

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Kebutuhan tenaga kependidikan yang sangat tinggi membuat pengangkatan sebagai guru honorer menjadi jalan tengahnya. Guru honorer hadir untuk membantu kurangnya tenaga guru tetap. Dari data yang peneliti peroleh di Rencana Strategis Dinas Pendidikan Kab. Cirebon, tenaga guru honorer di Kabupaten Cirebon mencapai 3.511 orang, angka tersebut dinilai masih kurang memadai mengingat banyaknya jumlah sekolah yang ada di Kabupaten Cirebon, sehingga dalam memenuhi kebutuhan guru, Dinas Pendidikan Kab. Cirebon mengangkat guru honorer sebagai sebuah solusi.

Menurut KBBI guru honorer adalah guru yang tidak digaji seperti guru tetap, tetapi menerima honorarium berdasarkan jumlah jam pelajaran yang diberikan. Guru honorer memiliki sistem penggajian yang berbeda dengan guru PNS, akan tetapi memiliki tanggungjawab dan pekerjaan yang sama dengan guru PNS. Sebagai tenaga pendidik guru honorer memiliki tanggung jawab untuk dapat mewujudkan pendidikan yang bermutu agar dapat mencerdaskan bangsa sebagaimana amanat dalam Undang-Undang Dasar 1945. Ironinya, guru honorer dan guru PNS memiliki jumlah pendapatan yang sangat berbeda jauh, nominal gaji yang diperoleh guru honorer tergantung dari kebijakan sekolah yang diatur oleh petunjuk teknis dari Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, berkisar antara Rp20.000 sampai dengan Rp25.000 per jam.

Hal tersebut membuat sebagian guru honorer memutuskan untuk memiliki pekerjaan sampingan seperti berjualan online, menjadi guru les privat, guru mengaji dan sebagainya. Dari gaji yang kurang mencukupi kebutuhan harian tersebut, guru honorer dituntut agar dapat berkontribusi dalam menyiapkan dan membangun sumber daya manusia dengan memberikan kinerja yang maksimal. Steers dan Porter (1991) berpendapat bahwa tinggi rendahnya kinerja berkaitan erat dengan sistem pemberian kompensasi (gaji) yang diterapkan oleh lembaga/organisasi.

Kompensasi adalah suatu bentuk penghargaan terhadap individu atas kontribusi yang telah dilakukan oleh individu tersebut. Kompensasi terbagi atas dua macam yaitu kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial yang mana dalam hal ini kompensasi finansial untuk guru honorer sudah diatur oleh pemerintah sehingga tidak dapat ditingkatkan selain dari pemerintah yang melakukan hal tersebut. Namun kompensasi nonfinansial dapat ditingkatkan untuk meningkatkan kepuasan guru honorer dalam berkerja yaitu dengan memberikan lingkungan psikologis, lingkungan fisik, maupun fasilitas yang baik kepada guru honorer agar tidak semakin tertekan karena kompensasi finansial yang kurang tersebut. Dari pemberian kompensasi ini dapat memotivasi pegawai honorer dalam bekerja (Oktiani, 2020). Motivasi kerja sangat penting dimiliki oleh seseorang individu dalam bekerja, karena motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam bekerja. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2015) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh

positif terhadap kinerja seseorang. Maka, motivasi kerja sangat dibutuhkan oleh seorang individu dalam bekerja, tidak terkecuali pekerjaan sebagai guru honorer.

Di Kecamatan Pabedilan Kabupaten Cirebon, masih banyak sekolah-sekolah yang membutuhkan tenaga kerja kependidikan, sehingga mengangkat guru honorer sebagai jalan tengahnya. Peneliti melakukan wawancara di SDN 2 Pasuruan, yang beralamatkan di Jalan Nasional Desa Pasuruan Kecamatan Pabedilan Kabupaten Cirebon Provinsi Jawa Barat, dari hasil wawancara tersebut peneliti mendapatkan data guru sebanyak 15 orang yang berada di sekolah tersebut, dengan rincian 7 orang berstatus sebagai guru honorer dan 8 orang berstatus PNS. Hal tersebut menunjukkan bahwa peran guru honorer sangat berpengaruh kepada kualitas pendidikan.

