
GAMBARAN *WORK ENGAGEMENT* PADA GURU HONORER SEKOLAH DASAR

Rifda Alda Ufaira¹, Aulia Nur Imanda², Lalu Reza Gunawan³, Soeprapto⁴, Wiwin Hendriani⁵

Universitas Airlangga

e-mail: rifda.alda.ufaira-2019@psikologi.unair.ac.id¹, aulia.nur.imanda-2019@psikologi.unair.ac.id²,
lalu.reza.gunawan-2019@psikologi.unair.ac.id³, soeprapto-2019@psikologi.unair.ac.id⁴,
wiwin.hendriani@psikologi.unair.ac.id⁵

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui *work engagement* pada guru honorer. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Lokus penelitian dilakukan pada SD Negeri Gunung Maddah IV Sampang-Madura. Pemilihan partisipan dilakukan dengan wawancara awal terhadap kepala sekolah untuk mendapat informasi awal mengenai kondisi guru di sekolah dimaksud. Selanjutnya dipilih 2 dari 6 guru honorer yang ada dalam sekolah tersebut sebagai partisipan penelitian. Narasi yang diberikan oleh partisipan digunakan untuk menggambarkan *work engagement* pada guru honorer. Dalam penelitian ini, subjek menarasikan vigor, dedication, dan absorption sebagai elemen kunci dalam *work engagement* yang mereka alami.

Kata Kunci: Keterikatan Kerja, Guru Honorer

DESCRIPTION OF WORK ENGAGEMENT IN PRIMARY SCHOOL HONORARY TEACHERS

ABSTRACT

The purpose of this study is to figure out of work engagement on temporary teacher. The method used in this study is qualitative with case study approach. This study conduct in Elementary School Gunung Maddah IV Sampang-Madura, East Java Province. The participants were choosen after former interview to the Headmaster to gain initial description about the temporary teacher's condition in his school. Finally was choosen 2 from 6 temporary teachers as participants in this study. The narratives of two teacher were used to describe work engagement on temporary teacher. The participants narrated the vigor, dedication, and absorption as the key elements in conduct their work engagement.

Keywords: Work Engagement, Honorary Teachers

Pendahuluan

Pendidikan memiliki peran yang penting dalam membentuk karakter sebuah bangsa. Hal tersebut dikarenakan pendidikan merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Apabila pendidikan tersebut memiliki kualitas yang baik, maka dapat berpengaruh terhadap perkembangan manusia dan pada keseluruhan aspek kepribadian manusia tersebut. salah satu perangkat yang berperan dalam mewujudkan tugas untuk

mendidik dan membangun karkter bangsa ini terdapat di tangan tenaga kerja pendidik yang dikenal sebagai guru (Afifah, 2012). Adanya guru yang berkualitas dapat menunjang keberhasilan kegiatan belajar di lembaga pendidikan. Terdapat beberapa faktor yang memengaruhi keberhasilan pendidikan, antara lain adalah guru, siswa, lingkungan pendidikan, kurikulum pembelajaran yang diterapkan, serta fasilitas yang menunjang proses pembelajaran. Walaupun fasilitas pendidikan yang diberikan lengkap dan canggih, namun bila tidak ditunjang dengan guru yang berkualitas, maka proses pembelajaran akan terhambat dan tidak maksimal. Menurut Peraturan Pemerintah RI No. 19 Tahun 2017, 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.

Di Indonesia, guru pada dasarnya ada yang berstatus sebagai pegawai tetap dan pegawai tidak tetap. Dimana biasanya pegawai tetap banyak diduduki oleh guru yang menyandang gelar PNS (Pegawai Negeri Sipil). Sedangkan untuk pegawai tidak tetap bertatus sebagai pegawai honorer. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang manajemen ASN, menjabarkan secara tegas bahwa pejabat yang berwenang dalam mengangkat Pegawai Honorer adalah Gubernur/Walikota/Bupati selaku Pejabat Pembina Kepegawaian. Guru honorer ditempatkan pada sekolah-sekolah negeri maupun swasta yang kekurangan sumber daya guru. Menurut Megawati (2014), guru honorer merupakan guru yang diangkat oleh kepala sekolah untuk mengajar di sekolah dengan honor yang didapatkan dari dana BOS (Bantuan Operasional Sekolah). Suyanto dan Abbas (dalam Aisyah & Chisol, 2018) mengatakan bahwa dalam Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005, guru honorer dikenal juga dengan sebutan guru eiyata bakti atau guru tidak tetap (GTT) dimana merupakan seseorang yang diangkat oleh pejabat Pembina Kepegawaian atau pejabat lain dalam pemerintah untuk melaksanakan tugas tertentu pada instansi pemerintah atau yang penghasilannya menjadi beban APBN/APBD. Guru honorer adalah guru yang honorinya berdasarkan pada banyaknya jam mengajar yang dilakukan (Rachman & Suryana, 2017). Pernyataan tersebut sekaligus menegaskan bahwa perihal guru honorer sepenuhnya dibebankan pada pihak sekolah, yang umumnya didapatkan dari dana BOS.

