



Pengaruh IKIGAI Guru BK dan Iklim Kerja di Sekolah Terhadap Kinerja Guru BK

Leni Murni Hayati^{1*}, Firman², A Muri Yusuf³

¹Pengawas BK Dinas Pendidikan Sumatera Barat Cabang Wilayah 3

^{2,3}Universitas Negeri Padang, Padang, Indonesia

Coessponding Author. E-mail: lenimurnihayati79@gmail.com

Received: 20 November 2021; Revised: 25 November 2021; Accepted: 25 Desember 2021

Abstract: *The purpose of this study was to examine the effect of Counselor Ikigai and the Teacher Counseling's work climate on the performance of Teacher Counselings. This type of research used a descriptive method with a quantitative approach. This study also uses the regression method which aims to examine the effect/value of the influence of two independent variables on one dependent variable. The research population is all Teacher Counselings in South Solok Regency. A sample of 39 respondents was Teacher Counselings. The results of data analysis and hypothesis testing indicate that the three hypotheses tested in this study are acceptable. The results show that Ikigai and work climate together can explain the performance of Teacher Counselings at SMA Solok Selatan Regency.*

Keywords: *IKIGAI; work climate; Teacher Counseling; performance*

Abstrak: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh Ikigai Guru BK dan iklim kerja Guru BK di sekolah terhadap kinerja Guru BK. Jenis penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini juga menggunakan metode regresi yang bertujuan untuk menguji pengaruh/nilai pengaruh dua variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Populasi penelitian adalah seluruh Guru BK Kabupaten Solok Selatan. Sampel sebanyak 39 orang responden Guru BK. Hasil analisis data dan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa ketiga hipotesis yang di uji dalam penelitian ini dapat diterima. Hasil menunjukkan bahwa Ikigai dan iklim kerja secara bersama-sama bisa menjelaskan kinerja Guru BK di SMA Kabupaten Solok Selatan.

Kata kunci: IKIGAI; Iklim kerja; Guru BK; Kinerja

PENDAHULUAN

Kinerja pekerjaan dipengaruhi oleh,“(a) pengetahuan, kemampuan, sikap dan (b) iklim kerja, kepribadian, kepentingan/minat, dasar-dasar, nilai sikap, kepercayaan, dan gaya kepemimpinan. Oleh karena itu, iklim kerja merupakan karakteristik yang mendasar pada setiap individu yang dihubungkan dengan kriteria yang direferensikan terhadap kinerja yang unggul atau efektif dalam sebuah pekerjaan atau situasi.

Guru BK adalah pelaksana utama yang mengkoordinasi semua kegiatan yang terkait dengan pelayanan BK disekolah. Rangkaian proses penyelenggaraan pelayanan BK di sekolah adalah merupakan wujud dari kinerja/unjuk kerja guru BK. Bersamaan dengan itu Prayitno (2004:341) menyatakan “Unjuk kerja merupakan kegiatan yang ditampilkan oleh seorang guru BK dalam rangka pelaksanaan tugas atau pengembangan profesional BK”.

Surat keputusan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara No. 84/1993 Pasal 3 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya dinyatakan bahwa tugas pokok guru BK adalah menyusun program BK, melaksanakan program BK, evaluasi pelaksanaan program BK, analisis hasil pelaksanaan program BK dan tindak lanjut dalam pelaksanaan program BK terhadap siswa yang menjadi tanggung jawabnya.

Kinerja beberapa guru BK menunjukkan gejala-gejala yang kurang mengembirakan. Indikasi ini dapat dilihat melalui berbagai fakta misalnya:

(1) pada umumnya dalam penyusunan program BK, guru BK tidak melakukan *need assessment* terlebih dahulu, (2) kemudian dalam pelaksanaan program BK, pada umumnya sudah terjadwal namun sering tidak sepenuhnya berjalan sesuai dengan yang sudah diprogramkan. Seperti kegiatan bimbingan kelompok dan

konseling kelompok tidak dapat terlaksana karena siswa banyak mengikuti kegiatan di luar sekolah seperti les, (3) selanjutnya pada pelaksanaan evaluasi program BK, pada umumnya belum berjalan optimal. Guru BK pada umumnya masih memiliki keterbatasan kemampuan dalam melakukan evaluasi program BK, (4) menganalisis hasil evaluasi program BK juga belum berjalan dengan optimal. Guru BK pada umumnya masih memiliki keterbatasan kemampuan dalam menganalisis hasil program BK, dan (5) pada tindak lanjut hasil analisis program BK seperti melaporkan/pertanggungjawaban hasil evaluasi program BK, dan melakukan perbaikan serta pengembangan program BK kedepan, juga belum berjalan dengan optimal.

