

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Guru banyak dijelaskan sebagai orang yang pekerjaannya (mata pencahariannya, profesinya) melakukan pengajaran. Dilain hal guru juga dijelaskan, dalam Undang Undang Nomor 14 Tahun 2005, (tentang guru dan dosen). Di dalamnya dijelaskan bahwa Guru dan Dosen merupakan pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini melalui jalur formal pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Pengertian guru diperluas lagi menjadi pendidik yang dibutuhkan secara dikotomis tentang pendidikan. Pada bab XI tentang pendidik dan tenaga kependidikan. Dijelaskan pada ayat 2 yakni pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran. (Undang Undang Nomor 14 Tahun 2005 Lembaran Negara Nomor 4586).

Di Indonesia, guru dikategorikan menjadi beberapa golongan oleh Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan, Kemdiknas tahun 2010, Yakni: Guru PNS, Guru Bantu, Guru Honor Daerah, Guru Tetap Yayasan, dan Guru Tidak Tetap. Guru Honor atau Guru tidak tetap (GTT), Guru belum tetap (GBT) dan Guru Wiyata Bakti, terbagi lagi menjadi beberapa empat kelompok yaitu: berdasarkan kementerian yang menaunginya, berdasarkan tempat pengabdian, berdasarkan tahun pengabdian sebelum 2005, dan tahun pengabdian sesudah 2005.

Berdasarkan kementerian yang menaunginya ada dua jenis guru honorer yaitu: guru honorer Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan, dan Guru Honorer Kementrian Agama. Berdasarkan tempat pengabdian, terdapat dua golongan guru honorer, yaitu: guru honorer di sekolah negeri dan guru honorer di sekolah swasta. Kategori kedua yaitu berdasarkan tempat pengabdian dibagi menjadi guru honorer di sekolah negeri dan guru honorer di sekolah swasta.

Penggolongan berikutnya yaitu guru honorer yang tahun pengabdian sebelum tahun 2005, dibagi menjadi dua jenis yaitu: guru honorer kategori 1 dan kategori 2. Kategori 1 (disingkat k1) adalah guru honorer yang penghasilannya dibiayai oleh Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) atau Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD). Kriteria kelompok ini adalah: diangkat oleh pejabat yang berwenang, bekerja di instansi pemerintah, masa kerja minimal 1 (satu) tahun pada tanggal 31 Desember 2005 dan sampai saat ini masih bekerja secara terus menerus, serta berusia sekurang-kurangnya 19 tahun dan tidak boleh lebih dari 46 tahun per tanggal 1 Januari 2006. Mayoritas guru honorer pada kategori ini sudah diangkat menjadi CPNS/PNS.

Guru honorer kategori 2 (disingkat k2) adalah guru honorer yang penghasilannya dibiayai bukan dari APBN atau bukan dari APBD, dengan kriteria: diangkat oleh pejabat yang berwenang, bekerja di instansi pemerintah, masa kerja minimal 1 tahun pada tanggal 31 Desember 2005 serta sampai saat ini masih bekerja secara terus menerus, berusia sekurang-kurangnya 19 tahun dan tidak boleh lebih dari 46 tahun per 1 Januari 2006. Guru honorer pada kategori ini sebagian sudah diangkat menjadi CPNS/PNS dan sebagian yang lain tengah menunggu pengangkatan honorer kategori 2 menjadi CPNS.

Golongan terakhir adalah guru honorer yang mengabdikan setelah tahun 2005 atau dikenal juga dengan istilah kategori 3 atau non kategori. Kelompok ini terdiri dari guru honorer non kategori yang mengajar di sekolah negeri dan yang mengajar di sekolah swasta. Penggolongan guru ini berakibat pada perbedaan yang cukup terasa dari segi pendapatan, tunjangan, dan fasilitas yang mereka terima, baik sesama guru honorer yang berbeda kategori, maupun dengan guru yang berstatus PNS. Terkait dengan hal ini Pemerintah dalam hal ini diwakili oleh Menteri Pendidikan dan Kebudayaan, telah mengeluarkan Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 tentang pemberian kesetaraan jabatan dan pangkat bagi guru bukan pegawai negeri sipil. Peraturan ini berimplikasi pada kesetaraan jabatan guru honorer dengan guru PNS.

