

GAMBARAN KEPUASAN KERJA PADA GURU HONORER DI SDN PURWOREJO KABUPATEN BOYOLALI JAWA TENGAH

Ardea Sri Pramesti^{1*}, Faqih Purnomosidi², Sri Ernawati³

^{1,2,3}Program Studi Psikologi, FSHS, Universitas Sahid Surakarta, Indonesia

*Korespondensi : deapramesty6@gmail.com

Citation (APA):

Pramesti, A. S., Purnomosidi, F., & Ernawati, S. (2024). Gambaran Kepuasan Kerja pada Guru Honorer di SDN Purworejo Kabupaten Boyolali Jawa Tengah. *Jurnal Noken: Ilmu-Ilmu Sosial*, 10(2), 573–583. <https://doi.org/10.33506/jn.v10i2.3843>

Email Authors:

deapramesty6@gmail.com
faqihpsychoum26@gmail.com
bundaaditkoe@gmail.com

Submitted: 13 November, 2024

Accepted: 09 Desember, 2024

Published: 31 Desember, 2024

Copyright (c) 2024 Ardea Sri Pramesti, Faqih Purnomosidi, Sri Ernawati

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.



ABSTRAK

Profesi guru di Indonesia dibedakan menjadi dua status kepegawaian, yaitu guru honorer dan guru berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS). Keduanya memiliki beban kerja yang sama namun dengan gaji yang berbeda. Penghasilan guru honorer jauh lebih rendah dibandingkan dengan upah minimum kabupaten/kota dan tidak disertai tunjangan, berbeda dengan yang diterima oleh guru dengan status PNS. Pada akhirnya memunculkan permasalahan baru yaitu masih rendahnya kesejahteraan pada guru honorer. Salah satu aspek kesejahteraan yang perlu diperhatikan adalah kepuasan kerja pada guru honorer. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui gambaran kepuasan kerja pada guru honorer di SDN Purworejo Kabupaten Boyolali Jawa Tengah, dengan menggunakan metode kualitatif deskriptif dalam pengambilan datanya. Informan utama dalam penelitian ini yaitu 4 guru dengan status honorer dan 2 informan pendukung yaitu kepala sekolah dan satu guru PNS di SDN Purworejo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja pada guru honorer di SDN Purworejo cukup baik. Hal tersebut dapat dilihat dari kenyamanan saat bekerja, minat, budaya kerja kekeluargaan, dan rekan kerja yang mendukung, sehingga dalam memaknai penghasilan yang diterima yaitu dengan cara bersyukur agar selalu merasa cukup.

Kata kunci: guru honorer, kepuasan kerja, SDN purworejo

ABSTRACT

The teaching profession in Indonesia is divided into two employment statuses, namely honorary teachers and teachers with Civil Servant (PNS) status. Both have the same workload but with different salaries. The income of honorary teachers is much lower than the district/city minimum wage and is not accompanied by allowances, unlike that received by teachers with PNS status. In the end, it raises a new problem, namely the low welfare of honorary teachers. One aspect of welfare that needs to be considered is job satisfaction of honorary teachers. This study was conducted to determine the picture of job satisfaction of honorary teachers at SDN Purworejo Boyolali Regency Central Java, using a descriptive qualitative method in collecting data. The main informants in this study were 4 teachers with honorary status and 2 supporting informants, namely the principal and one PNS teacher at SDN Purworejo. The results of the study showed that job satisfaction of honorary teachers at SDN Purworejo was quite good. This can be seen from the comfort at work, interest, family work culture, and supportive co-workers, so that in interpreting the income received, namely by being grateful so that they always feel sufficient.

Keywords: honorary teachers, job satisfaction, SDN Purworejo

PENDAHULUAN

Indonesia merupakan negara dengan jumlah penduduk terbanyak keempat di dunia setelah China, India dan Amerika Serikat. Tingginya angka kelahiran menyebabkan pertumbuhan penduduk di Indonesia meningkat. Pertumbuhan penduduk yang tidak terkendali bisa saja mengakibatkan masalah sosial, salah satunya yaitu pengangguran. Masalah sosial tersebut dapat terjadi karena jumlah lapangan pekerjaan tidak sebanding dengan jumlah penduduk yang ada, akibatnya persaingan dalam mencari pekerjaan meningkat pula. Adanya persaingan dalam mencari pekerjaan membuat mayoritas masyarakat Indonesia sadar akan pentingnya pendidikan. Pendidikan merupakan hal terpenting dalam kehidupan. Pendidikan memegang

peranan penting bahkan menjadi lembaga penunjang utama dalam pengembangan sumber daya manusia. Lembaga pendidikan yang menyelenggarakan pendidikan formal dapat menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas. Pendidikan merupakan usaha sadar dan upaya yang disengaja secara aktif mengembangkan kekuatan agama dan spiritual, disiplin diri, budi pekerti, kecerdasan, akhlak mulia, dan potensi keterampilan guna memajukan diri sendiri, masyarakat, bangsa dan negara. Sesuai dengan Rahmadoni (Saputri, 2022) yang mengatakan bahwa kualitas sumber daya manusia akan meningkatkan kualitas suatu negara.

