

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pendidikan merupakan upaya yang bertujuan mengembangkan seluruh potensi diri individu yang berlangsung seumur hidup sesuai dengan nilai-nilai dan kebudayaan yang ada dalam masyarakat. Hal ini sesuai dengan pengertian pendidikan menurut UU No. 20 Tahun 2003 Pasal 1 Ayat 1, yaitu:

“Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta ketrampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara”

Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) merupakan salah satu bagian integral dari keseluruhan proses pendidikan. Undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan Nasional pasal 28 menyebutkan bahwa Pendidikan Anak Usia Dini dapat diselenggarakan melalui jalur pendidikan formal, nonformal dan informal. PAUD pendidikan formal berbentuk Taman Kanak-kanak (TK), *Raudlatul Athfal* (RA), atau bentuk lain yang sejenisnya. PAUD jalur nonformal berbentuk Kelompok Bermain (KB), Taman Penitipan Anak (TPA), atau bentuk lain yang sederajat, sedangkan PAUD jalur informal terbentuk pendidikan keluarga atau pendidikan yang diselenggarakan oleh lingkungan (Direktorat Pendidikan Anak Usia Dini, 2010).

Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) adalah jenjang pendidikan sebelum pendidikan jenjang dasar yang merupakan suatu upaya pembinaan yang ditujukan bagi anak sejak lahir sampai dengan usia enam tahun yang dilakukan

melalui pemberian rangsangan pendidikan untuk membantu pertumbuhan dan perkembangan jasmani dan rohani anak memiliki kesiapan dalam memasuki pendidikan lebih lanjut, yang diselenggarakan pada jalur formal, nonformal, dan informal.

Anak usia dini adalah sosok individu yang sedang mengalami proses perkembangan dengan pesat dan fundamental bagi kehidupan selanjutnya (Sujiono & Yuliani, 2009:23). Proses pertumbuhan dan perkembangan dapat dirangsang dan dikembangkan agar anak dapat berkembang secara optimal. Oleh karena itu, dibutuhkan kondisi atau tempat pendidikan yang sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan anak dan agar tujuan pendidikan tercapai secara optimal.

Seperti yang telah dituangkan dalam UU Sisdiknas No. 20 tahun 2003 pasal 1 angka 14 yaitu :

“Pendidikan anak usia dini adalah suatu upaya pembinaan yang ditujukan kepada anak sejak lahir sampai dengan usia enam tahun yang dilakukan melalui pemberian rangsangan Pendidikan untuk membantu pertumbuhan dan perkembangan jasmani dan rohani agar anak memiliki kesiapan dalam memasuki pendidikan lebih lanjut”.

Pendidikan anak usia dini sangatlah penting bagi anak guna mengembangkan segenap potensi yang terdapat pada anak usia 0-6 tahun. Maka dari itu diperlukan guru sebagai penunjang keberhasilan anak usia dini dalam mengembangkan kreatifitas dan segenap potensi yang ada pada anak. Guru merupakan komponen yang berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas. Oleh karena itu, upaya perbaikan apapun yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan tidak akan memberikan

sumbangan yang signifikan tanpa didukung oleh guru yang profesional dan berkualitas (Sukardi, 2001:28)

Untuk menciptakan proses pembelajaran yang baik, seorang guru anak usia dini harus cerdas membuat model dan media pembelajaran yang menarik bagi anak. Disamping itu guru harus melakukan pendekatan-pendekatan kepada anak. Guru kelompok bermain dituntut untuk profesional terhadap tugasnya.

