

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pendidikan menjadi fondasi penting dalam menunjang pembangunan suatu negara. Melalui pendidikan, individu dan masyarakat mampu mengembangkan keterampilan, nilai-nilai, dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk menghadapi tantangan kehidupan. Kualitas pendidikan berperan sangat krusial dalam kemajuan suatu negara, faktor utama yang memengaruhi kualitas pendidikan adalah Guru (Ramadhani et al., 2021:2)

Dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan dosen, profesi guru di Indonesia diatur dengan jelas mengenai standar dan tuntutan yang harus dipenuhi. Selain itu, ada tuntutan tidak tertulis yang harus dipenuhi oleh Guru, yang mencakup komitmen dan dedikasi terhadap kualitas Pendidikan.

Pada tahun 2024, *worldtop20.org* merilis peringkat pendidikan dunia dari 203 negara dengan indikator berdasarkan tingkat kelulusan. Negara dengan peringkat tertinggi adalah Denmark, lalu Korea Selatan di posisi kedua, dan Belanda di posisi ketiga. Indonesia sendiri berada di urutan ke-67, bersanding dengan Albania (posisi 66) dan Serbia (posisi 68). Peringkat Indonesia yang berada di posisi ke-67 dari 203 negara menunjukkan bahwa masih banyaknya tantangan dalam meningkatkan kualitas pendidikan di negara ini, terutama jika dibandingkan dengan negara-negara dengan peringkat pendidikan lebih tinggi.

Tabel 1. 1
Hasil Tingkat Kelulusan Pendidikan di Indonesia 2024

<i>EDUCATION DATA</i>				
<i>School Life Expectancy : 12.9 years</i>				
<i>Government Investment In Education : 4%</i>				
<i>School Safe Level : 12 out 15</i>				
<i>Education Outcomes</i>				
<i>School Completion Rates</i>	%	<i>Female</i>	<i>Male</i>	<i>2030 Goal</i>
<i>Early Childhood Enrollment Rate</i>	68%	NA	NA	100%
<i>Primary School Completion Rate</i>	100%	99.07%	100%	100%
<i>Secondary School Completion Rate</i>	91.19 %	95.64%	86.97%	100%
<i>High School Graduation Rate</i>	78%	NA	NA	80%
<i>College Graduation Rate</i>	19%	NA	NA	20%
<i>Academic Levels</i>	Total	<i>Reading</i>	<i>Math</i>	<i>Science</i>
<i>Primary Levels</i>	265	NA	397	397
<i>Secondary Levels</i>	132	397	NA	NA
<i>School Indicators</i>	%	<i>Pre-Primary</i>	<i>Primary</i>	<i>Secondary</i>
<i>Free Schools</i>	33%	NA	Yes	No
<i>Students to Teachers Ratio</i>	14/1	11.1	17.1	15.5
<i>Out of School Children</i>	NA	78.5%	1%	0

Sumber : Worldtop.2024

Berdasarkan tabel 1.1, Tingkat pendidikan di Indonesia menunjukkan hasil yang beragam. Pendaftaran anak usia dini tercatat 68%, sementara penyelesaian pendidikan Sekolah Dasar (SD) mencapai 100%. Namun, tingkat kelulusan di jenjang Sekolah Menengah hanya 91,19%, dengan kelulusan SMA sedikit lebih rendah, yaitu 78%. Yang lebih memprihatinkan adalah tingkat kelulusan Perguruan

Tinggi yang hanya mencapai 19%, mencerminkan tantangan besar dalam meningkatkan akses dan kualitas pendidikan tinggi (Worldtop20.org, 2024).

