

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Membagikan ilmu merupakan salah satu kemuliaan dalam ajaran Agama Islam. Dijelaskan dalam Hadist Abi Umamah, Rasulullah SAW bersabda:

عَنْ أَبِي أُمَامَةَ قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: "مَنْ عَلَّمَ عَبْدًا آيَةً مِنْ كِتَابِ اللَّهِ، فَهُوَ
"مَوْلَاهُ لَا يَنْبَغِي لَهُ أَنْ يَخْذُلَهُ، وَلَا يَسْتَأْثِرَ عَلَيْهِ"

Artinya: "Dari sahabat Abi Umamah, beliau berkata: Rasulullah Saw., bersabda: "Barangsiapa mengajar satu ayat dari Kitabullah kepada seorang hamba, maka orang itu menjadi jujungan hamba tersebut, hamba tidak boleh merendahkan orang tersebut, dan tidak boleh mendahuluinya (harus memuliakannya)".

Berdasarkan hadist di atas, Rasulullah menjelaskan bahwa umat muslim yang menyampaikan ajaran Al-Qur'an merupakan hamba yang harus dimuliakan. Selanjutnya, pengajar atau guru menjadi sosok yang beruntung dalam agama Islam karena mereka mengajarkan kebaikan dan mencegah dari keburukan.

Seorang guru memiliki peran yang penting dalam proses belajar-mengajar, sebagaimana dijelaskan dalam undang-undang nomor 14 tahun 2005, yang menyatakan guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Di

Indonesia, guru dibedakan menjadi dua yaitu guru dengan status Aparatur Sipil Negara (ASN) dan guru honorer.

UU No 5 tahun 2014 menjelaskan ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan. Berdasarkan lampiran Perpres nomer 98 tahun 2020, gaji yang diterima guru dengan status ASN sekitar 1,7 juta-6,7 juta. Selain itu guru dengan status ASN juga mendapatkan tunjangan seperti, tunjangan keluarga, tunjangan pangan, tunjangan struktural, tunjangan fungsional, dan lainnya (Peraturan Presiden nomer 98 tahun 2020).

Menurut KBBI (2016) honorer berarti bersifat menerima honorarium (bukan gaji tetap). Guru honorer dapat diartikan sebagai guru yang tidak memiliki pendapatan secara tetap. Permendikbud nomor 8 tahun 2017 menyatakan bahwa maksimal dana BOS yang digunakan untuk membayar tenaga honorer sebesar 15% dari total BOS yang diterima. Minimal dana BOS yang diterima oleh sekolah sebesar Rp 84.000.000/tahun, sehingga pendapatan yang diterima guru honorer sekitar 1.000.000/bulan. Menurut Badan Pusat Statistik (2022) rata-rata Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) di Indonesia Rp 1.997.819, sehingga pendapatan guru honorer tergolong kecil karena di bawah UMK.

Dilansir dari artikel berita detikjateng yang berjudul “Banyak Guru Honorer di Jateng Digaji di Bawah Buruh” menjelaskan bahwa penghasilan yang didapatkan guru honorer masih berada di bawah penghasilan buruh pabrik. Artikel tersebut juga menyatakan bahwa sebagian guru honorer di Jawa Tengah mendapatkan upah Rp. 500.000/bulan hingga Rp. 700.000/bulan (Suripto, 2022). Angka tersebut berada di bawah Upah Minimum Regional (UMR) Jawa Tengah, sehingga dapat diartikan bahwa upah guru honorer di Jawa Tengah tergolong rendah.

Upah yang rendah diasumsikan mampu menimbulkan ketidakpuasan kerja bagi guru honorer di Jawa Tengah. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Titania *et al.* (2021) yang menyatakan bahwa upah berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya, semakin tinggi upah yang diberikan maka akan semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja. Begitupula sebaliknya, semakin rendah upah yang diberikan maka akan semakin rendah pula kepuasan kerja.

Ketidakpuasan kerja pada guru honorer di Jawa Tengah juga terlihat dari aksi unjuk rasa yang dilakukan oleh guru honorer di Brebes, Jawa Tengah. Dilansir dari artikel berita yang berjudul “Digeruduk Guru Honorer Terkait Formasi PPPK, Ini Janji Pemkab Brebes” menyatakan bahwa guru honorer menggelar aksi unjuk rasa di Pemkab Brebes, Jawa Tengah terkait kekecewaan atas dibatalkannya formasi PPPK (Maknun, 2022). Pembatalan formasi PPPK tersebut dapat diartikan sebagai ketidakjelasan pengembangan karier guru honorer di Jawa Tengah.

