



MENELAAH *JOB SATISFACTION* PADA PENDIDIK PAUD

Moh. Fikri Tanzil Mutaqin¹,

¹. Fakultas keguruan dan Ilmu pendidikan Universitas Bina Bangsa,

*Email : netfikri8@gmail.com

ABSTRACT

The work context will be much oriented that salary is a big support for job satisfaction, however, that opinion is not fully justified. That money is not a complete support one gets satisfaction. These assumptions will then be discussed based on a job satisfaction theoretical framework which views work as a calling as a meaning for the usefulness of services for many people, so it is not a point of view of status, income, and prestige that is intended. This article presents the arguments against the Job Satisfaction of PAUD educators in the midst of material welfare problems that have not been fulfilled optimally. The core argument in this article is that the service process carried out fully and selflessly by PAUD teachers is kindness. Kindness in the psychological side that is done by a person allows to build valuable meaning and encourage satisfaction.

Keywords: Job Satisfaction, PAUD Educator, kindness.

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 theoretical framework job satisfaction yang memandang pekerjaan adalah sebuah panggilan adalah sebuah pemaknaan terhadap kebermanfaatan layanan untuk orang banyak, sehingga bukan cara pandang status, pendapatan, dan prestige yang dituju. Artikel ini mengemukakan mengenai argumen-argumen terhadap Job Satisfaction pendidik PAUD di tengah problematika kesejahteraan materiil 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.

Kata Kunci: Job Satisfaction, Pendidik PAUD, kebaikan.

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 seorang 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 pendidikan.

Sebagai seorang profesional pendidik harus memiliki orientasi pada konteks capaian pembelajaran. Terlepas dari orientasi tersebut, seorang pendidik semestinya mendapatkan hak yang sepadan. Adapun hak pendidik tersebut didapatkan dari hasil kerja-kerja berdasarkan tiga kompetensi pendidik. 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. Persoalan kesejahteraan tersebut tidak membatasi pada pendidik di jalur formal dan jenjang pendidikan sekolah atau perguruan tinggi, juga terdapat pendidik pada jenjang non formal dan PAUD.

Berbagai problematika pada pendidik jenjang PAUD seringkali ditemukan baik dari sisi keprofesian, kompetensi maupun kesejahteraan. Indonesia menempati karakteristik pendidik yang buruk dari segi profesi maupun kesejahteraan, dimana fenomena yang berkembang pada pendidik PAUD masih sebatas untuk batu loncatan pada pekerjaan lain bahkan secara profesi masih bersifat volunteer. Dikatakan dalam Tan (2016) persoalan Kualifikasi guru PAUD di Indonesia biasanya memiliki pendidik dan tenaga kependidikan yang bersifat volunteer dengan kecilnya atau tanpa training, dan sangat sedikit institusi yang menyediakan pelatihan untuk guru PAUD. Bahwa dalam hal ini pendidik PAUD di Indonesia belum ditempatkan sebagai profesi yang menjanjikan. Terlebih menjadi pendidik akan dihadapkan berbagai dinamika seperti stress, tantangan, tekanan dan kesulitan, sehingga semua itu perlu diurai dan menjadi pendidik resiliensi.

Terlepas dari itu semua, tentunya pendidik PAUD menunjukkan sisi kepuasan-kepuasan yang tidak ternilai dalam berbagai sisi. Seperti halnya kenyamanan dan ketenangan dalam menjalankan profesi, bahkan seorang pendidik PAUD jauh merasa lebih menyenangkan dan memicu kebahagiaan 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 memicu rasa yang serupa pada pendidik. Kondisi ini perlu diperkuat, bahwa bekerja dalam lingkup profesional dan menuntut kesejahteraan materil memang penting namun demikian terlepas dari itu perlu juga memperhatikan 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

materiil yang belum terpenuhi secara maksimal. Sedangkan tuntutan kompetensi dan profesionalisme perlu tetap dipertahankan agar peserta didik mendapatkan pencapaian yang diharapkan.

