

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Loyalitas Kerja

1. Definisi Loyalitas Kerja

Dalam melaksanakan kegiatan kerja karyawan tidak akan terlepas dari loyalitas dan sikap kerja, sehingga dengan demikian karyawan tersebut akan selalu melaksanakan pekerjaan dengan baik. Karyawan merasakan adanya kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Menurut Lestari (2015) Loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggungjawab. Loyalitas kepada pekerjaan tercermin pada sikap karyawan yang mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan tanggungjawab, disiplin serta jujur dalam bekerja.

Martawi, Triyono, & Mardalis (2012) juga menjelaskan bahwa sikap karyawan sebagai bagian dari perusahaan yang paling utama adalah loyal. Sikap ini diantaranya tercermin dari terciptanya suasana yang menyenangkan dan mendukung ditempat kerja, menjaga citra perusahaan

dan adanya kesediaan untuk bekerja dalam jangka waktu yang lebih panjang.

Sudimin dalam (Malik, 2014) mengatakan loyalitas kerja berarti kesediaan karyawan dengan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran dan waktu untuk ikut serta mencapai tujuan perusahaan dan menyimpan rahasia perusahaan serta tidak melakukan tindakan-tindakan yang merugikan perusahaan selama orang itu masih berstatus sebagai karyawan. Kecuali menyimpan rahasia, hal-hal itu hanya dapat dilakukan ketika karyawan masih terikat hubungan kerja dengan perusahaan tempatnya bekerja. Loyalitas sebagai kesetiaan kepada seseorang dan tidak meninggalkan atau membelot serta tidak mengkhianati yang lain pada waktu diperlukan.

Menurut Steers & Porter dalam (Martiwi, Triyono, & Mardalis, 2012), menyatakan bahwa loyalitas akan tercipta apabila karyawan merasa tercukupi dalam memenuhi kebutuhan hidup dari pekerjaannya, sehingga mereka betah bekerja dalam suatu perusahaan.

Menurut Robbins dalam (Malik, 2014), pengertian loyalitas yang berkaitan dengan tingkat kepercayaan adalah suatu keinginan untuk melindungi dan menyelamatkan wajah bagi orang lain. Bila seseorang memiliki loyalitas dan kepercayaan terhadap suatu hal, maka orang tersebut bersedia berkorban dan setia terhadap hal yang dipercayainya tersebut. Jadi, loyalitas memiliki hubungan positif terhadap tingkat kepercayaan, semakin tinggi tingkat kepercayaan karyawan terhadap

perusahaan, maka semakin tinggi pula tingkat loyalitas karyawan tersebut terhadap perusahaan.

Menurut Nitisemito dalam (Malik, 2014), Loyalitas kerja para pegawai terhadap organisasi akan dapat menimbulkan rasa tanggung jawab serta menciptakan gairah dan senang kerja. Untuk dapat menimbulkan loyalitas para pegawai terhadap perusahaan maka perusahaan harus mengusahakan agar para pegawai merasa senasib dengan perusahaan. Dengan perasaan senasib seperti ini maka kemajuan dan kemunduran perusahaan akan dirasakan juga oleh para pegawai.

Sejalan dengan beberapa definisi dari para ahli diatas, penulis menyimpulkan bahwa Loyalitas Kerja adalah sebuah perilaku yang menunjukkan kesediaan, kesetiaan, rasa tanggung jawab dan rasa memiliki terhadap sebuah instansi atau perusahaan.

2. Aspek-aspek Loyalitas Kerja

Aspek-aspek loyalitas kerja yang terdapat pada individu dikemukakan oleh Siswanto dalam (Trianasari, 2005) yang menitik beratkan pada pelaksanaan kerja yang dilakukan guru honorer antara lain:

a. Taat pada peraturan.

Yaitu setiap kebijakan yang diterapkan dalam sekolah untuk memperlancar dan mengatur jalannya pelaksanaan tugas oleh manajemen sekolah ditaati dan dilaksanakan dengan baik. Keadaan ini

akan menimbulkan kedisiplinan yang menguntungkan organisasi baik intern maupun ekstern.

b. Tanggung jawab pada sekolah.

Yaitu karakteristik pekerjaan dan pelaksanaan tugasnya mempunyai konsekuensi yang dibebankan karyawan. Kesanggupan guru honorer untuk melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan kesadaran akan setiap resiko pelaksanaan tugasnya akan memberikan pengertian tentang keberanian dan kesadaran bertanggungjawab terhadap resiko atas apa yang telah dilaksanakan.

c. Kemauan untuk bekerja sama.

