

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan tolak ukur kemajuan suatu bangsa dimana sumber daya manusianya adalah individu-individu yang cerdas, berkualitas, dan berkompeten. Secara umum penilaian kualitas suatu bangsa dapat ditinjau dari mutu pendidikan yang ada pada bangsa tersebut. Tujuan dari pendidikan adalah menghasilkan generasi-generasi yang mampu bersaing, unggul, terampil serta menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas. Pendidikan memiliki tiga jenis yaitu pendidikan formal, informal dan nonformal. Menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003, pendidikan formal adalah jalur pendidikan yang terstruktur dan berjenjang yang terdiri atas pendidikan dasar, pendidikan menengah, pendidikan tinggi (Syaadah dkk, 2022). Pendidikan formal adalah pendidikan yang dilakukan melalui jalur pendidikan di sekolah.

Sekolah salah satu pusat pendidikan yang dari hasil proses pembelajaran di dalamnya diharapkan dapat mencerdaskan kehidupan anak bangsa dan mengembangkan manusia Indonesia seutuhnya. Sekolah menjadi tempat berlangsungnya proses pembelajaran dan pengajaran yang terstruktur sesuai dengan jenjang dan waktu tertentu. Proses belajar mengajar terjadi interaksi antara guru dan siswa. Hal ini berlaku juga untuk siswa berkebutuhan khusus. Menurut Wulan dan Apriliani (dalam Padeliya, 2020) pendidikan untuk anak berkebutuhan khusus dapat ditempuh melalui sekolah luar biasa. Menurut Undang-undang RI No.2 Tahun 1989 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pengertian sekolah luar biasa

adalah lembaga pendidikan yang menyelenggarakan program pendidikan bagi anak berkebutuhan khusus atau cacat (Nasution dkk, 2022). Salah satu yang berperan penting dalam mewujudkan tujuan pendidikan sekolah tersebut adalah guru.

Guru memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan sumber daya dengan melaksanakan tugasnya memberikan pendidikan dan pengajaran kepada siswa. Menurut Rosdiana (dalam Cahyaningtyas dkk, 2020) menyatakan bahwa menjadi guru pada sekolah luar biasa tidak sama seperti guru pada sekolah umum, guru dituntut untuk ikhlas, sabar dan tekun dalam memberikan pelajaran maupun ketika menghadapi siswa, guru sebaiknya menganggap siswa seperti anak sendiri. Guru sekolah luar biasa harus mampu memahami apa yang diinginkan siswanya. Guru juga harus bisa memahami karakter setiap siswa karena sifat siswa sekolah luar biasa sangat sensitif, sehingga dalam pendekatannya perlu kesabaran dan keiklasan (Cahyaningtyas dkk, 2020).

Hal ini merupakan tantangan tersendiri dan tentunya tidak mudah, karena berkaitan dengan kemampuan guru menguasai bidang keahliannya yang relevan dan kemampuan guru untuk mengembangkan potensi siswanya. Untuk mewujudkan hal tersebut, guru diharapkan memiliki kompetensi yang memadai untuk dapat mengajar secara pantas dan layak bagi siswa, hal ini sesuai dengan peraturan sebagaimana yang dijelaskan pada undang-undang Republik Indonesia nomor 14 tahun 2005, 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 (Akhmada & Yohana, 2020).

Umumnya guru-guru yang mengajar di institusi pendidikan formal adalah pegawai negeri sipil (PNS). Namun menurut Alfanan dkk (dalam Nur & Muhammad, 2023) kenyataannya hanya sebagian kecil dari guru yang mengajar di sekolah yang memiliki status pegawai negeri, sementara sebagian besar lainnya adalah guru honorer atau tidak tetap.

Guru honorer adalah guru yang diangkat oleh kepala sekolah dan diberikan insentif berdasarkan bantuan dana operasional sekolah (Megawanti dalam Anugrah dkk, 2022). Sebagian besar guru honorer menghadapi ketidakpastian terkait durasi pekerjaan guru dan kemungkinan perpanjangan kontrak. Menurut Darmaningtyas (dalam Anugrah dkk, 2022) mengemukakan bahwa permasalahan guru honorer cukup kompleks diantaranya, beban kerja tidak sebanding dengan gaji, kemungkinan pemberhentian tanpa pesangon, tidak adanya undang-undang yang mengatur tentang hak dan kewajiban guru honorer, dan tuntutan tugas yang tidak didukung oleh pemenuhan sarana dan prasarana yang baik. Menurut Aisyah dan Chisol (dalam Anugrah, 2022) guru honorer umumnya memiliki tugas yang sama dengan guru yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS). Kemampuan guru honorer juga dapat mempengaruhi peningkatan mutu pendidikan. Peningkatan mutu pendidikan juga memerlukan guru honorer yang memiliki komitmen terhadap profesinya. Menurut Hidayat (dalam Pratama dan Umi, 2021) bila tanpa komitmen organisasi, maka sebagus apapun tujuan organisasi beserta semua sarana penunjangnya, maka sulit untuk mencapai mutu pendidikan.

