

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Proses pendidikan pada pendidikan dasar setidaknya bertumpu pada empat pilar yaitu *learning to know*, *learning to do*, *learning to be* dan *learning live together* yang dapat dicapai melalui delapan kompetensi dasar yaitu membaca, menulis, mendengar, menutur, menghitung, meneliti, menghafal dan menghayal. Dalam proses pendidikan, di dalamnya terdapat aktivitas guru mengajar, peran serta siswa dalam belajar, sistem pengelolaan administrasi, serta mekanisme kepemimpinan kepala sekolah merupakan hal yang perlu dioptimalkan fungsinya agar kualitas pendidikan dapat ditingkatkan.

Sekolah Dasar merupakan suatu organisasi yang memerlukan pengelolaan terpadu dengan guru sebagai pelaksana kegiatan belajar mengajar di kelas. Alasan seseorang menjadi guru sangat beragam. Berdasarkan wawancara yang dilakukan penulis kepada beberapa guru di Kecamatan Tamansari, tujuan seseorang menjadi guru karena ingin mendapatkan pekerjaan yang layak. Menurut mereka, guru adalah pekerjaan yang baik. Pekerjaan sebagai tenaga pendidik merupakan suatu pekerjaan amal, berbudi pekerti, dan berbagi ilmu pengetahuan dalam mengajar. Mereka merasa masa depan yang terjamin sebagai guru. Namun demikian, mereka merasa telah melakukan kewajiban, akan tetapi hak mereka sebagai guru kurang diberikan.

Status guru terbagi menjadi 3 (tiga). Yang pertama adalah guru yang berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS). Status guru ini berdasarkan keputusan pemerintah untuk menjadikan guru tersebut menjadi Pegawai Negeri Sipil sesuai syarat dan ketentuan yang ditetapkan pemerintah. Yang kedua adalah guru yang berstatus sebagai Pegawai Tidak Tetap (PTT). Guru yang berstatus seperti ini juga diangkat oleh pemerintah. Hanya saja ada perbedaan pemberian tunjangan atau nilai kesejahteraan yang berbeda dengan guru Pegawai Negeri Sipil. Yang ketiga adalah guru berstatus bantu/ honor. Guru honorer ialah guru yang diangkat oleh Kepala Sekolah di tempat ia bertugas.

Status guru yang berbeda merupakan salah satu faktor perbedaan dalam hal mendapatkan hak. Menurut Menteri Pendidikan Nasional Bambang Sudibyo, gaji guru pegawai negeri sipil Rp. 2.000.000 per bulan. Hal ini berlaku mulai Januari tahun 2009. Gaji Rp. 2.000.000 itu merupakan uang pangkal bagi guru dengan pangkat terendah meskipun yang bersangkutan belum mempunyai sertifikat maupun belum mengantongi ijazah Strata 1 (<http://www.bluefame.com/lofiversion/index.php/t140822.html>). Walaupun gaji mereka cukup besar, namun hal tersebut bukanlah faktor utama dalam kepuasan kerja mereka.

Selain itu, menurut guru PNS, pekerjaan tersebut sesuai dengan mereka dan penghargaan atas kinerja mereka diberikan oleh pemerintah. Status menjadikan mereka diakui oleh masyarakat dan memiliki jaminan hidup. Pengembangan karier

guru PNS tergantung masa kerja. Kesejahteraan mereka relatif lebih besar dibandingkan kedua kelompok guru yang berstatus berbeda.

Kesejahteraan yang dimiliki guru PNS membuat guru PTT meminta untuk diangkat menjadi PNS. Status sebagai guru PTT dengan status sebagai guru PNS sejauh ini sangat berbeda. Guru dengan status PNS memiliki kesejahteraan dan gaji yang lebih baik dibandingkan dengan guru PTT. Guru PTT bekerja karena profesi sebagai guru sangat meyakinkan. Guru PTT tentu menginginkan pengangkatan menjadi PNS agar lebih sejahtera dan mereka dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan sebaik-baiknya.

Kesejahteraan yang kurang dapat menimbulkan efek ketidakpuasan. Salah satu contohnya adalah guru PTT se-Jawa Tengah berunjuk rasa di depan kantor Gubernur Semarang. Mereka mengaku selama ini statusnya tidak jelas. Padahal mereka sudah mengabdikan selama puluhan tahun. Ada yang sudah mengabdikan 8 tahun, 13 tahun, dan bahkan 21 tahun, tapi hingga kini belum diangkat jadi PNS. (<http://www.detiknews.com/read/2008/11/25/112817/1042477/10/ratusan-guru-ptt-demo-ke-kantor-gubernur-jateng-tuntut-jadi-pns>).