Faktor yang diduga berpengaruh terhadap kinerja guru BK adalah konsep makna hidup yang dipakai guru BK (Ikigai). Ikigai adalah istilah yang berasal dari bahasa Jepang. Secara harfiah meliputi "iki" artinya hidup dan "gai" alasan untuk hidup (Ziesche, & Yampolskiy, 2020). Makna secara keseluruhan adalah bagaimana kita memaknai hidup kita, untuk apa kita hidup, untuk apa kita bekerja, untuk siapa kita bekerja dan mengapa kita mesti harus bekerja. Ikigai hak semua orang untuk memperolehnya, tanpa melihat suku bangsa, ras, warna kulit, dan lain sebagainya (Mogi, 2018). Mulai dari pelayan toko sampai presiden sekalipun. Mulai dari siswa sampai kepala sekolah, semua pribadi berhak untuk memperoleh Ikigai dalam hidupnya. Mengawali dengan hal kecil, melakukan yang terbaik, memberikan yang terbaik tanpa perlu mengharapkan penilaian, penghargaan dari orang lain (Kono & Walker, 2020; Nakao, Nitta, Yumiba, Ota, Kamohara, & Ohnishi, 2021).

Faktor lain yang diduga berpengaruh terhadap kinerja guru BK adalah iklim kerja guru BK di sekolah. Indikasinya dapat dilihat melalui berbagai fakta antara lain: 1) interaksi hubungan sosial antara guru dengan murid, guru dengan guru, murid dengan murid, dan guru dengan kepala sekolah, tidak berjalan kondusif, 2) program yang dibuat bukan berdasarkan *need assessment*, namun berdasarkan program BK yang dikirimkan teman, program BK yang diambil dari materi LKS BK, dan dari (Musyawarah Guru Bimbingan dan Konseling) atau MGBK. Program tersebut tidak pernah lagi untuk dilakukan evaluasi/tindak lanjut. Jika ada kegiatan yang tidak terlaksana pada program tahun yang lalu atau pada semester yang lalu, maka itu tidak diperhatikan lagi atau ditinggalkan begitu saja.

Berdasarkan pengamatan penulis dan hasil wawancara penulis dengan 12 orang guru BK SMA se-Kabupaten Solok Selatan bahwa kinerja guru BK masih belum bagus. Hal ini tampak dari adanya guru BK yang belum melaksanakan kinerjanya dengan baik. Sebagian guru BK masih ada yang belum menikmati pekerjaan sebagai guru dan suasana kerja yang tercipta di sekolah yang belum kondusif sehingga kinerja mereka belum sepenuhnya optimal.

Fenomena di atas didukung oleh hasil penelitian Purwanto (2014) mengungkapkan bahwa kinerja guru BK dalam penyusunan Program BK SMA Negeri se-Kabupaten Pesisir Barat dikategorikan kurang baik. Hal ini dikarenakan dalam menyusun program BK masih terdapat guru BK yang tidak melakukan analisis terhadap setiap aspek penyusunan program BK. Sebelumnya hasil penelitian yang dilakukan oleh Setiawan (2013) mengungkapkan bahwa kinerja guru BK dalam pelaksanaan program BK dikategorikan kurang baik, hal ini dikarenakan masih terdapat guru yang bukan berasal dari lulusan program studi BK namun tetap di tugaskan sebagai guru BK sehingga mengalami kendala dalam melaksanakan beberapa aspek.

Beberapa bukti penelitian relevan di atas menunjukkan bahwa kinerja guru BK belum menggambarkan yang seharusnya, secara menyeluruh kinerja guru BK belum menunjukkan standar yang semestinya dilakukan di sekolah. Kenyataan semacam ini juga menjadi indikator bahwa kinerja pendidikan selama ini tergolong belum optimal. Peningkatan kinerja guru BK telah diupayakan dilakukan semaksimal mungkin, namun belum menunjukkan hasil yang mengembirakan.

