

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia bukanlah suatu yang asing dilingkungan suatu organisasi atau instansi. Dimana sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan asset yang sangat berharga, perlu diperlakukan secara baik dan sebagai modal (non material / non finansial) di dalam organisasi yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (real) baik secara fisik maupun non fisik dalam mewujudkan eksistensi pada setiap organisasi, faktor sumber daya manusia merupakan bagian yang cukup penting dalam mencapai tujuan organisasi, tujuan memahami dan mempelajari manajemen sumber daya manusia sebagai suatu pengetahuan yang diperlukan untuk memiliki kemampuan analisis dalam menghadapi masalah – masalah sumber daya manusia khususnya dibidang organisasi, karena setiap organisasi memiliki tiga komponen pokok yaitu personalia, fungsi dan faktor fisik yang merupakan sarana untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan untuk mewujudkan secara maksimal, yang tidak mungkin lepas kaitannya dengan manusia, dimana hidup manusia dapat tercukupi dengan cara bekerja dan mendapatkan dengan kemampuan fisik dan skis dan manusia itu sendiri.

Pendidikan adalah usaha yang tepat dan pendidik yang tepat akan membentuk suasana belajar yang baik. Proses pembelajaran yang tidak membosankan agar peserta didik dapat aktif sehingga mengembangkan potensi yang dimilikinya. Melalui pendidikan para siswa mampu mendapatkan ilmu seperti kereligiusan, mengontrol diri sendiri, mampu mengenali diri sendiri lebih dalam, kepandaian, memiliki akhlakul karimah, juga memiliki keahlian yang diperlukan untuk dirinya dan orang lain. Di dalam dunia pendidikan memiliki ketetapan dengan tujuan pendidikan nasional yaitu; perluasan kreatifitas dan membentuk sikap yang baik terhadap bangsa Indonesia serta demi mencerdaskan kehidupan bangsa. Sehingga pendidikan itu sangat penting dan menjadi kebutuhan yang wajib yang harus dijalankan oleh setiap manusia.

Guru merupakan kunci sukses dalam mencapai tujuan pendidikan. Peran guru sangatlah penting, karena guru mengemban tugas untuk mencapai tujuan baik dari lembaga pendidikan, kurikulum, dan bahkan dari para siswanya. Guru dalam posisi sebagai pengajar, harus memenuhi beberapa kriteria dan misalnya memiliki pengetahuan luas, memiliki metode yang tepat dalam mentransfer ilmu kepada siswanya, harus cepat beradaptasi dengan siswanya serta dapat mengikuti kurikulum yang dapat berubah-ubah, sehingga harus menjaga citranya sebagai seorang guru. Guru juga harus mempunyai dalam hal kreativitas, kemampuan dan variasi dalam mengajar siswa-siswinya serta menjalin hubungan baik dengan guru-guru lainnya yang berada di sekolah tersebut. Adanya kecocokan antara guru

pns dan guru honorerr serta dapat bekerjasama dengan baik demi terciptanya tujuan dari sekolah tersebut. Guru memiliki peran penting dalam dunia pendidikan, mereka berperan aktif untuk mencapai tujuan sekolah dan mencetak generasi yang berkualitas dan berkompeten.

Seorang guru honorerr juga mengemban tugas yang berat atau kompleks. Dengan menurut data Sesuai dengan Data Pokok Pendidikan (Dapodik) jumlah guru wiyata bakti atau guru honorerr melebihi kebutuhan. Kelebihan itu membuat banyak guru PNS yang mengandalkan guru honorerr untuk mengajar. Padahal, guru PNS mendapatkan gaji dan sertifikasi. Sedangkan guru honorerr hanya mendapatkan honor setiap bulan Rp 250 ribu/bulan. Bagaimana guru honorerr mengajar atau menyampaikan ilmu yang dimilikinya, dengan metode pembelajaran dengan menggunakan teknologi yang baru dan mendapatkan honor yang jauh berbeda dengan seorang guru pns. Disinilah guru honorerr mendapatkan kompleksitas tugas yang harus dikerjakannya. Dan seorang guru honorerr mempunyai tanggung jawab juga yang besar terhadap siswa-siswinya dimana saat berada di ruang lingkup sekolah dimana guru berperan sebagai orang tua. Sehingga guru honorerr harus bekerja lebih ekstra atas pekerjaan yang diberikan kepada guru honorerr, dan hal ini mampu mempengaruhi kepuasan kerja guru honorerr.

