

Analisis Kuantitatif Deskriptif Tingkat Keterikatan Kerja pada Guru SMK

Descriptive Quantitative Analysis of the Level of Work Engagement in Vocational School

Elizabeth Angeline Andriana*

Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Surabaya

Email: elizabeth.21201@mhs.unesa.ac.id

Yohana Wuri Satwika

Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Surabaya

Email: yohanasatwika@unesa.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran mengenai keterikatan kerja pada guru SMK. Masalah yang diteliti dalam penelitian ini adalah "seberapa tinggi tingkat keterikatan kerja pada guru SMK Negeri "X" Surabaya". Penelitian ini merupakan penelitian analisis deskriptif kuantitatif dengan metode sampling jenuh. Subjek penelitiannya adalah guru SMK Negeri "X" Surabaya sejumlah 86 guru. Instrumen pada penelitian ini berupa kuesioner keterikatan kerja yang terdiri dari 16 item. Hasil analisis data menunjukkan bahwa mayoritas guru SMK Negeri "X" Surabaya memiliki tingkat keterikatan kerja yang tinggi dengan nilai presentase 86%. Hal ini dikarenakan guru memiliki semangat, dedikasi, dan komitmen dalam menyelesaikan pekerjaannya. Penelitian ini memberikan pemahaman mengenai sejauh mana faktor keterikatan kerja pada guru dapat meningkatkan kualitas pendidikan, khususnya pada pendidikan SMK. Saran untuk penelitian ini adalah sekolah dapat lebih memperhatikan faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja dan lebih mendengarkan kebutuhan para guru. Selain itu, peneliti selanjutnya dapat memperluas cakupan penelitian dengan menambah jumlah subjek agar penelitian dapat digeneralisasikan.

Kata kunci : Keterikatan kerja, Guru

Abstract

This study aims to obtain an overview of work engagement among vocational school teachers. The research question addressed in this study is "How high is the level of work engagement among teachers at State Vocational School 'X' in Surabaya?" This study is a quantitative descriptive analysis using a saturated sampling method. The research subjects were 86 vocational school teachers at State Vocational School "X" in Surabaya. The research instrument was a job commitment questionnaire consisting of 16 items. The data analysis results showed that the majority of vocational school teachers at State Vocational School "X" in Surabaya had a high level of job commitment, with a percentage of 86%. This was because the teachers had enthusiasm, dedication, and commitment to completing their work. This study provides insights into the extent to which work engagement factors among teachers can enhance educational quality, particularly in vocational education. Recommendations for this study include schools paying more attention to factors influencing work engagement and better addressing teachers' needs. Additionally, future researchers may expand the scope of the study by increasing the number of subjects to enable generalization of the findings.

Keywords : Work engagement, Teacher

Article History	*corresponding author
Submitted : 27-05-2025 Final Revised : 05-06-2025 Accepted : 07-06-2025	This is an open access article under the CC-BY-SA license Copyright © 2022 by Author, Published by Universitas Negeri Surabaya

Guru adalah bagian penting dalam proses pembelajaran. Sesuai Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dijelaskan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mengajar, mendidik, mengarahkan, membimbing, menilai, melatih, serta mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Guru berperan andil dalam menciptakan bibit unggul berkompotensi tinggi agar mampu menghadapi tantangan hidup. Guru memiliki tugas pokok, yaitu (1) menguasai bahan ajar, (2) merencanakan kegiatan belajar mengajar, (3) melaksanakan, memimpin, serta mengolah proses pembelajaran, dan (4) mengevaluasi program pembelajaran yang berjalan (Anwar, 2018).

Keterikatan kerja guru penting karena guru yang produktif mampu menciptakan energi positif dalam pembelajaran dan dukungan sekolah melalui pemenuhan kebutuhan kerja dapat memperkuat keterikatan kerja tersebut. Guru dengan rasa keterikatan pada pekerjaannya akan mampu melebur menjadi satu dengan pekerjaannya sehingga akan bekerja dengan perasaan senang serta memberikan pikiran, tenaga, emosi, dan waktunya ketika menyelesaikan pekerjaannya (Ridho, 2023). Guru yang memberikan pikiran, tenaga, emosi, dan waktu ketika bekerja adalah wujud dari guru yang memiliki keterikatan kerja. Guru dengan keterikatan kerja akan menghasilkan kinerja baik, semangat, dan maksimal ketika bekerja meskipun terdapat tuntutan kerja, guru tetap berusaha menyelesaikan pekerjaannya mempersiapkan bahan ajar untuk memberikan pembelajaran dengan maksimal kepada peserta didik, serta bangga terhadap pekerjaan yang dimilikinya (Pangesti & Riasnugrahani, 2022).