KAJIAN TEORITIK

Secara keseluruhan pembahasan kepuasan hidup (*life satisfaction*) merupakan kajian yang komprehensif membahas tentang emosi seseorang berdasarkan peristiwa dan kejadian setiap waktunya. Dimana hal itu diperkenalkan oleh (Diener & Ryan, 2008) bahwa subjective well-being menekankan pada dua aspek diantaranya kebahagiaan dan kepuasan hidup yang ditandai dengan kondisi emosi positif serta negatif, juga kognitif. Kepuasan hidup berlaku sebagai ukuran sebuah pencapaian peristiwa manusia, dimana setiap unsurnya dieksplorasi. Mengukur konsep tersebut dapat menggunakan berbagai diantaranya secara top down dan bottom up (Diener, 2009). Dalam hal kepuasan hidup (*Life Satisfaction*) tentu tidak lepas dari konteks dunia pekerjaan, karena disadari bahwa pekerjaan merupakan peristiwa yang dilakukan oleh manusia pekerja itu sendiri.

Banyak hal yang berpengaruh signifikan terhadap kepuasan seseorang dalam bekerja, baik yang berbentuk salaried maupun nonsalaried. Bisa dikatakan pula satisfaction dapat dilihat dan diukur dari berbagai konstruksi dimensi. Sehingga hal demikian dapat memunculkan reaksi emosional seorang pekerja, dimana ia akan merasa puas ataupun tidak selama menjalankan pekerjaannya. Pada dasarnya satisfaction bisa didefinisikan sebagai reaksi emosional dari sebuah pemenuhan yang terpuaskan serta dukungan nilai. Dalam pengertian lain Locke (1976) mengemukakan bahwa job satisfaction adalah hasil dari persepsi bahwa satu pekerjaan terpenuhi. Sebagai akar dari kajian tentang *Life Satisfaction*, bahwa kepuasan hidup termasuk didalamnya unsur pekerjaan ternyata dipandang perlu juga mengevaluasi satisfaction dari aspek kognitif. Seperti yang dikemukakan oleh Holder (2012) bahwa evaluasi Kepuasan hidup dapat dilakukan melalui proses kognitif, dimana cara kerjanya dengan berpikir mengenai pengalaman—masa lalu, sekarang, dan masa depan. Evaluasi kognitif dilakukan saat seseorang memberikan evaluasi secara sadar dan menilai kepuasan mereka terhadap kehidupan secara keseluruhan atau penilaian evaluatif mengenai aspek-aspek khusus dalam kehidupan, seperti kepuasan kerja, minat, dan hubungan (Diener, 2002).

Berbagai *Study* telah membahas tentang emosi positif dan mood yang baik merupakan dukungan yang signifikan terhadap job satisfaction (Compton, 2005). Sehingga ditemukan beberapa alasan tentang satisfaction cukup penting didapatkan oleh seorang yang sedang melakukan pekerjaan. Dimana ditemukan bukti seorang pekerja yang mendapatkan kepuasan dalam bekerja akan mampu menjadi seseorang yang produktif, lebih baik dalam memecahkan masalah, dan bisa memimpin dengan lebih fleksibel, inovatif dan kreatif. Selain itu terdapat asumsi yang mendasar bahwa jobs satisfaction terus hadir karena kebutuhan manusia dan relasi antar manusia yang terus berkembang (Lawler & Porter, 1967). Sehingga tidak jarang berbagai perusahaan melakukan work redesign atau mengganti model of leadership untuk improving job satisfaction (Turner et al., 2002).

Dalam konteks pekerjaan kita akan memandang bahwa *Salary* merupakan dukungan yang besar bagi *Jod Satisfaction*, namun demikian pendapat itu tidak sepenuhnya bisa dibenarkan. Bahwa uang bukan menjadi dukungan seseorang mendapatkan kepuasan hidup, hal itu dikemukakan oleh (*The Philosophy Happiness*) bahwa kepuasan hidup tidak

dipengaruhi oleh pendapatan. Dimana biasanya seorang pekerja memiliki prinsip melakukan pekerjaan bukan hanya untuk kerja akan tetapi menjadi panggilan untuk melayani sepenuh hati. Hal itu dikemukakan dalam penelitian Wrzesniewski et al., (1997) seseorang yang memandang pekerjaan adalah sebuah panggilan adalah sebuah pemaknaan terhadap kebermanfaatan layanan untuk orang banyak, sehingga bukan cara pandang status, pendapatan, dan prestige yang dituju.

