

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Konteks Penelitian

Pendidikan memiliki peran strategis dalam pembangunan suatu bangsa karena berfungsi sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Pendidikan yang berkualitas dapat mencetak generasi yang cerdas, kompetitif, dan berakhlak mulia.

Dalam Islam, semangat kerja dan tanggung jawab dalam mendidik generasi bangsa juga sangat ditekankan. Hal ini tercermin dalam firman Allah SWT dalam Surah At-Taubah ayat 105:

وَ قُلْ اَعْمَلُوا فِى سَبِيْلِ اللّٰهِ عَمَلِكُمْ وَرَسُولِهِ وَالْمُؤْمِنُوْنَ وَ سَتَرِدُوْنَ اِلَى عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ  
فِيْ نَفْسِكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُوْنَ

Ayat ini menegaskan pentingnya etos kerja, tanggung jawab, dan pengabdian dalam menjalankan tugas, termasuk tugas seorang guru honorer. Meskipun guru honorer kerap menghadapi tantangan seperti gaji rendah dan ketidakpastian status kerja, ayat ini menjadi penguat bahwa setiap amal pekerjaan mereka tidak luput dari pengawasan Allah, Rasul, dan kaum mukminin. Hal ini dapat menumbuhkan rasa puas batin, keikhlasan, serta persepsi kepuasan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan.

Ayat ini juga menumbuhkan semangat profesionalisme dan dedikasi, karena menekankan bahwa setiap pekerjaan sekecil apa pun akan dihargai oleh Allah, meskipun tidak selalu mendapat penghargaan manusiawi (gaji/tunjangan yang layak).

Di Indonesia, pendidikan dasar memegang peranan penting dalam membentuk karakter dan kecerdasan anak sejak dini. Oleh karena itu, peran guru dalam memberikan pendidikan yang berkualitas sangat menentukan masa depan dibangsa.<sup>1</sup> Namun, di Indonesia, tidak semua tenaga pendidik mendapatkan perlakuan yang sama dalam hal kesejahteraan dan status kepegawaian.

Menurut data Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan tahun 2023, sekitar 60% dari total guru honorer di Indonesia masih menerima gaji di bawah upah minimum regional (UMR) dan tidak mendapatkan tunjangan yang layak, mencerminkan ketimpangan kesejahteraan yang masih terjadi. Salah satu kelompok yang masih mengalami ketimpangan dalam dunia pendidikan adalah guru honorer. Guru honorer merupakan tenaga pengajar yang tidak berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) atau Aparatur Sipil Negara (ASN) dan umumnya dipekerjakan berdasarkan kebutuhan sekolah. Meskipun mereka memiliki tanggung jawab yang sama seperti guru tetap, status mereka masih belum memiliki kepastian, terutama dalam hal kesejahteraan dan hak-hak ketenagakerjaan.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Al Farizi dan Siti Patimah, "Effectiveness Of Human Resource Management In Improving The Quality Of Government Higher Education Bandar Lampung City," *International Journal of Educational Research & Social Sciences* 4, no. 4 : 605–14, <https://doi.org/10.51601/ijersc.v4i4.669>.

<sup>2</sup> Saidun Hutasuhut et al., "Kesejahteraan Guru di Indonesia," *The Journal of Multidisciplinary Research on Scientific and Advanced* 3 : 227–35, <https://doi.org/https://doi.org/10.61579/future.v3i1.277>.

Hasil wawancara menunjukkan bahwa guru honorer di SD Muhammadiyah 9 Banjarmasin memiliki persepsi yang puas terhadap lingkungan kerja, terutama dalam hal suasana kekeluargaan, hubungan harmonis antar rekan kerja, dan kemudahan komunikasi dengan pimpinan sekolah. Mereka merasa nyaman berada di lingkungan kerja yang religius dan saling mendukung. Dukungan dari kepala sekolah, seperti keterbukaan dalam menerima masukan dan pemberian kepercayaan dalam menjalankan tugas, menjadi faktor penting yang menumbuhkan rasa puas dan loyal terhadap lembaga.

Selain itu, para guru juga menilai bahwa sekolah telah menyediakan fasilitas yang cukup memadai untuk mendukung proses belajar-mengajar, seperti ruang kelas yang tertata, sarana TIK yang mulai dikembangkan, serta adanya upaya untuk menyelenggarakan pelatihan meskipun belum rutin. Mereka juga merasa dihargai secara spiritual, karena adanya pembinaan keagamaan dan apresiasi dalam bentuk non-material. Hal-hal ini menunjukkan bahwa persepsi guru honorer terhadap kepuasan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh faktor finansial, tetapi juga oleh faktor-faktor psikologis, sosial, dan lingkungan yang menunjang kenyamanan dalam bekerja.