METODE

Jenis penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini juga menggunakan metode regresi yang bertujuan untuk menguji pengaruh/nilai pengaruh dua variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Populasi penelitian adalah seluruh Guru BK Kabupaten Solok Selatan.

Sampel sebanyak 39 orang responden guru BK.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji persyaratan analisis dilakukan terhadap data penelitian sebagai dasar pertimbangan untuk memilih dan menetapkan jenis teknik analisis data yang akan digunakan dalam pengujian hipotesis penelitian. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan rumus regresi sederhana dan regresi ganda. Oleh karena itu, uji persyaratan analisis yang dilakukan pada data penelitian ini adalah uji normalitas, uji linieritas, dan uji multikolinieritas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan metode *Kolmogorof-Smirnov* dengan taraf signifikansi > dari 0.05 yang berarti sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Hasil perhitungan uji normalitas ketiga variabel tersebut disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas Variabel Y, X₁, dan X₂

No.	Variabel	Sig.(p)	Sig. alpha	Keterangan
1	Kinerja Guru BK (Y)	0.200	0.05	Normal
2	Ikigai (X ₁)	0.076		Normal
3	Iklim Kerja (X ₂)	0.108		Normal

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa data berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Hal ini menunjukkan bahwasalah satu syarat untuk analisis regresi sudah terpenuhi.

2. Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk memastikan bahwa sebaran masing- masing data variabel Ikigai dan iklim kerja cenderung membentuk garis linier dengan sebaran variabel kinerja Guru BK. Uji linieritas ini menggunakan uji F dengan bantuan program *SPSS versi 20.00*. Hasil perhitungan uji linieritas tersebut disajikan pada Tabel 2 sebagai berikut ini.

Tabel 2. Hasil Uji Linieritas IKIGAI (X₁), Iklim Kerja (X₂), terhadap Kinerja Guru BK (Y)

Variabel	F	Taraf Signifikansi	Kesimpulan
X ₁ Y	10.560	0.004	Linier
X ₂ Y	4.675	0.039	Linier

Berdasarkan Tabel 2 bahwa hasil uji linieritas memperlihatkan nilai signifikan yang di dapat 0.004 dan 0.039 kecil dari signifikansi yang telah ditetapkan 0.05. Artinya, data setiap variabel X bersifat linier. Analisis hasil selengkapnya dapat dilihat pada.

3. Uji Multikolinieritas

Melihat kemungkinan terjadinya multikolinieritas digunakan bantuan *SPSS versi 20.00*. Apabila nilai *Variance Inflation Factor(VIF)* 10 atau lebih menjadi aturan praktis untuk menyimpulkan *VIF* terlalu besar, sehingga disimpulkan terjadi multikolinieritas. Berdasarkan perhitungan melalui *SPSS* dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas antara IKIGAI (X_1) dan Iklim Kerja(X_2)

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
(Constant)			Tidak terjadi multikolinieritas
X_1	0.967	1.034	
X_2	0.967	1.034	

Hasil perhitungan Tabel 20 memperlihatkan bahwa nilai *VIF* Ikigai sebesar 1.034 dan nilai *VIF* Ikigai sebesar 1.034. Dengan demikian, kedua *VIF* lebih kecil dari 10. Artinya, tidak terjadi multikolinieritas antara Ikigaidengan iklim kerja.

4. Pengujian Hipotesis

Setelah uji persyaratan analisis dilakukan dan ternyata semua skor tiap variabel penelitian memenuhi persyaratan untuk dilakukan pengujian statistik lebih lanjut, maka selanjutnya dilaksanakan pengujian hipotesis.

Hasil analisis regresi Ikigai(X_1) dan iklim kerja (X_2) secara bersama- sama terhadap kinerja Guru BK (Y) dapat dilihat pada tabel-tabel berikut ini.

Tabel 4. Analisis Regresi Berganda Ikigai (X_1) dan Iklim Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Guru BK (Y)

Variabel	R	RSquare
X_1, X_2 ke Y	0.520	0.270

Berdasarkan Tabel 4, koefisien regresi ganda R sebesar 0.520, koefisien *R Square* sebesar 0.270, artinya 27% kinerja Guru BK dapat dijelaskan oleh Ikigai dan iklim kerja, selebihnya berasal dari variabel lain sebagaimana dalam identifikasi masalah terdahulu.