Pada dasarnya terdapat sejumlah faktor yang mempengaruhi efektivitas pendidikan, termasuk guru, siswa, sarana dan prasarana, lingkungan pendidikan, serta kurikulum. Salah satu faktor yang sangat krusial adalah peran guru dalam proses pembelajaran di sekolah. Guru berfungsi sebagai subjek utama dalam proses pendidikan dan berdampak signifikan terhadap keberhasilan pendidikan itu sendiri. Hal ini sejalan dengan (Saputri, 2022) yang mengatakan bahwa guru merupakan kunci keberhasilan suatu lembaga pendidikan. Fasilitas pendidikan di sekolah yang mungkin lengkap dan modern, tanpa adanya guru yang berkualitas, pencapaian proses belajar dan pembelajaran optimal akan sulit terwujud.

Guru di Indonesia dibedakan menjadi dua status kepegawaian, yaitu guru dengan status Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang ditugaskan pada sekolah-sekolah tertentu dan guru honorer. Guru dengan status PNS merupakan guru yang telah diangkat oleh pemerintah dengan gaji sesuai standar upah minimum kabupaten/kota. Guru honorer seperti halnya guru berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS), memainkan peran penting dalam sistem pendidikan dan berpotensi memajukan kualitas pendidikan dengan kompetensi yang dimiliki. Perbedaan diantara keduanya terletak pada penamaan dan penghasilan. Penghasilan guru honorer lebih rendah dibandingkan dengan upah minimum kabupaten/kota dan tidak disertai tunjangan, berbeda dengan yang diterima oleh guru dengan status pegawai negeri sipil (PNS). Sesuai pada peraturan pemerintah No. 48 tahun 2005 yang menjelaskan bahwa tenaga honorer diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan penghasilannya menjadi beban APBN dan APBD. Pernyataan tersebut menegaskan bahwa perihal gaji guru honorer sepenuhnya dibebankan pada pihak sekolah, dimana gaji tersebut biasanya diambil dari dana BOS (Bantuan Operasional Sekolah).

Rangkuman berita oleh portal media liputan6.com (2019) menjelaskan tentang pengakuan seorang guru honorer yang bertemu dengan Presiden Joko Widodo. Guru tersebut menyatakan bahwa ia telah mengabdikan selama 7 tahun dengan gaji awal 50 ribu per bulan, yang dalam 3 tahun terakhir meningkat menjadi 150 ribu per bulan. Ia menekankan bahwa guru honorer tidak menuntut status PNS, tetapi berharap perjuangan mereka dihargai oleh pemerintah. Mereka menghadapi kesulitan dalam mendapatkan sertifikasi, serta mengeluhkan beban kerja dan jam yang setara dengan PNS, namun gaji yang diterima tidak mencerminkan kinerja yang dijalani. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Chatib (Balkis & Masykur, 2011) bahwa selain permasalahan pengangkatan guru honorer menjadi PNS, masalah insentif atau gaji guru honorer belum sepenuhnya menjadi perhatian pemerintah karena penghasilan yang diterima guru honorer belum sesuai dengan beban kerja yang dijalani.

Berdasarkan perbedaan upah yang diterima dengan beban kerja yang sama, akhirnya memunculkan permasalahan baru yaitu masih rendahnya kesejahteraan pada guru honorer. Salah satu aspek kesejahteraan yang perlu diperhatikan adalah kepuasan kerja pada guru honorer. Kepuasan kerja

mencakup berbagai dimensi yang dapat berkontribusi pada peningkatan kualitas kerja individu. Kepuasan kerja adalah sikap yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja dan merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya yang bermacam-macam (Jewell & Siegall, 1998). Menurut (Gibson dkk, 2003) 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. Selain aspek finansial (meliputi sistem gaji, besar gaji, tunjangan dan promosi), kepuasan kerja dapat ditinjau dari aspek psikologis (meliputi minat, ketentraman kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan), aspek fisik (berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan), dan aspek sosial (berhubungan dengan interaksi sosial, baik antara sesama karyawan dengan atasan maupun antara karyawan yang berbeda jenis kerjanya serta hubungan dengan anggota keluarga).

