

WORK ENGAGEMENT PEKERJA SOSIAL DI DINAS SOSIAL

SKRIPSI

Diajukan kepada Program Studi Psikologi Islam

Jurusan Psikologi dan Psikoterapi Fakultas Ushuluddin dan Dakwah

Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta

Guna Memenuhi Sebagian Persyaratan

Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)



Oleh :

FEBRI KURNIAWAN

NIM. 19.114.1.100

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI ISLAM

JURUSAN PSIKOLOGI DAN PSIKOTERAPI

FAKULTAS USHULUDDIN DAN DAKWAH

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN MAS SAID SURAKARTA

2023

Dr. RETNO PANGESTUTI, M.Psi., Psikolog
DOSEN FAKULTAS USHULUDDIN DAN DAKWAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGRI RADEN MAS SAID SURAKARTA

NOTA DINAS PEMBIMBING

Hal : Skripsi Sdr. Febri Kurniawan

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Ushuluddin dan Dakwah
UIN Raden Mas Said Surakarta
Di Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Setelah membaca, meneliti, mengoreksi dan mengadakan perbaikan
seperlunya terhadap skripsi saudara:

Nama : Febri Kurniawan

NIM : 191141100

Judul : Work Engagement Pekerja Sosial di Dinas Sosial

Dengan ini kami menilai skripsi tersebut dapat disetujui untuk diajukan pada
Sidang Munaqosah Program Studi Psikologi Islam Fakultas Ushuluddin dan
Dakwah Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Surakarta, 06 November 2023

Pembimbing



Dr. Retno Pangestuti, M.Psi., Psikolog

NIP. 19790415 200912 2 002

SURAT PERNYATAAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Febri Kurniawan
NIM : 19.11.41.100
Fakultas : Ushuluddin dan Dakwah
Progam Studi : Psikologi Islam
Judul : Work Engagement Pekerja Sosial di Dinas Sosial

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa dalam penelitian skripsi dengan judul di atas benar-benar merupakan karya orisinil yang dibuat oleh penulis dan bukan merupakan jiplakan dari karya orang lain. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam penelitian skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah. Demikian pernyataan ini kami buat dengan sebenarnya, apabila terdapat pelanggaran di dalamnya, maka sepenuhnya akan menjadi tanggung jawab peneliti sebagai bentuk jawaban kami.

Surakarta, 23 November 2023

Hormat Saya



Febri Kurniawan
NIM. 19.11.41.100

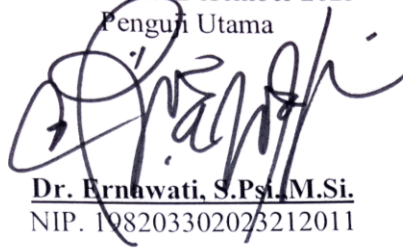
HALAMAN PENGESAHAN

WORK ENGAGEMENT PEKERJA SOSIAL DI DINAS SOSIAL

Disusun Oleh :
Febri Kurniawan
19.11.41.100

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji Skripsi
Fakultas Ushuluddin dan Dakwah
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta
Pada Hari Kamis Tanggal 23 November 2023
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi

Surakarta, 19 Desember 2023
Penguji Utama



Dr. Ernawati, S.Psi., M.Si.
NIP. 198203302023212011

Penguji II/Ketua Sidang



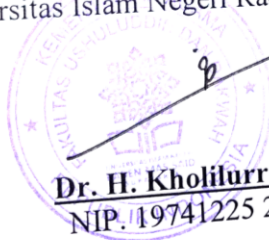
Dr. Retno Pangestuti, M.Psi., Psikolog
NIP.19790415 200912 2 0002

Penguji I/Sekretaris Sidang



Maharani Tyas Budi Hapsari, M.Psi., Psikolog
NIP. 19960419 202203 2 0002

Mengetahui
Dekan Fakultas Ushuluddin dan Dakwah
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta



Dr. H. Kholilurrohman, M. Si
NIP. 19741225 200501 1 005



METAPSIKOLOGI

Jurnal Ilmiah Kajian Psikologi

Published by:



Program Studi
Magister Psikologi

Program Studi Psikologi Program Pascasarjana Universitas Negeri Makassar
Alamat: Jalan Bonto Langkasa Gunung Sari Baru Makassar, 90222 .Kampus PPs UNM Makassar

Letter of Acceptance (LoA)

No. 021/Metapsikologi/X/2023

Hereby we announce that the article entitled:

Work Engagement Pekerja Sosial di Dinas Sosial

Submitted by:

Name : **Febri Kurniawan^{*1}, Maharani Tyas Budi Hapsari²**

Affiliation : Psikologi Islam, Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta,
Indonesia

Subject : Psikologi

No ID Paper :

Has been **ACCEPTED** and will be published in **METAPSIKOLOGI: Jurnal Ilmiah Kajian Psikologi** Link: <https://ojs.unm.ac.id/metapsikologi/index> (p-ISSN: 2963-4202 and e-ISSN: 2964-3880)

Vol : 3

No : 1

Month : November

Year : 2023

Thank you for submitting your article to our journal. We wish you all possible success in the future.

Makassar, 10 Oktober 2023

Editor in chief,

Dr. Basti Tetteng, S.Psi., M.Si

Work engagement Pekerja Sosial di Dinas Sosial

Febri Kurniawan^{*1}, Maharani Tyas Budi Hapsari²

^{1,2}Universitas Islam Negeri Raden Mas Said
Surakarta, Indonesia

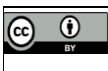
^{*}Corresponding author, E-mail:
kurniawanfeb4@gmail.com

Abstrak. Masalah sosial di Indonesia yang kompleks menjadikan peranan pekerja sosial menjadi sangat penting. Pekerja sosial memiliki tugas dan tantangan yang cukup berat dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga diharapkan pekerja sosial memiliki *work engagement* yang baik supaya memiliki ketahanan dalam bekerja. Penelitian ini bertujuan mengetahui gambaran *work engagement* pada pekerja sosial yang bekerja di Dinas Sosial. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif fenomenologi. Subjek terdiri dari 3 subjek utama yang berusia 47-57 tahun dan 5 significant other (subjek pendukung). Analisis data menggunakan teknik analisis dari Miles & Hubberman. Penelitian ini menemukan bahwa kondisi *work engagement* pekerja sosial yang bekerja di Dinas Sosial dapat digambarkan dengan semangat yang tinggi dalam menghadapi masalah dan tantangan pekerjaan, menemukan kebermaknaan dalam bekerja karena bermanfaat bagi orang lain, serta perasaan menghayati dalam pekerjaan sehingga waktu berlalu begitu cepat. Ditemukan pula dalam penelitian ini bahwasanya masa kerja yang lama lebih dari 10 tahun memberikan pengaruh dalam *work engagement* para pekerja sosial, di mana semakin lama masa kerjanya sebagai pekerja sosial, semakin tinggi pula tingkat engagement-nya hal ini dapat dilihat dari salah subjek yang telah bekerja selama 30 tahun. *Work engagement* pekerja sosial dipengaruhi beberapa faktor diantara sebagai berikut yakni kepribadian dan minat, latar belakang pendidikan, dan lingkungan kerja yang mendukung.

