

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Rahman, dkk. (2022) mengungkapkan bahwa pendidikan merupakan sebuah usaha yang dilakukan secara sadar demi mewariskan suatu budaya dari satu generasi ke generasi berikutnya. Penyelenggaraan pendidikan dibutuhkan untuk menciptakan suatu suasana belajar yang kondusif, di mana peserta didik dapat secara aktif mengembangkan potensi dirinya. Dalam proses tersebut, guru menjadi salah satu unsur utama dalam keberlangsungan pendidikan. Pada konteks tersebut, guru memegang peran sentral sebagai pendidik profesional yang tidak hanya bertugas mengajar, tetapi juga membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik (Sulistiani & Nugraheni, 2023).

Profesi guru di Indonesia dihadapkan pada beban kerja yang signifikan, mencakup perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, penilaian, serta tugas administratif. Permendikdasmen Nomor 11 Tahun 2025 tentang Pemenuhan Beban Kerja Guru menetapkan beban kerja minimal 37 jam 30 menit tatap muka per minggu. Akan tetapi, realitas di lapangan menunjukkan banyak guru menghadapi beban yang jauh lebih tinggi, terutama dengan adanya tugas-tugas administratif tambahan yang sering kali mengganggu fokus utama pada proses pembelajaran. Perubahan kurikulum yang terjadi setiap pergantian menteri juga menambah beban kerja guru karena keharusan untuk mengubah silabus pembelajaran sesuai dengan kurikulum terbaru.

Tantangan lain muncul dari proses digitalisasi, di mana guru-guru dengan usia yang lebih senior atau yang mengajar di daerah sering mengalami kesulitan beradaptasi dalam penggunaan teknologi. Beban kerja yang diterima terkadang juga tidak sepadan dengan kompensasi finansial yang didapatkan, terutama bagi guru yang mengabdikan diri di daerah terpencil (Ramadhan, 2024). Akumulasi dari beban-beban tersebut membuat minat untuk menjadi guru semakin menurun seiring berjalannya waktu. Penurunan minat tersebut pada akhirnya dapat memengaruhi jumlah individu Generasi Z yang ingin berkarir sebagai guru.

Data Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) pada tahun 2023 menunjukkan bahwa profesi guru didominasi oleh Generasi Y atau Milenial dengan total 51,95%. Sebaliknya, pengajar yang tergolong dalam Generasi Z hanya mencakup 14,73% dari total populasi guru (Muhammad, 2024). Hasil survei tersebut mengindikasikan bahwa minat Generasi Z untuk berkarier sebagai guru masih tergolong rendah, di luar faktor bahwa sebagian dari generasi tersebut masih menempuh pendidikan. Fenomena tersebut disebabkan oleh kurangnya apresiasi masyarakat terhadap profesi guru dan sistem pendidikan yang belum sepenuhnya diperbarui, sehingga menjadikan karier sebagai pengajar kurang menarik bagi generasi muda (Satria, 2024).

Apabila jumlah guru dari Generasi Z tidak mengalami peningkatan, maka akan terjadi kekurangan tenaga pendidik di masa mendatang, terutama pada saat kelompok generasi tersebut menjadi tenaga kerja utama. Generasi Z merupakan individu yang lahir dalam rentang tahun 1997-2012 berdasarkan

data komposisi penduduk Indonesia. Jumlah penduduk di Indonesia yang tergolong generasi Z berjumlah sekitar 27,94% atau 74,93 juta jiwa yang merupakan mayoritas dari penduduk (Badan Pusat Statistik, 2022). Individu yang lahir dalam rentang tersebut berada di rentang usia produktif sehingga merupakan salah satu tenaga kerja terbesar di Indonesia. Karakteristik generasi Z yang mudah mengeluh, mudah merasa stres dengan beban kerja, cepat cemas, dan cenderung *overthinking* membuat adanya penurunan kualitas kerja pada generasi ini. Jumlah generasi Z yang memasuki dunia kerja pada bidang pendidikan meningkat sehingga dapat menimbulkan risiko menjadi "generasi paling stres" (Aisyah, 2023).

