

Analisis Kesejahteraan Penyuluh Kepercayaan sebagai Tenaga Pendidik Pendidikan Kepercayaan di Kabupaten Banjarnegara

Andriyanto*, Andhika Nanda Perdhana

Universitas 17 Agustus 1945 Semarang, Indonesia

Email: andriyanto0098@gmail.com*, andhika-nanda@untagsmg.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis kondisi kesejahteraan Penyuluh Kepercayaan, faktor-faktor yang berkaitan dengan kesejahteraan tersebut, serta implikasinya terhadap pelaksanaan pembelajaran Pendidikan Kepercayaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa dan Budi Pekerti di Kabupaten Banjarnegara. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus yang dilaksanakan pada 2026. Informan utama terdiri atas dua Penyuluh Kepercayaan yang aktif mengajar pada satuan pendidikan formal, dengan dua kepala sekolah sebagai informan pendukung. Data dikumpulkan melalui wawancara semi terstruktur, observasi, dan dokumentasi, kemudian dianalisis melalui kondensasi data, penyajian data, serta penarikan dan verifikasi kesimpulan. Kredibilitas temuan diperiksa melalui triangulasi teknik dan perbandingan informasi dengan kepala sekolah. Hasil penelitian menunjukkan keterbatasan honorarium, kepastian status kerja, pengakuan kelembagaan, sarana pembelajaran, dan pengembangan profesional. Regulasi dan pengakuan kelembagaan merupakan tema yang paling menonjol dalam wawancara, diikuti dukungan sarana dan pengembangan profesional, dukungan sekolah, serta faktor ekonomi. Kedua penyuluh tetap mengajar, menyiapkan bahan ajar, mengikuti pelatihan, dan mendampingi peserta didik meskipun sebagian kebutuhan operasional ditanggung secara pribadi. Keterbatasan kesejahteraan berkaitan dengan pembagian waktu dan energi, ruang pengembangan pembelajaran, serta pemerataan dan keberlanjutan layanan. Temuan memperlihatkan kesenjangan antara pengakuan fungsional terhadap tugas mengajar dan dukungan kelembagaan terhadap pelaksanaannya. Penguatan kesejahteraan memerlukan kejelasan kedudukan, dukungan ekonomi dan operasional, penyediaan sarana, serta pembinaan profesional yang terkoordinasi.

Kata kunci: *Kesejahteraan Pendidik, Penyuluh Kepercayaan, Pendidikan Kepercayaan, Pengakuan Kelembagaan, Banjarnegara*

PENDAHULUAN

Pemenuhan layanan Pendidikan Kepercayaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa dan Budi Pekerti bergantung pada tersedianya tenaga pendidik yang dapat menjalankan pembelajaran secara berkelanjutan. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 27 Tahun 2016 memberikan dasar penyelenggaraan layanan tersebut pada satuan pendidikan. Akan tetapi, tersedianya dasar pengaturan layanan perlu dibedakan dari tersedianya kondisi kerja yang mendukung tenaga pelaksanaannya. Dalam konteks ini, persoalan kesejahteraan Penyuluh Kepercayaan tidak hanya menyangkut kepentingan pekerja, tetapi juga menyangkut kemampuan satuan pendidikan menyediakan pembelajaran bagi peserta didik penghayat kepercayaan (Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, 2016).

Kajian layanan pendidikan penghayat menunjukkan bahwa pengakuan kebijakan belum selalu diikuti pelaksanaan yang memadai. Noviana (2023) mengidentifikasi persoalan akses layanan di Gunungkidul dan menekankan kebutuhan sosialisasi, pendataan peserta didik, serta penyiapan pendidik. Novianto dan Indrianingrum (2024) menemukan kendala

komunikasi, sumber daya manusia, dan sikap pelaksana dalam implementasi Pendidikan Kepercayaan di wilayah yang sama. Kajian Armayanto et al. (2023) mengenai distribusi hak layanan di Ponorogo menempatkan pelayanan penghayat dalam persoalan kewargaan yang lebih luas. Ketiga kajian tersebut memperlihatkan bahwa pemenuhan hak membutuhkan pengaturan pelaksanaan, sumber daya, dan hubungan kelembagaan yang dapat bekerja di tingkat lokal.

Dalam penelitian ini, Penyuluh Kepercayaan adalah pelaksana yang mengampu Pendidikan Kepercayaan pada satuan pendidikan formal. Istilah tenaga pendidik digunakan untuk menunjukkan fungsi mengajar yang mereka jalankan, tanpa mengasumsikan kesamaan status administratif dengan guru tetap. Perbedaan tersebut diperlukan karena pelaksanaan tugas, penerimaan di sekolah, sertifikasi kompetensi, dan pengangkatan kepegawaian merupakan bentuk pengakuan yang berbeda. Seorang penyuluh dapat diberi jadwal mengajar dan tanggung jawab evaluasi, tetapi belum tentu memperoleh kepastian hubungan kerja atau dukungan operasional yang sebanding dengan tugasnya.

Literatur kesejahteraan pendidik menyediakan dasar untuk memahami persoalan ini secara multidimensional. Hascher dan Waber (2021) menunjukkan keragaman konseptualisasi kesejahteraan guru, sedangkan Ozturk et al. (2024) menegaskan perlunya pendekatan holistik yang mempertemukan pengalaman personal dan kondisi profesional. Kurrle dan Warwas (2025) juga mengidentifikasi ketidakseragaman definisi dan dimensi kesejahteraan dalam penelitian mutakhir. Karena itu, keterbatasan pendapatan tidak cukup dijadikan satu-satunya penanda kesejahteraan, sebagaimana komitmen mengajar tidak cukup dijadikan bukti bahwa seluruh kebutuhan kerja telah terpenuhi.

Kesejahteraan dalam penelitian ini mencakup kondisi ekonomi, keamanan dan kepastian kerja, hubungan sosial, penghargaan terhadap peran, sarana pembelajaran, serta kesempatan pengembangan kompetensi. Kerangka ini sejalan dengan tinjauan Nwoko et al. (2023), yang menempatkan kesejahteraan kerja guru dalam hubungan dengan faktor personal dan lingkungan pekerjaan. Meta-analisis Zhou et al. (2024) memperlihatkan keterkaitan kesejahteraan dengan sumber daya personal, hubungan interpersonal, dan lingkungan profesional. Analisis lintas negara oleh Kouhsari et al. (2023) turut menunjukkan relevansi faktor pada tingkat guru maupun sekolah. Dengan demikian, pengalaman kesejahteraan perlu dibaca dalam hubungan antara tenaga pelaksana dan sistem tempat ia bekerja.

Di Indonesia, Hutasuhut et al. (2025) menguraikan persoalan pendapatan, beban kerja, dan dukungan profesi melalui kajian pustaka. Penelitian Filtri et al. (2025) menelaah keterkaitan kesejahteraan, stres kerja, dan kesehatan mental guru. Kedua penelitian tersebut memberikan konteks penting, tetapi tidak dapat digunakan untuk menganggap semua kelompok pendidik memiliki pola pengalaman yang sama. Penyuluh Kepercayaan menjalankan tugas khusus bagi kelompok peserta didik tertentu, berpindah antarsatuan pendidikan, dan berhadapan dengan pengaturan profesi yang perlu diperiksa melalui pengalaman konkret. Karakter ini membuat kajian kesejahteraan mereka memerlukan perhatian terhadap kedudukan kelembagaan, di samping kondisi ekonomi dan psikologis.

Penelitian ini menggunakan teori kebutuhan Maslow dan teori pengakuan Honneth sebagai lensa interpretasi. Maslow (1943) membantu membaca kebutuhan penghidupan,

keamanan kerja, hubungan sosial, penghargaan, dan pengembangan diri. Hierarki kebutuhan tidak diperlakukan sebagai urutan yang kaku atau sebagai instrumen pengukuran tingkat kesejahteraan. Honneth (1995) digunakan untuk menelaah pengakuan dalam relasi sosial, hak, dan penghargaan atas kontribusi. Dalam konteks sekolah, kerangka ini memungkinkan pembedaan antara penerimaan terhadap keberadaan penyuluh dan dukungan kelembagaan atas kedudukannya. Penelitian Zhang et al. (2024) tentang kepemimpinan, pengakuan guru, dan kesejahteraan emosional serta Dreer-Göthe (2025) tentang apresiasi profesi memperkuat relevansi empiris persoalan pengakuan, meskipun keduanya berasal dari konteks yang berbeda.

