

Gambaran Kepuasan Kerja Pada Guru Honorer di Indonesia : *Literature Review*

Aulia Nur Imananda, Wiwin Hendriani

^{1,2}Fakultas Psikologi Universitas Airlangga

e-mail: ¹aulianuri.an@gmail.com

Abstrak. Guru honorer merupakan tenaga profesional yang turut mendukung dalam proses pembelajaran di sekolah. Fenomena terkait guru honorer hanya terjadi di Indonesia, dimana dalam tugasnya guru honorer memiliki tugas yang sama dengan guru berstatus PNS, namun pendapatan yang diperoleh guru honorer jauh lebih rendah daripada guru dengan status PNS. Hal ini merupakan salah satu penyebab munculnya ketidakpuasan kerja guru honorer terhadap pekerjaannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran kepuasan kerja pada guru honorer di Indonesia dengan menggunakan metode telaah literatur berdasarkan tiga jurnal yang diambil dari satu *database* yaitu Portal Garuda atau *Indonesian Publication Index* (IPI). Berdasarkan tiga literatur yang ditelaah dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja pada guru honorer memiliki hubungan yang positif dengan variabel lainnya, yaitu motivasi kerja dan budaya organisasi. Selain itu, ditemukan juga bahwa kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja dan komitmen guru honorer pada pekerjaannya.

Kata kunci: *Kepuasan kerja, Guru Honorer*

Abstract. *Honorary teachers are professionals who also support in the learning process at school. The phenomenon that related to honorary teachers only occurs in Indonesia, where in their duties honorary teachers have the same tasks as teachers with government employees status, but the income earned by honorary teachers is far lower than teachers with government employees status. This is one of the causes of honorary teachers' dissatisfaction with their work. This study aims to determine the description of job satisfaction in honorary teachers in Indonesia by using the literature review method based on three journals that taken from one database, namely the Garuda Portal or the Indonesian Publication Index (IPI). Based on the three studies reviewed it can be concluded that job satisfaction with honorary teachers has a positive relationship with other variables, namely work motivation and organizational culture.*

Keywords: *Job Satisfaction, Honorary teacher*

PENDAHULUAN

Pada era modern saat ini, pendidikan merupakan salah satu hal yang penting untuk diperhatikan oleh semua kalangan. Pendidikan merupakan suatu kebutuhan dalam menciptakan moral dan pengetahuan bagi rakyat Indonesia khususnya bagi anak muda sebagai generasi bangsa. Ada beberapa jenis pendidikan yang ada di Indonesia. Menurut UU Sistem Pendidikan Nasional No.20 tahun 2003, pendidikan formal adalah jalur pendidikan yang berstruktur dan berjenjang terdiri atas pendidikan dasar, menengah dan perguruan tinggi, sedangkan pendidikan nonformal adalah jalur pendidikan diluar pendidikan formal dan dapat dilaksanakan secara terstruktur dan berjenjang. Selanjutnya, ada juga pendidikan informal, yaitu jalur pendidikan keluarga dan lingkungan.

Pendidikan merupakan satu cara untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Dengan pendidikan yang berkualitas, maka anak muda yang dihasilkan juga akan berkualitas. Dalam menunjang pendidikan yang unggul dan berkualitas, harus terdapat beberapa unsur penting yang mendukung, antara lain fasilitas yang diberi pemerintah atau institusi, kurikulum pembelajaran, lingkungan sekolah atau lingkungan belajar, serta guru yang berkualitas. Adanya guru yang berkualitas dapat menunjang keberhasilan kegiatan belajar di lembaga pendidikan.

Guru sebagai komponen penting dalam pendidikan harus berkembang sesuai dengan tuntutan zaman dan perubahan lingkungan yang terjadi. Guru juga harus memiliki sikap profesional serta wawasan yang luas mengenai pelajaran dan karakter siswa di tempat ia bekerja. Menurut Peraturan Pemerintah RI No. 19 tahun 2017, guru merupakan pendidik profesional yang memiliki tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini melalui jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Dalam Undang-undang no. 20 Tahun 2003, Pasal 39 (2) dijelaskan bahwa pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan. Dalam penjelasan tersebut, sudah sangat jelas bahwa guru memiliki beban tugas yang tidak sedikit. Oleh karena itu, kinerja guru yang baik akan menunjukkan bahwa guru tersebut juga memiliki kualitas yang baik. Kualitas guru dapat terlihat dari bagaimana ia mengajar, mengelola kelas, menyelesaikan tanggung jawab, serta kepuasan terhadap kinerjanya.