Bakker dan Leiter menyatakan bahwa keterikatan kerja merupakan perasaan positif, termotivasi, dan puas pada pekerjaan yang dimilikinya (Bakker & Albrecht, 2018). Schaufeli & Bakker menyatakan bahwa keterikatan kerja dipengaruhi oleh *vigor* (semangat) dengan ciri memiliki energi dan ketahanan mental yang tinggi saat bekerja, *dedication* (dedikasi) dengan ciri perasaan antusias ketika menyelesaikan pekerjaannya, serta *absorption* (penghayatan) dengan ciri fokus dan konsentrasi ketika bekerja sehingga merasa waktu berlalu begitu cepat ketika bekerja (Tanurezal & Tumanggor, 2020).

Bakker menyatakan terdapat faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja, yaitu *job resources* dan *personal resources*. *Job resources* berperan dalam motivasi intrinsik karena mendorong pertumbuhan, pembelajaran, dan pengembangan individu dalam mencapai tujuan pekerjaan serta berperan juga dalam motivasi ekstrinsik karena lingkungan kerja dapat menumbuhkan kemauan individu untuk berdedikasi pada pekerjaannya. *Personal resources* merupakan evaluasi positif individu akan keyakinannya terhadap kemampuan yang dimiliki dalam memberikan dampak pada lingkungan sekitarnya (Putriamadhana & Mulyana, 2023).

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan peneliti diketahui bahwa para guru kesulitan beradaptasi dalam menyesuaikan dan menyusun perangkat pembelajaran, seperti modul ajar dan capaian pembelajaran yang baru karena perubahan kurikulum pendidikan serta kurangnya sosialisasi terkait perubahan kurikulum pendidikan di sekolah. Sejalan dengan penelitian Arifiani & Umami (2023) menyatakan bahwa perubahan kurikulum pendidikan yang baru ini cenderung membuat guru kesulitan memenuhi kebutuhan belajar siswa, terutama pendidikan SMK dimana materi pembelajaran cenderung pada praktik sehingga guru masih

melakukan pengajaran sesuai kurikulum sebelumnya karena kurang bahan ajar dan media pembelajaran.

Banyak guru memiliki beban jam mengajar yang cukup tinggi, yaitu mencapai 40 jam per minggu. Di samping itu, mereka juga diberi tanggung jawab tambahan, seperti menjadi wali kelas, penanggung jawab tata tertib (tatib), dan pembina kegiatan ekstrakurikuler yang secara signifikan meningkatkan jam kerja serta beban tugas yang harus mereka emban (Agung, 2018). Sejalan yang dengan penelitian yang dilakukan oleh Badan Pusat Statistik tahun 2022 menyatakan bahwa jumlah guru di Indonesia sekitar 3,1 juta orang, terdiri dari 2,5 juta guru sekolah negeri dan 600 ribu guru sekolah swasta. Jumlah ini dapat dikatakan masih jauh dari kebutuhan ideal guru, yaitu sekitar 4,2 juta orang. Selain itu distribusi guru yang tidak merata, baik antar wilayah maupun antar mata pelajaran serta tidak seimbangnya angka pensiun dan angka penerimaan guru baru membuat pembagian beban mengajar guru tidak merata (Badan Pusat Statistik, 2022).

Adanya peningkatan beban administrasi bagi guru dalam penyusunan laporan pembelajaran sesuai kurikulum baru juga membuat guru stres berdasarkan wawancara yang telah dilakukan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rosyada et al., (2024) bahwa peningkatan beban administrasi guru dapat meliputi ketentuan penyusun RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran), laporan capaian pembelajaran, serta evaluasi hasil belajar yang banyak perubahan membuat guru merasa terbebani, hal ini dapat dikarenakan kurangnya pengetahuan dan keterampilan guru terkait implementasi kurikulum baru, keterbatasan waktu dimana perubahan administrasi ini membuat guru banyak menghabiskan waktu untuk mengurus administrasi dan mengganggu waktu guru dalam memberikan pembelajaran di kelas, serta peningkatan stres yang mempengaruhi kestabilan mental dan fisik guru karena tuntutan yang semakin banyak.

