

ANALISIS KETERIKATAN KERJADITINJAU DARI HARDINES PADA APARAT PEMERINTAH DESA KABUPATEN BATANG

Woro Inten Sayekti dan Nuralina Septiani
Universitas Diponegoro

SARI

SDM aparatur pemerintah desa berperan menggerakkan dan menyinergikan sumber daya lainnya dalam mencapai tujuan organisasi. Aparat pemerintah desa harus mencurahkan energi lebih dalam pekerjaannya dengan tanggungjawab terhadap situasi dan kondisi di desanya. Karakteristik tersebut lekat dengan konsep keterikatan kerja, yaitu memiliki semangat tinggi dalam bekerja. *Hardines* salah satu cara memberikan efek positif pada kondisi psikologis aparatur pemerintah desa. Individu yang bekerja dengan perasaan positif dapat terikat terhadap pekerjaan dan menghasilkan keuntungan bagi organisasi. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui tingkat *hardiness* dan keterikatan kerja pada aparatur pemerintah Kabupaten Batang serta untuk mengetahui hubungan antara *hardiness* dan keterikatan kerja.

Penelitian berfokus pada aparat pemerintah desa di Kabupaten Batang. Teknik *sampling* yang digunakan yaitu dengan *convenience sampling*.

Hasil analisis menunjukkan mayoritas aparat pemerintah desa di Kabupaten Batang berada pada kategori tinggi pada variabel *hardines* dan keterikatan kerja. Analisis data menunjukkan angka korelasi ($r_{xy} = 0.62$; $p = 0,000$). Koefisien korelasi tersebut menunjukkan adanya hubungan signifikan positif antara *hardines* dengan keterikatan kerja aparat pemerintah desa.

Saran, bagi subjek dengan *hardines* dan keterikatan kerja tinggi agar mempertahankan dengan bersikap positif dan memberikan dukungan penuh untuk organisasi, sedangkan bagi pemerintah daerah melalui kecamatan untuk dapat memberi pengetahuan yang berkaitan dengan tugas pokok dan fungsi aparat pemerintah desa.

Kata kunci: Aparat pemerintah desa, keterikatan kerja, *hardines*.

ABSTRACT

Human resources apparatus has an important role, because human resources (village government apparatus) play a role in mobilizing and aligning other resources in achieving organizational goals. Village government apparatus should devote more energy in carrying out their work tasks relating to the great responsibility of the situation and conditions that occur in the village. The characteristics are closely related to the concept of work engagement, which has a high spirit of work and a full identification of the work within. Hardines is one way to have a positive effect on the psychological condition of members of the working village government apparatus. Individuals who work with positive feelings can become attached to the job and make a profit for the organization. The purpose of this study is to determine the level of hardiness and work engagement to the government apparatus of Batang Regency and to know the relationship between hardiness and work engagement.

The study focuses on village government apparatus in Batang Regency. The sampling technique used is with convenience sampling.

The result of data analysis shows majority of government apparatus of Batang Regency are in high category in hardiness variable and work engagement. Data analysis also shows correlation number ($r_{xy} = 0.62$; $p = 0,000$), the correlation coefficient indicates a positive significant relationship between hardiness with work engagement to village government apparatus.

Suggestions in this study are, for subjects with hardiness and high work engagement to maintain by being positive and giving full support to the organization. As for the local government through the sub-district to be able to provide knowledge related to the main tasks and functions of village government apparatus.

Keywords: Village government apparatus, work engagement, *hardines*.

PENDAHULUAN

Desa merupakan organisasi paling bawah pada struktur pemerintahan di Indonesia. Selama ini citra desa identik dengan ketertinggalan, oleh sebab itu pemerintah pusat berupaya mengatasi berbagai persoalan yang ada di desa dengan disahkannya Undang-undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa. Tentunya hal ini semakin memperkuat eksistensi desa untuk menumbuhkan budaya membangun secara menyeluruh yang akhirnya dapat meningkatkan kemajuan suatu negara.

Desa yang otonom dapat terwujud apabila segenap potensi desa seperti kelembagaan, sumber daya alam, dan sumber daya manusianya dapat dioptimalkan. Penyelenggaraan pemerintahan desa sebagai unit terdepan dalam pelayanan masyarakat, maka upaya memperkuat desa dalam hal ini aparat pemerintah desa merupakan langkah strategis dalam mewujudkan kesejahteraan masyarakat (Widjaja, 2010).