Guru di sekolah terdiri dari dua status kepegawaian, yaitu guru yang telah menyandang status PNS dan guru honorer. Guru yang telah menyandang status PNS diangkat oleh pemerintah dan memiliki tugas serta gaji yang telah diatur dalam undang-undang Aparatur Sipil Negara. Sedangkan guru honorer diangkat oleh pihak sekolah yang berwenang dan belum memiliki kejelasan tugas serta gaji yang diperoleh. Hal inilah yang membuat status guru honorer sangat berbeda dengan guru PNS.

Sesuai pada Peraturan Pemerintah No.48 tahun 2005 yang menjelaskan bahwa tenaga honorer diangkat oleh pejabat Pembina kepegawaian atau pejabat lain dalam pemerintahan untuk melaksanakan tugas tertentu dan penghasilannya menjadi beban Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) atau Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD). Pernyataan tersebut sekaligus menegaskan bahwa perihal gaji guru honorer sepenuhnya dibebankan pada pihak sekolah, yang umumnya didapatkan dari dana BOS (Bantuan Operasional Sekolah).

Pada dasarnya guru honorer adalah manusia yang juga bekerja dengan tujuan untuk mensejahterakan hidupnya. Dengan bekerja, guru honorer mengharap gaji atau upah yang diperoleh mampu memenuhi kebutuhannya. Mereka akan merasa puas jika gaji yang diterima sesuai dengan kinerjanya dan cukup untuk memenuhi kebutuhannya. Namun faktanya, Gaji yang diberikan pada guru honorer jauh lebih sedikit dibandingkan dengan gaji guru PNS. Sedangkan beban kerja yang diberikan sama dengan guru PNS.

Pada berita yang dikutip dalam portal media *online* liputan6.com (Flora, 2019), dimana dalam berita tersebut menjelaskan pengakuan salah satu perwakilan guru honorer yang bertemu dengan presiden Joko Widodo. Guru tersebut menegaskan bahwa ia telah bekerja selama 7 tahun dengan gaji sebesar 50 ribu per bulan, dan mulai tiga tahun belakangan honornya naik menjadi 150 ribu rupiah per bulan. Ia juga mengatakan bahwa para guru honorer tidak menuntut PNS, namun perjuangan mereka setidaknya dihargai oleh pemerintah. Dimana mereka sulit untuk mendapatkan sertifikasi karena faktor keterbatasan usia, serta mereka mengeluhkan beban tugas dan jam kerja yang sama dengan PNS, namun gaji yang didapat tidak sesuai dengan kinerja mereka selama ini. Gaji yang tidak banyak dan

tuntutan kerja yang tinggi tersebut dapat berpengaruh pada kinerja guru honorer di sekolah, khususnya pada kepuasan guru honorer terhadap pekerjaan.

Pada kasusnya, banyak guru honorer yang melakukan demo terhadap kejelasan status dan gaji yang diperoleh mereka. Mereka merasa bahwa hingga saat ini, belum ada kejelasan mengenai status pengangkatan dari guru honorer menjadi guru tetap atau guru PNS dengan gaji sesuai dengan UMR. Pada berita yang dikutip dalam jurnal penelitian Annisa, Netti dan Heru (2017) kasus yang terjadi di Jakarta dijelaskan bahwa kehidupan guru honorer dianggap tidak manusiawi. Gaji yang mereka dapatkan dianggap tidak sesuai dengan tingkat kebutuhan di daerah Jakarta.

Guru honorer juga tidak mendapatkan tunjangan seperti layaknya guru PNS. Pada sumber berita yang ditulis oleh Raharjo dan Novian (2019), dijelaskan bahwa Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Menpan RB) Syafrudin menegaskan bahwa guru honorer tidak termasuk pihak yang mendapatkan THR atau Tunjangan Hari Raya dan gaji ke-13 dari pemerintah.

Permasalahan tersebut sudah terjadi dan dirasakan sejak tahun-tahun sebelumnya. Dijelaskan dalam sumber berita *online* CNN Indonesia (dalam Haribowo, Irma dan Ade, 2015) dijelaskan bahwa pada tahun 2015 telah terjadi aksi demo gabungan guru honorer terkait hak-hak yang mereka belum dapatkan. Namun, disisi lain, juga banyak guru honorer yang tetap bertahan mengajar selama bertahun-tahun, dengan honor yang kurang mencukupi kebutuhan hidup, sehingga perlu untuk diperhatikan faktor kepuasan kerja yang menyebabkan mereka terikat atau bertahan pada pekerjaan tersebut.

Kepuasan kerja adalah perasaan menyenangkan yang dikembangkan individu sepanjang waktu mengenai segi pekerjaannya dan berpangkal dari berbagai aspek kerja seperti upah, kesempatan promosi dan rekan kerja (Gibson dkk, 2003). Menurut Colquitt dkk (2009) kepuasan kerja adalah perasaan menyenangkan terhadap satu pekerjaan atau pengalaman kerja. guru honorer tidak hanya dapat ditinjau dari besarnya gaji dan status kepegawaian, namun juga ditinjau dari hal-hal lainnya. Hal ini senada dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Theriault (dalam Munandar, 2014) bahwa kepuasan kerja merupakan fungsi dari jumlah gaji yang diterima, derajat sejauh mana gaji dapat memenuhi harapan-harapan tenaga kerja dan bagaimana gaji tersebut diberikan.