Kepuasan kerja merupakan faktor penting yang berkontribusi terhadap kinerja guru di sekolah. Penelitian yang dilakukan oleh Rahmasar & Hastuti menunjukkan bahwa terdapat hubungan puas yang signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja guru, di mana guru yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi dalam mengajar serta meningkatkan efektivitas pembelajaran di

kelas.<sup>3</sup> Menurut Robbins & Judge, dalam penelitian Jafar ahiri, menyebutkan kepuasan kerja merupakan perasaan puas yang dihasilkan dari evaluasi terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja guru honorer sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti gaji, hubungan dengan rekan kerja, beban kerja, lingkungan kerja, serta dukungan dari pimpinan sekolah dan yayasan. Guru honorer sering kali dihadapkan pada berbagai tantangan yang berdampak pada tingkat kepuasan kerja mereka, seperti gaji yang rendah, status kepegawaian yang tidak tetap, beban kerja yang tinggi, serta kurangnya akses terhadap fasilitas dan pelatihan profesional.<sup>4</sup>

Muhammdiyah sebagai lembaga pendidikan yang berkonsentrasi terutama pada pengajaran agama Islam sekunder. Pendidikan yang berkaitan dengan agama mempunyai arti penting bagi semua individu dan dipandang sebagai landasan abadi yang bertahan selamanya. Salah satu komponen pendidikan yang paling nyata adalah agama, yang mempengaruhi seluruh cara hidup seseorang serta pandangan, sikap, dan tindakannya.<sup>5</sup>

Dalam dunia pendidikan Muhammdiyah berperan penting dalam pendidikan agama. Guru honor mempunyai peranan penting dalam menanamkan pemahaman agama kepada siswa. Guru honor berperan untuk bertanggung jawab

---

<sup>3</sup> Vira Diar Rahmasar dan Rahmah Hastuti, "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Dan SMK," *Provita: Jurnal Psikologi Pendidikan* 16, no. 1 : 41–55, <https://doi.org/10.24912/provita.v16i1.23542>.

<sup>4</sup> Jafar Ahiri et al., "The Effect of Job Satisfaction On Teachers' Performance: A Survey with Elementary School Teachers in Kendari City, Indonesia," *international journal of Education, Learning and Development* 11, no. 1 : 71–81, <https://doi.org/10.37745/ijeld.2013/vol11n17181>.

<sup>5</sup> slamet wahyuni, Muhammad Saddam & Syahril Djaddang. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Persepsi Masyarakat Muslim Terhadap Zakat Sebagai Pengurang Pajak. *Jurnal Ilmiah Akuntansi*. Vol. 9 No. 1

mengkomunikasikan ajaran agama secara efektif kepada siswa. Bagaimana guru honor memahami dan menginternalisasikan ajaran agama Islam tercermin dari cara mereka mengajar, mendidik dan berinteraksi dengan siswa. Oleh karena itu, pemahaman dan persepsi guru honor mempunyai pengaruh besar terhadap kualitas pendidikan agama di muhammadiyah.

Kepuasan kerja yang cukup akan membangkitkan semangat dan inovasi dalam bekerja sehingga menghasilkan output yang lebih baik. Semua guru honorer ingin memiliki rasa kepuasan dalam pekerjaannya serta suasana kerja dan rekan kerja yang puas. Kinerja seorang instruktur honorer juga akan dipengaruhi oleh tingginya tingkat kepuasan kerja. Oleh karena itu, meningkatkan kebahagiaan kerja merupakan komponen penting dalam meningkatkan efektivitas guru di kelas.<sup>6</sup>

Salah satu penyebab persepsi guru honorer menjadi tidak puas adalah adanya beban pekerjaan yang berlebihan menyebabkan stres dan kelelahan, hingga berdampak pada persepsi menjadi puas tidak puas terhadap kepuasan kinerja mereka. Jika itu tidak segera ditangani maka guru honorer tidak merasa bahagia menjalani pekerjaannya, ini bisa berdampak buruk terhadap kepuasan kinerja mereka.

Fokus kepuasan kerja dalam penelitian ini mencakup bagaimana guru honorer merasakan penghargaan atas kerja keras mereka, baik dari segi finansial seperti gaji dan tunjangan, maupun non-finansial seperti pengakuan, hubungan kerja yang harmonis, dan peluang pengembangan karier. Faktor-faktor ini tidak hanya