Tabel 5. Analisis Uji Signifikansi Regresi

No.	Variabel	F_{hitung}	F_{tabel}	Sig.
1	$X_1 X_2 Y$	6.846	4.08	0.003

Berdasarkan Tabel 5 di atas, diperoleh nilai F_{hitung} 6.846 > dari F_{tabel} 4.08 dengan tingkat signifikan 0.003 < dari 0.05 yang menunjukkan bahwa koefisien regresi yang diperoleh dalam penelitian ini memiliki keberartian dan signifikan.

Hasil analisis data dan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa ketiga hipotesis yang di uji dalam penelitian ini dapat diterima. Hasil menunjukkan bahwa Ikigai dan iklim kerja secara bersama-sama bisa menjelaskan kinerja Guru BK di SMA Kabupaten Solok Selatan. Hipotesis ini juga telah teruji secara empiris dan sangat signifikan pada taraf kepercayaan 95%. Ini berarti bahwa analisis regresi ganda dapat digunakan untuk meramalkan kinerja Guru BK di SMA Kabupaten Solok Selatan. Besarnya pengaruh dari kedua variabel tersebut adalah 27%.

Analisis regresi ganda yang peneliti gunakan dalam menjelaskan kinerja Guru BK di antaranya Ikigai dan iklim kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja Guru BK diperkuat oleh analisis yang digunakan Ardika (2010) bahwa variabel Ikigai dan iklim kerja berpengaruh terhadap kinerja. Penjelasan arifin di atas bahwa penggunaan regresi ganda dalam mengukur pengaruh Ikigai dan Ikigai secara bersama-sama terhadap kinerja Guru BK dapat digunakan.

Hasil tersebut dapat digambarkan bahwa meningkatnya kinerja Guru BK diperlukan pengaruh Ikigai yang ada dalam diri Guru BK itu sendiri maupun Ikigai yang ada dari luar diri, salah satunya Ikigai yang ditimbulkan dari luar diri yaitu dorongan dari kepala sekolah terhadap kinerja Guru BK, keduanya ini sejalan dalam meningkatkan kinerja Guru BK. Faktor di dalam diri seseorang berupa harapan, pengalaman, pendidikan dan cita-cita yang menjangkau masa depan. Sedangkan faktor dari luar diri dapat ditimbulkan oleh berbagai sumber bisa karena suasana lingkungan yang nyaman dan kondusif. Baik itu faktor intrinsik maupun faktor ekstrinsik, Ikigai timbul karena adanya pengetahuan akan kebermaknaan hidup dari individu (Nakao, Nitta, Yumiba, Ota, Kamohara, & Ohnishi, 2021).

Guru Bk yang mempunyai Ikigai setidaknya memiliki dua syarat yaitu misi dan visi. Visi yang tidak dilandasi pekerjaan maka tidak akan berjalan, begitu juga pekerjaan tanpa visi hanya akan mendapatkan kelelahan. Ketika visi dan pekerjaan bersatu maka akan membentuk tujuan hidup (Kono & Walker, 2020). yang lebih konkret, dan tentu mudah untuk mencapainya Memberikan pelayanan sesuai dengan apa yang di butuhkan siswa dan siswa merasa apa yang diterima adalah sesuai yang di butuhkan maka siswa akan datang ke ruang bk tanpa harus di minta atau di perintah oleh guru ataupun walas.

Melalui penanaman konsep Ikigai, iklim kerja yang baik maka Guru BK akan mampu melakukan di antaranya: (a) studi kebutuhan, (b) menyusun program, (c) pengorganisasian unsur personal, (d) pengorganisasian sarana dan prasarana, (e) pelaksanaan jenis layanan, (f) pelaksanaan kegiatan pendukung, (g) evaluasi, (h) tindak lanjut, dan (i) laporan dengan bagus (Santiari, Sunu, & Dantes, 2020).

Penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa pengaruh Ikigai tinggi dan iklim kerja yang baik. Kedua hal ini diyakini akan dapat meningkatkan kinerja Guru BK. Melalui perbaikan Ikigai dan meningkatkan iklim kerja, baik secara berganda atau parsial cenderung akan dapat meningkatkan kinerja Guru BK.