Tenlima dan Hardiman (2013) mengungkapkan bahwa sebagai angkatan kerja termuda, guru generasi Z memiliki pemahaman dan pola pikir yang berbeda dalam menyelesaikan pekerjaan dan merespons situasi. Guru generasi Z dikenal kreatif dan inovatif dalam menyusun metode pembelajaran serta mampu mendorong kolaborasi di lingkungan kerja. Namun, terdapat pula kelemahan seperti kurang mampu menjaga batasan profesional, kurang tangguh dalam menghadapi tantangan, dan cenderung lebih vokal dalam mengekspresikan pendapat. Individu dari generasi tersebut juga lebih rentan mengalami stres atau kecemasan akibat beban kerja dan dinamika lingkungan sekolah. Lingkungan sekolah yang suportif akan membantu guru Generasi Z untuk lebih berinovasi dan kreatif dalam mengajar, sedangkan lingkungan sekolah yang buruk akan membuat para individu merasa tertekan dan tidak nyaman ketika berada di sekolah.

Pandangan seorang guru mengenai lingkungan sekolah kemudian dapat memengaruhi cara mengajar dan kualitas pengajaran, sehingga penting bagi orang tua untuk memerhatikan faktor tersebut sebelum memilih sekolah yang cocok untuk anak-anaknya. Kondisi lingkungan sekolah merupakan suatu hal yang penting baik bagi guru maupun orang tua, terutama dalam proses memilih antara sekolah swasta dan sekolah negeri. Perkembangan sekolah swasta kini semakin pesat, di mana sebagian orang tua lebih memilih untuk mendaftarkan anaknya di sekolah swasta dibandingkan dengan sekolah negeri. Wahyuni (2024) mengungkapkan bahwa sejumlah SD negeri bahkan mengalami kekurangan murid di beberapa daerah di Indonesia.

Sekolah swasta lebih diminati akibat beberapa faktor, seperti fasilitas yang lebih lengkap, penekanan pada pendidikan spiritual, serta adanya sistem zonasi pada sekolah negeri. Pendidikan spiritual menjadi salah satu fokus dari sekolah swasta, yang dibuktikan dengan banyaknya sekolah swasta berbasis agama. Terdapat pula keunggulan dari sisi guru dan kualitas mengajar, di mana jumlah murid yang lebih kecil dalam setiap kelas membuat guru dapat lebih fokus dalam mengajar setiap peserta didik. Namun, tingginya peminatan sekolah swasta oleh orang tua tidak dapat dikatakan sejalan dengan minat para guru untuk mengajar di institusi tersebut (Wahyuni, 2024)

Namun, peminatan sekolah swasta yang cukup besar oleh orang tua tidak dapat dikatakan sama bagi guru. Menurut data dari Badan Pusat Statistik Makassar (2025), terdapat 2,426 orang guru SD di sekolah swasta dan 5,726 di sekolah negeri. Guru SMP yang bekerja di sekolah swasta berjumlah 1,568

orang dan guru yang bekerja di sekolah negeri berjumlah 2,543 orang. Guru SMA yang bekerja di sekolah swasta berjumlah 1,206 orang dan 1,424 orang bekerja di sekolah negeri. Secara keseluruhan terdapat 5.127 guru yang mengajar di sekolah swasta. Jumlah tersebut jauh lebih sedikit dari jumlah guru negeri yang aktif mengajar di Makassar yaitu 9.720 guru.

Minat guru untuk mengajar di sekolah swasta terbilang cukup rendah, di mana sekolah swasta sering dianggap sebagai tempat sementara dengan harapan dapat pindah ke sekolah negeri. Dari sisi finansial, guru sekolah negeri mendapatkan tunjangan yang lebih besar dari pemerintah, sedangkan bagi guru di sekolah swasta, promosi jabatan dan kenaikan gaji jarang terjadi kecuali jika yang bersangkutan pindah ke sekolah baru. Jenis sekolah swasta yang variatif juga membuat proses penyesuaian bagi guru baru memakan waktu lebih lama, terutama pada sekolah-sekolah tertentu dengan peraturan yang lebih ketat. Faktor-faktor tersebut membuat guru lebih berminat untuk mengajar di sekolah negeri dibandingkan dengan sekolah swasta

Peneliti melakukan wawancara dengan kepala sekolah di salah satu sekolah swasta (Sekolah X) di kota Makassar pada tanggal 16 Juni 2025 untuk mengetahui permasalahan yang ada di sekolah tersebut. Hasil wawancara menunjukkan bahwa mayoritas guru di sekolah tersebut masuk dalam rentang usia Generasi Z dan terdapat beberapa perbedaan dengan guru dari generasi milenial. Guru Generasi Z memiliki wawasan yang luas dan mempunyai ide-ide menarik dalam mengajar peserta didik. Namun, guru Generasi Z cenderung

tidak ingin terikat kontrak dalam jangka waktu yang lama, dan tercatat ada tiga guru yang telah keluar dengan alasan yang beragam.

