

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. GURU

1 Pengertian Guru

Istilah guru berasal dari bahasa sansekerta yang arti harafiahnya adalah “berat”, yang kemudian diartikan sebagai seorang pengajar suatu ilmu. Dalam bahasa Indonesia guru umumnya merujuk pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik. Guru adalah pendidik dan pengajar pada pendidikan anak usia dini jalur sekolah atau pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Guru-guru seperti ini harus mempunyai semacam kualifikasi formal (Wikipedia, 2009).

2 Pengertian Guru Profesional

Perihal teori tentang guru profesional telah banyak dikemukakan oleh para pakar manajemen pendidikan seperti Rice & Bishoprick (1971), dan Glickman (1981). Menurut Rice dan Bishoprick (Bafadal, 2003) guru profesional adalah guru yang mampu mengelola dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas-tugasnya sehari-hari.

Glickman (Bafadal, 2003) menegaskan bahwa seseorang akan bekerja secara profesional jika orang tersebut memiliki kemampuan dan motivasi. Seseorang akan bekerja secara profesional jika memiliki kemampuan kerja yang tinggi dan

kesungguhan hati untuk mengerjakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Seseorang tidak akan bekerja secara profesional jika hanya memenuhi salah satu diantara dua persyaratan diatas. Seorang guru akan dianggap profesional jika memiliki kemampuan serta motivasi dalam bekerja.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa guru profesional merupakan guru yang mampu mengelola dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas-tugasnya sehari-hari, seseorang yang bekerja secara profesional jika orang tersebut memiliki kemampuan (*ability*), motivasi (*motivation*), dan mempunyai makna kerja sebagai panggilan (*calling*) dan mempunyai keterikatan kerja penghayatan (*absortion*).

3 Karakteristik Guru

Karakteristik guru adalah cerminan dari citra seorang guru yang tercermin dalam sikap dan perbuatannya dalam membina siswa dan akan mempengaruhi interaksi antara guru dan siswa (Reilly, 1991; Woolfolk, 1995). Setiap guru memiliki karakteristik masing-masing yang membedakan seorang guru dengan guru yang lainnya. Menurut Gage (dalam Reilly, 1991), karakteristik guru adalah :

- a. Ramah (*warmth*), kecenderungan untuk menghargai, mendukung, baik dalam bertutur kata, menyukai dan mempercayai siswanya.
- b. Tidak langsung (*indirectness*), mengizinkan siswa menyelidiki, menemukan, membuat keputusan, mengajukan pertanyaan, dan mencoba mencari solusi.

- c. Pengorganisasian kognitif (*cognitive organization*), kemampuan guru memahami apa yang diajarkan dan bagaimana hal ini berkaitan dengan pengalaman siswa.

Skinner dan Belmont (dalam Brophy, 1998) mengatakan karakteristik guru adalah :

- a. Guru yang periang
- b. Ramah, menyapa siswa-siswanya dan mempunyai waktu untuk siswa atau mengenal siswa sebagai individu pribadi
- c. Mempunyai kematangan emosi atau dewasa
- d. Tulus atau ikhlas
- e. Bersedia mendengarkan kebutuhan siswa-siswanya

Karakteristik guru yang dikemukakan diatas dapat dirangkum menjadi karakteristik yang mempunyai kematangan emosi dalam mendidik dan mengajar.

4 Peran dan fungsi guru

Adams dan Dickey (dalam Hamalik, 2001) menjelaskan peran guru sebagai berikut :

- a. Guru sebagai pengajar

Tugas guru adalah menyampaikan pengajaran, pelatihan, dan mendidik siswa-siswanya berdasar kurikulum tertentu untuk mencapai tujuan pengajaran.

b. Guru sebagai pembimbing

Guru berfungsi sebagai individu yang memberikan bantuan kepada siswa agar mereka mampu menemukan masalahnya sendiri, memecahkan masalahnya sendiri, mengenai diri sendiri dan menyesuaikan diri dengan lingkungan.

c. Guru sebagai ilmuwan

Guru tidak hanya berkewajiban menyampaikan pengetahuan yang dimiliki dan dikuasainya, tetapi juga berkewajiban mengembangkan pengetahuan yang didapat dan terus menerus memupuk pengetahuan yang telah dimilikinya.

d. Guru sebagai pribadi

Guru wajib berusaha untuk memupuk sifat-sifat pribadi yang luhur, yang dapat diterima di lingkungan dan juga mengembangkan sifat-sifat kepribadiannya yang disenangi pihak luar selain guru tersebut.

Namawi (1985) mengemukakan juga tugas dan fungsi guru professional dalam mengajar, antara lain :

- a. Mengadakan persiapan-persiapan mengajar
- b. Datang dan berada disekolah setiap hari kerja
- c. Mengadakan evaluasi pengajaran secara teratur
- d. Memelihara keterlibatan kelas dan sekolah
- e. Membina hubungan baik dengan orang tua siswa

5 Kode Etik Guru Indonesia

Guru Indonesia menyadari bahwa pendidikan adalah bidang pengabdian terhadap Tuhan Yang Maha Esa, Bangsa, dan Negara serta kemanusiaan pada umumnya. Guru Indonesia yang berjiwa Pancasila dan setia pada UUD 1945, turut bertanggung jawab atas terwujudnya cita-cita Proklamasi Kemerdekaan Republik Indonesia 17 Agustus 1945. Oleh sebab itu guru Indonesia, terpenggil untuk menunaikan karyanya dengan berpedoman pada dasar-dasar sebagai berikut (AD/ART PGRI, 1994 dalam Saud, 2008):

1. Guru berbakti membimbing peserta didik untuk membentuk manusia Indonesia seutuhnya yang berjiwa Pancasila.
2. Guru memiliki dan melaksanakan kejujuran profesional.
3. Guru berusaha memperoleh informasi tentang peserta didik sebagai bahan melakukan bimbingan dan pembinaan.
4. Guru menciptakan suasana sekolah sebaik-baiknya yang menunjang berhasilnya proses belajar mengajar.
5. Guru memelihara hubungan baik dengan orang tua murid dan masyarakat sekitarnya untuk membina peran serta dan tanggung jawab bersama terhadap pendidikan.
6. Guru secara pribadi dan bersama-sama, meningkatkan dan mengembangkan mutu dan martabat profesinya.
7. Guru memelihara hubungan seprofesi, semangat kekeluargaan, dan kesetiakawaan sosial.

8. Guru secara bersama-sama memelihara dan meningkatkan mutu organisasi PGRI sebagai sarana perjuangan dan pengabdian.
9. Guru melaksanakan segala kebijaksanaan Pemerintah dalam bidang pendidikan.

B. Keterikatan Kerja

1 Pengertian Keterikatan Kerja

Definisi tentang keterikatan kerja terus berkembang sesuai dengan perkembangan kehidupan sosial masyarakat dan perkembangan jenis pekerjaan. Para pakar peneliti mendefinisikan keterikatan kerja dengan bentuk sudut pandangnya masing-masing.