Selanjutnya berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang dilakukan peneliti pada tanggal 15 Maret 2022 kepada salah satu kepala sekolah yang berada di Kecamatan Pabedilan mengatakan bahwa terkadang guru honorer tidak bersemangat untuk mengajar, sering keluar kelas pada jam mengajar dan sering terlambat. Hal tersebut dikarenakan jarak antara lokasi ke sekolah tempat mengajar cukup jauh, selain itu dikarenakan tunjangan yang diberikan biasanya tidak sesuai. Ia juga menjelaskan bahwa ada beberapa guru honorer yang bekerja tidak sesuai dengan *jobdesk* yang diberikan.

Hasil wawancara tersebut menunjukkan kurang adanya tanggung jawab dari guru tersebut. Kemudian wakil kepala bidang kurikulum, menyampaikan berdasarkan hasil supervisi pembelajaran yang telah dilakukan di sekolah, guru-guru honorer masih menggunakan model pembelajaran dengan sistem lama,

seperti guru memberikan tugas mencatat kepada siswa dan guru menjelaskan secara ceramah di dalam kelas menunjukkan tidak adanya inovasi dalam hal model pembelajaran yang dilakukan guru honorer. Hal tersebut menggambarkan kurang adanya keinginan guru honorer untuk berkembang dan berprestasi, guru belum terpacu untuk bekerja lebih baik karena masih melakukan hal-hal monoton, sedangkan model pembelajaran saat ini sudah banyak berkembang. Padahal profesi sebagai seorang guru lebih sedikit tingkat resiko kerjanya dibandingkan dengan pekerja Konstruksi.

Namun, berdasarkan hasil supervisi pembelajaran yang dilakukan terlihat tidak adanya kemauan guru untuk memperbaiki metode pembelajaran, padahal saat ini fasilitas pelatihan sudah banyak ditawarkan secara gratis, program pemerintan yang bertajuk “Guru Belajar dan Guru Berbagi” pun masih digalakan. Selanjutnya, wakil kepala sekolah bidang kurikulum pun menyampaikan, bentuk penghargaan yang diberikan kepala sekolah kepada guru-guru dalam bentuk lisan, jika penghargaan dalam bentuk bonus pihak sekolah tidak memiliki cukup dana untuk memberikannya.

Menurut Indy dan Handoyo (2013) motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Motivasi menurut Hasibuan (2015) berasal dari kata motif, yang mempunyai arti suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Rahmawati (2013) menjelaskan motivasi merupakan suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan sesuatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar. Sedangkan menurut Hasibuan (2015) 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 kepuasan.

Dilihat dari aspek motivasi kerja yang dikemukakan oleh Anoraga (2009) yaitu 1) adanya kedisiplinan dari karyawan, peneliti menemukan bahwa tidak adanya kedisiplinan guru dalam melakukan pekerjaannya. 2) imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi, peneliti menemukan bahwa guru honorer tidak teliti dalam membuat hasil kerja yang membuat kualitas kerja menurun. 3) kepercayaan diri, peneliti menemukan bahwa guru honorer tidak percaya diri dalam mengambil keputusan dan biasanya tidak bertanggung jawab atas keputusan yang telah diambil. 4) daya tahan terhadap tekanan, peneliti menilai guru honorer sering merasa stress karena mendapat tekanan dari lingkungan. 5) tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan peneliti menemukan bahwa guru honorer sering terlambat dan meninggalkan kelas Ketika jam mengajar. Berdasarkan hal tersebut, peneliti menyimpulkan bahwa guru honorer di Kecamatan Pabedilan memiliki motivasi kerja yang rendah.

Idealnya guru honorer harus disiplin dalam menjalankan tugasnya, guru honorer harus mempunyai imajinasi dalam membuat metode pembelajaran agar membentuk kualitas kerja yang baik. Guru honorer juga harus mempunyai keinginan untuk maju dan berkembang dengan melakukan inovasi dalam melaksanakan proses pembelajaran dengan memanfaatkan fasilitas pelatihan gratis yang diberikan oleh pemerintah. Selain itu guru honorer hendaknya memiliki kepercayaan diri terhadap kemampuan dirinya dan bertanggung jawab

atas keputusan yang diambil sehingga dapat menyelesaikan masalahnya dengan baik.

