

# BAB I PENDAHULUAN

## 1.1. Latar Belakang

Mewabahnya Covid-19 yang terus menyebar ke penjuru dunia hingga sampai ke Indonesia menyebabkan banyak perubahan baik dalam bidang ekonomi, sosial, dan juga pendidikan. Menurut Surat Edaran Nomor 4 tentang Pelaksanaan Pendidikan dalam Masa Darurat *Coronavirus Disease* (Covid-19) yang dikeluarkan (Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, 2020) pemerintah memutuskan untuk melakukan pembelajaran dalam jaringan yang membuat seluruh siswa harus belajar dari rumah.

Berdasarkan hasil proyeksi penduduk tahun 2020, sebanyak lebih dari 32,96 juta jiwa penduduk Indonesia berada di usia 0–6 tahun dan merupakan anak usia dini (Badan Pusat Statistik (BPS), 2020). Untuk mendukung pendidikan anak usia dini telah banyak didirikan PAUD di Indonesia. Namun dari hasil *preliminary* studi yang dilakukan pada beberapa guru di Kota Bogor dan Kota Jakarta diketahui kondisi pandemi yang disebabkan oleh wabah Covid-19 membuat banyak orang tua enggan membayar SPP dan menyekolahkan anaknya di PAUD. Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (2021) menunjukkan adanya penurunan sebesar 15.780 pada jumlah lembaga PAUD di Indonesia sejak tahun 2020 hingga 2021. Adapun pernyataan dari Nurrohmah, Kepala Sekolah PAUD di Cipayung Jakarta Timur kepada Kompas (2021) yang menyatakan orang tua memilih menarik anaknya mundur dari PAUD jika tetap dilakukan pembelajaran daring. Sedangkan dalam buku panduan penyelenggaraan pembelajaran selama masa pandemi diketahui bahwa lembaga pendidikan anak usia dini merupakan lembaga terakhir yang dapat kembali melakukan tatap muka (Kemdikbud, 2020). Dengan kondisi pandemi yang hingga saat ini masih berjalan, banyak dari guru PAUD tidak mendapat penghasilan sebab

pembayaran SPP yang tengah macet. Penutupan lembaga dan penghasilan yang tidak dibayarkan membuat guru PAUD tidak dapat memenuhi kebutuhan dasar dirinya dan keluarganya yang merupakan salah satu faktor dari kesejahteraan psikologis.

Sejalan dengan penjelasan diatas, pada penelitian yang dilakukan (Ilgan et al., 2015), dalam pengukuran kualitas hidup guru, nilai tertinggi berada pada dimensi hubungan antara karyawan, dan tingkah terendah ada pada dimensi upah yang layak dan adil. Artinya upah yang diterima guru masihlah jauh dari kata layak. Dalam penelitian Schilder (2016) penghasilan yang mencukupi dan juga tunjangan kesehatan dapat mengurangi stress yang dialami guru PAUD. Lebih lanjut peningkatan finansial dan tunjangan akan cenderung menciptakan perubahan yang signifikan dan luas dalam kondisi lingkungan kerja yang berkontribusi pada kesejahteraan psikologis guru PAUD.

Keadaan pandemi ini tidak hanya mengurangi dan menghambat pendapatan guru. Tapi keadaan ini pula membuat guru tidak dapat menjalin hubungan dengan anak muridnya secara langsung. Dalam sebuah artikel disebutkan bahwa keterhubungan sosial guru dengan murid di masa pandemi harus tetap dijaga dengan tetap melakukan komunikasi menggunakan berbagai platform dalam jaringan. Selain itu guru yang lebih mudah beradaptasi menunjukkan kesejahteraan psikologi yang lebih baik di tempat kerja (Collie & Martin, 2020). Penelitian yang dilakukan oleh Alves et al. (2020) yang menunjukkan adanya penurunan kesejahteraan guru terkait dengan pekerjaannya karena adanya ketidakpuasan dalam perspektif profesional terhadap masa depan sebagai guru di masa pandemi.

Andriani et al. (2019) mengartikan kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) sebagai salah satu faktor penting dalam menentukan kualitas hidup individu. Masih dari hasil penelitian yang sama, kondisi mental yang mengarahkan individu untuk berusaha mencapai suatu keseimbangan dalam hidup dengan menerima kualitas positif dan negatif dalam diri, menyadari potensi yang dimiliki diri, mampu beradaptasi dengan keadaan yang sulit, mampu memberikan makna kepada orang lain dan lingkungan sekitar, mengacu pada kebahagiaan dan

pencapaian penuh atas potensi psikologis individu yang didapat dari pengalaman selama mereka hidup.