Kata kunci: Keterikatan kerja, Pekerja sosial, Semangat, Dedikasi, Penyerapan

Abstract. *The complex social problems in Indonesia make the role of the social worker very important. Social workers have a heavy duty and challenges in carrying out their work, so it is expected that social workers have good work engagement to have resilience in the work. This study aims to determine the work engagement on social workers in the Social Department. This research used a qualitative phenomenological approach. Subjects consisted of three main subjects who were 47-57 years old and five significant others. Data analysis used analytical techniques from Miles & Hubberman. This research found that the condition of work engagement of social workers who work in the Social Service can be described as high enthusiasm in facing work problems and challenges, finding meaning in work because it benefits other people, and a feeling of immersion in work so that time passes very quickly. It was also found in this research that a long working period of more than 10 years has an influence on the work engagement of social workers, where the longer the working period as a social worker, the higher the level of engagement. This can be seen from one of the subjects who have worked for 30 years. Social workers' work engagement is influenced by several factors, including personality and interests, educational background, and a supportive work environment.*

Keywords: *Work Engagement, Social Worker, Vigor, Dedication, Absorption*

 This is an open access article distributed under the Creative Commons Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2019 by author.

Pendahuluan

Indonesia merupakan negara besar dengan berbagai permasalahan sosial terutama masalah kemiskinan, perdagangan manusia, disabilitas, anak terlantar, wanita tunasusila,

anak jalanan dan permasalahan sosial lainnya, sehingga membutuhkan pekerja sosial untuk menyelesaikan masalah sosial. Andari (2020) menyatakan bahwa pekerja sosial merupakan profesi yang berkaitan

dengan permasalahan interaksi antara orang dengan lingkungan sosial agar mereka mampu melaksanakan tugas kehidupan dan mewujudkan aspirasi. Praktik pekerja sosial berdasarkan hak membantu individu mengatasi tantangan keberfungsian sosial, mereka memfasilitasi untuk mendapatkan keadilan. Pekerja sosial merupakan kegiatan profesional memperbaiki kemampuan mereka berfungsi sosial serta menciptakan kondisi masyarakat yang memungkinkan mereka untuk mencapai tujuan. Pekerja sosial profesional menangani tantangan yang terkait dengan kemiskinan, tunawisma, penyakit mental, penyalahgunaan zat, penyalahgunaan dan penelantaran, kekerasan dalam rumah tangga, kejahatan, penuaan, dan masalah sosial lainnya - menghadapi berbagai masalah etika.

Pekerja sosial memiliki tanggung jawab yang cukup berat sehingga diharapkan mereka memiliki engagement terhadap pekerjaannya. Pekerja sosial yang memiliki engagement yang baik menjadikan mereka memiliki ketahanan kerja yang tinggi sehingga mampu menghadapi permasalahan yang muncul selama bekerja. Menurut Fisher et al (2009) ketika pekerja sosial memiliki performa yang bagus akan menjadikan suasana hati menjadi baik dan menjadikan pekerjaan serta kehidupan dapat dijalani dengan baik pula.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan ketika *intern*, peneliti menemukan bahwa partisipan/subjek menunjukkan indikasi keterikatan terhadap pekerjaannya sebagai pekerja sosial, terlihat bahwa partisipan memiliki dedikasi dan

semangat yang tinggi terhadap pekerjaannya, bahkan menganggap klien (PM/Penerima Manfaat) sebagai anak dan keluarganya sendiri. Peneliti memandang fenomena tersebut merupakan fenomena yang unik dan menjadi ketertarikan tersendiri, mengenai bagaimana gambaran *work engagement* yang dimiliki pekerja sosial yang bekerja di Dinas Sosial.

Dinas Sosial merupakan instansi pemerintahan yang memiliki peran dalam meningkatkan kualitas kesejahteraan sosial perorangan, kelompok dan masyarakat. Menurut Agustian dalam Atmaja & Mulyani (2020) *work engagement* (keterikatan kerja) harus dimiliki oleh perusahaan negara (BUMN) dan instansi pemerintahan, bahkan organisasi maupun perusahaan swasta. Iswanto and Agustina (2016) menyatakan

bahwa semakin banyak pegawai yang memiliki *work engagement* yang baik maka akan memberikan manfaat bagi organisasi sehingga dapat membuat organisasi semakin berkembang dan maju.

Cendani and Tjahjaningsih (2015) melihat *work engagement* sebagai derajat kemauan untuk menyatukan diri dengan pekerjaan, menginvestasikan waktu, kemampuan dan energinya untuk pekerjaan dan menganggap pekerjaan sebagai bagian dari kehidupannya. Menurut Schaufeli & Bakker dalam Jayanti (2022) *work engagement* didefinisikan sebagai kondisi mental yang positif, terpenuhi dan berkaitan dengan pekerjaan yang mempunyai karakteristik vigour, dedication, dan absorption. Sejalan dengan pendapat Prahara & Hidayat (2020) bahwa

work engagement merupakan sebuah pandangan positif yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap nilai-nilai budaya organisasi dan kinerja perusahaan.

Aspek – Aspek Work Engagement

Aspek *work engagement* menurut Schaufeli & Bakker (2004) diantara sebagai berikut, yang pertama aspek vigor (semangat) yang mengacu pada energi seseorang yang berupa kesiapan, keberanian, kemauan untuk mengeluarkan usaha yang terus menerus energik dan mental yang kuat dalam suatu pekerjaan. Aspek *dedication* (dedikasi) adalah perasaan ketika menemukan makna dan tujuan dalam pekerjaan yang ditandai dengan rasa antusias yang tinggi, terinspirasi, mengalami rasa kebermaknaan yang tinggi dan bangga dengan pekerjaan

yang dimiliki. Aspek *absorption* (penyerapan) mengarah pada kondisi yang sepenuhnya konsentrasi dan tenggelam dalam pekerjaan sehingga waktu terasa berlalu begitu cepat hingga sulit memisahkan diri dari pekerjaannya.