Hubungan kesejahteraan dan pembelajaran juga perlu dirumuskan secara hati-hati. Dreer (2023) menunjukkan keterkaitan kesejahteraan guru dengan sejumlah luaran pekerjaan dan pembelajaran, tetapi bukti yang mendukung penafsiran kausal masih terbatas. Meta-analisis Dicke et al. (2026) menemukan hubungan yang relatif kecil hingga sedang dengan motivasi dan prestasi siswa serta menekankan sifat korelasional sebagian besar bukti. Dalam studi kasus ini, implikasi pembelajaran ditelaah melalui ketersediaan waktu, energi, bahan ajar, dukungan profesional, dan jangkauan layanan; penelitian tidak menguji pengaruh kesejahteraan terhadap skor hasil belajar.

Kajian yang telah diuraikan memperlihatkan dua jalur pembahasan yang saling berdekatan: penelitian kesejahteraan guru dan penelitian akses Pendidikan Kepercayaan. Ruang yang masih perlu diperdalam adalah hubungan antara kondisi kerja tenaga pelaksana dan keberlanjutan layanan bagi peserta didik penghayat. Tinjauan Gámez-Genovart et al. (2025) mengenai penelitian kesejahteraan guru memperlihatkan kompleksitas dan fragmentasi bidang ini. Oleh karena itu, kontribusi penelitian ini terletak pada pembacaan kontekstual terhadap pertemuan kebutuhan hidup, pengakuan profesi, dan penyelenggaraan layanan, bukan pada klaim bahwa hubungan tersebut sama sekali belum pernah diteliti.

Berdasarkan konteks tersebut, penelitian ini diarahkan pada tiga pertanyaan: bagaimana kondisi kesejahteraan Penyuluh Kepercayaan yang mengajar di satuan pendidikan formal di Kabupaten Banjarnegara; faktor apa yang berkaitan dengan kondisi tersebut; dan bagaimana implikasinya terhadap pelaksanaan pembelajaran. Tujuan penelitian adalah menganalisis ketiga aspek tersebut secara terpadu. Hubungan yang ditelaah bersifat interpretatif dan kontekstual, sehingga penjelasan tentang faktor dan implikasi tidak dimaksudkan sebagai pengujian pengaruh statistik atau hubungan sebab akibat.

METODE

Desain dan batas kasus

Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus dan dilaksanakan pada 2026 di Kabupaten Banjarnegara. Kasus yang ditelaah adalah kesejahteraan Penyuluh Kepercayaan dalam pelaksanaan Pendidikan Kepercayaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa dan Budi Pekerti pada satuan pendidikan formal. Unit analisisnya adalah pengalaman kerja penyuluh dalam hubungannya dengan dukungan kelembagaan dan pelaksanaan pembelajaran. Sekolah merupakan lingkungan tempat tugas tersebut dijalankan, bukan unit yang dibandingkan untuk menentukan peringkat mutu. Desain ini digunakan

untuk memahami keterkaitan kondisi ekonomi, pengakuan, sarana, dan praktik mengajar dalam konteks lokal.

Informan dan konteks penelitian

Informan utama terdiri atas dua Penyuluh Kepercayaan yang aktif mengajar pada sekolah formal di Kabupaten Banjarnegara. Data awal Majelis Luhur Kepercayaan Indonesia Kabupaten Banjarnegara tahun 2025 menyebutkan dua penyuluh aktif mengajar pada satuan pendidikan formal. Keduanya dipilih secara purposif dengan kriteria aktif mengajar di wilayah penelitian minimal dua tahun dan bersedia mengikuti penelitian. Pada saat penelitian, keduanya telah mengabdikan lebih dari lima tahun. Kepala sekolah dilibatkan sebagai informan pendukung untuk memberikan informasi mengenai kedudukan penyuluh, dukungan sekolah, dan pelaksanaan pembelajaran.

Pelibatan dua informan utama dibatasi pada pelaksana aktif yang teridentifikasi dalam konteks penelitian, sehingga tidak dimaksudkan mewakili populasi penyuluh secara nasional. Pertimbangan ini berhubungan dengan kekhususan informan dan fokus kasus, sebagaimana prinsip daya informasi dalam penelitian kualitatif yang dikemukakan Malterud et al. (2016). Jumlah informan tersebut tidak dengan sendirinya menjadi dasar untuk mengklaim kejenuhan data.

Fokus dan pengumpulan data

Pengumpulan data mengikuti tiga fokus penelitian. Kondisi kesejahteraan mencakup penghasilan dan pengeluaran operasional, kepastian status kerja, hubungan sosial, penghargaan profesi, fasilitas, serta pengembangan kompetensi. Faktor yang berkaitan dengan kesejahteraan ditelaah melalui pengalaman mengenai regulasi dan pengakuan kelembagaan, dukungan sarana dan pengembangan profesional, dukungan sekolah, serta kebutuhan ekonomi. Implikasi pembelajaran ditelusuri melalui pembagian waktu dan energi, penyediaan bahan ajar, pengembangan pembelajaran, mobilitas antarsekolah, dan keberlanjutan layanan.

Data dikumpulkan melalui wawancara semi terstruktur, observasi, dan dokumentasi. Wawancara dengan penyuluh menggali pengalaman penghasilan, pekerjaan tambahan, biaya pelaksanaan tugas, kedudukan di sekolah, kesempatan pelatihan, kendala pembelajaran, dan harapan terhadap dukungan profesi. Wawancara dengan kepala sekolah memberikan sudut pandang mengenai penerimaan penyuluh, fasilitas, insentif, serta kewenangan dan keterbatasan sekolah. Observasi diarahkan pada kegiatan mengajar, penggunaan sarana, dan interaksi penyuluh dengan peserta didik serta lingkungan sekolah. Informasi tentang status kerja dan pengembangan profesional diperiksa melalui wawancara dan dokumen, karena keduanya tidak dapat disimpulkan hanya dari pengamatan pembelajaran.

Dokumentasi meliputi jadwal dan perangkat pembelajaran, bahan ajar, sertifikat kompetensi, surat tugas, serta dokumentasi kegiatan pembelajaran. Ketiga teknik tersebut digunakan untuk melihat hubungan antara pengalaman yang disampaikan informan dan kondisi pelaksanaan tugas. Teori kebutuhan dan pengakuan menjadi lensa untuk menafsirkan hasil, bukan pengganti bukti empiris atau skala psikometrik kesejahteraan.

Analisis dan kredibilitas temuan

Analisis menggunakan model interaktif Miles et al. (2014), yang mencakup kondensasi data, penyajian data, serta penarikan dan verifikasi kesimpulan. Data wawancara, observasi, dan dokumentasi dipilah menurut fokus kesejahteraan, faktor terkait, dan implikasi pembelajaran. Data selanjutnya disajikan secara naratif dan diringkas dalam tabel untuk memperlihatkan keterkaitan antaraspek. Kesimpulan ditarik dengan memeriksa kesamaan, perbedaan, serta hubungan informasi antarsumber dan antarteknik.

Kredibilitas temuan diperiksa melalui triangulasi teknik, yakni membandingkan wawancara, observasi, dan dokumentasi, serta melalui informasi pendukung dari kepala sekolah. Perbandingan tersebut terutama digunakan untuk menilai konsistensi informasi tentang pelaksanaan tugas, fasilitas, dan kedudukan penyuluh di sekolah. Pentingnya keterlacakan proses analisis sejalan dengan pembahasan Nowell et al. (2017). Pemeriksaan tersebut berfokus pada konsistensi hubungan antara data dan penafsiran. Istilah faktor paling menonjol merujuk pada tema yang berulang dan ditekankan informan, bukan hasil penghitungan bobot pengaruh. Implikasi pembelajaran dibatasi pada pengalaman kerja dan kondisi penyelenggaraan yang ditemukan, bukan ukuran perubahan prestasi peserta didik.