Kesejahteraan psikologis berbeda bagi tiap budaya. Dalam budaya Indonesia, kebutuhan dasar menjadi perhatian pertama dalam pemenuhan kesejahteraan psikologis. Masyarakat Indonesia cenderung mendahulukan pemenuhan kebutuhan dasar dirinya dan keluarganya terlebih dahulu, yaitu terkait pemenuhan kebutuhan sandang, papan, pangan untuk diri sendiri dan keluarganya (Maulana et al., 2018). Selain itu menurut Ozu et al., (2017) Terdapat perbedaan budaya dan lingkungan yang dapat memengaruhi kesejahteraan psikologis dengan meninjau langsung kesejahteraan psikologis dari populasi guru di U.S, Turki dan Pakistan. Kesejahteraan psikologi guru di U.S dan Turki lebih tinggi karena adanya kebijakan seperti penekanan pada *lifelong learning* untuk guru, pendidikan dijadikan sesuatu yang penting pada masyarakat, dan pandangan positif pada pekerjaan sebagai guru. Sedangkan Pakistan memiliki kesejahteraan psikologis yang lebih rendah karena banyaknya pergantian guru, dan kurangnya pengertian bahwa pendidikan sangatlah penting. Penelitian lain mengungkapkan jika pekerja yang berfokus membantu orang lain dalam hal ini mengajar, dapat membuat guru di Turki memenuhi kebutuhan dasar dalam keterikatan, karena dalam pendidikan di Turki guru berperan sebagai orang tua kedua bagi murid-muridnya dan hal tersebut memengaruhi kesejahteraan psikologis guru (Ilgan et al., 2015).

Pada penelitian yang dilakukan Outi, Usiautti & Kaarina (2012) dapat disimpulkan bahwa pekerja harus sehat secara mental, fisik, dan sosial untuk mendapatkan kesejahteraan di tempat kerja. Secara keseluruhan, kesejahteraan guru pendidikan anak usia dini penting karena tidak hanya menyangkut mereka tetapi juga anak-anak yang bekerja dengan mereka. Bagi guru sendiri kesejahteraan psikologis sangat penting untuk menciptakan lingkungan yang positif. Pada penelitian lain tingkat dukungan SEL (*social and emotional learning*) anak-anak (akses untuk bertemu konsultan kesehatan mental, kurikulum SEL, dan sumber daya kelas) yang secara umum dapat disimpulkan sebagai lingkungan kerja guru berkaitan erat dengan kesejahteraan psikologis guru (Zinsser et al., 2016). Hasil penelitian lain menemukan

bahwa tujuan hidup dan pertumbuhan pribadi menjadi hal yang sangat penting dalam kesejahteraan psikologis (Awaliyah & Arruum Listiyandini, 2018).

Hasil observasi dan wawancara pada penelitian Massalim (2019) diketahui pula bahwa kesejahteraan guru juga berupa kesejahteraan hidup bagi guru yang mengajar, baik hal berbentuk materi maupun non materi sehingga terpenuhi kehidupan yang layak dan lebih baik sebagai timbal balik atau balas jasa dari tanggung jawab yang dipikulnya. Dan semakin lama kehidupan berjalan banyak perubahan yang terjadi dalam diri individu terkait kesejahteraan psikologis. Seperti hasil penelitian (Ryff, 2014) menunjukkan adanya perubahan kesejahteraan sebagai individu dengan menyesuaikan terhadap tantangan kehidupan orang dewasa, dengan perubahan berbagai proses psikologis termasuk perubahan strategi koping, persepsi diri yang fleksibel dan perbandingan sosial. Emosi yang dirasakan oleh individu terbukti memiliki hubungan terhadap kesejahteraan psikologis. Dan diantara enam emosi spesifik lainnya, kebahagiaan dan kesedihan menjadi emosi yang paling berhubungan dengan kesejahteraan psikologis individu (Adler & Hershfield, 2012).

