Jurnal Empati, Januari 2017, Volume 6(1), 133-138

HUBUNGAN ANTARA KECERDASAN EMOSIONAL DENGAN KETERIKATAN KERJA PADA GURU SEKOLAH MENENGAH ATAS NEGERI BERAKREDITASI A DI KECAMATAN NGALIYAN KOTA SEMARANG

Eka Wulandari, Ika Zenita Ratnaningsih

Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Soedarto, S. H, Kampus Undip Tembalang, Semarang, Indonesia 50275

kalanyawulan.wk@gmail.com

Abstrak

Kecerdasan emosional merupakan dasar untuk menjadi individu yang bertanggung jawab, penuh perhatian, serta optimis sehingga mampu mengatasi masalah dalam kehidupan. Keterikatan kerja adalah keadaan pikiran yang positif berkaitan dengan pekerjaan ditandai dengan adanya energi, dedikasi, dan penghayatan. Tujuan penelitian adalah mengamati apakah ada hubungan antara kecerdasan emosi dengan keterikatan kerja pada Guru Sekolah Menengah Atas berkareditasi A di kecamatan Ngaliyan kota Semarang. Populasi dalam penelitian ini adalah 112 guru, dengan sampel 62 guru yang diperoleh dengan teknik *simple random sampling*. Alat pengumpul data yang digunakan adalah Skala Keterikatan Kerja (33 aitem valid, α= 0,937) dan Skala Kecerdasan Emosional (43 aitem valid, α=0,944). Analisis regresi sederhana menunjukkan nilai r_{xy} =0,703 dan *p*=0,000 (*p*<0,001). Hasil ini menunjukkan ada hubungan yang signifikan antara kecerdasan emosional dengan keterikatan kerja. Semakin tinggi kecerdasan emosional maka semakin tinggi pula keterikatan kerja, dan sebaliknya. Kecerdasan emosional memberikan sumbangan efektif sebesar 49,4% dalam mempengaruhi keterikatan kerja, sedangkan sisanya sebesar 51,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diungkap dalam penelitian ini.

Kata kunci: kecerdasan emosional; keterikatan kerja; guru

Abstract

Emotional intelligence is the basis for being a responsible individual, attentive and optimistic so will be able resolving the problem in life. Work engagement is positive circumstances of mind related with the work characterized by their energy, dedication, and absorption. The objective of this research was to observe whether there is a relationship between emotional intelligence and work engagement on teacher of senior high school state accredited A in Ngaliyan district Semarang city. The population in this study were 112 teachers, 62 teachers with samples obtained by simple random sampling technique. Data collection tool used is the work engagement Scale (33 item valid, α = 0.937) and Emotional Intelligence Scale (43 item valid, α = 0.944). Simple regression analysis showed the value of r_{xy} = 0.703 and p = 0.000 (p <0.001). The result from this study showed that a significant relationship between emotional intelligence with work engagement. The higher emotional intelligence had the higher work engagement, and vice versa. Emotional intelligence effective contributed 49.4% in influenced the work engagement, while the remaining 51.6% is influenced by other factors not disclosed in this study.

Keywords: emotional intelligence; work engagement; teacher

PENDAHULUAN

Indonesia masih termasuk negara dengan peringkat terendah dalam pencapaian mutu pendidikan menurut *Programme for International Study Assessment* (Puspitarini, 2014). Berkaca pada mutu pendidikan yang rendah di mata dunia, maka Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia mengembangkan program akreditasi sekolah. Akreditasi sekolah adalah kegiatan penilaian kelayakan sekolah berdasarkan kriteria yang ditetapkan oleh BAN-S/M yang hasilnya diwujudkan dalam bentuk pengakuan peringkat kelayakan (Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No 29 Tahun 2005).

Akreditasi sekolah memberikan gambaran keadaan kinerja sekolah, tingkat kelayakan sekolah dalam penyelenggaraan pendidikan, sehingga sebagai dasar Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia untuk mengadakan pembinaan serta pengembangan peningkatan mutu pendidikan. Guru sebagai sukma pendidikan, merupakan figur sentral dalam aktivitas pembelajaran dan perolehan peringkat akreditasi sekolah. Sebagai tenaga profesional guru memiliki 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 (Undang-Undang No 14 Tahun 2005). Profesi tersebut sangat kompleks dan menantang, sebab keberhasilan peserta didik sebagai tolok ukur utama akreditasi sekolah, sehingga dibutuhkan guru yang dapat memberikan proses mengajar efektif supaya peserta didik mampu memahami dan menguasai materi (Ormrod, 2009). Karasteristik tersebut lekat pada guru yang bersedia mencurahkan energi lebih, berdedikasi dan berkonsentrasi penuh terhadap tugas yang diemban, atau memiliki keterikatan kerja (Hakanen, Bakker dan Schaufeli, 2006).