Kepuasan dalam bekerja dianggap sebagai satu faktor yang penting untuk didapatkan, mengingat ketika seorang pekerja pendidikan melakukan tugas dengan rasa yang puas dan bahagia sangat mungkin terjadi produktivitas pekerjaan. Hal itu dikarenakan orang yang bekerja menikmati tanpa merasa terbebani. Seperti yang dikatakan dalam studi kuantitatif pada 100 orang guru MTs tentang kepuasan pekerjaan dengan prestasi mengajar seorang guru, bahwa terdapat hubungan yang positif antara kepuasan kerja dan performa mengajar (Amin, 2015). Meskipun dalam lingkungan perguruan tinggi bukan sebagai efek yang memediasi terhadap kinerja (Jusmin et al., 2016). Disisi lain mengenai impact yang lebih besar, bahwa terdapat hubungan positif kepuasan kerja (job satisfaction) dengan perilaku sumber daya manusia di lingkungan bekerja (Romi et al., 2020). Agar kemudian seorang pimpinan dari lembaga perlu memperhatikan kepuasan kerja perlu diperhatikan (Aziri, 2011).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif dengan pendekatan analisis wacana kritis. Menurut Moleong (2005), penelitian kualitatif adalah penelitian yang menghasilkan data deskriptif dalam bentuk kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Menurut Badara (2012), analisis wacana kritis merupakan kajian mendalam yang berupaya mengungkap aktivitas, pandangan, dan identitas berdasarkan bahasa yang digunakan dalam wacana. Penelitian ini membandingkan berbagai penelitian dengan tema yang sama yaitu penggunaan multimedia berbasis masalah pada keterampilan berpikir kritis dengan berbagai pendapat ahli melalui literatur yang mendalam.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Proses mendidik dan *Happines Effect*

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 keceriaan. 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 menstimulasi anak. Kebiasaan baik tersebut dengan sendirinya akan berpengaruh terhadap emosi positif pendidik. Pada hakikatnya mendidik dan pendidikan merupakan 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 tentang dari seorang siswa (Borgonovi, 2016). Dalam konteks ini, kenyamanan tidak hanya dirasakan oleh seorang siswa akan tetapi oleh pendidik.

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. Bekerja 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 problematika 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 harapan timbal balik (Peterson & Seligman, 2004).

Proses pembelajaran yang dilakukan pada PAUD mengandung unsur-unsur positif serta dilakukan dalam keseharian kepada anak yang dibawah pengasuhannya. Nilai-nilai kebaikan tersebut merupakan menjadi ciri khas dari pada kekuatan karakter manusia perlu dimiliki sehingga kesejahteraan psikologis dapat dipromosikan (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 baik bagi peserta didiknya. Kondisi itulah yang disebut oleh Wrzesniewski et al., (1997) bahwa job satisfaction merupakan kehadiran seseorang yang melihat profesi sebagai sebuah panggilan dan berorientasi terhadap kebermanfaatan orang banyak. Dapat dikatakan bahwa seseorang yang memandang pekerjaan adalah sebuah panggilan adalah pemaknaan terhadap kebermanfaatan layanan untuk orang banyak, sehingga bukan cara pandang status, pendapatan, dan prestige yang dituju.

Fakta yang menunjukkan bahwa Pertumbuhan Indonesia dengan status pendapatan menengah. Pertumbuhan ekonomi di Indonesia yang macro yang tergolong stabil, masih memiliki disparitas 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 pelayanan yang berorientasi pada kebermanfaatan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Job Satisfaction yang dirasakan oleh pendidik PAUD tidak berorientasi pada penghasilan materil namun demikian terdapat proses yang dinikmati sehingga memunculkan kebermaknaan. Layanan pendidikan di tengah keterbatasan dan disparitas percepatan ekonomi di Indonesia, pendidik di PAUD 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 di tengah problematika tersebut, dalam konteks perilaku pelayanan terhadap peserta didik dengan tanpa pamrih akan memicu kebermaknaan dan kepuasan dalam bekerja.

Saran

Dalam penelitian yang singkat ini peneliti tidak dapat memberikan apa-apa yang berarti bagi layanan Pendidikan Anak Usia Dini, namun peneliti berharap bagi pendidik dan tenaga kependidikan agar tetap konsisten dalam melaksanakan pengabdian yang luarbiasa demi mencerdaskan anak bangsa tanpa pamrih, mudah-mudahan pemerintah kedepan dapat memperhatikan kondisi lembaga PAUD secara *Continously* sehingga akan berdampak baik bagi pendidik dan tenaga kependidikan di PAUD.

DAFTAR PUSTAKA

- 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>
- Badara, A. (2012). Analisis Wacana Teori, Metode, dan Penerapannya pada Wacana Media. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- 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/10.1787/5jlpszwghvnb-en>
- 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.
- Moleong, L. J. (2005). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- 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>