

Keterlibatan pekerja: studi kasus pada konteks sekolah menengah kejuruan negeri di Indonesia

(employee engagement: a case study in the context of vocational high school in indonesia)

Reni Permata Sari¹, Rini Intansari Meilani^{2*}

^{1,2}Program Studi Pendidikan Manajemen Perkantoran,
Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pendidikan Indonesia,
Jl. Dr. Setiabudhi, No. 229 Bandung, Jawa Barat Indonesia

ABSTRAK

Dalam setiap organisasi, keterlibatan pekerja (*employee engagement*) menjadi salah kunci yang berpengaruh terhadap performa individu pekerja maupun organisasi secara keseluruhan. Di konteks sekolah, keterlibatan guru pun sangat diperlukan karena akan berpengaruh terhadap peningkatan kualitas pendidikan di sekolah tertentu maupun secara nasional. Artikel ini melaporkan hasil penelitian yang bertujuan untuk mengetahui perbedaan tingkat keterlibatan guru didasarkan kepada faktor demografis seperti jenis kelamin, jenjang pendidikan, usia, dan masa kerja. Dengan mengadopsi metode penelitian survei eksplanatori, data diperoleh dari 76 guru tetap di sebuah SMK Negeri di Indonesia melalui penyebaran angket yang meliputi tiga dimensi variable keterlibatan pekerja yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Hasil analisis statistik deskriptif dan inferensial terhadap data yang terkumpul menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan tingkat keterlibatan guru berdasarkan faktor jenis kelamin dan jenjang pendidikan guru, namun terdapat perbedaan tingkat keterlibatan guru berdasarkan faktor usia dan masa kerja guru. Variabilitas tingkat keterlibatan kerja yang dimiliki guru mengindikasikan perlunya diciptakan lingkungan kerja yang nyaman serta pemenuhan fasilitas yang lengkap untuk mendukung proses pembelajaran yang diselenggarakan.

Kata Kunci: keterlibatan pekerja, sekolah menengah kejuruan (SMK)

ABSTRACT

In every organization, employee engagement is one of the keys that affect the performance of individual workers and the organization as a whole. In the context of schools, teacher involvement is also very necessary because it will affect the improvement of the quality of education of particular schools as well as at national level. This article reports the results of a study that aims to determine differences in the level of teacher involvement based on demographic factors such as gender, education level, age, and years of service. By adopting the explanatory survey research method, data were obtained from 76 permanent teachers of a State Vocational School in Indonesia by administering a set of questionnaires. The questionnaire was developed under three dimensions of worker involvement

*Corresponding author
Email: intanmusthafa@upi.edu

variables, namely vigor, dedication, and absorption. The results of descriptive and inferential statistical analyses of the collected data indicate that there is no difference in the level of teacher involvement based on gender and teacher education levels, but there are differences in the level of teacher involvement based on the age factor and the teacher's tenure. The variability in the level of work involvement of teachers indicates the need to create a comfortable work environment and the fulfillment of complete facilities to support the teaching and learning process.

Keywords: *employee engagement, vocational high school (VHS)*

PENDAHULUAN

Di era revolusi industri 4.0 saat ini, setiap organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi & memiliki keterampilan demi tercapainya tujuan organisasi. Sumber daya yang berkualitas tidak hanya dilihat dari pekerja yang memiliki pengetahuan & keterampilan akan pekerjaannya, namun juga memiliki sikap kerja yang positif terhadap pekerjaan yang dapat membantunya mencapai performa kerja yang lebih.

Dalam konteks perilaku organisasi terdiri dari berbagai jenis sikap kerja. Namun, terdapat lima jenis sikap kerja yang dijadikan fokus Robbins & Judge (2015), yaitu kepuasan kerja, komitmen organisasi, keterlibatan kerja, keterlibatan pekerja, dan *perceived organizational support*. Pekerja yang terikat ditunjukkan dengan rasa bangga terhadap pekerjaan mereka dan bersedia menambah waktu kerja agar pekerjaan dapat selesai dengan baik, bukan untuk tujuan finansial namun lebih kepada perasaan individu terkait dengan komitmen yang dikenal dengan kebebasan untuk memilih (*discretionary effort*) (Frank, dkk., 2004).

Dari berbagai sikap kerja, hal yang menarik untuk dikaji ialah keterlibatan pekerja atau dikenal dengan employee keterlibatan, dimana konsep ini telah menjadi sebuah konsep yang menarik perhatian akademisi dan praktisi sejak tahun 1990 (Shokunbi, 2016). Dalam beberapa survey, kebanyakan organisasi menjadikan *keterlibatan* menjadi fokus utama karena hanya sedikit pekerja (antara 17% sampai 29%) yang memiliki keterlibatan tinggi terhadap pekerjaannya (Robbins & Judge, 2015).

Pentingnya keterlibatan pekerja bagi sebuah organisasi tak dapat diabaikan lagi. Kini, banyak organisasi yang mengukur tingkat keterlibatan pekerja mereka karena adanya hasil positif yang bermakna terhadap organisasinya dimana pegawai yang terikat akan menunjukkan performa lebih baik dibanding pegawai yang tidak terikat (Rigg, 2013, dalam Shokunbi, 2016). Selain itu, *International Survey Research* (2003, dalam Hakeem & Gulzar, 2015) juga menyatakan bahwa praktek dari keterlibatan pekerja dapat meningkatkan komitmen dan kontribusi dalam sumber daya manusia guna mencapai hasil bisnis yang besar. Macey & Schneider (2008, dalam Robbins & Judge, 2015) juga menemukan level keterlibatan lebih tinggi dibandingkan dengan *job performance* dan perilaku kewargaan (*citizenship behavior*) berdasarkan hasil dari 91 investigasi yang berbeda.