Hal ini dapat mempengaruhi tingkat keterikatan kerja pada guru karena untuk terikat dengan pekerjaan dan memberikan kinerja yang baik serta bekerja secara maksimal dibutuhkan motivasi untuk berkembang agar guru merasa terdorong untuk mencapai tujuan dan menyelesaikan pekerjaannya dimana guru juga harus memiliki komitmen pribadi untuk mencapai tujuan ini. Meski terdapat tantangan dalam bekerja, seperti kesulitan beradaptasi dengan kurikulum baru, beban jam mengajar yang padat, serta peningkatan beban administrasi guru harus memiliki ketahanan mental yang tinggi dan gigih dalam menghadapi kesulitan yang dihadapi ketika bekerja serta berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya (Hisbullah & Izzati, 2021).

Keterikatan kerja dalam dunia pendidikan memegang peranan krusial karena komitmen dan dedikasi pendidik secara langsung memengaruhi kualitas hasil pembelajaran. Ketika guru atau tenaga kependidikan memiliki keterikatan yang tinggi terhadap pekerjaannya, mereka tidak hanya sekadar menjalankan tugas, tetapi juga menemukan makna dan tujuan (*meaningfulness*) dalam aktivitas mengajar. Hal ini menumbuhkan rasa bangga sebagai bagian dari institusi pendidikan serta mendorong keselarasan antara nilai pribadi dengan visi-misi sekolah. Guru yang terikat dengan pekerjaannya cenderung lebih bersemangat dalam menciptakan inovasi pembelajaran, membangun hubungan positif dengan siswa, dan berkontribusi pada pengembangan budaya sekolah (Lin et al., 2021).

Terdapat penelitian sebelumnya yang membahas mengenai keterikatan kerja pada guru SMK yang menyatakan bahwa guru SMK perlu memiliki pengetahuan serta pengalaman praktik yang lebih banyak dan inovatif dibandingkan dengan guru SMA. Guru yang kreatif yang dapat meningkatkan motivasi siswa untuk menghadapi berbagai perubahan di era globalisasi. Jika seorang guru tidak memiliki keterikatan kerja, contohnya dalam menciptakan terobosan baru dalam aktivitas belajar mengajar, tentu saja tujuan pendidikan dapat tidak terwujud dan dapat menjadi hambatan dalam mengatasi masalah yang berkaitan dengan layanan pendidikan (Sotty & Mulyana, 2023). Penelitian oleh Safinaz & Izzati (2022) berjudul

"Hubungan antara *Psychological Well-Being* dengan *Work Engagement* pada Guru SMK" mengungkapkan bahwa tingkat kesejahteraan psikologis yang tinggi berkorelasi dengan tingkat keterikatan kerja yang tinggi, demikian pula sebaliknya. Selain itu, penelitian oleh Firmansyah et al., (2021) dengan judul "Tinjauan Literatur tentang Kepuasan Kerja, Keterikatan Kerja dan Kinerja Pendidik" menunjukkan bahwa seorang guru yang mampu menciptakan pembelajaran yang baik disebabkan oleh kepuasan dari pengalaman yang telah dilalui, dan kepuasan ini tentunya erat kaitannya dengan keterikatan kerja yang terjalin dengan tempat kerja sehingga dapat menciptakan kualitas pendidikan yang baik. Keterikatan kerja dapat berhubungan dengan variabel lain, seperti *psychological well-being*, kepuasan kerja, serta kinerja sesuai dengan hasil pada penelitian sebelumnya.

Penelitian mengenai keterikatan kerja pada guru SMK menjadi hal yang penting guna diteliti mengingat peran guru yang krusial dalam mencetak lulusan yang siap kerja dimana pendidikan di Indonesia menurut PISA (*Programme for International Student Assessment*) pada tahun 2019 lalu, Indonesia menempati posisi yang rendah yakni urutan ke-74 dari 79 negara atau berada di posisi ke-6 terendah. Sedangkan data yang dilaporkan oleh *The World Economic Forum Swedia* tahun 2018, Indonesia memiliki daya saing yang rendah, yaitu menduduki urutan 37 dari 57 negara yang disurvei dunia (Satria et al., 2025). Keterikatan kerja yang tinggi dapat menjadikan guru meningkatkan kualitas pembelajaran yang diberikan terhadap peserta didik. Guna mendukung hal ini, tentunya diperlukan dukungan dari sekolah agar memperoleh fasilitas yang memadai dan kebutuhannya sebagai guru terpenuhi dengan baik sehingga mampu memberikan dampak positif terhadap kinerja guru dan kualitas lulusan SMK. Berdasarkan hal tersebut, peneliti tertarik melakukan penelitian ini untuk memahami sejauh mana faktor keterikatan kerja pada guru dapat meningkatkan kualitas pendidikan, khususnya pada pendidikan SMK.

