

HUBUNGAN ANTARA *SELF-DISCLOSURE* DENGAN *WORK ENGAGEMENT* PADA PENGAJAR SEKOLAH DASAR NEGERI DI KECAMATAN CANDISARI KOTA SEMARANG

¹Alya Shakira Murti Hakim, ¹Anggun Resdasari Prasetyo

**¹Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Mr. Sunario, Tembalang, Semarang, 50275**

Alyashakira13@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *self-disclosure* dengan *work engagement* pada pengajar sekolah dasar negeri di Kecamatan Candisari Kota Semarang. *Work engagement* didefinisikan sebagai komitmen emosional dan intelektual terhadap suatu organisasi, sedangkan *self-disclosure* ialah proses berbagi informasi pribadi untuk meningkatkan keakraban interpersonal. Hipotesis yang diajukan adalah terdapat hubungan positif antara *self-disclosure* dengan *work engagement* pada pengajar sekolah dasar negeri di Kecamatan Candisari Kota Semarang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi pada penelitian ini berjumlah 262 pengajar dengan sampel akhir sebanyak 140 pengajar yang ditentukan melalui teknik *convenience sampling*. Penelitian ini menggunakan instrumen pengukuran skala *self-disclosure* (26 aitem valid, $\alpha = 0,924$) dan skala *Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9)* (9 aitem valid, $\alpha = 0,894$). Hasil analisis data menggunakan uji korelasi *Spearman's Rho* menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara *self-disclosure* dan *work engagement* ($r_s = 0,170$; $p = 0,044$). Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat *self-disclosure* yang dimiliki pengajar, maka semakin tinggi pula *work engagement* yang ditunjukkan.

Kata kunci: *self-disclosure*; *work engagement*; pengajar; sekolah dasar negeri

THE RELATIONSHIP BETWEEN SELF-DISCLOSURE AND WORK ENGAGEMENT AMONG PUBLIC ELEMENTARY SCHOOL TEACHERS IN CANDISARI DISTRICT, SEMARANG CITY

¹Alya Shakira Murti Hakim, ¹Anggun Resdasari Prasetyo

¹Faculty of Psychology, Diponegoro University
Prof. Mr. Sunario street, Tembalang, Semarang, 50275

Alyashakira13@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to examine the relationship between self-disclosure and work engagement among public elementary school teachers in Candisari District, Semarang City. Work engagement is defined as an employee's emotional and intellectual commitment to their organization, while self-disclosure refers to the process of sharing personal information to enhance interpersonal closeness. This study hypothesizes that there is a positive relationship between self-disclosure and work engagement among public elementary school teachers in Candisari District, Semarang City. A quantitative approach with a survey method was employed in this study. The population consisted of 262 teachers, from which a final sample of 140 teachers was selected using convenience sampling technique. Data were collected using the Self-disclosure Scale (26 valid items; $\alpha = 0.924$) and the Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9) (9 valid items; $\alpha = 0.894$). Data analysis using Spearman's Rho correlation test revealed a significant positive relationship between self-disclosure and work engagement ($r_s = 0.170$; $p = 0.044$). These findings indicate that higher levels of self-disclosure among teachers tend to be associated with higher levels of work engagement.

Keywords: self-disclosure; work engagement; teachers; elementary school

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan salah satu faktor utama dalam membentuk generasi bangsa yang berkualitas, terutama dalam menghadapi tantangan global di era *modern*. Dengan begitu, Pendidikan yang berkualitas menjadi krusial untuk kemajuan suatu bangsa termasuk Indonesia. Karena jika suatu bangsa memiliki kualitas pendidikan yang buruk, maka bangsa tersebut akan tertinggal (Nur & Kurniawati, 2022). Seperti yang dijelaskan pada *Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003 Pasal 1 Ayat 1* bahwa Pendidikan berfungsi sebagai wahana pengembangan potensi manusia secara menyeluruh, mencakup dimensi spiritual, intelektual, dan sosial demi terbentuknya individu yang berdaya guna bagi dirinya dan masyarakat. Sejalan dengan perkembangan yang terjadi, peningkatan kualitas sumber daya manusia membutuhkan dukungan melalui pendidikan yang memadai bagi setiap individu dalam kehidupannya (Muhardi, 2004).