HASIL PENELITIAN

Kondisi Kesejahteraan Penyuluh Kepercayaan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesejahteraan Penyuluh Kepercayaan di Kabupaten Banjarnegara belum sepenuhnya optimal. Kondisi tersebut terlihat pada beberapa aspek yang saling berkaitan, terutama kesejahteraan ekonomi, kepastian status kepegawaian, dukungan fasilitas, pengembangan profesional, dan pengakuan kelembagaan. Meskipun demikian, keterbatasan tersebut tidak membuat Penyuluh Kepercayaan menghentikan pelaksanaan pembelajaran. Kedua Penyuluh Kepercayaan tetap menjalankan tugas mengajar, menyusun bahan ajar, mengikuti pelatihan, dan memberikan pendampingan kepada peserta didik. Temuan ini menunjukkan bahwa kesejahteraan dalam konteks penelitian tidak dapat dijelaskan hanya berdasarkan jumlah honorarium, tetapi perlu dipahami sebagai kondisi multidimensional.

Kesejahteraan ekonomi dan kepastian penghasilan

Kondisi ekonomi merupakan salah satu persoalan yang paling nyata. Salah satu Penyuluh Kepercayaan menjelaskan bahwa honorarium yang diterima sebelumnya sebesar Rp300.000 per bulan dan kemudian meningkat menjadi Rp500.000 per bulan pada tahun 2025. Walaupun terdapat kenaikan, penghasilan tersebut belum cukup untuk menjadi sumber penghidupan utama sehingga Penyuluh Kepercayaan tetap menjalankan pekerjaan lain sebagai petani dan pedagang. Penyuluh Kepercayaan lainnya juga menerima honorarium sekitar Rp500.000 per bulan serta memperoleh tambahan sekitar Rp150.000 dari salah satu satuan pendidikan, sementara pada sekolah dasar tidak terdapat tambahan insentif. Untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari, Penyuluh Kepercayaan tersebut menjalankan usaha sampingan. Kondisi ini menunjukkan bahwa pekerjaan sebagai Penyuluh Kepercayaan belum memberikan kepastian penghasilan yang memadai.

Keterbatasan ekonomi juga berhubungan dengan biaya operasional tugas. Mobilitas menuju beberapa satuan pendidikan, penggandaan bahan ajar, dan penyediaan media pembelajaran

sebagian masih ditanggung secara pribadi. Dengan demikian, sebagian pendapatan atau sumber daya pribadi Penyuluh Kepercayaan digunakan kembali untuk menunjang pekerjaan. Kondisi tersebut memperlihatkan adanya hubungan antara kesejahteraan ekonomi dengan kemampuan menyediakan sumber daya pembelajaran.

Status kepegawaian dan pengakuan profesi

Aspek kedua adalah kepastian status kepegawaian. Hasil wawancara menunjukkan bahwa Penyuluh Kepercayaan belum memiliki kontrak kerja atau Surat Keputusan pengangkatan dari sekolah maupun dinas terkait. Salah satu Penyuluh Kepercayaan menyampaikan bahwa dokumen yang dimiliki antara lain sertifikat Penyuluh Kepercayaan dari BNSP yang berlaku selama tiga tahun. Kepala sekolah juga menjelaskan bahwa Penyuluh Kepercayaan diposisikan sebagai guru bantu, guru pendamping, atau guru pengganti yang mengampu mata pelajaran Pendidikan Kepercayaan. Dengan demikian, secara fungsional Penyuluh Kepercayaan telah menjalankan tugas pendidik, tetapi secara administratif belum memiliki kedudukan yang sama dengan tenaga pendidik tetap di sekolah.

Hasil observasi dan dokumentasi memperkuat temuan tersebut. Penyuluh Kepercayaan hadir sesuai jadwal, menyampaikan materi, membimbing peserta didik, dan melakukan evaluasi pembelajaran. Dokumen berupa jadwal, surat tugas, perangkat pembelajaran, dan sertifikat kompetensi menunjukkan bahwa Penyuluh Kepercayaan memang diberi tanggung jawab dalam layanan pendidikan. Namun, tidak ditemukan dokumen yang menunjukkan pengangkatan sebagai guru tetap atau kontrak kerja dari sekolah maupun pemerintah daerah. Dengan demikian, terdapat kesenjangan antara fungsi pendidikan yang dijalankan dan status administratif yang dimiliki.

Sarana pembelajaran dan pengembangan profesional

Sarana pembelajaran yang diterima Penyuluh Kepercayaan berbeda antar satuan pendidikan. Pada beberapa sekolah dasar, Penyuluh Kepercayaan masih mencetak bahan ajar secara mandiri karena buku pembelajaran belum tersedia. Pada sekolah menengah, fasilitas relatif lebih lengkap dan sekolah lebih bersedia memfasilitasi kebutuhan pembelajaran. Perbedaan tersebut menunjukkan bahwa dukungan sarana belum terstandar dan masih dipengaruhi oleh kebijakan serta kemampuan masing-masing satuan pendidikan.

Pengembangan profesional juga belum memiliki sistem yang rutin di tingkat kabupaten. Kedua Penyuluh Kepercayaan memperoleh kesempatan mengikuti pelatihan yang diselenggarakan oleh Direktorat Kepercayaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa dan Masyarakat Adat, termasuk pelatihan mengenai implementasi kurikulum, perangkat pembelajaran, dan penguatan kompetensi. Salah satu Penyuluh Kepercayaan juga memiliki sertifikasi kompetensi dari BNSP. Namun, belum terdapat MGMP Pendidikan Kepercayaan secara resmi di tingkat kabupaten. Komunikasi antarpelaksana masih dilakukan melalui musyawarah dengan rekan sejawat, termasuk secara daring.

Temuan tersebut menunjukkan bahwa Penyuluh Kepercayaan memiliki inisiatif untuk mengembangkan kompetensi, tetapi sistem dukungan profesional belum terlembaga secara kuat. Sekolah pada dasarnya memberikan izin ketika Penyuluh Kepercayaan mengikuti kegiatan pelatihan di luar sekolah, tetapi belum mempunyai program pembinaan profesi yang khusus dan berkelanjutan.

Dukungan satuan pendidikan

Satuan pendidikan pada dasarnya menerima keberadaan Penyuluh Kepercayaan dan memberikan ruang untuk melaksanakan pembelajaran. Dukungan tersebut berupa pemberian jadwal, penggunaan ruang atau fasilitas sekolah yang tersedia, serta izin mengikuti kegiatan pengembangan kompetensi. Kepala sekolah memandang Penyuluh Kepercayaan sebagai tenaga yang membantu sekolah memenuhi hak peserta didik penghayat untuk memperoleh pembelajaran sesuai keyakinannya. Namun, dukungan tersebut belum seragam dalam hal fasilitas dan insentif.

Pada sekolah dasar yang menjadi lokasi penelitian, tidak terdapat insentif tambahan bagi Penyuluh Kepercayaan. Sementara itu, pada salah satu sekolah menengah terdapat tambahan sekitar Rp150.000 dari sekolah. Perbedaan tersebut menunjukkan bahwa dukungan finansial masih bergantung pada kebijakan dan kemampuan masing-masing satuan pendidikan. Kepala sekolah juga menyampaikan bahwa keterbatasan dukungan finansial bukan semata-mata karena tidak adanya penghargaan terhadap Penyuluh Kepercayaan, melainkan berkaitan dengan keterbatasan kewenangan dan anggaran serta belum adanya mekanisme pendanaan khusus.

Dukungan satuan pendidikan dengan demikian lebih bersifat fungsional daripada kesejahteraan yang komprehensif. Sekolah membuka akses agar pembelajaran berlangsung, tetapi belum dapat menjamin kebutuhan operasional, insentif, fasilitas khusus, dan pembinaan profesi. Temuan ini memperlihatkan pentingnya koordinasi antara pemerintah dan satuan pendidikan agar pemenuhan layanan Pendidikan Kepercayaan tidak bergantung pada kapasitas individual sekolah.

Sintesis kondisi kesejahteraan

Secara keseluruhan, kondisi kesejahteraan Penyuluh Kepercayaan memperlihatkan kombinasi antara keterbatasan objektif dan kekuatan subjektif. Di satu sisi, terdapat persoalan honorarium, ketidakpastian status, fasilitas yang belum merata, dan pengembangan profesi yang belum terstruktur. Di sisi lain, Penyuluh Kepercayaan tetap menunjukkan motivasi, kepuasan terhadap makna pengabdian, serta komitmen dalam melaksanakan tugas. Konteks Penyuluh Kepercayaan juga memperlihatkan persoalan pengakuan kelembagaan dan posisi profesi dalam sistem pendidikan formal.