Ada banyak faktor pendorong yang dapat mempengaruhi kesejahteraan psikologis seorang guru. Dari penelitian yang dilakukan Jeon, Cynthia & Ashley. (2017) diketahui bahwa guru dengan tingkat efikasi mengajar yang lebih tinggi yaitu keyakinan bahwa guru memiliki dampak signifikan pada pembelajaran dan perkembangan anak-anak akan lebih termotivasi secara intrinsik dan lebih puas dengan pekerjaan mereka. Kepuasan terhadap pekerjaan yang dengan yakin dapat dilakukan dengan baik ini yang juga akan mendukung kesejahteraan psikologis guru. Hasil dari penelitian yang dilakukan Mehdinezhad (2012) menunjukkan hasil kondisi kerja mempengaruhi kesejahteraan dan tingkat keberhasilan guru di sekolah menengah atas. Studi ini juga mengungkapkan bahwa efikasi guru secara signifikan terkait dengan kesejahteraan mereka. Selain itu keluarga juga mengambil peran penting dalam peningkatan kesejahteraan guru. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang menyatakan guru yang telah menikah memiliki nilai kualitas hidup dan kesejahteraan psikologis yang lebih tinggi, dan kesejahteraan psikologis pada wanita lebih tinggi daripada pria (Ilgan et al., 2015). Adapun faktor-faktor anteseden

yang terdiri dari kepercayaan diri dan kecerdasan emosional diketahui dapat mendukung kesejahteraan psikologis para guru sebanyak 73% (Sudarnoto, 2020). Penelitian lain menunjukkan bahwa gender telah terbukti memoderasi pengaruh *psychological well-being* terhadap kesehatan fisik dengan diikuti fakta bahwa wanita lebih mudah merasakan kebahagiaan dibandingkan pria (Nandini & Wahyuni, 2019).

Penelitian lain yang dilakukan Kostaman (2015) menunjukkan hasil bahwa apresiasi atas pekerjaan yang mereka lakukan, lingkungan sosial di tempat kerja, menjadi bagian dari kelompok cenderung menciptakan perasaan puas dan diterima, dan hal tersebut mengarah pada kesejahteraan psikologis. Faktor lain seperti usia yang dimiliki pekerja, dan durasi kerja di sebuah lembaga berhubungan dengan *psychological well-being* guru (Winoto et al., 2018). Ditemukan fakta bahwa hubungan keluarga secara signifikan memengaruhi kepercayaan diri calon guru, dan hal tersebut membuktikan bahwa dukungan, kepercayaan yang didapat, dan juga cinta berkontribusi terhadap kesejahteraan psikologis calon guru (Eldeleklioglu et al., 2010). Selain itu dalam penelitian lain diketahui baik bersumber dari pribadi maupun pekerjaan, ditemukan dua indikator yang memengaruhi kesejahteraan psikologis yaitu kelelahan dan keterlibatan (Bermejo-Toro et al., 2015).

Tingkat *psychological well-being* dapat dipengaruhi oleh berbagai macam hal. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Witte (1999) rendahnya tingkat kesejahteraan psikologis merupakan dampak dari ketidakamanan kerja yang disebabkan dari persepsi bahwa pekerjaan yang saat ini tengah dipegang dapat hilang.. Penelitian lain yang dilakukan oleh Klandermans & van Vuuren (1999) menyebutkan bahwa kesejahteraan psikologis dapat terpengaruh secara negatif dari ketidakamanan kerja yang dirasakan individu.

Ketidakamanan kerja sendiri diartikan individu sebagai kehilangan kontinuitas dalam pekerjaannya yang berkisar kehilangan pekerjaan itu sendiri ataupun kehilangan fitur subjektif dalam pekerjaannya (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984). Menurut Witte (1999) makna "ketidakamanan kerja" berkaitan dengan ketakutan para pekerja yang saat ini memiliki pekerjaan akan kehilangan pekerjaannya dan menjadi pengangguran. Pada penelitian Wibowvo & Ariani (2016), selain merasakan

ketidakmungkinan untuk naik jabatan, guru honorer di sekolah pinggiran juga merasa bahwa ketidakjelasan status dan gaji menjadi aspek lain yang menyebabkan tingginya rasa ketidakamanan kerja guru honorer di sekolah pinggiran. Lebih lanjut, aspek *powerless* atau ketidakberdayaan dalam mengontrol situasi negatif juga menjadi alasan guru honorer memiliki kecenderungan ketidakamanan dalam pekerjaannya. Guru PAUD sendiri terdiri dari 164.756 guru dan tenaga honor sekolah (Direktorat Jenderal PAUD dan Dikmas, 2020) yang memungkinkan kedua aspek ketidakamanan kerja pada penelitian diatas dialami juga oleh guru PAUD, terutama di masa pandemi Covid-19. Dalam organisasi yang memiliki pertumbuhan pesat biasanya sering terjadi merger perusahaan, reorganisasi, penggunaan teknologi terbaru, dan *downsizing* yang memberikan sumber ancaman fisik pada pekerja dan hal ini dapat menimbulkan perasaan tidak aman dalam pekerjaan (Ashford et al., 1989)