Peneliti melakukan wawancara awal dengan kepala sekolah di SDN Purworejo Kabupaten Boyolali Jawa Tengah dimana masih terdapat empat guru dengan status honorer di SD tersebut. Lama bekerja para guru tersebut bervariasi, dua guru telah berpengalaman selama 5 hingga 7 tahun, sementara dua guru lainnya memiliki pengalaman kerja antara 1 hingga 2 tahun. Menurut pernyataan kepala sekolah semua tenaga pendidik di SDN Purworejo baik honorer maupun PNS mendapat perlakuan yang setara tanpa adanya perbedaan dan fasilitas yang diberikan pun sama. Upaya kepala sekolah di SDN Purworejo untuk meningkatkan kepuasan kerja guru honorer yaitu dengan menciptakan lingkungan pekerjaan yang nyaman, seperti mengadakan *meeting* seminggu sekali, pemberian gaji tepat waktu, menyediakan fasilitas penunjang pembelajaran berupa media pembelajaran baik *online* maupun *offline*, program *refreshing* setiap akhir tahun untuk semua guru, mendirikan koperasi simpan pinjam, memberikan kesempatan pada guru honorer untuk mendampingi peserta didik ketika ada *event* lomba, pemberian *reward* berupa piagam maupun sertifikat bagi guru yang berprestasi, dan sebagainya. Cara tersebut dilakukan kepala sekolah untuk merangkul seluruh guru baik honorer maupun PNS sehingga tidak ada guru yang merasa terpojok maupun dibeda-bedakan. Upaya menciptakan lingkungan pekerjaan yang nyaman menjadi harapan kepala sekolah di SDN Purworejo agar guru honorer merasa puas dalam bekerja meski gaji yang diterima belum sesuai dengan beban kerja yang dijalani. Kehidupan sebagai guru honorer memang belum bisa dikatakan sejahtera dalam hal ekonomi. Hal tersebut dapat dilihat dari keempat guru honorer yang melakukan pekerjaan lain supaya kebutuhan dapat tercukupi. Kondisi tersebut sejatinya tidak membuat keempat guru honorer surut langkah karena mereka nyaman dan bahagia dalam menjalani profesinya. Menurut (Prestawan, 2010) kepuasan kerja yang tinggi menyebabkan individu merasa nyaman untuk bekerja. Sesuai dengan latar belakang masalah, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian mengenai kepuasan kerja pada guru honorer.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif yang bermaksud memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian seperti perilaku, persepsi, motivasi, tindakan dan lain-lain secara holistik atau menyeluruh dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa pada suatu konteks khusus yang alamiah (Moleong, 2017). Lokasi dalam penelitian ini adalah SDN Purworejo yang terletak di kabupaten Boyolali Jawa Tengah. Informan utama dalam penelitian ini yaitu 4 guru dengan status honorer dan 2 informan pendukung yaitu kepala sekolah dan satu guru PNS di SDN Purworejo. Informan utama merupakan informan yang secara langsung mengalami fenomena yang akan diteliti,

dengan karakteristik guru honorer di SDN Purworejo Kabupaten Boyolali Jawa Tengah, dengan tingkat pendidikan S1 maupun S2, usia dari 27 tahun-35 tahun, dan pengalaman mengajar minimal 1 tahun. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan wawancara berupa *Focus Group Discussion* (FGD) pada tiga informan utama dan *deep interview* pada satu informan utama.

Tabel I: Informan Utama Penelitian

Nama	Usia	Jenis Kelamin	Pendidikan Terakhir	Lama Bekerja	Pekerjaan
RP	35 Tahun	Perempuan	S2	2 Tahun	Guru Honorer
EK	27 Tahun	Perempuan	S2	5 Tahun	Guru Honorer
MJ	28 Tahun	Laki-Laki	S1	1 Tahun	Guru Honorer
I	29 Tahun	Laki-Laki	S2	7 Tahun	Guru Honorer

Sumber: Dokumen Penelitian 2024

Tabel II: Informan Pendukung Penelitian

Nama	Usia	Jenis Kelamin	Pendidikan Terakhir	Lama Bekerja	Pekerjaan
SP	33 Tahun	Perempuan	S1	11 Tahun	Guru PNS
TW	58 Tahun	Laki-Laki	S1	2 Tahun	Kepala Sekolah

Sumber: Dokumen Penelitian 2024

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilaksanakan di SDN Purworejo yang merupakan salah satu sekolah dasar negeri di kabupaten Boyolali. Berdasarkan hasil wawancara dengan para informan utama terkait kepuasan kerja dan didukung oleh wawancara informan pendukung, keseluruhan informan memiliki tingkat kepuasan kerja yang cukup baik. Hal tersebut dapat dilihat dari empat aspek kepuasan kerja menurut (Jewell & Siegall, 1998) yang terdiri dari aspek psikologis, aspek fisik, aspek sosial, dan aspek finansial.

