

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan adalah salah satu tolak ukur yang menjadi acuan dalam pembangunan bangsa karena pendidikan mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Kualitas pendidikan yang bagus akan berpengaruh pada perkembangan manusia pada seluruh aspek kepribadian. Guru merupakan salah satu tenaga pendidik yang berperan dalam Pendidikan.¹ Undang-undang Negara Republik Indonesia nomor 14 tahun 2005, menyatakan guru adalah individu terlatih dan berkualifikasi dalam dunia Pendidikan, memiliki tanggung jawab untuk memberikan pengajaran, bimbingan, dan evaluasi kepada siswa di berbagai tingkatan pendidikan formal, termasuk anak usia dini, dasar, dan menengah.² Kualitas pembelajaran sangat dipengaruhi oleh seberapa baik kinerja guru. Guru memiliki peran dominan dalam mengelola proses belajar-mengajar di dalam ruang kelas dan perannya sebagai fasilitator pendidikan di lingkungan sekolah.³

¹Alda Ufaira et al., "Gambaran Work Engagement Pada Guru Honorer Sekolah Dasar," *Psikoislamedia Jurnal Psikologi* 05, no. 02 (2020): 168–81.

²Ahmad Aldy Hisbullah and Umi Anugerah Izzati, "Hubungan Antara Optimisme Dengan Work Engagement Pada Guru," *Character : Jurnal Penelitian Psikologi* 8, no. 5 (2021): 1–14.

³Anggia Ayu Sebrina and Dadang Sukirman, "Implementasi Kurikulum Pada Sekolah Penyelenggara Pendidikan Inklusif," *Jurnal Penelitian Ilmu Pendidikan* 11, no. 2 (2019): 98–116, <https://doi.org/10.21831/jpipfip.v11i2.19748>.

Sebelum diresmikannya UU No. 20 tahun 2023, secara umum profesi guru dibagi menjadi tiga kategori, yaitu guru di luar lembaga formal, guru yang menjadi pegawai negeri sipil (PNS), dan guru honorer. Guru non formal adalah guru yang memberikan pengajaran di lembaga pendidikan non formal. Guru PNS adalah guru yang telah diangkat sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan mendapatkan jaminan serta kepastian dari pemerintah. Guru honorer adalah para pendidik yang mengajar di berbagai sekolah, baik negeri maupun swasta. Mereka memiliki status kerja yang tidak tetap, berbeda dengan guru lainnya. Biasanya, mereka tidak menerima gaji tetap sesuai dengan perjanjian kerja, melainkan hanya mendapat insentif sesuai dengan kebijakan sekolah atau yayasan tempat mereka bekerja.⁴ Penelitian yang dilakukan oleh Parestu mengungkapkan berbagai permasalahan yang dihadapi oleh guru honorer, termasuk lamanya masa pengabdian, di mana beberapa di antaranya telah mengabdikan selama 19-25 tahun. Secara umum, rata-rata pendapatan guru honorer adalah sekitar Rp. 300.000, Rp. 250.000, dan Rp. 200.000 per bulan atau per triwulan, namun mereka terus bertahan dalam kondisi yang sulit selama bertahun-tahun, dengan status kepegawaian yang belum jelas.⁵

Penelitian yang dilakukan oleh Louhenapessy dkk, tentang tuntutan kerja (*job demand*) dan sumber daya pekerjaan (*job resources*) terhadap kesejahteraan guru menjelaskan bahwa tuntutan pekerjaan guru bertambah karena mengajar lebih dari

⁴Pentarina Intan Laksmiawati and Amri Hana Muhammad, "Pengaruh Optimisme Perkembangan Karir Terhadap Work Engagement Pada Guru Honorer SMA Negeri Di Pematang," *Journal of Social and Industrial Psychology* 11, no. 1 (October 24, 2022): 1–8, <https://doi.org/10.15294/sip.v11i1.61506>.

⁵Claudia Parestu and Anindra Guspa, "Hubungan Perceived Organizational Support Dengan Work Engagement Guru Honorer Di Man 'X' Kota Padang," *CAUSALITA: Journal Of Psychology* 1, no. 3 (December 5, 2023): 141–49, <https://doi.org/10.62260/causalita.v1i3.25>.

satu mata pelajaran di mana pelajaran tersebut belum tentu dikuasai. Dilihat dari kesejahteraan guru, tingkat kesejahteraannya masih rendah karena penghasilan guru belum mencukupi sehingga harus mencari pekerjaan tambahan untuk memenuhi kebutuhan terutama bagi guru honorer.⁶ Peneliti melakukan studi pendahuluan melalui wawancara terhadap 2 guru honorer pada SMP X di Kota Banjarmasin. Satu guru yakni AN sudah berkeluarga dan S masih lajang. Guru honorer AN mengatakan bahwa dia bekerja 36 jam per minggu dengan rata-rata 8 jam perhari. AN mengajar kelas 7 dan 8. AN mengatakan bahwa dalam mencukupi keluarga dia harus bekerja di dua tempat yakni mengajar pada siang hari dan menjadi musisi di cafe pada malam hari. Guru inisial S mengajar kelas 7 total 6 jam per hari. Guru S mengatakan dia mengajar di dua tempat untuk menambah uang pemasukan per bulan, dia mengajar karena masih memiliki waktu senggang dan jadwalnya dapat disesuaikan.⁷

