

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Guru berperan penting untuk membantu meningkatkan kualitas pendidikan dan menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas. Tuntutan seorang guru yaitu mempersiapkan masa depan dari generasi muda, memberikan keterampilan dalam bersosialisasi, pemecahan masalah, dan pemikiran yang kreatif (Mccallum, 2021). Maka dapat diketahui bahwa guru sangat berperan penting dalam mengembangkan muridnya secara akademik, sosial, dan juga emosi. Salah satu masalah dari pendidikan di Indonesia adalah pemerintah kurang memperhatikan kesejahteraan pada guru honore (Al Farouq, 2022). Hal ini dikarenakan rendahnya kompensasi yang diterima dan guru honorer kurang mendapatkan perhatian dari pemerintah.

Guru honorer merupakan sebutan untuk tenaga kerja pendidik yang bekerja dengan status non ASN atau non-pegawai negeri dan memiliki sistem kontrak berjangka yang bisa diputus ketika masanya sudah berakhir (Abdurakhman, 2018). Sistem ini diberlakukan karena banyak sekolah di daerah yang masih kekurangan guru, tetapi pemerintah tidak memiliki anggaran yang cukup untuk memberikan mereka gaji. Hal ini mengakibatkan guru honorer memiliki gaji yang kecil. Namun nyatanya, guru honorer terbanyak justru bukan di daerah tetapi di kota-kota besar di pulau Jawa, dimana hal ini artinya tidak semua guru honorer dipekerjakan karena sekolah kekurangan guru (Abdurakhman, 2018). Data menunjukkan bahwa tahun 2023 jumlah guru honorer di Indonesia adalah sebanyak 529.770 (Tim Redaksi, 2023). Jumlah guru tersebut masih perlu ditingkatkan kesejahteraannya.

Kompensasi guru honorer lebih rendah daripada guru berstatus ASN, padahal keduanya memiliki tanggung jawab yang sama. Calon-calon guru di Indonesia sangat melimpah namun tidak sebanding dengan ketersediaan jumlah sekolah. Hal ini yang membuat calon-calon guru yang baru lulus akhirnya menjadi guru honorer dengan gaji yang seadanya dan dengan kewajiban kerja yang sama (Nurmuhaemin, 2022). Upah guru honorer jumlahnya berbeda-beda tergantung wilayah dan sekolahnya.

Guru honorer di kota-kota besar pun masih menerima gaji yang rendah. Untuk wilayah Jakarta, rata-rata gaji honorer berkisar antara Rp.1.000.000 sampai dengan Rp.2.000.000 di setiap bulannya (DPRD Provinsi DKI Jakarta, 2024). Selain itu, ditemukan gaji guru honorer yang lebih kecil, dengan hitungan per jam yaitu Rp.6000 per satu jam mengajar (Nurmuhaemin, 2022). Selain itu, salah satu anggota DPR RI yaitu Himmatul Aliyah juga seringkali mendapatkan laporan dan keluhan terkait upah guru honorer yang sangat rendah, yaitu sebesar Rp.500.000 setiap bulannya, tetapi upah tersebut dibayar dalam enam bulan sekali (Shabrina, 2023).

Wakil DPRD Jakarta yaitu Khairudin mengatakan bahwa jumlah gaji guru honorer terlalu sedikit untuk dapat bertahan hidup di kota Jakarta dan tidak layak untuk seorang tenaga pendidik yang juga memiliki kewajiban untuk membayar pajak (DPRD Provinsi DKI Jakarta, 2024). Kasus ini juga ditemukan pada salah satu guru honorer yang merantau dari Jogja dan saat ini mengajar di sekolah swasta di Jakarta, ia mengatakan bahwa dirinya harus mencari cara agar untuk bertahan di Kota Jakarta dengan gaji yang jauh di bawah UMR (Riani, 2024).

