

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Memperoleh pendidikan yang layak merupakan hak bagi setiap warga negara tidak terkecuali, agar semua orang memiliki kesempatan yang sama untuk bersaing. Hal ini dijamin oleh Negara dalam UDD 1945 amandemen keempat Bab XIII. Menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Menurut Hayuningtyas dan Helmi (dalam Khoirani, 2018) Pendidikan saat ini memiliki peranan yang besar dalam pengembangan sumber daya manusia di masyarakat. Sebagai tolak ukur kemajuan suatu bangsa, pendidikan adalah salah satu hal terpenting dalam kehidupan manusia, bangsa yang maju adalah bangsa yang mempunyai sumber daya manusia yang cerdas. Pendidikan merupakan salah satu kebutuhan yang harus dipenuhi masyarakat. Pendidikan secara umum dapat diartikan sebagai proses pengembangan diri dalam rangka melanjutkan hidup. Menurut Danim (dalam Hasmana, 2021) Pendidikan yaitu proses membimbing, melatih dan mengarahkan manusia agar terhindar atau keluar dari kebodohan dan pembodohan.

Guru setiap hari memiliki kesempatan untuk mempengaruhi kehidupan siswa melalui pengaruh positif guru di kelas untuk mengatasi tantangan pendidikan dan mengarahkan siswa untuk mengembangkan potensi mereka sepenuhnya (Istiqomah dalam Yulianti dkk, 2023). Merujuk pada UU No.34 tahun 2005 pasal 24 dalam menjalankan tugas keprofesiannya seorang guru berhak mendapatkan penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial sehingga selayaknya mendapatkan jaminan kesehatan, jaminan ketenagakerjaan dan upah minimum kota/kabupaten. Perubahan ini menuntut guru untuk bergerak paling awal dalam mewujudkannya tanpa mengedepankan kepentingan pribadi, seperti kesejahteraan.

Usaha dalam mengembangkan potensi peserta didik melewati berbagai perubahan dalam sistem pendidikan. Perubahan ini menuntut guru untuk bergerak paling awal dalam mewujudkannya tanpa mengedepankan kepentingan pribadi, seperti kesejahteraan. Hal ini serupa dengan yang dikatakan oleh Marsidin dan Firman (2018) kesejahteraan dan kualitas guru perlu mendapat perhatian dalam peningkatan kualitas pendidikan.

Sehubungan dengan hal itu, penelitian tersebut bertujuan mengungkapkan upaya pemerintah daerah memperbaiki mutu pendidikan melalui peningkatan kualitas guru. Selain itu, sejumlah data statistik terkait upaya pemerintah daerah memperbaiki mutu pendidikan melalui peningkatan kualitas dan kesejahteraan guru di Kabupaten Padang Pariaman dan Kota Bukittinggi. Dari hasil pengolahan data *statistic* terlihat (54,04%) responden berpandangan pemerintah daerah sudah melakukan upaya dalam perbaikan kualitas dan peningkatan kesejahteraan guru.

Sehubungan dengan hal itu, upaya pemerintah dalam perbaikan kualitas dan kesejahteraan guru belum optimal, hal ini ditunjukkan sebanyak 45,96% responden berpandangan pemerintah belum melakukan perbaikan terhadap kualitas dan kesejahteraan guru. Apabila dikaji lebih lanjut berdasarkan penelitian, ditemukan sebagian besar responden (78,6%) berpandangan pemerintah daerah belum melakukan aktifitas untuk memperbaiki kesejahteraan guru. Sedangkan dalam peningkatan kualitas guru, responden berpandangan pemerintah daerah telah melakukan upaya dalam meningkatkan kualitas guru, menyangkut dengan: pemahaman terhadap peserta didik, penguasaan materi yang akan diajarkan, memperbaiki kegiatan belajar-mengajar, serta melaksanakan evaluasi pengajaran melalui pelatihan, penataran dan pendidikan lanjutan (Marsidin dan Firman, 2018).

Menurut Danna dan Griffin (dalam Kardinah dkk, 2019) *Workplace well-being* merupakan pengukuran terhadap kesejahteraan berdasarkan pengalaman hidup dan pengalaman yang berkaitan dengan pekerjaan. Berdasarkan teori yang didefinisikan oleh Slomp dkk (dalam Rafifah dkk, 2022) *Workplace well-being* atau kesejahteraan di tempat kerja merupakan sebuah kesejahteraan ditempat kerja yang bisa memberikan pengaruh positif maupun negatif ditempat kerja serta kepuasan dalam bekerja.

Workplace well-being adalah komponen yang paling dekat hubungannya dengan pekerja dan lingkungan kerja karena pekerja menghabiskan sebagian besar waktunya di lingkungan kerja (Kardinah dkk, 2019). *Workplace well-being* didefinisikan sebagai kesejahteraan yang dirasakan oleh pegawai yang

dipengaruhi oleh adanya kepuasan terhadap nilai-nilai yang ada dalam pekerjaannya (Page dalam Khairi dan Rositawati, 2022).