Selain itu guru S mengatakan bahwa ada tantangan tersendiri dalam mengajar siswa SMP X karena ada pembagian kelas unggulan dan juga kelas biasa. Terdapat perbedaan cara mengajar dari kelas unggulan dan biasa. Sehingga dia perlu ekstra memahami murid dan selalu menyalurkan kreativitas dalam mengajar. Selain itu, mereka dalam tahap peralihan dari SD ke SMP sehingga belum matang dari segi fisik maupun emosional. Dari segi emosional perempuan cenderung lebih cengeng

⁶Florensia Louhenapessy, Rita Markus Idulfilastri, and P. Tommy Y.S. Suyasa, "Peran Job Demands Dan Job Resources Terhadap Work-Family Enrichment Pada Guru Di Sekolah X," *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni* 4, no. 2 (2020): 458, <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v4i2.8818.2020>.

⁷AN dan S, Wawancara Pribadi, 05 September 2023, SMP X Banjarmasin.

daripada laki-laki.⁸ Meskipun demikian, guru AN dan S mengungkapkan dalam wawancara bahwa bertemu dengan anak-anak membuat mereka merasa lebih muda setiap hari dan mereka menikmati pekerjaan sebagai guru.⁹

Pada 31 Oktober 2023, pemerintah kemudian memberikan respon terkait permasalahan guru honorer yang begitu kompleks melalui peresmian UU ASN No. 20 tahun 2023.¹⁰ Poin yang terkandung pada UU ASN No. 20 tahun 2023 meliputi: PNS (Pegawai Negeri Sipil) dan PPPK (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja) memiliki hak yang sama, dihilangkan istilah PNS pusat dan PNS daerah, prajurit TNI dan anggota kepolisian dapat mengisi jabatan ASN tertentu dan pegawai ASN juga dapat menduduki jabatan TNI maupun kepolisian, memaparkan hak ASN, pegawai ASN yang memiliki kinerja tidak sesuai dengan pasal 52 ayat 3 huruf f dapat diberhentikan, dilarang mengangkat tenaga honorer, tenaga honorer dan non-ASN dihapus dan penataannya diselesaikan paling lambat Desember 2024.¹¹

Dijelaskan melalui UU No. 20 tahun 2023 bahwa pemerintah tidak memperkenankan lagi instansi manapun merekrut guru honorer dan penataannya paling lambat Desember 2024 karena setelahnya guru honorer akan dihapuskan. Pemerintah berkomitmen untuk melakukan pengangkatan guru honorer menjadi

⁸S, Wawancara Pribadi, 05 September 2023, SMP X Banjarmasin.

⁹AN dan S, Wawancara Pribadi, 05 September 2023, SMP X Banjarmasin.

¹⁰“UU ASN No. 20 Tahun2023,” accessed March 10, 2024, <https://peraturan.bpk.go.id/Details/269470/uu-no-20-tahun-2023>.

¹¹ Agus Rodani, “Beberapa Hal Baru Yang Perlu Diketahui Dalam UU Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara,” accessed March 10, 2024, <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/kanwil-kalbar/baca-artikel/16564/Beberapa-Hal-Baru-Yang-Perlu-Diketahui-Dalam-UU-Nomor-20-Tahun-2023-tentang-Aparatur-Sipil-Negara.html>.

PPPK dengan menyiapkan 1,6 juta formasi yang terdiri dari 221.936 PPPK pusat dan 1.383.758 PPPK daerah dimana guru honorer mendapat jatah formasi sebanyak 419.146.¹² Pengangkatan guru honorer menjadi PPPK melalui serangkaian seleksi yang ketat meliputi seleksi administrasi, kompetensi dasar, dan kompetensi bidang.¹³

Penataan non-ASN (guru honorer) melalui kebijakan UU No. 20 tahun 2023 merupakan langkah pemerintah untuk meningkatkan kesejahteraan guru honorer. Meskipun demikian, dalam perjalanan untuk mengimplementasikannya tentu ditemukan beberapa tantangan terutama bagi guru honorer itu sendiri. Dilansir melalui laman kemenag.go.id, PPPK jalur pengangkatan honorer yang hanya diisi oleh pegawai non-ASN tanpa melibatkan *fresh graduate* yang lebih mampu beradaptasi dengan kemajuan teknologi menjadi tantangan di era pelayanan publik berbasis digital dikarenakan kebanyakan honorer yang telah mengabdikan bertahun-tahun dilihat secara usia dinilai belum bisa mengimbangi perkembangan teknologi yang berkembang dengan pesat sehingga harus lebih ekstra untuk mempersiapkan diri agar dapat beradaptasi.¹⁴ UU No. 20 tahun 2023 juga memperkuat sistem merit, dimana sistem merit adalah sistem manajemen sumber daya manusia yang berprinsip meritokrasi yakni berdasarkan kualifikasi, kompetensi, potensi dan juga

