

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pasal 1 Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 tahun 2003 menyatakan “pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan yang Maha Esa, berahlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab”.

Dalam konteks ini, maka tujuan pendidikan adalah sebagai “penuntun, pembimbing, dan petunjuk arah bagi para peserta didik agar mereka dapat tumbuh dewasa sesuai dengan potensi dan konsep diri yang sebenarnya, sehingga mereka dapat tumbuh, bersaing, dan mempertahankan kehidupannya di masa depan yang penuh dengan tantangan dan perubahan” (Mulyasana, D. 2015:5). Tentunya guru memegang peranan penting dalam menentukan pencapaian tujuan pendidikan nasional, karena bagaimana pun baiknya kurikulum, atau bagaimana pun juga memadainya sarana pendidikan, bila gurunya tidak mampu memainkan perannya dengan baik, maka kegiatan pendidikan tidak akan berkembang sebagaimana diharapkan (Mulyasana, D. 2015:6).

Guru adalah ujung tombak dalam proses belajar mengajar. Guru berinteraksi langsung dengan siswa dalam kelas. Guru memegang peranan sangat penting dalam membuat siswa mengerti dan paham mengenai mata pelajaran yang diajarkan. Sekolah sebagai institusi pendidikan membutuhkan guru yang tidak hanya berfungsi sebagai pengajar yang mengajarkan mata pelajaran tertentu kepada peserta didiknya, tetapi juga sebagai pendidik yang memberikan bekal pengetahuan kepada siswanya mengenai etika, kemampuan *survive* dalam hidup, moral, empati, kreasi dan sebagainya (Fathurrohman, P. 2012:13). Dalam paradigma Jawa, diartikan sebagai orang yang harus “digugu dan ditiru”. (Zahroh, A. 2015:3). Atau dengan perkataan lain, guru mempunyai pengaruh terhadap perubahan perilaku peserta didik (Uno, B.H. 2012:17). D. Grambs dan C. Morris Mc Clare berpendapat “*Teacher are those persons who consciously direct the experiences and behavior of an individual so that education takes places*” (Uno, B.H. 2012:15).

UU Guru dan Dosen 2015 pasal 8 menyebutkan bahwa guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Subini (2012:49-50) menyatakan bahwa banyak faktor yang membuat seseorang memutuskan untuk menjadi guru, tetapi idealnya menjadi guru adalah panggilan hati nurani. Menjadi guru berdasarkan tuntutan pekerjaan adalah suatu perbuatan yang mudah, namun menjadi guru berdasarkan panggilan jiwa tidaklah muda. Guru lebih banyak dituntut sebagai suatu pengabdian kepada anak didik daripada tuntutan pekerjaan dan materi. Kepribadian guru akan tercermin dalam

sikap dan perbuatannya dalam membina dan membimbing anak didik. Melaksanakan tugas pengabdian pada masyarakat hendaknya didasari atas dorongan atau panggilan hati nurani, sehingga guru akan merasa senang dalam melaksanakan tugas berat mencerdaskan anak didik (Rahman, M. dan Amri, S. 2014-201).

Suparno (2005:9-13) menambahkan bahwa guru sebagai panggilan hidup. David Hansen dalam bukunya *The Call to teach* mengungkapkan kriteria suatu panggilan hidup. Menurutnya ada dua segi dalam panggilan hidup yaitu; 1). pekerjaan itu membantu mengembangkan orang lain (ada unsur sosial), dan 2). pekerjaan itu juga mengembangkan dan memenuhi diri kita sebagai pribadi. Untuk itu guru dituntut memiliki pengabdian yang tinggi dalam membelajarkan anak didik (Rahman, M. dan Amri, S. 2014-200).