Keterikatan kerja menurut Bakker & Leiter (2010), adalah keadaan pikiran yang positif terhadap pekerjaan yang dicirikan dengan adanya tingkat energi yang tinggi, memiliki dedikasi tinggi dan penuh penghayatan ketika bekerja. Manfaat yang dapat diperoleh dari keterikatan kerja, yaitu keterikatan kerja memungkinkan pegawai untuk mengabaikan tekanan dan kesulitan yang dialami selama bekerja, memiliki komitmen organisasi secara positif (Sartika & Amir, 2013) dan lebih terbuka terhadap informasi baru, lebih produktif, serta lebih memiliki keinginan untuk melakukan hal-hal lebih dari yang diharapkan (Bakker & Damerouti, 2007). Pegawai dengan keterikatan kerja dapat mentransfer keterikatan yang dimiliki pada orang lain di lingkungan sekitar dan secara tidak langsung meningkatkan kinerja tim, karena kinerja adalah hasil dari upaya kerjasama (Albrecht, 2010). Oleh karena itu, keterikatan kerja sangat diperlukan pada guru Sekolah Menengah Atas Negeri berakreditasi A untuk keberhasilan peserta didiknya.

Pada model *Job Demands - Resources (JD-R)* dari Schaufeli dan Bakker (2004), ada tiga faktor yang memengaruhi keterikatan kerja, yaitu *job demands* (tuntutan kerja), *job resources* (sumber daya kerja), *personal resources* (sumber daya pribadi). Stimulus yang tepat untuk meningkatkan keterikatan kerja, salah satunya dimulai dari dalam diri individu (*personal resources)*. *Personal resources* adalah karakteristik yang dimiliki oleh masing-masing individu yang mengacu pada evaluasi diri secara positif dan mengacu pada kemampuan individu untuk mengontrol sehingga memiliki dampak bagi lingkungannya (Hobfoll, Johnson, Ennis & Jackson, 2003), seperti harga diri, keyakinan diri, zona kontrol dan kemampuan untuk mengendalikan emosi (Albrecht, 2010). Karakteristik psikologi yang dimiliki individu salah satunya adalah tingkat kecerdasan emosional, yaitu merupakan sisi lain dari kecerdasan kognitif yang berperan dalam aktivitas manusia sehari-hari (Goleman, 2007).

Kecerdasan Emosional adalah kemampuan mengenali emosi diri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri dan kemampuan mengelola emosi diri sendiri dan dalam hubungannya dengan orang lain (Goleman, 2007). Menurut Patton (2001), kecerdasan emosional diperlukan untuk mengatasi masalah dalam kehidupan dan merupakan dasar yang penting untuk menjadi manusia yang bertanggung jawab, penuh perhatian, produktif serta optimis untuk menghadapi masalah. Guru rentan terhadap situasi menekan yang timbul dari hubungan individu dengan lingkungan kerja, oleh karenanya sebagai guru kecakapan dan intelektualitas tidaklah cukup untuk melaksanakan tugas, sehingga diperlukan juga kemampuan mengelola emosi dengan tepat (Mulyasa, 2007). Guru yang dapat mengambil respon dengan tepat dalam memutuskan akan menghasilkan keterikatan dan pembelajaran siswa (Prastadila dan Paramita, 2013). Kecerdasan emosional menurut Salovey, Mayer, Goldman, Turvey & Palfai (dalam

Bakker & Leiter, 2010), juga dapat menunjang hubungan peserta didik dengan guru yang baik. Senada dengan Salovey, dkk hasil penelitian Sakdanur (2005) pada kepala sekolah di SLTP Riau Daratan menjelaskan bahwa kecerdasan emosional sebagai kecakapan pribadi yang menjadikan seseorang lebih efektif dalam mencapai kinerja tinggi. Kecerdasan emosional menurut Salovey (dalam Goleman, 2007), terdiri dari lima aspek yaitu mengenali emosi diri, mengelola emosi, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain dan membina hubungan.