---

<sup>6</sup> Mariam Marsita, Nani Imaniyat, Kompensasi dan kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja guru, jurnal pendidikan manajemen perkantoran, vol.1 no.2

berkontribusi terhadap kesejahteraan individu, tetapi juga memainkan peran penting dalam meningkatkan motivasi kerja dan loyalitas mereka terhadap sekolah.<sup>7</sup> Guru yang merasa dihargai dan memiliki prospek karier yang jelas cenderung bertahan lebih lama di tempat kerja mereka, yang pada akhirnya dapat meningkatkan stabilitas tenaga pengajar dan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Aspek ini dipilih karena sering kali menjadi perhatian utama dalam menilai sejauh mana seorang guru merasa dihargai dan termotivasi untuk terus berkinerja optimal. Alasan utama penelitian ini dilakukan adalah untuk mengeksplorasi isu kesejahteraan guru honorer, yang sering kali menjadi topik diskusi dalam dunia pendidikan.<sup>8</sup>

Guru honorer memainkan peran penting dalam menunjang mutu pendidikan, meskipun mereka kerap menghadapi berbagai kendala seperti penghasilan yang terbatas dan ketidakpastian status pekerjaan.<sup>9</sup> Regulasi mengenai kesejahteraan guru telah diatur dalam sejumlah peraturan perundang-undangan di Indonesia. Salah satunya tertuang dalam Pasal 31 ayat (1) UUD 1945 yang menjamin hak setiap warga negara untuk memperoleh pendidikan. Sebagai bentuk komitmen terhadap peningkatan mutu pendidikan, pemerintah mengesahkan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang

---

<sup>7</sup> Cahya Dewi Pramesti, "Realitas Guru Honorer dalam Lingkaran Ketidakadilan," *ResearchGate*, no. June, <https://www.researchgate.net/publication/371640001>.

<sup>8</sup> Feny Vitaria Arumsari, "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Badan Tenaga Nuklir Nasional (Batan) Puspiptek Serpong," *TAZKIYA: Journal of Psychology* 6, no. 2 : 185–206, <https://doi.org/10.15408/tazkiya.v6i2.10995>.

<sup>9</sup> Sapitri, F.A. and Marselina, R.D., 2024. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Guru Mts Al-Hidayah Di Cianjur. *Jurnal Inovasi Dan Manajemen Bisnis*, 6(3).

Guru dan Dosen, yang menitikberatkan pada peningkatan kesejahteraan serta kompetensi tenaga pendidik.<sup>10</sup>

Namun, kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa implementasi dari kebijakan ini masih jauh dari harapan, terutama bagi guru honorer. Mereka sering kali mendapatkan gaji yang jauh di bawah UMR, serta tidak memperoleh tunjangan yang layak sebagaimana yang diterima oleh guru berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS). Ketidakadilan ini menyebabkan tingkat kepuasan kerja guru honorer cenderung rendah.<sup>11</sup>

Fenomena mengenai kesejahteraan guru honorer juga terlihat nyata di SD Muhammadiyah 9 Banjarmasin. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu guru honorer, Ibu Fitriani, S.Pd., beliau menyampaikan bahwa gaji yang diterima memang belum sesuai dengan upah minimum regional (UMR). Namun, ia menegaskan bahwa ada bentuk kepuasan tersendiri yang dirasakan dari sisi non-material. Dalam keterangannya, ia menyampaikan,

"Alhamdulillah kalau menyesuaikan gaji itu nggak sesuai UMR kami, tapi berkat keberkahan kita ikhlas. Nanti ada orang tua yang kasih bingkisan atau apa, jadi dari sana itu ada lebihnya."<sup>12</sup>

Pernyataan ini menunjukkan bahwa meskipun secara nominal gaji yang diterima tidak mencukupi, guru tetap merasakan kepuasan kerja melalui hubungan

---

<sup>10</sup> Dewan Perwakilan Rakyat Indonesia, "Undang-Undang (UU) tentang guru dan dosen nomor 14," *Dewan Perwakilan Rakyat Indonesia*, 2005, 2,.

<sup>11</sup> Saidun Hutasuhut et al., "Kesejahteraan Guru di Indonesia," *The Journal of Multidisciplinary Research on Scientific and Advanced* 3 : 227–35, <https://doi.org/https://doi.org/10.61579/future.v3i1.277>

<sup>12</sup> Fitriani S.Pd, "Wawancara Persepsi Kepuasan Kerja Guru Honorer di SD Muhammadiyah 9 Banjarmasin, Senin 10 Maret 2025," n.d.

sosial yang puas dan adanya bentuk penghargaan informal dari orang tua siswa. Nilai keberkahan dan rasa syukur menjadi bagian penting dalam membentuk persepsi puas terhadap pekerjaannya. Hal ini selaras dengan aspek psikologis dan sosial dalam teori kepuasan kerja, di mana penghargaan non-material dan suasana kerja yang mendukung dapat menjadi faktor penyeimbang dari keterbatasan finansial.