Kamus Besar Bahasa Indonesia menyebutkan bahwa pengabdian adalah dedikasi. Çağrı Tuğrul Mart menegaskan masalah dedikasi dalam *International Journal* (January 2013) bahwa salah satu hal yang menjadi faktor terpenting dalam pengembangan antusiasme mengajar adalah dengan adanya komitmen terus menerus dari seorang guru, dan dedikasi terhadap proses belajar mengajar siswa. Zainal, A. (2015) memaparkan hasil penelitiannya bahwa MAN Suruh memiliki guru-guru yang berdedikasi. Wujud dedikasinya adalah; 1). Adanya rasa kesediaan guru-guru untuk selalu berkorban baik pengorbanan tenaga, pikiran dan waktu demi meningkatkan mutu pendidikan, 2). Tumbuhnya rasa keinginan guru untuk memberikan yang terbaik dalam meningkatkan mutu pendidikan, 3). Guru MAN Suruh secara tidak langsung memiliki jiwa yang tangguh dalam

meningkatkan mutu pendidikan. Hamidi, dkk. (2015:3) juga memberikan hasil yang sama dalam penelitian tentang dedikasi guru bahwa faktor motivasi intrinsik guru bertahan mengajar yaitu rasa tanggung jawab terhadap pendidikan anak di daerah pedalaman, guru menyenangi pekerjaan sebagai profesi yang mulia, dan guru memperoleh penghargaan yang baik dari masyarakat setempat. Sementara faktor motivasi ekstrinsik adalah kerja sama guru, lingkungan yang kondusif dan evaluasi atau supervisi kepala sekolah.

Zahroh, A. (2015:39) menyatakan bahwa melalui dedikasi yang dimiliki seorang guru tidak akan menjadikan profesinya sebagai suatu pekerjaan yang digunakan untuk mencari keuntungan secara material atau finansial saja, melainkan lebih kepada bentuk dan wujud kecintaan terhadap pekerjaan tersebut yang muncul dengan sendirinya, sehingga timbul jiwa pengabdian yang terus menyala bagai api unggun.

Penelitian yang dilakukan ini adalah penelitian tentang pendidikan formal dengan titik *fokus* terhadap guru. Bagaimana guru mengekspresikan ilmunya pada siswa agar tumbuh dan berkembang sebagai generasi yang tangguh dan handal baik secara intelektual dan perilaku.

SMAN “X” adalah SMA Negeri di wilayah Kabupaten Gresik. Peneliti tertarik mengangkat SMAN “X” sebagai bahan penelitian karena guru yang mengabdikan pada sekolah tersebut menggunakan sistem penerimaan guru yang unik, yakni melalui tes meski telah menjadi pegawai negeri sipil. Bukan melalui penempatan sebagaimana berlakunya sistem yang biasa dilakukan pada kalangan penempatan guru pegawai negeri.

Hasil observasi yang peneliti lakukan sebagai langkah awal penelitian dalam rentang satu minggu (2-9 Januari 2016), mendapatkan hasil sebagai berikut: banyak guru yang datang tepat waktu, beberapa yang datang saat bel berbunyi, sedikit yang datang terlambat. Hal ini juga terjadi saat jam masuk kelas. Peneliti mendapatkan banyak guru sudah berada di kelas saat jam awal pembelajaran dimulai, beberapa guru tampak bergegas masuk kelas bersamaan bel berbunyi, tetapi tampak juga 1-2 kelas yang masih kosong karena guru belum masuk kelas sesuai jam mengajar. Saat meninjau ruang guru, tampak 1-2 guru sedang konsentrasi dengan *laptopnya*.

Data lain peneliti himpun melalui wawancara dengan para wakil kepala SMAN “X” dengan menggunakan media *WhatsApp*. Media ini menjadi pilihan dalam melakukan wawancara, karena sulitnya menemukan waktu senggang untuk melakukan wawancara dengan para wakil kepala sekolah (Wakasek). Sekolah sedang persiapan masa akreditasi sehingga para wakasek dan guru memiliki kesibukan yang berlipat.

Peneliti mengajukan pertanyaan pada tanggal yang sama yakni 17 April 2016, dengan pertanyaan yang sama terhadap keempat Wakasek SMAN “X”, yakni;

Pertanyaan;

“Bagaimana pendapat bapak dan ibu tentang dedikasi guru-guru di SMAN “X” ini?”

Jawaban;

Wakasek A;

“Saya mengamati rata-rata guru sekolah ini memiliki tanggung jawab terhadap siswanya, baik dari segi pengelolaan kelasnya maupun kualifikasi akademiknya.”