Workplace well-being didefinisikan sebagai perasaan sejahtera atau perasaan positif yang diperoleh pegawai dari pekerjaan mereka yang terkait dengan perasaan pegawai secara umum (*core affect*) dan nilai intrinsik maupun ekstrinsik dari pekerjaan (*work values*) (Page dalam Winurini, 2019). Kesejahteraan kerja penting untuk dimiliki agar guru dapat mengerahkan usahanya untuk mengedepankan keberhasilan murid serta lebih terampil dalam menghadapi segala tuntutan yang ada di lingkungan kerja. Tuntutan dalam bekerja *job demand* dianggap menjadi sebuah hal yang menentukan rendah ataupun tingginya *workplace well-being*. Hal ini dikarenakan *job demand* merupakan hal yang bisa memicu pada lelahnya dalam pandangan psikologis (Love, dkk dalam Saputra dan Yuniasanti, 2022).

Job demand didefinisikan sebagai tuntutan pekerjaan yang membutuhkan usaha serta keterampilan fisik atau psikologi tertentu dikarenakan menyebabkan tekanan kerja yang tinggi, lingkungan fisik yang tidak menguntungkan, dan tuntutan emosional (Bakker dan Demerouti dalam Fadilla, 2022). *Job Demand* merupakan segala permintaan yang harus dilaksanakan dalam sebuah pekerjaan yang membutuhkan adanya upaya fisik dan psikologis secara berkelanjutan yang memiliki keterkaitan dengan biaya tertentu (Han dkk dalam Aprilianingsih dan Frianto, 2022). Tuntutan kerja merupakan stres psikologis seperti kelebihan beban, bekerja secara intensif untuk waktu yang lama, dan memiliki waktu

terbatas untuk melakukan pekerjaan yang diperlukan, serta memiliki tuntutan yang saling bertentangan (Love, dkk dalam Widiyanto dkk, 2022)

Menurut Oktarina (dalam Diana dan Frianto, 2020) *job demand* merupakan tuntutan serta permintaan yang harus dipenuhi dari suatu pekerjaan yang membutuhkan suatu usaha fisik maupun psikis secara terus menerus sehingga menimbulkan tingkat kelelahan yang tinggi. Pendapat tersebut sesuai dengan yang dikemukakan oleh Bakker dan Demerouti (dalam Fadilla, 2022) yang mengatakan bahwa *job demand* didefinisikan sebagai tuntutan pekerjaan yang membutuhkan usaha serta keterampilan fisik atau psikologi tertentu dikarenakan menyebabkan tekanan kerja yang tinggi, lingkungan fisik yang tidak menguntungkan, dan tuntutan emosional. Hal tersebut juga dihadapi oleh guru-guru di sekolah. Salah satunya adalah guru-guru di MAN 2 Bukittinggi.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan pada tanggal 10 Juni 2023 dengan 6 guru di MAN 2 Bukittinggi, terdapat masih banyak guru yang merasa bersalah karena banyak waktu yang dihabiskan untuk bekerja dibandingkan untuk keluarga. Sebagian guru SA, S, EZ mengatakan sehabis pulang dari sekolah merasa lelah dan membuat pekerjaan rumah tidak terselesaikan. Bagi guru yang sudah berkeluarga tidak mampu membagi waktu seringkali lupa dengan tugas dirumah seperti membersihkan rumah, memasak dan mengurus anak. Guru SA mengatakan bahwa tugas yang menumpuk atau tugas yang belum selesai diperiksa membuat guru terkadang kewalahan namun harus diselesaikan bahkan diluar dari jam kerjanya seperti menyelesaikan tugas tersebut di rumah. Hal ini juga membuat guru merasa kurang memiliki waktu untuk

keluarga mereka. Guru diuntut dengan tanggung jawab dalam mendidik siswa sampai paham dan mengerti, guru tidak boleh mengeluh dalam menjalankan tugasnya saat mengajar siswa, guru harus bisa untuk mengatur siswa yang sedang pada fase puber dan fase pencarian jati diri. Dari 3 guru F, MR, S juga mengatakan berpikir untuk berhenti mengajar dikarenakan sebagian guru tidak sanggup menghadapi sikap siswanya, namun mengingat kembali makna dan tujuan seorang guru yaitu mendidik siswa. Guru US juga mengatakan guru dituntut dalam membuat berbagai program dalam menciptakan cara mengajar yang baru. Dari 2 guru EZ dan S juga mengatakan kurangnya pengalaman dalam mengajar membuat merasa kewalahan dan tidak mampu mengendalikan suasana kelas. Bagi guru muda adanya guru senior meminta bantuan pekerjaan karena tidak mampu menyelesaikannya seperti, ketika saat akan menerima rapor guru meminta guru muda untuk membuatkan rapor para siswa dan hal ini sulit untuk ditolak karena berkaitan dengan kehidupan sosial mereka di lingkungan kerja. Guru SA juga mengatakan dari pekerjaan yang banyak berdampak kepada kesehatan, yang mengakibatkan guru memiliki riwayat darah tinggi, hal ini disebabkan oleh stres.