Keterikatan kerja menurut Sonnentag (2003) adalah sebuah konsep yang relevan untuk kesejahteraan pekerja dan perilaku kerja untuk beberapa alasan. Pertama, keterikatan kerja adalah sebuah pengalaman yang positif (Schaufeli et al dalam Sonnentag, 2003). Kedua, keterikatan kerja berhubungan dengan kesehatan yang baik dan mempengaruhi pekerjaan dengan positif (Demerouti, Bakker, de Jonge, Janssen, & Schaufeli, Rothbbard, dalam Sonnentag, 2003). Ketiga, keterikatan kerja membantu seseorang mendapat keuntungan-keuntungan dari pekerjaan yang penuh tekanan (Britt, Adler, & Bartone, dalam Sonnentag, 2003). Keempat, keterikatan kerja secara positif berhubungan dengan komitmen organisasional (Demmerouti et al.Sonnentag, 2003) dan diharapkan dapat mempengaruhi performa pekerja (Beni,

2010). Definisi tentang keterikatan kerja terus berkembang sesuai dengan perkembangan kehidupan sosial masyarakat dan perkembangan jenis pekerjaan. Para pakar peneliti mendefinisikan keterikatan kerja dengan bentuk sudut pandangnya masing-masing.

Keterikatan kerja merupakan kebutuhan untuk penelitian perilaku organisasional yang positif (*positive organizational behavior*), yaitu penelitian dan aplikasi positif dari sumber kekuatan manusia dan kapasitas psikologis yang dapat diukur, dikembangkan dan diatur secara efektif untuk meningkatkan kinerja di tempat kerjanya sekarang (Luthans, dalam Bakker & Demerouti, 2008).

Keterikatan kerja merupakan salah satu konstruk yang dimasukkan kedalam konteks psikologi positif, karena konstruk tersebut menekankan pada kesejahteraan seseorang karyawan (Schaufeli et.al.,2001). Karyawan yang memiliki tingkat keterikatan yang tinggi akan menunjukkan performa terbaik mereka, karena karyawan tersebut menikmati pekerjaan yang mereka lakukan (Bakker, 2010).

Schaufeli, Salanova, Gonzales-Roma & Baker (2002) mendefinisikan keterikatan kerja sebagai kondisi mental yang positif, memuaskan dan berhubungan dengan pekerjaan yang berkarakteristik *vigor*, *dedication* dan *absorption*.

Robinson, Perryman dan Hayday (Endres & Smoak, 2008) mengatakan bahwa keterikatan kerja sebagai perilaku positif yang dimiliki oleh pekerja terhadap organisasi dan nilai-nilai yang ada. *Institute for Employment studies*, (dalam Endres, 2008) mendefinisikan *engagement* sebagai sikap positif pekerja terhadap organisasi dan nilai-nilainya.

Peterson, Park & Seligman (2005) menyatakan konsep *absorption* sama dengan *meaning* dan *pleasure* yang menjadi salah satu dasar orientasi kebahagiaan. Makin tinggi tingkat kepuasan hidup makin tinggi juga tingkat keterikatan kerja, sehingga menjadi prediktor kuat terhadap kebahagiaan.

Maslach et.al.(2001) menyatakan pada *engagement* ada *energy*, keterlibatan diri (*involvement*) dan perasaan mampu (*efficacy*) dalam melakukan suatu pekerjaan. Hal ini merupakan lawan dari *disengagement* yang mempunyai dimensi *burnout* (*exhaustion and cynicism*).

Menurut Maslach & Leiter, 1997 (dalam Bakker, 2007) *burnout* dan keterikatan kerja adalah dua kutub yang berbeda dari sebuah kontinum. Mereka mengatakan *burnout* adalah erosi dari keterikatan kerja yaitu energi berubah menjadi kelelahan, keterlibatan menjadi sinisme, dan perasaan mampu menjadi ketidakefektifan. Dalam pandangan mereka, keterikatan kerja dikarakteristikan dengan energi, keterlibatan, dan perasaan mampu secara profesional, dimana bertentangan tiga dimensi *burnout* yaitu kelelahan, sinisme dan ketidakefektifan.

Khan (1990) mengartikan *engagement* sebagai keterlibatan psikologis seseorang ketika ia sedang bekerja. Rotbant (2001) menambahkan pada *engagement* terdapat 2 (dua) komponen penting yaitu *attention* dan *absorption*. *Attention* diartikan sebagai keterlibatan aspek kognitif dan jumlah waktu yang dihabiskan seseorang untuk berpikir tentang pekerjaan. *Absorption* diartikan sebagai perasaan terpicat (asyik) pada pekerjaan yang ditandai dengan intensitas memusatkan perhatian pada pekerjaan.

Hampir sama dengan definisi-definisi keterikatan kerja oleh para ahli bidang psikologi industri diatas, para ahli dalam bidang manajemen mengistilahkan keterikatan kerja sebagai *employee engagement*. Menurut Gallup, (dalam Endres & Mancheno-smoak, 2008) para pekerja yang terikat (*engaged employees*) bekerja dengan gairah dan merasakan hubungan yang sangat dalam dengan perusahaan mereka.

Robinson, Perryman dan Hayday (dalam Endres & Smoak, 2008) mengatakan keterikatan kerja sebagai perilaku positif yang dimiliki oleh pekerja terhadap organisasi dan nilai-nilai yang ada. Lucey, Bateman dan Hines (dalam Endres & Smoak, 2008) mendefinisikan keterikatan kerja sebagai koneksi pekerja dengan organisasi dan pelanggan.

Berbeda dengan Gallup; Harter, Schmidt, & Hayes (dalam Endres, 2008) menyebutkan *employe engagement* sebagai keterlibatan dan kepuasan seseorang yang sama baiknya dengan antusiasme dalam bekerja. Barter, Schmitdt dan Hayes (dalam Endres & Smoak, 2008) mendefinisikan *employee engagement* sebagai keterlibatan dan kepuasan individu serta antusias mereka dalam bekerja.

Seijts dan Crim (dalam Endres & Smoak, 2008) mendefinisikan *employee engagement* sebagai seorang yang terlibat secara penuh dan antusias terhadap pekerjaan. Pekerja peduli dengan perusahaan dan memberikan usaha agar organisasinya mencapai sukses.

Peneliti memilih menggunakan pengertian Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma & Bakker (2002), bahwa keterikatan kerja adalah kondisi mental yang positif,

puas, dan berhubungan dengan aspek pekerjaan yang dikarakteristikan dengan semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan penghayatan (*absorption*). Pengertian Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma & Bakker dipilih karena merupakan perspektif yang terbaru, serta telah mencakup seluruh pengertian dari keterikatan kerja.

