

GAMBARAN KEPUASAN KERJA PADA GURU HONORER DI SDN PURWOREJO KABUPATEN BOYOLALI JAWA TENGAH

Ardea Sri Pramesti¹, Anniez Rachmawati Musslifah²

Prodi Psikologi Fakultas Sosial Humaniora dan Seni Universitas Sahid Surakarta

e-mail: deapramesty6@gmail.com

ABSTRACT

In Indonesia, teachers are divided into two employment statuses, namely honorary teachers and civil servants. Both have the same workload but with different salaries. The income of honorary teachers is much lower than the district/city minimum wage and is not accompanied by allowances, unlike that received by teachers with civil servant status. In the end, a new problem arose, namely the low welfare of honorary teachers. One aspect of welfare that needs to be considered is job satisfaction of honorary teachers. This study used a descriptive qualitative method, using interviews, observations, and documentation in collecting data. The informants in this study were 4 honorary teachers at SDN Purworejo. The results showed that job satisfaction of honorary teachers at SDN Purworejo was quite good. This can be seen from the comfort at work, interests, family work culture, and supportive co-workers, so that in interpreting the income received, namely by being grateful so that it always feels sufficient.

Keywords: *honorary teachers, job satisfaction, SDN purworejo*

ABSTRAK

Di Indonesia guru dibedakan menjadi dua status kepegawaian, yaitu guru dengan status honorer dan PNS. Keduanya memiliki beban kerja yang sama namun dengan gaji yang berbeda. Penghasilan guru honorer jauh lebih rendah dibandingkan dengan upah minimum kabupaten/kota dan tidak disertai tunjangan, berbeda dengan yang diterima oleh guru dengan status PNS. Pada akhirnya memunculkan permasalahan baru yaitu masih rendahnya kesejahteraan pada guru honorer. Salah satu aspek kesejahteraan yang perlu diperhatikan adalah kepuasan kerja pada guru honorer. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif, dengan menggunakan wawancara, observasi, dan dokumentasi dalam pengambilan datanya. Informan dalam penelitian ini yaitu 4 guru dengan status honorer di SDN Purworejo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja pada guru honorer di SDN Purworejo cukup baik. Hal tersebut dapat dilihat dari kenyamanan saat bekerja, minat, budaya kerja kekeluargaan, dan rekan kerja yang mendukung, sehingga dalam memaknai penghasilan yang diterima, yaitu dengan cara bersyukur agar selalu merasa cukup.

Kata Kunci: *guru honorer, kepuasan kerja, SDN purworejo*

PENDAHULUAN

Indonesia merupakan negara dengan jumlah penduduk terbanyak keempat di dunia setelah China, India dan Amerika Serikat. Tingginya angka kelahiran menyebabkan pertumbuhan penduduk di Indonesia meningkat. Pertumbuhan penduduk yang tidak terkendali bisa saja mengakibatkan masalah sosial, salah satunya yaitu pengangguran. Masalah sosial tersebut dapat terjadi karena jumlah lapangan pekerjaan tidak sebanding dengan jumlah penduduk yang ada, akibatnya persaingan dalam mencari pekerjaan meningkat pula. Adanya persaingan dalam mencari pekerjaan membuat mayoritas masyarakat Indonesia sadar akan pentingnya pendidikan. Pendidikan merupakan hal terpenting dalam kehidupan. Pendidikan memegang peranan penting bahkan menjadi lembaga penunjang utama dalam pengembangan sumber daya manusia. Lembaga pendidikan yang menyelenggarakan pendidikan formal dapat menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas. Pendidikan merupakan usaha sadar dan upaya yang disengaja secara aktif mengembangkan kekuatan agama dan spiritual, disiplin diri, budi pekerti, kecerdasan, akhlak mulia, dan potensi keterampilan guna memajukan diri sendiri, masyarakat, bangsa dan negara. Sesuai dengan Rahmadoni (2018) yang

mengatakan bahwa kualitas sumber daya manusia akan meningkatkan kualitas suatu negara.