Wakasek B;

“Menurutku, dedikasi teman-teman SMAN “X” ini cukup tinggi. Indikasinya ya capaian prestasi yang telah dicapai siswa selama ini. Usia SMAN “X” ini masih relatif muda tetapi tampilannya sangat kompetitif sekali.”

Wakasek C;

“Dedikasi masih kurang karena banyak guru yang hanya model mengajarnya habis mengajar terus pulang...”

Wakasek D;

“Dedikasi guru sedang aja. Kinerja turun dibanding awal berdiri. Sebabnya banyak hal.....”

Berdasar pada jurnal harian kegiatan layanan konsultasi dan wawancara guru BK, terhimpun beberapa data keluhan siswa terhadap guru baik pada proses pembelajaran, interaksi sosial maupun teladan guru sehari-hari.

Berikut adalah hasil catatan layanan konsultasi Guru BK terhadap keluhan 5 siswa contoh, sebagai berikut;

Siswa 1:

“Gurunya memang rajin dan baik, tetapi kalau menerangkan sering *mbulet* dan masih mikir saat saya atau teman yang lain menanyakan materi yang berkaitan dengan yang diajarkan. Jawabannya juga *mbulet* dan tidak meyakinkan, jadi kita tetap tidak mengerti. Kalau kita mencoba bertanya lagi di ruang guru, tampak tidak berkenan membuat kita jadi kapok” (wwcr/08.09.15/Skl).

Siswa 2:

“Sering kosong dan hanya diberi tugas. Saat akan ulangan kita disuruh foto kopi materi yang akan dikeluarkan pada ulangan. Jadi bab yang ada di ulangan belum diajarkan tetapi hanya diberi rangkuman untuk dipelajari sendiri...” (wwcr/14.09.15/Skl).

Siswa 3:

“Kalau berbicara sering menyakitkan. Mudah mengumpat dan mengatakan siswa tidak bisa diatur. Malas setiap beliau mengajar karena orangnya sok pintar dan sok wibawa...” (wwcr/20.10.15/Skl).

Siswa 4:

“Kalau sedang mengajar sering terima telepon. Katanya urusan bisnis. Mengganggu sekali. Saat kita mengerjakan tugas yang diberikan, gurunya main *game* dan tertawa-tawa sendiri. Jadi enggan untuk bertanya karena gurunya *fokus* pada *HandPhone* saja...” (wwcr/26.10.15/Skl).

Siswa 5:

“Orangnya baik, sabar, telaten, kita-kita banget, juga tidak mudah marah. Menerangkannya juga lumayan enak. Sayang saat naik kelas, tidak mengajar di kelas kami lagi” (wwcr/3.11.15/Skl).

Berbagai data di atas, jika dikaitkan dengan empat kompetensi guru yakni; kompetensi pedagogik, kompetensi pribadi, kompetensi sosial dan kompetensi profesional dapat disimpulkan sebagai berikut; siswa 1 dan 2 berkaitan dengan kompetensi pedagogik guru, siswa 3 berkaitan dengan kompetensi pribadi guru, siswa 4 berkaitan dengan kompetensi sosial guru, siswa 5 berkaitan dengan kompetensi pribadi guru. Data siswa 1 hingga siswa 4 menunjukkan kinerja yang belum sesuai dengan kompetensi guru, bahwa siswa belum mendapatkan layanan yang maksimal dari guru SMAN “X”.

Kenyataan pada sekolah SMAN “X” menunjukkan bahwa ada kesenjangan dari gambaran secara teori guru yang diharapkan dengan kenyataan yang ada di lapangan. Kenyataann itu sangat menarik untuk diteliti mengingat SMAN “X” merupakan sekolah yang berada di tengah kota dan menjadi salah satu sekolah *favorit* dengan SDM guru yang cukup berkualitas dan melalui seleksi atau tes. Adapun pemetaan guru di SMAN “X” adalah sebagai berikut; 47 adalah guru PNS dan 32 diantaranya telah bersertifikasi (68%) dan 17 guru GTT. Pemetaan

usia guru adalah 47% (30 orang) guru dengan rentang usia 25 – 40 tahun, 53% senior (34 orang) dengan rentang usia 42 – 58 tahun.

