

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Seiring dengan berkembangnya kehidupan di dunia ini, dunia pendidikanpun turut berkembang. Pendidikan merupakan salah satu hal penting bagi individu, baik bagi perkembangan pribadinya maupun bagi perkembangan lingkungan yang ada di sekitar individu itu sendiri. Banyak cara untuk mengembangkan pendidikan sekarang ini, mulai dari pendidikan dasar yang diberikan oleh orang tua di rumah maupun pendidikan formal di sekolah atau bahkan dengan bimbingan belajar lain di luar sekolah, baik akademik maupun non akademik. Pendidikan di sekolah dilakukan oleh guru-guru atau pendidik yang sudah menempuh jenjang pendidikan keguruan dan dianggap mampu untuk mengajarkan ilmu yang dimilikinya kepada peserta didiknya. Kualitas guru pengajar di sekolah juga berpengaruh pada perkembangan peserta didik yang diajarnya. Guru memegang peranan yang penting dalam menentukan kualitas pendidikan.

Guru menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2011) adalah sebuah pekerjaan yang tugasnya mengajar. Menurut Kunandar (2010) menjelaskan bahwa guru adalah orang yang terdidik dan terlatih dengan baik, serta memiliki pengalaman yang kaya dibidangnya. UU no 14 pasal 1 ayat 1 tahun 2005 tentang guru menyatakan 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. Berdasarkan beberapa definisi tersebut, maka dapat diartikan bahwa guru sebagai suatu profesi yang terlatih dan terdidik di bidang pekerjaannya yaitu mengajar, mendidik, membimbing, mengarahkan, melatih, dan mengevaluasi peserta didik dari tingkatan pendidikan dasar sampai dengan pendidikan tinggi. Guru sebagai seorang perantara ilmu pengetahuan, budaya, etika dan perkembangan dunia kepada para peserta didik di sekolah.

Pada setiap tingkat pendidikan, guru memiliki beban kerja yang berbeda-beda. Pada tingkat sekolah menengah kejuruan guru dituntut untuk mempersiapkan siswanya agar dapat menghadapi dunia kerja setelah masa sekolahnya berakhir. Guru memiliki tugas untuk mendidik siswanya dalam hal akademik dan mengembangkan kemampuan siswa di luar kemampuan akademiknya. Tugas tersebut tidak memandang status guru yang mengajar disana, baik guru tetap maupun guru honorer. Dengan beban kerja yang dapat terbilang cukup banyak tersebut, terdapat perbedaan upah kerja yang diberikan dikarenakan status kepegawaian guru tersebut. Dengan beban kerja yang sama, guru honorer mendapatkan upah kerja yang dapat terbilang cukup rendah. Tugas dan upah kerja tersebut dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja para guru tersebut.

Status guru di satuan pendidikan sekarang ini dibedakan menjadi guru yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS), guru yang berstatus tetap dan guru yang berstatus honorer atau tidak tetap. Menurut Kamus Besar Bahasa

Indonesia (2011) guru honorer adalah guru yang tidak digaji sebagai guru tetap, tetapi menerima honorarium berdasarkan jumlah jam mengajar yang diberikan. Maksudnya, guru honorer adalah seorang yang tugasnya mengajar dan mendidik dalam lembaga atau instansi di pemerintahan maupun swasta yang mendapatkan hak hasil kerja berupa honorium. Bersamaan dengan hal tersebut menurut PP No 56 TAHUN 2007 tentang pengangkatan tenaga honorer termasuk guru dibiayai oleh Pemerintah sesuai dengan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) dan Anggaran Pendapatan Belanja Daerah (APBD). Dalam peraturan pemerintah ini hanya menjelaskan tentang bagaimana seorang pegawai honorer diangkat dan mendapatkan gaji atau upah yang diterima.