Menurut data terbaru, UMR Kota Banjarmasin pada tahun 2024 adalah sekitar Rp3.150.000 per bulan. Sementara itu, gaji guru honorer di SD Muhammadiyah 9 Banjarmasin rata-rata hanya berkisar antara Rp500.000 hingga Rp1.500.000 per bulan.<sup>13</sup> Jumlah ini tidak sebanding dengan tugas dan tanggung jawab yang mereka emban dalam mencerdaskan generasi bangsa. Kurangnya kesejahteraan finansial dapat memengaruhi semangat kerja dan kualitas pengajaran mereka. Banyak guru honorer yang tetap memiliki dedikasi tinggi meskipun tingkat kepuasan kerja mereka rendah karena rendahnya gaji dan kesejahteraan yang diterima. Gaji tersebut berada jauh di bawah UMR dan bahkan lebih rendah dibandingkan dengan standar gaji honorer di beberapa daerah lain. Jika dibandingkan dengan gaji guru honorer di sekolah negeri yang mendapatkan tambahan insentif dari pemerintah daerah, maka guru honorer di sekolah swasta seperti SD Muhammadiyah 9 Banjarmasin berada pada posisi yang lebih rentan dalam aspek finansial.<sup>14</sup>

Selain itu, beban kerja yang tinggi dengan minimnya fasilitas pendukung juga menjadi tantangan utama yang dihadapi oleh guru honorer. Mereka sering kali harus

---

<sup>13</sup> Muhammad Idris, "Gaji UMK Banjarmasin 2024 dan Seluruh Kalimantan Selatan," 2024.

<sup>14</sup> Pramesti, "Realitas Guru Honorer dalam Lingkaran Ketidakadilan. 2023"

mengajar di lebih dari satu sekolah atau mengambil pekerjaan tambahan untuk mencukupi kebutuhan ekonomi mereka. Hal ini dapat berdampak pada fokus dan kualitas pengajaran yang diberikan kepada siswa. Dalam beberapa kasus, guru honorer juga mengalami tekanan psikologis akibat ketidakpastian masa depan mereka, karena kontrak kerja yang tidak tetap membuat mereka rentan terhadap pemutusan hubungan kerja kapan saja. Banyak guru honorer yang mengajukan tuntutan kepada pemerintah agar ada kebijakan yang lebih berpihak kepada mereka, termasuk peningkatan gaji dan jaminan sosial yang lebih baik. Beberapa organisasi guru juga telah mengadvokasi hak-hak guru honorer, namun tantangan dalam implementasi kebijakan masih menjadi hambatan utama.<sup>15</sup>

Pemerintah sebenarnya telah mengeluarkan berbagai kebijakan yang bertujuan meningkatkan kesejahteraan guru honorer. Salah satunya adalah program Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang memberikan kepastian kerja bagi guru honorer. Namun, implementasi program ini belum merata, sehingga banyak guru honorer di sekolah swasta, seperti di SD Muhammadiyah 9 Banjarmasin, yang belum bisa merasakan manfaatnya. Selain itu, perbedaan antara guru honorer di sekolah negeri dan swasta semakin memperjelas adanya kesenjangan kesejahteraan yang perlu segera ditangani.<sup>16</sup>

---

<sup>15</sup> Agustina Pitriyani et al., "Sistem Kompensasi dalam Menjamin Kesejahteraan Guru Honorer di Sekolah Menengah Pertama Negeri," *Jurnal Basicedu* 6, no. 5 (2022): 3(2), 524–32, <https://doi.org/https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i3.2779> ISSN.

<sup>16</sup> Hutasuhut et al., "Kesejahteraan Guru di Indonesia," *The Journal of Multidisciplinary Research on Scientific and Advanced* 3 : 227–35, <https://doi.org/https://doi.org/10.61579/future.v3i1.277>."

Isu mengenai kesejahteraan guru honorer telah menjadi perhatian publik dalam beberapa tahun terakhir. Berbagai media sering melaporkan tentang kondisi sulit yang dihadapi oleh guru honorer di berbagai daerah. Misalnya, dalam beberapa laporan berita, banyak guru honorer yang mengeluhkan gaji yang hanya cukup untuk biaya transportasi dan kebutuhan dasar lainnya, tanpa adanya tunjangan yang memadai. Beberapa daerah telah mulai melakukan perbaikan dengan memberikan insentif tambahan bagi guru honorer, namun upaya ini masih belum merata di seluruh Indonesia.<sup>17</sup>

Permasalahan guru honorer di Indonesia mencakup berbagai aspek yang kompleks, terutama menyangkut kesejahteraan, status kerja, dan penghargaan atas kontribusi mereka dalam dunia pendidikan. Salah satu masalah utama adalah rendahnya gaji yang sering kali jauh di bawah upah minimum regional (UMR), sehingga sulit memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Selain itu, guru honorer sering kali tidak mendapatkan jaminan sosial seperti asuransi kesehatan atau dana pensiun yang layak, berbeda dengan guru berstatus pegawai negeri sipil (PNS).<sup>18</sup> Kondisi ini membuat banyak guru honorer merasa kurang dihargai, meskipun mereka berperan besar dalam memastikan proses belajar-mengajar berjalan lancar, terutama di daerah terpencil atau kekurangan tenaga pengajar. Di sisi lain, status kerja guru honorer sering

---

<sup>17</sup> Andi Febriansyah, "Ilusi Kenaikan Gaji Guru di Tahun 2025," 2025, <https://www.kompasiana.com/andifebriansyah5534/67a4298a34777c1ce63c2d22/ilusi-kenaikan-gaji-guru-di-tahun-2025>.