Pemilihan Sekolah Menengah Atas di kecamatan Ngaliyan kota Semarang sebagai tempat penelitian didasari karena kecamatan Ngaliyan adalah wilayah pertumbuhan industri dimana mata pencaharian sebagian besar penduduk bekerja sebagai buruh industri yang mencaai 20.799 jiwa (BPS kota Semarang, 2016). Hal tersebut dirasa peneliti dapat memberikan karakteristik tersendiri dari warga sekolah dan lingkungan sekolah di wilayah kecamatan Ngaliyan. Di kecamatan Ngaliyan kota Semarang ada dua Sekolah Menengah Atas Negeri yang berakreditasi A yaitu SMA 7 Semarang dan SMA 8 Semarang. Beban kerja guru yang telah diatur dalam Undang-Undang No 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, yaitu pada pasal 35 ayat (2) mengatur beban kerja guru sekurang-kurangnya 24 jam tatap muka dan sebanyak-banyaknya 40 jam tatap muka dalam seminggu. Selanjutnya, Peraturan Perundang-undangan nomor 74 Tahun 2008 pasal 52 ayat (2) menegaskan bahwa istilah tatap muka berlaku untuk pelaksanaan beban kerja guru yang terkait dengan pelaksanaan pembelajaran. Guru di SMA 7 Semarang dan SMA 8 Semarang diketahui selain mengerjakan tugas pokok dan fungsi sesuai Undang-Undang, guru memiliki tugas ekstra dalam membimbing murid yang mempunyai kendala di sekolah, seperti membolos, tidak mengerjakan PR, sering melakukan pelanggaran atau melakukan kenakalan remaja. Tugas tersebut terkadang tidak sepenuhnya direspon dengan baik oleh orangtua murid, yang terkadang cenderung tidak kooperatif dalam menyelesaikan masalah anaknya. Guru sebagai garda depan terjaminnya mutu pendidikan di sekolah, memiliki tanggung jawab memperbaiki dan mempertahankan akreditasi sekolah. Prosentase akreditasi A mengukur kinerja guru yang dibuktikan dari hasil prestasi akademik maupun *non*-akademik, selain manajemen sekolah. Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk meneliti mengenai hubungan Kecerdasan Emosional dengan Keterikatan Kerja dalam latar pendidikan di Indonesia khususnya pada guru Sekolah Menengah Atas Negeri berakreditasi A di kecamatan Ngaliyan kota Semarang.

METODE

Populasi dalam penelitian ini adalah guru SMA Negeri Berakreditasi A di Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang, dengan masa kerja minimal 2 tahun yaitu SMA 7 Semarang dan SMA 8 Semarang masing-masing berjumlah 55 guru dan 57 guru, sehingga jumlah total populasi 112 guru. Sampel yang digunakan untuk penelitian adalah 65 guru, dengan teknik pengambilan sampel *simple random sampling*. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan model Skala Likert dengan empat pilihan jawaban. Penelitian ini menggunakan dua skala yaitu Skala Keterikatan Kerja yang disusun dari dimensi energi, dedikasi dan penghayatan, dengan jumlah aitem valid 33 (α=0,937). Skala Kecerdasan Emosional yang disusun dari dimensi menganali emosi diri, mengelola emosi, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain dan membina hubungan dengan aitem valid 43 (α=0,944). Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi sederhana yang dianalisis menggunakan SPSS 16.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis yang dilakukan dengan menggunakan analisis regresi sederhana dengan bantuan program komputer *Statistical Packages for Social Science* (SPSS)

versi 16.0 menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara kecerdasan emosional dengan keterikatan kerja pada guru Sekolah Menengah Atas Negeri berakreditasi A di kecamatan Ngaliyan kota Semarang. Hasil uji hipotesis tersebut menunjukkan angka koefisien korelasi sebesar r_{xy}=0,703. Hasil positif pada koefisien korelasi menunjukkan semakin tinggi kecerdasan emosional maka semakin tinggi keterikatan kerja pada guru Sekolah Menengah Atas Negeri berakreditasi A di kecamatan Ngaliyan kota Semarang.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap keterikatan kerja guru SLB Negeri Semarang (Lestari & Sawitri, 2016). Goleman (dalam Papalia, Old & Feldman, 2009) menjelaskan kecerdasan emosional menjadi dasar kompetensi yang memberikan kontribusi terhadap efektivitas kinerja dalam pekerjaan. Sebab, seorang pegawai dengan kemampuan yang baik dalam mengelola emosinya dan emosi rekan lainnya akan dapat mengatasi stres pekerjaan baik fisiologis maupun psikologis, yang akan membuat kinerjanya menjadi lebih tinggi (Kazi, 2013).

