

Fimas Maulana Al-Jufri, M. Pd
Dr. Isa Anshori, M. Si
Dr. Eni Fariyatul Fahyuni, M. Pd. I

Menjadi Guru Well Being di Masa Pandemi Covid-19

BEING

menjadi Guru
**Well being di masa
pandemi covid-19**

**MENJADI GURU YANG WELL BEING
DI MASA PANDEMI COVID-19**

Penulis

**Fimas Maulana Al-Jufri, M.Pd.
Dr. Isa Anshori, M.Si.
Dr. Eni Fariyatul Fahyuni, M.Pd.I**



Diterbitkan oleh
UMSIDA PRESS
Jl. Mojopahit 666 B Sidoarjo
ISBN: 978-623-6292-09-9

Copyright©2021.
Authors
All rights reserved

MENJADI GURU YANG WELL BEING DI MASA PANDEMI COVID-19

Penulis :

Fimas Maulana Al-Jufri, M.Pd.

Dr. Isa Anshori, M.Si.

Dr. Eni Fariyatul Fahyuni, M.Pd.I

ISBN :

978-623-6292-09-9

Editor :

Penerbit :

UMSIDA Press

Redaksi :

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Jl. Mojopahit No 666B

Sidoarjo, Jawa Timur

Cetakan pertama, Juli 2021

© Hak cipta dilindungi undang-undang

Dilarang memperbanyak karya tulis ini dengan suatu
apapun tanpa ijin tertulis dari penerbit.

Pengantar Penulis

Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Alhamdulillah, akhirnya buku ini bisa diterbitkan setelah melalui revisi dan editing yang sangat panjang. Buku ini adalah hasil kajian kami yang dilatarbelakangi oleh keperhatian terhadap kualitas sumber daya pendidik yang mengalami penurunan kinerja dan loyalitasnya terhadap lembaga terlebih di masa pandemic covid-19 ini dimana banyak sekali perubahan yang mau tidak mau harus disesuaikan oleh para guru. Sementara tuntutan terhadap lembaga pendidikan sangat tinggi di tengah-tengah persaingan pendidikan yang semakin kuat. Selain itu rasa keikhlasan dengan tuntutan pimpinan yang terkadang dijadikan beban dalam mengembangkan lembaga pendidikan menjadi penurunan kinerja dan loyalitas guru terhadap lembaga pendidikan. Suasana kerja dan perasaan memiliki terhadap lembaga pendidikan bagi guru juga perlu ditingkatkan. Maka diperlukan well being atau perasaan

sejahtera baik secara individu maupun sejahtera ketika di tempat kerja. Memunculkan kesejahteraan bagi guru akan memiliki pengaruh terhadap kinerja dan loyalitas seorang pendidik di lembaga pendidikan tersebut.

Suasana *ukhuwah* (kebersamaan) juga sangat diperlukan untuk mendukung profesionalitas kerja dan juga dalam menghadapi pandemic covid-19 ini yang memiliki dampak luar biasa dalam pendidikan. Bisa saja mereka menerima gaji yang tidak terlalu tinggi atau mungkin dibawah standar, tetapi ketika secara personal dan professional mendapat penghormatan, maka rasa memiliki terhadap lembaga pendidikan semakin meningkat sehingga kinerja dan loyalitas terhadap lembaga dapat meningkat.

Saya mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang turut membantu proses penerbitan buku ini. Semoga Allah Swt membalas kebaikan panjenengan semua dengan balasan yang sebaik-baiknya. Amin.

Wassalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Sidoarjo, Juni 2021

Tim Penulis



Daftar Isi



Pengantar Penulis.....	iii
Daftar Isi	v

BAB 1

PANDEMI COVID-19 BAGI GURU	1
----------------------------------	---

BAB 2

SEJAHTERA MENJADI GURU	12
1. Subjective Well Being	18
2. Faktor yang Mempengaruhi Subjective Well Being	20
3. Psychological Well Being.....	24

BAB 3

SEJAHTERA DI SEKOLAH	29
1. Aspek Kesejahteraan di Tempat Kerja	34
2. Faktor Kesejahteraan di Tempat Kerja	41
3. Peran Kesejahteraan di Tempat Kerja.....	44

BAB 4

SEJAHTERA DAN KINERJA GURU	48
1. Aspek Kinerja Guru dan Karyawan	51
2. Faktor-faktor Kinerja	54

BAB 5

SEJAHTERA DAN LOYALITAS GURU.....	61
1. Aspek-aspek Loyalitas	65
2. Faktor-faktor Loyalitas	68

BAB 6

IMPLEMENTASI WELL BEING TERHADAP KINERJA DAN LOYALITAS.....	71
--	----

BAB 7

SPIRITUALITAS IHSANI DAPAT MENINGKATKAN WELL BEING	88
---	----

DAFTAR PUSTAKA	94
----------------------	----

TENTANG PENULIS	98
-----------------------	----



BAB 1

Pandemi Covid-19 Bagi Guru

BAB 1

PANDEMI COVID-19 BAGI GURU

Pandemi Coronavirus atau disebut juga dengan Covid-19 saat ini masih berlangsung telah menjadi perhatian utama masyarakat dunia dan membawa beragam implikasi, dari bagaimana aspek dalam bidang kesehatan, kebijakan publik, kesejahteraan, pendidikan, sosial, dan lainnya memiliki dampak yang besar disebabkan oleh covid-19 ini. Sebagai langkah keamanan untuk melindungi semua manusia dengan adanya pemberlakuan *stay at home* dapat mengurangi penularan covid-19 agar tidak semakin meluas.

Pendidikan merupakan salah satu yang terdampak oleh covid-19 ini, banyak sekali perubahan sistem pendidikan yang begitu luar biasa terasa baik dari sisi siswa maupun guru yang bersangkutan, terlebih sebagian besar pemerintah di seluruh dunia telah menutup sementara

lembaga pendidikan dalam upaya untuk menahan penyebaran pandemi covid-19. Penutupan nasional ini berdampak pada lebih dari 72% populasi siswa dunia. Beberapa negara lain telah menerapkan penutupan lokal yang berdampak pada jutaan pelajar tambahan. Secara rinci, sampai dengan 10 Mei 2020, terdapat 1.268.164.088 peserta didik yang terkena dampak (72,4% dari total peserta didik yang terdaftar) pada 177 negara. (Setiawan, 2020)

Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemendikbud) mengambil keputusan dengan membatalkan Ujian Nasional 2020. Pembatalan dilakukan sebagai upaya pencegahan penularan Covid-19 di kalangan peserta didik. Sebagai pengganti indikator kelulusan pihak sekolah dapat melaksanakan US (Ujian Sekolah) melalui metode daring berbentuk portofolio, nilai raport, penugasan atau penilaian jarak jauh lainnya.

Pembelajaran daring dipilih sebagai alternatif pembelajaran jarak jauh untuk mengurangi potensi penyebaran virus. Namun begitu, muncul keraguan mengenai efektifitas pembelajaran berbasis daring dalam proses pembelajaran. Sebagaimana Komisi Perlindungan

Anak Indonesia (KPAI) yang menyatakan bahwa penggunaan pembelajaran daring di rumah tidak efektif lantaran banyak peserta didik yang salah konsep mengenai pembelajaran daring dengan memberikan banyak tugas. (Setiawan, 2020) Proses pembelajaran membutuhkan hubungan timbal balik antara pendidik dan peserta didik seperti pembelajaran di kelas.

Dampak pandemi pada pendidikan yaitu keharusan setiap guru dan siswa untuk mengetahui bagaimana jalannya pendidikan secara online. Sedangkan tidak semua orang mahir akan teknologi pada saat ini dan juga tidak semua daerah mempunyai jaringan yang bagus untuk melakukan pembelajaran online. tetapi karena pandemi semua orang dalam lembaga pendidikan diharuskan melek teknologi agar dapat memberikan pembelajaran yang kreatif untuk diberikan kepada siswanya dan juga harus melakukan segala cara untuk mendapatkan jaringan yang baik agar mendapatkan atau dapat memberikan pelajaran. (Anshori, Dampak Covid-19 Terhadap Proses Pembelajaran di MTS Al-Asyar Bungah Gresik, 2020)

Pada kondisi pandemi covid-19 ini guru sebagai salah satu bagian terpenting dalam pendidikan dituntut pula untuk dapat menyesuaikan dengan kondisi keterbatasan di tengah pandemi covid-19 ini, sehingga mau tidak mau guru pun harus mau mengupgrade atau meningkatkan kemampuan pembelajarannya khususnya di bidang teknologi. Guru harus belajar lebih agar mampu menghadirkan pembelajaran jarak jauh (PJJ) dengan menyesuaikan dengan pembelajaran yang harus di sampaikan di siswa, tentu saja hal itu tidak mudah dibutuhkan penyesuaian dan kemauan yang lebih agar guru tetap bisa memberikan pembelajaran berbasis teknologi.

Kondisi yang mengharuskan seorang guru untuk tidak hanya bisa mengajar pembelajaran dikelas saja namun juga harus menguasai teknologi agar pembelajaran di kelas bisa di hadirkan di rumah siswa ini mengalami hambatan dibeberapa pelaksanaan pembelajaran jarak jauh. Selain itu juga adanya pembagian shift kerja guru ada yang bagian *work from home (WFH)* bekerja atau mengajar dari rumah dan juga sebagian lagi mendapat bagian *work from office (WFO)* bekerja atau mengajar dari

sekolah. Tentu hal ini akan berdampak pada kesejahteraan guru di tempat kerja atau yang dikenal dengan istilah *workplace wellbeing*, maupun kesejahteraan guru secara individu maupun psikologis atau di sebut dengan *well being*. Kondisi tempat kerja guru di masa pandemi covid-19 ini pun terbagi dua yaitu di rumah dan juga langsung disekolah yang memiliki pengaruh berbeda pula pada setiap guru yang melaksanakan tugas mengajar di tempat yang berbeda tersebut.

Dampak covid-19 yang dialami oleh guru bisa berakibat pada menurunnya tingkat profesionalitas, guru hanya memberikan materi sesuai dengan silabus pembelajaran saja yang terpenting materi telah tersampaikan kepada siswa dan cenderung tidak memberikan suatu keteladan dan juga bagaimana pembelajaran tersebut menyenangkan dan inovatif. Melemahnya semangat berkerja dikarena pendapatan menurun dikarenakan kondisi covid-19 dan tidak sesuai dengan harapan, tanggung jawab terhadap anak didik menjadi lemah, keteladanan sebagai seorang pendidik menjadi hilang, tanggung jawab terhadap pekerjaan menjadi rendah, peningkatan kualitas sumber daya

manusia sebagai pendidik menjadi melemah, karena segala sesuatu pekerjaan ditukar dengan uang. Rasa syukur sebagai seorang pendidik yang ditempatkan kedudukannya yang sangat mulia disisi Allah Swt menjadi terabaikan.

Kondisi guru yang merasa tidak sejahtera saat melakukan pekerjaannya ini akan berdampak pada tingkat kinerjanya terlebih juga akan mempengaruhi loyalitas guru tersebut terhadap lembaga pendidikan hal ini disampaikan dalam kajian yang dilakukan oleh Herwanto dalam jurnal yang berjudul pengaruh workplace well-being terhadap kinerja guru. (Herwanto, Pengaruh Workplace Wellbeing terhadap Kinerja Guru SD, 2017) Sehingga pentingnya kesejahteraan guru secara individu dan secara psikologis, maupun kesejahteraan guru di tempat kerja atau *workplace well-being* ini harus di miliki oleh setiap guru baik saat bekerja di rumah maupun bekerja di sekolah.

Kinerja bagi seorang guru dalam lembaga pendidikan mutlak diperlukan. Suasana kerja dan perasaan memiliki terhadap lembaga pendidikan bagi guru juga perlu ditingkatkan. Maka diperlukan kesejahteraan ditempat

kerja. Memunculkan kesejahteraan di tempat kerja bagi guru akan memiliki pengaruh terhadap kinerja yang dilakukan sebagai seorang pendidik di lembaga pendidikan tersebut.

Setiap manajemen pimpinan lembaga pendidikan harus bisa menciptakan kesejahteraan dan suasana kerja yang nyaman serta harmonis bagi setiap guru yang turut mengabdikan di lembaga pendidikan tersebut, sehingga mereka akan merasa *at home* (di rumah) berada dalam lingkungan pendidikan. Suasana *ukhuwah* (kebersamaan) juga sangat diperlukan untuk mendukung profesionalitas kerja. Bisa saja mereka menerima gaji yang tidak terlalu tinggi atau mungkin dibawah standar, tetapi ketika secara personal dan professional mendapat penghormatan, maka rasa memiliki terhadap lembaga pendidikan semakin meningkat sehingga kinerja dan loyalitas terhadap lembaga dapat meningkat.

Ketika profesionalitas menurun maka akibatnya, pendidik hanya memikirkan haknya dan cenderung melalaikan kewajibannya sebagai pendidik yang seharusnya memberikan contoh dan teladan dalam bersikap dan berperilaku di luar kelas. Melemahnya

semangat berkerja bila imbalan tidak sesuai dengan harapan, harta menjadi simbol keberhasilan, tanggung jawab terhadap anak didik menjadi lemah, keteladanan sebagai seorang pendidik menjadi hilang, tanggung jawab terhadap pekerjaan menjadi rendah, peningkatan kualitas sumber daya manusia sebagai pendidik menjadi melemah, karena segala sesuatu pekerjaan ditukar dengan uang. Rasa syukur sebagai seorang pendidik yang ditempatkan kedudukannya yang sangat mulia disisi Allah Swt menjadi terabaikan.

Banyak fenomena yang terjadi ketika seorang guru tidak sejahtera secara individu dan juga sejahtera di tempat bekerja ataupun tidak nyaman maka akan berdampak pada tingkat kinerjanya terlebih juga akan mempengaruhi loyalitas guru tersebut terhadap lembaga pendidikan tersebut. Meskipun dilihat dari sisi pendapatan atau penghasilan yang mana guru tersebut mendapatkan tunjangan dari pemerintah dan sertifikasi namun apabila kondisi tempat bekerja atau sekolah tidak mampu menghadirkan kondisi atau suasana yang menyenangkan atau mensejahterakan maka akan

menurun tingkat kinerja guru tersebut sehingga mendidik hanya dijadikan sebagai pemenuhan kewajiban saja.

