

# **BAB I**

## **PENGANTAR**

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

Kebijakan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan saat ini memberikan andil yang cukup besar terhadap menjamurnya guru-guru honorer. Hal ini salah satunya dipicu oleh adanya kebijakan seperti dibukanya jalur sertifikasi guru non-PNS. Kebijakan tersebut telah mengubah pandangan miris terhadap profesi guru, kini profesi guru menjadi kejaran tidak hanya lulusan LPTK namun juga lulusan perguruan tinggi non-LPTK. Sehingga tidak heran apabila guru honorer ada di mana-mana, baik di sekolah negeri maupun swasta (Sunandar, 2015).

Penerimaan guru honorer biasanya ditetapkan langsung oleh kepala sekolah tanpa melakukan konfirmasi terlebih dahulu kepada Dinas Pendidikan. Kondisi ini mengakibatkan tidak terkendalinya populasi guru honorer. Pada saat dilakukan pendataan selalu saja terjadi ketidaksesuaian antara data yang dilaporkan dengan kondisi sebenarnya (Sunandar, 2015).

Guru honorer adalah guru yang tidak digaji sebagai guru tetap, tetapi menerima honorarium berdasarkan jumlah jam pelajaran yang diberikan (Kamus Besar Bahasa Indonesia, 1989) dibandingkan dengan guru yang sudah menjabat sebagai PNS jumlah jam mengajar guru honorer lebih bervariasi, tergantung kepada kualifikasi dan kebutuhan dari sekolah yang bersangkutan, seorang guru honorer bisa mengajar hanya mata pelajaran tertentu seperti muatan lokal ataupun ekstrakurikuler, sedangkan guru PNS menggunakan jam standar minimal yang

sudah ditentukan oleh pemerintah berdasarkan jabatannya, selain yang telah disebutkan diatas jika memenuhi kualifikasi dan dibutuhkan, guru honorer dapat menjadi wali kelas. Mulyasa (2006) dalam hasil penelitiannya mendapatkan hasil bahwa alasan seseorang menjadi guru honorer adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, sulit untuk mencari pekerjaan, kebebasan yang diperoleh dan mempunyai sertifikat untuk mengajar, dalam penelitiannya juga didapatkan faktor lain bahwa alasan individu menjadi guru honorer adalah dikarenakan hobi mengajar, hal ini menjadikan kedua faktor tersebut menjadi faktor utama yang melandasi kesejahteraan seorang guru honorer jika dinilai dari konsep tujuan hidup yang disebutkan oleh Ryff (1998) dalam menentukan kesejahteraan psikologis individu. Berdasarkan hasil dari wawancara kepada guru honorer, kegiatan sehari-hari guru honorer sama dengan guru PNS, datang ke sekolah setiap pagi menurut peraturan jam sekolah dan mengakhiri pekerjaan pada hari tersebut mengikuti aturan sekolah. Guru honorer juga mendapatkan jatah piket pada saat libur semester, guru honorer juga seringkali dijadikan utusan oleh kepala sekolah untuk menyampaikan surat-surat ataupun urusan yang menyangkut kepentingan dari sekolah yang bersangkutan, tugas tambahan yang diluar kewajiban tersebut membuat guru honorer kurang leluasan dalam mengajar dan mengaktualisasikan dirinya sebagai pengajar profesional karena waktunya seringkali tersita dengan tugas-tugas diluar kewajibannya.

Sebagai guru honorer, kesejahteraan yang didapatkan dari sekedar membantu mengajar masih sangat rendah, hal ini dibuktikan dengan banyaknya guru yang menginginkan untuk diangkat sebagai guru yang berstatus tetap. Hal ini berbeda

dengan guru yang memiliki status Pegawai Negeri Sipil yang sudah cukup sejahtera dengan penghasilannya sebagai guru sudah cukup untuk menghidupi keluarga, guru PNS juga mendapatkan tunjangan serta dana pensiun.