Selanjutnya hasil observasi dan wawancara dengan beberapa guru sekolah MAN 2 Bukittinggi. Guru F mengatakan terlalu banyak tugas yang menumpuk membuat guru mengaku merasa stres saat memeriksa tugas siswa yang menumpuk apalagi saat menjelang ujian banyak materi yang tertinggal yang belum diajarkan. Guru SA mengatakan tuntutan kerja pada guru ialah banyaknya tugas siswa yang tidak terselesaikan sehingga menjadi beban pikiran yang dapat

menimbulkan stress namun tetap memaksakan diri untuk menyelesaikannya tanpa memikirkan fisik. Guru F, S, SA, MR juga mengatakan ketika ada masalah di rumah atau dikeluarga membuat suasana hati buruk dan mengatakan secara tidak sadar melampiaskannya kepada siswa atau di sekolah. Guru US mengatakan didalam kondisi sekolah guru diwajibkan datang ke sekolah walaupun murid tidak masuk sekolah untuk melakukan absen atau *fingerprint* sebagai tanda kehadiran sesuai dengan aturan sekolah yang telah ditetapkan pendidikan. Ketidak seimbangannya tuntutan tanggung jawab di rumah dan di tempat kerja membuat beberapa guru EZ dan F tidak nyaman dalam mencapai tanggung jawabnya.

Penelitian tentang *job demand* dengan *workplace well-being* pernah dilakukan oleh Sinaga (2022) yang berjudul Hubungan Antara *Job Demand* dengan *workplace well-being* pada karyawan milenial hotel mercure Bengkulu. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian yang berbunyi terdapat hubungan negatif antara *job demand* dengan *workplace well-being* diterima. Terdapat hubungan yang negatif antara *job demand* dengan *workplace well-being* pada karyawan Hotel Mercure.

Juga pernah dilakukan oleh Saputra dan Yuniasanti (2022) yang berjudul *Job Demand Dan Workplace Well-Being* Pada Pekerja Hotel X Di Yogyakarta. Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan, diperoleh hubungan negatif yang signifikan antara *job demand* dengan *workplace well-being* pada pekerja. Kesadaran akan *job demand* di tempat kerja, dapat meminimalisir *workplace well-being* yang rendah pada karyawan.

Selanjutnya penelitian oleh Dominica dan Wijono (2019) dengan judul Hubungan Antara *Job Demand* Dengan *Workplace Well Being* Pada Karyawan Generasi Z Di Jakarta. Berdasarkan hasil pengolahan dan analisis data pada penelitian ini dapat disimpulkan adanya hubungan signifikan negatif antara *job demand* dengan *workplace well-being*, Ketika *job demand* tinggi maka *workplace well-being* rendah, begitu pula sebaliknya saat *workplace well-being* tinggi disebabkan *job demand* yang rendah. Dengan kategori *Workplace Well-being* pada karyawan generasi Z masuk dalam kategori yang tinggi dan *job demand* masuk dalam kategori rendah.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Hubungan Antara *Job Demand* dengan *Workplace Well-Being* Pada Guru PNS di MAN 2 Bukittinggi.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan fenomena yang telah diuraikan pada latar belakang masalah di atas maka masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada Hubungan Antara *Job Demand* Dengan *Workplace Well-Being* Pada Guru PNS di MAN 2 Bukittinggi?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan pada latar belakang maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Hubungan Antara *Job Demand* Dengan *Workplace Well-Being* Pada Guru PNS di MAN 2 Bukittinggi

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan harapan dapat memberikan manfaat teoritis dan praktis sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Memberi sumbangan pemikiran bagi perkembangan ilmu pengetahuan dalam perkembangan ilmu psikologi, khususnya pada bidang psikologi pendidikan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Subjek Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan pengetahuan tentang Hubungan Antara *Job Demand* Dengan *Workplace Well-Being* Pada Guru PNS di MAN 2 Bukittinggi.

b. Bagi Sekolah

Membantu pihak sekolah terutama guru-guru dengan memberikan informasi tentang *Job Demand* dengan *Workplace well-being* pada Guru PNS di MAN 2 Bukittinggi.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dapat dijadikan sebagai bahan acuan untuk peneliti selanjutnya tentang *Job Demand* dengan *Workplace well-being* terutama dalam bidang psikologi pendidikan.