

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi yang ditandai dengan pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi ini, memunculkan berbagai macam tantangan dan peluang bagi bangsa Indonesia untuk ikut dalam persaingan dan menunjukkan eksistensinya. Tantangan yang muncul sangat mempengaruhi sistem pendidikan di Indonesia yang mengemban tugas penting untuk tidak hanya mencerdaskan kehidupan bangsa tetapi juga membantu menciptakan sumber daya manusia yang memiliki daya saing unggul.

Pendidikan di Indonesia, terbagi dalam 4 bagian penting, yaitu lembaga pendidikan, kurikulum pendidikan, guru dan siswa. Lembaga pendidikan adalah wadah dan organisasi formal yang mendukung berjalannya proses pendidikan, dalam hal ini belajar dan mengajar. Kurikulum pendidikan adalah sistem pembelajaran dan bahan-bahan pembelajaran yang digunakan dan sesuai dengan tujuan pendidikan. Guru adalah pengajar yang menyampaikan informasi pengetahuan dan materi-materi pembelajaran. Siswa adalah pelajar yang menerima pengetahuan dan materi-materi pembelajaran dari guru. **(Mohamad Surya, 2003)**

Dari keempat bagian itu, guru merupakan kunci sukses dalam mencapai tujuan pendidikan. Peran guru sangatlah penting, karena guru mengemban tugas untuk mencapai tujuan baik dari lembaga pendidikan, kurikulum, dan bahkan dari para siswanya. Guru dalam posisi sebagai pengajar, harus memenuhi beberapa kriteria dan

tuntutan, misalnya memiliki pengetahuan luas, memiliki metode yang tepat dalam mentransfer ilmu kepada siswanya, harus cepat beradaptasi dengan kurikulum yang berubah-ubah, harus menjaga citranya sebagai orang yang *'digugu lan ditiru'* (diteladani).**(Mohamad Surya, 2003)**

Dalam upaya pemerintah meningkatkan mutu pendidikan, guru terus-menerus dituntut kompetensi dan profesionalismenya, namun tuntutan tersebut tidak diimbangi dengan upaya peningkatan kesejahteraan guru **(Kompas, 8 Januari 2005)**. Ketidakpuasan para guru honorer terhadap kebijakan-kebijakan pemerintah yang mendiskriminasikan guru honorer dengan guru tetap menimbulkan perilaku yang non produktif, seperti yang sering dipaparkan dalam berbagai media masa adanya berita-berita mengenai masalah ketidakpuasan kerja pada guru honorer. Beberapa bulan yang lalu tepatnya 13 April 2006, terjadi demonstrasi yang cukup besar yang dilakukan oleh Persatuan Guru Honorer Tidak Tetap (PGHTT) baik dari guru honorer TK sampai dengan SLTA yang mengajar disekolah swasta maupun negeri, karena mereka merasa dipermainkan dengan janji-janji yang diberikan pemerintah daerah Jawa Barat bahwa mereka akan diangkat menjadi PNS dengan status guru bantu. Dapat dikatakan banyak kebijaksanaan-kebijaksanaan yang kurang berpihak kepada guru honorer swasta, lebih jauh lagi kepada guru honorer yang memiliki tugas dan kewajiban sama dengan guru tetap namun memiliki penghasilan yang jauh berbeda dibawah guru tetap. Mengingat banyaknya perbedaan-perbedaan antara guru honorer disekolah swasta dengan guru tetap. Tidak hanya dari segi penghasilan tetapi juga kecilnya peluang yang dimiliki para guru honorer swasta untuk diangkat menjadi

PNS dibandingkan dengan guru tetap. Guru honorer swasta tidak memiliki peluang yang sama dengan guru bantu untuk menjadi PNS, guru honorer disekolah swasta sulit untuk menjadi guru tetap meskipun mereka telah mengajar disekolah tersebut selama bertahun-tahun, selain itu keberadaan guru honorer disekolah swasta juga dikalahkan oleh guru negeri yang diperbantukan di sekolah yang bersangkutan. Baik dari besaran jumlah jam mengajarnya, keterlibatan dalam kepanitiaan, apalagi kesempatan untuk mengikuti pendidikan, pelatihan atau kursus-kursus untuk meningkatkan pengetahuan sebagai tenaga pendidik dibandingkan dengan guru tetap. Disisi lain dengan hadirnya guru honorer yang baru juga akan mengurangi jumlah jam mengajar guru honorer swasta yang sudah lama mengabdikan di sekolah yang bersangkutan (www.bernas.co.id).