Metode

Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif kuantitatif. Metode analisis deskriptif kuantitatif merupakan metode yang mendukung penjelasan, penggambaran, atau ringkasan data secara konstruktif. Metode ini merujuk pada representasi statistik yang mendukung pemahaman rincian data dengan merangkum dan mengidentifikasi pola dari data sampel tertentu (Lin et al., 2021). Data yang telah diperoleh dalam penelitian ini akan diolah menggunakan perhitungan SPSS. Dalam konteks statistik deskriptif, peneliti sebaiknya memperhatikan jenis data terlebih dahulu. Saat peneliti memiliki data diskrit, materi dapat disajikan meliputi pencarian frekuensi absolut, frekuensi relatif (dengan menghitung persentase), serta ukuran tengah yaitu: Mode, Median, dan Mean (Billa & Savira, 2023).

Sampel / Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru PNS dan non PNS SMK Negeri "X" disurabaya yang berjumlah 116 orang. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Teknik ini merupakan penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan menjadi sampel (Abdullah et al., 2022). Alasan pemilihan teknik sampling jenuh didukung oleh pernyataan Sugiyono (2019) yang menyatakan bahwa penelitian dengan jumlah populasi yang relatif kecil memungkinkan peneliti untuk menjadikan seluruh anggota populasi sebagai sampel, guna menggambarkan kondisi nyata berdasarkan data menyeluruh sehingga hasil penelitian menjadi lebih akurat dan representatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 30 responden guru digunakan sebagai sampel *try out* dan 86 responden guru digunakan sebagai sampel penelitian. Jumlah sampel yang digunakan untuk uji coba instrumen sebanyak 30 responden, sesuai dengan pendapat Singarimbun dan Efendi yang menyatakan bahwa minimal jumlah responden untuk uji coba kuesioner adalah 30 orang agar

distribusi nilai lebih mendekati kurva normal (Nuryadi & Rahmawati, 2018). Sedangkan sampel untuk penelitian utama diambil dari sisa populasi sebanyak 86 responden.

Pengumpulan Data

Pada penelitian ini, teknik pengumpulan data dilakukan menggunakan skala keterikatan kerja yang mengadopsi skala ukur milik Bernadeta Isabella Roselawati (2023) dan mengacu pada dimensi keterikatan kerja Schaufeli & Bakker (2004), yaitu *vigor* (semangat), *dedication* (dedikasi), dan *absorption* (penghayatan). 16 item telah diuji validitas dan menghasilkan nilai > 0.30 serta nilai reliabilitas sebesar 0.871 sehingga alat ukur dinyatakan valid dan reliabel untuk digunakan. Kuesioner disebarakan melalui *google form* kepada responden dengan panduan pengisian kuesioner yang detail agar responden dapat menjawab pernyataan kuesioner tersebut. Penelitian ini menggunakan model skala likert menggunakan lima pilihan jawaban, yaitu sangat setuju (SS), setuju (S), netral (N), tidak setuju (TS), sangat tidak setuju (STS) dan dapat digunakan secara luas serta dimengerti oleh responden dari berbagai latar belakang (DeVellis, 2017).

Analisis Data

Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan uji analisis deskriptif yang bertujuan untuk menyajikan ilustrasi yang jelas dan mendetail mengenai data yang telah dikumpulkan, agar dapat mempermudah pemahaman dan pengambilan keputusan yang berlandaskan pada data tersebut (Sudirman et al., 2023).

Hasil

Karakteristik Responden

Hasil analisis deskriptif kuantitatif dari data yang telah dikumpulkan terkait keterikatan kerja pada guru SMK sebagai berikut:

Tabel 1. Deskriptif Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	54	63%
Perempuan	32	37%
Total	86	100%

Berdasarkan hasil tabel tersebut, diketahui bahwa jumlah subjek dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 54 (63%) guru dan subjek dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 32 (37%) guru.