Colquitt dkk (2009) menyebutkan faktor-faktor yang menentukan kepuasan kerja pada individu, antara lain (1) pemberian insentif/gaji (2) adanya promosi atau kenaikan jabatan (3) pengawasan dari atasan (4) rekan kerja (5) dan pekerjaan itu sendiri. Menurutnya, kelima faktor tersebut umumnya dirasakan oleh karyawan dalam bekerja. Hal ini sesuai dengan permasalahan yang dirasakan oleh guru honorer, dimana faktor pemberian gaji yang tidak sesuai serta mengenai kenaikan jabatan sering menjadi alasan atau sebab dari ketidakpuasan guru honorer terhadap pekerjaannya.

Disamping itu, menurut Wexley dan Yulk (dalam As'ad, 2004), teori tentang kepuasan kerja terdapat tiga macam, yaitu: (1) *Equity Theory* (Teori Keadilan), dimana individu akan merasa puas apabila diperlakukan secara adil dalam bekerja (2) *Discrepancy Theory* (Teori Ketidaksesuaian), dimana individu akan merasa puas apabila tidak ada perbedaan antara apa yang diinginkan dengan persepsinya terhadap kenyataan yang ada, (3) *Two Factor Theory* (Teori Dua Faktor), dimana faktor yang menimbulkan kepuasan kerja pada seseorang ialah yang berkaitan dengan isi dari pekerjaan yang merupakan faktor intrinsik dari pekerjaan itu sendiri, dimana apabila faktor tersebut tidak ada, maka karyawan akan merasa tidak puas.

Menurut beberapa tokoh, faktor yang dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja ialah yang berkaitan dengan isi atau konteks dari pekerjaan itu sendiri, seperti pengawasan, administrasi, kondisi kerja, hubungan interpersonal, dan gaji, dimana apabila faktor ini tidak

diberikan atau dirasa kurang akan menimbulkan ketidakpuasan seseorang terhadap pekerjaannya. Menurut Robbins (1998, dalam Munandar; 2014) ketidakpuasan kerja pada pegawai dapat diungkapkan ke dalam berbagai macam cara seperti meninggalkan pekerjaan, mengeluh, membangkang, mencuri barang milik organisasi, serta menghindari tanggung jawab pekerjaan.

Berdasarkan penjelasan tersebut, saat ini guru honorer sedang menghadapi situasi-situasi yang tidak jelas dari status pekerjaan mereka dan mereka semakin sulit untuk mencapai kepuasan kerja karena beberapa faktor seperti kenaikan jabatan, kejelasan status, gaji atau upah yang diberikan, serta beban kerja yang tidak sesuai dengan gaji yang diperoleh. Hal ini dapat berpengaruh besar terhadap kepuasan kerja yang dirasakan mereka dimana nantinya juga akan berpengaruh terhadap tanggung jawab atau kinerjanya. Hal tersebut membuat penulis tertarik untuk mengidentifikasi gambaran kepuasan kerja guru honorer dengan pendekatan telaah literatur (*literature study*) terhadap beberapa jurnal penelitian terdahulu terkait dengan kepuasan kerja serta faktor atau sumber-sumber yang mempengaruhi kepuasan kerja pada guru honorer.

Pada penelitian sebelumnya masih sangat sedikit penelitian dengan pendekatan kualitatif yang membahas terkait dengan gambaran kepuasan kerja pada guru honorer, serta bahasan mengenai guru honorer yang tidak banyak. Belum ditemukannya telaah literatur yang ditemukan dengan tema yang sama di beberapa *database* jurnal yang digunakan sebagai sumber pencarian data oleh penulis. Manfaat praktis dari telaah literatur ini adalah untuk memberikan informasi terkait dengan gambaran kepuasan kerja guru honorer di Indonesia, yang harapannya dapat menjadi sebuah rujukan untuk meningkatkan kepuasan kerja pada guru honorer agar kinerja yang dihasilkan juga meningkat.