Demonstrasi yang dilakukan para guru terjadi karena ketidakpuasan para guru honorer terhadap kebijaksanaan-kebijaksanaan yang ditetapkan pemerintah menyangkut kesejahteraan hidupnya. Alasan utama ketidakpuasan tersebut dipicu oleh kebutuhan-kebutuhan hidup (sandang, pangan, papan) yang meningkat dan sulit terpenuhi dengan penghasilan sebagai guru honorer yang mengajar disekolah swasta. Alasan lainnya adalah kenaikan pangkat menjadi guru tetap sangat sulit, kondisi lingkungan sekolah yang tidak mendukung kreativitasnya, dan perasaan kurang dihargai karena statusnya yang hanya sebagai guru honorer disekolah swasta. Rendahnya tingkat kesejahteraan guru, khususnya guru honorer yang mengajar disekolah swasta, mempengaruhi kualitas dan produktivitas kerjanya yang dapat mempengaruhi rendahnya mutu pendidikan. Perhatian dan konsentrasi mereka pada

akhirnya tidak lagi kepada mutu dari pengajaran dan pendidikan melainkan pada bagaimana caranya untuk mendapatkan penghasilan tambahan ditempat lain **(Republika Online, 4 Mei 2006).**

Aksi demonstrasi yang dilakukan oleh Persatuan Guru Honorar Tidak Tetap sejawat dari TK sampai SLTA baik negeri maupun swasta tentu tidak hanya merugikan pihak sekolah dan para siswa saja, tapi juga akan merugikan pihak guru honorar. Dengan adanya aksi demonstrasi ini sudah tentu menghambat kegiatan belajar mengajar bagi para siswa sehingga membuat para siswa tertinggal materi pelajarannya. Dengan demikian, hal ini tentu akan berpengaruh terhadap kualitas siswa yang lulus dari sekolah dimana tempat para guru honorar tersebut mengajar. Sedangkan bagi pihak guru honorar, dengan adanya aksi ini tidak menutup kemungkinan terancam tindak pemutusan hubungan kerja (PHK) dari pihak sekolah yang berdampak pada berkurang atau bahkan hilangnya penghasilan dari guru honorar tersebut.

Fenomena ketidakpuasan kerja juga dapat diamati di SMU Swasta "X" Bandung yang berdiri sejak tahun 1989 karena keterbatasan dana sehingga pihak yayasan tidak mampu mengangkat guru honorar menjadi guru tetap sehingga semua guru yang mengajar di SMU Swasta "X" Bandung berstatus guru honorar. Keterbatasan dana tersebut dikarenakan setiap tahunnya SMU Swasta "X" ini hanya menerima siswa antara 20 sampai 26 siswa baru maka dapat dipastikan sekolah tidak dapat menutupi biaya operasional sekolah. Selain itu keterbatasan dana juga mengakibatkan para guru honorar yang mengajar di SMU ini mendapat status dan honorarium yang sangat

minim jika dibandingkan dengan sekolah-sekolah lain. Kontrak kerja guru honorer diperbaharui setiap tahun dan sekolah tidak akan menghalangi guru yang mengundurkan diri apabila memang mendapat sekolah yang lebih baik dengan masa kerja selama satu tahun atau diakhir tahun ajaran.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Wakil Kepala Sekolah terdapat beberapa guru yang merasa tidak puas dan mereka mengungkapkan rasa tidak puas mereka dengan mengajukan surat pengunduran diri sebelum masa kontrak kerja selesai, namun pihak sekolah berusaha untuk mempertahankan guru tersebut untuk tetap mengajar di SMU Swasta “X” minimal sampai masa kontrak kerja selesai. Pada tahun 2005 ada tiga orang guru yang tidak memperpanjang kontraknya dikarenakan mendapat kesempatan mengajar disekolah lain. Selain status, para guru juga mengeluhkan kurangnya sarana dan prasarana yang mendukung kegiatan belajar mengajar. Perilaku lain yang muncul menurut pegawai Tata Usaha, terkadang ada guru yang terlambat datang mengajar dan tidak jarang terjadi pergantian jadwal dikarenakan guru yang bersangkutan tidak hadir karena mengajar disekolah lain yang mengakibatkan kegiatan belajar mengajar para siswa terganggu. Hal ini tentu juga berdampak pada kinerja dan akhirnya akan mempengaruhi kualitas mengajar dari guru-guru tersebut. Hal-hal tersebut diatas mengindikasikan adanya ketidakpuasan kerja pada guru honorer di SMU Swasta “X” Bandung.