Di Indonesia, meskipun terdapat pencapaian yang baik dalam angka kelulusan, kualitas *work engagement* dalam pekerjaan masih menjadi masalah yang harus mendapat perhatian serius. *Output* pendidikan yang positif tidak selalu menunjukkan *input* yang sama. *Work engagement*, yang mengacu pada tingkat keterlibatan karyawan terhadap pekerjaan masih tergolong rendah, termasuk di sektor pendidikan yang dialami oleh guru. Mengacu pada hasil survei organisasi Gallup di tahun 2023, *work engagement* di Asia Tenggara, hanya sekitar 11% karyawan yang dilaporkan memiliki tingkat keterikatan kerja, lebih rendah rata-rata global sekitar 15%. sementara di Indonesia, angka *work engagement* hanya mencapai 13% (Kartik et al., 2023). Lebih lanjut berdasarkan data survei GuruInovatif.id, yang dilakukan kemendikbud lebih dari 70% Guru di Indonesia melaporkan mengalami tingkat stres yang tinggi, dengan sekitar 30% di antaranya mengalami stres berat akibat beban kerja / tuntutan kerja yang berlebihan (Meyrisa Anggriani, 2023). Kondisi ini berpotensi menyebabkan rendahnya tingkat *work engagement* Guru, yang pada akhirnya dapat memengaruhi kualitas pembelajaran yang diterima oleh siswa (Aprilianingsih et al., 2022)

Work engagement merupakan sebuah konsep yang memiliki dimensi yang lebih mendalam, mencakup elemen-elemen berpikir dan sikap yang tidak dibatasi hanya pada peristiwa, objek, individu, atau tindakan tertentu (Ratri et al., 2023:847). Konsep ini menggambarkan sejauh mana individu terhubung secara emosional dan intelektual dengan pekerjaan yang dijalani, sehingga memengaruhi motivasi dan kualitas hasil kerja karyawan. *Work engagement* melibatkan interaksi yang lebih kompleks antara pikiran dan perasaan seseorang terhadap pekerjaan, yang berimplikasi pada tingkat dedikasi, komitmen, serta kepuasan kerja yang dirasakan. Oleh karena itu, keterlibatan kerja lebih dari sekadar pelaksanaan tugas-tugas fisik, tetapi juga mencakup proses psikologis yang mendalam yang memengaruhi perilaku dan kinerja individu dalam lingkungan kerjanya (Ratri et al., 2023:847). *Work engagement* memiliki dua faktor, yaitu *job demands* dan *job resources* (Schaufeli & Bakker, 2004:296).

Dalam profesi Guru, *job demands* yang tinggi, seperti beban kerja berlebihan dan tekanan administratif, dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental. Kelelahan ini berpotensi mengurangi motivasi dan semangat Guru untuk terlibat dalam pekerjaan Guru, yang pada akhirnya dapat memengaruhi *work engagement* dan kualitas pengajaran yang diberikan.

Job demands adalah berbagai aspek fisik, psikologis, sosial, dan organisasi dari tugas yang memerlukan usaha baik secara fisik, pikiran, dan emosi yang terus menerus, yang mencakup beban dan tanggung jawab tertentu. Sebagai konsekuensinya, *job demands* ini sering kali dikaitkan dengan biaya yang harus dipenuhi baik berbentuk fisik / psikologis. Meskipun tuntutan pekerjaan tersebut tidak pasti berdampak negatif, namun dapat berfungsi sebagai pemicu stres kerja apabila pemenuhan tuntutan tersebut memerlukan upaya yang besar dan menimbulkan biaya yang tinggi. Akibatnya, hal ini dapat meningkatkan risiko munculnya respons negatif, seperti depresi dan kecemasan (Bakker et al., 2010:88).

Bakker et al. (2003:352) menemukan bahwa ada pengaruh dari *Job demands* yang tinggi terhadap kelelahan yang dialami oleh Guru. *Job demands* mempunyai pengaruh ke *work engagement* secara signifikan negatif. Maksudnya, jika tingkat *job demands* karyawan tinggi maka tingkat *work engagement* karyawan dapat turun karena peningkatan *job demands* (Aprilianingsih et al., 2022). Berbeda halnya dengan studi yang dilakukan oleh Ihsan Pratama et al. (2023) yang menunjukkan bahwa *job demands* berpengaruh signifikan positif terhadap *work engagement*.