Dengan demikian, kesejahteraan Penyuluh Kepercayaan dapat dipahami sebagai kondisi yang belum optimal, bukan sebagai keadaan tanpa kesejahteraan pada seluruh aspek. Dimensi ekonomi dan keamanan kerja masih lemah, sedangkan dimensi pengabdian, hubungan dengan peserta didik, dan motivasi menjalankan tugas relatif kuat. Kesenjangan antara dua dimensi tersebut menjadi karakter penting dari kondisi kesejahteraan Penyuluh Kepercayaan di Banjarnegara.

Tabel 1. Ringkasan Temuan Kesejahteraan Penyuluh Kepercayaan

Aspek	Temuan utama	Implikasi
Ekonomi	Honorarium sekitar Rp500.000 per bulan; sebagian Penyuluh Kepercayaan memperoleh	Ketersediaan waktu dan sumber daya untuk tugas pendidikan terbagi dengan kebutuhan ekonomi.

Aspek	Temuan utama	Implikasi
Status dan pengakuan	tambahan dari sekolah; masih ada pekerjaan sampingan. Belum terdapat kepastian status kepegawaian di sekolah; Penyuluh Kepercayaan diposisikan sebagai guru bantu/pendamping.	Muncul ketidakpastian kerja, perlindungan profesi, dan pengembangan karier.
Sarana dan profesi	Bahan ajar sebagian dicetak mandiri; belum ada MGMP resmi; pelatihan lebih banyak berasal dari pemerintah pusat.	Inovasi dan pengembangan kompetensi lebih bergantung pada inisiatif individual.
Dukungan sekolah	Sekolah menerima dan memberi ruang mengajar, tetapi dukungan fasilitas dan insentif tidak seragam.	Kualitas dukungan dapat berbeda antar satuan pendidikan.
Komitmen	Penyuluh Kepercayaan tetap mengajar, menyiapkan bahan ajar, mengikuti pelatihan, dan mendampingi peserta didik.	Pembelajaran tetap berlangsung meskipun dukungan sistemik belum optimal.

Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kesejahteraan

Analisis data menunjukkan empat kelompok faktor yang paling jelas berkaitan dengan kesejahteraan Penyuluh Kepercayaan, yaitu regulasi dan pengakuan kelembagaan, dukungan sarana dan pengembangan profesional, dukungan satuan pendidikan, serta faktor ekonomi. Keempatnya saling berhubungan. Faktor ekonomi memengaruhi kemampuan memenuhi kebutuhan dasar, sementara regulasi menentukan kepastian status dan mekanisme dukungan. Sarana dan pengembangan profesional menentukan kemampuan menjalankan pekerjaan secara efektif, sedangkan satuan pendidikan menjadi lingkungan langsung tempat layanan pembelajaran dilaksanakan.

Regulasi dan pengakuan kelembagaan

Regulasi dan pengakuan kelembagaan merupakan faktor yang paling menonjol berdasarkan penekanan dan pengulangan tema dalam wawancara. Penyuluh Kepercayaan berulang kali menempatkan persoalan kebijakan, status, dan pengakuan pemerintah sebagai hambatan mendasar. Salah satu Penyuluh Kepercayaan menyampaikan bahwa persoalan utama terletak pada belum adanya kebijakan yang secara khusus dan berpihak pada peningkatan kesejahteraan Penyuluh Kepercayaan. Penyuluh Kepercayaan lainnya menjelaskan bahwa dukungan dinas pendidikan di daerah lebih banyak berupa pemberian ruang, sementara mekanisme untuk memperkenalkan layanan pendidikan kepercayaan secara lebih luas kepada sekolah belum berjalan secara nyata.

Sarana dan pengembangan profesional

Keterbatasan sarana dan pengembangan profesional menjadi faktor kedua. Penyuluh Kepercayaan masih perlu menyediakan sebagian bahan ajar dan media secara mandiri, sementara kesempatan mengikuti pelatihan belum berlangsung secara rutin di tingkat daerah. Belum adanya MGMP khusus Pendidikan Kepercayaan juga membuat pertukaran

pengalaman dan pengembangan perangkat pembelajaran lebih banyak dilakukan secara informal. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa profesionalisasi Penyuluh Kepercayaan belum sepenuhnya didukung oleh sistem pembinaan yang berkelanjutan.

Dukungan satuan pendidikan

Dukungan satuan pendidikan menjadi faktor yang secara langsung memengaruhi pengalaman kerja Penyuluh Kepercayaan. Sekolah telah menerima keberadaan Penyuluh Kepercayaan dan memberikan kesempatan untuk mengajar. Namun, bentuk dukungan tidak seragam. Pada satu sekolah, dukungan lebih terbatas pada penggunaan fasilitas dan ruang pembelajaran, sedangkan pada sekolah lain terdapat tambahan insentif dan fasilitas yang lebih lengkap. Perbedaan tersebut menunjukkan bahwa dukungan kesejahteraan belum menjadi sistem yang seragam.

Keterbatasan kewenangan dan anggaran sekolah menjadi bagian penting dari penjelasan tersebut. Kepala sekolah dalam penelitian menyampaikan bahwa sekolah membutuhkan dasar kebijakan dan mekanisme pendanaan yang jelas untuk memberikan dukungan kesejahteraan kepada Penyuluh Kepercayaan. Artinya, peningkatan kesejahteraan tidak dapat dibebankan sepenuhnya kepada sekolah karena struktur pengelolaan Penyuluh Kepercayaan berada dalam hubungan yang lebih luas dengan pemerintah dan lembaga terkait.

Faktor ekonomi

Faktor ekonomi tetap menjadi bagian penting meskipun bukan faktor yang paling dominan dalam keseluruhan data. Honorarium yang terbatas membuat Penyuluh Kepercayaan perlu memiliki pekerjaan tambahan. Keterbatasan tersebut juga diperkuat oleh biaya transportasi dan kebutuhan pembelajaran yang sebagian dibiayai secara pribadi.

Namun, penelitian ini menunjukkan nuansa yang berbeda. Informan tidak menempatkan ekonomi sebagai satu-satunya atau bahkan faktor utama. Persoalan status dan pengakuan kelembagaan muncul lebih kuat dalam wawancara. Hal ini berarti peningkatan honorarium saja belum tentu menyelesaikan seluruh persoalan kesejahteraan Penyuluh Kepercayaan. Perbaikan perlu berjalan bersamaan dengan kepastian status, pengakuan profesi, dukungan fasilitas, pengembangan kompetensi, dan koordinasi kelembagaan.

Implikasi Kesejahteraan terhadap Pelaksanaan Pembelajaran

Kondisi kesejahteraan Penyuluh Kepercayaan memiliki implikasi terhadap pembelajaran, tetapi hubungan tersebut tidak bersifat langsung dan sederhana. Kesejahteraan yang belum optimal tidak menyebabkan layanan Pendidikan Kepercayaan berhenti. Sebaliknya, kedua Penyuluh Kepercayaan tetap melaksanakan pembelajaran secara konsisten. Namun, keterbatasan kesejahteraan memengaruhi sumber daya yang tersedia untuk mengembangkan pembelajaran, terutama waktu, energi, biaya operasional, fasilitas, dan kesempatan pengembangan profesional.

Ketersediaan waktu dan sumber daya pembelajaran

Keterbatasan ekonomi membuat Penyuluh Kepercayaan harus membagi waktu antara mengajar dan pekerjaan tambahan. Salah satu Penyuluh Kepercayaan menjalankan pekerjaan sebagai petani dan pedagang, sedangkan Penyuluh Kepercayaan lainnya menjalankan usaha sampingan selain mengajar di beberapa satuan pendidikan. Mobilitas

tersebut berarti sebagian waktu dan energi harus digunakan untuk memenuhi kebutuhan ekonomi. Di sisi lain, Penyuluh Kepercayaan tetap menyiapkan bahan ajar dan menjalankan pembelajaran. Temuan ini memperlihatkan bahwa komitmen tetap ada, tetapi sumber daya untuk pengembangan pembelajaran menjadi lebih terbatas.