Hal yang sama juga dirasakan oleh guru honorer. Sekitar 376 guru honorer di wilayah Kota Depok berunjuk rasa di depan Kantor Wali Kota Depok, Jawa Barat. Mereka menuntut kejelasan status sebagai Pegawai Negeri Sipil. Sudah 20 Tahun statusnya tetap honorer. Para guru honorer menuntut kejelasan status dan kelayakan gaji. (<http://news.okezone.com/read/2009/01/05/1/179419/1/376-guru-honorer-demo-tuntut-diangkat-pns>).

Berdasarkan fenomena di atas, guru PNS, guru PTT dan guru honorer memiliki kepuasan kerja yang berbeda-beda. Guru yang berstatus PNS memiliki pekerjaan tetap dan keterjaminan karier dalam bekerja. Walaupun gaji yang mereka dapatkan cukup besar, hal tersebut bukanlah sesuatu yang utama dalam kepuasan kerja mereka. Guru yang berstatus PTT memiliki jaminan karier untuk menjadi status PNS dan pekerjaan guru yang meyakinkan. Mereka merasa bahwa gaji yang mereka dapatkan relatif kurang dan pengangkatan menjadi PNS yang terlalu bersyarat. Guru yang berstatus honorer mendapatkan kepuasan kerja karena menurut mereka mengajar adalah *hobby* dan hasil kerja dapat memuaskan mereka. Mereka mengalami ketidakpuasan karena imbalan hasil kerja mereka kurang, status yang tidak jelas, dan aturan pemerintah untuk pengangkatan mereka yang tidak realistis.

Salah satu faktor yang menjadi tolak ukur keberhasilan sekolah adalah kinerja guru. Kinerja guru yang dimaksud adalah hasil kerja guru yang terefleksi dalam cara merencanakan, melaksanakan, dan menilai proses belajar mengajar yang intensitasnya dilandasi oleh etos kerja, serta disiplin profesional guru dalam proses pembelajaran. Hal yang dapat menentukan kinerja guru adalah kepuasan kerja guru itu sendiri. Kepuasan kerja dapat bersumber dari dalam pekerjaan (*motivator*), yaitu prestasi, kemajuan, tanggung jawab, pengembangan diri, pengakuan/ penghargaan, dan pekerjaan itu sendiri dan juga dapat bersumber dari luar diri (*hygiene*) seperti gaji, status, supervisi, kebijakan, hubungan interpersonal, kondisi kerja, dan rasa aman (Herzberg, 2008). Jika faktor-faktor kepuasan kerja guru tidak terpenuhi, dikhawatirkan proses pendidikan di sekolah kurang berjalan dengan baik. Oleh

karena itu, perbedaan kepuasan kerja antara tiga kelompok subyek ini yang akan menjadi dasar penelitian ini.

B. Perumusan Masalah

Salah satu hak guru, baik guru PNS, guru PTT, maupun guru honorer adalah penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial. Hak tersebut diterima guru setelah guru melaksanakan semua kewajiban-kewajiban yang diatur oleh pemerintah. Berbagai kasus demonstrasi yang dilakukan guru karena permasalahan kesejahteraan merupakan indikasi dari ketidakpuasan kerja.

Kepuasan kerja dapat bersumber dari dalam pekerjaan (*motivator*), yaitu prestasi, kemajuan, pengembangan diri, tanggung jawab, pengakuan/ penghargaan, dan pekerjaan itu sendiri dan bersumber dari luar pekerjaan (*hygiene*) seperti gaji, status, supervisi, kebijakan, hubungan interpersonal, kondisi kerja, dan rasa aman (Herzberg, 2008). Pada umumnya, institusi pendidikan kurang memperhatikan hal ini. Jika hal ini terus berlangsung, kemungkinan besar akan berdampak negatif terhadap proses pendidikan dasar di negara ini. Guru dalam melaksanakan kewajiban-kewajibannya, kemungkinan besar tergantung pada kepuasan yang dirasakan.

Berangkat dari latar belakang dan identifikasi masalah di atas, maka perumusan masalah pada penelitian ini adalah bagaimana perbedaan kepuasan kerja antara guru Pegawai Negeri Sipil, guru Pegawai Tidak Tetap dan guru honorer Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Tamansari.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan diadakannya penelitian ini adalah mengetahui :

1. Gambaran umum kepuasan kerja guru
2. Gambaran kepuasan kerja guru berdasarkan data penunjang
3. Perbedaan kepuasan kerja antara guru PNS, guru PTT, dan guru honorer Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Tamansari.
4. Faktor yang dominan dalam kepuasan kerja guru

D. Kegunaan Penelitian

Kegunaan dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Guru :
 - a. Guru mengetahui hal-hal yang dapat menjadi faktor kepuasan kerja.
 - b. Guru menyadari apa yang menyebabkan mereka puas dan tidak puas dalam bekerja
2. Bagi Kepala Dinas Dikdas Kecamatan Tamansari :
 - a. Agar memperhatikan aspek-aspek penting tentang kebutuhan guru agar guru dapat bekerja secara optimal.
 - b. Memberikan saran bagi instansi pendidikan untuk dapat meningkatkan motivasi guru dengan mengetahui kebutuhan-kebutuhan guru.