Kompleksitas tugas yang dialami guru honorerr akan mempengaruhi kinerja guru honorerr, guru honorerr harus memiliki keahlian atau kemampuan yang

lebih tinggi lagi untuk menyelesaikan tugas. Dan saat ini fenomena guru honorerr melakukan demo atas tuntutan yang harus diberikan kepada guru honorerr. Banyak guru honorerr yang sudah lama mengabdikan tetapi belum juga diangkat menjadi seorang guru tetap atau pns. Hal ini membuat guru honorerr harus bekerja lebih giat lagi, dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu hal ini juga bersangkutan dengan hasil kinerja guru honorerr. Di dalam menyelesaikan tugas yang kompleks, guru honorerr biasanya akan lebih giat untuk menghasilkan hasil yang baik. Sedangkan guru pns akan menyelesaikan tugasnya dengan usaha yang dimilikinya serta hasil apa adanya, karena guru pns sudah merasa aman dengan kedudukan sebagai guru pns. Sehingga kompleksitas yang didapat oleh guru honorerr akan meningkatkan kinerja guru honorerr.

Pada zaman sekarang ini hampir semua tempat kerja menggunakan sistem kontrak, begitu juga dengan profesi guru ada yang menjadi guru tetap dan ada juga yang menjadi guru honorerr. Karena sulitnya untuk mencari pekerjaan banyak yang menerima sistem kontrak seperti itu. Selain itu mau menerima keadaan seperti ini karena untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, tetapi seiring dengan berjalannya waktu seorang guru honorerr juga berharap ada pengangkatan dari guru honor menjadi guru tetap atau pegawai negeri sipil, guru honorerr harus mampu lebih berdedikasi tinggi didalam mendidik. Guru honorerr selalu berusaha untuk meningkatkan prestasinya agar keinginannya dapat terwujud, karena hak karakter yang diperoleh guru honor tidak sama dengan guru tetap, faktor ini

terjadi karena tekanan dan pengorbanan guru honorerr yang tidak sebanding dengan kerja keras mereka. Sehingga itu membuat pengaruh atas kepuasan kerja guru honorerr.

Ada beberapa masalah krusial yang dihadapi guru honorerr sebagai dampak kebijakan pemerintah saat ini. Permasalahannya adalah penataan dan pendistribusian guru, setiap guru pns ditargetkan memiliki 24 jam mengajar dalam waktu sepekan. Peraturan ini menyebabkan porsi mengajar bagi guru honorerr semakin berkurang, serta permasalahan yang lainnya adalah banyaknya jumlah **guru honorerr** yang tidak mendapatkan ketidakpastian dalam pekerjaan (*job insecurity*). Dan adanya pengurangan jumlah guru honorerr di sekolah serta dibatasi jika ada guru honorerr yang berada disekolah tersebut. Sehingga hal tersebut mempengaruhi terhadap kinerja guru honorerr karena guru honorerr merasa gelisah atas perasaan ketidakpastian dalam bekerja (*job insecurity*).

Tegal, suaramerdeka.com - Dinas Pendidikan dan Kebudayaan (Disdikbud) Kota Tegal mengusulkan sebanyak 486 tenaga honorerr di sekolah negeri untuk bisa mendapatkan upah yang layak dari APBD Kota Tegal 2017. Menurut Kepala Disdikbud Kota Tegal, Johardi melalui Kabid Pengembangan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PPTK) 486 tenaga honorerr yang diusulkan merupakan hasil koordinasi Disdikbud yang diakomodir Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKPPD). Hal itu dilakukan sebagai bentuk apresiasi dan perhatian dari Pemkot Tegal kepada mereka yang selama ini telah

mengabdikan diri di bidang pendidikan menjadi seorang tenaga kerja guru honorerr. Mendengar hal tersebutlah yang membuat para guru honorerr bisa merasakann kepuasan kerja didalam melaksanakan tugasnya, yang selama ini guru honorerr kurang mendapatkan hak karakter yang kurang di bandingkan dengan seorang guru pns. Sehingga jika guru honorerr mendapatkan kepuasan kerja, dan tentunya kepuasan kerja sendiri akan berdampak pada kinerja guru honorerr.