Biaya transportasi juga menjadi persoalan karena Penyuluh Kepercayaan melayani beberapa satuan pendidikan. Selain itu, ketika buku ajar atau media tidak tersedia, Penyuluh Kepercayaan menggunakan sumber daya pribadi untuk menggandakannya. Dengan demikian, implikasi kondisi kesejahteraan tampak pada keterbatasan ruang waktu dan sumber daya yang dapat dialokasikan untuk persiapan, evaluasi, dan pengembangan pembelajaran.

Pengembangan dan inovasi pembelajaran

Implikasi kedua berkaitan dengan pengembangan pembelajaran. Belum adanya MGMP resmi, terbatasnya fasilitas, dan belum rutinnya pembinaan profesional menyebabkan inovasi pembelajaran banyak bergantung pada inisiatif pribadi Penyuluh Kepercayaan. Hasil observasi menunjukkan bahwa Penyuluh Kepercayaan tetap mampu menyiapkan materi, metode, dan media sesuai kebutuhan peserta didik, tetapi sebagian perangkat dan bahan pembelajaran dikembangkan secara mandiri.

Kondisi tersebut menunjukkan dua sisi. Pada satu sisi, inisiatif Penyuluh Kepercayaan menjadi kekuatan yang menjaga pembelajaran tetap berjalan. Pada sisi lain, ketergantungan pada inisiatif individual membuat pengembangan pembelajaran belum memiliki jaminan keberlanjutan. Jika pelatihan, forum profesional, dan dukungan sarana tidak tersedia secara rutin, maka pengembangan kompetensi dan inovasi dapat berjalan tidak merata.

Pemerataan layanan

Jumlah Penyuluh Kepercayaan yang terbatas juga berimplikasi terhadap pemerataan layanan. Seorang Penyuluh Kepercayaan dapat melayani beberapa satuan pendidikan sehingga jadwal pembelajaran harus disesuaikan dengan kebutuhan sekolah. Kondisi geografis dan jarak antarsatuan pendidikan menambah beban mobilitas. Keterbatasan jumlah tenaga bukan hanya persoalan kesejahteraan Penyuluh Kepercayaan, tetapi juga berkaitan dengan pemenuhan hak peserta didik penghayat untuk memperoleh layanan pembelajaran.

Temuan tersebut menegaskan bahwa kesejahteraan tenaga pendidik perlu dilihat sebagai bagian dari kualitas layanan pendidikan. Ketika tenaga pendidik harus membagi waktu secara besar antara pekerjaan pendidikan dan pekerjaan tambahan, kapasitas untuk memberikan pendampingan dan pengembangan pembelajaran dapat menjadi lebih terbatas. Oleh karena itu, keberadaan Penyuluh Kepercayaan yang cukup, dukungan operasional, dan sistem pengembangan profesional merupakan bagian dari upaya menjaga pemerataan layanan.

Keberlanjutan layanan dan peran dedikasi

Temuan yang paling menonjol adalah kuatnya dedikasi Penyuluh Kepercayaan. Meskipun kesejahteraan objektif belum optimal, kedua Penyuluh Kepercayaan tetap mengajar, menyusun bahan ajar, mengikuti pelatihan, dan berusaha memenuhi kebutuhan peserta didik. Dalam hal ini, keberlangsungan pembelajaran saat ini banyak ditopang oleh komitmen individual.

Namun, dedikasi individual tidak dapat dipandang sebagai pengganti dukungan sistemik. Jika keberlanjutan layanan terlalu bergantung pada kemampuan Penyuluh Kepercayaan untuk menanggung biaya pribadi, membagi waktu dengan pekerjaan lain, dan mencari sendiri sumber pengembangan kompetensi, maka keberlanjutan jangka panjang menjadi rentan. Karena itu, kesejahteraan Penyuluh Kepercayaan perlu dipahami sebagai bagian dari infrastruktur sosial dan kelembagaan pendidikan, bukan hanya sebagai manfaat personal bagi tenaga pendidik.

PEMBAHASAN

Kesejahteraan sebagai kondisi kerja yang multidimensional

Kondisi kedua penyuluh menunjukkan bahwa rendahnya honorarium berhubungan dengan persoalan yang lebih luas daripada kecukupan pendapatan. Pekerjaan tambahan, pembiayaan transportasi, dan penggandaan bahan ajar memperlihatkan pertemuan antara kebutuhan rumah tangga dan kebutuhan pelaksanaan tugas. Sumber daya yang sama dipakai untuk mempertahankan penghidupan sekaligus menyelenggarakan pembelajaran. Dalam konteks ini, kenaikan honorarium dari Rp300.000 menjadi Rp500.000 pada salah satu informan tetap menyisakan persoalan karena pekerjaan belum menjadi sumber penghidupan utama dan sebagian kebutuhan mengajar masih ditanggung sendiri.

Temuan tersebut beririsan dengan kajian Hutasuht et al. (2025) tentang keterbatasan kesejahteraan guru di Indonesia. Namun, keterbatasan ekonomi tidak boleh langsung disamakan dengan gangguan psikologis. Filtri et al. (2025) menelaah hubungan kesejahteraan, stres, dan kesehatan mental menggunakan pengukuran kuantitatif; studi Banjarnegara tidak melakukan pengukuran serupa. Kontribusi kasus ini terletak pada penjelasan tentang bagaimana keterbatasan penghasilan muncul dalam pengalaman menjalankan tugas, terutama ketika kebutuhan operasional pendidikan harus dipenuhi dari sumber daya pribadi.

Perspektif kebutuhan Maslow (1943) membantu menjelaskan pentingnya penghidupan dan rasa aman, tetapi temuan mengingatkan agar hierarki kebutuhan tidak dibaca secara mekanis. Kedua penyuluh tetap menunjukkan pengabdian dan pengembangan diri ketika kebutuhan ekonomi dan kepastian kerja belum memadai. Komitmen tersebut memperlihatkan bahwa kebutuhan material, hubungan sosial, penghargaan, dan makna pekerjaan dapat hadir bersamaan. Pekerjaan tetap bermakna bagi pelaksananya meskipun kondisi objektifnya terbatas; makna tersebut tidak menghapus kebutuhan dukungan material.

Penafsiran ini sesuai dengan pendekatan multidimensional dalam Hascher dan Waber (2021), Ozturk et al. (2024), serta Kurrle dan Warwas (2025). Ketiganya menyediakan alasan untuk membedakan kondisi kerja, pengalaman kesejahteraan, dan perilaku profesional. Dalam kasus ini, keberlangsungan mengajar merupakan bukti komitmen, sedangkan honorarium, status kerja, dan fasilitas menggambarkan dukungan yang tersedia. Keduanya perlu dibaca bersama agar dedikasi tidak menutupi kerentanan pekerjaan atau, sebaliknya, keterbatasan ekonomi tidak menghapus pengakuan terhadap agensi penyuluh.

Kesenjangan antara pengakuan fungsional dan kelembagaan

Temuan mengenai jadwal mengajar, perangkat pembelajaran, evaluasi, dan surat tugas memperlihatkan bahwa sekolah mengakui fungsi pendidikan yang dijalankan penyuluh. Akan tetapi, tidak ditemukannya kontrak kerja atau dokumen pengangkatan tetap pada kasus

yang diteliti menunjukkan keterbatasan bentuk pengakuan administratif. Sertifikat kompetensi membuktikan pengakuan terhadap kompetensi tertentu, sedangkan kepastian hubungan kerja memerlukan dasar dan dokumen yang berbeda. Karena itu, kompetensi tersertifikasi tidak dapat dianggap otomatis menjamin kedudukan kepegawaian.

Melalui Honneth (1995), kesenjangan tersebut dapat dipahami sebagai perbedaan antara penghargaan atas kontribusi dan pengakuan yang diwujudkan dalam hak serta kedudukan kelembagaan. Sekolah dapat menghargai penyuluh dan membutuhkan perannya, tetapi penghargaan itu belum tentu disertai kewenangan, anggaran, atau mekanisme dukungan yang memadai. Kerangka pengakuan dalam penelitian ini terutama menjelaskan hubungan antara hak dan penghargaan sosial; data tidak cukup untuk menelaah seluruh ranah relasi personal dalam teori Honneth.