E. Kerangka Berpikir

Guru adalah orang yang mempunyai banyak ilmu, mau mengamalkan dengan sungguh-sungguh, toleran, dan menjadikan peserta didiknya lebih baik dalam segala hal (Thoifuri, 2007). Profesi guru adalah sebagai pendidik, pengajar, suri teladan, dan pengarah bagi peserta didik. Ada 3 macam status guru, yaitu Guru Pegawai Negeri Sipil (PNS), Guru Pegawai Tidak Tetap (PTT), dan Guru Honorer.

Setiap guru mempunyai hak yang berbeda karena statusnya. Hak seorang guru PNS adalah mendapatkan gaji minimal Rp. 2.000.000,-, tunjangan kesejahteraan, golongan, jaminan kerja, bahkan ia tetap digaji walaupun telah meninggal. Hak seorang guru PTT adalah mendapatkan gaji minimal Rp. 1.000.000,- (Laporan gaji SDN Pinangsia 01, 2009), tunjangan-tunjangan, tidak ada golongan, jaminan kerja sebagai guru tetap, dan kemungkinan kenaikan status menjadi PNS sesuai peraturan pemerintah yang berlaku. Hak seorang guru honorer adalah mendapatkan gaji, nominalnya sekitar Rp. 500.000,- sampai dengan Rp. 800.000,- (Laporan gaji SDN P. Tamansari 08, 2009) dan kedudukan yang sama sebagai guru.

Karyawan memperoleh output sebagai balasannya setelah ia memberikan input (Adam, dalam Munandar, 2001). Input atau kewajiban setiap guru adalah sama, yaitu mengajar. Guru mengajar sesuai perintah dari atasan untuk mengajar di kelas atau suatu mata pelajaran tertentu. Namun pada kenyataannya, hak yang diterima guru dinilai kurang sehingga dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja.

Ketidakpuasan kerja disebabkan oleh tidak hadirnya faktor-faktor eksternal/*hygiene* (Munandar, 2001). Menurut Herzberg (dalam Munandar, 2001), faktor

hygiene adalah faktor yang berhubungan dengan lingkungan pekerjaan. Faktor-faktor *hygiene* antara lain gaji, status, supervisi, kebijakan, hubungan interpersonal, kondisi kerja, dan rasa aman (Herzberg, 2008).