METODE

Penelitian yang dilakukan ini lebih menggunakan pendekatan kualitatif. Peneliti melakukan pencarian jurnal yang berkaitan dengan tema kepuasan kerja pada guru honorer melalui beberapa *database* antara lain *Science Direct* (sciencedirect.com), SAGE (journals.sage-pub.com), ProQuest (proquest.com), dan *Indonesian Publication Index* (IPI) dan Portal Garuda (garuda.ristekdikti.go.id). Pencarian jurnal dilakukan selama kurang lebih dua minggu mulai 8 September 2019 sampai 22 September 2019. Kata kunci yang digunakan dalam pencarian jurnal adalah “kepuasan kerja” DAN “guru honorer”, “kepuasan kerja guru honorer”, “*job satisfaction*”, “*honorary teacher*”. Selesai melakukan pencarian jurnal, peneliti melakukan penyaringan jurnal terkait dengan topik telaah literatur yang dituju. Hasil yang diperoleh adalah sebanyak 3 jurnal dengan topik yang mendekati dengan topik utama dengan sumber satu *database* yaitu dari Portal Garuda. Hal ini karena minimnya topik terkait kepuasan kerja guru honorer yang dibahas pada penelitian terdahulu serta kasus atau permasalahan mengenai guru honorer hanya terjadi di Indonesia.

Penulisan artikel dilakukan dengan menerapkan kriteria inklusi dan eksklusi. Berdasarkan pencarian jurnal melalui Portal Garuda dengan kata kunci pencarian “kepuasan kerja guru honorer” dengan kisaran tahun 2013 sampai 2019, diperoleh hasil temuan sebanyak 32 jurnal, kemudian disaring dengan kata kunci “kepuasan kerja” dan “guru honorer” diperoleh hasil temuan yang lebih kecil, yaitu sebanyak 6 jurnal. Dari 32 dan 6 jurnal tersebut, diperoleh 3 jurnal yang sesuai dengan topik yang dicari. Sehingga jurnal yang diinklusi sebanyak 3 jurnal dan jurnal yang dieksklusi sebanyak 29 jurnal.

Setelah melakukan inklusi dan eksklusi jurnal yang akan ditelaah, kemudian peneliti melanjutkan dengan analisis untuk mengevaluasi kualitas artikel atau jurnal. Untuk studi

kuantitatif kriteria penyaringan menggunakan Cummings dan Estabrooks (2003). Tinjauan kualitas metodologis dilakukan dengan mengevaluasi desain penelitian, teknik pengambilan sampel, metodologi penelitian, dan teknik analisis.

HASIL

Sebanyak tiga jurnal yang ditemukan teridentifikasi memenuhi kriteria inklusif sesuai dengan tujuan pencarian telaah literature yang dirancang peneliti, yaitu yang berkaitan dengan kepuasan kerja guru honorer di Indonesia. Ketiga jurnal yang diidentifikasi merupakan jurnal penelitian Indonesia. Hal ini karena permasalahan dan topik mengenai guru honorer hanya terdapat di Negara Indonesia dan tidak terjadi di negara lain, sehingga jurnal yang ditelaah hanya jurnal penelitian yang dilakukan di Indonesia.

Berdasarkan tiga jurnal yang akan ditelaah, hanya dua jurnal (1 dan 2) yang memberikan informasi detail dan jelas tentang prosedur penelitian, dari tempat penelitian, jumlah sampel, desain penelitian, instrument penelitian, serta hasil penelitian. Sedangkan untuk satu jurnal lainnya (3) kurang detail dalam menjelaskan sampel yang menjadi sasaran penelitian, namun peneliti menemukan jurnal yang sama dengan format artikel penelitian yang belum terindeks dengan penjelasan penelitian yang lebih jelas dan detail, sehingga dapat diketahui jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian tersebut. Berikut tabel ringkasan ketiga jurnal yang digunakan dalam telaah literatur (Tabel 1).