Keterikatan kerja merupakan sebuah pengalaman yang positif, membantu seseorang mendapat keuntungan-keuntungan dari pekerjaan yang penuh tekanan, perilaku positif yang dimiliki oleh pekerja terhadap organisasi dan nilai-nilai yang ada, sikap positif yang dimiliki oleh pekerja terhadap organisasi dan nilai-nilainya, sebagai keterlibatan dan kepuasan individu serta antusias mereka dalam bekerja, kondisi mental yang positif, memuaskan dan berhubungan dengan pekerjaan yang berkarakteristik *vigor*, *dedication*, dan *absorption*.

Guru yang profesional memiliki peran sebagai pengajar, pembimbing, ilmuwan, pribadi yang baik dalam membina interaksi antara guru dan murid, dapat dicapai apabila guru tersebut benar-benar menyukai pekerjaannya yang diikuti semangat dalam bekerja, dedikasi serta menghayati pekerjaan itu sendiri.

2 Aspek Keterikatan Kerja

Schaufeli, Salanova, Gonzales-Roma & Bakker (2002) yang kemudian dilanjutkan oleh Bakker, Schaufeli, Leiter dan Taris (2008) menyatakan bahwa *Work Engagement* memiliki 3 (tiga) aspek :

1. Semangat (*vigor*)

Semangat merupakan perasaan penuh dengan energi dan kegembiraan mental yang tinggi dalam pekerjaan, kerelaan untuk memberikan usaha pada suatu pekerjaan dan tetap tekun walaupun menghadapi kesulitan. Hal ini merupakan lawan dari kelelahan emosi (*emotional exhaustion*) yang dinyatakan oleh Maslach et.al (Schaufeli & Salanova, 2007).

2. Dedikasi (*dedication*)

Dedikasi mengarah pada keterlibatan yang kuat pada suatu pekerjaan dan merasakan suatu pengalaman yang antusias, menginspirasi, membanggakan dan penuh tantangan. Hal ini merupakan lawan dari sinisme (*Cynicism*) yang dinyatakan oleh Maslach et.al (Schaufeli & Salanova, 2007).

3. Penghayatan (*absorption*)

Penghayatan merupakan kondisi kerja penuh konsentrasi dan terpicat secara senang dengan pekerjaan, sehingga pekerja merasa bahwa waktu berjalan dengan cepat dan pekerja sulit untuk lepas dari pekerjaan.

Konrad (dalam Endres & Macheno-Smoak, 2008) menyatakan bahwa *Employee Engagement* memiliki 3 (tiga) aspek :

1. Aspek Kognitif (*cognitive aspect*)

Meliputi keyakinan pekerja tentang organisasi, pemimpinnya dan kondisi kerja.

2. Aspek Emosi (*emotional aspect*)

Berkosentrasi pada bagaimana pekerja merasa beberapa dari tiga faktor ini dan apakah mereka memiliki perilaku yang positif/negatif pada organisasi dan pimpinannya.

3. Aspek Perilaku (*behavioral aspect*)

Merupakan komponen nilai tambahan untuk organisasi. Komponen ini terdiri dari kebebasan berinovasi dalam pekerjaan untuk menghasilkan pekerjaan yang maksimal dan memuaskan. Mereka memerlukan waktu tambahan, kekuatan otak (*brain power*) dan energi yang dicurahkan untuk tugas dan organisasi.

Aspek keterikatan kerja merupakan perilaku-perilaku positif pekerja yang menunjang kemajuan organisasi saat akan dan dalam bekerja. Perilaku-perilaku pekerja ini ditinjau dari aspek psikologi industri dirangkum dan diinisialisasikan dengan 3 (tiga) perilaku yaitu semangat, dedikasi dan penghayatan. Perilaku ini dijadikan landasan skala ukur bagi peneliti untuk melihat keterikatan kerja guru. Aspek ini juga merupakan pembatasan penelitian karena peneliti hanya melihat keterikatan kerja guru dari sudut pandang psikologi.

Berdasarkan uraian diatas peneliti berasumsi bahwa guru yang mengajar dengan penuh semangat, tanggung jawab dan penuh penghayatan untuk mencerdas anak didik merupakan guru yang mempunyai keterikatan yang positif terhadap sekolah.

3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Keterikatan Kerja

Menurut Demerauti & Bakker (2008), faktor-faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja adalah :

1. Sumber Pekerjaan (*Job Resources*)

Ryan & Frederick, (dalam Demerouti & Bakker, 2008) berpendapat bahwa sumber pekerjaan berperan sebagai motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Sumber pekerjaan juga memenuhi kebutuhan dasar manusia seperti kebutuhan untuk mandiri, bersosialisasi dan kompetensi. Sebagai motivasi external, sumber pekerjaan berperan mengerahkan usaha dan kemampuan pekerja untuk mengerjakan tugasnya karena lingkungan kerja yang kaya sumber. Sumber pekerjaan juga berperan sebagai penyangga (*buffer*) dan mengurangi dampak negatif tuntutan kerja.

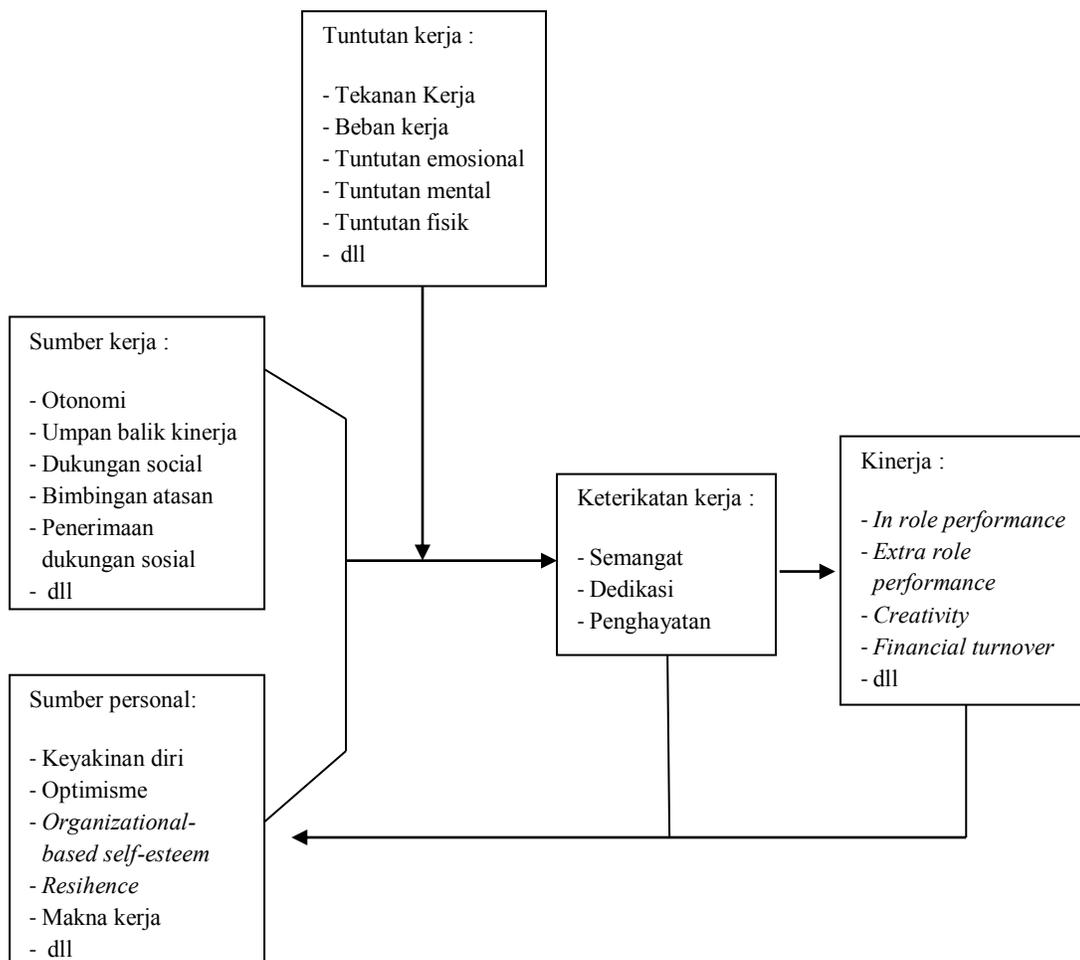
2. Tuntutan Pekerjaan (*Job Demands*)