Ketidaksejahteraan secara individu maupun ketidaksejahteraan di tempat kerja juga akan memiliki dampak bagi tingkat loyalitas. Guru yang tidak memiliki kesejahteraan secara individu dan tidak memiliki kesejahteraan di tempat kerja maka tidak akan peduli dengan perkembangan sekolah bagaimana pun pesatnya tingkat perkembangan sekolah sehingga prestasi apa pun yang di capai oleh lembaga pendidikan tersebut tidak akan memiliki pengaruh kepada guru tersebut, bahkan jika sekolah atau lembaga mengalami sebuah penurunan mutu lembaga atau masalah guru yang tingkat kesejahteraan di tempat kerjanya maupun kesejahteraan individu rendah tidak akan berupaya ikut serta untuk membangun atau membantu sekolah untuk menghadapi hal tersebut, sehingga pentingnya kesejahteraan secara individu dan juga kesejahteraan di tempat kerja atau *well being* ini harus dimiliki oleh setiap guru yang berkecimpung di dalam lembaga pendidikan.

Banyak orang yang mempersepsikan bahwa lembaga pendidikan yang memiliki nilai lebih baik dari aspek

manajemen lembaga, siswa, maupun guru dan karyawannya, namun dari kesemua aspek kelebihan tersebut perlu untuk dilihat guru tersebut merasa sejahtera di tempat kerja atau justru sebaliknya, persepsi yang dilihat masyarakat pun apakah berbanding lurus terhadap kesejahteraan guru dan kesejahteraan di tempat kerja atau tidak. *Well being* atau kesejahteraan tidak hanya merasa sejahtera atau tercukupi dalam bentuk gaji maupun finansial saja namun juga merasa sejahtera secara psikologis di tempat kerja tersebut.

Kesejahteraan individu yang biasa disebut *well being* dan kesejahteraan di tempat kerja yang biasa disebut *workplace well being* biasanya identik terhadap karyawan suatu organisasi atau perusahaan, sehingga banyak kajian yang membahas keterkaitan *well being* tersebut dengan kinerja atau loyalitas karyawan di organisasi atau pabrik tersebut berada.



BAB 2
Sejahtera
Menjadi Guru

BAB 2

SEJAHTERA MENJADI GURU

Memenuhi tuntutan perkembangan teknologi yang semakin cepat dan berkembang di industri 4.0, guru dituntut untuk meningkatkan kualitas profesinya. Profesi yang berkualitas tidak akan tercapai jika guru tidak memiliki pribadi yang berkualitas dan sekaligus sejahtera. Oleh karena itu kesejahteraan guru atau *well being* sangat di perlukan dan di perhatikan. *Well being* yaitu perasaan sejahtera, baik secara fisik maupun psikis. *Well being* secara mendalam dapat diartikan sebagai sebuah kondisi evaluasi emosional dan kognitif guru terhadap kehidupan mereka, yang berkaitan dengan kebahagiaan, kedamaian, pemenuhan, dan kepuasan hidup. (Angner, 2010)

Well being bagi guru dibangun oleh dua komponen umum yaitu dimensi kognitif dan dimensi afektif. Kepuasan hidup (*life satisfaction*) adalah salah satu bagian dari dimensi kognitif karena berkaitan dengan keyakinan evaluatif tentang kehidupan guru. Dimensi kognitif mencakup bidang kepuasan atau kepuasan individu dalam berbagai bidang kehidupan seperti bidang yang berhubungan dengan diri sendiri, keluarga, komunitas, kesehatan, keuangan, pekerjaan dan waktu luang sedangkan dimensi afektif adalah dimensi dasar *teacher well being*, di mana di dalamnya termasuk suasana hati dan emosi yang menyenangkan dan tidak menyenangkan. (Tay, 2011)

Well being merupakan suatu kondisi dimana individu mampu menerima kelebihan serta kekurangan yang dimiliki, mempunyai tujuan atau arah hidup yang jelas, menjadi pribadi yang mampu mandiri sehingga tidak terlalu bergantung pada orang lain dalam melakukan pekerjaannya, mampu menjalin hubungan yang positif dengan orang lain, dan mempunyai kemampuan untuk mengendalikan lingkungannya serta terus berkembang ke arah yang lebih baik. (Gunawan, 2019)

Masalah kesejahteraan guru dapat muncul sebagai akibat dari tuntutan peningkatan profesionalisme dan peningkatan kesejahteraan. Stres kerja memiliki pengaruh signifikan pada terwujudnya *well being*. Sebaliknya, kemampuan membangun *well being* bagi guru akan berdampak pada peningkatan rasa bahagia dan kualitas dalam beraktivitas, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja dan loyalitas terhadap lembaga pendidikan. Oleh karena itu, membuat guru menjadi sejahtera atau *well being* merupakan sebuah strategi sinergis harmonis yang perlu diupayakan oleh setiap guru dan setiap pemangku kepentingan di lembaga pendidikan. Melalui kesejahteraan guru, maka kepentingan guru sebagai pribadi berkualitas akan terpenuhi sama halnya guru memenuhi kepentingan pekerjaan yang berkualitas yang pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan kualitas dan loyalitas lembaga pendidikan.

Well being atau biasa disebut dengan kesejahteraan memiliki beberapa pendekatan salah satunya *subjective well being* dan *psychological well being*. Tentu saja kedua hal tersebut meskipun terkesan sama namun indikator dan fokus *well being* atau kesejahteraan yang berbeda, ada

juga *workplace well being* atau kesejahteraan di tempat kerja juga merupakan berasal dari teori yang sama yaitu *well being*.

Well being pada guru ini dapat kita tinjau dari 3 aspek yaitu *subjective well being*, *psikological well being*, dan *workplace well being* dimana di antara ketiga pendekatan *well being* bagi guru tersebut memiliki dimensi, filosofis pendekatannya, dan juga aspek-aspeknya. Kesejahteraan psikologis lebih bersifat *eudamonik* yaitu seorang guru dikatakan memiliki kesejahteraan psikologis jika mengisi hidupnya dengan hal-hal yang bermakna, yang bertujuan, yang berguna bagi kesejahteraan orang lain dan pertumbuhan dirinya sendiri. Selain itu kesejahteraan psikologis atau di sebut dengan *psychological well being* lebih bersifat objektif, karena seseorang guru mampu diukur dari tingkat kesejahteraannya berdasarkan sejauh mana ia memenuhi aspek-aspek kesejahteraan yang sudah ditentukan.

Seorang guru dikatakan memiliki kesejahteraan subjektif akan bersifat *hedonic* atau mengandung prinsip kesenangan yaitu sejauh mana seseorang guru merasa hidupnya menyenangkan, bebas stres, bebas dari rasa

cemas, tidak depresi, dan lain sebagainya yang intinya mengalami perasaan-perasaan menyenangkan dan bebas dari perasaan yang tidak menyenangkan. Kesejahteraan subjektif atau *subjective well being* lebih bersifat subjektif, maksud untuk mengukur atau melihat seseorang guru akan menilai sejauh mana dirinya bahagia, tidak stres, tidak cemas, dan lain sebagainya.

Sedangkan seorang guru memiliki kesejahteraan di tempat kerja yaitu ketika guru melakukan aktivitas datang ke sekolah, mengajar di sekolah menjadi senang, nyaman dengan pekerjaan yang dilakukannya selama di sekolah. Mungkin saja ada seorang guru yang merasa dirinya tidak bahagia dan cenderung diliputi stres, tetapi skornya tinggi dalam dimensi *psychological well-being*. Sebaliknya dapat pula seseorang guru merasa hidupnya menyenangkan dan ia tidak tertekan meskipun ia tidak tahu hidupnya hendak dibawa kemana, ia tidak memiliki kegiatan bermakna, tidak cukup luwes untuk bergaul dengan orang banyak, dan lain sebagainya yang tercakup tentang dimensi sejahtera secara psikologis.

Meskipun hampir sama dari sisi bahasa antara *subjective well being* dengan *psychological well being*

namun dari konsepnya sangat berbeda karena *subjective well being* lebih kearah prinsip hedonia atau prinsip kebahagiaan secara individu sedangkan *psychological well being* lebih kearah prinsip eudamonia atau prinsip kebahagiaan yang berguna bagi kesejahteraan orang lain.

1. Subjective Well being

Subjective well being merupakan evaluasi kognitif dan afektif seseorang terhadap segala aspek kehidupan yang dirasakan oleh seseorang tersebut. (Atmadja, 2020) Subjective well being terdiri dari dua komponen utama yaitu komponen kognitif dan komponen afektif. Komponen kognitif merupakan hasil evaluasi individu mengenai sejauh mana kehidupan mereka sesuai dengan harapan atau standar ideal yang dimiliki individu tersebut, individu dengan komponen kognitif yang tinggi dapat mengevaluasi bahwa harapan, keinginan, dan standar yang mereka miliki sesuai dengan kondisi kehidupan mereka saat ini, yang mengindikasikan kepuasan hidup seseorang.

Komponen afektif adalah perasaan positif dan negatif yang dialami individu, individu yang memiliki komponen

afektif tinggi pada umumnya lebih sering merasakan perasaan positif dibandingkan negatif, dan sebaliknya (Atmadja, 2020). Evaluasi guru mengenai kepuasan hidup mereka dan emosi yang sering mereka rasakan dapat menentukan subjective well being yang mereka miliki, yaitu tinggi atau rendah. Seorang guru dikatakan memiliki subjective well being yang tinggi apabila memiliki sikap positif terhadap hidup, memiliki self esteem yang tinggi, merasakan kesenangan dalam hidupnya dan ketiadaan emosi negatif seperti stress atau depresi. Sebaliknya, seorang guru yang memiliki subjective well being yang rendah merasa kurang puas terhadap hidup, mengalami stress dan merasakan banyak kecemasan dalam kehidupan sehari-hari. Menurut Diener, Pressman, Hunter dan Delgado-Garcia komponen afektif dapat ditinjau dari dua aspek yaitu positive affect dan negative affect.

a) Positive Affect

Positive affect merepresentasikan mood dan emosi yang dirasakan individu ketika kehidupan mereka berjalan dengan baik. Positive affect terdiri dari emosi yang sementara seperti kesenangan dan juga mood atau

emosi yang memiliki jangka waktu lebih lama seperti ketenangan batin

b) Negative Affect

Negative affect adalah emosi dan mood yang dirasakan individu ketika kehidupan mereka tidak berjalan dengan baik, seperti ketika ada masalah. Negative affect terdiri dari emosi sementara seperti perasaan marah, sedih, stres, khawatir, dan juga mood yang memiliki jangka waktu lebih lama seperti depresi.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Subjective Well being

Berdasarkan kajian yang dilakukan oleh Larasati Dewi dan Naila Nasywa (Larasati, 2019) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi subjective well being dari seseorang diantaranya adalah

a. Dukungan Sosial

Dukungan sosial menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi *subjective well-being* seseorang individu. Hasil kajian analisis data pada siswa yang terdaftar di departemen pelatihan guru oleh Gulacti menemukan bahwa *subjective well-being* memberikan pengaruh yang signifikan terhadap dukungan sosial.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Brajsa-zganec pada 1000 orang dewasa di Kroasia dimana juga menemukan bahwa *subjective well-being* signifikan terhadap dukungan sosial.

b. Kebersyukuran

Kebersyukuran juga dapat mempengaruhi *subjective well-being*. Kajian yang dilakukan Datu melakukan penelitian pada 210 siswa di Filipina, hasil menunjukkan bahwa kebersyukuran memberikan pengaruh yang signifikan terhadap *subjective well-being*. Hal ini didukung oleh penelitian Kong, Ding, dan Zhao pada 427 sarjana di Negara Cina. Hasil menunjukkan bahwa kebersyukuran memberikan pengaruh yang signifikan terhadap *subjective well-being*.

c. Forgiveness

Forgiveness juga dapat mempengaruhi *subjective well-being* seseorang. Hal ini dibuktikan oleh beberapa kajian penelitian yang telah dilakukan. Penelitian pertama dilakukan oleh Allemand, Patrick, Ghaemmaghami, dan Martin yang dilakukan pada 962 orang dewasa dengan rentang usia 19-84 tahun. Hasil

menunjukkan bahwa *forgiveness* memberikan pengaruh yang positif terhadap *subjective well-being*. Penelitian lainnya dilakukan pada 142 guru Cina Hongkong oleh Chan yang juga mempunyai hasil bahwa bahwa *forgiveness* memberikan terhadap *subjective well-being*

d. Personality

Kajian yang dilakukan oleh Jovanovic menemukan bahwa *personality* memberi pengaruh signifikan kepada *subjective well-being*. Penelitian ini memiliki tujuan untuk menyelidiki peran ciri-ciri kepribadian dalam memprediksi *subjective well-being*. Penelitian lain dilakukan oleh Malkoc pada 251 mahasiswa sarjana di Universitas Marmara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa masing-masing kepribadian ada yang memiliki hubungan positif terhadap *subjective well-being*. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Stead dan Bibby yang dilakukan pada 495 peserta usia 18-30 tahun menunjukkan bahwa kepribadian mempengaruhi *subjective well-being* seseorang.

e. Self Esteem

Pengaruh dari *self esteem* terhadap *subjective well-being* ditemukan pada kajian penelitian yang dilakukan oleh Kong, Zhao, dan You pada 391 mahasiswa dimana hasilnya menunjukkan bahwa *self esteem* memberikan pengaruh yang signifikan terhadap *subjective well-being*. Hasil yang sama juga ditemukan oleh Li, Lan, dan Ju pada 542 siswa dengan 217 laki-laki dan 325 perempuan rentang usia 17-24 tahun, hasilnya menunjukkan bahwa *self esteem* memberikan pengaruh yang signifikan terhadap *subjective well-being*. Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Khalek pada 499 muslim Kuwait, hasil penelitian menunjukkan bahwa *self esteem* memberikan pengaruh positif terhadap *subjective well being*

f. Spiritualitas

Penelitian Liu menyebutkan bahwa spiritualitas memberikan pengaruh terhadap *subjective well-being*. Penelitian dilakukan pada 193 peserta dalam tujuh kelompok seni di Cina bagian Timur. Selanjutnya kajian yang dilakukan oleh Joshanloo dan Daemi menemukan bahwa terdapat hubungan antara

spiritualitas dengan *subjective well-being*. kajian penelitian lainnya dilakukan oleh Khalek pada 499 muslim Kuwait, hasil penelitian menunjukkan bahwa spiritualitas memberikan pengaruh positif terhadap *subjective well-being*

3. Psychological Well being

Konsep *Psychological well being* telah dimulai sejak tahun 2006 pada *International School Psychology Association* (ISPA), dengan membentuk kerangka konseptual untuk mengenalkan Kesejahteraan Psikologis secara global dimulai dengan pertemuan sekolah atau pendidikan profesi psikolog pada 12 negara (Brazil, Estonia, Greece, India (Mumbai), Italy (Padua), Mexico (Xalapa), Romania (Bucharest), Russia (Samara), Slovakia (Kocise), Sri Lanka (Negombo), Tanzania (Arusha), Boston, Massachusetts (Asian American)).