Penelitian lainnya oleh Yuhansyah et al. (2019) menunjukkan bahwa terdapat perbedaan tingkat ketidakamanan kerja antara pegawai PNS dan Non PNS. Semakin rendah status kepegawaian yang dimiliki, maka semakin tinggi tingkat ketidakamanan kerja. Pegawai yang memiliki ketidakamanan kerja yang tinggi menganggap aspek hasil pekerjaan yang berarti bagi orang lain sebagai sesuatu yang penting, dan mereka juga menganggap imbalan atas jasanya merupakan sesuatu yang penting. Hasil unik didapatkan dari penelitian Gurbuz & Dede (2018) yang menjelaskan bahwa justru guru di sekolah umum yang di kontrak permanen memiliki persepsi ketidakamanan kerja yang lebih tinggi dari guru di sekolah swasta yang di kontrak minimal satu tahun. Hal ini dikarenakan guru berfikir dengan adanya posisi dan pendapatan yang tetap, mereka jadi lebih sulit mengembangkan karir di tempat lain yang memiliki kesempatan lebih besar.

Dalam aspek ekstrinsik dari ketidakamanan kerja seperti kekhawatiran kehilangan stabilitas pekerjaan atau pendapatan jangka pendek, berpengaruh terhadap pekerja dari segala usia baik yang muda maupun yang tua. Sedangkan untuk kepuasan intrinsik, pekerja yang lebih muda tidak begitu merasakan ancaman dari ketidakamanan kerja karena mereka menganggap dirinya siap untuk dipekerjakan (Yeves et al., 2019). Namun penelitian yang dilakukan oleh Witte (1999) tidak

ditemukan interaksi yang signifikan antara ketidakamanan kerja dengan status kepegawaian dan juga usia. Selain itu ketidakamanan kerja pada responden laki – laki lebih tinggi dari responden wanita. Penelitian lain menunjukkan hasil yang sejalan dengan penelitian sebelumnya, responden laki–laki memiliki tingkat *job insecurity* yang lebih tinggi daripada responden wanita, dan hal ini berkaitan dengan pentingnya pekerjaan bagi laki-laki. Bukan hanya dalam perspektif gender, namun menurut ideologi gender yang menerangkan lebih lanjut mengenai perilaku yang pantas sesuai gender, laki-laki memiliki keutamaan yang lebih banyak sebagai sumber utama pencari nafkah bagi keluarganya (Gaunt & Benjamin, 2007). Sedangkan berdasarkan pendidikan dan masa kerja memiliki hubungan negatif yang artinya semakin lama waktu bekerja dan semakin tinggi pendidikan yang ditempuh seorang guru, maka semakin rendah *job insecurity* yang dimiliki guru tersebut (Prestiana & Putri, 2013).

Ketidakamanan kerja dapat juga dipengaruhi dengan hubungan seseorang di keluarga dan masyarakat. Pada responden yang telah menikah, meskipun mereka merasa pekerjaannya terlalu banyak, sulit dan membuat mereka stres. Namun mereka memilih tetap bertahan di perusahaan karena memiliki tanggung jawab sebagai tulang punggung keluarga (Pawestri & Pradhanawati, 2018). Hasil penelitian selanjutnya menunjukkan bahwa wanita secara signifikan lebih lelah daripada pasangan mereka, tapi mereka merasakan ketidakamanan kerja yang sama dengan suami mereka. Penelitian ini juga menunjukkan hubungan yang positif antara ketidakamanan kerja suami dan istri dan antara kelelahan suami dan istri (Westman et al., 2001).

Pada dasarnya guru dianggap sebagai pekerjaan paling mulia, namun ketidakamanan kerja yang dirasakan bisa menimbulkan perasaan negatif pada guru terutama di masa pandemi. Dalam penelitiannya Umosen & Oleforo (2019) mengungkapkan ketidakamanan kerja cenderung menghasilkan perasaan tidak berharga dan masa depan yang suram bagi seorang guru. Pandemi Covid-19 yang tengah terjadi akan menyebabkan kecemasan dan kelelahan pada guru (Anna Dabrowski, 2020). Penelitian yang dilakukan (Zakaria et al., 2018) menjelaskan bahwa ketidakamanan kerja memiliki batasan tekanan yang masih dapat ditoleransi, namun jika tekanan melampaui batas daya tahan seseorang, hal itu akan

menyebabkan terjadinya penyimpangan fisiologis dan psikologis. Penyimpangan psikologis tersebut berupa ketegangan mental akibat posisi tak berdaya, stres kerja dan kecemasan (Yashoglu et al. 2013; Sora et al. 2010)

Berglund (2015) menjelaskan keterkaitan ketidakamanan kerja dengan risiko kehilangan pekerjaan, dan seperti yang disebutkan, ini merupakan ancaman yang berpotensi menimbulkan konsekuensi serius bagi karyawan. Namun, konsekuensi negatif dari ketidakamanan dan ketidakpastian dapat dikurangi jika individu dapat menemukan strategi untuk mengatasi situasi tidak aman tersebut. Dosen dan guru dari beberapa perguruan tinggi dan sekolah di New Delhi merasakan ambiguitas dikarenakan ketidakjelasan mengenai tugas yang ingin dilakukan di tempat kerja, dan juga konflik antar peran yang akhirnya menghasilkan perasaan tidak aman (Rajput & Talan, 2017).

