

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada dasar teori human capital modern dalam pidato Theodore Schultz (1960) yang berjudul “Investment In Human Capital”, mengatakan bahwa pendidikan merupakan sebuah investasi dalam jangka panjang. Dimana pendidikan berkontribusi baik secara langsung ataupun tidak terhadap ekonomi dan pembangunan. Pada usia dini yang berlangsung saat manusia berumur 0-8 tahun adalah waktu yang tepat untuk membangun kecerdasan, karna pada masa ini disebut sebagai “golden age”. Jika masa ini dimanfaatkan dengan baik, maka akan bisa membangun sumber daya yang berkualitas (Conti, Gabriella & Heckman, 2000) . Secara ekonometri, Heckman menunjukkan langkah untuk memperbaiki kualitas SDM yang dimulai dari usia dini dengan memberikan pengembalian modal (return to investment) lebih cepat dibandingkan ketika diberikan pelatihan saat dewasa atau menjadi karyawan baru sehingga pendidikan yang diberikan pada anak usia dini atau Taman Kanak-Kanak diperlukan dalam hal ini.

Pendidikan yang diterima pada tingkat Taman Kanak-Kanak menjadi landasan bagi anak-anak untuk mengenal masyarakat yang lebih luas yaitu sekolah dasar dan lingkungan lainnya. Dimana sekolah TK merupakan tempat pendidikan formal pertama saat anak memasuki usia 4-6 tahun hingga pendidikan dasar. Salah satu faktor pendukung penting penunjang pendidikan adalah guru yang profesional diman perannya sangat diperlukan untuk membangun SDM yang berkualitas. Tetapi kesejahteraan guru masih menjadi permasalahan yang perlu diperhatikan. Saat ini jumlah guru yang belum menjadi PNS masih banyak, artinya terdapat banyak guru berstatus honorer. Pelaksanaan pengangkatan guru menjadi PNS secara langsung sejak tahun 2005 sudah ditiadakan menurut informasi dari Dinas Pendidikan Kota Padang, dimana pemerintah pusatlah yang akan mengadakan pengangkatan dengan memberikan rangkaian tes yang harus dijalani oleh para guru honorer. Fakta yang terjadi di lapangan adalah pemberian gaji dibawah upah minimum yang diterima oleh guru honorer, padahal dalam halnya pekerjaan yang mereka lakukan tidak berbeda dari guru yang sudah berstatus PNS.

Tugas dan kualifikasi termasuk dalam hal ini pendidikan terakhir seorang guru diatur dalam Undang-Undang Standar Pendidikan Anak Usia Dini dimana terdapat beberapa aturan perihal tentang pendidik dan tenaga kependidikan anak usia dini. Tetapi perihal standar minimum upah yang diterima oleh pendidik tidak termuat. Kondisi yang berbeda terjadi pada buruh yang ada di Indonesia, dimana perihal upah mereka sudah diatur oleh Undang-Undang Tenaga Kerja yang memuat upah minimum regional (UMR) untuk masing-masing Provinsi.

Perihal setiap pekerja yang berhak mendapatkan kehidupan yang layak sudah diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada Bab 10 tentang Pengupahan. Seperti yang diketahui, buruh tidak mempunyai kualifikasi pendidikan terakhir, tetapi mereka bekerja sesuai dengan skill mereka. Upah yang mereka terima sesuai dengan penetapan standar upah minimum regional (UMR) yang ada di tempat mereka bekerja. Kondisi yang berbeda justru dialami oleh pendidik atau guru yang mempunyai peran penting dalam pendidikan di negara ini. Masih banyaknya guru yang berstatus honorer dibandingkan guru yang berstatus PNS, yang menerima gaji/upah jauh dibawah UMR. Oleh karena itu diduga banyak guru honor yang tidak maksimal bekerja dikarenakan gaji guru honor yang tergolong masih kecil, sehingga membuat kepuasan kerja mereka mempengaruhi kinerjanya, terkadang banyak diantaranya yang mencari pekerjaan diluar tanggung jawab mereka sebagai guru.

Manusia sebagian besar menghabiskan waktunya ditempat bekerja, sehingga kinerja yang mereka berikan terlihat dari bagaimana kepuasan kerja yang mereka terima. Oleh karena itu sikap umum seseorang dalam bekerja memiliki perbedaan antara imbalan dan berapa banyak yang harus diterima, dimana hal ini merupakan pengertian dari kepuasan kerja (Robbins, 1996). Mulyasa juga menyebutkan jiwa dan perilaku adalah bagian terpenting dari kepuasan kerja (Mulyasa, 2013). Dimana tingkat kepuasan mempengaruhi perilaku guru honorer di sekolah. Seorang guru akan maksimal bekerja ketika dia mendapatkan kepuasan dalam pekerjaannya.

