



JURNAL PSIKOHUMANIKA

<http://ejournal.setiabudi.ac.id/ojs/index.php/psikohumanika>

PERAN SERTIFIKASI GURU, NILAI KERJA DAN IKLIM SEKOLAH PADA KESEJAHTERAAN PROFESIONAL GURU (TEACHER'S PROFESSIONAL WELL BEING) PADA GURU SEKOLAH DASAR

Istiqomah¹, Wiwik Juwarini Prihastiw²

¹Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang, Jl. Raya Tlogomas No. 246 Malang Jawa Timur

²Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surabaya, Jl Sutorejo No. 59 Surabaya Jawa Timur

ARTICLE INFO

Article History

Be accepted:

Januari 2021

Approved:

Juni 2021

Published:

Juni 2021

Keywords :

Teacher Certification, Work Value, School Climate, and teacher professional well being

ABSTRACT

Improving the quality of education is carried out by increasing teacher professional well being. This study aims to determine the effect of teacher certification, work values and school climate on teacher professional well being. The sampling technique used was accidental sample. The number of samples in this study were 61 teachers who had and had not received certification. The data analysis technique used multiple regression and t test. The results showed that there was an influence between work value and school climate on teacher professional well being, while perceptions of teacher certification did not have a significant effect. The contribution of the three variables is 69.2% and 30.80% is influenced by other factors. Each - each variable gave an effective contribution of 48.15% while the work value contributed 19.37%. Teacher professional well being, viewed from certified and uncertified teachers, does not show any difference. Teacher professional well being, viewed from the tenure of teachers who have worked for 20 years and less than 20 years, also does not show any difference.

Alamat Korespondensi:

Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang,
Jl Tlogomas No. 24 Malang Jawa Timur
Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surabaya,
Jl Sutorejo No. 59 Surabaya Jawa Timur

E-mail:

istiqomah@umm.ac.id

wiwikprihastiw27@fpsi.um-surabaya.ac.id

p-ISSN: 1979-0341

e-ISSN : 2302-0660

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p>Sejarah Artikel Diterima : <i>Januari 2021</i> Disetujui: <i>Juni 2021</i> Dipublikasikan: <i>Juni 2021</i></p>	<p>Peningkatan mutu pendidikan dilakukan dengan meningkatkan <i>teacher professional well being</i>. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh sertifikasi guru, nilai kerja dan iklim sekolah terhadap <i>teacher professional well being</i>. Teknik sampling yang digunakan adalah <i>accidental sample</i>. Jumlah sample yang dalam penelitian ini adalah 61 guru yang sudah dan belum mendapatkan sertifikasi. Teknik analisis data menggunakan regresi berganda dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh antara <i>work value</i> dan iklim sekolah terhadap <i>teacher professional well being</i> sedangkan persepsi terhadap sertifikasi guru tidak berpengaruh secara significant. Sumbangan ketiga variabel sebesar 69,2% dan 30,80 % dipengaruhi oleh faktor lainnya. Masing - masing variabel memberikan sumbangan efektif sebesar sebesar 48,15 % sedangkan <i>work value</i> memberikan sumbangan sebesar 19,37 %. <i>Teacher professional well being</i> ditinjau dari guru yang telah tersertifikasi dan belum tersertifikasi tidak menunjukkan adanya perbedaan. <i>Teacher professional well being</i> ditinjau dari masa kerja guru yang telah bekerja selama 20 tahun dan kurang dari 20 tahun juga tidak menunjukkan adanya perbedaan.</p>
<p>Kata Kunci: Sertifikasi Guru, Nilai Kerja, Iklim Sekolah, dan <i>teacher professional well being</i></p>	

PENDAHULUAN

Pendidikan yang berkualitas tidak hanya menghasilkan anak didik yang berprestasi tetapi juga anak didik yang memiliki kekuatan dan kualitas kepribadian, serta memiliki prestasi yang baik. Pada era industri 4.0 yang disebut juga era digital, makin banyak tuntutan dan tantangan yang dihadapi dunia pendidikan. Perubahan dunia yang tidak dapat di perkirakan arahnya dan perubahan gaya hidup dan nilai masyarakat tentu akan berdampak pula pada bidang pendidikan. Profesionalitas guru sangat menentukan kualitas *outcome* pendidikan yaitu anak didik yang mampu menaklukkan tuntutan perubahan dunia. Wardana (2013) mengemukakan meningkatnya kualitas pendidikan tidak akan signifikan tanpa didukung oleh guru yang profesional dan berkualitas. Dalam UU RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 1 disebutkan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik

pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Pengakuan kedudukan guru sebagai tenaga profesional dibuktikan dengan cara melakukan sertifikasi bagi guru (Jaedun, 200).

Kualitas pendidikan di Indonesia masih sangat memprihatinkan. Berdasarkan *Education Index* yang dikeluarkan oleh *Human Development Reports*, pada 2017, posisi Indonesia berada di urutan ketujuh di ASEAN di bawah Filipina. Berdasarkan laporan dari Global Talent Competitiveness Index (GTCI) (PDF) adalah pemeringkatan daya saing negara berdasarkan kemampuan atau talenta sumber daya manusia yang dimiliki negara tersebut, Indonesia ada di posisi keenam di bawah Filipina. Hal ini didukung hasil penelitian awal terhadap *performance* guru pada salah satu Sekolah Dasar Negeri di Surabaya. Penelitian awal yang dilakukan penulis terhadap kinerja guru di SD Negeri didapatkan prosentase pada aspek menyusun program secara periodik, silabus dan RPP sebesar 100%, tidak melaksanakan waktu mengajar tepat waktu sebesar 65%, yang tidak melaksanakan program-program pembelajaran sesuai RPP sebesar 28%, tidak melaksanakan menjelaskan tujuan pembelajaran sebesar 70%, tidak mengulangi materi sebelumnya sebesar 73%, tidak menggunakan media pembelajaran bervariasi sebesar 75%, tidak melakukan program perbaikan dan pengayaan sebesar 89%, tidak datang tepat waktu sebesar 45% serta, tidak mengikuti workshop/seminar sebesar 92 %.