Kesejahteraan psikologis dengan kesejahteraan guru honorer saling memiliki keterkaitan, seorang guru honorer juga merupakan seorang individu yang tentunya membutuhkan kesejahteraan psikologis yang baik untuk dapat mengembangkan dirinya untuk dapat mengaktualisasikan dirinya dengan baik, **seorang guru honorer yang mempunyai kesejahteraan psikologis yang baik dapat dilihat ketika seorang guru honorer tersebut dapat menerima kondisi dirinya, dapat menguasai lingkungan, memiliki hubungan positif dengan orang lain, mempunyai tujuan hidup, memiliki kemandirian, dan dapat mengembangkan dirinya.** Seorang guru honorer dengan kesejahteraan psikologis yang baik inilah yang akan dengan mudah menguasai lingkungan kerjanya, mampu mengarahkan perilaku dan pikirannya sehingga dapat maksimal dalam bekerja mendidik generasi penerus.

Perbedaan yang cukup terlihat adalah hal-hal seputar kewajiban yang harus dilaksanakan, seorang guru PNS memiliki kewajiban dan tanggungjawab sebagai guru dan Pegawai Negeri, dimana seorang guru PNS mendapatkan tugas tambahan untuk mengurus pemberkasan untuk dirinya yang nantinya akan dilaporkan kepada Dinas Pendidikan, akan tetapi guru honorer yang pada dasarnya tenaga bantu mengajar seringkali diminta untuk membantu menyelesaikan kewajiban guru PNS yang dampaknya adalah bertambahnya pekerjaan yang diluar kewajiban guru honorer, pekerjaan tambahan yang diluar kewajiban guru honorer tersebut turut memberikan dampak kepada menurunnya pengembangan diri seorang guru honorer

untuk menjadikan dirinya tenaga pengajar yang professional. Kesejahteraan guru honorer seringkali memicu permasalahan pada kegiatan mengajar guru honorer, seorang guru honorer seringkali mengeluh dengan beban pekerjaan yang berat dan hasil yang didapatkan tidak selaras dengan yang telah dilakukan.

Motivasi kerja seorang guru honorer akan menjadi rendah jika apa yang diperolehnya tidak sesuai dengan apa yang dikerjakannya, seperti jam kerjanya yang terlalu padat tetapi penghasilannya tidak sesuai dengan apa yang dikerjakannya (Mulyasa, 2006). Masalah guru honorer tidak berhenti di masalah penghasilan saja, guru honorer yang sudah bekerja selama bertahun-tahun hingga puluhan tahun juga masih belum memiliki kejelasan masa depannya, hal ini masih belum senada dengan dalam surat keterangan Badan Kepegawaian Negara pada tahun 2014 tentang pengangkatan PNS adalah sekurang-kurangnya satu tahun bekerja secara kontinyu. Pada kasus yang lain, guru honorer sering mengeluhkan tentang nasib pekerjaannya di masa depan yang tidak menentu (*job insecurity*) yang akan membuat kesejahteraan psikologis menurun dikarenakan masa depan yang tidak menentu akan menghambat seorang individu dalam menentukan tujuan hidupnya. Hal ini didukung oleh penelitian dari Nopiando (2012) dimana penelitiannya mendapatkan hasil bahwa *job insecurity* dengan kesejahteraan psikologis memiliki hubungan negatif, itu artinya semakin rendah *job insecurity* maka semakin tinggi tingkat kesejahteraan psikologis.

Ryff (1998) menyebutkan dimensi yang ada di dalam kesejahteraan psikologis adalah penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, kemandirian, penguasaan lingkungan, tujuan hidup dan pengembangan pribadi. Dimensi

kesejahteraan psikologis berupa penerimaan diri kurang begitu dimiliki oleh guru honorer, hal ini ditemukan peneliti saat melakukan wawancara pada salah satu subjek saat melakukan uji coba alat ukur tanggal 21 Maret 2016, subjek mengaku bahwa subjek sama sekali tidak bisa menerima status kepegawaiannya sebagai guru honorer, dikarenakan status guru honorer yang tidak pasti kapan akan diangkat menjadi PNS atau bahkan digantikan oleh guru PNS yang ditempatkan oleh pemerintah daerah di sekolah yang menjadi tempat bekerja subjek sekarang. Kasus selanjutnya terjadi pada guru honorer yang didapatkan peneliti pada saat melakukan wawancara adalah kurangnya hubungan positif dengan orang lain, dimana pada kasus guru honorer didapatkan hubungan yang kurang begitu baik dengan kepala sekolah dan guru senior, guru honorer yang mayoritas berusia muda seringkali diberikan pekerjaan yang sangat banyak dan berat seperti mengetik, membuat laporan dana sekolah, membuat surat menyurat yang sebenarnya bukan tanggungjawabnya, hal ini membuat guru honorer mengeluh dengan beratnya tambahan pekerjaan dan dampaknya guru honorer sangat enggan bertemu dan berkomunikasi dengan kepala sekolah dan guru yang sering memberinya tambahan pekerjaan tersebut, hal ini menjadikan guru honorer tidak asertif terhadap atasan dan seniornya, padahal asertifitas yang merupakan modal utama hubungan baik dengan orang lain merupakan indikator individu yang memiliki kesejahteraan psikologis yang baik (Ryff, 1989)