Penelitian Zhang et al. (2024) menunjukkan relevansi pengakuan sosial dalam hubungan antara kepemimpinan dan kesejahteraan emosional guru. Dreer-Göthe (2025) juga menempatkan apresiasi dalam kaitannya dengan kepuasan kerja, kelelahan emosional, dan niat meninggalkan pekerjaan. Meskipun studi-studi tersebut tidak meneliti Penyuluh Kepercayaan, keduanya membantu menjelaskan mengapa penghargaan merupakan persoalan substantif. Kasus Banjarnegara menambahkan bahwa penghargaan dalam relasi sehari-hari perlu diperiksa bersama kepastian kedudukan dan dukungan operasional, bukan cukup dinilai dari penerimaan sosial di sekolah.

Menonjolnya tema regulasi dan pengakuan kelembagaan dalam wawancara tidak berarti bahwa pengaruhnya secara statistik lebih besar daripada pendapatan. Tema tersebut lebih tepat dipahami sebagai cara informan menghubungkan sejumlah keterbatasan: status, dukungan ekonomi, pembinaan, dan koordinasi. Penelitian Armayanto et al. (2023) memberi konteks mengenai distribusi hak layanan bagi penghayat. Dalam penelitian ini, perhatian diarahkan pada tenaga yang membuat hak tersebut terlaksana. Pengakuan terhadap hak peserta didik dan dukungan terhadap pelaksana layanan merupakan dua persoalan yang saling berkaitan.

Dukungan sekolah dan ketimpangan sumber daya pembelajaran

Perbedaan tambahan insentif dan fasilitas antarsekolah memperlihatkan bahwa pengalaman kesejahteraan juga dibentuk oleh lingkungan kerja langsung. Penerimaan sekolah menyediakan ruang bagi pembelajaran, tetapi tidak selalu menjamin keseragaman dukungan. Temuan kepala sekolah mengenai keterbatasan kewenangan dan anggaran menjelaskan mengapa persoalan ini tidak memadai apabila dipersempit menjadi kemauan individual pimpinan sekolah. Dukungan relasional dapat tersedia ketika dukungan finansial dan administratif masih terbatas.

Penelitian Dreer (2022) menghubungkan kesejahteraan guru dengan iklim sekolah dan penyesuaian pekerjaan, sementara Kouhsari et al. (2023) menelaah faktor pada tingkat guru dan sekolah. Haw et al. (2024) menyoroti pentingnya dukungan keterhubungan dalam pengalaman kesejahteraan. Studi-studi tersebut memperjelas bahwa relasi kerja yang mendukung merupakan sumber daya penting, tetapi konteks Banjarnegara memperlihatkan batasnya: hubungan baik dengan sekolah tidak dengan sendirinya menyediakan buku, biaya perjalanan, insentif, atau pembinaan profesi.

Perspektif tuntutan dan sumber daya pekerjaan membantu membaca pertemuan beban tugas dan dukungan tersebut. Nwoko et al. (2023) serta Zhou et al. (2024) menunjukkan bahwa kesejahteraan terkait dengan faktor pekerjaan dan sumber daya yang tersedia. Wang (2024) secara khusus mengkaji beban kerja, dukungan organisasi, dan keterikatan kerja. Pada kasus ini, mengajar di beberapa sekolah, mencari tambahan pendapatan, serta menanggung sebagian biaya pembelajaran merupakan tuntutan yang ditemui bersama dukungan yang belum seragam. Kerangka tersebut digunakan sebagai pembanding literatur, tanpa mengklaim bahwa penelitian ini telah menguji model tuntutan dan sumber daya secara kuantitatif.

Perbedaan dukungan juga relevan dengan kajian layanan penghayat. Noviana (2023) dan Novianto dan Indrianingrum (2024) menunjukkan bahwa pelaksanaan layanan memerlukan dukungan pemerintah daerah dan sekolah. Kasus Banjarnegara memperlihatkan pembelajaran yang telah berjalan, sehingga situasinya tidak dapat disamakan dengan ketiadaan akses pada lokasi penelitian lain. Persamaannya terletak pada kebutuhan sumber daya dan koordinasi; kekhususannya terletak pada biaya serta penyesuaian yang ditanggung penyuluh agar layanan yang sudah tersedia tetap berlangsung.

Pengembangan profesional sebagai tanggung jawab bersama

Kesempatan mengikuti pelatihan pemerintah pusat menunjukkan bahwa penyuluh memiliki akses terhadap penguatan kompetensi. Namun, belum adanya MGMP resmi di tingkat kabupaten membuat pertukaran pengalaman dan pengembangan perangkat lebih bergantung pada komunikasi informal. Persoalannya bukan ketiadaan seluruh kegiatan profesional, melainkan belum kuatnya kesinambungan pembinaan di lingkungan kerja lokal. Pelatihan sesekali dan forum kolegiat yang rutin menjalankan fungsi berbeda dan dapat saling melengkapi.

Thien dan Liu (2024) menunjukkan hubungan kepemimpinan guru, pemenuhan kebutuhan psikologis, dan dimensi kesejahteraan. Penelitian Wang, Gao, et al. (2024) menelaah peran kepuasan mengajar dan resiliensi dalam hubungan efikasi diri dan kesejahteraan. Kedua kajian tersebut memberi dasar untuk memandang pengembangan kompetensi sebagai bagian dari pengalaman profesional yang bermakna. Namun, kemampuan individual baru dapat digunakan secara lebih berkelanjutan apabila ada kesempatan belajar, perangkat pendukung, dan ruang kolaborasi. Kompetensi yang dimiliki penyuluh tidak menghilangkan kebutuhan akan pembinaan yang terorganisasi.

Kajian Sahli Lozano et al. (2025) mengenai efikasi kolektif guru menunjukkan keterkaitannya dengan luaran pekerjaan dan kesehatan. Temuan ini memberi alasan untuk mempertimbangkan forum antarpelaksana, tetapi tidak membuktikan bahwa pembentukan MGMP saja akan memperbaiki kesejahteraan Penyuluh Kepercayaan. Mengingat hanya dua penyuluh aktif teridentifikasi dalam kasus ini, forum lintaswilayah dapat menjadi pilihan yang perlu dinilai kelayakannya bersama pelaksana. Forum tersebut dapat diarahkan pada berbagi bahan ajar, pembahasan pengalaman mengajar, dan koordinasi kebutuhan pembelajaran, tanpa menjadikannya beban administratif tambahan.

Komunikasi daring yang sudah dilakukan dapat mendukung pertukaran tersebut. Meski demikian, tinjauan Lillelien dan Jensen (2025) menunjukkan bahwa intervensi digital

bagi kesejahteraan profesional guru tetap memerlukan perhatian pada komponen program dan sistem pendukung. Karena itu, rekomendasi forum daring tidak cukup berhenti pada penyediaan grup komunikasi. Jadwal yang memungkinkan, pendampingan, akses bahan, dan dukungan pelaksanaan tetap diperlukan. Teknologi merupakan sarana memperluas akses, sedangkan keberlanjutan pembinaan memerlukan penanggung jawab kelembagaan.

Dedikasi dan batas penafsiran implikasi pembelajaran

Dedikasi kedua penyuluh menjelaskan mengapa pembelajaran tetap berjalan ketika dukungan terbatas. Mereka tetap menyiapkan bahan, mengikuti pelatihan, dan mendampingi peserta didik. Dreer (2024) menunjukkan relevansi pengalaman emosi positif di tempat kerja terhadap kepuasan kerja guru. Penelitian Wang, Yang, et al. (2024) juga mengkaji hubungan motivasi mengajar, otonomi, relasi guru-siswa, dan kelelahan emosional. Literatur tersebut membantu menafsirkan pentingnya makna dan hubungan dalam pekerjaan, tetapi tidak dapat dijadikan dasar untuk menetapkan tingkat kepuasan atau kelelahan psikologis kedua informan yang tidak diukur dalam penelitian ini.