Pada dasarnya terdapat sejumlah faktor yang mempengaruhi efektivitas pendidikan, termasuk guru, siswa, sarana dan prasarana, lingkungan pendidikan, serta kurikulum. Salah satu faktor yang ada adalah peran guru dalam proses pembelajaran di sekolah yang sangat krusial. Guru berfungsi sebagai subjek utama dalam proses pendidikan dan berdampak signifikan terhadap keberhasilan pendidikan itu sendiri. Hal ini sejalan dengan Saputri (2022) yang mengatakan bahwa guru merupakan kunci keberhasilan suatu lembaga pendidikan. Fasilitas pendidikan di sekolah yang mungkin lengkap dan modern, tanpa adanya guru yang berkualitas, pencapaian proses belajar dan pembelajaran optimal akan sulit terwujud.

Guru di Indonesia dibedakan menjadi dua status kepegawaian, yaitu guru dengan status Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang ditugaskan pada sekolah-sekolah tertentu dan guru honorer. Guru dengan status PNS merupakan guru yang telah diangkat oleh pemerintah dengan gaji sesuai standar upah minimum kabupaten/kota. Guru honorer seperti halnya guru berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS), memainkan peran penting dalam sistem pendidikan dan berpotensi

memajukan kualitas pendidikan dengan kompetensi yang dimiliki. Perbedaan di antara keduanya terletak pada penamaan dan penghasilan. Penghasilan guru honorer lebih rendah dibandingkan dengan upah minimum kabupaten/kota dan tidak disertai tunjangan, berbeda dengan yang diterima oleh guru dengan status pegawai negeri sipil (PNS).

Berdasarkan perbedaan upah yang diterima dengan beban kerja yang sama, akhirnya memunculkan permasalahan baru yaitu masih rendahnya kesejahteraan pada guru honorer. Salah satu aspek kesejahteraan yang perlu diperhatikan adalah kepuasan kerja pada guru honorer. Kepuasan kerja mencakup berbagai dimensi yang dapat berkontribusi pada peningkatan kualitas kerja individu. Menurut Prestawan (2010), kepuasan kerja adalah suatu perasaan dan sikap karyawan terhadap pekerjaan, kondisi, situasi kerja, interaksi dan peran individu dalam lingkungan kerja yang berkaitan dengan kebutuhan yang akan dicapai dengan kenyataan yang ada. Selain aspek finansial, kepuasan kerja dapat ditinjau dari aspek psikologis (meliputi minat, ketentraman kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan), aspek fisik (berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan), dan aspek sosial (berhubungan dengan interaksi sosial, baik antara sesama karyawan dengan atasan

maupun antara karyawan yang berbeda jenis kerjanya serta hubungan dengan anggota keluarga).

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal dengan kepala sekolah di SDN Purworejo, ditemukan bahwa masih terdapat empat guru dengan status honorer. Lama bekerja para guru tersebut bervariasi, dua guru telah berpengalaman selama 5 hingga 7 tahun, sementara dua guru lainnya memiliki pengalaman kerja antara 1 hingga 2 tahun. Menurut pernyataan kepala sekolah, semua tenaga pendidik di SDN Purworejo baik honorer maupun PNS mendapat perlakuan yang setara tanpa adanya perbedaan. Sesuai dengan latar belakang masalah, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **Gambaran Kepuasan Kerja pada Guru Honorer di SDN Purworejo Kabupaten Boyolali Jawa Tengah.**

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif yang bermaksud memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian seperti perilaku, persepsi, motivasi, tindakan dan lain-lain secara holistik (menyeluruh) dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa pada suatu konteks khusus yang alamiah (Moleong, 2017). Pada penelitian ini, peneliti menggunakan wawancara berupa *Focus Group*

Discussion (FGD) pada tiga informan dan *deep interview* pada satu informan, observasi serta dokumentasi untuk mengambil datanya. Data berasal dari naskah, wawancara, dokumen, dan sebagainya, kemudian dideskripsikan menggunakan kata-kata sehingga memberikan kejelasan (Sudarto, 1997).