Tuntutan kerja merupakan aspek-aspek fisik, sosial dan organisasi dari pekerjaan yang membutuhkan usaha secara terus menerus, baik secara fisik maupun secara psikologis. Hal ini diasosiasikan sebagai *harga* secara fisik dan psikologis yang harus dikeluarkan pekerja.

Tuntutan kerja yang terdapat dalam model JD_R (*Job Demand Resources* 2008) adalah sebagai moderator antara sumber kerja atau sumber pribadi dengan keterikatan kerja. Model JD_R meliputi beberapa aspek seperti lingkungan fisik, sosial dan organisasi, gaji, peluang untuk berkarir, dukungan supervisor dan rekan kerja, serta *performance*

feedback (Schaufeli & Bakker, 2003). Kebutuhan akan sumber kerja akan lebih menonjol dan akan lebih memotivasi ketika pekerja dihadapkan pada tuntutan kerja yang tinggi karena bisa membantu tercapai suatu tujuan.

Schaufeli & Bakker (2007) membedakan tuntutan kerja secara kuantitatif (beban kerja) dan kualitatif (emosional). Ada 4 (empat) faktor yang termasuk dalam tuntutan kerja yaitu kerja yang berlebihan (*work overload*), tuntutan emosi (*emotional demand*), ketidaksesuaian emosi (*emotional dissonance*) dan perubahan organisasi (*organizational changes*).



Gambar 2.1 *model JD-R Keterikatan Kerja*

Sumber: Bakker & Demerouti (2008). Towards a model of work engagement.

Career development International, Vol.13, No.3, 209-223.

3. Sumber Pribadi (*Personal Resources*)

Merupakan aspek diri yang umumnya dihubungkan dengan kegembiraan dan perasaan individu. Individu mampu mengontrol dan memberikan dampak pada lingkungan. Terdapat 4 (empat) tipikal komponen sumber daya personal yang dikemukakan oleh Hobfoll (dalam Xanthopoulou, Bakker, Demerouti & Schaufeli, 2007).

a. Keyakinan Diri (*Self Efficacy*)

Didefinisikan sebagai persepsi individu terhadap kemampuannya untuk memenuhi tuntutan dalam konteks yang luas (Chen, Gully & Eden, Xanthopoulou, Bakker, Demerouti & Schaufeli, 2007).

b. Organizational-based self-esteem.

Didefinisikan sebagai derajat keyakinan anggota organisasi yang dapat memuaskan kebutuhan mereka dengan berpartisipasi dalam peran atau tugas dalam konteks organisasi (Pierce et.al, dalam Xanthopoulou, Bakker, Demerouti & Schaufeli, 2007).

c. Optimisme (*Optimism*)

Sebagai kecenderungan untuk meyakinkan bahwa seorang akan mengalami keberhasilan dalam hidupnya. (Scheier & Carver, dalam Xanthopoulos, Bakker, Demerouti & Schaufeli, 2007).

d. Makna Kerja (*Work Meaning*)

Wrzesniewski & Dutton (dalam Dekas & Tosti, 2008) menyatakan bahwa makna kerja didapat melalui proses pembuatan perasaan yang didorong oleh kebutuhan untuk menetapkan tujuan yang mendalam atau tujuan yang paling akhir dari pekerjaan. Makna kerja dapat membantu seseorang untuk bisa memelihara suatu tujuan yang stabil dari waktu ke waktu, dan dapat mengembangkan keyakinan diri serta pemaknaan berharga dalam diri (Baumeister & Emmons, dalam Yugo, 2006). Makna kerja dimasukkan kedalam sumber pribadi karena pemaknaan seseorang terhadap pekerjaannya benar-benar sangat ditentukan oleh individu itu sendiri. Selain itu makna kerja juga sangat berhubungan dengan organisasi dan hasil akhir yang diperoleh organisasi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja yang diterangkan diatas memberikan pengertian bahwa secara garis besar dikelompok dalam 2 kategori yaitu pengaruh dari dalam diri pekerja dan pengaruh dari organisasi. Peneliti membatasi faktor pengaruh keterikatan kerja dalam diri pekerja yaitu Makna Kerja.

4. Dampak dari Keterikatan Kerja pada Organisasi

Saks (2006) mengemukakan bahwa seorang pegawai yang memiliki keterikatan kerja yang baik akan lebih memiliki kepercayaan, hubungan baik dengan rekan-rekan kerjanya dan memiliki sikap positif.

Schaufeli & Bakker (dalam Saks, 2006) menyatakan pula bahwa seorang pegawai yang terikat dengan pekerjaan akan lebih merasa keterikatan dengan organisasi dan memiliki kecenderungan yang lebih rendah untuk meninggalkan organisasi tersebut. Selain itu, pekerja yang memiliki keterikatan kerja umumnya dipuaskan oleh pekerjaan mereka dan lebih berkomitmen dengan organisasi dan mengamati pekerjaan yang lain (Demerouti et.al dalam Schaufeli & Bakker, 2004).

Menurut Schaufeli & Salanova (2007) pegawai yang memiliki keterikatan kerja akan memiliki sikap positif terhadap pekerjaan, identifikasi yang kuat terhadap suatu pekerjaan, kesehatan mental yang baik meliputi emosi positif dan rendahnya resiko akan *burnout*, kinerja yang bagus, meningkatkan motivasi intrinsik, penambahan pada sumber daya kerja dan pribadi pada khususnya *self efficacy*. Sikap pegawai tersebut selain berdampak pada pribadi pegawai juga berdampak pada organisasi yang mempunyai nilai dan pegawai yang bertalenta, memiliki citra positif dan organisasi yang sehat, kompetitif dan efektif.