Penelitian Chang et al. (2022) menggarisbawahi relevansi dukungan otonomi dan regulasi emosi dalam konteks kelelahan guru. Relevansinya bagi kasus ini berada pada kebutuhan lingkungan kerja yang mendukung, bukan pada pemindahan temuan masa pandemi ke Pendidikan Kepercayaan. Keberlanjutan mengajar tidak membuktikan bahwa tuntutan pekerjaan tidak membebani. Demikian pula, adanya pekerjaan tambahan tidak dengan sendirinya membuktikan bahwa pembelajaran gagal. Bukti penelitian justru menunjukkan berlangsungnya layanan bersama keterbatasan waktu, energi, dan sumber daya.

Implikasi yang paling dekat dengan data adalah terbatasnya ruang untuk persiapan, pengembangan media, dan pembinaan profesional, serta meningkatnya kebutuhan koordinasi akibat mobilitas antarsekolah. Belum tersedia pengukuran prestasi siswa atau perbandingan kualitas pembelajaran yang memungkinkan simpulan tentang besarnya dampak. Tinjauan Dreer (2023) dan meta-analisis Dicke et al. (2026) mendukung pentingnya membedakan hubungan yang ditemukan dari penjelasan sebab akibat. Penelitian ini karena itu menempatkan kesejahteraan sebagai kondisi penunjang pelaksanaan pembelajaran, bukan penyebab tunggal mutu hasil belajar.

Meta-analisis Madigan dan Kim (2021) menghubungkan kelelahan kerja, kepuasan kerja, dan niat guru meninggalkan profesi. Temuan tersebut menjelaskan relevansi isu keberlanjutan tenaga pendidikan, tetapi tidak menunjukkan bahwa kedua penyuluh dalam kasus ini berniat berhenti. Kerentanan yang dapat dibahas adalah ketergantungan layanan pada kesediaan pelaksana menanggung biaya dan membagi waktu. Apabila dukungan tetap bergantung pada kapasitas personal, kesinambungan layanan menghadapi ketidakpastian yang belum dapat dinilai hanya dari pembelajaran yang berlangsung saat penelitian.

Kontribusi dan arah penguatan kelembagaan

Kontribusi penelitian ini terletak pada penjelasan tentang pertemuan antara kesejahteraan pelaksana dan pemenuhan layanan Pendidikan Kepercayaan. Tiga lapis persoalan terlihat saling berhubungan: kebutuhan penghidupan dan keamanan kerja; pengakuan serta dukungan kelembagaan; dan sumber daya untuk menjalankan pembelajaran. Hubungan tersebut merupakan sintesis interpretatif atas kasus, bukan model kausal yang

telah diuji. Kajian mutakhir Gámez-Genovart et al. (2025) memperlihatkan perlunya perhatian terhadap keragaman konteks kesejahteraan guru; kasus ini memberikan penjelasan pada kelompok pelaksana layanan yang memiliki tugas dan kedudukan khusus.

Arah perbaikan perlu mencakup dukungan material dan pengorganisasian pekerjaan. Pemerintah dan lembaga terkait perlu menelaah dasar penugasan, pembagian tanggung jawab, kebutuhan operasional, serta mekanisme dukungan yang sesuai kewenangan. Satuan pendidikan dapat memperkuat koordinasi jadwal, akses bahan ajar, penggunaan fasilitas, dan pencatatan kebutuhan penyuluh. Rekomendasi ini tidak mengasumsikan bahwa pengakuan layanan secara otomatis memberikan jalur pengangkatan tertentu atau bahwa seluruh pembiayaan menjadi kewenangan sekolah. Kejelasan pengaturan diperlukan agar dukungan dapat dilaksanakan secara konsisten.

Program pengembangan profesional juga perlu disusun bersama penyuluh. Beames et al. (2024) menekankan kebutuhan hubungan staf, kepemimpinan yang mendukung, dan keterampilan praktis dalam perancangan program kesejahteraan. Dreer dan Gouasé (2022), Beames et al. (2023), serta Avola et al. (2025) menunjukkan beragam pendekatan intervensi dan pentingnya kesesuaian program dengan konteks. Implikasinya bagi kasus ini adalah bahwa pelatihan pengelolaan diri atau motivasi tidak cukup untuk menjawab ketidakpastian status dan keterbatasan biaya. Dukungan individual perlu berjalan bersama perbaikan kondisi kerja yang menjadi sumber persoalan.

Penelitian ini terbatas pada dua penyuluh aktif dan informasi pendukung kepala sekolah di Kabupaten Banjarnegara. Tidak tersedia pengukuran kesejahteraan psikologis, hasil belajar peserta didik, maupun perbandingan sistematis antardaerah. Penonjolan tema regulasi dan pengakuan bersumber dari penekanan dalam wawancara, bukan estimasi bobot pengaruh. Penelitian juga belum menjelaskan secara longitudinal perubahan dukungan dan keberlanjutan layanan. Dengan batas tersebut, temuan memberikan pemahaman kontekstual yang dapat menjadi dasar pertanyaan penelitian lanjutan mengenai kedudukan pelaksana, pengorganisasian dukungan, dan pengalaman belajar peserta didik.

KESIMPULAN

Kesejahteraan Penyuluh Kepercayaan yang mengajar pada satuan pendidikan formal di Kabupaten Banjarnegara belum sepenuhnya optimal. Keterbatasannya meliputi honorarium dan kepastian penghasilan, status kerja, pengakuan kelembagaan, sarana pembelajaran, serta pembinaan profesional. Kedua penyuluh telah menjalankan fungsi pendidikan dan memperoleh penerimaan sekolah, tetapi dukungan terhadap kedudukan serta pelaksanaan tugasnya belum sebanding dengan tanggung jawab yang dijalankan. Kondisi ini memperlihatkan bahwa kesejahteraan perlu dipahami melalui kebutuhan material, keamanan kerja, hubungan sosial, dan pengakuan profesi secara bersamaan.

Faktor yang berkaitan dengan kondisi tersebut mencakup regulasi dan pengakuan kelembagaan, sarana dan pengembangan profesional, dukungan satuan pendidikan, serta ekonomi. Regulasi dan pengakuan merupakan tema yang paling menonjol dalam pengalaman informan, tanpa menunjukkan besaran pengaruh kausal. Keterbatasan kesejahteraan tidak menghentikan pembelajaran, tetapi berkaitan dengan pembagian waktu dan energi, pembiayaan operasional, kesempatan pengembangan pembelajaran, serta jangkauan layanan.

Penelitian ini tidak memberikan dasar untuk menyimpulkan penurunan hasil belajar siswa atau niat penyuluh meninggalkan pekerjaan.

Penguatan layanan memerlukan dukungan yang terkoordinasi terhadap tenaga pelaksanaannya, meliputi kejelasan kedudukan dan penugasan, dukungan ekonomi serta operasional, akses sarana, dan pembinaan profesional berkelanjutan. Dedikasi penyuluh merupakan kekuatan yang menjaga layanan tetap berjalan, tetapi perlu ditopang oleh pengaturan kelembagaan yang konsisten. Kesimpulan ini berlaku pada kasus yang diteliti dan dapat menjadi dasar pengkajian lebih lanjut pada wilayah serta kelompok pelaksana lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Armayanto, H., Ulfa, M., Suntoro, A. F., & Indra (2023). The distribution of service rights using civic pluralism approach: A case of Penghayat Kepercayaan in Ponorogo Regency. *Progresiva : Jurnal Pemikiran dan Pendidikan Islam*, 12(02), 247–260. <https://doi.org/10.22219/progresiva.v12i02.29970>
- Avola, P., Soini-Ikonen, T., Jyrkiäinen, A., & Pentikäinen, V. (2025). Interventions to teacher well-being and burnout a scoping review. *Educational Psychology Review*, 37(1), Article 11. <https://doi.org/10.1007/s10648-025-09986-2>
- Beames, J. R., Roberts, A., Deady, M., O’Dea, B., & Werner-Seidler, A. (2024). ‘Very little is done other than the odd reminder’...‘look after yourself’: A mixed-methods evaluation of what Australian teachers need and want from a wellbeing program. *The Australian Educational Researcher*, 51(5), 2117–2139. <https://doi.org/10.1007/s13384-023-00684-y>
- Beames, J. R., Spanos, S., Roberts, A., McGillivray, L., Li, S., Newby, J. M., O’Dea, B., & Werner-Seidler, A. (2023). Intervention programs targeting the mental health, professional burnout, and/or wellbeing of school teachers: Systematic review and meta-analyses. *Educational Psychology Review*, 35(1), Article 26. <https://doi.org/10.1007/s10648-023-09720-w>
- Chang, M.-L., Gaines, R. E., & Mosley, K. C. (2022). Effects of autonomy support and emotion regulation on teacher burnout in the era of the COVID-19 pandemic. *Frontiers in Psychology*, 13, Article 846290. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.846290>
- Dicke, T., Ferber, K., Devine, E., Collie, R., Granziera, H., Parker, P., Guo, J., Marsh, H., Teuber, Z., Bradshaw, E. L., Conigrave, J. H., Gordon, C., Sanders, T., Tribel, L., Jang, H.-R., Waldeyer, J., Noetel, M., Anderson, J., Holzberger, D., . . . Basarkod, G. (2026). Association of teacher well-being with student motivation and achievement: A systematic review and meta-analysis. *Educational Psychology Review*, 38(1), Article 123. <https://doi.org/10.1007/s10648-026-10216-6>
- Dreer, B. (2022). Teacher well-being: Investigating the contributions of school climate and job crafting. *Cogent Education*, 9(1), Article 2044583. <https://doi.org/10.1080/2331186x.2022.2044583>