B. Informan Penelitian

Informan pada penelitian ini adalah 4 guru honorer di SDN Purworejo dengan identitas sebagai berikut:

Na ma	Usi a	Jenis Kela min	Pendi dikan Terak hir	Peki rjaan	La ma Bek erja
RP	35 Ta hu n	Pere mpua n	S2	Guru Hono rer	2 Tah un
EK	27 Ta hu n	Pere mpua n	S2 PAI	Guru Hono rer	5 Tah un
MJ	28 Ta hu n	Laki- Laki	S1	Guru Hono rer	1 Tah un
I	29 Ta hu n	Laki- Laki	S2 PAI	Guru Hono rer	7 Tah un

C. Lokasi dan Waktu

Penelitian ini dilaksanakan di SDN Purworejo, observasi dan perijinan awal dilakukan pada tanggal 12 September 2024. Wawancara dilakukan secara langsung di tempat dan waktu yang telah disepakati bersama. Pada informan RP, EK, dan MJ wawancara dilakukan secara FGD di ruang kelas SDN Purworejo pada tanggal 13 September 2024, sedangkan informan I dilakukan secara *deep interview* di ruang kelas SDN Purworejo pada tanggal 14 September 2024.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilaksanakan dengan melakukan wawancara secara *focus group discussion* (FGD) dan *deep interview* terhadap informan yang merepresentasikan tujuan penelitian, yaitu pada guru honorer di SDN Purworejo. Berdasarkan hasil wawancara dengan para informan terkait kepuasan kerja, keseluruhan informan memiliki tingkat kepuasan kerja yang cukup baik. Hal tersebut dapat dilihat dari empat aspek kepuasan kerja menurut Prestawan (2010) yang terdiri dari aspek psikologis, aspek fisik, aspek sosial, dan aspek finansial.

Aspek psikologis meliputi sikap, minat, bakat, dan keterampilan ketika bekerja. Keseluruhan informan menyukai dunia anak karena dapat mengenal berbagai macam karakter anak yang unik, sehingga

bisa belajar bagaimana cara menghadapi anak yang memiliki sifat-sifat tertentu.

“yaa perasaan saya selama ngajar disini sebagai guru honorer ya senang, karena dapat mengenal berbagai macam karakter peserta didik, jadi kita bisa belajar. Terus saya juga menyukai dunia anak, sehingga saya ya mengambil jalan ini.” (Ee3, b11)

Hal ini sejalan dengan penelitian dari Estari (2020) yang mengatakan bahwa memahami karakteristik anak sangat diperlukan dalam proses pembelajaran supaya mencapai tujuan pembelajaran yang diinginkan oleh guru.

Gambar 1. *Focus Group Discussion*



Gambar 2. *Deep Interview*



Dunia anak yang menyenangkan membuat keseluruhan informan merasa nyaman ketika proses belajar mengajar, meskipun terkadang juga menguras kesabaran tetapi masih dapat diatasi oleh semua informan. Para informan memiliki

cara tersendiri ketika menghadapi peserta didik yang tidak fokus, salah satunya yaitu dengan pemberian *ice breaking* atau permainan yang menarik. Melalui permainan *ice breaking* diharapkan suasana pada proses pembelajaran menjadi menyenangkan (Irachmat, 2015). Ketika suatu pembelajaran itu menarik pasti peserta didik akan memperhatikan gurunya.

Keseluruhan informan bersyukur sudah diberi kesibukan sebagai seorang guru di SDN Purworejo meskipun masih honorer.