Guru honorer yang memiliki kesejahteraan psikologis yang baik semestinya mampu menguasai lingkungan kerjanya sehingga dapat merasa nyaman dalam bekerja, penguasaan lingkungan ini meliputi bagaimana guru honorer dapat

membagi waktu antara pekerjaan pokoknya dengan pekerjaan tambahan yang diberikan oleh rekan kerja dan kepala sekolah serta lebih mengatur skala prioritas kerjanya, akan tetapi berdasarkan kenyataan di lapangan, guru honorer masih belum mampu mengatur lingkungan kerja dan skala prioritas, bahkan guru honorer lebih memilih meninggalkan anak didiknya untuk mengerjakan tugas yang diperintahkan oleh atasan dan rekan kerjanya.

Akan tetapi pada kasus lain terdapat guru honorer yang mampu menerima kenyataan atas keadaan-keadaan tersebut sehingga sampai saat ini masih *ikhlas* dalam menyikapinya karena meyakini bahwa pekerjaan yang dilakukannya sebagai tenaga pengajar merupakan amal ibadah. Seorang guru honorer yang ikhlas dalam bekerja dan mengedepankan keinginannya untuk mengabdikan kepada masyarakat tentunya hal ini dirasa tidak akan menurunkan kualitas kehidupan yang dimilikinya dan justru akan semakin bertambah, seperti dikutip dari *viva.co.id* seorang guru honorer bernama Pak Maman usia 74 tahun yang masih mengajar sebagai guru honorer di SMP 6 Bekasi, beliau tetap bahagia dan ikhlas menjadi guru honorer meskipun sudah berusia senja.

Menurut Ryff (1989), bagaimana seseorang memandang kualitas kehidupannya serta mengevaluasi dirinya sendiri disebut sebagai *psychological well-being* atau kesejahteraan psikologis. Ryff (1989) mendefinisikan kesejahteraan psikologis sebagai kondisi dimana seorang individu memiliki sifat yang positif terhadap diri sendiri dan orang lain, dapat membuat keputusan sendiri dan mengatur tingkah lakunya sendiri, dapat menciptakan dan mengatur lingkungan yang kompetabel

dengan kebutuhannya, memiliki tujuan hidup dan membuat hidup bermakna, serta berusaha mengeksplorasi dan mengembangkan dirinya.

Tingkat kesejahteraan psikologis seorang guru honorer sangat bervariasi karena tinggi rendahnya tingkat kesejahteraan psikologis seorang guru honorer dipengaruhi oleh banyak hal, meliputi dukungan dari lingkungan keluarga, penerimaan diri, kondisi perekonomian, kemandirian, dan juga kondisi pekerjaan. Kondisi pekerjaan yang tidak memuaskan berdampak pada kesejahteraan psikologis guru honorer, dimana kepuasan kerja ini seringkali menjadi keluhan. Kepuasan kerja yang rendah dapat membuat seorang pekerja kurang loyal terhadap pekerjaannya, hal ini didukung oleh pernyataan dari Spector (dalam Harter, Schmidt, & Keyes, 2002) bahwa pekerja yang memiliki kesejahteraan psikologis tinggi lebih kooperatif, mudah menolong koleganya, dan bertahan lama di perusahaan tempat bekerja. Kepuasan kerja yang rendah juga berdampak menurunnya *performance* kerja guru honorer, menurut Keyes dkk. (2000) *performance* kerja mempengaruhi kesejahteraan psikologis dan kesejahteraan psikologis mempengaruhi *performance* kerja (individu yang kondisi psikologisnya sejahtera dapat berpikir lebih efisien, kreatif, dan memiliki tingkah laku prososial).

