

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Pramudia (2006), menjelaskan bahwa kehidupan masyarakat sangat bergantung pada pendidikan. Bertujuan guna menghasilkan SDM yang lebih berkualitas, pendidikan merupakan proses humanisasi yang memajukan kesejahteraan masyarakat suatu bangsa. Sedangkan M. Asrari (2009) menyatakan bahwasanya sistem pendidikan saat ini tidak lepas dari fungsi tenaga didik dan menjadi tolak ukur dalam memajukan dan meningkatkan pendidikan negara kita.

Tenaga didik menurut definisi Djamarah (2015) adalah orang yang menyampaikan ilmu pengetahuan kepada peserta didik atau tenaga profesional agar mereka dapat merencanakan, mengkaji, dan mengambil kesimpulan tentang permasalahan yang dihadapinya. Sedangkan Meiza (2016) menyatakan bahwa tenaga didik adalah individu yang memberikan pengajaran di tempat tertentu, tidak selalu di lembaga pendidikan formal tetapi juga di lembaga pendidikan nonformal seperti masjid, surau, rumah, dan sebagainya.

Terdapat Peraturan Pemerintah yang menjelaskan terkait identifikasi tenaga didik di Indonesia yang terdiri dari tenaga didik PNS dan Non PNS. Berdasarkan peraturan pemerintah No. 49 Tahun 2005 Pasal I menjelaskan bahwasanya

*“Tenaga didik terdiri dari tenaga didik pegawai negeri sipil (PNS) dan tenaga didik Non PNS. Tenaga didik PNS ialah tenaga didik yang digaji tetap oleh pemerintah, tenaga didik yang telah memiliki status minimal sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil, dan telah ditugaskan di sekolah tertentu sebagai instansi induknya. Tenaga kerja Non PNS ialah seorang yang diangkat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian atau pejabat lain dalam pemerintahan untuk melaksanakan tugas tertentu atau yang penghasilannya menjadi beban Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara atau Anggaran dan Pendapatan Belanja Daerah. Tenaga didik Non PNS yang bertugas di sekolah negeri dengan pengangkatan oleh Pemerintah Pusat atau Pemerintah Daerah dan menerima penghasilan yang bersumber dari APBN dan atau APBD dapat dikatakan sebagai Tenaga didik Honorer.”*

Berdasar Surat Edaran Mendikbud dan Kepala BAKN NomoR 57686/MPK/1989 yang dikutip dari Suparlan (2005) menyatakan bahwa “Tenaga didik PNS merupakan pegawai yang bertugas, memiliki wewenang dan bertanggung jawab untuk melaksanakan pendidikan di sekolah (termasuk yang melekat dalam jabatan)”. Surat Edaran tersebut menjelaskan bahwa tenaga didik PNS memiliki tugas, wewenang dan bertanggung jawab disertai dengan hak yang melekat di dalamnya untuk melaksanakan pendidikan di sekolah yang sudah secara sah untuk mendapat pengakuan dari pemerintah berupa Surat Keputusan menjalankan tugasnya sebagai seorang pendidik.

Sedangkan tenaga didik Non PNS merupakan pendidik yang diangkat untuk mencukupi kebutuhan guru baik di sekolah negeri maupun swasta (Suyanto dan Abbas, 2004). Tenaga didik tidak tetap diangkat dan dipekerjakan oleh pihak sekolah kurangnya tenaga pendidik. Tenaga didik Non PNS juga

sering kali disebut sebagai guru tidak tetap (GTT) atau juga disebut sebagai guru wiyata bakti.

Tenaga didik Non PNS merupakan tenaga didik yang diangkat oleh pihak sekolah untuk pendidik yang :

1. Dipekerjakan berdasarkan kebutuhan pendidikan dan mendapat persetujuan dari kepala sekolah.
2. Kewenangan sepenuhnya berada pada kepala sekolah terkait dengan pengangkatan maupun pemberhentian.
3. Tenaga didik Non PNS atau guru tidak tetap tidak masuk anggaran APBN dan APBD.
4. Menandatangani kontrak kerja dalam jangka waktu yang telah ditentukan.

Lebih jelasnya, berikut adalah rincian perbedaan tenaga didik PNS dan Non PNS.