Sedangkan menurut Macey et al dalam Aziz & Raharso (2019), *work engagement* mencakup dua aspek penting, yaitu sebagai energi psikis dan energi tingkah laku. *Work engagement* sebagai energi psikis dimana karyawan merasakan pengalaman puncak dengan berada di dalam pekerjaan tersebut. *Work engagement* sebagai energi tingkah laku yaitu bagaimana bentuk *work engagement* karyawan dapat terlihat oleh orang lain.

Pekerja Sosial

Menurut Undang Undang Republik Indonesia nomor 14 tahun

2019 menyebutkan bahwa pekerja sosial adalah seseorang yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan nilai praktik pekerjaan sosial serta telah mendapatkan sertifikat kompetensi. Astri (2013) menjelaskan pekerja sosial adalah sebuah profesi yang melibatkan diri untuk mengatasi masalah-masalah sosial dengan keahlian serta kemampuan yang dimiliki, yang meliputi faktor yang menyebabkan, cara mengatasi dan pemantauannya. Sedangkan menurut Dwiyantri (2013) pekerja sosial merupakan bagian dari organisasi yang bersentuhan langsung dengan klien, meliputi intervensi langsung (direct service) maupun tidak langsung (indirect service).

Penelitian yang dilakukan Malik et al (2020) menunjukkan bahwa *work engagement* mampu

memediasi hubungan antara kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja ASN (Aparat Sipil Negara) pada Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan. Kepemimpinan dan kompensasi secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN melalui *work engagement*, hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja ASN melalui *work engagement* sebesar 0,169 di taraf p -value $0,000 < 0,05$ dan koefisien pengaruh kompensasi terhadap kinerja ASN melalui *work engagement* sebesar 0,116 di taraf p -value $0,001 < 0,05$. Dalam penelitian ini juga disebutkan disebutkan lingkungan kerja sebagai determinan *work engagement* namun hasilnya tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN di

Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Prilestari & Purba (2019) menunjukkan bahwa work engagement dipengaruhi secara signifikan dan berhubungan secara positif dengan LMX (Leader-Member Exchange) pada PNS (Pegawai Negeri Sipil) di Dinas XYZ, hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi LMX (Leader-Member Exchange) maka semakin tinggi pula work engagement. Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa LMX secara total memprediksi *work engagement* ($R = .28, p < 0.05$) dapat disimpulkan bahwa LMX mempengaruhi *work engagement* secara signifikan.

Demikian pula penelitian yang dilakukan oleh Ravalier (2018) yang meneliti tentang pekerja sosial

di Inggris. Penelitian ini menunjukkan *work engagement* memiliki peran penting dalam pengalaman stres yang dirasakan, kepuasan kerja, intensi turnover, dan presenteeism (bekerja saat sakit) para pekerja sosial di Inggris. Data kajian diperoleh melalui metode penelitian cross-sectional di bulan Februari 2017 yang mengambil sampel pekerja sosial yang direkrut melalui salah satu organisasi yang mewakili para pekerja sosial di Inggris. Hasil dari kajian tersebut mendukung temuan dalam penelitian sebelumnya di staf UK NHS yang memaparkan bahwa karyawan yang memiliki engagement yang baik menunjukkan kinerja yang baik pula.

Work engagement juga meningkatkan kesehatan mental para perawat di Jepang. Temuan dalam kajian yang dilakukan Kato et al

(2021) menunjukkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat meningkatkan secara efektif *work engagement* para perawat di Jepang (seperti kerja tim keperawatan, dukungan dari atasan, kebermaknaan kerja, keterampilan kerja, kontrol kerja, dan efikasi diri), selain itu juga perawat yang memiliki *work engagement* yang baik kemungkinan memiliki efek positif terhadap kualitas tidurnya.

Penelitian yang dilakukan Pri & Zamralita (2017) memaparkan bahwa tingkat *work engagement* yang tinggi pada karyawan menunjukkan bahwa semua karyawan yang *engage* berarti mereka mampu mencapai tujuan mereka sehingga dapat memberi dampak pada keberhasilan organisasi. Dalam penelitian tersebut juga ditemukan bahwa skor rata-rata

work engagement pada karyawan yang memiliki masa kerja diatas 10 tahun memiliki skor yang lebih tinggi dibandingkan dengan masa kerja yang dibawah 10 tahun, hal ini dapat disimpulkan bahwa *work engagement* dapat meningkat sejalan dengan bertambahnya masa kerja.

Satriawan et al (2019) memaparkan hasil penelitiannya bahwa *work engagement* dapat mempengaruhi tingkat kebahagiaan karyawan. Ketika *work engagement* karyawan memiliki tingkatan yang tinggi, secara otomatis karyawan memiliki pikiran positif, optimisme yang besar, semangat yang tinggi dan tekun dalam bekerja, maka semakin tinggi pula tingkat kebahagiaanya, dan hal ini akan berimplikasi pada loyalitas karyawan kepada perusahaan tempatnya bekerja. Aziz & Raharso (2019) menemukan

bahwa *work engagement* berpengaruh positif terhadap terciptanya *employee service innovative behavior*. Sehingga untuk perusahaan yang berkeinginan untuk menciptakan *employee service innovative behavior* salah satu caranya yaitu dengan menciptakan *work engagement* karyawan terlebih dahulu karena dengan *work engagement* yang dimiliki karyawan mampu merangsang terciptanya *employee service innovative behavior*.

Penelitian ini bertujuan untuk untuk menggambarkan *work engagement* pekerja sosial di Dinas Sosial. Penelitian dengan variabel sejenis telah banyak dilakukan, namun penelitian dengan subjek pekerja sosial masih minim ditemukan. Selain itu, riset tentang *work engagement* secara kualitatif

pada pekerja sosial masih sedikit dilakukan. Maka dari itu, penelitian ini merupakan sebuah kebaruan dalam khazanah penelitian. Hal ini berdasarkan penelusuran peneliti di situs-situs penelitian yang relevan.

Metode

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif dengan pendekatan fenomenologi. Abdussamad (2021) menjelaskan bahwa metode kualitatif adalah metode suatu jenis pendekatan penelitian dalam ilmu sosial yang menggunakan paradigma alamiah, berdasarkan teori fenomenologis (dan sejenisnya) untuk meneliti masalah sosial dalam suatu kawasan dari segi latar dan cara pandang obyek yang diteliti secara *holistic*. Sugiyono (2016) menerangkan bahwa metode penelitian kualitatif

muncul karena terjadi perubahan paradigma dalam memandang suatu realitas/fenomena/ gejala.