Keterlibatan pekerja tidak hanya dibutuhkan pada perusahaan saja, namun juga sekolah sebagai organisasi non profit. Pada kenyataannya, tingkat keterlibatan pekerja di sekolah berbeda-beda, salah satunya ialah keterlibatan guru. Sebagai faktor utama dalam mendorong pendidikan yang maju & berkualitas agar menghasilkan peserta didik yang berkualitas pula (Sholehati & Hadijah, 2019). Jika guru tidak terlibat dengan pekerjaannya, maka kinerja guru pun akan menurun, karena menurut Kahn (1990) keterlibatan secara positif mempengaruhi kinerja pegawai.

Data empiris dari keterlibatan guru di lapangan di dapat dari salah satu SMK Negeri di Kota Bandung, Provinsi Jawa Barat dilihat dari kepuasan kerja guru. Johnson (dalam Cattetuw, dkk., 2007) mengatakan bahwa pekerja yang terikat memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Selain itu, hasil penelitian dari Sentano, Arijanto, & Yuniati (2016) menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara employee keterlibatan dan kepuasan kerja dimana semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi tingkat employee keterlibatan.

Data empiris dari keterlibatan guru di salah satu SMK Negeri di Indonesia dilihat dair kepuasan kerja guru diukur berdasarkan tiga aspek yaitu aspek pengembangan karir, pengembangan kompetensi, dan lingkungan kerja. Data tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1
Kepuasan Kerja Guru Tetap di Salah Satu SMK Negeri di Indonesia

No	Aspek	2014/2015 (%)		2015/2016 (%)		2016/2017 (%)		2017/2018 (%)	
		Puas	Tidak Puas	Puas	Tidak Puas	Puas	Tidak Puas	Puas	Tidak Puas
1	Pengembangan Karir	43.02	56.98	74.75	25.25	73.35	26.65	68.08	31.92
2	Pengembangan Kompetensi	26.09	73.91	67.32	32.68	75.97	24.03	73.10	26.90
3	Lingkungan Kerja	37.26	62.74	82.57	17.43	79.39	20.61	67.98	32.02
	Rata-rata	35.46	64.54	74.88	25.12	76.24	23.76	69.72	30.28

Sumber: Wakil Manajemen Mutu SMK

Data empiris di atas menunjukkan kepuasan kerja guru mengalami fluktuasi. Meskipun kepuasan kerja guru terus meningkat setiap tahun, namun di tahun terakhir kepuasan kerja mengalami penurunan. Selain itu terdapat angka ketidakpuasan yang cukup tinggi di salah satu tahun ajaran hingga mencapai 64.54%. Tingginya angka ketidakpuasan kerja guru mengindikasikan tingkat keterlibatan guru belum maksimal. Banyak hal yang dapat menjadi faktor penentu tingkat keterlibatan pekerja diantaranya faktor internal pekerja tersebut seperti jenis kelamin, masa kerja, tingkat pendidikan, dan usia guru.

Keterlibatan pekerja dipengaruhi oleh berbagai faktor. Sebagian menyebutkan bahwa perbedaan individual seperti umur, jenis kelamin, dan pengalaman membentuk keterlibatan pekerja ketika penelitian lainnya menyatakan hal sebaliknya (Garg, 2014).

Berdasarkan pemaparan di atas, maka penulis telah melakukan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui tingkat keterlibatan guru di SMK serta mengetahui apakah terdapat perbedaan tingkat keterlibatan guru dilihat dari faktor internal guru (jenis kelamin, tingkat pendidikan, usia, dan masa kerja guru). Penelitian ini penting dilakukan agar sekolah dapat mengetahui indikator apa saja yang dapat meningkatkan keterlibatan guru sehingga kinerja guru dapat meningkat. Karena guru yang terlibat akan memperhatikan kualitas pendidikan yang guru sampaikan (McLaughlin, 1986, dalam Angundaru, dkk., 2016) dan akan berdampak pada hasil pengajaran guru di sekolah.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Keterlibatan Pekerja (*employee engagement*)

Employee engagement terdiri dari dua kata yaitu employee yang berarti pekerja/pegawai dan keterlibatan yang artinya keterlibatan. Konsep keterlibatan pekerja pertama kali dikemukakan oleh Kahn (1990) yang mendefinisikan employee engagement sebagai memberdayakan anggota organisasi dalam peran kerja mereka, dimana orang dapat bekerja dan mengekspresikan diri mereka secara fisik, kognitif, dan emosional selama bekerja. Selain itu, Schaufeli & Bakker (2004) mengemukakan bahwa keterlibatan merupakan sikap positif, pemenuhan pekerjaan yang dikarakteristikan dengan adanya semangat, dedikasi, dan penghayatan. Keterlibatan pekerja ialah konsep motivasi yang mengarah pada sikap sukarela dari sumber daya personal terkait dengan kebutuhan pekerjaan berdasarkan keahlian (Christian, Garza, & Slaughter, 2011)

