
HUBUNGAN ANTARA RESILIENSI DENGAN *JOB INVOLVEMENT* PADA PAMONG BELAJAR DI BANDUNG RAYA

Feby Satya Wirawati¹, Marina Sulastiana², Anissa Lestari Kadiyono³

^{1,2,3}Fakultas Psikologi, Universitas Padjajaran

¹ feby19001@mail.unpad.ac.id, ² marina.sulastiana@unpad.ac.id, ³ anissa.lestari@unpad.ac.id

Received: December, 2021; Accepted: Mei, 2022

Abstract

This research is based on the change in the learning system from the face-to-face to distance learning. This change affects the performance of the pamong belajar, especially the pamong belajar in Bandung, which then affects the job involvement of the pamong belajar while carrying out their program in the midst of conditions that are currently impossible. This study aims to examine the relationship between resilience and job involvement in pamong belajar in Bandung Raya. The method used in this study is a quantitative research method with a data sample of 63 people. The results of this study indicate that there is a positive and strong relationship between the variables of resilience and job involvement in tutors. In each variable pamong belajar in Bandung Raya has a high score, so it can be said that the tutor in Bandung Raya has high resilience as well as high job involvement, other aspects are tested to see other factors that affect resilience and high job involvement in pamong belajar.

Keywords: Resilience, Job Involvement, Pamong Belajar

Abstrak

Penelitian ini di latar belakang oleh perubahan sistem pembelajaran dari yang awal mulanya tatap muka menjadi daring. Perubahan ini mempengaruhi kepada kinerja pamong belajar khususnya pamong belajar di Bandung raya yang kemudian berpengaruh pula keterlibatan kerja dari pamong belajar selama menjalankan program kegiatannya ditengah kondisi yang seba tidak memungkinkan pada saat ini. Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara resiliensi dengan job involvement pada pamong belajar di Bandung Raya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan sampel data sebanyak 63 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif serta kuat antara variable resiliensi dan job involvement pada pamong belajar. Pada masing-masing variable pamong belajar di Bandung raya memiliki skor nilai yang tinggi sehingga dapat dikatakan bahwa pamong belajar di Bandung raya memiliki resiliensi yang tinggi juga Job involvement yang tinggi adapun aspek lain diuji untuk melihat factor lain yang mempengaruhi resiliensi dan job involvement yang tinggi pada pamong belajar.

Kata Kunci: Resiliensi, Job Involvement, Pamong Belajar

How to Cite: Wirawati, F.S., Sulastiana, M., & Kadiyono, A.L. (2022). Hubungan Antara Resiliensi Dengan Job Involvement Pada Pamong Belajar Di Bandung Raya. *Comm-Edu* (Community Education Journal), 5 (2), 63-73

PENDAHULUAN

Pandemi COVID-19 telah menciptakan tantangan yang belum pernah terjadi sebelumnya bagi sekolah, guru, staf dan siswa diberbagai belahan dunia khususnya di Indonesia. Namun dalam pandemi ini, kita juga melihat kreativitas, inovasi, dan peluang baru. Kemampuan para pendidik pamong belajar dalam menghadapi kesulitan dari perubahan sistem pendidikan pada saat ini dapat dikatakan sebagai resiliensi. Dalam konteks profesi pendidik, resiliensi dapat

dikonseptualisasikan sebagai kapasitas, proses dan juga sebagai hasil. Resiliensi melibatkan kapasitas seorang pamong untuk memanfaatkan sumber daya pribadi dan kontekstual untuk mengarahkan untuk dapat melalui tantangan, proses dinamis di mana karakteristik pendidik individu dan konteks pribadi dan profesional mereka berinteraksi dari waktu ke waktu saat guru menggunakan strategi tertentu, untuk memungkinkan hasil dari seorang guru yang mengalami *job involvement*, komitmen, antusiasme, kepuasan, dan kesejahteraan (Mansfield et al., 2016). Lebih lanjut, dalam penelitian mereka terhadap kepala sekolah perempuan, Bakker (Bakker & Xanthopoulou, 2013) menemukan bahwa mereka yang memiliki *work engagement* menemukan bahwa mereka yang memiliki resiliensi mendapat skor tertinggi dalam *work engagement*. Resiliensi, *self efficacy*, dan optimisme berkontribusi terutama pada keterlibatan kerja (*job involvement*), dan mampu menjelaskan variasi unik dalam keterlibatan kerja (selain sumber daya pekerjaan) (Simbula et al., 2011).

Pada awal-awal peralihan kegiatan belajar dari tatap muka menjadi pembelajaran jarak jauh mereka merasakan ketidakjelasan dan juga ketidakpastian akan masa depan, bagaimana mereka harus mengajar bahan ajar vokasional kepada para peserta didik, kebijakan pemerintah yang terus berubah, media pembelajaran seperti apa tepat digunakan, merombak hampir seluruh rancangan kegiatan yang telah dibuat untuk satu tahun kedepan, mentiadakan kegiatan kursus serta kekalutan akan penyebaran virus yang cukup tinggi terjadi di Bandung Raya mengingat bahwa rata-rata usia pamong sudah tidak lagi muda. Rutter (Connor & Davidson, 2003) mengatakan, ada 5 faktor yang membentuk resiliensi individu, yaitu: (1) Kompetensi pribadi, standar yang tinggi, dan keuletan. (2) Kepercayaan dalam naluri seseorang, toleransi terhadap pengaruh negatif. (3) Penerimaan positif terhadap perubahan dan hubungan yang baik dengan orang lain. (4) Kontrol, Individu tetap mampu mengontrol dirinya meski dalam situasi-situasi yang tertekan. (5) Pengaruh spiritual. Pamong belajar Bandung Raya dapat dikatakan memiliki resiliensi yang tinggi. Jika dilihat dari bagaimana sikap pamong belajar untuk terus berusaha bangkit dari keadaan yang menghalangi mereka untuk memenuhi tugas dan tanggung jawabnya. Organisasi memberi dukungan kepada para pamong untuk menambah keterampilannya khususnya dalam bidang teknologi sehingga pamong belajar dapat meningkatkan kompetesnsi. Dukungan yang diberikan organisasi dan juga teman sejawat dalam melaksanakan tugas merupakan salsah satu dimensi resiliensi yang ada pada pamong belajar.