Permasalahan rendahnya gaji guru honorer bukan hanya terjadi di Jakarta, tetapi juga terjadi di kota-kota sekitarnya seperti Tangerang, Bogor, Depok, dan Bekasi. Beberapa SMA di kota Depok terdapat 475 guru honorer yang mengajar yang belum menerima gaji selama tiga bulan, dimana hal ini membuat para guru honorer di Depok kesulitan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari (Rakagukguk, 2023). Kasus lain di Kota Bekasi yaitu guru honorer yang sudah bekerja lebih dari lima tahun hanya digaji Rp.800.000, dimana gaji tersebut tidak dapat memenuhi kebutuhan keseharian yang selalu naik di Kota Bekasi (Suarabekaci.id, 2023). Kemudian, kasus mengesankan lainnya terjadi di Kota Bogor yaitu salah satu guru honorer dipecat secara sepihak dikarenakan ia dianggap melaporkan adanya pungutan liar di sekolah, namun hal tersebut tidak terbukti kebenarannya (Sholihin, 2023). Maka dapat diketahui bahwa tidak mudah bagi guru honorer yang mengajar di

Jakarta dan sekitarnya karena gaji yang diterima rendah sedangkan biaya hidup di kota besar tinggi.

Masalah lain selain rendahnya gaji yang diterima, seluruh guru honorer di kota-kota besar maupun di daerah juga tidak memiliki hak kenaikan jabatan dan tidak dilibatkan dalam kegiatan atau proyek dari Kementerian Pendidikan seperti pelatihan, beasiswa dan pertukaran tenaga didik (Pagusa, 2023). Sedangkan kegiatan-kegiatan tersebut dapat memberikan manfaat bagi guru untuk menunjang keilmuan yang nantinya dapat diberikan ke siswa. Saat ini pemerintah masih berupaya untuk meningkatkan kesejahteraan guru honorer dengan mengadakan seleksi ASN untuk guru honorer naik jabatan menjadi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) untuk membuka kesempatan bagi guru honorer agar mendapatkan hak-hak yang sama dengan guru ASN. Namun, seleksi ini dilakukan sangat ketat dan dengan persyaratan yang rumit sehingga masih banyak tenaga honorer yang belum lolos seleksi. Saat ini sekitar 2,3 juta tenaga honorer masih menanti kepastian agar diangkat menjadi pegawai pemerintah (Nugroho, 2023).

Melihat masalah yang dihadapi guru honorer terkait rendahnya gaji yang diterima dan tidak ada hak kenaikan jabatan maka dapat diketahui bahwa guru kesejahteraan guru honorer masih perlu diperhatikan. Kesejahteraan di tempat kerja disebut dengan *employee well-being* atau EWB (Zheng et al., 2015). Kesejahteraan di tempat kerja atau EWB pada guru penting untuk diperhatikan. Dengan adanya EWB, kesehatan psikologis seseorang dapat meningkat dan potensi yang dimiliki juga akan berkembang sehingga organisasi pun juga akan berkembang (Zheng et al., 2015). Berdasarkan pernyataan tersebut, dapat dikatakan bahwa guru yang memiliki EWB akan meningkatkan kesehatan psikologis dan mengembangkan potensi yang dimiliki sehingga hal ini dapat membantu mengembangkan sekolah menjadi lebih baik juga.

Briankusuma & Izzati (2022) menyatakan bahwa guru yang sejahtera akan memberikan dampak yang baik untuk menyusun rancangan peningkatan kualitas pendidikan, sedangkan guru yang memiliki kesejahteraan yang rendah dapat memberikan dampak buruk pada perancangan peningkatan kualitas pendidikan meskipun perancangan tersebut sudah disusun dengan baik. Zheng et al., (2015) menyatakan bahwa situasi yang terjadi di lingkungan kerja tidak sama dengan situasi yang terjadi di kehidupan secara umum, maka dari itu EWB harus dibedakan dengan *well-being* secara umum. Kebahagiaan atas pencapaian diri seseorang dalam

lingkungan kerja dapat membuat seseorang memiliki *employee well-being* (Zheng et al., 2015).

Zheng et al., (2015) menjelaskan bahwa EWB memiliki tiga dimensi, yakni *life well-being* (LWB) yang menggambarkan emosi pribadi seseorang dan masalah pada kehidupan keluarga, *psychological well-being* (PWB) yang mengacu pada pembelajaran, prestasi kerja dan aktualisasi diri, kemudian *workplace well-being* (WWB) yaitu berkaitan dengan pekerjaan, seperti perlindungan tenaga kerja, pengaturan kerja, kompensasi dan tunjangan, gaya manajemen serta layanan logistik. Seseorang dengan *workplace well-being* yang tinggi akan memiliki emosi positif, lebih bahagia dan produktif dalam pekerjaannya (Agustin, sebagaimana dikutip dalam Wulandari et al., 2023).