Belum diaturnya perbedaan tugas antar guru ini menyebabkan bahwa seorang guru yang berstatus sebagai pegawai honorer melakukan tugas atau beban kerja yang sama dengan guru tetap, karena dalam UU Guru dan Dosen No. 14 tahun 2005 tidak dijelaskan tentang perbedaan dalam tugas dan beban kerja antara guru yang berstatus honorer dan guru berstatus tetap. Guru honorer sendiri ada yang diangkat langsung oleh pemerintah tetapi ada juga yang diangkat oleh pihak swasta atau yayasan. Dengan adanya perbedaan status pada profesi guru tersebut menimbulkan perbedaan hak yang diperoleh meski kewajibannya relatif sama satu sama lainnya. Sebagai contoh, jumlah jam mengajar yang wajib ditempuh guru tetap dan tidak tetap sama, tetapi gaji yang diperolehnya berbeda jauh. Dalam perkembangan karirpun terdapat perbedaan, guru berstatus tetap sudah dapat dipastikan kira-kira kapan akan

naik jenjang karirnya, sedangkan guru yang berstatus tidak tetap tidak dapat dipastikan kapan proses pengangkatan statusnya menjadi tetap.

Seiring dengan berjalannya waktu, ada banyak guru honorer yang belum diangkat statusnya menjadi guru tetap, kurang lebih ada sekitar 33.248 orang guru honorer di SMK swasta yang tersebar di seluruh Indonesia. Pada provinsi Jawa Timur sendiri, terdapat kurang lebih 3.786 orang guru honorer pada SMK swasta (Suhardi, 2017).

Terdapat banyak kasus dimana para guru honorer yang sudah bertahun-tahun mengabdikan untuk mengajar para siswa tetapi tidak kunjung mendapatkan pengangkatan status menjadi guru PNS atau guru tetap. Mereka sempat mengadakan beberapa kali aksi demo di ibu kota, dimana mereka berkumpul dari berbagai daerah untuk menuntut kenaikan status kepegawaian dan menuntut upah sesuai dengan upah kerja minimum pada masing-masing daerahnya. Untuk hal ini Mendikbud mengakui cukup kewalahan dalam menghadapi tuntutan para guru honorer tersebut, ini dikarenakan banyaknya jumlah guru honorer yang menuntut sedangkan pihak pemerintah belum mampu untuk memberikan permintaan tersebut dengan serentak (<http://regional.liputan6.com/read/2894934/mendikbud-akui-permasalahan-pelik-guru-honorer-di-indonesia>).

Banyak permasalahan yang muncul dalam dunia pendidikan. Seperti yang kita tahu beberapa waktu yang lalu sempat muncul juga permasalahan tentang guru honorer. Permasalahan yang muncul terkait dengan kepuasan kerja dan

kesejahteraan hidup guru-guru honorer tersebut. Permasalahan guru honorer tersebut berkaitan faktor-faktor kepuasan kerja dan dinamika kesejahteraan psikologis.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan kepada salah satu guru honorer yang bekerja di sekolah menengah kejuruan diketahui bahwa dia dan guru honorer yang bekerja di sekolah tersebut memiliki penghasilan yang berbeda dengan guru tetap disana tetapi tetap memiliki beban kerja yang sama. Menurutnya dengan beban kerja yang cukup banyak tersebut dan dia harus meluangkan waktu lebih dalam mengajar dia merasa bahwa penghasilannya tersebut sangat minim untuk memenuhi kehidupannya sehari-hari, ditambah lagi dia juga membantu orang tuanya untuk membiayai adiknya sekolah. Dia juga berharap bahwa statusnya sebagai guru honorer ini akan berubah menjadi guru tetap dan bisa mendapatkan kehidupan yang lebih baik lagi. Dia memiliki hubungan yang baik dengan guru-guru lainnya yang mengajar di sekolah tersebut ataupun teman-teman guru yang mengajar di tempat lain. Guru tersebut juga menjadi wali kelas dan menurutnya orang tua murid-murid disana menganggap semua guru yang mengajar disana adalah sama tanpa memandang status kepegawaiannya. Saat ditanya apakah pernah mendapatkan pelatihan atau diklat terkait kompetensi pada profesinya, guru ini menjawab bahwa dia belum pernah mendapatkannya.