¹²Anugrah Dwian Andari, "2,3 Juta Formasi CPNS Dan PPPK 2024 Dibuka, Cek Daftar Instansi Dan Posisi Yang Dicari," accessed March 12, 2024, <https://umsu.ac.id/artikel/23-juta-formasi-cpns-dan-pppk-2024-dibuka-cek-daftar-instansi-dan-posisi-yang-dicari/>.

¹³Widhia Arum Wibawana, "Persiapan Pendaftaran CPNS-PPPK 2024: Tahapan, Syarat Dan Cara.," DetikNews, accessed March 20, 2024, <https://news.detik.com/berita/d-7128498/persiapan-pendaftaran-cpns-pppk-2024-tahapan-syarat-dan-cara>.

¹⁴Rosidin, "ASN Melek Kecerdasan Buatan: Tantangan Dan Keniscayaan," Kementerian Agama Republik Indonesia, 2024, <https://kemenag.go.id/kolom/asn-melek-kecerdasan-buatan-tantangan-dan-keniscayaan-V5Idg>.

kinerja yang dilaksanakan secara adil tanpa membeda-bedakan unsur apapun.¹⁵ Penguatan sistem merit mendorong guru honorer untuk lebih mempersiapkan diri dan menonjolkan kualifikasi serta potensi mereka untuk berjuang agar dapat lolos seleksi PPPK. Selain itu, perubahan sistem kepegawaian dalam implementasi UU ASN No. 20 tahun 2023 juga dapat menimbulkan resistensi dari beberapa pihak yang terbiasa dengan sistem lama sehingga diperlukan pendekatan komunikasi secara efektif dan juga pelatihan untuk pemahaman perubahan kebijakan.¹⁶

Peneliti melakukan wawancara pada salah satu guru honorer di SMP X Banjarmasin sebagai berikut:

“Memutuskan jadi guru honorer kan memang harapannya supaya berkesempatan menjadi PNS. Karena ya itu tujuannya.”

“Lawas sudah bertahan jadi guru honorer, sampai diresmikannya undang-undang itu yaa... timbullah rasa syukur. Mudahan aja kawa lulus tes PPPK, yakin aja pasti kawa. Insya Allah ada haja jalannya.”

“Mun semisal kada lulus jua, belum kepikiran pang handak begawi apa, paling les privat untuk persiapan menghadapi tes PPPK supaya lulus. Lawan jua ada info kalonya sudah terdata dan memiliki NUPTK (Nomor Unik Pendidik dan Tenaga Kependidikan), insya allah menambah peluang untuk lulus dan diangkat menjadi PPPK.”

“Harapannya kawa lulus menjadi PPPK, jadi untuk mewujudkan harapan ya beusaha ai jua, berdoa. Undang-undang ini menjadi kesempatan dan peluang untuk guru honorer jadi lebih semangat.”¹⁷

¹⁵Muhammad Ami Effendy et al., “Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara Melalui Sistem Merit Dihubungkan Dengan Penerapan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara” 12 (2024): 131–43.

¹⁶Adilah Aghnia Dahcviall, “Transformasi Kepegawaian: Analisis Dampak Dan Tantangan Implementasi UU No. 20 Tahun 2023,” JurnalPost.com, 2023, https://jurnalpost.com/read/transformasi-kepegawaian-analisis-dampak-dan-tantangan-implementasi-uu-no-20-tahun-2023/8505/#google_vignette.

¹⁷FH, Wawancara Pribadi, 07 Maret 2024, SMP X Banjarmasin.

Guru honorer dengan inisial FH, menyatakan bahwa dia bersyukur undang-undang ASN diresmikan karena telah lama bertahan menjadi guru honorer, dia berharap dapat lulus tes PPPK. Dia juga yakin bisa lulus dengan persiapan seperti les privat dan telah terdata serta memiliki NUPTK. Hal ini menunjukkan guru honorer tetap bertahan dengan pekerjaan mereka dan menyambut secara positif kebijakan tersebut karena dianggap memberikan peluang terhadap perkembangan karir dan langkah awal kesejahteraan secara finansial. UU No. 20 tahun 2023 membuat guru honorer berharap, yakin terhadap kemampuan diri, dan menumbuhkan perasaan optimis untuk meraih kesuksesan dalam pekerjaan. Walaupun terdapat beberapa tantangan terkait penerapan kebijakan UU No. 20 tahun 2023.