Employee well-being tidak hanya melibatkan situasi di tempat kerja, tetapi juga melibatkan perasaan dan kepuasan terkait kehidupan pribadi seseorang. Penelitian mengenai *employee well-being* telah dilakukan pada Guru di Pondok Pesantren oleh Wulandari et al., (2023). Penelitian tersebut menunjukkan *employee well-being* yang tinggi pada responden karena responden merasa puas dengan pekerjaannya, keluarganya dan kondisi psikologisnya.

Peneliti melakukan wawancara dengan dengan beberapa narasumber guru honorer yaitu Ibu D, Ibu A, Ibu I, dan Ibu Y untuk mengetahui fenomena EWB. Ibu D merupakan guru honorer yang saat ini mengajar di dua SMA Negeri di Jakarta Selatan dan Tangerang Selatan. Ibu D memiliki hubungan yang baik dengan keluarganya, pekerjaannya menjadi guru selalu dibanggakan oleh keluarganya, terutama dengan suaminya. Meskipun mengajar di dua sekolah yang berbeda, Ibu D tidak diberikan gaji oleh salah satu sekolah tersebut. Dengan gaji yang diberikan secara tidak rutin yaitu hanya per 3-6 bulan sekali, Ibu D harus berhemat namun Ibu D masih dapat memenuhi kebutuhan sehari-harinya karena bantuan dari suaminya. Keluarga Ibu D tidak keberatan atau dengan kesibukan yang dimiliki oleh Ibu D. Hal ini menunjukkan bahwa Ibu D memiliki *life well-being* yang baik karena kehidupan pribadi dan hubungan dengan keluarganya baik.

Ibu D senang karena memiliki atasan yang baik dan mau membantu dirinya. Ketika gajinya belum turun, kepala sekolah memberikan bantuan kepada Ibu D yaitu uang tambahan untuk Ibu D dengan uang pribadi kepala sekolah tersebut. Selain itu, kepala sekolah juga memahami Ibu D mengajar di dua sekolah yang berbeda sehingga kepala sekolah tidak memberikan beban yang berat pada Ibu D.

Ibu D merasa puas karena sering diberikan kepercayaan oleh atasannya untuk terlibat dalam pekerjaan maupun aktivitas lain selain mengajar, seperti kepanitiaan. Ibu D mengakui bahwa dirinya senang dengan atasannya yaitu kepala sekolah tersebut.

Total jam kerja Ibu D di dua sekolah adalah 30 jam per minggu, masing-masing sekolah 16 jam per minggu. Jam kerja ini membuat Ibu D kelelahan hingga sempat masuk rumah sakit sebanyak dua kali. Ibu D juga memiliki tanggung jawab lain selain mengajar, yaitu kepanitiaan. Namun secara keseluruhan, Ibu D senang melakukan pekerjaannya yaitu mengajar anak-anak. Maka dapat dikatakan bahwa Ibu D memiliki *workplace well-being* yang baik karena ia senang dengan pekerjaannya. Selain itu, Ibu D mengatakan bahwa ia merasa berhasil menjadi guru yang baik ketika muridnya dapat terbuka untuk bercerita apa saja dengan dirinya dan ketika muridnya memiliki perubahan perilaku yang baik. Maka dapat dikatakan bahwa dirinya memiliki *psychological well-being* yang baik karena ia telah merasa dirinya mampu untuk mendidik muridnya menjadi lebih baik, dimana hal ini juga membuat dirinya merasa memiliki kualitas yang lebih. Maka berdasarkan wawancara yang telah dilakukan bersama Ibu D, dapat diindikasikan bahwa Ibu D memiliki EWB yang baik karena ia memiliki ketiga dimensi dari *employee well-being* yang terdiri dari *life well-being*, *psychological well-being*, serta *workplace well-being*.

Wawancara kedua dilakukan dengan Ibu A yang merupakan guru honorer yang saat ini sedang mengajar di salah satu SMP Swasta di Kabupaten Tangerang. Meskipun gaji yang diterima sedikit, hal ini tidak menjadi masalah bagi Ibu A karena ia tinggal bersama orang tuanya yang dapat memenuhi kebutuhannya. Hubungan Ibu A dengan keluarganya sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa Ibu A memiliki LWB yang baik.

