

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar belakang

Pendidikan merupakan hal yang paling penting bagi kemajuan sumber daya manusia (SDM). Hal ini didukung oleh Ilma (2015) dalam jurnalnya, menyatakan bahwa SDM yang kuat diperlukan untuk menghadapi tantangan global yang berat. Karakter SDM dibentuk melalui proses pendidikan formal, non formal, dan informal yang ketiganya harus bersinergis. Di Indonesia, pemerintah mewajibkan anak-anak untuk mengenyam pendidikan belajar 9 tahun. Hal ini sesuai peraturan pemerintah Republik Indonesia nomor 47 tahun 2008 tentang wajib belajar, pada Undang-undang (UU) tersebut dijelaskan bahwa wajib belajar adalah program pendidikan minimal yang harus diikuti oleh warga negara Indonesia atas tanggung jawab pemerintah dan pemerintah daerah.

Pendidikan dasar adalah jenjang pendidikan yang melandasi jenjang pendidikan menengah, berbentuk Sekolah Dasar (SD) dan Madrasah Ibtidaiyah (MI) atau bentuk lain yang sederajat serta sekolah menengah pertama (SMP) dan madrasahtsanawiyah (MTs), atau bentuk lain yang sederajat. Menurut Wijaya dan Rusyan, dalam jurnal Philip Suprastowo (2013), guru merupakan faktor yang sangat dominan dan paling penting dalam pendidikan formal pada umumnya karena bagi siswa, guru sering dijadikan tokoh teladan bahkan menjadi tokoh identifikasi diri. Guru menjadi sangat menarik untuk dibahas lebih dalam. Seperti yang tertulis pada Republika.co.id (2015), Ketua Umum Pengurus Besar Persatuan Guru RI (PGRI), Sulistyو menyatakan, “saat ini Indonesia kekurangan 520 ribu guru dan jumlah itu akan terus bertambah saat ribuan guru instruksi

presiden memasuki masa pensiun pada tahun 2018-2023.” Hal itu membuktikan bahwa pekerjaan guru ini sangat dibutuhkan.

Menurut UUD RI nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen pasal I dijelaskan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) guru adalah orang yang pekerjaannya (mata pencahariannya, profesinya) mengajar. Menurut Uno dan Lamatenggo (2016: 1) guru adalah pendidik dan pengajar untuk pendidikan anak usia dini jalur sekolah atau pendidikan formal, dasar dan menengah. Saat ini pemerintah masih memberlakukan wajib belajar 9 tahun, tetapi sedang gencar dibahas mengenai wajib belajar 12 tahun.

Menurut Thesar (2015) dalam jurnalnya menunjukkan bahwa peraturan pemerintah sangat menentukan kesejahteraan warganya untuk berpendidikan dan dengan adanya pendidikan yang tinggi maka akan membantu masyarakat miskin untuk membantu orangtuanya dari segi ekonomi. Didukung pernyataan tersebut maka wajib belajar 12 tahun memang perlu ditetapkan oleh pemerintah. Ketika peraturan tersebut ditetapkan maka peran guru SMA sebagai tingkatan akhir wajib belajar 12 tahun menjadi sangat penting karena pada jenjang SMA tersebut seorang guru tidak hanya bertanggungjawab untuk memberikan ilmu pengetahuan bagi siswa tetapi juga harus mampu mengarahkan siswa untuk mempersiapkan diri melanjutkan pendidikan di perguruan tinggi atau bekerja. Menurut Hamzah (2009) dalam jurnalnya menjelaskan bahwa, sekarang selain dibutuhkan guru yang berkepribadian baik juga dibutuhkan guru yang kreatif dan terbuka terhadap segala perubahan dan kemajuan yang ada untuk kemajuan siswa.

Menurut Uno dan Lamatenggo (2016: 2) ada 3 tipe guru di Indonesia, yaitu; guru tetap, guru honorer dan guru tidak tetap. Guru tetap (GT) adalah guru yang telah memiliki status minimal sebagai calon pegawai negeri sipil dan ditugaskan di sekolah tertentu sebagai instansi induknya. Guru honorer adalah guru tidak tetap yang belum berstatus minimal sebagai calon pegawai negeri sipil. Guru tidak tetap (GTT) adalah guru yang diangkat oleh kepala sekolah tanpa sepengetahuan pemerintah. Berdasarkan 3 tipe guru tersebut penelitian ini berfokus pada perbedaan guru tetap dan tidak tetap karena guru tidak tetap memiliki tugas dan fungsi yang sama dengan guru tetap, tetapi guru tidak tetap mendapat gaji, tunjangan dan kewenangan yang berbeda dengan guru tetap. Penelitian ini juga melibatkan guru honorer karena guru honorer juga termasuk guru tidak tetap dan belum memiliki kepastian pengangkatan PNS. Menurut Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemdikbud), di Surabaya terdapat 164 SMA negeri dan swasta, sehingga kemungkinan jumlah guru yang berstatus tetap dan tidak tetap di Surabaya memiliki porsi yang tinggi.