Mengacu pada *Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003* tentang Sistem Pendidikan Nasional, jenjang pendidikan di Indonesia terbagi menjadi empat jenjang, yaitu Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) yang diimplementasikan melalui jalur seperti Taman Kanak-Kanak (TK) atau Kelompok Bermain (KB), Pendidikan Dasar, Pendidikan Menengah, dan Pendidikan Tinggi. Seluruh jenjang pendidikan tersebut secara esensial sejalan dengan teori yang dikembangkan oleh Jean Piaget, yang memandang bahwa pembelajaran oleh anak-anak perlu mengikuti

tahapan perkembangan kognitif yang terstruktur berdasarkan tahapan perkembangan masing-masing anak (Permana dkk., 2025), sehingga perkembangan kognitif yang optimal dibantu dengan lingkungan sosial dapat meningkatkan kualitas belajar dan memfasilitasi perkembangan holistik anak (Wardana dkk., 2025). Dengan berbagai tahap jenjang pendidikan tersebut, setiap manusia diharapkan dapat berkembang dan memiliki kesempatan yang sama untuk menempuh ilmu, karena dengan pendidikanlah manusia dapat mengetahui sesuatu yang sebelumnya belum mereka ketahui, dan hal inilah yang membuat setiap manusia memiliki kesempatan untuk menjadi SDM yang berkualitas ke depannya (Risdiyany, 2021).

Banyak alasan mengapa setiap organisasi diperlukan SDM yang berkualitas. Di tengah perkembangan global yang semakin kompetitif, kontribusi sumber daya manusia dalam suatu organisasi menjadi semakin penting. Berbagai sektor menuntut adanya sumber daya manusia dengan produktivitas yang tinggi (Kembau dkk., 2018). Lingkungan bisnis yang modern mengharuskan karyawan menunjukkan perilaku inovatif agar dapat mengimbangi kemajuan teknologi, tuntutan kompetitif dan pasar yang tidak dapat diprediksi (Liu dkk., 2020). Dalam konteks sebuah organisasi dengan setting perusahaan, karyawan merupakan sumber daya paling berharga dari suatu organisasi, karena karyawan dapat mempengaruhi perkembangan yang berkelanjutan. Sehingga hal itulah yang membuat pekerjaan mereka menjadi krusial. Dengan begitu, penting bagi suatu organisasi untuk menjaga keadaan psikologis positif karyawannya selama di tempat kerja sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan dan keterlibatan karyawan serta memperkuat

daya saing organisasi (Lu dkk., 2025). Dalam beberapa kasus, dijelaskan bahwa keterlibatan karyawan secara positif didapatkan ketika seorang karyawan mendapat dukungan dari organisasinya yang membuat karyawan tersebut lebih percaya diri akan kemampuannya (Caesens & Stinglhamber, 2014). Keterlibatan karyawan yang positif juga akan memberikan perspektif lain pada karyawan sebagai orang yang secara aktif membentuk pekerjaan mereka sendiri (Mehboob & Haque, 2024).