“bersyukur ada kesibukan daripada cuman di rumah mbak” (Ee1, b39)

Ketika bersyukur dengan apa yang dimiliki saat ini dan tidak melihat pencapaian orang lain, dalam menjalani pekerjaan pun pasti ikhlas. Selain itu, wujud rasa syukur keseluruhan informan adalah dengan bertanggung jawab pada tugas yang diberikan semaksimal mungkin dan secepat mungkin tidak menunda-nunda tugas tersebut. Sejalan dengan hal itu, Hernanda et al (2022) mengatakan bahwa rasa syukur membuat individu memiliki pandangan positif mengenai kehidupan dan beban yang diterima, sehingga meminimalisir konflik dengan peran yang dijalani ketika bekerja.

Aspek fisik meliputi pengaturan waktu kerja, istirahat, hingga fasilitas karyawan. Selain kenyamanan dengan rekan kerja, kondisi ruang juga

berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Ruang kerja guru di SDN Purworejo menjadi satu dengan kantor kepala sekolah, meskipun begitu keseluruhan informan merasa nyaman karena bisa dekat dengan guru dan kepala sekolah sehingga memudahkan dalam hal diskusi maupun musyawarah.

“alhamdulillah kita sama bapak kepala sekolahnya tidak apa apa, jadi kita nyaman tidak ada tekanan.” (Ee4, b22)

Pengaturan waktu kerja sesuai dengan tanggung jawab informan dalam pekerjaan apakah sebagai guru mapel atau guru kelas. Kualitas dan beban kerja antara guru honorer dan PNS di SDN Purworejo pun sama saja dengan guru berstatus PNS, yang membedakan hanya upah yang diterima. Hal ini senada dengan Sabon (2022) yang mengatakan bahwa beban kerja guru honorer sama dengan guru ASN, namun upah yang diterima sangat berbeda. Ketika jam istirahat biasanya digunakan para informan untuk menyelesaikan tanggung jawab tugas jika ada, dan jika tidak biasanya digunakan untuk istirahat.

“pas istirahat saya di kantor kalau ada pekerjaan ya dikerjakan kalau ngga ada yaudah buat santai, yang penting tanggung jawabnya udah selesai.” (Ee2, b67)

Fasilitas penunjang yang disediakan sekolah bagi guru di SDN Purworejo meliputi wifi, lcd, proyektor, laptop, dan printer. Fasilitas penunjang tersebut mampu

meningkatkan semangat kerja para informan karena zaman yang serba digital mengharuskan seorang guru harus kreatif dalam pembelajaran, sehingga keseluruhan informan dapat berkreasi dalam membuat media pembelajaran yang menarik bagi peserta didik. Sejalan dengan penelitian Abdullah (2018) yang mengatakan bahwa dalam menyelenggarakan pendidikan komponen terpenting adalah dukungan sarana dan prasarana yang memadai.

“kalau fasilitas yang membuat semangat itu yang pasti fasilitas wifi itu, karena kita kan sekarang kerjanya di era digital sehingga apa-apa juga harus menggunakan internet, jadi kalau tidak ada internet juga kita tuh terkendala dalam proses pembelajran.” (Ee4, b26)

Aspek sosial meliputi interaksi antar guru, atasan, dan anggota keluarga. Respon keluarga sangat mendukung terhadap pekerjaan keseluruhan informan sebagai seorang guru honorer, asalkan pekerjaan yang dijalani positif pasti keluarga dan orang-orang terdekat mendukung sepenuhnya. Tanggapan seluruh informan terhadap rekan kerja dan atasan pun baik, ketika ada masalah pasti diberi solusi, jadi saling mendukung satu sama lainnya. Lingkungan kerja yang mendukung memungkinkan karyawan merasa nyaman, sehingga dapat meningkatkan semangat ketika bekerja. Senada dengan penelitian yang dilakukan

Hendry Wijaya dan Emi Susanty (2017), bahwa kondisi lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi karyawan untuk bekerja lebih giat dan konsentrasi dalam menyelesaikan pekerjaan.