Schaufeli et al (2009:895) menyatakan jika *job resources* mengalami kenaikan, maka *work engagement* juga akan naik, hal ini juga dapat mengimbangi tingginya *job demands*. *Job resources* adalah elemen-elemen dalam lingkungan kerja yang dapat memberikan dukungan kepada karyawan dalam menjalankan tugas dan mencapai tujuan pekerjaan. *Job resources* ini dapat berfungsi sebagai faktor yang dapat memotivasi individu dari dalam karena dapat meningkatkan pembelajaran, pertumbuhan, dan perkembangan individu. Selain itu, *job resources* juga dapat berperan sebagai motivasi yang berperan dari luar, dalam pencapaian tujuan kerja yang telah ditetapkan (Schaufeli & Bakker, 2004:298).

Ketika *job resources* kurang optimal, Guru akan kesulitan mengurangi dampak negatif dari *job demands* yang meningkat, yang dapat menyebabkan rendahnya *work engagement* (Bakker et al., 2003:345). Lebih lanjut, *job resources* berpengaruh signifikan secara positif karena dapat meningkatkan *work engagement* di Perusahaan (Ihsan Pratama et al., 2023). Penelitian lain juga menyatakan *job resources* dapat berpengaruh negatif terhadap *work engagement*, terutama terkait dengan kebebasan dalam bekerja. Ketika karyawan diberikan kebebasan yang terlalu besar, hal ini justru dapat mengurangi semangat dan keterlibatan karyawan karena merasa kurangnya pengawasan (Amelia et al., 2024)

Di SDN Pondok Ranji 01, meskipun tingkat kelulusan siswa telah mencapai 100%, masih terdapat permasalahan terkait rendahnya tingkat *work engagement* di kalangan guru. Berdasarkan hasil observasi, diketahui bahwa banyak guru kurang terlibat dan termotivasi dalam menjalankan tugas, yang disebabkan oleh tingginya beban kerja, keterbatasan fasilitas, serta minimnya kesempatan untuk pengembangan profesional. Kondisi tersebut berdampak pada meningkatnya tingkat stres dan kelelahan, sehingga aspek *job demands* dan *job resources* perlu mendapat perhatian lebih. Salah satu indikator awal yang mencerminkan rendahnya tingkat *work engagement* adalah tingginya tingkat absensi guru. Adapun data absensi guru selama lima bulan di SDN Pondok Ranji 01 disajikan pada tabel berikut.

Tabel 1. 2

Data Absensi Guru Bulan Desember 2024 - April 2025

Bulan	Jumlah Karyawan	Efektivitas Bekerja (Hari)	Jumlah Absensi	Tingkat Absensi (%)
Desember	40	16	68	10.63
Januari	40	17	11	1.62
Februari	40	18	46	6.39
Maret	40	10	57	14.25
April	40	15	65	10.83

Bulan	Jumlah Karyawan	Efektivitas Bekerja (Hari)	Jumlah Absensi	Tingkat Absensi (%)
Jumlah				43.71
Rata-Rata				8.74

Sumber: SDN Pondok Ranji 01

Berdasarkan tabel 1.2, tingkat absensi guru selama lima bulan, diperoleh rata-rata tingkat absensi sebesar 8,74% dengan fluktuasi yang cukup signifikan, yaitu mulai dari 1,62% hingga 14,25%. Tingginya tingkat absensi ini mengindikasikan bahwa *work engagement* guru berada di nilai yang rendah. Hal ini sejalan dengan teori Schaufeli *et al.* (2002) yang menyatakan bahwa *work engagement* terdiri atas tiga indikator utama, yaitu *vigor*, *dedication* dan *absorption*. Guru dengan tingkat *work engagement* yang tinggi umumnya mempertahankan konsistensi kehadiran karena merasakan energi positif dan makna dalam pekerjaannya. Namun demikian, pada data ini terlihat bahwa meskipun efektivitas hari kerja telah tersedia, jumlah absensi tetap tinggi, seperti pada bulan Desember dan Maret. Kondisi ini mencerminkan bahwa sebagian guru belum memiliki tingkat keterikatan yang optimal terhadap pekerjaannya, sehingga berdampak pada rendahnya kehadiran. Berikut adalah data pra-survei yang diperoleh dari 20 Guru di SDN Pondok Ranji 01, yang digunakan untuk mengukur tingkat *work engagement*.