Idealnya guru harus mempunyai daya tahan terhadap tekanan sehingga dapat mengelola stresnya dengan baik. Guru honorer diharuskan bertanggung jawab dengan datang tepat waktu dan tidak meninggalkan kelas ketika jam mengajar berlangsung, serta meningkatkan profesionalitas dan kemampuannya dalam dunia pendidikan. Selanjutnya guru honorer harus mengikuti peraturan atau ketentuan yang berlaku di sekolah, mengikuti berbagai kegiatan baik melalui pendidikan formal atau non formal, seperti seminar, lokakarya, maupun mengikuti program pendidikan dan meningkatkan motivasi kerja. Armstrong (dalam Purba & Harjo, 2013) menekankan bahwa motivasi kerja sangat erat hubungannya dengan kinerja seseorang. Maka dari itu seorang guru harus mempunyai profesionalisme dan motivasi yang tinggi agar dapat meningkatkan kinerjanya.

Ada dua faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja menurut Herzberg (2011) yang pertama ada faktor motivasional yang terdiri dari prestasi yang diraih, pengakuan orang lain, tanggung jawab, kemajuan dan kemungkinan berkembang. Faktor motivasional ini muncul dari dalam diri sendiri. Guru yang terdorong secara intrinsik akan menyenangi pekerjaan yang memungkinkan menggunakan kreativitas dan inovasinya.

Adapun faktor yang kedua menurut Herzberg (2011) adalah faktor *hygiene* mencakup antara lain : a) hubungan interpersonal, hubungan interpersonal sangat erat kaitannya dengan komunikasi. Hubungan interpersonal

terjalin melalui komunikasi interpersonal. Melalui komunikasi interpersonal, dukungan sosial dapat dilakukan baik antara atasan, bawahan, rekan kerja, serta keluarga. Salah satu yang mempengaruhi motivasi dalam bekerja adalah dukungan sosial, di mana individu yang menyelesaikan tugas membutuhkan dukungan sosial dari rekan kerja maupun keluarga (Ganster dkk., 2000). b). Gaji, gaji diartikan sebagai pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan administrasi atau yang mempunyai jenjang jabatan, yang pada umumnya dibayarkan secara tetap per bulan. Setiap karyawan tentu mengharapkan adanya kenaikan gaji secara berkala untuk setiap gaji yang mereka terima. c). Pengawasan, Swastha (2008) pengawasan merupakan fungsi yang menjalin bahwa kegiatan-kegiatan dapat memberikan hasil yang baik seperti yang diinginkan kesediaan pengawas mampu mendelegasikan dukungan, wewenang, keadilan dan semua tentang pengetahuan dalam pekerjaan terhadap karyawannya. d). Kebijakan organisasi dan administrasi, Nugroho (2003) kebijakan berasal dari kata *policy*. yang mempunyai arti sebagai pilihan terbaik dalam batas-batas kompetensi aktor dan lembaga yang burungkutan don secara formal dan mengikat.

Dapat disimpulkan bahwa faktor *hygiene* merupakan faktor ekstrinsik motivasi yang berasal dari lingkungan eksternal seorang individu, meliputi hubungan dengan rekan kerja, hubungan dengan atasan, gaji, pengawasan serta kebijakan organisasi dan administrasi. Maka dukungan sosial merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi faktor ekstrinsik motivasi seseorang. Dari hasil wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti, menunjukkan bahwa

karyawan belum mendapatkan dukungan sosial dengan baik. Oleh karena itu, penelitian ini akan berfokus pada dukungan sosial.

Dukungan sosial menurut Cohen dan Syme (1985) adalah sumber-sumber yang didapati individu dari orang lain yang dapat mempengaruhi kesejahteraan individu yang bersangkutan. Smet (1994) menyatakan dukungan sosial terdiri dari informasi atau nasehat verbal maupun nonverbal, bantuan nyata, atau tindakan yang didapat karena kehadiran orang lain dan mempunyai manfaat emosional atau efek perilaku bagi pihak penerima. Selain itu Katz dan Kahn (2000) berpendapat, dukungan sosial adalah perasaan positif, menyukai, kepercayaan, dan perhatian dari orang lain yaitu orang yang berarti dalam kehidupan individu yang bersangkutan, pengakuan, kepercayaan seseorang dan bantuan langsung dalam bentuk tertentu. Taylor (1999) mengatakan bahwa dukungan sosial adalah dukungan dari orang lain yaitu dengan bentuk dicintai, diperhatikan, dinilai, dihargai, dari jaringan komunikasi dan kewajiban bersama orang tua, suami/istri, kekasih, sanak keluarga, teman-teman dan hubungan dengan masyarakat sosial lainnya. Berdasarkan penjelasan diatas, maka disimpulkan bahwa dukungan sosial adalah sumber-sumber yang diperoleh seseorang dari orang lain berupa informasi, saran atau arahan, penghargaan, finansial dan nasehat baik verbal atau non-verbal, perasaan dicintai dan diperhatikan.