Ketidajelasan pengembangan karir guru honorer di Jawa Tengah diasumsikan mampu menimbulkan ketidakpuasan kerja guru honorer di Jawa Tengah. Pernyataan tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Puspandari (2022) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara pengembangan karier guru dengan kepuasan kerja guru SMP Negeri 5 Tenggarong. Selajutnya, penelitian yang dilakukan oleh Salam dan Heriyanto (2018) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara pengembangan karir dengan kepuasan kerja guru akuntansi di Kota Cilegon. Artinya, semakin baik kesempatan pengembangan karir yang didapatkan oleh guru maka akan semakin tinggi kepuasan kerjanya. Sebaliknya, semakin buruk pengembangan karir maka semakin rendah kepuasan kerja yang dimiliki oleh guru.

Berbicara tentang kepuasan kerja, Robbins dan Judge (2015) berpendapat bahwa kepuasan kerja sebagai sebuah perasaan positif terhadap pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi atas karakteristik-karakteristiknya. Kepuasan kerja juga didefinisikan sebagai persepsi karyawan tentang seberapa baik pekerjaan mereka dalam pemenuhan hal-hal yang dianggap penting (Luthans, 2011). Dimensi yang dapat merepresentasikan kepuasan kerja menurut Luthans (2011) adalah pekerjaan itu sendiri, gaji/upah, peluang promosi, pengawasan dan rekan kerja.

Luthans (2011) menjelaskan dimensi pekerjaan itu sendiri diartikan sebagai tugas/pekerjaan yang diberikan organisasi merupakan pekerjaan yang menarik bagi pekerja serta dapat memberi ruang untuk belajar dan berkembang. Dimensi gaji/upah merupakan bentuk keadilan dari perusahaan dalam memberikan kompensasi sesuai dengan beban kerja. Dimensi peluang promosi diartikan sebagai kemungkinan jenjang karir yang dapat diberikan oleh perusahaan pada karyawan. Dimensi pengawasan merujuk pada kemampuan supervisor untuk memberikan bantuan teknis dan perilaku. Dimensi rekan kerja merupakan dukungan dari sesama pekerja atau karyawan.

Menurut Robbins dan Judge (2015) karyawan dengan kepuasan kerja tinggi akan cenderung memiliki kinerja yang tinggi, berbicara positif tentang perusahaan atau organisasi tempat bekerja dan memiliki keinginan untuk membantu rekan kerjanya, sehingga karyawan akan menunjukkan performa dan produktifitas ke arah yang positif. Begitupula sebaliknya, rendahnya tingkah kepuasan kerja karyawan akan mengakibatkan tingginya absensi karyawan hingga menyebabkan stres kerja yang tinggi (Kreitner & Kinicki, 2014).

Berdasarkan pemaparan sebelumnya, kepuasan kerja merupakan suatu hal yang penting untuk dimiliki setiap individu yang bekerja, termasuk guru honorer di Jawa Tengah. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan kajian lebih mendalam terkait kepuasan kerja pada guru honorer di Jawa Tengah. Selanjutnya, peneliti melakukan wawancara kepada

delapan guru honorer di Jawa Tengah pada tanggal 26 September 2022 menggunakan tolok ukur dimensi kepuasan kerja menurut Luthans (2011) yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji/upah, kesempatan promosi, pengawasan dan rekan kerja.

Pada dimensi pekerjaan itu sendiri, terlihat adanya *passion* yang dimiliki oleh guru honorer ketika bekerja atau mengajar. 100% guru honorer yang diwawancarai merasa bahwa mengajar adalah kegiatan yang menyenangkan. Selanjutnya, guru honorer menganggap bahwa permasalahan yang muncul dalam proses belajar-mengajar merupakan tantangan yang harus diselesaikan. Guru honorer merasa senang ketika mampu menyelesaikan masalah yang ada dalam pekerjaan. Guru honorer tidak menganggap permasalahan yang muncul sebagai beban.

Pada dimensi gaji, 75% guru honorer merasa gaji/upah yang diterima belum mencukupi kebutuhan sehari-hari. Sementara itu, 25% lainnya merasa bahwa gaji/upah yang didapatkan sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari dan sudah sesuai dengan beban kerja yang diemban, meskipun jika dibandingkan dengan gaji yang diperoleh guru ASN tidak sebanding dengan honor yang mereka dapatkan.