<sup>18</sup> Bunga Saphira Syasti et al., "Perlindungan Hukum Terhadap Hak Guru Honorer Yang Tidak Terpenuhi Pada Guru Di Sekolah Swasta" 5, no. 2, <https://doi.org/https://doi.org/10.37010/int.v5i2>.

kali tidak memiliki kejelasan atau kepastian jangka panjang. Banyak dari mereka bekerja tanpa kontrak formal yang jelas, sehingga rentan terhadap pemutusan hubungan kerja sewaktu-waktu tanpa perlindungan hukum. Selain itu, peluang untuk mendapatkan pelatihan dan pengembangan profesional juga terbatas, yang berdampak pada sulitnya meningkatkan kompetensi mereka sebagai pendidik.<sup>19</sup>

Kondisi ini semakin diperburuk dengan adanya ketimpangan dalam kesejahteraan antara guru honorer di sekolah swasta dan sekolah negeri. Guru honorer di sekolah negeri masih memiliki peluang untuk mendapatkan tunjangan dari pemerintah daerah, sedangkan guru di sekolah swasta cenderung hanya mengandalkan gaji dari yayasan atau lembaga pendidikan yang menaungi mereka. Hal ini membuat kesejahteraan guru honorer di sekolah swasta semakin memprihatinkan. Dalam berbagai penelitian, kepuasan kerja guru honorer sering dikaitkan dengan faktor-faktor seperti gaji, lingkungan kerja, kesempatan pengembangan profesional, serta dukungan dari pimpinan sekolah dan rekan kerja. Faktor psikologis seperti stres kerja, motivasi, serta persepsi terhadap pekerjaan juga berperan besar dalam menentukan tingkat kepuasan kerja guru honorer.<sup>20</sup>

Menurut teori kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Jewell dan Siegell, dikutip dalam Dwi Hurriyati, menyatakan bahwa terdapat empat aspek utama yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu aspek psikologis, aspek sosial, aspek fisik, dan

---

<sup>19</sup> Fauzan, G.A., 2021. Guru Honorer dalam Lingkaran Ketidakadilan. *Journal on Education*, 4(1), pp.197-208.

<sup>20</sup> Syasti et al., "Perlindungan Hukum Terhadap Hak Guru Honorer Yang Tidak Terpenuhi Pada Guru Di Sekolah Swasta."

aspek keuangan. Aspek psikologis berkaitan dengan perasaan individu terhadap pekerjaannya, aspek sosial mencakup hubungan dengan rekan kerja dan pimpinan, aspek fisik mencakup kondisi tempat kerja, sedangkan aspek keuangan berkaitan dengan kompensasi dan jaminan sosial yang diterima oleh guru.<sup>21</sup>

Dalam konteks SD Muhammadiyah 9 Banjarmasin, keempat aspek ini memainkan peran penting dalam menentukan tingkat kepuasan kerja guru honorer. Guru yang merasa didukung secara sosial oleh rekan kerja dan pimpinan cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, meskipun mereka menghadapi keterbatasan dalam aspek keuangan. Di sisi lain, kondisi fisik tempat kerja yang kurang mendukung dan ketidakpastian status kerja dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja mereka.<sup>22</sup>

Menurut Titik Kusniyati, Kesan puas dan motivasi yang kuat biasanya berjalan beriringan, Oleh karena itu, masuk akal jika para pendidik yang memiliki sikap puas terhadap agama di kelas juga ingin membentuk persepsi siswanya terhadap agama.<sup>23</sup> Menurut Mulyasa, dikutip dalam Faatihatul Ghaybiyyah, mengartikan instruktur honorer adalah pendidik yang berhak mendapat honor bulanan atau triwulanan,

---

<sup>21</sup> Dwi Hurriyati, "Kepuasan Kerja Ditinjau Dari Perilaku Work Family Conflict," *Psikodimensia* 16, no. 2 : 180, <https://doi.org/10.24167/psiko.v16i2.1268>.

<sup>22</sup> Arumsari, "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Badan Tenaga Nuklir Nasional (Batan) Puspipstek Serpong."

