

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pekerjaan adalah bagian utama dari identitas bagi sebagian besar individu. Ketika seseorang diminta menjelaskan pekerjaannya banyak orang tidak selalu menyebutkan bidang kegiatannya seperti, guru, polisi, dosen atau pengusaha. Sebagian besar hidup orang dewasa dihabiskan di tempat kerja. Banyak aspek kegiatan di lingkungan kerja, seperti rutinitas, supervise, dan kompleksitas tugas dapat mempengaruhi tingkat kontrol individu, mempengaruhi kemampuan mengalami emosi positif dan persepsi positif mereka terhadap lingkungan kerja. Penilaian positif ini merupakan salah satu indikator kebahagiaan. Kesejahteraan subjektif yang tercermin dari tingkat kebahagiaan individu terhadap lingkungan kerja yang menarik, menyenangkan dan menstimulasi, yang pada akhirnya dapat menghasilkan kinerja yang optimal (Ariati, 2017).

Bekerja merupakan suatu kebutuhan dan juga contoh pengembangan diri bagi manusia. Ini menjadi sarana untuk mencapai tujuan tertentu, termasuk memenuhi kebutuhan sehari-hari dan meningkatkan kesejahteraan hidup. Sebagian besar orang rela menghabiskan sebagian besar hidupnya untuk bekerja dalam usaha pemenuhan kebutuhan dan peningkatan kesejahteraan. Namun, terdapat faktor-faktor seperti beban kerja, gaji, dan hubungan dengan perusahaan yang dapat mempengaruhi kesejahteraan mereka dalam lingkungan kerja (Sucipto & Saleh, 2019).

Hal ini juga terdapat pada profesi guru (pendidik) peran dan fungsi guru sangat krusial dalam mencapai kualitas pendidikan yang maksimal. Salah satu aspek penting yang harus diperhatikan terkait guru adalah kesejahteraan subjektif mereka. Terdapat empat jenis status kepegawaian yang dimiliki oleh guru di sekolah, yaitu guru pegawai negeri sipil (PNS) yang mengajar di sekolah negeri (guru negeri), PNS yang ditempatkan di

sekolah swasta (guru DPK), guru tetap yang mengajar di sekolah swasta (guru tetap yayasan), guru yang menggantikan guru cuti di sekolah negeri (guru bakti), dan guru honorer yang mengajar di sekolah negeri maupun swasta, yang dikenal sebagai guru tidak tetap (GTT). Guru honorer sering kali menghadapi situasi yang cukup memprihatinkan (Pamungkas & Doddy Hendro Wibowo, 2024). Kesejahteraan guru honorer masih menjadi suatu hal yang tidak pernah habis dibicarakan (Marnelli & Rahman, 2022).

Dilansir dari katadata.co.id, survei yang dilakukan pada tahun 2024 di pekan awal bulan Mei secara daring terhadap 403 responden guru di 25 Provinsi di Indonesia yang memiliki komposisi responden pulau Jawa sebanyak 291 orang dan luar Jawa 112 orang. Responden survei terdiri dari 123 orang berstatus sebagai guru PNS, 118 guru tetap Yayasan, 117 guru honorer atau kontrak dan 45 guru PPPK. Hasil dalam survei tersebut responden guru honorer/kontrak maka akan terlihat rendahnya tingkat kesejahteraan mereka, di mana 74% guru honorer/kontrak memiliki penghasilan di bawah Rp2.000.000 per bulan bahkan 20,5% di antaranya masih berpenghasilan di bawah Rp500.000.

Masalah lain yang dihadapi guru di Indonesia saat ini adalah perubahan kurikulum menyebabkan para guru kebingungan (Suseno & Pramithasari, 2019). Dalam negara-negara berkembang seperti di Indonesia, metode dan sistem pendidikan yang ada sering kali menjadi sasaran kritik dan kecaman karena efektivitasnya dipertanyakan. Namun, melalui pendidikan, suatu bangsa dapat mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan, baik dalam membentuk karakter bangsa, meningkatkan taraf hidup, maupun meningkatkan kesejahteraan masyarakat di berbagai aspek kehidupan (Rifa'i dkk., 2023).