Gaji yang diperoleh guru honorer jauh lebih sedikit dari gaji guru yang berstatus PNS. Namun dalam pembagian pekerjaan, tugas dan tanggung jawab yang diberikan setara dengan guru PNS. Guru honorer dituntut memiliki profesionalitas kerja yang sama seperti guru

lainnya. Dengan kata lain, insentif atau gaji yang mereka terima tidak sebanding dengan pekerjaan yang mereka lakukan dan tanggung jawab yang mereka terima terhadap masa depan siswanya. Gaji yang rendah dan tuntutan kerja yang tinggi tersebut dapat berpengaruh pada kinerja guru honorer di sekolah, khususnya pada keterikatan guru honorer terhadap pekerjaan. Selain itu, guru honorer juga tidak mendapatkan tunjangan seperti layaknya guru PNS. Pada sumber berita yang ditulis dalam Suara.com (Raharjo & Novian, 2019), dijelaskan bahwa Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Menpan RB), Syafrudin menegaskan bahwa guru honorer tidak termasuk pihak yang mendapatkan THR atau Tunjangan Hari Raya dan gaji ke-13 dari pemerintah.

Oleh karena itu, banyak guru honorer yang melakukan demo untuk menuntut kejelasan status dan gaji yang diperoleh. Mereka merasa bahwa hingga saat ini, belum ada kejelasan mengenai status pengangkatan dari guru honorer menjadi guru tetap atau guru PNS dengan gaji sesuai. Namun disisi lain, juga banyak guru honorer yang tetap bertahan pada pekerjaannya selama bertahun-tahun, walaupun mereka tahu resiko atas ketidakpastian status pekerjaan mereka dan honor yang kurang mencukupi kebutuhan hidup. Hal ini didukung dengan pernyataan dari salah satu subjek pada wawancara awal yang mengatakan *“saya tuh sudah bekerja selama 8 tahun menjadi guru honorer mbak, meskipun gaji saya sedikit dan ga cukup buat sebulan, ya berapapun gajinya diterima mbak, harus tetep semangat. Yaa kan kalau gurunya ga semangat, muridnya juga ga semangat. Gurunya aja males, nanti murid-muridnya jadi males”*. Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa gaji atau tunjangan yang diberikan oleh pihak sekolah tidak mengurangi semangat guru honorer dalam bekerja.

Sumber berita online CNN Indonesia (dalam Haribowo, Irma & Ade, 2015) juga menjelaskan bahwa pada tahun 2015 telah terjadi aksi demo gabungan guru honorer di depan gedung DPR RI, dimana para guru honorer menuntut 10 tuntutan kepada pemerintah, yang salah satunya ialah mengenai pemberian upah yang layak bagi honorer sebesar UMP, peningkatan kesejahteraan tenaga honorer dalam APBD di daerah provinsi, kabupaten dan kota, jaminan kesehatan melalui peserta PBI, pengangkatan seluruh tenaga honorer menjadi PNS, serta mengenai pemberian kesempatan sertifikasi pada guru honorer.

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2007 menjelaskan bahwa pengangkatan tenaga honorer menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil salah satunya diprioritaskan bagi yang melaksanakan tugas sebagai guru dengan melalui pemeriksaan kelengkapan administrasi yang telah diumumkan kepada publik. Hanifah (2012) mengatakan pengangkatan guru honorer diselenggarakan oleh pihak sekolah berdasarkan kebutuhan

tenaga pendidik sekolah. Terdapat juga data awal dari asesmen yang peneliti lakukan terhadap guru honorer dengan penyebaran skala *work-engagement* secara *online*, bahwa terdapat guru honorer yang memiliki keterikatan kerja yang tinggi dibandingkan guru honorer lainnya yang mengisi skala keterikatan kerja yang telah kami sebariskan.

Dari uraian di atas, dapat diketahui bahwa setiap seseorang yang melakukan pekerjaannya memerlukan keterikatan terhadap pekerjaannya, tetapi tidak semua orang merasa terikat dengan pekerjaannya. Tetapi hal tersebut yang menyebabkan keterikatan kerja pada guru-guru honorer menjadi menarik untuk diteliti karena adanya keadaan pada guru honorer di sekolah yang menerima keadaan dan beban mereka ketika bekerja, sehingga mampu melakukan pekerjaan dengan semangat, berdedikasi, dan fokus dalam melakukan pekerjaannya.

Masih sangat sedikit penelitian dengan pendekatan kualitatif yang membahas terkait dengan gambaran *work engagement* pada guru honorer. Manfaat praktis dari penelitian ini adalah untuk memberikan informasi terkait dengan gambaran *work engagement* guru honorer Sekolah Dasar di Kabupaten Sampang, yang harapannya dapat menjadi sebuah rujukan untuk meningkatkan *work engagement* pada guru honorer agar kinerja yang dihasilkan juga meningkat.