Keterikatan kerja yang didefinisikan diatas dapat dirangkum menjadi dampak keterikatan kerja terhadap pekerja dan terhadap organisasi. Dampak keterikatan kerja ini dapat kategorikan ke dalam 2 kategori yaitu dampak positif dan negatif yang satu sama lainnya berlawanan makna.

Pekerja dengan keterikatan kerja yang positif (tinggi) berdampak memberikan rasa aman kepada organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Organisasi yang sehat, kompetitif dan efektif dapat dicapai. Kinerja yang merupakan tolak ukur hasil kerja menjadi maksimal. Pekerja dengan keterikatan kerja yang negatif (rendah) berakibat organisasi tidak stabil dan tujuan organisasi tidak tercapai. Organisasi menjadi tidak sehat, tidak kompetitif dan tidak efektif, sehingga kinerja yang merupakan tolak ukur hasil kerja menjadi tidak maksimal (Munandar, 2001).

Pekerja dengan keterikatan kerja positif berakibat berperilaku baik dalam bekerja, bersemangat dan penuh dengan tanggung jawab. Pekerja mempunyai kesehatan mental yang baik meliputi emosi positif sehingga memberikan hubungan yang baik terhadap rekan kerja dan memberikan kinerja yang maksimal. Sebaliknya pekerja dengan keterikatan kerja yang negatif berakibat perilaku yang apatis, tidak bersemangat dan tidak bertanggung jawab dalam bekerja sehingga terjadi lingkungan kerja yang tidak sehat. Akibat dari keterikatan kerja yang rendah ini kinerja tidak maksimal (Munandar, 2001).

Guru sebagai pekerja mempunyai keterikatan kerja positif kepada sekolah sebagai organisasi, akan memberikan kinerja maksimal dalam bentuk menghasilkan murid cerdas dan berkualitas sesuai harapan pemerintah. Dalam pasal 39 UU No.20 2003 dinyatakan bahwa guru berperilaku disiplin dan bertanggung jawab untuk merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan, melakukan pelatihan, melakukan penelitian, dan melakukan pengabdian pada masyarakat.

Guru dalam menjalankan tugas dan fungsi diatas harus berperilaku ramah, dewasa, serta tulus ikhlas, dan bersedia mendengarkan kebutuhan siswa-siswanya. Guru juga harus mempunyai kerja sama yang baik terhadap guru lainnya, agar tercipta lingkungan kerja yang sehat.

5 Meningkatkan Keterikatan Kerja

Keterikatan kerja dapat ditingkatkan dengan memberikan dorongan yang berfokus pada beberapa strategi yang nantinya dapat menjadi sumber daya dan pengeluaran yang positif (Schaufeli & Salanova, 2007) yaitu :

1. Penelitian dan Evaluasi Karyawan (*Assessment and Evaluation of Employees*)

Penelitian dan evaluasi karyawan bertujuan untuk menempatkan seseorang tepat pada pekerjaannya sehingga menciptakan keseimbangan optimal antara nilai dan tujuan personal dengan nilai dan tujuan dari organisasi. Penilaian dan evaluasi karyawan dilakukan dengan mengukur tingkat identifikasi, motivasi dan komitmen dari spesifik organisasi.

2. Desain Kembali dan Mengubah Tempat Kerja (*Job designing and Charging Work Places*)

Desain Kembali dan Mengubah Tempat Kerja bertujuan untuk mengurangi keterbukaan pada resiko fisik dan meningkatkan motivasi karyawan. Organisasi bertugas memastikan keselamatan dan kesehatan karyawan dengan menggunakan ukuran pencegahan seperti misalnya

meminimalisasi resiko keselamatan kerja dan kesehatan, merancang pekerjaan yang mampu diadaptasi karyawan.

Hal tersebut dapat mengurangi tekanan pada pekerjaan dan menyediakan *job resources* berupa kontrol karyawan terhadap pekerjaan dan dukungan dari rekan kerja atau atasan, yang mempunyai efek positif terhadap *well-being*, motivasi dan performa dari karyawan. Cara lain yang dapat digunakan adalah dengan melakukan *work change* memberikan sebuah tantangan pada para karyawan untuk meningkatkan motivasi, fleksibilitas dan kemampuan kerja mereka dan memacu peningkatan pembelajaran dan profesional yang telah ada.

3. Kepemimpinan (*Leadership*)

Pemimpin harus mempunyai kemampuan untuk mencegah stress kerja dan *burnout* diantara anggota tim serta mampu untuk memotivasi dan menimbulkan perasaan terikat terhadap pekerjaan. Pemimpin yang “menjual” (mereka dengan tugas yang sangat tinggi dan perilaku yang mendukung) lebih efektif dalam meningkatkan keterikatan kerja individu dibanding pola lain dari perilaku kepemimpinan.

4. Pelatihan dan Manajemen Karir (*Training and Career Management*)

Cara ini dapat digunakan oleh perusahaan untuk meningkatkan level dari keterikatan para karyawan. Pelatihan kerja adalah sebuah proses pembelajaran yang berhubungan secara pokok dengan performa kerja

melalui perubahan dalam sikap, kepercayaan dan nilai. Pengembangan karir sendiri sebagai strategi untuk mengoptimalkan keterikatan karyawan.

Berdasarkan hal diatas dapat disimpulkan bahwa untuk meningkatkan keterikatan kerja para pekerja, organisasi secara berkala melakukan evaluasi kinerja. Evaluasi kinerja ini berkaitan dengan motivasi dan skill. Beberapa cara yang dilakukan organisasi untuk mengatasi hal diatas diantaranya mengatur kembali dan mengubah tempat kerja (*Job designing and Charging Work Places*) yang biasanya di dahului dengan pelatihan. Pelatihan ini selain memberikan peningkatan skill pekerja juga memberikan motivasi dan pola pikir yang sama tentang tujuan organisasi.

Untuk meningkatkan kinerja guru, pemerintah melalui kepala sekolah secara berkala memberi kesempatan kepada guru untuk mengikuti pelatihan untuk menambah wawasan ilmu sesuai bidangnya, metode mengajar serta motivasi.

Pemerintah melalui Penilik Sekolah memutasikan guru antar sekolah. Setiap tahun ajaran kepala sekolah memberi tugas mengajar pada kelas yang berbeda.

C. MAKNA KERJA

1. Pengertian Makna Kerja

Pengertian kerja dan bekerja hampir tidak dapat dipisahkan, sehingga untuk keseragaman penelitian sebagai prioritas utama digunakan istilah bekerja. Pengertian bekerja didefinisikan segala kegiatan yang dilakukan seseorang baik fisik dan mental dalam usahanya untuk menghasilkan yang bernilai yang bukan hanya untuk dirinya

tetapi juga untuk orang lain. Batasan pengertian ini dapat mencapai hal-hal yang lebih dalam, sehingga kalimat “untuk menghasilkan yang bernilai” diberi pengertian yang mempunyai nilai tukar ekonomi. Jika tidak akan menjadi suatu kegiatan sosial. (Yaktiningsih, 1994).