Guru yang berstatus tetap dan tidak tetap ini menurut Departemen Pendidikan Nasional dan pedoman penghitungan beban kerja guru, antara guru PNS dan non PNS berkewajiban memenuhi jam kerja yang setara dengan beban kerja pegawai lainnya yaitu 37,5 jam kerja (@60 menit) per minggu, atau dapat dikatakan wajib mengajar guru adalah 24 jam per minggu. Kegiatan tatap muka dalam satu tahun dilakukan kurang lebih 38 minggu atau 19 minggu per semester. Jika di swasta jam kerjanya akan sesuai dengan kontrak yayasan yang bersangkutan.

“Jam kerjanya sama cuman ada guru tetap ada yang full time sama tidak full time, kalau full time ya jam kerjanya setengah 7 sampai jam 2, atau sesuai perjanjian sama pihak yayasan. Biasanya mengikuti jam mengajarnya, misalnya di

jadwal selama minggu cuma 12 jam ya dia datang selama 12 jam saja”(Informan T, wawancara)

Menurut Departemen Pendidikan Nasional dan pedoman penghitungan beban kerja guru, tugas guru adalah merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik, dan melaksanakan tugas tambahan, sehingga tugas guru antara PNS dan non PNS pun sama. Hal ini juga terdapat pada peraturan pemerintah dalam Undang-Undang Republik Indonesia nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen Pasal 14, salah satu kewajiban guru adalah merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni. Pada peraturan tersebut berlaku untuk guru tetap maupun tidak tetap.

Jika berdasarkan perjanjian kerja, menurut salah satu yayasan dikatakan bahwa perjanjian kerja pegawai tidak tetap adalah perjanjian kerja antara calon pegawai tidak tetap dengan yayasan perwakilan/sub Perwakilan. Perjanjian kerja pegawai tetap adalah perjanjian kerja antara calon pegawai tetap dengan Yayasan (Pusat). Selain itu kewajiban pegawai pada yayasan tersebut adalah Setiap pegawai Yayasan wajib setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-undang Dasar 1945, Negara dan Pemerintah. Sehingga kewajiban pada UUD tentang guru dan dosen yang telah di jelaskan sebelumnya harus ditaati juga oleh guru yayasan

Berdasarkan persamaan jam kerja dan tugas guru tersebut, antara guru yang berstatus tetap dan tidak tetap memiliki perbedaan yaitu mengenai gaji, tunjangan dan juga kesempatan-kesempatan lain yang

menunjang guru untuk berkembang. Menurut salah satu yayasan swasta mengatakan bahwa salah satu hak yang diterima yaitu mengenai gaji adalah, menerima gaji sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan yayasan.

“yang jelas kalau guru tetap berhak mendapatkan pensiunan setiap bulan. Untuk perbedaannya tergantung golongan mbak, semakin tinggi golongan tetapnya akan dapat gaji semakin besar, jadi ya golongan seperti golongan 1, 2. Jadi kalau hasil tes untuk menjadi guru tetap bagus nanti hasilnya juga menentukan golongan atau tingkatan berapa” (Informan T, wawancara)

“kalau yang tidak tetap tidak ada uang pensiun, tetapi untuk guru tetap dan tidak tetap gajinya belum UMR” (Informan T, wawancara)

Menurut Titin (2013), dalam jurnalnya mendapat hasil yaitu tingkat etos kerja GT (guru tetap) di SDN Se-Kecamatan Prigen Kabupaten Pasuruan dapat dikatakan dalam kategori tinggi, karena sebagian besar responden berada dalam kategori tinggi, tingkat etos kerja GTT (guru tidak tetap) di SDN Se-Kecamatan Prigen Kabupaten Pasuruan termasuk dalam kategori sedang, karena sebagian besar responden berada dalam kategori sedang, dan terdapat perbedaan tingkat etos kerja yang signifikan antara GT dan GTT di SDN Se-Kecamatan Prigen Kabupaten Pasuruan.

Dikalangan masyarakat guru dipresepsikan sebagai seorang yang mendedikasikan dirinya sebagai orang yang memberikan pengajaran, memberikan pendidikan dan melayani masyarakat untuk membagikan ilmunya agar anak-anak menjadi penerus bangsa yang baik. Menurut Dwijosumarto (2000) dalam jurnalnya terdapat hasil yaitu persepsi masyarakat terhadap profesi guru dapat dikatakan relatif baik. Hal ini dikarenakan guru masih menjadi sorotan sebagai seorang figur yang mampu

menjembatani hubungan masyarakat didalam desa dengan masyarakat diluar desa.

