

BAB I

PENDAHUUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan esensi kehidupan manusia yang penting dan utama dalam konteks pembangunan bangsa dan negara. Sebagaimana diamanatkan dalam pembukaan UUD 1945 alinea ke empat bahwa salah satu tujuan bangsa Indonesia adalah mencerdaskan kehidupan bangsa. Berbagai elemen yang terlibat dalam kegiatan pendidikan dalam rangka mencerdaskan perlu dikenali. Diperlukan pengkajian usaha pendidikan sebagai suatu sistem yang arahnya untuk mengembangkan potensi individu agar mampu berdiri sendiri. Berbagai kemampuan diberikan dalam mengembangkan konsep, prinsip, kreativitas, tanggungjawab dan ketrampilan. Termasuk didalamnya substansi pendidikan baik guru, kepala sekolah, kurikulum, sarana prasarana, siswa, dan lingkungan pendidikan. Dalam menciptakan pendidikan yang berkualitas guru merupakan salah satu elemen yang penting. Guru dalam konteks pendidikan memiliki peranan yang besar, karena gurulah yang berdiri paling depan dalam pelaksanaan pendidikan. Guru yang mentransfer ilmu pengetahuan dan sekaligus mendidik nilai-nilai positif melalui bimbingan dan keteladanan pada peserta didik.

Guru memiliki peranan yang penting dalam menghantarkan peserta didik untuk meraih cita-cita, sehingga profesionalisme guru menjadi tuntutan untuk menciptakan pendidikan yang bermutu. Profesionalisme guru mendapatkan respon yang positif dari pemerintah dengan menetapkan guru sebagai profesi pada tanggal 2 desember 2004 dan mengeluarkan UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang

Guru dan Dosen. Setelah dikeluarkannya UU tersebut diharapkan dapat menciptakan guru-guru yang profesional. UU tersebut mengharuskan guru memiliki kualifikasi akademik S1 atau D-IV serta menguasai empat kompetensi dasar: profesional, pedagogik, kepribadian, dan sosial. Selain itu guru juga mendapat apresiasi berupa penghargaan baik berupa finansial, perlindungan hukum, dan keselamatan dalam melaksanakan tugas.

Kerja guru merupakan kumpulan dari berbagai tugas yang meliputi: mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, dan melatih. Tugas-tugas tersebut dilaksanakan untuk mencapai tujuan pendidikan, sehingga kepuasan dalam menjalankan tugas merupakan aspek penting seorang individu dalam meningkatkan produktivitas. Hal ini disebabkan sebagian besar waktu guru digunakan untuk bekerja. Kepuasan kerja guru merupakan sasaran yang penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi produktivitas kerja. Suatu gejala yang dapat merusak kondisi organisasi sekolah adalah rendahnya kepuasan kerja guru yang dapat dilihat dengan adanya guru yang absen, banyaknya keluhan guru, rendahnya kualitas pengajaran, kualifikasi akademik yang kurang sesuai, dan sebagainya.

Apresiasi yang diberikan pemerintah kepada guru menurut UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen salah satunya berupa finansial. Sudah menjadi perbincangan umum bahwa guru yang telah bersertifikasi dapat dikatakan sejahtera di bidang finansial, hal ini berbanding terbalik dengan kesejahteraan guru honorer. Guru honorer mendapatkan gaji dibawah UMK (Upah Minimum

Kabupaten), beban kerja yang di tanggung oleh guru honorer tidak jauh berbeda dengan guru pada umumnya.

Dalam kamus besar Bahasa Indonesia, guru honorer merupakan guru yang tidak digaji sebagai guru tetap, tetapi menerima honorarium berdasarkan jumlah jam mengajar yang diberikan. Pada Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2007, guru honorer kategori I adalah guru yang penghasilannya dibiayai dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara atau Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah dengan kriteria diangkat oleh pejabat yang berwenang bekerja di instansi pemerintah, masa kerja paling sedikit 1 (satu) tahun pada tanggal 31 Desember 2005 dan sampai saat ini masih bekerja secara terus menerus, berusia paling rendah 19 (Sembilan belas) tahun dan tidak boleh lebih dari 46 (empat puluh enam) tahun pada tanggal 1 Januari 2006. Sedangkan guru honorer kategori 2 adalah guru honorer yang penghasilannya dibiayai bukan dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara atau Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah dengan kriteria, diangkat oleh pejabat yang berwenang, bekerja di instansi pemerintah, masa kerja paling sedikit 1 (satu) tahun pada tanggal 31 Desember 2005 dan sampai saat ini masih bekerja secara terus menerus, berusia paling rendah 19 (Sembilan belas) tahun dan tidak boleh lebih dari 46 (empat puluh enam) tahun pada tanggal 1 Januari 2006.