Banyak negara menyadari bahwa masalah pendidikan adalah masalah yang kompleks, namun semua sepakat bahwa pendidikan merupakan tanggung jawab penting bagi negara. Pada dasarnya, pendidikan adalah upaya memberikan bimbingan, bantuan, dan pertolongan kepada peserta didik (Sebayang & Rajagukguk, 2019). Bekerja

menjadi guru merupakan salah satu dari bermacam-macam pekerjaan yang menjadi pilihan dari seseorang. SMKS Ar-Raisiyah Husada adalah sarana penunjang di bidang jasa pendidikan. SMKS Ar-Raisiyah Husada diharapkan dapat memberikan pekerjaan yang prima dari seorang guru untuk siswa di sekolah tempat mengajarnya.

Penelitian yang dilakukan oleh Wodong dkk. (2024) mendapatkan hasil, menunjukkan bahwa proses kognitif dan afektif pada guru honorer ini, diketahui pendeskripsian gambaran mengenai kesejahteraan subjektif pada aspek kognitif yaitu mampu mengelola kondisi yang mereka hadapi karena terdapat motivasi eksternal dan internal yang selalu mendorong mereka dan disisi lain, pada aspek afektif perubahan emosi sering dirasakan oleh guru baik dari segi relasi, kebutuhan ekonomi dan pekerjaan. Oleh karena itu penting memperhatikan kesejahteraan guru honorer karena dari beberapa aspek yang diteliti pendapat atau kondisi finansial ini sangat penting untuk memahami bagaimana faktor-faktor ini saling berinteraksi dan memengaruhi kesejahteraan emosional dan motivasi guru dalam menjalani pekerjaannya.

Kesejahteraan memiliki banyak arti dimana masing-masing orang pasti mempunyai perspektif sendiri mengenai apa yang disebut dengan kesejahteraan (Sardar & Hr, 2016). Individu dengan kesejahteraan subjektif yang tinggi cenderung merasa bahagia dan puas dengan hubungan mereka dengan teman dekat dan keluarga. Mereka juga biasanya kreatif, optimis, pekerja keras, tidak mudah menyerah, dan lebih sering tersenyum dibandingkan dengan individu yang kurang bahagia. Orang yang bahagia lebih mampu mengendalikan emosinya dan menghadapi berbagai peristiwa hidup dengan lebih baik (Samputri & Sakti, 2015). Tingkat kebahagiaan individu juga berdampak positif pada kemampuan mengendalikan emosi dan mengelola berbagai peristiwa dalam hidup dengan lebih efektif.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan, terdapat temuan yang menarik. Dari total 5 guru yang diwawancarai, sebanyak 4 dari mereka pada aspek kognitif merasa kurangnya kepuasan hidup mereka karena

kurangnya finansial mereka. Hal ini disebabkan oleh rendahnya gaji yang mereka terima. Pada aspek afektif sebanyak 5 guru merasakan stres dan bosan pada kehidupan mereka. Hal ini disebabkan karena mereka menghadapi murid yang sulit diatur dan rutinitas yang monoton secara terus-menerus.

Unsur pertama yang dapat meningkatkan kesejahteraan subjektif guru adalah resiliensi. Resiliensi diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk menghadapi tantangan dan pulih sehingga dapat kembali berfungsi dengan normal seperti sebelumnya (Nastasia, 2022). Resiliensi diri sangat penting dalam konteks mengajar bagi guru karena tiga alasan utama. Pertama, sulit mengharapkan anak didik memiliki resiliensi jika guru mereka yang dicontoh tidak menunjukkan kemampuan tersebut. Kedua, profesi guru saat ini sangat dibutuhkan dan banyak diminati karena resiliensi diri memberikan sudut pandang baru tentang cara guru mempertahankan motivasi dan komitmen di berbagai situasi. Ketiga, resiliensi yang berarti kemampuan untuk bangkit dari kesulitan, sangat erat kaitannya dengan dedikasi tinggi, efikasi diri, dan motivasi hal-hal penting (Akbar & Tahoma, 2018).