Terdapat banyak isu yang terkait dengan kesejahteraan Guru honorer. Diantaranya adalah wacana sistem gaji perjam dan ketidakpastian dalam

pengangkatan guru menjadi PNS. Menjadi guru tetap atau PNS menjadi harapan semua guru honorer. Dengan menjadi PNS, maka mereka akan mendapatkan gaji yang lebih jelas dari segi jumlah, segi ketepatan waktu pembayaran serta kesempatan untuk mendapatkan tunjangan sertifikasi yang nyaris tidak mungkin didapatkan dengan status sebagai guru honorer. Adanya kesenjangan antara guru honorer dengan guru PNS, membuat guru honorer yang ditugaskan di Sekolah Negeri ingin memperjuangkan agar dirinya menjadi guru PNS.

Untuk memperjuangkan perubahan status menjadi PNS, para guru honorer ini telah berkali-kali melakukan demonstrasi. Baik skala nasional maupun skala lokal di daerah masing-masing. Hal yang menjadi tuntutan dalam demo-demo ini terutama berkaitan dengan pengangkatan guru honorer terutama yang memiliki masa kerja sudah cukup lama (kategori k2) untuk menjadi PNS. Pada Tahun 2015 lalu dilakukan demonstrasi di depan Istana Negara Jl. Medan Merdeka, mereka mengadakan nasib ke Jokowi setelah merasa dibohongi Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi yang berjanji untuk melakukan pengangkatan PNS pada pertengahan September 2015. Namun kemudian janji tersebut dibatalkan (Muslim, 2016). Menurut MenPAN-RB Yudi Chrisnandi, pengangkatan tersebut dibatalkan karena alasan ketiadaan anggaran serta payung hukum yang sudah tidak berlaku. Sebelumnya payung hukum yang digunakan untuk pengangkatan tenaga honorer ini adalah PP Nomor 56 Tahun 2012. Namun PP ini berakhir pada Desember 2015 sehingga tidak ada lagi dasar hukum yang mewajibkan pengangkatan guru honorer menjadi PNS (Qodar, 2015). Demonstrasi dengan tuntutan serupa dilakukan di berbagai wilayah, termasuk Kabupaten Bekasi.

Penelusuran berita mengenai demonstrasi guru honorer di Bekasi pada kurun waktu Januari sampai dengan Juli tahun ini saja, tercatat ada setidaknya tiga demonstrasi telah digelar para guru honorer. Diantaranya adalah demo pada bulan Februari 2017 lalu untuk menuntut pengangkatan menjadi tenaga kerja kontrak kepada walikota Bekasi. Demonstrasi serupa dilakukan pula pada tanggal 21 April 2017 oleh guru honorer perempuan. Demo 21 April ini juga dilakukan untuk menuntut pembayaran gaji yang belum dibayarkan sejak Januari 2017 (Edunews,

2017). Pada demonstrasi ini, para guru honorer bahkan mengancam untuk berhenti mengajar apabila tuntutan mereka tidak diindahkan pemerintah.

Di Bekasi, selain tuntutan untuk diangkat menjadi PNS, ada juga tuntutan untuk setidaknya diangkat menjadi tenaga kontrak. Tentu dengan harapan mendapat penghasilan yang lebih baik. Tuntutan ini muncul karena diduga ada pihak yang melakukan kecurangan dalam proses pengangkatan tenaga kontrak ini. Bentuk kecurangan yaitu pelanggaran syarat verifikasi sehingga guru honorer dengan masa kerja baru 3 bulan sudah diangkat menjadi tenaga kontrak sementara yang masa kerjanya lebih panjang justru tidak diangkat menjadi tenaga kontrak. Ditambah lagi dengan masalah pembayaran gaji yang terlambat beberapa bulan (Edunews, 2017). Maraknya demonstrasi yang dilakukan ini menunjukkan rendahnya kepuasan guru honorer terhadap fasilitas yang mereka dapatkan terkait dengan pengabdian yang telah mereka lakukan. Hal ini merupakan sesuatu yang perlu diperhatikan pemerintah secara serius apabila menginginkan tercapainya tujuan pendidikan nasional, yaitu mencerdaskan bangsa sebagaimana tertuang dalam pembukaan UUD 1945.

Tuntutan para guru honorer untuk menjadi guru PNS yang diikuti dengan ancaman aksi mogok mengajar, bisa dianggap sebagai bentuk kekecewaan mendalam. Kekecewaan yang kemudian berbuah aksi protes guru ini akan sangat mengganggu proses belajar mengajar. Aksi-aksi protes serta adanya pekerjaan sampingan yang dilakukan untuk memenuhi kebutuhan keluarga para guru honorer, menyita waktu dan perhatian guru yang idealnya dicurahkan untuk mendidik para siswanya.