Selanjutnya, Lauller dan Hall (1970, dalam Sandhu, dkk., 2016) menyatakan bahwa pekerja yang engaged atau terikat menganggap bahwa pekerjaannya merupakan bagian utama dari keberadaan mereka. Dimana keterlibatan ini merupakan perpaduan antara motivasi karyawan, komitmen individu, dan perilaku kewargaan organisasi (Wash 1999, dalam Sandhu, dkk., 2016). Sementara Maslach, dkk. (2001, dalam Angundaru, dkk., 2016) mendefinisikan engagement sebagai memiliki energi, keterlibatan, dan efikasi. Daft (2010, hlm. 441) mengemukakan bahwa keterlibatan artinya orang yang terlibat dan mengekspresikan dirinya dalam pekerjaannya, melebihi minimum usaha yang diharuskan. Andrianto & Alsada (2019) menyebutkan bahwa pekerja yang terikat akan bekerja dengan antusias agar menghasilkan kinerja lebih baik.

Lebih spesifik, Kirkpatrick & Johnson (2014) berpendapat bahwa keterlibatan kerja guru merupakan suatu perasaan yang dimiliki oleh guru terhadap pekerjaan mereka, yang dipengaruhi oleh oleh pilihan mereka dalam menunjukkan usaha dan energinya. Andrianto & Alsada (2019) menyebutkan bahwa pekerja yang terikat akan bekerja dengan antusias agar menghasilkan kinerja lebih baik.

Dapat disimpulkan, pengertian employee engagement atau keterlibatan pekerja yaitu sikap positif pekerja terhadap pekerjaan dan organisasinya yang ditunjukkan dengan adanya sikap antusias, energi yang tinggi, komitmen, dan merasa bahwa pekerjaan merupakan bagian dari dirinya sehingga pekerja sulit terlepas dari pekerjaan.

Faktor Penentu Employee Engagement

Hal yang membuat pekerja merasa terikat dengan pekerjaannya ialah keadaan dimana pekerja meyakini terdapat manfaat saat terlibat dalam pekerjaannya (Robbins &

Judge, 2015), yang ditentukan oleh karakteristik pekerjaan dan akses pada sumber daya yang memadai agar dapat bekerja secara efektif (Brunetto, dkk., 2012). Selain itu, faktor lainnya ialah kesesuaian antara nilai perorangan dengan nilai organisasi (Petrou, dkk., 2012).

Hasil penelitian dari Sandhu, dkk. (2016) mengenai faktor dari keterlibatan pekerja pada dunia pendidikan ialah lingkungan kerja, kepuasan emosional, sistem kompensasi, progres karir, komunikasi yang jelas, dan kualitas kepemimpinan. Sementara Kilgallon, dkk. (2008), mengidentifikasi faktor-faktor individu seperti sikap, keyakinan, kesehatan dan kesejahteraan guru berpengaruh terhadap tingkat keterlibatan, yang juga berpengaruh pada tingkat kinerja guru secara keseluruhan.

Saks (2006, dalam Shmailan, 2016) mengemukakan bahwa employee engagement memiliki dua tipe yaitu job engagement (keterlibatan kerja) dan organizational engagement (keterlibatan organisasi). Menurut Robbins & Judge (2017), job engagement merupakan investasi individu baik dari fisik, kognitif, dan emosional akan performa pekerjaannya. Sedangkan Armstrong & Taylor (2014, hlm. 194) mengemukakan keterlibatan organisasi berfokus pada keterkaitan dengan atau identifikasi dengan organisasi secara keseluruhan.

Faktor yang mempengaruhi keterlibatan (engagement) pada guru dikemukakan oleh Bakker & Bal (2010, dalam Hakeem & Gulzar, 2015) ialah sumber daya pekerjaan atau job resources. Contohnya, keterlibatan guru terkait dengan sumber daya pekerjaan di sekolah seperti supervisi serta atmosfer dukungan dan sosial. Selain itu, apresiasi siswa juga termasuk ke dalam salah satu sumber daya pekerjaan yang mendukung keterlibatan emosional guru. Sedangkan (Anitha, 2014) menyebutkan bahwa keterlibatan pekerja dipengaruhi oleh kepemimpinan, tim, hubungan dengan rekan kerja, pelatihan, pengembangan karir, dan kompensasi.

Menurut artikel yang dipublikasikan pada The Conference Board (Mehta, 2013), faktor yang mempengaruhi keterlibatan pekerja ialah: (1) kepercayaan dan integritas; (2) sifat pekerjaan; (3) garis dari performa pegawai dan performa perusahaan; (4) kesempatan pengembangan karir; (5) kebanggaan akan perusahaan; dan (6) rekan kerja.

Hewitt (Mujiasih & Ratnaningsih, 2012) mengemukakan bahwa keterlibatan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu penghargaan, kondisi perusahaan, kualitas hidup, kesempatan, aktivitas pekerjaan yang dihadapi, dan orang lain di sekitar pekerjaan.

Dimensi Employee Engagement

Alfes, dkk. (2010, dalam Armstrong & Taylor, 2014) mengemukakan bahwa terdapat 3 dimensi atau aspek pada keterlibatan pekerja yaitu: (a) keterlibatan intelektual, atau sangat memikirkan pekerjaannya dan bagaimana caranya agar dapat bekerja lebih baik; (b) keterlibatan afeksi, atau memiliki perasaan positif ketika dapat melakukan pekerjaan dengan baik; dan (c) keterlibatan sosial, atau secara aktif mengambil kesempatan untuk mendiskusikan sesuatu terkait dengan pekerjaan.

