

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pendidikan merupakan hal penting untuk seseorang dalam meniti karir, serta bekal awal untuk mendapatkan tujuan dalam hidupnya. Latar belakang pendidikanlah yang nantinya akan dilihat oleh perusahaan bila seseorang melamar pekerjaan untuk menjadi sumber daya manusia yang berkualitas tinggi. Oleh karena itu, status pendidikan yang tinggi akan mendukung dan mempermudah seseorang dalam perjalanan karir pekerjaannya. Namun saat ini, keberhasilan pada pendidikan di negeri ini sangat bergantung pada sikap profesionalisme guru yang digambarkan pada kepuasan kerja seorang guru yang mencerminkan guru melakukan tugasnya dengan baik.

Kualitas pendidikan di negeri ini hingga sekarang masih perlu diperhatikan. Seperti yang di lansir The Guardian yang menyatakan, Indonesia menempati urutan ke 57 dari total 65 negara. Hal ini ditinjau dari presentase mengenai nilai membaca 402, matematika 371, dan ilmu pengetahuan alam 383. Peringkat yang telah dipaparan tersebut dikeluarkan oleh Program for International Student Assessment (PISA). PISA termasuk program terpandang di dunia yang memungkinkan politisi dan pembuat kebijakan untuk menilai perbedaan sistem pendidikan di berbagai negara (28 April 2016, edupost.id).

Prof DR. H. Muhadjir Effendy, MAP. selaku menteri pendidikan dan kebudayaan menekankan bahwa sumber daya manusia (SDM) yang berhasil di ciptakan ialah dilihat dari mampunya seorang guru ketika mengajar di kelas, dan tidak dilihat dari sebuah kurikulum yang sudah diterapkan (Aries Sudiono 2016, beritasatu.com).

Guru adalah salah satu komponen besar dalam pendidikan di dunia. Pendidikan melalui guru menjadi sarana untuk siswa-siswi mewujudkan cita-citanya. Pada Undang-undang nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen, menyebutkan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini melalui jalur formal pendidikan dasar dan pendidikan menengah (UU RI, 2005).

Guru sebagai pendidik mempunyai peran dan tugas tertentu. Guru sebagai perancang pembelajaran, guru dituntut untuk berperan aktif dalam merancang PBM tersebut dengan memperhatikan berbagai komponen dalam system pembelajaran. Jadi dengan waktu yang sedikit, guru dapat merancang dan mempersiapkan semua komponen agar berjalan dengan efektif dan efisien. Untuk itu, guru harus memiliki pengetahuan yang cukup memadai tentang prinsip-prinsip belajar, sebagai landasan dari perencanaan. Kemudian guru sebagai pengelola pembelajaran, yang dimaksud ialah tujuan umum pengelolaan kelas adalah menyediakan dan menggunakan fasilitas bagi bermacam-macam kegiatan belajar mengajar. Selain itu, guru juga berperan dalam membimbing penguasaan sehari-hari ke arah pengenalan tingkah laku dan kepribadiannya sendiri. Kemudian guru sebagai pengarah pembelajaran, hendaknya guru senantiasa berusaha menimbulkan, memelihara, dan meningkatkan motivasi peserta didik untuk belajar. Dalam hal ini guru mempunyai fungsi sebagai motivator dalam keseluruhan kegiatan belajar mengajar. Guru sebagai evaluator untuk melihat tingkat keberhasilan siswa. Guru sebagai konselor yang diharapkan dapat merespon segala masalah tingkah laku yang terjadi dalam proses pembelajaran. Serta guru sebagai pelaksana kurikulum (Hamzah, 2013).