Menurut Schaufeli, Salanova, Roma dan Bakker (2002), *work engagement* atau keterikatan kerja merupakan suatu hal positif dalam melaksanakan tugas, serta dapat memberikan pandangan yang berkaitan dengan sikap kerja yang terdiri dari tenaga, dedikasi, dan penyerapan. *Work engagement* merupakan keadaan mental seseorang berkaitan dengan pekerjaannya yang positif dan penuh dengan *vigor*, *dedication* dan *absorption* (Schaufeli, 2002). Schaufeli et al (Schaufeli & Bakker, 2006) mendefinisikan *work engagement* sebagai sebuah keadaan yang positif, keadaan pikiran yang berhubungan dengan pekerjaan dan pemenuhan diri yang memiliki karakteristik semangat, dedikasi dan absorpsi. Kahn (Bakker, Demerouti & Vergel, 2014) mendefinisikan *work engagement* sebagai pemanfaatan dari diri anggota organisasi terhadap peran mereka, pada *engagement* pegawai bekerja dan mengekspresikan diri mereka secara fisik, kognitif dan emosional selama bekerja.

Schaufeli dan Bakker (2006) mengemukakan bahwa *work engagement* memiliki aspek-aspek sebagai berikut: (a) Kekuatan (*Vigor*), meliputi tingginya energi dan semangat yang dirasakan disertai kegembiraan, kerelaan untuk memberikan usaha maksimal terhadap setiap kinerjanya, dan ketahanan mental ketika menemui kesulitan dalam bekerja, (b) Pengabdian (*Dedication*), merupakan suatu kondisi ketika karyawan mempunyai

keterlibatan yang kuat dengan pekerjaannya dan munculnya perasaan tertantang, antusias, dan merasa bahwa pekerjaan yang dilakukannya tersebut dapat memberikan inspirasi yang signifikan bagi dirinya baik secara sosial maupun personal, (c) Penghayatan (*Absorption*), meliputi konsentrasi dan kesenangan hati yang amat sangat sehingga mengalami kesulitan untuk lepas dari pekerjaannya dan merasakan bahwa waktu berlalu sangat cepat selama bekerja.

Bakker dan Demerouti (2008) mengemukakan bahwa terdapat empat faktor yang memengaruhi keterikatan kerja, yaitu: (a) *Job Demands*, merupakan aspek-aspek fisik, sosial, maupun organisasi dari pekerjaan yang membutuhkan usaha terus menerus baik secara fisik maupun psikologis demi mencapai dan mempertahankannya, (b) *Job Resources*, merujuk pada aspek fisik, sosial maupun organisasional dari pekerjaan yang memungkinkan individu untuk b.1) mengurangi tuntutan pekerjaan dan biaya psikologis maupun fisiologis yang berhubungan dengan pekerjaan tersebut, b.2) mencapai target pekerjaan, dan b.3) menstimulasi pertumbuhan, pembelajaran, dan perkembangan personal, (c) *Saliency of Job Resources*, faktor ini merujuk pada seberapa penting atau bergunanya sumber daya pekerjaan yang dimiliki oleh individu, (d) *Personal Resource*, merujuk kepada karakteristik yang dimiliki oleh karyawan seperti kepribadian, sifat, usia, dan lain-lain. Personal resources merupakan aspek diri dan pada umumnya dihubungkan dengan kegembiraan dan perasaan bahwa diri mampu memanipulasi, mengontrol dan memberikan dampak pada lingkungan sesuai dengan keinginan dan kemampuannya.

Beberapa tipikal *personal resources* yaitu: (a) *Self-efficacy*, merupakan persepsi individu terhadap kemampuan dirinya untuk melaksanakan dan menyelesaikan suatu tugas/tuntutan dalam berbagai konteks, (b) *Organizational-based self-esteem*, tingkat keyakinan anggota organisasi bahwa mereka dapat memuaskan kebutuhan mereka dengan berpartisipasi dan mengambil peran atau tugas dalam suatu organisasi, (c) *Optimism*, berkaitan dengan bagaimana seseorang meyakini bahwa dirinya mempunyai potensi untuk bisa berhasil dan sukses dalam hidupnya, (d) *Personality* berkaitan erat dengan *work engagement* dan proses *burnout* yang juga dapat dikarakteristikan dengan watak atau perangai, menggunakan dimensi aktivasi dan kesenangan sebagai suatu kerangka kerja.

Metodologi Penelitian

Penelitian ini merupakan studi lapangan dengan metodologi kualitatif yang mempunyai karakteristik alami (*natural setting*) sebagai sumber data langsung dan deskriptif,

proses lebih dipentingkan dari pada hasil, analisis dalam penelitian kualitatif cenderung dilakukan secara analisa induktif (Creswell, 2014). Adapun pendekatan kualitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi kasus (*case study*), yaitu suatu penelitian yang dilaksanakan untuk mempelajari secara intensif tentang latar belakang keadaan sekarang, serta interaksi lingkungan suatu unit sosial: individu, kelompok, lembaga, atau masyarakat.