Berdasarkan data di atas jelas bahwa komitmen pada profesi guru masih rendah, rendahnya kemauan untuk mengembangkan diri dan pengayaan kompetensi, sehingga tersirat bahwa melaksanakan tugas mengajar hanya sebagai gugur kewajiban. Fakta di atas juga menyiratkan rendahnya *teacher professional well being*. Hal ini didukung pendapat Ryan & Deci (2017); Ryff & Singer (2008) bahwa *well being* sebuah konsep yang luas dalam hal fungsi optimal (misalnya, pertumbuhan dan perkembangan pribadi). Selanjutnya Meyer & Maltin (2010) mengemukakan bahwa komitmen akan mempengaruhi kesehatan jiwa karyawan dalam konteks ini adalah guru. Disisi lain, *teacher professional well being* sangat penting karena akan mempengaruhi kualitas kinerja pendidikan dan selanjutnya akan mempengaruhi *outcome* pendidikan.

Pada tingkat paling dasar, definisi "guru profesional" mengacu pada status seseorang yang dibayar untuk mengajar. Pada tingkat yang lebih tinggi, merujuk pada guru yang mewakili profesi terbaik dan menetapkan standar tertinggi untuk praktik terbaik. Wise (dalam Tichenor & Tichenor 2005) menggambarkan guru profesional sebagai guru yang memiliki pemahaman yang kuat tentang mata pelajaran yang diajarkan dan setia pada tuntutan intelektual dari disiplin sesuai bidang keilmuannya. Guru tersebut mampu menganalisis kebutuhan siswa yang

menjadi tanggung jawabnya, mengetahui standart praktik profesinya, mengetahui bertanggung jawabnya untuk memenuhi kebutuhan siswa (Tichenor & Tichenor 2005). Fedorov (2020) mengemukakan bahwa guru yang sukses secara profesional melihat pekerjaan sebagai kegiatan favorit yang memungkinkan individu menyadari kekuatan diri dan mencapai tujuan serta memiliki daya tarik, minat, dan antusiasme, keinginan untuk terus mengembangkan diri dan meningkatkan diri. Sejalan pendapat para ahli tersebut. Pendapat lain dikemukakan Danumiharja (2014) bahwa guru yang profesional senantiasa mencari peluang pengembangan profesionalitas untuk meningkatkan dan mengembangkan kualitas pengetahuan dan kerampilannya.

Kramer (2003) berpendapat bahwa elemen paling penting dari profesionalisme guru dapat diklasifikasikan ke dalam tiga kategori: sikap, perilaku, dan komunikasi. Lebih rinci Sockett (dalam Hasan dan Musa, 2020) mengidentifikasi lima aspek utama profesionalisme untuk guru berdasarkan perspektif moral yaitu: karakter, komitmen untuk berubah dan peningkatan berkelanjutan, pengetahuan mata pelajaran, pengetahuan pedagogis, dan kewajiban serta hubungan kerja di luar kelas. Karakter seorang guru mengacu pada kebajikan pribadi seperti kesabaran, tekad, keberanian, dan rasa hormat kepada anak. Kategori kedua dari profesionalisme guru adalah komitmen untuk berubah dan peningkatan berkelanjutan. Wujud dari aspek ini adalah berusaha keras untuk terus menyesuaikan diri dengan perubahan pengajaran agar pengajarannya menjadi baik. Guru yang menunjukkan perilaku ini terus melakukan adaptasi terhadap strategi pengajaran berdasarkan analisis situasi belajar siswa. Selanjutnya, guru harus memiliki pengetahuan dan pemahaman yang mendalam tentang apa yang diajarkan serta pengetahuan pedagogis dan keterampilan untuk mengajar. Kategori terakhir dalam tipologi profesionalisme guru, Sockett melibatkan kewajiban dan hubungan kerja di luar kelas. Kategori ini mencakup karakteristik yang memungkinkan guru untuk bekerja dengan rekan kerja, orang tua, dan publik. Profesionalisme mengharuskan guru untuk melampaui kinerja dikelas atau aktivitas.

Memperhatikan pentingnya profesioanalitas guru, maka guru harus mencapai *professional well being* yang merupakan konsep turunan dari kesejahteraan umum, dalam praktiknya hal ini memiliki arti yang berbeda. Kesejahteraan umum dapat didefinisikan sebagai sehat secara emosional, fisik dan psikologis (Diener et al. 1999). Istilah *professional well being* digunakan oleh Butt dan Retallick (2002) untuk menjelaskan perasaan yang memberi orang kepercayaan diri untuk mengambil peran baru, melalui perubahan karir dan menerima tantangan dalam pengembangan profesional. Pendapat lain tentang

Teacher professional well being mengacu pada persepsi individu tentang tingkat kepemilikan kualitas yang diperlukan untuk tugas profesionalnya (Aelterman dkk. dalam Yildirim, dkk., 2016). Fedorov dkk. (2020) mengemukakan kesejahteraan profesional didefinisikan sebagai bagian dari kesejahteraan psikologis, yang mencerminkan penilaian positif terhadap diri sendiri dan hasil diri sendiri dalam profesi. Berbeda dengan pedapat diatas, Stronge (2002) menggambarkan kesejahteraan profesioanl guru dengan mengkategorikan atribut, perilaku, dan sikap guru yang efektif ke dalam enam bidang utama: prasyarat guru yang efektif, guru sebagai pribadi, manajemen kelas dan organisasi, mengorganisir untuk instruksi, melaksanakan instruksi, dan memantau kemajuan dan potensi siswa

