

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Didalam dunia pendidikan di Indonesia, terdapat beberapa unsur yang menjalankan roda pendidikan, diantaranya unsur subjek yang dibimbing (peserta didik), interaksi antara peserta didik dan pendidik, (interaksi edukatif), ke arah mana bimbingan ditujukan (tujuan pendidikan) dan pengaruh yang diberikan bimbingan (materi didik), cara yang digunakan dalam bimbingan (alat dan metode didik), dan yang tak kalah penting yaitu unsur tenaga pendidik sebagai orang yang membimbing (Tirtarahardja & Sulo, 2005) . Tenaga pendidik yang biasa disebut sebagai Guru merupakan ujung tombak dalam dunia pendidikan.

Dalam hal ini, Guru bersama Pemerintah berperan mencapai salah satu cita-cita luhur bangsa Indonesia yang tercantum dalam UUD 1945 No. 14 tahun 2005 yang mengatur tentang Guru dan Dosen mengatakan bahwa pembangunan nasional dalam bidang pendidikan adalah upaya mencerdaskan kehidupan bangsa dan meningkatkan kualitas manusia Indonesia yang beriman, bertakwa, dan berakhlak mulia serta menguasai ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni dalam mewujudkan masyarakat yang maju, adil, makmur, dan beradab berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Oleh karena itu, tanpa adanya peran dari guru, tujuan dan materi serta cita-cita luhur pendidikan di Indonesia tidak akan dapat tercapai.

Sejalan dengan hal tersebut, dibahas dalam UUD 1945 No. 14 tahun 2005 Bab 1 pasal 1 bahwa definisi Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Untuk menjamin pelayanan pendidikan yang bermutu sesuai dengan tuntutan perkembangan jaman, maka pengangkatan guru dilakukan berdasarkan kriteria mutu dan kebutuhan wilayah yang sebagaimana dalam Pasal 10 ayat (1) Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menyebutkan bahwa Guru harus memiliki kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Sedangkan untuk ketersediaan guru yang merata baik jumlah dan kompetensinya maka ketentuan mengenai perencanaan kebutuhan, pengangkatan dan/atau penempatan guru baik PNS dan Non PNS di satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh Pemerintah, dilaksanakan oleh Pemerintah diatur dengan Peraturan Menteri (Malia, 2018). Sehingga sekolah memenuhi kebutuhan guru dengan mengangkat tenaga honorer guna memaksimalkan pelayanan pendidikan.

Pengertian Tenaga Honorer berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil sebagaimana diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2012, Tenaga Honorer adalah seseorang yang diangkat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian atau pejabat lain dalam pemerintahan untuk melaksanakan tugas tertentu pada instansi pemerintah atau

yang penghasilannya menjadi beban APBN atau APBD. Guru Non PNS yang bertugas di sekolah negeri dengan pengangkatan oleh Pemerintah Pusat atau Pemerintah Daerah dan menerima penghasilan yang bersumber dari APBN dan/atau APBD dapat dikatakan sebagai Guru Honorer. (Malia, 2018)

Guru Honorer yang bekerja pada beberapa sekolah negeri maupun swasta, sampai saat ini sebenarnya belum memiliki standar gaji yang menitikberatkan pada bobot jam pelajaran, tingkatan jabatan, dan tanggung jawab masa depan siswanya. Banyak diantara mereka yang bekerja melebihi dari imbalan yang mereka terima. Dengan kata lain, insentif atau gaji yang mereka terima tidak sebanding dengan pekerjaan yang mereka laksanakan dan tanggung jawab yang mereka emban terhadap masa depan siswanya, berhasil atau tidaknya siswa untuk melanjutkan ke jenjang berikutnya. (Gunawan, 2010)

Pembayaran honorarium bulanan guru honorer dan tenaga kependidikan honorer didapatkan dari dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS) dengan mempertimbangkan rasio jumlah siswa dan guru sesuai dengan ketentuan pemerintah yang ada dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 15 Tahun 2010 tentang SPM Pendidikan Dasar di Kabupaten/Kota (Prestiana & Putri, 2013 ).

Mulyasa (2009) mengatakan bahwa status kepegawaian guru honor pun kurang jelas, guru honor biasanya bekerja berdasarkan kontrak. Jika kontrak selesai, seorang guru honorer tidak memiliki kepastian apakah kontraknya akan diperpanjang. Selain itu guru honorer tidak mendapatkan fasilitas yang sama

dengan guru tetap lainnya. Masa depan guru honor kurang jelas karena status kepegawaiannya. Guru honor seringkali merasakan ketidakpastian akan diangkat menjadi guru tetap atau sebagai guru honor selamanya. Bahkan muncul kekhawatiran jika sekolah tidak membutuhkannya lagi, guru honorer dapat kehilangan pekerjaannya.

