

BAB I

PENDAHULUAN

Pokok pembahasan pada bab ini akan menjelaskan mengenai latar belakang penelitian, rumusan masalah penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian meliputi manfaat teoritis dan manfaat praktis, serta keaslian penelitian.

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pendidikan dengan berbagai programnya mempunyai peranan penting dalam proses memperoleh dan meningkatkan kualitas kemampuan profesional individu. Melalui pendidikan, individu dipersiapkan untuk memiliki bekal pengetahuan dan mampu mengembangkan metode berpikir secara sistematis agar dapat memecahkan permasalahan yang akan dihadapi dalam kehidupan di kemudian hari.

Proses pendidikan didukung oleh beberapa faktor yaitu guru, siswa, kurikulum, sarana dan prasarana serta lingkungan pendidikan. Guru merupakan ujung tombak dari sebuah sistem pendidikan nasional yang memiliki peran sebagai faktor kunci untuk meningkatkan mutu pendidikan di Indonesia melalui peningkatan kualitas kerjanya.

Pada lembaga pendidikan negara khususnya sekolah terdapat dua jenis status kepegawaian pada guru, yaitu guru yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan guru yang berstatus honorer. Dalam penelitian ini, yang akan dibahas lebih lanjut adalah mengenai guru honorer karena sampai saat ini masih kurangnya penelitian maupun perhatian dari masyarakat dan pemerintah mengenai pekerjaan sebagai guru honorer.

Terdapat banyak karakteristik pekerjaan yang dipertimbangkan seseorang dalam memilih pekerjaan. Sekelompok karakteristik tersebut pada umumnya seperti gaji, kondisi kerja, pengawasan, teman kerja, jaminan pekerjaan, organisasi dan manajemen (Wexley dan Yukl, 2005).

Berdasarkan karakteristik profesi guru honorer, jaminan kerja dan gaji merupakan karakteristik yang kurang mendapatkan perhatian dari pemerintah. Pada karakteristik jaminan kerja, guru honorer tidak memiliki kepastian hukum yang jelas dalam hal pengangkatan status menjadi Pegawai Negeri Sipil. Pada karakteristik gaji, guru honorer mendapatkan upah atau penghasilan dengan jumlah yang sangat rendah setiap bulannya.

Kesejahteraan guru honorer mengenai penghasilan yang diterima perbulannya masih dibawah Upah Minimum Regional (UMR) wilayah. Ketua Umum Pengurus Besar Persatuan Guru Republik Indonesia Sulistyono (dalam Radar Bangka Online, 2015), mengakui bahwa pihaknya menemukan banyak guru non-PNS yang bekerja penuh waktu dari Senin sampai dengan Sabtu disesuaikan dengan jam mengajar memperoleh penghasilan hanya 200 ribu per bulan yang di dapat melalui anggaran dana Biaya Operasional Sekolah (BOS). Hal ini membuat guru honorer harus memperjuangkan nasibnya, salah satunya dengan melakukan demonstrasi yang ditujukan pada pemerintah.

Aksi demonstrasi yang dilakukan oleh guru honorer dari berbagai wilayah di Indonesia merupakan pekerjaan rumah dalam dunia pendidikan yang sampai saat ini belum bisa terselesaikan oleh pemerintah. Sebanyak tujuh ribu guru honorer melakukan unjuk rasa di gedung DPRD Kabupaten Bekasi (Aji, 2014). Aksi demo ini dilakukan karena dialog-dialog yang telah mereka upayakan sebelumnya selalu ditolak dan dihalangi oleh birokrasi. Pada aksi tersebut guru honorer menuntut adanya, tunjangan daerah, transport, tunjangan profesi, kenaikan gaji dan sertifikasi guru.

Untuk mengetahui lebih lanjut mengenai kondisi guru honorer di Kabupaten Bekasi, peneliti mencari informasi mengenai guru honorer yang berlokasi di salah satu kecamatan di Kabupaten Bekasi yaitu Kecamatan Babelan. Menurut data yang di dapat dari Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Pendidikan Kecamatan Babelan, wilayah ini memiliki jumlah guru honorer yang cukup tinggi yaitu sebanyak 653 guru honorer yang terdiri dari 434 guru honorer di Sekolah Dasar Negeri dan sebanyak 219 guru honorer di Sekolah Dasar Swasta. Sementara itu, untuk guru yang berstatus Pegawai Negeri Sipil tercatat sebanyak 372 orang guru.