Yaitu bekerja sama dengan orang-orang dalam suatu kelompok akan memungkinkan sekolah dapat mencapai tujuan yang tidak mungkin dicapai oleh orang-orang secara individual.

d. Rasa memiliki.

Yaitu adanya rasa ikut memiliki guru honorer terhadap sekolah akan membuat guru memiliki sikap untuk ikut menjaga dan bertanggung jawab terhadap sekolah sehingga pada akhirnya akan menimbulkan loyalitas demi tercapainya tujuan sekolah.

e. Hubungan antar pribadi.

Yaitu guru honorer yang mempunyai loyalitas kerja tinggi mereka akan mempunyai sikap fleksibel ke arah tata hubungan antara pribadi. Hubungan antara pribadi ini meliputi : hubungan sosial diantara guru

dan karyawan, hubungan yang harmonis antara kepala sekolah dan guru, situasi kerja dan sugesti dari teman kerja.

f. Kesukaan terhadap pekerjaan.

Yaitu sekolah harus dapat menghadapi kenyataan bahwa guru setiap hari datang untuk bekerjasama sebagai manusia seutuhnya dalam hal melakukan pekerjaan yang akan dilakukan dengan senang hati sebagai indikatornya bisa dilihat dari : keunggulan guru dalam bekerja, guru tidak pernah menuntut apa yang diterimanya diluar gaji pokok.

Sedangkan menurut Streers & Porter (1983) menitik beratkan aspek loyalitas perusahaan (sekolah), antara lain:

- a) Dorongan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari sekolah,
- b) Keinginan untuk berusaha semaksimal mungkin bagi sekolah, dan
- c) Kepercayaan yang pasti dan penerimaan yang penuh atas nilai-nilai di sekolah.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Loyalitas Kerja

Beberapa faktor yang menjadi tolak ukur individu memiliki Loyalitas Kerja menurut Jusuf (2010) :

a. Faktor rasional.

Yaitu menyangkut hal-hal yang bisa dijelaskan secara logis seperti gaji, bonus, jenjang karir dan fasilitas-fasilitas yang diberikan lembaga kepada karyawan (guru).

b. Faktor emosional.

Yaitu menyangkut perasaan atau ekspresi diri seperti pekerjaan yang menantang, lingkungan kerja yang mendukung, perasaan aman karena perusahaan (sekolah) merupakan tempat bekerja dalam jangka panjang, pemimpin yang berkharisma, pekerjaan yang membanggakan, penghargaan-penghargaan yang diberikan sekolah dan budaya kerja.

c. Faktor kepribadian.

Yaitu menyangkut sifat, karakter, dan tempramen. Saat seorang guru berhubungan dengan rekan sesama guru, dengan kepala sekolah sebagai atasan, dan dengan peserta didiknya.

B. Motivasi Kerja

1. Definisi Motivasi Kerja

Dalam pengertian umum, motivasi dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan kearah suatu tujuan tertentu. Batasan mengenai motivasi sebagai suatu proses dimana tingkah laku tersebut dipupuk dan diarahkan (Pandji, 1992).

Sedangkan pengertian motivasi adalah pemberian atau penimbulan motif. Jadi, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja.

Sutrisno (2011) mengemukakan motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Mangkunegara

(2012) juga mengemukakan motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Menurut Hasibuan (2007), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai tujuan. Hasibuan menyatakan bahwa Motivasi pada dasarnya adalah dorongan yang diberikan oleh pimpinan kepada seseorang untuk memiliki semangat kerja yang tinggi, dan diharapkan selalu berupaya agar tujuan yang ingin dicapai dapat diraih.

Robbins (2003) menyatakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sesuatu dan menentukan kemampuan bertindak untuk memuaskan kebutuhan individu. Motivasi bergerak untuk mengarahkan kegiatan seseorang agar suatu kebutuhan dapat terpenuhi. Dari pendapat Robbins, jelaslah bahwa motivasi dimaksudkan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Hasibuan diatas.