Aksi demonstrasi yang dilakukan menunjukkan rendahnya kepuasan kerja para guru honorer baik secara nasional maupun skala lokal di Kecamatan Tambun Selatan sebagai tempat dimana penelitian ini akan dilakukan. Kepuasan kerja merupakan atribut dan perasaan seseorang terkait pekerjaannya. Kepuasan dapat dinilai berdasarkan perilaku karyawan terhadap pekerjaannya. Karyawan yang puas akan bersikap positif dan mengutamakan pekerjaannya, sebaliknya karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya akan bersikap negatif dan mengabaikan pekerjaannya (Armstrong, 2003). Kepuasan kerja merupakan satu dimensi

konstruksi subyektif yang merepresentasikan keseluruhan emosi dan perasaan individu terhadap pekerjaannya secara keseluruhan (Kalleberg, 1997 & Moorman, 1993).

Spector (1997), menjelaskan kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang mengenai pekerjaan mereka dan aspek-aspek yang berbeda yang berkaitan dengan pekerjaan mereka. Perasaan tersebut berkisar mengenai kesukaan (kepuasan) atau ketidaksukaan (ketidakpuasan) seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini sejalan dengan Herzberg's Two-Factor Theory. Teori ini pada dasarnya membedakan antara faktor faktor yang menyebabkan kepuasan kerja dan faktor-faktor yang menyebabkan ketidak puasan dalam bekerja. Faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan terhadap pekerjaan berbeda dengan faktor-faktor yang menyebabkan seseorang tidak puas dengan pekerjaannya dan tidak saling berkaitan secara langsung. Faktor faktor yang menyebabkan kepuasan kerja tidak serta merta menjadi oposisi ketidakpuasan kerja dan sebaliknya.

Teori ini membagi motivasi dan kepuasan kerja menjadi dua kelompok yang dikenal sebagai faktor-faktor motivasi dan faktor-faktor higienis. Faktor-faktor motivasi menunjukkan faktor-faktor yang menunjang kepuasan bekerja, yang merujuk pada konten pekerjaan berupa: pencapaian, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, perkembangan, dan kemungkinan untuk tumbuh. Sedangkan Faktor-faktor higienis adalah faktor-faktor yang menyebabkan timbulnya ketidak puasan bekerja dan merujuk pada konteks pekerjaan. Faktor-faktor ini mencakup: kebijakan perusahaan, supervisi, hubungan dengan supervisi, kondisi pekerjaan, hubungan dengan orang lain, gaji, kehidupan personal, hubungan dengan atasan, status, dan keamanan bekerja. (Ruthankoon, 2003).

Penjelasan lain diberikan oleh Davis (dalam Mangkunegara, 2013) yang menjabarkan kepuasan kerja sebagai perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja. Howwell dan Dipboye (dalam Munandar, 2012) memandang kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya.

Dalam penelitian ini, untuk mendapatkan data pendukung, maka peneliti melakukan wawancara langsung kepada tiga guru honorer SMA di Kabupaten Bekasi. Subjek 1, beliau adalah guru bimbingan konseling di SMA X1 yang berstatus honorer, dalam wawancara tersebut mendapatkan hasil bahwa kepuasan kerjanya rendah akibat dari keterlambatan dalam pembayaran gaji dan dengan nominal yang terbilang rendah, terbukti dari awal Januari 2017, gaji beliau baru dibayarkan di bulan Mei 2017. Oleh sebab itu beliau melakukan kerja sampingan yaitu membantu tugas Tata Usaha atau biasa disingkat TU, dengan imbalan seikhlasnya. Subjek 2, beliau mengajar di SMA X2 sebagai guru bimbingan konseling yang berstatus honorer, dalam wawancara tersebut, peneliti mendapatkan hasil serupa dan beliau pun memiliki pekerjaan sampingan demi memenuhi kebutuhan hidupnya yaitu menjadi guru bimbingan konseling juga di SMK serta beliau memiliki usaha sendiri yaitu berjualan makanan.