Dengan jumlah guru honorer yang lebih banyak seharusnya ada perhatian mengenai kesetaraan hak dan kewajiban yang didapatkan guru honorer dalam menjalankan pekerjaannya. Peneliti melakukan observasi dan wawancara pada dua puluh guru honorer di Kelurahan Babelan Kota dan Kebalen yang memiliki jumlah guru honorer tertinggi di Kecamatan Babelan. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara tersebut ditemukan beberapa permasalahan yang muncul terkait dengan sikap guru honorer.

Sebanyak 65% atau 13 dari 20 guru honorer yang diwawancarai membenarkan bahwa terdapat guru honorer yang tidak melaksanakan tugas secara penuh. Salah satunya adalah ditemui guru honorer yang terlambat membuat hasil evaluasi belajar siswa yang nantinya akan diserahkan pada sekolah yang menjadi salah satu tugas bulanan guru dalam mengajar.

Selanjutnya, adanya permasalahan pribadi yang terjadi diantara sesama rekan guru menjadikan salah satu alasan guru honorer merasakan tidak nyaman jika berlama-lama di sekolah sehingga hal ini juga dijadikan alasan guru honorer untuk terlambat datang ke sekolah pada saat ada jam mengajar. Ditambah lagi dengan kurangnya fasilitas untuk guru honorer dari pihak sekolah seperti ruang kerja yang tidak semua guru honorer dapatkan.

Rata-rata di setiap sekolah yang didatangi, guru honorer mengeluhkan rendahnya gaji yang diterima sedangkan tugas dan tanggungjawab yang dilakukannya sama dengan guru yang sudah berstatus PNS. Penghasilan guru honorer mulai dari 150 ribu per bulannya. Jumlah tertinggi gaji guru honorer di wilayah Babelan sebesar 900 ribu rupiah. Kenaikan gaji dapat diterima oleh guru honorer setelah memiliki masa kerja lebih dari tujuh tahun, dengan angka pertambahan gaji sebesar lima puluh ribu rupiah per semesternya (enam bulan).

Selain itu, hasil wawancara dengan Kepala Sub Bagian (Kasubbag) Kepegawaian di UPTD Pendidikan Kecamatan Babelan juga membenarkan pernyataan guru honorer bahwa pendapatan yang diterima oleh guru honorer Sekolah Dasar Negeri di UPTD Kecamatan Babelan bisa dikatakan jauh dari angka cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup. Bayaran yang diterima mereka untuk saat ini bersumber dari 15% dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS). Anggaran dana BOS sendiri di masing-masing sekolah nominalnya berbeda-beda

tergantung dari anggaran sekolah masing-masing yang kemudian dibagi sesuai dengan jumlah guru honorer di sekolah tersebut. Sehingga penghasilan guru honorer di tiap sekolah juga berbeda.

Jika dilihat dari data guru honorer yang tercatat di UPTD Pendidikan Kecamatan Babelan, guru honorer di Kelurahan Babelan Kota dan Kebalen memiliki latar belakang pendidikan dan masa kerja yang beragam. Latar belakang pendidikan dimulai dari tingkat SMA sebanyak 15%, tingkat diploma 11% dan pada tingkat sarjana sebanyak 74%. Masa kerja guru honorer di dua kelurahan ini dikelompokkan oleh peneliti menjadi tiga bagian yaitu guru honorer yang memiliki masa kerja 0-4 tahun sebanyak 29%, 5-9 tahun sebanyak 44% dan masa kerja lebih dari 10 tahun sebanyak 27%.

Berdasarkan regulasi yang berlaku, guru honorer bisa direkomendasikan diangkat menjadi PNS oleh Kepala Sekolah dengan salah satu syaratnya memiliki pengalaman mengajar minimal lima tahun dan berpendidikan sarjana. Hal ini berbeda dengan kenyataan di lapangan yang menunjukkan sebanyak 71% guru honorer yang sudah mengajar lebih dari lima tahun dan berpendidikan sarjana sebesar 74% belum diangkat menjadi PNS. Ketidakjelasan peraturan ini membuat jumlah guru honorer meningkat tiap tahunnya dan menjadi ketidakadilan bagi profesi guru honorer yang berdampak pada tingkat kesejahteraan.

Adanya aksi demonstrasi dan didukung hasil observasi serta wawancara yang dilakukan oleh peneliti terkait kondisi guru honorer seperti pengangkatan status kepegawaian, gaji, beban kerja, adanya perilaku mangkir, dan masalah dengan rekan guru merupakan bentuk dari kepuasan kerja yang ditunjukkan oleh guru honorer dalam menjalankan pekerjaannya. Sunyoto (2013) mengatakan bahwa kepuasan kerja pegawai dalam organisasi harus selalu diperhatikan karena dapat mempengaruhi sikap, absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan dan masalah-masalah vital lainnya.