Ryff dan Keyes (1995) menggambarkan model kesejahteraan umum (*well being*) dalam enam dimensi yang berdasarkan psikologi positif yaitu demensi penerimaan diri, penguasaan lingkungan, otonomi, hubungan positif dengan orang lain, pertumbuhan pribadi dan tujuan hidup. Sedangkan Warr (dalam Simone 2014) meneliti konsep *well being* berdasarkan kontekstual dan secara khusus berfokus pada bagaimana karakteristik pekerjaan tertentu dan menggambarkan ada lima dimensi yaitu kesejahteraan afektif (*affective well being*), aspirasi, otonomi, kompetensi dan fungsi terintegrasi yang mencerminkan pribadi secara keseluruhan. Van Horn, Taris, Schaufeli, & Schreurs (2004) berfokus pada kesejahteraan yang berhubungan dengan pekerjaan dan menggabungkan model Warr dan model Ryff, menggambarkan lima dimensi dan tiga di antaranya adalah kesejahteraan afektif, sosial dan profesional. Secara khusus menekankan kompetensi profesional, aspirasi dan otonomi sebagai ukuran kesejahteraan profesional. Pengukuran ini juga mencakup aspek motivasi, ambisi, efikasi diri, dan pencapaian terkait pekerjaan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Butt dan Retallick (2002), mengusulkan *a positive sense of professional wellbeing and feelings of trust, respect, autonomy and efficacy as a teacher*. Studi lain dilakukan oleh Aelterman dkk. (dalam Yildirim, 2014) mengemukakan komponen professional well being adalah kepuasan kerja, effikasi diri, kepercayaan dan otonomi. Pendapat yang lebih luas lebih dikemukakan oleh Fedorov dkk. (2020) bahwa *professional well being* adalah kharakteristik multifaktor dari kondisi individual yang akan mempengaruhi tidak hanya effisiensi aktivitas professional akan tetapi juga pada seluruh kualitas hidupnya.

Penelitian tentang *teacher professional well being* masih sedikit sekali. Fedorov dkk. (2020) melakukan penelitian yang bertujuan mengidentifikasi ciri-ciri persyaratan *teacher professional well being*. Yildirim (2014) melakukan penelitian tentang *teacher professional well being* yang di kaitakan dengan beberapa prediktor. Variabel yang paling mencolok adalah praktik pengajaran (β

= .18), pengembangan profesional ($\beta = .10$), iklim sekolah ($\beta = .21$), penilaian dan umpan balik ($\beta = .21$), kerjasama antar staf ($\beta = .21$) dan iklim kelas ($\beta = .15$). Sementara itu beberapa variabel prediktor lain yaitu kesadaran, perasaan profesional, kesejahteraan sosial, prestise sosial dari profesi guru, *work value*, jaminan sosial, kebebasan memilih, dan kemungkinan melaksanakan ekspektasi dan tuntutan profesional dan sosial, belum dilakukan kajian lebih terinci (Fedorov dkk., 2020).

Hoy dan Miskel (2013) mengemukakan bahwa berbagai fasilitator dan hambatan mengajar berpotensi mempengaruhi kesejahteraan profesional seorang guru. Yildirim (2014) dan Brione (2010) mengasumsikan tiga kategori faktor yaitu karakteristik individu, organisasi dan profesional. Selanjutnya Yildirim mengemukakan bahwa studi sebelumnya menunjukkan bahwa karakteristik individu (jenis kelamin, tingkat pendidikan dan pengalaman), karakteristik profesional (keyakinan mengajar, praktik, kegiatan pengembangan profesional) dan karakteristik organisasi (iklim sekolah, sumber daya sekolah, gaya manajemen sekolah, lingkungan kelas, beban kerja, dan kerjasama antar staf) disimpulkan sebagai faktor yang mempengaruhi TPW. Berdasarkan kajian penelitian terdahulu tersebut nampak belum ada yang mengkaji keterkaitan kesejahteraan profesional guru (TPW) dengan variabel-variabel prediktor: Sementara itu beberapa variabel prediktor seperti kesadaran akan profesionalitas, kesejahteraan sosial, prestise sosial dari profesi guru, *work value*, jaminan sosial, kebebasan memilih, belum dilakukan kajian lebih terinci (Fedorov dkk., 2020). Berdasarkan paparan diatas maka penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh nilai kerja, iklim sekolah, sertifikasi guru terhadap teacher professional well being.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen (UGD), pasal 8 bahwa guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional maka Pemerintah Republik Indonesia melakukan uji kompetensi guru dan memberikan tunjangan sertifikasi guru kepada guru yang telah lulus uji kompetensi sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan guru. Mulyasa (2007) sertifikasi guru adalah proses uji kompetensi yang dirancang untuk mengungkapkan penguasaan kompetensi seseorang sebagai landasan pemberian sertifikat. Pemberian Sertifikat merupakan bukti formal yang diberikan Pemerintah kepada guru sebagai pengakuan atas profesionalismenya. Imbalan berupa tunjangan memperkuat pengakuan profesionalisme guru yang akan mempengaruhi kepuasan kerja guru (Ramatulasamma dalam Theresia dan Bangun, 2018). Dengan adanya tunjangan

sertifikasi diharapkan terpenuhi kesejahteraan sosial guru sehingga mampu melaksanakan pengajaran secara profesional. Hal ini didukung pendapat Yuldirim (2014) bahwa kesejahteraan sosial dan jaminan sosial diasumsikan sebagai prediktor kesejahteraan profesional guru.