Untuk membuat pengajaran menjadi tugas yang efektif, guru harus memberikan *job involvement* yang baik. *Job involvement* di antara para guru terhadap pekerjaan mereka meningkatkan kemampuan mereka untuk melaksanakan tanggung jawab mereka dengan benar dan dengan meningkatkan kualitas pengajaran mereka dan dengan demikian siswa dibekali dengan prestasi dan kesuksesan bidang guru. Pengakuan dan umpan balik telah dikutip sebagai peningkatan keterlibatan guru untuk mengarahkan guru menuju pertumbuhan profesional dan peningkatan dalam *job involvement* guru berarti mereka harus puas dengan pekerjaan mereka saat ini dan dengan demikian mereka mampu menciptakan suasana yang mendukung pekerjaan mereka.

Pada pamong belajar dapat terlihat bagaimana mereka memiliki *job involvement*. Terlihat bagaimana pamong belajar memiliki dimensi sense of duty yaitu kesadaran mengabdikan diri dalam konteks *job involvement* ini memberikan dampak meningkatnya tanggung jawab karyawan dalam hal penyelesaian tugas dengan mengalihkan tenaganya untuk mengikuti pelatihan dan seminar yang diadakan oleh organisasi untuk menambah keterampilannya dalam mendidik. Selain mengalihkan tenaganya para pamong juga menunjukkan antusiasme yang tinggi ketika

mengikuti pelatihan serta seminar yang termasuk kedalam dimensi *Response to work* (respon pada pekerjaan), respon pada pekerjaan yang dimaksud adalah sejauh mana kebutuhan karyawan itu dipenuhi oleh pekerjaan itu sendiri. Hal tersebut dapat mendorong respon positif pada pekerjaan. Respon pada pekerjaan juga dapat dilihat dari bagaimana seseorang percaya bahwa pekerjaan memiliki sebagian besar atau kecil peran dalam kehidupannya. Dalam dimensi *Expressions of being job involvement* (ekspresi keterlibatan kerja) dapat terlihat bahwa pamong belajar merasa bertanggung jawab dan ikut terlibat penuh terhadap pembelajaran dengan terus mengembangkan model-model pembelajaran yang sekiranya efektif dan terukur agar peserta didik tidak terus merasa jenuh dimensi ini juga berkaitan dengan dimensi *Feeling of guilt regarding unfinished work and absenteeism* (perasaan bersalah), yaitu perasaan bersalah atas pekerjaan yang belum selesai dan ketidakhadiran. Sehingga sebisa mungkin para pamong melakukan koordinasi baik dengan pimpinan, rekan dan juga tutor bantu agar tidak ada pekerjaan yang tidak terselesaikan.

Berdasarkan pemaparan diatas dalam menghadapi perubahan situasi yang terjadi pada dunia pendidikan pamong belajar sebagai pendidik diharapkan mempunyai resiliensi yang tinggi dimana hal ini menunjukkan bahwa seseorang pendidik yang memiliki kemampuan dalam mengatasi permasalahan yang dihadapi, maka akan memiliki job involvement yang lebih tinggi, dan sebaliknya jika pamong yang kurang memiliki kemampuan dalam mengatasi permasalahan yang dihadapi maka akan memiliki job involvement yang lebih rendah.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan korelasi kuantitatif. Penelitian korelasi bertujuan untuk menemukan kekuatan hubungan antara variabel *predictor* dan variabel kriteria. Semakin tinggi koefisien korelasi antara variabel maka semakin kuat hubungan antara variabel. Adapun metode yang digunakan menggunakan kaidah-kaidah pemenuhan uji asumsi klasik untuk uji statistik korelasional yang kemudian jika hasilnya berada pada kadar yang kuat dan tinggi. Data akan dihitung pula menggunakan uji regresi dan dicari koefisien determinasi dari variabel. Penghitungan data dilakukan dengan menggunakan software aplikasi SPSS 19 for windows serta JAMOVI. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 75 dengan sampel sebanyak 63 orang. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini untuk variabel resiliensi menggunakan alat ukur CD-RISC dari connor Davidson yang telah di terjemahkan dan disesuaikan dengan kondisi subjek dilapangan kemudian untuk variabel job involvement menggunakan alat ukur *job involvement scale* dari Lodhal & Kejner. Instrumen pertanyaan kemudian dilakukan uji validitas serta uji reliabilitas yang dianalisis menggunakan metode CFA menggunakan Lisrel 19 for students serta uji linearitas menggunakan SPSS 19 for windows yang didapatkan hasil bahwa instrumen alat ukur untuk kedua variabel mempunyai validitas yang tinggi dan juga *reliable* untuk digunakan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Berdasarkan hasil uji hipotesis penelitian yang dilakukan didapatkan hasil yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1. Hasil Uji Korelasi Pearson

		Resiliensi
Job Involvement	Pearson's r	0,635
	p-value	< .001

Note. * p < .05, ** p < .01, *** p < .001

Sumber: Data hasil pengolahan

Tabel Korelasi Product Moment Pearson, diatas menunjukkan hasil estimasi kekuatan hubungan antara variabel predictor yaitu resiliensi terhadap variabel creation yaitu job involvement. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara masing-masing variabel dengan nilai 0.635 dimana hubungan ini dapat dikatakan kuat. Karena korelasi yang kuat ini kemudian dapat dilihat pula seberapa pengaruh variabel pertama terhadap variabel kedua yang hasilnya ada pada tabel dibawah ini:

Tabel 2. Hasil Uji Regresi

Predictor	B	SE	t	p
Intercept	3.576	0.3990	8.96	< .001
Resiliensi	0.526	0.0264	19.91	< .001

Sumber: Data hasil pengolahan

Regresi linier sederhana dilakukan untuk mengestimasi nilai prediktif dari variable resiliensi terhadap job involvement Dari tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $\hat{Y} = 3.576 + 0.526X$. konstanta 3.576 pada persamaan diatas menunjukkan bahwa apabila variabel resiliensi bernilai 0, maka variable job involvement memiliki nilai sebesar 3.576. nilai koefisien regresi variabel resiliensi sebesar 0.526 dan bernilai positif, yang berarti bahwa setiap variable resiliensi meningkat satu kali maka variable job involvement akan meningkat sebanyak 0.526 kali.

Tabel 3. Hasil Koefisien Determinasi

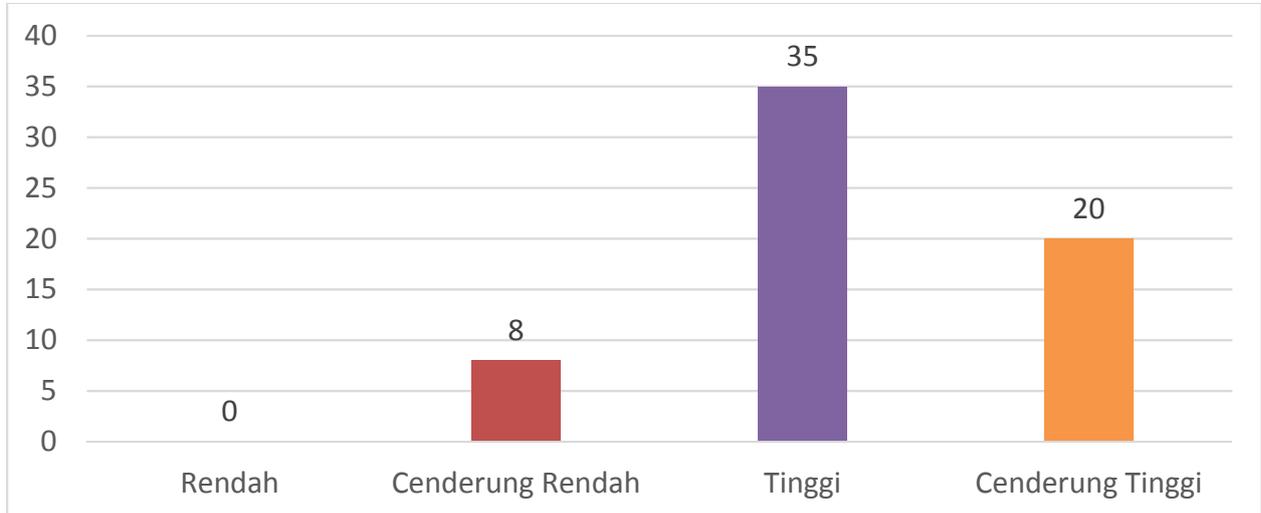
Model	R	R ²	F	df1	df2	p
1	0.914	0.836	397	1	63	< .001

Sumber: Data hasil pengolahan

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat nilai R sebesar 0.914 dan bernilai positif yang berarti terdapat pengaruh positif antara variable resiliensi dan variable job involvement, artinya semakin tinggi resiliensi pamong belajar maka semakin tinggi pula job involvement pamong belajar. Nilai koefisien determinan yang didapat sebesar 0.836 atau 83.6% artinya kontribusi

variabel resiliensi terhadap variable job involvement adalah sebesar 83.6%, sedangkan sisanya sebesar 16.4% dipengaruhi oleh variable-variabel lain yang bukan menjadi focus pembahasan dalam penelitian ini.