Penelitian ini diawali dengan penyebaran kuesioner secara *online* dengan menggunakan skala *work engagement* (Schaufeli & Bakker, 2004) yang terdiri dari 17 item dan meminta kesediaan responden untuk terlibat dalam penelitian ini. Tujuan kuesioner ini adalah untuk mendapatkan figur-figur guru honorer yang memiliki *work engagement* terhadap profesinya dengan kategori tinggi. Total sebanyak 56 responden yang mengisi kuesioner dan diperoleh enam responden dengan kategori tinggi (Lihat pada Tabel 1.).

Tabel 1.
[Tabel Demografi Responden]

Inisial	Jenis Kelamin	Usia	Asal	Lama Pengabdian	Skor Skala Work Engagement
AC	L	28	Lubuk Linggau	5	67
H	L	29	Pacitan	4	65
NA	L	35	Makassar	11	65
AR	L	35	Makassar	9	65
J**	L	33	Sampang	12	67
Y**	L	32	Sampang	9	65

Selanjutnya, dengan mempertimbangkan efisiensi dan efektifitas penelitian dipilih dua responden dari enam responden yang memiliki *work engagement* dengan kategori tinggi sebagai subjek penelitian. Subjek yang diteliti sebanyak dua orang, yaitu Subjek J dan Subjek Y dengan latar belakang pekerjaan sebagai guru honorer di salah satu Sekolah Dasar Kabupaten Sampang Madura.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah wawancara langsung kepada subjek sebagai sumber primer dan wawancara kepada *significant others* sebagai sumber sekunder. Pada penelitian ini teknik wawancara yang digunakan oleh tim peneliti adalah wawancara dengan mengajukan beberapa pertanyaan secara mendalam yang berhubungan dengan fokus permasalahan. Melalui teknik ini, tim peneliti mengharapkan data-data yang dibutuhkan dalam penelitian bisa terkumpul secara maksimal.

Setelah semua data terkumpul, maka langkah selanjutnya adalah pengolahan dan analisa data. Yang dimaksud dengan analisis data ialah proses mencari dan menyusun secara

sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara dan dokumentasi. Proses ini dilakukan dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, memilih mana yang penting dan akan dipelajari, serta membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami.

Hasil dan Analisis

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan pada Subjek J, diperoleh hasil yang berkaitan dengan aspek *vigor* atau kekuatan. Menurut Schaufeli dan Bakker (2006), *vigor* meliputi tingginya energi dan semangat yang dirasakan disertai kegembiraan, kerelaan untuk memberikan usaha maksimal terhadap setiap kinerja dan ketahanan mental ketika menemui kesulitan dalam bekerja. Subjek J memiliki semangat dan energi yang tinggi dalam bekerja, mengerjakan tugas-tugasnya sebagai guru honorer. Semangat kerja yang dimiliki Subjek J juga disertai perasaan gembira dan tulus. Dalam menjalankan tugasnya, Subjek J mampu menghadapi situasi atau keadaan yang menantang dimana Subjek J memiliki ketahanan yang cukup baik pada saat menghadapi kesulitan dalam pekerjaannya. Kondisi yang menurut Subjek J menantang atau lebih sulit dari kondisi biasanya, antara lain ketika siswa didiknya sulit untuk menuruti perintahnya dan bersikap keras kepala. Di samping itu, dengan kondisi yang dihadapinya membuat Subjek J tertantang untuk merubah perilaku atau sikap dari siswanya tersebut. Subjek J memiliki strategi sendiri untuk mengubah sikap siswa tersebut, yaitu dengan cara didekati, diberitahu dengan pelan-pelan, dan menjadikan siswa yang nakal tersebut sebagai pemimpin kelas. Hal itulah yang memperkuat bahwa subjek memiliki ketahanan mental yang kuat serta perencanaan yang baik untuk menghadapi situasi yang dianggap sulit atau menantang.

Adapun gaji yang diperoleh Subjek J adalah sekitar Rp 300.000,- per bulan, yang terkadang dibayarkan per tiga bulan hingga lima bulan sekali. Gaji tersebut dirasa tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup Subjek J dan keluarganya, sehingga Subjek J juga memiliki pekerjaan sampingan untuk menambah penghasilan. Namun disisi lain, walaupun gaji yang diperoleh hanya sedikit, Subjek J menyatakan bahwa ia lebih menikmati bekerja sebagai guru honorer. Hal tersebut menjadi salah satu alasan Subjek J bertahan pada pekerjaan sebagai guru honorer ini selain alasan merasa senang bertemu dengan siswa di sekolah dan lebih merasa awet muda ketika berkumpul dengan siswanya.