Upaya mempertahankan kinerja karyawan tentunya tidak hanya muncul di setting organisasi suatu perusahaan saja, namun juga muncul dalam setting organisasi pendidikan. Di sekolah seorang pengajar berperan sebagai aktor utama karena memiliki peranan yang penting dengan bertanggung jawab dalam menciptakan calon penerus bangsa yang profesional sehingga mampu menjadi individu yang kompeten (Sidik, 2016). Sejalan dengan proses belajar mengajar, setiap anak tentunya menyimpan berbagai kemampuan dan karakteristik yang berbeda-beda satu dan lainnya (Estari, 2020; Zagodo & Yarni, 2019). Sehingga peran pengajar tidak hanya bertugas menyampaikan materi pembelajaran saja, melainkan juga mereka dihadapkan dengan berbagai tantangan untuk memiliki pemahaman terhadap karakteristik masing-masing siswa agar menciptakan suasana belajar yang kondusif dan aman (Hafizha dkk., 2022). Pada tahap awal perkembangan anak-anak, mereka dapat memulai dunia pembelajaran di tahap Pendidikan anak usia dini dan dilanjut ke sekolah dasar, dimana pada tahap masuk sekolah dasar ini anak-anak mulai memahami adanya aturan serta norma sosial disekitarnya (Permana dkk., 2025), tak hanya itu penanaman nilai multikultural juga sangat penting dimulai sejak di usia dini mengingat negara Indonesia memiliki

berbagai keragaman di dalamnya (Alfulaila dkk., 2019). Sehingga pada tahap ini peran pengajar sangat krusial untuk dapat memberikan pendidikan karakter guna membentuk individu yang berintegritas tinggi kedepannya.

Kegiatan belajar mengajar tentunya menjadi suatu aktivitas inti dalam proses pembelajaran di sekolah (Sapriyah, 2019). Dalam mewujudkan iklim belajar yang ideal, seorang pengajar dituntut untuk memiliki kemampuan interpersonal yang memadai guna mewujudkan lingkungan belajar mengajar yang nyaman dan kondusif (Slavin, 2011). Namun sesungguhnya, tanggung jawab menciptakan iklim sekolah yang positif bukan hanya terletak pada pengajar atau tenaga pendidik semata, meskipun Chiriak dkk. (2024) berpendapat bahwa hubungan internal antar pengajar, melalui rasa saling mendukung dengan aman dalam tim merupakan pondasi utama terciptanya iklim positif secara menyeluruh. Kolaborasi erat antara pengajar dan manajemen sekolah secara tidak langsung juga dapat meningkatkan kepuasan pengajar dan motivasi siswa, yang mana hal ini juga bagian dari bentuk lingkungan belajar yang optimal (Sofiah dkk., 2024). Merujuk pada penelitian yang dilakukan oleh Lakkala dkk. (2021) sebelumnya di antara beberapa negara eropa yang menunjukkan bahwa kolaborasi pengajar dan siswa secara langsung berkontribusi dalam terbentuknya lingkungan belajar mendukung aktivitas siswa secara inklusif. Adapun dalam hal ini, berbagai tantangan yang dihadapi oleh pengajar mampu menjadi salah satu faktor penentu tingkat keterlibatan mereka terhadap organisasi yang sedang dijalankan (Kurniawan, 2019), yang mana dalam hal ini sekolah sebagai tempat mereka bekerja.

Di Indonesia, khususnya di Kota Semarang, permasalahan keterlibatan pengajar masih menjadi perhatian pemerintah setempat, dijelaskan oleh Anggota komisi D DPRD Kota Semarang, Siti Roika (dalam Ramadhan, 2024) bahwasanya pengajar di Semarang belum merasakan adanya kesejahteraan, khususnya bagi pengajar honorer dengan beban kerja yang tinggi, serta terdapat beberapa sekolah yang masih belum seimbang antara pengajar dan juga siswa di dalamnya, sehingga membuat pengajar menjadi semakin terbebani dengan pekerjaan yang ada karena harus merangkap berbagai tugas untuk dapat mengisi kekosongan di dalam struktur organisasi sekolah. Kemudian hal ini juga bisa menimbulkan kelelahan dan menjadi salah satu faktor kurangnya motivasi pada pengajar sekolah dasar yang nantinya juga berdampak pada penurunan keterlibatan pengajar pada pekerjaannya (Wang dkk., 2025).