Guru Generasi Z juga lebih terbuka untuk mengutarakan opininya ketika terdapat suatu hal yang tidak disukai atau saat sedang mengalami kesulitan. Para guru tersebut juga lebih memperhitungkan waktu lembur dibandingkan dengan guru milenial. Kinerja guru Generasi Z pun dapat menurun ketika merasa jenuh, sehingga perlu diberikan motivasi tambahan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian Tenlima dan Hardiman (2023) yang menyatakan bahwa guru Generasi Z dikenal memiliki jiwa kreatif dan inovatif dalam menyusun pembelajaran, serta mendorong kerja sama dan kolaborasi dalam lingkungan kerja. Pernyataan tersebut sesuai dengan hasil wawancara yang telah dilakukan dengan kepala sekolah di Sekolah X, yang menyatakan bahwa guru Generasi Z memiliki konsep yang lebih kreatif saat mengajar namun tidak berkeinginan untuk bekerja dalam jangka waktu yang lama.

Peneliti melakukan wawancara dengan empat guru Generasi Z di Sekolah Swasta X dan satu guru di Sekolah Swasta Y di kota Makassar. Narasumber berusia antara 24 hingga 28 tahun, dengan jenjang mengajar mulai dari nursery hingga SMP, dan telah mengajar selama 2 sampai 7 tahun. Hasil wawancara menunjukkan bahwa semua narasumber memilih profesi guru karena adanya tuntutan keluarga. Tiga dari lima guru menyatakan tidak akan melanjutkan profesi sebagai pengajar dalam 5 hingga 10 tahun ke depan, meskipun tetap ingin bekerja di bidang pendidikan yang sejalan dengan latar belakang pendidikan formal.

Tekanan yang berasal baik dari peserta didik, orang tua peserta didik, serta beban administratif membuat tiga dari lima guru tersebut ingin berhenti. Terdapat beberapa narasumber yang merasa kurang dapat mengimbangi antara beban kerja dengan kehidupan pribadi. Narasumber juga merasa bahwa terkadang pihak sekolah kurang mengapresiasi pekerjaan yang telah dilakukan dan memiliki peraturan yang terlalu ketat. Situasi tersebut membuat narasumber merasa kurang dihargai sebagai guru oleh yayasan sekolah.

Schaufeli dan Bakker (Bakker & Leiter, 2010) dalam mengemukakan *work engagement* sebagai keadaan afektif-motivasi yang positif dan memuaskan terkait kesejahteraan di tempat kerja. Individu dengan *work engagement* yang tinggi akan lebih termotivasi untuk melakukan pekerjaan yang lebih berat. Individu yang memiliki keterikatan yang tinggi akan antusias dengan pekerjaannya, berkomitmen terhadap pekerjaan dan organisasinya. Kondisi tersebut akan membuat individu lebih termotivasi, produktif, dan cenderung berperilaku positif dalam bekerja (Riggio, 2013). Garg dan Dhar (2017) mengungkapkan bahwa rasa aman secara psikologis sangat penting untuk merangsang *work engagement* karena mengurangi defisiensi *vigor*, komponen utama dari *work engagement*.

Work engagement terdiri atas tiga aspek utama yaitu *vigor* (semangat), dedikasi, dan absorpsi. *Vigor* (semangat) merujuk pada tingkatan ketahanan mental yang tertinggi serta memiliki tingkat energi yang tinggi saat menjalankan pekerjaan. Dedikasi merupakan rasa keterlibatan yang tinggi

dalam pekerjaan dan absorpsi merupakan situasi dimana individu fokus dan berkonsentrasi dalam melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan sebelumnya, tekanan kerja yang berat hampir membuat tiga dari lima guru untuk berhenti dari profesinya. Keadaan tersebut menunjukkan adanya aspek vigor yang cukup rendah, di mana ketahanan mental yang dimiliki tidak dapat menanggung beban yang didapatkan. Dedikasi yang dimiliki dalam pekerjaan juga terindikasi kurang besar, di mana terdapat tiga guru yang telah keluar sebelum masa kontrak berakhir, serta tiga dari lima guru merasa ingin berhenti sebagai pengajar meskipun tetap ingin bekerja di bidang pendidikan. Fenomena tersebut dapat dipengaruhi oleh latar belakang keluarga, di mana semua guru yang diwawancarai memiliki orang tua dengan profesi yang sama. Hasil wawancara menunjukkan bahwa individu-individu tersebut pada awalnya menjalani pendidikan guru akibat pengaruh dari orang tua.