Subjek 3 beliau adalah guru mata pelajaran fisika sekaligus menjadi Pembina OSIS di SMA X3, dalam wawancara tersebut peneliti mendapatkan hasil yang serupa juga yaitu kepuasan kerjanya rendah, hal ini terbukti karena adanya pembayaran gaji yang tidak layak sebagai tenaga cerdas, yang dimaksud tenaga cerdas disini adalah subjek mengatakan bahwa mereka merasa ada ketidakadilan antara tenaga kasar atau buruh pabrik yang dibayar dengan UMR (Upah Minimum Rakyat) yang pendidikannya SMA/SMK dengan tenaga cerdas tersebut yaitu guru honorer yang dibayarkan lebih kecil nominalnya dari UMR yang pendidikannya Sarjana. Subjek 3 juga memiliki pekerjaan sampingan yaitu sebagai guru les mata pelajaran fisika, hal ini dilakukan oleh subjek karena gaji yang didupakannya tidak dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan ketidakpastian akan mengenai status pengangkatannya, karena sudah 3 tahun menjadi guru honorer.

Kondisi ini mengakibatkan terjadinya penurunan dorongan dalam menjalankan tanggung jawab pekerjaan, hal ini dapat dilihat dari hasil wawancara pada 3 subjek. Pada subjek pertama didapatkan data yang bersangkutan menjadi kurang bersemangat untuk datang tepat waktu dan absensi (ketidakhadiran) yang tinggi. Terutama pada masa-masa gaji dibayarkan mundur dari waktu yang seharusnya. Pada subjek kedua mengalami kondisi dimana yang bersangkutan

dapat hadir di sekolah tepat waktu, tetapi yang bersangkutan masuk terlambat datang ke kelas, hal ini terjadi akibat dari gaji yang dibayarkan terlambat. Subjek yang ketiga mengalami penurunan semangat dalam hal memberikan bimbingan kepada siswa, misalnya yang bersangkutan membatalkan janji untuk melakukan bimbingan dan menunda saat diberikan pekerjaan oleh pimpinan, ketika gajinya dibayarkan terlambat.

McGregor (1968) menjelaskan ketika pekerja dibayar dengan upah yang bagus, mendapatkan tunjangan yang sangat baik, pekerja tidak akan memberikan usaha kerja yang minimum. Untuk memahami tentang motivasi harus bisa memperhatikan tentang pemenuhan kebutuhan dan insentif (Tiffin & McCormick 1958). Menurut Robbins (1994) Rusaknya motivasi pegawai karena merasakan adanya ketidakpastian yang tinggi mengenai status pekerjaannya. Motivasi didefinisikan oleh Stanford (dalam Mangkunegara, 2013) sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu. Berdasarkan definisi diatas, Munandar (2012) menyimpulkan bahwa motivasi menjadi bagian yang sangat penting yang mendasari dan mendorong seseorang dalam mencapai tujuan tertentu. Motivasi kerja Menurut Maslow, motivasi kerja manusia berada dalam kondisi yang bersinambungan. Jika satu kebutuhan terpenuhi, maka kebutuhan tersebut akan langsung diganti oleh kebutuhan lain. Maslow juga menekankan bahwa makin tinggi tingkat kebutuhan, makin tidak penting ia untuk mempertahankan hidup (Waluyo, 2013). Selanjutnya Maslow (Cong, 2013) mengemukakan selain mengembangkan teori kebutuhan hierarki, dalam pernyataannya Maslow menjelaskan bahwa karyawan merasa puas jika kebutuhan dasarnya terpenuhi sebelum kebutuhan yang lebih tinggi terpenuhi. Motivasi Kerja guru dapat disimpulkan sebagai keseluruhan proses pemberian motif atau dorongan kerja pada para guru sebagai agen pendidikan dan pengajaran, agar tujuan pendidikan dan pengajaran dapat tercapai sesuai dengan rencana yang diharapkan.

Berdasarkan beberapa teori yang telah dikemukakan di atas, bisa dipahami mengapa tingkat pendidikan di Indonesia terbilang rendah. Hal ini tergambar dalam Rencana Strategis Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Tahun 2015-2019 yang diantaranya menyatakan bahwa meskipun pembangunan pendidikan dan

kebudayaan hingga tahun 2014 menunjukkan keberhasilan yang nyata, namun masih terdapat banyak permasalahan penting dan tantangan yang akan dihadapi pada periode tahun 2015-2019. Diantaranya adalah Peran Pelaku Pembangunan Pendidikan belum Optimal. Disini disebutkan bahwa penguatan peran guru penguatan peran guru dan tenaga pendidikan masih terlampau menekankan peningkatan mutu, kompetensi, dan profesionalisme guru. Faktor lain seperti kesejahteraan guru luput dibahas, meskipun berbagai teori dan penelitian menyatakan bahwa performa dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan motivasi menjadi bagian penting didalamnya.