Grafik 1. Gambaran Resiliensi

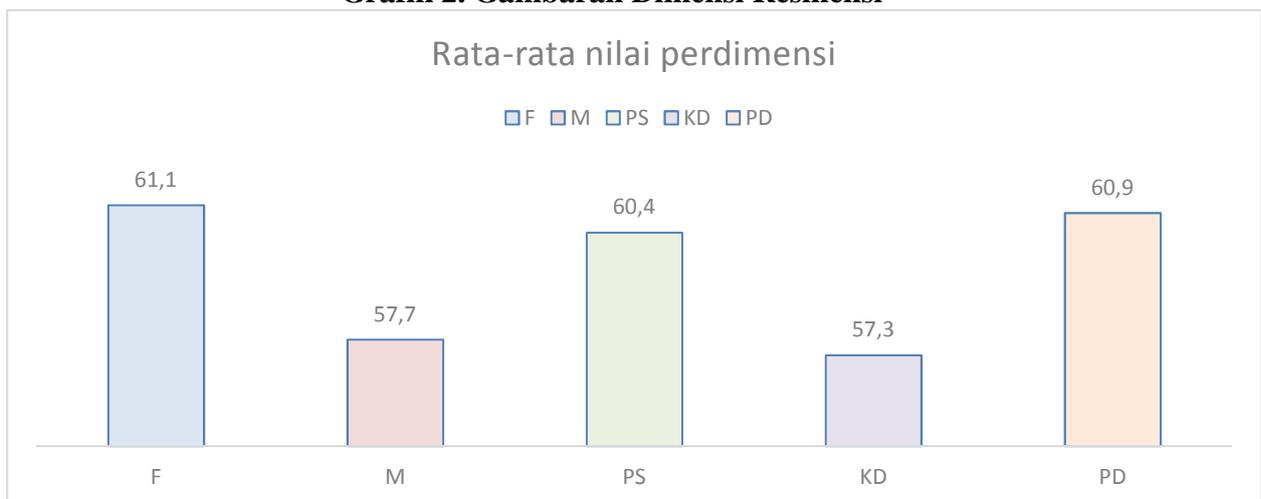


Sumber: Data hasil pengolahan

Berdasarkan hasil analisis diperoleh data bahwa sebanyak 8 orang (13%) menilai bahwa resiliensi pamong belajar berada di kategori cenderung rendah, kemudian sebanyak 35 orang (35%) berada dalam kategori cenderung tinggi dan sebanyak 20 orang (32%) beraada dalam kategori tinggi. Hal ini berarti bahwa lebih dari setengah pamong belajar di Bandung raya memiliki resiliensi yang tinggi.

Demi mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif kemudian disajikan data yang lebih mendalam mengenai variabel resiliensi dilihat dari dimensi-dimensi. Data disajikan pada tabel dibawah ini:

Grafik 2. Gambaran Dimensi Resiliensi

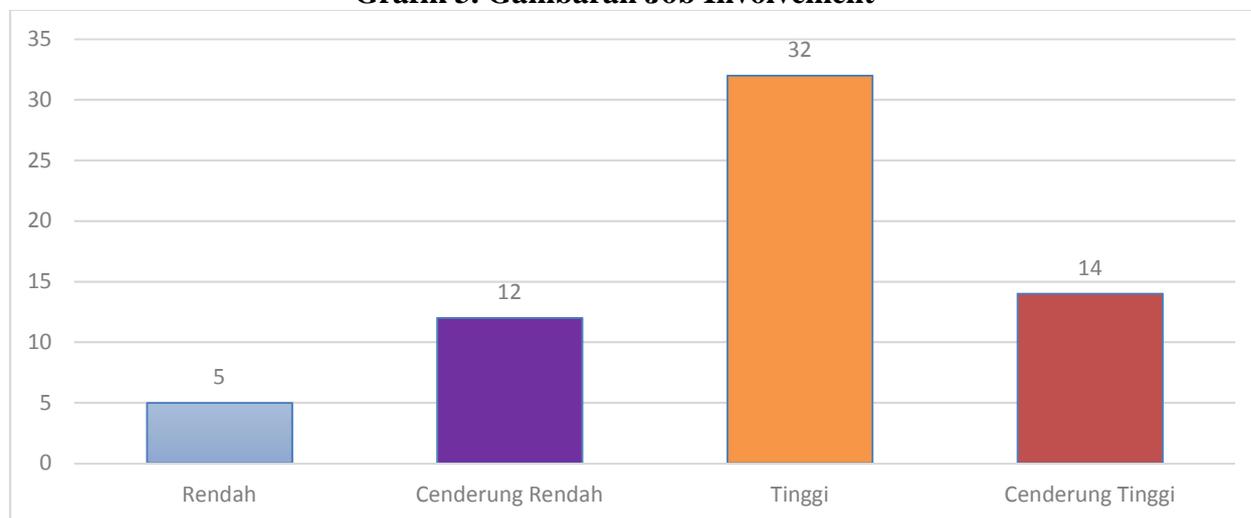


Sumber: Data hasil pengolahan

Berdasarkan grafik diatas terlihat perbandingan sebaran rata-rata nilai perdimensi dalam variable resilience. Sebaran dari 5 dimensi yaitu fleksibilitas mempunyai nilai rata-rata sebesar

61.1, dimensi menerima perubahan positif mempunyai nilai rata-rata sebesar 57.7, dimensi pengaruh spiritual mempunyai nilai rata-rata sebesar 60.4, dimensi control diri mempunyai nilai rata-rata sebesar 57.3 dan dimensi percaya diri mempunyai nilai rata-rata sebesar 60.9.