Selain itu dari hasil wawancara yang dilakukan subjek mengatakan dirinya berkomunikasi dengan baik dengan atasan maupun rekan kerjanya. Subjek juga mengikuti peraturan-peraturan dan prosedur pekerjaannya di sekolah

tersebut sesuai dengan yang diharapkan sekolah. Saat ditanyakan apakah subjek merasa puas bekerja disana subjek mengatakan bahwa dirinya merasa senang untuk bekerja disekolah tersebut tetapi dalam beberapa hal seperti gaji, jenis pekerjaan yang diterimanya dan pengembangan karir nya disekolah tersebut masih kurang memuaskan bagi dirinya.

Kepuasan kerja sendiri adalah kenyamanan atau kondisi emosi positif yang dirasakan akibat dari pengalaman pekerjaannya (Locke dalam Eid & Larsen, 2008; Ariati, 2010). Banyak hal yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pada guru pengajar, mulai dari imbalan, status, rekan kerja, dan pekerjaan yang mereka hadapi. Harold E. Dalam Waluyo (2013), Burt mengemukakan pendapat tentang faktor-faktor yang ikut menentukan kepuasan kerja, yaitu faktor hubungan antar karyawan, individual dan faktor-faktor luar. Kepuasan kerja sendiri dapat mempengaruhi kinerja para pekerja di suatu instansi.

Pada kehidupan pekerjaan guru memiliki banyak tantangan, apalagi pada guru yang belum memiliki status guru tetap. Guru tidak tetap memiliki imbalan yang dapat dikatakan tidak banyak serta status yang masih belum tetap. Dengan banyaknya tekanan dalam pekerjaan guru tersebut dapat mempengaruhi kondisi emosi yang dirasakan yang akan berdampak kepada perilaku kerja para guru-guru yang berstatus tidak tetap (Saputro, 2016).

Setiap pekerja pasti memiliki harapan-harapan dalam pekerjaannya, disaat harapan para pekerja ini tidak terpenuhi maka munculah ketidakpuasan kerja (Mathis and Jackson, 2001). Menurut Astiti (2015) Kepuasan kerja guru

honorar merupakan sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi kinerja guru. Selain kinerja guru hal ini berkaitan juga dengan kesejahteraan para guru tidak tetap. Kesejahteraan tidak hanya kesejahteraan secara fisik, melainkan kesejahteraan psikologis mereka juga (Tenggara dkk, 2008).

Kesejahteraan psikologis sendiri menurut Ryff (1989) adalah sikap positif yang ditunjukkan pada diri sendiri dan orang lain seperti: dapat mengambil keputusan sendiri dan mengatur tingkah laku dirinya sendiri, dapat membuat dirinya merasakan kenyamanan yang sesuai dengan lingkungan, sehingga membuat hidupnya lebih bermakna dan memiliki tujuan hidup yang terus dieksplorasikan serta dikembangkan. Maksudnya kesejahteraan secara psikologis itu terjadi ketika dalam kehidupan sehari-hari perasaan seseorang berjalan sesuai dengan fungsinya. Dalam hal ini diteliti karena dalam kesehariannya beban seorang guru sekolah menengah kejuruan yang cukup berat dan tantangan profesi yang cukup tinggi serta tuntutan dari masyarakat akan hasil perilaku pengajaran mempengaruhi perasaan positif guru sekolah menengah kejuruan. Kesejahteraan psikologis sendiri memiliki enam dimensi yang berpengaruh bagi seseorang, yaitu : penerimaan diri, otonomi, relasi positif dengan orang lain, tujuan hidup, pengembangan diri, dan penguasaan lingkungan. Dimensi-dimensi tersebut mempengaruhi guru sekolah menengah kejuruan dalam mencapai kesejahteraan secara psikologis.

Berdasarkan latar belakang yang sudah disebutkan di atas, peneliti tertarik untuk meneliti tentang kepuasan kerja dan kesejahteraan psikologis pada guru tidak tetap SMK swasta di wilayah Madiun.

### **B. Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Apakah terdapat hubungan antara kesejahteraan psikologis dengan kepuasan kerja pada guru honorer di Sekolah Menengah Kejuruan Swasta di bawah Yayasan Yohanes Gabriel di Kota Madiun ?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan diadakan penelitian ini adalah untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara kesejahteraan psikologis dengan kepuasan kerja pada guru honorer di Sekolah Menengah Kejuruan swasta di bawah Yayasan Yohanes Gabriel di Kota Madiun.