Menurut Ryff (Hardjo, 2020) gambaran tentang karakteristik orang yang memiliki kesejahteraan psikologis merujuk pada pandangan Rogers tentang orang yang berfungsi secara penuh (*fully functioning person*), pandangan Maslow tentang aktualisasi diri (*self*

actualization), pandangan Jung tentang individuasi, konsep Allport tentang kematangan dan juga sesuai dengan konsep Erikson dalam menggambarkan individu yang mencapai integrasi dibanding putus asa. *Psychological well being* dapat ditandai dengan diperolehnya kebahagiaan, kepuasan hidup dan tidak adanya gejala-gejala depresi. Kebahagiaan (*happiness*) merupakan hasil dari kesejahteraan psikologis dan merupakan tujuan tertinggi yang ingin dicapai oleh setiap manusia.

Psychological well being pada masa dewasa merupakan hal yang penting untuk diperhatikan. *Psychological well being* merupakan unsur penting yang perlu ditumbuhkan pada diri individu agar dapat menghadapi dan menjalankan tugas perkembangannya secara penuh dan menghadapi tanggung jawab serta mencapai potensinya. Perasaan sejahtera dan nyaman di lingkungan kehidupannya dapat membuat individu mengembangkan dirinya secara optimal.

Menurut Ryff (Hardjo, 2020) ciri lain seseorang yang mempunyai kesejahteraan psikologis yang tinggi

yakni terpenuhinya enam dimensi psychological well-being sebagaimana berikut ini

1) Penerimaan diri

Tinggi	Rendah
Bersikap positif terhadap diri sendiri, mengakui dan menerima berbagai aspek yang ada dalam dirinya, baik positif maupun negatif, dan memiliki pandangan positif terhadap masa lalu	Perasaan tidak puas terhadap diri sendiri, merasa kecewa dengan pengalaman masa lalu, dan mempunyai pengharapan untuk tidak menjadi dirinya saat ini

2) Hubungan positif dengan orang lain

Tinggi	Rendah
Adanya hubungan yang hangat, memuaskan dan saling percaya dengan orang lain. Ia juga mempunyai rasaafeksi dan empati yang kuat.	Sulit untuk bersikap hangat dan enggan untuk mempunyai ikatan dengan orang lain

3) Otonomi

Tinggi	Rendah
Mampu untuk menolak tekanan sosial untuk berpikir dan bertindak laku dengan cara-cara tertentu, serta dapat mengevaluasi diri sendiri dengan standar personal	Memperhatikan harapan dan evaluasi dari orang lain, membuat keputusan berdasarkan penilaian orang lain, dan cenderung bersikap konformis

4) Tujuan hidup

Tinggi	Rendah
Mempunyai rasa keterarahan dalam hidup, mempunyai perasaan bahwa kehidupan saat ini dan masa lalu mempunyai keberartian, memegang kepercayaan yang memberikan tujuan hidup, dan mempunyai target yang ingin dicapai dalam hidup.	Tidak memiliki keterarahan dalam kehidupan sehari-hari, merasa tidak berarti apa-apa dalam pencapaian hidupnya

5) Perkembangan diri

Tinggi	Rendah
Mempunyai perasaan untuk terus berkembang, melihat diri sendiri sebagai sesuatu yang bertumbuh, menyadari potensi yang terdapat di dalam dirinya, dan mampu melihat peningkatan dalam diri dan tingkah laku dari waktu ke waktu	Menampilkan rasa tidak mampu untuk mengembangkan sikap dan tingkah laku baru, mempunyai perasaan bahwa ia adalah seorang pribadi yang stagnan atau tidak dapat berbuat apa-apa dan tidak tertarik dengan kehidupan yang dijalani

6) Penguasaan terhadap lingkungan

Tinggi	Rendah
Individu mampu untuk memanipulasi keadaan sehingga sesuai dengan kebutuhan dan nilai-nilai pribadi yang dianutnya dan mampu untuk	Menampakkan ketidakmampuan untuk mengatur kehidupan sehari-hari, dan kurang memiliki kontrol terhadap lingkungan luar

mengembangkan diri secara kreatif melalui aktifitas fisik maupun mental	
---	--

Ketercapaian *Psychological well being* ditandai dengan berfungsinya aspek-aspek psikologis positif dalam prosesnya mencapai aktualisasi diri. *Psychological well being* akan dicapai individu apabila dia mampu mencapai atau mewujudkan kebahagiaan disertai pemaknaan hidup. Ratni dan Rastogi, (Hardjo, 2020) mengemukakan bahwa makna dalam hidup mengacu pada gagasan bahwa individu itu sangat termotivasi untuk menemukan makna dalam hidup mereka, yaitu untuk dapat memahami sifat keberadaan pribadi mereka, dan pentingnya rasa atau suasana dan terarah atau penuh arti. Filsafat makna dalam hidup didasarkan pada asumsi bahwa hidup memiliki makna tanpa syarat yang tidak bisa lenyap dalam keadaan apa pun.



BAB 3

Sejahtera Di Sekolah

BAB 3

SEJAHTERA DI SEKOLAH

Kesejahteraan di tempat kerja atau yang biasa disebut dengan *workplace well being* merupakan teori yang relatif baru dalam bidang keilmuan manajemen dan organisasi karena teori ini bersumber dari teori *subjective well being* sehingga konseptual dan juga pengertiannya berbeda terutama jika dikaitkan dengan manajemen di dunia pendidikan. Danna dan Griffin menyebutkan *workplace well being* sebagai *health and well being in the workplace*, yang merujuk pada teori ilmu kesehatan yaitu pada fisik dan kesehatan secara psikologis pada karyawan perusahaan atau organisasi yang mendefinisikan karyawan yang sehat atau sakit secara fisik, karyawan yang memiliki tingkatan

emosional, dan karyawan yang memiliki tingkat epidemiologi kesehatan mental. (Amy L. Bartels, 2019)

Menurut Page kesejahteraan di tempat kerja adalah suatu perasaan sejahtera yang muncul dalam diri individu yang dimiliki oleh karyawan di suatu perusahaan atau organisasi yang memiliki keterkaitan dengan perasaan guru atau tenaga kependidikan tersebut secara umum (*core affect*) dan penilaian intrinsik maupun ekstrinsik yang dimiliki guru atau tenaga kependidikan tersebut (*work value*). (Wustari L.H., 2017)

Harter menjelaskan bahwa *workplace well being* merupakan suatu keharusan bagi pimpinan organisasi atau lembaga terhadap guru atau tenaga kependidikan untuk mendapatkan apa yang menjadi hak pribadi guru atau tenaga kependidikan tersebut dengan memberikan kesempatan mereka untuk mengekspresikan diri atau kebebasan untuk mendapatkannya sesuai dengan aturan yang berlaku sehingga muncul emosi positif dari diri karyawan tersebut. Lebih lanjut menurut Keyes, Schmidt, dan Harter, menyatakan bahwa kesejahteraan psikologis karyawan di sebuah perusahaan atau organisasi ditandai dengan kesehatan mental dari karyawan itu sendiri,

sehingga menghasilkan karyawan yang lebih produktif yang memiliki perasaan bahagia. (Wustari L.H., 2017)

Berdasarkan beberapa penjelasan di atas kesejahteraan di tempat kerja merupakan perasaan sejahtera yang muncul dalam diri individu yang berkaitan dengan pekerjaannya dengan adanya perasaan emosi positif dan perasaan emosi negatif secara umum (*core affect*) serta nilai-nilai (*work value*) yang terkandung dalam pekerjaan yang dilakukan (intrinsik dan ekstrinsik).

Workplace well being atau kesejahteraan ditempat kerja adalah perasaan atau rasa sejahtera yang dirasakan oleh para karyawan dalam hal ini adalah guru atau tenaga kependidikan terhadap tempat kerjanya yang berada di lembaga pendidikan.

Konsep *workpace well being* adalah konsep aplikasi dari teori *subjektive well being*. Menurut Page kesejahteraan subjektif adalah keadaan pola pikir individu yang bersifat positif dengan melibatkan atau menghadirkan pengalaman pribadi dari individu tersebut. (Herwanto, Pengaruh Workplace Well-being terhadap Kinerja Guru SD, 2017) Komponen kesejahteraan subjektif terdiri dari adanya rasa puas dalam kehidupan,

afeksi positif, dan afeksi negatif. Kondisi pikiran dari seseorang yang positif dan penilaian positif dari seorang guru serta hubungan yang terjalin baik dengan rekan kerja atau rekan sejawat akan dapat mempengaruhi kinerja individu dan kualitas hidup individu tersebut.

Menurut Warr *workplace well being* merupakan suatu hal yang terpenting yang banyak diyakini bahwa memperbaiki kesejahteraan di tempat kerja akan memberikan dampak yang positif bagi peningkatan mutu lembaga pendidikan atau sekolah secara keseluruhan. (Herwanto, Pengaruh Workplace Well-being terhadap Kinerja Guru SD, 2017) *Workplace well being* dapat membentuk pola pikir seseorang ke arah yang lebih positif dan memaksimalkan prestasi kerja sehingga dapat mencapai potensi diri yang baik dan optimal. Dalam konteks sekolah, *workplace well being* diharapkan dapat meningkatkan kinerja dan prestasi guru melalui hasil karya guru dalam pembelajaran yang bersifat inovatif dan memiliki komitmen afektif guru.

Pola pikir ataupun ide yang cemerlang dari guru ataupun karyawan turut mempengaruhi tingkat mutu atau kualitas lembaga pendidikan ataupun organisasi secara

kolektif. Hal ini dikarenakan *workplace well being* dapat memberikan pengaruh terhadap semangat rekan sejawat yang berada disekitarnya. Lingkungan kerja juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi individu untuk bisa merasakan sejahtera setiap guru yang perlu diperhatikan adalah faktor yang dapat berperan untuk bentuk persepsi guru terhadap pekerjaannya.

1. Aspek – aspek kesejahteraan di tempat kerja

Menurut Suojanen aspek-aspek yang terdapat pada *workplace well being* antara lain gaji, jam kerja yang proporsional, hubungan sesama rekan kerja, lingkungan kerja yang saling mendukung, manajemen, kepribadian dan sikap. Selain itu, nilai pekerjaan yang dilakukan memiliki dampak yang besar pada kesejahteraan seseorang di tempat kerja. (Herwanto, Pengaruh Workplace Well-being terhadap KInerja Guru SD, 2017)

Page juga menjelaskan *workplace well being* terdiri dari perasaan yang di rasakan oleh individu secara umum (*core affect*) dan nilai kerja (*work values*) atau komponen penting yang terdapat didalam pekerjaan yang dilakukannya. Ahli lain juga berpendapat *workplace well*

being mencakup pengukuran terhadap kesejahteraan seseorang yang di dasarkan oleh pengalaman pribadi seseorang dan pengalaman yang kaitan dengan pekerjaan yang dilakukannya. (Fridayanti, 2019)

Page mengemukakan bahwa *core affect* atau perasaan guru atau karyawan terdiri dari dua aspek yaitu:

1. *Job satisfaction*

Job satisfaction atau kepuasan kerja merupakan suatu bentuk penilaian seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Kepuasan kerja dapat juga sebagai bentuk penilaian seseorang yang menggambarkan tentang perasaan senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam pekerjaan yang dilakukannya.

2. *Work related affect*

Work related affect merupakan efek kesejahteraan psikologis pada guru atau tenaga kependidikan yang berada di tempat kerja didasarkan pada pengalaman subjektif yang terjadi, efek yang dimaksud tersebut berupa efek negatif dan efek positif. Efek negatif merupakan kondisi umum dari distress subjektif seperti rasa marah, rasa jijik,

mencibir, rasa bersalah, ketakutan dan depresi. Sedangkan efek positif merupakan bentuk dari tingkat energy seseorang seperti kegembiraan dan antusiasme.

Pada aspek *work value*, Page menegaskan *work value* merupakan penilaian dalam pekerjaan yang mencakup dua nilai yaitu intrinsik dan ekstrinsik.

1. Intrinsik

Nilai intrinsik terdiri dari beberapa aspek perasaan guru dan tenaga kependidikan atau karyawan terkait dengan tugas yang dimiliki dalam ranah pekerjaan mereka. Penilaian intrinsik ini terdiri dari lima komponen, yaitu:

a. Memiliki rasa tanggung jawab dalam bekerja

Tanggung jawab dalam bekerja adalah kewajiban seseorang dalam melakukan pekerjaan ataupun tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kemampuan seseorang tersebut dan arahan dari pimpinan. Tanggung jawab dalam pekerjaan adalah mampu mentuntaskan pekerjaan yang diamanahkan dengan baik, dan jua ikut turut serta untuk terlibat dalam budaya organisasi atau

lembaga yang ada, serta mampu untuk memotivasi komponen-komponen lembaga untuk dapat mencapai tujuan bersama.

b. Makna pekerjaan

Makna kerja adalah pengalaman seseorang dalam konteks organisasi atau lembaga pendidikan dimana seseorang tersebut bekerja. Seseorang yang memiliki makna atau penilaian terhadap pekerjaan yang diberikan akan memiliki tujuan yang jelas dalam pekerjaannya serta memiliki keterlibatan aktif dalam membangun komunitas dan sinergisitas dalam bekerja.

c. Kemandirian dalam bekerja

Seseorang yang mandiri dalam melakukan pekerjaan yang telah diamanahkan kepadanya bisa dipercaya untuk dapat melakukan tugas yang akan diberikan selanjutnya apapun tugas atau amanah yang diberikannya akan dilakukan dengan semaksimal mungkin.

d. Penggunaan kemampuan dan pengetahuan dalam bekerja

Pada lingkungan pekerjaan diharapkan seseorang mampu memiliki wawasan yang baik tentang pekerjaan yang dilakukan serta dapat mengerahkan kemampuannya yang dimilikinya semaksimal mungkin dalam bekerja.

e. Perasaan berprestasi dalam bekerja

Setiap pekerjaan yang diamanahkan mampu diselesaikan dengan baik sesuai dengan ketentuan yang telah diberikannya dan pekerjaan yang telah diberikan dapat meningkatkan prestasi guru atau tenaga kependidikan.

2. Ekstrinsik

Penilaian ekstrinsik merupakan nilai yang mengarah kepada lingkungan kerja yang memiliki pengaruh terhadap guru atau tenaga kependidikan di sekolah atau lembaga pendidikan tersebut. Penilaian ekstrinsik ini terdiri dari 8 aspek, yaitu:

a. Menggunakan waktu sebaik-baiknya

Seseorang yang mampu untuk menggunakan waktu dengan sebaik-baiknya memiliki keseimbangan atau keteraturan yang baik antara waktu untuk pribadi dan waktu untuk lembaga.