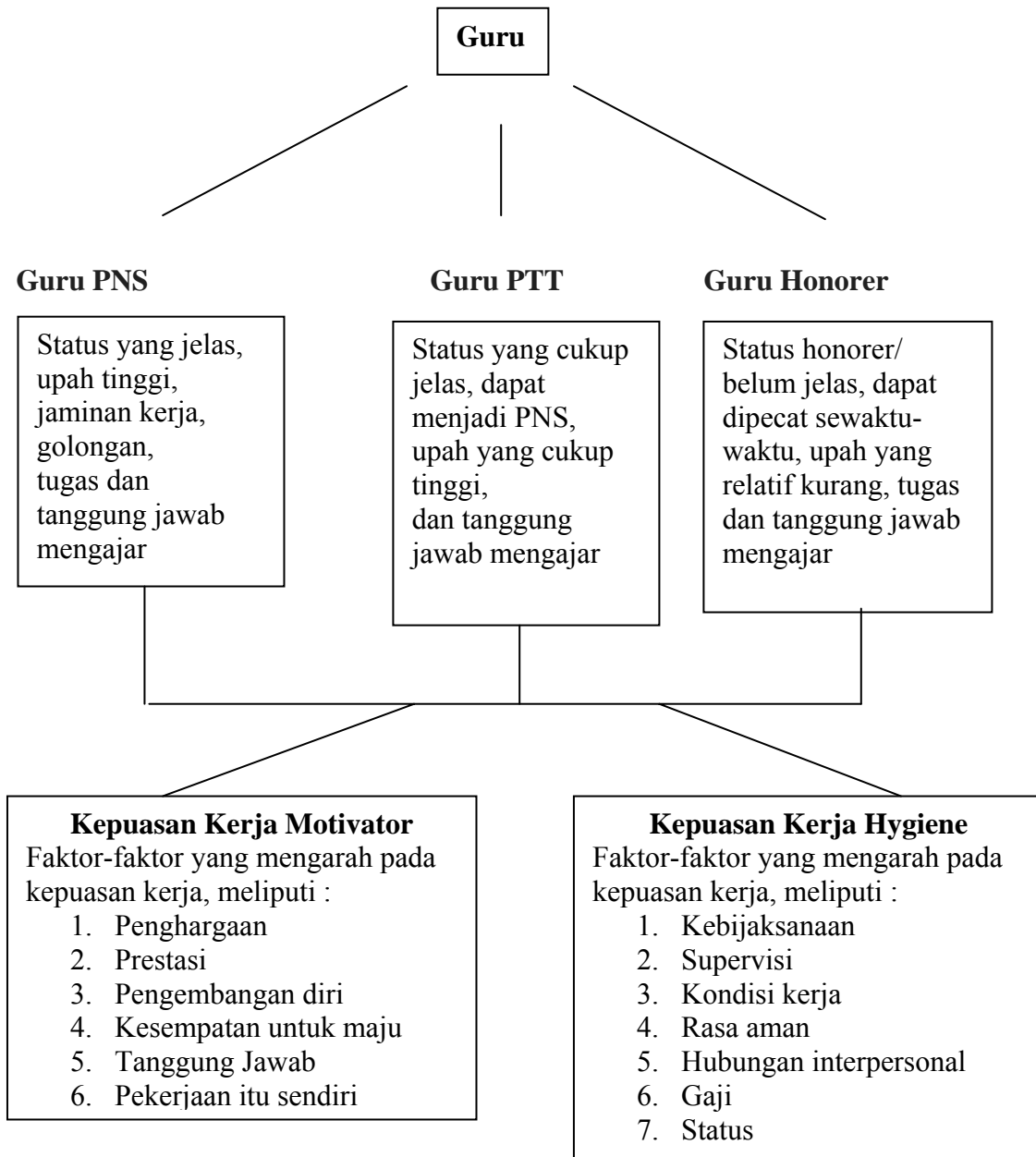
Seperti yang telah diuraikan di atas, sepertinya guru PNS menerima hak yang lebih baik dibandingkan guru PTT dan guru honorer. Kesejahteraan yang didapatkan guru PNS membuat guru yang berstatus lain juga menginginkan hal tersebut. Guru PTT merasakan pengangkatan dirinya yang terlalu bersyarat dan waktu yang lama. Mereka menilai gaji mereka tidak cukup dan menginginkan status yang sama dengan guru PNS. Guru honorer tidak memiliki status yang jelas dan gaji yang rendah. Mereka dapat saja dipecat kapan saja oleh instansi tempat ia bekerja. Kebijakan dan aturan pemerintah tentang pengangkatan guru PNS adalah harapan mereka.

Perbedaan ini dapat menjadi suatu indikasi ketidakpuasan. Ketidakpuasan yang mereka rasakan sering kali dikaitkan dengan aspek luar diri atau lingkungan pekerjaan (Robbins, 2006). Walaupun kesejahteraan yang diterima oleh guru PNS, hal ini tidak menjadikan setiap guru PNS menjadi puas. Namun, tak lagi tak terpuaskan (Herzberg, 2008).

Jika faktor *hygiene* diasosiasikan dengan faktor ketidakpuasan kerja, faktor-faktor tertentu yang diasosiasikan dengan kepuasan kerja disebut faktor motivator (Munandar, 2001). Faktor motivator ini antara lain prestasi, kemajuan, tanggung jawab, pengakuan/ penghargaan, dan pekerjaan itu sendiri (Herzberg, 2008). Guru yang merasa senang dengan pekerjaan cenderung mengaitkan faktor ini ke diri mereka sendiri.

Beberapa penjelasan di atas adalah hal-hal yang menyebabkan guru menjadi tidak puas dan menjadi puas. Faktor-faktor tersebut yang akan diteliti dalam penelitian ini. Berikut ini adalah skema kerangka berpikir dalam penelitian kepuasan kerja guru.

Bagan 1.1 Skema Kerangka Berpikir



F. Hipotesis

Hipotesis penelitian ini adalah :

H_0 : Tidak ada perbedaan signifikan kepuasan kerja antara guru Pegawai Negeri Sipil, guru Pegawai Tidak Tetap dan guru honorer Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Tamansari.

H_1 : Ada perbedaan signifikan kepuasan kerja antara guru Pegawai Negeri Sipil, guru Pegawai Tidak Tetap dan guru honorer Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Tamansari.