Komitmen organisasi adalah salah satu faktor sangat penting untuk dimiliki oleh guru honorer. Guru honorer yang memiliki komitmen terhadap organisasinya

akan sukarela untuk mengerjakan tugasnya dengan baik. Kinerja guru honorer jika sudah membaik, maka peningkatan mutu pendidikan akan tercapai. Menurut Cahyadi (dalam Pratama & Umi, 2021) kemajuan dan tujuan organisasi dipengaruhi oleh komitmen individu dalam organisasinya. Profesi sebagai guru honorer juga memerlukan waktu yang sangat banyak untuk mengembangkan potensi dan membentuk karakter siswanya untuk menjadi lebih baik. Menurut Steers (dalam Yusuf & Darman, 2017) komitmen organisasi menjelaskan kekuatan relatif dari sebuah identifikasi individu dengan keterlibatan dalam sebuah organisasi. Hal ini meliputi suatu hubungan yang aktif dengan organisasi dimana individu bersedia untuk memberikan sesuatu dari diri mereka untuk membantu keberhasilan dan kemakmuran organisasi. Selanjutnya menurut Colquitt dkk (dalam Akhmada & Yohana, 2020) komitmen organisasi merupakan keinginan karyawan untuk tetap menjadi anggota organisasi.

Menurut Meyer dan Allen (dalam Tannady, 2018) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu keadaan psikologis yang dikarakteristikan dengan meyakini dan menerima tujuan dan nilai yang dimiliki oleh organisasi, kesediaan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh demi organisasi, dan mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi. Selanjutnya menurut Meyer dan Allen (dalam Yusuf & Darman, 2017) ada tiga dimensi komitmen organisasi yaitu komitmen afektif (*affective commitment*), komitmen kontinyu (*continuance commitment*), dan komitmen normatif (*normative commitment*). Menurut Mayer (dalam Pratama & Umi, 2021) menjelaskan beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi ialah perbedaan individu, kesejahteraan

psikologis, kepemimpinan organisasi, pemberdayaan individu, dukungan organisasi dan keadilan organisasi.

Menurut Alandete (dalam Pratama dan Umi, 2021) kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) merupakan kondisi yang dirasakan oleh individu berkaitan dengan makna kehidupannya saat dirinya bisa menerima diri sendiri, mampu melakukan penguasaan lingkungan, memiliki hubungan positif dengan orang lain, perkembangan potensi pribadi, dan otonomi. Menurut Hurlock (dalam Ikrimasari, 2023) mendefinisikan *psychological well-being* sebagai kebutuhan dalam memenuhi tiga kebahagiaan, yakni penerimaan, kasih sayang, dan juga pencapaian.

Menurut Ryff (dalam Akhmada & Yohana, 2020) mengenai kesejahteraan psikologis yaitu keadaan individu menjalankan kehidupan dengan baik. Ryff (dalam Kasturi & Yeni, 2023) mengemukakan enam dimensi kesejahteraan psikologis yaitu *self acceptance* (penerimaan diri), *positive relations with others* (hubungan baik dengan orang lain), *autonomy* (otonomi), *environmental mastery* (penguasaan lingkungan), *purpose of life* (tujuan hidup), dan *personal growth* (pertumbuhan personal). Menurut Ryff dan Keyes (dalam Hamida & Umi, 2022), terdapat lima faktor yang dapat mempengaruhi kesejahteraan psikologis diantaranya usia, jenis kelamin, kepribadian, dukungan sosial, dan status sosial ekonomi.

Hasil wawancara dengan kepala sekolah pada tanggal 8 Desember 2023, diperoleh informasi bahwa guru honorer tidak menunjukkan rasa kepemilikan terhadap sekolah, dimana para guru honorer cenderung kurang aktif berpartisipasi

atau memberikan pendapat saat berlangsungnya rapat. Selain itu, beberapa dari guru honorer juga kurang bersemangat pada saat mengajar di kelas dan kurang inisiatif untuk meningkatkan kualitas pembelajaran di kelas. Tidak hanya itu, banyak guru honorer yang datang telat saat jam mengajar dan ada juga meminta izin untuk pulang lebih awal.