Dimensi dari keterlibatan pekerja berasal dari Schaufeli & Bakker (2004) yang menyebutkan tiga dimensi yaitu vigor, dedication, dan absorption. Lebih lanjut Schaufeli & Bakker (2004) mengkaraktirikan vigor (semangat) dengan tingginya tingkat energi dan mental saat bekerja, bersedia untuk memberikan usaha lebih terhadap pekerjaan, tetap tekun walaupun menghadapi kesulitan. Dimensi kedua yaitu dedication

(dedikasi) dikarakteristikkan dengan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi, memiliki perasaan yang antusias, bangga, terinspirasi, dan tertantang. Terakhir, dimensi absorption (penghayatan) dikarakteristikkan dengan memiliki tingkat konsentrasi yang tinggi, senang saat bekerja, merasa waktu cepat berlalu, dan sulit melepaskan diri dari pekerjaan.

METODOLOGI

Guna mendapatkan data sekaitan dengan keterlibatan guru di SMK, penulis mengadopsi penelitian kuantitatif yang menggunakan metode penelitian explanatory survey untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan tingkat keterlibatan berdasarkan data demografis guru seperti jenis kelamin, pendidikan, usia, dan masa kerja guru. Data dalam penelitian ini dikumpulkan dengan menggunakan bantuan kuesioner terstruktur yang memuat 50 item pernyataan berdasarkan tiga dimensi untuk mengukur employee engagement dari Schaufeli & Bakker (2004). Ketiga dimensi yaitu dimensi semangat atau vigor (yang terdiri dari indikator energi yang tinggi, kemampuan untuk berusaha sekuat tenaga ketika bekerja, dan mampu bertahan ketika menghadapi kesulitan), dimensi dedikasi atau dedication (dengan indikator keterlibatan pada suatu pekerjaan, bangga atas pekerjaan yang dilakukan, merasa pekerjaan penting dan berarti, dan merasa tertantang dengan hal-hal yang ada dalam pekerjaan), dan dimensi penghayatan atau absorption (yang terdiri dari indikator senang berkuat dengan pekerjaan, berkonsentrasi saat bekerja, dan sulit melepaskan diri dari pekerjaan). Pertanyaan mengenai profil demografis responden juga terdapat dalam kuesioner. Kuesioner disebarkan kepada populasi penelitian sebanyak 76 guru tetap di salah satu SMK Negeri di Kota Bandung, Jawa Barat.

Data yang terkumpul dianalisis melalui statistik deskriptif & statistik inferensial. Statistik deskriptif menggunakan frekuensi dan persentase pada gambaran jawaban responden dan skor rata-rata untuk mengetahui gambaran tingkat engagement guru berdasarkan ketiga dimensi (vigor, dedication, dan absorption). Skor rata-rata dibagi ke dalam tiga kelompok yaitu kelompok rendah, sedang, dan tinggi. Adapun skala penafsiran skor rata-rata dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2
Skala Penafsiran Skor Rata-rata

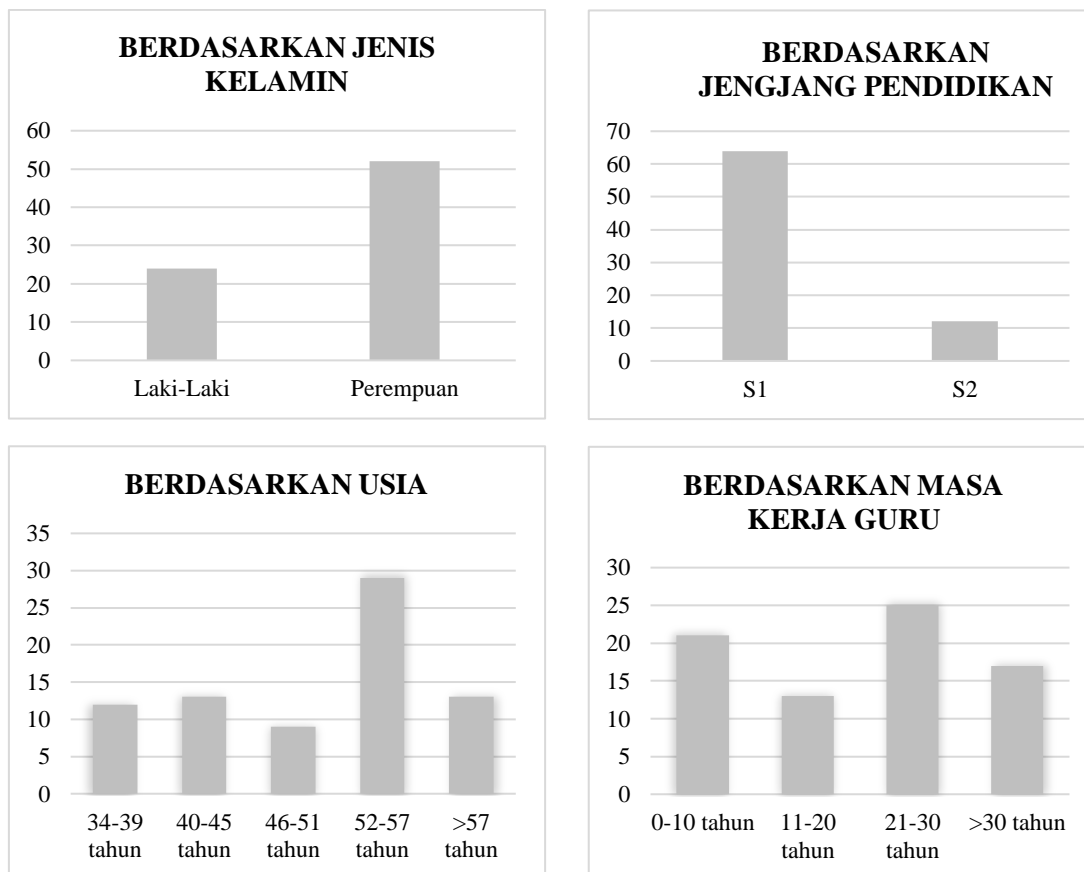
No	Keterangan	Rentang/Interval
1	Rendah	1.00 – 1.67
2	Sedang	1.68 – 2.33
3	Tinggi	2.34 – 4.00