Hasil penelitian mengenai kondisi kecerdasan emosional yang dimiliki oleh guru Sekolah Menengah Atas Negeri berakreditasi A di kecamatan Ngaliyan kota Semarang yaitu SMA 7 Semarang dan SMA 8 Semarang, diketahui bahwa Kecerdasan Emosional dengan kategori tinggi sebanyak 70,9 %, sisanya 29% berada pada kategori sangat tinggi. Hal ini dikarenakan, kecerdasan emosional yang tinggi pada pegawai lebih mungkin untuk memiliki kepuasan kerja yang tinggi karena dapat menilai dan mengatur perasaan mereka dan orang lain di tempat kerja, sehingga memberikan efek positif terhadap moral kerja. Kecerdasan emosional yang tinggi menjadikan pegawai memiliki interaksi baik dengan rekan kerja karena pegawai mengelola perilaku mereka untuk muncul secara tepat tergantung pada situasinya, sehingga karyawan termotivasi untuk lebih terikat pada pekerjaanya (Duran, 2004). Begitupun, guru dengan kecerdasan emosional tinggi dinilai murid-muridnya cenderung tidak pemarah dan lebih pro-sosial dibandingkan rekan guru lain (Brackett & Mayer, 2003).

Pada hasil penelitian mengenai kondisi keterikatan kerja yang dimiliki oleh guru Sekolah Menengah Atas Negeri berakreditasi A di kecamatan Ngaliyan kota Semarang yaitu SMA 7 Semarang dan SMA 8 Semarang, diketahui bahwa keterikatan kerja dengan kategori tinggi sebanyak 62,9% dan sisanya 37% guru lainnya memiliki keterikatan kerja pada kategori sangat tinggi. Menurut Salanova, Agust, dan Peiro (2005) pegawai yang mengalami keterikatan kerja, cenderung bekerja lebih gigih dan lebih efektif sehingga mampu menghasilkan kinerja dan pelayanan yang baik. Sebab, Guru yang memiliki keterikatan kerja dapat menciptakan sumber daya sendiri, sehingga dapat mengurangi efek negatif dari *job demands* dan memperkuat keterikatan kerja kembali dan menciptakan kembali positif kerjanya (Bakker & Demerouti, 2008). Hakanen, Bakker & Schaufeli (2006) yakin bahwa guru dengan keterikan kerja tinggi lebih mampu menghadapi stres yang muncul dalam pekerjaan daripada guru dengan keterikatan kerja rendah. Keterikatan kerja juga menimbulkan kelekatan pegawai dimana tidak hanya bekerja untuk memenuhi kepentingan dirinya sendiri, tetapi untuk mewujudkan tujuan dari pekerjaannya. Pegawai dengan keterikatan kerja tinggi akan berusaha mencapai segala sesuatu lebih baik lagi dalam bekerja. Hal tersebut, dikarenakan pegawai akan terus maju memenuhi tujuan yang menantang dan menginginkan kesuksesan (Bakker & Leiter, 2010).

Berdasarkan perbandingan rata-rata keterikatan kerja yang telah dilakukan, berada pada rentang yang sama ditinjau dari usia, jenis kelamin, masa kerja maupun jenjang pendidikan guru. Namun, tetap ada perbedaan nilai keterikatan kerja dari rata-rata usia guru, dimana pada usia 21-30 tahun memiliki nilai rata-rata 96,25, sedangkan usia 31-40 mengalami peningkatan rata-rata menjadi 108,36. Hasil tersebut telah dibuktikan sebelumnya oleh penelitian Persson (2010), bahwa keterikatan kerja akan meningkat seiring dengan meningkatnya usia, sedangkan untuk

jenis kelamin tidak memperlihatkan korelasi yang signifikan dengan keterikatan kerja. Hasil tersebut didukung oleh penelitian Takawira (2012), bahwa tidak ada perbedaan signifikan yang ditemukan antara berbagai kelompok usia, jenis kelamin dan masa kerja dengan tingkat keterikatan kerja pegawai.

Perbandingan rata-rata kecerdasan emosional guru berdasarkan usia, jenis kelamin, masa kerja, dan pendidikan berada pada rentang yang sama. Hal tersebut sedikit berbeda dengan temuan Berrocal, Cabello, Castillo & Extremera (2007) bahwa jenis kelamin dapat menentukan perbedaan kecerdasan emosional yang di mediasi oleh usia, namun temuan Atta, Ather & Bano (2013) mendukung bahwa perbedaan jenis kelamin tidak menunjukkan perbedaan pada kecerdasan emosional. Terkait jenjang pendidikan S2 memiliki keterikatan kerja tinggi karena adanya motivasi intrinsik yang lebih untuk meraih prestasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis penelitian yang telah dilakukan, diperoleh kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kecerdasan emosional dengan keterikatan kerja pada pada guru SMA Negeri Berakreditasi A di kecamatan Ngaliyan kota Semarang (r_{xy} = 0,703, p< 0,001). Semakin tinggi kecerdasan emosional maka akan semakin tinggi keterikatan kerja. Sebaliknya, semakin rendah kecerdasan emosional maka keterikatan kerja akan semakin rendah.