Peneliti melakukan studi pendahuluan melalui wawancara langsung dengan enam kepala sekolah dari tujuh sekolah dasar negeri di kecamatan Candisari kota Semarang telah mengungkap sejumlah permasalahan yang terjadi di dalam masing-masing organisasi atau sekolah. Dua kepala sekolah dari sekolah yang berbeda mengatakan bahwa permasalahan yang terjadi di sekolah tentunya ada, namun sejauh ini semua pengajar dirasa sudah fokus pada pekerjaannya sebagai seorang pengajar. Adapun, salah satu kepala sekolah juga menjelaskan jika dilihat dari sisi kesejahteraan setiap pengajar, diketahui bahwa setiap pengajar sudah mendapatkan hak yang seharusnya, seperti gaji yang sesuai dengan standar kota Semarang, lalu ada tambahan penghasilan pegawai serta adanya sertifikasi yang diberikan kepada setiap pengajar dilihat dari kinerja dan capaian produktivitas masing masing

pengajar (Peraturan Wali Kota Nomor 65 Tahun 2024, 2024), sehingga menurut salah satu kepala sekolah beberapa bentuk penghargaan hasil kinerja mereka sudah cukup, namun memang jika dilihat dari pandangan yang berbeda yaitu untuk memaksa memenuhi kebutuhan hidup keseluruhan tentunya hal itu tidak akan cukup, sehingga hal itu tentunya kembali kepada diri masing-masing bagaimana mengatur semua hal itu.

Selanjutnya, satu kepala sekolah dari sekolah yang berbeda juga menyampaikan permasalahan yang terjadi di organisasinya bahwa perbedaan karakter terkadang menjadi suatu hal yang perlu diperhatikan bersama, terkadang adanya permasalahan yang terjadi membuat motivasi kerja naik turun bagi setiap pengajar di sekolah, meskipun setiap pengajar di rasa sudah berkompeten di bidangnya masing-masing, dan mampu mengembangkan kompetensi yang dimilikinya, namun, hal ini tentunya akan semakin baik ketika di lengkapi dengan adanya kolaborasi antar pengajar. Kemudian, dua kepala sekolah dari sekolah yang berbeda juga menjelaskan terkait dengan permasalahan yang dirasakan dalam organisasinya yaitu banyaknya kegiatan yang dilakukan oleh masing-masing pengajar sehingga selain mengajar di kelas dan menjadi wali kelas, mereka juga diminta untuk membimbing siswa diluar jam belajar mengajar, lalu juga ada pengajar yang harus mengurus persoalan keuangan, sosial dan sebagainya sehingga fokusnya mungkin saja terbagi. Salah satu kepala sekolah juga menjelaskan dikarenakan ketimpangan rasio antara pengajar dan siswa yang menjadi salah satu alasan sulitnya membagi waktu dan beban kerja yang dirasa tinggi. Sehingga sebagai kepala sekolah, menjelaskan bahwa dirinya merasa perlu mengkondisikan

agar setiap pengajar selalu harmonis sehingga dapat melahirkan lingkungan sekolah yang dirindukan oleh setiap masyarakat sekolah, dimana dalam hal ini tentunya lingkungan yang positif dan harmoni. Keterbukaan yang dimiliki oleh setiap pengajar dengan satu sama lain juga menjadi hal penting agar meminimalisir adanya kesalahpahaman yang terjadi.

Keterlibatan dalam arti yang paling murni adalah hubungan antara individu dengan lingkungan kerjanya dan kekuatan di dalamnya (Pryce-Jones, 2010). Konsep *work engagement* atau keterlibatan karyawan menurut Schaufeli & Bakker (dalam Mujiasih, 2015) berkaitan dengan keadaan positif yang memuaskan serta pandangan yang berkaitan dengan pekerjaan, yang tercermin melalui tiga aspek yaitu *Vigor*, *Dedication* dan *Absorption*. Karyawan dengan tingkat *engagement* atau keterlibatan yang tinggi pada pekerjaannya, membuat karyawan tersebut menjadi termotivasi dalam bekerja serta memiliki komitmen serta selalu antusias ketika berhadapan dengan permasalahan yang ada di tempat kerja (Bucăța dkk., 2022). Dalam dunia pendidikan, sebagai seseorang dengan profesi pengajar atau tenaga pendidik tentunya juga menghadapi berbagai permasalahan dalam menjalankan peran dan tanggung jawabnya. Tuntutan profesional yang kerap meningkat, dikarenakan dinamika yang terjadi luar maupun dari dalam sekolah itu sendiri seringkali menjadi sumber *stress* dan kelelahan sehingga berdampak pada kesejahteraan psikologis pengajar (Kariou dkk., 2021; Pakdee dkk., 2025). Agai-Demjaha dkk. (2015) mengutarakan bahwa *stress* kerja merupakan salah satu bentuk masalah yang dialami oleh para pengajar sekolah dasar di Republik Makedonia.