Aspek Psikologis

Aspek psikologis meliputi sikap, minat, bakat, dan keterampilan ketika bekerja. Keseluruhan informan menyukai dunia anak karena dapat mengenal berbagai macam karakter anak yang unik, sehingga bisa belajar bagaimana cara menghadapi anak yang memiliki sifat-sifat tertentu. Karakter peserta didik yang beragam dapat memberi kesempatan bagi guru untuk mengadaptasi metode dalam proses belajar mengajar, sehingga menciptakan lingkungan belajar sesuai dengan kebutuhan masing-masing peserta didik. Seorang guru memang selalu dituntut untuk dapat menyesuaikan diri serta memberi teladan yang baik, apalagi pada anak sekolah dasar yang masih membutuhkan banyak bimbingan dari orang dewasa disekitarnya. Salah satu informan berinisial MJ mengatakan bahwa perasaan selama mengajar itu menyenangkan sekaligus dapat mengenal berbagai macam karakter anak yang dapat mereka pelajari untuk kepentingan proses belajar mengajar.

“yaa perasaan saya selama ngajar disini sebagai guru honorer ya senang, karena dapat mengenal berbagai macam karakter peserta didik, jadi kita bisa belajar “oh bagaimana menghadapi peserta didik yang seperti ini, bagaimana menghadapi peserta didik yang misal punya sifat seperti ini”, kita pun juga belajar. Terus saya juga menyukai dunia anak, sehingga saya ya mengambil jalan ini.....”

Hal ini sejalan dengan penelitian dari Estari (2020) yang mengatakan bahwa memahami karakteristik anak sangat diperlukan dalam proses pembelajaran supaya mencapai tujuan pembelajaran yang diinginkan oleh guru.

Dunia anak yang menyenangkan membuat keseluruhan informan merasa nyaman ketika proses belajar mengajar, meskipun terkadang juga menguras kesabaran tetapi masih dapat diatasi oleh semua informan. Minat terhadap pekerjaan dapat dilihat dari perasaan keseluruhan informan yang merasa senang dengan pekerjaan yang dijalani. Minat terhadap suatu pekerjaan maupun bidang tertentu pastinya menjadi nilai tambah ketika bekerja, karena dengan minat tersebut seseorang dapat merasa puas dengan pekerjaannya. Hal ini dapat dilihat dari informan berinisial I yang mengatakan bahwa pekerjaan yang dijalani selama menjadi guru honorer di SDN Purworejo itu sangat menyenangkan. Begitu pula pada informan RP, EK, dan MJ yang merasa senang dengan pekerjaannya.

“pekerjaan yang saya jalani dari dulu itu di sd purworejo itu sangat menyenangkan....”

Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Lestari dkk (Telvisia & Suyasa, 2008) yang menyatakan apabila terjadi kesesuaian antara minat dengan pekerjaan yang dijalannya, maka memungkinkan individu menjadi lebih puas dan sukses dalam menyelesaikan pekerjaannya. Para informan memiliki cara tersendiri ketika menghadapi peserta didik yang tidak fokus, salah satunya yaitu dengan pemberian *ice breaking* atau permainan yang menarik. Melalui permainan *ice breaking* diharapkan suasana pada proses pembelajaran menjadi menyenangkan (Irachmat, 2015). Ketika suatu pembelajaran itu menarik pasti peserta didik akan memperhatikan gurunya.

Keseluruhan informan bersyukur sudah diberi kesibukan sebagai seorang guru meskipun masih dengan status honorer di SDN Purworejo. Keempat informan sejatinya memiliki keinginan untuk menjadi ASN meskipun saat ini belum tercapai, yang terpenting adalah menjalankan tugas dan bersyukur masih diberi kesibukan. Adanya rasa syukur atas pengalaman tersebut menunjukkan bahwa kesuksesan tidak selalu sesuai dengan rencana, dan mungkin ada hal yang lebih baik menanti di masa depan. Pandangan informan terkait pekerjaan yang dijalani menunjukkan adanya rasa syukur yang tinggi karena keseluruhan informan merasa ikhlas namun juga tetap mengupayakan apa yang mereka inginkan. Salah satu informan berinisial EK mengatakan bahwa dalam bekerja sebagai seorang guru honorer yang terpenting adalah menuntaskan tanggung jawab yang diberikan, begitupun dengan keinginan menjadi PNS yang tetap mereka usahakan.

“....nah dari situ kan yaudah kita gatau duit darimana ya disyukuri punya kesibukan, ya walaupun kita sebagai guru honorer yang penting apa, yang penting kita menjalankan tugas, ya kalau keinginan ya pengen sih diangkat menjadi ASN, cuma kan menunggu waktunya, ya semoga kita bertiga diangkat tahun ini.”