<sup>23</sup> Titik Kusniyati, "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Guru TK Di Kecamatan Panjatan Kulon Progo," *rosiding Seminar Nasional Magister Psikologi Universitas Ahmad Dahlan ISSN: 2715-7121*, 2019, 538–45.

perlindungan hukum, dan kemampuan mengambil cuti sesuai dengan batasan pemerintah yang tercantum dalam undang-undang ketenagakerjaan.<sup>24</sup>

Menurut Gibson, dalam jurnal Aulia Nur Imanda, Menyebutkan kepuasan kerja adalah sikap puas yang tumbuh seiring berjalannya waktu mengenai bidang pekerjaan mereka dan dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti gaji, prospek kemajuan, dan rekan kerja.<sup>25</sup> Menurut Devis dan Newstrom, tingkat kepuasan kerja individu merupakan ukuran kepuasan hidup mereka secara keseluruhan, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti politik, agama, keluarga, hiburan, dan pekerjaan.<sup>26</sup> Menurut Locke dalam Luthans, kepuasan kerja adalah respon emosional yang bersifat puas atau menyenangkan dan timbul dari evaluasi terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang.<sup>27</sup>

Penelitian-penelitian sebelumnya belum secara khusus mengkaji persepsi guru honorer terhadap kepuasan kerja, khususnya di sekolah swasta berbasis Islam seperti SD Muhammadiyah 9 Banjarmasin. Oleh karena itu, penelitian ini difokuskan untuk mengeksplorasi persepsi guru honorer terhadap berbagai aspek yang membentuk kepuasan kerja mereka, seperti kenyamanan dalam menjalankan tugas (pekerjaan),

---

<sup>24</sup> Faatihatul Ghaybiyyah dan Mohammad Mahpur, “Dinamika Kesejahteraan Psikologis Guru Honorer SD Negeri 02 Tiudan, Kecamatan Gondang, Kabupaten Tulungagung,” *Jurnal Penyuluhan Agama (JPA)* 8, no. 1 (2022): 1–18, <https://doi.org/10.15408/jpa.v8i1.24367>.

<sup>25</sup> Aulia Nur Imanda dan Wiwin Hendriani, “Gambaran Kepuasan Kerja Pada Guru Honorer Di Indonesia: Literatur Review,” *Psychology Journal of Mental Health* 2, no. 2 (2020): 1–12, <https://doi.org/10.32539/pjmh.v2i2.44>.

<sup>26</sup> Kusniyati, “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Guru TK Di Kecamatan Panjatan Kulon Progo.”

<sup>27</sup> Sudirman pengaruh kepuasan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru honorer di SMA negeri 4 kerinci, jurnal ekonomi sakti, vol.9 no.2

sistem penghargaan (gaji dan tunjangan), peluang promosi, hubungan sosial, serta bentuk pengawasan dan dukungan dari pimpinan.

Lokasi penelitian ini dipilih karena SD Muhammadiyah 9 Banjarmasin mempekerjakan guru honorer dengan latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja yang beragam. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan, mayoritas guru honorer menyampaikan bahwa mereka merasa senang dengan suasana kerja yang religius, kekeluargaan yang terjalin erat antarrekan guru, serta dukungan kepala sekolah yang bersikap terbuka dan adil dalam memberikan kepercayaan dan pengawasan. Mereka juga merasa dihargai secara non-materi, terutama dalam bentuk penghargaan spiritual dan ucapan terima kasih dari pimpinan sekolah.

Meskipun demikian, beberapa guru menyatakan bahwa tingkat gaji yang diterima masih belum sebanding dengan tanggung jawab yang diemban, dan kesempatan untuk mengikuti pelatihan atau pengembangan kompetensi masih perlu ditingkatkan. Namun mereka tetap menunjukkan dedikasi karena merasa pekerjaan yang dijalani merupakan bentuk pengabdian dan amal jariyah.

Dengan menggali pengalaman dan persepsi nyata dari guru honorer tersebut, penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran kontekstual dan faktual tentang bagaimana kepuasan kerja dipersepsikan di lingkungan sekolah, serta untuk memberikan masukan konstruktif bagi pihak sekolah dalam menyusun kebijakan yang lebih berpihak pada peningkatan kesejahteraan dan motivasi guru honorer.