Ibu A mendapatkan gaji rutin selama sebulan sekali tetapi di bawah UMR. Ibu A berharap untuk guru honorer bisa mendapatkan gaji yang lebih layak karena guru memiliki tantangan untuk mengajar dan mendidik anak. Menurut Ibu A, pekerjaan menjadi guru bukan pekerjaan yang mudah karena guru memiliki tanggung jawab bukan hanya mengajar mata pelajaran saja tetapi juga mengajarkan akhlak dan perilaku yang baik. Namun dibalik tantangan itu, Ibu A tetap menyukai pekerjaannya karena ia senang mengajar anak-anak. Hal ini menunjukkan bahwa Ibu A memiliki WWB yang cukup baik karena Ia menyukai pekerjaannya.

Kemudian, Ibu A mengatakan bahwa dirinya merasa bangga dengan dirinya ketika ia melihat murid yang dididik dapat berkembang dengan baik dan memiliki prestasi. Hal tersebut membuatnya merasa telah berhasil mendidik muridnya dengan baik. Kebanggaan terhadap dirinya ini menunjukkan bahwa Ibu A memiliki PWB yang baik. Maka, berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan Ibu A dapat dikatakan bahwa Ibu A memiliki EWB yang baik.

Wawancara ketiga dilakukan dengan Ibu I yang merupakan guru honorer yang mengajar di salah satu SD swasta di Kabupaten Tangerang selama hampir dua tahun. Ibu I memiliki hubungan yang baik dengan keluarganya. Meskipun Ibu I sering pulang larut karena memiliki jadwal yang padat seperti kegiatan kepanitiaan di sekolah dan mengajar les privat, keluarga Ibu I dapat memahami kesibukan Ibu I dan tetap mendukung pekerjaan Ibu I. Ibu I mengatakan bahwa sejak ia menjadi guru, ia senang dengan kehidupannya. Hal ini menunjukkan bahwa Ibu I memiliki LWB yang baik. Hal ini dikarenakan Ibu I senang dengan kehidupannya dan memiliki hubungan yang baik dengan keluarganya.

Ibu I mengatakan bahwa guru-guru yang lebih senior seringkali melimpahkan pekerjaan ke guru-guru yang lebih muda, termasuk Ibu I hal ini membuat Ibu I merasa tertekan dan kelelahan. Ibu I merasa gaji yang diterima tidak cukup, sehingga ia memiliki beberapa pekerjaan tambahan seperti mengajar les privat. Namun Ibu I tetap menyukai pekerjaannya dan semangat ketika mengajar. Hal ini berkaitan dengan WWB, dimana Ibu I merasa tidak puas dengan gajinya, merasa tertekan dan kelelahan karena pekerjaannya namun Ibu I tetap menyukai pekerjaannya.

Setelah menjadi guru, Ibu I merasa dirinya terus berkembang menjadi individu yang lebih baik dan matang serta dapat meningkatkan kemampuan komunikasinya. Ibu I merasa dirinya memiliki *value* yang lebih karena bisa berhasil mengajar anak-anak, dan memberikan pengaruh positif pada anak-anak, lalu ia juga merasa dihargai oleh orang tua dari murid bahkan sering mendapat pemberian hadiah dari orang tua murid. Hal ini berkaitan dengan PWB, dimana Ibu I merasa dirinya berharga karena dihargai oleh murid dan orang tua murid, juga merasa dirinya berkembang menjadi pribadi yang lebih baik. Maka berdasarkan wawancara yang telah dilakukan, Ibu I dapat diindikasikan memiliki EWB yang baik.

Berbeda dengan hasil wawancara yang dilakukan oleh Ibu Y, ia merasa

tidak puas dengan pekerjaannya karena gaji yang diterima rendah tetapi guru dan kepala sekolah sering melimpahkan pekerjaan kepada dirinya. Kemudian, Ibu I juga memiliki tanggungan di keluarganya dimana ia harus membiayai anak dan juga adiknya. Hal ini membuat Ibu I kesulitan, Ibu I harus menyampingkan kebutuhan pribadinya untuk anak dan adiknya dan mencari pekerjaan lain seperti mengajar les privat. Ibu Y merasa bahwa dirinya sudah terlalu lama menjadi guru honorer dimana hal ini membuat dirinya tidak dapat berkembang dan Ibu I tidak memiliki kesempatan untuk mencoba karir yang lain. Maka dapat diketahui bahwa Ibu Y memiliki *employee well-being* yang kurang baik karena ia tidak memenuhi ketiga dimensi.