Tabel 2. Deskripsi Subjek Berdasarkan Usia

Rentang Usia	Frekuensi	Persentase
30 – 35 Tahun	16	19 %
36 – 40 Tahun	14	16 %
41 – 45 Tahun	18	21 %
46 – 50 Tahun	20	23 %
51 – 55 Tahun	10	12 %
56 – 60 Tahun	8	9 %
Total	86	100 %

Berdasarkan hasil tabel tersebut, diketahui bahwa subjek dengan rentang usia 30 – 35 tahun sebanyak 16 (19%) guru, rentang usia 36 – 40 tahun sebanyak 14 (16%) guru, rentang usia 41 – 45 tahun sebanyak 18 (21%) guru, rentang usia 46 – 50 tahun sebanyak 20 (23%) guru, rentang usia 51 – 55 tahun sebanyak 10 (12%) guru, dan rentang usia 56- - 60 tahun sebanyak 8 (9%) guru.

Tabel 3. Deskripsi Subjek Berdasarkan Status Guru

Status Guru	Frekuensi	Persentase
PNS	49	57%
PPPK	16	19%
Honorar	21	24%
Total	86	100%

Berdasarkan hasil tabel tersebut, diketahui bahwa subjek dengan status guru PNS sebanyak 49 (57%) guru, PPPK sebanyak 16 (19%), dan honorar sebanyak 21 (24%) guru.

Tabel 4. Deskripsi Subjek Berdasarkan Rentang Gaji

Rentang Gaji	Frekuensi	Persentase
< Rp. 1.000.000	6	7%
Rp. 1.000.000 – 3.000.000	29	34%
Rp. 3.000.000 – 5.000.000	38	44%
> Rp. 5.000.000	13	15%
Total	86	100%

Berdasarkan hasil tabel tersebut, diketahui bahwa subjek dengan rentang gaji dibawah Rp. 1.000.000 sebanyak 6 (7%) guru, Rp. 1.000.000 – 3.000.000 sebanyak 29 (34%) guru, Rp. 3.000.000 – 5.000.000 sebanyak 38 (44%) guru, dan diatas Rp. 5.000.000 sebanyak 13 (15%) guru.

Analisis Deskriptif

Berikut ini adalah gambaran data analisis deskriptif pengolahan data keterikatan kerja guru yang diolah menggunakan teknik presentase dengan perhitungan SPSS.

Tabel 5. Kategorisasi Keterikatan Kerja

Kategorisasi	Rumus Kategorisasi	Hasil	Frekuensi	Persentase
Keterikatan Kerja Rendah	$X < M - 1SD$	$X < 37$	1	1%
Keterikatan Kerja Sedang	$M - 1SD \leq X < M + 1SD$	$37 \leq X < 59$	11	13%
Keterikatan Kerja Tinggi	$M + 1SD \leq X$	$59 \leq X$	74	86%
Total			86	100%

*Note. M = Mean; SD = Standard Deviation

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa mayoritas subjek memiliki kategori keterikatan kerja yang tinggi, yaitu sebanyak 74 (86%) guru, subjek dengan kategori keterikatan kerja yang sedang terdapat sebanyak 11 (13%) guru, dan subjek dengan kategori keterikatan kerja yang rendah terdapat sebanyak 1 (1%) guru.

Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar guru SMKN “X” (86%) berada pada kategori keterikatan kerja tinggi, 13% pada kategori sedang, dan hanya 1% tergolong rendah dengan sebaran sampel yang didominasi oleh guru laki-laki dan usia 46 – 50 tahun. Ketiga dimensi keterikatan kerja, yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption* ditunjukkan melalui antusiasme dalam mengajar, komitmen terhadap pekerjaan, serta keterlibatan penuh dalam aktivitas pembelajaran. Meskipun para guru menghadapi tantangan berat, seperti perubahan kurikulum, beban jam mengajar dan administratif yang tinggi, mereka tetap menunjukkan semangat kerja yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa guru, terutama guru SMK harus memiliki kapasitas adaptif yang kuat dalam menjalankan perannya yang tidak hanya bersifat pedagogis, tetapi juga praktikal dan berbasis industri (Irwanto, 2019).

Tingginya tingkat keterikatan kerja guru dalam penelitian ini dapat dijelaskan melalui dua faktor utama, yaitu *job resources* dan *personal resources*. *Job resources* mengacu pada berbagai dukungan yang tersedia dalam lingkungan kerja, seperti ketersediaan fasilitas belajar-mengajar. Sumber daya ini berfungsi sebagai motivator intrinsik dan ekstrinsik, yang tidak hanya memfasilitasi pencapaian tujuan kerja, tetapi juga memperkuat komitmen guru terhadap tanggung jawab profesionalnya, terutama saat menghadapi tuntutan pekerjaan yang tinggi, seperti implementasi kurikulum baru dan beban administrasi. Di sisi lain, *personal resources* mencerminkan evaluasi positif individu terhadap kemampuan dirinya dalam memengaruhi lingkungan, termasuk rasa percaya diri, efikasi diri, dan optimisme. Guru yang memiliki *personal resources* tinggi cenderung menunjukkan motivasi internal yang kuat, lebih tahan terhadap tekanan kerja, serta aktif mencari solusi dalam situasi menantang (Bakker & Albrecht, 2018).