Keterbatasan dana dari pihak yayasan tidak hanya berpengaruh pada status para guru yang mengajar di SMU ini saja, namun hal ini juga berpengaruh pada pengadaan sarana dan prasarana seperti gedung sekolah yang kurang layak dimana antara ruang

guru yang satu dengan ruang guru yang lainnya hanya di batasi dengan triplex yang sudah rusak sehingga membuat bangunan sekolah ini tampak tidak kokoh. Selain itu juga, bangku-bangku sekolah yang selayaknya sudah tidak dipakai masih tetap dipakai, jumlah laboratorium yang kurang memadai dikarenakan SMU ini hanya memiliki satu laboratorium yang digunakan untuk tiga mata pelajaran yaitu untuk praktek biologi, fisika, kimia.

Jika dilihat dari fungsi laboratorium sendiri seharusnya setiap sekolah memiliki tiga laboratorium sesuai dengan jumlah pelajaran praktek yaitu kimia, fisika, dan biologi. Fasilitas yang ada di laboratorium juga dirasa sangat kurang atau tidak memadai, misalnya untuk dapat memperoleh bahan praktek mata pelajaran kimia tidak jarang guru yang bersangkutan meminta bahan praktek mata pelajaran kimia dari sekolah lain yang sudah tidak terpakai. Namun di lain pihak guru untuk mata pelajaran lain seperti IPA berusaha dengan menciptakan sendiri alat-alat yang sederhana untuk dapat menunjang kegiatan belajar mengajar mata pelajaran tersebut. Selain itu tampak dari adanya keluhan para guru tentang kurang lengkapnya buku-buku yang tersedia baik diperpustakaan maupun buku panduan untuk siswa sehingga membuat para guru tidak dapat menyampaikan materi pelajaran secara lengkap atau optimal.

Diakui oleh Wakil Kepala Sekolah bahwa hal ini sangat mengharukan dimana tugas para guru sangat berat namun tidak di imbangi dengan status dan gaji yang setimpal. Wakil Kepala Sekolah juga menghargai usaha para guru untuk dapat mengatasi keterbatasan sarana dan prasarana yang mereka butuhkan dalam mengajar.

Wakil Kepala Sekolah juga menilai kualitas mengajar mereka sudah cukup baik namun belum optimal contohnya dalam hal mata pelajaran kimia yang memerlukan bahan praktek, apabila sarana dan prasarana yang mereka butuhkan tersedia pasti materi pelajaran yang akan diberikan dapat disampaikan secara optimal.

Menurut **Weiss, Dawis, England dan Lofquist (Wexley dan Yukl 1984)** kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi akan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya contohnya melakukan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan dengan semaksimal mungkin, peduli dan ikut menyelesaikan masalah-masalah yang terjadi ditempat kerja dan tidak pernah mangkir dari pekerjaannya. Sebaliknya seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya, contohnya mengabaikan peraturan, melancarkan aksi protes atau mengeluh, meminta berhenti dan mencari pekerjaan yang lebih baik ditempat lain.

Menurut **Weiss, Dawiss, England dan Lofquist (dalam Wexley dan Yukl, 1984)** ada 20 hal yang dapat menunjukkan kepuasan kerja seseorang, yaitu pelayanan sosial, kreativitas, nilai-nilai moral, kemandirian, variasi, otoritas, pemanfaatan kemampuan, status sosial, kebijaksanaan organisasi, hubungan dengan atasan, keamanan, imbalan, kondisi kerja, kemahiran, kemampuan teknikal atasan, rekan kerja, pengakuan, tanggung jawab, prestasi dan aktivitas.

Maka untuk lebih mengerti mengenai gambaran awal kepuasan kerja guru honorer di SMU Swasta “X” Bandung ini, peneliti melakukan survei awal melalui kuesioner terhadap tujuh orang guru honorer. Hasil survei awal menggambarkan

bahwa sebanyak 100% (tujuh orang) menyatakan puas terhadap pekerjaannya jika dilihat dari segi pelayanan sosial dan penerapan nilai-nilai moral. Mereka menyatakan menjadi guru sebagai perwujudan pelayanan dalam menjalankan perintah agamanya serta mengamalkan nilai luhur profesi guru, yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa. Dalam hal kreativitas, kemampuan dan variasi dalam mengajar, 28,6% (dua orang) mengatakan cukup puas karena dengan keterbatasan yang ada di SMU Swasta “X” ini meningkatkan kreativitas dan kemampuan mereka dalam mengajar. Sedangkan sisanya 71,4% (lima orang) merasa kurang puas karena mereka kurang dapat membagi semua ilmu yang mereka miliki dan metode-metode mengajar yang mereka gunakan menjadi monoton karena kurang dukungan alat-alat peraga.