Demi mencapai suatu tujuan, sebuah lembaga sangat bergantung pada tenaga penggerakannya. Dalam bidang pendidikan, guru merupakan penggerak utama. Menurut *New Jersey State Advisory Committee (SAC)*, guru sangat menentukan determinasi dan pencapaian siswa yang didiknya. Bagaimana kelas berjalan lebih ditentukan oleh guru dibandingkan dengan muridnya (Saleemi, 2017). Oleh sebab itu, perlu ada dorongan kepada guru untuk tidak saja mengabdikan dirinya secara total dalam mendidik siswanya, sembari terus belajar untuk meningkatkan kapasitas dan kapabilitasnya sebagai seorang pendidik secara berkelanjutan. Hal ini akan mengalami sulit tercapai jika kepuasan guru masih rendah. Kondisi inilah yang nampaknya sedang terjadi saat ini. Meskipun secara statistik rasio guru: murid di Indonesia yang mencapai 15 : 1 berlebih dari standar ideal yang ditetapkan UNESCO yaitu 24 : 1 untuk Negara dengan penghasilan menengah, tetapi peringkat Indonesia dalam bidang pendidikan bisa dibilang tertinggal. Untuk kawana ASEAN saja, Indonesia hanya mampu menduduki posisi 5 dibawah Singapura, Brunei Darussalam, Malaysia, dan Thailand.

Rasio guru: murid merupakan cara umum untuk mengukur beban kerja guru dan alokasi guru di sekolah-sekolah. Jumlah ini juga mempertimbangkan tingkat perhatian yang diberikan guru ke setiap muridnya secara personal. Rasio ini merupakan indikator umum dalam menilai kualitas sekolah secara keseluruhan, serta kualitas sistem pendidikan disuatu wilayah. Rasio ini juga menunjukkan beban biaya yang akan ditanggung oleh suatu instansi pendidikan (Figazzolo, 2012). Dengan kata lain, pemerintah menanggung beban pembiayaan yang tinggi namun



tidak diikuti dengan kualitas pendidik yang mumpuni. Berdasarkan teori, maka seharusnya dengan rasio 15 : 1 yaitu satu guru mendidik 15 siswa, maka guru lebih punya banyak kesempatan untuk lebih intens memperhatikan dan membantu perkembangan anak didiknya secara personal. Faktanya tidak demikian, ditunjukkan dengan rendahnya posisi Indonesia dalam ranking sistem pendidikan baik regional maupun dunia.

Menyadari hal tersebut, maka pemerintah sebenarnya membuat program yang cukup menarik untuk mendorong para guru untuk meningkatkan kapasitasnya. Program yang dimaksud adalah pemberian tunjangan sertifikasi. Sayangnya tunjangan sertifikasi ini sampai saat ini baru bisa dinikmati oleh mereka yang telah menjadi guru tetap/PNS. Guru-guru yang telah menjadi PNS ini, banyak yang telah mengupayakan sertifikasinya guna mendapatkan tunjangan khusus ini. Akan tetapi, banyak dari mereka yang gagal memenuhi standar yang ditentukan. Dari hasil Uji Kompetensi Guru (UKG) tahun 2016, ada 192 dari 1,6 juta guru yang memperoleh nilai di atas 90. Sementara nilai rata-rata UKG hanya 56. Kalau di Pendidikan Tinggi (Dikti) nilai ini sangat rendah (Asyari, 2016). Bagi para guru honorer, alih-alih mendapatkan tunjangan sertifikasi, mereka masih harus berjuang untuk bisa diangkat menjadi PNS dan mendapatkan penghasilan yang layak. Masalah lain yang tidak kalah pelik dihadapi guru honorer adalah pembayaran gaji yang seringkali tidak tepat waktu.