Sedangkan pada statistik inferensial, uji kruskal wallis digunakan untuk mengetahui perbedaan tingkat engagement guru dari profil demografis yang terdiri dari 2 sampel atau lebih. Selanjutnya, uji lanjutan dari kruskal wallis test ialah uji mann

whitney yang digunakan untuk mengetahui perbedaan tingkat engagement guru berdasarkan profil demografis yang hanya terdiri dari dua sampel.

Profil Demografis Responden

Pertanyaan mengenai profil demografis responden disertakan dalam kuesioner yang terdiri dari jenis kelamin, pendidikan terakhir, usia, dan masa kerja guru. Responden merupakan 76 guru tetap di SMK Negeri di salah satu kota besar di Indonesia. Berikut merupakan data profil demografis responden:



Grafik di atas menunjukkan bahwa responden dengan jenis kelamin perempuan lebih banyak dibandingkan dengan responden berjenis kelamin laki-laki. Hal ini dikarenakan, mayoritas yang berprofesi sebagai guru ialah wanita. Selanjutnya berdasarkan jenjang pendidikan, responden atau guru lulusan S1 lebih mendominasi dibandingkan responden lulusan S2. Artinya, hanya sedikit guru SMK yang melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.

Selanjutnya, berdasarkan usia yang terdiri dari lima kelompok, jumlah guru pada kelompok usia 52-57 tahun paling banyak dibandingkan jumlah guru pada kelompok lain. Sedangkan, guru pada kelompok usia 46-51 tahun merupakan jumlah guru paling sedikit. Terakhir, responden berdasarkan kelompok masa kerja guru paling banyak berada pada kelompok masa kerja 21-30 tahun, dan paling sedikit berada pada kelompok masa kerja 11-20 tahun. Kedua profil demografis ini (usia dan masa kerja)

menunjukkan bahwa kebanyakan responden berada pada usia lanjut dan telah memiliki banyak pengalaman sebagai guru.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Gambaran Tingkat Keterlibatan Pekerja (*Employee Engagement*)

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan analisis deskriptif dari hasil jawaban responden pada kuesioner yang telah disebar, menunjukkan bahwa tingkat *keterlibatan* guru berada pada kategori tinggi dengan perolehan jawaban terbanyak yang dipilih ialah alternatif jawaban selalu dengan persentase 62.53%. Hasil jawaban tersebut dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3
Gambaran Variabel Keterlibatan Pekerja (*Employee Engagement*)

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak pernah	46	1.21%
2	Kadang-kadang	1378	36.26%
3	Selalu	2376	62.53%
Jumlah		3800	100%

Sumber: Hasil olah data jawaban responden

Selain data di atas, terdapat hasil jawaban responden berdasarkan tiga dimensi dari keterlibatan pekerja (*employee engagement*) yaitu dimensi *vigor*, *dedication*, dan *absorption* berdasarkan skor rata-rata. Data tersebut dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4
Gambaran Dimensi Pada Variabel Keterlibatan Pekerja (*Employee Engagement*)

No	Dimensi	Rata-rata	Kategori
1	<i>Vigor</i>	2.63	Tinggi
2	<i>Dedication</i>	2.75	Tinggi
3	<i>Absorption</i>	2.53	Tinggi
Rata-rata Variabel		2.65	Tinggi

Sumber: Hasil olah data jawaban responden

Dimensi tertinggi pada variabel keterlibatan pekerja adalah dimensi *dedication* atau dedikasi dengan skor rata-rata 2.75 dan dimensi terendah ialah dimensi *absorption* atau penghayatan dengan skor rata 2.53. Secara keseluruhan, ketiga dimensi berada pada kategori tinggi.

Hasil di atas menunjukkan bahwa keterlibatan pekerja pada guru paling tinggi berasal dari dedikasi guru terhadap pekerjaannya yang ditunjukkan dengan tingginya keterlibatan guru pada pekerjaan, bangga dan merasa menjadi seorang guru merupakan hal penting bagi kehidupannya, dan selalu tertantang dengan hal-hal baru yang ada di dalam pekerjaan. Guru dengan dedikasi tinggi tentu akan terikat pada pekerjaan dan menunjukkan performa yang baik dalam mengajar maupun tugas tambahan guru di luar tugas mengajar. Sebagaimana yang dinyatakan oleh Kilgallon, dkk. (2008) bahwa guru

yang terikat ialah mereka yang dapat mendedikasikan waktu dan energi mereka untuk mencapai kinerja organisasi yang efektif.