Keterikatan kerja yang tinggi berdampak langsung pada peningkatan mutu pembelajaran, kepuasan kerja, dan efisiensi kinerja guru. Menurut penelitian oleh Ahunaya dan Syaifullah (2025), guru dengan tingkat keterikatan kerja tinggi cenderung menunjukkan loyalitas yang kuat terhadap sekolah, lebih adaptif terhadap perubahan kurikulum, dan memiliki motivasi intrinsik untuk memberikan pembelajaran terbaik. Dalam pendidikan SMK, keterikatan guru juga berkontribusi pada peningkatan kesiapan kerja peserta didik karena guru lebih aktif merancang pengalaman belajar yang relevan dengan kebutuhan industri. Sebaliknya, guru dengan keterikatan kerja rendah lebih rentan terhadap burnout, stres kerja, dan penurunan kualitas pengajaran (Hisbullah & Izzati, 2021).

Penelitian yang dilakukan oleh Irina & Riasnugrahani (2022) menyatakan bahwa guru dengan tingkat keterikatan kerja yang tinggi dapat menghasilkan peningkatan produktivitas, kinerja, serta kepuasan kerja dan keinginan untuk keluar dari organisasi yang rendah. Orang dengan tingkat keterikatan kerja yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik karena merasakan emosi positif serta tidak menganggap pekerjaan mereka sebagai beban. Karena itu, guru yang memiliki tingkat keterikatan kerja tinggi menjalin hubungan yang baik dengan siswa, sehingga dapat membuat siswa lebih terlibat dalam proses pembelajaran dan meningkatkan prestasi mereka. Hal tersebut juga berpotensi menghindarkan guru pada dampak negatif berupa rendahnya keterikatan kerja yang dialami oleh guru karena stres akibat tuntutan pekerjaan yang berlebihan, yang dapat mengarah pada berbagai dampak negatif, seperti absensi karena sakit, kinerja yang buruk, serta gangguan dalam pekerjaan. Dampak dari situasi itu bisa menyebabkan guru menjadi kurang efisien dalam mengajar, sehingga mereka perlu berusaha

untuk meningkatkan keterikatan kerja agar tidak merugikan siswa dengan memberikan pendidikan yang berkualitas rendah. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Indra & Tung (2024) juga menyatakan bahwa guru yang memiliki keterikatan kerja yang tinggi akan menampilkan perilaku dalam memenuhi tujuan, berusaha keras dan tekun untuk mencapai sasaran dengan semangat yang besar, serta merasakan antusiasme, makna, dan kebanggaan terhadap pencapaian yang telah diperoleh. Sebaliknya, untuk guru yang tidak atau kurang terikat pada pekerjaan, mereka cenderung kurang peduli terhadap pekerjaan, sulit untuk berkonsentrasi, kurang bersemangat, dan memiliki kecenderungan memanfaatkan waktu kerja untuk aktivitas yang kurang produktif.

Peningkatan keterikatan kerja pada guru, terutama dalam menghadapi perubahan kurikulum dan beban kerja tinggi, dimana sekolah perlu menyediakan pelatihan teknis penyusunan perangkat ajar, membentuk tim kurikulum untuk sosialisasi kebijakan, serta mendigitalisasi administrasi guna mengurangi tekanan administratif (Yunia et al., 2025). Penyesuaian beban kerja juga penting, seperti pengurangan jam mengajar bagi guru dengan tugas tambahan (Akhyar & Khadijah, 2024). Selain itu, apresiasi atas kinerja dan partisipasi aktif dalam komunitas belajar dapat memperkuat motivasi, efikasi diri, serta rasa keterlibatan guru terhadap pekerjaan (Saifullah et al., 2024).

Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk mengidentifikasi tingkat keterikatan kerja guru di tengah tantangan perubahan kurikulum dan meningkatnya beban kerja. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, diperoleh bahwa mayoritas guru (86%) memiliki keterikatan kerja yang tinggi, sementara 13% berada pada kategori sedang, dan hanya 1% yang tergolong rendah. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun guru menghadapi berbagai kendala, seperti kesulitan dalam menyusun perangkat pembelajaran baru akibat perubahan kurikulum, minimnya sosialisasi, beban mengajar hingga 40 jam per minggu, serta tanggung jawab tambahan sebagai wali kelas, penanggung jawab tata tertib, pembina ekstrakurikuler, dan beban penyusunan administrasi pembelajaran, sebagian besar tetap menunjukkan semangat, dedikasi, dan penghayatan tinggi dalam menjalankan tugasnya. Oleh karena itu, penting bagi pihak sekolah untuk memberikan kebutuhan dan dukungan yang lebih optimal agar keterikatan kerja guru dapat dipertahankan dan ditingkatkan secara merata.

Saran

Berdasarkan penelitian ini, peneliti memberikan saran yang telah dipertimbangkan, yaitu sekolah dapat lebih memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja serta lebih mendengarkan kebutuhan para guru sehingga guru dapat mengembangkan potensi diri demi meningkatkan kualitas pendidikan serta tercipta lingkungan kerja yang positif. Bagi guru dapat lebih aktif mengembangkan kompetensi diri dan berpartisipasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif, serta terbuka dalam menyampaikan kebutuhan agar keterikatan kerja meningkat dan kualitas pembelajaran terjaga. Bagi peneliti selanjutnya dapat memperluas cakupan penelitian dengan menambahkan jumlah subjek agar penelitian ini dapat digeneralisasikan dengan harapan keterikatan kerja setiap guru, khususnya guru SMK dapat selalu meningkat dan berdampak positif pada kinerja dan kualitas pendidikan.

Daftar Pustaka

- Abdullah, K., Jannah, M., Aiman, U., Hasda, S., Fadilla, Z., Taqwin, Masita, Ardiawan, K. N., & Sari, M. E. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif. In N. Saputra (Ed.), *Yayasan Penerbit Muhammad Zaini*. Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Agung, I. (2018). Jam Mengajar Guru: Tinjauan dari Sisi Lain. *Perspektif Ilmu Pendidikan*, 32(1), 33–42. <https://doi.org/https://doi.org/10.21009/PIP.321.5>
- Akhyar, M., & Khadijah. (2024). Penerapan Pendekatan Differensiasi dalam Kurikulum Merdeka pada Mata Pelajaran Pendidikan Agama Islam. *Irfani: Jurnal Pendidikan Islam*, 20(2), 277–295. <https://doi.org/https://doi.org/10.30603/ir.v20i2.5898>
- Anwar, M. (2018). *Menjadi Guru Profesional* (Edisi Pert). Prenadamedia Group.
- Arifiani, I. K., & Umami, N. (2023). Problematika Guru dalam Implementasi Kurikulum Merdeka di Smkn 1 Pagerwojo Kabupaten Tulungagung. *ARMADA : Jurnal Penelitian Multidisiplin*, 1(8), 872–878. <https://doi.org/10.55681/armada.v1i8.767>
- Badan Pusat Statistik. (2022). Statistik Indonesia 2022. In *Badan Pusat Statistik*. Badan Pusat Statistik. <https://www.bps.go.id/publication/2020/04/29/e9011b3155d45d70823c141f/statistik-indonesia-2020.html>
- Bakker, A. B., & Albrecht, S. (2018). Work Engagement: Current Trends. *Career Development International*, 23(1), 4–11. <https://doi.org/10.1108/CDI-11-2017-0207>
- Billa, N. K. I., & Savira, S. I. (2023). Analisis Deskriptif Strategi Coping Stress pada Mahasiswa Tingkat Akhir yang Menyusun Skripsi di Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Surabaya. *Character : Jurnal Penelitian Psikologi*, 10(3), 447–459.
- DeVellis, R. F. (2017). Scale Development Theory and Applications. In *SAGE Publication* (Fourth Edi). SAGE Publications.
- Firmansyah, M. B., Suminar, D. R., & Fardana, N. A. (2021). Tinjauan Literatur Tentang Kepuasan Kerja, Keterikatan Kerja, dan Kinerja Pendidik. *Khazanah Pendidikan*, 15(2), 181–188. <https://doi.org/10.30595/jkp.v15i2.11705>
- Hisbullah, A. A., & Izzati, U. A. (2021). Hubungan Antara Optimisme dengan Work Engagement pada Guru. *Character : Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(5), 1–14. <https://doi.org/https://doi.org/10.26740/cjpp.v8i5.41216>
- Irwanto. (2019). Kompetensi Guru Vokasional SMK di Era Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Nasional Pendidikan FKIP*, 2(1), 182–204.
- Lin, L., Cai, X., & Yin, J. (2021). Effects of Mentoring on Work Engagement: Work Meaningfulness as a Mediator. *International Journal of Training and Development*, 25(2), 1–17. <https://doi.org/10.1111/ijtd.12210>
- Nuryadi, & Rahmawati, P. (2018). Persepsi Siswa tentang Penerapan Model Pembelajaran Berbasis Proyek Ditinjau dari Kreativitas dan Hasil Belajar Siswa. *Jurnal Penelitian Matematika Dan Pendidikan Matematika*, 3(1), 53–62. <https://doi.org/https://doi.org/10.26486/jm.v3i1.656>
- Pangesti, S. W., & Riasnugrahani, M. (2022). Hubungan Makna Panggilan dan Keterikatan Kerja pada Guru. *Jurnal Sains Psikologi*, 11(1), 62–70. <https://doi.org/10.17977/um023v11i12022p62-70>
- Putriamadhana, A. M., & Mulyana, O. P. (2023). Hubungan Budaya Organisasi dan