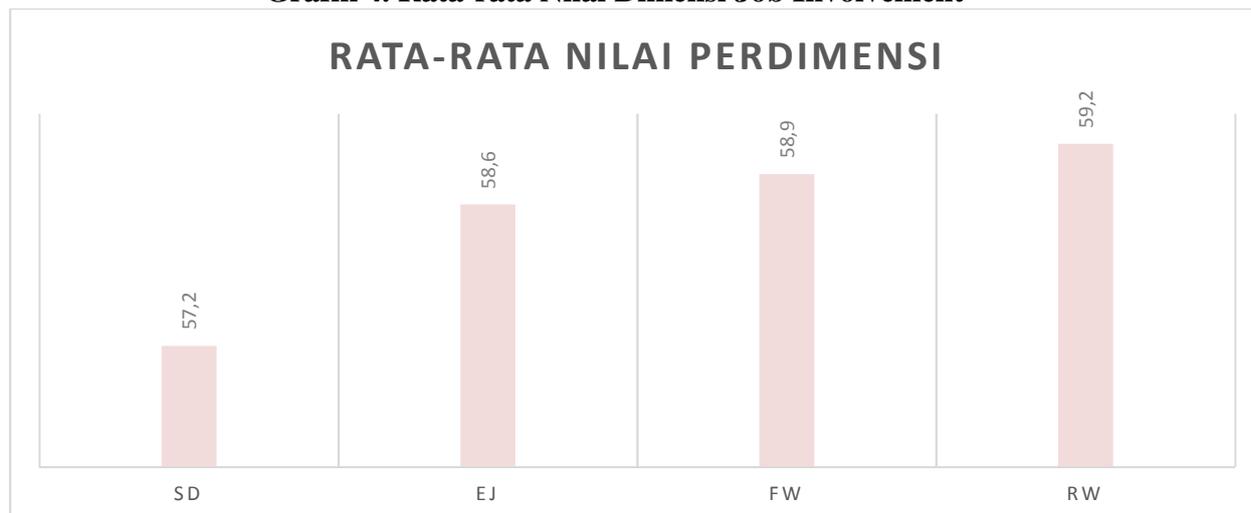
Grafik 3. Gambaran Job Involvement



Sumber: Data hasil pengolahan

Berdasarkan hasil analisis diperoleh data bahwa sebanyak 5 orang (8%) menilai bahwa job involvement pamong belajar berada pada kategori rendah, sedangkan 12 orang (19%) berada pada kategori cenderung rendah, kemudian sebanyak 32 orang (51%) berada pada kategori cukup tinggi dan 14 orang (22%) berada pada kategori tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa mayoritas pamong belajar memiliki job involvement yang tinggi. Untuk lebih mendapatkan gambaran komprehensif disajikan data mengenai variabel job involvement dilihat dari dimensi-dimensi pembentuknya.

Grafik 4. Rata-rata Nilai Dimensi Job Involvement



Sumber: Data hasil pengolahan

Berdasarkan grafik diatas terlihat perbandingan sebaran subjek dalam menilai dimensi dari variable job involvement. Sebaran dari 4 dimensi yaitu dimensi *Sense of Duty* mempunyai rata-rata nilai sebesar 57.2, dimensi *Expression Of Being Job Involve* mempunyai rata-rata nilai

sebesar 58.6, dimensi *Feeling About Unfinished Work & Absenteeism* mempunyai rata-rata nilai sebesar 58.9 dan dimensi *Response to Work* mempunyai rata-rata nilai sebesar 59.2

Dilakukan uji beda untuk melihat apakah ada perbedaan dari setiap masing-masing variabel terhadap subjek penelitian jika dilihat berdasarkan data demografi. Hasil uji beda dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4. Hasil Uji Beda Untuk Variabel Resiliensi

		Fleksibilitas	Menerima Perubahan Positif	Pengaruh Spiritual	Kontrol Diri	Percaya Diri	Resiliensi
Umur	χ^2	10.024	13.001	8.317	8.939	13.054	10.588
	df	3	3	3	3	3	3
	p	.018	.005	.040	.030	.005	.014
Pangkat/Golongan	χ^2	41.368	42.493	30.888	27.790	34.632	49.795
	df	1	1	1	1	1	1
	p	.000	.000	.000	.000	.000	.000
Lama Bekerja	χ^2	14.299	10.017	8.718	11.488	10.873	12.748
	df	3	3	3	3	3	3
	p	0.003	0.018	0.033	0.009	0.012	0.005
Rentang Usia Wrga Belajar	χ^2	61.543	45.953	44.294	44.452	46.64	66.09
	df	2	2	2	2	2	2
	p	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000

Sumber: Data hasil pengolahan

Tabel diatas menunjukkan informasi mengenai nilai uji beda pada pengukuran variable resilience. Uji beda ini didasarkan pada kategorisasi yang ada pada data demografi yaitu jenis kelamin, umur, pendidikan, pangkat/golongan, lama bekerja dan rentang usia warga belajar.

Untuk kategori “umur” didapat hasil nilai pengukuran untuk variable resiliensi $\chi^2(3) = 10.588$, $p = 0.014$ ($p < 0,05$) kemudian untuk dimensi fleksibilitas $\chi^2(3) = 10.024$, $p = 0.018$ ($p < 0,05$), dimensi *menerima perubahan* $\chi^2(3) = 13.001$, $p = 0.040$ ($p < 0,05$), dimensi *pengaruh spiritual* $\chi^2(3) = 8.317$, $p = 0.040$ ($p < 0,05$), dimensi *control diri* $\chi^2(3) = 8.939$, $p = 0.030$ ($p < 0,05$) dan dimensi *percaya diri* $\chi^2(3) = 13.054$, $p = 0.005$ ($p < 0,05$).

Untuk kategori “pangkat/golongan” didapat hasil nilai pengukuran untuk variable resiliensi $\chi^2(1) = 49.795$, $p = 0.000$ ($p < 0,05$) kemudian untuk dimensi fleksibilitas $\chi^2(1) = 41.368$, $p = 0.000$ ($p < 0,05$), dimensi *menerima perubahan* $\chi^2(1) = 42.493$, $p = 0.000$ ($p < 0,05$), dimensi *pengaruh spiritual* $\chi^2(1) = 30.888$, $p = 0.000$ ($p < 0,05$), dimensi *control diri* $\chi^2(1) = 27.790$, $p = 0.000$ ($p < 0,05$) dan dimensi *percaya diri* $\chi^2(3) = 34.632$, $p = 0.000$ ($p < 0,05$).

Untuk kategori “lama bekerja” didapat hasil nilai pengukuran untuk variable resiliensi $\chi^2(3) = 12.748$, $p = 0.005$ ($p < 0,05$) kemudian untuk dimensi fleksibilitas $\chi^2(3) = 14.299$, $p = 0.003$ ($p < 0,05$), dimensi *menerima perubahan* $\chi^2(3) = 10.017$, $p = 0.018$ ($p < 0,05$), dimensi *pengaruh spiritual* $\chi^2(3) = 8.718$, $p = 0.033$ ($p < 0,05$), dimensi *control diri* $\chi^2(3) = 11.488$, $p = 0.009$ ($p < 0,05$) dan dimensi *percaya diri* $\chi^2(3) = 10.873$, $p = 0.012$ ($p < 0,05$).