Dalam hubungannya dengan atasan dan rekan kerja, serta kemampuan teknikal atasan, 100% (tujuh orang) menyatakan cukup puas karena atasan sangat memahami kondisi yang dihadapi para guru, seperti permasalahan yang dihadapi para guru baik masalah dalam proses mengajar maupun masalah lain seperti relasi guru dengan siswa yang bermasalah berusaha diselesaikan dengan bijaksana oleh atasan. Begitu juga rekan kerja sesama guru, mereka merasa senasib sepenanggungan sehingga tidak segan-segan untuk saling berbagi dan mendukung satu sama lain. Kemudian dalam menyikapi kebijakan yang diambil yayasan, 57,2% (empat orang) menyatakan tidak puas karena usaha mereka kurang dihargai terutama dalam peningkatan status dan jaminan terhadap adanya peningkatan jabatan dalam hal ini status guru honorer menjadi guru tetap. 42,8 % (tiga orang) menyatakan cukup puas karena bagi mereka

status tidak terlalu penting, yang terpenting dapat mengamalkan ilmu yang mereka miliki.

Sejalan dalam hal kompensasi, 100% (tujuh orang) menyatakan sangat tidak puas karena pendapatan sebagai guru honorer di SMU Swasta "X" ini tidak dapat mencukupi kebutuhan hidup mereka, akibatnya beberapa diantaranya menjadi guru les diluar jam mengajar dan beberapa yang lain memilih menekan pengeluaran serendah mungkin. Kemudian berhubungan dengan prestasi sebagai guru, 57,2% (empat orang) menyatakan tidak puas karena merasa belum menunjukkan prestasi apapun sebagai guru terutama dalam membawa siswa-siswinya berprestasi dan bersaing dengan SMU lain dalam hal akademis seperti olimpiade fisika maupun yang lainnya. Sisanya sebanyak 42,8% (tiga orang) menyatakan cukup puas karena merasa cukup berprestasi sebagai guru karena selama ini berhasil membimbing siswa-siswa yang menjadi korban narkoba berhasil sembuh dari ketergantungan obat berkat bimbingan mereka.

Dengan melihat fakta-fakta yang terjadi secara umum dan fakta yang peneliti dapatkan di SMU Swasta "X" Bandung, terdapat hasil yang bervariasi berhubungan dengan aspek-aspek kepuasan kerja, beberapa guru merasa puas untuk aspek tertentu dan sebagian lagi merasa tidak puas dalam aspek-aspek lainnya. Secara umum guru honorer menuntut kenaikan status dan pendapatan yang dipandang sebagai penghargaan untuk dirinya, sedangkan di SMU Swasta "X" ini mereka tidak hanya menuntut kenaikan status dan pendapatan namun juga menuntut peningkatan sarana dan prasarana dengan tujuan meningkatkan kualitas pendidikan di SMU tersebut.

Dengan adanya fenomena-fenomena tersebut, peneliti tertarik untuk mengetahui lebih lanjut mengenai gambaran tentang kepuasan kerja pada guru honorer di SMU Swasta “X” Bandung.

1.2 Identifikasi Masalah

Dalam penelitian ini, peneliti ingin mengetahui bagaimana gambaran kepuasan kerja pada Guru Honorer SMU Swasta ‘X’ Bandung.

1.3 Maksud dan Tujuan penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Untuk mengetahui gambaran kepuasan kerja pada Guru Honorer SMU Swasta ‘X’ Bandung.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui derajat kepuasan kerja pada tiap aspek kepuasan kerja pada Guru Honorer SMU Swasta “X” Bandung dan melihat hubungan kepuasan kerja dengan faktor-faktor yang mempengaruhi.

1.4. Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoritis

1. Sebagai tambahan masukan informasi bagi bidang ilmu Psikologi khususnya Psikologi pendidikan yang berkaitan dengan kepuasan kerja guru.

2. Sebagai tambahan informasi bagi peneliti lain yang tertarik untuk meneliti lebih lanjut tentang kepuasan kerja.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi yayasan dan kepala sekolah SMU Swasta “X” Bandung agar mengetahui gambaran kepuasan kerja para guru honorer dan aspek-aspek mana saja yang menimbulkan ketidakpuasan kerja sehingga dapat diperbaiki dan mempertahankan aspek-aspek yang sudah menimbulkan kepuasan kerja.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi bagi guru-guru honorer SMU Swasta “X” Bandung tentang derajat kepuasan kerja para guru agar diperoleh gambaran tentang aspek-aspek mana saja yang menimbulkan kepuasan dan aspek-aspek mana saja yang tidak memberikan kepuasan kerja.

1.5 Kerangka Berpikir

Guru yang bekerja pada suatu sekolah dilatar belakangi oleh kebutuhan yang berbeda-beda. Kebutuhan tersebut timbul karena adanya kekurangan akan sesuatu yang diperlukan untuk ketahanan maupun untuk aktualisasi dirinya. Munculnya kebutuhan ini sangat tergantung dari kepentingan guru.