Penelitian di SMA Internasional Budi Mulia Dua Yogyakarta menghasilkan pengaruh positif kepuasan kerja terhadap kinerja guru (Kusumawardhani, 2017). Pekerjaan seorang guru akan menghasilkan kualitas

dan kuantitas yang optimal dalam mencapai target pada waktu yang tepat, jika seorang guru mendapatkan peningkatan dalam kepuasan kerja.

Dalam mencapai prestasi terdapat beberapa hal yang menjadi tolak ukur kinerja guru. Diantaranya diawali dengan perencanaan, yang diterapkan dalam pelaksanaan, selanjutnya dilakukan evaluasi dalam pembelajaran, melihat bagaimana kerjasama yang ada dalam kelompok kerja, serta pemahaman kemampuan seseorang dalam bekerja termasuk evaluasi dirinya (Wirawan, 2009). Dari pengertian tersebut dapat dijelaskan bahwa kinerja guru sangat penting kaitannya terhadap hasil yang diperoleh guru dalam mendidik siswanya. Karena guru adalah penentu sistem pendidikan secara keseluruhan, maka pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru diduga sangatlah mempunyai keterkaitan satu sama lainnya.

Pelatihan merupakan faktor ekstrinsik selain dari kepuasan kerja yang mempengaruhi kinerja. Pelatihan diperlukan dalam mencapai tujuan organisasi, dimana didalamnya terdapat proses secara terstruktur yang mengubah tingkah laku karyawan, keahlian dan kemampuan karyawan melaksanakan pekerjaannya (Rivai & Sagala, 2010). Sama halnya dengan karyawan di perusahaan, guru juga mendapatkan pelatihan yang diberikan oleh instansi terkait, baik itu Dosen di perguruan tinggi, Dinas Pendidikan maupun dari yayasan atau sekolahnya. Dengan tujuan yang sama untuk mengembangkan pengetahuan dan ilmu serta kemampuan yang ada pada guru tersebut. Maka berdasarkan hal ini diduga akan memberikan pengaruh terhadap kinerja para guru.

Terdapat beberapa fakta yang menarik yang dapat diteliti dalam kajian tentang bagaimana kepuasan dari guru honorer tersebut, dimana mereka yang mendapatkan upah/gaji yang sangat minim untuk kebutuhan hidup mereka sendiri namun memilih untuk mengabdikan diri sebagai guru honorer. Bahkan dari banyak kasus dari kalangan guru honorer yang sudah lama menjadi guru honorer tersebut dan belum ada kejelasan untuk dirinya pribadi untuk diangkat sebagai guru tetap PNS.

Berdasarkan hal tersebut, dimana pendidikan TK dinilai mempunyai peran yang sangat penting maka permasalahan ketimpangan pendapatan di antara guru honorer, bagaimana pengaruh kepuasan kerja dan pelatihan terhadap kinerja para

guru honorer di tingkat Taman Kanak-Kanak juga perlu diteliti. Karena melalui peran guru TK ini, murid atau anak-anak yang akan menjadi sumber daya manusia nantinya siap memasuki sekolah dasar atau lingkungan lainnya.

Pada saat ini jumlah Sekolah Taman Kanak-Kanak (TK) di Kota Padang terus meningkat dan semakin banyak, hal ini juga dikarenakan Kota Padang yang menjadi kota pendidikan bagi warga Sumatera Barat, dimana terdapat guru yang berstatus PNS sebanyak 195 orang, jumlah ini sangat jauh berbeda dengan guru Non PNS (guru honorer) yang berjumlah 946 orang. Sedangkan untuk guru PNS yang sudah bersertifikasi berjumlah 182 orang, dan untuk guru honorer yang bersertifikasi 235 orang. Hal ini menunjukkan bahwa tingginya angka jumlah guru yang berstatus honorer di TK Kota Padang. Untuk itu perlu diteliti bagaimana ketimpangan pendapatan, serta kepuasan kerja dan pelatihan guru tersebut terhadap kinerjanya. Hal ini dikarenakan guru TK mendidik anak-anak yang tumbuh pada masa “golden age” dimana berawal dari usia ini nantinya akan menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas. Selain itu hingga saat ini permasalahan terhadap guru honorer TK dengan variabel yang terkait belum ditemukan pada penelitian sebelumnya.

B. Rumusan Masalah

Terdapat beberapa hal yang diduga menjadi permasalahan pada guru honorer yang memiliki peran penting di sekolah dan pendidikan dimana keberadaan mereka seakan tidak diperhatikan oleh pihak yang terkait, sehingga terdapat dugaan masih terjadi ketimpangan pendapatan yang dialami guru honorer, dan mempengaruhi kepuasan guru honorer di TK Kota Padang. Faktor finansial yang berbeda dan beban pekerjaan yang tidak sebanding dengan imbalannya diduga menjadi penyebabnya. Hal ini tentu akan mempengaruhi kinerja dari guru honorer tersebut.