“di sdn purworejo itu orang-orangnya luar biasa, termasuk saya mau bekerja di sma pun saya di dukung, termasuk yang mau melanjutkan perguruan tinggi disini didukung sekali. Sehingga saling menopang kekuarangan temannya.” (Ee4, b46)

Proses penyesuaian diri keseluruhan informan ketika awal masuk bekerja di SDN Purworejo pun cukup mudah. Tidak butuh waktu lama untuk beradaptasi dengan rekan kerja maupun peserta didiknya. Lingkungan kerja dengan kekeluargaan tinggi membuat keseluruhan informan nyaman dalam bekerja. Kenyamanan dalam lingkungan kerja merupakan hal paling utama yang dicari oleh para informan, sehingga dengan timbulnya rasa nyaman dalam diri informan mampu meningkatkan kinerja dalam dirinya (Ahmad, et al 2022). Selain itu, kepuasan kerja yang tinggi menyebabkan individu merasa nyaman untuk bekerja (Prestawan, 2010).

“jadi disini emang engga dibeda-bedakan sama sekali mbak, jadi emang benar-bener yowes ayo podo-podo rukun satu keluarga, dari sini kalau dari seng udah lama kayak bu tatik itu beliau juga cerita kalau

“katbiyen ki keneki emang kekeluargaane reket” jadi emang bener-bener dari dulu.” (Ee2, b51)

Pengalaman selama kuliah dan bekerja sebagai guru honorer berdampak positif terhadap keseluruhan informan. Salah satu implementasi di lingkungan masyarakat yaitu keseluruhan informan selalu dibutuhkan untuk terlibat aktif dalam kegiatan sosial, sehingga kompetensi yang dimiliki benar-benar digunakan dengan baik oleh seluruh informan. Hal ini sejalan dengan Rony (2021) yang mengatakan bahwa guru di lingkungan masyarakat ialah seseorang yang menjadi pedoman atau panduan.

“kalau apa-apa yang di nomor satukan, berarti kan pengalamane seng okeh ibarate gitu, apalagi kan namanya lingkungan di desa ya, kita kan gatau enek seg maju, kadang ada seng emang pendidikan atau pengalamannya kurang” (Ee2, b36)

Menurut pernyataan kepala sekolah saat riset awal, guru tetap dan honorer mendapat perlakuan sama dan tidak dibedakan. Hal ini sesuai dengan pernyataan para informan yang mengatakan bahwa di SDN Purworejo antara guru tetap dan honorer semua sama saja, meliputi beban kerja serta fasilitas sekolah yang diberikan, yang membedakan hanya finansial saja.

“kalau perbedaan jelas secara finansial berbeda, porsi kerja sama tidak dibedakan” (Ee4, b48)

Aspek finansial meliputi gaji yang didapat oleh para informan, gaji diberikan selalu tepat waktu dan menurut seluruh informan gaji yang diberikan sudah lebih dari cukup serta sesuai dengan hasil kerja yang dijalani. Range gaji guru honorer berkisar antara 300 ribu sampai 500 ribu perbulan. Salah satu informan mendapat gaji sebesar 200 ribu namun masih memperoleh insentif setiap bulan dari kabupaten, sedangkan informan yang lain tidak mendapat insentif karena masuk setelah januari 2019.

Prinsip keseluruhan informan yang paling utama adalah kenyamanan di tempat kerja, karena rezeki bisa didapat dari mana saja. Selain menjadi seorang guru honorer di SDN Purworejo, keempat informan juga mempunyai pekerjaan lain. Sehingga dalam memaknai gaji tersebut adalah dengan banyak bersyukur, karena dalam pekerjaan pasti ada resiko entah dalam pekerjaan maupun finansial yang tidak sesuai.