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan, terdapat temuan yang menarik. Dari total 5 guru yang diwawancarai, sebanyak 4 dari mereka pada aspek *personal competence* mereka merasa tidak bisa bangkit dari kegagalan, frustrasi dalam bekerja. Hal ini disebabkan karenanya tidak bisa mengembangkan diri lebih baik serta tidak adanya pembelajaran dari kegagalan tersebut. Pada aspek *trust in one's instinct* 3 dari 5 guru merasakan sulitnya mengelola emosi mereka serta pudarnya semangat kerja yang mereka punya. Kurangnya bisa disebabkan oleh kurangnya sikap tenang. Pada aspek *positive acceptance of change and secure relationships* 3 dari 5 guru susah berpikir positif ketika mengalami masalah yang terjadi. Hal ini bisa disebabkan karena kurangnya kemampuan menerima kesulitan secara positif. Pada aspek *control and factor* 2 dari 5 guru kesulitan saat mengendalikan emosi. Kurangnya kontrol diri pada diri

mereka dalam menghadapi suatu masalah. Pada aspek *spiritual influences* 5 dari guru yang diwawancarai mereka percaya pada Tuhan dan takdir, percaya pada Tuhan bisa memberikan ketenangan.

Kemampuan resiliensi diperlukan agar individu dapat mengatasi stres dan meningkatkan kesejahteraan subjektif (Rakhmadiani dkk., 2021). Konsep resiliensi mengacu pada kemampuan menjaga kesehatan mental yang baik meskipun menghadapi tekanan dan kesulitan. Resiliensi melibatkan kemampuan untuk mengidentifikasi dan memanfaatkan sumber daya yang mendukung kesejahteraan mental, memungkinkan seseorang mengatasi tantangan dengan cara yang bermakna (Lutfiyah & Dwarawati, 2023).

Bukan hanya resiliensi yang berpengaruh untuk meningkatkan kesejahteraan subjektif, kesejahteraan subjektif juga dapat ditingkatkan oleh keseimbangan kehidupan kerja. Hal ini dikuatkan oleh penelitian Cintantya & Nurtjahjanti (2020) bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara keseimbangan kehidupan kerja dan kesejahteraan subjektif. Keseimbangan kehidupan kerja merujuk pada kemampuan seseorang untuk mengelola kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka tanpa menimbulkan konflik di antara keduanya.

Beberapa dekade ini topik keseimbangan kehidupan kerja banyak dibicarakan. Menurut Keliher (Muizz & Dwarawati, 2022) keseimbangan kehidupan kerja menjadi topik penting dalam penelitian karena para peneliti mempelajari cara mencapainya, dampak positif maupun negatif dari keseimbangan kehidupan kerja, serta bagaimana perusahaan dapat menerapkan kebijakan terkait dalam organisasi mereka. Menurut Fisher dkk. (2009) keseimbangan kehidupan kerja adalah kemampuan untuk mencapai suatu tujuan atau memenuhi tuntutan dari satu pekerjaan dan kehidupan pribadi. Dalam penelitiannya menjelaskan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berhubungan negatif dengan ketegangan di tempat kerja, dan menjadi prediktor kuat bagi kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Thevanes & Mangaleswaran (Rifa'i dkk., 2023) di Sri Lanka yang dilakukan pada karyawan sebuah perusahaan menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja merupakan elemen penting dalam manajemen sumber daya manusia, yang berdampak pada kinerja karyawan di tempat kerja. Semakin baik keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan di perusahaan tertentu, semakin meningkat pula kinerja karyawannya. Begitu pula dengan guru sebagai tenaga pendidik di sekolah.

