



Menelaah Job satisfaction dan Tantangan Profesionalisme Guru PAUD

Moh. Fikri Tanzil Mutaqin¹, Maulida Nur², Ratu Yustika Rini³, Novita Sari⁴, Inten Risna⁵, Mutia Sari⁶

^{1,2,3,4,5,6} Pendidikan Guru Pendidikan Anak Usia Dini, Universitas Bina Bangsa
Jl. Raya Jakarta KM 03 Penacangan Kota Serang, Provinsi Banten-Indonesia

E-mail : netfikri8@gmail.com

Abstrak: Konteks pekerjaan akan banyak berorientasi bahwa salary merupakan dukungan yang besar bagi job satisfaction, namun demikian pendapat itu tidak sepenuhnya bisa dibenarkan. Bahwa uang bukan menjadi dukungan sepenuhnya seseorang mendapatkan kepuasan. Asumsi tersebut kemudian akan dibahas berdasarkan teoritical framework job satisfaction yang memandang pekerjaan adalah sebuah panggilan adalah sebuah pemaknaan terhadap kebermanfaatan layanan untuk orang banya, sehingga bukan cara pandang status, pendapatan, dan prestige yang di tuju. Artikel ini mengemukakan mengenai argumen-argumen terhadap Job Satisfaction pendidik PAUD ditengah problematika kesejahteraan materil yang belum terpenuhi secara maksimal. Argumen inti pada artikel ini bahwa proses pengabdian yang dilakukan secara penuh dan tanpa pamrih oleh guru PAUD merupakan perilaku baik (kindness). Kebaikan dalam sisi psikologis yang dilakukan oleh seorang memungkinkan membangun kebermaknaan yang berharga dan mendorong kepuasan. Hak yang dimaksud dalam konteks ini tidak hanya sebatas kesejahteraan pada materil, akan tetapi hak yang didapatkan kesejahteraan psikologis yang mana salah satunya adalah job satisfaction (kesejahteraan dalam pekerjaan). Hal ini penting untuk diperhatikan, agar kemudian seorang pendidik dapat optimal dalam menjalankan kewajibannya secara profesional.

Kata Kunci: Job Stisfaction, Pendidik PAUD, Profesionalisme Guru.

1. Pendahuluan

Pendidik merupakan pekerjaan profesional yang diatur dalam berbagai kebijakan dan kesepakatan baik tingkat nasional maupun internasional. Dalam konteks indonesia seorang pendidik memerlukan kompetensi yang dipersyaratkan diantaranya pedagogik, profesional, dan sosial. Kompetensi tersebut harus dimiliki secara simultan dan tidak terpisahkan. Dimana seroang pendidik diperlukan pendalaman dan peningkatan kompetensi secara berkelanjutan sehingga capaian pembelajaran yang diharapkan dapat maksimal. Berbagai upaya dilakukan diantaranya dengan mengikuti penambahan pengetahuan lewat studi lanjut, mengikuti short course, atau workshop tentang tentang pendidikan.

Sebagai seorang profesional pendidik harus memiliki orientasi pada konteks capaian pembelajaran. Terlepas dari orintasi tersebut, seorang pendidik semestinya mendapatkan hak yang sepadan. Adapun hak pendidik tersebut didapatkan dari hasil



kerja-kerja berdasarkan tiga kompetensi pendidik. Ragam pendapatan guru PAUD di Indonesia, tergantung kemampuan sekolah memberikan gaji, seorang guru di wilayah rural (pedesaan) memiliki pendapatan mulai dari Rp. 500.000 sampai Rp. 1.000.000, terkadang gaji tersebut dibayarkan tiga bulan sekali. Adapun di wilayah urban (perkotaan) memiliki rata-rata pendapatan 1000.000 sampai 2.500.000. Hampir dipastikan jika melihat kondisi tersebut pendapatan guru PAUD masih dibawah rata-rata.

Hak yang dimaksud dalam konteks ini tidak hanya sebatas kesejahteraan pada materil, akan tetapi hak yang didapatkan kesejahteraan psikologis yang mana salah satunya adalah job satisfaction (kesejahteraan dalam pekerjaan). Hal ini penting untuk diperhatikan, agar kemudian seorang pendidik dapat optimal dalam menjalankan kewajibannya secara profesional.