B. Identifikasi Masalah

Zahroh, A. (2015:4) mengatakan bahwa guru adalah figur seorang pemimpin (*leader*). Guru tidak ubahnya seorang arsitek bangunan yang mampu membentuk jiwa dan watak peserta didiknya sesuai dengan yang ia kehendaki. Guru mempunyai kewajiban membentuk dan membangun kepribadian peserta didik menjadi seorang yang berguna bagi keluarga, agama, nusa, dan bangsa. Guru bertugas mempersiapkan manusia yang bersusila, cakap dan kompeten dalam menghadapi persaingan global dan tuntutan dunia modern (tuntutan ilmu pengetahuan), terkait upaya membangun dirinya, membangun agamanya, hingga membangun bangsa dan negara untuk lebih maju lagi.

Terkait dengan tugas tersebut guru dituntut memiliki kinerja yang produktif. Kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggungjawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran dan bertanggung jawab atas peserta didik dibawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Kinerja guru tidak hanya ditunjukkan oleh hasil kerja, akan tetapi juga ditunjukkan oleh perilaku dalam bekerja (Supardi, 2014:45-55).

Murgatroyd and Morgan menyampaikan bahwa terdapat beberapa indikator kinerja guru yaitu: kepuasan peserta didik dan orang tua peserta didik, prestasi

belajar peserta didik, perilaku sosial dan kehadiran guru” (Supardi, 2014:55). Saondi, O. dan Suherman, A. (Wiyani, N.A. 2015:40–54) mengungkapkan bahwa setidaknya ada delapan faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Kedelapan faktor tersebut antara lain:

1. Kepribadian

Setiap orang sudah barang tentu memiliki ciri-ciri pribadi, termasuk juga guru. Guru yang berkepribadian akan loyal terhadap berbagai hal yang sudah menjadi kewajiban dan tanggungjawabnya. Guru yang berkepribadian menyadari bahwa ia harus menunjukkan kinerja yang dapat memuaskan peserta didiknya, walimurid, dan masyarakat.

2. Ketrampilan Mengajar

Secara deskriptif mengajar diartikan sebagai proses penyampaian informasi atau pengetahuan dari guru kepada peserta didik. Tujuan seorang guru mengajar adalah untuk menanamkan pengetahuan, nilai dan ketrampilan kepada peserta didik melalui kegiatan belajar untuk membantu peserta didik dalam menjawab tantangan hidup secara efektif dan efisien.

3. Ketrampilan Berkomunikasi

Dalam melaksanakan kinerjanya sebagai pendidik dan pengajar, guru perlu memperhatikan kualitas komunikasinya antara ia dengan peserta didik, rekan sejawat dan kepala sekolah. Komunikasi yang berkualitas akan membawa konsekuensi terjalannya interaksi seluruh komponen yang ada dalam sistem sekolah.

4. Ketrampilan berhubungan dengan masyarakat

Guru menjadi pihak yang sangat menentukan keharmonisan hubungan antara sekolah dengan masyarakat. Kemampuan guru dalam menjalin hubungan dengan masyarakat dapat meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap sekolah.

5. Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah perbuatan yang dilakukan oleh seseorang untuk mentaati atau mematuhi suatu aturan yang berlaku pada suatu tempat. Di sekolah kedisiplinan sangat penting untuk dilakukan, bukan hanya oleh siswa tetapi guru juga dituntut untuk melakukannya.

6. Kesejahteraan

Kesejahteraan guru tidak hanya yang berhubungan dengan honor saja, tetapi terkait pula dengan kenyamanan dan keamanan guru dalam bertugas serta kesehatan guru. Kesejahteraan menjadi salah satu yang mempengaruhi tinggi-rendahnya kinerja guru. Dengan kesejahteraan yang tinggi kebutuhan fisik dan psikis dapat terpenuhi. Kesejahteraan guru yang tinggi juga dapat meningkatkan harkat dan martabat di tengah masyarakat.