Menurut Sarafino dan Smith (2011) mengemukakan empat aspek dukungan sosial, yaitu pertama, aspek dukungan emosional bentuk dari dukungan ini berupa menyampaikan rasa empati, rasa kepedulian, rasa perhatian

menyampaikan hal positif dan dorongan ke arah individu agar lebih percaya diri. Kedua, aspek dukungan persahabatan dukungan ini mengacu pada ketersediaan orang lain untuk menghabiskan waktunya dengan individu. Dengan seperti itu individu akan merasa orang lain ikut merasakan apa yang ia rasakan. Ketiga, aspek dukungan nyata atau instrumental yang merupakan bentuk dukungan yang memberikan bantuan secara langsung baik berupa finansial ataupun bantuan dalam mengerjakan tugas tugas tertentu. Keempat, aspek dukungan informasi yang berupa saran, arahan dan umpan balik tentang bagaimana cara memecahkan persoalan.

Dukungan sosial yang yang diberikan oleh keluarga, pasangan, rekan kerja, atasan dan lingkungan dapat meningkatkan motivasi kerja, yang merupakan penentu penting dalam dedikasi dan komitmen sebuah organisasi. Kemudian Siregar dan Hardjo (2013) mengungkapkan bahwa perhatian pribadi terhadap seorang pekerja dapat mempengaruhi motivasi kerja serta aktivitasnya secara positif. Artinya seseorang yang mendapatkan dukungan sosial dengan baik dalam hal pekerjaan maka seseorang tersebut akan semakin percaya diri dan termotivasi untuk terus memberikan yang terbaik terhadap pekerjaannya.

Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, yang menyatakan bahwa dukungan sosial berkaitan erat dengan motivasi kerja seseorang. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rahmadita (2013) yang menyatakan bahwa ada hubungan yang sangat signifikan antara dukungan sosial pasangan dengan motivasi kerja pada karyawan. Seperti halnya dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rosa (2020) yang menunjukkan

bahwa adanya hubungan yang sangat signifikan antara dukungan sosial terhadap variabel motivasi.

Lebih lanjut penelitian yang dilakukan oleh Siregar dan Harjo (2013) menjelaskan bahwa ada hubungan yang erat dan signifikan antara dukungan sosial terhadap motivasi kerja karyawan ODHA. Kemudian penelitian dari Kumsiati dan Setiawan (2022) menunjukkan bahwa dukungan sosial berpengaruh terhadap motivasi kerja petugas lapas. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Tanbakoobei dan Vantankhan (2014) penelitian yang dilakukan di negara Iran menunjukkan bahwa adanya hubungan yang sangat signifikan antara dukungan sosial dan variabel motivasi.

Begitupun penelitian yang dilakukan oleh Matta Lourder dkk. (2014) yang dilakukan di Portugal menunjukkan bahwa ada hubungan yang kuat antara variabel motivasi dan variabel dukungan sosial, semakin tinggi dukungan sosial yang didapatkan seseorang maka semakin tinggi pula motivasi seseorang. Meskipun sudah banyak penelitian tentang dukungan sosial dan motivasi kerja yang telah dilakukan sebelumnya, namun penelitian ini penting untuk dilakukan karena pada dasarnya guru merupakan ujung tombak dalam dunia pendidikan yang muaranya akan menciptakan kualitas sumber daya manusia. semakin baik kualitas pendidikan maka akan semakin baik pula sumber daya manusianya. Maka dari itu peneliti tertarik untuk meneliti hubungan dukungan sosial dengan motivasi kerja pada guru honorer di Kecamatan Pabedilan Kabupaten Cirebon.

B. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara dukungan sosial dengan motivasi kerja pada guru honorer di Kecamatan Pabedilan.

C. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Manfaat teoritis penelitian ini untuk memperkaya khasanah ilmu khususnya. Khususnya ilmu psikologi pendidikan dan psikologi industri dan organisasi serta memberikan informasi terkait antara dukungan sosial dengan motivasi kerja pada guru honorer.

2. Manfaat praktis

Manfaat praktis dalam penelitian ini adalah untuk memberikan informasi mengenai dukungan sosial dan motivasi kerja pada instansi pendidikan yaitu koordinator wilayah Kecamatan Pabedilan.