Selanjutnya, dimensi terendah ialah dimensi absorption (penghayatan), meskipun dimensi ini tergolong rendah namun dilihat dari penafsiran skor rata-rata dimensi berada pada kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa guru belum sepenuhnya senang berkuat dengan pekerjaan dan kurang berkonsentrasi saat bekerja. Upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan penghayatan (*absorption*) guru menurut Shokunbi (2016) ialah dengan menyediakan lingkungan kerja yang dapat memfasilitasi pekerja untuk memperoleh pengetahuan, keterampilan dan kompetensi terkait dengan perannya.

2. Perbedaan Tingkat Keterlibatan Berdasarkan Faktor Profil Demografis Guru

Kuesioner memuat pertanyaan mengenai profil demografis guru yang terdiri dari jenis kelamin, pendidikan terakhir, usia, dan masa kerja guru seperti yang terdapat pada tabel 2. Faktor internal digunakan untuk mengetahui perbedaan tingkat keterlibatan guru. Analisis inferensial dalam penelitian menggunakan uji mann whitney dan uji kruskal wallis. Uji mann whitney digunakan untuk melihat perbedaan keterlibatan dari dua sampel yaitu pada jenis kelamin dan pendidikan, sedangkan uji kruskal wallis digunakan untuk melihat perbedaan keterlibatan dari tiga sampel atau lebih yaitu pada faktor usia dan masa kerja.

a. Perbedaan tingkat keterlibatan guru berdasarkan jenis kelamin

Pada faktor jenis kelamin, diperoleh hasil nilai signifikansi p value sebesar $0.530 > 0.05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hal ini memiliki arti “tidak terdapat perbedaan tingkat keterlibatan antara guru laki-laki dan guru perempuan”. Hal ini selaras dengan hasil penelitian dari Hakeem & Gulzar (2015) dimana pegawai perempuan memiliki tingkat keterlibatan yang sama dengan pegawai laki-laki. Pegawai laki-laki dan perempuan memiliki kemungkinan untuk menunjukkan tingkat keterlibatan yang tinggi maupun rendah berdasarkan pada tugas dan tanggung jawab mereka (Deligero & Laguador, 2014).

b. Perbedaan tingkat keterlibatan guru berdasarkan jenjang pendidikan

Berdasarkan perhitungan menggunakan uji mann whitney dengan bantuan Software IBM SPSS Statistics 25 pada faktor pendidikan, diperoleh hasil nilai signifikansi p value sebesar $0.122 > 0.05$, dimana H_0 diterima dan H_1 ditolak. Artinya “tidak terdapat perbedaan tingkat keterlibatan antara guru lulusan S1 dengan guru lulusan S2”. Guru baik pada jenjang pendidikan S1 maupun S2 memiliki kesempatan yang sama untuk menunjukkan bahwa dirinya engaged terhadap sekolah dan pekerjaannya sebagai guru. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian dari Basikin (2007) dimana tidak terdapat perbedaan signifikan work engagement berdasarkan latar belakang pendidikan guru.

c. Perbedaan tingkat keterlibatan guru berdasarkan usia

Hasil pengujian kruskal wallis pada faktor usia memperoleh nilai signifikansi p value sebesar $0.004 < 0.05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya “terdapat perbedaan tingkat keterlibatan guru dari guru yang berusia 34-39 tahun, 40-45 tahun, 46-51 tahun, 52-57 tahun, dan >57 tahun”. Selanjutnya, mean rank digunakan untuk mengetahui tingkat perbedaan keterlibatan guru berdasarkan kelompok usia guru yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5
Mean Rank Keterlibatan Pekerja Berdasarkan Usia Guru

Usia	F	Mean Rank
34-39 tahun	12	28.46
40-45 tahun	13	24.31
46-51 tahun	9	32.28
52-57 tahun	29	45.71
>57 tahun	13	50.19
Total	76	

Sumber: Hasil perhitungan SPSS

Guru yang berusia >57 tahun memiliki tingkat keterlibatan tertinggi dibandingkan guru yang berusia dibawahnya. Sedangkan, guru yang berusia 40-45 tahun memiliki tingkat keterlibatan terendah. Hasil ini selaras dengan penelitian dari Deligero & Laguador (2014) dimana pegawai yang berusia 40 tahun ke atas memiliki tingkat keterlibatan yang lebih tinggi terhadap pekerjaannya karena tingkat keahlian dan pekerjaan yang bervariasi dibandingkan dengan pegawai yang berusia 21-30 tahun dan 31-40 tahun. Dengan kata lain, guru senior atau berusia lanjut memiliki tingkat keterlibatan lebih tinggi dibandingkan guru yang masih muda. Garg (2014) juga menyebutkan bahwa usia karyawan merupakan hal yang penting dari perbedaan individual dan menimbulkan keterlibatan pekerja. Age of employees is also considered as an important paradigm of individual difference and hence employee engagement.

d. Perbedaan tingkat keterlibatan guru berdasarkan masa kerja guru

Hasil serupa juga diperoleh dari hasil perhitungan pada faktor masa kerja dengan nilai signifikansi p value sebesar $0.001 < 0.05$. Artinya, “terdapat perbedaan tingkat keterlibatan guru dari guru dengan masa kerja 0-10 tahun, 11-20 tahun, 21-30 tahun, dan >30 tahun”. Selanjutnya, untuk mengetahui masa kerja mana yang memiliki tingkat keterlibatan tertinggi dibandingkan kelompok lainnya dapat dilihat menggunakan mean rank dari setiap kelompok, sebagai berikut.