7. Budaya kerja

Budaya kerja adalah berbagai kebiasaan positif yang dilakukan oleh seorang guru ketika melaksanakan tugasnya di sekolah.

8. Pengembangan profesi keguruan

Selayaknya guru melakukan kegiatan pengembangan profesi keguruan atau sesuai tuntutan profesinya dan tuntutan dari masyarakatnya. Pengembangan profesi keguruan bisa difasilitasi oleh sekolah atau dilakukan secara mandiri.

Kesejahteraan menjadi salah satu faktor berpengaruh terhadap kinerja guru. Dijelaskan oleh Wiyani, N.A. (2015:50) bahwa yang dimaksud kesejahteraan tidak hanya yang berhubungan dengan gaji atau honor saja. Kesejahteraan guru sebenarnya terkait pula dengan kenyamanan dan keamanan guru dalam bertugas serta kesehatan guru.

Seligman (2013:33) menjelaskan bahwa kesejahteraan adalah sebuah konsep, bukan sesuatu yang nyata tetapi dapat dirasakan. Melalui hal yang dirasakan orang dapat mengetahui tingkat kesejahteraan yang sedang dialaminya. Kesejahteraan memiliki lima unsur; emosi positif, keterlibatan, makna, hubungan positif dan prestasi.

Dalam ilmu psikologi kesejahteraan sebagaimana digagas oleh Seligman disebut dengan *psychological well-being* atau kesejahteraan psikologis. Jahoda, (Giustina, F.I. 2015:16) menyampaikan bahwa *psychological well-being* adalah suatu keadaan *wellness* yang merupakan manifestasi dari kesehatan mental. Ryff mendefinisikan *psychological well-being* sebagai hasil penilaian atau evaluasi seseorang terhadap dirinya yang merupakan evaluasi atas pengalaman-pengalaman hidupnya (Utamaya, R. 2009:24). Evaluasi terhadap pengalaman akan dapat menyebabkan seseorang menjadi pasrah terhadap keadaan yang membuat *psychological well-being*nya menjadi rendah atau berusaha untuk

memperbaiki keadaan hidupnya yang akan membuat *psychological well-being*nya meningkat. Dijelaskan pula bahwa tiap orang dapat menjadi sejahtera dengan menerima diri, menjadi pribadi yang mandiri, mampu mengendalikan lingkungan, dan terus tumbuh secara personal. Dengan kata lain, *psychological well-being* seseorang akan berkaitan dengan kemampuan berfungsi secara psikologis orang tersebut dalam menjalani hidupnya. Ketika individu memiliki kondisi *psychological well-being* yang baik maka ia mampu berfungsi secara psikologis dengan baik. Dengan demikian, ia optimal dalam mengerjakan segala tugas dan tanggung jawab sebagai individu, memiliki hubungan baik yang positif dengan orang lain, mampu berpegang pada keyakinannya, mampu menangani lingkungan di sekitarnya, dan secara umum menjadi manusia yang lebih baik dalam hidupnya. Bila hal ini dispesifikasikan dengan pekerjaan, maka tingkat *psychological well-being* seseorang akan berguna dalam komitmen individu, produktivitas kerja individu, target-target dalam pekerjaan, hubungan dengan rekan kerja, serta penguasaan lingkungan kerja (Giustina, F.I. 2015:17).

Robinson (Sari, D.P.P. 2006:15) mendefinisikan *psychological well-being* sebagai evaluasi terhadap bidang-bidang kehidupan tertentu (misalnya evaluasi terhadap kehidupan keluarga, pekerjaan, masyarakat) atau dengan kata lain seberapa baik seseorang dapat menjalankan peran-perannya dan memberikan peramalan yang baik terhadap *well-being*.

Qomariah, R.S. dkk. (2015) dalam penelitian menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan fenomenologi yang melibatkan 3 responden. Dalam penelitian itu responden adalah individu yang menggeluti pekerjaan sebagai buruh

bangunan sekaligus berperan sebagai istri dan ibu untuk anak-anaknya. Hasil penelitian menunjukkan ketiga responden mampu menerima kondisi sebagai ibu dan istri sekaligus bekerja sebagai buruh bangunan. Hubungan ketiga responden dengan lingkungan sosial tetap terjalin dengan baik dan hangat. Responden mampu mengontrol dan menciptakan lingkungannya sesuai dengan kebutuhan dirinya. Responden mampu menentukan nasibnya sendiri, memiliki tujuan hidup yang jelas dan mampu mengembangkan dirinya untuk menjadi pribadi yang lebih baik.