Setiap guru honorer termotivasi untuk bertingkah laku yang dapat memuaskan kebutuhan mereka. Kebutuhan tersebut seperti kebutuhan fisiologis atau kebutuhan

yang mendasar seperti makan, minum, tempat tinggal dan lain-lain. Kebutuhan lainnya seperti rasa aman, kebutuhan untuk diakui, kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan untuk aktualisasi diri. Semakin banyak kebutuhan guru yang dapat dipenuhi oleh pihak sekolah maka akan semakin menimbulkan kepuasan kerja yang ditunjukkan dengan adanya perasaan positif atau menyukai pekerjaannya. Demikian pula sebaliknya, semakin banyak kebutuhan guru yang tidak terpenuhi oleh pihak sekolah semakin menimbulkan ketidakpuasan kerja yang ditunjukkan dengan perasaan negatif atau tidak menyukai pekerjaannya.

Munculnya kebutuhan-kebutuhan pada diri setiap guru honorer menyebabkan ketidakseimbangan yang akan menimbulkan ketegangan. Keadaan ini membuat para guru honorer berusaha untuk mengurangi ketegangan-ketegangan dengan melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan, seperti dengan memberikan les ditempat lain, berusaha hemat dalam memenuhi kebutuhan hidupnya atau bahkan tidak memperpanjang kontrak dan mencari pekerjaan ditempat lain.

Menurut **Weiss, Dawis, England dan Lofquist (dalam Wexley dan Yukl,1984)** Kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Perasaan tersebut didasarkan pada konsep kesesuaian antara kebutuhan dan harapan guru honorer dengan lingkungan pekerjaannya, yaitu kondisi yang menunjukkan adanya hubungan yang harmonis, timbal balik dan saling mengisi antara kebutuhan dan harapan guru honorer dengan lingkungannya. Kesesuaian antara guru honorer dengan lingkungannya dapat dinilai dari terpenuhinya tuntutan oleh lingkungannya. Hal ini berarti lingkungan kerja menuntut guru honorer untuk bekerja, dilain pihak

guru honorer menuntut imbalan tertentu dari lingkungannya seperti kompensasi, tempat kerja yang nyaman dan kesempatan berprestasi. Selama guru honorer dapat memenuhi tuntutan dari lingkungan kerjanya dan pihak sekolahpun memenuhi kebutuhan guru honorer seperti gaji, penghargaan, jaminan kerja, hubungan kerja yang baik, maka interaksi akan tetap terpelihara dan terjaga. Bila kesesuaian tidak tercapai, guru honorer tersebut akan berusaha memenuhinya dan apabila gagal akan berpengaruh terhadap pekerjaannya.

Weiss, Dawis, England dan Lofquist (dalam Wexley dan Yukl,1984) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai apa yang dirasakan pekerja mengenai pekerjaannya, yang berupa sikap umum terhadap pekerjaannya yang didasarkan penilaian terhadap berbagai aspek dari pekerjaan itu. Aspek-aspek tersebut meliputi pertama, aspek pelayanan sosial yaitu kesempatan untuk melakukan sesuatu bagi orang lain. Para guru honorer merasa puas apabila mereka dapat saling membantu rekan sekerjanya yang mengalami kesulitan dalam mengajar, atau jika siswa mengalami kesulitan dalam belajar, terlebih lagi jika mereka dapat membantu siswa yang mengalami kesulitan dana untuk dapat mengikuti kegiatan yang ada disekolah. Biasanya pihak sekolah berusaha untuk mencarikan dana agar siswa tesebut tetap dapat mengikuti kegiatan yang diselenggarakan pihak sekolah. Dengan adanya hal-hal tersebut diatas, membuat para guru honorer memiliki kesempatan untuk berbuat banyak bagi orang lain sesuai dengan tuntutan lingkungan kerja mereka. Aspek kedua, kreativitas yaitu kesempatan untuk mencoba metodenya sendiri dalam menyelesaikan pekerjaannya contohnya dengan menciptakan alat-alat peraga untuk

mengajar pelajaran IPA, bagaimana cara guru mengendalikan murid didalam kelas dan merangsang murid agar tertarik untuk belajar. Para guru honorer merasa puas apabila mereka dapat melakukan hal-hal tersebut, karena hal ini membuat mereka merasa mampu dalam menyelesaikan kesulitan dalam proses belajar mengajar.

