

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar belakang permasalahan

Rendahnya kualitas sumber daya manusia merupakan masalah mendasar yang dapat menghambat pembangunan dan perkembangan ekonomi nasional. Rendahnya kualitas sumber daya manusia juga akan menjadi batu sandungan dalam era globalisasi, karena era globalisasi merupakan era persaingan mutu. Jika bangsa Indonesia ingin berkiprah dalam percaturan global, maka langkah pertama yang harus dilakukan adalah menata sumber daya manusia, baik dari aspek intelektual, spiritual, kreativitas, moral, maupun tanggung jawab. Penataan sumber daya tersebut perlu diupayakan secara bertahap dan berkesinambungan melalui sistem pendidikan yang berkualitas baik pada jalur pendidikan formal, informal, maupun non formal, mulai dari pendidikan dasar sampai pendidikan tinggi (Mulyasa, 2004).

Pendidikan merupakan sebuah investasi jangka panjang sebagai modal awal perkembangan dan kemajuan suatu bangsa. Konsepsi pendidikan telah tumbuh dan berkembang demikian pesat baik bentuk, isi, dan penyelenggaraan program pendidikan. Pendidikan juga dapat dikatakan sebagai titik tolak dari perwujudan generasi muda untuk siap bersaing di era globalisasi dan tuntutan zaman. Pada dasarnya pendidikan berupaya mencerdaskan kehidupan bangsa dan menuju ke arah yang lebih baik. Maka dari itu, pelaksanaan pendidikan perlu mendapatkan dorongan,

baik dari segi materi maupun non materi dari semua pihak agar dalam pelaksanaannya pendidikan dapat berjalan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan bersama (Widiastuti, 2012). Hal ini tertera dalam pembukaan UUD (1945) alinea ke- IV bahwa salah satu tujuan nasional bangsa Indonesia adalah mencerdaskan kehidupan bangsa. Pendidikan akan membentuk sumber daya manusia yang berkualitas dari segi spiritual, intelegensi, dan *skill*. Jika hasil dari proses pendidikan gagal, maka suatu negara akan sulit mencapai kemajuan dan kesejahteraan. Maka diperlukan perhatian mengenai komponen-komponen yang mengantarkan pada tujuan pendidikan, agar tujuan pendidikan dapat tercapai dengan baik.

Sardiman (2005) mengemukakan guru adalah salah satu komponen manusiawi dalam proses belajar mengajar, yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial di bidang pembangunan. Oleh karena itu, guru yang merupakan salah satu unsur di bidang kependidikan harus berperan secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional, sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang. Dalam hal ini guru tidak semata-mata sebagai pengajar yang melakukan transfer ilmu pengetahuan, tetapi juga sebagai pendidik yang melakukan transfer nilai-nilai sekaligus sebagai pembimbing yang memberikan pengarahan dan menuntun siswa dalam belajar. Menurut UU RI (2005) nomor 14 pasal 20 (a) tentang tugas dan keprofesionalan guru dan dosen adalah merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran.

Guru merupakan salah satu bagian terpenting dalam pendidikan. Selain itu, guru juga berperan penting dalam pembentukan kualitas dan kuantitas pembelajaran. Berdasarkan UU RI (2005) nomor 14 tentang guru Pasal 1 ayat 2, guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing mengarahkan, melatih, menilai, serta mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Guru berperan sebagai pembimbing dalam melaksanakan dalam melaksanakan proses belajar mengajar. Menyediakan keadaan-keadaan yang memungkinkan peserta didik merasa nyaman dan yakin bahwa percakapan dan prestasi yang mencapai akan mendapatkan penghargaan dan perhatian sehingga dapat meningkatkan motivasi berprestasi peserta didiknya (UU RI, 2005). Menurut Djamarah (2015) guru adalah seorang yang memberikan ilmu pengetahuan kepada anak didik atau tenaga profesional yang dapat menjadikan murid-muridnya untuk merencanakan, menganalisa, dan menyimpulkan masalah yang dihadapi. Selanjutnya, menurut Djamarah (2015) guru adalah seseorang yang berpengalaman dalam bidang profesinya. Keilmuan yang dimilikinya, dapat menjadikan anak didik menjadi orang yang cerdas.