Herdi (2009), meneliti tentang analisis faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja. Penelitian ini di khususkan untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja pada guru honorer tingkat daerah mengenai faktor-faktor kepuasan

kerja yang mereka harapkan dapat terpenuhi oleh pihak sekolah dan instansi terkait tempat mereka mengajar, dan didapatkan hasil bahwa tingkat kepuasan kerja guru honorer daerah dapat dikatakan cukup baik, namun masih ada sebagian guru honorer daerah yang merasakan belum puas dalam bekerja.

Mengutip dalam Solopos.com (2014), Ketua Persatuan Guru Swasta Seluruh Indonesia (PGSI) Solo, menyatakan bahwa uang kesejahteraan yang diterima guru honorer baik dari pemerintah daerah atau provinsi dan ditambah dengan dana BOS belum memenuhi UMK, dari data yang diperoleh pada tahun 2013 terdapat 6000an guru honorer berbagai jenjang pendidikan di kota Solo, 200an diantaranya berada di sekolah negeri dan sisanya berada di swasta.

Mengutip dalam Solopos (2015), Ketua Himpunan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Anak Usia Dini Indonesia (HIMPAUDI) Boyolali, mengungkapkan kesejahteraan guru honorer tingkat pendidikan paud masih memprihatinkan, guru paud yang terdaftar sebesar 851 namun hanya sekitar 50% yang menerima gaji berkisar antara Rp. 20.000 - Rp. 50.000 per bulan, dan 400an lainnya tidak menerima gaji. Pernyataan tersebut diakui oleh Sekretaris Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Boyolali bahwa kondisi guru paud di Boyolali masih jauh dari kata sejahtera.

Menurut Gilmer, 1966 (dalam Waluyo, 2013), salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang adalah gaji. Bagi seorang individu uang memiliki arti yang berbeda-beda. Teori keadilan Adams, 1963 (dalam As'ad, 2004) menerangkan jika seorang menerima gaji terlalu besar atau terlalu kecil dari apa yang diharapkan akan mengalami *distress* atau ketidakpuasan. Tetapi jika gaji

dapat dipersepsikan adil antara input dan output yang dilakukan berdasarkan tuntutan kerja, tingkat pekerjaan, tingkat ketrampilan individu, dan standar gaji yang berlaku untuk kelompok pekerjaan tertentu maka akan terjadi kepuasan kerja. Selain gaji, Menurut As'ad (2004) faktor sosial juga mempengaruhi kepuasan kerja, faktor sosial yang dimaksudkan adalah semua hal yang berhubungan dengan interaksi sosial individu.

Manusia merupakan makhluk sosial yang senantiasa hidup dalam lingkungan masyarakat baik itu lingkungan fisik maupun lingkungan psikologis yang didalamnya saling mengadakan hubungan timbal balik antara individu satu dengan individu yang lain. Salah satu ciri bahwa kehidupan sosial ada yaitu dengan adanya interaksi, interaksi sosial menjadi faktor utama didalam hubungan antara dua orang atau lebih yang saling mempengaruhi. Menurut Thibaut dan Kelly (dalam Ali & Asrori, 2012), interaksi sebagai suatu peristiwa penting saling mempengaruhi satu individu dengan individu yang lain ketika dua atau lebih individu hadir bersama, mereka menciptakan suatu hasil satu sama lain atau komunikasi satu sama lain.

Dalam kaitannya dengan masalah interaksi sosial dalam kehidupan sosial para guru di Indonesia terdapat berbagai organisasi yang mewadahi guru dalam memenuhi kebutuhan sosial akan berorganisasi, dari hasil wawancara peneliti kepada subjek yang berprofesi sebagai guru didapatkan hasil bahwa ada tingkatan organisasi mulai dari tingkat kecamatan sampai dengan tingkat nasional, yaitu : PGRI, MGMP, KKG, HIMPAUDI, FTHNSI, PEGITA, IGI, FGII, FKGH, FSGI, dan lain sebagainya.

Peneliti mengambil 2 sample organisasi yaitu KKG (Kelompok Kerja Guru) dan FTHSNI (Forum Tenaga Honorer Sekolah Negeri Indonesia). KKG dilaksanakan pada tiap daerah binaan terdiri dari 3-5 kelurahan yang ada dibawah pengawasan UPTD Pendidikan tingkat kecamatan, dimana organisasi tersebut membahas evaluasi pembelajaran tiap satu minggu. KKG yang dilaksanakan tiap minggu dengan agenda evaluasi pembelajaran dapat meningkatkan kualitas guru dalam mengajar, karena hal yang didiskusikan mulai dari kurikulum, rencana program pembelajaran, membahas kesulitan dalam mengajar, dan hal lain yang berkaitan dengan proses pembelajaran. Selain itu didiskusikan juga bagaimana cara memberikan materi agar mudah diterima oleh siswa.

