i2.905>
- Simanullang, R.T.W., & Ratnaningsih, I.Z. (2018). Hubungan antara kesejahteraan psikologis dengan keterikatan kerja pada perawat instalasi rawat inap di Rumah Sakit X Kota Semarang. *Jurnal Empati*, 7(4), 290-296. <https://doi.org/10.14710/empati.2018.23479>