Berdasarkan pernyataan-pernyataan tersebut, terlihat bahwa Subjek J memiliki semangat dalam menjalankan tanggung jawabnya. Subjek J juga mengetahui apa yang harus

dilakukan untuk meningkatkan kinerjanya sebagai guru honorer. Ia menyatakan bahwa untuk meningkatkan kinerjanya, rencana ke depan ialah meningkatkan kehadiran Subjek J dalam proses belajar mengajar dan lebih semangat lagi, terutama apabila gaji yang diberikan rutin dibayarkan per bulan dan dinaikkan menjadi standar UMR. Subjek J telah mengabdikan sebagai guru honorer selama 12 tahun sejak Subjek J masih berstatus mahasiswa. Meskipun di dalam hati menyimpan harapan untuk peningkatan status kepegawaianya menjadi PNS, harapan terhadap jumlah honor dan sistem pembayaran bulanan honor, namun Subjek J tetap bangga dan semangat menjalani tugas dan tanggung jawabnya sebagai guru honorer.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan pada Subjek Y, diperoleh hasil yang berkaitan dengan aspek *vigor* atau kekuatan, dimana Subjek Y memiliki semangat dan energi dalam mengerjakan tugas-tugasnya sebagai guru honorer. Ketika diberikan tugas, Subjek Y cenderung menerima tugas tersebut dengan tulus, serta menyelesaikan pekerjaan tersebut sebelum tenggang waktu yang ditentukan. Walaupun hasil yang diperoleh tidak sesuai, Subjek Y memilih untuk menerima dengan ikhlas. Subjek Y juga menyatakan bahwa ia sering membantu guru lainnya dalam memberikan pelajaran, seperti ketika guru yang bersangkutan berhalangan masuk. Dalam sebulan (24 hari kerja), Subjek Y menyatakan bahwa ia masuk bekerja sekitar 20 hari kerja, bahkan terkadang hingga 24 hari kerja. Namun Subjek Y menyatakan bahwa ia juga terkadang bolos bekerja karena melakukan pekerjaan sampingan yang juga ia geluti sebagai kuli bangunan. Subjek Y menjelaskan bahwa ia memilih bolos karena upah yang ia terima dari bekerja sebagai kuli bangunan lebih besar (Rp 90.000,-) daripada mengajar yang digaji Rp 15.000,- setiap datang. Namun di sisi lain, walaupun gaji yang diperoleh hanya sedikit, Subjek Y menyatakan bahwa ia lebih menikmati bekerja sebagai guru honorer. Hal tersebut menjadi salah satu alasan Subjek Y bertahan pada pekerjaan sebagai guru honorer ini

Dalam menjalankan tugasnya, Subjek Y mampu menghadapi situasi atau keadaan yang menantang. Subjek Y mampu menyelesaikan permasalahan yang dianggapnya sulit dengan meminta bantuan kepada orang lain. Subjek Y memiliki ketahanan pada saat menghadapi kesulitan dalam pekerjaannya. Kondisi yang menurut Subjek Y sulit dari kondisi biasanya antara lain ketika gaji atau upah dari ia bekerja sebagai guru honorer tidak cair atau telat diberikan. Subjek Y menyatakan bahwa ia tidak bisa melakukan protes secara langsung kepada pihak sekolah, sehingga ia memilih untuk meminjam uang terlebih dahulu kepada bendahara sekolah dan terkadang melakukan pekerjaan sampingan sebagai kuli bangunan. Sedangkan kondisi yang menurutnya menantang ialah saat siswa didiknya keluar dari sekolah

ketika sedang melakukan pelajaran yang ia ajar, yaitu olahraga. Namun Subjek Y menyatakan bahwa ia memiliki strategi khusus untuk mengatasi kondisi tersebut. Strategi tersebut ialah ia meminta siswa yang dominan atau yang disegani oleh siswa lainnya untuk memimpin dan membantunya dalam mengatur siswa yang lain, sehingga kegiatan olahraga dapat berlangsung dengan yang diharapkan. Hal tersebut memperkuat bahwa Subjek Y memiliki ketahanan mental serta perencanaan untuk menghadapi situasi yang dianggap sulit atau menantang. Selain itu, alasan Subjek Y bertahan adalah karena ia merasa senang dengan pekerjaannya sebagai guru honorer, dimana ia dapat bertemu dengan siswa didiknya di sekolah.

Temuan selanjutnya, Subjek J memiliki dedikasi, dimana menurut Schaufeli dan Bakker (2006) dedikasi merupakan suatu kondisi ketika karyawan mempunyai keterlibatan dengan pekerjaannya dan munculnya perasaan tertantang, antusias, dan merasa bahwa pekerjaan yang dilakukannya tersebut dapat memberikan inspirasi bagi dirinya, baik secara sosial maupun personal. Subjek J memiliki dedikasi terhadap pekerjaan yang dilakukannya sebagai guru honorer dimana ia dapat memberikan manfaat bagi dirinya maupun sosial. Meskipun dengan kondisi honor yang kecil, ia tetap konsisten untuk mengajar dibandingkan dengan pekerjaan sampingan yang juga digeluti, yaitu proyek bangunan. Subjek J mengutamakan masuk sekolah untuk mengajar, dimana ia merasa pekerjaannya sebagai guru itu penting dan berguna bagi muridnya. Subjek J memikirkan kondisi siswanya yang rugi bila ia tidak masuk dan murid menjadi tidak belajar, sehingga apabila ia sakit dan masih bisa berangkat ke sekolah, ia pun masih memilih untuk tetap masuk mengajar.