Ketika bersyukur dengan apa yang dimiliki saat ini dan tidak melihat pencapaian orang lain, dalam menjalani pekerjaan pun pasti ikhlas. Selain itu, wujud rasa syukur keseluruhan informan adalah dengan bertanggung jawab pada tugas yang diberikan semaksimal mungkin dan secepat mungkin tidak menunda-nunda tugas tersebut. Sejalan dengan hal itu, Hernanda et al (2022) mengatakan bahwa rasa syukur membuat individu memiliki pandangan positif mengenai kehidupan dan beban yang diterima, sehingga meminimalisir konflik dengan peran yang dijalani ketika bekerja.

Aspek Fisik

Aspek fisik meliputi pengaturan waktu kerja, istirahat, hingga fasilitas karyawan. Selain kenyamanan dengan rekan kerja, kondisi ruang juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Ruang kerja guru di SDN Purworejo menjadi satu dengan kantor kepala sekolah, meskipun begitu keseluruhan informan merasa nyaman karena bisa dekat dengan guru dan kepala sekolah sehingga memudahkan dalam hal diskusi maupun musyawarah. Selain itu juga meminimalisir adanya *gap* (batasan) komunikasi antara guru dengan guru maupun guru dengan kepala sekolah. Informan berinisial I mengatakan bahwa ruang kerja yang bergabung dengan kepala sekolah tidak membuat mereka merasa tertekan, sebaliknya mereka merasa nyaman.

“.....*alhamdulillah* kita sama bapak kepala sekolahnya tidak apa apa, jadi kita nyaman tidak ada tekanan.”

Pengaturan waktu kerja sesuai dengan tanggung jawab informan dalam pekerjaan apakah sebagai guru mapel atau guru kelas, dimana porsi kerjanya sudah disesuaikan dengan tupoksi (tugas pokok dan fungsi) masing-masing apakah menjadi guru mapel maupun guru kelas. Kualitas dan beban kerja antara guru honorer dan PNS di SDN Purworejo pun sama saja, yang membedakan hanya upah yang diterima. Hal ini senada dengan (Sabon, 2022) yang mengatakan bahwa beban kerja guru honorer sama dengan guru ASN, namun upah yang diterima sangat berbeda. Jam istirahat biasanya digunakan para informan untuk menyelesaikan tanggung jawab tugas jika ada, dan jika tidak biasanya digunakan untuk istirahat maupun membuat media pembelajaran bagi peserta didik. Salah satu informan berinisial EK mengatakan bahwa ketika jam istirahat biasanya ia gunakan untuk menyelesaikan tanggung jawab tugas dan jika tidak ada tugas ia gunakan untuk berbincang dengan guru lain maupun istirahat.

“.....pas istirahat saya di kantor kalau ada pekerjaan ya dikerjakan kalau ngga ada yaudah buat santai, yang penting tanggung jawabnya udah selesai.”

Fasilitas penunjang pembelajaran yang disediakan sekolah bagi guru di SDN Purworejo meliputi wifi, lcd, proyektor, laptop, dan printer. Fasilitas penunjang tersebut mampu meningkatkan semangat kerja para informan karena zaman yang serba digital mengharuskan seorang guru harus kreatif dalam pembelajaran, sehingga keseluruhan informan dapat berkreasi dalam membuat media pembelajaran yang menarik bagi peserta didik. Fasilitas sarana prasarana yang memadai bermanfaat bagi guru karena dapat membantu proses pembelajaran lebih efektif dan efisien. Hal itu sejalan dengan penelitian (Abdullah, 2018) yang mengatakan bahwa dalam menyelenggarakan pendidikan komponen terpenting adalah dukungan sarana dan prasarana yang memadai. Ketika fasilitas belajar lengkap dan dimanfaatkan secara optimal oleh peserta didik diharapkan mampu meningkatkan minat belajar siswa sehingga hasil belajar pun juga baik (Sanjaya, 2013). Informan berinisial I mengatakan bahwa fasilitas wifi merupakan fasilitas paling

menambah semangat karena ia dan guru lainnya dapat membuat berbagai model pembelajaran yang bervariasi agar proses belajar mengajar di kelas tidak monoton.

“kalau fasilitas yang membuat semangat itu yang pasti fasilitas wifi itu, karena kita kan sekarang kerjanya di era digital sehingga apa-apa juga harus menggunakan internet, jadi kalau tidak ada internet juga kita tuh terkendala dalam proses pembelajaran.”

Sejalan dengan hal tersebut, informan berinisial SP yang merupakan informan pendukung mengatakan hal serupa bahwa terkait fasilitas antara guru honorer dan PNS tidak ada yang dibedakan. Informan berinisial TW selaku kepala sekolah mengatakan bahwa fasilitas penunjang pembelajaran yang disiapkan sekolah dapat diakses oleh semua guru baik honorer maupun PNS. Penunjang pembelajaran yang disediakan TW adalah media pembelajaran *offline* maupun online, jaringan *wifi*, dsb.