Variabel prediktor lain yang tidak kalah penting adalah nilai kerja dan iklim kerja di sekolah. Nilai adalah sistem keyakinan yang akan mendorong perilaku. Hal ini didukung pendapat Rokeach (dalam Liu dan Lie, 2012) yang menganggap nilai memberi makna pada tindakan. Terkait dengan kerja, Herzberg dkk (dalam Liu dan Lie, 2012) menganggap nilai kerja mewakili aspek motivasi, yaitu motivator dan *hygiene* sehingga diasumsikan bahwa nilai kerja pada guru akan mendorong perilaku yang lebih profesional dan biasanya nilai kerja yang diyakini inilah menjadi sumber profesionalitasnya.

Nilai kerja menurut Hofstade (dalam Ingarianti, 2017) adalah orientasi dan sikap individu terhadap pekerjaannya, ini mencirikan harapan individu dalam pekerjaan dan akan menentukan nilai kerja. Dalam konteks sekolah, Yuldirim (2014) mengemukakan bahwa ketika guru menaknai positif profesi guru, maka akan sangat berpengaruh pada kesejahteraan profesi guru. Nilai kerja merujuk kepada hal atau nilai-nilai kerja yang dianggap penting bagi individu dalam pekerjaannya (Lyon, Higgins, & Duxbury, 2010).

Dawis dan Lofquist (Leuty & Hansen, 2011) mengemukakan bahwa nilai-nilai kerja sangat penting untuk memahami kepuasan kerja, seperti yang dikemukakan dalam *Theory of Work Adjustment* (TWA), yang mengasumsikan bahwa individu mengembangkan kepuasan kerja ketika nilai-nilai mereka dipenuhi oleh aspek pekerjaannya. Secara umum, nilai mengarah pada tujuan, yang pada gilirannya mengarah pada perilaku. Menurut Roe & Ester (1999) dalam Vansteenkiste dkk. (2007). Nilai kerja juga bertindak sebagai elemen motivasi karena menunjukkan perilaku mana yang lebih diinginkan, baik karena perilaku itu sendiri dihargai, atau karena perilaku tersebut menggerakkan individu ke arah objek atau peristiwa yang dihargai. Lyons dkk (2010) menunjukkan empat jenis nilai kerja yaitu kognitif (intrinsik), instrumental (ekstrinsik), sosial / altruistik, dan prestise. Para peneliti ini berpendapat bahwa keempat jenis nilai kerja ini adalah manifestasi dari jenis nilai pekerjaan tingkat tinggi yang dicatat dalam model nilai-nilai umum Schwartz (dalam Pryce, 2014) yaitu keterbukaan untuk berubah, konservasi, transendensi diri, dan peningkatan diri. Nilai kerja intrinsik merujuk kepada nilai-nilai yang berhubungan dengan konten dari pekerjaan, seperti kompetensi yang diperlukan dari pekerjaan, minat, harga diri, status, dan kebutuhan aktualisasi diri. Di lain pihak, Nilai kerja ekstrinsik mengekspresikan nilai konservasi seperti keamanan kerja dan pendapatan

(Schwartz dalam Pryce, 2014), prestise, prestasi kerja, dan pencapaian target kerja/promosi jabatan (Lyon, Higgins, & Duxbury, 2010). Nilai kerja sosial atau interpersonal mengekspresikan pengejaran nilai transendensi diri; pekerjaan dipandang sebagai kendaraan untuk hubungan sosial yang positif dan kontribusi kepada masyarakat.

Teori dan studi-studi mengenai nilai kerja membedakan antara nilai kerja instrinsik atau nilai aktualisasian diri, kerja ekstrinsik atau nilai keamanan dan nilai sosial /social atau relasional Kasser and Ryan's (dalam Van Steenkiste & Witte, 2002). Nilai kerja intrinsik merujuk kepada nilai-nilai yang berhubungan dengan konten dari pekerjaan, seperti kompetensi yang diperlukan dari pekerjaan, minat, harga diri, status, dan kebutuhan aktualisasi diri. Di lain pihak, Nilai kerja ekstrinsik mengekspresikan nilai konservasi seperti keamanan kerja dan pendapatan (Ros, Schwartz, & Surkiss, 1999): prestise, prestasi kerja, dan pencapaian target kerja/promosi jabatan (Lyon, Higgins, & Duxbury, 2010). Nilai kerja sosial atau interpersonal mengekspresikan pengejaran nilai transendensi diri; pekerjaan dipandang sebagai kendaraan untuk hubungan sosial yang positif dan kontribusi kepada masyarakat.

Beberapa penelitian sebelumnya (Hegney dkk. 2006, Froese & Xiao 2012) telah mendokumentasikan hubungan yang kuat antara orientasi nilai dan hasil kerja yang positif yaitu kepuasan dan komitmen profesional secara positif. Meyer dkk. (2004) menyatakan, 'dasar utama untuk pengembangan komitmen afektif adalah keterlibatan pribadi, identifikasi dengan target yang relevan, dan kesesuaian nilai. Hasil Penelitian Caricati dkk (2014) menunjukkan adanya pengaruh langsung nilai kerja dengan komitmen profesional pada perawat ($r = 0.36, p < 0.05$).