Berbeda halnya dengan FTHSNI yang mendiskusikan tentang kesejahteraan guru honorer, organisasi ini berada di tingkat kabupaten dan berkumpul satu bulan sekali. Setiap kali berkumpul materi yang dibahas berupa Undang-Undang dan Peraturan Pemerintah yang menyangkut kesejahteraan guru honorer, anggota FTHSNI mendiskusikan upaya-upaya untuk mendapatkan kejelasan terkait dengan Undang-undang dan Peraturan Pemerintah yang telah disahkan, tetapi dalam kenyataannya masih saja ada perbaikan mengenai Undang-Undang dan Peraturan Pemerintah yang sudah ditetapkan. Organisasi dapat menjadi wadah bagi guru untuk mempererat hubungan yang baik dengan teman sekerja.

Susanto (2012), meneliti tentang faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru SMK negeri kelompok teknologi di Kabupaten Boyolali, dengan tujuan untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja guru dan mengetahui

pengaruh motivasi kerja guru, kompetensi professional guru, dan interaksi sosial antar guru terhadap kepuasan kerja guru SMK negeri kelompok teknologi di Kabupaten Boyolali, didapatkan hasil bahwa tingkat kepuasan kerja guru sangat tinggi. Hasil data menunjukkan interaksi sosial antar guru berpengaruh meningkatkan kepuasan kerja guru dengan sumbangan efektif sebesar 21,1%. Tetapi dalam penelitiannya, masih diperlukan pengkajian lebih mendalam mengenai interaksi sosial yang terjalin antara sesama guru di lingkungan kerja.

Muzanayah, A., & Dian, N. (2008), meneliti tentang hubungan antara kecerdasan interpersonal dengan kepuasan kerja karyawan (guru). Individu yang memiliki kecerdasan interpersonal, biasanya memiliki kemampuan untuk menjalin relasi, mampu berkomunikasi dengan berbagai individu, mudah berempati, memiliki lebih dari dua orang teman dekat, mampu bekerja sama, sehingga individu tersebut dapat bersosialisasi dengan baik. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif antara kecerdasan interpersonal dengan kepuasan kerja. Hal ini berarti semakin tinggi kecerdasan interpersonal seseorang, maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerjanya, sebaliknya semakin rendah kecerdasan interpersonal seseorang, maka akan semakin rendah kepuasan kerjanya.

Hubungan sosial sesama guru yang berlangsung dengan baik akan membantu guru mendapatkan rasa aman dalam bekerja sehingga dapat tercipta sebuah kepuasan kerja. Proses interaksi yang dilaksanakan dengan sesama guru berupa kontak sosial dan komunikasi berupa pembahasan mengenai permasalahan pembelajaran yang memunculkan solusi-solusi untuk meningkatkan kualitas guru

dalam proses belajar mengajar. Hubungan yang harmonis dengan teman sekerja berupa interaksi yang efektif akan mampu memotivasi guru dalam bekerja untuk mendapatkan keberhasilan pembelajaran demi terciptanya pendidikan yang bermutu.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, permasalahan penelitian ini adalah apakah ada hubungan antara interaksi sosial dengan kepuasan kerja pada guru honorer?. Berangkat dari permasalahan tersebut penulis tertarik meneliti dengan judul hubungan antara interaksi sosial dengan kepuasan kerja pada guru honorer.

B. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Hubungan antara interaksi sosial dengan kepuasan kerja pada guru honorer.
2. Mengetahui interaksi sosial pada guru honorer.
3. Mengetahui kepuasan kerja pada guru honorer.
4. Mengetahui sumbangan efektif interaksi sosial terhadap kepuasan kerja.

C. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat:

1. Bagi instansi pendidikan, memberikan informasi mengenai kepuasan kerja guru honorer, sehingga dapat tercipta pendidikan berkualitas.

2. Bagi organisasi, memberikan informasi mengenai interaksi sosial yang terjalin pada guru honorer sehingga dapat menjadi salah satu sumber informasi untuk memajukan progresivitas organisasi.
3. Bagi subjek penelitian, memberi masukan mengenai keterkaitan yang antara interaksi sosial dengan kepuasan kerja pada guru honorer, sehingga diharapkan subjek mampu memiliki rasa prososial dan empati antar sesama guru yang akan mampu menumbuhkan rasa puas dalam menjalankan tugas.
4. Bagi rekan sekerja, memberikan masukan mengenai interaksi sosial yang terjalin antara teman sekerja agar tercipta sebuah kerjasama dalam melaksanakan tugas dan kewajiban sebagai seorang pendidik.
5. Bagi pengembangan ilmu psikologi dan ilmuwan psikologi, dibidang psikologi sosial dan psikologi industri dan organisasi mengenai hubungan antara interaksi sosial dengan kepuasan kerja pada guru honorer.