Tabel 1.
Ringkasan Jurnal Kepuasan Kerja pada Guru Honorer di Indonesia

Penulis/ Tahun	Judul Penelitian	Tempat Penelitian	Jumlah Sampel	Desain Penelitian	Instrument Penelitian	Hasil Penelitian
Antonia Linggar Pradika; Abdul Haris ² Kiat BISNIS Vol. 6 No.3 Juni 2016	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Honorer Sekolah Dasar (SD) di Kecamatan Jogonalan Kabupaten Klaten	Kecamatan Jogonalan, Kabupaten Klaten	Populasi: seluruh guru honorer SD se- Kecamatan Jogonalan sebanyak 155 guru Sampel: 100 orang guru honorer	Penelitian kuantitatif, dengan pendekatan penelitian asosiatif kasual. Pengolahan data menggunakan uji F tabel, analisis regresi berganda, uji t tabel, uji determinasi	Instrumen yang digunakan ialah berupa kuesioner Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Guru yang masing-masing terdiri dari 10 item pernyataan, dan telah teruji validitas masing-masing item.	□ Variabel kepuasan kerja mempengaruhi kinerja guru sebesar 0,367 atau berpengaruh positif. Jika kepuasan kerja ditingkatkan, maka kinerja guru akan meningkat pula. □ Hasil analisis regresi berganda menunjukkan kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru honorer dengan koefisien determinasi sebesar 51,4%
Priarti Megawanti SOSIO e- KONS Vol.6 No.1 (15-29) Februari 2014	Hubungan Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi Guru Honorer		Populasi <i>frame</i> : 155 orang guru. Populasi sasaran: 50 guru Sampel: 45 guru	Metode penelitian menggunakan survey dengan teknik korelasional Penentuan sample: <i>simple random sampling</i> Teknik analisis data: uji linieritas, teknik korelasi sederhana, teknik regresi sederhana, teknik korelasi ganda, teknik regresi ganda, dan uji korelasi parsial	Instrumen penelitian yang digunakan berupa kuesioner mengenai Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi dengan menekankan pada penilaian yang responden alami sendiri sehari-hari	□ Variabel kepuasan kerja memiliki hubungan positif dengan komitmen organisasi dengan uji regresi $F_{hitung} (21,27) > F_{tabel} (4,07)$. □ Variabel budaya organisasi memiliki hubungan positif dengan komitmen organisasi dengan uji signifikansi koefisien korelasi $F_{hitung} (24,89) > F_{tabel} (3,22)$

<p>Siti Annisa¹, Neti Karneti², Heru Santosa³ Jurnal Improve ment Vol.4 No.2, Desember 2017 e-ISSN, 2597-8039</p>	<p>Hubungan antara Budaya Organisasi dengan Kepuasan Kerja Guru Honorer di SDN Kecamatan Pulogadung Jakarta Timur</p>	<p>Kecamatan Pulogadung, Jakarta Timur</p>	<p>Populasi: seluruh guru honorer dengan jumlah 276 orang di Kecamatan Pulogadung, Jakarta Timur Sampel : 73 orang guru honorer</p>	<p>Metode penelitian menggunakan metode survey dengan pendekatan korelasional dan didukung dengan penggunaan kuesioner atau angket, wawancara dan observasi langsung terhadap responden. Pengambilan sample: <i>simple random sampling</i> dengan menggunakan rumus <i>Slovin</i> taraf kesalahan 10%.</p>	<p>Instrumen penelitian menggunakan dua kuesioner yaitu mengenai budaya organisasi dan kepuasan kerja. Pada kuesioner budaya organisasi peneliti menggunakan beberapa indikator yang mendukung, yaitu peran kepala sekolah dalam menilai hasil pekerjaan guru dan keterlibatan guru dalam menjaga ketertiban. Sedangkan pada instrument kepuasan kerja, indikator yang digunakan antara lain pemenuhan gaji dengan kebutuhan guru dan kesesuaian antara pekerjaan dengan minat guru</p>	<p>Terdapat hubungan yang positif antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja guru honorer SD Negeri di Kecamatan Pulogadung, Jakarta Timur. Nilai koefisien korelasi <i>Product Moment</i> sebesar 0,60385 dan nilai t_{hitung} sebesar 6,38 lebih besar daripada t_{tabel} sebesar 1,9939, dengan demikian hipotesa diterima</p>
--	---	--	---	--	---	---

Pada tabel diatas, tiga jurnal yang ditelaah merupakan jurnal penelitian kuantitatif dengan dua pendekatan antara lain satu jurnal menggunakan pendekatan asosiatif kasual dan dua penelitian lainnya menggunakan penelitian korelasional. Terdapat beberapa variabel penelitian dalam setiap jurnalnya. Instrumen yang digunakan dalam ketiga jurnal tersebut yaitu menggunakan variabel kepuasan kerja dengan kontribusi dari variabel lainnya.

Penelitian yang dilakukan oleh Pradika dan Haris (2016) mengenai pengaruh kepuasan kerja (V1) dan motivasi (V2) terhadap kinerja guru honorer (V3) diperoleh hasil bahwa instrumen penelitian yang digunakan adalah valid dan reliabel dengan skor validitas ($r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,1966) dan skor reliabilitas *cronbach's alpha* (V1=0,618, V2=0,794, V3=0,772) lebih besar dari 0,6. Variabel kepuasan kerja mempengaruhi kinerja guru sebesar 0,367 atau berpengaruh positif, yang artinya jika kepuasan kerja ditingkatkan maka kinerja guru juga akan meningkat. Begitu juga dengan hasil pada variabel motivasi kerja terhadap kinerja guru honorer. Hasil untuk seluruh prediktor dalam penelitian ini membuktikan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru dengan skor F_{hitung} (53,375) lebih besar dari F_{tabel} (3,09) dan signifikansi 0,000 kurang dari 0,05. Ditinjau dari hipotesa yang telah ditetapkan peneliti, maka hasil penelitian tersebut sesuai dengan hipotesa yang dirancang, yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja guru honorer. Dimana kepuasan kerja responden dilihat dari jawaban pada kuesioner dengan indikator-indikator yang mendukung, seperti pekerjaan, upah atau gaji, promosi, rekan kerja dan pengawasan.