Tabel 1 1 P erbedaan Tenaga Didik PNS dan Non PNS

| No | Aspek                         | Tenaga didik PNS  | Tenaga didik Non PNS  |
|----|-------------------------------|---|---|
| 1  | Anggaran penghargaan dan jasa | Mendapat anggaran resmi dari APBN berdasar golongan dan masa jabatannya.                | Tidak termasuk dalam anggaran APBN. Dibiayai berdasar anggaran pihak sekolah ataupun Yayasan. |
| 2  | Pengangkatan                  | Diselenggarakan secara nasional oleh pemerintah berdasar formasi tendik yang dibutuhkan | Diselenggarakan oleh sekolah berdasar kebutuhan   |
| 3  | Masa jabatan                  | Diatur dalam Undang-Undang yang berlaku   | Berdasar pada kewenangan pihak sekolah  |
| 4  | Tugas                         | Diatur dalam UU   | Disesuaikan dengan kebutuhan sekolah terkait dengan terselenggaranya pendidikan               |
| 5  | Tingkatan professional        | Termasuk dalam executive dan professional teacher                                       | Termasuk dalam special teacher.   |

|   |                                |  |  |
|---|--------------------------------|--|--|
| 6 | Struktur kepegawaian           | Jenjang telah diatur dengan jelas  | Jenjang dan jabatan bersifat fleksibel dan dapat berubah sewaktu-waktu   |
| 7 | Pemberian gaji                 | Digaji dengan anggaran pemerintah disesuaikan dengan golongan dan jabatannya | Besarnya gaji bervariasi tergantung kondisi sekolah atau Lembaga/Yayasan |
| 8 | Kompetensi yang wajib dimiliki | Skill yang diatur dalam UU Guru dan Dosen tahun 2005                         | Tanpa tuntutan penguasaan secara tertulis                                |

*Sumber : Hanifah, Prismajati. Thesis, Kompetensi Pedagogik PNS dan Wiyata Bakti di SD Se-Kecamatan Wangon Kabupaten Banyumas Tahun 2012. Universitas Negeri Yogyakarta*

Terdapat beberapa pokok permasalahan bagi tenaga didik Non PNS selama masa kerjanya. Seperti yang telah dinyatakan oleh Sumarno (2016) Terbitnya Peraturan Pemerintah Tentang Tenaga didik bermaksud untuk meningkatkan kapabilitas seperti apa dan apa guna menunjang pendidikan pemerintah di Indonesia. Nasib tenaga didik yang berstatus honorer atau non-PNS kurang diperhatikan pemerintah di antara beberapa aturan yang berkaitan dengan pendidikan. Kedudukan sosial dan kepekaan psikologis dipengaruhi oleh tidak adanya kesejahteraan dan perlindungan hukum bagi tenaga didik swasta di masyarakat. Tenaga didik Non PNS dianggap tidak kompeten sebab mengalami rendahnya prestasi di kelas dan emosi rendah diri. Gaji yang kecil

itu meremehkan tenaga didik yang bukan PNS. Selain itu, guna mencukupi tuntutan mereka untuk menyelesaikan tugas-tugas yang seharusnya tidak dilaksanakan oleh seorang tenaga didik yang berkualifikasi tinggi.

Makna hidup tenaga didik Non PNS kerap kali mempengaruhi kinerja para tenaga didik. Tenaga didik Non PNS kerap kali memperotot dengan beban kerja yang berat namun capaian yang didapatkan tidak sinkron dengan yang sudah dilaksanakan. Menurut Bastaman (1996), segala sesuatu yang dianggap penting dan berharga, menawarkan nilai unik, dan menjadi tujuan keberadaan seseorang merupakan makna hidup yang dipermasalahkan.

Kebermaknaan hidup tenaga didik yang tetap bertahan menjadi pendidik meski berstatus Non PNS sejalan dengan penjelasan Meiza (2016) tenaga didik Non PNS di Indonesia jumlahnya masih sangat banyak bila dibandingkan dengan jumlah tenaga didik PNS. Tenaga didik Non PNS sebagian besar kemakmuran ekonominya masih relative kecil guna mencukupi keperluan pribadinya terlebih apabila disandingkan dengan UMP di Indonesia. Upah tenaga didik PNS terus mengalami kenaikan berbanding terbalik dengan upah yang diterima tenaga didik yang masih berstatus Non PNS. Terdapat perbedaan upah yang sangat terlihat antara tenaga didik PNS dengan Non PNS. Padahal tenaga didik Non PNS mendapatkan tuntutan tanggung jawab yang sama dengan tenaga didik PNS, atau bahkan mungkin lebih berat dari tenaga didik yang sudah berstatus PNS.