EWB tidak hanya melibatkan kepuasan pada kerja, keluarga, dan kehidupan, tetapi juga melibatkan faktor internal, yaitu emosi positif pada seseorang (Zheng et al., 2015). Salah satu faktor internal yang dapat memberikan pengaruh individu untuk memiliki EWB adalah dengan memiliki rasa syukur atau *gratitude*. Hal ini dikarenakan emosi positif dapat ditunjukkan melalui *gratitude*. Hal ini sejalan dengan definisi *Gratitude* menurut Emmons et al., (2002), yaitu suasana hati atau emosi positif yang ditunjukkan seseorang sebagai bentuk rasa syukur sehingga ia memiliki kecenderungan untuk mengenal dan merespon sesuatu dengan positif pada suatu pengalamannya, hasilnya yang didapatkan, juga peran orang lain di dalam hidupnya. Maka dapat diketahui bahwa individu yang memiliki *gratitude* cenderung akan melihat kehidupannya dengan positif. Hal ini sejalan dengan pernyataan dari Putri (Sebagaimana dikutip dalam Issom & Nadia, 2021) bahwa seseorang dengan *gratitude* akan memandang pengalaman hidupnya dengan positif sehingga dapat menimbulkan kepuasan terhadap hidupnya.

Wood et. al (Sebagaimana dikutip dalam Permatasari & Nurendra, 2023) menjelaskan bahwa *gratitude* merupakan salah satu faktor yang memengaruhi PWB karena *gratitude* merupakan wujud kepribadian seseorang yang mampu berpikir positif, bahagia, memiliki kepuasan hidup, dan memiliki gairah hidup. Maka dapat diketahui bahwa seseorang yang memiliki *gratitude* dapat memberikan efek bahagia sehingga seseorang memiliki PWB, hal ini berkaitan dengan EWB karena PWB merupakan salah satu dimensi dari EWB.

Edelweis (Sebagaimana dikutip dalam Fauziah, 2021) menyatakan bahwa *gratitude* adalah penerimaan diri yang dimiliki seseorang terhadap kehidupannya sehingga ia dapat memiliki kesejahteraan psikologis dan cenderung untuk

menempuh kehidupannya dengan positif. Berdasarkan definisi tersebut, dapat dikatakan bahwa sikap *gratitude* memiliki banyak manfaat, karena *gratitude* mengarah pada emosi positif. Salah satu efek dari *gratitude* adalah kesejahteraan. Hal ini sejalan dengan pernyataan dari Aisyah (Sebagaimana dikutip dalam Fauziah, 2021) bahwa rasa syukur memiliki nilai dan dampak positif dalam meraih kesejahteraan dengan meningkatkan kebahagiaan seseorang. Penelitian yang oleh Ilmi & Kusdiyati (2019) pada guru SMP dengan *unfixed salary* di Bandung menunjukkan bahwa guru yang bersyukur akan merasa bahagia, selalu berpikir positif, sehingga membuat mereka menjalin hubungan baik dengan sesama, menikmati pekerjaannya dan merasa pekerjaannya bermakna. Selain itu, peningkatan EWB pada karyawan juga dapat dilakukan dengan mengadakan pelatihan *gratitude*, dimana hal ini ditemukan dari hasil penelitian yang mengungkapkan bahwa intervensi *gratitude* berpengaruh positif terhadap kesejahteraan karyawan (Kaplan et al., Sebagaimana dikutip dalam Permatasari & Nurendra, 2023).

Emmons et al., (2002) mengatakan bahwa *gratitude* memiliki empat *facet*. *Facet* merupakan istilah yang digunakan untuk satu kesatuan yang tidak dapat dipisah antara satu sama lain. *Facet* dalam hal ini berbeda dengan dimensi, melainkan menggambarkan suatu bentuk perilaku bersyukur (Moningka & Soewastika, 2023). *Facet* yang pertama yaitu *Intensity* mengacu pada seberapa banyak individu merasa bersyukur, lalu *facet* yang kedua yaitu *frequency* mengarah pada seberapa seringnya seseorang merasakan bersyukur, kemudian *facet span* yaitu jumlah individu menunjukkan rasa bersyukur pada jangka waktu tertentu dalam kehidupannya, dan *density* yaitu jumlah objek maupun orang yang membuat dirinya bersyukur (Emmons et al., 2002).