Menurut Undang-undang Nomor 6 Tahun 2014 aparat pemerintah desa terdiri atas kepala desa dan perangkat desa. Perangkat desa yang dimaksud adalah sekretaris desa, kepala urusan, kepala seksi, dan kepala dusun. Semua itu tergabung dalam satu organisasi yaitu organisasi pemerintahan desa. Penyelenggaraan pemerintahan desa menurut BAB V Pasal 24 Undang-undang Nomor 6 Tahun 2014 yaitu berdasarkan pada asas kepastian hukum, tertib penyelenggaraan pemerintahan, tertib kepentingan umum, keterbukaan, proporsionalitas, profesionalitas, akuntabilitas, efektivitas dan efisiensi, kearifan lokal, keberagaman, dan partisipatif.

Adanya aturan undang-undang tersebut, maka penyelenggaraan pemerintahan desa guna mewujudkan

masyarakat Indonesia yang sejahtera secara merata harus dilakukan oleh seluruh aparat pemerintah desa yang ada di berbagai wilayah di Indonesia dengan mengacu pada aturan yang berlaku, tanpa terkecuali di Kabupaten Batang. Kabupaten Batang memiliki 15 wilayah kecamatan yaitu Kecamatan Batang, Wonotunggal, Bandar, Blado, Reban, Bawang, Gringsing, Limpung, Subah, Tulis, Tersono, Kandeman, Warungasem, Pecalungan, dan Banyuputih, serta 239 desa/ 9 kelurahan.

Beban kerja aparatur pemerintah desa Kabupaten Batang semakin bertambah dengan adanya dana desa sesuai dengan adanya UU Nomor 6 Tahun 2014. Belum semua aparat pemerintah desa bisa melakukan pekerjaan sesuai dengan tuntutan saat ini. Hal itu menyebabkan masih banyak pekerjaan yang belum selesai secara tuntas karena masih adanya tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas. Desa diberi wewenang penuh dari mulai perencanaan hingga pelaporan. SDM menjadi faktor utama dalam menggerakkan pemerintahan desa. Kesiapan para aparat untuk berubah masih kurang dengan semakin banyaknya tuntutan baru dalam pekerjaan. Permasalahan lain yang terjadi adalah aparat pemerintah desa sering menjadi sasaran kritik publik terkait dengan pelayanan yang diberikan.

Melihat hal itu, maka aparat pemerintah desa di Kabupaten Batang harus memiliki mental sebagai sang pamong yang dapat melayani dengan penuh pengabdian terhadap masyarakat. Pemaparan tersebut memberi arti bahwa profesi sebagai penyelenggara pemerintahan di tingkat desa cukup menantang, yaitu bagaimana aparatur memiliki sikap profesional, etos kerja tinggi dan etika birokrasi yang baik serta memiliki fungsi dalam menyalurkan aspirasi masyarakat. Aparat pemerintah

desa memiliki tanggung jawab besar terhadap situasi dan kondisi yang terjadi di wilayah desanya, sehingga dibutuhkan pemikiran, tenaga, dan waktu yang besar pula dalam pekerjaannya. Berkaitan dengan hal itu, aparat pemerintah desa harus mencurahkan energi lebih dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Karakteristik tersebut lekat dengan konsep keterikatan kerja, yaitu memiliki semangat yang tinggi dalam bekerja dan mengidentifikasi penuh pekerjaan dalam dirinya (Bakker & Leiter, 2010).

Individu yang memiliki keterikatan kerja akan menunjukkan peran yang lebih dalam bekerja. Keterbukaan pikiran juga mempengaruhi pekerja untuk terlibat lebih dalam pekerjaan, ditandai dengan kesediaan dan termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan baik, selain itu juga memiliki perasaan senang dalam pekerjaannya (Reijseger, Peeters, Taris & Schaufeli, 2016). Lebih lanjut, Marciano (2010), mengungkapkan tentang manfaat individu yang memiliki *engagement*, yaitu memiliki kualitas kerja yang tinggi, sehingga dapat meningkatkan produktifitas, profitabilitas dan efisiensi kerja. Manfaat lainnya yaitu, mengurangi absensi, mengurangi tindakan negatif dalam bekerja dan meningkatkan kepuasan kerja.