Kebermaknaan hidup erat kaitannya dengan kebahagiaan. Makna hidup merupakan aspek nilai khusus yang apabila hal tersebut dapat terpenuhi maka

seseorang akan mengalami kehidupan yang bermakna hingga akhirnya memicu rasa bahagia dan penuh sukacita. Esensi kehidupan yakni bisa dijumpai dalam hidup itu sendiri diantara keadaan menyenangkan maupun tidak menyenangkan, keadaan suka maupun saat berduka. Apabila hasrat kebermaknaan ini dapat terpenuhi kemudian akan merasakan kehidupan yang bermanfaat, penuh guna, berharga dan memiliki arti. Begitu pula sebaliknya bila hasrat tersebut tak dapat dipenuhi dengan baik maka akan merasakan hidup yang penuh kehampaan. Setiap kejadian yang terjadi dalam kehidupan setiap manusia menunjukkan bahwa setiap permasalahan pasti ada jalan keluarnya. Bukan suatu keadaan penting yang menjadi masalah yang muncul. Meskipun setiap skenario mempunyai tujuan, bagaimana seseorang dapat menentukan apa maksudnya (Frankl, 1959).

Tenaga didik PNS dan Non PNS tersebar di sekolah-sekolah Indonesia termasuk RA NU Plupuh. Peneliti memilih tempat penelitian di Raudhatul Athfal Nahdlatul Ulama Plupuh dikarenakan madrasah ini sebagai Raudhatul Athfal pertama yang didirikan di kecamatan Plupuh, kabupaten Sragen. Data jumlah tenaga didik di RA NU terdiri dari 11 Tenaga didik Non PNS sehingga diharapkan nantinya peneliti mampu memutuskan dan memperoleh informasi yang lebih mendalam perihal tenaga pendidik Non PNS. Di sekolah berbasis agama ini, para tenaga didik dituntut untuk lebih giat mendidik, terlebih lagi dalam menanamkan nilai moral dan keagamaan pada peserta didik. Meskipun masih terbilang dalam jenjang kanak-kanak, namun RA NU memiliki banyak sekali kegiatan di luar kelas seperti olimpiade akademik dan juga tentunya

lomba-lomba keagamaan. Hal ini menjadikan tugas dan tanggung jawab para tenaga pendidik semakin banyak.

Studi awal penelitian ini dilakukan pada tanggal 28 April 2024 di Raudhatul Athfal Plupuh. Berdasarkan studi awal ini, terdapat kaitan antara profesi tenaga didik Non PNS di Raudhatul Athfal Nahdlatul Ulama Plupuh dengan gambaran kebermaknaan hidup. Para pendidik sering kali merasa kelelahan fisik, emosional dan mental, namun dengan makna hidup menjadi salah satu alasan mereka tetap menekuni profesinya saat ini. Mereka merasa terbatas karena aturan dan kebijakan mengikat, sedangkan beban kerja yang berat dan gaji rendah terkadang membuat mereka merasakan kinerja yang naik turun dalam menjalankan profesinya. Hal ini sejalan dengan Kepala Madrasah yang menjelaskan bahwa “Waduh diantara kami ini disini tidak ada yang menerima gaji lebih dari 300rb dik. Kadang saya juga kasihan melihat asatidz ini. Mereka kerja dari jam 07.00 pagi sampai jam 14.00 kadang sampai sore itupun tidak ada imbalan lembur ya dik hahaha. Jika madrasah mengadakan acara, semisal PWS (Perkumpulan Wali Santri), IGRA ataupun acara-acara lainnya pasti mengharuskan kami untuk bekerja lebih dari jamnya dik. Kadang pulang sampai jam 15.00, kadang jam 16.00 bahkan sampai maghrib. Ya gimana ya dik namanya juga perjuangan. Semoga dengan ini dapat menjadi tabungan jariyah bagi kami hehehe. Belum lagi kalau ada kegiatan NU yang biasanya diselenggarakan di akhir pekan dik. Jadi waktu asatidz yang seharusnya untuk berlibur, menghabiskan waktu bersama keluarga malah masih tetap harus menghadiri kegiatan di luar madrasah. Kadang ya dapet *diguyoni*