Para guru menganggap bahwa menjadi guru adalah pekerjaan yang mulia, membutuhkan kesabaran, profesi yang diormati, guru sebagai *role model*, guru sangat penting bagi murid. Hal ini sesuai dengan hasil angket yang sudah peneliti sebarakan kepada guru SMA yang berstatus tidak tetap di Surabaya. Ketika seseorang memutuskan dirinya untuk menjadi guru maka orang tersebut sudah harus siap dengan persepsi masyarakat tentang guru tersebut dan orang tersebut telah paham tentang tugas dan tanggungjawab guru. Seperti pada UU Nomer 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen mengatakan bahwa “Profesi guru dan profesi dosen merupakan bidang pekerjaan khusus yang dilaksanakan berdasarkan prinsip-prinsip seperti; memiliki bakat, minat, panggilan jiwa, dan idealisme. Memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan, dan akhlak mulia.

Ketika seseorang bekerja, maka hasilnya tidak hanya terkait kesejahteraan finansial saja tetapi juga kesejahteraan psikologis. Kesejahteraan finansial yang dimaksud dalam hal ini adalah gaji dan tunjangan profesi guru, sedangkan kesejahteraan psikologis akan dibahas dengan teori *well-being*. Kesejahteraan psikologis ini menjadi penting karena ketika guru merasa sejahtera maka akan berdampak pada pekerjaannya. Menurut Ryan and Decy (2001: 143-147), terdapat dua paradigma dalam *well-being* yaitu *hedonic* dan *eudaimonic*. *Hedonic* cenderung melihat pada konsepsi luas hedonisme yang termasuk pengaturan dan kesenangan dalam pikiran serta tubuh (Kubovy 1999, dalam Ryan and Decy 2001). Sedangkan *eudaimonic* adalah evaluasi seseorang terhadap kesejahteraannya.

Teori *well-being* tersebut maka di turunkan menjadi teori *Subjective well being* (SWB) dan *psychological well-being* (PWB). SWB telah dikaitkan dengan pendekatan hedonistik untuk *well-being*. Sedangkan PWB dikaitkan dengan pendekatan *eudaimonic well-being*. Ryff (1989) mendefinisikan *psychological well-being* sebagai sebuah kondisi dimana individu memiliki sikap yang positif terhadap diri sendiri dan orang lain, dapat membuat keputusan sendiri dan mengatur tingkah lakunya sendiri, dapat menciptakan dan mengatur lingkungan yang kompatibel dengan kebutuhannya, memiliki tujuan hidup dan membuat hidup mereka lebih bermakna, serta berusaha mengeksplorasi dan mengembangkan dirinya.

Psychological well-being ini dapat mengkaji pekerjaan guru yang berstatus tetap dan tidak tetap lebih mendalam melalui dimensi-dimensi *psychological well-being* yaitu; Ryff mengemukakan adanya 6 dimensi yang membangun *psychological well-being* seseorang. Dimensi yang Pertama adalah penerimaan diri (*self-acceptance*), yaitu diartikan sebagai sikap positif atas individu yang muncul sebagai karakteristik positif atas fungsi psikologis individu. Kedua adalah hubungan positif dengan orang lain (*positive relations with others*), yaitu kemampuan seseorang untuk membina hubungan yang baik dengan orang lain. Ketiga adalah kemandirian (*autonomy*), didefinisikan bahwa *autonomy* adalah kebebasan individu atas hidupnya. Keempat adalah penguasaan lingkungan (*environmental mastery*), yaitu kemampuan seseorang untuk memilih atau membentuk lingkungan yang sesuai dengan keadaan dirinya. Kelima adalah tujuan hidup (*purpose in life*), yaitu kepercayaan yang menimbulkan perasaan bahwa hidup itu berarti dan memiliki tujuan, dimensi yang terakhir adalah untuk pertumbuhan pribadi (*personal growth*), yaitu kemampuan untuk mengembangkan potensi diri (Ryff, 1989).

Peneliti sebelumnya, yang meneliti tentang *Psychological Well-Being* adalah Heri Setiawan dan Tri Esti Budiningsih (2014), berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa gambaran secara umum guru honorer sekolah dasar di Kecamatan Wonotunggal Kabupaten Batang mempunyai *psychological well-being* yang berada pada kategori sedang. Hal ini dapat dimungkinkan bahwa dengan pendapatan gaji guru honorer yang rendah dapat menyebabkan *psychological well-being* individu berada dalam kategori sedang cenderung rendah. *Psychological well-being* tersebut memang memainkan peran penting dalam pekerjaan guru, menurut Ilgan dkk, (2015), dalam jurnalnya mengatakan bahwa dari 6 dimensi *psychological well-being*, dimensi otonomi dan penerimaan diri guru memainkan peran penting dalam pengembangan diri siswa.