Tabel 1. 3
Survei *Work Engagement* Guru SDN Pondok Ranji 01

No	Pertanyaan	Responden			
		Ya	%	Tidak	%
1	Apakah Anda merasa penuh energi saat bekerja?	8	40%	12	60%
2	Apakah Anda merasa pekerjaan yang Anda lakukan penuh dengan makna dan tujuan?	9	45%	11	55%
3	Apakah Anda merasa waktu terasa cepat saat bekerja?	7	35%	13	65%

Sumber: Hasil Survei Guru SDN Pondok Ranji 01

Berdasarkan tabel 1.3, ditemukan bahwa tingkat *work engagement* Guru masih tergolong rendah, 65% Guru merasa waktu lambat saat bekerja, 60% Guru merasa tidak penuh energi saat bekerja, dan 55% guru yang merasa pekerjaannya tidak memiliki makna. Untuk memahami faktor yang memengaruhi rendahnya *work engagement* ini, peneliti melakukan observasi terhadap *job demands* dan *job resources*. Ketidakseimbangan antara *job demands* yang tinggi dan *job resources* yang terbatas diperkirakan menjadi penyebab utama rendahnya tingkat semangat, komitmen, dan keterlibatan Guru dalam pekerjaannya. Dan dari pra-survei yang dilakukan kepada 20 Guru, terdapat beberapa tuntutan yang dihadapi saat mengajar diantaranya sebagai berikut:

Tabel 1. 4
Survei *Job Demands* Guru SDN Pondok Ranji 01

No	Pertanyaan	Responden			
		Ya	%	Tidak	%
1	Apakah Anda menerima beban kerja yang melebihi kemampuan fisik Anda?	13	65%	7	35%
2	Apakah Anda sering menghadapi situasi kerja yang membuat Anda tertekan secara emosional?	14	70%	6	30%
3	Apakah Anda kesulitan menyeimbangkan waktu antara pekerjaan dan urusan rumah tangga?	12	60%	8	40%

Sumber: Hasil Survei Guru SDN Pondok Ranji 01

Berdasarkan tabel 1.4, mayoritas responden merasakan *job demands* yang tinggi. Sebanyak 70% guru harus mengendalikan emosi saat menghadapi siswa yang sulit, 65% merasa beban kerja terlalu berat saat bekerja, dan 60% kesulitan dalam membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan rumah tangga. Temuan ini mengindikasikan bahwa adanya *job demands* memengaruhi rendahnya tingkat *work engagement* Guru di SDN Pondok Ranji 01. Selain *job demands*, *job resources* yang terbatas diperkirakan juga menjadi faktor rendahnya *work engagement* Guru di SDN Pondok Ranji 01. Hasil pra-survei yang dilakukan kepada 20 Guru menunjukkan beberapa *job resources* yang terbatas dalam pekerjaan Guru, antara lain sebagai berikut:

Tabel 1. 5
Survei *Job Resources* Guru SDN Pondok Ranji 01

No	Pertanyaan	Responden			
		Ya	%	Tidak	%
1	Apakah Anda memiliki kebebasan dalam menentukan cara Anda menyelesaikan pekerjaan?	7	35%	13	65%
2	Apakah Anda memiliki kesempatan untuk meningkatkan keterampilan Anda di tempat kerja?	9	45%	11	55%
3	Apakah rekan kerja Anda selalu siap membantu ketika Anda mengalami kesulitan?	8	40%	12	60%

Sumber: Hasil Survei Guru SDN Pondok Ranji 01

Berdasarkan tabel 1.5, dapat dilihat bahwa mayoritas Guru merasa *job resources* yang Guru terima masih terbatas. Sebanyak 65% Guru merasa tidak memiliki kebebasan dalam mengatur metode mengajar, 60% merasa tidak didukung oleh rekan guru saat menghadapi kesulitan mengajar, 55% tidak mengikuti pelatihan yang diselenggarakan sekolah. Keterbatasan *job resources* ini memperburuk kondisi *work engagement* Guru di SDN Pondok Ranji 01, dan memengaruhi semangat, komitmen, dan keterlibatan Guru dalam pekerjaan.