Morin, Pratt & Ashforth (dalam Wrzesniewski, 2003) mengartikan makna kerja sebagai suatu perasaan subyektif yang dibuat oleh orang-orang mengenai pekerjaan mereka. Morin (dalam Ardichvili & Kuchinke, 2009) menyatakan bahwa konsep makna kerja dapat didefinisikan sebagai sifat (*attributes*) individu dalam bekerja secara signifikan, gambaran dari kerjanya, dan seberapa penting pekerjaan tersebut dalam hidupnya.

Model makna kerja yang dikembangkan oleh *Meaning of Work Group* (MOW) (Ardichvili & Kuchinke, 2009) menyertakan tidak hanya makna atribut oleh individu terhadap pekerjaan mereka saat ini tetapi juga pentingnya nilai pekerjaan secara umum, termasuk pemusatan kerja sebagai peran kehidupan, norma sosialitas mengenai pekerjaan, dan pentingnya tujuan kerja dan hasil.

Menurut Ardichvili & Kuchinke (2009) perkembangan konseptual dari teori *Meaning of Work* sangat berfokus pada orientasi nilai individual (contoh bekerja sebagai kesempatan untuk mengejar ketertarikan seseorang atau mengikuti “panggilan” seseorang).

MOW *international research team* (1987), menyatakan makna kerja ditentukan oleh pilihan dan pengalaman dari individu dan oleh konteks organisasi dan lingkungan dimana mereka bekerja dan tinggal (Beni, 2010).

Makna kerja menurut Wrzesniewski (1999) adalah mencakup kepercayaan pekerja tentang peran pekerjaan dalam kehidupan pekerja, dan merefleksikan perasaan pekerja mengenai pekerjaan, perilaku pekerja pada saat bekerja, dan jenis tujuan akhir yang pekerja perjuangkan untuk dapatkan sesuatu melalui pekerjaan. Tujuan akhir tersebut berarti bagaimana orang memimpin dirinya sendiri dalam hubungan dengan pekerjaan mereka, dan bagaimana area pekerjaan dapat selaras dengan area kehidupan yang lain.

Wrzesniewski & Dutton (dalam Dekas & Tosti, 2008) menyatakan bahwa makna kerja didapat melalui proses pembuatan perasaan yang didorong oleh kebutuhan untuk menetapkan tujuan yang mendalam atau tujuan yang paling akhir dari pekerjaan.

Makna kerja dapat membantu seseorang untuk dapat memelihara suatu tujuan yang stabil dari waktu ke waktu, dan dapat mengembangkan keyakinan diri serta pemaknaan berharga dalam diri (Baumeister & Emmons, dalam Yugo, 2006). Makna kerja juga sangat berhubungan dengan organisasi dan hasil akhir yang diperoleh organisasi.

Menurut Wrzesniewski, McCauley, Rozin & Schwartz (dalam Wrzesniewski, 2003) seseorang dengan makna kerja panggilan memiliki hubungan yang lebih kuat dan menguntungkan terhadap pekerjaan mereka, yang diasosiasikan dengan menghabiskan banyak waktu pada pekerjaan mereka, dan memperoleh kenikmatan dan kepuasan dari hal tersebut (Beni, 2010).

Wrzesniewski (1999) memberikan validasi empiris awal untuk kategori makna kerja terdiri dari pekerjaan sebagai pekerjaan (*job*), sebagai karir (*career*), dan sebagai panggilan (*calling*).

Kazanas (Wrzesniewski, 1999) menemukan bahwa pekerja yang lebih banyak menggunakan motivasi intrinsik akan lebih banyak produktif bekerja daripada pekerja yang menggunakan motivasi ekstrinsik. Hal ini disebabkan motivasi intrinsik akan lebih memacu mereka untuk mendapatkan tujuan akhir daripada motivasi dari luar.

Steers dan Forter (1987) melakukan pengkajian kepada sejumlah pekerja. Mereka menemukan dari sudut tinjauan psikologis bahwa pada dasarnya makna bekerja tidak berbeda dengan fungsi bekerja yang didalamnya terdapat 4 (empat) fungsi memberi arah seseorang ketika menjalani pekerjaannya (dalam Ayu, 2010) yaitu :

1. Pertukaran

Bekerja akan memberikan kesempatan pekerja untuk memperoleh imbalan jasa dari aktifitas yang ia lakukan berupa nilai ekonomi.

2. Sosial

Seseorang akan dapat berinteraksi sosial dengan orang lain.

3. Status.

Seseorang akan berpeluang mendapatkan status yang ia inginkan dalam kelompok sosial.

4. Makna Pribadi.

Bekerja dapat berfungsi sebagai sumber self esteem, self actualization serta menimbulkan kesenangan atau kepuasan pribadi. Atau sebaliknya menimbulkan kekecewaan, kebosanan dan perasaan keterasingan.

Burke dan Deszca (dalam Halsted, Bromley, & Cochran, 2000) menyebut *work meaning* sebagai career. Aspek-aspek *career orientation* adalah tujuan akhir (*goal*), nilai-nilai (*value*) keinginan (*wants*), dan harapan (*outlook*), aspirasi yang dihubungkan dengan karir dan penghargaan yang diinginkan (*career rewards*).

Berdasarkan definisi-definisi diatas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa makna kerja sebagai suatu perasaan subyektif yang dibuat oleh orang-orang mengenai pekerjaan mereka, sebagai sifat atribut individu seberapa penting pekerjaan tersebut dalam hidupnya, proses pembuatan perasaan yang didorong oleh kebutuhan untuk menetapkan tujuan yang mendalam atau tujuan yang paling akhir dari pekerjaan, kecenderungan seseorang untuk memaknai pekerjaan, sebagai Pekerjaan (*Job*), sebagai Karir (*Career*), dan sebagai Panggilan (*Calling*).

Makna kerja yang dipunyai seseorang tidak mutlak, dapat berubah sesuai dengan pengalaman, lingkungan kerja, dan kebijakan organisasi. Pemilihan teori ini didasarkan kepada kriteria subjek penelitian yang merupakan pegawai pemerintahan yang bertugas berdasarkan surat keputusan pemerintah sehingga tidak ada *turn over* pada tempat penelitian. Guru yang belum bisa memaknai pekerjaan maka guru tersebut tidak akan merasa nyaman dengan pekerjaan yang diambil dan akan berdampak kepada kinerja.

2. Dampak Makna Kerja

1. Dampak pada Individu

Pekerja yang bekerja sebagai panggilan lebih banyak menghabiskan lebih banyak waktunya saat bekerja (Wrzesniewski, McCauley, Rozin, & Schwartz, 1997). Individu yang seperti ini akan merasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukannya daripada waktu luang dan hobby yang ia miliki. Hal ini berbeda dengan pekerja yang bekerja sebagai *job* dan *carier*. Individu yang bekerja sebagai *job* dan *carier* baru bisa merasakan kepuasan kerja apabila ia mendapatkan waktu luang, hobi, dan teman yang mendukung di luar pekerjaan yang dilakukannya.