Menurut Herzberg salah satu dampak dari kepuasan kerja adalah dorongan atau yang sering disebut motivasi. Motivasi menentukan determinasi seseorang untuk mencapai suatu tujuan tidak peduli bagaimanapun kesulitan yang dihadapi. Menurut Akintoye (2000), Uang merupakan dorongan motivasi yang signifikan. Sebagai bagian penting dari sistem pendidikan, guru honorer bisa dikatakan tidak terpuaskan karena gaji yang selain minim juga seringkali terlambat dibayarkan. Padahal mereka memiliki beban kerja yang sama dengan guru PNS.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Sing dan Tisvari (2011), Motivasi dan kepuasan kerja memiliki keterkaitan yang erat satu sama lain. Orang yang puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki motivasi bekerja yang jauh lebih tinggi dibandingkan mereka yang tidak puas dengan pekerjaannya.

Dalam dunia pendidikan, motivasi guru merupakan faktor penting dalam menjamin mutu pendidikan. Motivasi guru dipengaruhi oleh berbagai variabel yang mempengaruhi mereka dalam bertindak. Menurut Asemah (2010), motivasi guru merupakan terminologi umum yang diaplikasikan dalam keseluruhan motivasi, keinginan, kebutuhan, dan harapan yang mendorong mereka untuk berperilaku produktif dalam bidang akademis. Motivasi guru mencakup motivasi internal dan motivasi eksternal. Menurut Hicks (2011), motivasi internal guru merupakan keinginan dan dorongan yang bersifat individual. Dorongan ini mendorong mereka untuk bersikap positif dalam memperbaiki pelajaran dan proses belajar.

Motivasi guru ini dapat dicapai dengan membuat mereka puas dengan dukungan bagi kehidupan mereka mencakup: kebutuhan fisik seperti makanan, air, rumah dan sebagainya. Guru juga perlu mendapatkan kepuasan terkait kebutuhan mereka seperti: asuransi, dana kesehatan, dana pensiunan lain sebagainya dalam rangka membuat mereka dapat lebih konsen menghadapi tantangan pekerjaan mereka sebagai pendidik (Oko, 2014). Motivasi guru ini berkaitan erat dengan performa akademik siswa.

Setidaknya ada enam hal peningkatan pada performa akademik siswa jika gurunya memiliki motivasi tinggi yaitu: Pertama Guru yang termotivasi akan berusaha semaksimal mungkin untuk mentransfer ilmu pengetahuan secara adekuat pada muridnya dalam rangka mempengaruhi perilaku mereka untuk menjadi sangat berminat terhadap pelajaran dengan perilaku yang positif. Kedua Guru yang memiliki motivasi tinggi sangat penting bagi performa akademik siswa karena sikap mereka dalam mengajar menentukan bagaimana siswa bersikap dalam menerima pelajaran. Menurut Bateman (2006), motivasi guru dapat memberikan energi langsung pada siswa untuk belajar lebih giat. Ketiga Motivasi akan membuat keinginan guru untuk mencapai tujuan pembelajaran senantiasa terjaga. Semakin kuat motivasi, semakin kuat pula usaha untuk mencapai tujuan. Dan dorongan ini bisa ditularkan pada siswa. Keempat Guru yang memiliki motivasi tinggi lebih disukai oleh sekolah secara umum dan dalam pembelajaran secara khusus. Kelima Motivasi guru akan membuat keinginan siswa untuk belajar muncul karena mereka didorong untuk bertanya, mengekspresikan jawaban, serta mengambil tempat baik

dalam tugas individu dan kelompok. Siswa menjadi lebih berkomitmen terhadap proses belajar, mengumpulkan ide, keahlian dan konsep. Keenam Guru yang memiliki motivasi tinggi akan memiliki keinginan untuk membantu siswanya agar bisa memperbaiki nilai yang lebih baik dan mengembangkan potensi individual dari masing-masing siswa (Oko, 2014).

Kepuasan kerja dengan motivasi kerja memiliki hubungan yang kuat antar keduanya. Hackman dan Oldham (Munandar, 2012) menyatakan bahwa faktor-faktor penentu kepuasan kerja yang terdapat pada ciri-ciri intrinsik pekerjaan seperti, keragaman keterampilan, jati diri tugas, tugas yang penting, otonomi, dan pemberian balikan dikembangkan dalam model karakteristik kerja dari motivasi kerja. Mereka mengansumsikan ciri-ciri pekerjaan menimbulkan tiga *Critical Psychology States*, yaitu: (1). Motivasi kerja internal yang tinggi, (2). Unjuk kerja yang bermutu tinggi, (3). Kepuasan kerja yang tinggi dengan pekerjaan, dan (4). Angka kemangkiran dan keluaran pegawai yang rendah. Terkait dengan hubungan kepuasan kerja dengan motivasi kerja, maka menurut Stanton 1981 (Mangkunegara, 2013) mendefinisikan bahwa suatu motif adalah kebutuhan yang distimulasi yang berorientasi kepada tujuan individu dalam mencapai rasa puas.