### **D. Manfaat Penelitian**

Adapun kegunaan dari penelitian ini adalah:

#### 1. Manfaat teoritis

Pada penelitian ini diharapkan dapat memberi sumbangan referensi bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang psikologi terutama pada manajemen sumber daya manusia. Pada manajemen sumber daya manusia terletak pada pembahasan tentang bagaimana kesejahteraan

psikologis penting dalam memaksimalkan kinerja serta pentingnya kepuasan kerja guru agar mendapatkan kinerja yang lebih maksimal.

## 2. Manfaat Praktis

### a. Bagi Peneliti

Peneliti akan memperoleh pengalaman dari penelitian yang telah dilakukan sehingga akan meningkatkan wawasan yang berkaitan dengan ilmu psikologi terutama dibidang psikologi industri dan organisasi yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia.

### b. Bagi Guru Honorer

Guru honorer dapat lebih mengetahui permasalahan-permasalahan psikologis yang dialami terkait kepuasan kerja yang kurang karena terbatasnya gaji yang diterima. Dengan demikian guru-guru dapat mencari cara lain untuk tetap dapat memaksimalkan kinerja agar mendapatkan kepuasan kerja.

### c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi bagi peneliti lain yang akan meneliti topik yang berkaitan dengan penelitian ini.

## **E. Keaslian Penelitian**

Penelitian mengenai kesejahteraan psikologis dan kepuasan kerja sebenarnya sudah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya. Peneliti melakukan penelitian yang berbeda dengan beberapa penelitian terdahulu, yaitu:

Setiawan dan Budiningsis (2014), *Psychological Well-being* Pada Guru Honorer Sekolah Dasar di Kecamatan Wonotunggal Kabupaten Batang. Penelitian ini bertujuan untuk melihat gambaran kesejahteraan psikologis pada guru honorer sekolah dasar. Hasil dari penelitian ini memperlihatkan bahwa kesejahteraan psikologis para guru honorer termasuk dalam kategori sedang. Faktor sosial ekonomi, spiritualitas, pengalaman masa lalu, dan dukungan sosial mempengaruhi kondisi kesejahteraan psikologis. Selain itu, usia dan jenis kelamin juga memberikan perbedaan pada tingkat kesejahteraan psikologis.

Konradus dan Harsanti (2015), Peranan Kecerdasan Emosi dan Kesejahteraan Psikologis Terhadap Kepuasan Kerja Guru Pada Sebuah Yayasan Pendidikan Islam di Bekasi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji peranan kecerdasan emosi dan kesejahteraan psikologis terhadap kepuasan kerja guru. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosi dan kesejahteraan psikologis secara bersama-sama memiliki peranan sebesar 58,3% terhadap kepuasan kerja dan sisanya dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti. Pada penelitian ini diungkapkan bahwa kesejahteraan psikologi memiliki peranan yang lebih besar dibandingkan kecerdasan emosi terhadap kepuasan kerja.

Tanujaya (2014), Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kesejahteraan Psikologis Pada Karyawan *Cleaner*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dan kesejahteraan psikologis, mengungkapkan hubungan timbal balik antar variabel yang diteliti. Hasil dari

penelitian ini memperlihatkan bahwa terdapat hubungan yang positif agak rendah yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kesejahteraan psikologis. Semakin karyawan merasakan kepuasan kerja maka semakin tinggi pula kesejahteraan psikologis.

Afrianto (2015), Hubungan antara *Psychological well-being* dengan Kepuasan Kerja pada PNS Dinas Sosial Provinsi Lampung. Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran mengenai hubungan antara *Psychological well-being* dengan kepuasan kerja pada PNS. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan terdapat hubungan yang positif yang signifikan antara *Psychological well-being* dengan kepuasan kerja pada PNS.

Penelitian di atas merupakan beberapa penelitian terdahulu yang meneliti tentang kesejahteraan psikologis dan kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah tentang hubungan antara kesejahteraan psikologis dengan kepuasan kerja pada guru honorer di sekolah menengah kejuruan swasta di bawah Yayasan Yohanes Gabriel di Kota Madiun. Subjek yang digunakan peneliti adalah guru honorer yang sudah bekerja paling tidak satu tahun pada yayasan tersebut.