Berikut ini jumlah guru honorerr di Jawa Tengah dalam:

Tabel 1.1 Jumlah Guru Honorerr di Jawa Tengah

| | 2013/2014 | 2014/2015 | 2015/2016 | 2016/2017 |
|----------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Jumlah guru honorerr | 59.224 | 63.398 | 60.850 | 60.468 |

Sumber : Kemendikbud.go.id

Dalam melaksanakan tugasnya seorang guru honorerr seringkali dihadapkan dengan sejumlah tugas-tugas yang kompleks, rumit, banyak juga saling berkaitan antara satu dengan yang lainnya. Kompleksitas tugas pada dasarnya adalah tentang persepsi individu yaitu tentang kesulitan suatu tugas, sulit bagi seseorang namun bisa mudah bagi orang lain (Restu dan Indriantoro, 2000). Tingginya kompleksitas penugasan ini menuntut guru honorerr untuk terus meningkatkan kemampuan daya pikir dan kesabaran dalam penyelesaian tugas, karena kompleksitas tugas merupakan tugas yang tidak terstruktur, membingungkan, dan sulit (Sanusi dan Iskandar, 2007). Sehingga kompleksitas tugas mempengaruhi

tingkat kepuasan kerja. Hal ini serupa juga dilakukan oleh Intan (2012) bahwa kompleksitas tugas berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Folami dan Bline (2012) menemukan bahwa kompleksitas tugas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Terhadap kinerja seorang guru honorerr dalam mengambil keputusan dan salah satunya adalah meningkatnya kompleksitas tugas yang dihadapi. Pengujian pengaruh sejumlah faktor tersebut terhadap kompleksitas tugas juga bersifat penting karena adanya tugas yang banyak menghadapi persoalan kompleks. Bonner (1994) mengemukakan pengujian terhadap kompleksitas tugas untuk sebuah situasi guru honorerr perlu dilakukan yaitu, kompleksitas tugas ini diduga berpengaruh signifikan terhadap kinerja seorang guru honorerr.

Job Insecurity adalah persepsi dimana merasa tidak aman atas kelanjutan pekerjaan. Kepuasan kerja adalah pandangan yang menguntungkan pekerjaan. (Harrison, Newman, dan Roth 2006; Hakim, Thoresen, Bono, dan Patton 2001). Bukti yang sama dalam penelitian ini. Meskipun guru honorerr tidak memberikan tes hubungan kausal, kita menganggap Ketidakpastian dalam bekerja akan mempengaruhi sikap pegawai terhadap kepuasan kerja, sedangkan perilaku dan respons afektif tertentu terjadi sebagai konsekuensinya kepuasan kerja. Kami mendasarkan asumsi ini pada Sverke dkk. (2002).

Komponen kalimat dalam konstruk ketidakamanan kerja (*job insecurity*)

adalah ketidakberdayaan (*powerlesnes*) yang dirasakan individu. Ketidakberdayaan membawa implikasi tentang kemampuan individu untuk menghadapi berbagai ancaman yang teridentifikasi (Ashford et. al., 1989 dalam Mizar Yuniar, 2008). Dengan demikian, individu yang merasa mampu menghadapi ancaman tidak akan merasa tidak aman dan gelisah walaupun mereka merasakan adanya ancaman pada aspek kerja atau keseluruhan kerjanya. Ketidakamanan kerja (*job insecurity*) mencerminkan serangkaian pandangan individu mengenai kemungkinan terjadinya peristiwa negatif pada pekerjaan, maka sangat mungkin perasaan ini akan membawa pengaruh negatif pada kinerja karyawan sebagai respon emosional utama pada pekerjaan (Ashford et. Al.,1989 dalam Mizar Yuniar, 2008). Hal ini mendukung hasil penelitian Andries (2010) dan Wijaya (2010) bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Berbeda dengan penelitian Pasewark dan Strawser (1996) tidak menemukan hubungan antara *job insecurity* dengan kepuasan kerja.