- Dreer, B. (2023). On the outcomes of teacher wellbeing: a systematic review of research. *Frontiers in Psychology*, 14, Article 1205179. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1205179>
- Dreer, B. (2024). Teachers' well-being and job satisfaction: The important role of positive emotions in the workplace. *Educational Studies*, 50(1), 61–77. <https://doi.org/10.1080/03055698.2021.1940872>
- Dreer, B., & Gouasé, N. (2022). Interventions fostering well-being of schoolteachers: A review of research. *Oxford Review of Education*, 48(5), 587–605. <https://doi.org/10.1080/03054985.2021.2002290>
- Dreer-Göthe, B. (2025). How appreciation predicts teachers' job satisfaction, emotional exhaustion, and quitting intentions. *Educational Studies*, 51(6), 1279–1299. <https://doi.org/10.1080/03055698.2025.2511915>
- Filtri, H., Hardi, H., & Hasanah, N. (2025). Teachers' well-being and mental health in Indonesia: Does work-related stress mediate the relationship?. *Research and Development in Education (RaDEn)*, 5(2), 1174–1188. <https://doi.org/10.22219/raden.v5i2.42607>
- Gámez-Genovart, M., Oliver-Trobat, M. F., & Rosselló-Ramon, M. R. (2025). Research on teacher well-being: A systematic review. *Teaching and Teacher Education*, 168, Article 105264. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2025.105264>
- Hascher, T., & Waber, J. (2021). Teacher well-being: A systematic review of the research literature from the year 2000–2019. *Educational Research Review*, 34, Article 100411. <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2021.100411>
- Haw, J. Y., Nalipay, M. J. N., & King, R. B. (2024). Perceived relatedness-support matters most for teacher well-being: A self-determination theory perspective. *Teachers and Teaching*, 30(6), 745–761. <https://doi.org/10.1080/13540602.2023.2263736>
- Honneth, A. (1995). *The struggle for recognition: The moral grammar of social conflicts* (J. Anderson, Trans.). Polity Press.
- Hutasuhut, S., Siagian, I., Silaban, H., Sitio, F., Silalahi, H. H., Naibaho, H. S. D., & Lahagu, P. H. (2025). Kesejahteraan guru di Indonesia. *Future Academia: The Journal of Multidisciplinary Research on Scientific and Advanced*, 3(1), 227–235. <https://doi.org/10.61579/future.v3i1.277>
- Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia (2016). *Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 27 Tahun 2016 tentang Layanan Pendidikan Kepercayaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa pada Satuan Pendidikan*. <https://peraturan.go.id/id/permendikbud-no-27-tahun-2016>
- Kouhsari, M., Chen, J., & Baniasad, S. (2023). Multilevel analysis of teacher professional well-being and its influential factors based on TALIS data. *Research in Comparative and International Education*, 18(3), 395–418. <https://doi.org/10.1177/17454999221143847>
- Kurrle, L. M., & Warwas, J. (2025). Teacher well-being—A conceptual systematic review (2020–2023). *Education Sciences*, 15(6), Article 766. <https://doi.org/10.3390/educsci15060766>

- Lillelien, K., & Jensen, M. T. (2025). Digital and digitized interventions for teachers' professional well-being: A systematic review of work engagement and burnout using the Job Demands–Resources theory. *Education Sciences*, 15(7), Article 799. <https://doi.org/10.3390/educsci15070799>
- Madigan, D. J., & Kim, L. E. (2021). Towards an understanding of teacher attrition: A meta-analysis of burnout, job satisfaction, and teachers' intentions to quit. *Teaching and Teacher Education*, 105, Article 103425. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2021.103425>
- Malterud, K., Siersma, V. D., & Guassora, A. D. (2016). Sample size in qualitative interview studies: Guided by information power. *Qualitative Health Research*, 26(13), 1753–1760. <https://doi.org/10.1177/1049732315617444>
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396. <https://doi.org/10.1037/h0054346>
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook (3rd ed.)*. SAGE Publications.
- Noviana, T. (2023). Pemenuhan layanan pendidikan bagi peserta didik penghayat kepercayaan (Indigenous Religion) di DIY (studi kasus Kabupaten Gunungkidul pada tahun 2022). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 2(1), 29–42. <https://doi.org/10.58765/ekobil.v2i1.110>
- Novianto, V., & Indrianingrum, N. (2024). Implementasi Pendidikan Kepercayaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa bagi peserta didik penganut penghayat kepercayaan di Kabupaten Gunungkidul. *Jurnal Sosialita*, 19(1), 64–72. <https://doi.org/10.31316/js.v19i01.8787>
- Nowell, L. S., Norris, J. M., White, D. E., & Moules, N. J. (2017). Thematic analysis: Striving to meet the trustworthiness criteria. *International Journal of Qualitative Methods*, 16(1), 1–13. <https://doi.org/10.1177/1609406917733847>
- Nwoko, J. C., Emeto, T. I., Malau-Aduli, A. E. O., & Malau-Aduli, B. S. (2023). A systematic review of the factors that influence teachers' occupational wellbeing. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(12), Article 6070. <https://doi.org/10.3390/ijerph20126070>
- Ozturk, M., Wigelsworth, M., & Squires, G. (2024). A systematic review of primary school teachers' wellbeing: Room for a holistic approach. *Frontiers in Psychology*, 15, Article 1358424. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1358424>
- Sahli Lozano, C., Wicki, M., Wüthrich, S., & Setz, F. (2025). A systematic review and meta-analysis of collective teacher efficacy's relationships with outcomes in the Job Demands-Resources model. *Teaching and Teacher Education*, 159, Article 105006. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2025.105006>
- Thien, L. M., & Liu, P. (2024). Spurring teacher well-being from teacher leadership and basic psychological needs perspectives. *Psychology in the Schools*, 61(12), 4767–4791. <https://doi.org/10.1002/pits.23309>
- Wang, X., Gao, Y., Wang, Q., & Zhang, P. (2024). Relationships between self-efficacy and teachers' well-being in middle school English teachers: The mediating role of

- teaching satisfaction and resilience. *Behavioral Sciences*, 14(8), Article 629. <https://doi.org/10.3390/bs14080629>
- Wang, X., Yang, L., Chen, K., & Zheng, Y. (2024). Understanding teacher emotional exhaustion: Exploring the role of teaching motivation, perceived autonomy, and teacher–student relationships. *Frontiers in Psychology*, 14, Article 1342598. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1342598>
- Wang, Y. (2024). Exploring the impact of workload, organizational support, and work engagement on teachers' psychological wellbeing: A structural equation modeling approach. *Frontiers in Psychology*, 14, Article 1345740. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1345740>
- Zhang, Y., Chen, J., & Tsang, K. K. (2024). Responsible leadership, teacher recognition, and teacher emotional well-being: An investigation of gender differences. *Teachers and Teaching*, 30(6), 783–800. <https://doi.org/10.1080/13540602.2023.2265831>
- Zhou, S., Slep, G. R., & Vella-Brodick, D. A. (2024). Factors associated with teacher wellbeing: A meta-analysis. *Educational Psychology Review*, 36(2), Article 63. <https://doi.org/10.1007/s10648-024-09886-x>