

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Pendidikan merupakan kebutuhan dasar bagi manusia untuk menumbuhkembangkan potensi sumber daya manusia. Pendidikan yang baik merupakan pendidikan yang tidak hanya mengutamakan teori tetapi juga praktik. Peningkatan mutu pendidikan sangat ditentukan oleh kesiapan dari sumber daya manusia yang terlibat dalam proses yang berlangsung (Muhabbin,1996). Menurut Meiza (2016), guru adalah orang yang melaksanakan pendidikan ditempat tertentu, tidak harus dilembaga pendidikan formal tetapi juga dilembaga non formal seperti masjid, surau, dirumah dan sebagainya.

Menurut Hendri (Fitri dan Raisata, 2017), pekerjaan guru yang mulia dan seharusnya menyenangkan seringkali menjadi sumber ketegangan lantaran iklim dan kondisi kerja yang berat dengan beban tugas seperti tugas birokrasi, sosial ekonomi, dan tantangan kemajuan karir yang terkait erat dengan hak – hak kesejahteraan guru.

Berdasarkan UU RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru pasal 1 ayat 2, guru merupakan pendidik profesional dan ilmuwan yang mempunyai tugas utama untuk mentransformasikan, mengembangkan, menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni melalui pendidikan, penelitian serta pengabdian kepada masyarakat.

Dalam sebuah sekolah terdapat dua status jenis kepegawaian yaitu guru berstatus pegawai negeri sipil dan guru yang berstatus pegawai honorer (Triska dan Imam, 2013). Menurut PP no 48 tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil, Tenaga Honorer adalah seseorang yang diangkat oleh pejabat Pembina kepegawaian atau pejabat lainnya yang ada di pemerintahan, dimana mereka memiliki tugas di instansi pemerintah dan mendapat upah yang diambil dari APBN dan APBD.

Mulyasa (2006), menyatakan guru honorer adalah guru yang diangkat resmi oleh pemerintah dalam rangka mengatasi kekurangan jumlah guru. Seorang guru honorer tentu memiliki tugas dan tanggung jawab yang sama dengan PNS antara lain: mewariskan nilai – nilai dan norma ke peserta didik, mengembangkan kurikulum, menyusun silabus dan RPP, melaksanakan evaluasi hasil belajar siswa, serta mengembangkan metode pembelajaran yang efektif. Hal yang membedakan antara guru honorer dan PNS adalah kesejahteraan.

Dimana guru honorer hanya digaji berdasarkan jumlah jam mengajar yang mereka dapatkan. Perbedaan kesejahteraan antara honorer dan PNS akhirnya menimbulkan kesenjangan (Nurul, 2016). Guru PNS mendapatkan kenaikan gaji sebesar enam persen selain gaji guru PNS juga mendapatkan sertifikasi guru sesuai golongan.

Sedangkan guru honorer hanya mendapatkan gaji sesuai jumlah jam mengajar (Meiza, 2016). Status kepegawaian guru honorer masih belum jelas apabila kontraknya habis, guru honorer tidak tahu apakah kontraknya diperpanjang atau tidak (Mulyasa, 2006).

Berdasarkan data yang bersumber dari Kemendikbud, jumlah guru sebanyak 3.015.315 dengan rincian sebagai berikut: PNS sebanyak 1,6 juta, guru yayasan 717.257 dan guru tidak tetap sebanyak 91.963 orang. Menurut Meiza (2016), sebagian guru honorer memiliki kesejahteraan ekonomi yang rendah bila dibandingkan dengan UMP di Indonesia. Belum adanya standarisasi untuk UMG sehingga upah dan honor yang diterima masing – masing guru honorer di kabupaten atau kota bervariasi.

Berdasarkan sumber dari sindonews (Zainudin, 2015), kondisi guru saat ini bukan membaik tetapi terabaikan oleh pemerintah. Beberapa yang lalu guru honorer sempat terhibur oleh janji pemerintah yang akan memperbaiki nasib mereka. Tetapi sampai pada sekarang para guru honorer harus gigit jari disebabkan pemerintah tidak memenuhi janjinya dengan diadakannya pengangkatan guru honorer menjadi PNS.