- b. Kondisi kerja. Seseorang yang merasa senang atau sejahtera terhadap tempat kerjanya dan budaya kerja yang ada di lingkungan pekerjaannya.
- c. Supervisi
Supervisi adalah bentuk penilaian pimpinan lembaga kepada guru atau tenaga kependidikan serta adanya dukungan kerja dari pimpinan lembaga tersebut.
- d. Peluang promosi
Peluang promosi merupakan pemberian kesempatan yang sama kepada guru atau tenaga kependidikan untuk dapat berkembang ke jenjang yang lebih tinggi atau posisi yang lebih baik di tempat kerja.
- e. Pengakuan kinerja yang baik
Lembaga pendidikan atau sekolah yang memiliki pengakuan kinerja baik merupakan lembaga pendidikan yang secara objektif dapat membedakan perlakuan dan penilaian terhadap guru atau tenaga kependidikan yang memiliki kinerja baik atau kurang baik.
- f. Penghargaan sebagai individu di tempat kerja

Penghargaan sebagai individu ditempat kerja merupakan penerimaan diri guru atau tenaga kependidikan oleh pimpinan lembaga dengan adanya penerimaan diri guru atau tenaga kependidikan oleh warga lembaga pendidikan lainnya.

g. Pemberian Upah (*pay*)

Pemberian upah atau gaji merupakan dampak yang positif dan baik terhadap kinerja seseorang. Upah atau uang secara positif dapat mendorong sebagian besar orang untuk mampu melakukan pekerjaan dengan baik. Dalam perspektif *workplace well being* adanya kepuasan guru atau tenaga kependidikan terhadap pemberian gaji yang diterimanya.

h. Rasa Aman

Rasa aman merupakan perasaan puas guru atau karyawan terhadap posisi kerja yang di tempati serta memiliki rasa aman dari gangguan yang dapat menghambat pekerjaan yang dilakukan. (Wustari L.H., 2017)

2. Faktor-faktor kesejahteraan di tempat kerja

Menurut Bakker dan Demerouti faktor yang mempengaruhi *workplace well-being* yang terdiri dari: (Adil, 2018)

1. Job demands

Job demands atau tuntutan pekerjaan merujuk pada aspek-aspek fisik, psikologis, sosial, atau organisasi dari suatu pekerjaan yang membutuhkan usaha atau kemampuan secara fisik dan psikologis yang terus-menerus dan oleh karena itu diasosiasikan dengan biaya fisik dan psikologis tertentu.

2. Job control

Kontrol pekerjaan adalah otoritas yang dimiliki oleh guru dan karyawan untuk mengendalikan dan melakukan pengambilan keputusan dalam pekerjaannya dengan menggunakan skill yang dimiliki. *Job control* bagi guru dan karyawan dapat meliputi kebebasan untuk melakukan pekerjaannya sesuai dengan *job description*, menentukan waktu istirahat, melakukan pengambilan keputusan. *Job control* memiliki

pengaruh terhadap kesehatan psikologis guru dan karyawan, karena guru dan karyawan yang memiliki *job control* yang tinggi dapat menurunkan tingkat tekanan pekerjaan yang tinggi, sementara guru dan karyawan yang memiliki *job control* yang rendah cenderung tidak memiliki kebebasan dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat memicu timbulnya stres.

3. *Job resources*

Pencapaian kerja mengacu pada aspek-aspek fisik, psikologis, sosial, atau organisasi dari pekerjaan yang fungsional dalam mencapai tujuan kerja, mengurangi tuntutan pekerjaan dan biaya psikologis yang terkait, atau merangsang pertumbuhan pribadi dan pengembangannya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi *workplace well being* menurut Danna antara lain: (Fridayanti, 2019)

1. *Work setting*

Pengaturan tempat kerja dengan memperhitungkan keselamatan kerja, kenyamanan tempat kerja, keadaan psikologis

serta hubungan antar guru maupun karyawan dalam lingkungan kerja. Budaya organisasi pun termasuk penentu penting keselamatan dan kesehatan karyawan. *Work setting* merupakan bagian integral dari setiap perusahaan untuk mewujudkan keselamatan dan kesehatan di tempat kerja.

2. *Personality traits*

Personality traits merupakan kontrol pribadi atas kehidupan individu yang memainkan peran penting dalam kesehatan dan kesejahteraan. Kontrol pribadi adalah fungsi kontrol objektif individu yang dirasakan secara umum. Kontrol yang dirasakan secara umum biasa juga disebut "*locus of control internal*" yaitu individu yang percaya pada perilakunya sendiri dan menentukan apa yang akan dikerjakan. Sedangkan orang dengan "*locus control of internal*" adalah orang yang percaya dengan keberuntungan atau pengaruh eksternal lain terhadap penentu yang terjadi di kehidupan guru dan karyawan.

3. *Occupational stres*

Selain adanya pengaruh ciri-ciri kepribadian dan faktor lain, stres juga merupakan komponen penting dan masalah utama yang mengancam kesehatan individu, organisasi dan kemasyarakatan. Di dalam organisasi atau lembaga pendidikan stres biasa dikenal dengan sebutan *occupational stres*, yaitu stres yang terjadi dalam sistem kompensasi pekerja.

3. Peran Kesejahteraan di tempat kerja

Konsep kesejahteraan (*well-being*) di tempat kerja merupakan konsep yang cukup luas dengan berbagai pandangan dari para ahli. Tahun 2005, Page memperkenalkan istilah baru dalam konsep kesejahteraan di tempat kerja yakni *workplace well-being*. Page menjelaskan bahwa kesejahteraan di tempat kerja berbeda dengan konsep kesejahteraan dari para ahli sebelumnya yang tidak menyentuh secara spesifik aspek pekerjaan dan tempat pekerjaan itu sendiri.

Ada beberapa konsekuensi positif dari seseorang yang memiliki kesejahteraan di tempat kerja, baik dari segi individu itu sendiri maupun dari segi lembaga

pendidikan. Bagi guru atau karyawan, tentunya guru dan karyawan tersebut akan merasa sehat, hidup seimbang, dan memiliki kesejahteraan secara psikologis. Bagi lembaga pendidikan, akan meningkatkan kinerja dan produktivitas guru dan karyawan, menurunkan pengunduran diri (*turnover*).

Keberhasilan suatu lembaga pendidikan mengacu pada sikap guru dan karyawan, baik sikap terhadap diri sendiri, terhadap pekerjaan, maupun terhadap kondisi lingkungan kerja. Tentunya, sikap guru dan karyawan terhadap pekerjaan menjadi poin utama dalam mencapai tujuan lembaga pendidikan, termasuk perubahan yang dilakukan lembaga pendidikan. Salah satu sikap guru dan karyawan yang dibutuhkan dalam proses perubahan lembaga pendidikan ialah kesiapan guru dan karyawan mengikuti perubahan lembaga pendidikan atau yang biasa dikenal sebagai kesiapan untuk berubah. Peran kesiapan untuk berubah guru dan karyawan dalam proses perubahan lembaga pendidikan dapat dikatakan sebagai sentral, baik dari perspektif konsolidasi perubahan dan dari kemungkinan keberhasilan di masa

depan dari program perubahan yang sedang berlangsung. (Akhbar, 2020)

Kesejahteraan di tempat kerja merupakan rasa sejahtera yang dihasilkan dari kepuasan guru dan karyawan terhadap nilai-nilai intrinsik dan ekstrinsik dari pekerjaan mereka. Oleh sebab itu, hal ini kemudian menghasilkan derajat perasaan sejahtera di tempat kerja yang dapat berbeda-beda pada tiap guru dan karyawan. Kesejahteraan di tempat kerja yang dimiliki oleh guru dan karyawan kemudian akan berkontribusi terhadap munculnya sikap positif guru dan karyawan terhadap lembaga pendidikan. Dalam hal ini, jika guru dan karyawan merasa sejahtera di tempat kerjanya, rasa sejahtera ini kemudian memunculkan sikap positif guru dan karyawan, seperti keterikatan guru dan karyawan terhadap lembaga pendidikan (*employee engagement*).

Adapun ciri guru dan karyawan yang terikat ialah: (a) guru dan karyawan lebih percaya kepada lembaga pendidikan, (b) tertarik bekerja lebih, dan (c) selalu mengikuti perkembangan yang ada di lapangan. Meskipun guru dan karyawan bekerja lebih, mereka mengalami emosi positif seperti rasa bahagia, antusias,

dan optimis. Oleh karena itu, guru dan karyawan yang terikat memiliki penilaian yang positif terhadap diri dan lembaga pendidikan atau organisasi serta memiliki reaksi afektif yang positif, seperti harapan dan optimisme. (Akhbar, 2020)

Pada situasi perubahan lembaga pendidikan, adanya penilaian positif guru dan karyawan terhadap lembaga pendidikan memengaruhi kesiapan perubahan kognitif (*cognitive change readiness*) dalam diri individu tersebut. Guru dan karyawan menilai perubahan yang dilakukan pihak manajemen lembaga pendidikan adalah hal yang pantas, tepat, dan bermanfaat. Sementara, adanya afektif yang positif dalam diri guru dan karyawan memengaruhi kesiapan perubahan afektif (*affective change readiness*) dalam diri guru dan karyawan tersebut. Guru dan karyawan tetap mampu merasa bahagia dan optimis terhadap segala perubahan yang dilakukan oleh manajemen lembaga pendidikan dalam hal ini biasanya dilakukan oleh kepala sekolah.



BAB 4

Sejahtera Dan Kinerja Guru

BAB 4

SEJAHTERA DAN KINERJA GURU

Kinerja merupakan hasil dari proses pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang yang memiliki kaitan terhadap tugas yang dilaksanakan sebagai seorang guru yang profesional. Kinerja yang dilakukan dengan baik memiliki dampak pencapaian kualitas kerja, kuantitas kerja, memiliki nilai kerjasama, memiliki kemampuan yang handal, dan kreativitas dalam pekerjaan yang dilakukan oleh seorang guru atau tenaga kependidikan. Kinerja berarti bentuk produktivitas seorang guru atau tenaga kependidikan sebagai hasil dari pengembangan diri.

Kinerja akan memiliki dampak serta pengaruh terhadap efektivitas lembaga pendidikan atau organisasi. (Ayu Dwi Kesuma Putri, 2017)

Pengertian kinerja guru adalah komponen yang paling penting untuk meningkatkan proses pendidikan dan juga memiliki dampak untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang memiliki kualitas baik di masa depan akan mempengaruhi ilmu pengetahuan dan teknologi yang dibutuhkan untuk menyelenggarakan pendidikan yang bermutu pada setiap jenjang pendidikan, oleh sebab itu, perlu adanya peningkatan yang baik kemampuan guru ataupun tenaga kependidikan. (Herwanto, Pengaruh Workplace Well-being terhadap Kinerja Guru SD, 2017)

Kinerja guru yang baik akan mencerminkan suatu kemampuan yang memiliki kontribusi hasil kerja yang mengarah untuk mencapai perilaku sesuai dengan visi misi lembaga pendidikan. Kinerja guru kemampuan yang dimiliki guru ataupun tenaga kependidikan dalam menunjukkan kecakapan dan kompetensi yang dimilikinya terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

Kinerja guru merupakan hasil usaha atau kerja keras guru dalam mengantarkan proses pembelajaran ataupun proses belajar mengajar agar tercapai tujuan proses pendidikan yang meliputi kegiatan berkaitan dengan tugasnya sebagai guru. Seorang guru memiliki tugas untuk dapat mendidik siswa, mengajar siswa, membimbing siswa, mengarahkan kemampuan siswa, melatih kemandirian siswa, menilai hasil belajar siswa dan mengevaluasi proses pembelajaran siswa. Kinerja guru dapat diamati dari hasil prestasi yang ditorehkan oleh guru tersebut, dapat diamati bagaimana seorang guru melakukan pembelajaran di kelas dan mengevaluasi pembelajaran siswa serta dapat tindak lanjut dan evaluasi dari proses belajar tersebut.

1. Aspek-aspek kinerja guru dan karyawan

Kinerja guru dan karyawan mempunyai empat fungsi umum yang merupakan ciri-ciri kinerja seorang guru dan karyawan, yaitu: (Suwardi, 2017)

a. Merencanakan

Merencanakan adalah pekerjaan awal dan utama bagi seorang guru menyusun tujuan pembelajaran.

b. Mengorganisasikan

Mengorganisasi adalah sebuah bentuk usaha untuk dapat menghubungkan antara sumber-sumber belajar dengan proses pembelajaran hingga dapat terwujud tujuan dan suasana belajar yang efektif dan efisien

c. Memimpin

Memimpin adalah langkah atau cara guru untuk dapat memotivasi, mendorong, dan menstimulasi siswa dalam proses pembelajaran tersebut, sehingga siswa mampu mewujudkan suasana dan tujuan pembelajaran.

d. Mengawasi

Mengawasi adalah pekerjaan dari guru agar dapat menentukan fungsinya dalam perihal mengorganisasi dan memimpin proses pembelajaran sehingga dapat mencapai tujuan pembelajaran yang telah ditentukan. Jika tujuan pembelajaran belum tercapai, maka seorang guru harus mampu melakukan penilaian dan mengatur kembali situasi pembelajaran sehingga mampu mencapai tujuan pembelajaran.

Adapun indikator kinerja guru, menurut *Georgia Departemen of Education*, yaitu: (1) guru mampu

merencanakan pembelajaran (*teaching plans and materials*) atau disebut dengan RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran), (2) guru mampu melakukan prosedur pembelajaran (*classroom procedure*), dan (3) guru memiliki hubungan antar pribadi sesama teman sejawat dengan baik (*interpersonal skill*). (Suwardi, 2017)

Indikator kinerja guru dapat dilakukan dalam pembelajaran dikelas, yaitu:

a. Melakukan Perencanaan Program Pembelajaran

Tahapan perencanaan kegiatan pembelajaran merupakan tahap yang memiliki hubungan dengan kemampuan yang dimiliki guru untuk menguasai bahan ajar. Kemampuan tersebut dapat diketahui dari proses penyusunan kegiatan pembelajaran yang akan dilakukan, yaitu dengan mengembangkan silabus pembelajaran dan memiliki rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP). komponen yang ada dalam silabus pembelajaran terdiri dari: (1). Identitas Silabus, (2). Stándar Kompetensi (SK), (3). Kompetensi Dasar (KD), (4). Materi Pembelajaran, (5). Kegiatan Pembelajaran, (6). Indikator, (7). Alokasi waktu, dan (8). Sumber pembelajaran.