Pengaruh kepuasan kerja pada kesejahteraan psikologis diperkuat dengan penelitian oleh Tenggara dkk. (2008) yang meneliti tentang “kepuasan kerja dan kesejahteraan psikologis karyawan”, penelitian ini mendapatkan hasil bahwa adalah ditemukannya hubungan positif antara kepuasan kerja dan kesejahteraan psikologis karyawan. Berdasarkan penelitian Tenggara dkk. (2008) ditemukan bahwa individu yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi memiliki pertumbuhan pribadi yang

baik, dapat menerima kondisi dirinya dengan baik, dapat menjalin hubungan dengan orang lain, mampu menguasai lingkungan dengan baik, memiliki kemandirian yang tinggi, dan memiliki tujuan hidup.

Berdasarkan hasil observasi dan pendapat para ahli, peneliti mencoba mengungkap kondisi pekerjaan yang mempengaruhi kesejahteraan psikologis, dimana kondisi pekerjaan akan dikerucutkan pada tingkat kepuasan kerja guru honorer, oleh karena itu maka dari itu penelitian ini bertujuan untuk mempelajari dan mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dan kesejahteraan psikologis pada guru honorer, sehingga memunculkan pertanyaan bahwa adakah hubungan antara kepuasan kerja dan kesejahteraan psikologis pada guru honorer?.

### **B. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Kesejahteraan psikologis pada guru honorer Sekolah Dasar di Kecamatan Gamping Sleman Yogyakarta

### **C. Manfaat Penelitian**

Penelitian mengenai hubungan antara kepuasan kerja dengan kesejahteraan psikologis pada guru honorer diharapkan mempunyai manfaat antara lain:

1. Dari segi teoritis hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan pengetahuan dan wawasan bagi dunia psikologi klinis dan psikologi industri serta mampu memberikan penjelasan mengenai hubungan kepuasan kerja dengan kesejahteraan psikologis pada guru honorer sekolah dasar di



Kecamatan Gamping Sleman Yogyakarta. Hasil penelitian ini nantinya diharapkan mampu memberikan referensi pada psikologi pendidikan akan pentingnya kesejahteraan pendidik demi meningkatkan kualitas pendidikan.

2. Dari segi praktis hasil penelitian ini dapat memberikan masukan kepada instansi pendidikan untuk dapat menciptakan lapangan pekerjaan yang dapat menunjang kesejahteraan psikologis yang baik bagi para pegawainya sehingga kepuasan kerja dapat dicapai.

#### **D. Keaslian Penelitian**

Adapun penjelasan rinci mengenai keaslian penelitian akan dijelaskan sebagai berikut :

Sebuah studi yang dilakukan oleh Tenggara dkk. (2008) dalam penelitiannya yang berjudul “kepuasan kerja dan kesejahteraan psikologis karyawan” dimana peneliti ingin melihat hubungan antara kepuasan kerja dan kesejahteraan psikologis karyawan di kota Jakarta, subjek penelitian yang diambil sebanyak 94 orang berjenis kelamin laki-laki 38 dan berjenis kelamin perempuan berjumlah 56 orang. Hasil dari penelitian ini adalah ditemukannya hubungan positif antara kepuasan kerja dan kesejahteraan psikologis karyawan.

Penelitian selanjutnya adalah penelitian yang dilakukan oleh Han, dkk (2012) dengan judul “Komitmen Afektif dalam Organisasi yang Dipengaruhi *Perceived Organizational Support* dan Kepuasan Kerja” Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif eksplanatif yang mana tujuan penelitian ini adalah menjelaskan

pengaruh sebuah variabel terhadap variable lainnya, dan data yang dikumpulkan menggunakan kuesioner. Penelitian ini menggunakan *Structural Equation Modelling* (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS) untuk menjawab rumusan masalah. Penelitian ini diberikan pada 100 subjek dengan karakteristik yang dibagi menjadi tiga yaitu rentang umur, lama bekerja dan jumlah gaji, hasil penelitian ini ditemukan bahwa *Perceived Organizational Support* (POS) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Afektif. Namun, juga ditemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap komitmen afektif.