Lund (2003) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang digambarkan pada kepuasan gaji, promosi, supervisi dan kerjasama antar pekerja sangat besar pengaruhnya dalam meningkatkan kinerjanya, namun hal tersebut sangat dipengaruhi budaya kerja yang kondusif pekerja terhadap organisasi. Hal ini akan memberikan gambaran tentang tindakan, reaksi maupun keputusan mereka terhadap situasi pekerjaannya masing-masing. Hasil penelitian yang dilakukan Ostroff (1992), menunjukkan hubungan positif antara kepuasan kerja

dengan kinerja karyawan. Selanjutnya diungkapkan lebih khusus, organisasi dengan karyawan yang lebih puas, berkomitmen, sesuai dan tidak stress tinggi akan memiliki tingkat kinerja yang lebih tinggi daripada karyawan yang kurang puas, kurang berkomitmen, kurang mampu menyesuaikan dan lebih banyak mengalami stres.

Dari uraian diatas, dapat diketahui bahwa permasalahan dalam pengujian ini adalah bagaimana pengaruh kompleksitas tugas dan ketidakpastian dalam bekerja terhadap kinerja guru honorerr melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Kemudian seberapa besar pengaruhnya kompleksitas tugas dan ketidakamanan dalam bekerja terhadap kinerja guru honorer melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Sehingga diperoleh rumusan masalah yang menarik untuk diteliti yaitu:

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di muka, maka masalah dalam penelitian ini adalah masih belum maksimalnya kinerja guru honorerr di Kecamatan Tarub. Hal tersebut juga didukung dengan adanya research gap pada variabel kompleksitas tugas, job insecurity dan kepuasan kerja. Dengan permasalahan tersebut, maka dapat dirumuskan masalah yaitu bagaimana upaya yang dilakukan oleh pihak instansi agar kinerja sumber daya manusia dapat maksimal, sehingga pertanyaan yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh kompleksitas tugas terhadap kepuasan kerja pada Sekolah Dasar di Kecamatan Tarub?
2. Bagaimana pengaruh *job insecurity* terhadap kepuasan kerja pada Sekolah Dasar di Kecamatan Tarub?
3. Bagaimana pengaruh kompleksitas tugas terhadap kinerja guru honorerr pada Sekolah Dasar di Kecamatan Tarub?
4. Bagaimana pengaruh *job insecurity* terhadap kinerja guru honorerr pada Sekolah Dasar di Kecamatan Tarub?
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru honorerr pada Pada Sekolah Dasar di Kecamatan Tarub?
6. Bagaimana mengetahui pengaruh secara langsung atau tidak langsung antar variabel?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari uraian latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mendiskripsikan dan menganalisis pengaruh kompleksitas tugas terhadap kepuasan kerja pada Sekolah Dasar di Kecamatan Tarub.
2. Untuk mendiskripsikan dan menganalisis pengaruh *job insecurity* terhadap kepuasan kerja pada Sekolah Dasar di Kecamatan Tarub.
3. Untuk mendiskripsikan dan menganalisis pengaruh kompleksitas tugas terhadap kinerja guru honorerr pada Sekolah Dasar di Kecamatan Tarub.

4. Untuk mendiskripsikan dan menganalisis pengaruh *job insecurity* terhadap kinerja guru honorerr pada Sekolah Dasar di Kecamatan Tarub.
5. Untuk mendiskripsikan dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru honorerr pada Sekolah Dasar di Kecamatan Tarub.
6. Untuk mendiskripsikan dan menganalisis pengaruh secara langsung atau tidak langsung antar variabel.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi berbagai pihak baik manfaat teoritis maupun manfaat praktis, yaitu :

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan Manajemen sumber daya manusia yang dapat di jadikan sebagai panduan dalam memperbaiki kualitas dan kompetensi seorang guru honorerr untuk berdedikasi di instansi sekolah serta mampu mendidik siswa siswi dengan baik

2. Manfaat Praktis

- a. Manfaat bagi penulis, semoga dengan adanya penelitian ini dapat menambah wawasan akademik penulis dalam mengetahui kualitas guru honorerr
- b. Manfaat bagi instansi, semoga dengan adanya penelitian ini dapat memberikan masukan bagi instansi sekolah khususnya di Kabupaten

Tegal untuk membuat kebijakan untuk para guru honorerr yang berada di instansi tersebut

- c. Manfaat bagi Universitas, semoga dengan adanya penelitian ini dapat menjadi referensi bagi universitas agar mampu menciptakan tenaga kerja pendidik yang lebih berkompeten dan berdedikasi
- d. Manfaat bagi peneliti lainnya, semoga dengan adanya peneliti ini dapat menjadi referensi bagi peneliti lain dalam melakukan penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan guru honorer.