Selain pendapatan yang masih jauh dari harapan, Berbagai problematika pada pendidik jenjang PAUD seringkali ditemukan baik dari sisi keprofesian dan kompetensi. Indonesia memiliki karakteristik pendidik yang buruk dari segi profesi maupun kesejahteraan, dimana fenomena yang berkembang pada pendidik PAUD masih sebatas untuk batu loncatan pada pekerjaan lain atau hanya sebagai pekreja sampingan. Persoalan kualifikasi pendidik PAUD di Indonesia pada umumnya tidak memiliki ketentuan yang jelas terutama guru honorer, sehingga hal itu yang disebut oleh Tan (2016) guru di Indonesia masih bersifat volunteer dengan pengembangan profesionalitas yang minim. Pendidik PAUD di Indonesia belum menjadi profesi yang menjanjikan baik secara materil maupun non materil. Disamping kesejahteraan yang belum memadai, menjadi pendidik harus sudah siap dihadapkan dengan tantangan mendidik di era peubahan zaman dan kurikulum. Saat ini banyak perubahan kebijakan yang menysasar pada ranah profesioanliseme seperti keharusan guru mampu dalam menggunakan teknologi untuk mendukung pengajaran atau keterampilan manajerial lainnya yang juga tidak boleh tertinggal. Selain itu tantangan lain seperti kebijakan cara mengajar yang harus menyesuaikan kebijakan pemerintah, seperti kebijakan Merdeka Belajar. Dimana guru perlu beradaptasi pada setiap kebijakan yang berlaku, mempelajari model pembelajaran, pendekatan pembelajaran, dan strategi pembelajaran berdasarkan kebijakan pemerintah yang baru. Guru yang baru saja menguasai kurikulum sebelumnya harus sudah beranjak pada kebijakan kurikulum yang baru. Kondisi tantangan profesioanlitas tersebut menyisakan dinamika psikologis guru secara spontan, seperti stress, marah, dan cemas. Meskipun (maulida nur) menyampaikan sangat disayangkan kritik bahwa anggapan guru PAUD yang tidak professional tidak melihat kondisi dan perseptif yang mendalam seperti guru yang berada di wilayah pedesaan, pedalaman dan daerah terpencil.

Terlepas dari itu semua, tentunya pendidik PAUD menunjukkan sisi kepuasan-kepuasan yang tidak ternilai dalam berbagai sisi. Seperti halnya kenyamanan dan ketenangan saat



menjalankan profesi, bahkan seorang pendidik PAUD jauh merasa lebih menyenangkan dan bahagia saat berinteraksi dengan anak-anak. Hal itu sangat mungkin terjadi dalam konteks pekerjaan, dimana seseorang bekerja bukan hanya sekedar berorientasi pada hasil akan tetapi menikmati proses. Pembelajaran di Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) tentunya penuh ragam keceriaan dan kebahagiaan, sehingga memunculkan emosi positif yang serupa pada pendidik. Fenomena ini menunjukkan bahwa bekerja merupakan bagian dari cara setiap orang untuk menghasilkan pendapatan, namun demikian perlu juga memerhatikan kesejahteraan psikologis. Konsep kesejahteraan psikologis dalam konteks pekerjaan spesifik dibahas dalam kajian “Job Satisfaction”, dimana hal itu dipandang sebagai sebuah kepuasan pekerja dalam berbagai sisi. Kemudian pada artikel ini akan dibahas mengenai argumen-argumen terhadap Job Satisfaction pendidik PAUD di tengah problematika kesejahteraan materil yang belum terpenuhi secara maksimal. Sedangkan tuntutan kompetensi dan profesionalisme perlu tetap dipertahankan agar peserta didik mendapatkan pencapaian yang diharapkan.

2. Metode

Penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif untuk mempelajari secara mendalam persepsi guru PAUD mengenai kepuasan bekerja (job satisfaction). Selain untuk menjelaskan tentang fenomena, peristiwa sehingga menghasilkan kesimpulan berupa postulat (Creswell, 2015). Responden merupakan guru paud yang sedang menempuh kuliah di salah satu perguruan tinggi, dimana sebbagian besar diantar mereka dapat diaketgorikan generasi baby boomer. Karakteristik responden antara 40 tahun sampai usia 50 tahun. dimana kesempatan mereka untuk mengejar kesejahteraan dari karir keguruannya seperti sertifikasi ataupun jadi guru asn sangat kecil atau mungkin sudah tidak ada.