Kepuasan guru honor terhadap pekerjaannya tentunya akan terlihat dari sifat guru dalam bekerja. Upah juga menjadi penentu kepuasannya yang didapat baik dari gaji maupun insentif dan bonus. Kepastian akan promosi atau perkembangan karir guru honor apakah akan diangkat menjadi guru PNS atau tidak, juga menjadi kekhawatiran yang menjadi tolak ukur dari kepuasan guru honor terhadap kerjanya. Selain itu pelatihan yang diterima guru tersebut juga mempengaruhi

hasil kinerjanya. Terdapat beberapa pertanyaan yang diajukan dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana ketimpangan pendapatan yang terjadi diantara guru honorer tingkat TK di Kota Padang?
2. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja dan pelatihan terhadap kinerja guru, serta pelatihan terhadap kepuasan kerja guru honorer taman kanak-kanak (TK) di Kota Padang?
3. Implikasi kebijakan apa yang dapat dirumuskan untuk mengatasi permasalahan yang terjadi pada guru honorer tingkat taman kanak-kanak (TK) di Kota Padang?

C. Tujuan Penelitian

Beberapa tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini diantaranya :

1. Menganalisis ketimpangan pendapatan terjadi diantara guru honorer di Tingkat Taman Kanak-Kanak (TK) di Kota Padang.
2. Menjelaskan pengaruh kepuasan kerja dan pelatihan terhadap kinerja guru, serta pelatihan terhadap kepuasan kerja guru honorer taman kanak-kanak (TK) di Kota Padang
3. Merumuskan implikasi kebijakan dan rekomendasi yang perlu dilakukan untuk mengatasi permasalahan yang terjadi pada guru honorer tingkat taman kanak-kanak (TK) di Kota Padang.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah untuk menambah wawasan keilmuan dalam menentukan hal yang mempengaruhi kepuasan seseorang dalam pekerjaannya. Penelitian ini juga mempunyai tujuan dengan harapan dapat memberikan informasi pada pihak yang membutuhkan dan dijadikan referensi dan pembandingan bagi peneliti-peneliti sebelumnya yang membahas masalah serupa. Dan terakhir, penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan para pengambil kebijakan dalam memutuskan solusi yang terbaik terhadap permasalahan yang terkait.

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan Pemerintah dan instansi terkait menemukan solusi dalam menghadapi permasalahan guru honorer baik dalam hal kepuasan kerja, pelatihan dan kinerja dari guru honorer tersebut.

E. Ruang Lingkup Penelitian

Peneliti memberikan batasan dalam pokok permasalahan dan objek penelitian dimana bertujuan untuk memberikan arah yang jelas dan tidak terjadi ketimpangan dalam penelitian ini. Penelitian dilakukan di Taman Kanak-Kanak yang ada di Kota Padang. Dimana yang akan diteliti adalah guru honorer yang mengajar di TK tersebut. Dengan melihat dari ketimpangan pendapatan, serta kepuasan kerja dan pelatihan terhadap kinerja guru honorer TK di Kota Padang.

F. Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang, perumusan masalah, tujuan, manfaat dan ruang lingkup penelitian, serta sistematika penulisan tesis.

BAB II TINJAUAN TEORITIS

Bab ini mengemukakan tentang teori upah, ketimpangan pendapatan, kepuasan kerja, pelatihan dan kinerja guru. Selain itu juga memuat hubungan antar variabel, serta penelitian terdahulu yang menjadi landasan untuk membuat kerangka berpikir penelitian ini.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang daerah / lokasi penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, metode analisis data, definisi operasional variabel, dan konstruksi SEM.

BAB IV GAMBARAN UMUM PENELITIAN

Bab ini membahas tentang gambaran umum pendidikan taman kanak-kanak di Kota Padang, serta responden dalam penelitian.

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berisi tentang hasil analisa kuesioner dan hasil dari penelitian dimana berisikan ketimpangan pendapatan, model struktural, analisis SEM (Struktural Equation Model) yang menjelaskan pengaruh dari kepuasan kerja, pelatihan terhadap kinerja guru honorer, serta hubungan pelatihan terhadap kepuasan kerja dan

implikasi kebijakan yang diambil terkait permasalahan guru honorer Taman Kanak-Kanak di Kota Padang.

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

Bab yang berisikan kesimpulan yang diperoleh dari penelitian tentang permasalahan guru honorer TK di Kota Padang dan saran kepada pihak yang terkait untuk dijadikan bahan menemukan solusi terhadap permasalahan yang terkait.