Terdapat beberapa penelitian terkait dengan konsep *work engagement* dalam setting dunia pendidikan dari Fathurrahman dkk. (2025) yang menjelaskan bahwa keterlibatan kerja dan dukungan sosial secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja pada pengajar berdasarkan sampel 103 pengajar di DKI Jakarta, Jawa Barat dan Banten. Hal ini tentunya menegaskan bahwa kepuasan pengajar di tempat kerja dapat meningkat dikarenakan beberapa faktor yaitu adanya dukungan dari rekan kerja secara positif yang berdampak pada keterlibatan penuh seorang pengajar pada pekerjaannya (Liu dkk., 2025; Yang dkk., 2022). Namun, berbeda dengan penelitian sebelumnya, Werenfridaus dkk. (2023) menyatakan bahwa dukungan sosial berpengaruh positif terhadap stress kerja pengajar, sehingga hasil ini mengindikasikan bahwa dukungan sosial tidak berhubungan secara langsung dengan tingkat stress kerja yang dialami oleh pengajar. Perbedaan hasil penelitian terdahulu ini menunjukkan bahwa hubungan antara dukungan sosial dan kondisi psikologis pengajar, baik dalam hal keterlibatan kerja maupun tingkat stress, tidak sederhana yang dibayangkan. Meski, dukungan sosial mungkin tidak secara langsung mengurangi stress kerja, peran dukungan sosial tetap signifikan dalam membangun lingkungan kerja yang kondusif dan mendorong meningkatnya *work engagement* pada pengajar. Temuan ini menandakan bahwa dukungan sosial berfungsi sebagai salah satu faktor psikososial yang kompleks (Ibrahim dkk., 2021), yang dampaknya dapat bervariasi tergantung pada konteks individu dan situasi kerja.

Dalam menghadapi tantangan kerja seperti *stress* berlebih, menurunnya motivasi dan rendahnya keterlibatan pengajar, Wang dkk. (2025) menunjukkan

bahwa salah satu faktor yang berperan penting dalam menghadapi tantangan tersebut adalah dukungan sosial. Menurut Osborne dkk. (2025) dukungan sosial secara luas diakui sebagai hal yang penting dalam membantu individu dalam menghadapi berbagai tekanan psikologis dan tantangan praktis, dalam hal ini dukungan tidak hanya berfungsi sebagai perlindungan terhadap berbagai masalah namun juga berperan aktif dalam membentuk dan meningkatkan kesejahteraan secara menyeluruh. Pada hakikatnya jika dihubungkan dalam konteks Pendidikan, dukungan sosial dapat diartikan bentuk pemberian rasa nyaman secara fisik maupun psikologis baik saat pengajar mendapat tekanan ataupun tidak sehingga tidak merasa sendiri dalam menanggung beban pekerjaan. Adapun dukungan sosial itu dapat muncul karena difasilitasi oleh adanya proses keterbukaan diri atau *self-disclosure* antarindividu (Lin & Utz, 2017). *Self-disclosure* berperan dalam memfasilitasi terbentuknya hubungan interpersonal yang positif, yang pada gilirannya meningkatkan kemungkinan munculnya dukungan sosial di tempat kerja (Huang, 2016). Sehingga pada hal ini lingkungan yang menciptakan rasa aman dan kepercayaan, akan membuat individu untuk menjadi lebih terbuka satu sama lain. Lalu, ketika seseorang merasa didukung dan tidak dihakimi hal ini tentunya membuat mereka lebih terbuka dalam berbagai perasaan dan pikiran (Galuh dkk., 2016; Wardhani & Panduwinata, 2024). Keterbukaan satu sama lain dengan adanya dukungan tentunya membentuk budaya organisasi yang positif serta mendukung perkembangan setiap orang di dalamnya. Dengan begitu, salah satu bentuk dukungan sosial yaitu *self-disclosure* yang didukung oleh lingkungan positif dapat mengurangi stres dan meningkatkan kesejahteraan subjektif.