Diharapkan hasil dari penelitian ini juga dapat memberikan wawasan bagi pihak sekolah dalam menyusun kebijakan yang lebih baik dalam memperhatikan

kesejahteraan guru honorer, meningkatkan kesejahteraan mereka, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik. Implementasi hasil penelitian ini dapat dilakukan melalui peningkatan skema insentif berbasis kinerja, penyediaan akses pelatihan profesional secara berkala, serta pemberian penghargaan bagi guru yang menunjukkan dedikasi tinggi. Selain itu, sekolah dapat mengembangkan mekanisme umpan balik dari guru honorer untuk terus memperbaiki kebijakan kesejahteraan yang lebih berkelanjutan. Dengan demikian, kualitas pendidikan di SD Muhammadiyah 9 Banjarmasin dapat meningkat secara signifikan, yang pada akhirnya akan berdampak puas bagi peserta didik yang mereka ajar. Oleh karena itu, topik ini dirumuskan dalam sebuah judul penelitian: **“Persepsi Guru Honorer Tentang Kepuasan Kerja Di SD Muhammadiyah 9 Banjarmasin.”**

## **B. Definisi Operasional**

### **1. Persepsi**

Persepsi pada hakikatnya adalah tentang hubungan seseorang dengan lingkungannya dan bagaimana ia memahami serta menafsirkan rangsangan yang ada di lingkungannya. Ketika seorang individu mempersepsikan suatu objek di lingkungannya, ia memproses sensasi tersebut sedemikian rupa sehingga menimbulkan suatu makna dari objek tersebut baginya, yang disebut persepsi.

Oleh karena itu, seseorang dapat mempunyai persepsinya sendiri terhadap suatu hal meskipun objeknya sama. Faktanya, terdapat perbedaan dalam sistem penilaian dan ciri kepribadian setiap individu.

Dari penelitian terdahulu bahwa persepsi adalah suatu pandangan, hipotesis, gambaran atau rangsangan (stimulus) yang berasal dari suatu objek di luar individu dan diterima, dianalisis, ditafsirkan dan selanjutnya dievaluasi oleh indera. Dalam hal ini, agar individu dapat memahami makna tersebut dalam persepsi terhadap guru honorer di muhammadiyah.

Persepsi seseorang merupakan kesan yang diperolehnya dari panca inderanya, yang selanjutnya dianalisis, diorganisasikan, diinterpretasikan, dan dievaluasi untuk diberi makna. Indikator persepsi hadir dalam dua jenis, khususnya :<sup>28</sup>

- a. Penerimaan,
- b. Evaluasi

## **2. Guru Honorer**

Tanggung jawab menyampaikan pengetahuan kepada siswa berada di tangan guru. Dalam upaya mengatasi kekurangan guru, guru honorer merupakan tenaga pendidik yang diangkat secara resmi oleh pemerintah. Mengenai gaji, mereka hanya menerima satu jam; ada pula yang menerima upah sesedikit mungkin, yang masih di bawah Upah minimum regional (UMR).<sup>29</sup>

---

<sup>28</sup> Lesvi Martines, "Persepsi Guru Pada Proses Pembelajaran Daring Di TVRI Pada Pembelajaran Tematik Kelas III SDN 09 Kepahian" 9 (2022): 356–63.

<sup>29</sup> Sherin Dwi Utami, Lutfi Wahyu Utami, Farid Setiawan, Salsa Warda Lestari ( 2023 ), kesejahteraan guru honorer dengan adanya kebijakan P3K, Jurnal Pendidikan dan Sosial Budaya, vol.3 no.4

Guru tidak tetap (GTT) atau guru honorer adalah guru yang diangkat dalam jangka waktu tertentu dan bertugas bertanggung jawab melaksanakan kegiatan di lembaga pendidikan berdasarkan kebutuhan dan kemampuan sekolah.

### 3. Kepuasan Kerja

Secara sederhana, kepuasan kerja adalah kenikmatan yang diperoleh karyawan dari melihat dan melakukan pekerjaannya. Seseorang mungkin mengatakan bahwa seseorang merasa puas dengan pekerjaannya jika dia merasa puas dengan pekerjaannya.<sup>30</sup>

Kepuasan kerja sebagai respon subjektif pekerja terhadap pekerjaannya. Seperti bentuk kepuasan lainnya, kepuasan kerja mempunyai dampak yang signifikan terhadap kinerja. Faktor-faktor seperti gaji guru, peluang pertumbuhan profesional, hubungan puas dengan rekan kerja, dan pengawasan kepala sekolah yang sangat baik, semuanya dapat berdampak pada seberapa puas perasaan mereka terhadap pekerjaan mereka.<sup>31</sup>

Ada pun indikator-indikator kepuasan kerja menurut Ass'ad yaitu:<sup>32</sup>

- a. Pekerjaan
- b. Upah/gajih
- c. Promosi

---

<sup>30</sup> Upik Kristina, M Agussalim, dan Sunreni, "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pegawai Negeri Sipil Di SMA Negeri 1 Koto XI Tarusan Kabupaten Pesisir Selatan," *Matua Jurnal (Pengembangan Ilmu Manajemen dan Bisnis)* 3, no. 1 (2021): 151–66, <https://garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/2280658>.

<sup>31</sup> Belkis Karabiyik dan Mithat Korumaz, "Relationship between Teacher's Self-efficacy Perceptions and Job Satisfaction Level," *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 116 (2014): 826–30, <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.01.305>.