“disyukuri, nek kita cuma nganu gaji dadi ngko kerjane koyo nggak ikhlas ya mbak.”
(Ee1, b141)

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan di atas, dapat disimpulkan bahwa tingkat kepuasan kerja pada guru honorer di SDN Purworejo masuk dalam kategori cukup puas. Keempat aspek berperan penting dalam kepuasan kerja seluruh informan,

sehingga peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja dapat diperoleh dari lingkungan pekerjaan yang nyaman, meliputi budaya kerja dengan kekeluargaan yang tinggi, dukungan antar rekan kerja, komunikasi terbuka antar atasan dengan bawahan, serta fasilitas penunjang pembelajaran yang memadai. Minat terhadap pekerjaan yang dijalani juga menjadi faktor penting dalam kepuasan kerja seluruh informan. Prinsip keseluruhan informan adalah kenyamanan di tempat kerja, sehingga dalam memaknai finansial yang diterima yaitu dengan cara bersyukur agar selalu merasa cukup.

SARAN

Upaya peningkatan kualitas guru honorer dapat dimulai dari perbaikan sistem pendidikan terkait guru honorer, termasuk peningkatan kesejahteraan dan dukungan dari pemerintah. Salah satu peningkatan kesejahteraan bagi guru honorer yaitu dengan meninjau dan menaikkan gaji atau insentif untuk guru honorer agar lebih sesuai dengan beban kerja yang dijalani.

DAFTAR PUSTAKA

Abdullah, M. 2018. Pengaruh Fasilitas Sekolah dan Motivasi Guru Terhadap Efektivitas Proses Mengajar di Madrasah Aliyah DDI Bontang. *JURNAL PROMOSI:*

- Jurnal Pendidikan Ekonomi UM Metro*. 6 (2), 165-175.
- Ahmad, A. J., Mappamiring., & Mustari, N. 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. *Journal Unismuh*. 3 (1), 288-298.
- Amelia, N., & Puspasari, E. Y. 2023. Realitas dan Kontradiksi Regulasi Guru Honorer Tahun 2023 di Indonesia. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*. 16 (1), 12-21.
- Erianti, L. 2022. *Gambaran Kepuasan Kerja pada Tenaga Pendidik Honorer di SD 004 Rambah Samo*. SKRIPSI. Pekanbaru: Universitas Islam Riau Pekanbaru.
- Estari, A. W. 2020. Pentingnya Memahami Karakteristik Peserta Didik dalam Proses Pembelajaran. *SHEs: Conference Series*. 3 (3), 1439-1444.
- Fauzan, G. A. 2021. Guru Honorer dalam Lingkaran Ketidakadilan. *Journal on Education*. 4 (1), 197-208.
- Hernanda, I., Sofiah, D., & Muslikah, E, D. 2022. Kesejahteraan Psikologis pada Tenaga Pengajar: Menguji Peranan Rasa Syukur dan Keseimbangan Kehidupan – Kerja. *INNER: Journal of Psychological Research*. 2 (3), 221-231.
- Imananda, A. N., & Hendriani, W. 2020. Gambaran Kepuasan Kerja pada Guru Honorer di Indonesia: *Literature Review. Psychology Journal of Mental Health*. 2 (2), 1-12.
- Irachmat, M. R. 2015. *Peningkatan Perhatian Siswa pada Proses Pembelajaran Kelas III melalui Permainan Ice Breaking di SDN Gembongan*. SKRIPSI. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Pitasari, N. A., & Perdhana, M. S. 2018. Kepuasan Kerja Karyawan : Studi Literatur. *Diponegoro Journal Of Management*. 7 (4), 1-11.
- Prestawan, A. 2010. *Hubungan antara Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera Surakarta*. SKRIPSI. Surakarta: Universitas Sebelas Maret Surakarta.
- Rony, R. 2021. Urgensi Manajemen Budaya Organisasi Sekolah Terhadap Pembentukan Karakter Peserta Didik. *Tafkir: Interdisciplinary Journal of Islamic Education*. 2 (1), 98-121.
- Sabon, S. S. 2022. Permasalahan Pengelolaan Guru Honorer pada Jenjang Pendidikan Dasar. *Jurnal Penelitian Kebijakan Pendidikan*. 15 (2), 119-134.