Aspek ketiga, nilai-nilai moral yaitu melakukan sesuatu yang tidak bertentangan dengan paham yang dianut oleh dirinya maupun oleh lingkungan tempatnya bekerja. Nilai-nilai agama yang mereka anut adalah membantu orang lain dan melayani sesama. Nilai-nilai agama tersebut akan mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas. Para guru honorer merasa puas apabila mereka melakukan sesuatu sesuai dengan nilai-nilai agama yang mereka anut karena hal ini membuat mereka merasa telah melakukan sesuatu yang mereka anggap benar. Aspek keempat, kemandirian yaitu kesempatan bekerja sendiri dalam melakukan pekerjaan tanpa bergantung dengan orang lain. Para guru honorer merasa puas apabila mereka diberikan kebebasan dalam menentukan metode mengajar yang akan mereka pakai tanpa harus memberitahu terlebih dahulu kepada kepala sekolah. Hal ini dikarenakan mereka merasa memiliki kewenangan dalam menentukan metode mengajar yang akan mereka pakai. Aspek kelima, variasi yaitu kesempatan untuk melakukan hal-hal yang berbeda, tidak monoton. Kepuasan kerja muncul karena guru honorer tidak hanya ditugaskan untuk mengajar tetapi mereka juga memiliki tugas dan kewajiban selain mengajar misalnya menjadi guru bimbingan penyuluhan dan konseling, tugas dibidang humas, menjadi pembina dalam pramuka, ataupun wali kelas. Aspek keenam, otoritas yaitu kesempatan untuk memberitahukan tentang apa yang harus

dilakukan kepada orang lain. Dalam hal ini guru honorer merasa puas apabila mereka mampu untuk membimbing dan mengendalikan siswa-siswinya didalam kelas sehingga suasana belajar dan mengajar dapat berjalan dengan lancar.

Aspek ketujuh, pemanfaatan kemampuan yaitu kesempatan melakukan sesuatu dengan memanfaatkan kemampuan yang dimiliki. Guru honorer ditempatkan sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki, materi pelajaran yang dikuasai dan memberi kesempatan pada guru untuk mempelajari hal-hal yang baru. Dengan demikian membuat guru-guru honorer dapat lebih mengembangkan pengetahuan yang sudah mereka miliki sebelumnya dengan pengetahuan-pengetahuan yang baru. Karena dengan demikian mereka merasa kemampuannya dihargai dan dapat mengembangkan kemampuan yang sudah dimiliki. Aspek kedelapan, status sosial yaitu status yang diperoleh guru honorer dari masyarakat luas karena profesinya. Dimata masyarakat seorang guru adalah orang yang diteladani dan memiliki pengetahuan yang luas. Hal ini membuat mereka merasa menjadi panutan dalam masyarakat.

Aspek kesembilan, kebijaksanaan yayasan yaitu kebijaksanaan yayasan yang diterapkan dalam kegiatan kerja para guru honorer, para guru honorer mendapatkan tunjangan kesehatan, dan uang pensiun. Dalam hal ini karena mereka merasa kebutuhan mereka dalam hal tunjangan kesehatan telah terpenuhi . Aspek kesepuluh, hubungan dengan atasan yaitu kemampuan kepala sekolah untuk menumbuhkan perhatian dan dukungan kepada para guru. Misalnya, kepala sekolah dapat menyelesaikan dengan bijaksana persoalan yang dihadapi oleh para guru baik dalam

hal mengajar, maupun dalam menghadapi siswa yang bermasalah. Hal ini membuat para guru honorer merasa diperhatikan oleh kepala sekolah sehingga tercipta rasa memiliki rasa kebersamaan yang erat dalam mengatasi permasalahan yang sedang dihadapi.

Aspek kesebelas, keamanan yaitu adanya jaminan kemantapan status atau posisi dimasa depan. Seorang guru haruslah merasa aman dalam melakukan pekerjaannya. Contohnya: dalam hal kemantapan status dari guru honorer menjadi guru tetap. Dalam hal ini mereka merasa bahwa status bukan menjadi kendala bagi mereka untuk dapat mengajar di SMU Swasta “X” ini, karena dengan tetap mengajar di sekolah ini mereka merasa dapat membantu orang lain dan dapat melayani sesuai dengan ajaran agama yang mereka anut. Aspek keduabelas, imbalan yaitu upah dan jumlah pekerjaan yang dikerjakan karyawan atau guru misalnya dapat berupa gaji bulanan atau bonus. Mereka merasa puas dengan upah yang diperoleh. Hal ini karena upah yang diperoleh dirasakan sesuai dengan jumlah tugas yang diberikan..