Dalam kesehariannya, jumlah honor yang kecil tidak mempengaruhi tekad Subjek J untuk tetap mengajar dan mengutamakan pemenuhan kebutuhan murid-muridnya. Dedikasi ini juga ditunjukkan ketika Subjek J mendapatkan beban tugas tambahan yang membutuhkan usaha dan waktu yang lebih, baik secara fisik maupun psikologis. Subjek J mendapatkan tugas tambahan dari pihak sekolah di luar tugas mengajar, seperti latihan baris berbaris dan semacamnya. Meskipun mengharapkan adanya jumlah honor yang lebih sesuai, Subjek J tetap mengerjakan tugas tambahan tersebut dengan penuh rasa tanggung jawab dalam kondisi ketidakjelasan tambahan honor yang diterima.

Subjek J merasa memiliki kemampuan dalam dirinya untuk dapat terus melaksanakan dan menyelesaikan tugas dalam berbagai hal, termasuk dalam melaksanakan tugas tambahan meskipun dengan mengorbankan waktu istirahat dan dengan didasari semangat “**demi kemajuan sekolah**”. Namun, satu-satunya faktor yang menghalangi Subjek J untuk

menerima tugas tambahan dari pihak sekolah adalah bila karakter pekerjaan tersebut di luar kompetensi dan keahlian yang dimilikinya. Pada sisi lain, efikasi diri dari subjek Y dapat digambarkan dengan kecenderungannya yang yakin akan kemampuannya untuk mengatur murid-muridnya ketika melakukan pekerjaan diluar sekolah.

Subjek Y memiliki dedikasi dimana di balik kesulitan-kesulitan yang ada sebagai guru honorer, Subjek Y masih bisa mensyukuri pekerjaannya sekarang. Subjek Y mampu melihat hal yang positif dari kondisinya saat ini yang menurutnya lebih beruntung dibanding orang lain. Meskipun demikian, ia masih menyimpan harapan agar memperoleh kesempatan perbaikan nasib melalui pengangkatan CPNS. Dengan mempertimbangkan batas usia CPNS yang masih di atas usianya saat ini, Subjek Y berkeinginan untuk ikut tes seleksi tersebut.

Tabel 2.
[Tabel Rangkuman Aspek dan Faktor *Work Engagement*]

Aspek dan Faktor <i>Work Engagement</i>	Subjek J	Subjek Y
Aspek:		
<i>Vigor</i>	√√√	√√
<i>Dedication</i>	√√√	√√
<i>Absorption</i>	√√√	√
Faktor yang memengaruhi:		
<i>Job Demands</i>	√√	√√
<i>Job Resources</i>		√
<i>Salience of Job Resources</i>	√√√	√√√
<i>Personal Resource</i>		
- <i>Self-efficacy</i>	√√	√
- <i>Organizational-based self-esteem</i>		
- <i>Optimism</i>		
- <i>Personality</i>		

Faktor karakteristik pekerjaan juga menjadi pertimbangan Subjek Y untuk memilih bertahan sebagai guru honorer. Subjek Y melihat bahwa tugas-tugas guru honorer itu terorganisir dengan baik dan tidak terlalu menguras tenaga. Subjek Y juga bersedia menerima tugas tambahan di luar tugas pokok sebagai guru honorer yaitu mengajar. Hal ini dilakukannya dengan mengingat bahwa ia merupakan bagian dari tim dan berposisi sebagai “anak buah”, sehingga harus siap menerima tugas pimpinan. Subjek juga memiliki keyakinan bahwa bekerja itu karena Allah. Subjek Y menyatakan bahwa ia harus menunjukkan kepada siswa didiknya semangat yang positif, sehingga siswa didiknya juga akan meningkatkan semangat mereka. Hal tersebut terjadi karena Subjek Y sadar akan perannya sebagai guru yang akan menjadi contoh atau panutan dari siswa didiknya.

Hasil analisis pada aspek *absorption* yang meliputi konsentrasi dan kesenangan hati sehingga mengalami kesulitan untuk lepas dari pekerjaannya dan merasakan bahwa waktu berlalu sangat cepat selama bekerja (Schaufeli & Bakker, 2006), terlihat dimana Subjek J merasa bekerja dengan senang hati dan sulit untuk memisahkan diri dari pekerjaannya. Subjek J merasa nyaman apabila berada di tempat kerjanya, oleh sebab itu Subjek J merasa masih belum berpikir untuk keluar dari tempat kerjanya ataupun beralih ke pekerjaan tetap lain. Subjek J merasa senang dalam menjalankan pekerjaannya serta menjalankan tugas dengan tulus. Walaupun hasil yang diperoleh tidak sesuai, Subjek J memilih untuk menerima dengan ikhlas demi menjalankan tugas.