Kondisi demikian menyebabkan ketidakpuasan bagi guru honorer seperti yang diberitakan oleh Suara PGRI (Esy, 2017), Pada tanggal 20 Oktober 2017 ratusan guru honorer akan melaksanakan kegiatan demonstrasi.

Kegiatan tersebut diikuti oleh 439 ribu guru honorer dari sabang sampai merauke, 439 ribu guru honorer akan melaksanakan *long march* sampai istana merdeka. Aksi ini dilaksanakan sebagai upaya guru honorer untuk meminta perhatian dari pemerintah.

Untuk memperkuat permasalahan penulis melakukan wawancara terhadap responden. Wawancara awal yang dilakukan E menyebut bahwa “Responden sudah mengajar 17 tahun. sebagai guru honorer beliau merasakan adanya rasa bosan karena kurangnya waktu mengembangkan diri. Ia juga merasakan ada jarak antara guru honorer dan guru PNS. Karena tidak betahnya beliau sering terlambat saat akan mengjaar. Sebenarnya ia memiliki keinginan untuk berhenti dari dunia pendidikan yan telah ia tekuni puluhan tahun. Namun sulitnya mencari pekerjaan serta usia tidak muda membuat subjek mengurungkan niatnya (Wawancara pada tanggal 22 Februari 2018).

Wawancara kedua dilakukan pada tanggal 24 Februari 2018 kepada Y menyatakan bahwa “Responden sudah mengabdikan selama 5 tahun lebih, sebagai guru honorer selama ini ia cukup lelah karena berangkat pagi pulang sore hari. Selain kegiatan belajar mengajar ia juga mendapat tugas seperti guru PNS berupa pembuatan rancangan pengajaran, metode pembelajaran dan silabus. Hal ini menambah beban, belum lagi kompensasi yang ia terima kurang mencukupi kebutuhan. keadaan ini membuat ia merasa bosan dan lelah. Akibatnya ia sering melebihi waktu saat pengumpulan administrasi sekolah. Ia juga mempunyai niat untuk mengundurkan diri dari profesinya saat ini.

Wawancara ketiga dilakukan pada tanggal 24 februari 2018, AN menyatakan bahwa telah mengajar selama 8 tahun sebagai guru honorer. Ia mengampu olahraga. Sebagai honorer ia kurang mendapatkan kesempatan mengembangkan diri. Keadaan ini ditunjukkan dengan sedikitnya jam mengajar yang didapatkan.

Bagi guru honorer jumlah jam mengajar itu penting dikarenakan guru honorer digaji sekolah berdasarkan jumlah jam mengajar yang mereka dapatkan. Selain gaji, administrasi juga menjadi masalah cukup serius baginya. Administrasi yang cukup banyak dan harus dikumpulkan tepat pada waktu yang ditentukan membuat ia bosan. Dikarenakan pada pagi hari lelah mengajar ditambah harus menyelesaikan administrasi. Untuk menyikapi situasi seperti itu ia memilih untuk menyontek administrasi teman sesama guru olahraga. Walaupun menyontek administrasi guru lain ia juga kadang masih terlambat mengumpulkan administrasi. Oleh karena itu, ia memiliki niat untuk meninggalkan dunia pendidikan yang telah lama ia geluti.

Dari wawancara dengan ketiga guru honorer dapat diketahui bahwa kondisi menjadi guru honorer dapat mempengaruhi *work engagement*. Menurut Bakker & Leiter (2010), *work engagement* merupakan keadaan pikiran positif pada pekerjaan dengan dicirikan adanya tingkat energy yang tinggi, dedikasi tinggi, serta penuh penghayatan saat bekerja.

Perasaan antusias dan keterlibatan kerja didalam pekerjaan disebut sebagai *work engagement* (Robert dan Davenport, 2002).