Sesuai hasil wawancara dengan kepala sekolah yang telah dilakukan sebelumnya, guru generasi Z sering kali protes ketika diminta untuk lembur. Hasil wawancara dengan guru mengungkapkan bahwa awalnya ia merasa bahwa beban kerja sangat berat dan perlahan mulai terbiasa. Salah satu guru juga menjelaskan bahwa pada saat awal mengajar sangat susah untuk menyeimbangkan pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Oleh sebab itu dapat disimpulkan bahwa aspek absorpsi belum dapat terpenuhi dengan baik. berdasarkan hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa terdapat *work*

engagement yang cukup rendah pada guru generasi Z di sekolah swasta Makassar.

Robertson dan Cooper (2010) mengungkapkan bahwa guru dengan tingkat *work engagement* rendah cenderung merasa pekerjaan yang dilakukan kurang bermakna, sehingga berpotensi untuk mengalami kelelahan emosional yang berdampak negatif pada performa mengajar serta interaksi dengan siswa. *Work engagement* yang rendah memiliki dampak jangka panjang, antara lain menurunnya kualitas pendidikan akibat rendahnya motivasi dan semangat kerja guru dalam melaksanakan tugasnya. Kondisi tersebut akan memiliki dampak yang sangat besar di dunia pendidikan, mengingat guru merupakan sumber daya utama. Jika guru sudah tidak tahan mengajar dan akhirnya berhenti, maka jumlah guru akan menurun sehingga dapat memengaruhi kualitas pendidikan di Indonesia dalam jangka panjang. Guru Generasi Z merupakan masa depan pendidikan, sehingga jika minat untuk menjadi guru berkurang atau banyak yang berhenti bekerja, maka akan terdapat penurunan sumber daya manusia yang drastis.

Bakker dan Demerouti (2008) mengemukakan bahwa *work engagement* dipengaruhi oleh tiga faktor utama, yaitu tuntutan pekerjaan (*job demands*), kepentingan tuntutan pekerjaan (*saliency of job resources*), dan sumber daya pribadi (*personal resources*). *Job demands* mencakup aspek-aspek fisik, sosial, maupun organisasional dari pekerjaan yang memerlukan upaya berkelanjutan secara fisik maupun mental. *Saliency of job resources* mencakup kondisi individu dalam merespons tuntutan pekerjaan mencerminkan bagaimana ia

mengelola tekanan yang muncul serta sejauh mana kemampuan yang dimilikinya digunakan untuk menyelesaikan tuntutan tersebut secara efektif.

Bakker dan Demerouti (2008) mengungkapkan bahwa *psychological well-being* berperan sebagai salah satu faktor *personal resource* yang memengaruhi *work engagement*. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa dimensi-dimensi dari *psychological well-being* memiliki korelasi positif dengan dimensi-dimensi *work engagement*. Robertson dan Cooper (2010) juga mengungkapkan bahwa *work engagement* yang rendah cenderung menimbulkan dampak negatif yang lebih signifikan apabila disertai dengan kondisi *psychological well-being* yang rendah pula. Interaksi antara *psychological well-being* dengan konteks kerja dapat menghasilkan tingkat *work engagement* yang optimal atau yang disebut sebagai *full engagement*. Konsep *full engagement* berlandaskan pada asumsi bahwa pengaruh positif dari keterikatan kerja yang terbatas akan semakin optimal apabila individu memiliki tingkat *psychological well-being* yang tinggi.

Hasil wawancara sebelumnya dapat dikaitkan dengan tingkat *psychological well-being* individu. Individu yang bekerja di sekolah dengan aturan yang lebih ketat merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan kurang diapresiasi. Hubungan dengan sesama guru juga merupakan suatu hal yang penting, di mana seorang individu akan merasa lebih sejahtera jika dapat menjalin hubungan positif dengan rekan kerjanya. Tujuan hidup individu sebagai guru juga merupakan suatu hal yang sangat penting, karena jika tujuan

hidup individu bukan untuk mengajar, maka kualitas mengajar dapat menurun dan pada akhirnya memengaruhi reputasi sekolah.

Psychological well-being (PWB) mengacu pada kondisi mental yang sehat, yang mencerminkan penerimaan diri, hubungan sosial yang positif, tujuan hidup, otonomi, penguasaan lingkungan, dan pertumbuhan pribadi (Ryff, 1989). Dalam konteks pekerjaan, PWB yang baik berkontribusi pada produktivitas, kreativitas, dan kualitas hidup secara keseluruhan (Wright & Cropanzano, 2004). Oleh karena itu, menjaga dan meningkatkan *psychological well-being* menjadi penting bagi setiap individu.