Variabel iklim kerja memiliki dampak pada *teacher professional well being*. Yildirim (2014) menyatakan bahwa iklim sekolah yang positif meningkatkan kesejahteraan profesional semua personel termasuk guru. Iklim kerja ini ditunjukkan relasional positif, ada kehangatan, rasa hormat dan kesenangan dalam hubungan interpersonal. Pada tingkat relasional ini, seseorang menemukan kekuatan dalam hubungan positif antar rekan kerja. Relasi positif ini dicirikan dengan adanya dukungan sebaya, semangat tim dan kompatibilitas interpersonal (Yildirim, 2014). Retallick dan Butt (2004) bahwa iklim yang mendukung kesejahteraan profesional guru adalah lingkungan kerja dimana ada dukungan sesama rekan kerja, adanya pengakuan, respek dan kepercayaan, saling berbagi sesama, kohesivitas, komunikasi yang baik, saling mengajari, saling membantu. Pendapat ini di dukung oleh Battistelli dan Mariani (2011) yang mengemukakan bahwa iklim kerja yang baik memberikan dukungan sosial, tujuan bersama dan

instrumen untuk mengatasi stres; pada gilirannya, mengarah pada kepuasan kerja yang lebih tinggi (Utriainen & Kyng dalam Caricati, 2014). Pengakuan teman seprofesi dan penilaian atas pekerjaan seseorang, dua variabel yang sangat mempengaruhi kesejahteraan profesional guru (Ngoya, 2016).

Studi sebelumnya telah melaporkan bahwa situasi kerja yang dirasakan (misalnya, kondisi kerja, hubungan dengan direktur atau rekan kerja secara signifikan terkait dengan kesejahteraan sosial dan emosional guru. Misalnya, persepsi guru tentang kondisi kerja secara total telah dipelajari sebagai prediktor kesejahteraan guru dan kepuasan kerja (Tsigilis dkk., dalam Jeon & Katherine, 2020)

Berdasarkan uraian di atas masalah penelitian yang ingin dijawab dalam penelitian ini adalah peran sertifikasi guru, nilai kerja dan iklim sekolah pada kesejahteraan profesional guru (*teacher's professional well being*) pada guru sekolah dasar.

METODE

Desain penelitian yang digunakan adalah explanatori research yang bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel yang diteliti yaitu peran sertifikasi guru, nilai kerja dan iklim sekolah terhadap kesejahteraan profesionalitas guru. Subjek penelitian adalah guru di kota surabaya sebanyak 61 guru. Subyek penelitian merupakan guru yang telah dan belum mendapatkan Sertifikasi. Teknik sampling adalah acidental sampling dengan menggunakan *google form*.

Alat pengambil data yang digunakan adalah skala *Teacher Profesional Well Being* yang dikembangkan oleh Yildirim (2015) terdiri dari 26 item dengan reliabilitas sebesar 0,946. Skala *Work value* dikembangkan oleh peneliti dengan mengacu pada aspek aspek yang dikemukakan oleh Al-Zoubi MA (2016) yang terdiri dari 8 item dengan reliabilitas sebesar 0,809. Variabel iklim sekolah disusun berdasarkan pendapat Retallick dan Butt (2004) dengan reliabilitas sebesar 0,950. Skala persepsi terhadap sertifikasi guru yang dikembangkan oleh peneliti berdasarkan aspek aspek kompetensi guru yang terdiri dari 13 item setelah di uji cobakan menjadi 11 item dengan reliabilitas sebesar 0,816. Proses analisis data menggunakan analisis Regresi dengan bantuan software SPSS.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel 1: Analisis Deskripsi

Rentang	Jumlah	Prosentase
----------------	---------------	-------------------

Usia	20-30	15	24,59%
	31-40	24	39,34%
	41-50	12	19,67%
	51-60	10	16,39%
Jenis Kelamin	1-10	14	22,95%
	Laki-laki	47	77,04%
Perempuan	21-30	18	45,60%
	Masa Kerja	22	36,06%
Sertifikasi		9	14,75%
	Sudah	2	3,27%
	Belum	24	39,34%
		37	60,66%

Tabel 2: Model Summary

Model	R	R square	Adjusted square	R	Standart Error of the measurement
1	.832	.693	.676		6.28909

Tabel 3 : Anova^a

model	sum of square	df	mean square	f	sig
1	Regresesion	5080,583	1693,528	42,817	.000
	Residual	2254,499	57	39,553	
	Total	7335,082	60		

Berdasarkan hasil analisis regresi $F = 42,817$ dengan $sig = 0,00$ menunjukkan bahwa variabel Iklim sekolah, *work value*, dan persepsi terhadap sertifikasi guru jika dianalisis dengan secara bersamaan maka akan berpengaruh pada kesejahteraan profesional guru. Besarnya sumbangan (koefisien determinasi) variabel iklim sekolah, *work value* dan persepsi terhadap sertifikasi guru sebesar 0,693 artinya besarnya sumbangan variabel independen sebesar 69,3 % dan 30,7% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Tabel 4: Analisis Regresi Ganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Standard error	Beta		
1 (Constant)	16,797	8,687		1,934	,058
Iklimsek	,925	,144	,608	6,418	,000
Wvalue	,923	,324	,294	2,850	,006
Pesergur	,066	,229	,030	,288	,774

Berdasarkan hasil analisis iklim sekolah berpengaruh terhadap *teacher professional well being* dengan ditunjukkan nilai $t = 6,418$, $p = 0,00$, *work value* $t = 2,850$, $p = 0,006$ dan persepsi terhadap sertifikasi guru nilai $t = -3,16$, $p = 0,753$ (tidak signifikan). Berdasarkan nilai B dapat diketahui bahwa jika iklim sekolah dan *work value* nilainya 0 maka nilai *teacher professional well being* = 16,797. Jika iklim sekolah ditingkatkan 1 satuan maka *teacher professional well being* akan meningkat sebesar 0,925. Jika *work value* ditingkatkan 1 satuan maka *teacher professional well being* akan meningkat sebesar 0,923. Jika persepsi terhadap sertifikasi guru ditingkatkan 1 satuan maka *teacher professional well being* akan meningkat sebesar 0,066. Iklim sekolah memberikan sumbangan sebesar 48,15 % sedangkan *work value* memberikan sumbangan sebesar 19,37 %. Persepsi terhadap sertifikasi guru tidak berpengaruh secara signifikan.