Isu keseimbangan kehidupan kerja kini menjadi fokus utama di berbagai sektor, termasuk profesi mengajar. Peningkatan tekanan kerja, tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks, serta kemajuan teknologi yang memungkinkan akses tanpa henti ke pekerjaan, telah menciptakan tantangan baru bagi guru dalam mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Dalam konteks ini, keseimbangan kehidupan kerja sangat penting untuk menjaga kesejahteraan mental dan fisik para guru (Yunita, 2018). Di tengah tekanan yang semakin besar dalam profesi mengajar, guru seringkali merasa tertekan untuk mencapai target akademik, memenuhi harapan siswa, dan mengurus berbagai tugas administrative. Kondisi ini sering kali berisiko menyebabkan kelelahan dan keletihan kerja yang berkelanjutan. Guru sering kesulitan untuk memisahkan waktu kerja dari waktu pribadi mereka. Fenomena ini tidak hanya mengganggu keseimbangan antara kehidupan profesional dan pribadi, tetapi juga berpotensi menurunkan kualitas hidup dan kesejahteraan secara keseluruhan (Siahaan & Rohman, 2024). Oleh karena itu, sangat penting untuk mengakui bahwa keseimbangan kehidupan kerja merupakan faktor kunci dalam menjaga kesejahteraan mental dan fisik guru, serta untuk membantu mereka mempertahankan kualitas pengajaran yang optimal (James & Purba, 2017).

Keseimbangan kehidupan kerja menciptakan dan menjaga lingkungan kerja yang mendukung dan sehat, yang membantu individu menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dengan tanggung jawab

keluarga (Anila & Venkatachalam, 2017). Keseimbangan kehidupan para pekerja sangat berperan dalam mengurangi stres di tempat kerja dan meningkatkan kepuasan kerja. Perusahaan dan organisasi semakin menyadari pentingnya keseimbangan kehidupan kerja bagi karyawan mereka dalam kaitannya dengan produktivitas dan kreativitas karyawan (Chaitra dkk., 2016).

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan, 5 dari guru yang diwawancarai pada aspek *demands* mereka merasakan kurangnya waktu dengan keluarga, masalah pribadi yang mengganggu pada pekerjaan mereka. Hal ini bisa disebabkan karena banyaknya pekerjaan yang mereka terima. Pada aspek *resources* 1 dari 5 guru merasa kurangnya percaya diri pada diri mereka serta tidak ada dari kebiasaan dari kehidupan pribadinya yang bisa meningkatkan kualitas pekerjaannya.

Berdasarkan masalah uraian di atas maka, peneliti menganggap penting untuk menyelidiki masalah kesejahteraan subjektif yang dipengaruhi oleh resiliensi dan keseimbangan kehidupan kerja. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk meneliti lebih jauh “Pengaruh Resiliensi dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kesejahteraan Subjektif” sebagai judul penelitian

B. Rumusah Masalah

1. Bagaimana gambaran resiliensi, keseimbangan kehidupan kerja pada kesejahteraan subjektif?
2. Bagaimana pengaruh resiliensi terhadap kesejahteraan subjektif?
3. Bagaimana pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kesejahteraan subjektif?
4. Bagaimana pengaruh resiliensi dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap kesejahteraan subjektif?

C. Tujuan Penelitian

1. Mengetahui gambaran resiliensi, keseimbangan kehidupan kerja pada kesejahteraan subjektif.
2. Mengetahui pengaruh resiliensi terhadap kesejahteraan subjektif.

3. Mengetahui pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kesejahteraan subjektif.
4. Mengetahui pengaruh resiliensi dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap kesejahteraan subjektif.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangsih terhadap pengembangan ilmu psikologi serta menambah wawasan dan ilmu pengetahuan tentang pengaruh resiliensi dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap kesejahteraan subjektif.

2. Manfaat Praktis

a. Peneliti

Penelitian ini memberikan peluang bagi peneliti untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka, memperluas jaringan profesional, serta meningkatkan reputasi akademis, khususnya dalam bidang psikologi industri dan organisasi.

b. Mahasiswa Psikologi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan petunjuk serta rujukan, khususnya dalam dunia psikologi industri dan organisasi. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan untuk mengembangkan kesejahteraan subjektif terhadap variabel lainnya.

c. Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat membantu memhamai perasaan dan kebutuhan karyawan mereka dan memantu kebijakan Yayasan untuk meningkatkan retensi dan produktivitas para karyawan sekolah.