Pada dimensi promosi, 62,5% guru honorer beranggapan bahwa tidak memiliki peluang promosi atau jenjang karir. Mereka merasa bahwa semakin banyak saingan dalam seleksi PPPK. Sementara itu, 37,5% guru honorer beranggapan memiliki peluang untuk promosi melalui kebijakan PPPK yang diadakan oleh pemerintah. Mereka merasa memiliki peluang

promosi atau jenjang karir yang lebih besar sejak diberlakukan PPPK. Sebelumnya, usia maksimal guru honorer yang dapat mendaftar seleksi ASN adalah 35 tahun. Setelah diberlakukan PPPK, guru honorer dapat mendaftar seleksi PPPK dari usia 20 tahun hingga 59 tahun. Hal tersebut membuat guru merasa bahwa terdapat kelonggaran usia dalam mendaftar PPPK sehingga peluang promosi atau kenaikan jabatan lebih besar.

Pada dimensi pengawasan, 100% guru honorer menyatakan bahwa seluruh pekerjaan yang dilakukan oleh guru honorer dalam pengawasan kepala sekolah. Sebesar 12,5% sekolah melaksanakan evaluasi rutin yang bertujuan untuk meninjau kinerja guru honorer. Pada proses evaluasi, guru honorer diberikan kesempatan untuk bertanya mengenai tugas kerja yang kurang dipahami kepada guru senior atau kepala sekolah. Pada proses evaluasi para guru juga berdiskusi untuk mencari solusi bersama dalam mengatasi masalah yang terjadi di sekolah. Hal tersebut membuat guru honorer merasa nyaman ketika bekerja karena selalu diawasi serta dibimbing dalam menyelesaikan tugas dan mencari solusi dari masalah yang ada.

Pada dimensi rekan kerja, 100% hasil dari wawancara menyatakan bahwa guru honorer memiliki hubungan baik dengan rekan kerjanya. Hal tersebut ditunjukkan dengan sikap saling membantu antar guru dalam menyelesaikan tugas dan permasalahan yang terjadi ketika bekerja. Hubungan baik tersebut terjalin antara sesama guru honorer maupun guru honorer dengan kepala sekolah atau guru ASN. Kondisi tersebut membuat

guru honorer merasa sangat terbantu karena lingkungan kerja yang sangat mendukung.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti, menunjukkan bahwa beberapa guru honorer di Jawa Tengah terindikasi puas dalam bekerja terutama pada dimensi pekerjaan itu sendiri, dimensi pengawasan dan dimensi rekan kerja. Sementara itu, beberapa guru honorer lainnya terindikasi belum puas dengan pekerjaannya terutama pada dimensi gaji dan promosi. Oleh sebab itu, peneliti semakin tertarik untuk mengkaji lebih dalam mengenai faktor apa saja yang diasumsikan mampu mempengaruhi puas atau tidaknya guru honorer di Jawa Tengah dalam bekerja.

Peneliti melakukan kajian pustaka terkait faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Menurut Barasa *et al.* (2018) bahwa motivasi, kompetensi dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Sementara itu, menurut Tentama *et al.* (2019) bahwa stres kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dosen universitas x di Yogyakarta. Berdasarkan pemaparan sebelumnya diketahui banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, namun peneliti ingin menekankan pada faktor stres kerja.

Adapun alasan peneliti memilih stres kerja dikarenakan peneliti menemukan perbedaan pada hasil penelitian terdahulu terkait pengaruh stres kerja dengan kepuasan kerja. Beberapa penelitian menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan beberapa lainnya menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif

terhadap kepuasan kerja. Stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan (Wibowo *et al.* 2015). Penelitian tersebut sejalan dengan penelitian Reilly *et al.* (2014) yang menyatakan, pekerja seharusnya memiliki stres kerja yang rendah karena stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut didukung penelitian yang dilakukan oleh Ridho dan Susanti (2019) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sebaliknya, penelitian yang dilakukan oleh Hanim (2016) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian tersebut didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Essiam *et al.* (2015) menyatakan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Putranto (2013) menjelaskan bahwa stres kerja memiliki dampak pada gangguan kondisi tubuh. Penelitian lainnya menjelaskan bahwa guru honorer yang mengalami stres kerja akan mengalami reaksi psikologis seperti perasaan cemas, gelisah, mudah marah, pekerjaan yang berat dianggap sebagai penyebab dari kemarahan yang dirasakan oleh guru honorer (Elfina & Primanita, 2023). Berdasarkan pemaparan di atas, membuat peneliti tertarik untuk meneliti lebih mendalam terkait pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pada guru honorer di Jawa Tengah.