2. Pendekatan Teori Motivasi

Terdapat beberapa teori yang mengemukakan tentang motivasi dalam Sutrisno (2011) antara lain :

1. Teori Kepuasan

Teori ini mendasarkan pendekatannya atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkannya bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu. Beberapa teori kepuasan antara lain sebagai berikut:

a.) Teori Motivasi Konvensional

Teori ini beranggapan bahwa keinginan untuk pemenuhan kebutuhannya merupakan penyebab orang mau bekerja keras. Seseorang akan mau berbuat atau tidak berbuat didorong oleh ada atau tidak adanya imbalan yang akan diperoleh yang bersangkutan.

b.) Teori Hierarki

Teori ini dipelopori oleh Abraham Maslow yang mengemukakan bahwa kebutuhan manusia dapat diklasifikasikan ke dalam lima hierarki kebutuhan sebagai berikut:

- a. *Physiological* / fisiologis merupakan kebutuhan berupa makan, minum, perumahan, dan pakaian.
- b. *Safety* / rasa aman merupakan kebutuhan akan rasa aman dan keselamatan.
- c. *Affiliation* / berhubungan sosial merupakan kebutuhan untuk bersosialisasi dengan orang lain.
- d. *Self esteem* / pengakuan merupakan kebutuhan akan penghargaan prestise diri.

- e. *Self actualization* / aktualisasi diri merupakan kebutuhan puncak yang menyebabkan seseorang bertindak bukan atas dorongan orang lain, tetapi karena kesadaran dan keinginan diri sendiri.

c.) Teori Motivasi Prestasi

- a. *Need for achievement* (kebutuhan berprestasi) adalah kebutuhan untuk mencapai sukses, yang diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri seseorang.
- b. *Need for affiliation* (kebutuhan afiliasi) adalah kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam hubungannya dengan orang lain.
- c. *Need for power* (kebutuhan kekuasaan) adalah kebutuhan untuk menguasai dan memengaruhi terhadap orang lain.

d.) Teori Model dan Faktor

Teori dua faktor yang mempengaruhi kondisi pekerjaan seseorang, yaitu:

- a. *Maintenance factor* / faktor pemeliharaan berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaan karyawan sebagai manusia, pemeliharaan ketentraman, dan kesehatan.
- b. *Motivation factor* / faktor motivasi merupakan pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri (intrinsik) antara lain kepuasan kerja, prestasi yang diraih, peluang untuk maju, pengakuan orang lain, kemungkinan pengembangan karier, dan tanggung jawab.

e.) Teori ERG

ERG (*Existence, Relatedness, and Growth*). Terdapat tiga macam kebutuhan dalam teori ini, yaitu:

- a. *Existence* (Keberadaan) merupakan kebutuhan untuk terpenuhi atau terpeliharanya keberadaan seseorang di tengah masyarakat atau perusahaan yang meliputi kebutuhan psikologi dan rasa aman.
- b. *Relatedness* (Kekerabatan) merupakan keterkaitan antara seseorang dengan lingkungan sosial sekitarnya.
- c. *Growth* (Pertumbuhan) merupakan kebutuhan yang berkaitan dengan pengembangan potensi diri seseorang, seperti pertumbuhan kreativitas dan pribadi.

6) Teori X dan Y

Teori X didasarkan pada pola pikir konvensional yang ortodoks, dan menyorot sosok negatif perilaku manusia, yaitu:

- a. Malas dan tidak suka bekerja.
- b. Kurang bisa bekerja keras, menghindar dari tanggung jawab.
- c. Mementingkan diri sendiri, dan tidak mau peduli pada orang lain, karena itu bekerja lebih suka dituntun dan diawasi.
- d. Kurang suka menerima perubahan, dan ingin tetap seperti yang dahulu.

Empat asumsi positif yang disebut sebagai teori Y, yaitu:

- a. Rajin, aktif, dan mau mencapai prestasi bila kondisi kondusif.
- b. Dapat bekerja produktif, perlu diberi motivasi.

- c. Selalu ingin perubahan dan merasa jemu pada hal-hal yang monoton.
- d. Dapat berkembang bila diberi kesempatan yang lebih besar.

2. Teori Motivasi Proses

Teori-teori proses memusatkan perhatiannya pada bagaimana motivasi terjadi Sutrisno (2011), dan terdapat tiga teori motivasi proses yang dikenal, yaitu:

1) *Expectary Theory* / Teori Harapan

Teori harapan mengandung tiga hal, yaitu:

- a. Teori ini menekankan imbalan.
- b. Para pimpinan harus memperhitungkan daya tarik imbalan yang memerlukan pemahaman dan pengetahuan tentang nilai apa yang diberikan oleh karyawan pada imbalan yang diterima.
- c. Teori ini menyangkut harapan karyawan mengenai prestasi kerja, imbalan dan hasil pemuasan tujuan individu.

2) *Equity Theory* / Teori Keadilan

Teori ini menekankan bahwa ego manusia selalu mendambakan keadilan dalam pemberian hadiah maupun hukuman terhadap setiap perilaku yang relatif sama. Bagaimana perilaku bawahan dinilai oleh atasan akan mempengaruhi semangat kerja mereka. Keadilan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang. Penilaian dan pengakuan mengenai perilaku bawahan harus dilakukan secara objektif, bukan atas dasar suka atau tidak suka.