Tabel 5 : Status tersertifikasi

	Sertifikasi	N	mean	Std Deviation	Std Error Mean
PWB	sudah	24	110.0833	11.48124	2,34360
	Belum	37	107.1622	10.77423	1,77127

Hasil analisis terhadap perbedaan *teacher profesional well being* ditinjau dari guru yang telah memiliki masa kerja diatas 20 tahun dan dibawah 20 tahun tidak terbukti memiliki perbedaan dengan hasil yang ditunjukkan nilai $t = -3,16$. $p = 0,753$.

Tabel 6: Masa Kerja

	Masa kerja	N	mean	Std Deviation	Std Error Mean
PWB	dibawah 20tahun	50	108.1000	11,80323	1,666923
	Diatas tahun	20	11	109,2727	7,04402

Hasil Analisis terhadap perbedaan *teacher profesional well being* ditinjau dari masa kerja, menunjukkan tidak ada perbedaan *teacher profesional well being*. Untuk mengetahui pengaruh sertifikasi guru terhadap *teacher profesional well being* dilakukan uji- t dan hasilnya menunjukkan tidak ada perbedaan *teacher profesional well being* ditinjau dari status tersertifikasi dan tidak tersertifikasi artinya tidak ada pengaruh sertifikasi guru terhadap *teacher profesional well being*. Hal ini memperkuat hasil analisis regresi antar variabel tersebut juga tidak ada pengaruh yang signifikan antar persepsi sertifikasi guru terhadap *teacher profesional well being*. Hasil penelitian ini tidak mendukung pendapat Fedorov dkk. (2020) bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi *teacher profesional well being* adalah kesejahteraan dan jaminan sosial. Program sertifikasi di Indonesia adalah program yang dimaksudkan untuk meningkatkan kompetensi guru namun juga meningkatkan kesejahteraannya. Hal ini karena guru yang lulus uji kompetensi akan mendapat tunjangan gaji sebesar 1 (satu) kali gaji pokok. Namun dalam penelitian ini tidak terbukti pengaruhnya terhadap *teacher profesional well being*. Analisis ini tidak terbukti diasumsikan karena beberapa faktor. Pertama, tidak dilaksanakan penghitungan efek size sampel terhadap jumlah sampel sehingga diperkirakan karena jumlah subyek penelitian yang terlalu kecil. Kemungkinan ke dua, ketidak terbuktian sertifikasi guru terhadap *teacher profesional well being* karena sertifikasi guru dalam hal ini tujangan sertifikasi tidak berdampak pada kepuasan karena justru mendapat beban kerja yang berat antara lain beban mengajar, penelitian dan pengabdian. Kemungkinan ke tiga adalah kesejahteraan yang ditandai dengan penambahan gaji tidak langsung berpengaruh pada well being. Meyer dan Maltin (2012) mengemukakan bahwa kesejahteraan berkorelasi dengan well being namun dimediasi oleh variabel komitmen kerja

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa *work value* dan iklim kerja di sekolah secara bersama-sama berpengaruh pada *teacher profesional well being* dan memberi sumbangan pada variabilitas teaching professional sebesar 69,2%. Hal ini sejalan dengan pendapat Yildirim (2014) bahwa ketika guru menaknai

positif profesi guru, maka akan sangat berpengaruh pada kesejahteraan profesi guru. *Work Value* merujuk kepada hal atau nilai-nilai kerja yang dianggap penting bagi individu dalam pekerjaannya (Lyon, Higgins, & Duxbury, 2010). Ketika bekerja sebagai guru dimaknai sesuai nilai-nilai instinsik dimana bekerja untuk mengembang diri, bekerja untuk aktualisasi maka individu akan mudah meraih well being. Demikian pula lingkungan kerja di sekolah, ketika individu merasakan bahwa lingkungan sangat mendukung, ada relasi yang positif, penuh kehangatan, rasa hormat, ada dukungan sebaya, semangat tim dan kompatibilitas interpersonal maka akan menimbulkan rasa kepuasan kerja yang pada akhir individu dapat tumbuh (growth dalam istilah Riff) dan dapat mengaktualisasikan diri sehingga kesejahteraan dapat dicapai dan sekaligus memunculkan komitmen terhadap profesinya. Hal ini di dukung oleh pendapat (Yildirim, 2014) bahwa iklim yang mendukung kesejahteraan profesional guru. Pengakuan teman sebaya dan penilaian atas pekerjaan seseorang, dua variabel yang sangat mempengaruhi kesejahteraan profesional guru (Ngoya, 2016; Sturmfels, 2009). demikian juga pendapat Tsigilis et al., (dalam Jeon & Katherine, 2020) bahwa persepsi guru tentang kondisi kerja sebagai prediktor kesejahteraan guru dan kepuasan kerja.

