

## **BAB I**

### **PENGANTAR**

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

Persebaran guru di Indonesia saat ini tidak merata, banyak daerah-daerah yang masih kekurangan guru PNS sehingga memaksa sekolah-sekolah yang kekurangan guru PNS mengangkat guru honorer untuk memenuhi kuota guru yang ada, kebanyakan sekolah yang kekurangan guru PNS berada di daerah terpencil, menurut penjelasan Mendikbud pada kala itu yaitu bapak Anies Baswedan bahwa pengangkatan guru di daerah merupakan salah satu penyebab tidak meratanya penyebaran guru. Ia berpendapat, pengangkatan guru itu seharusnya disesuaikan dengan kebutuhan guru di daerah. Guru PNS sebaiknya mau ditempatkan di daerah yang kekurangan yaitu di daerah yang terpencil. Selain itu, Anies juga menjelaskan, jumlah guru honorer terus naik dari waktu ke waktu. Pada 1999/2000, jumlahnya sebesar 84.600 guru dan meningkat drastis menjadi 812.064 orang pada 2014/2015. Hal ini berarti kenaikannya bertambah sekitar 860 persen. (<http://www.tabloidpendidikan.com/pendidikan/2016/02/19/sebaran-guru-tidak-merata>)

Guru honorer di Kota Pontianak, Kalimantan Barat daerah yang berbatasan langsung dengan Sungai Kakap, Kabupaten Kubu Raya menerima gaji yang tidak sama dengan guru-guru lainnya. nominalnya tergantung kebijakan sekolah. Penggajian juga sesuai banyak jam mengajar. Guru honorer tersebut mengatakan Kalau dia tiap bulan terima tujuh ratus ribu rupiah. Itupun sudah

tujuh tahun. Guru honor baru paling terima lima ratus ribu rupiah, ujarnya. Guru honor digaji menggunakan dana bantuan operasional sekolah, yang dihitung per jam dari tiap jam belajar mengajar. Biasanya per jam honorer dibayar Rp20 ribu sampai Rp25 ribu tergantung sekolah. Untuk menambah finansialnya, ia juga mengajar di sekolah lain pada waktu sore. Karena apabila hanya mengajar di satu sekolah jelas tidak akan mencukupi kebutuhan hidupnya. Beban mengajar antara guru honorer dan PNS hampir sama. Bahkan ada guru honorer yang jam mengajarnya lebih banyak dari PNS. (<http://www.pontianakpost.co.id/2015/11/25-nasib-guru-honor-suram>)

Seperti halnya guru yang berada di kecamatan Sungai Kakap masih ada sekolah-sekolah yang kekurangan guru, sehingga harus mengangkat guru honorer atau guru honorer. Guru honorer tersebut bekerja sama seperti guru biasanya pada umumnya akan tetapi guru honorer gajinya jauh di bawah guru biasa tersebut, perlu motivasi kerja yang tinggi untuk guru honorer tersebut agar dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Selain motivasi kerja guru honorer juga harus dibekali dengan keahlian bekerja dalam hal ini keahlian dalam mengajar yang mencukupi. Sebaliknya apabila hanya mempunyai motivasi kerja tetapi tidak mempunyai keahlian bekerja, kinerja guru pun tidak maksimal. Motivasi dari diri sendiri merupakan faktor yang sangat kuat untuk meningkatkan prestasi kerja. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Kartika dan Kaihatu (2010) penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja

Guru honorer yang statusnya tidak PNS tentu ia masih di beri gaji yang minim yaitu antara Rp.500.000 – Rp.1.000.000 , motivasi kerja juga akan sangat mempengaruhi kenaikan gajinya tersebut karena akan bisa menjadi PNS jika mempunyai motivasi kerja yang bagus maka kinerjanya juga akan baik. Apalagi pada saat ini ada peraturan tentang guru PNS wajib mengajar 24 jam dalam satu minggu ini menyebabkan berkurangnya jam mengajar untuk guru honorerberkurang. Guru honor yang jamnya kurang dari 24 jam tatap muka juga mengalami masalah terutama pengajuan tunjangan fungsional. Tunjangan fungsional adalah tunjangan yang diberikan oleh pemerintah diperuntukkan bagi guru honorer. (<http://umum.kompasiana.com/2009/04/04/makna-24-jam-bagi-guru-4724.html>).