Hasil penelitian sebelumnya dapat diketahui bahwa terdapat hubungan negatif antara ketidakamanan kerja dengan kesejahteraan psikologis pada karyawan *outsourcing* (Nopiando, 2012). Pada penelitian lain didapatkan hasil bahwa ketidakadilan dalam pekerjaan dan pelanggaran kontrak psikologis sebagai mediator ketidakamanan kerja berpengaruh terhadap kesejahteraan psikologi (Piccoli & Bellotto, 2015). Selain itu dalam sebuah perusahaan, kepercayaan antara karyawan dan juga pimpinan sangatlah penting dan hal tersebut berpengaruh terhadap ketidakamanan kerja dan hubungannya dengan kesejahteraan psikologis (Richter & Näswall, 2019). Penelitian – penelitian ini membuktikan bahwa ada hubungan dan pengaruh yang signifikan antara ketidakamanan kerja terhadap kesejahteraan psikologis. Namun di Indonesia sendiri masih dibutuhkan penelitian yang membahas mengenai hal tersebut. Terlebih kesejahteraan psikologis guru PAUD membutuhkan banyak perhatian agar dapat terus ditingkatkan untuk mendapat hasil yang lebih optimal.

Berdasarkan hal itu, peneliti berniat mencari tahu pengaruh yang dihasilkan dari ketidakamanan kerja (*Job Insecurity*) terhadap kesejahteraan psikologis (*Psychological Well-Being*) pada guru pendidikan anak usia dini di masa pandemi Covid – 19.



## 1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan sebelumnya, dapat diidentifikasi masalah yang mempengaruhi *Psychological well-being* guru pendidikan anak usia dini sebagai berikut:

1. Terjadi perubahan tingkat *job insecurity* dan *psychological well-being* pada guru pendidikan anak usia dini selama pandemi covid-19
2. Terdapat perbedaan tingkat kecenderungan *job insecurity* dan *psychological well-being* berdasarkan data demografis guru pendidikan anak usia dini
3. Belum diketahui pengaruh *job insecurity* terhadap *psychological well-being* pada guru pendidikan anak usia dini di masa covid-19

## 1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas, ada banyak faktor yang mempengaruhi *psychological well-being*. Namun pada kesempatan kali ini penelitian dibatasi hanya pada masalah “Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Psychological Well-Being* pada Guru Pendidikan Anak Usia Dini di Masa Pandemi Covid - 19”

## 1.4 Rumusan Masalah

Rumusan masalah pada penelitian ini dengan didasarkan pada batasan masalah adalah:

1. Apa terdapat pengaruh *job insecurity* terhadap *psychological well-being* pada guru pendidikan anak usia dini di masa pandemi covid - 19?
2. Berapa besar pengaruh *job insecurity* terhadap *psychological well-being* pada guru pendidikan anak usia dini di masa pandemi covid-19?

### 1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui “Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Psychological Well-Being* Pada Guru Pendidikan Anak Usia Dini di Masa Pandemi Covid - 19”

### 1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini berguna bagi pelajar dan khalayak umum sebagai sumber pengetahuan terkait. Manfaat penelitian dibagi menjadi 2 yaitu:

a. Manfaat Teoritis:

- Memahami mengenai *job insecurity* dan juga *psychological well-being*
- Mengetahui dampak *job insecurity* terhadap *psychological well-being* pada guru PAUD
- Mengimplementasikan hasil penelitian untuk pengembangan ilmu industri dan organisasi dan juga ilmu kesehatan mental terutama terkait guru PAUD

b. Manfaat Praktis:

- Mengetahui gambaran *job insecurity* dan *psychological well-being* yang dialami guru PAUD di masa pandemi covid-19
- Menjadi acuan bagi pengelola lembaga pendidikan usia dini dalam membuat kebijakan terkait lingkungan yang menunjang kesejahteraan guru PAUD
- Membuat peraturan yang dapat menjamin keamanan kerja guru PAUD