Riawaty, R.R. (2006) dalam penelitiannya memberikan hasil bahwa adanya penerimaan diri pada wanita dewasa madya yang menjanda akibat suami meninggal dunia. Dukungan sosial adalah hal yang paling berperan selama proses penyesuaian diri, hubungan hangat dari keluarga inti dan keluarga besar serta bantuan finansial dari anak-anaknya. Secara keseluruhan *psychological well-being* terkait dengan dukungan sosial, religiusitas, persepsi tentang status janda, evaluasi dan penghayatan.

Mengetahui keadaan *psychological well-being* guru-guru di SMAN "X" adalah suatu hal yang penting. Guru yang memiliki tingkat *psychological well-being* yang tinggi akan memiliki kemampuan untuk berfungsi penuh sebagai seorang individu, yang berarti pula akan maksimal dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik. Tetapi kenyataan di lapangan berbanding terbalik dengan berbagai keluhan yang disampaikan oleh siswa terhadap guru SMAN "X". Berdasarkan paparan tersebut peneliti ingin meneliti: "Pengaruh Tingkat

Psychological Well-Being terhadap Tingkat Dedikasi Guru SMAN “X” Di Gresik”.

C. Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah dilakukan agar penelitian lebih terarah, *terfokus*, dan tidak menyimpang dari sasaran pokok penelitian. Peneliti memfokuskan kepada pembahasan atas masalah-masalah pokok yang dibatasi dalam konteks permasalahan.

Batasan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut;

1. *Psychological Well-Being* menurut Ryff

Merupakan kesejahteraan psikologis multidimensi dari perkembangan psikologis dan kesehatan mental. Ada enam dimensi yang mempengaruhinya, antara lain; penilaian positif seseorang atas dirinya, kemampuan untuk mengatur kehidupannya sendiri dan lingkungannya, adanya ikatan *interpersonal* yang berkualitas, adanya keyakinan bahwa kehidupannya bermakna dan memiliki tujuan, adanya kesadaran untuk melanjutkan pertumbuhan dan perkembangan sebagai individu, serta kesadaran akan *determinasi* diri (Ryff, C.D, 1989:41-43).

2. Dedikasi

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, dedikasi memiliki arti pengorbanan tenaga, pikiran, dan waktu demi keberhasilan suatu usaha atau tujuan mulia. Munir, A. (2006:102-105) menjelaskan dedikasi dan cinta seorang guru terhadap profesi dan anak-anak didiknya dapat ditengarai dari: pasokan energi yang berlimpah, kesediaan berkorban, dan selalu ingin memberi yang terbaik.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang maka rumusan masalah adalah;

“Adakah pengaruh yang signifikan tingkat *psychological well-being* terhadap tingkat dedikasi guru?”

E. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui signifikansi “Pengaruh tingkat *psychological well-being* terhadap tingkat dedikasi guru SMAN “X” di Gresik.”

F. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat praktis dari penelitian ini antara lain:

1. Manfaat Praktis

a. Bagi Guru

Menjadi masukan bagi guru untuk mengkaji dan menganalisis tingkat *psychological well-being* yang dimilikinya guna memberi layanan yang lebih baik pada siswa.

b. Bagi Sekolah

Sebagai informasi kondisi *psychological well-being* guru dan memenejemennya demi kemajuan sekolah, siswa dan utamanya kesejahteraan guru secara umum.

c. Bagi Peneliti

Sebagai rujukan untuk melakukan penelitian lebih lanjut terkait tentang masalah *psychological well-being* dan pengaruhnya.

2. Manfaat Teori

Adanya penelitian lebih lanjut dan lebih mendalam tentang pengaruh tingkat *psychological well-being* terhadap tingkat dedikasi guru.