2. Dampak pada kelompok kerja

Hasil penelitian yang dilakukan Heckman (1990), menjelaskan bahwa data yang diperoleh didukung oleh orientasi kerja yang berhubungan dengan cara individu melakukan pendekatan terhadap pekerjaannya. Responden dengan orientasi pada panggilan (*calling*) mengarah pada kepuasan kerja yang tinggi. Selain itu juga, pada kelompok kerjanya responden dengan orientasi pada panggilan, lebih kuat secara keseluruhan dengan kelompok kerja, lebih sedikit konflik, lebih mempercayai manajemen, lebih berkomitmen pada kelompok, dan proses kerja kelompok yang sehat.

3. Dampak pada organisasi

Penelitian yang dilakukan Wrzesniewski dan Landman (2000) yang mencoba melakukan penelitian kinerja pada perawat berdasarkan hasil akhir (*outcomes*). Individu yang bekerja sebagai panggilan akan lebih banyak menduduki jabatan tinggi pada organisasi. Apabila orientasi panggilan dihubungkan dengan kepuasan kerja yang tinggi dan kepuasan kerja dihubungkan dengan kinerja, maka ada kemungkinan individu tersebut adalah pekerja yang terbaik pada organisasinya (Thoresen, Bono, & Patton, 2001).

Dampak makna kerja yang diuraikan diatas pada kenyataannya berorientasi kepada kepuasan pekerja dan kepuasan organisasi. Dampak makna kerja dikatakan positif (tinggi) bilamana yang tujuan organisasi tercapai dengan maksimal dan pekerja mendapat kepuasan dari hasil kerja.

Dampak makna kerja dikatakan negatif (rendah) bilamana perilaku individu pekerja tidak bersemangat dan tidak bertanggung jawab dalam bekerja kemudian lebih jauh melanggar aturan yang ditetapkan organisasi. Perilaku-perilaku individu ini berdampak pula kepada kerja sama yang tidak harmonis sesama pekerja kemudian lebih jauh terjadi persaingan yang tidak sehat. Perilaku ini pula selanjutnya akan berdampak kepada organisasi yaitu kinerja yang menurun sehingga tujuan organisasi tidak tercapai (Munandar, 2001).

Guru dengan makna kerja yang berorientasi kepada finansial akan bekerja dengan semangat, disiplin dan bertanggung jawab jika kebutuhan finansial yang diberikan pemerintah sesuai dengan kebutuhan keluarga. Pemerintah mengatasi guru

tersebut harus selalu memberikan penyesuaian gaji jika terjadi kenaikan harga bahan pokok.

Guru dengan makna kerja yang berorientasi kepada karir akan bekerja dengan semangat, disiplin dan bertanggung jawab jika ada penghargaan kenaikan pangkat atau jabatan yang diberikan pemerintah sesuai masa kerja atau beban kerja. Pemerintah mengatasi guru tersebut harus selalu memberikan kepercayaan (*objective*) tentang penghargaan (*reward*) dan hukuman (*punish*) terhadap hasil kerja guru.

Guru dengan makna kerja yang berorientasi kepada panggilan akan bekerja dengan semangat, disiplin dan bertanggung jawab jika ruang dan waktu diberikan pemerintah untuk mengajar lebih luas. Pemerintah mengatasi guru tersebut harus selalu memberikan ruang dan waktu yang luas untuk berkreatifitas dalam mengajar.

3. Aspek-aspek Makna Kerja.

Wrzesniewski (Ardichvili & Kuchinke, 2009) mengembangkan orientasi kerja menjadi makna kerja (*work meaning*). Makna kerja memiliki konsep dan aspek yang sama dengan orientasi kerja (*work orientation*) yang diajukan Bellah, dkk. (dalam Wrzesniewski 2003). Wrzesniewski mendefinisikan makna kerja sebagai taksonomi kerja yang terdiri dari tiga aspek yaitu :

1. Pekerjaan (*job*)

Pekerjaan yang berorientasi pada pekerjaan (*job*) akan lebih fokus pada keuntungan secara material dan menjaga keuntungan yang diperolehnya. Para pekerja ini memaknakan kerja sebagai pemenuhan

kebutuhan dalam bentuk uang (*financial*) untuk mempertahankan hidup dan tersedianya sumber-sumber bagi pekerja untuk menikmati waktu saat jauh dari aktivitas kerja. Seseorang bekerja hanya untuk mendapatkan pemasukan.

2. Karir (*career*)

Pekerja yang berorientasi pada karir akan lebih focus pada penghargaan yang diberikan oleh perusahaan atas kemajuan yang telah dilakukannya. Kemajuan ini sering memberikan harga diri yang lebih tinggi, meningkatkan kekuatan didalam lingkup jabatan seseorang, dan kedudukan sosial yang lebih tinggi (Bellah et al., 1985). Tujuan bekerja dalam pandangan sebagai suatu “karir” adalah memaksimalkan harga diri, status sosial, kekuatan dan kebanggaan pada jabatan mereka.

3. Panggilan (*calling*)

Pekerja menganggap bahwa pekerjaan tidak dapat dipisahkan dari sisa hidupnya. Pekerja tidak mengutamakan untuk mendapatkan penghargaan secara financial atau kemajuan karir, tetapi pada pemaknaan. Makna kerja dengan aspek panggilan ini diasosiasikan dengan kepercayaan bahwa pekerjaan yang dilakukan berkontribusi kepada hasil yang lebih baik dan membuat kehidupan lebih baik. Pekerja merasa nyaman dengan pekerjaannya karena menyukai dan juga mendapat kenikmatan yang mendalam ketika melakukan pekerjaan tersebut.

Aspek makna kerja merupakan tujuan (*orientation*) pekerja untuk bekerja. Tujuan ini dipengaruhi oleh faktor pengalaman hidup pekerja dan lingkungan pekerja, sehingga makna kerja dapat dilihat dari banyak aspek. Makna kerja yang diuraikan diatas merupakan rangkuman dari aspek makna kerja yang ada sehingga dapat lebih mudah mengidentifikasi makna kerja seorang pekerja. Peneliti menggunakan aspek ini sebagai landasan skala ukur makna kerja guru.

D. Hubungan Antara Makna Kerja dengan Keterikatan Kerja pada Guru SDN Tropodo.

Pada bahasan Keterikatan Kerja terdahulu Demerauti & Bakker (2008), memberikan pernyataan yang sangat jelas bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja adalah Sumber Pribadi (*Personal Resouces*). Salah satu dari faktor Sumber Pribadi ini disebutkan Makna Kerja sebagai hal yang turut menentukan dalam pengaruh keterikatan kerja seorang pekerja.