Saran yang dapat peneliti ajukan berdasarkan hasil penelitian ini yaitu, bagi guru dan Sekolah Menengah Atas Negeri Berakreditasi A di kecamatan Ngaliyan kota Semarang diharapkan dapat mebingkatkan kecerdasan emosi seperti membaca buku atau jurnal ilmiah mengenai kecerdasan emosional dan sekolah dapat memfasilitasi melalui kegiatan paguyuban untuk mengakrabkan antar rekan sejawat serta mengikutsertakan guru dalam pelatihan maupun seminar mengenai kecerdasan emosional. Sedangkan bagi peneliti selanjutnya, Peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti keterikatan kerja diharapkan dapat meneliti dengan populasi yang berbeda dan mempertimbangkan variabel-variabel lain dari faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Albrecht, S. L. (2010). *Research and practice. handbook of employee engagement perspective, issues.* Cheltenham : MGP Books Group.

Bakker, A. B., & Leiter M. P. (2010). *Work engagement. A handbook of essesntial theory and research.* New York: Psychology Press.

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: state of art. *Journal of Managerial Psychology*, 309-328.

Badan Pusat Statistik Kota Semarang. (2016). *Kecamatan Ngaliyan dalam angka 2016.* Diunduh dari https://semarangkota.bps.go.id/.

Brackett, M.A., & Mayer, J.D. (2003). Convergent, discriminant, and incremental validity of competing measures of emotional intelligence. *Society for Personality and Social Psychology.* Vol. 29 No. X. DOI: 10.1177/0146167203254596.

Departemen Pendidikan Nasional. (2005). *Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen.* Jakarta : Depdiknas.

Departemen Pendidikan Nasional. (2005). *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 29 tahun 2005 Tentang Badan Akreditasi Nasional Sekolah/Madrasah.* Jakarta : Depdiknas.

Duran, A., Extremera, N., & Rey, L. (2004). Self–reported emotional intelligence, burnout and engagement among staff in services for people with intellectual disabilities. *Psychological Reports, 95*, 386-390.

Goleman, D. (2007). *Kecerdasan emosional. Mengapa EI lebih penting dari pada IQ*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Hakanen, J. J., Bakker, A.B., & Schaufeli, W.B. (2006). Burnout and work enggament among teacher. *Journal of School Psychology,* 495-513.

Hobfoll, S. E., Johnson, R. J., Ennis, N., & Jackson A. P. (2003). Resources loss, resource gain, and emotional outcomes among inner city women. *Journal of Personality and Social Psychology, 84*(3), 632-643.

Kazi, S. S. (2013). Occupational stress, performance and emotional inteligence: a critical review. *International review of social sciences and humanities, 5*(1),185-191.

Mulyasa, E. (2007). *Menjadi guru profesional menciptakan pembelajaran kreatif dan menyenangkan*. Bandung : Rosdakarya.

Ormrod, J. E. (2009). *Psikologi pendidikan. Membantu siswa tumbuh dan berkembang. Edisi keenam. Terjemahan.* Jakarta : Penerbit Erlangga.

Papalia, D. E., Old s, S. W., & Feldman, R. D. (2009). *Human development perkembangan manusia*. Jakarta: Salemba Humanika.

Persson, A. (2010). Identifying predictors of work engagement: An example from management consultancy company. *Skripsi*. Sweden: Stockholms University.

Prastadila, P., & Paramita, P.P. (2013). Hubungan antara emotional intelligence dengan self efficacy guru yang mengajar di sekolah inklusi tingkat dasar. *Jurnal Psikologi Pendidikan dan Perkembangan, 2*(1).

Puspitarini, M. (2014). Kualitas guru RI nyaris terbawah di dunia. Diunduh dari http://news.okezone.com.

Salanova, M., Agust, S. & Perio, J. M. (2005). Linking organizational resouce and work engagement to employee performance and customer loyalty: The mediation of service climate. *Journal of Applied Psychology, 90*. 1217 - 1227.

Sakdanur. (2005). Hubungan antara kecerdasan emosional dengan kinerja kepala sekolah survey di SLTP Riau Daratan provinsi Riau. *Jurnal Pendidikan Dasar, 6*(1), 1 – 60.

Takawira, N. (2012). Job embeddedness, work engagement and turnover intention of staff in a higher education institution. *Disertasi*. South Africa: University Of South Africa.