Penggalian data dilakukan dengan wawancara secara mendalam, adapun jenis wawancara yang digunakan adalah wawancara semi terstruktur yang bertujuan untuk mendapatkan fleksibilitas dan kedalaman informasi mengenai persepsi kepuasan hidup pendidik PAUD secara mendalam. Dokumentasi dilakukan untuk melihat setiap rangkaian peristiwa yang terjadi pada guru PAUD. Dimana pelaksanaan pembelajaran menjadi bagian penting yang di observasi. Hal ini dilakukan untuk menjabarkan setiap peristiwa secara visual sesuai dengan kondisi yang ada.

Analisis deskriptif digunakan untuk membahas sekumpulan data sehingga mudah dibaca dan cepat memberikan informasi. Proses analisis dimulai dengan menelaah seluruh data yang tersedia dari berbagai sumber pengumpulan data. Dalam grounded theory peneliti memulai dengan pengumpulan data awal. Tiga langkah analisis data yaitu pengkodean (coding) yaitu: 1) pengkodean terbuka 2) pengkodean aksial dan 3) pengkodean selektif. Grounded theory yang dilakukan merupakan untuk penemuan teori dan merekonstruksi pemaknaan hasil penelitian berdasarkan penemuan data.



3. Hasil dan Diskusi

3.1 Proses mendidik dan *happines effect*

Motif guru dalam mengajar bisa diklasifikasikan menjadi dua yaitu subjektif dan yaitu motif untuk kepentingan anak. Motif subjektif yaitu perihal seseorang merasa senang dan puas tentang satu pekerjaan karena perasaan senang untuk individu saja. Seperti seorang guru yang merasa selalu ingin kembali karena terdapat keceriaan anak-anak yang memberikan kenyamanan, serta guru merasa bahwa dunia anak begitu indah.

Berbagai motif yang mendasari kehadiran guru-guru PAUD diantaranya cukup mengesankan, dimana mereka seharian menunaikan kewajiban sebagai seorang pendidik, membekali anak dengan nilai-nilai positif, memberikan stimulus perkembangan, mengajak anak-anak bermain dan memberikan pelayanan pengasuhan. Semua itu dilakukan secara optimal dan penuh panggilan jiwa. Rutinitas tersebut tentu menguras energi serta perlu pengorbanan waktu, akan tetapi guru-guru PAUD selalu kembali ke sekolah setiap pagi dengan penuh harapan. Dibalik itu Terdapat alasan guru kembali ke sekolah saat pagi hari dengan perasaan yang positif karena akan bertemu dengan keceriaan anak didik. Ketika itu guru PAUD biasanya akan datang satu jam sebelum peserta didik datang, mempersiapkan segala sesuatu dengan baik agar ketika anak-anak datang mengundang kesan yang positif dan membahagiakan. Seperti apa yang dikatakan oleh beberapa responden mengenai alasan mengapa mereka bertahan dan kembali datang setiap pagi:

“Melihat senyuman dan keceriaan anak membuat bahagia” (Wawancara, St)

“Dorongan untuk mencerdaskan anak banga serta menjadi pendidik yang berkualitas memberikan kenyamanan dan kasih sayang kepada peserta didik dan belajar tentang ketulusan seorang guru karena dunia anak itu begitu indah” (Wawancara Am)

Selain itu berkembang juga anggapan bahwa menjadi guru merupakan pekerjaan mulia sehingga dapat dijadikan tabungan untuk akhirat. Motif menjadi guru tidak hanya dilihat dari sisi subjektif, akan tetapi guru memiliki motif lebih besar untuk kepentingan perkembangan anak saat ini dan orientasi masa depan kehidupan anak. Dimana guru menaruh harapan terhadap setiap siswa yang sedang ditangani agar kemudian hari menjadi manusia dewasa berkualitas.