Tabel 6
Rata-rata Keterlibatan Pekerja Berdasarkan Masa Kerja Guru

Masa Kerja	F	Mean Rank
0-10 tahun	21	24.31
11-20 tahun	13	43.38
21-30 tahun	25	38.80
>30 tahun	17	51.85
Total	76	

Sumber: Hasil olah data SPSS

Tabel di atas menunjukkan bahwa tingkat keterlibatan guru tertinggi berada pada kelompok masa kerja >30 tahun, diikuti kelompok masa kerja 11-20 tahun, kelompok masa kerja 21-30 tahun, dan kelompok terendah ialah 0-10 tahun. Guru dengan masa kerja >30 tahun memiliki pengalaman yang lebih banyak dibandingkan guru yang baru beberapa tahun bekerja sehingga tingkat keterlibatan guru lebih tinggi. Hal ini selaras dengan hasil penelitian dari Indraswari & Adiputra (2015) dimana guru dengan masa kerja lebih dari 20 tahun lebih engaged dengan pekerjaannya dibandingkan dengan guru yang memiliki masa kerja 1-4 tahun dan 5-19 tahun.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa guru dengan masa kerja baru beberapa tahun atau junior memiliki tingkat keterlibatan dibandingkan dengan guru yang memiliki masa kerja >20 tahun. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kirkpatrick & Johnson (2014) yang menemukan bahwa pada awal masa kerja, guru menunjukkan perasaan senang ketika mengajar, namun guru masih memiliki kesulitan untuk bertahan dan harus memberikan usaha serta energi yang lebih dalam mempersiapkan kelas setiap hari, namun seiring dengan berjalannya waktu tingkat kepercayaan diri guru meningkat dan mereka dapat memiliki cara mereka untuk lebih engaged terhadap pekerjaan maupun terhadap aspek pekerjaan lainnya.

Guna meningkatkan keterlibatan guru dengan masa kerja yang baru beberapa tahun (junior) dan guru yang berusia muda dapat dilakukan dengan cara menyediakan fasilitas yang memadai yang dibutuhkan bagi pekerjaannya (Shokunbi, 2016). Dengan adanya fasilitas memadai seperti pengadaan pelatihan untuk peningkatan kompetensi guru dan menyediakan fasilitas untuk mempermudah pengajaran dapat membuat guru merasa lebih engaged terhadap pekerjaannya. Selain itu, terdapat beberapa hal yang berguna bagi peningkatan karyawan atau guru seperti komunikasi yang efektif, peningkatan berkelanjutan, penawaran pengembangan dan peningkatan kemampuan, dan menyediakan sumber daya (Deshwal, 2015).

KESIMPULAN

Berdasarkan diskusi di atas, dapat disimpulkan bahwa tingkat keterlibatan guru di salah satu sekolah menengah kejuruan negeri di Indonesia berada pada kategori tinggi. Dari ketiga dimensi yang mengukur employee engagement, dimensi dedikasi (dedication) merupakan dimensi tertinggi dibandingkan dimensi lainnya. Sedangkan dimensi penghayatan (absorption) merupakan dimensi terendah. Meningkatkan penghayatan guru pada pekerjaannya dapat dilakukan dengan cara menciptakan

lingkungan kerja yang kondusif, aman, menyenangkan sehingga guru dapat berkonsentrasi dan sulit melepaskan diri dari pekerjaan.

Selanjutnya, hasil penelitian menunjukkan bahwa, berdasarkan jenis kelamin, tidak terdapat perbedaan tingkat keterlibatan guru antara guru laki-laki dan guru perempuan. Sama halnya dengan hasil pengujian berdasarkan jenjang pendidikan responden yang menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan tingkat keterlibatan guru baik guru lulusan S1 maupun guru lulusan S2.