Pada hari yang berbeda yaitu pada tanggal 6 November 2023, 24 November 2023 dan 1 Desember 2023 peneliti juga melakukan wawancara dengan tujuh orang guru honorer, empat di antaranya pernah memikirkan untuk meninggalkan sekolah luar biasa karena merasa kesulitan menghadapi tanggung jawab sebagai guru honorer di sekolah luar biasa. Selain itu, guru honorer juga diminta untuk bisa menyampaikan pembelajaran dan berinteraksi secara efektif di tengah keusilan, keaktifan, dan kondisi siswa di dalam kelas. Para guru honorer juga menyatakan alasan kenapa masih mengajar di sekolah luar biasa karena kurangnya opsi pekerjaan alternatif yang tersedia, jika ada pilihan dengan pendapatan yang lebih tinggi, maka guru honorer akan memilih untuk keluar dari sekolah luar biasa. Tidak hanya itu, guru honorer juga merasa kurang puas dengan gaji yang diterima karena dianggap tidak seimbang dengan beban kerjanya. Para guru juga memiliki kekhawatiran ekonomi terkait dengan kenaikan biaya hidup, dimana pengeluaran lebih besar daripada pendapatan mereka.

Hal tersebut dikarenakan sebagian guru honorer pernah merasa kecewa dengan pencapaian dirinya sendiri dan terkadang hal tersebut membuat para guru honorer merasa tidak senang dengan pencapaian orang lain yang sudah menjadi guru PNS. Selain itu, ketidakmampuan guru honorer untuk mempertahankan

keyakinannya dalam bekerja, seperti memberikan argumentasi saat rapat di sekolah. Tidak hanya itu, Guru honorer merasa kewalahan dan sulit beradaptasi dengan perubahan kurikulum di sekolah luar biasa dan guru honorer juga merasa tujuan karirnya belum jelas dan tidak puas dengan penghasilannya saat ini.

Penelitian tentang kesejahteraan psikologis dengan komitmen organisasi sebelumnya pernah diteliti oleh Fausal Pratama dan Umi Anugerah Izzati (2021) dengan judul Hubungan Antara *Psychological Well-Being* Dengan Komitmen Organisasi Pada Guru. Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Fakhrul Malik tahun (2021) dengan judul Hubungan Antara Kesejahteraan Psikologis Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan CV. Bintang Terang. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Masyhuda Fahim Akhmada dan Yohana Wuri Satwika (2020) dengan judul Hubungan Antara Kesejahteraan Psikologis Terhadap Komitmen Organisasi Pada Guru Di Yayasan X. Perbedaan peneliti yang sebelumnya dengan yang akan dilakukan adalah terkait pada tempat penelitian, watak penelitian, dan sampel penelitian.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Antara Kesejahteraan Psikologis dengan Komitmen Organisasi pada Guru Honorer SLB Di Kecamatan Padang Timur”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Apakah terdapat Hubungan antara

Kesejahteraan Psikologis dengan Komitmen Organisasi pada Guru Honorer SLB di Kecamatan Padang Timur?.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Hubungan antara Kesejahteraan Psikologis dengan Komitmen Organisasi Pada Guru Honorer SLB Di Kecamatan Padang Timur.

D. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian dapat meningkatkan jumlah referensi ilmiah untuk mengembangkan ilmu dibidang psikologi Industri dan Organisasi khususnya yang berhubungan dengan kesejahteraan psikologis dan komitmen organisasi.

2. Manfaat praktis

a. Bagi Subjek Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan bagi para guru, khususnya guru honorer agar dapat meningkatkan komitmen organisasi dan kesejahteraan psikologis supaya dapat menjalankan peran sebagai guru honorer dengan baik.

b. Bagi Sekolah

Hasil penelitian ini bertujuan untuk dapat digunakan sebagai sumber informasi bagi pihak sekolah tentang kesejahteraan psikologis dengan komitmen organisasi pada guru honorer. Penelitian ini juga bertujuan agar sekolah dapat menentukan kebijakan untuk memperhatikan kesejahteraan psikologis pada guru honorer.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat memberikan referensi tambahan dan dapat bermanfaat bagi peneliti lainnya terutama untuk mahasiswa fakultas psikologi khususnya di bidang psikologi industri dan organisasi yang akan meneliti dan menggali lebih dalam mengenai hubungan antara kesejahteraan psikologis dengan komitmen organisasi pada guru honorer sekolah luar biasa (SLB).