Subjek J selalu memprioritaskan pekerjaan utamanya, yaitu mengajar sebagai guru honorer. Jika harus melakukan pekerjaan sampingan untuk memenuhi kebutuhannya hidupnya, maka Subjek J akan melakukan pekerjaan tersebut pada malam hari. Hal tersebut dilakukan agar ia bisa fokus melakukan pekerjaannya sebagai guru honorer, walaupun beberapa kali membuatnya sering terlambat berangkat ke sekolah akibat kelelahan bekerja di malam hari. Namun Subjek J tidak pernah terlambat berangkat ke sekolah apabila tidak bekerja pada malam hari sebelumnya. Subjek merasa tidak bosan dengan rutinitasnya sebagai guru honorer, justru ia menikmati dan merasa senang dengan pekerjaannya meskipun gaji atau pendapatan yang diperolehnya sebagai guru honorer itu sedikit. Subjek J merasa apabila tidak ada kerjaan justru membuatnya bosan di rumah, oleh sebab itu ia tidak mempermasalahkan gajinya dan mengatakan bahwa rezekinya saat ini mungkin hanya segitu.

Berdasarkan hasil analisis yang didapat pada Subjek Y, didapatkan hasil gambaran *work engagement* pada aspek *absorption*, dimana Subjek Y merasa sudah terbiasa untuk melakukan pekerjaannya setiap hari sehingga ia bisa fokus ketika menjalankan pekerjaannya karena ia yakin akan apa yang dilakukan, tidak perlu memikirkan hal yang lain, ia hanya berkonsentrasi saja pada kegiatan mengajar. Subjek Y juga mengatakan bahwa ia selalu menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu, dikarenakan ia bisa mengatur waktu dengan mendahulukan pekerjaan yang dirasa paling sedikit dan mudah terlebih dahulu. Selama Subjek Y menjadi guru honorer, ia merasakan duka ketika mengajar yaitu ketika honor dari sekolah terlambat keluar, karena bisa memicu pertengkatan di rumahnya. Subjek Y juga memandang bahwa hari libur itu menyenangkan karena pada hari libur ia bisa bersantai dengan keluarga.

Menurut Bakker dan Demerouti (2008) mengatakan bahwa *job demands* dapat memengaruhi *work engagement*, dimana *job demands* itu sendiri adalah aspek-aspek fisik,

sosial, maupun organisasi dari pekerjaan yang membutuhkan usaha terus menerus baik secara fisik maupun psikologis demi mencapai dan mempertahankannya. Subjek J dan Y bersedia melakukan tugas ataupun pekerjaan tambahan di luar kewajiban pokoknya sebagai guru honorer, yaitu sebagai tenaga pengajar. Hal tersebut dilakukan karena ia merupakan bagian dari tim dan merupakan bawahan dari Kepala Sekolah, sehingga harus siap menerima perintah apapun dari atasannya

Menurut Bakker dan Demerouti (2008) mengatakan bahwa faktor yang memengaruhi *work engagement*, salah satunya *salience of job resources*, yaitu seberapa penting atau bergunanya sumber daya pekerjaan yang dimiliki oleh individu. Subjek J memprioritaskan kehadirannya di sekolah untuk mengajar, dikarenakan ia merasa bahwa pekerjaannya sebagai guru itu merupakan hal yang penting dan memiliki manfaat besar bagi murid-muridnya. Subjek J merasa apabila ia tidak masuk untuk mengajar, hal tersebut akan membuat rugi murid-muridnya, oleh karena itu apabila ia merasa masih bisa masuk untuk mengajar, maka subjek J akan memilih untuk tetap masuk mengajar. Lalu, Subjek Y juga menyatakan bahwa ia merasa harus selalu menunjukkan sikap positif dan semangat kepada siswa-siswi didiknya, sehingga siswa-siswi didiknya juga mencontoh semangat yang dimiliki gurunya. Hal tersebut dikarenakan adanya kesadaran akan perannya di sekolah, yaitu sebagai guru yang selalu menjadi panutan serta contoh bagi siswa-siswinya.