Aspek ketigabelas, kondisi kerja yaitu situasi atau keadaan sekolah yang mempengaruhi guru dalam melakukan pekerjaannya. Contohnya fasilitas yang diberikan oleh sekolah untuk menunjang kegiatan belajar mengajar seperti gedung memadai, meja, kursi, alat-alat tulis, penerangan dalam kelas, laboratorium, perpustakaan dan lain-lain. Guru honorer merasa puas apabila fasilitas mengajar disekolah yang mereka butuhkan tersedia karena dapat menunjang proses belajar mengajar. Aspek keempatbelas, kemahiran yaitu kesempatan untuk semakin mahir dan maju dalam pekerjaan. Dalam hal ini masing-masing guru diberi kesempatan

untuk mengikuti training atau workshop. Dengan adanya kesempatan bagi mereka untuk mengikuti workshop dan training, mereka merasa dapat lebih meningkatkan kemampuan mereka dalam mengajar.

Aspek kelimabelas, kemampuan teknis atasan yaitu kemampuan atasan dalam membagi tugas dan memberi petunjuk. Dalam hal ini para guru honorer merasa kepala sekolah dapat membagi tugas dengan baik sesuai dengan kemampuan yang dimiliki masing-masing guru. Dengan demikian mereka merasa bahwa kemampuan yang mereka miliki dihargai. Aspek keenambelas, rekan kerja yaitu peluang untuk menumbuhkan persahabatan yang akrab dan semangat diantara rekan kerja. Dengan adanya rasa tanggung jawab bersama para guru-guru honorer dapat saling membantu satu sama lain karena adanya rasa senasib dan sepenanggungan. Hal ini semakin menumbuhkan rasa persahabatan dan semangat diantara mereka.

Aspek ketujuhbelas, pengakuan yaitu penghargaan atau pujian yang diterima guru honorer setelah melaksanakan tugas dengan baik misalnya memberikan penghargaan dalam bentuk pujian terhadap guru yang berhasil membimbing siswa untuk lepas dari ketergantungan obat atau narkoba. Dengan adanya pujian tersebut membuat mereka merasa dihargai karena telah dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara moral. Selain itu guru-guru yang berhasil membantu siswa lepas dari ketergantungan obat atau narkoba merasa telah melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya kepada siswa sesuai dengan nilai-nilai yang dianutnya. Aspek kedelapanbelas, tanggung jawab yaitu kebebasan dalam mengambil keputusan berdasarkan pertimbangannya sendiri. Para guru honorer dapat mengutarakan apa

yang mereka rasakan selama mereka mengajar di SMU swasta “X” ini tentang kendala-kendala yang mereka hadapi dalam kegiatan belajar mengajar. Dalam hal ini mereka merasa puas karena mereka dapat memberikan sanksi kepada siswa yang tidak mentaati peraturan.