Berkaitan dengan lingkungan kerja guru, Uno dan Lamatenggo (2016) menjelaskan beberapa hal yang berkaitan dengan lingkungan kerja yang menunjang penelitian dikaitkan dengan teori Tabula Rasa, yaitu menyangkut : (1) lingkungan sosial atau interaksi masyarakat sekolah dengan sekitar, (2) lingkungan yang berkaitan dengan fasilitas sekolah, (3) lingkungan yang berkaitan dengan tata ruang sekolah, (4) lingkungan yang berkaitan dengan suhu udara, (5) lingkungan kerja yang berkaitan dengan kebisingan atau suara yang mengganggu.

Berkaitan dengan lingkungan sosial atau interaksi masyarakat sekolah dengan sekitar, kunci keberhasilan lingkungan sosial yang dapat menunjang keberhasilan kerja adalah bagaimana membangun hubungan dengan orang lain. jika tidak berlangsung harmonis maka dapat berpengaruh terhadap kedisiplinan dan produktivitas kerja. Pada guru tidak tetap yang terjadi berdasarkan angket yang disebarakan para guru mengaku sulit mengkondisikan kelas, terutama jika murid-murid ramai saat di kelas. Hal

ini berarti hubungan kerja tidak harmonis, maka kedisiplinan dan produktivitas guru tidak tetap belum maksimal.

Berdasarkan fenomena-fenomena tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti perbedaan *psychological well-being* pada guru SMA yang berstatus tetap dan tidak tetap di Surabaya.

1.2. Batasan Penelitian

Penelitian ini akan membandingkan *psychological well-being* pada guru SMA yang berstatus tetap dan tidak tetap di Surabaya. Guru tidak tetap yang dimaksud adalah guru tidak tetap dan guru honorer. Menurut Uno dan Lamatenggo (2016) Guru Honorer adalah guru tidak tetap yang belum berstatus minimal sebagai calon pegawai negeri sipil. Guru tidak tetap banyak diangkat oleh kepala sekolah tanpa sepengetahuan pemerintah. Sedangkan guru tetap adalah guru yang telah memiliki status minimal sebagai calon pegawai negeri sipil dan ditugaskan di sekolah tertentu sebagai instansi induknya. Guru yang menjadi subjek penelitian adalah guru SMA negeri dan swasta yang berstatus tetap dan tidak tetap dan berdomisili di wilayah Surabaya.

Ryff mengemukakan adanya 6 dimensi yang membangun *psychological well-being* seseorang. Dimensi tersebut adalah penerimaan diri (*self-acceptance*), kedua adalah hubungan positif dengan orang lain (*positive relations with others*), ketiga adalah kemandirian (*autonomy*), keempat adalah penguasaan lingkungan (*environmental mastery*), kelima adalah tujuan hidup (*purpose in life*), keenam adalah pertumbuhan pribadi (*personal growth*) (Ryff, 1989).

1.3. Rumusan Masalah

Penelitian ini dilakukan untuk melihat “Apakah ada perbedaan *psychological well-being* pada guru SMA yang berstatus tetap dan tidak tetap di Surabaya?

1.4. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya perbedaan *psychological well-being* pada guru SMA yang berstatus tetap dan tidak tetap di Surabaya.

1.5. Manfaat Penelitian

1.5.1. Manfaat teoritis

Memberikan sumbangan bagi ilmu psikologi positif terutama tentang penerapan *psychological well-being* didunia pendidikan.

1.5.2. Manfaat praktis

1. Bagi sekolah

Hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan bagi setiap sekolah untuk memfasilitasi setiap guru agar dapat meningkatkan kinerjanya dan meningkatkan *psychological well-being* pada diri guru sehingga dapat berkontribusi dengan baik bagi sekolah dan dunia pendidikan.

2. Bagi Partisipan penelitian

Melalui penelitian ini, diharapkan bagi guru yang berstatus tetap dan tidak tetap mampu mengoptimalkan dirinya dalam menjalankan pekerjaannya terutama pada 6 faktor: *self-acceptance*, *positive relations with others*, *autonomy*, *environmental mastery*, *purpose in life*, dan *personal growth* yang nantinya dapat dijadikan sebagai sumber kekuatan untuk membangkitkan *well-being* para guru tersebut.