3) *Reinforcement Theory* / Teori Pengukuhan

Teori pengukuhan didasarkan atas hubungan sebab akibat perilaku dengan pemberian kompensasi. Promosi bergantung pada prestasi yang selalu dapat dipertahankan. Bonus kelompok bergantung pada tingkat produksi kelompok itu. Sifat ketergantungan tersebut bertautan dengan hubungan antara perilaku dan kejadian yang mengikuti perilaku itu.

3. Aspek-aspek Motivasi Kerja

Menurut Munandar (2001) aspek-aspek motivasi kerja yaitu:

a. Adanya kedisiplinan

Yaitu sikap, tingkah laku atau perbuatan pada guru untuk melakukan aktivitas-aktivitas kerja yang sesuai dengan pola-pola tertentu, keputusan-keputusan, peraturan-peraturan dan norma-norma yang telah ditetapkan dan disetujui bersama baik secara tulis maupun lisan antara karyawan dengan perusahaan, serta sanggup menerima sanksi bila melanggar peraturan, tugas dan wewenang yang diberikan.

b. Imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi

Yaitu membuat hasil kerja dari kombinasi ide-ide atau gambaran, disusun secara lebih teliti, atau inisiatif sendiri, bukan ditiru dan bersifat konstruktif sehingga membentuk suatu hasil atau produk yang mendukung pada kualitas kerja yang lebih baik.

c. Kepercayaan diri

Yaitu perasaan yakin yang dimiliki guru terhadap kemampuan dirinya, memiliki kemandirian, dapat berfikir secara positif dalam menghadapi kenyataan yang terjadi serta bertanggung jawab atas keputusan yang diambil sehingga dapat menyelesaikan masalahnya dengan tenang.

d. Daya tahan terhadap tekanan

Yaitu reaksi guru terhadap pengalaman emosional yang tidak menyenangkan yang dirasakan sebagai ancaman atau sebab adanya ketidakseimbangan antara tuntutan dan kemauan yang dimiliki, dan tekanan tersebut diselesaikan dengan cara tersendiri yang khas bagi masing-masing individu.

e. Tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan

Yaitu suatu kesadaran pada individu untuk melakukan kewajiban atau pekerjaan, diiringi rasa keberanian menerima segala resiko, inisiatif yang besar dalam menghadapi kesulitan terhadap pekerjaan dan dorongan yang besar untuk berbuat dan menyesuaikan apa yang harus dan patut diselesaikan.

Sedangkan aspek-aspek motivasi kerja dari Robbins (dalam Sayuti, 2006) yaitu: mempunyai sifat agresif, kreatif dalam melaksanakan pekerjaan, mutu pekerjaan meningkat dari hari ke hari, mematuhi jam kerja, tugas yang diberikan dapat diselesaikan dengan kemampuan, inisiatif kerja yang tinggi dapat mendorong prestasi kerja, kesetiaan dan

kejujuran, terjalin hubungan kerja antara karyawan dengan pimpinan, tercapainya tujuan perorangan dan tujuan organisasi, dan menghasilkan informasi yang akurat dan tepat.

Winardi (2001) mengungkapkan ada tiga aspek motivasi yang mengarah tercapainya tujuan tertentu, yaitu :

- a. Keinginan, ketika seseorang memiliki keinginan maka motivasinya terpacu untuk melakukan suatu pekerjaan agar tercapai sesuai yang diinginkannya
- b. Kebutuhan, seseorang memiliki motivasi yang tinggi bila seseorang butuh. Ketika seseorang membutuhkan sesuatu misalnya gaji, kompensasi maka pekerjaan akan terpacu untuk melakukan pekerjaannya dengan baik
- c. Rasa aman, seseorang akan berusaha melakukan sesuatu juga disebabkan ketakutan saat orang tersebut tidak melakukan sesuatu sehingga alasan motivasi muncul karena ketika seseorang melakukan sesuatu dirinya merasa aman

4. Faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi seorang pekerja biasanya merupakan hal yang sangat rumit, karena motivasi itu melibatkan faktor-faktor individual dan faktor-faktor organisasional. Yang tergolong pada faktor-faktor yang bersifat individual adalah kebutuhan-kebutuhan, tujuan-tujuan, sikap, dan kemampuan-kemampuan. Sedangkan yang tergolong pada faktor-faktor yang berasal dari

organisasi meliputi pembayaran uang atau gaji, keamanan pekerjaan, sesama pekerja, pengawasan, pujian dan pekerjaan itu sendiri.