Ryff dan Singer (1996) menyatakan bahwa *psychological well-being* terdiri dari enam aspek utama yang mencerminkan kesehatan mental individu secara menyeluruh. Aspek tersebut meliputi penerimaan diri, merupakan relasi positif dengan orang lain, pertumbuhan pribadi, tujuan hidup, otonomi menunjukkan dan penguasaan lingkungan menggambarkan kemampuan individu dalam menyesuaikan dan mengelola lingkungan sesuai kebutuhan diri. Guru dengan tujuan hidup yang rendah berarti merasa tidak memiliki hidup yang bermakna sehingga dedikasi dalam mengajar juga menurun. Guru dengan pengendalian lingkungan yang rendah berarti tidak dapat mengelola beban kerja yang dimiliki sehingga *vigor* dalam mengajar juga menurun.

Terdapat dugaan bahwa bahwa *psychological well-being* memiliki hubungan dengan *work engagement* yang ditunjukkan dengan tiga penelitian sebelumnya mengenai variabel tersebut. Penelitian pertama dilakukan pada subjek berupa 91 perawat instalasi rawat inap di rumah sakit X Kota Semarang

dilakukan oleh Simanullang dan Ratnaningsih (2018). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan sebesar 57,6% yang menunjukkan bahwa *psychological well-being* individu dapat memengaruhi *work engagement* individu.

Ramadhany dan Mulyana (2021) melakukan penelitian terhadap karyawan dinas X dengan total 44 subjek. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan searah, dimana jika *psychological well-being* meningkat maka *work engagement* juga meningkat dan sebaliknya. Saragih dan Yuniasanti (2023) meneliti 50 karyawan milenial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif antara *psychological well-being* dan *work engagement*.

Terdapat banyak penelitian mengenai hubungan antara *psychological well-being* dengan *work engagement*. Namun, penelitian yang berpusat kepada guru terutama guru generasi Z di sekolah swasta Makassar masih minim. Sehingga berdasarkan uraian permasalahan dan penelitian sebelumnya yang dilakukan, peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai “Hubungan antara *Psychological Well-Being* dengan *Work Engagement* pada Guru Generasi Z di Sekolah Swasta Makassar”.

B. Rumusan Masalah

Apakah terdapat hubungan antara *psychological well-being* dengan *work engagement* pada guru generasi Z di Sekolah Swasta Makassar?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian merupakan untuk melihat hubungan antara *psychological well-being* dengan *work engagement* pada guru generasi Z di sekolah swasta Makassar.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan pengetahuan dan informasi dalam ilmu psikologi terutama di bidang Psikologi Industri dan Organisasi serta Psikologi Positif.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Guru

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan Pemahaman ini mendorong peningkatan kesadaran diri, memungkinkan para pendidik untuk lebih peka terhadap kondisi mental mereka dan mengenali tanda-tanda awal stres atau kelelahan emosional. Berbekal kesadaran tersebut, guru dapat secara proaktif mengembangkan strategi pengelolaan diri yang efektif, seperti menetapkan batasan yang sehat antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta membangun jejaring dukungan yang solid dengan rekan sejawat. Hal tersebut diharapkan dapat membantu dalam meningkatkan kinerja dan kualitas mengajar bagi guru-guru di Indonesia

b. Bagi Sekolah

Hasil penelitian diharapkan dapat membantu pihak sekolah dapat mengembangkan program dukungan psikologis, pelatihan pengembangan diri, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan responsif terhadap kebutuhan guru muda. Hal tersebut dapat membantu sekolah dalam menurunkan tingkat *turnover* guru, meningkatkan loyalitas, serta mendorong semangat dan produktivitas dalam proses pembelajaran.

c. Bagi Pihak Pengambil Kebijakan

Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan dasar untuk merumuskan kebijakan pengelolaan dan pengembangan tenaga pendidik yang lebih efektif. Melalui pemahaman tentang pengaruh *psychological well-being* terhadap *work engagement* guru generasi Z, pihak terkait dapat menyusun program peningkatan kesejahteraan guru secara sistemik, seperti pelatihan kesehatan mental, penguatan kompetensi emosional, dan pembentukan kebijakan keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi. Selain itu, penelitian ini dapat memberikan informasi guna meningkatkan kualitas pendidikan nasional dapat terus ditingkatkan melalui penguatan sumber daya manusia di sektor pendidikan.