Peran dan tugas seorang guru sudah otomatis menjadi tuntutan terhadap profesinya. Guru tidak hanya memberikan materi dari mata pelajaran yang ia akan berikan. Namun guru juga harus memperhatikan sikap, tingkah laku, pola pikir, dan mengevaluasi anak-anak muridnya. Murid yang datang terlambat, susah diatur, dan berbagai macam murid dengan sikap yang berbeda-beda membuat guru harus menyesuaikan perilaku terhadap setiap muridnya agar terkendali dengan baik. Jumlah murid dalam setiap kelas juga menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja

para guru. Jika jumlah murid berkapasitas lebih banyak dari yang di tentukan kurikulum, hal ini bisa menciptakan keriuhan yang berdampak pada jenuhnya guru saat mengatur anak muridnya sehingga menyebabkan kinerja pada guru menjadi menurun. Seperti yang ditemukan peneliti di salah satu sekolah dasar negeri di Jakarta yang masih menggunakan sistem kurikulum KTSP. Jumlah ruang kelas yang seharusnya berisikan 28 murid dengan satu guru, namun di sekolah dasar tersebut jumlah murid mencapai 32-45 murid dalam satu kelas yang menyebabkan tuntutan pekerjaan guru menjadi bertambah dengan banyaknya anak murid di kelas yang tidak sesuai dengan kapasitas yang ditetapkan kurikulum. Selain itu, faktor lain yang turut andil dalam menentukan kinerja kerja pada guru ialah latar belakang pendidikan dari seorang guru. Berdasarkan hasil preliminary yang dilakukan peneliti dengan mewawancarai salah satu guru sekolah dasar negeri, beliau mengungkapkan bahwa kinerja kerja pada guru berbeda berdasarkan latar belakang pendidikan guru dengan latar belakang pendidikan yang linear dan non-linear. Beliau mengungkapkan bahwa kinerja guru linear terlihat lebih disiplin dengan pekerjaannya. Sebaliknya, guru dengan latar belakang non-linear masih terbilang tidak disiplin dalam pekerjaannya, contohnya dengan memanjakan anak muridnya. Dalam hal ini terlihat bahwa kurangnya pengalaman pada guru dengan latar belakang pendidikan non-linear. Oleh karena itu, kinerja kerja dirasa masih belum maksimal dalam membimbing anak muridnya di sekolah.

Guru yang tidak memiliki kinerja kerja maksimal akan berdampak buruk bagi kepuasan kerja yang akan mengganggu berjalannya kegiatan belajar mengajar di sekolah. Fenomena yang ditemukan peneliti terhadap kepuasan kerja ialah, rasa tidak puas terhadap pekerjaannya juga diperlihatkan dalam kasus guru di salah satu sekolah dasar negeri jakarta yang ingin mengajar di kelas 2 namun guru tersebut ditempatkan di kelas 4. Tetapi, guru tersebut merasa kurang enak dengan mandat yang diberikan untuk bertanggung jawab atas kelas 4. Kemudian guru tersebut memohon agar dipindahkan di kelas 2, setelah permohonannya dikabulkan, guru tersebut ternyata melakukan komplek bahwa mengajar dikelas 2 itu membosankan. Berdasarkan ungkapan dari salah satu guru yang peneliti wawancarai, beliau menuturkan bahwa guru tersebut memiliki tingkat stressor

yang tinggi, hal ini terlihat bahwa guru tersebut sudah lelah dalam pekerjaannya dan merasa ingin lepas dari tanggung jawabnya sebagai seorang guru. Bertambahnya jam kerja pada guru juga dapat menyebabkan tingkat kepuasan kerja menjadi menurun dan tingginya stressor pada guru, pasalnya jam kerja pada guru sudah ditetapkan menjadi delapan jam dalam sehari, hal ini dituturkan oleh Bapak Muhadjir Effendy (Mendikbud) yang menuturkan bahwa penerapan jam kerja dalam sehari dan lima hari kerja itu menjadi tugas dan tanggung jawab guru, berdasarkan beban kerja guru (Republika.co.id, 2017). Namun, dalam hal ini guru masih membawa tugasnya ke rumah untuk dapat menyelesaikannya dengan tepat waktu.

Tentama (2015) mengatakan terdapat korelasi positif pada kinerja kerja dan kepuasan kerja dimana tingkat kepuasan kerja pada guru yang tinggi maka kinerja kerja pada guru juga semakin tinggi. Menurut Kreitner dan Kinicki (2001;271) kepuasan kerja adalah “suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan”. Davis dan Newstrom (1985;105) mendeskripsikan “kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka”. Spector (1997) dalam Khusniawati (2015) juga mengungkapkan bahwa kepuasan kerja dianggap sebagai perasaan seseorang terkait pekerjaan dan beberapa aspek kerja. Tetapi pekerjaan juga menjadi hal yang dapat menekan dan berpengaruh negatif terhadap kinerja serta kesehatan mental individu, jika pekerjaan tersebut berlebihan, membosankan, dan pekerjaan yang rawan bahaya (M. Noor & Arif, 2003).