sama tetangga dik, kerja kok setiap hari gaada liburnya. Itupun juga tidak ada insentif tambahannya dik, ya paling sesekali ada biaya transport yang itupun besarnya sangat kecil kurang dari 30rb per orang. Cape itu pasti ya dik, tapi kan demi siswa siswa disini. Para wali siswa sudah menitipkan mereka disini, jadi ya sudah menjadi amanah kami untuk perjuangan ini. Kalau bukan kami, siapa lagi?." Gambaran terkait makna hidup menjadi point penting bagi tenaga didik Non PNS, terutama dalam memberikan pendidikan bermakna bagi siswa mereka. Hal ini dipengaruhi oleh pandangan masyarakat dan lingkungan social terhadap tenaga didik yang berstatus Non PNS. Artinya hasil wawancara ini mengindikasikan tenaga didik Non PNS Raudhatul Athfal Nahdlatul Ulama Plupuh sudah berindikasi memiliki kebermaknaan hidup yang baik.

Seyogyanya, tenaga didik Non PNS memiliki kebermaknaan hidup dalam menjalani pekerjaan mereka. Kebermaknaan hidup bagi tenaga didik Non PNS adalah aspek penting yang mendukung kinerja dan pengembangan profesional tenaga didik. Menurut Chan (2021), kebermaknaan hidup tenaga didik dapat menciptakan pengalaman belajar yang menarik dan memuaskan, dimana tenaga didik dan siswa dapat saling terlibat dalam proses pembelajaran yang menyenangkan dan produktif. Selain itu, kebermaknaan hidup tenaga didik kebermaknaan hidup tenaga didik juga dapat membentuk gaya pendidikan yang mengutamakan kebutuhan orang lain, dimana seorang tenaga didik memberikan prioritas untuk melayani dan mendukung pertumbuhan serta keberhasilan siswa dan rekan kerja. Tenaga didik Non PNS idealnya dapat menemukan kebermaknaan dalam pekerjaan mereka melalui kontribusi

terhadap pendidikan dan pengaruh positif terhadap generasi mendatang. Peningkatan kebermaknaan hidup juga dapat memberikan tenaga didik Non PNS peluang guna berkontribusi ketika pengambilan keputusan, dan merasa diakui kontribusi mereka. Selain itu, kebermaknaan hidup dapat mendorong tenaga didik untuk menjadi sosok yang berperan melayani, yang tidak hanya fokus pada pengajaran tapi juga pada pembentukan karakter dan nilai-nilai siswa (Mathew, 2023).

Berdasarkan fakta dan pernyataan-pernyataan yang telah dipaparkan di atas, menjadi hal menarik bagi peneliti guna memahami bagaimana pandangan tenaga didik Non PNS terhadap kebermaknaan hidup mereka sebagai tenaga pendidik. Maka dari itu peneliti akan mengajukan rumusan masalah penelitian berupa : Bagaimana Gambaran Kebermaknaan Hidup Tenaga Didik di RA Nahdlatul Ulama Plupuh yang tetap bertahan meskipun berstatus Non PNS?

## **B. Tujuan dan Manfaat**

### **1. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan bagaimana kondisi kebermaknaan hidup pada tenaga didik Non PNS Raudhatul Athfal Plupuh.

## 2. Manfaat Penelitian

### a. Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini bertujuan untuk meningkatkan bidang psikologi, khususnya di bidang psikologi klinis dan pendidikan, dengan mengeksplorasi makna kehidupan tenaga didik.
- b. Terlibat dalam penelitian tentang psikologi kepribadian positif, yang terkait erat dengan pentingnya makna kehidupan seseorang.
- c. Sebagai sarana bagi penulis untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang psikologi.

### b. Manfaat Praktis

- a. Penelitian ini diharapkan mampu memberi manfaat untuk menjalani kehidupan yang bermakna dengan disertai peningkatan kualitas hidup.
- b. Bagi peneliti selanjutnya bisa dimanfaatkan sebagai acuan tambahan dalam melaksanakan penelitian.
- c. Menjadi masukan untuk organisasi, komunitas, Yayasan ataupun institusi yang mempunyai program guna kemajuan pendidikan di Indonesia.
- d. Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan motivasi dan komitmen jangka Panjang bagi para tenaga didik Non PNS