Di sisi lain, pengorbanan seorang guru honorer yang mengabdikan selama bertahun-tahun mengajar dengan upah per bulan yang dibawah UMK juga patut diacungi jempol. Dengan gaji per bulan yang sangat minim, tanpa tunjangan dan biaya kesejahteraan lainnya pun mereka mampu untuk terus mengajar setiap hari dengan kesetiaan mereka pada pekerjaan yang mereka sebut sebagai “panggilan jiwa”. Kesetiaan atau loyalitas itu sendiri tidak dapat dibuat-dibuat agar terlihat seperti nyata. Loyalitas muncul dari dedikasi guru yang terus menerus ditunjukkan melalui perbuatan dan pengabdian mereka terhadap sekolah dan juga peserta didik. Hal ini sejalan dengan Trianasari (2005) bahwa untuk mempertahankan efektivitas dan produktivitas dari sebuah organisasi, maka diperlukan SDM yang berdedikasi, berkomitmen, taat terhadap peraturan, memiliki rasa tanggung jawab dan kemauan bekerja sama serta suka terhadap pekerjaannya, yang juga dapat disebut sebagai loyalitas. Loyalitas disini menjadi hal wajib yang dimiliki oleh guru, begitu pula guru honorer. Tanpa adanya loyalitas, para guru honorer tersebut tidak akan sanggup mengabdikan selama bertahun-tahun lamanya dengan gaji yang tidak setimpal.

Beberapa fenomena terkait Loyalitas kerja pada guru honorer yang penulis dapat melalui wawancara pada tanggal 17 Juli 2018 di SD N 1 Kober

kecamatan Purwokerto Barat dengan 2 responden guru honorer, subjek 1 yaitu Ibu Ati Latifiani, S. Pd dan subjek 2 ibu Firdha Pangestika S. Pd.

Subjek 1 berusia 25 tahun dan mengabdikan diri di SD N 1 Kober selama 2 tahun. Subjek 1 mengatakan bahwa ia bekerja selama 7-8 jam per hari. Belum termasuk tugas administrasi dan tugas yang dilimpahkan dari guru lainnya. Subjek 1 merasa status dirinya sebagai guru honorer membuat para guru tetap di sekolah tersebut seringkali melimpahkan tugas kepada subjek. Subjek 1 merasa walaupun tugas yang diberikan berat namun tugas-tugas tersebut adalah sebuah tantangan dalam menjalani pekerjaannya.

Sedangkan subjek 2 berusia 27 tahun dan telah mengabdikan diri selama 6 tahun belakangan ini. Subjek 2 mengatakan bahwa ia sangat mencintai pekerjaannya sebagai guru walaupun status dirinya sebagai honorer menjadi sebuah ganjalan yang membuat subjek menjadi setengah hati saat menjalankan pekerjaannya.

Oleh sebab itu, setiap tahunnya antusiasme para Guru Honorer dalam mengikuti tes Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) guna mendapat kejelasan terhadap statusnya terus meningkat, berbagai alasan yang menjadikan suatu indikasi profesi PNS masih menjadi profesi yang sangat diidamkan. Sebagian besar masyarakat masih berasumsi bahwa menjadi PNS adalah pekerjaan yang akan berada dalam titik aman dan memiliki banyak keuntungan seperti tidak adanya sistem PHK, mendapat dana pensiun di hari tua, mendapatkan gaji tetap setiap bulan, berbagai macam tunjangan keluarga, dari kesehatan, transportasi dan hingga adanya istilah gaji ke-13, belum lagi dengan adanya kebijakan

pemerintah yang sewaktu-waktu akan meningkatkan gaji PNS beserta tunjangannya yang hampir setiap tahun. Sehingga atas alasan-alasan tersebut para guru honorer sangat mengidamkan status PNS. Hal ini pun sejalan dengan teori loyalitas menurut Grønholdt & Martensen (2006) yang mengacu pada identifikasi seseorang dengan keterlibatan dan komitmen dalam perusahaan, sehingga menjadi termotivasi untuk melakukan sesuatu di luar harapan.

Atas alasan-alasan yang kompleks tersebut dirasa pantas jika profesi guru PNS banyak diminati. Tidak hanya dari sisi materi semata, namun dalam sisi kehidupan sosial, yang pada kenyataannya profesi guru PNS membuat individu memiliki harapan lebih baik dalam bersosialisasi sehingga menjadi lebih percaya diri dan lebih dihormati. Hal tersebutlah yang mungkin membuat banyak orang yang termotivasi menjadi Guru dengan status PNS.

Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal (Prabu, 2005). Bekerja merupakan usaha yang ditujukan untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri atau kebutuhan umum, dengan perkata lain orang bekerja untuk mempertahankan eksistensi diri dan keluarganya (Munandar, 2001). Artinya, motivasi kerja merupakan tujuan dan ambisi yang harus dicapai sehingga mengarahkan perilaku individu menjadi individu yang loyal terhadap pekerjaannya.

Penelitian tentang motivasi guru sebelumnya pernah dilakukan oleh Prabowo (2009) yang mengangkat judul “Motivasi Kerja pada Guru Honorer”

yang hasilnya menunjukkan sulitnya untuk mencari pekerjaan banyak individu menerima sistem kontrak, termasuk untuk profesi guru. Individu mau menerima keadaan seperti itu karena untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Akan tetapi seiring dengan berjalannya waktu individu juga berharap ada pengangkatan dari guru honor menjadi guru tetap. Individu berusaha untuk meningkatkan prestasinya agar keinginannya dapat terwujud, karena fasilitas yang diperoleh guru honor tidak sama dengan guru tetap.

Seorang guru yang memiliki motivasi bekerja yang tinggi selama bertahun-tahun lamanya disandingkan dengan kenyataan bahwa mereka tidak cukup mendapatkan kesejahteraan yang layak, disisi lain pula guru honorer tetap mengemban tugas dan tanggung jawab yang berat ketika harus menerapkan pendidikan yang tepat untuk peserta didik di zaman modern ini. Selain itu, guru masih dianggap profesi yang mempunyai prestis tersendiri di mata masyarakat sehingga guru menjadi figur yang dianggap kompeten dari segi moral maupun materi. Dari segi moral, guru dianggap sebagai sosok yang sepatutnya menjadi panutan oleh masyarakat lainnya. Sedangkan dari sisi materi, guru seharusnya memiliki kehidupan yang sejahtera dalam hal ekonomi. Walaupun pada kenyataannya, keadaannya sangatlah berbeda.

Berdasarkan hasil wawancara dengan subjek 1 dan subjek 2, subjek 1 mengatakan bahwa dirinya memiliki motivasi menjadi seorang guru PNS lantaran gajinya saat ini sangat kecil dan merasa jika menjadi PNS dirinya lebih merasa mantap dalam bekerja, subjek 1 merasa bahwa subjek mencintai pekerjaannya karena *passionnya* mengajar sedari dulu namun ketidakjelasan status yang

membuatnya menjadi merasa belum puas. Sejalan dengan subjek 2 yang menyatakan bahwa dirinya saat ini telah memaksimalkan dirinya dalam bekerja namun akan lebih tenang jika sudah memiliki status kepegawaian.

Berdasar wawancara tersebut, kedua subjek memiliki masalah dengan beban kerja, gaji dan status kepegawaiannya. Menurut wawancara tersebut pula, rata-rata guru honorer Sekolah Dasar Negeri di Purwokerto hanya mendapat gaji rata-rata Rp. 300.000 - Rp. 600.000 per bulannya tergantung lamanya bekerja. Hal tersebut tentulah tidak manusiawi, karena gaji tersebut sangat jauh dibawah UMK di Banyumas sendiri. Kedua subjek mengutarakan keinginan-keinginan mereka, diantaranya berharap adanya kesesuaian gaji dengan beban kerja yang ditanggung serta kejelasan status kepegawaian.

Berdasarkan uraian diatas, Loyalitas Kerja dan Motivasi Kerja dirasa perlu mendapat perhatian khusus dan dalam hal ini penulis tergugah untuk melakukan penelitian mengenai Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Kerja Guru Honorer Sekolah Dasar di Eks Kotif (Kota Administratif) Purwokerto.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Loyalitas Kerja Guru Honorer Sekolah Dasar di Eks Kotif (Kota Administratif) Purwokerto?

### **C. Tujuan Penelitian**

Secara umum penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Guru Honorer Sekolah Dasar di Eks Kotif (Kota Administratif) Purwokerto.

### **D. Manfaat Penelitian**

#### **a. Manfaat Teoritis**

1. Hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan dan ilmu kepada pembaca khususnya di bidang psikologi industri dan organisasi.
2. Hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi bagi para akademisi fakultas psikologi untuk mengkaji lebih menelaah tentang motivasi kerja terhadap loyalitas kerja guru honorer.

#### **b. Manfaat Praktis**

Penelitian ini dapat membantu memberikan gambaran kepada Guru Honorer maupun instansi terkait mengenai gambaran motivasi terhadap loyalitas kerja yang mungkin bisa terjadi.