Menurut (Siagian, 2012) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya dapat bersifat internal maupun eksternal.

Faktor-faktor internal yang mempengaruhi motivasi antara lain:

- 1) Persepsi seseorang mengenai diri sendiri
- 2) Harga diri
- 3) Harapan pribadi
- 4) Kebutuhan
- 5) Keinginan
- 6) Kepuasan kerja
- 7) Prestasi kerja yang dihasilkan.

Faktor-faktor eksternal antara lain :

- 1) Jenis dan sifat pekerjaan
- 2) Kelompok kerja dimana seseorang bergabung
- 3) Organisasi tempat kerja
- 4) Situasi lingkungan pada umumnya
- 5) System imbalan yang berlaku dan cara penerapannya.

Keberhasilan suatu lembaga pendidikan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor yang datang dari dalam maupun yang datang dari luar lembaga pendidikan itu sendiri. Dari sekian banyak faktor tersebut maka

faktor motivasi kerja guru ini merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan keberhasilan lembaga pendidikan mencapai tujuannya.

C. Guru Honorer

1. Definisi Guru

a) Definisi Guru menurut Peraturan Perundang-Undangan

Definisi Guru menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, 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. Berdasarkan pengangkatannya, Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 mengenal Pengangkatan dan penempatan guru pada satuan pendidikan yang diselenggarakan Pemerintah atau Pemerintah Daerah diatur dengan Peraturan Pemerintah, sedangkan pengangkatan dan penempatan guru pada satuan pendidikan yang diselenggarakan masyarakat dilakukan oleh penyelenggara pendidikan atau satuan pendidikan yang bersangkutan berdasarkan perjanjian kerja atau kesepakatan kerja bersama.

Satuan Pendidikan yang dimaksud adalah kelompok layanan pendidikan yang menyelenggarakan pendidikan pada jalur pendidikan formal dalam setiap jenjang dan jenis Pendidikan. Satuan Pendidikan yang diselenggarakan oleh Pemerintah atau Pemerintah Daerah dengan penghasilan gurunya berasal dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) atau Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD). Dapat dikatakan bahwa dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005,

pengangkatan Guru baik PNS maupun Non PNS sebagai guru yang bertugas di satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh Pemerintah diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2017 terdapat istilah Guru Tetap yaitu Guru yang diangkat oleh Pemerintah, Pemerintah Daerah, penyelenggara pendidikan, atau satuan pendidikan untuk jangka waktu paling singkat 2 (dua) tahun secara terus menerus, dan tercatat pada satuan administrasi pangkal di satuan pendidikan yang memiliki izin pendirian dari Pemerintah atau Pemerintah Daerah serta melaksanakan tugas pokok sebagai Guru. Sedangkan Guru Dalam Jabatan adalah Guru PNS dan Guru bukan PNS yang sudah mengajar pada satuan pendidikan, baik yang diselenggarakan Pemerintah, Pemerintah Daerah, maupun penyelenggara pendidikan yang sudah mempunyai Perjanjian Kerja atau Kesepakatan Kerja.

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2017 tentang Guru, pengangkatan dan/atau penempatan guru yang diangkat oleh Pemerintah Pusat, Pemerintah Daerah, dan/atau penyelenggara pendidikan yang diselenggarakan oleh masyarakat dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Guna 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 mengamanatkan bahwa Guru harus memiliki kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. 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.

b) Definisi Guru Honorer

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. Sebelum lahirnya Undang-Undang No. 15 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), pengaturan tentang tenaga honor mengacu kepada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Setelah lahirnya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN, Tenaga Honorer diganti dengan istilah Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), yaitu warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan. Dengan demikian peraturan perundang-undangan hanya mengatur guru honorer yang diangkat oleh Pemerintah dan bertugas di sekolah negeri. Guru honorer yang bertugas di satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh Pemerintah juga sebagai ASN sebagaimana dalam pengertian ASN dalam Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2014 tentang ASN, ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Pegawai ASN yang terdiri dari PNS dan PPPK yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Pada prakteknya, saat ini terdapat tiga status guru yang mengabdikan di sekolah negeri yaitu Guru dengan status PNS, Guru PPPK atau yang sebelumnya disebut dengan istilah Tenaga Honorer yang pengangkatannya oleh Pemerintah, dan Guru Honorer yang pengangkatannya oleh Kepala Sekolah. Sedangkan, Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 dan Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 mengamanatkan pengangkatan Guru oleh satuan pendidikan yang

diselenggarakan oleh Pemerintah atau pemerintah daerah diangkat oleh Pemerintah atau dengan kata lain melalui persetujuan Pemerintah Pusat atau Pemerintah Daerah setempat.