Guru honorer yang tetap bertahan dengan pekerjaannya walaupun terdapat beberapa tantangan bahkan pada masa transisi kebijakan UU No.20 tahun 2023 membentuk kecenderungan memiliki keterikatan terhadap pekerjaannya.¹⁸ Keterikatan kerja atau *work engagement* menurut Khan, merupakan seseorang yang terlibat penuh baik secara fisik, kognitif, maupun emosional terhadap pekerjaannya.¹⁹ Menurut Bakker, *work engagement* merupakan seorang individu yang memiliki perilaku dan perasaan positif di tempat kerja, perasaan positif

¹⁸Stefano Cacciamani et al., "Teachers' Work Engagement, Burnout, and Interest toward ICT Training: School Level Differences," *Education Sciences* 12, no. 7 (July 2022): 493, <https://doi.org/10.3390/educsci12070493>.

¹⁹W. A. Kahn, "Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement At Work," *Academy of Management Journal* 33, no. 4 (1990): 692–724, <https://doi.org/10.2307/256287>.

tersebut terbentuk dari tiga dimensi dari *work engagement* yakni *vigor* (semangat), *dedication* (dedikasi), dan *absorption* (penghayatan).²⁰

Menurut Bakker, *work engagement* dipengaruhi oleh beberapa faktor yakni *job resources*, *job demand* dan *personal resources (psychological capital)*. *Job resources* ialah aspek fisik, psikologis, dan sosial yang berasal dari organisasi untuk menurunkan beban kerja seperti gaji, hubungan sosial dan interpersonal antara rekan kerja/atasan. *Job demand* yaitu tuntutan pekerjaan dari organisasi terhadap pekerja yang mempunyai tujuan. Sedang *personal resources (psychological capital)* adalah *psychological capital* positif yang dilatarbelakangi oleh faktor kepercayaan diri, rasa optimis, harapan serta kemampuan untuk bertahan setelah mendapatkan masalah.²¹ Luthans menjelaskan bahwa *psychological capital* adalah keadaan psikologis positif yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan kemampuan dalam mencapai tujuan dan mendukung kemajuan organisasi.²²

Meskipun mendapatkan gaji rendah dan dihadapkan pada tuntutan pekerjaan yang tinggi, bahkan setelah muncul kebijakan UU No. 20 tahun 2023 terdapat beberapa tantangan bagi guru honorer tetap membuat mereka bertahan dan terlibat dalam kegiatan mengajar dan mempersiapkan diri terhadap perubahan yang ada mencerminkan tingginya *work engagement*. Selain itu rasa harap, optimis dan keyakinan terhadap diri sendiri untuk lulus tes PPPK adalah aspek yang

²⁰Arnold B. Bakker and Matthijs P. Bal, "Weekly Work Engagement and Performance: A Study among Starting Teachers," *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 83, no. 1 (March 2010): 189–206, <https://doi.org/10.1348/096317909X402596>.

²¹A. Bakker et al., "Job Resources Boost Work Engagement, Particularly When Job Demands Are High.," *Journal of Educational Psychology* 2, no. 1 (2007): 274–84.

²²F Luthans, Youssef C.M., and Avolio Bruce, *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge.*, Oxford University Press. (New York, 2007): 158.

mencerminkan *psychological capital*. Sehingga hal ini menjadi dasar penelitian untuk melihat apakah terdapat kontribusi *psychological capital* untuk mendorong *work engagement* dalam diri guru honorer. Penelitian yang mengukur kontribusi *psychological capital* terhadap *work engagement*, terutama pada konteks guru honorer masih minim dilakukan. Sebuah studi terhadap guru honorer mengungkapkan bahwa mereka yang memiliki *psychological capital* lebih tinggi menunjukkan *work engagement* yang lebih besar, termasuk semangat, dedikasi, dan keasyikan dalam pekerjaan mereka.²³

Dengan mengeksplorasi kontribusi *psychological capital* terhadap tingkat *work engagement*, dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang seberapa besar kontribusi *psychological capital* mendorong peningkatan *work engagement* pada guru honorer. Fahmawati dan Mardiah, telah meneliti lebih dulu tentang kontribusi *psychological capital* terhadap *work engagement* pada SDM di perusahaan subkon pertambangan batu bara dan menghasilkan bahwa *psychological capital* berkontribusi sebesar 15,4% dimana hal ini menunjukkan kontribusi *psychological capital* tergolong rendah karena 74,6% *work engagement* dipengaruhi oleh faktor lain.²⁴ Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Juniartika, Arik dan Sabrina, yang meneliti tentang *psychological capital* dengan *work engagement* pada karyawan Bank X di Sumatera Barat yang menunjukkan

²³You Gao, Yaping Yue, and Xiaomin Li, "The Relationship between Psychological Capital and Work Engagement of Kindergarten Teachers: A Latent Profile Analysis," *Frontiers in Psychology* 14 (March 2023), <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1084836>.