Pengelompokan guru di sekolah yang berstatus negeri ada dua, yaitu guru tetap yang berstatus pegawai negeri sipil (PNS) dan guru honorer yang biasa disebut guru wiyata bakti atau guru tidak tetap (GTT). Menurut peraturan pemerintah (2005) nomor 48 tentang pengangkatan tenaga kerja honorer menjadi CPNS dijelaskan bahwa tenaga guru honorer adalah seseorang yang diangkat oleh pejabat Pembina kepegawaian atau pejabat lain dalam pemerintah untuk melaksanakan

tugas tertentu pada instansi pemerintah atau yang penghasilannya menjadi beban APBN/APBD. Tugas guru PNS dan guru honorer yaitu melaksanakan pembelajaran dan menyusun administrasi, tetapi mereka mempunyai perbedaan pendapatan karena guru PNS gajinya dijamin oleh pemerintah dan guru honorer gajinya dari biaya operasional sekolah karena guru PNS diangkat oleh pemerintah dan guru honorer SK pengangkatannya dari komite sekolah (Suyanto & Abbas, 2005). Gorton (dalam Masaong 2013) mengatakan kepuasan dalam konteks pengajaran merujuk pada tingkat pemenuhan kebutuhan pribadi dan profesionalitas seseorang dalam menjalankan peranannya sebagai guru.

Menurut Jewell dan Siegall (dalam Prestawan 2010) kepuasan kerja adalah sikap yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja dan merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya yang bermacam-macam. Kepuasan kerja erat kaitannya dengan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan menurut cara karyawan memandang pekerjaannya. Menurut Robbins (2007) kepuasan adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya imbalan imbalan yang diterima pekerja dan banyaknya yang diyakini yang seharusnya diterima. Menurut Suwanto dan Priasa (2011) kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah cara individu merasakan pekerjaannya yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai aspek yang terkandung didalam pekerjaan. Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap atau emosi yang timbul berdasarkan penilaian positif maupun negatif seseorang terhadap pekerjaan atau situasi kerja, Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja

adalah sikap atau emosi yang timbul berdasarkan penilaian positif maupun negatif seseorang terhadap pekerjaan atau situasi kerjanya yang didasarkan pada perbandingan antara yang diterima pegawai dari hasil pekerjaannya dibandingkan dengan yang diharapkan, diinginkan dan dipikirkannya.

Terdapat 4 aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja Menurut Jewell dan Siegall (dalam Prestawan 2010) yaitu : aspek psikologis, berhubungan dengan kejiwaan karyawan meliputi minat, ketentraman kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan ketrampilan. Aspek fisik, berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, pengaturan waktu istirahat, keadaan ruangan, suhu udara, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan dan umur. Aspek sosial, berhubungan dengan interaksi sosial, baik antar sesama karyawan dengan atasan maupun antar karyawan yang berbeda jenis kerjanya serta hubungan dengan anggota keluarga. Aspek finansial, berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besar gaji, jaminan sosial, tunjangan, fasilitas dan promosi.

Kepuasan kerja guru ditandai dengan munculnya rasa puas dan terselesaikannya tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab guru tersebut secara tepat waktu, disamping itu munculnya dedikasi, kegairahan, kerajinan, ketekunan, inisiatif, dan kreativitas kerja yang tinggi dalam bekerja (Amir,dkk, 2014). Menurut Adim. Dwi dan Dedy (2013) kepuasan guru di tunjukan oleh perilakunya, dimana, apabila guru puas maka dia akan mengajar dengan baik dan begitupun sebaliknya apabila ia tidak puas maka ia tidak akan serius mengajar seperti halnya profesi lain misalnya pada pekerja kantoran, apabila karyawan diperlakukan secara

adil oleh perusahaan dan apabila kondisi lingkungan kerjanya sesuai yang ia harapkan, maka karyawan akan merasa nyaman dan puas, dan apabila karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya maka, ia akan lebih berprestasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai karyawan (Handayani, 2017). Guru yang mempunyai kepuasan kerja akan memiliki sikap yang lebih profesional terhadap pekerjaannya, memiliki dedikasi tinggi, meningkatnya prestasi kerja yang akan berdampak terhadap kualitas dan mutu pendidikan serta sumber daya manusianya (Yovita, 2012).