Lebih lanjut Iklim sekolah memberikan sumbangan sebesar 48,15 % sedangkan *work value* memberikan sumbangan sebesar 19,37 %. Iklim sekolah memberikan sumbangan yang lebih tinggi pada *teacher professional well being* karena iklim sekolah yang mendukung akan meningkatkan kinerja guru dan memotivasi guru untuk bertindak lebih profesional. Jika mengacu pada pendapat Ryff dan Keyes (1995) bahwa salah dimensi psikologis *well being* adalah pertumbuhan pribadi dan hubungan yang positif maka lingkungan kerja disekolah yang penuh dengan penghargaan, pengakuan, dukungan dari sesama teman, saling bantu sesama rekan kerja adalah lingkungan yang mendukung pertumbuhan diri. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Fisher & Fraser (1991) menyebutkan bahwa dalam rangka meningkatkan *teacher profesional well being* adalah dengan mengubah iklim sekolah. Dengan mengubah iklim sekolah maka harapannya adalah kesejahteraan profesional guru juga meningkat yang pada akhirnya akan meningkatkan prestasi akademik siswa. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hercz & Tareke (2019) yang menyebutkan bahwa *teacher professional well being* merupakan bagian penting dalam peningkatan prestasi siswa dan merupakan element penting dalam meningkatkan mutu pendidikan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian diatas maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh antara *work value* dan iklim sekolah terhadap *teacher professional well being* sedangkan persepsi terhadap sertifikasi guru tidak berpengaruh secara significant. Sumbangan ketiga variabel sebesar 69,2% dan 30,80 % dipengaruhi oleh faktor lainnya. Masing - masing variabel memberikan sumbangan efektif sebesar sebesar 48,15 % sedangkan *work value* memberikan sumbangan sebesar 19,37 %. *Teacher professional well being* ditinjau dari guru yang telah tersertifikasi dan belum tersertifikasi tidak menunjukkan adanya perbedaan. *Teacher professional well being* ditinjau dari masa kerja guru yang telah bekerja selama 20 tahun dan kurang dari 20 tahun juga tidak menunjukkan adanya perbedaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Zoubi, M. (2016). Work Values of Jordanian Fresh Graduates. *International Journal of Business and Management*, 11(7), 237. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v11n7p237>
- Battistelli A. & Mariani M. (2011) Supporto organizzativo: validazione della versione italiana della Survey of Perceived Organizational Support (versione a 8 item). *Giornale Italiano di Psicologia* 38(1), 189–210
- Briones, Elena, Carmen Taberero, and Alicia Arenas. 2010. "Job Satisfaction of Secondary School Teachers: Effect of Demographic and Psycho-social Factors." *Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones* 26 (2): 115–122.
- Butt, R., dan Retallick, J. (2002). "Professional Well Being and Learning: A Study of Administrator-Teacher Workplace Relationships." *Journal of Educational Enquiry* 3: 17–34.
- Caricati, L., Sala, R. L., Marletta, G., Pelosi, G., Ampollini, M., Fabbri, A., Ricchi, A., Scardino, M., Artioli, G., And Mancini, T., (2014). Work climate, work values and professional commitment as predictors of job satisfaction in nurses. *Journal of Nursing Management*, 2014, 22, 984–994
- Deborah J. Cassidy, D.J; Elizabeth K. King, E.K., Yudan C. , Wang, T.C., Lower, J.K. & Victoria L, Duffy, K. (2016). Teacher Work Environments Are Toddler Learning Environments: Teacher Professional Well-Being, Classroom Emotional Support, And Toddlers' Emotional Expressions And Behaviours Early Child Development And Care, 2016 [Http://Dx.Doi.Org/10.1080/03004430.2016.1180516](http://dx.doi.org/10.1080/03004430.2016.1180516)
- Danumiharja, M. (2014). *Profesi Tenaga Kependidikan*. Yogyakarta: Deepublish
- Deci, E.L. dan Ryan, R.M. 2017. *Self-Determination Theory . Basic Psychological Needs In Motivation, Development, And Wellness*. New York : The Guilford Press
- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1999). Subjective well-being three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125, 276–302.

- Fedorov, A., Ilaltdinova, E., & Frolova, S. (2020). Teachers' professional well-being: State and factors. *Universal Journal of Educational Research*, 8(5), 1698–1710. <https://doi.org/10.13189/ujer.2020.080506>
- Fisher, D. L., & Fraser, B. J. (1991). School Climate and Teacher Professional Development. *South Pacific Journal of Teacher Education*, 19(1), 17–32. <https://doi.org/10.1080/0311213910190103>
- Froesea, F.J. dan Xiao, S. (2012). Work values, job satisfaction and organizational commitment in China . *The International Journal of Human Resource Management*, Vol. 23, No. 10, May 2012, 2144–2162
- Hassan, M.A. B. dan Musa, K. (2020). Teacher professionalism: the reliability of the questionnaire . *jurnal pengurusan dan kepimpinan pendidikan* | 33(1)
- Hegney, D., Eley, R., Plank, A., Buikstra, E., Parker, V. (2006). Workforce issues in nurs-ing in Queensland: 2001 and 2004. *Journal Clinical Nursing*, 15 (12): 1521-1530
- Hoy, W. K. & Miskel, C. G. (2013). *Educational administration: Theory, research, and practice*, 9th edition. New York: McGraw-Hill.
- Hercz, M., & Tareke, G. (2019). Assessment Alternatives of Teachers ' Well-Being and School Climate on Students ' Achievements. 231–243.
- Ingarianti, T.M. (2017). The Relationship between Work Value and Organizational Commitment on Student of Sekolah Polisi Negara Mojokerto. 3rd Asean Conference on Psychology, Counseling and Humanities (AC-PCH 2017) . *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, volume 133
- Jaedun, A. (2009). Evaluasi Kinerja Profesional Guru. In: *Puslit Dikdasmen, Lemit UNY, Refleksi Profesi Guru Bersertifikasi Profesional, DIKPORA Kabupaten Cilacap*, 1-2
- Jeon,J dan Ardeleanu,K. (2020) Work Climate in Early Careand Education and Teachers' Stress: Indirect Associations through Emotion Regulation, *EarlyEducation and Development*, 31:7, 1031-1051, DOI: 10.1080/10409289.2020.1776809
- Kramer,P.(2003).TheABC's of professionalism. *Kappa Delta Pi Record*, 40(1), 22–25.
- Leuty, M.E. dan Hansen, J,I.C. (2011). Evidence of construct validity for work values.*JournalofVocationalBehavior*.79,379-390. https://www.academia.edu/24270299/Evidence_of_construct_validity_for_work_values
- Liu, Y. dan Lei, Y. (2012). The Connotation of Work Values: A Preliminary Review .*Asian Social Science* Vol. 8, No. 1; January 2012 .doi:10.5539/ass.v8n1p47
- Lyons, S.T., Higgins,C.A. And Duxbury, L. (2010). Work values: Development of a new three-dimensional structure based onconfirmatory smallest space analysis . *Journal of Organizational Behavior*.31, 969–1002. DOI: 10.1002/job.658