Pendekatan fenomenologi menurut Creswell dalam Sugiyono (2016) merupakan salah satu jenis penelitian kualitatif, dimana peneliti melakukan pengumpulan data dengan observasi partisipan untuk mengetahui fenomena esensial partisipan dalam pengalaman hidupnya.

Teknik sampling yang digunakan dalam menentukan informan penelitian adalah Non-probability Sampling yaitu dengan purposive sampling. Sugiyono (2016) mendefinisikan non-probability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi

sampel dalam penelitian ini menggunakan purposive sampling yaitu teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu dan dianggap paling tahu tentang apa yang kita harapkan dan mampu menguasai situasi sosial yang diteliti. Kriteria informan dalam penelitian ini diantaranya adalah : (1) wanita, (2) berusia lebih dari 35 tahun, (3) bekerja sebagai pekerja sosial di Dinas Sosial minimal 2 tahun .

Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara. Menurut Sugiyono (2016) wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam satu topik tertentu. Jenis wawancara semi-terstruktur dipilih karena dalam pelaksanaannya lebih bebas

dibandingkan dengan wawancara terstruktur, serta wawancara jenis ini bertujuan untuk menemukan permasalahan secara lebih terbuka.

Teknik analisis data yang digunakan menurut Miles & Hubberman (2014) terdiri dari 3 tahap, yaitu : Reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Reduksi data berupa proses memilih dan menggolongkan data yang dianalisis dalam penelitian. Penyajian data yaitu berupa proses setelah reduksi data atau saat data disajikan dalam penelitian. Penarikan kesimpulan atau verifikasi, peneliti mengambil kesimpulan dari proses analisis yang telah dikumpulkan dan mengecek ulang dengan bukti yang ada di lapangan.

Hasil dan Diskusi

Penelitian ini melibatkan tiga orang subjek. Subjek yang pertama berinisial UR adalah seorang perempuan berusia 47 tahun. Subjek kedua berinisial WS adalah seorang perempuan berusia 58 tahun. Dan subjek ketiga berinisial IR adalah perempuan berusia 47 tahun.

Peranan Pekerja Sosial

Ketiga subjek menjelaskan tentang peran mereka menjadi seorang pekerja sosial. Para subjek menjelaskan sebagian kecil dari banyaknya peran sebagai pekerja sosial, mulai dari menjadi mediator, enabler, advokator, fasilitator, konselor, guru, bahkan menjadi “orang tua” bagi para Penerima Manfaat (PM).

Jadi gini kita bisa menjadi enabler, kita bisa menjadi mediator, kita bisa menjadi

advokator, tergantung dari permasalahan itu. (Subjek UR)

Nah kita sebagai terapis, kita memberi semangat tiap pagi itu, jangan pernah menyerah ayo semangat, karena hidup itu harus dipenuhi dengan pola pikir yang positif.

Peranan saya sebagai guru, karena memang saya mengajar ya tiap pagi itu, entah itu materi sopan santun, kesehatan, dan yang berkaitan dengan sehari-hari, terlebih saya mengajar menjahit itu kan saya berperan sebagai guru. Terus saya berperan sebagai fasilitator. Sebagai fasilitator saya memfasilitasi PM untuk mengakses sumber. (Subjek WS)

Kalo penanganannya di panti sini sendiri bisa jadi mediasi, bisa menjadi motivator, bisa jadi pendamping, bisa jadi orang tua ya intinya menghadirkan diri kita di tengah-tengah mereka. (Subjek IR)

Aspek Vigor (Semangat)

Subjek menunjukkan kesiapan dalam bekerja yang terus energik dan tetap bertahan meskipun menghadapi kesulitan. Subjek WS selama berkarir menjadi menjadi pekerja sosial memiliki semangat yang sangat tinggi meskipun seringkali mendapat tantangan maupun kesulitan selama bekerja.

Dan saya itu orang yang ngga mengenal putus asa. Jadi dengan kegagalan itu saya berintrospeksi, apakah pelayanan yang saya berikan

kurang bagus, apakah saya kurang profesional, apakah terlalu dekat, apakah terlalu jauh. (Subjek WS)

**Aspek Dedication
(Dedikasi)**

Subjek merasakan keterlibatan kuat terhadap pekerjaannya sehingga mengalami rasa kebermanaknaan, antusiasme, kebanggaan, inspirasi dan tantangan.

Jadi kita lebih memanusiakan manusia. Istilahnya kita menggunakan kemampuan kita gimana caranya kita membantu mereka. Untuk bisa lebih kuat menghadapi kehidupan mereka yang berbeda dengan teman-teman yang lain. Jadi bagaimana kita bisa kebersamai mereka ayo kita keluar dari

masalah sosial yang menimpa mereka. (Subjek IR)

Hal yang senada juga diungkapkan oleh subjek UR tentang bagaimana rasa kebermanaknaan menjadi seorang pekerja sosial.

Kalo sesuatu yang dalam banget buat saya, saya merasa bisa bermanfaat aja untuk orang lain. (Subjek UR)

Bentuk dedikasi tertinggi juga ditunjukkan oleh subjek WS, dimana subjek WS sudah menganggap PM (penerima manfaat) seperti keluarga sendiri.

Gini mas, saya itu menganggap mereka seperti keluarga saya. Saya terapkan di asrama tujuh pun kita jangan pernah merasa orang lain, kita keluarga. Kelak kan kita ngga disini selamanya,

hubungan batin tetap ada.

(Subjek WS)

**Aspek Absorption
(Penyerapan)**

Subjek W benar-benar tenggelam dalam pekerjaannya sehingga waktu terasa begitu cepat dan sulit untuk memisahkan diri dari pekerjaan tersebut, subjek W sudah menjadi pekerja sosial selama 36 tahun.

*Saya pekerja sosial, kalo secara pakai SK nya ya itu sejak tahun 2000 sampai sekarang. Tetapi kalo berkecimpung di pelayanan sosial sudah CPNS saya tahun 1986 tapi di Timor Timur. Ya 16 tahun di Timor Timur 20 tahun disini.
(Subjek WS)*

Subjek melakukan pekerjaannya secara serius dan konsentrasi yang

penuh, hal ini diungkapkan subjek IR ketika diwawancara.

*Kalo cara mengaturnya ya kita sesuaikan, kalo di kantor kantor, urusan rumah ya rumah. Jadi ada perbedaan, meskipun tidak saklek ya.
(subjek IR)*

Work engagement sebagai Energi Psikis

Subjek merasakan pengalaman puncak (peak experienced) dengan berada di dalam pekerjaan sebagai pekerja sosial. Salah satu pengalaman puncak yang mengesankan bagi subjek WS selama menjadi pekerja sosial adalah membantu proses melahirkan salah satu penerima manfaat (PM)-nya yang sedang hamil , hingga subjek WS mendapat julukan “dukun bayi”.

