

PENDAHULUAN

Hadirnya pandemi covid 19 memberikan tantangan tersendiri bagi organisasi untuk dapat mempertahankan kinerja pekerja agar tetap optimal mencapai tujuan yang sudah ditentukan. Situasi ini menuntut fleksibilitas yang memungkinkan pekerja untuk mengubah tugas dan perannya secara proaktif kapan pun dibutuhkan. Penelitian yang dilakukan Lakshmi & Sonata (2021) menyatakan bahwa *Job crafting* akan membantu dan memfasilitasi pegawai dalam mencapai kesuksesan dimasa pandemi. *Job crafting* yang menghasilkan respon proaktif pegawai terhadap desain pekerjaan, memungkinkan pegawai untuk menyusun pekerjaan mereka dengan mengubah tuntutan pekerjaan dan sumber daya pekerjaan mereka (Tims *et al.*, 2012). Pegawai yang melakukan *job crafting* akan mengambil inisiatif untuk mencari cara baru dengan menghilangkan penilaian negatif terhadap tuntutan pekerjaannya dan memandang positif pada organisasi dimana dia bekerja (Ângelo & Chambel, 2014).

Terkait dengan dunia pendidikan, problematika pembelajaran daring yang disebabkan oleh perubahan aktivitas dalam pembelajaran berpotensi menimbulkan stres yang tinggi dan cenderung membuat guru mengalami *burnout* pada masa pandemi (Ansley *et al.*, 2021). Lingkungan kerja guru yang berubah menjadi serba digital, menuntut guru untuk dapat melakukan beberapa perubahan dalam aktivitas pengajaran. Tuntutan terhadap penggunaan sarana belajar daring, perancangan materi-materi belajar baru dan pemanfaatan aplikasi multimedia untuk merancang model atau teknik belajar selama pandemi membuat guru rentan terhadap *burnout* yang dapat memberikan dampak buruk terhadap kinerja, kesehatan dan komitmen guru di tempat kerja. *Burnout* yang berkembang dari stres kronis berkepanjangan di tempat kerja muncul ketika kemampuan dan kompetensi yang dimiliki tidak sesuai dengan syarat kualifikasi pekerjaannya (Kilonzo, *et al.*, 2018; Maslach *et al.*, 1996)

Pembelajaran daring yang dilakukan dari rumah, juga berpontesi pada sulitnya guru mencapai *work life balance*. Batasan antara urusan pekerjaan dan kehidupan pribadi guru ketika bekerja dari rumah menjadi samar karena waktu bekerja tidak lagi dibatasi dengan istilah jam kerja atau *office hours* (A.Singh *et al.*, 2021). Grant *et al.* (2019) menyatakan bahwa banyak pegawai akan merasa kesulitan untuk mengelola batasan antara waktu kerja dan waktu tidak bekerja, ketika mereka bekerja dirumah yang mengakibatkan kecenderungan untuk bekerja secara berlebihan. Seakan tidak ada jam kerja yang pasti pada saat guru bekerja dari rumah (*work from home*), maka kecendrungan berkerja secara berlebihan dapat terjadi pada seorang guru. Bekerja dari rumah tidak hanya memberikan dampak positif tetapi juga dapat memberikan negatif terhadap kehidupan keluarga. Secara positif pegawai yang bekerja dari rumah akan memiliki kualitas dan kuantitas pertemuan yang baik dengan anggota keluarga tetapi secara negatif, bekerja dari rumah akan menimbulkan konflik kepentingan mana yang harus didahulukan. Tuntutan tanggung jawab yang dihadapi akan lebih besar karena semuanya harus diselesaikan pada saat yang bersamaan (Gądecki *et al.*, 2018). *Work life balance* dibutuhkan profesi guru untuk mendukung tercapainya kinerja yang tinggi dan maksimal di masa pandemi. Pencapaian *work life balance* yang lebih baik dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja (Mendis Weerakkody dan Mendis, 2018).

Berdasarkan pemaparan diatas, ketidakseimbangan serta ketidaksiapan guru terhadap tuntutan dan kemampuannya dalam mengatasi perubahan yang terjadi pada sektor pendidikan, berpotensi menimbulkan *burnout* serta sulitnya guru mencapai *work life balance* pada masa pandemi. Pandemi covid 19 yang telah merubah struktur dan metode kerja menjadi lebih kompleks, dinamis dan menantang (Deshpande *et al.*, 2020), memerlukan sebuah keahlian seperti *job crafting* untuk menata ulang pekerjaan dengan cara yang paling sesuai. Melalui *job crafting*, diharapkan guru dapat mereformasi ulang cara berinteraksi dengan siswa serta menemukan kembali makna dan tujuan kehidupan kerja mereka untuk melakukan hal baru meskipun support dari lingkungan kurang mendukung. Hal ini menjadi asumsi penulis karena berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Irfan & Qadeer (2020) menyatakan bahwa *job crafting* memberikan kontribusi kepada pegawai untuk dapat meningkatkan kemampuannya dan bertahan menghadapi berbagai perubahan yang terjadi di masa pandemi. *Job crafting* akan membantu pegawai membentuk perilaku terkait pekerjaan dan memfasilitasi mereka untuk mencapai kesuksesan di masa pandemi.

Ekplorasi terkait *job crafting*, *burnout* dan kinerja pegawai sudah pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya (S. Lee, Shin, & Baek, 2017; Ren, Cao, & Chin, 2020; V. L. Singh & Singh, 2018; Stan, 2020; Sturges, 2012), namun masih jarang ditemukan penelitian yang secara jelas melihat bagaimana hubungan *job crafting*, *burnout*, *work life balance* dan kinerja dalam satu model penelitian. Selain itu, eskplorasi hasil penelitian terdahulu ditemukan bahwa lebih banyak dilakukan pada sektor profit, sedangkan pada penelitian ini dilakukan pada sektor organisasi non profit yaitu sekolah yang secara khusus responden ditujukan pada guru SMA dimasa pandemi covid 19. Dengan demikian, tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana peran *job crafting* terhadap kinerja guru di masa pandemi melalui *burnout* dan *work life balance*.

Unggul

Esa Unggul

Esa Unggul



itas
Unggul



Universitas
Esa Unggul



Universitas
Esa Unggul



itas
Unggul



Universitas
Esa Unggul



Universitas
Esa Unggul



itas
Unggul



Universitas
Esa Unggul



Universitas
Esa Unggul