Untuk kategori “Rentang usia warga belajar” didapat hasil nilai pengukuran untuk variable resiliensi $\chi^2(3) = 12.748$, $p = 0.005$ ($p < 0,05$) kemudian untuk dimensi fleksibilitas $\chi^2(3) =$

14.299, $p = 0.003$ ($p < 0,05$), dimensi *menerima perubahan* $\chi^2(3) = 10.017$, $p = 0.018$ ($p < 0,05$), dimensi pengaruh spiritual $\chi^2(3) = 8.718$, $p = 0.033$ ($p < 0,05$), dimensi *control diri* $\chi^2(3) = 11.488$, $p = 0.009$ ($p < 0,05$) dan dimensi percaya diri $\chi^2(3) = 10.873$, $p = 0.012$ ($p < 0,05$).

Tabel 5. Hasil Uji Beda Untuk Variabel Job Involvement

		Sense of Duty	Expression Of Being Job Involve	Feeling About Unfinished Work & Absenteeism	Response to Work	Job Involvement
Umur	χ^2	11.567	11.473	10.647	12.096	13.081
	df	3	3	3	3	3
	p	.009	.009	.014	.007	.004
Pangkat/Golongan	χ^2	22.838	34.477	21.019	33.545	47.806
	df	1	1	1	1	1
	p	.000	.000	.000	.000	.000
Lama Bekerja	χ^2	11.355	15.145	12.498	10.180	10.180
	df	3	3	3	3	3
	p	.010	.004	.006	.017	.017
Rentang Usia Wrga Belajar	χ^2	28.819	43.031	19.471	9.003	59.538
	df	2	2	2	2	2
	p	0.000	0.000	0.000	0.011	0.000

Sumber: Data hasil pengolahan

Tabel diatas menunjukkan informasi mengenai nilai uji beda pada pengukuran variable job involvement. Untuk kategori “umur” didapat hasil nilai pengukuran untuk variable job involvement $\chi^2(3) = 13.081$, $p = 0.004$ ($p < 0,05$) kemudian untuk dimensi sense of duty $\chi^2(3) = 11.567$, $p = 0.009$ ($p < 0,05$), dimensi expression of being job involve $\chi^2(3) = 11.473$, $p = 0.009$ ($p < 0,05$), dimensi Feeling About Unfinished Work & Absenteeism $\chi^2(3) = 10.647$, $p = 0.014$ ($p < 0,05$) dan dimensi Response to Work $\chi^2(3) = 12.096$, $p = 0.007$ ($p < 0,05$).

Untuk kategori “pangkat/golongan” didapat hasil nilai pengukuran untuk variable job involvement $\chi^2(1) = 47.806$, $p = 0.000$ ($p < 0,05$) kemudian untuk dimensi sense of duty $\chi^2(1) = 22.838$, $p = 0.451$ ($p < 0,05$), dimensi expression of being job involve $\chi^2(1) = 34.477$, $p = 0.000$ ($p < 0,05$), dimensi Feeling About Unfinished Work & Absenteeism $\chi^2(1) = 21.019$, $p = 0.000$ ($p < 0,05$) dan dimensi Response to Work $\chi^2(1) = 33.545$, $p = 0.001$ ($p > 0,05$).

Untuk kategori “lama bekerja” didapat hasil nilai pengukuran untuk variable job involvement $\chi^2(3) = 10.180$, $p = 0.017$ ($p < 0,05$) kemudian untuk dimensi sense of duty $\chi^2(3) = 11.355$, $p = 0.010$ ($p < 0,05$), dimensi expression of being job involve $\chi^2(3) = 15.145$, $p = 0.004$ ($p < 0,05$), dimensi Feeling About Unfinished Work & Absenteeism $\chi^2(3) = 12.498$, $p = 0.006$ ($p < 0,05$) dan dimensi Response to Work $\chi^2(1) = 10.180$, $p = 0.017$ ($p > 0,05$).

Untuk kategori “rentang usia warga belajar” didapat hasil nilai pengukuran untuk variable job involvement $\chi^2(2) = 59.538$, $p = 0.002$ ($p < 0,05$) kemudian untuk dimensi sense of duty $\chi^2(2) = 28.819$, $p = 0.000$ ($p < 0,05$), dimensi expression of being job involve $\chi^2(2) = 43.031$, $p = 0.000$ ($p < 0,05$), dimensi Feeling About Unfinished Work & Absenteeism $\chi^2(2) = 19.471$, $p = 0.000$ ($p < 0,05$) dan dimensi Response to Work $\chi^2(2) = 9.003$, $p = 0.011$ ($p > 0,05$).

Pembahasan

Resiliensi adalah elemen mendasar dari kesehatan mental, kemampuan seseorang, dan adaptasi positif dari seseorang akan suatu peristiwa yang tidak disukai. Hal ini memungkinkan seseorang untuk mengatasi kesulitan dan mencapai potensi penuh mereka dan mempengaruhi berbagai hasil di tingkat individu maupun komunitas, produktivitas yang lebih tinggi, pencapaian dalam hidup dari segi pekerjaan dan pendapatan, kehidupan sehari-hari, dan juga hubungan dengan lingkungan serta keterlibatan sosial dan peningkatan kualitas hidup. Resiliensi dapat dikatakan merupakan pendorong dari seseorang yang kemudian akhirnya mengarah pada *job involvement*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara resiliensi dengan *job involvement*. Dimana ketika ditelaah pada pamong belajar kedua variable ini menunjukkan nilai yang tinggi pada masing-masing variable. Pekerjaan dilihat sebagai respons terhadap karakteristik spesifik dari situasi kerja. Resiliensi, merupakan proses dinamis dari adaptasi positif terhadap pengalaman hidup yang didapat saat bekerja dan salah satu komponen dari resiliensi adalah tanggung jawab dalam bekerja (Connor & Davidson, 2003). Control dalam dimensi resiliensi membuat karyawan secara pribadi menganggap pekerjaan mereka bermakna dan berbagi upaya kerja mereka dengan rekan lainnya (Oboudi et al., 2019). Hal ini turut diperkuat oleh penelitian Mogaji (PsychologIA & 2002, n.d.) yang menunjukkan bahwa tanggung jawab memiliki hubungan yang signifikan dengan *job involvement*.