Pada penelitian kedua, yang dilakukan oleh Megawanti (2014) dengan tujuan penelitian untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi serta antara budaya organisasi dan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Instrumen variabel kepuasan kerja yang digunakan memiliki lima indikator yaitu insentif, pekerjaan, promosi kerja, pimpinan dan rekan kerja. Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi dengan hasil perhitungan regresi $Y=37,61+0,563X_2$ dan hasil perhitungan koefisien korelasi sebesar 0,575. Selain itu, juga diperoleh hasil bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi dengan perhitungan F_{hitung} (24,89) lebih besar dari F_{tabel} (3,22). Berdasarkan hasil yang telah diperoleh, disimpulkan bahwa hipotesa pada penelitian ini diterima, yaitu adanya signifikansi antara variabel kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Hal ini memiliki arti bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan komitmen. Semakin puas seseorang dengan pekerjaannya, maka semakin besar keinginannya untuk bertahan di organisasi tempat ia bekerja.

Temuan lain mengenai kepuasan kerja ialah pada penelitian yang telah dilakukan oleh Annisa, Netti dan Heru (2017). Penelitian tersebut bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja guru honorer. Penelitian ini memiliki arah positif yang artinya apabila budaya organisasi kuat maka kepuasan kerja guru honorer tinggi, dan sebaliknya. Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh nilai r sebesar 0,6038514 dan hasil pengujian hipotesis dengan uji-t diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 6,3815 yang bernilai lebih dari nilai t_{tabel} sebesar 1,9939, artinya dapat disimpulkan hipotesis (H_a) diterima adanya hubungan yang positif antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja pada guru honorer SD Negeri di Kecamatan Pulogadung, Jakarta Timur. Perilaku budaya organisasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja guru honorer dalam melakukan pekerjaan, walaupun terdapat faktor-faktor lain yang juga turut mempengaruhi kepuasan kerja guru honorer. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji koefisien determinasi variabel budaya organisasi, dimana kontribusi yang diberikan terhadap variabel kepuasan kerja sebesar 36,46%.

DISKUSI

Pada ketiga penelitian diatas, dapat disimpulkan bahwa penelitian yang dilakukan mengenai kepuasan kerja juga didukung oleh kontribusi dari beberapa variabel yang berbeda-beda, antara lain variabel motivasi kerja, budaya organisasi, komitmen dan kinerja guru. Menurut Kinicky dan Fugate (2012; dalam Kaswan, 2017), kepuasan kerja merupakan tanggapan afektif atau emosi terhadap berbagai faset pekerjaan seseorang. Kepuasan kerja sejatinya tidak bisa muncul atau berdiri sendiri pada seseorang. Artinya, kepuasan kerja bukanlah konsep tunggal yang pasti akan dipengaruhi oleh faktor-faktor yang lainnya.

Motivasi kerja dianggap sebagai salah satu variabel yang berkontribusi dan memiliki hubungan yang erat dengan variabel kepuasan kerja. Dalam bekerja, seorang guru pasti akan memiliki motivasi kerja yang nantinya akan menunjang kepuasan yang dirasakan terhadap pekerjaannya. Pada penelitian yang dilakukan oleh Herzberg (dalam Kaswan, 2017) terkait dengan motivasi kerja yang berhubungan dengan kepuasan kerja ialah yang hal-hal yang dapat membuat karyawan kecewa atau mengalami ketidakpuasan kerja antara lain karena faktor yang berkaitan dengan peraturan pekerjaan, hak, gaji, tunjangan, peluang berprestasi, dan lain-lain. Apabila hal tersebut tidak dipenuhi dengan baik, maka bisa menimbulkan penurunan motivasi dan ketidakpuasan pada karyawan. Begitu pula halnya dengan yang terjadi pada guru honorer, dimana para guru honorer masih belum mendapatkan kepastian tentang status kerjanya, gaji yang kurang sesuai dengan beban kerja serta tidak adanya tunjangan yang diperoleh. Hal tersebut dapat menurunkan motivasi para guru honorer yang juga dapat membuat guru merasa tidak puas sehingga dapat mempengaruhi kinerjanya.

Variabel kinerja pada salah satu penelitian diatas menjadi faktor akibat dari kepuasan kerja. Dimana hubungan antara kepuasan kerja dengan variabel kinerja guru sendiri merupakan hubungan bersifat sebab-akibat. Menurut Bray Field dan Crocket dalam Stella (1997; dalam Kaswan, 2017) bahwa tingkat kepuasan kerja akan mempengaruhi kinerja pegawai dalam menjalankan tugasnya. Begitu juga dengan penjelasan yang dikemukakan oleh Kinicky dan Fugate, dkk (2012; dalam Kaswan, 2017) bahwa kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan produktivitas atau kinerja karyawan. Penjelasan tersebut juga berlaku dalam menggambarkan kepuasan kerja guru honorer.