Bekerja disamping sebagai media untuk mendapatkan penghasilan guna memenuhi kebutuhan hidup, juga merupakan sarana atau aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan. Menurut Mangkunegara (2013) pegawai akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek dirinya

mendukung, sebaliknya jika aspek-aspek tersebut tidak mendukung, maka pegawai akan merasa tidak puas.

Suwatno dan Priansa (2013) menuturkan, bagi pegawai kepuasan kerja akan menimbulkan perasaan menyenangkan dalam bekerja sedangkan bagi organisasi kepuasan kerja bermanfaat dalam usaha meningkatkan produksi, perbaikan sikap dan tingkah laku pegawai. Pegawai dengan kepuasan kerja yang rendah tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya akan dapat menimbulkan frustrasi.

Kepuasan kerja menurut Sutrisno (2010) merupakan suatu reaksi emosional yang merupakan akibat dari dorongan, keinginan, tuntutan, dan harapan pegawai terhadap pekerjaan yang dihubungkan dengan realitas-realitas yang dirasakan dalam wujud perasaan senang, perasaan puas ataupun perasaan tidak puas. Pendapat lain, As'ad (2004) menjelaskan bahwa kepuasan kerja pada seseorang memiliki sifat individual yang tidak dapat di setarakan tingkatannya sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada individu.

Sistem nilai pada individu dalam menentukan puas atau tidak pekerjaannya tergantung dari kebutuhan dan bagaimana cara seseorang dalam mengapresiasi diri terhadap pekerjaannya. Maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah reaksi emosional yang bersifat individual akibat dari harapan pegawai terhadap realitas pekerjaannya dalam wujud perasaan puas atau tidak puas sesuai dengan sistem nilai yang berlaku.

Guru dengan tingkat kepuasan kerja tinggi akan menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya, seperti pemberian materi yang berkualitas pada siswa saat mengajar, mengurangi tingkat ketidakhadiran dalam mengajar dan secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi kinerjanya dalam mengajar. Seperti yang diterangkan oleh Kuswadi (2004) bahwa pegawai yang puas cenderung bekerja dengan kualitas yang lebih tinggi, pegawai yang puas cenderung bekerja dengan lebih produktif, pegawai yang puas cenderung bekerja bertahan lebih lama dalam organisasi dan pegawai yang puas cenderung bekerja dapat menciptakan pelanggan yang puas.

Sebaliknya, pegawai dengan kepuasan kerja yang rendah dalam bekerja menurut Sutrisno (2010) akan mengakibatkan situasi yang tidak menguntungkan

baik secara organisasi maupun individual. Kepuasan kerja yang rendah dalam bekerja akan menunjukkan sikap menarik diri dari kontak dengan lingkungan seperti mengambil sikap berhenti dari perusahaan, bolos kerja, dan perilaku lain yang cenderung bersifat menghindari dari aktivitas organisasi atau dapat menimbulkan perilaku agresif diantaranya adalah melakukan sabotase, sengaja membuat kesalahan dalam kerja, menentang atasan, demonstrasi atau sampai pada aktivitas pemogokan. Hal ini tentunya harus dihindari dalam dunia pendidikan agar tidak mengurangi kualitas sistem pengajaran dalam mendidik siswa dengan mengetahui faktor-faktor yang dapat meningkatkan kepuasan dalam bekerja.

Tinggi atau rendahnya tingkat kepuasan pegawai terhadap pekerjaannya tidak terlepas dari faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Kreitner dan Kinicki (2005) menyebutkan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi timbulnya kepuasan kerja adalah adanya keadilan. Keadilan adalah fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja. Menambahkan pendapat tersebut, Vroom (dalam Suwatno dan Priansa, 2013) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu fungsi untuk membandingkan antara jumlah yang seharusnya diterima seseorang dengan hasil yang sebenarnya diterima. Pengertian mengenai keadilan tersebut sejalan dengan teori keadilan yang dikembangkan oleh Adam (dalam As'ad, 2004), bahwa seseorang akan merasa puas atau tidak puas tergantung apakah seseorang tersebut merasakan adanya keadilan atau tidak atas suatu situasi.

Perasaan mengenai adil atau tidak adil dalam kepuasan kerja merupakan pandangan atau persepsi masing-masing individu dalam menilai situasi tertentu dalam pekerjaannya. Persepsi menurut Robbins (2014) adalah proses di mana individu mengatur dan menginterpretasikan kesan-kesan sensoris mereka guna memberikan arti bagi lingkungan mereka. Sarwono (2012) menjelaskan, persepsi berlangsung saat seseorang menerima stimulus dari dunia luar yang ditangkap oleh organ-organ bantunya yang kemudian masuk ke dalam otak. Di dalamnya terjadi proses berpikir yang pada akhirnya terwujud dalam sebuah pemahaman.