²⁴Mardiah Mardiah and Zaki Nur Fahmawati, "Psychological Capital Dan Work Engagement: Kontribusi Hope, Optimism, Resilience Dan Efficacy Terhadap Work Engagement," *Jurnal Mahasiswa BK An-Nur: Berbeda, Bermakna, Mulia* 9, no. 3 (2023): 239, <https://doi.org/10.31602/jmbkan.v9i3.12151>.

hasil *psychological capital* sebesar 58,8% dimana hal ini tergolong tinggi karena 41,2% *work engagement* dipengaruhi oleh faktor lain.²⁵ Perbedaan besar kontribusi *psychological capital* terhadap *work engagement* membuat penelitian ini penting diteliti, selain itu penelitian ini tidak hanya relevan untuk meningkatkan kesejahteraan guru honorer, tetapi juga dapat memberikan wawasan berharga bagi pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia dalam sektor pendidikan.

Sebelumnya telah ada beberapa penelitian yang juga meneliti pengaruh atau hubungan antara *psychological capital* dan *work engagement* dengan hasil penelitian rata-rata mengatakan bahwa terdapat korelasi antara *psychological capital* terhadap *work engagement* seperti riset yang dilakukan oleh Admadeli, tentang hubungan *psychological capital* dengan *work engagement* menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan antara *psychological capital* terhadap *work engagement* dan penelitian yang dilakukan Suheryanto, tentang pengaruh *psychological capital* terhadap *work engagement* juga menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan.²⁶ Dalam studi lain, hubungan antara *psychological capital* dan *work engagement* dieksplorasi dalam konteks perguruan tinggi. Hasilnya menunjukkan bahwa guru yang memiliki pengalaman lebih banyak cenderung memiliki tingkat *psychological capital* yang lebih tinggi, yang kemudian

²⁵Rifa Juniartika, Harri Kurniawan, and Sabrina Etika Utama, "Psychological Capital Dengan Work Engagement Pada Karyawan Bank," *Arus Jurnal Psikologi Dan Pendidikan* 2, no. 1 (2023): 1–6.

²⁶Aditya Putra Pamungkas Suheryanto and M. Ilmi Hatta, "Pengaruh Psychological Capital Terhadap Work Engagement Pada Karyawan Milenial," *Bandung Conference Series: Psychology Science* 2, no. 1 (2022): 293–301, <https://doi.org/10.29313/bcsp.v2i1.1038>.

mempengaruhi tingkat keterlibatan mereka dalam pekerjaan dan membantu mengurangi kelelahan dalam bekerja.²⁷

Merujuk pada penjelasan latar belakang di atas, peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian “**Kontribusi *Psychological Capital* terhadap *Work Engagement* Guru Honorer Sekolah Menengah Pertama (SMP) di Kota Banjarmasin**”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan masalah yang diidentifikasi pada pemaparan latar belakang, maka penelitian ini memiliki rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat *psychological capital* pada guru honorer SMP (Sekolah Menengah Pertama) di Kota Banjarmasin?
2. Bagaimana tingkat *work engagement* pada guru honorer SMP (Sekolah Menengah Pertama) Kota Banjarmasin?
3. Apakah *psychological capital* berkontribusi terhadap *work engagement* pada guru honorer SMP (Sekolah Menengah Pertama) di Kota Banjarmasin?

C. Tujuan Penelitian

Menurut uraian rumusan masalah, maka dapat dipaparkan penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

²⁷ Belén Mesurado and Julieta Laudadio, “Experiencia Profesional, Capital Psicológico y Engagement. Su Relación Con El Burnout En Docentes Universitarios,” *Propósitos y Representaciones* 7, no. 3 (September 2019): 12, <https://doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.327>.

1. Untuk mengetahui tingkat *psychological capital* pada guru honorer SMP (Sekolah Menengah Pertama) di Kota Banjarmasin?
2. Untuk mengetahui tingkat *work engagement* pada guru honorer SMP (Sekolah Menengah Pertama) Kota Banjarmasin?
3. Untuk menganalisis kontribusi *psychological capital* terhadap *work engagement* pada guru honorer SMP (Sekolah Menengah Pertama) di Kota Banjarmasin?

D. Signifikansi Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang berguna bagi berbagai pihak, yakni:

1. Secara Teoritis

Diharapkan penelitian ini mampu memberikan kontribusi keilmuan terkait berkembangnya keilmuan dalam bidang psikologi khususnya psikologi industri dan organisasi terkait *psychological capital* dan *work engagement*.

2. Secara Praktis

- a. Bagi Penulis

Diharapkan penelitian ini mampu menambah keilmuan serta dijadikan syarat penulis dalam memperoleh gelar sarjana dan mampu mengaplikasikan keilmuan yang diperoleh dalam kehidupan sehari-hari.

b. Bagi Akademisi

Diharapkan penelitian ini mampu menjadi referensi tambahan, menambah wawasan dan informasi serta dapat dijadikan topik penelitian baru untuk dikembangkan dan disempurnakan.

c. Bagi Instansi/Lembaga

Penelitian ini dapat memberikan pemahaman lebih bagi instansi dalam memperhatikan pegawai dari sisi psikologis seperti *psychological capital* yang berguna sebagai bahan evaluasi guna melahirkan SDM (Sumber Daya Manusia) yang lebih berdedikasi terhadap instansi dan memunculkan ide atau inovasi baru untuk menunjang berkembangnya instansi.

E. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan batasan pengukuran variabel yang akan diteliti guna memudahkan peneliti dalam memfokuskan penelitian pada ruang lingkup variabel yang ditetapkan serta untuk menghindari perbedaan penafsiran.²⁸ Definisi operasional juga dapat dikatakan unsur yang menggambarkan bagaimana mengukur variabel dengan menggali dimensi beserta indikatornya. Penelitian ini memuat definisi operasional yaitu:

²⁸Nfn Purwanto, "Variabel Dalam Penelitian Pendidikan," *Jurnal Teknodik* 6115 (2019): 196–215, <https://doi.org/10.32550/teknodik.v0i0.554>.

1. *Psychological Capital*

Psychological capital dalam penelitian ini merujuk pada teori menurut Luthans, Youssef dan Avolio, *psychological capital* adalah suatu kondisi berkembangnya psikologi positif dalam diri individu yang ditandai dengan: (1) Kepercayaan diri (*self efficacy*), tindakan dimana individu berkeinginan untuk sukses dalam tugas-tugas yang menantang; (2) Atribusi positif (*optimism*) terkait bagaimana pandangan kesuksesan baik masa sekarang maupun masa yang akan datang; (3) Harapan (*hope*), individu mampu menentukan strategi untuk mencapai tujuan; (4) Ketahanan (*resiliency*), kemampuan bertahan individu ketika mengalami kesulitan dan tetap berusaha maju.²⁹ Dalam penelitian ini, berfokus pada *psychological capital* yang ada pada guru honorer SMP (Sekolah Menengah Pertama) yang bekerja di Kota Banjarmasin yang mengacu pada teori menurut Luthans, Youssef dan Avolio.

2. *Work engagement*

Work engagement pada penelitian ini merujuk teori Khan, *work engagement* adalah kondisi individu yang memiliki keterikatan terhadap pekerjaan secara fisik, kognitif, dan emosional.³⁰ Dalam penelitian ini, berfokus pada guru honorer SMP (Sekolah Menengah Pertama) yang bekerja di Kota Banjarmasin yang menjalankan tugas berkaitan dengan pekerjaannya secara maksimal sehingga menumbuhkan rasa

²⁹S. M. Luthans, F., Avolio, B., Avey, J. B. & Norman, "Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Job Satisfaction.," *Personnel Psychology Leadership Institute Faculty Publications* 60, no. 11 (2007): 541–72.

³⁰W. A. Kahn, "Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work," *Academy of Management Journal* 4, no. 33 (1990): 692–724.

engagement yakni terikat atau merasa tidak bisa terpisahkan oleh pekerjaan baik secara fisik, kognitif, maupun emosional. *Work engagement* diukur menggunakan aspek *vigor*, *dedication*, dan *absorption*.

3. Guru Honorer

Guru honorer merupakan guru yang bekerja di sekolah negeri atau swasta untuk memenuhi kebutuhan guru dan digaji sesuai jumlah jam kerja.³¹ Guru honorer yang dimaksud dalam penelitian ini merupakan guru honorer yang bekerja di Sekolah Menengah Pertama (SMP) yang ada di Kota Banjarmasin.

F. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dipaparkan guna menjadi komparasi, rujukan, mendapatkan inspirasi baru terkait penelitian serta sebagai bentuk orisinalitas dari penelitian yang akan dilakukan. Penelitian terdahulu disajikan dalam bentuk ringkasan untuk memudahkan analisis perbedaan dan persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan.³² Berikut adalah penelitian sebelumnya yang memiliki relevansi dengan topik penelitian yang akan dilaksanakan:

1. Pada tahun 2020, Fatiha Rahmalita melakukan studi berjudul "Kontribusi *Psychological Capital* dalam Meningkatkan Keterlibatan

³¹"Perbedaan Guru Honor Sekolah (GHS) Dan Guru Tidak Tetap (GTT)," accessed September 27, 2023, <http://silabusrppsdsmmpsma.blogspot.com/2014/01/perbedaan-guru-honor-sekolah-ghs-dan.html>.

³²Triono R, "Implementasi Kebijakan Perubahan Tata Ruang Pasar Tradisional Di Kecamatan Maron Kabupaten Probolinggo," *Repository Universitas Panca Marga Probolinggo*, 2019, 12–38, <http://repository.upm.ac.id/1357/>.