Fenomena *gratitude* dapat dilihat dari wawancara yang dilakukan dengan beberapa narasumber yang merupakan guru honorer yaitu Ibu D, Ibu A, Ibu I dan Ibu Y. Jika dikaitkan dengan *facet* dari *gratitude*, Ibu D telah memenuhi keempat *facet* dari *gratitude*, yaitu *intensity* dimana Ibu D banyak merasa bersyukur atas peristiwa yang terjadi di pekerjaannya, lalu *frequency* dimana Ibu D sering merasa bersyukur setiap harinya yang biasanya bisa muncul dari hal-hal kecil yang dilakukan oleh muridnya ataupun rekan kerjanya. Untuk *facet span*, Ibu D menunjukkan rasa bersyukur atas keluarga, dan pekerjaannya dan untuk *facet density*, Ibu D dapat menyebutkan banyak hal dan orang lain yang membuat dirinya

bersyukur, seperti keluarganya, rekan kerjanya, atasannya, dan murid-muridnya.

Wawancara yang kedua dilakukan dengan Ibu A. Ibu A mengatakan bahwa ia sering merasa bersyukur setiap harinya, dimana hal ini mengacu pada salah satu *facet gratitude* yaitu *frequency*. Lalu, Ibu A juga dapat menyebutkan banyak orang di kehidupannya yang membuat dirinya bersyukur, seperti orang tuanya, guru-guru lainnya, dan murid-muridnya. Dimana hal ini dapat berkaitan dengan salah satu *facet gratitude*, yaitu *density*.

Wawancara ketiga dilakukan dengan Ibu I. Ibu I menjelaskan bahwa meskipun Ibu I memiliki gaji yang kecil sebagai guru honorer, memiliki tanggung jawab lainnya selain mengajar, Ibu I merasakan emosi positif ketika mengajar. Ibu I menunjukkan bahwa dirinya memiliki banyak peristiwa di kehidupannya yang membuat dirinya bersyukur. Hal ini berkaitan dengan *facet* dari *gratitude* yaitu *intensity*. Ibu I juga bersyukur atas orang-orang disekitarnya, dimana hal ini mengarah pada *facet density*. Kemudian, Ibu I juga dapat dikatakan memiliki *facet span*, karena Ibu I mengakui bahwa dirinya bersyukur atas pekerjaan dan keluarganya. Ibu I menjelaskan bahwa dirinya sering bersyukur setiap hari sehingga ia selalu semangat dalam mengajar. Dimana hal ini berkaitan dengan *facet* dari *gratitude* yaitu *frequency*.

Wawancara yang sudah dilakukan diatas dapat mengindikasikan bahwa ketiga responden memiliki *gratitude* karena mereka memiliki emosi positif ketika bekerja, dan mampu untuk menunjukkan rasa syukur dan mengapresiasi pada pekerjaan. Ketiga responden memiliki *facet* dari *gratitude*, yaitu *intensity* yang artinya banyak merasa bersyukur atas suatu peristiwa, lalu *frequency* yang artinya sering merasa bersyukur, lalu *span* yang artinya jumlah peristiwa yang membuat seseorang menunjukkan rasa bersyukur pada jangka waktu tertentu, dan *density* yang artinya jumlah orang yang membuat individu merasa bersyukur.

Rasa syukur ini yang membuat mereka puas akan pekerjaan ataupun kehidupan mereka sehingga mereka masih mempertahankan pekerjaannya. Maka dapat diduga bahwa *gratitude* memberikan pengaruh pada *employee well-being*. Berbeda dengan hasil wawancara yang dilakukan pada Ibu Y yang kurang menunjukkan rasa bersyukur, Ibu Y mengatakan bahwa gajinya masih kurang untuk memenuhi kebutuhan hidup di Kota Bogor. Namun Ibu Y terpaksa harus tetap bekerja menjadi guru karena ia sudah 5 tahun bekerja dan ia merupakan lulusan sarjana pendidikan dimana ia merasa kesulitan untuk mencari pekerjaan lain selain menjadi guru untuk

dapat bertahan hidup. Maka dari itu Ibu Y tidak puas dengan pekerjaannya dan sering memandang hidupnya dengan negatif.