Gibson, Ivancevich, dan Donnely (2010) menambahkan bahwa pemahaman seseorang akan stimulus yang diterimanya akan mempengaruhi keputusan orang tersebut dalam menentukan keadilan yang diterima untuk dirinya. Maka, persepsi

keadilan merupakan penilaian individu untuk menentukan adil atau tidaknya stimulus yang diterima dari lingkungan. Semakin besar perbedaan aspek-aspek pada stimulus tersebut secara antar individu, semakin besar perbedaan persepsi mereka mengenai realitas terhadap objek yang sama.

Karakteristik objek persepsi keadilan dalam penelitian ini adalah kompensasi. Kompensasi yang didapat harus memberikan dampak positif bagi guru honorer maupun organisasi tempatnya bekerja dan pemerintah. Kompensasi menurut Triton (2010) adalah semua balas jasa baik berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diberikan kepada pegawai atas kontribusi pegawai dalam mencapai tujuan dan sasaran organisasi.

Sunarto (dalam Sunyoto, 2013) menjelaskan pada dasarnya kompensasi yang diterima oleh pegawai dibagi atas dua macam yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial adalah sesuatu yang diterima oleh pegawai dalam bentuk seperti gaji, upah, bonus, premi, tunjangan hari raya, tunjangan hari tua, pengobatan atau jaminan kesehatan, asuransi dan lain-lain yang sejenis yang dibayarkan oleh organisasi.

Kompensasi nonfinansial adalah sesuatu yang diterima oleh pegawai dalam bentuk selain uang. Hal ini dimaksudkan untuk mempertahankan pegawai dalam jangka panjang seperti penyelenggaraan program-program pelayanan bagi karyawan yang berupaya untuk menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang menyenangkan, seperti program rekreasi, kafetaria, tempat beribadah, hubungan kerja pegawai dengan rekan sekerja maupun atasan, keamanan, kondisi ruang kerja, penghargaan prestasi kerja, promosi, waktu istirahat, sarana kesehatan dan keselamatan kerja. Permasalahan yang sedang terjadi terkait dengan kesejahteraan guru honorer difokuskan pada jenis kompensasi finansial berupa gaji dan tunjangan.

Salah satu tujuan kompensasi menurut Priansa (2014) adalah menjamin keadilan. Kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan antar pegawai dalam organisasi. Suwatno dan Priansa (2013) mengemukakan, apabila seorang pegawai mempunyai persepsi bahwa kompensasi yang diterimanya tidak memadai, dua kemungkinan dapat terjadi yaitu pegawai akan berusaha memperoleh kompensasi yang lebih besar, atau mengurangi intensitas usaha yang

dibuat dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggungjawabnya. Dalam menumbuhkan persepsi tertentu, seorang pegawai biasanya menggunakan empat hal sebagai pembanding.

Pertama, harapannya tentang jumlah kompensasi yang dianggapnya layak diterima berdasarkan kualifikasi pribadi, seperti pendidikan, keterampilan, sifat pekerjaan dan pengalaman. Kedua, kompensasi yang diterima oleh orang lain dalam organisasi yang kualifikasi dan sifat pekerjaannya relatif sama dengan yang bersangkutan sendiri. Ketiga, kompensasi yang diterima oleh pegawai lain di organisasi lain pada kawasan yang sama serta melakukan kegiatan sejenis. Keempat, peraturan perundang-undangan yang berlaku mengenai jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak para pegawai.

Berdasarkan pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa persepsi keadilan kompensasi merupakan penilaian masing-masing pegawai terhadap segala timbal balik yang diberikan oleh organisasi tempatnya bekerja. Guru honorer yang mempunyai persepsi positif terhadap keadilan kompensasi akan merasa puas dalam bekerja dan sebaliknya, guru honorer yang mempunyai persepsi negatif terhadap keadilan kompensasi akan kurang puas dalam bekerja.

Keyakinan atas dasar pembandingan tentang adanya ketidakadilan dalam bentuk pembayaran atau kompensasi akan berpengaruh pada kepuasan kerja guru honorer di tempat kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Cahyadi (2007) dengan hasil terdapat hubungan positif antara persepsi terhadap keadilan kompensasi dengan kepuasan kerja. Semakin positif persepsi terhadap keadilan kompensasi maka kepuasan kerja semakin tinggi.