Dari uraian di atas, peneliti menyimpulkan bahwa guru honorer adalah guru tidak tetap yang merupakan salah satu tenaga pendidik di sekolah yang diangkat atau dipekerjakan berdasar kebutuhan sekolah, digaji sesuai dengan kemampuan sekolah, dengan masa kerja sesuai yang telah disepakati, namun dengan tugas hampir yang sama dengan guru tetap yaitu melaksanakan pembelajaran, dan menyusun administrasi. Pengangkatannya sebagai guru disetujui oleh Kepala Sekolah selaku pemimpin dalam sekolah dan memperoleh kompensasi dari anggaran pendapatan dan belanja sekolah. Setiap memasuki tahun ajaran para guru honorer mendapat surat tugas atau pembagian tugas guru sebagai acuan melaksanakan tugasnya sebagai guru honorer.

2. Loyalitas Kerja Guru Honorer

a. Definisi Loyalitas Kerja Guru Honorer

Berdasarkan definisi-definisi Loyalitas Kerja yang dikemukakan para ahli, penulis menyimpulkan bahwa Loyalitas Kerja Guru Honorer merupakan sebuah perilaku yang menunjukkan kesediaan, kesetiaan, rasa tanggung jawab dan rasa memiliki guru honorer terhadap sekolah dan profesinya.

b. Aspek-aspek Loyalitas Kerja Guru Honorer

Berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan para ahli, penulis menyimpulkan bahwa aspek-aspek loyalitas kerja guru honorer meliputi :

1) Mematuhi peraturan yang berlaku.

Peraturan yang ada di sekolah diberlakukan kepada guru untuk mencapai sebuah tujuan dan hasil yang diinginkan oleh guru berupa kedisiplinan individu. Bentuk peraturan itu sendiri biasanya berupa peraturan tertulis dan tidak tertulis.

Aspek ini disimpulkan berdasar dari aspek yang dikemukakan oleh (Trianasari, 2005) yaitu aspek taat pada peraturan.

2) Memiliki rasa tanggung jawab.

Dalam pekerjaannya, guru memiliki job desk yang harus diselesaikan. Pada prosesnya, adanya job desk memicu munculnya rasa tanggung jawab atas terselesaikannya sebuah pekerjaan serta segala resiko dan konsekuensinya.

Aspek ini disimpulkan berdasarkan dari aspek yang dikemukakan oleh (Trianasari, 2005) yaitu aspek tanggung jawab pada pekerjaan.

- 3) Adanya keinginan untuk tetap menjadi bagian dari sekolah dalam jangka waktu lama.

Rasa memiliki terhadap sekolah akan menciptakan sebuah kepedulian dan keselarasan didalamnya. Hal tersebut juga memicu munculnya perasaan bangga menjadi sebuah bagian dari sekolah yang membuat guru atau karyawannya merasa harus bertahan didalamnya.

Aspek ini merupakan kesimpulan dari gabungan aspek Rasa memiliki (Trianasari, 2005) dan aspek Dorongan yang kuat untuk tetap menjadi anggota perusahaan (Streers & Porter, 1983).

- 4) Adanya kemauan bekerja maksimal dengan atau tanpa adanya tekanan.

Guru yang memiliki motivasi tinggi yang didasarkan oleh rasa suka terhadap pekerjaan cenderung memiliki daya saing yang tinggi untuk menjadi yang paling kompeten diantara guru yang lain, ada atau tidaknya tekanan tidak menjadi masalah.

Aspek ini disimpulkan berdasar dari gabungan aspek Kesukaan terhadap pekerjaan (Trianasari, 2005) dan aspek Keinginan untuk berusaha semaksimal mungkin bagi perusahaan (Streers & Porter, 1983).

3. Definisi Motivasi Kerja Guru Honorer

Berdasarkan definisi-definisi Motivasi Kerja yang dikemukakan para ahli, penulis menyimpulkan bahwa Motivasi Kerja Guru Honorer merupakan adanya keinginan guru honorer dalam bekerja yang melatarbelakangi sebuah tujuan yang akan diraih.