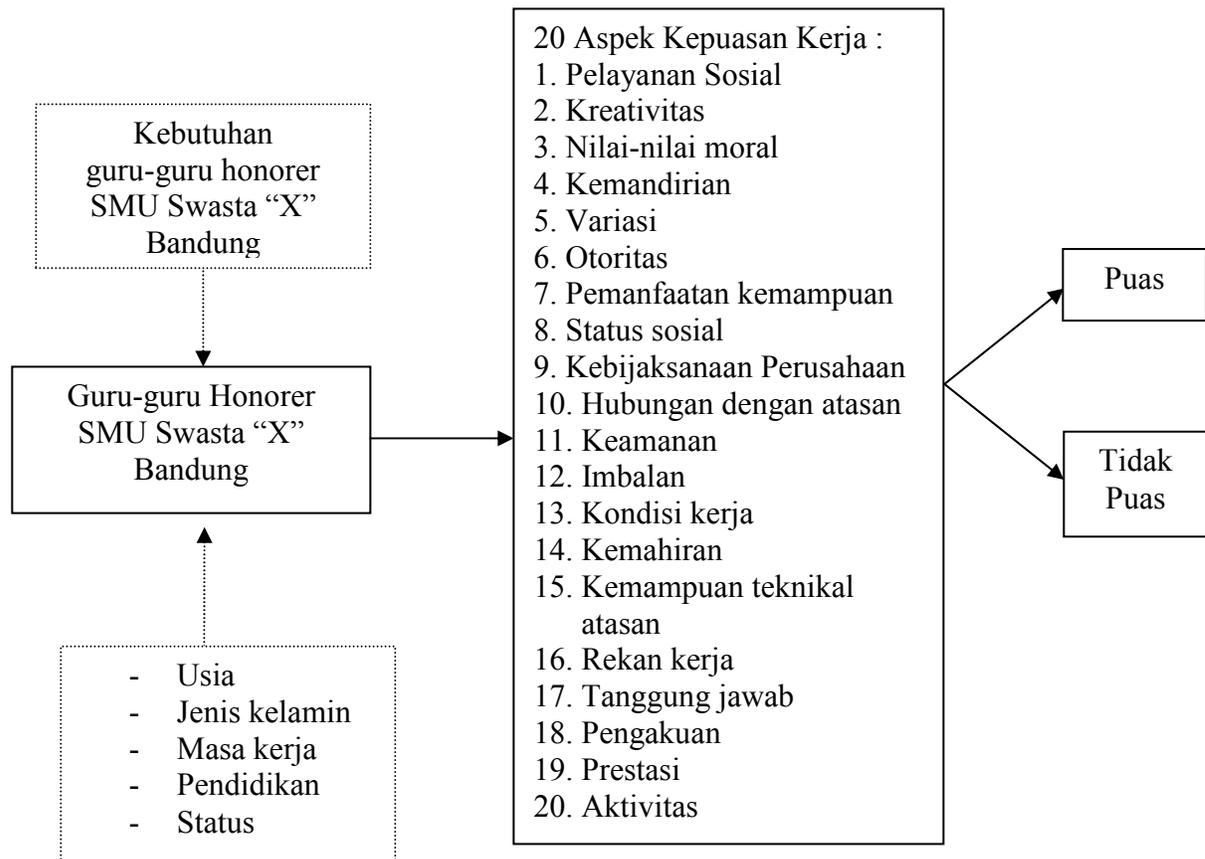
Aspek kesembilanbelas, prestasi yaitu peluang untuk melakukan yang terbaik dan mencapai prestasi dalam pekerjaannya dapat berupa adanya kesempatan untuk membawa para siswa siswi SMU ini bersaing dengan SMU lain. Dengan demikian mereka dapat merasa bangga jika dapat membawa siswa siswinya bersaing dengan siswa sekolah lain. dan aspek keduapuluh aktivitas yaitu kesempatan untuk selalu bekerja. Guru honorer selalu memiliki pekerjaan yang padat mengingat guru honorer juga memiliki tugas dan tanggung jawab yang telah ditetapkan oleh kepala sekolah.

Menurut **Lofquist & Davis, 1967** ada enam faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain usia, jenis kelamin, masa kerja, pendidikan dan status marital. Ketika para pegawai makin bertambah lanjut usianya, mereka cenderung sedikit lebih puas dengan pekerjaannya. Hal ini di karenakan rendahnya harapan dan penyesuaian yang lebih baik dengan situasi kerja karena telah berpengalaman dengan situasi tersebut. Sebaliknya pegawai yang lebih muda cenderung kurang puas karena memiliki harapan yang lebih tinggi, dan kurang penyesuaian terhadap pekerjaan. Berdasarkan jenis kelamin biasanya laki-laki merasa tidak cepat puas dengan pekerjaan yang dimilikinya karena tuntutan yang diberikan kepada laki-laki biasanya lebih besar daripada perempuan sehingga laki-laki masih mencari alternatif pekerjaan lain yang lebih baik. Berdasarkan masa kerja jika pegawai telah menempati suatu

posisi dalam jangka waktu yang sangat lama, berarti pegawai tersebut puas dengan jabatan dan pekerjaannya. Berdasarkan pendidikan semakin tinggi tingkat pendidikan pegawai maka pegawai akan semakin puas. Mereka biasanya memperoleh gaji dan kondisi kerja yang lebih baik, juga pekerjaan yang dilakukan memberi peluang untuk menggunakan kemampuan mereka sepenuhnya. Sedangkan berdasarkan status marital, pegawai yang berstatus telah menikah, biasanya lebih banyak tidak puas dengan pekerjaannya dibandingkan dengan pegawai yang belum menikah karena pegawai yang berstatus telah menikah memiliki beban tanggung jawab kepada keluarga dibandingkan dengan pegawai yang belum memiliki tanggung jawab kepada keluarga.

Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat subjektif, masing-masing guru honorer akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan kebutuhan yang dimiliki oleh masing-masing guru. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang diinginkan guru dapat terpenuhi oleh lingkungan kerja semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan.

Secara skematis kerangka pemikiran dapat digambarkan sebagai berikut :



Bagan 1.1 Skema Kerangka Berpikir

1.6 Asumsi

1. Setiap guru honorer memiliki kebutuhan yang berbeda-beda yang dapat dipenuhi oleh lingkungan kerja

2. Terpenuhi atau tidaknya kebutuhan guru honorer terhadap ke-20 aspek kepuasan kerja akan menentukan tingkat kepuasan kerja guru honorer.
3. Kepuasan kerja adalah perasaan puas guru honorer terhadap pekerjaannya.