Jika ditinjau pendapat diatas lebih dalam, makna kerja merupakan faktor yang “kecil” mempengaruhi keterikatan kerja. Hal ini dilihat dari *pointer* yang diutarakan Demerouti & Bakker (2008). Pernyataan tersebut berbeda yang diungkapkan Baumeisteir & Emmous, (dalam Yugo, 2006). Makna kerja dapat membantu seseorang untuk bisa memelihara suatu tujuan yang stabil dari waktu ke waktu, dan dapat mengembangkan keyakinan diri serta pemaknaan berharga dalam diri. Makna Kerja dimasukkan kedalam sumber pribadi karena pemaknaan seseorang terhadap pekerjaannya benar-benar sangat ditentukan oleh individu itu sendiri. Selain itu

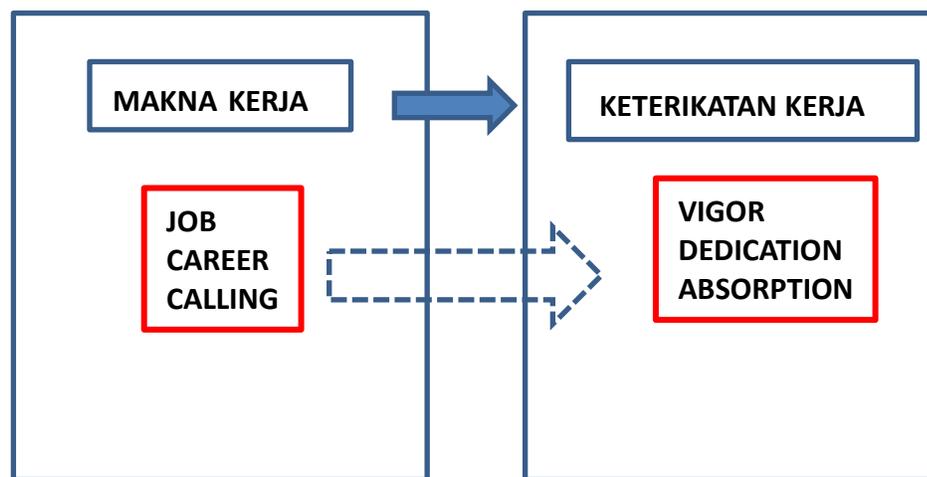
Makna Kerja juga sangat berhubungan dengan organisasi dan hasil akhir yang diperoleh organisasi.

Makna Kerja memang merupakan sesuatu yang ada pada pribadi pekerja. Sesuatu tersebut oleh Wrzesniewski (2009) didefinisikan sebagai taksonomi kerja yang terdiri dari 3 (tiga) aspek yaitu : Pekerjaan (*Job*), Karir (*Career*) dan Panggilan (*Calling*). Bagi pemula pencari kerja, awalnya hanya mempunyai salah satu dari tiga aspek tersebut. Perjalanan bekerja pada organisasi akan memberikan wawasan untuk mempunyai aspek-aspek lain. Aspek ini dipunyai pekerja dengan cara berkembang dan berjenjang. Saat awal pekerja memasuki dunia kerja maka pekerja hanya mempunyai keinginan finansial, kemudian berkembang setelah beberapa tahun bekerja mempunyai keinginan menduduki jabatan (karir). Pekerja selanjutnya berkembang tidak mengutamakan penghargaan secara finansial atau kemajuan karir, tetapi pada pemaknaan panggilan. Aspek ini telah ada pada diri pekerja namun tingkat kedalamannya tidak sama satu sama lain. Hal ini menimbulkan pertanyaan seberapa besar aspek yang dipunyai pekerja saat ini, dibandingkan dengan 2 (dua) aspek lainnya sehingga berhubungan atau tidak terhadap Keterikatan Kerja pada organisasi.

Mengacu kepada model yang dibuat Kanungo (1979) bahwa keterlibatan kerja itu sendiri berkembang sebagai hasil internalisasi dari berbagai macam pengalaman tentang dunia kerja, sehingga apabila persepsi pekerja tentang pekerjaan itu positif, dalam arti melalui pekerjaannya bisa menjawab kebutuhannya, maka pelibatan kerjanya akan semakin kuat. Jika ingin menemukan jawaban mengapa seseorang mau

mencurahkan dan perhatiannya dengan tulus kepada pekerjaannya, sementara yang lain justru bekerja dengan setengah hati. Maka jawabannya harus dicari bagaimana persepsi mereka tentang bekerja tadi. Kondisi ini tidak lain mencerminkan makna bekerja yang diyakini seseorang mengenai aktivitas bekerja.

Bakker, Schaufeli, Leiter dan Taris (2008) menyatakan bahwa Keterikatan Kerja (*Work Engagement*) memiliki 3 (tiga) aspek yaitu Semangat (*vigor*), Dedikasi (*dedication*) dan Penghayatan (*absorption*). Hal ini lebih tepat dikatakan sebagai indikator pekerja yang memiliki Keterikatan Kerja dalam suatu organisasi. Jika persepsi mereka positif sesuai dengan keinginan kebutuhan mereka maka mereka akan mempunyai ketiga aspek keterikatan kerja tersebut. Salah satu dari tiga aspek keterikatan kerja ada yang dominan dalam diri pekerja.



Hubungan antara makna kerja dengan keterikatan kerja dapat dijelaskan bahwa seorang pekerja akan mempunyai keterikatan kerja meningkat jika keinginan individu pekerja, yang menjanjikan dapat diperoleh. Keterikatan kerja akan menurun

atau berkurang jika keinginan individu tidak dapat direalisasikan karena terjadi perubahan kebijakan atau inkonsistensi kebijakan organisasi.

E. HIPOTESA

Masing-masing guru memiliki makna kerja yang berbeda. Guru dengan makna kerja yang berorientasi kepada finansial akan bekerja dengan semangat, disiplin dan bertanggung jawab jika kebutuhan finansial yang diberikan pemerintah sesuai dengan kebutuhan sehari-hari. Pemerintah mengatasi guru tersebut harus selalu memberikan penyesuaian gaji jika terjadi kenaikan harga bahan pokok.

Guru dengan makna kerja yang berorientasi kepada karir akan bekerja dengan semangat, disiplin dan bertanggung jawab jika ada penghargaan kenaikan pangkat atau jabatan yang diberikan pemerintah sesuai masa kerja atau beban kerja. Pemerintah mengatasi guru tersebut harus selalu memberikan kepercayaan (*objective*) tentang penghargaan (*reward*) dan hukuman (*punish*) terhadap hasil kerja guru.

Guru dengan makna kerja yang berorientasi kepada panggilan akan bekerja dengan semangat, disiplin dan bertanggung jawab jika ruang dan waktu diberikan pemerintah untuk mengajar lebih luas. Pemerintah mengatasi guru tersebut harus selalu memberikan ruang dan waktu yang luas untuk berkreatifitas dalam mengajar.

Makna kerja guru diatas akan mempengaruhi semangat, dedikasi dan penghayatan guru dalam bekerja, sehingga menjadi dasar peneliti untuk mengemukakan hipotesis sebagai berikut: **Ada Hubungan Positif antara Makna Kerja dengan Keterikatan Kerja Guru Sekolah Dasar Negeri Tropodo.**