4. Aspek-aspek Motivasi Kerja Guru Honorer

Sejalan dengan aspek-aspek yang dikemukakan oleh para ahli, penulis menyimpulkan aspek-aspek Motivasi Kerja antara lain :

a) Semangat dalam bekerja

Melakukan pekerjaan sesuai dengan *passion* akan meningkatkan antusiasme pada pekerjaan. Memiliki niat, tujuan, dan cita-cita atau keinginan yang ingin diraih dari pekerjaan tersebut pula yang memunculkan adanya semangat kerja.

Aspek ini didasarkan dari aspek Keinginan oleh Winardi (2001).

b) Disiplin dalam diri

Menunjukkan perilaku yang sesuai dengan norma dan aturan yang diberlakukan oleh perusahaan serta bersedia menerima sanksi bila aturan tersebut dilanggar.

Aspek ini didasarkan pada gabungan aspek Adanya kedisiplinan dari karyawan (Munandar, 2001) dan aspek Mematuhi jam kerja (Robbins, 2003).

c) Munculnya inisiatif dan kreativitas

Memiliki anggapan bahwa sebuah tugas adalah sebuah proses pendewasaan diri serta menjadi sebuah tantangan yang harus di selesaikan. Memiliki ide-ide atau gagasan yang baru yang diimplementasikan terhadap pekerjaan sehingga pegawai tidak merasa bekerja sebagai sebuah tekanan.

Aspek ini didasarkan dari gabungan aspek Imanjinasi yang tinggi dan daya kombinasi (Munandar, 2001) dan aspek Kreatif dalam melaksanakan pekerjaan (Robbins, 2003).

d) Tanggung jawab terhadap pekerjaan

Menyelesaikan kewajiban sesuai dengan yang tercantum didalam *job description* dengan baik serta menerima segala resiko didalamnya,

Aspek ini didasarkan pada gabungan dari aspek Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan (Munandar, 2001) dan aspek Tugas yang diberikan dapat diselesaikan dengan kemampuan (Robbins, 2003).

e) Kepentingan pribadi

Kepentingan pribadi seseorang mungkin dapat memunculkan motivasi dalam bekerja, contohnya seperti gaji, bonus, fasilitas, pengakuan, prestis dan lain-lain.

Aspek ini didasarkan pada aspek Kebutuhan yang dikemukakan oleh Winardi (2001).

D. Kerangka Berfikir

Peran guru dalam dunia pendidikan merupakan roda penggerak yang mencerdaskan peserta didik sebagai generasi penerus bangsa. Guru dalam statusnya memiliki beberapa pengelompokan secara formal, yaitu guru PNS dan guru Non PNS. Guru PNS merupakan guru yang berstatus Pegawai Negeri Sipil yang ditugaskan di sekolah tertentu secara khusus dengan gaji oleh pemerintah dan mendapat tunjangan kesejahteraan. Sedangkan guru honorer yang diangkat dalam penelitian ini merupakan guru tidak tetap atau sukarelawan yang diangkat oleh sekolah dan digaji berdasarkan kemampuan dan persetujuan sekolah.

Kenyataan bahwa seorang guru yang memiliki tugas mulia yaitu mencerdaskan kehidupan anak bangsa tidak mendapat kesejahteraan yang layak, mendapatkan ketidaksejahteraan karena status kepegawaian adalah sebuah ironi. Guru tetap (PNS) dengan guru tidak tetap pada kenyataannya memiliki kesamaan kewajiban mengajar selama 24 jam dalam seminggu namun tingkat penghasilan mereka sangat dibedakan. Tingkat kesejahteraan guru memang kurang mendapat perhatian dengan posisinya yang “abu-abu” dan masih sering terjadi kontroversi.

Pengorbanan seorang guru honorer yang mengabdikan selama bertahun-tahun mengajar dengan upah per bulan yang sangat minim, tanpa tunjangan dan biaya kesejahteraan lainnya pun mereka mampu untuk terus mengajar setiap hari dengan kesetiaan mereka pada pekerjaannya yang tidak dapat dibuat-buat seakan terlihat nyata. Mereka menyebutnya sebagai “panggilan

jiwa". Loyalitas muncul dari dedikasi guru yang terus menerus ditunjukkan melalui perbuatan dan pengabdian mereka terhadap sekolah dan juga peserta didik. 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, baik guru PNS maupun Honorar.

Aspek-aspek loyalitas kerja guru honorer menurut penulis meliputi : mematuhi peraturan yang berlaku, memiliki rasa tanggung jawab, adanya keinginan menjadi bagian dari sekolah dalam jangka waktu lama dan adanya kemauan bekerja maksimal dengan atau tanpa adanya tekanan.