Penelitian terkait kontribusi *gratitude* terhadap *well-being* dilakukan oleh (Ihsan & Qodariah, 2019). Penelitian ini dilakukan pada guru honorer SD di Kabupaten Bandung Barat yang menunjukkan bahwa *gratitude* berkontribusi pada *well-being* sebesar 73%, yang mengartikan bahwa semakin tinggi tingkat *gratitude* pada guru honorer, semakin tinggi juga emosi positif yang dirasakan yang juga dapat meningkatkan *well-being*. Penelitian lainnya mengenai *gratitude* dan *well-being* yang dilakukan oleh Aisyah & Chisol, (2018) pada guru honorer sekolah dasar menunjukkan bahwa kebersyukuran memiliki hubungan positif yang signifikan pada *well-being* guru sebesar 55.4%. Terdapat penelitian lain dari Ilmi & Kusdiyati (2019), yang dilakukan pada guru SMP dengan *unfixed salary* di Bandung dimana hasilnya terdapat hubungan yang positif pada *gratitude* dengan *workplace well-being*. Maka berdasarkan ketiga penelitian tersebut kesimpulannya adalah terdapat hubungan dan kontribusi pada *gratitude* terhadap guru honorer, yang artinya tingginya *gratitude* yang dimiliki, akan tinggi pula *well-being* yang dimiliki oleh guru honorer.

Penelitian terkait *gratitude* dan *employee well-being* dilakukan oleh Sari & Novianti (2018) pada karyawan menghasilkan hubungan yang signifikan antara *gratitude* dengan *employee well-being*, dimana semakin tinggi kebersyukuran yang dimiliki seseorang, maka semakin tinggi tingkat kesejahteraan karyawan, begitupun sebaliknya jika kebersyukuran yang dimiliki seseorang rendah, maka kesejahteraan yang dimiliki seseorang juga rendah. Penelitian lain terkait pengaruh *gratitude* dan EWB dilakukan oleh (Sholihah, 2024) pada tenaga pendidik yaitu dosen. Pada penelitian tersebut hasilnya menunjukkan bahwa *gratitude* memberikan pengaruh positif terhadap EWB.

Mengacu pada penelitian yang sudah dipaparkan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa *gratitude* memberikan pengaruh terhadap *employee well-being*. Lalu diketahui bahwa penelitian terkait pengaruh *gratitude* dengan *employee well-being* belum ada yang dilakukan pada guru honorer. Maka dari itu, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah *gratitude* memiliki pengaruh positif terhadap *employee well-being* pada guru honorer dengan harapan penelitian ini dapat memberikan kontribusi pada pemahaman teoritis yang lebih baik dalam mengoptimalkan kesejahteraan guru honorer, selain itu penelitian ini dilakukan

pada guru honorer di Jabodetabek mengetahui bahwa guru honorer di kota besar harus dapat bertahan dengan tingginya biaya hidup yang mahal dengan gaji yang rendah.

1.2. Rumusan Masalah

Apakah *gratitude* memiliki pengaruh positif pada *employee well-being* guru honorer di Jabodetabek?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini yaitu mengetahui pengaruh positif *gratitude* pada *employee well-being* guru honorer di Jabodetabek.

1.4 Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoretis

Memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang ilmu di Psikologi Industri, yaitu memberikan wawasan bagaimana *gratitude* dapat memengaruhi *employee well-being*.

b. Manfaat Praktis

Penelitian mengenai *gratitude* dan *employee well-being* pada guru honorer ini diharapkan dapat meningkatkan kesadaran mengenai pentingnya *employee well-being* dan dapat menjadi dasar bagi praktisi di bidang pendidikan, individu yang turut serta dalam membuat kebijakan untuk bisa menyuarakan pentingnya *life well-being*, *workplace well-being*, *psychological well-being* dan *gratitude* pada guru, khususnya guru honorer, lalu sekolah dalam membuat peraturan, kebijakan dan pelatihan yang memperhatikan *gratitude* dan memecahkan permasalahan *employee well-being* pada guru honorer.