Niazi Tabar (Dehghani-Firoozabadi et al., 2017), memberikan penjelasan peran hubungan interpersonal dan kekuatan pengambilan keputusan, yang merupakan sebagai bentuk dari dimensi control pada resiliensi sebagai faktor yang mengarah pada kemampuan beradaptasi dan keterlibatan (*involvement*) positif dalam pekerjaan. Ketika pamong belajar memiliki jaringan dukungan dan emosional yang kuat yang membantu mereka untuk berbicara dengan seseorang tentang kekhawatiran dan tantangan mereka, untuk mendapatkan manfaat dari konsultasi, empati dan dukungan untuk menemukan solusi dari permasalahan dalam pembelajaran jarak jauh. Pekerja yang memiliki tingkat resiliensi yang lebih tinggi secara statistik lebih terlibat di tempat kerja (*job involve*) (Renn et al., 2013).

Pada penelitian ini resiliensi mempunyai hubungan yang positif dengan *job involvement*. resiliensi mengacu pada proses adaptasi individu yang baik dalam menghadapi kesulitan, trauma, tragedi, ancaman, atau stres. Resiliensi dapat mencegah kelelahan kerja, membantu meningkatkan kesehatan mental, dan meningkatkan kapasitas kinerja. Resiliensi dapat menjadi sumber daya ketika dihadapkan pada tantangan baru, situasi yang tidak menentu dan sumber daya organisasi tidak memadai.

Pada pamong belajar yang memiliki resiliensi tinggi mencerminkan kecenderungan individu untuk menjaga dan mempertahankan fokus pencapaian tujuan/ tugas dalam jangka waktu yang lama yang dibarengi dengan ketekunan usaha, meskipun memiliki hambatan dan permasalahan. Selain itu, pamong belajar dapat mengelola konsistensi ketekunan usahanya dalam kondisi apapun dapat berimplikasi pada peningkatan partisipasi aktif dalam pekerjaan, hal ini menunjukkan bahwa pekerjaan adalah hal utama dan menganggap pekerjaan penting untuk harga dirinya. Keseriusan pamong belajar dalam mengelola dan membangun kemampuan kerja untuk strategi pembelajaran yang dapat secara menyeluruh di akses oleh warga belajar, proaktif dalam penyelesaian tugas dan kemampuan beradaptasi yang dapat merangsang peningkatan partisipasi aktif dalam bekerja.

Hasil dari penelitian yang menunjukkan bahwa tingkat resiliensi dan juga *job involvement* pada pamong belajar berada dalam kategori tinggi. Hal ini salah satunya dipengaruhi oleh faktor lain yang dalam penelitian ini diketahui dari data demografi berupa umur, pangkat dan golongan, lama bekerja serta rentang usia warga belajar. Hasil yang dilakukan pada uji beda menunjukkan adanya perbedaan tingkat resiliensi dan *job involvement* pada pamong belajar dari segi umur, pangkat dan golongan, lama bekerja serta rentang usia warga belajar masing-masing SKB. Pada kategori usia sebanyak 56% responden berada pada usia 49-53 tahun faktor usia ini juga berpengaruh kepada aspek lain seperti pangkat dan golongan serta lama bekerja. Jika melihat pada faktor ini dapat dikatakan bahwa pamong belajar sudah lebih dari 20 tahun menjadi pamong belajar dimana pengalaman mengenai mengelola program baik program pendidikan, program vokasional, program pelatihan, program pendidikan keluarga dan pemberdayaan wanita serta program bagi warga belajar yang tidak dapat mengakses pendidikan sudah beragam dan banyak mengalami aspek ini dapat menjadi salah satu penentu dari tingginya resiliensi dan *job involvement* pada pamong belajar.

Selain aspek usia, aspek yang perlu dipertimbangan lainnya adalah rentang usia belajar warga yang merupakan target dari program-program pendidikan yang diusung oleh pamong belajar. Perbedaan rentang usia warga belajar ini bervariasi pada setiap SKB, untuk SKB kota Bandung rentang usia warga belajarnya berada pada rentang usia 12-45 tahun, pada SKB kabupaten Bandung berada pada usia 12 – 32 tahun dan pada SKB kota Cimahi berada pada usia 14 – 50 tahun. Perbedaan usia pada warga belajar masing-masing SKB ini menambah pengalaman kerja dari pamong belajar bagaimana seorang pamong belajar dapat merancang dan membentuk program yang didalamnya inklusif yang dapat dapat meneyentuh seluruh aspek usia pada warga belajar, belum lagi latar belakang dari warga belajar yang berbeda-beda yang tidak semua berada pada usia belajar dan warga belajar yang mempunyai pekerjaan. Hal ini juga merupakan salah satu aspek yang dapat mempengaruhi tingkatan resiliensi dan *job involvement* pada pamong belajar. Walaupun demikian dengan adanya Covid-19 merupakan tantangan yang benar-benar baru yang dihadapi oleh pamong belajar, melalui hasil wawancara serta data tambahan yang diperoleh oleh peneliti permasalahan yang banyak dialami oleh pamong adalah pemahaman akan teknologi, dimana tidak semua pamong belajar paham akan teknologi dalam pembelajaran dan tidak dapat melihat secara langsung bagaimana suasana pembelajaran dalam kelas serta masalah sarana dan prasarana yang tidak dimiliki oleh semua warga belajar. Terjadinya keadaan yang diluar kendaali serta kebingungan akan keadaan membuat pamong mau tidak mau mempelajari secara singkat bagaimana pembelajaran jarak jauh dapat terlaksana dan tujuan pendidikan pun dapat terpenuhi.