Sampai akhirnya waktu mau dibawa ke rumah sakit

ternyata PM itu sudah ngga bisa jalan, air ketubannya sudah keluar. Dan akhirnya saya beranian diri untuk bantu persalinannya itu di kamar. Dua kali mas saya kebrojolan dan anak bimbingan saya semua itu. akhirnya saya disini dikenal “dukun bayi”. Itu yang paling berkesan mas disini.

(Subjek WS)

Subjek UR juga mendapatkan pengalaman yang berkesan selama bekerja menjadi seorang pekerja sosial yaitu subjek UR pernah diberi mandat untuk menjadi wakil dari panti dalam sidang pra-peradilan kasus panti dengan pihak lokalisasi X.

Pengalaman berkesan bagi saya selama jadi peksos itu saya itu kalo terkait dengan

instansi, itu ketika saya harus menjadi dan diberikan kuasa dari pihak panti menjadi sebagai orang yang mewakili panti menjadi terdakwa di sidang pra-peradilan kasus panti sini dengan lokalisasi gunung kemukus. Itu berkesan sekali buat saya.
(Subjek UR)

Work engagement sebagai

Energi Tingkah laku

Work engagement subjek dapat terlihat orang lain. Subjek WS menunjukkan perilaku *work engagement* terhadap pekerja sosial lainnya dengan cara memberikan bimbingan dan binaan terkait masalah penanganan PM.

Itu pasti saya bina, minta bimbingan saya. Seperti ibu UR meskipun awal-awal dia juga STKS sama seperti saya

tetep awal-awal grogi menangani permasalahan. Itu saya pandu seperti ini. Walaupun kondisinya emosional seorang profesional harus mendengarkan, itu yang saya selalu tekankan ke beliau. (Subjek WS)

Sedangkan menurut subjek UR bentuk perilaku *work engagement* yaitu dengan kerjasama antar pekerja sosial ketika bekerja.

Jadi kalo peksos itu sesama peksos itu harus kerjasama karena ketika saya punya PM yang sulit sekali saya tetep minta bantuan dari temen untuk membantu menyelesaikan permasalahan PM saya. (Subjek UR)

Significant Other

Validitas data dilakukan dengan menggunakan triangulasi sumber. Significant other dipilih berdasarkan kedekatan dan status dengan subjek. Penelitian ini memilih 4 significant other yang terdiri dari 1 koordinator pekerja sosial dan 3 penerima manfaat (PM) dari masing-masing pekerja sosial, Significant other menjelaskan lamanya berkarir dengan para subjek.

Kalo sama bu W kita tuh sama. Pindah dari Timor Timur sama, exodus sama, tapi saya disini tahun 2000-an, kita dipindah dari dinsos semarang ke sini juga sama barengan. Kalo bu U itu kan PNS 2010 kalo ga salah, termasuk bu I itu cuma selisih satu tahun. Lalu bu I meskipun awalnya formasinya ke peksos tapi

dulu ditugas-kerjakan dulu di Re-Sos di divisi penyantunan. Trus karena di peksos ini butuh, karena sudah banyak yang pensiun. Akhirnya harus sesuai formasi peksos. Sampai sekarang peksos murni. (P(59 th) – SO Koordinator Pek-Sos)

Aspek semangat (vigor) berupa usaha untuk mencurahkan energi fisik maupun mental ketika menjalankan tugasnya sebagai pekerja sosial, terdapat di dalamnya usaha untuk menjaga kesehatan mental.

Ya kita selalu terbuka untuk diskusi, konsultasi, kita kan bekerja udah rutinitas ya. Jadi misalnya kita menghadapi suatu yang pelik itu selalu saling mas. Misalnya aja ada yang

ngadepin sendiri ya ngga mungkin bisa ngadepin sendiri. Jadi semuanya mendampingi untuk memperkuat. Jadi memang kita harus solid mas, harus kompak. Jadi kita tidak ada rasa wah gimana ya takut ngga ada teman, itu ngga ada. (P(59 th) – SO Koordinator Pek-Sos)

Kesan Significant Other P (50th) terhadap kinerja dan totalitas para subjek sangat melekat di benak SO P (50 th), mulai dari pengalaman yang tidak terlupakan terhadap subjek WS sebagai “dukun bayi” hingga kinerja dari subjek UR dan IR yang sangat baik.

Ya terus terang kalo saya sama bu W itu dia bisa mengatasi dia tidak punya basic tapi bisa mengatasi

anak kebrojolan (melahirkan), kan tidak semua orang tidak bisa seperti itu, dua kali bahkan. Mungkin kalo saya sendiri akan bingung. Ya disitu saya bener-bener tidak bisa menghilangkan hal itu. Kalo dari saya itu tentang beliau tuh tentang kinerjanya, ingin belajarnya kenceng, terutama mau mendengar, menurut saya ya sangat normatif, adaptif, cepet menyesuaikan, dan profesional, kalo kesannya ya sama sih mas, beliau bekerjanya gerak cepat, jadi dia tuh kalo kita minta tolong tuh cepet dan tidak gampang mengeluh, jadi dia melayani teman sejawat tuh dengan enak aja. Ya intinya kita tuh

punya teamwork yang bagus sih mas. (P(59 th) – SO Koordinator Pek-Sos)

Hubungan antara Penerima Manfaat (PM) dengan para pekerja sosial terjalin sangat dekat dan akrab, bahkan kedekatannya seperti keluarga sendiri, seperti ibu dan anak. Hal ini disampaikan langsung oleh masing-masing significant other dari ketiga pekerja sosial dan dari koordinator pekerja sosial pun juga menyampaikan demikian.

Ibu WS itu orangnya baik, sabar, peduli, penyayang, sering memotivasi, seorang ibu yang terbaik bagi saya. Saya sudah menganggap seperti ibu kandung saya sendiri sih, karna kan saya juga kan sudah ga ada ibu lagi kan. (NA (18 th) - SO subjek WS)

Ibu IR itu orangnya sabar, baik, ramah, sering memberi pengarahan dan bimbingan juga. Ibu IR sampun nganggep anak bimbingannya seperti anake piyambak (Ibu IR sudah nganggep anak bimbingannya seperti anak sendiri). (M (50 th) – SO subjek IR)

Ya deket sih udah nganggep kek orang tua sendiri. Ibarat kata kan di sini tuh bu UR pengganti orang tua ku lah. Jadi ya deket, kalo ada masalah datang kesana, biasanya nanyain kamar 6 ada masalah apa engga. Akrab sih, udah kayak keluarga sendiri, udah aku anggap mama aku, dan aku pun dah dianggep anaknya

bu UR. (PA (18 th) – SO subjek UR).