Namun kenyataannya, kualitas pendidikan di Indonesia masih di urutan yang memprihatinkan. Dari *survey programme for International student assessment* (PISA) (2015), Indonesia di peringkat 69 dari 76 negara. Tahun 2012, Indonesia menempati peringkat ke 71 dari 72 negara. Demikian pula dari laporan UNESCO (2014), indeks pembangunan nasional atau *the education for development indeks* (EDI), Indonesia pada peringkat 57 dari 115 negara. Sebuah kajian yang dilakukan oleh *education sector analytical and capacity development partnership* (ACDP) (2015) menemukan bahwa satu dari 10 guru di seluruh Indonesia tidak hadir untuk mengajar. Selain itu pada tahun 2003 tingkat ketidakhadiran guru di Indonesia mencapai 19%. Septina (2011) menjelaskan fenomena dilapangan kepuasan kerja yang dimiliki guru sangatlah rendah dimana timbulnya gejala seperti kemangkiran, malas bekerja, banyaknya keluhan dari guru, rendahnya prestasi kerja, kurangnya minat dan semangat dalam mengajar serta terjadinya ketidak disiplin dalam mengajar.

Berdasarkan data Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemendikbud) (2018) mencatat hampir setengah dari jumlah guru di Indonesia ternyata masih berstatus tenaga honorer banyaknya jumlah tenaga guru honorer disebabkan oleh kurangnya tenaga pengajar berstatus PNS di Indonesia, selain itu pada tahun 2017/2018 rasio guru di Indonesia pun masih di bawah rata-rata nasional yaitu 1:28 yang artinya 1 guru mengajar 28 murid, padahal rata-rata nasional adalah 1:17. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa guru honorer memiliki peranan penting dalam dunia pendidikan sehingga harus lebih diperhatikan tingkat kepuasan kerjanya. Penelitian yang dilakukan oleh Wulandari (2008) di MTs Muhammadiyah 1 Malang dan SMP N 11 Malang, hasil yang diperoleh adalah 45,652% guru tetap yang mempunyai kepuasan kerja tinggi dan 54,348% yang mempunyai kepuasan kerja rendah. Sedangkan pada guru honorer yang mempunyai kepuasan kerja tinggi sebesar 30% dan 70% yang mempunyai kepuasan kerja rendah.

Berdasarkan hasil wawancara langsung yang dilakukan peneliti terhadap 6 guru honorer yang telah peneliti koordinasi sebelumnya untuk berkumpul pada tanggal 13 Agustus 2018 pukul 14.00-16.15 WIB di salah satu warung makan Yogyakarta, 5 dari 6 subjek yang peneliti wawancara, yaitu guru yang berstatus tidak tetap atau guru honorer menyatakan menurunnya keinginan untuk mengajar serta fungsinya sebagai pendidik pun tidak diterapkan, subjek merasa perannya tidak penting mengingat statusnya sebagai guru yang belum jelas. Selain itu kurangnya kreatifitas terhadap pekerjaannya, subjek ingin menjadi guru PNS atau guru tetap agar jelas dan sesuai dengan pendidikannya selain itu subjek tidak betah

menjadi guru honorer, subjek mulai tidak disiplin dalam bekerja sering menunda pekerjaan karena subjek merasa tidak akan berpengaruh terhadap statusnya sebagai guru honorer. Hal tersebut menunjukkan gejala tidak adanya kepuasan secara psikologis subjek meliputi minat, ketentraman kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan ketrampilan.

Selanjutnya 4 dari 6 subjek menyatakan kurang nyaman terhadap lingkungan kerjanya, fasilitas yang kurang dan ruang kerja yang monoton, kurangnya aktivitas mengajar serta waktu kerja yang membuat jenuh. Hal tersebut menunjukkan gejala tidak adanya kepuasan kerja yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan. 3 dari 6 subjek menyatakan karena statusnya sebagai guru tidak tetap, hubungan dengan rekan kerjanya kurang baik komunikasi hanya seperlunya jika dibutuhkan. Hal ini berdampak terhadap hubungan subjek dengan keluarganya sering *badmood* saat pulang kerja sehingga menutup diri dari keluarga. Hal ini menunjukkan gejala tidak adanya kepuasan yang berhubungan dengan interaksi sosial.