“untuk penunjangnya ya alat peraga kita siapin dan media-media pembelajaran baik itu online maupun offline kita sediakan, jaringan free wifi disiapkan, jadi untuk ketika ada pembelajaran online itu bisa, media online nya bisa diunduh seperti itu.”

Aspek Sosial

Aspek sosial meliputi interaksi antar guru, atasan, dan anggota keluarga. Respon keluarga sangat mendukung terhadap pekerjaan keseluruhan informan sebagai seorang guru honorer, asalkan pekerjaan yang dijalani positif pasti keluarga dan orang-orang terdekat mendukung sepenuhnya. Dukungan keluarga dan orang terdekat yang baik dapat membantu individu mengelola tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab pribadi secara lebih efektif, bermanfaat pula pada kepuasan ketika bekerja dan meminimalisir tekanan yang ada (Harras, 2024). Hubungan internal seluruh informan terhadap rekan kerja maupun atasan pun baik, ketika ada masalah pasti diberi solusi, jadi saling mendukung satu sama lainnya. Hubungan dengan rekan kerja yang baik menandakan bahwa belum pernah ada konflik atau masalah yang serius dan harus ditangani. Lingkungan kerja yang mendukung memungkinkan karyawan merasa nyaman, sehingga dapat meningkatkan semangat ketika bekerja. Senada dengan penelitian yang dilakukan (Hendry Wijaya dan Emi Susanty, 2017), bahwa kondisi lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi karyawan untuk bekerja lebih giat dan konsentrasi dalam menyelesaikan pekerjaan. Salah satu informan berinisial I mengatakan bahwa lingkungan pekerjaan di SDN Purworejo saling mendukung, dibuktikan dari rekan kerja yang saling menopang kekurangan satu sama lainnya.

“.....di sdn purworejo itu orang-orangnya luar biasa, termasuk saya mau bekerja di sma pun saya di dukung, termasuk yang mau melanjutkan perguruan tinggi disini didukung sekali. Sehingga saling menopang kekurangan temannya.”

Proses penyesuaian diri keseluruhan informan ketika awal masuk bekerja di SDN Purworejo pun cukup mudah. Tidak butuh waktu lama untuk beradaptasi dengan rekan kerja maupun peserta didiknya. Lingkungan kerja dengan kekeluargaan tinggi membuat keseluruhan informan nyaman dalam bekerja. Kenyamanan dalam lingkungan kerja merupakan hal paling utama yang dicari oleh para informan, sehingga dengan timbulnya rasa nyaman dalam diri informan mampu meningkatkan kinerja dalam dirinya (Ahmad, et al 2022). Hal ini sejalan dengan (Prestawan, 2010) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja yang tinggi menyebabkan individu merasa nyaman untuk bekerja. Salah satu informan berinisial EK mengatakan

bahwa sejak dahulu budaya kekeluargaan di SDN Purworejo memang tinggi sehingga tidak ada yang dibedakan.

“jadi disini emang engga dibeda-bedakan sama sekali mbak, jadi emang bener-bener yowes ayo podo-podo rukun satu keluarga, dari sini kalau dari seng udah lama kayak bu tatik itu beliau juga cerita kalau “katbiyen ki keneki emang kekeluargaane reket” jadi emang bener-bener dari dulu.....”

Pengalaman selama kuliah dan bekerja sebagai guru berdampak positif terhadap keseluruhan informan. Salah satu implementasi di lingkungan masyarakat yaitu keseluruhan informan selalu dibutuhkan untuk terlibat aktif dalam kegiatan sosial, sehingga kompetensi yang dimiliki benar-benar digunakan dengan baik oleh seluruh informan. Hal ini sejalan dengan (Rony, 2021) yang mengatakan bahwa guru di lingkungan masyarakat ialah seseorang yang menjadi pedoman atau panduan. Guru di lingkungan masyarakat berperan dalam memberi contoh atau teladan, mengedukasi, dan memberikan solusi mengenai pendidikan sehingga masyarakat menyadari bahwa pendidikan merupakan suatu hal yang penting (Yasin dkk, 2023). Salah satu informan berinisial EK mengatakan bahwa bekerja sebagai guru ketika di masyarakat seringkali dibutuhkan dalam acara sosial.

“kalau apa-apa yang di nomor satukan, berarti kan pengalamane seng okeh ibarate gitu, apalagi kan namanya lingkungan di desa ya, kita kan gatau enek seg maju, kadang ada seng emang pendidikan atau pengalamannya kurang.....”