Berikut adalah data mengenai permasalahan yang dihadapi oleh guru kelompok bermain. Data ini diperoleh dari wawancara yang dilakukan oleh peneliti pada tanggal 16 Desember 2017 terhadap guru kelompok bermain di masjid At-Taqwa PPS, wawancara tersebut memaparkan beberapa permasalahan yang dihadapi oleh guru kelompok bermain dan bentuk dukungan yang diperlukan. Berikut adalah tabel yang menunjukkan permasalahan yang dihadapi oleh guru kelompok bermain yang mengindikasikan ketidakpuasan guru kelompok bermain :

Tabel 1.1 Permasalahan Yang Dihadapi Guru Dan Bentuk Ketidakpuasan Kerja

No	Nama	Kesimpulan
1.	L	Subjek mengungkapkan bahwa guru kelompok bermain dituntut untuk proaktif dalam pembelajarannya. Banyak permasalahan yang dihadapi oleh guru kelompok bermain salah satunya adalah kesejahteraan terhadap guru kelompok bermain. Hal ini bukan menjadi rahasia umum, bahwa tingkat kesejahteraan guru-guru sangat memprihatinkan. Salah satu contoh adalah penghasilan para guru yang dipandang masih jauh dari mencukupi, apalagi bagi mereka yang masih berstatus sebagai guru bantu atau guru honorer. Gaji/upah yang mereka terima tidak sebanding dengan kegiatan yang mereka lakukan.
2.	A	Mengatakan bahwa gaji yang mereka terima adalah gaji seikhlasnya dalam artian mereka kerja dan tidak memiliki tunjangan sertifikasi . Selain gaji, rata-rata guru kelompok bermain berpendidikan akhir pada jenjang SMA dan kurang memiliki pengalaman mengajar. Mereka merasa tidak optimal dalam pekerjaannya. Subjek menyatakan bahwa ia sempat terfikir ingin mencari pekerjaan lain.
3.	H	Subjek mengatakan bahwa sebenarnya dukungan yang dibutuhkan bukan hanya dukungan finansial saja, melainkan dukungan seperti dari orang terdekat dan juga lingkungan kerja. Apalagi para guru yang masih muda, dan mereka yang mengandalkan hanya menjadi guru, mereka sering tidak puas dengan apa yang mereka terima

Sumber : Wawancara pada guru kelompok bermain di IGABA

Dari data awal tersebut, peneliti menyimpulkan bahwa ada ketidakpuasan terhadap pekerjaan guru kelompok bermain sehingga mereka membutuhkan *social support* yang diperkirakan meningkatkan kepuasan mereka dalam menjalani pekerjaannya. Kondisi seperti ini terkadang membuat guru tersebut berkeinginan untuk keluar dari pekerjaannya, tetapi ada juga yang mengatakan bahwa mungkin suatu saat guru Kelompok Bermain akan mendapat kesejahteraan mereka sebagai tenaga pendidik. Mengingat bahwa kesejahteraan tenaga pendidik juga sangat diperlukan karena hal tersebut

merupakan kebutuhan dasar yang harus terpenuhi agar para guru dapat termotivasi untuk bekerja dengan baik dan mempunyai rasa kepuasan tersendiri sebagai tenaga pendidik.

Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual artinya yang paling dapat merasakan kepuasan tersebut adalah individu itu sendiri. Kepuasan kerja yang dimaksud adalah perasaan guru kelompok bermain terhadap pekerjaannya yang nampak dalam sikap positif maupun negatif mereka terhadap pekerjaan mengajarnya sebagai guru dan segala sesuatu yang mereka hadapi di tempat mereka mengajar. Kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada karakteristik-karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan yang positif mengenai pekerjaannya, sedangkan seseorang dengan level yang rendah memiliki perasaan negatif. Oleh karena itu kepuasan kerja sangatlah penting untuk mendukung seseorang dalam melakukan pekerjaannya.

Menurut Robbins (2015: 2) ketidakpuasan kerja pada tenaga kerja karyawan dapat diungkap ke dalam berbagai macam cara. Seperti keluar dari pekerjaannya, berusaha untuk mengungkap ketidakpuasan melalui percobaan untuk memperbaiki kondisi secara aktif dan konstruktif, kesetiaan yang berarti bersikap secara pasif tetapi tetap optimis menunggu kondisi membaik dan juga pengabaian yakni membiarkan kondisi semakin memburuk.