SIMPULAN

Ikigai dan iklim kerja Guru BK secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja Guru BK di SMA Kabupaten Solok Selatan, hal ini menjelaskan bahwa Ikigai dan iklim kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja Guru BK, artinya semakin tinggi Ikigai dan semakin baik iklim kerja Guru BK maka akan semakin meningkat kinerja Guru BK. Hasil penelitian ini perlu disosialisasikan kepada kepala sekolah agar kepala sekolah menanamkan konsep Ikigai kepada Guru Bk serta menciptakan iklim kerja yang sehat, hangat dan positif. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini dapat dijadikan salah satu masukan dalam melaksanakan program BK di sekolah, secara lebih spesifik terkait dengan materi yang berkenaan dengan kinerja guru BK.

REFERENSI

- Agustin, R.N. 2013. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kharismatis Kepala Sekolah dan Ikigai terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Koto Parik Gadang di Ateh Kabupaten Solok Selatan". *Tesis* tidak diterbitkan. Padang: Program Studi Administrasi Pendidikan. Program Pascasarjana UNP.
- Amirulloh. 2002. *Meningkatkan Mutu Sekolah*. Jakarta: PSAP Muhammadiyah.
- Anoraga, P. 1992. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ardika, I Putu Gede. 2010. "Pengaruh Supervisi Bimbingan Konseling, Iklim Kerja Sekolah dan Ikigai terhadap Kinerja Guru Pembimbing pada SMA Negeri di kabupaten Badung". *Jurnal Ilmiah Pendidikan dan Pembelajaran PPS Universitas Pendidikan Ganesha*.
(http://www.google.co.id/gws_rd=cr,ssl&ei=8cyywIz5EoH18Qypq4DWC
A#q=jurnal+pengaruh+iklim+kerja+terhadap+kinerja+guru+BK
- Kono, S., & Walker, G. J. (2020). Theorizing ikigai or life worth living among Japanese university students: A mixed-methods approach. *Journal of Happiness Studies*, 21(1), 327-355.

- Nakao, R., Nitta, A., Yumiba, M., Ota, K., Kamohara, S., & Ohnishi, M. (2021). Factors related to ikigai among older residents participating in hillside residential community-based activities in Nagasaki City, Japan. *Journal of Rural Medicine*, 16(1), 42-46.
- Purwanto, A. 2014. “Analisis Kinerja Guru Pembimbing dalam Penyusunan Program Bimbingan dan Konseling”. *Jurnal* (online) vol.3, No.3, (<http://jurnal.fkip.unila.ac.id/index.php/ALIB/article/view/7684>)
- Putra, N. 2014. “Pengaruh Ikigai dan Ikigai Berprestasi terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri Kecamatan Lengayang Kota Payakumbuh”. *Tesis* tidak diterbitkan. Padang: Program Studi Administrasi Pendidikan. Program Pascasarjana UNP.
- R. Thantawy.1995. *Manajemen Bimbingan dan Konseling*. Jakarta: Pamarator Pressindo.
- Ritta, R. 2015. “Pengaruh Kepemimpinan Efektif Kepala Sekolah dan Ikigai Guruterhadap Kinerja Guru di SMP Negeri Kecamatan Sungai Pagu Lama Kabupaten Solok Selatan”. *Tesis* tidak diterbitkan. Padang: Program Studi Administrasi Pendidikan. Program Pascasarjana UNP.
- Santiari, L. P., Sunu, I. G. K. A., & Dantes, K. R. (2020). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, iklim kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 11(1), 1-10.
- Widiyanto, M. A.2013. *Statistika Terapan: Konsep & Aplikasi SPSS/LISREL dalam penelitian pendidikan, psikologi & ilmu sosial lainnya*. Jakarta: Kompas Gramedia.
- Winkel, W. S. 1991. *Bimbingan dan Konseling di Institusi Pendidikan*. Jakarta:
- Ziesche, S., & Yampolskiy, R. (2020, December). Introducing the concept of ikigai to the ethics of AI and of human enhancements. In 2020 IEEE International Conference on Artificial Intelligence and Virtual Reality (AIVR) (pp. 138-145). IEEE.