Menurut pernyataan kepala sekolah saat riset awal, guru tetap dan honorer mendapat perlakuan sama dan tidak dibeda-bedakan. Hal ini sesuai dengan pernyataan keempat informan utama dan satu informan pendukung yang mengatakan bahwa di SDN Purworejo antara guru tetap dan honorer semua sama saja, meliputi beban kerja, kinerja, serta fasilitas sekolah yang diberikan, yang membedakan hanya finansial saja. Salah satu informan berinisial I membenarkan bahwa antara guru honorer maupun PNS tidak ada perbedaan dari segi apapun, yang menjadi perbedaan hanya finansial saja.

“.....kalau dilihat dibandingkan dengan sd-sd yang lain itu sd negeri purworejo itu kekeluargaannya sangat luar biasa, termasuk yang guru honorer pun dianggap sama tidak dibeda-bedakan antara yang pegawai negeri atau yang sekarang disebut ASN itu tidak dibeda-bedakan dari segi apapun.”

“kalau perbedaan jelas secara finansial berbeda, porsi kerja sama tidak dibeda-bedakan.”

Aspek Finansial

Aspek finansial meliputi gaji yang didapat oleh para informan, gaji diberikan selalu tepat waktu dan menurut seluruh informan gaji yang diberikan sudah lebih dari cukup serta sesuai dengan hasil kerja yang dijalani. Range gaji guru honorer di SDN Purworejo berkisar antara 300 ribu sampai 800 ribu perbulan. Salah satu informan mendapat gaji sebesar 200 ribu namun masih memperoleh insentif setiap bulan dari kabupaten, sedangkan informan yang lain tidak mendapat insentif karena masuk setelah januari 2019. Gaji guru honorer diambil dari dana BOS (Bantuan Operasional Sekolah) dengan alokasi maksimal 30% dari dana yang diterima, berbanding terbalik dengan guru dengan status PNS yang gajinya sudah tertera dalam SK pemerintah dengan range gaji sebesar 3 juta dan masih mendapat tunjangan.

Kepala sekolah menyadari bahwa usaha peningkatan kepuasan kerja pada guru honorer terkendala dana dan biaya karena ada aturan yang tidak bisa serta merta untuk dilanggar. Menyikapi hal tersebut, kepala sekolah dan guru PNS di SDN Purworejo berinisiatif untuk mengumpulkan iuran dari Tunjangan Hari Raya (THR) maupun insentif sertifikasi yang mereka terima dengan tujuan untuk memberikan dukungan finansial kepada guru honorer. Selain itu, terdapat koperasi simpan pinjam yang juga sangat membantu para guru baik honorer maupun PNS. Prinsip keseluruhan informan yang paling utama adalah kenyamanan di tempat kerja, karena rezeki bisa didapat dari mana saja. Selain menjadi seorang guru honorer di SDN Purworejo, keempat informan juga mempunyai pekerjaan lain untuk mencukupi kebutuhan sehari-hari. Sehingga dalam memaknai gaji tersebut adalah dengan banyak bersyukur, karena dalam pekerjaan pasti ada resiko entah dalam pekerjaan maupun finansial yang tidak sesuai. Sesuai dengan pernyataan salah satu informan berinisial RP yang mengatakan bahwa jika guru honorer hanya memperlakukan gaji yang terima, ketika bekerja tidak akan ikhlas.

“disyukuri, nek kita cuma nganu gaji dadi ngko kerjane koyo nggak ikhlas ya mbak.”

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan di atas, dapat disimpulkan bahwa tingkat kepuasan kerja pada guru honorer di SDN Purworejo masuk dalam kategori cukup puas. Keempat aspek berperan penting dalam kepuasan kerja seluruh informan, sehingga peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja dapat diperoleh dari lingkungan pekerjaan yang nyaman, meliputi budaya kerja dengan kekeluargaan yang tinggi, dukungan antar rekan kerja, komunikasi terbuka antara atasan dengan bawahan, serta fasilitas penunjang pembelajaran yang memadai. Minat terhadap pekerjaan yang dijalani juga menjadi faktor penting dalam kepuasan kerja seluruh informan. Prinsip keseluruhan informan adalah kenyamanan di tempat kerja, sehingga dalam memaknai finansial yang diterima yaitu dengan cara bersyukur agar selalu merasa cukup. Sekolah juga berupaya memberikan dukungan secara finansial kepada guru honorer dengan memberikan insentif yang didapat guru PNS maupun guru bersertifikasi walaupun hanya sekadarnya tapi diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kenyamanan ketika bekerja. Selain itu ada koperasi simpan pinjam yang dapat digunakan guru honorer maupun guru PNS, sehingga semua memiliki hak setara.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. 2018. Pengaruh Fasilitas Sekolah dan Motivasi Guru Terhadap Efektivitas Proses Mengajar di Madrasah Aliyah DDI Bontang. *JURNAL PROMOSI: Jurnal Pendidikan Ekonomi UM Metro*. 6 (2), 165-175.
- Ahmad, A. J., Mappamiring., & Mustari, N. 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. *Journal Unismuh*. 3 (1), 288-298.
- Amelia, N., & Puspasari, E. Y. 2023. Realitas dan Kontradiksi Regulasi Guru Honorer Tahun 2023 di Indonesia. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*. 16 (1), 12-21.
- Balkis, A. S., & Masykur, A. M. 2016. Memahami *Subjective Well-Being* Guru Honorer Sekolah Dasar Negeri (Sebuah Studi Kualitatif Fenomenologis). *Jurnal Empati*. 5 (2), 223-228.
- Erianti, L. 2022. *Gambaran Kepuasan Kerja pada Tenaga Pendidik Honorer di SD 004 Rambah Samo*. SKRIPSI. Pekanbaru: Universitas Islam Riau Pekanbaru.