Menurut As'ad (2001:48) terdapat 4 faktor penentu kepuasan kerja, yaitu faktor psikologis, faktor sosial, faktor fisik dan faktor finansial. Faktor

sosial merupakan salah satu faktor penentu kepuasan kerja karyawan, yakni merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan, karyawan dengan atasan, maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya. Faktor sosial merupakan keadaan dimana keberadaan orang lain yang bisa diandalkan untuk dimintai bantuan, dorongan dan penerimaan apabila individu mengalami kesulitan.

Seperti halnya penelitian yang dilakukan oleh Caugemi dan Claypool (1978 dalam Sutrisno, 2016: 78), menyatakan bahwa hal-hal yang menyebabkan rasa puas adalah prestasi, penghargaan, kenaikan jabatan dan pujian.

Faktor sosial merupakan kondisi dimana karyawan meminta bantuan mengenai masalah terkait dengan pekerjaan dari rekan kerja lain dan pengarahan dari atasan serta keadaan dimana keluarga selalu memberikan dukungan pada pekerjaan yang dijalani. Salah satu komponen dari lingkungan sosial yang dikenal mempunyai pengaruh terhadap perilaku individu adalah *social support* atau dukungan sosial (Sutrisno, 2016: 80).

Sarason (1983 dalam Kumalasari & Ahyani, 2012) mengatakan bahwa dukungan sosial adalah keberadaan, kesediaan, kepedulian dari orang-orang yang dapat diandalkan, menghargai dan menyayangi kita. Sementara Ritter (1985 dalam Smet, 1994) menyatakan bahwa dukungan sosial merupakan suatu bentuk bantuan yang mengacu pada bantuan emosional, instrumental dan finansial yang diperoleh dari jaringan seseorang. Tersedianya dukungan sosial dalam lingkungan kerja akan memungkinkan bagi karyawan untuk bekerja

dalam suasana yang bersahabat, penuh penerimaan, saling mendorong dan membantu apabila menemui kesulitan. Sehingga karyawan dapat bekerja secara optimal untuk memenuhi tujuan dalam melakukan pekerjaannya.

Perilaku saling menunjang antar individu dalam proses bekerja dikatakan sebagai *social support* atau dukungan sosial yaitu adanya pemberian informasi baik secara verbal maupun non verbal, pemberian bantuan tingkah laku atau materi yang didapat dari hubungan sosial yang akrab atau hanya disimpulkan dari keberadaan mereka yang membuat individu merasa diperhatikan, bernilai dan dicintai sehingga lebih lanjut bertujuan atau menguntungkan bagi kesejahteraan individu yang menerima (Kuntjoro 2002 dalam Handayani, 2010)

Berdasarkan penelitian Yuniasanti dan Setiawan (2015), menyatakan bahwa terdapat korelasi positif antara dukungan sosial dengan kepuasan kerja yang artinya semakin tinggi dukungan yang dirasakan maka kepuasan kerja juga semakin tinggi. Penelitian lain juga menegaskan bahwa adanya hubungan sosial yang kuat atau bersifat mendukung mempunyai hubungan yang positif dengan kesehatan. Hal ini akan menguatkan hipotesis bahwa dukungan sosial merupakan variabel yang berhubungan dengan lingkungan.

Rekan kerja dan keluarga merupakan komponen penting yang dapat memberikan dukungan sosial terhadap individu. Dukungan *administrative* berhubungan positif dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi (Lambert & Hogan, 2015).

Guru yang mendapat gaji minim, dan belum ada perubahan status membutuhkan bantuan orang lain untuk mengurangi beban permasalahan yang berdampak pada penurunan kepuasan kerja karyawan dimana karyawan membutuhkan atasan, rekan kerja dan keluarga untuk berbagi permasalahan terkait dengan pekerjaan. Tidak dapat dipungkiri bantuan orang lain dapat memberikan keringanan ketika menghadapi pekerjaan berat dan masalah dalam pekerjaan. Hal ini dapat terjadi pada semua orang tanpa terkecuali apapun pekerjaannya, jabatan atau usia.