Pamong belajar dengan resiliensi yang tinggi merasa percaya diri dengan keterampilan dan kemampuan yang dimilikinya, mereka memiliki motivasi untuk mengemabangkan diri dan mempelajari hal-hal baru guna mengembangkan keterampilannya sebagai pamong belajar. Resiliensi yang tinggi juga menunjukkan bahwa pamong belajar secara umum memiliki tujuan yang jelas dan berkomitmen untuk mencapainya melalui serangkaian upaya yang disesuaikan secara optimal dengan pekerjaannya. Selain itu, mereka mereka dapat menerima berbagai pengalaman, sehingga mereka tidak ragu untuk mempelajari hal-hal baru dan memberikan umpan balik kepada rekan-rekan mereka, terutama tentang masalah yang berhubungan dengan pekerjaan. Selain itu pamong belajar dengan resiliensi yang tinggi cenderung memandang hidup mereka sebagai tujuan yang bermakna dan bertanggung jawab atas semua tindakannya, dan mampu menjalin hubungan interpersonal dengan rekan kerja dengan baik.

Resiliensi yang tinggi ini juga mempengaruhi perilaku dan keterlibatan pamong dalam bekerja. Pamong belajar didorong untuk membangun hubungan social yang baik ditempat kerja dan secara sukarela berpartisipasi dalam berbagai kegiatan yang diarahkan kepada individu atau rekan kerja, seperti membantu pamong belajar lain yang sedang mengalami kendala dalam menjalankan pekerjaannya, membagikan informasi yang penting kepada rekan kerja, menunjukkan kepedulian terhadap perasaan/emosi orang lain. Keterlibatan (*job involvement*) pamong belajar dalam menampilkan berbagai perilaku ditempat kerja berimplikasi pada terjaganya kinerja pamong belajar secara optimal. Apalagi dalam konteks situasi pandemik ini, hal tersebut merupakan bentuk dukungan yang dilakukan oleh pamong belajar dalam membantu SKB merespon situasi yang sulit dan bangkit kembali setelah melewati masa-masa krisis.

Pamong belajar yang terlibat dalam pekerjaannya akan menunjukkan tampilan kerja yang baik sehingga dapat membantu Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat dalam mencapai visi dan misinya, yang nantinya akan membantu Provinsi Jawa Barat dalam menangani masalah kualitas tenaga kerja serta pencapaian pemerataan pendidikan bagi seluruh rakyat.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai hubungan resiliensi dan *job involvement* pada pamong belajar di Bandung Raya, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu terdapat hubungan yang kuat dan positif dari resiliensi terhadap *job involvement* pada pamong belajar di Bandung raya. Pamong belajar Bandung raya memiliki gambaran resiliensi yang tinggi dan positif. Gambaran resiliensi ini terbukti pula pada usaha dan upaya yang dilakukan oleh pamong belajar dalam mengatasi permasalahan yang dialami selama masa pandemik ini. Pamong belajar Bandung raya memiliki gambaran *job involvement* yang tinggi dan positif. Gambaran *job involvement* ini terbukti pada keterlibatan dan tindakan-tindakan yang dilakukan oleh pamong belajar dalam mengatasi permasalahan pelaksanaan program pada saat pandemik. Resiliensi dan *job involvement* yang tinggi pada pamong belajar Bandung raya ini salah satu faktornya dipengaruhi oleh tingkat lama bekerja, usia, pangkat dan golongan serta rentang usia warga belajar dimana aspek-aspek ini kemudian memberikan pengalaman bekerja yang berbeda kepada setiap pamong belajar.

DAFTAR PUSTAKA

- Bakker, A. B., & Xanthopoulou, D. (2013). Creativity and charisma among female leaders: The role of resources and work engagement. *International Journal of Human Resource Management*, 24(14), 2760–2779. <https://doi.org/10.1080/09585192.2012.751438>
- Connor, K. M., & Davidson, J. R. T. (2003). Development of a new Resilience scale: The Connor-Davidson Resilience scale (CD-RISC). *Depression and Anxiety*, 18(2), 76–82. <https://doi.org/10.1002/da.10113>
- Dehghani-Firoozabadi, E.-S., Mohtashami, J., Atashzadeh-Shoorideh, F., Nasiri, M., Dolatian, M., & Sedghi, S. (2017). Correlation between religious attitude and resiliency of women under domestic violence. *Pdfs.Semanticscholar.Org*, 9(3). <https://doi.org/10.5539/gjhs.v9n3p199>
- Mansfield, C. F., Beltman, S., Broadley, T., & Weatherby-Fell, N. (2016). Building resilience in teacher education: An evidenced informed framework. In *Teaching and Teacher Education* (Vol. 54, pp. 77–87). <https://doi.org/10.1016/j.tate.2015.11.016>

- Oboudi, M. H., Mohammadi, M., & Rastegar, M. (2019). Resilience-oriented intentional islanding of reconfigurable distribution power systems. *Journal of Modern Power Systems and Clean Energy*, 7(4), 741–752. <https://doi.org/10.1007/s40565-019-0567-9>
- PsychologIA, A. M.-I., & 2002, undefined. (n.d.). Job involvement and organizational climate. *Ajol.Info*. Retrieved December 30, 2021, from <https://www.ajol.info/index.php/ifep/article/view/23473>
- Renn, R., Allen, D., & Huning, T. (2013). The relationship of social exclusion at work with self-defeating behavior and turnover. *Journal of Social Psychology*, 153(2), 229–249. <https://doi.org/10.1080/00224545.2012.723642>
- Simbula, S., Guglielmi, D., & Schaufeli, W. B. (2011). A three-wave study of job resources, self-efficacy, and work engagement among Italian schoolteachers. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(3), 285–304. <https://doi.org/10.1080/13594320903513916>