Bakker & Demerouti (2008), melihat bahwa terdapat faktor lain yang mempengaruhi keterikatan kerja yaitu *personal resource* (sumber daya pribadi). *Personal resource* memainkan peran yang penting dalam menjelaskan keterikatan kerja, yaitu bahwa individu yang memiliki keyakinan diri, optimis dan memiliki kepercayaan pada organisasi akan mengalami tingkat keterikatan kerja yang tinggi. *Personal resource* juga menjadi prediktor berbagai aspek terkait dengan kesejahteraan dalam pekerjaan, seperti pengaturan tujuan, motivasi, kinerja, serta

kepuasan kerja dan kehidupan (Albrecht, 2010).

Lebih lanjut, Individu akan cenderung untuk terlibat ketika merasa bahwa itu adalah bermakna untuk dilakukan, aman untuk dilakukan, dan ketika siap untuk melakukannya (Albrecht, 2010). Oleh karena itu, meningkatkan keterikatan kerja dapat dimulai dari diri individu aparturnya (*personal resources*). *Personal resources* berasal dari diri individu yang terkait dengan pertumbuhan dan perkembangan personal, salah satunya adalah dengan memiliki hardines.

Hardines menurut Kobasa (dalam Judkins & Rind, 2005) adalah suatu karakteristik kepribadian dalam menghadapi stres yang membuat individu kuat, tahan, stabil dan optimis terhadap permasalahan yang dihadapi. Schultz dan Schultz (2010) mengemukakan bahwa individu yang memiliki tingkat *hardines* yang tinggi lebih mampu menghadapi permasalahan dalam hidupnya. Sebaliknya, individu yang memiliki tingkat *hardines* rendah memandang dirinya tidak mampu mengatasi permasalahannya, dalam artian menyerah terhadap masalah yang dihadapinya. Delahaij, Gaillard & Dam (2010), dalam penelitiannya menyebutkan bahwa kepribadian *hardines* dapat dijadikan sebagai kriteria individu yang profesional dalam bekerja, terutama ketika dihadapkan pada situasi yang menimbulkan stres. Penelitian ini juga dijelaskan bahwa individu yang memiliki strategi *coping* dan efikasi diri yang baik merupakan individu yang lekat dengan kepribadian *hardines*.

Tejedor, Beltran, Grau & Mangas (2015), melihat bahwa kepribadian *hardines* berperan dalam meningkatkan usaha, artinya bahwa individu dengan tingkat *hardines* yang tinggi akan memperlihatkan usaha yang lebih banyak dalam pekerjaannya. Nayyeri & Aubi

(2011), menyatakan bahwa kepribadian *hardines* dapat memprediksi tingkat kesejahteraan pada individu yang bekerja, dengan kata lain penurunan atau peningkatan *hardines* dipengaruhi oleh kontrol diri sehingga berdampak pada kesejahteraan individu.

Fenomena yang telah dipaparkan diatas, menunjukkan bahwa *hardines* merupakan salah satu cara untuk memberikan efek positif pada kondisi psikologis anggotanya yang bekerja. Individu yang bekerja dengan perasaan yang positif dapat menjadi terikat terhadap pekerjaan dan menghasilkan keuntungan bagi organisasi. *Hardines* dan keterikatan kerja wajib dimiliki oleh aparat pemerintah desa di Kabupaten Batang dalam melaksanakan tugas pekerjaannya.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian dalam penelitian ini dengan menggunakan pendekatan metode kuantitatif. Metode kuantitatif adalah penelitian ilmiah yang empiris, objektif, terukur, rasional, dan sistematis dengan data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan analisis statistik (Sugiyono, 2012). Penelitian ini dilaksanakan di wilayah Kabupaten Batang. Fokus penelitian ini adalah aparat pemerintah desa di Kabupaten Batang. Metode *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *convenience sampling*. *Convenience sampling* adalah penarikan sampel dengan berdasarkan ketersediaan dan kesediaan subjek untuk memberikan respon (Shaughnessy, Zechmeister & Zechmeister, 2012).

Sumber data (data primer) diperoleh dari penyebaran skala kepada perangkat desa di Kabupaten Batang. Sumber data lainnya (data sekunder) diperoleh dari studi pustaka sebelumnya berupa buku, jurnal serta publikasi terkait. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini

menggunakan skala psikologi. Terdapat dua buah skala yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu Skala *Hardines* dan Skala Keterikatan Kerja. Kedua skala tersebut menggunakan model skala *Likert*, dengan modifikasi alternatif jawaban menjadi empat respon terdiri dari pernyataan yang *favorable* (mendukung) dan *unfavorable* (tidak mendukung). Fungsi skala *Likert* adalah untuk mengukur persepsi, pendapat, dan sikap seseorang atau sekelompok orang mengenai suatu fenomena sosial (Sugiyono, 2012).