- Meyer, J.P. and Elyse R. Maltin, E.R. (2012). Employee Commitment and Well-being. *Contemporary Occupational Health Psychology: Global Perspectives on Research and Practice, Volume 2, First Edition*. Edited by Jonathan Houdmont, Stavroula Leka, and Robert R. Sinclair. ©2012 John Wiley & Sons, Ltd. Published 2012 by John Wiley & Sons, Ltd.
- Mulyasa. 2007. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Ngoya, J. (2016). *Étude des relations entre le développement professionnel des enseignants du postsecondaire et leur bien-être psychologique au travail*. Thèse de doctorat. Département de psychopédagogie et d'andragogie, Faculté des Sciences de l'éducation, Université de Montréal (Montréal)
- Pryce, J. (2014). Work Values: A Formidable Domain Within the Context of People's Lives. *Etropic 13.2 Value, Transvaluation and Globalization Special Issue 20*
- Retallick, J., Butt, R., (2004). Professional well-being and learning: a study of teacher-peer workplace relationships, *Journal of Educational Enquiry*, Vol. 5, No. 1, 85-99, 2004
- Roe, R. A., & Ester, P. (1999). Values and work: Empirical findings and theoretical perspective. *Applied Psychology: An International Review*, 48, 1-21.
- Ryff, C.D., & Keyes, C.L.M. (1995). The Structure of Psychological Well-Being Resivited. *Journal of Personality and Social Psychology* 69: 719-727.
- Ryff, Carol D. & Singer, Burton H. (2008). Know Thyself and Becoming What You Are: A Eudaimonic Approach to Psychological Well-Being. *Journal of Happiness Studies*, 9, 13-39.
- Simone, S.D. (2014). Conceptualizing Wellbeing in the Workplace . *International Journal of Business and Social Science* Vol. 5, No. 12.
- Sockett, H. (1993). *The moral base for teacher professionalism*. New York: Teachers College Press.
- Stoloff, S; Boulanger, M Lavallée, E. & Glaude-Roy, J. (2020). Teachers' Indicators Used to Describe Professional Well-Being , *Journal of Education and Learning*; Vol. 9, No. 1; 2020 ISSN 1927-5250 E-ISSN 1927-5269 Published by Canadian Center of Science and Education.
- Stronge, J. (2002). *Qualities of effective teachers*. Alexandria, VA: Association for Supervision and Curriculum Development.
- Tichenor, M.S. dan Tichenor, J.M. (2005). Understanding Teachers' Perspectives on Professionalism. *The Professional Educator*. Volume XXVII, Number 1. 89-95. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ728484.pdf>
- Theresia, L. dan Bangun, R. (2018). The Influence of Teacher Certificate, Job Satisfaction and Motivation on the Teacher's Performance. *International Journal of Economic Research*. Volume 15 (1):225-237. <https://www.researchgate.net/publication/326942026>.
- Van Horn, J. E., Taris, T. W., Schaufeli, W. B., & Schreurs, P. J. G. (2004). The structure of occupational well-being: A study among Dutch teachers.

- Journal of Occupational and Organizational Psychology, 77(3), 365–375.
<https://doi.org/10.1348/0963179041752718>.
- Vansteenkiste, M., dan Witte, H.D. (2002). Examining The Relation Between Work Values, Basic Need Satisfaction, Job Satisfaction and Well-Being: A Self-Determination Approach. Faculty of Psychological and Pedagogic Sciences Centre for Motivation Psychology, University of Leuven Tiensestraat 102.
- Vansteenkiste, M., Neyrinck, B., Niemiec, C.P., Soenens, B., Fe Witte, H dan Van den Broeck, A. (2007). ON the relation among work value orientation, psychological need satisfaction and job outcomes: A self-determination theory approach
- Wardana (Hermanto & Umami, 2017). PENGARUH WORKPLACE WELL-BEING TERHADAP KINERJA GURU SD. Jurnal Penelitian dan pengukuran psikologi .Volume 6, Nomor 1, 55-60.
<https://doi.org/10.21009/JPPP.061.07>.
- Warr, P. (1990). The measurement of well-being and other aspects of mental health . Journal of Occupational Psychology. 63, 193-210 .
- Yildirim, K., Arastaman, G., & Dasci, E. (2016). The relationship between teachers' attitude toward measurement and evaluation and their perceptions of professional well-being. Eurasian Journal of Educational Research, 62, 77-96 <http://dx.doi.org/10.14689/ejer.2016.62.6>
- Yildirim, K., Arastaman, G., & Dasci, E. (2015). The relationship between teachers' attitude toward measurement and evaluation and their perceptions of professional well-being. Eurasian Journal of Educational Research, 62, 77-96 <http://dx.doi.org/10.14689/ejer.2016.62.6>
- Yıldırım, K. (2014). Main factors of teachers' professional well-being . Educational Research and Review. Vol. 9(6), pp. 153-163. DOI: 10.5897/ERR2013.1691
- Ying Liu dan Yong Le (2012). The Connotation of Work Values: A Preliminary Review. Asian Social Science Vol. 8, No. 1. doi:10.5539/ass.v8n1p47 .