Menurut Bakker dan Demerouti (2008) mengatakan bahwa *self-efficacy* dapat memengaruhi *work engagement*, dimana *self-efficacy* itu sendiri adalah persepsi individu terhadap kemampuan dirinya untuk melaksanakan dan menyelesaikan suatu tugas atau tuntutan dalam berbagai konteks. Subjek J merasa bahwa ia memiliki kemampuan untuk menjalankan pekerjaan serta tugas-tugasnya yang lain sampai selesai, termasuk juga tugas tambahan meskipun harus mengorbankan waktu istirahat dan didasari oleh semangat “demi kemajuan sekolah”. Akan tetapi satu-satunya faktor yang menghalangi Subjek J dalam menerima serta menjalankan tugas tambahan dari pihak sekolah adalah, jika karakter pekerjaannya di luar kompetensi dan keahlian yang dimiliki. Di sisi lain, *self-efficacy* Subjek Y dapat digambarkan dengan dari kecenderungan Subjek Y yang meyakini kemampuannya untuk mengatur muridnya ketika melakukan pekerjaan di luar sekolah.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penggalan data mengenai gambaran *work engagement* pada kedua subjek di atas, dapat disimpulkan beberapa informasi yang menggambarkan *work*

engagement pada guru honorer. Gambaran ini berkaitan dengan sikap kerja yang tercermin dalam kesehariannya sebagai pribadi yang penuh semangat, memiliki ketulusan untuk bekerja, dan merasa senang ketika melakukan pekerjaannya. Selain itu, dalam keadaan sulit dan menantang, ia mampu bertahan dan memiliki perencanaan yang baik untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerja.

Perasaan bangga terhadap pekerjaan sebagai seorang guru honorer membuatnya tetap konsisten dalam menjalankan tugas sebagaimana mestinya. Adapun keterbatasan yang dirasakan sebagai guru honorer dalam hal finansial, kesejahteraan dan status kepegawaian hanya dijadikan sebagai harapan yang dapat terwujud di masa yang akan datang. Dedikasi yang dimiliki juga termanifestasi dalam kesediaan untuk terlibat dalam kegiatan-kegiatan sekolah selain proses belajar-mengajar. Guru honorer memiliki keyakinan bahwa hal tersebut dilakukannya demi kemajuan sekolah. Kedua subjek memprioritaskan pekerjaan utamanya, yaitu untuk mengajar dikarenakan rasa senang yang dimiliki ketika melaksanakan pekerjaan tersebut. Meskipun pekerjaan tersebut merupakan pekerjaan yang rutin atau berulang, hal tersebut tidak membuat mereka jenuh ketika bekerja.

Daftar Pustaka

- Aisyah, Asti dan Chisol, Rohmatun. (2018). Rasa Syukur Kaitannya dengan Kesejahteraan Psikologis Pada Guru Honorer Sekolah Dasar. *Proyeksi*, 13(2), 1-14.
- Afifah, R. (2012). Guru Tidak Cukup Hanya Mengajar. Retrieved from: <http://edukasi.kompas.com/read/2012/11/25/18272682/guru.tidak.cukup.hanya.mengajar> tanggal 6 Mei 2017.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career development international*, 13(3), 209-223.
- Bakker, Demerouti dan Vergel. (2014). Burnout and Work Engagement: The JD-R Approach. *The Annual Review of Organizational Psychology and peral Behavior*, (1), 389-411. <http://dx.doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091235>.
- Creswell, John. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative, Mixed Methods Approaches (ed.4)*. Los Angeles: SAGE Publications inc.
- Hanifah, Prismajati. (2012). *Kompetensi Pedagogik Guru Pegawai Negeri Sipil dan Wiyata Bakti di Sekolah Dasar Se-Kecamatan Wangon Kabupaten Banyumas Tahun 2012* (Tesis). Universitas Negeri Yogyakarta.
- Haribowo, H., Irma R., dan Ade S.K. (2015). *Motivasi Kerja Guru Honorer Ditinjau Dari Quality of Work Life*. Jakarta: Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi.
- Megawanti, Priarti. (2014). Hubungan Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi Guru Honorer. *Jurnal Sosio e-KONS*, 6(1).

- Pemerintah Indonesia. (2007). *Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2007 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 No. 91*. Jakarta: Sekretariat Negara.
- Pemerintah Indonesia. (2014). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6*. Jakarta: Sekretariat Negara.
- Pemerintah Indonesia. (2017). *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2017 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 Tentang Guru. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 No. 107*. Jakarta: Sekretariat Negara
- Pemerintah Indonesia. (2017). *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63*. Jakarta: Sekretariat Negara
- Rachman, Faisal dan Suryana, Lelywati. (2017). Studi Deskriptif Psychological Well-Being pada Guru di SMA Plus Al-Ghifari Bandung. *Prosiding Psikologi*, 3(1), 191-198.
- Raharjo, D.W., dan Novian A. (2019). Guru Honorer Tak Dapat THR, Menpan RB: Hanya untuk PNS. Retrieved from: <https://www.suara.com/news/2019/05/19/111800/guru-honorer-tak-dapat-thr-menpan-rb-hanya-untuk-pns> tanggal 24 September 2019.
- Schaufeli, Salanova, Rom´A, Bakker (2002). The measurement of engagement and burnout: a two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(17).
- Schaufeli. W. B., & Bakker. (2004). Utrecht Work Engagement Scale. *Preliminary Manual*, 4-41.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and psychological measurement*, 66(4), 701-716.