Berbicara mengenai stres kerja, stres kerja digambarkan sebagai perasaan seseorang yang menyimpang dari fungsi normal atau yang diinginkannya sendiri di tempat kerja sebagai hasil dari peluang, kendala,

atau tuntutan yang berkaitan dengan pekerjaan yang berpotensi penting (Parker & DeCotus, 1983). Stres kerja menurut Robbins dan Judge (2015) merupakan kondisi dinamis pekerja yang berkonfrontasi dalam menghadapi peluang, tuntutan atau sumber daya yang berhubungan dengan yang keinginan dan hasil yang dianggap penting.

Selain stres kerja, faktor lain yang diasumsikan mempengaruhi kepuasan kerja yaitu keterikatan kerja. Berbicara mengenai keterikatan kerja, Schaufeli *et al.* (2002) mendefinisikan keterikatan kerja adalah keadaan pikiran yang positif dan memuaskan yang berhubungan dengan pekerjaan yang ditandai dengan *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Karyawan yang memiliki keterikatan kerja akan bekerja dengan semangat, berdedikasi dan berkonsentrasi penuh saat bekerja (Vandiya & Etikariena, 2018).

Hisbulah dan Izzati (2023) menjelaskan bahwa keterikatan kerja merupakan kondisi penting yang dimiliki oleh guru dikarenakan keterikatan kerja yang tinggi akan menunjang guru dalam menyelesaikan tugasnya yaitu membimbing dan mengajar siswa dalam keadaan yang positif, emosi yang baik dan kesabaran kuat yang kemudian diharapkan dapat menularkan energi positif terhadap siswa. Berdasarkan hal tersebut dapat diartikan bahwa, keterikatan kerja merupakan hal yang penting untuk dimiliki oleh guru honorer di Jawa Tengah.

Penelitian yang dilakukan oleh Sayekti dan Suhartini (2022) menyatakan bahwa keterikatan kerja berpengaruh positif terhadap

kepuasan kerja karyawan. Penelitian tersebut didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Orgambidez-Ramos dan Almeida (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja secara signifikan dipengaruhi oleh keterikatan kerja dan dukungan sosial.

Berdasarkan pemaparan di atas, peneliti tertarik untuk mengkaji lebih dalam mengenai stres kerja dan keterikatan kerja terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk meneliti “Pengaruh stres kerja dan keterikatan kerja terhadap kepuasan kerja pada guru honorer di Jawa Tengah”

B. Keaslian Penelitian

Berdasarkan penelitian terdahulu, menunjukkan bahwa belum ada penelitian yang mengkaji secara spesifik mengenai “Pengaruh stres kerja dan keterikatan kerja terhadap kepuasan kerja pada guru honorer di Jawa Tengah”. Penelitian ini merupakan penelitian asli yang dilakukan peneliti meskipun terdapat beberapa persamaan dengan penelitian sebelumnya. Adapun penelitian yang serupa, antara lain:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Orgambidez-Ramos dan Almeida (2017) dengan judul “*Work Engagement, Social Support, and Job Satisfaction in Portuguese Nursing Staff: A Winning Combination*”. Perbedaan penelitian terletak pada salah satu variabel bebas dan subjek penelitian. Variabel bebas yang digunakan oleh Orgambidez-Ramos dan Almeida (2017) adalah keterikatan kerja dan dukungan sosial sedangkan variabel bebas yang digunakan dalam penelitian