3.2 Keceriaan Membuat Awet Muda

Sejumlah alasan mengapa seseorang memilih profesi sebagai guru tidaklah mengherankan, diantaranya untuk menyiarkan pengetahuan kepada generasi penerus bangsa. Juga alasan lain adalah karena guru memiliki kecintaan terhadap segala aktivitas anak-anak. Akan tetapi terdapat satu alasan yang menarik dari suara guru-guru, bahwa mereka mempercayai dengan mendidik dan beraktivitas dengan anak usia dini membuat lebih awet muda. Hal itu lantaran aktivitas yang dilakukan oleh guru-



guru penuh dengan keceriaan, berdampingan dengan anak. tertawa bersama, dan beraktivitas dengan tulus. Seperti yang dinyatakan dalam diskusi terpumpun, sontak saja seluruh peserta diskusi memberikan “testimoni” positif ketika terdapat peserta diskusi ada yang mengatakan:

“Menjadi guru PAUD Membuat awet muda, dan tidak mudah stres, Menyenangkan hati dan pikiran ketika bersama anak”

Kalimat ini bisa jadi sebagai pengobat hati agar lebih lapang menerima kondisi realitas. Bahwa ada sesuatu yang tidak bisa ternilai dari materil (penghasilan), dimana beberapa guru memikirkan ada harapan lain berupa imbalan-imbalan yang datang secara tidak langsung. Hal ini membuat guru PAUD merasa yakin bahwa dengan aktivitas penuh keceriaan bersama anak dapat mengalir energi positif didalam tubuh seorang guru. Meskipun temuan ini hanya bagian pengobat hati guru PAUD serta minim referensi, kemudian dapat dilakukan riset lanjutan berkaitan dengan efek keceriaan anak terhadap kesehatan fisik guru PAUD terutama istilah yang diyakini oleh guru PAUD bahwa mengajar anak akan “awet muda”

Pendidikan menjadi serangkaian proses yang melibatkan banyak aspek seperti kognitif, afektif, dan psikomotorik. Ketiganya hadir pada setiap jenjang pendidikan, tidak lepas juga dalam ranah Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD). Meskipun proses yang dilakukan lebih mengedepankan bermain dan eksplorasi lingkungan secara menyenangkan. Lingkungan pendidikan yang melibatkan anak usia dini juga diciptakan secara aman, berpihak terhadap anak, juga mendukung terciptanya lingkungan yang ceria. Tentu tidak hanya lingkungan, pendidik sebagai tenaga profesional juga perlu mengendalikan lingkungan dan peserta didik mendapatkan keceriaannya. Sehingga proses mendidik PAUD memiliki pendekatan yang ramah anak juga membangkitkan potensi anak.

Sangat umum terjadi pada lingkungan PAUD bahwa pendidik perlu menempatkan keceriaan kepada setiap anak yang sedang melakukan pembelajaran pada masa pengembangan emas. Sehingga secara tidak langsung pendidik PAUD akan memiliki posisi keceriaan yang sama dengan siswa. Bermain, bernyanyi, melukis, juga bergerak adalah kebiasaan-kebiasaan yang dilakukan oleh seorang guru untuk mesntimulasi anak. Kebiasaan baik tersebut dengan sendirinya akan berpengaruh terhadap emosi positif pendidik. Pada hakikatnya mendidik dan pendidikan merupana proses interaksi secara dua arah yang dilakukan antara guru dan peserta didik. Bahwa dalam hubungan guru dan siswa secara positif dikaitkan dengan perasaan aman dan tenang dari seorang siswa (Borgonovi, 2016). Dalam konteks ini, kenyamanan tidak hanya dirasakan oleh seorang siswa akan tetapi oleh pendidik.