Program pembelajaran sering juga dikenal dengan istilah RPP, yang merupakan bentuk penjabaran yang lebih rinci dari silabus. Komponen yang ada didalam rencana proses pembelajaran (RPP), yaitu : (1). adanya identitas RPP, (2). memiliki standar kompetensi (SK), (3). memiliki kompetensi dasar (KD), (4). memiliki indikator, (5). memiliki tujuan pembelajaran, (6). memiliki materi pembelajaran, (7). memiliki metode pembelajaran, (8). memiliki langkah-langkah kegiatan, (9). memiliki sumber pembelajaran, dan (10). memiliki penilaian.

b. Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran

Proses pembelajaran di dalam kelas adalah hal yang terpenting dari sebuah proses pendidikan yang muncul dengan adanya kegiatan pengelolaan siswa di kelas, pemanfaatan media sebagai sumber belajar, dan penggunaan strategi dalam proses pembelajaran.

2. Faktor-faktor kinerja

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru dapat dibagi ke dalam dua macam, yaitu: (Ahmad, 2017)

a. Faktor yang berasal dari dalam diri sendiri (intern), meliputi:

1. Tingkat Kecerdasan

Tingkat kecerdasan memiliki pengaruh dalam menentukan keberhasilan tugas atau amanah pekerjaan yang dilakukan oleh seorang guru dalam proses pembelajaran. Seorang guru yang memiliki tingkat kecerdasan yang tinggi ketika diberi pekerjaan yang sederhana dan monoton akan terasa jenuh dan berdampak terhadap penurunan kinerjanya.

2. Memiliki keterampilan dan kecakapan

Keterampilan dan kecakapan seorang guru tentu berbeda-beda. Hal ini disebabkan oleh pengaruh seseorang tersebut terhadap pengalaman dan latihan yang pernah diikutinya.

3. Bakat

Penyesuaian antara bakat yang dimiliki dengan pekerjaan yang dikerjakan dapat mempengaruhi pekerjaan seorang guru dengan pilihan dan keahlian yang dimiliki.

4. Memiliki kemampuan dan minat

Mendapatkan ketenangan bekerja bagi seorang guru adalah antara tugas dan jabatan yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Kemampuan yang disertai minat dari dalam seseorang yang tinggi dapat menunjang pekerjaan yang dilakukan.

5. Memiliki motif

Sudut pandang atau motif harus dimiliki oleh seorang guru agar mampu memberikan pengaruh dalam kinerja seorang guru.

6. Kesehatan

Kesehatan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi proses bekerja seseorang. Jika kesehatan terganggu maka pekerjaan yang dilakukan akan terhambat atau tidak selesai.

7. Kepribadian

Kepribadian merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang guru. Guru yang memiliki kepribadian kuat tidak akan banyak mengalami kesulitan dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja dan interaksi antar rekan

kerja atau teman sejawat yang dapat meningkatkan kinerjanya.

8. Memiliki tujuan dalam bekerja

Guru harus melakukan pekerjaan yang sesuai dengan tujuan dari dalam pribadi guru tersebut maka tujuan yang akan dicapai mampu terlaksanakan dengan baik karena tugas atau amanah yang dilakukan secara sungguh-sungguh dengan sepenuh hati.

b. Faktor yang berasal dari luar diri seseorang atau disebut dengan ekstern, adalah :

1. Dukungan lingkungan keluarga

Dukungan dari keluarga sangat berpengaruh terhadap kinerja seorang guru. Permasalahan yang muncul dalam kehidupan keluarga dapat berdampak kepada penurunan motivasi atau semangat dalam bekerja.

2. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor eksternal yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja seorang guru. Situasi dalam pekerjaan yang menyenangkan akan mampu

mendorong seorang guru bekerja secara baik dan optimal. Dukungan dari lingkungan kerja sekitar adalah kondisi di dalam suatu pekerjaan yang dilakukan, adanya rasa aman, pemberian gaji atau upah yang sesuai, memiliki kesempatan untuk mengembangkan karir, dan mendapat dukungan dari rekan kerja yang kolegal.

3. Memiliki kemampuan berkomunikasi dengan pimpinan lembaga

Memiliki kemampuan komunikasi yang baik dan efektif dapat memiliki pengaruh terhadap kinerja seseorang. Kurang memiliki kemampuan untuk berkomunikasi yang baik kepada pimpinan lembaga dapat mengakibatkan timbulnya salah pengertian.

4. Sarana dan prasarana

Sarana dan prasarana merupakan salah satu faktor eksternal yang dapat membantu guru dalam meningkatkan kinerja, terutama kinerja dalam proses mengajar yang membutuhkan perangkat penunjang untuk proses pembelajaran tersebut.

5. Kegiatan guru di kelas

Dinamika guru dalam proses pengembangan pembelajaran tidak akan bernilai dan berdampak bagi perbaikan proses pembelajaran dan hasil belajar siswa, jika manajemen sekolahnya tidak memberikan peluang dan berkembangnya kreatifitas guru. Kegiatan guru di dalam kelas meliputi: a) Guru mampu menyusun perencanaan pembelajaran yang baik. b) Guru mampu berkomunikasi secara efektif dengan siswa, c) Guru mampu mengembangkan strategi pembelajaran yang efektif dan menyenangkan, d) Guru mampu menguasai kelas dengan baik, e) Guru mampu mengevaluasi hasil pembelajaran dengan baik.

6. Kegiatan guru di sekolah antara lain yaitu:

Kegiatan guru di sekolah merupakan bentuk partisipasi dalam bidang administrasi, dalam bidang administrasi para guru memiliki kesempatan ikut serta dalam kegiatan sekolah antara lain: a) Mengembangkan filsafat pendidikan, b) Memperbaiki dan menyesuaikan

kurikulum, c) guru mampu merencanakan program supervisi yang akan dilakukan, d) mampu berpartisipasi terhadap kebijakan-kebijakan lembaga pendidikan.

7. Adanya fasilitas tunjangan yang diberikan kepada guru maupun karyawan, fasilitas tersebut biasanya berupa sertifikasi bagi guru atau tunjangan bagi karyawan baik dari internal lembaga atau pun eksternal pihak lain. (Anshori, 2018)



BAB 5

Sejahtera Dan Loyalitas Guru

BAB 5

SEJAHTERA DAN LOYALITAS GURU

Loyalitas merupakan kemampuan untuk dapat bekerja sama atau bersedia untuk mengorbankan diri baik waktu dan pikiran untuk lembaga pendidikan tersebut. Kesiediaan seorang guru untuk berkontribusi secara maksimal terhadap lembaga pendidikan akan melibatkan adanya perasaan secara sadar untuk mengabdikan segala kemampuan yang dimiliki kepada lembaga pendidikan. Pengabdian diri ini akan selalu melibatkan peran serta guru atau tenaga kependidikan dalam lembaga pendidikan. (Suwardi, 2017)

Loyalitas kepada lembaga pendidikan merupakan sebuah sikap, sejauh mana seorang guru atau tenaga kependidikan mengenal dan memahami karakteristik dari tempat kerja yang ditunjukkan dengan adanya motivasi atau keinginan untuk dapat berusaha dengan baik. Bentuk loyalitas terhadap lembaga pendidikan merupakan sebuah perilaku, yaitu sebuah proses dimana seorang guru atau tenaga kependidikan mengambil keputusan untuk terus mengabdikan diri kepada lembaga pendidikan tersebut atau tidak keluar dari lembaga pendidikan apabila tidak membuat kesalahan yang fatal.

Thommy & Stefanus menjelaskan bentuk loyalitas guru atau tenaga kependidikan terhadap lembaga pendidikan adalah sebagai bentuk kesetiaan dan pengabdian seseorang terhadap suatu lembaga atau institusi, tidak hanya loyal dalam bentuk fisik, namun harus loyal pada pengabdian yang bersifat non fisik atau psikologis seperti pikiran dan perhatian. (Eis Endah, 2018) Loyalitas guru dan tenaga kependidikan dalam suatu lembaga pendidikan itu mutlak diperlukan demi kesuksesan dan keberhasilan lembaga pendidikan itu sendiri. Semakin tinggi loyalitas guru dan tenaga

kependidikan di suatu lembaga pendidikan, maka semakin mudah lembaga pendidikan itu untuk mencapai tujuan atau visi lembaga pendidikan yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pimpinan lembaga pendidikan tersebut.

Menurut Mondy pengertian loyalitas diartikan sebagai keterikatan seseorang secara psikologis pada pekerjaan yang diamanahkan atau sejauh mana hubungan antara pekerjaan yang diberikan dan lembaga pendidikan tersebut sebagai total *self image* bagi dirinya dalam lembaga pendidikan. Pengalaman masa lalu lembaga pendidikan akan mempengaruhi persepsi guru maupun tenaga kependidikan dalam melakukan pekerjaan. (Winbaktianur, 2017)

Berkaitan dengan pendidikan, seorang guru harus memiliki kemampuan dan loyalitas terhadap lembaga pendidikan. Kemampuan yang dimaksud, yakni guru harus memiliki kemampuan dalam bidang keilmuan yang diajarkan kepada siswanya, guru juga memiliki pengetahuan teoritik tentang bagaimana cara mengajar yang baik; mulai dari tahapan perencanaan pembelajaran, tahapan implementasi pembelajaran sampai pada tahapan evaluasi pembelajaran. Loyalitas guru terhadap lembaga

pendidikan, yakni bentuk kesediaan terhadap tugas yang diberikan oleh lembaga pendidikan, tidak semata tugas wajib yang ada di dalam kelas yaitu proses pembelajaran, tapi juga di luar kelas yang berkaitan dengan pendidikan. Meskipun kurikulum yang dibuat bagus dan sempurna tetapi hasilnya sangat tergantung pada apa yang dilakukan oleh guru dan juga siswa dalam proses pembelajaran di kelas.

Loyalitas guru terhadap lembaga pendidikan mengakomodir semua komponen, baik komponen secara fisik maupun komponen secara psikis. Setiap pernyataan yang diucapkan, tindakan yang dimunculkan, dan tingkah laku positif yang dilakukan akan berpengaruh terhadap kepribadian seseorang.

1. Aspek-aspek loyalitas

Siswanto (Winbaktianur, 2017) menjelaskan bahwa indikator loyalitas guru dan karyawan terhadap lembaga pendidikan adalah :

1. Taat pada peraturan.

Salah satu indikator yang dapat mempengaruhi tingkat loyalitas guru terhadap lembaga pendidikan

yaitu ketaatan seorang guru atau tenaga kependidikan terhadap peraturan yang telah dibuat, kebijakan yang diterapkan dalam lembaga pendidikan tersebut untuk mengatur jalannya pelaksanaan tugas agar dapat ditaati dan dilaksanakan dengan baik oleh seluruh komponen yang ada di dalam lembaga pendidikan tersebut.

2. Tanggung jawab pada organisasi.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tingkat loyalitas guru dan tenaga kependidikan terhadap lembaga pendidikan adalah kesanggupan guru atau tenaga kependidikan untuk mampu melaksanakan tugas yang telah diamanahkan dengan sebaik-baiknya, dan memiliki tanggung jawab atas resiko pekerjaan yang dilakukannya.

3. Kemauan untuk bekerjasama,

Faktor lainnya yang memiliki pengaruh loyalitas guru dan tenaga kependidikan terhadap lembaga pendidikan adalah kemauan guru atau tenaga kependidikan untuk mau bekerjasama dengan seluruh komponen atau warga yang ada di dalam lembaga pendidikan tersebut akan memungkinkan lembaga

pendidikan mencapai tujuan yang tidak mungkin dicapai secara individual.

4. Rasa memiliki,

Salah satu faktor yang mempengaruhi loyalitas guru dan tenaga kependidikan terhadap lembaga pendidikan adalah dengan adanya rasa memiliki terhadap lembaga pendidikan akan membuat guru atau tenaga kependidikan memiliki sikap dan rasa untuk ikut serta menjaga dan bertanggung jawab terhadap lembaga pendidikan tersebut sehingga akan menimbulkan loyalitas demi tercapainya tujuan lembaga pendidikan.

5. Hubungan antar pribadi,

Memiliki hubungan antar pribadi guru atau tenaga kependidikan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tingkat loyalitas guru dan tenaga kependidikan terhadap lembaga pendidikan. Seorang Guru yang memiliki tingkat loyalitas terhadap Lembaga yang tinggi akan berdampak kepada sikap fleksibel dalam hubungan yang baik antara pribadi dengan teman yang ada di dalam lembaga tersebut.

6. Kesukaan terhadap pekerjaan,

Salah satu faktor yang memberikan pengaruh kepada tingkat loyalitas guru dan tenaga kependidikan terhadap lembaga pendidikan adalah kemampuan untuk bekerjasama sebagai satu kesatuan di dalam lembaga pendidikan dalam hal melakukan pekerjaan atau tugas yang akan dilakukan dengan senang hati.

2. Faktor-faktor loyalitas

Menurut Jusuf (Eis Endah, 2018) faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat loyalitas guru dan tenaga kependidikan terhadap lembaga pendidikan adalah sebagai berikut :

1. Faktor Rasional.

Faktor rasional ini berkaitan dengan sesuatu yang bisa dijelaskan secara logis, misalnya pemberian gaji, pemberian bonus, kesempatan untuk jenjang karir dan fasilitas-fasilitas yang diberikan lembaga pendidikan kepada guru atau tenaga kependidikan.

2. Faktor emosional.

Faktor emosional ini berkaitan dengan ekspresi diri seperti pekerjaan yang menantang yang dapat memunculkan semangat dan tantangan bagi guru dan

tenaga kependidikan. Lingkungan kerja yang mendukung, memiliki rasa aman karena lembaga pendidikan merupakan tempat bekerja dan mengabdikan dalam jangka panjang, pemimpin yang memiliki kharisma, pekerjaan yang membanggakan sebagai guru dan tenaga kependidikan, penghargaan-penghargaan atau reward yang diberikan oleh lembaga pendidikan.

3. Faktor kepribadian.

Faktor kepribadian ini berkaitan dengan sifat, karakter, tempramen yang dimiliki oleh lembaga pendidikan atau budaya kerja yang ada di lembaga pendidikan tersebut.

Menurut Nitisemito (Winbaktianur, 2017) loyalitas guru dan tenaga kependidikan terhadap lembaga pendidikan dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah :

1. Pemberian gaji yang cukup
2. Adanya pemenuhan kebutuhan rohani
3. Adanya suasana santai dalam lembaga pendidikan
4. Menempatkan guru atau tenaga kependidikan pada posisi yang tepat

5. Memberikan kesempatan yang sama pada guru dan tenaga kependidikan untuk maju
6. Memperhatikan rasa aman guru dan tenaga kependidikan untuk menghadapi masa depan
7. Mengusahakan guru dan tenaga kependidikan untuk mempunyai loyalitas
8. Melibatkan guru dan tenaga kependidikan untuk bermusyawarah
9. Memberikan fasilitas yang menyenangkan.