Selanjutnya hasil wawancara terhadap 6 subjek mengaku cenderung lalai dalam tugasnya sebagai guru subjek mengajar namun tidak mendidik dengan baik. Tidak puas dengan gaji/upah yang diterima sangat tidak layak dan jauh dari kata sejahtera karena dibawah UMR dan sangat rendah tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan yang semakin meningkat. Selain itu sering diberikan tidak tepat waktu, karena tidak puas dengan upah/gaji subjek juga mengajar disekolah lainnya guna mendapatkan penghasilan tambahan selain itu subjekpun memilih pekerjaan sampingan diluar profesinya untuk memenuhi kebutuhan hidup. Hal tersebut

menunjukkan gejala ketidak puasan kerja yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan. Hasil wawancara diatas secara keseluruhan menunjukkan ke 6 guru honorer masih belum merasakan adanya kepuasan kerja.

Menurut Mulyasa yang dikutip oleh Astiti (2015), kepuasan kerja adalah bagian penting dari jiwa dan perilaku. Hal ini menegaskan pada perilaku guru dalam sekolah yang sangat dipengaruhi oleh tingkat kepuasannya. Kepuasan kerja dianggap sebagai salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seorang guru merasakan kepuasan dalam bekerja maka dia akan berusaha semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan pekerjaannya. Kepuasan kerja guru merupakan sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi kinerja guru. Ketidak puasaan kerja yang dirasakan guru berdampak negatif pada peningkatan mutu pendidikan dan tidak terpenuhinya hak siswa untuk belajar secara maksimal serta akan membuat tingginya tingkat ketidakhadiran guru disekola. Hal ini diperkuat oleh pendapat Munandar (2001) yang mengatakan bahwa ketidak puasan kerja berdampak pada tingkat produktivitas, kehadiran dan keluarnya guru. Menurut Sutrisno (2009) kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh empat faktor, antara lain yaitu faktor psikologis, faktor sosial, faktor fisik, faktor kompensasi.

Berdasarkan uraian beberapa faktor diatas peneliti memfokuskan kepada kompensasi, karena kompensasi merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Berdasarkan hasil wawancara terhadap 6 subjek pernah mengikuti demo terkait gaji guru honorer yang rendah selain itu subjek

mengaku cenderung lalai dalam tugasnya sebagai guru subjek mengajar namun tidak mendidik dengan baik. Tidak puas dengan gaji/upah yang diterima sangat tidak layak dan jauh dari kata sejahtera karena dibawah UMR dan sangat rendah tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan yang semakin meningkat. selain itu sering diberikan tidak tepat waktu, subjekpun memilih pekerjaan sampingan diluar profesinya untuk memenuhi kebutuhan hidup. Hal tersebut menunjukkan bahwa tingkat kepuasan guru dalam menjalankan tugasnya belum optimal karena kompensasi yang diterimanya. Hasil wawancara lanjutan menunjukkan subjek mengakui belum puas dengan kesejahteraan yang diterimanya karena pada umumnya insentif yang diterima selama ini belum mampu membangkitkan kepuasan kerjanya.

Undang-Undang Guru dan Dosen (2005) nomor 14 merupakan legalitas formal yang menjamin perlindungan hukum bagi para guru untuk dapat bekerja secara aman, kreatif, profesional, dan menyenangkan. Selain itu merupakan pengakuan guru sebagai profesi yang perlu diperhatikan kesejahteraan atau kompensasi yang diterimanya. Kompensasi yang diterima guru sesuai dengan hasil kerja yang dilakukannya akan mampu meningkatkan kepuasan kerja guru. Menurut Tiffin dalam Rianto (2012) bahwa kepuasan kerja dapat diukur dari besaran gaji atau upah yang diberikan. Robbins (2001) mengatakan seseorang akan mengeluarkan upaya - upaya yang tinggi untuk mencapai kinerja apabila dengan tingkat kinerjanya yang tinggi diperoleh ganjaran (kompensasi) sesuai dengan pengharapannya, yang dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan sesuai dengan tujuan - tujuan pribadi individu. Diperkuat oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh

Nazir et al. (2013) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Rood dan Holdnak (2013) juga menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Rivai (2011) mendefinisikan kompensasi sebagai sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Selain itu, Menurut Hasibuan (2010) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Karyawan yang juga manusia mempunyai beraneka ragam kebutuhan yang bersifat fisik maupun non fisik yang harus dipenuhi agar dapat hidup secara layak. Kebutuhan akan mendorong seseorang untuk beraktivitas, yaitu bekerja. Kebutuhan karyawan diharapkan dapat terpenuhi melalui kompensasi yang diterima dari bekerja. Kompensasi yang pantas yang diperoleh dari bekerja akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan (Hariandja, 2002). Handoko (2000) kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya karyawan di antara karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Kompensasi jika diberikan secara benar maka karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi. Apabila karyawan memandang kompensasi yang diterimanya tidak memadai maka akan berakibat pada turunnya prestasi, motivasi, dan kepuasan kerja secara drastis. Pendapat tersebut didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan Yuyetta (2002), yaitu, persepsi kewajaran upah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Robbins (2001) mengemukakan pendapat yang senada bahwa kompensasi yang adil akan meningkatkan kepuasan