3.3 Kepuasan pendidik hasil dari kebaikan mendidik



Argumen pada bagian ini akan menekankan pada proses pengabdian yang dilakukan secara penuh dan tanpa pamrih oleh guru PAUD merupakan perilaku baik (kindness). Kebaikan dalam sisi psikologis yang dilakukan oleh seorang memungkinkan membangun kebermaknaan yang berharga dan mendorong kepuasan. Seorang pendidik telah banyak melakukan praktik baik dan implementasi pengabdian kepada anak-anak penerus masa depan. Bekreja tanpa pamrih dan memberi tanpa menuntut merupakan kondisi yang sering terjadi pada pendidik. Meskipun disisi lain masih terdapat ketimpangan pada persoalan kesejahteraan. Terlepas dari dinamika probelamtika pendidik PAUD, pada kenyataannya masih terdapat pengabdian yang dilakukan tanpa melihat ukuran kesejahteraan finansial. Dalam sudut pandang psikologi positif hal itu dikenal dengan kebaikan (kindness) yang disampaikan kepada orang lain tanpa terbebani harapantimbal balik (Peterson & Seligman, 2004). Hal itu disampaikan oleh salah satu responden, sebagai berikut

“Saya mendidik dengan ikhlas dan sabar, dimana tujuannya adalah untuk mencerdaskan anak bangsa, meskipun dengan kesejahteraan yang minim”

Proses pembelajaran yang dilakukan pada PAUD mengandung unsur-unsur positif serta dilakukan dalam keseharian kepada anak yang dibawah pengasuhannya. Nilai-nilai kebaikan tersebut menjadi ciri khas dari pada kekuatan karakter manusia perlu dimiliki sehingga kesejahteraan psikologis dapat di promosikan (Peterson & Seligman, 2004). Pendidik pada Pendidikan Anak Usia Dini memiliki tradisi bekerja tanpa pamrih meski tuntutan profesionalitas harus tetap dipertanggungjawabkan ditengah hak finansial yang masih jauh dari kata cukup. Hanya saja dalam berbagai situasi, seorang pendidik PAUD tetap secara sepenuh hati melakukan pekerjaannya hanya untuk melakukan pelayanan terbaik bagi peserta didiknya. Kondisi itulah yang disebut oleh Wrzesniewski et al., (1997) bahwa job satisfaction merupakan kehadiran seseorang yang melihat profesi sebagai sebuah panggilan (calling) dan beorientasi terhadap kebermanfaatan orang banyak. Dapat dikatakan bahwa seseorang yang memandang pekerjaan adalah sebuah panggilan yaitu sudah berada pada level pemaknaan terhadap kebermanfaatan layanan untuk orang banyak, sehingga bukan cara pandang status, pendapatan, dan prestige yang di tuju oleh seorang pekerja.

Fakta yang menunjukan bahwa Pertumbuhan Indonesia dengan status pendapatan menengah. Pertumbuhan ekonomi di Indoneisa yang macro yang tergolong stabil, masih memiliki dispartias dengan keberadaan sumber daya pendidikan termasuk dalam Pendidikan Anak Usia Dini. Dimana hal ini menjadi cerminan bahwa kontribusi pendidik pada PAUD menunjukkan profesionalitas yang baik, dengan melakukan pekerjaan dan layanan yang berorientasi pada kebermanfaatan.

4. Simpulan



Job satisfaction yang dirasakan oleh pendidik PAUD tidak berorientasi pada penghasilan materil namun demikian terdapat proses yang dinikmati sehingga memunculkan kebermaknaan. Layanan pendidikan ditengah keterbatasan dan disparitas percepatan ekonomi di Indonesia, pendidik PAUD di masih terus melakukan pengabdian secara profesional dan memandang pekerjaan sebagai panggilan. Meski dalam sisi lain, pendidik PAUD di Indonesia masih memiliki pendidik dan tenaga kependidikan yang bersifat volunteer. Meskipun demikian ditengah perobelmatika tersebut, dalam konteks perilaku pelayanan terhadap peserta didik dengan tanpa pamrih akan memicu kebermaknaan dan kepuasan dalam bekerja. Meskipun demikian guru PAUD di Indonesia perlu diberikan perhatian yang lebih layak dalam hal materil atau pendapatan. Mengingat penyelenggaraan satuan pendidikan anak usia dini memiliki peran penting untuk perkembangan anak di masa mendatang, dalam hal ini guru dituntut untuk memberikan stimulus yang optimal. Akan tetapi pendapatan mereka tidak sebanding dengan tuntutan yang harus dilakukan. Saat ini pendidik pada PAUD memiliki modal yang kuat berupa kepuasan bekerja yang baik dalam sudut pandang psikologis, kemudian diperlukan juga memberikan dukungan berupa kesejahteraan materil sehingga tantangan profesionalisme dapat terurai seiring meningkatnya pendapatan.