Sama halnya dengan hubungan kepuasan kerja dengan kinerja, kepuasan kerja juga memiliki hubungan positif dengan komitmen organisasi, dimana hubungan antara keduanya juga bersifat sebab-akibat. Komitmen organisasi mencerminkan sejauh mana seorang individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan berkomitmen terhadap tujuannya (Kinicky dan Fugate dkk, 2012; dalam Kaswan, 2017). Pada hasil penelitian yang dilakukan oleh Meganti (2014) dijelaskan bahwa kepuasan kerja guru honorer berhubungan erat dengan komitmen organisasi guru honorer di sekolah. Kepuasan yang dimaksud tidak hanya melihat kepuasan kerja dari faktor finansial saja, melainkan juga dari segi pekerjaan, pimpinan, rekan kerja, lingkungan pekerjaan dan budaya organisasi. Dengan faktor-faktor tersebut, kebanyakan guru honorer memilih untuk tetap bertahan di sekolah karena mereka secara tidak langsung memiliki komitmen afektif pada pekerjaannya.

Salah satu faktor lainnya yang berkontribusi besar terhadap kepuasan kerja guru honorer ialah budaya organisasi. Hal ini dibuktikan hasil penelitian yang dilakukan oleh Annisa, Netti dan Heru (2017) yang menyatakan bahwa faktor-faktor yang tergolong dalam budaya organisasi seperti tingkat toleransi resiko, penekanan tim, dukungan dari orang-orang, serta hubungan dengan atasan dan rekan kerja dapat mempengaruhi kepuasan pegawai. Ketika guru merasa mampu dapat mencapai kepuasan kerja sehingga guru akan menunjukkan

sikap positif terhadap lingkungan sekitarnya. Budaya yang kuat dan sehat memiliki manfaat yang signifikan yaitu dapat menimbulkan kepuasan kerja pada guru. Dengan kata lain, perilaku pegawai khususnya guru honorer sangat dipengaruhi oleh budaya organisasi tersebut. Semakin positif budaya organisasi yang dibentuk, maka semakin meningkat kepuasan kerja pada guru honorer.

Secara keseluruhan, kepuasan kerja memiliki peranan penting dalam membentuk sikap kerja pegawai khususnya guru honorer. Kepuasan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja guru honorer yang dampaknya akan dirasakan oleh organisasi atau institusi tempat mereka bekerja. Apabila guru honorer tidak merasa puas terhadap pekerjaannya, maka perilaku yang muncul untuk menunjukkan ketidakpuasan mereka antara lain dalam bentuk perubahan perilaku, penarikan kerja secara fisik, dan penarikan kerja secara psikologis (Kaswan, 2017). Perubahan perilaku yang ditunjukkan dapat berupa penyampaian keluhan kepada publik melalui media, tanggung jawab terhadap kerja menurun, dan menuntut perusahaan baik dengan penyampaian secara internal maupun demo. Penarikan kerja secara fisik dijelaskan dengan apabila kondisi pekerjaan tidak dapat diubah, maka pegawai yang tidak merasa puas cenderung untuk melakukan datang terlambat ke tempat kerja, tidak hadir bekerja, bahkan hingga meninggalkan pekerjaan tersebut. Selain itu pegawai juga dapat melakukan penarikan diri secara psikologis, seperti menunjukkan tingkat keterlibatan pekerjaan yang sangat rendah dan rendahnya tingkat komitmen terhadap organisasi (Kaswan, 2017).

Ketidakpuasan kerja yang dialami oleh guru honorer sudah seharusnya dihindari dan diatasi oleh atasan atau institusi, sehingga tidak akan berpengaruh terhadap penurunan kinerja guru honorer dalam menjalankan tanggung jawabnya. Untuk itu kepuasan kerja pada guru honorer perlu ditingkatkan. Menurut Luthans (2011; dalam Kaswan, 2017) hal-hal yang dapat meningkatkan kepuasan kerja sebagai berikut: (a) membuat pekerjaan menjadi menyenangkan, (b) memiliki gaji, tunjangan, dan kesempatan promosi yang adil, (c) menyesuaikan pekerjaan dengan minat dan keahlian pegawai, dan (d) merancang pekerjaan yang menarik dan menyenangkan