- Keterikatan Kerja pada Karyawan. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 10(2), 116–130. http://files/21285/2023_putriamadhana-mulyana_hubungan_budaya_organisasi.pdf
- Ridho, A. (2023). Keterikatan Kerja: Sebuah Reviu Konseptual. *Buletin Psikologi*, 31(1), 56–79. <https://doi.org/10.22146/buletinpsikologi.55589>
- Rosyada, A., Syahada, P., & Chanifudin. (2024). Kurikulum Merdeka: Dampak Peningkatan Beban Administrasi Guru terhadap Efektivitas Pembelajaran. *Jurnal Inovasi, Evaluasi Dan Pengembangan Pembelajaran (JIEPP)*, 4(2), 238–244. <https://doi.org/10.54371/jiepp.v4i2.491>
- Safinaz, I., & Izzati, U. A. (2022). Hubungan antara Psychological Well-Being dengan Work Engagement pada Guru SMK. *Character : Jurnal Penelitian Psikologi*, 9(4), 195–209.
- Saifullah, Karnati, N., & Arbah, F. (2024). *Bagaimana Peran Kepemimpinan Transformasional, Techological Pedagogical Content Knowledge, dan Efikasi Diri dalam Meningkatkan Kinerja Guru?* Penerbit Adab.
- Satria, D., Kusasih, I. H., & Gusmaneli, G. (2025). Analisis Rendahnya Kualitas Pendidikan di Indonesia Saat Ini: Suatu Kajian Literatur. *Jurnal Bintang Pendidikan Indonesia*, 3(2), 292–309. <https://doi.org/https://doi.org/10.55606/jubpi.v3i2.3838>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job Demands, Job Resources, and Their Relationship with Burnout and Engagement : A Multi-Sample Study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Sottya, S., & Mulyana, O. P. (2023). Hubungan Keterikatan Kerja dan Perilaku Kerja Inovatif pada Guru SMK. *Character : Jurnal Penelitian Psikologi*, 10(2), 545–559.
- Sudirman, Kondolayuk, M. L., Sriwahyuningrum, A., Cahaya, I. M. E., Setiawan, N. L. S. A. | J., Tandirerung, W. Y., Rahmi, S., Nusantara, D. O., Indrawati, F., Fitriya, N. L., Aziza, N., Kurniawati, N., Wardhana, A., & Hasanah, T. (2023). Metodologi penelitian 1. In *CV Media Sains Indonesia*. CV Media Sains Indonesia.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Tanurezal, N., & Tumanggor, R. O. (2020). Hubungan Efikasi Diri dengan Keterikatan Kerja pada Guru Kelas di Sekolah Inklusi di Jakarta. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 4(2), 393–401. <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v4i2.8635.2020>
- Yunia, C. S., Delaira, F., & Afrlia, N. A. (2025). Administrasi Berbasis Digital dalam Pengelolaan Sekolah: Transformasi dan Implikasinya Terhadap Efisiensi Pendidikan. *Journal of Multidisciplinary Inquiry in Science Technology and Educational Research*, 2(1), 2392–2402. <https://doi.org/https://doi.org/10.32672/mister.v2i1b.2888>