Lebih lanjut, hasil pengujian kruskal wallis menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan dilihat dari kelompok usia guru. Dimana, guru yang berusia >57 tahun memiliki tingkat keterlibatan paling tinggi dan guru pada kelompok usia 40-45 tahun memiliki tingkat keterlibatan terendah dibandingkan guru pada kelompok usia lainnya. Terakhir, hasil penelitian menunjukkan adanya perbedaan tingkat keterlibatan guru berdasarkan masa kerja guru dimana guru dengan masa kerja >30 tahun memiliki tingkat keterlibatan paling tinggi dibandingkan kelompok masa kerja lainnya. Sedangkan, guru yang berusia 11-20 tahun memiliki tingkat engagemet terendah. Penting bagi sekolah untuk memperhatikan faktor-faktor penentu employee keterlibatan seperti pemberian pengakuan atas kinerja guru dan peningkatan motivasi bagi guru sehingga keterlibatan pada guru dapat ditingkatkan agar guru dapat menunjukkan performa yang tinggi pada pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Andrianto, H., & Alsada, Y. (2019). The Conceptual Framework of Employee Engagement to Vigor, Dedication, and Absorption. *International Journal of Social Relevance & Concern*, 7(1), 11–14.
- Angundaru, G., Lubogoyi, B., & Bagire, V. (2016). Human Resource Practices and Teacher Engagement in the Rural setting of Ugandan Schools. *DBA Africa Management Review*, 6(1), 44–56.
- Anitha, J. (2014). Determinants of Employee Engagement and Their Impact on Employee Performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 63(3), 308–323. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-01-2013-0008>
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2014). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (13th ed.). London: Kogan Page.
- Basikin. (2007). *Vigor , Dedication and Absorption : Work engagement among secondary school English teachers in Indonesia*. Perth.
- Brunetto, Y., Teo, S. T. T., Shacklock, K., & Farr-Wharton, R. (2012). Emotional Intelligence, Job Satisfaction, Well-Being, and Engagement: Explaining Organizational Commitment and Turnover Intentions in Policing. *Human Resources Development Journal*, 428–441.
- Cattetuw, F., Flynn, E., & Vonderhorst, J. (2007). Employee Engagement: Boosting Productivity in Turbulent Times. *Organizational Development Journal*, 25(2), 151–158.

- Christian, M. S., Garza, A. S., & Slaughter, J. E. (2011). Work engagement: A quantitative review and test of its relations with task and contextual performance. *Personnel Psychology*, 64, 89–136. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2010.01203.x>
- Daft, R. L. (2010). *Management* (9th ed.). Mason: South-Western Cengage Learning.
- Deligero, J. C. L., & Laguador, J. M. (2014). Work Engagement among Employees and Its Relationship with Work Units ' Performance of a Higher Education Institution. *International Journal of Management Sciences*, 3(12), 909–917.
- Deshwal, S. (2015). A study of job satisfaction in relation to employee engagement, 1(9), 303–304.
- Frank, F. D., Finnegan, R. P., & Taylor, C. R. (2004). The Race for Talent: Retaining and Engaging Workers in The 21st Century. *Human Resource Planning*, 27(3), 12–25.
- Garg, N. (2014). Employee Engagement and Individual Differences : A Study in Indian Context. *Management Studies and Economic System*, 1(1), 41–50.
- Hakeem, I. A., & Gulzar, S. (2015). Employee Engagement: An Empirical Study of Higher Education Sector in Kashmir. *Journal Management & Technology*, 4(4), 20–26. Retrieved from www.abhinavjournal.com
- Indraswari, P. G., & Adiputra, I. N. (2015). Perbedaan Skor Work Engagement Guru SMP Negeri di Kecamatan Denpasar Utama Pada Kelompok Masa Kerja 1-4 Tahun, 5-19 Tahun, dan Lebih dari 20 Tahun. *Jurnal Ergonomi Indonesia*, 1(2).
- Kahn, W. A. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724.
- Kilgallon, P., Maloney, C., & Lock, G. (2008). Early Childhood Teachers' Sustainment in the Classroom. *Australian Journal of Teachers' Education*, 33(2), 41–54.
- Kirkpatrick, C. L., & Johnson, S. M. (2014). Ensuring the Ongoing Engagement of Second-stage Teachers. *Journal Education Change*, 1–22. <https://doi.org/10.1007/s10833-014-9231-3>
- Mehta, D. (2013). Employee Engagement: A Literature Review. *Economia Seria Management*, 16(2), 209–215.
- Mujiasih, E., & Ratnaningsih. (2012). *Meningkatkan Work Engagement Melalui Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi*. Universitas Diponegoro.
- Petrou, P., Demerouti, E., Peeters, M. C. W., Schaufeli, W. B., & Hetland, J. (2012). Crafting a Job on a Daily Basis: Contextual Correlates and the Link to Work Engagement. *Journal of Organizational Behavior*, 1120–1141.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). Harlow: Pearson Education Limited.
- Robbins, S. P., & Judge, Ti. A. (2015). *Perilaku Organisasi* (16th ed.). Jakarta: Salemba

Empat.

- Sandhu, N., Guglani, D., & Singh, D. (2016). Employee Engagement in the Education Industry : An Examination of Determinants. *Journal of Management and Technology*, 11(2), 1–16.
- Schaufeli, & Bakker. (2006). The Measurement of Work Engagement With a Short Quotionnarie. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4).
- Schaufeli, W., & Bakker, A. (2004). Utrecht Work Engagement Scale (UWES), (December).
- Sentano, P. D., Arijanto, S., & Yuniati, Y. (2016). Peningkatan Kepuasan Kerja dan Employee Engagement Pengajar dan Karyawan di Yayasan Pendidikan “X” Bandung. *Jurnal Online Institut Teknologi Nasional*, 4(1), 74–86.
- Shmailan, A. (2016). The Relationship between Job Satisfaction, Job Performance and Employee Engagement: An Explorative Study. *Issues in Business Management and Economics*, 4((1)), 1–8. <https://doi.org/10.15739/IBME.16.001>
- Shokunbi, O. A. (2016). Antecedents to Employee Engagement : A Qualitative Study of 28 Senior Secondary School Teachers in Nigeria. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 6(6), 128–135.
- Sholehati, P., & Hadijah, H. S. (2019). Determinan Kinerja Guru : Kompensasi dan Lingkungan Kerja. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 4(2), 168–175. <https://doi.org/10.17509/jpm.v4i2.18011>