Peneliti tertarik melakukan penelitian ini karena penting bagi guru honorer dan pihak sekolah untuk mengetahui lebih lanjut mengenai kepuasan kerja terkait permasalahan yang muncul pada guru honorer yang dapat dijadikan sebagai salah satu indikator kualitas pendidikan yang ada di wilayah tersebut. Berdasarkan uraian di atas, masalah yang akan diteliti adalah “Hubungan Antara Persepsi Keadilan Kompensasi dengan Kepuasan Kerja Guru Honorer Sekolah Dasar di Kelurahan Babelan Kota dan Kebalen Wilayah UPTD Pendidikan Kecamatan Babelan”.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah ada hubungan antara persepsi keadilan kompensasi dengan kepuasan kerja pada guru honorer Sekolah Dasar Negeri di Kelurahan Babelan Kota dan Kebalen wilayah UPTD Pendidikan Kecamatan Babelan?”.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara persepsi keadilan kompensasi dengan kepuasan kerja pada guru honorer Sekolah Dasar Negeri di Kelurahan Babelan Kota dan Kebalen wilayah UPTD Pendidikan Kecamatan Babelan.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai tambahan informasi mengenai penerapan teori kepuasan kerja dan persepsi keadilan kompensasi dalam konteks guru honorer serta referensi untuk penelitian selanjutnya.

1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian yang dilakukan diharapkan dapat menjadi salah satu sumber informasi bagi guru honorer, UPTD Pendidikan Kecamatan Babelan dan pihak sekolah dengan memperhatikan persepsi keadilan kompensasi para guru honorer untuk meningkatkan kepuasan kerja agar dapat bekerja dan menjalankan fungsi serta perannya dengan baik di lingkungan sekolah.

1.5 Keaslian Penelitian

Berikut peneliti paparkan beberapa penelitian yang relevan dengan penelitian yang akan dilakukan :

1. Penelitian yang berjudul “Pengaruh Persepsi Keadilan Kompensasi Terhadap Kepuasan Karyawan” yang dilakukan oleh Suhartini dan Astuti (2009) menunjukkan bahwa secara bersama-sama maupun parsial persepsi keadilan kompensasi baik individual, internal, maupun eksternal mempengaruhi kepuasan karyawan di Universitas Islam Indonesia.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Wuryanto dan Suharnomo (2012) dengan judul “Analisis Pengaruh Promosi Jabatan, Persepsi Keadilan Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Studi Pada Karyawan PT. Suara Merdeka Press”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa salah satu dari variabel bebas yaitu persepsi keadilan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan serta memiliki pengaruh terbesar terhadap kepuasan kerja karyawan. Karyawan tetap memiliki persepsi yang positif terhadap keadilan kompensasi meskipun pemberian insentif yang diberikan perusahaan tidak selalu sama jumlah dan besarnya antara karyawan satu dengan karyawan lain.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Tesfaye (2015) dengan judul “*The Relationship Between Gender, Perceived Fairness of Pay and Job Satisfaction The Case of Three Schools*”. Berdasarkan hasil penelitian tersebut keadilan kompensasi yang dirasakan memiliki hubungan yang kuat dan positif dengan kepuasan kerja. Hal ini berarti jika persepsi mengenai keadilan kompensasi meningkat maka kepuasan kerja akan meningkat, begitu juga sebaliknya jika persepsi guru mengenai keadilan kompensasi menurun maka kepuasan kerja akan menurun.
4. Penelitian yang berjudul “Hubungan Antara Persepsi Terhadap Kompensasi Dengan Kepuasan Kerja Karyawan” yang dilakukan oleh Budiarti (2015). Hasil analisis data dalam penelitian tersebut menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif yang sangat signifikan antara persepsi terhadap kompensasi dengan kepuasan kerja. Semakin tinggi persepsi terhadap kompensasi maka akan semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, sebaliknya

semakin rendah persepsi terhadap kompensasi maka akan semakin rendah pula kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan beberapa penelitian yang sudah dilakukan oleh akademisi, sejauh pengetahuan peneliti telah ditemukan penelitian yang mengkorelasikan antara persepsi keadilan kompensasi dengan kepuasan kerja. Penelitian yang akan dilakukan peneliti memiliki perbedaan dengan penelitian terdahulu ditinjau dari karakteristik subjek, jumlah subjek, lokasi penelitian, dan aspek yang digunakan untuk pembuatan alat ukur kedua variabel. Maka dapat dikatakan bahwa penelitian yang akan dilakukan peneliti masih asli dan belum dilakukan oleh peneliti-peneliti sebelumnya.