ini adalah stres kerja dan keterikatan kerja. Selain itu, subjek yang digunakan oleh Orgambidez-Ramos dan Almeida (2017) adalah perawat sedangkan subjek dalam penelitian ini adalah guru honorer di Jawa Tengah. Persamaan penelitian ini terdapat pada salah satu variabel bebas dan variabel terikat yaitu menggunakan keterikatan kerja sebagai salah satu variabel bebas dan kepuasan kerja sebagai variabel terikat.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Suhartini dan Sayekti (2022) dengan judul "Work Life Balance dan Work Engagement: Dampaknya terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan". Perbedaan penelitian ini terdapat dua variabel terikat, salah satu variabel terikat dan subjek penelitian. Penelitian yang dilakukan oleh Suhartini dan Sayekti (2022) yaitu kepuasan kerja dan kinerja karyawan sedangkan dalam penelitian ini hanya menggunakan satu variabel terikat yaitu kepuasan kerja. Variabel bebas yang digunakan oleh Suhartini dan Sayekti (2022) yaitu *work life balance* dan *work engagement* sedangkan dalam penelitian ini menggunakan stres kerja dan keterikatan kerja sebagai variabel bebas. Subjek yang digunakan oleh Suhartini dan Sayekti (2022) adalah karyawan di PT. Kantor Pusat Antan Tbk sedangkan pada penelitian subjek yang digunakan adalah guru honorer di Jawa Tengah. Persamaan penelitian terdapat pada variabel bebas yaitu keterikatan kerja dan variabel terikat yaitu kepuasan kerja.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Wibowo *et al.* (2015) dengan judul “Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Karyawan”. Perbedaan penelitian ini terdapat pada salah satu variabel terikat dan subjek penelitian. Penelitian yang dilakukan oleh Wibowo *et al.* (2015) menggunakan dua variabel terikat yaitu kepuasan kerja dan komitmen organisasi karyawan sedangkan penelitian ini hanya menggunakan satu variabel terikat yaitu kepuasan kerja. Selanjutnya, subjek yang digunakan oleh Wibowo *et al.* (2015) adalah karyawan UD. Ulum Sari sedangkan penelitian ini menggunakan guru honorer di Jawa Tengah sebagai subjek penelitian. Persamaan penelitian ini terdapat pada salah satu variabel terikat dan variabel bebas yaitu kepuasan kerja dan stres kerja.
4. Penelitian yang dilakukan oleh Potale dan Uhing (2015) dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Sulut cabang Utama Manado”. Perbedaan penelitian ini terdapat pada salah satu variabel bebas dan subjek penelitian. Penelitian yang dilakukan oleh Potale dan Uhing (2015) menggunakan pengaruh kompensasi dan stres kerja sebagai variabel bebas sedangkan penelitian ini menggunakan stres kerja dan keterikatan kerja sebagai variabel bebas. Penelitian yang dilakukan oleh Potale dan Uhing (2015) menggunakan karyawan PT. Bank Sulut Cabang Utama Manado sebagai subjek penelitian

sedangkan subjek dalam penelitian ini adalah guru honorer di Jawa Tengah. Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Potale dan Uhing (2015) dengan penelitian ini adalah menggunakan stres kerja sebagai salah satu variabel bebas penelitian dan menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel terikat penelitian.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Munandar *et al.* (2019) dengan judul "*The Effect of Work Stress, Work Load, and Work Environment on Job Satisfaction and It's Implication on The Employee Performance of Aceh Investment and One Stop Services Agency*". Perbedaan penelitian ini terdapat pada beberapa variabel bebas dan subjek penelitian yaitu beban kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas sedangkan pada penelitian ini menggunakan stres kerja dan keterikatan kerja sebagai variabel bebas penelitian. Selanjutnya, subjek penelitian yang digunakan oleh Munandar *et al.* (2019) yaitu pegawai Dinas Penanaman Modal dan pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) sedangkan subjek yang digunakan pada penelitian ini adalah guru honorer di Jawa Tengah. Persamaan penelitian ini terdapat pada variabel bebas dan terikat yaitu stres kerja sebagai variabel bebas dan kepuasan kerja sebagai variabel terikat.

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari stres kerja dan keterikatan kerja terhadap kepuasan kerja guru honorer di Jawa Tengah.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, diantaranya:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan pada bidang psikologi industri dan organisasi, terutama pada kajian stres kerja, keterikatan kerja dan kepuasan kerja.

2. Manfaat Praktis

a. Guru honorer

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi serta masukan mengenai stres kerja, keterikatan kerja dan kepuasan kerja guru honorer di Jawa Tengah sehingga guru honorer di Jawa Tengah dapat mempertahankan, meningkatkan atau mengoptimalkan kepuasan kerja mereka lebih baik lagi.

b. Institusi Pendidikan

Penelitian ini diharapkan dapat membantu dalam memberikan informasi kepada institusi pendidikan supaya dapat mempertahankan, mengelola dan meningkatkan stres kerja, keterikatan kerja dan kepuasan kerja guru honorer di Jawa Tengah.