Berdasarkan fenomena yang sudah dijelaskan di atas, terindikasi adanya kepuasan kerja yang rendah para guru honorer yang berkaitan dengan penghasilan mereka. Berdasarkan teori-teori yang telah diuraikan sebelumnya, diketahui bahwa kepuasan kerja yang rendah yang mana penghasilan menjadi salah satu faktornya, berpengaruh terhadap performa kerja mereka sebagai pendidik. Ketidakpuasan ini akan sangat mempengaruhi motivasi dari para guru dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik. Selanjutnya hal ini akan berdampak pada kualitas belajar mengajar karena guru merupakan penggerak utama yang menentukan kualitas pendidikan, yang direfleksikan dengan performa akademis para siswanya.

Oleh sebab itulah penulis ingin melakukan satu penelitian yang dapat mengidentifikasi **Hubungan antara Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Guru Honorer SMA Negeri di Kecamatan Tambun Selatan.**

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut: Adakah hubungan antara kepuasan kerja dan motivasi kerja pada guru honorer SMA Negeri di Kecamatan Tambun Selatan?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dan motivasi kerja guru honorer SMA Negeri di Kecamatan Tambun Selatan.

## **1.4. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak antara lain:

### **1.4.1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini bermanfaat untuk menambah wawasan keilmuan di bidang Psikologi Industri dan Organisasi dan Psikologi Pendidikan yang berfokus pada kepuasan kerja dan motivasi kerja.

### **1.4.2. Manfaat Praktis**

Penelitian ini diharapkan dapat membantu memberikan informasi yang berguna bagi pihak-pihak yang membutuhkan, secara khusus untuk guru honorer. Hasil penelitian yang diperoleh dapat berguna sebagai referensi atau bahan perbandingan bagi peneliti-peneliti yang ingin mengkaji masalah yang berkaitan dengan kepuasan kerja dan motivasi kerja guru honorer.

## **1.5. Uraian Keaslian Penelitian**

Sejauh ini penulis banyak menemukan penelitian terdahulu yang serupa terkait dengan variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja. Penelitian yang pertama adalah Wahyudi pada tahun (2016), penelitiannya berjudul Pengaruh Kepuasan

Kerja dan Komitmen Organisasional pada Kinerja Karyawan di Natya Hotel Kuta Bali, dengan subjek sebanyak 45 Karyawan Natya Hotel, lalu metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif yang berbentuk asosiatif, dan hasil penelitiannya adalah terdapat pengaruh positif kepuasan terhadap komitmen organisasional, besar pengaruh yang diperoleh adalah 0,785, angka ini menunjukkan bahwa kepuasan memiliki pengaruh terhadap kinerja sebesar 78,5% sedangkan 21,5% dipengaruhi oleh faktor di luar model.

Peneliti yang kedua bernama Ghenghesh pada (2013), dengan judul Job Satisfaction and Motivation - What Makes Teachers Thick?, Beliau mengambil subjek sebanyak 103 Staff Akademik di The British University in Egypt, dan menggunakan metode Frekuensi, Statistik Deskriptif dan Analisis Varian Satu Arah (ANOVA), Hasil Penelitiannya adalah Guru cenderung merasa puas dan termotivasi jika sejumlah faktor intrinsik dan ekstrinsik hadir dalam pekerjaan mereka.

Penelitian yang terakhir adalah Adesta pada tahun (2016), dengan judul Hubungan antara Kepuasan kerja dan Motivasi Kerja di PT. Pertiwi Agung dan subjeknya sebanyak 133 karyawan PT. Pertiwi Agung, metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan tipe penelitian studi korelasional, hasil penelitiannya adalah kepuasan kerja dan motivasi kerja memiliki hubungan yang sangat signifikan karena pada analisa korelasi kepuasan kerja dan motivasi kerja diketahui nilai koefisien korelasi sebesar 0,531\*\* dan nilai signifikansi sebesar 0,000.