Hal ini didukung juga melalui penelitian Yuniasanti dan Setiawan (2015) bahwa seseorang yang mendapatkan dukungan sosial dari rekan kerjanya mempunyai korelasi yang positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti semakin tinggi dukungan sosial rekan kerja maka semakin tinggi pula kepuasan kerja seseorang.

Kebutuhan atau *needs* setiap orang berbeda-beda tergantung dari faktor apa saja yang mempengaruhi kebutuhan dasar sampai kebutuhan dalam bekerja, misalnya kebutuhan akan kasih sayang, kebutuhan bahan pokok kehidupan, kebutuhan bersosialisasi, kebutuhan untuk dihargai, kebutuhan untuk mendapatkan jabatan, kebutuhan untuk mendapatkan upah dan lain-lain (Sepfitri, 2017).

Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat menjadi sumber penentu kepuasan kerja seseorang. Hubungan atasan dan bawahan yang kurang dalam berkomunikasi dan kurangnya pengarahan mengakibatkan banyaknya pekerjaan yang tidak sesuai tujuan. Pada saat ini manusia menunjuk kan

indikasi tidak lagi mempedulikan urusan dan masalah orang lain dan cenderung mengurangi komunikasi dengan orang lain. Hal ini mengakibatkan dukungan sosial sebagai aspek kecil, namun dampaknya bagi pekerja dalam memperoleh kepuasan kerja sangat besar.

Pemaparan di atas menunjukkan bahwa dukungan sosial memberikan kontribusi terhadap kepuasan kerja seseorang. Dimana seseorang yang mendapatkan dukungan dari seseorang yang disekitarnya baik dari rekan kerja, teman atau keluarga mengenai apa yang menjadi pilihannya maka seseorang tersebut cenderung merasakan kepuasan, begitu juga dengan guru kelompok bermain.

1.2 Identifikasi Masalah

Kepuasan kerja merupakan salah satu hal yang penting dalam kehidupan individu, termasuk guru kelompok bermain. Ketika seseorang berada dalam lingkungan kerja, mereka dituntut untuk totalitas dalam menjalankan pekerjaan tersebut. Ketidakpuasan akan mengakibatkan tindakan yang bermacam-macam seperti : keluar dari pekerjaannya, berusaha untuk mengungkap ketidakpuasan melalui percobaan untuk memperbaiki kondisi secara aktif dan konstruktif, kesetiaan yang berarti bersikap secara pasif tetapi tetap optimis menunggu kondisi membaik dan juga pengabaian yakni membiarkan kondisi semakin memburuk.

Seperti yang dipaparkan dalam latar belakang di atas, terdapat beberapa guru yang mengalami permasalahan dalam kepuasan pada pekerjaannya.

Permasalahan tersebut berupa ketidaksesuaian upah yang diterima, tidak adanya tunjangan sertifikasi, tingkat pendidikan guru kelompok bermain yang rata-rata hanya lulusan SMA dan juga kesejahteraan yang didapat guru..

Kepuasan kerja menurut Sutrisno (2016; 78) dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu: (1) kedudukan; (2) pangkat; (3) jaminan; (4) mutu pengawasan. Salah satu faktor yang disebutkan adalah kedudukan dan mutu pengawasan yang termasuk dalam dukungan penghargaan. Brown & Ghiselli (1998 dalam Sutrisno, 2016: 79) menjelaskan bahwa seseorang yang bekerja pada pekerjaan yang lebih tinggi akan merasa lebih puas daripada mereka yang bekerja pada pekerjaan yang lebih rendah. Sedangkan hubungan antara karyawan sangat penting dalam menaikkan produktivitas kerja. Kebutuhan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik. Oleh karena itu dukungan menjadi faktor yang penting dalam meningkatkan kepuasan kerja.