Penelitian ini menggunakan dua skala psikologi, yaitu skala *hardines* dan skala keterikatan kerja. Skala *hardines* dimodifikasi dari skala psikologi yang telah digunakan dalam penelitian sebelumnya. Metode analisis data digunakan untuk menjawab rumusan masalah dan uji hipotesis dalam penelitian dengan tujuan mendapatkan kesimpulan dari hasil penelitian. Analisis data pertama adalah dengan melakukan kategorisasi pada respon jawaban subjek, sehingga dapat diketahui tingkat *hardiness* dan keterikatan kerjapada aparat pemerintah desa. Analisis kedua menggunakan analisis korelasi *Product Moment Pearson* pada program SPSS (*Statistical Package for Service Solution*) 21.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui tingkat keterikatan kerja dan *hardines* yang dimiliki oleh aparat pemerintah desa di Kabupaten Batang. Hasil yang didapatkan dari pengujian hipotesis menggunakan analisis korelasi *product moment pearson* menunjukkan bahwa variabel *hardines* memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap variabel keterikatan kerjapada aparat pemerintah desa. Hasil uji hipotesis menunjukkan angka korelasi ($r_{xy} = 0.62$; $p = 0,000$).

Koefisien korelasi tersebut menunjukkan adanya hubungan signifikan positif antara *hardines* dengan keterikatan kerjapada aparat pemerintah desa. Nilai positif pada koefisien korelasi menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *hardines* maka semakin tinggi pula keterikatan kerja. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah tingkat *hardines* maka semakin rendah tingkat keterikatan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *hardines* yang dimiliki oleh subjek sebagian besar masuk kategori tinggi sebanyak 144 subjek (66,7%), kemudian *hardines* kategori sangat tinggi sebanyak 66 (30,6%), dan terakhir *hardines* kategori rendah sebanyak 6 subjek (2,8%). Jadi, *hardines* para aparat pemerintah desa di Kabupaten Batang tergolong tinggi.

Hasil penelitian mengenai keterikatan kerja pada aparat pemerintah desa di Kabupaten Batang menunjukkan bahwa subjek penelitian berada dalam kategori keterikatan kerja rendah, tinggi dan sangat tinggi. Sebagian besar masuk kategori tinggi sebanyak 157 subjek (72,7%), keterikatan kerja kategori sangat tinggi 53 sebanyak subjek (24,5%), dan terakhir keterikatan kerja kategori rendah sebanyak 6 subjek (2,8%). Secara keseluruhan maka dapat disimpulkan bahwa keterikatan kerja para aparat pemerintah desa di Kabupaten Batang tergolong tinggi.

Analisis lain yang dilakukan adalah uji perbedaan berdasarkan gender, usia, letak geografis wilayah. Adapun hasil uji beda menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan apabila ditinjau dari usia, jenis kelamin maupun letak geografis. Meskipun demikian, uji beda yang telah dilakukan berdasarkan usia dapat dilihat bahwa rata-rata usia generasi Y (dibawah usia 36 tahun) lebih rendah keterikatan kerjanya daripada generasi X (diatas usia 36 tahun). Hasil tersebut telah dibuktikan sebelumnya oleh penelitian Schaufeli dan

Bakker (2003), bahwa keterikatan kerja akan meningkat seiring dengan meningkatnya usia. Selanjutnya bila dilihat berdasarkan jenis kelamin, keterikatan kerja pada pria maupun wanita tidak ada perbedaan yang signifikan, meskipun pria memiliki nilai skor rata-rata lebih tinggi dibandingkan wanita. Hal tersebut didukung penelitian oleh Garg (2014), pada konteks pegawai di India dilihat bahwa keterikatan kerja pada pria lebih tinggi dibanding wanita, karena wanita memiliki peran lebih atau peran ganda meskipun hal tersebut tidak memiliki perbedaan yang signifikan.