Menurut Robbins (2005) dalam Henry (2008) mengatakan bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan lebih dari sekedar kegiatan yang berhubungan dengan kertas, menulis kode program, menunggu pelanggan atau mengendarai truk. Pekerjaan juga menuntut adanya interaksi dengan sesama rekan kerja dan atasan, mengikuti kebijakan dan peraturan organisasi, memperlihatkan standar kinerja, dan bekerja dalam lingkungan yang terkadang kurang ideal. Dalam hal ini, pekerjaan juga berhubungan dengan masalah kesejahteraan psikologis yang dimiliki oleh individu.

Harter, Schmidt, dan Keyes (2002) dalam Henri (2008) mengatakan hal serupa. Menurut mereka, dalam sudut pandang kesejahteraan psikologis, perasaan yang positif pada karyawan sebagai tanda dari kesehatan mental karyawan, menghasilkan karyawan yang lebih bahagia dan produktif. Kesejahteraan psikologis karyawan juga berkaitan dengan hal-hal lain seperti: pergantian karyawan (*turnover*), produktivitas, dan keuntungan perusahaan (Harter, Schmidt, & Keyes, 2002).

Harter, Schmidt, dan Keyes (2002) dalam Henri (2008) menuliskan kembali pendapat dari Spector (1997), mengatakan bahwa pekerja yang memiliki kesejahteraan psikologis yang tinggi lebih kooperatif, lebih mudah menolong koleganya, tepat waktu dan efisien, jarang absen, dan bertahan bekerja dalam perusahaan lebih lama.

Kesejahteraan psikologis sendiri ditarik dari dua teori besar yaitu, *hedonic well-being* dan *eudamonic well-being*. *Hedonic well-being* ialah kenyamanan dan kebahagiaan yang sudah di dapat seseorang (Kahmaman, Diener, & Schwaz 1999; dalam Ryan & Deci, 2001). Kemudian *eudomonic well-being* menurut Waterman (1993; dalam Ryan & Deci, 2001) mengemukakan *well-being* lebih dari sekedar kebahagiaan, melainkan aktualisasi potensi manusia.

Menurut Ryff (1995) seorang yang sehat mental tidak menderita kecemasan, depresi, atau simtom psikologi lainnya. Ryff (1995) menyatakan bahwa kesejahteraan psikologis merupakan kondisi dimana seorang memiliki kemampuan penerimaan diri, pertumbuhan pribadi, memiliki tujuan hidup, memiliki hubungan positif dengan orang lain, penguasaan lingkungan yang baik, dan kemampuan untuk mengatur dirinya. Kesejahteraan psikologis adalah kebahagiaan dalam arti bebas dari *distress* yang mencerminkan kondisi terpenuhinya berbagai kebutuhan utama. Kebahagiaan dalam arti ini diukur berdasarkan keseimbangan antara efek positif dan negatif (Bardburn; Diener & Larsen, dalam Widyasinta, 1997). Kesejahteraan psikologis pada intinya merujuk pada perasaan-perasaan seseorang mengenai aktivitas hidup sehari-hari (Burdburn, Warr & Wall, Campbel, dalam War, 1978).