Berdasarkan data yang diperoleh, dan teori yang diuraikan, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh *Job Demands* dan *Job Resources* terhadap *Work Engagement* Guru di SDN Pondok Ranji 01**”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah *job demands* berpengaruh negatif signifikan terhadap *work engagement* Guru SDN Pondok Ranji 01?
2. Apakah *job resources* berpengaruh positif signifikan terhadap *work engagement* Guru SDN Pondok Ranji 01?

1.3 Tujuan Penelitian dan Rumusan Masalah

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Mengetahui pengaruh *job demands* terhadap *work engagement* Guru.
2. Mengetahui pengaruh *job resources* terhadap *work engagement* Guru.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat di manfaatkan oleh :

1. Bagi SDN Pondok Ranji 01
Hasil penelitian ini diharapkan mampu menjadi bahan referensi dan acuan bagi SDN Pondok Ranji 01 dalam upaya meningkatkan *work engagement* Guru.
2. Bagi Karyawan
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pengalaman serta wawasan baru terkait bagaimana pengaruh *job demands* dan *job resources* terhadap *work engagement* guru SDN Pondok Ranji 01
3. Bagi Pihak Lain
Hasil penelitian ini diharapkan mampu menjadi bahan pembanding dan sumber bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan riset atau kajian lebih lanjut mengenai pengaruh *job demands* dan *job resources* terhadap *work engagement*.

1.4 Ruang Lingkup dan Pembatasan Masalah

Agar lebih fokus dan terarah dalam menjawab rumusan tujuan penelitian, peneliti membatasi ruang lingkup masalah sebagai berikut:

1. Analitis data penelitian difokuskan pada guru SDN Pondok Ranji 01 sejumlah 40 guru.
2. Permasalahan penelitian yang di bahas dibatasi pada pengaruh *Job demands* dan *job resources* terhadap *work engagement* Guru pada SDN Pondok Ranji 01.

1.5 Sistematika Pelaporan

Agar laporan penelitian ini tersusun secara runtut dan dapat dipahami dengan baik, maka sistem pelaporan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, ruang lingkup dan pembatas masalah serta sistematika pelaporan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini mengemukakan prinsip-prinsip yang memengaruhi dalam pembahasan sebagai gambaran dan arah penelitian. Pada bab ini juga memuat teori yang memiliki relevansi dengan topik yang dibahas yaitu definisi *Job Demands*, *Job Resources* dan *Work Engagement*, faktor-faktor yang memengaruhi variabel, indikator variabel, kajian hasil penelitian terdahulu, dan kerangka pemikiran serta hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan metode penelitian yang mencakup rancangan penelitian, hipotesis, instrumen penelitian, serta teknik analisis data yang digunakan. Rancangan penelitian terdiri atas metode penelitian, lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel, serta teknik pengumpulan data. Instrumen penelitian disajikan

dalam bentuk definisi operasional variabel. Adapun metode analisis data meliputi analisis deskriptif, analisis statistik inferensial, dan pengujian hipotesis.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan diuraikan hasil penelitian, termasuk deskripsi objek penelitian, data responden sebagai sampel, serta analisis terhadap variabel lingkungan kerja, kinerja karyawan, dan kepuasan kerja. Uji signifikansi yang dilakukan dengan menggunakan SEM PLS akan disajikan sebagai dasar pengambilan keputusan secara statistik, diikuti dengan pembahasan hasil.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menyajikan kesimpulan dari hasil penelitian mengenai pengaruh *Job Demands* dan *Job Resources* terhadap *Work Engagement* serta saran yang diberikan sebagai masukan untuk peningkatan *Work Engagement* di SDN Pondok Ranji 01.