Betul, betul sekali mas. Kalo dari saya itu sangat tepat. Karena kita kan disini pelayanan, dan bukan suatu yang hukuman, jadi kita disini tuh melayani. Kadang kita lupa ya, kadang kalo di rumah aja sama anak kayak gitu ya, marah-marah karena kecapekan tapi disini ngga bisa mas. Ya paling cuma diajak guyon supaya deket gitu, soalnya kalo ngga deket gimana kita bisa tahu permasalahan detailnya seperti apa. Betul kalo seperti anak. Bahkan kalo sudah pulang itu masih kontak-kontakan, ada yang sampai beberapa tahun masih. (P(59

*th) – SO Koordinator Pek-
Sos)*

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana gambaran work engagement pada pekerja sosial di Dinas Sosial. Di awal disebutkan peranan subjek sebagai pekerja sosial yang cukup beragam yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas hidup para penerima manfaat. Hal ini sejalan yang disampaikan Andari (2020) yang menyatakan bahwa peranan pekerja sosial adalah melakukan pendampingan dalam upaya mengarahkan pembangunan kesejahteraan sosial, salah satu dalam bentuk pemberdayaan masyarakat. Hasil wawancara didapatkan bahwa aspek vigor (semangat) subjek WS menunjukkan semangat yang tinggi terlihat dari

masa kerja yang telah dilalui dan tantangan-tantangan yang dihadapi subjek WS mampu bertahan menghadapinya. Kemampuan bertahan dan tidak mudah menyerah dalam menghadapi tantangan yang terdapat dalam diri Subjek WS menunjukkan tingkat resiliensi yang cukup tinggi. Resiliensi adalah kemampuan individu dalam mengontrol emosi, mampu bertahan dan tidak mudah menyerah dalam menghadapi masalah. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo & Farhanindya (2021) yang menunjukkan bahwa semakin tinggi resiliensi individu maka semakin tinggi pula work engagement-nya, berlaku pula sebaliknya. Dalam aspek vigor (semangat) mencakup pula ketahanan mental yang kuat yang dimiliki individu dalam

melaksanakan pekerjaannya. Ketahanan mental yang kuat salah satunya dipengaruhi kondisi psychological well-being yang baik. Psychological well-being merupakan kondisi dimana individu dengan emosi positif dan sejahtera terhadap diri serta lingkungannya, serta memiliki motivasi yang dapat membantunya untuk mengembangkan potensi yang dimilikinya. Safinaz & Izzati (2022) menyatakan bahwa semakin tinggi psychological well-being maka semakin tinggi pula work engagementnya, begitu pun sebaliknya. Ketiga subjek memiliki cara-cara yang berbeda dalam mengelola kondisi psikologisnya agar terjeda dengan baik, subjek UR memiliki cara dengan mengistirahatkan pikiran sejenak baik sebelum bekerja maupun setelah

pulang bekerja sebagai pekerja sosial sebelum melanjutkan aktifitas lainnya. Subjek IR memilih berekreasi dengan keluarga ketika hari libur. Dan subjek WS menggunakan teknik *peer to peer* dalam pemecahan masalah para penerima manfaat sehingga beban pikirannya tidak terlalu berat.

Pada aspek dedication (dedikasi) subjek WS menunjukkan dedikasi tertinggi yaitu dimana subjek sudah menganggap para Penerima Manfaat (PM) sebagai bagian dari keluarganya. Bentuk dedikasi yang ditunjukkan salah satunya adalah dengan membawa penerima manfaat ke rumahnya sebagai bentuk rehabilitasi dan resosialisasi yang diberikan pekerja sosial kepada penerima manfaat, hal ini bertujuan untuk membentuk fungsi-fungsi sosial penerima

manfaat sesuai dengan norma-norma masyarakat. Selain itu subjek IR dan UR juga menemukan kebermaknaan sebagai pekerja sosial yaitu dapat bermanfaat bagi orang lain. Rasa kebermaknaan yang dialami dalam bekerja erat kaitannya dengan work engagement, seperti halnya yang dikemukakan oleh Roselawati & Mulyana (2023) bahwa terdapat hubungan antara kebermaknaan kerja dengan *work engagement* dan termasuk dalam kategori yang positif yang artinya jika kebermaknaan kerja meningkat maka juga meningkatkan work engagementnya, begitu pula sebaliknya. Mulyati (2020) menambahkan bahwa kebermaknaan berkontribusi terhadap work engagement, kebermaknaan kerja membuat individu memiliki motivasi, optimis, dan perasaan antusiasme untuk terlibat secara

efektif dalam bekerja. Keberhasilan pekerja sosial dalam menghadapi permasalahan sosial para penerima manfaat adalah mampu membentuk dan memngembalikan fungsi-fungsi sosial para penerima manfaat menjadi lebih baik dan dapat diterima kembali di masyarakat.

Pada aspek absorption (penyerapan) terdapat indikator yaitu subjek bekerja secara serius dan konsentrasi penuh sehingga memunculkan perasaan menghayati dalam pekerjaannya hingga waktu terasa begitu cepat. Perasaan menghayati dalam pekerjaan sehingga waktu berjalan begitu cepat dan sulit untuk memisahkan diri dari pekerjaan dirasakan oleh subjek WS. Subjek WS mengatakan bahwa sudah menjadi pekerja sosial selama 36 tahun. Madyaratri & Izzati (2021) dalam penelitiannya menemukan

bahwa terdapat perbedaan *work engagement* ditinjau dari masa kerja pada karyawan. Hal ini dibuktikan bahwa kelompok karyawan dengan masa kerja lebih dari 10 tahun memiliki nilai rata-rata pada aspek *dedication* paling tinggi dibandingkan dengan kelompok subjek yang lainnya. Sejalan dengan pendapat Kurniawati (2014) yang menyatakan bahwa semakin lama karyawan bekerja dengan organisasi/perusahaan maka semakin tinggi pula karyawan tersebut memiliki *work engagement*. Subjek IR dan UR juga mengungkapkan bahwa pentingnya mengatur prioritas dan menjaga profesionalitas yakni mampu memilah urusan-urusan kantor dan urusan-urusan rumah sesuai dengan tempatnya.