Guru honorer sangat mengharapkan adanya kejelasan mengenai sistem tunjangan ini. Guru honorer tetap memotivasi dirinya sendiri agar bisa diangkat menjadi guru PNS. Hal itulah yang memotivasi guru honorer agar terus tetap bekerja. Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seseorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan dari luar yang ada, pada intinya berkisar sekitar imbalan materi dan imbalan non materi yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau secara negatif, dimana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan (Rahmawati,2013).

Menurut hasil wawancara yang dilakukan peneliti pada tanggal 12 Mei 2016 via telpon kepada dua Kepala Sekolah tempat guru honorer tersebut mengajar, bahwa semua mengatakan terkadang guru honorer tersebut malas untuk mengajar,

dikarenakan tunjangan yang tidak sesuai ia terima dan jarak antara lokasi sekolah dengan tempat ia tinggal sulit dijangkau dan juga salah satu subjek mengatakan bahwa ia mengerjakan sesuatu yang tidak sesuai dengan deskripsi jabatan atau *job description* yang seharusnya dan tidak merasa puas karena tidak diberi tunjangan seperti guru yang tetap. Peneliti menyimpulkan dari hasil wawancara tersebut bahwa kurangnya motivasi kerja pada Guru honorer.

Salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja menurut Herzberg (Widia, 2014) adalah faktor – faktor *hygiene* dimana faktor tersebut mencakup antara lain status seseorang dalam organisasi, hubungan seorang individu dengan atasannya, hubungan seseorang dengan rekan-rekan kerja, teknik penyeliaan yang diterapkan oleh para penyelia, kebijakan organisasi, sistem administrasi dalam organisasi, kondisi kerja dan sistem imbalan yang berlaku. Kebijakan organisasi , kondisi kerja dan sistem organisasi merupakan budaya yang ada di organisasi tersebut sedangkan hubungan seseorang dalam hal ini guru dengan atasan dan rekan kerjanya bisa disebut dengan dukungan sosial.

Sarafino dan Smith (2011) berpendapat bahwa dukungan sosial mengacu pada kenyamanan, kepedulian, harga diri, atau bantuan yang tersedia untuk individu dari orang-orang atau kelompok lain. Dukungan untuk memotivasi kinerja guru honorer bisa datang dari berbagai sumber seperti pasangan, keluarga, rekan kerja dan lain – lain. Guru honorer sangat memerlukan dukungan dari lingkungan sosial mereka agar dapat memotivasi kinerja mereka walaupun banyak persoalan yang dihadapi Guru honorer pada saat ini. Bozo, et al (Andarini & Fatma, 2013) menyatakan dukungan sosial dapat melindungi individu dari

gangguan kesehatan mental, seperti depresi. Sedangkan individu yang kurang memiliki dukungan sosial cenderung lebih rentan terkena gangguan fisik dan psikologis. Oktavia (Kumalasari & Ahyani, 2012) mengatakan bahwa Dukungan sosial merupakan hubungan interpersonal yang di dalamnya berisi pemberian bantuan yang melibatkan aspek aspek yang terdiri dari informasi, perhatian emosi, penilaian dan bantuan instrumental yang diperoleh individu melalui interaksi dengan lingkungan, dimana hal itu memiliki manfaat emosional atau efek perilaku bagi penerima, sehingga dapat membantu individu dalam mengatasi masalahnya. Berdasarkan uraian dukungan sosial menurut para peneliti tersebut menunjukkan bahwa dukungan sosial ialah dimana seseorang mendapatkan dukungan baik itu berupa materi atau non materi dari lingkungan sekitarnya.

Guru honorer yang ada di kecamatan sungai kakap ini meskipun diberi gaji kecil namun tidak sedikit juga yang tetap bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya akan tetapi ada juga yang masih bermalas-malasan dan tidak disiplin menjalankan pekerjaannya. Ini tentunya berkaitan dengan motivasi kerja masing-masing guru tersebut ada yang rendah dan tinggi, perlu adanya dukungan sosial dari rekan kerja dan atasannya agar bisa mendongkrak motivasi kerja guru yang masih memiliki motivasi yang kurang.

## **B. Tujuan Penelitian**

Untuk mengetahui hubungan antara dukungan sosial dengan motivasi kerja guru honorer.

## **C. Manfaat Penelitian**

### 1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis penelitian ini adalah untuk memperkaya khasanah ilmu khususnya psikologi pendidikan dan psikologi industri organisasi serta memberikan informasi keterkaitan antara dukungan sosial dengan motivasi kerja pada guru honorer

### 2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini adalah untuk memberikan informasi mengenai dukungan sosial dan motivasi kepada instansi pendidikan yaitu Dinas Pendidikan dan Kebudayaan maupun sekolah tempat guru honorer tersebut bekerja.