BAB 6

Implementasi
Well Being
Terhadap Kinerja
Dan Loyalitas

BAB 6

IMPLEMENTASI WELL BEING TERHADAP KINERJA DAN LOYALITAS

Perkembangan sekolah yang kian pesatnya juga harus di ikuti dengan kualitas kinerja bagi para guru atau karyawan yang ada di dalam lembaga pendidikan tersebut. Karena maju dan tidaknya bagus dan tidaknya mutu dari sebuah lembaga pendidikan tersebut tentu kualitas kinerja guru dan tenaga kependidikan menjadi faktor penting dan kunci untuk memajukan sebuah lembaga pendidikan tersebut. Kinerja guru dan karyawan untuk mencapai hasil yang baik yang berdampak kepada kualitas siswa dan juga lembaga tentu banyak faktor yang mempengaruhinya salah faktornya bagaimana guru atau karyawan lembaga pendidikan tersebut menjadi sekolah menjadi tempat yang nyaman, menyenangkan, dan juga mensejahterakan bagi guru dan karyawan tersebut.

Herwanto menyebutkan faktor yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja guru dan karyawan lembaga pendidikan tersebut adalah kesejahteraan di tempat kerja atau *workplace well being*. (Herwanto, Pengaruh Workplace Well-being terhadap Kinerja Guru SD, 2017) Tentu ini menjadi hal menarik yang bisa di dalami. Kajian tersebut mengemukakan faktor-faktor yang ada di dalam *workplace well being* menjadi penunjang kinerja seorang guru atau karyawan lembaga pendidikan.

Workplace well being merupakan perasaan sejahtera ketika berada di tempat kerja, ketika seseorang merasa nyaman, sejahtera, menyenangkan baik secara kognitif maupun secara psikologis berada di lingkungannya atau di tempat kerja tersebut, tentu akan memiliki dampak yang positif untuk individu tersebut dan juga lingkungan sekitarnya.

Kesejahteraan di tempat kerja yang dimiliki oleh seorang guru ataupun karyawan lembaga pendidikan tersebut akan memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja dan juga akan berdampak terhadap loyalitas guru kepada lembaga pendidikan tersebut.

Kajian yang dilakukan Eis Endah menjelaskan bahwa ketika seseorang mempunyai kinerja baik maka akan memiliki dampak terhadap tingkat loyalitas kepada organisasi atau lembaga pendidikan. (Eis Endah, 2018) Guru atau pun karyawan lembaga pendidikan yang memiliki loyalitas yang baik maka akan memberikan kontribusi yang semaksimal mungkin terhadap lembaga pendidikan tersebut dan ikut berperan aktif dalam memajukan dan memikirkan lembaga tersebut. Ketika seorang guru atau karyawan memiliki perasaan sejahtera berada di tempat kerja tersebut maka akan meningkatkan kinerja guru atau karyawan tersebut dan juga meningkatkan loyalitas guru dan karyawan terhadap lembaga pendidikan.

Kesejahteraan di tempat kerja atau *workplace well being* merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja dan loyalitas guru karyawan di lembaga pendidikan. *Workplace well being* merupakan perasaan sejahtera ketika berada di tempat kerja, ketika seseorang merasa nyaman, sejahtera, menyenangkan baik secara kognitif maupun secara psikologis berada di lingkungannya atau di tempat kerja tersebut, tentu

memiliki dampak yang positif untuk individu tersebut dan juga lingkungan sekitarnya. Kesejahteraan di tempat kerja yang dimiliki oleh seorang guru ataupun karyawan lembaga pendidikan tersebut memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja dan juga akan berdampak terhadap loyalitas guru karyawan lembaga pendidikan tersebut.

Kajian yang dilakukan Herwanto menyebutkan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru dan karyawan lembaga pendidikan tersebut salah satunya adalah kesejahteraan di tempat kerja atau *workplace well being*. (Herwanto, Pengaruh Workplace Well-being terhadap Kinerja Guru SD, 2017) kajian tersebut mengemukakan faktor-faktor yang ada di dalam *workplace well being* menjadi penunjang kinerja seorang guru atau karyawan lembaga pendidikan.

Kajian senada yang dilakukan Eis Endah juga menjelaskan bahwa ketika seseorang mempunyai kinerja yang tinggi atau baik maka akan memiliki pengaruh atau dampak terhadap tingkat loyalitas kepada organisasi atau lembaga pendidikan. (Eis Endah, 2018) Guru atau pun karyawan lembaga pendidikan yang memiliki loyalitas

yang baik maka akan memberikan kontribusi yang semaksimal mungkin terhadap lembaga pendidikan tersebut dan ikut berperan aktif dalam memajukan dan memikirkan lembaga tersebut.

Kinerja guru untuk mencapai hasil yang baik yang berdampak kepada kualitas siswa saat ini dan yang akan datang, selain perlunya kurikulum juga tingkat kinerja atau professional guru agar dapat membekali siswa dalam menghadapi tantangan, hidup mandiri, cerdas, kritis, rasional dan kreatif. Untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia diperlukan sistem pendidikan, kurikulum, dan juga peningkatan kinerja guru yang fleksibel dan dinamis yang mampu menampung keragaman kemampuan siswa, potensi daerah, kualitas sumber daya manusia, fasilitas pembelajaran dan kondisi sosial budaya. (Mahfud, 2019) Selain itu juga lembaga tentu banyak faktor yang mempengaruhinya salah faktornya bagaimana guru atau karyawan lembaga pendidikan tersebut menjadi sekolah menjadi tempat yang nyaman, menyenangkan, dan juga mensejahterakan bagi guru dan karyawan tersebut.

Kinerja dan loyalitas yang dimiliki guru dan karyawan memiliki dampak dan pengaruh yang sangat luar biasa bagi lembaga pendidikan tersebut karena mempengaruhi tingkat perkembangan mutu sekolah. Maju dan tidaknya bagus dan tidaknya mutu dari sebuah lembaga pendidikan tersebut tentu kualitas kinerja guru dan tenaga kependidikan menjadi faktor penting dan kunci untuk memajukan sebuah lembaga pendidikan tersebut.

Kinerja dan loyalitas yang dimiliki oleh guru dan karyawan dari ketiga sekolah tersebut salah satunya dipengaruhi oleh tingkat kesejahteraan di tempat kerja atau *workplace well being*. Ketika guru dan karyawan merasa sejahtera di dalam lembaga pendidikan tersebut maka kinerja guru dan karyawan tersebut meningkat, begitu pula dengan loyalitas. Ketika guru dan karyawan merasa sejahtera di lembaga pendidikan tersebut maka meningkatkan loyalitas guru dan karyawan terhadap lembaga pendidikan tersebut.

Kinerja dan loyalitas dipengaruhi oleh kesejahteraan di tempat kerja di ketiga sekolah tersebut dipengaruhi oleh faktor-faktor diantaranya adalah kepuasan kerja, kesejahteraan psikologis guru di tempat kerja, memiliki

tanggung jawab, makna pekerjaan, kemandirian dalam bekerja, mengerahkan kemampuan dan pengetahuan dalam bekerja, berprestasi dalam bekerja, menggunakan waktu sebaik-baiknya, kondisi kerja, supervisi, adanya peluang promosi, pengakuan kinerja yang baik dari pimpinan lembaga, penghargaan sebagai individu di tempat kerja, mendapatkan gaji, dan memiliki rasa aman. (Wustari L.H., 2017)

Faktor-faktor tersebut akan membentuk persepsi seorang guru terhadap pekerjaan yang di amanahkan dalam lembaga pendidikan tersebut. Kesejahteraan di tempat kerja berpengaruh terhadap kinerja dan loyalitas guru dan pegawai di lembaga pendidikan tersebut, yang berarti semakin tinggi guru maupun pegawai merasa sejahtera (nyaman dan tercukupi) di tempat kerja tersebut, maka akan semakin tinggi kedisiplinan dan produktifitas kerjanya, serta kepedulian yang bersangkutan untuk menjalankan tugasnya di sekolah tersebut maupun diluar tugas sekolah yang diamanahkan oleh lembaga yang bersangkutan.

Kesejahteraan di tempat kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja dan loyalitas guru dan karyawan di

lembaga pendidikan yang berarti semakin tinggi guru maupun karyawan merasa sejahtera di tempat kerja tersebut, maka akan semakin tinggi kedisiplinan dan produktifitas kerjanya, serta kepedulian yang bersangkutan untuk menjalankan tugasnya di sekolah tersebut maupun diluar tugas sekolah yang diamanahkan oleh lembaga yang bersangkutan.

Kinerja akan bergantung pada perpaduan yang tepat antara individu dan pekerjaannya. Untuk mencapai produktivitas sekolah secara maksimum, sekolah harus menjamin dipilihnya orang yang tepat dengan pekerjaan yang tepat, disertai kondisi yang memungkinkan bagi mereka untuk bekerja secara optimal. Pada dasarnya, produktivitas mencakup sikap mental patriotik yang memandang hari depan secara optimistis dengan berakar pada keyakinan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik daripada kemarin dan hari esok harus lebih baik daripada hari ini.

Kerja yang produktif akan memerlukan keterampilan kerja yang sesuai dengan isi kerja sehingga bisa menghasilkan penemuan-penemuan baru untuk memperbaiki dan meningkatkan cara kerja atau minimal

mempertahankan cara kerja yang sudah dianggap baik. Untuk itu, kerja produktif perlu didukung oleh kemauan yang tinggi, kemampuan kerja yang sesuai dengan isi kerja, lingkungan yang nyaman dan kondusif, penghasilan yang dapat memenuhi kebutuhan hidup minimum, jaminan sosial yang memadai, kondisi kerja yang manusiawi, serta hubungan kerja yang harmonis.

Mulyasa (Sholihin, 2020) mengungkapkan, beberapa upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja sekolah, antara lain, melalui pembinaan disiplin tenaga pendidikan, pemberian motivasi, penghargaan (*reward*), dan persepsi. Kepala sekolah harus mampu menumbuhkan disiplin tenaga pendidikan, terutama disiplin diri (*self- discipline*).

Peningkatan produktivitas kerja guru perlu dimulai dengan sikap demokratis. Oleh karena itu, dalam membina disiplin guru tersebut perlu berpedoman hal tersebut, yakni dari, oleh, dan untuk guru, sedangkan kepala sekolah *Tut Wuri Handayani*. Kepala sekolah harus berfungsi sebagai pengemban ketertiban sekolah yang patut untuk diteladani, tetapi tidak bersikap otoriter terhadap bawahannya.

Self concept (konsep diri) menekankan bahwa konsep diri masing-masing individu merupakan faktor penting dari setiap perilaku. Untuk menumbuhkan konsep diri, pemimpin disarankan bersikap empati, menerima, hangat, dan terbuka sehingga para guru dapat mengeksplorasi pikiran dan perasaan dalam memecahkan masalah yang ada di dalam dunia kerjanya. Pemimpin perlu bersikap positif dan bertanggung jawab untuk menerapkan suasana kerja yang menyenangkan, kepala sekolah harus mempertimbangkan berbagai situasi dan perlu memahami faktor-faktor yang mempengaruhinya. Sebab, keberhasilan suatu lembaga pendidikan dipengaruhi beberapa faktor, baik faktor yang datang dari luar maupun datang dari lingkungan lembaga pendidikan tersebut. Dari berbagai faktor tersebut, motivasi adalah suatu faktor yang cukup dominan dan dapat menggerakkan faktor-faktor lain ke arah efektivitas kerja. Dalam hal tertentu, motivasi sering disamakan dengan mesin dan kemudi mobil yang berfungsi sebagai penggerak dan pengarah.

Setiap guru memiliki karakteristik khusus yang berbeda satu dengan yang lain. Hal tersebut memerlukan perhatian dan pelayanan khusus pula dari pemimpinnya

agar mereka mampu untuk memanfaatkan waktu untuk meningkatkan kinerja. Perbedaan guru tidak hanya terdapat dalam bentuk fisiknya, tetapi juga secara psikologis. Oleh karena itu, untuk meningkatkan produktivitas kerja, perlu diperhatikan kesejahteraan di tempat kerja para guru dan faktor-faktor lain yang mempengaruhinya. Salah satunya bagaimana memunculkan motivasi dalam bekerja yang menjadi salah satu faktor yang menentukan keefektivan kerja.

Motivasi merupakan suatu bagian yang sangat penting dalam suatu lembaga pendidikan. Selain merasa sejahtera di tempat kerja para guru akan bekerja dengan sungguh-sungguh apabila memiliki motivasi yang tinggi. Guru memiliki motivasi yang positif, akan memperlihatkan minat, mempunyai perhatian, dan ingin ikut serta dalam suatu tugas atau kegiatan. Dengan kata lain, seorang guru akan melakukan semua pekerjaannya dengan baik apabila ada faktor pendorongnya (motivasi). Dalam kaitan ini, pemimpin sebuah lembaga pendidikan dituntut untuk memiliki kemampuan membangkitkan motivasi para guru sehingga mereka dapat meningkatkan kinerjanya.

Motivasi merupakan bagian penting dalam setiap kegiatan yang nyata. Motivasi akan menjadi tenaga pendorong atau penarik yang menyebabkan adanya tingkah laku ke arah suatu tujuan tertentu. Menurut Maslow, motivasi adalah tenaga pendorong dari dalam yang menyebabkan manusia berbuat sesuatu atau berusaha untuk memenuhi kebutuhannya. (Sholihin, 2020)

Pada prinsipnya motivasi adalah hal yang mendorong manusia untuk melakukan sesuatu. Ada dua jenis motivasi, yaitu intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik adalah motivasi yang datang dari dalam diri seseorang, misalnya guru melakukan suatu kegiatan karena ingin melakukan suatu keterampilan tertentu yang dipandang dapat memberikan manfaat dalam pekerjaannya. Motivasi ekstrinsik berasal dari lingkungan diri seseorang, misalnya guru bekerja karena ingin mendapat pujian atau ingin mendapat hadiah dari pemimpinnya.

Motivasi yang bersifat intristik pada umumnya lebih menguntungkan bagi individu tersebut. Motivasi intrinsik muncul dari dalam diri individu, sedangkan motivasi ekstrinsik dapat diberikan oleh pemimpin dengan jalan

mengatur situasi dan kondisi yang tenang dan menyenangkan. Dalam kaitan ini, pemimpin lembaga pendidikan dituntut untuk memiliki kemampuan memotivasi para guru atau tenaga kependidikan agar mereka mau dan mampu mengembangkan dirinya secara optimal.