Dalam konteks hubungan interpersonal di lingkungan kerja, *self-disclosure* menjadi aspek penting yang memungkinkan individu dalam membangun kepercayaan dan komunikasi terbuka dengan rekan kerja (Mao & Hsieh, 2017). *Self-disclosure* merupakan proses interpersonal yang mencerminkan beberapa kualitas hubungan antar individu yang secara sadar membagikan informasi pribadi, perasaan dan pikiran sehingga terlibat satu sama lain, kemudian memperkuat hubungan sosial yang terlibat di dalamnya (Ho dkk., 2018; Ostendorf dkk., 2020). Hal ini sangat relevan dalam dunia pendidikan, di mana keterbukaan antar pengajar dapat meningkatkan rasa kebersamaan dan komitmen terhadap tugasnya (Gholami, 2015). Studi sebelumnya turut mengungkapkan jika praktik *self-disclosure* pada pengajar berkontribusi membangun hubungan positif antara pengajar dan siswa, sehingga menciptakan lingkungan yang konstruktif dan aktif dalam proses belajar mengajar (Safaei & Shahrokhi, 2019).

Dalam konteks pendidikan, pengungkapan diri atau *self-disclosure* dapat dipersepsikan sebagai cara untuk meningkatkan kedekatan hubungan dari tingkat perkenalan menjadi lebih dekat. Namun, bagi pengajar tujuan pengungkapan diri tidak selalu untuk menciptakan hubungan yang sangat dekat dengan siswa maupun rekan kerja lainnya. Sebagai pengajar justru memerlukan hubungan yang berada pada tingkat menengah, yakni tidak sebatas formal namun juga tidak terlalu personal. Hubungan pada tingkat ini penting karena memungkinkan adanya keterhubungan afektif antar masing masing pengajar ataupun dengan siswanya (Henry & Thorsen, 2021). Dengan keterbukaan diri yang positif tentunya hal ini akan membangun iklim komunikasi yang lebih terbuka dan hangat, sehingga pada

akhirnya dapat meningkatkan kualitas interaksi antar pengajar bahkan dengan siswanya serta memperkuat efektivitas keterlibatan dalam pekerjaannya (Safaei & Shahrokhi, 2019). Dengan demikian, terdapat indikasi bahwa *self-disclosure* merupakan faktor yang berpengaruh signifikan terhadap peningkatan *work engagement* pada pengajar.

Berdasarkan beberapa penelitian sebelumnya yang membahas terkait dengan *work engagement* pada pengajar sekolah dasar, adapun menurut Sutrisnaniati dkk. (2024) menjelaskan bahwa keterlibatan pengajar maupun tenaga pendidik lainnya memainkan peran implementasi sistem manajemen mutu terpadu merupakan langkah strategis dalam peningkatan mutu dan standar pendidikan. Jika dilihat berdasarkan penelitian sebelumnya, meskipun banyak penelitian empiris yang berfokus pada keterlibatan pengajar pada organisasinya, namun masih sedikit peneliti yang menjelaskan terkait dengan hubungan antara *self-disclosure* dengan *work engagement* terlebih dengan subjek tenaga pendidik di Indonesia khususnya Kota Semarang. Secara garis besar penelitian pada setting psikologi industri dan organisasi dilakukan di perusahaan sektor tertentu sehingga hal ini tidak menutup kemungkinan bahwa penelitian terkait hubungan antara *self-disclosure* dengan *work engagement* dapat menjadi sesuatu penelitian baru bagi setting psikologi dan pendidikan. Beranjak dari fenomena diatas, maka timbul rasa keingintahuan lebih pada penulis untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara *self-disclosure* dengan *work engagement* pada pengajar Sekolah Dasar Negeri. Penelitian ini difokuskan pada pengajar sekolah dasar di Kecamatan Candisari, Kota Semarang