Tingkat kepuasan kerja dipengaruhi dukungan, hal tersebut terjadi karena dukungan sosial memberikan pengaruh pada cara berpikir dan perilaku individu, terutama pada dukungan sosial yang mendorong pada kepuasan pada pekerjaan. Pada dukungan sosial berorientasi pada hal-hal yang ada di dalam pekerjaan ataupun diluar lingkungan pekerjaannya. Sedangkan guru yang tidak mendapatkan dukungan sosial akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja individu.

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan diatas, peneliti tertarik untuk mengetahui “Hubungan Dukungan Sosial dengan Kepuasan

Kerja Guru Kelompok Bermain yang Tergabung dalam Ikatan Guru Aisyiyah Bustanul Athfal di Kabupaten Gresik”.

1.3 Batasan Masalah

Pembatasan masalah adalah upaya menetapkan batas-batas permasalahan dengan jelas, untuk menghindari pembahasan masalah yang menyimpang dari permasalahan yang sebenarnya. Berdasarkan penjelasan dari latar belakang dan identifikasi masalah diatas maka penelitian ini akan membatasi masalah pada :

A. Dukungan Sosial

Kuntjoro (2002:2) menyatakan bahwa dukungan sosial merupakan bantuan atau dukungan yang diterima individu dari orang-orang tertentu dalam kehidupannya dan berbeda dalam lingkungan sosial tertentu membuat penerima merasa diperhatikan, dihargai dan dicintai. Chaplin (2004) berpendapat bahwa penerimaan merupakan sikap yang mencerminkan perasaan seseorang sehubungan dengan kenyataan yang ada pada dirinya, sehingga individu yang menerima dirinya dengan baik akan mampu menerima kelemahan atau kelebihan yang dimilikinya.

B. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada karakteristik-karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan yang positif mengenai pekerjaannya, sedangkan seseorang dengan level

yang rendah memiliki perasaan negatif. Oleh karena itu kepuasan kerja sangatlah penting untuk mendukung seseorang dalam melakukan pekerjaannya.

1.4 Subjek Penelitian

Subjek penelitian ini adalah guru kelompok bermain Bermain yang secara keseluruhan tergabung dalam Ikatan Guru Aisyiyah Bustanul Athfal (IGABA) yang berada di kabupaten Gresik.

1.5 Rumusan Masalah

Apakah ada hubungan antara dukungan sosial dengan kepuasan kerja pada guru kelompok bermain yang tergabung dalam Ikatan Guru Aisyiyah Bustanul Athfal di kabupaten Gresik ?

1.6 Tujuan Penelitian

Mengetahui hubungan antara dukungan sosial dengan kepuasan kerja guru kelompok bermain yang tergabung dalam Ikatan Guru Aisyiyah Bustanul Athfal di kabupaten Gresik

1.7 Manfaat Penelitian

1.7.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini bermanfaat untuk memperkaya literatur mengenai dukungan sosial dan hubungan antara dukungan sosial dengan kepuasan kerja.

1.7.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini nantinya dapat memberi manfaat khususnya bagi diri peneliti dan juga orang lain yang membutuhkan:

1. Bagi Guru

Hasil dari penelitian ini memberikan sumbangan informasi tentang manfaat dukungan sosial bagi kepuasan kerja sehingga dapat melakukan upaya-upaya yang dapat mengurangi ketidakpuasan terhadap pekerjaannya.

2. Bagi Sekolah atau Lembaga

Hasil dari penelitian ini dapat menjadi masukan bagi pihak sekolah atau lembaga untuk mengetahui kepuasan kerja guru, sehingga dapat dijadikan acuan dalam meningkatkan dukungan yang harus diberikan dalam meningkatkan kesejahteraan guru di lembaga.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan dalam penelitian selanjutnya, khususnya yang berkaitan dengan dukungan sosial dan kepuasan kerja terhadap guru Kelompok Bermain.