SIMPULAN DAN IMPLIKASI

Permasalahan mengenai kepuasan kerja guru honorer belum banyak dibahas dalam studi penelitian. Penelitian ini bertujuan mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja para guru honorer. Hal ini karena profesi guru honorer hanya terdapat di Indonesia. Berdasarkan literatur yang ditelaah diperoleh hasil mengenai gambaran kepuasan kerja guru honorer di Indonesia bahwa kepuasan kerja tidak dapat muncul dengan sendirinya, namun terdapat kontribusi dari variabel lainnya seperti motivasi dan budaya organisasi. Selain itu, kepuasan kerja pada guru honorer dapat ditinjau dari faktor pendapatan yang tidak sesuai dengan tanggung jawab kerja yang diperoleh, dukungan organisasi dan rekan kerja, lingkungan pekerjaan, serta persepsi terhadap kejelasan status pekerjaan sebagai guru honorer. Kepuasan kerja yang rendah akan mempengaruhi kinerja serta komitmen atau keterikatan guru honorer pada pekerjaannya. Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja menjadi hal penting yang harus diperhatikan oleh atasan atau institusi.

Terdapat beberapa batasan dalam telaah literatur ini. Pertama, minimnya temuan literatur atau jurnal yang membahas terkait dengan permasalahan guru honorer, sehingga pembahasan terkait kepuasan kerja guru honorer menjadi terbatas. Kedua, *database* yang memiliki literatur mengenai guru honorer hanya satu *database* yaitu Portal Garuda atau IPI,

karena profesi guru honorer hanya terdapat di negara Indonesia. Dan yang terakhir ialah telaah literatur ini dilakukan oleh penulis, dimana idealnya dalam melakukan telaah literatur setidaknya dilakukan oleh banyak orang untuk menghindari bias. Sehingga untuk penelitian telaah literatur selanjutnya, diharapkan dapat menambahkan literatur dan bahan bacaan yang lebih banyak, serta diharapkan jurnal ini menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya dalam melakukan telaah literatur.

DAFTAR PUSTAKA

- Annisa, Siti., Neti K., dan Heru S. 2017. *Hubungan antara Budaya Organisasi dengan Kepuasan Kerja Guru Honorer di SDN Kecamatan Pilogadung Jakarta Timur*. Jakarta: Jurnal Improvement. Vol.4, No.2, Desember 2017.
- As'ad, Mohamad. 2004. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Cummings, G., & Estabrooks, C. A. (2003). The effects of hospital restructuring that included layoffs on individual nurses who remained employed: A systematic review of impact. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 23(8/9), pp. 8-53. doi: 10.1108/01443330310790633.
- Colquitt, LePine dan Wesson. 2009. *Organizational Behaviour – Improving Performance and Commitment in the Workplace*. US: McGraw-Hill International.
- Flora, Maria. 2019. Ini 4 Curhatan Guru yang Bikin Jokowi Kaget. Diakses dari <https://www.liputan6.com/news/read/3869043/ini-4-curhatan-guru-yang-bikin-jokowi-kaget>. Pada tanggal 24 September 2019.
- Gibson L. James, Ivancevich Jhon. M, Donnely James H . 2003 . *Organizations Behavior, Struktire, Processes*, Mc Graw Hill: New York.
- Haribowo, H., Irma R., dan Ade S.K. 2015. *Motivasi Kerja Guru Honorer Ditinjau Dari Quality of Work Life*. Jakarta: Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi.
- Kaswan. 2017. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung: Penerbit Alfabeta Bandung.
- Munandar, Ashar Sunyoto. 2014. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press).
- Megawanti, Priarti. 2014. *Hubungan Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi Guru Honorer*. Jakarta: Jurnal Sosio e-KONS. Vol. 6, No.1 Februari 2014.
- Pemerintah Indonesia. 2003. *Undang-Undang Republik Indonesia No.20 Tahun 2003 yang Mengatur tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 No. 4301. Jakarta: Sekretariat Negara.
- Pemerintah Indonesia. 2005. *Undang-Undang No.48 Tahun 2005 yang Mengatur tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 No. 122. Jakarta: Sekretariat Negara.

- Pemerintah Indonesia. 2017. *Peraturan Pemerintah (PP) Tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 Tentang Guru*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 No. 107. Jakarta: Sekretariat Negara.
- Pradika, L.P dan Abdul Haris. 2016. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Honorer Sekolah Dasar (SD) di Kecamatan Jogonalan Kabupaten Klaten*. Klaten: Jurnal Kiat BISNIS. Vol.6, No.3 Juni 2016.
- Raharjo, D.W., dan Novian A. 2019. *Guru Honorer Tak Dapat THR, Menpan RB: Hanya untuk PNS*. Diakses dari <https://www.suara.com/news/2019/05/19/111800/guru-honorer-tak-dapat-thr-menpan-rb-hanya-untuk-pns>. Pada tanggal 24 September 2019.