Melihat fenomena tersebut, maka dapat dikatakan bahwa individu yang terikat dengan pekerjaan akan memiliki emosi positif, termasuk kebahagiaan, sukacita, dan antusiasme, juga memiliki kesehatan yang lebih baik. Selain itu, juga ditunjukkan dengan sikap yang lebih kreatif, lebih produktif, dan bersedia bekerja ekstra, sehingga mampu menyelesaikan pekerjaan di tempat kerja. Keterikatan kerja dibutuhkan karena dapat mengurangi efek negatif dari *job demands* (tuntutan kerja), dengan begitu maka dapat menciptakan kembali kinerja yang positif (Bakker & Demerouti, 2008).

SARAN

Bagi subjek dengan *hardines* dan keterikatan kerja tinggi agar mempertahankan dengan bersikap positif dan memberikan dukungan penuh untuk organisasi. Bagi subjek dengan *hardines* dan keterikatan kerja rendah diharapkan meningkatkan kemampuan dan aktif mengikuti pelatihan yang diselenggarakan oleh pemerintah daerah setempat untuk meningkatkan kemampuan dan ketrampilan.

Bagi instansi pemerintahan yaitu pemberian pembekalan mengenai ilmu pemerintahan dan etika dalam

pemerintahan, serta pendidikan karakter sebelum memangku jabatan sebagai aparat pemerintah desa. Hal ini bertujuan untuk memberikan bekal dalam menghadapi tugas dan tanggung jawab ke depan sebagai aparat pemerintah desa. Peningkatan keterampilan *hard skill* dan *soft skill* aparat pemerintah desa guna meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti keterikatan kerja, diharapkan dapat meneliti dengan populasi yang berbeda dan mempertimbangkan variabel-variabel lain dari faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja, yaitubudaya organisasi maupun beban kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Albrecht, Simon. L. 2010. *Handbook of Employee Engagement: Perspective, Issues, Practice & Research. (Eds). UK: Edward Elgar Publishing Limited.*
- Bakker, A.B. & Demerouti, E. 2008. 'Towards a model of work engagement. *Career Development International*'. *Jurnal. Doi : 10.1108/13620430810870476.*
- Bakker, A.B. & Leiter, M.P. 2010. *Work Engagement : A Handbook of Essential Theory and Research.* New York : Psychology Press.
- Delahaij, R., Gaillard, A.W.K & Dam, K.V. 2010. 'Hardiness and the response to stressful situations: Investigating mediating processes'. *Jurnal. doi:10.1016/j.paid.2010.04.002*
- Garg, N. 2014. 'Employee Engagement and Individual Differences : A Study in Indian Context'. *Jurnal. Management Studies and Economic Systems.*
- Judkins, S., & Rind, R. 2005. 'Hardiness, Job Satisfaction, and Stress Among Home Health Nurses'. *Jurnal. doi: 10.1177/1084822304270020.*
- Marciano, P.L. 2010. *Carrots and Sticks don't Work Build a Culture of Employee Engagement with the Principle of RESPECT.* Mexico City : Mc Graw-Hill.
- Nayyeri, M & Aubi, S. 2011. 'Prediction Well-Being on Basic Components of Hardiness'. *Jurnal. doi:10.1016/j.sbspro.2011.10.305*
- Reijseger, G., Peeters, M.C.W., Taris, T.W., & Schaufeli, W.B. 2016. 'From Motivation to Activation: Why Engaged Workers are Better Performers'. *Jurnal. Doi: 10.1007/s10869-016-9435-z*
- Schaufeli, W. B. & Bakker, A. B. 2003. *UWES Utrecht Work Engagement Scale. Preliminary Manual (Version 1, November 2003).* Utrecht University : Occupational Health Psychology Unit. Diunduh dari <http://www.beamanaged.eu>
- Schultz, D., & Schultz, S. E. 2010. *Psychology & Work Today. Tenth Edition.* Upper Saddle River: Prentice Hall.
- Shaughnessy, J.J., Zechmeister, E. B., & Zechmeister, J. S. (2012). *Research methods in psychology.* New York: McGraw Hill.

- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Tejedor, E.M., Beltran, P.M.H., Grau, J.B & Mangas, S.L. 2015. 'Hardiness as a Moderator Variable Between The Big-Five Model and Work Effort'. *Jurnal*.<http://dx.doi.org/10.1016/j.paid.2015.04.044>
- Undang-Undang Republik Indonesia. 2014. *Undang-undang republik indonesia no. 6 tahun 2014 tentang desa*. Jakarta.
- Widjaja, HAW. 2010. *Otonomi Desa Merupakan Otonomi yang Asli, Bulat, dan Utuh*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.