Menurut Khan (Rasha et al, 2015), *work engagement* sebagai keterlibatan anggota organisasi didalam aturan-aturan pekerjaan. Khan (Sandeep, 2008), menjelaskan di dalam keterikatan individu akan mengekspresikan secara fisik, kognitif, emosional dalam melaksanakan tugas mereka.

Secara aspek kognitif dari *work engagement* fokus pada kepercayaan organisasi, pemimpin, sedangkan secara fisik *work engagement* seseorang akan fokus menggunakan energy fisik mereka untuk menyelesaikan peran mereka. *Work engagement* adalah bentuk dari keterikatan individu pada pekerjaan sebagai kepuasan dan kenikmatan yang didapat dari pekerjaan mereka (Van Beek, 2011).

Individu dianggap memiliki *work engagement* apabila memiliki *vigor*, *dedication*, *absorption* pada dirinya. Kekuatan ditandai dengan energy dan ketahanan mental selama bekerja, kemauan menghadapi masalah.

Dedikasi dicirikan dengan perasaan antusias, bangga, inspiratif, dan penuh tantangan. Keasyikan dicirikan sebagai konsentrasi penuh dan senang akan pekerjaannya sehingga waktu terasa cepat (Schaufeli dan Bakker, 2004). Guru yang *engaged* pada pekerjaan akan menemukan makna dalam pekerjaannya dan lebih memahami kebutuhan siswa (Klussmental, 2008). Guru yang mengalami *work engagement* lebih mampu mengatasi tuntutan yang meningkat (Bakker & Bal, 2010).

Iklm sekolah berpengaruh pada *work engagement* guru, dimana *work engagement* dipredisikan berpa dorongan, inovasi dan kolaborasi, rasa kebersamaan dan lingkungan sekolah yang teratur (Rutter, 1986).

Lingkungan sekolah yang mendukung otonomi guru penting untuk *work engagemen*, dikarenakan guru diberikan kesempatan untuk memilih waktu dan bagaimana energi mereka investasikan (Kirkpatrick, 2007).

Penelitian yang mendukung dilakukan oleh Oluliwe (2016), tentang *antecedents to employee engagemen: a qualitative study of 28 senior secondary teachers in Nigeria* didapatkan bahwa 28 guru SMP yang berada di Lagos Nigeria, guru yang mengalami *engaged* diakibatkan oleh beberapa sebab seperti: kecintaan pada pekerjaan, ketersediaan bahan ajar, dukungan sesama karyawan, lingkungan kerja, gaji, pelatihan, remutasi.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Cheryl (2007) tentang *second stage teachers enact theirs job engagemen* didapatkan bahwa 12 guru SMP Surbuan memerlukan dukungan dalam mengajar sebagai pengaplikasian energy yang mereka miliki dalam rangka pengembangan diri dalam berkarir.

Serta diperkuat survey oleh Gallup (2014) tentang *job engagemen* pada guru didapatkan bahwa dari 7.000 guru yang ada di Amerika Serikat. Dengan masa bakti 6 bulan sampai satu tahun memiliki tingkat *engaged* sebesar 35 persen dikarenakan masih antusias dan komitmen sedangkan guru yang masa baktinya lebih dari lima tahun cenderung menurun sebesar 28 persen dimana mereka merasa bosan dan kurang antusias.

Bedasarkan uraian latar belakang diatas maka penulis untuk melakukan penelitian yang berjudul “*Work Engagemen* Pada Guru Honorer SMPN 1 Batangan”.

## B. Tujuan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi dan aspek *work enagement* yang terjadi pada guru honorer.

## C. Manfaat

### 1. Teoritis

Memberikan masukan terhadap didiplin ilmu psikologi, khususnya psikologi industri dan organisasi yang berkaitan *work engagement*.

### 2. Praktis

#### a. Bagi guru honorer

Memberikan informasi dan wawasan kepada guru honorer mengenai *work engagement*

#### b. Bagi Pemerintah

Memberikan masukan dan informasi kepada pemerintah terkait kondisi *work enagement* pada guru honorer sebagai pertimbangan membuat kebijakan.