kerja. Selanjutnya, Yuwono dan Khajar (2005) menyatakan kompensasi yang diterima bila dipersepsikan adil sesuai dengan harapan, tingkat penggajian, dan ketrampilan karyawan akan menimbulkan kepuasan kerja. Menurut Pride dan Ferrel (dalam Fadila dan Lestari, 2013) persepsi adalah segala proses pemilihan, pengorganisasian dan penginterpretasian masukan informasi, sensasi yang diterima melalui penglihatan, perasaan, pendengaran, penciuman dan sentuhan untuk menghasilkan makna. Menurut Boyd, Walker dan Larreche (dalam Fadila dan Lestari, 2013) persepsi (*perception*) adalah proses dengan apa seseorang memilih, mengatur dan menginterpretasikan informasi. Sedangkan menurut Kotler (2013), persepsi adalah dimana kita memilih, mengatur, dan menerjemahkan masukan informasi untuk menciptakan gambaran dunia yang berarti. Berdasarkan kedua pengertian di atas dapat disimpulkan persepsi kompensasi adalah proses pemilihan, pengorganisasian dan penginterpretasian masukan informasi, mengenai kompensasi atau balas jasa dari perusahaan kepada karyawan sehubungan dengan kontribusi yang telah diberikan kepada perusahaan. Karyawan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah guru honorer.

Terdapat 2 (dua) aspek kompensasi yang dikemukakan oleh Rivai (2011), yaitu : kompensasi finansial langsung, yang terdiri dari gaji, bonus, insentif. Dan kompensasi tidak langsung merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan seperti asuransi. Sutrisno (2008) menyatakan kompensasi merupakan masalah yang sulit dan membingungkan, tidak hanya karena pemberian kompensasi merupakan salah satu tugas yang paling kompleks tetapi juga salah satu aspek yang paling berarti bagi karyawan maupun perusahaan, sebab menjadi karena

adanya kompensasi itulah seseorang mau menjadi karyawan di perusahaan tertentu. Besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karyawan diantara karyawan lainnya, dan pemberian kompensasi secara benar besar pengaruhnya terhadap semangat kerja para karyawan sebab tingkat kompensasi absolut karyawan menentukan skala kehidupannya, sedangkan kompensasi relatif menunjukkan status, martabat dan harga diri mereka. Kompensasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, hal ini diasumsikan bahwa jika kompensasi meningkat maka kepuasan kerja akan meningkat. Flinkman et al. (2013) menyatakan alasan utama meninggalkan profesi adalah gaji, banyaknya permintaan pekerjaan, pergeseran waktu kerja dan status pekerjaan yang tidak pasti. Kepuasan dan ketidakpuasan atas kompensasi yang diterima adalah fungsi dari ketidakcocokan antara apa yang dirasakan akan diterima seseorang dengan berapa banyak yang diterima seseorang. Kepuasan akan kompensasi dapat memprediksi tingkat absensi dan perputaran karyawan. Hasibuan (dalam Kadarisman, 2012) menyatakan kompensasi kepada karyawan akan memberikan kepuasan kerja tersendiri untuk karyawan, apabila seorang karyawan mendapatkan kompensasi yang pantas atas apa yang sudah dikerjakan pada perusahaan maka karyawan tersebut juga akan mendapatkan kepuasan kerja yang baik.

Berdasarkan uraian permasalahan diatas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian guna menganalisis permasalahan melalui penelitian ilmiah yang berjudul “Hubungan Persepsi Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Honorer Di Yogyakarta”

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada Hubungan antara persepsi kompensasi dengan kepuasan kerja guru honorer di Yogyakarta.

a. Manfaat teoritis :

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi serta memperkaya wacana ilmu psikologi terutama dalam bidang psikologi industri dan organisasi.

b. Manfaat praktis :

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai acuan untuk meningkatkan kepuasan kerja guru honorer dengan memperhatikan persepsi guru terhadap kompensasi yang diterimannya.