Work engagement juga mencakup aspek penting lainnya

yaitu *work engagement* sebagai energi psikis dan *work engagement* sebagai energi tingkah laku. *Work engagement* sebagai energi psikis dapat dirasakan subjek ketika merasakan pengalaman puncak (*peak experienced*). Subjek WS merasakan pengalaman yang paling berkesan dalam 36 tahun masa kerjanya sebagai pekerja sosial adalah ketika subjek mampu menangani proses persalinan salah seorang PM-nya sehingga subjek WS mendapat julukan “dukun bayi”. *Work engagement* sebagai energi tingkah laku dapat terlihat bagaimana keterlibatan inividu dalam bekerja dilihat orang lain dalam bentuk perilaku. Menurut Macey et al dalam Anggraini & Mulyana (2022) perilaku yang tampak dalam aspek ini diantaranya adalah individu akan berpikir dan bekerja secara

maksimal; individu akan fokus pada tujuan mereka untuk mencapai cara sukses yang berkelanjutan bagi organisasi; individu secara proaktif mencari cara untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilannya untuk tujuan mensukseskan organisasi; dan individu tidak pernah putus asa dalam menghadapi masalah dan gejolak yang terjadi dalam organisasi. Pada penelitian ini aspek *work engagement* sebagai energi tingkah laku tampak dari subjek WS yang senantiasa memberikan bimbingan dan pembinaan terkait permasalahan PM kepada pekerja sosial lainnya.

Pekerja sosial yang *engage* terhadap pekerjaannya dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor yang utama adalah kepribadian dan minat. Menjadi pekerja sosial sangat berpotensi bagi individu yang

memiliki pribadi yang penuh empati, fleksibel, dan memiliki kecerdasan interpersonal yang baik ketertarikan yang kuat untuk bekerja di ranah sosial. Hal ini ditunjukkan oleh para pekerja sosial ketika mereka bekerja, para pekerja sosial memiliki empati yang ditunjukkan dengan kepedulian mereka untuk membantu para penerima manfaat bukan hanya karena kewajiban sebagai pegawai di Dinas Sosial melainkan ada dorongan internal dari dalam diri pekerja sosial. Ketertarikan para pekerja sosial untuk bekerja dalam ranah sosial juga ditunjukkan mereka ketika masih sekolah, dorongan dalam diri pekerja sosial untuk terjun di ranah kesejahteraan sosial telah muncul sejak sekolah hingga akhirnya memilih pendidikan yang mengarahkan untuk berprofesi sebagai pekerja sosial. Yang kedua

adalah latar belakang pendidikan para pekerja sosial, dua subjek merupakan lulusan dari STKS (Sekolah Tinggi Kesejahteraan Sosial) sedangkan satu subjek merupakan alumni dari program studi kesejahteraan sosial dari salah satu kampus swasta di Jawa Timur, dimana para pekerja sosial dibekali teknik-teknik pemecahan masalah sosial dan asas-asas pekerja sosial sehingga mereka mampu membantu para penerima manfaat menyelesaikan masalah mereka. Faktor yang ketiga adalah lingkungan kerja yang mendukung, bentuk dukungan dari lingkungan kerja diantaranya yaitu dukungan sosial dari rekan-rekan pekerja sosial. Salah satu bentuk dukungan adalah ketika seorang pekerja sosial kesulitan menghadapi masalah penerima manfaat atau kesulitan

menghadapi penerima manfaat yang susah dibina maka pekerja sosial lainnya membantu dalam penyelesaian masalah tersebut. Hal ini disampaikan langsung oleh koordinator pekerja sosial ketika diwawancarai sebagai significant other dalam penelitian ini, koordinator pekerja sosial menyebutkan bahwa setiap pekan selalu mengadakan “temu bahas” untuk membahas permasalahan-permasalahan yang mungkin sulit dihadapi sendiri oleh pekerja sosial, dan ini adalah salah satu bentuk upaya untuk menjaga kesehatan mental para pekerja sosial. Lingkungan kerja yang mendukung merupakan salah satu bentuk job resources yang menjadi prediktor penting bagi work engagement. Menurut Cristian dalam Bakker et al 2(014) job resources meliputi variasi

tugas, *task significance*, *autonomy* (kemandirian), umpan balik, dukungan sosial dari kolega, relasi yang berkualitas dengan supervisor, dan kepemimpinan transformasional. Hakanen dalam Bakker et al (2014) juga menyatakan bahwa job resources yang terdiri dari variasi dari keterampilan yang dimiliki dan interaksi dengan sejawat menjadi penting untuk memelihara work engagement. Pekerja sosial yang terikat (*engage*) terhadap pekerjaannya yang berupa semangat yang tinggi, perasaan menghayati dalam pekerjaan, dan merasakan kebermaknaan dalam bekerja menjadikan mereka mampu untuk terus bertahan menghadapi permasalahan sosial para penerima manfaat yang sangat banyak dan beragam. Aspek semangat, dedikasi, dan totalitas pekerja sosial saling

berkaitan satu sama lain sehingga pekerja sosial mampu menghadapi kompleksitas permasalahan penerima manfaat dan mampu membantu mewujudkan tujuan dari organisasi yaitu mengembalikan keberfungsian sosial bagi para penerima manfaat.

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa *work engagement* pekerja sosial yang bekerja di Dinas Sosial dapat digambarkan dengan semangat yang tinggi dalam menghadapi masalah dan tantangan pekerjaan, menemukan kebermaknaan dalam bekerja karena bermanfaat bagi orang lain, serta perasaan menghayati dalam pekerjaan sehingga waktu berlalu begitu cepat. Puncak dedikasi tertinggi para pekerja sosial adalah di mana para

pekerja sosial menganggap Penerima Manfaat (PM) seperti “anak sendiri” atau “bagian dari keluarganya”. Para pekerja sosial di Dinas Sosial terlihat dalam kondisi mental yang stabil, memiliki resiliensi yang kuat, serta profesionalitas yang tinggi. Ditemukan pula dalam penelitian ini bahwasanya masa kerja yang lama lebih dari 10 tahun memberikan pengaruh dalam *work engagement*