Hal ini terutama dalam kegiatan-kegiatan yang berkaitan langsung dengan produktivitas kerja. Istilah motivasi sering digunakan secara bergantian dengan istilah kebutuhan (*need*), keinginan (*want*), dorongan (*drive*), dan gerak hati (*impuls*). Motif masih bersifat potensial dan aktualisasinya dinamakan motivasi, serta pada umumnya diwujudkan dalam bentuk perwujudan dalam bentuk perbuatan nyata. (Mulyasa, 2002)

Dengan demikian, motivasi adalah keinginan untuk berbuat sesuatu, sedangkan motif adalah kebutuhan, keinginan, dorongan, atau *impuls*. Motivasi adalah unsur penentu yang memengaruhi perilaku yang terdapat dalam individu. Motivasi adalah daya penggerak yang telah menjadi aktif, yang terjadi pada saat tertentu, terutama bila kebutuhan untuk mencapai tujuan dapat dirasakan

dengan sebaik- baiknya oleh semua pihak yang terlibat dalam organisasi

Maslow merupakan tokoh yang mencetuskan teori hierarki kebutuhan. Menurut Maslow, hierarki kebutuhan sesungguhnya dapat digunakan untuk mendeteksi motivasi manusia. Ada dua asumsi yang merupakan dasar dari teorinya, yakni kebutuhan seseorang bergantung pada apa yang telah dipunyainya, dan kebutuhan merupakan hierarki yang mengatur dengan sendirinya, kebutuhan-kebutuhan manusia. Maslow membagi kebutuhan manusia ke dalam lima kategori kebutuhan, yaitu *psychological*, *safety*, *social*, *esteem*, dan *self actualization need's*. Kebutuhan yang paling rendah adalah kebutuhan fisiologi. Apabila kebutuhan fisiologi ini belum terpenuhi, manusia akan berusaha memenuhinya sehingga kebutuhan yang lain berada pada tingkat yang lebih rendah. Sebaliknya, apabila kebutuhan fisiologi telah terpenuhi, kebutuhan berikutnya akan menjadi kebutuhan yang paling tinggi.

Kebutuhan fisiologis (*physiological need's*) merupakan kebutuhan yang paling rendah tingkatannya. Kebutuhan ini memerlukan pemenuhan yang paling mendesak,

misalnya kebutuhan akan makanan, minuman, air, dan udara. Sementara itu, kebutuhan rasa aman (*safety need's*) adalah suatu kebutuhan yang mendorong individu untuk memperoleh ketentraman, kepastian, dan keteraturan dari keadaan lingkungannya, misalnya kebutuhan akan pakaian, tempat tinggal, dan perlindungan atas tindakan yang sewenang-wenang.

Selanjutnya, kebutuhan kasih sayang (*belongingness and love need's*). Kebutuhan ini mendorong individu untuk mengadakan hubungan efektif atau ikatan emosional dengan individu lain, baik sesama jenis maupun dengan berlainan jenis, di lingkungan kerja ataupun di masyarakat, misalnya rasa disayangi, diterima, dan dibutuhkan oleh orang lain. Kemudian, kebutuhan akan rasa harga diri (*esteem need's*). Kebutuhan ini terdiri atas dua bagian. Bagian pertama adalah penghormatan atau penghargaan dari diri sendiri dan bagian kedua adalah penghargaan dari orang lain. Misalnya, hasrat untuk memperoleh kekuatan pribadi dan mendapat penghargaan atas apa yang dilakukannya.

Terakhir, kebutuhan akan aktualisasi diri (*need for self actualization*). Kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang

paling tinggi dan akan muncul apabila kebutuhan yang di bawahnya sudah terpenuhi dengan baik. Misalnya, seorang pemusik menciptakan komposisi musik atau ilmuwan menemukan suatu teori yang berguna bagi kehidupan. Pemenuhan kebutuhan biasanya dilakukan selangkah demi selangkah, mulai terendah sampai ke tingkat tertinggi, tetapi tidak demikian bila menurun. Seseorang yang telah mencapai kebutuhan tingkat tertinggi, misalnya kebutuhan untuk berprestasi, tiba-tiba dapat kehilangan suatu motifnya untuk melakukan sesuatu apabila kebutuhan untuk diakui kelompoknya tidak terpenuhi. Penurunan ini tidak terjadi pada satu tingkat saja, tetapi dapat terjadi pada beberapa tingkat sekaligus.



BAB 7

Spiritualitas Ihsani

Dapat

Meningkatkan

Well Being

BAB 7

SPIRITUALITAS IHSANI DAPAT MENINGKATKAN WELL BEING

Spiritualitas ihsani adalah salah satu pilar penting dari ajaran Islam yang mengajarkan kebaikan menjadi hal paling utama dalam kehidupan seseorang. Spiritualitas ihsani perlu dibangkitkan karena memberikan keteduhan jiwa bagi manusia yang tengah kehausan rohani akibat mengalami banyak masalah kehidupan sehari-hari. Spritualitas ihsani merupakan hasil kajian yang sangat menarik dari Dr. KH. Muhammad Sholihin, M.PSDM.

Spiritualitas Ihsani mampu memberikan bimbingan secara benar dan dinamis bagi masyarakat modern yang harus terus melanjutkan kehidupan guna membangun peradaban yang utama. Dengan demikian, manusia atau masyarakat yang beriman tidak terjebak untuk *uzlah* (melarikan diri dari kehidupan modern). Tetapi,

sebaliknya menjalaninya dengan penuh pergumulan yang dibingkai kekayaan rohaniah yang sarat dengan mosaik kesalehan sosial maupun kesalehan Spiritualitas ihsani. Seseorang yang memiliki kualitas spiritualitas ihsani yang baik dan tinggi maka akan semakin merasa sejahtera atau *well being*. Hal itu pula yang seharusnya dimiliki oleh seorang pendidik atau guru, tidak hanya kualitas intelektual saja yang tinggi atau bagus, namun juga harus diimbangi dengan tinggi dan bagusnya spiritualitas ihsani tersebut sehingga mampu membawa guru pada kondisi yang *well being*.

Spiritualitas Ihsani merupakan sebuah konsep yang merujuk pada hadis Nabi Muhammad Saw ketika menjawab pertanyaan malaikat Jibril tentang apa itu Ihsan, jawab Rasulullah Saw, ialah *anta'budullaha kaannaka tarahu fain lam takun tarahu fainnahu yaraka*, yang artinya bahwa kamu menyembah Allah Swt seakan-akan kamu melihat-Nya. Jika kamu tidak melihat-Nya, sesungguhnya Allah Swt melihatmu (Hadis Riwayat Muslim dari Umar bin Khattab). Substansi ihsani, menurut Haedar Nasir, (Sholihin, 2020) ialah kebaikan tertinggi yang lahir dari ruh saat beribadah kepada Allah

SwT yang tecermin dalam perilaku utama setiap muslim yang mengamalkannya.

Dalam Al-Quran terdapat banyak kandungan ajaran tentang ihsani. Allah Swt memerintahkan para hamba-Nya untuk berbuat ihsani. Sebagaimana yang tertuang di dalam surat An-Nahl ayat 90 yang artinya :

“Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kaum kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkaran, dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran.” (Q.S. Al-Nahl: 90).

Seseorang yang mengamalkan Spiritualitas Ihsani di dalam hati dan fikirannya maka tidak akan terpenjara oleh hal-hal duniawi seperti materi dan jabatan. Dunia diusahakan dan dijadikan ladang untuk memakmurkan kehidupan, tetapi tidak melampaui batas, selalu memiliki ketenangan dan kesabaran terlebih dalam kondisi pandemic covid-19 ini dimana banyak sekali ujian yang terkadang tidak semua orang mamapu melewatinya dengan mudah dan sabar. Dalam berbuat baik terhadap

sesama, mereka tidak menghitung-hitung karena pergantungan hidupnya diserahkan hanya kepada Allah Swt saja. Perbuatan baik yang dilandasi dengan spiritualitas ihsani bukan hanya dilakukan dalam keadaan normal, tetapi juga ketika susah dan situasi krisis juga seperti saat pandemi covid-19 ini. Dalam Ihsani, orang bahkan diajari berbuat baik terhadap mereka yang berbuat buruk kepada dirinya. Membalas kebaikan orang yang berbuat baik merupakan hal wajar atau lumrah. Tetapi, berbuat kebaikan terhadap orang yang berbuat buruk sungguh merupakan cerminan dari tingkat ihsani dari seseorang. Kebaikan perilaku ihsani merupakan kebaikan hakikat dan makrifat dalam beragama melebihi rukun syariat. Ajaran ihsani dapat melahirkan jiwa *muraqqabah*, merasa diri selalu berada dalam pengawasan Allah Swt.

Perihal utama dari spiritualitas ihsani adalah landasan tauhid, yaitu segala yang dilakukan dilandasi rasa cinta kepada Allah Swt, sehingga dirinya rela melakukan apa pun yang terbaik karena Allah Swt. Seseorang yang hatinya dilandasi oleh sikap ihsani ini atau kebaikan yang utama mengharapkan pertemuannya dengan Allah Swt di

hari akhir. Seorang guru yang memiliki jiwa dan bertindak ihsani akan meletakkan dunia dengan harmoni atau seimbang dan tidak melampaui batas. Dunia bagi orang yang memiliki tingkat spiritualitas ihsani yang baik diletakkan sebagai sajadah yang panjang menuju akhirat. Sementara itu, seseorang yang jauh dari nilai-nilai spiritualitas ihsani akan menjadikan dunia segala-galanya sehingga dirinya dikendalikan oleh hawa nafsu dunia. Sehingga seseorang yang memiliki spiritualitas ihsani yang baik maka akan menjaga akhlaknya dan tidak gusar dalam menjalani hidup. Bahkan ketika dalam kondisinya sulit seperti pandemi covid-19 ini, seseorang tersebut akan tetap merasa *well being* atau sejahtera dalam menghadapinya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adil, S. (2018). Impact of job demands-resources model on burnout and employee's well being: Evidence from the pharmaceutical organisations of Karachi". *Journal IIMB Management Review* 30 (April, 2018), 120, 119-133.
- Ahmad, L. O. (2017). Konsep Penilaian Kinerja Guru dan Faktor yang Mempengaruhinya. *Jurnal Manajemen Pendidikan Idaarah Vol. 1, No. 1*, 133-142.
- Akhbar, M. N. (2020). Peran Kesejahteraan di Tempat Kerja terhadap Kesiapan untuk Berubah. *Jurnal Psikologika Volume 25 Nomor 2*, 229-244.
- Amy L. Bartels, S. J. (2019). Understanding Well-being at work: Development and Validation of the Eudaimonic Workplace Well-being Scale. *Journal International PLoS ONE Volume 14. NO. 4*, 1-21.
- Angner, E. (2010). Subjective well-being. *The Journal of Socio-Economics Volume 39 Issue 3*, 361-368.
- Anshori, I. (2017). Perilaku Memilih Lembaga Pendidikan: Perspektif teori Rational Chooice dan Bounded Rational. *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan*, 136-145.
- Anshori, I. (2018). Penerapan Nilai Budaya Kerja: Peluang dan Tantangan Bagi Peningkatan Kinerja

Madrasah. *Jurnal Pendidikan dan Humaniora: CENDEKIA, Volume 2, No. 3*, 191-201.

- Anshori, I. (2020). Dampak Covid-19 Terhadap Proses Pembelajaran di MTS Al-Asyar Bungah Gresik. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, Islamic Management, Vol 3, No 2*, 181-199.
- Atmadja, K. (2020). Hubungan antara komponen-komponen subjective well being dengan internet addiction. *Jurnal Psikologi Humanitas Vol. 4 No. 1*, 27-42.
- Ayu Dwi Kesuma Putri, N. I. (2017). Pengembangan Profesi Guru dalam Meningkatkan KInerja Guru. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran Vol. 2 No. 2*, 202-211.
- Balkis, A. S. (2016). Memahami Subjective Well-Being Guru Honorer Sekolah Dasar Negeri (Sebuah Studi Kualitatif Fenomenologis). *Jurnal Empati, Volume 5(2)*, 223-228.
- Eis Endah, E. K. (2018). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Guru terhadap Loyalitas Guru di Sekolah SMA Negeri 10 Samarinda Sebrang, Kalimantan Timur. *Jurnal Motivasi Volume 6 No.1.*, 60-71.
- Fajar, A. M. (2009). *Pergumukulan Permikiran Pendidikan Tinggi Islam*. Malang: UMM Press.
- Fridayanti, K. T. (2019). Peran Workplace Well-Being terhadap Mental Health: Studi pada Karyawan Disabilitas. *Jurnal Ilmiah Psikologi Psympatic Volume 6, Nomor 2*, 191-200.

- Gunawan, L. R. (2019). Psychological Well-being pada Guru Honorer di Indonesia : A Literature Review. *Jurnal Psikologi Psikoislamedia Volume 4 Nomor 1*, 105-113.
- Hardjo, S. (2020). How is Psychological well being in teenagers? An analysis related to the Meaning In Life factor. *Jurnal Diversita Vol 6 No 1*, 63-76
DOI: 10.31289/diversita.v6i1.2894 .
- Herwanto. (2017). Pengaruh Workpalce Wellbeing terhadap Kinerja Guru SD. *Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi, Vol 6, No 1*, 55-60.
- Herwanto. (2017). Pengaruh Workplace Well-being terhadap KInerja Guru SD. *Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi Volume 6. No. 1.*, 55-60.
- Juhaya S., P. (2003). *Profesionalisme Dalam Perspektif Islam*. Yogyakarta: Pustaka.
- Larasati, & N. (2019). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Subjective Well being. *Jurnal Psikologi Terapan dan Pendidikan Vol 1 No 1*, 54-62.
- Mahfud, C. (2019). Evaluation of islamic education curriculum policy in Indonesia. *Premiere Educandum: Jurnal Pendidikan Dasar dan Pembelajaran Vol 9. No 1*, 34-43.
- Mulyasa, E. (2002). *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Setiawan, R. (2020). Membangun Efektifitas Pembelajaran Sosiologi di Tengah Pandemi

Covid-19. *Jurnal Ilmiah Penelitian Pendidikan dan Sosiologi, Edusocius, Vol 4, No1, 1-13.*

Sholihin, M. (2020). *Mengembangkan Sumber Daya Ihsani*. Sidoarjo: Kanzun Books.

Suwardi. (2017). Pengaruh Loyalitas Terhadap Kinerja Guru SD Awal. *Jurnal Al-Azhar Indonesia Seri Humaniora Volume 3. No. 1.*, 96-108.

Tay, L. &. (2011). Needs and subjective well-being around the world. *Journal of Personality and Social Psychology, 101 (2)*, 354-365.

Winbaktianur, S. A. (2017). Hubungan Kompensasi dengan Loyalitas Guru SMK MUhammadiyah 1 Padang. *Jurnal Psikologi Islam Al-Qalb Vol. 9, No.1*, 54-67.