- Estari, A. W. 2020. Pentingnya Memahami Karakteristik Peserta Didik dalam Proses Pembelajaran. *SHEs: Conference Series*. 3 (3), 1439-1444.
- Fauzan, G. A. 2021. Guru Honorer dalam Lingkaran Ketidakadilan. *Journal on Education*. 4 (1), 197-208.
- Gibson. 2003. *Organisasi: Perilaku, Struktur dan Proses*. Jakarta: Erlangga.
- Harras, H. 2024. Dampak Dukungan Pimpinan, Dukungan Rekan Kerja, dan Dukungan Keluarga terhadap Motivasi Kerja Pegawai Bank Panin. *AKADEMIK Jurnal Mahasiswa Humanis*. 4 (2). 638-649.
- Hernanda, I., Sofiah, D., & Muslikah, E, D. 2022. Kesejahteraan Psikologis pada Tenaga Pengajar: Menguji Peranan Rasa Syukur dan Keseimbangan Kehidupan – Kerja. *INNER: Journal of Psychological Research*. 2 (3), 221-231.
- Imananda, A. N., & Hendriani, W. 2020. Gambaran Kepuasan Kerja pada Guru Honorer di Indonesia: *Literature Review*. *Psychology Journal of Mental Health*. 2 (2), 1-12.
- Irachmat, M. R. 2015. *Peningkatan Perhatian Siswa pada Proses Pembelajaran Kelas III melalui Permainan Ice Breaking di SDN Gembongan*. SKRIPSI. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Jewell, L.N., & Siegall, M. 1998. *Psikologi Industri Organisasi Modern Edisi 2* (terjemahan Pudjaatmaka & Meitasari). Jakarta: Arcan.
- Moleong, L. J. 2007. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Penerbit PT Remaja Rosdakarya Offset, Bandung.
- Pitasari, N. A., & Perdhana, M. S. 2018. Kepuasan Kerja Karyawan : Studi Literatur. *Diponegoro Journal Of Management*. 7 (4), 1-11.
- Prestawan, A. 2010. *Hubungan antara Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera Surakarta*. SKRIPSI. Surakarta: Universitas Sebelas Maret Surakarta.
- Rony, R. 2021. Urgensi Manajemen Budaya Organisasi Sekolah Terhadap Pembentukan Karakter Peserta Didik. *Tafkir: Interdisciplinary Journal of Islamic Education*. 2 (1), 98-121.
- Sabon, S. S. 2022. Permasalahan Pengelolaan Guru Honorer pada Jenjang Pendidikan Dasar. *Jurnal Penelitian Kebijakan Pendidikan*. 15 (2), 119-134.
- Saputri, D. I. 2022. Pentingnya Peran Guru Profesional dalam Meningkatkan Pendidikan. *Pusat Publikasi S-1 Pendidikan IPS FKIP ULM*. 1-12.
- Sumber dari internet: (<https://www.liputan6.com/news/read/3869043/>, 12 Januari 2019, diakses tgl 25 Oktober 2024)
- Telvisia, I. S., & Suyasa, T. Y. 2008. Kesesuaian Minat terhadap Pekerjaan : Pegawai Produktif Studi Agen Asuransi Jiwa di Jakarta. *Phronesis Jurnal Ilmiah Psikologi Industri dan Organisasi*. 10 (1), 79-95.
- Yasin, M., Rosaliana., & Habibah, S. R. 2023. Peran Guru di Sekolah dan Masyarakat. *DIAJAR: Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*. 2 (3). 382-389.

PROFIL SINGKAT

Ardea Sri Pramesti, tempat kelahiran Karanganyar, tanggal 17 Januari 2003. Saat ini sedang menyelesaikan jenjang S1 pada Program Studi Psikologi, Fakultas Sosial Humaniora dan Seni, Universitas Sahid Surakarta.