karena berdasarkan wawancara awal, lokasi pengajar di wilayah tersebut kurang lebih menghadapi tantangan yang signifikan dalam hal keterlibatan kerja.

Penelitian ini dibatasi pada konteks keterbukaan diri dalam lingkungan kerja pengajar, sehingga tidak menyoroti aspek keterbukaan dalam ranah personal di luar sekolah. Subjek penelitian difokuskan pada pengajar yang aktif mengajar di sekolah, sehingga nantinya hasil penelitian ini tidak langsung digeneralisasikan pada jenjang pendidikan lain atau wilayah yang berbeda. Dengan pembatasan ini harapannya penelitian ini mampu menyajikan pemahaman yang lebih terperinci mengenai topik hubungan *self-disclosure* dengan *work engagement* pada pengajar sekolah dasar, sekaligus penelitian ini juga diharapkan dapat berkontribusi secara teoritis pada kajian psikologi organisasi dan praktis bagi upaya sekolah dalam meningkatkan kualitas pendidikan melalui optimalisasi komunikasi interpersonal antar pengajar. Oleh karena itu, penting bagi peneliti untuk mengkaji lebih dalam terkait dengan peran *self-disclosure* dalam memberikan pengaruh signifikan pada *work engagement* para pengajar di SDN Kecamatan Candisari Kota Semarang sebagai upaya meningkatkan kualitas pendidikan melalui peningkatan keterlibatan pengajar dalam pekerjaannya.

B. Rumusan Masalah

Dari uraian sebelumnya, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut, “Apakah terdapat hubungan antara *self-disclosure* dengan *work engagement* pada pengajar sekolah dasar negeri di kecamatan Candisari, kota Semarang?”

C. Tujuan Penelitian

Adapun berdasarkan pemaparan diatas penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara *self-disclosure* dengan *work engagement* pada pengajar sekolah dasar negeri di kecamatan Candisari, kota Semarang.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Pada penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan bagi disiplin ilmu psikologi khususnya pada bidang industri dan organisasi serta pendidikan dalam bentuk informasi mengenai hubungan antara *self-disclosure* dan *work engagement* pada pengajar sekolah dasar negeri di kecamatan Candisari, kota Semarang.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Partisipan Penelitian

Melalui diseminasi gambaran umum hasil penelitian, diharapkan dapat meningkatkan kesadaran para pengajar mengenai hubungan antara *self-disclosure* dan *work engagement* dalam konteks sekolah dasar negeri di kecamatan Candisari, kota Semarang.

b. Bagi Organisasi Sekolah

Apabila hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan positif antara *self-disclosure* dan *work engagement*, maka temuan ini dapat menjadi landasan strategis bagi sekolah dalam merumuskan kebijakan yang mendorong budaya keterbukaan komunikasi antarindividu, sehingga tercipta lingkungan kerja yang aman, kondusif, dan pada akhirnya meningkatkan keterlibatan pengajar dalam pekerjaannya.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi empiris bagi peneliti berikutnya yang ingin mengeksplorasi kajian mengenai hubungan antara *self-disclosure* dan *work engagement*, serta mengeksplorasi variabel-variabel lain yang mungkin berperan serta mampu menyumbangkan gambaran baru terkait pengajar sekolah dasar negeri di konteks yang lebih luas.