5. Daftar Rujukan

- Amin, M. (2015). Relationship between Job Satisfaction, Working Conditions, Motivation of Teachers to Teach and Job Performance of Teachers in MTs, Serang, Banten. *Journal of Management and Sustainability*, 5(3), 141–154. <https://doi.org/10.5539/jms.v5n3p141>
- Aziri, B. (2011). Job Satisfaction: A Literature review. *Management Research and Practice*, 3(4), 77–86. <https://doi.org/10.1254/jjp.31.1037>
- Borgonovi, F. and J. P. (2016). A Framework for the Analysis of Student Well-Being in the PISA 2015 Study: Being 15 In 2015. *OECD Education Working Papers*. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1787/5j1pszwghvnb-en>
- Creswell J. (2015) *Educational Research, Planing, Conducting, and Evaluating Qualitative and Quantitative*. 5th ed. Inc.,: Pearson Education,;
- Compton, W. C. (2005). *Positive Psychology*. Thomson wadsworth.
- Diener, E. (2002). Personality, Culture, and Subjective Well-Being: Emotional and Cognitive Evaluations of Life. *Annual Reviews*, 403–410. <https://doi.org/doi:10.1146/annurev.psych.54.101601.145056>
- Diener, E. (2009). Subjective well-being book. In *The science of well-being: The collected works of Ed Diener (Vol. 37)*. <http://link.springer.com/10.1007/978-90-481-2350-6>
- Diener, E., & Ryan, K. (2008). Subjective well-being : a general overview. 39(4), 391–406.
- Holder, M. D. (2012). Happiness in children: measurement, correlates and enhancement of positive subjective well-being. In *SpringerBriefs in well-being and quality of life research*. Springer. <http://files/776/Holder - 2012 - Happiness in children measurement, correlates and.pdf>
- Jusmin, A., Said, S., Jobhaar Bima, M., & Alam, R. (2016). Specific Determinants of Work Motivation, Competence, Organizational Climate, Job Satisfaction and



- Individual Performance: A Study among Lecturers. *Journal of Business and Management Sciences*, 4(3), 53–59. <https://doi.org/10.12691/jbms-4-3-1>
- Lawler, E. E., & Porter, W. L. (1967). The effect of performance on job satisfaction. *A Journal of Economy and Society*, 20–28.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. *Handbook of industrial and organizational psychology*. Rand McNally.
- Peterson, C., & Seligman, M. E. P. (2004). Character strengths and virtues: a handbook and classification. In *Choice Reviews Online* (Vol. 42, Issue 01). <https://doi.org/10.5860/choice.42-0624>
- Romi, M. V., Ahman, E., Disman, Suryadi, E., & Riswanto, A. (2020). Islamic work ethics-based organizational citizenship behavior to improve the job satisfaction and organizational commitment of higher education lecturers in Indonesia. *International Journal of Higher Education*, 9(2), 78–84. <https://doi.org/10.5430/ijhe.v9n2p78>
- Tan, R. G. H. (2016). Early Childhood Care and Education in Five Asian Countries. *The HEAD Foundation*, 80(4), 191–197. https://www.lib.uwo.ca/cgi-bin/ezpauthn.cgi?url=http://search.proquest.com/docview/210387614?accountid=15115%5Cnhttp://vr2pk9sx9w.search.serialssolutions.com/?ctx%7B_%7Dver=Z39.88-2004%7B&%7Dctx%7B_%7Denc=info:ofi/enc:UTF-8%7B&%7Drfr%7B_%7Ddid=info:sid/Pro
- Turner, N., Barling, J., Epitropaki, O., Butcher, V., & Milner, C. (2002). Transformational leadership and moral reasoning. *Journal of Applied Psychology*, 87(2), 304–311. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.2.304>
- Wrzesniewski, A., McCauley, C., Rozin, P., & Schwartz, B. (1997). Jobs, Careers, and Callings: People's Relations to Their Work. *Journal of Research in Personality*, 31(1), 21–33. <https://doi.org/10.1006/jrpe.1997.2162>