## **D. Keaslian Penelitian**

Penelitian mengenai motivasi ini sudah banyak dilakukan oleh beberapa peneliti diantaranya jurnal yang berjudul "*Motivating Interdependent Teams: Individual Rewards, Shared Rewards, or Something in Between?*" diteliti oleh Matthew J. Pearsall, Michael S. Christian dan Aleksander P. J. Ellis tujuan utama dalam penelitian ini adalah untuk memperluas teori dan penelitian mengenai

proses motivasi dalam tim dengan memeriksa efek imbalan hibrida pada kinerja tim. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Hasil dari 90 tim yang bekerja pada simulasi perintah - dan-kontrol mendukung hipotesis . Hybrid imbalan menyebabkan tingkat yang lebih tinggi dari kinerja tim daripada penghargaan individu dan bersama; efek ini adalah karena perbaikan dalam alokasi informasi dan pengurangan kemalasan sosial .

Penelitian selanjutnya diteliti oleh Putu Yeni Haryani (2013), penelitiannya berjudul “Korelasi Antara Pengembangan Karir Dengan Motivasi Kerja Dan Keinginan Untuk Pensiun Dini”. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan mengambil subjek 120 karyawan. Hasilnya ialah terdapat pengaruh langsung secara negatif dan signifikan antara motivasi kerja (Y1) terhadap minat pensiun dini (Y2) adalah diterima dengan koefisien sebesar -0,6169 dan *pvalue* sebesar 0,000. Hal ini berarti pemberian motivasi sangat berperan penting dalam mempengaruhi karyawan untuk melakukan pensiun dini. Semakin baik motivasi kerja yang diberikan, maka minat pensiun dini akan semakin berkurang, sesuai nilai *loading factor* dapat dijelaskan bahwa karyawan termotivasi bekerja hanya untuk dapat melanjutkan hidupnya.

Penelitian selanjutnya diteliti oleh Desi Rahmawati (2013), penelitiannya berjudul “ Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pr Fajar Berlian Tulungagung”. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dan kuantitatif dengan mengambil subjek karyawan. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Peran manajer dalam memotivasi kerja karyawan

dengan memberikan Gaji, Bonus, dan Promosi, akan mempengaruhi Produktivitas kerja karyawan.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Rahmadita (2013) yang berjudul “Hubungan Antara Konflik Peran Ganda Dan Dukungan Sosial Pasangan Dengan Motivasi Kerja Pada Karyawati Di Rumah Sakit Abdul Rivai-Berau” Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang kuat antara konflik peran ganda dan dukungan sosial pasangan dengan motivasi kerja pada Karyawati. Penelitian ini dilakukan untuk mengungkap konflik peran ganda, dukungan sosial dan motivasi kerja. Teori yang digunakan untuk variabel konflik peran ganda adalah Frone, Russel dan Cooper (1992), teori yang digunakan pada variabel dukungan sosial adalah Sarafino (1998), sedangkan teori motivasi kerja adalah Robbins & Judge (2006). Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala konflik peran ganda oleh Frone, Russel dan Cooper (1992), skala dukungan sosial adalah Sarafino (1998) dan skala motivasi kerja oleh Robbins & Judge (2006). Subjek penelitian dalam penelitian ini adalah Subjek penelitian ini adalah karyawati di Rumah Sakit Abdul Rivai sebanyak 70 karyawati

Dari beberapa penelitian yang sudah dijelaskan diatas, penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya yaitu dalam hal :

1. Keaslian Topik

Penelitian ini menggunakan topik tentang dukungan sosial sebagai variabel independen dan motivasi kerja sebagai variabel dependent.



## 2. Keaslian Teori

Teori dukungan sosial yang menjadi acuan dalam penelitian ini adalah teori Sarafino & Smith (2011) sedangkan teori motivasi kerja adalah teori uno (2008).

## 3. Keaslian Alat Ukur

Penelitian ini menggunakan skala dukungan sosial oleh Sarafino & Smith (2011) dan skala motivasi kerja oleh Uno (2008).

## 4. Keaslian Subjek

Penelitian ini memilih guru honorer sebagai subjek, berbeda dengan penelitian sebelumnya. Peneliti mengambil subjek yaitu guru honorer.