para pekerja sosial, di mana semakin lama masa kerjanya sebagai pekerja sosial, semakin tinggi pula tingkat *engagement*-nya hal ini dapat dilihat dari salah subjek yang telah bekerja selama 30 tahun. Work engagement pekerja sosial dipengaruhi beberapa faktor diantara sebagai berikut yakni kepribadian dan minat, latar belakang pendidikan, dan lingkungan kerja yang mendukung.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdussamad, Z. (2021). *Metode Penelitian Kualitatif*. CV. Syakir Media Press.
- Andari, S. (2020). Peran Pekerja Sosial dalam Pendampingan Sosial. *Sosio Informa*, 6(2), 92–113.
- Anggraini, S. W., & Mulyana, O. P. (2022). Hubungan antara Tuntutan Kerja dengan Keterikatan Kerja pada Karyawan Tetap PT. X. *Character : Jurnal Penelitian Psikologi.*, 9(7), 27–37.
- Astri, H. (2013). Pengaturan Praktik Pekerja Sosial Profesional di Indonesia. *Jurnal Aspirasi (Trial)*, 4(2), 155–163.
- Atmaja, C. R., & Mulyani, S. (2020). Hubungan antara Iklim Organisasi dengan Work Engagement pada Karyawan Perusahaan Supermarket di Yogyakarta. *Prosiding Seminar Nasional Magister Psikologi Universitas Ahmad Dahlan*, 21–32.
- Aziz, F. ., & Raharso. (2019). Pengaruh Work Engagement terhadap Employee Service Behaviour : Kajian Empiris di Minimarket. *Prosiding Industrial Research Workshop and National Seminar*, 777–788.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel. (2014). Burnout and Work Engagement : The JD-R Approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091235>
- Cendani, C., & Tjahjaningsih, E. (2015). Pengaruh Employee Engagement dan Modal Sosial terhadap Kinerja Karyawan dengan OCB (Organizational Citizenship Behavior) Sebagai Mediasi (Studi pada Bank Jateng Kantor Pusat). *Media EKonomi Dan Manajemen*, 30(2), 149–160.
- Dwiyantari, S. (2013). Penguatan Pekeejra Sosial untuk Efektifitas Pelayanan Sosial : Kajian dengan Pendekatan Tujuh Kebiasaan Manusia yang Sangat Efektif dari Stephen Corey. *Jurnal Insani*, 14(1), 1–9.
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond Work and Family A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441.
- Iswanto, F., & Agustina, I. (2016). Peran Dukungan Sosial di Tempat Kerja

- Terhadap Keterikatan Kerja Karyawan. *Mediapsi*, 02(02), 38–45.
<https://doi.org/10.21776/ub.mps.2016.002.02.6>
- Jayanti, H. D. (2022). HUBUNGAN EFIKASI DIRI DAN JOB CRAFTING DENGAN WORK ENGAGEMENT PADA KARYAWAN. *Jurnal Cakrawala Ilmiah*, 1(6), 1333–1340.
- Kato, Y., Chiba, R., & Shimazu, A. (2021). Work Engagement and the Validity of Job Demands–Resources Model Among Nurses in Japan: A Literature Review. *Workplace Health and Safety*, 69(7), 323–342.
<https://doi.org/10.1177/21650799211002471>
- Macey, W. H., Schneider, B., Barbera, K. M., & Young, S. A. (2009). *Employee Engagement: Tools for Analysis, Practice, and Competitive Advantage*. John Wiley & Sons.
- Madyaratri, M. M., & Izzati, U. A. (2021). Perbedaan Work Engagement Ditinjau dari Masa Kerja pada Karyawan Bagian Produksi. *Character : Jurnal Penelitian Psikologi*, 08(03), 24035.
- Malik, I. F., Remmang, H., & Said, M. (2020). Determinan Employee Engagement Serta Pengaruhnya terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan. *Indonesian Journal of Business and Management*, 2(2), 94–104.
- Miles, M. B., & Hubberman, A. M. (2014). *Analisis Data Kualitatif*. Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press).
- Mulyati, R. (2020). Kebermaknaan Kerja dan Keterikatan Kerja : Sebuah Tinjauan Metaanalisis. *Psikologika : Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi*, 25(1), 29–44.
- Prahara, S. A., & Hidayat, S. (2020). Budaya Organisasi dengan Work Engagement pada Karyawan. *Jurnal RAP (Riset Aktual Psikologi)*, 10(2), 232–244.
- Prasetyo, Y., & Farhanindya, H. H. (2021). Resiliensi dengan Work Engagement pada Karyawan Lapangan. *Cermin : Jurnal Penelitian*, 5(2), 350–361.
- Pri, R., & Zamralita. (2017). Gambaran Work Engagement pada Karyawan di PT. EG (Manufacturing Industry). *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan*

Seni, 1(2), 295–303.

- Prilestari, C., & Purba, D. E. (2019). Pengaruh Leader Member Exchange dan Masa Kerja pada Work Engagement Pegawai Dinas XYZ. *Civil Service*, 13(2), 27–37.
- Ravalier, J. M. (2018). The Influence of Work Engagement in Social Worker in England. *Occupational Medicine*, 68, 399–404.
- Roselawati, B. I., & Mulyana, O. P. (2023). Hubungan Kebermaknaan Kerja dan Keterikatan Kerja pada Guru. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 10(1), 441–454.
- Safinaz, I., & Izzati, U. A. (2022). Hubungan Antara Psychological Well Being dengan Work Engagement pada Guru SMK. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 9(4), 195–209.
- Satriawan, D., Yuzarion, & Widiana, H. S. (2019). Work Engagement Mempengaruhi Kebahagiaan Pegawai. *Prosiding Seminar Nasional Magister Psikologi Universitas Ahmad Dahlan*, 516–521.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job Demands and Job Resources and Their Relationship with Burnout and Engagement: A Multi Sample Study. *Journal of Organizational Behavior*, 293–315.
- Sugiyono. (2016). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Alfabeta.
- Undang Undang Republik Indonesia. (2019). *Undang-undang Republik Indonesia nomor 14 tahun 2019 tentang Pekerja Sosial*.

FORM REVISI ARTIKEL JURNAL

Nama Mahasiswa : Febri Kurniawan
NIM : 191141100
Judul Sripsi : Work Engagement Pekerja Sosial di Dinas Sosial
Tanggal Munaqosyah : 23 November 2023

No	Nama Penguji	Pertanyaan/ Saran/Masukan	Tanggapan/ Perbaikan	Keterangan (Halaman)
1	Dr. Ernawati, S.Psi., M.Si.	Gambarkan kesimpulan sesuai dengan kondisi subjek	Kesimpulan dibuat sesuai dengan kondisi subjek, menghindari penggunaan kalimat yang “ <i>social desire</i> ”	7
2.	Maharani Tyas Budi Hapsari, M.Psi., Psikolog	Penambahan pembahasan	Penambahan pembahasan dari 2 perspektif subjek lainnya, penambahan faktor-faktor yang mempengaruhi work engagement	6,7
3.	Dr. Retno Pangestuti, M.Psi., Psikolog	Pembenahan kalimat	Penambahan sitasi, mengilangkan kalimat yang bersifat “ <i>social desire</i> ”	2,7