Wustari L.H., M. (2017). Pengaruh Workplace Well-Being terhadap Psychological Capital dan Employee Engagement. *Proceedings: Strategic Role of I/O Psychology in Building Creative Society*, 31-37.

Tentang Penulis



FIMAS MAULANA AL-JUFRI,

Lahir di Banyuwangi pada tahun 1991 dari seorang ayah yang bernama (Alm) Muslimin dan ibu yang bernama Listiani, A.Md.KG, S.KM. Riwayat

pendidikan dimulai dari SD Muhammadiyah 1 Banyuwangi, kemudian melanjutkan pendidikan

di SMP Al-Irsyad Al-Islamiyyah Banyuwangi, kemudian di SMA Negeri 1 Giri Banyuwangi, kemudian melanjutkan strata satu (S1) Psikologi di Universitas Muhammadiyah Jember selain itu juga menimba ilmu di PPTQ (Pondok Pesantren Tahfidzul Qur'an) Al-Fanani Jember dan melanjutkan strata dua (S2) Manajemen Pendidikan Islam di Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. Kemudian mengikuti beberapa training atau pelatihan di bidang non akademik yaitu Certified Leadership Management Associate (C.LMA) dari IEEEEL Institute, Certified Trainer and Motivator Indonesia (C.STMI) dari Sekolah Trainer dan Motivator Indonesia dan Certified Excellent Trainer Professional (C.ETP) dari IEEEEL Institute.

Selain aktivitas sehari-hari sebagai pengajar di SD Muhammadiyah 4 Pucang Surabaya, juga aktif di Majelis Tabligh Pimpinan Wilayah Muhammadiyah (PWM) Jawa Timur dan aktif di Asosiasi Psikologi Islam, Himpunan Psikologi (HIMPSI) Jawa Timur.

Karya buku maupun penelitian yang pernah di tulis dan telah diterbitkan adalah Buku karya bersama **Berdamai Dengan Musibah** (*Penerbit Kanzun Books, 2020*), Buku karya bersama **Bahagia Itu Sederhana Banget** (*Penerbit Kanzun Books, 2020*), Buku karya bersama **Jangan Menyerah Ada Allah** (*Penerbit Kanzun Books, 2021*), Buku karya bersama **Inspirational Quotes: Refleksi Milenial, Digital dan Spiritual** (*Penerbit Umsida Press, 2021*), Buku karya bersama **Psikologi Islam (Teori, Refleksi, dan Aksi)** (*Penerbit Naila Pustaka, 2021*), dan Buku **Workplace Well Being Bagi Guru** (*Penerbit Ebiz, 2021*). Selain itu artikel atau Jurnal yang telah dipublikasikan antara lain **Jurnal INSIGHT Pemikiran dan Penelitian Psikologi Volume 11 Nomor 2 tahun 2015** dengan judul “*Pengaruh regulasi diri terhadap kematangan emosi pada siswa program akselerasi di SMAN 1 Jember*” dan **Jurnal Proceeding of ICECRS Volume 7 tahun 2020** dengan judul “*Improving the Quality of Teachers Through Subjective Welfare to Maintain Loyalty to Educational Institutions*”. Penulis sangat senang mendapatkan masukan, kritikan, atau hanya sekedar sapaan dari pembaca. Masukan dapat dikirimkan melalui email: fimasmaulana6@gmail.com.



ISA ANSHORI, lahir di Lamongan, Jawa Timur, 6 Mei 1967; tepatnya di Desa Karangwungu Lor, Kecamatan Laren, Kabupaten Lamongan. menyelesaikan studi dari MIM Karangwungu Lor tahun 1980, MTs.M Bulubrangsi tahun 1983, PGAN Bojonegoro tahun 1986, meraih gelar Sarjana Strata Satu (S1) bidang Pendidikan Agama

Islam (PAI) dari Fakultas Tarbiyah Surabaya IAIN Sunan Ampel tahun 1990, meraih gelar Magister Sains (M.Si) dari Program Pascasarjana Universitas Airlangga dalam program studi Ilmu-Ilmu Sosial pada tahun 1997, kemudian meraih gelar Doktor dalam bidang Ilmu Sosial dari program Pascasarjana Universitas Airlangga tahun 2011 .

Selama studi aktif dalam kepengurusan IPM (tahun 1981-1983), “Forum Komunikasi Studi Paciran dan Laren” di Bojonegoro (tahun1984-1985), HMI (tahun 1987-1989), kemudian aktif di “Lingkaran Studi Meridian” (tahun 1991-1993), Ketua Forum PAUD Kabupaten Sidoarjo (2004-2008) dan Dewan Penasehat (2009-2013), Anggota Dewan Pakar ICMI Orsat Sidoarjo (2006-2011), Ketua Devisi Kelembagaan Majelis Dikdasmen PWM Jawa Timur (2005-2010), Wakil Sekertaris Majelis Dikdasmen PWM Jawa Timur (2010-2015), Koordinator Wilayah IV (Jawa Timur, Bali, NTB, NTT) Asosiasi Perguruan Tinggi Agama Islam Muhammadiyah (APTAIM) (2009-2013); Pengurus

Koordinator Wilayah Badan Kerjasama Perguruan Tinggi Islam Swasta Wilayah Jawa Timur (2012-2016), dan Wakil Ketua Majelis Dikdasmen PWM Jawa Timur (2015-2020, 2021-2022). Memasuki profesi pendidik di Universitas Muhammadiyah Sidoarjo (1991 hingga sekarang), MAN Lamongan (1993-2016), Sekolah Tinggi Agama Islam Lukmanul Hakim (STAIL) Surabaya (2000 hingga sekarang), kepala SMA Muhammadiyah 5 Surabaya (1993-1995), Kepala Bagian Statistik dan Herregistrasi BAA Universitas Muhammadiyah Sidoarjo (1998-2000), Kajar PAI Fak. Tarbiyah Universitas Muhammadiyah Sidoarjo (2000-2002), Dekan Fakultas Tarbiyah Universitas Muhammadiyah Sidoarjo (2002-2006 dan 2006-2010), Dekan FKIP Universitas Muhammadiyah Sidoarjo (2010-2012), Direktur Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sidoarjo (2012-2013), Wakil Rektor 1 Universitas Muhammadiyah Sidoarjo (2011-2015), pegawai Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya tahun 2016 dengan tugas Staf Ahli Rektor Bidang Akademik dan Kemahasiswaan, kemudian menjadi dosen Lektor Kepala bidang Sosiologi Pendidikan di Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya sejak 1 Desember 2016 hingga sekarang. Asesor Badan Akreditasi Nasional Sekolah/Madrasah (BAN S/M) Propinsi Jawa Timur (2005 hingga sekarang), Asesor PLPG FTK Uinsa Sunan Ampel Surabaya (sejak 2011), serta sebagai Asesor Makalah Kepemimpinan dan Penilaian Potensi Kepemimpinan (MK dan PPK) pada Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan Jawa Timur (2012). Menjadi reviewer di jurnal bereputasi nasional maupun internasional, serta mengikuti berbagai training keorganisasian, kependidikan dan penelitian.

Berbagai hasil penelitian yang telah dilakukan antara lain: “Aktivitas Cendekiawan Muslim Surabaya ditinjau dari kacamata Pendidikan Islam” (1990), “Eksistensi Agama dalam Kehidupan Masyarakat Industri” (1990), “Minat Siswa dalam memasuki Jenjang Perguruan Tinggi (Studi Kasus di SMA Muhammadiyah se-Kabupaten Sidoarjo)” (1992), “Jalan Ke Syurga: Satu atau Banyak? Pandangan Keagamaan Mahasiswa Jawa Timur tentang Jalan Hidup Islami” (1993), “Masyarakat Santri dan Pariwisata: Suatu kajian makna Ekonomi dan Religius di Kecamatan Paciran Kabupaten Lamongan” (1996), “Konflik dan Integrasi dalam Hubungan antar Pemeluk Agama di Kotamadia Surabaya” (1997), “Respon Masyarakat Terhadap Program Wajib Belajar di Kabupaten Pasuruan Propinsi Jawa Timur” (1997), “Pengembangan Pasar Produk Unggulan Level Regional, Nasional dan Internasional di Jawa Timur” (1999), “Implementasi Kurikulum Berbasis Kompetensi pada Pendidikan Dasar dan Menengah di Kabupaten Sidoarjo” (2002-2003), “Respon Warga Madrasah Terhadap Penerapan Kurikulum Berbasis Kompetensi di MAN Lamongan” (2004-2005), “Peningkatan Kualitas Pembelajaran Sosiologi Melalui Pembelajaran Kontekstual di MAN Lamongan” (2006), “Pemanfaatan internet sebagai media pembelajaran di kalangan Mahasiswa”(2007), “Pengembangan Model Kerjasama antara Komite Sekolah dengan Kepala Sekolah dalam Mewujudkan Pendidikan Berbasis Masyarakat di Sidoarjo” (2007), “Kajian Perubahan Tingkat Kesejahteraan Keluarga Korban Lumpur Sidoarjo” (2012), “Kajian Pengembangan Sosial dan Ekonomi

Masyarakat Korban Semburan Lumpur Sidoarjo” (2013), dan berbagai penelitian lainnya.

Artikel dan jurnal yang telah dipublikasikan antara lain: “Mempersiapkan Pendidikan Keguruan Agama Masa Depan”, “Dilema Tanggung Jawab Guru Masa Depan: Menjangkau Garis Awal Era Baru”, “Sketsa Perjuangan Cendekiawan Muslim di Indonesia”, “Tradisi Kaum Santri: Suatu Perubahan dari *Old Society* ke *New State*”, “Menggagas Sisdiknas Masa Depan”, “Harapan Islam dan Indonesia terhadap Kehidupan Politik pada Era Reformasi” (1999), “Pariwisata dalam Perspektif Ekonomi dan Religius” (2002), “Perubahan Fungsi Pondok Pesantren dalam Pengembangan Budaya Nasional” (2003), “Modernisasi Pendidikan Islam dalam Pondok Pesantren” (2003), “Standar Mutu Guru Masa Depan”, “Menggagas Kepemimpinan Umat Islam dalam Percaturan Dunia” (2007), “Konflik dan Integrasi dalam Kehidupan Beragama” (2008), “Negara, Ideologi dan Pendidikan dalam Pandangan Antonio Gramsci dan Louis Althusser” (2009), “Dinamika Pesantren: Pemaknaan Elite Muhammadiyah dan Nahdlatul Ulama di Kawasan Pesisir dan Pedalaman Pantai Utara Kabupaten Lamongan” (2012), “Dinamika Pesantren Muhammadiyah dan Nahdlatul Ulama di Kawasan Pesisir dan Pedalaman Pantai Utara Kabupaten Lamongan” (2012), “Budaya Malu dan Etos Kerja dalam Pencapaian Visi dan Misi Lembaga Pendidikan” (2015), “Perilaku Memilih Lembaga Pendidikan: Perspektif teori Rational Choice dan Bounded Rational” (2017), “Penguatan Pendidikan Karakter di Madrasah” (2017), “Sistem Kredit Semester dalam pembelajaran Sosiologi” (2017), “Melacak State of The Art Fenomenologi dalam kajian

Ilmu-Ilmu Sosial” (2018), “Penerapan Nilai Budaya Kerja: Peluang dan Tantangan bagi Peningkatan Kinerja Madrasah” (2018), “Desain Research Study: Investigation of Increasing Elementary Student”’s Spatial Ability Using 3D metric” (2018), “Analisis Kritis Terhadap Anatomi Teori Strukturalisme Claude Levi-Strauss” (2019), dan “Kajian Teori Strukturalisme, Post-Strukturalisme dan Aktor Jaringan serta Relevansinya dengan Pendidikan Islam” (2020), “Improvement of Mathematics Teacher Performance Through Academic Supervision With Collaborative Approaches”. *IJERE: International Journal of Educational Research Review*, 5(3), (1 Juli 2020), “internationalization of islamic education institutional characters through the english acculturation strategy. *Humanities & Social Sciences Reviews*, Vol. 8 No. 5 (2020), Problem-Based Learning Remodelling Using Islamic Values Integration and Sociological Research in Madrasah, *International Journal of Instruction*, Volume 14, Number 2. (April, 2021), dan lain-lain. “Dynamics of pesantren, society and state in the education, economic, ideology and political in Indonesia” sedang dalam proses publikasi, serta berbagai karya yang disampaikan dalam forum seminar regional, nasional, maupun internasional.

Adapun buku yang telah terbit antara lain: “Cendekiawan Muslim dalam Perspektif Pendidikan Islam” (PT. Bina Ilmu Surabaya, 1991 kemudian diterbitkan CV. Nizamia Learning Center, 2020), “Sejarah Kebudayaan Islam” (Sinar Wijaya, 1995), “Evaluasi Pendidikan” (Umsida Press, 2004, online 2021), “Perencanaan Sistem Pembelajaran” (Umsida Press, 2008, 2009, online 2021), “Al-Islam” (Majlis Dikdasmen PWM, 2008), ”Masyarakat Santri dan

Pariwisata: kajian Makna Ekonomi dan Religius” (Umsida Press, 2010, 2020), “Pendidikan Kemuhammadiyah” (Umsida Press, 2011), “Dinamika Pesantren: Pemaknaan Sosial, Ideologi dan Ekonomi di kalangan Elite Muhammadiyah dan Nahdlatul Ulama” (Umsida Press, 2012,2020), “Dinamika Pesantren Muhammadiyah dan Nahdlatul Ulama: Perspektif Sosial, Ideologi dan Ekonomi” (Umsida Press, 2012,2020), serta berbagai karya lainnya.



ENI FARIYATUL FAHYUNI

merupakan seorang dosen pada Universitas Muhammadiyah Sidoarjo yang mengampu beberapa mata kuliah diantaranya: ilmu kependidikan, bimbingan dan konseling, psikologi perkembangan, psikologi belajar, dan ICT pembelajaran. Putri ke-3 dari pasangan bapak H. Ach. Fithon dan Ibu Hj. Ismachu Djumroh ini lahir di Sidoarjo, 04 November 1978 yang aktif dalam kegiatan pengembangan riset dan pengabdian bagi masyarakat. Sosoknya yang suka membaca dan menulis telah menghantarkannya menghasilkan beberapa karya buku ajar dan Cerpen Islami hingga beberapa artikel ilmiah yang sukses diterbitkan pada skala nasional maupun internasional. Latar belakang pendidikan penulis diantaranya; S-1 Psikologi, Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya (lulus tahun 2011). S-2 Pendidikan Islam, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo (lulus tahun 2013), dan S-3 Teknologi Pendidikan Universitas Negeri Surabaya (lulus tahun 2018).