Kerja Guru di Sekolah Luar Biasa (Studi pada Guru SLBN Pembina Tingkat Provinsi Sulawesi Selatan)". Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi kontribusi *psychological capital* terhadap tingkat keterlibatan kerja guru di SLBN Pembina Tingkat Provinsi Sulawesi Selatan. Sampel penelitian terdiri dari 87 guru. Metode pengumpulan data melibatkan uji korelasi bivariat untuk menilai hubungan antar variabel. Hasilnya menunjukkan bahwa *psychological capital* memiliki dampak positif yang signifikan pada keterlibatan kerja guru di SLBN Pembina Tingkat Provinsi Sulawesi Selatan, dengan kontribusi sebesar 32%.³³

2. Penelitian yang dilakukan oleh Endah Andriani Pratiwi, Yoga Hardianto, dan Muhammad Zein Permana pada tahun 2023 berjudul "Pengaruh *Psychological Capital* terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan RS 'X' di Sukabumi". Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi kontribusi *psychological capital* terhadap komitmen organisasi pada karyawan RS "X" di Sukabumi. Partisipan dalam penelitian ini berjumlah 146 orang, dengan sampel yang ditentukan menggunakan teknik total sampling. Hasilnya menunjukkan bahwa *Psychological Capital* berperan secara signifikan dalam meningkatkan komitmen organisasi pada karyawan RS "X" di Sukabumi. Faktor-faktor seperti *self-efficacy* dan *hope* terbukti memiliki kontribusi yang

³³Fatiha Rahmalita, "Kontribusi Psychological Capital Terhadap Work Engagement Guru Sekolah Luar Biasa (Studi Pada Guru SLBN Pembina Tingkat Provinsi Sulawesi Selatan)," *Universitas Hasanuddin Fakultas Kedokteran Program Studi Psikologi Makassar*, (2020): 1-200.

signifikan terhadap komitmen organisasi, sementara *optimism* dan *resilience* tidak memberikan kontribusi yang signifikan. Temuan ini dapat menjadi masukan bagi manajemen RS "X" untuk meningkatkan komitmen organisasi karyawan.³⁴

3. Studi yang dilakukan oleh Yosika Pramangara Admadeli dan Anggun Resdasari Prasetyo pada tahun 2023 bertujuan untuk meneliti hubungan antara *psychological capital* dengan *work engagement* pada guru honorer sekolah dasar di Kecamatan Pracimantoro. Populasi dalam penelitian melibatkan 203 guru honorer, sementara sampel penelitian sebanyak 127 guru honorer. Untuk memilih sampel memakai cluster sampling. Penelitian ini menggunakan dua instrumen pengukuran, yaitu skala *psychological capital* (dengan 30 item valid dan $\alpha = 0,920$) dan skala keterikatan kerja (dengan 35 item valid dan $\alpha = 0,925$). Analisis regresi sederhana digunakan, dengan hasil menunjukkan korelasi positif antara *psychological capital* dengan keterikatan kerja sebesar 25,5%.³⁵
4. Studi yang dilakukan oleh Rifda Alda Ufaira, Aulia Nur Imanda, Lalu Reza Gunawan, Soeprapto, dan Wiwin Hendriani pada tahun 2020 bertujuan untuk menggambarkan bagaimana keterlibatan kerja pada guru honorer di sekolah dasar. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Partisipan penelitian terdiri

³⁴Endah Andriani Pratiwi, Yoga Hardianto, and Muhammad Zein Permana, "Kontribusi Psychological Capital Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan RS 'X' Di Sukabumi," *J-CEKI: Jurnal Cendekia Ilmiah* 2, no. 4 (2023): 324–33, <https://doi.org/10.56799/jceki.v2i4.1666>.

³⁵Yosika Pramangara Admadeli, and Anggun Resdasari Prasetyo, "Hubungan Modal Psikologis Dengan Keterikatan Kerja Pada Guru Sekolah Dasar Honorer Di Kecamatan Pracimantoro" *Jurnal Empati*, 13, no. 2007 (2023): 56–62.

dari kepala sekolah dan dua guru honorer. Hasil wawancara menunjukkan bahwa sikap keterlibatan kerja tercermin dalam aktivitas sehari-hari, di mana para responden menjalankan tugas mereka dengan dedikasi, kebahagiaan, dan ketekunan, serta memiliki perencanaan yang matang untuk meningkatkan kinerja.³⁶

5. Studi yang dilakukan oleh Pentarina Intan Laksmiawati dan Amri Hana Muhammad pada tahun 2022 bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh *optimisme* terhadap perkembangan karir terhadap keterlibatan kerja pada guru honorer di SMA Negeri di Pematang. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan korelasional. Populasi penelitian terdiri dari 125 guru honorer di SMA Negeri di Pematang. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara *optimisme* terhadap perkembangan karir dengan keterlibatan kerja, dengan korelasi sebesar 0,16552 dan signifikansi 0,000 ($p < 0,05$).³⁷ Penelitian ini menggunakan variabel *optimisme* yang merupakan salah satu aspek dari *psychological capital*.
6. Studi yang dilakukan oleh Rifanji Reza Anatama pada tahun 2018 bertujuan untuk mengetahui pengaruh *psychological capital* dan *job resources* terhadap keterlibatan kerja (*work engagement*). Penelitian ini dilakukan pada guru madrasah tsanawiyah di Karawang, melibatkan

³⁶Ufaira et al., "Gambaran Work Engagement Pada Guru Honorer Sekolah Dasar."