<sup>32</sup> Kristina, Agussalim, dan Sunreni, "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pegawai Negeri Sipil Di SMA Negeri 1 Koto XI Tarusan Kabupaten Pesisir Selatan."

- d. Rekan kerja
- e. Pengawasan

### **C. Fokus Penelitian**

Penelitian ini difokuskan kepada tidak pernyataan sebagai berikut:

1. Persepsi kepuasan kerja yang dimiliki oleh guru honorer di SD Muhammadiyah 9 Banjarmasin.
2. Kebijakan sekolah yang diterapkan dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja guru honorer di SD Muhammadiyah 9 Banjarmasin.
3. Tantangan yang dihadapi sekolah dalam pelaksanaan kebijakan terkait kepuasan kerja guru honorer di SD Muhammadiyah 9 Banjarmasin.

### **D. Tujuan Penelitian**

Tujuan berikut memandu pelaksanaan penelitian ini, yang dilatar belakangi oleh konteks dan fokus penelitian sebelumnya:

1. Mendeskripsikan persepsi kepuasan kerja guru honorer di SD Muhammadiyah 9 Banjarmasin.
2. Mendeskripsikan kebijakan sekolah terhadap kepuasan kerja guru honorer di SD Muhammadiyah 9 Banjarmasin, dan;
3. Mendeskripsikan tantangan kebijakan sekolah terhadap kepuasan kerja guru honorer di SD Muhammadiyah 9 Banjarmasin.

## **E. Signifikan Penelitian**

Temuan penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat baik saat ini maupun di masa mendatang. Dua keuntungan manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat secara teoritis
  - a. Tujuan penelitian ini adalah untuk meningkatkan pengetahuan dan keahlian Fakultas Tarbiyah dan Keguruan dibidang sumber daya manusia, khususnya pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI).
  - b. Memberikan akses terhadap bahan referensi, literatur tambahan, dan referensi kepada peneliti lain yang berencana melakukan penelitian terkait di masa mendatang.
  
2. Kegunaan secara praktis
  - a. Temuan penelitian ini diyakini dapat memberikan ringkasan yang dapat digunakan oleh guru muhammadiyah di SD Muhammadiyah 9 Banjarmasin sebagai arahan terhadap kepuasan kerja guru.
  - b. Temuan penelitian ini diyakini dapat memberikan informasi mengenai persepsi kepuasan kerja instruktur honorer, khususnya yang berkaitan dengan harapan guru honorer.

## **F. Penelitian Terdahulu**

1. Devi Wulansri Yuniar, 2019, skripsi fakultas psikologi prodi psikologi universitas bosowa Makasar dengan judul "Gambaran kepuasan kerja guru honorer sekolah dasar negeri di kabupaten Konawe". Hasil penelitian ini menjelaskan mereka memiliki dedikasi tinggi terhadap profesi, banyak yang merasa kurang puas karena gaji yang tidak mencukupi untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari, serta keterbatasan akses terhadap jaminan sosial dan peluang pengembangan profesional. Di sisi lain, beberapa guru honorer mengapresiasi suasana kerja yang kondusif, seperti dukungan dari kepala sekolah dan rekan sejawat, yang membantu mereka tetap termotivasi. Namun, rasa ketidakpuasan tetap muncul akibat beban kerja yang tinggi tanpa diimbangi penghargaan yang memadai, baik dalam bentuk finansial maupun pengakuan formal. Penelitian skripsi ini memiliki banyak persamaan pada pembahasan kepuasan kerja guru honorer, hanya saja tidak ada membahas mengenai persepsinya sedangkan peneliti berfokus pada pembahasan persepsi guru honorer tentang kepuasan kerja.
2. Muhammad Qadri, 2020, skripsi fakultas psikologi prodi psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dengan judul "Hubungan bungan Kepuasan Kerja Dengan Kesejahteraan Subjektif Pada Guru Honorer SMA Negeri 1 Monta Bima". Skripsi ini memiliki banyak persamaan pada pembahasan kepuasan kerja guru honorer namun pada skripsi ini lebih berfokus pada pembahasan hubungan kepuasan kerja dan kesejahteraan subjektif sedangkan peneliti berfokus pada persepsi guru honorer tentang kepuasan kerja.

3. Ochalia Amy Muktina, 2020, skripsi fakultas psikologi prodi psikologi Universitas Negeri Semarang dengan judul "makna kepuasan kerja pada guru honorer dikacamatan" skripsi ini memiliki sedikit persamaan pada pembahasan kepuasan kerja guru honorer hanya Saja tidak ada persepsinya sedangkan peneliti berfokus pada pembahasan persepsi guru honorer tentang kepuasan kerja.