Penelitian selanjutnya mengenai kesejahteraan psikologis adalah penelitian dari Amawidyati dan Utami (2007) yang berjudul “Religiusitas dan Kesejahteraan psikologis Pada Korban Gempa”. Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara kesejahteraan psikologis dengan religiusitas. Subjek penelitian ini adalah korban gempa bumi di Yogyakarta pada tahun 2006 dengan jumlah responden sebanyak 66 dengan komposisi 33 berjenis kelamin laki-laki dan 33 orang lagi berjenis kelamin perempuan. Hasil dari penelitian ini didapatkan bahwa religius berhubungan positif yang signifikan terhadap kesejahteraan psikologis para korban gempa, hal ini berarti semakin tinggi religiusitas responden akan didapatkan hasil kesejahteraan yang tinggi pula, akan tetapi sebaliknya jika responden mempunyai religiusitas yang rendah maka kesejahteraan psikologis akan ikut rendah.

Berdasarkan beberapa penelitian yang telah dijelaskan, dapat menunjukkan bahwa penelitian ini memiliki orisinalitas berdasarkan:

1. Keaslian Topik

Topik dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja dan kesejahteraan psikologis pada guru honorer. Penelitian ini melakukan replikasi pada penelitian yang dilakukan oleh Tenggara dkk. (2008) yang meneliti tentang “kepuasan kerja dan kesejahteraan psikologis karyawan”.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Han, dkk (2012) dengan judul “Komitmen Afektif dalam Organisasi yang Dipengaruhi *Perceived Organizational Support* dan Kepuasan Kerja” dimana penelitian ini memiliki perbedaan pada variabel bebas. Perbedaan dengan penelitian selanjutnya adalah penelitian yang dilakukan oleh Amawidyati dan Utami (2007) yang meneliti “Religiusitas dan Kesejahteraan psikologis Pada Korban Gempa” dimana perbedaannya terletak pada variabel bebasnya yang meneliti tentang religiusitas.

## 2. Keaslian Teori

Dari segi keaslian teori, teori yang digunakan pada variabel kepuasan kerja, peneliti menggunakan teori dari C Feldman dan Arnold J. Hugh (dalam Nawawi, 2003) yang berbeda dari teori yang digunakan oleh penelitian dari Han, dkk (2012) dengan judul “Komitmen Afektif dalam Organisasi yang Dipengaruhi *Perceived Organizational Support* dan Kepuasan Kerja” yang menggunakan teori dari Zanaria (2007) serta penelitian yang dilakukan oleh Tenggara dengan judul “kepuasan kerja dan kesejahteraan psikologis karyawan”. Pemakaian teori kesejahteraan psikologis dalam penelitian ini menggunakan teori dari Ryff (1989) dimana

teori ini sama seperti yang digunakan Tenggara, dkk (2008) dan penelitian yang dilakukan oleh Amawidyati dan Utami (2007).

### 3. Keaslian Alat Ukur

Dari segi keaslian alat ukur, pengukuran kepuasan kerja penelitian ini memodifikasi alat ukur yang dibuat oleh Rizkiyana (2015) menggunakan aspek yang dikemukakan oleh C Feldman dan Arnold J. Hugh (dalam Nawawi, 2003) dimana alat ukur yang digunakan berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Tenggara, Zamralita & Suyasa (2008) yang menggunakan alat ukur berdasarkan *exchange theory* yang dikemukakan oleh Homans dan penelitian yang dilakukan oleh Han yang menggunakan alat ukur yang dikembangkan dari aspek dari Zanaria (2007). Alat ukur yang digunakan pada kesejahteraan psikologis, peneliti menggunakan alat ukur yang dikembangkan sendiri yang mengacu pada aspek-aspek dari Ryff.

### 4. Keaslian Subjek Penelitian

Penelitian ini juga memiliki keaslian subjek penelitian dimana dalam penelitian ini menggunakan subjek guru honorer, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Tenggara, Zamralita & Suyasa (2008) menggunakan subjek karyawan di kota Jakarta.