Peneliti telah menemukan fenomena yang nyatanya bertolak belakang pada pengertian kesejahteraan psikologis diatas, fenomena tersebut menjadi permasalahan stress pada guru sekolah dasar apabila ditinjau untuk kesejahteraan psikologisnya, hal ini didukung oleh penelitian Indryawati (2014) yang menuturkan bahwa stress kerja, kelelahan dan bagaimana cara menanganinya adalah salah satu cara mengetahui kesejahteraan psikologis pada guru. Peneliti menemukan adanya guru yang berperilaku tidak hangat terhadap muridnya, sehingga siswa mempersepsikan guru tersebut sering marah-marah atau mencerminkan sikap tidak peduli terhadap siswa-siswinya (Deasyanti, 2015). Berdasarkan preliminary dengan salah satu guru sekolah dasar di Jakarta terkait guru dengan tingkat stressor yang tinggi, beliau mengatakan bahwa guru tersebut merasa tidak puas dengan pekerjaannya yang kemudian berimbas kepada orang lain. Misal dengan cara komplien apabila ada seorang guru yang dimandatkan dalam bertanggung jawab di suatu hal, namun guru dengan tingkat stress yang tinggi tersebut melakukan komplien dengan cara mengadu kepada kepala sekolah serta guru lain bahwa guru yang dimandatkan tersebut tidak berhak menjalankan tanggung jawab tersebut karena menurutnya, guru tersebut tidak bagus dalam kerjanya. Hal ini terlihat bahwa guru yang memiliki tingkat stress lebih tinggi tidak dapat menerima lingkungannya dengan baik.

Selain bosan dan melakukan komplien, beliau juga mengungkapkan bahwa kesejahteraan psikologis pada guru yang stress tidak baik. Menurut beliau penerimaan diri pada guru tersebut merasa rendah, sehingga berimbas pada hubungan positif dengan orang lain menjadi terganggu. Hubungan positif dengan orang lain yang kurang baik atau terganggu ini, menurut beliau mencerminkan guru menjadi pemalas. Misalnya di sekolah tersebut sedang kedatangan tamu, maka guru-guru diperintahkan untuk memakai baju batik, namun guru dengan tingkat stressor lebih tinggi tidak melakukan hal serupa, dikarenakan banyaknya alasan yang membuatnya lepas dari perintah tersebut. Fenomena-fenomena tersebut ditengarai terkait dengan rendahnya tingkat kesejahteraan psikologis pada guru. Hal ini akan berdampak pada traumatik pada guru dalam menjalani tugasnya.

Berdasarkan fenomena-fenomena yang sudah dijabarkan diatas mengenai kepuasan kerja dan kesejahteraan psikologis pada guru, masih terdapat beberapa

kasus seperti kelalaian pada guru yang meninggalkan kelas, tidak terlihat keseriusannya dalam mengajar dan terlihat acuh terhadap ruang kelas mereka. Sampai guru yang salah bertindak untuk anak murid yang menyebabkan kisah tragis yang menimpa guru tersebut. Hal ini dapat menurunkan tingkat kepuasan dan kesejahteraan psikologi pada guru.

Berdasarkan fakta-fakta dari hasil penelitian serta fenomena yang ada, peneliti tertarik untuk meneliti kepuasan kerja dan kesejahteraan psikologis pada guru.

1.2. Identifikasi Masalah

Dengan latar belakang yang sudah di paparkan diatas maka dapat diidentifikasi beberapa masalah, antara lain:

- a) Bagaimana kepuasan kerja pada guru?
- b) Bagaimana kesejahteraan psikologi pada guru?

1.3. Pembatasan Masalah

Pembatasan yang akan dilakukan berdasarkan latar belakang di atas ialah peneliti akan meneliti pengaruh kepuasan kerja dan kesejahteraan psikologis pada guru, hal ini bertujuan agar penelitian ini lebih fokus dan terarah.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah tercantum diatas, rumusan masalah dalam penelitian ini ialah apakah terdapat pengaruh antara kepuasan kerja dan kesejahteraan psikologis pada guru.

1.5. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh antara kepuasan kerja dan kesejahteraan psikologis pada guru.

1.6. Manfaat Penelitian

a) Bagi kepala sekolah

Memberikan informasi empiris bagi keberlangsungan kegiatan mengajar di sekolahnya. Serta dapat lebih mengarahkan tenaga ajar dan penerimaan kritik serta saran dari tenaga ajar.

b) Bagi guru

Dapat membuka wawasan baru mengenai fenomena yang sering terjadi. Serta dapat menjadi masukan untuk nantinya digunakan sebagai sarana meningkatkan kualitas guru dalam menjalankan tugasnya.

c) Bagi peneliti lain

Menambah wawasan bagaimana jendela pendidikan saat ini. Khususnya bagi calon guru untuk lebih memperkaya kajian empiris mengenai hubungan kepuasan kerja dan kesejahteraan psikologis pada guru.