³⁷Pentarina Intan Laksmiawati and Amri Hana Muhammad, "Pengaruh Optimisme Perkembangan Karir Terhadap Work Engagement Pada Guru Honorer SMA Negeri Di Pematang," *Journal of Social and Industrial Psychology* 11, no. 1 (2022): 1–8, <https://doi.org/10.15294/sip.v11i1.61506>.

202 guru sebagai subjek penelitian. Data yang dianalisis menggunakan Analisis Regresi Ganda menunjukkan bahwa *self-efficacy*, *hope*, *optimism*, *resiliency*, *social support*, hubungan dengan atasan, otonomi, dan umpan balik kinerja memiliki pengaruh signifikan terhadap keterlibatan kerja, dengan varians *work engagement* sebesar 65,2%, dimana 34,8% dipengaruhi oleh variabel lain.³⁸

7. Studi yang dilakukan oleh Muhammad Faiz Fairuz dan Cholichul Hadi pada tahun 2023 bertujuan untuk mengetahui *Pengaruh Psychological Capital dan Perceived Organisational Support terhadap Teacher Burnout dengan Job Satisfaction sebagai Variabel Mediator di SMK T Surabaya*. Subjek penelitian terdiri dari 60 guru, termasuk 49 guru tetap dan 11 guru honorer, di SMK T Surabaya. Metode analisis jalur digunakan untuk melihat pengaruh langsung dan tidak langsung antara variabel *psychological capital* dan *perceived organisational support* terhadap kelelahan guru, dengan *job satisfaction* sebagai mediator. Temuan penelitian menegaskan bahwa *psychological capital* dan *perceived organisational support* berpengaruh signifikan terhadap kelelahan guru baik secara langsung maupun tidak langsung melalui *job satisfaction* sebagai mediator.³⁹

³⁸Rifanji Reza Anatama, "Psychological Capital Dan Job Resources Sebagai Prediktor Terhadap Work Engagement," *TAZKIYA: Journal of Psychology* 6, no. 2 (2019): 269–86, <https://doi.org/10.15408/tazkiya.v6i2.11004>.

³⁹Muhammad Faiz Fairuz and Cholichul Hadi, "Pengaruh Psychological Capital Dan Perceived Organisational Support Terhadap Teacher Burnout Dengan Job Satisfaction Sebagai Variabel Mediator Di SMK T Surabaya," *Journal on Education* 05, no. 03 (2023): 9839–54.

G. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan penelitian sebelumnya yang telah disajikan, maka hipotesis dari penelitian ini adalah:

1. Hipotesis Nol (H_0)

“Tidak ada kontribusi *Psychological Capital* terhadap *Work engagement* pada guru honorer Sekolah Menengah Pertama (SMP) di Kota Banjarmasin”.

2. Hipotesis Alternatif (H_a)

“Terdapat kontribusi *Psychological Capital* terhadap *Work engagement* pada guru honorer Sekolah Menengah Pertama (SMP) di Kota Banjarmasin”.

H. Sistematika Penulisan

Struktur penulisan dalam penyusunan penelitian ini terdiri dari lima bab, yakni:

1. Bagian pertama dari penulisan, yaitu Bab I, mengenai pendahuluan, mencakup latar belakang yang memaparkan *gap research* terkait variabel yang akan diuji, seperti *psychological capital* dan *work engagement*, didukung dengan perumusan masalah, tujuan penelitian, pentingnya penelitian, definisi operasional, hipotesis penelitian, dan pengaturan penelitian.
2. Pada Bab II, terdapat kajian teori dan kerangka berpikir yang mencakup tinjauan literatur mengenai variabel yang akan diuji, seperti

psychological capital dan work engagement, beserta dengan gambaran konseptual atau kerangka pikir.

3. Bab III, yang membahas mengenai metode penelitian, menjelaskan jenis dan pendekatan yang digunakan dalam penelitian, tempat dilakukannya penelitian, subjek dan objek penelitian, populasi, sampel, sumber data, teknik pengumpulan data, alat yang digunakan dalam pengumpulan data, rancangan pengukuran, serta teknik analisis data.
4. Bab IV, yang membahas hasil penelitian dan analisis, menguraikan temuan dari penelitian, menggambarkan lokasi penelitian secara keseluruhan, menguji validitas dan reliabilitas, melaporkan proses pelaksanaan penelitian, menganalisis data, dan mendiskusikan masalah-masalah yang muncul dalam penelitian.
5. Bab V, yang merupakan bab penutup, menyajikan kesimpulan dan rekomendasi sebagai akhir dari penelitian ini.