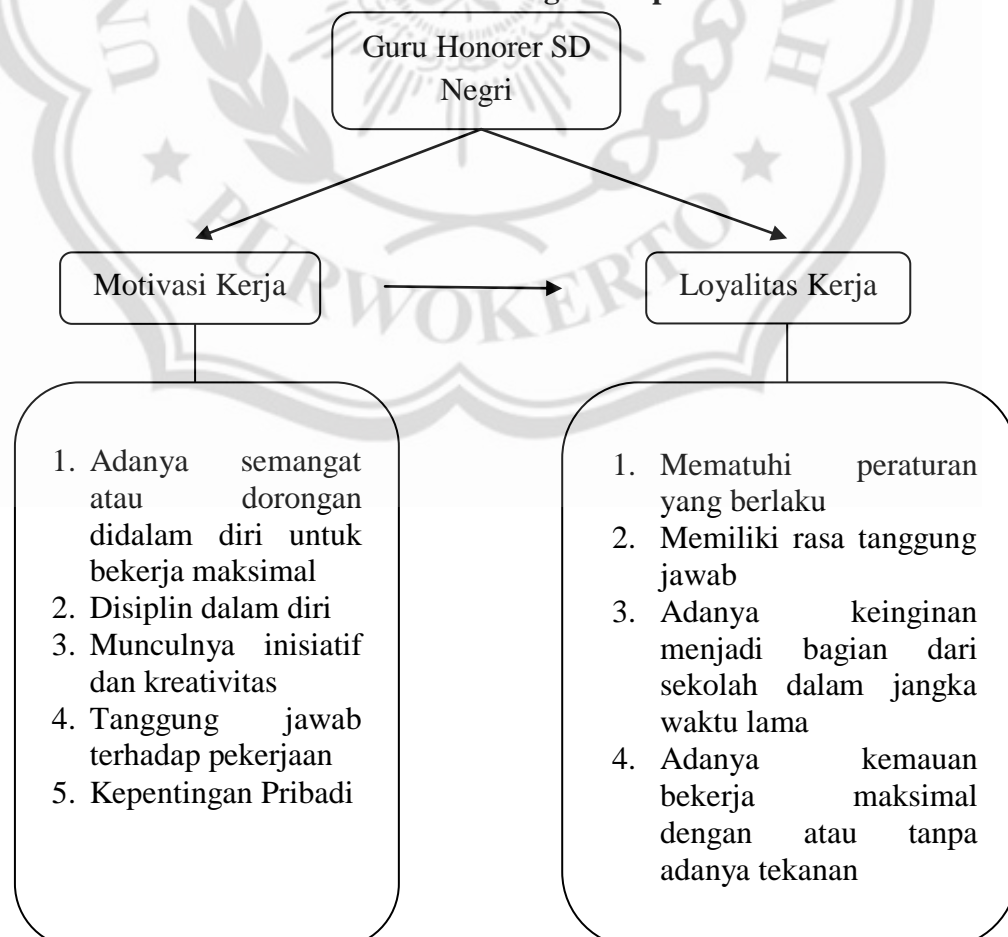
Apabila guru honorer benar-benar memiliki keinginan untuk menjadi bagian dari sekolah, menjadi guru tetap adalah sebuah jawaban. Namun hal tersebut dapat dicapai, hanya jika mereka memiliki loyalitas yang tinggi. Sehingga, menjadi guru PNS di sebuah sekolah merupakan impian bagi semua guru honorer. Hal ini pun sesuai 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. Maka dari itu, setiap tahunnya tes CPNS selalu dipenuhi oleh guru-guru honorer yang ingin mendapatkan status kepegawaiannya dengan menjadi guru PNS.

Seperti yang dikemukakan dalam teori Hierarki Abraham Maslow bahwa ada 5 kebutuhan dasar yang dimiliki manusia, yaitu, fisiologis, rasa aman, hubungan sosial, pengakuan, aktualisasi diri.

Kebutuhan aktualisasi diri membawa para guru honorer untuk berlomba mendapatkan kejelasan tentang status kepegawaianya. Dengan harapan bahwa mereka dapat segera lolos dan menjadi guru PNS. Motivasi tersebutlah yang memicu mereka mau untuk bertahan dan kesetiaan untuk terus mengabdikan dengan tanpa adanya status kepegawaian bahkan dengan upah yang sangat kecil.

Sehingga untuk lebih jelasnya, penulis menggambarkan narasi diatas menjadi sebuah skema kerangka berpikir seperti dibawah ini :

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir



E. Hipotesis

Berdasarkan uraian dalam kerangka berfikir diatas, hipotesis penulis dalam penelitian ini adalah : “Ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Kerja Guru Honorer”

