BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

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 di antara 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 mengabdi 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 (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 informan utama yang melakukan pekerjaan lain supaya kebutuhan dapat tercukupi. Kondisi tersebut sejatinya tidak membuat keempat informan utama 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 dengan judul Gambaran Kepuasan Kerja pada Guru Honorer di SDN Purworejo Kabupaten Boyolali Jawa Tengah.

1.2. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mendeskripsikan bagaimana gambaran Kepuasan Kerja pada Guru Honorer di SDN Purworejo Kabupaten Boyolali Jawa Tengah.

1.3. Manfaat Penelitian

1.3.1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian tentang kepuasan kerja pada guru honorer diharapkan dapat menjadi bahan informasi untuk pengembangan pengetahuan dalam ilmu psikologi, khususnya psikologi pendidikan.

1.3.2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat kepada:

a. Bagi guru honorer

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu sumber ilmu dan bahan menambah pengetahuan tentang bagaimana pentingnya kepuasan kerja guru honorer di SDN Purworejo Kabupaten Boyolali Jawa Tengah.

b. Bagi sekolah

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan tambahan ilmu pengetahuan dan bahan pertimbangan bagi sekolah tentang pentingnya kepuasan kerja guru honorer di SDN Purworejo Kabupaten Boyolali Jawa Tengah.

c. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan tambahan ilmu pengetahuan dan dapat dijadikan sebagai referensi dengan tema serupa.

1.4. Keaslian Peneliti

Penelitian yang dilakukan peneliti adalah asli, sebelumnya sedikit peneliti yang telah melakukan penelitian berkaitan dengan topik tersebut. Berikut adalah refrensi data dari berbagai sumber yang disajikan pada tabel 1. 1:

Tabel 1. 1

Keaslian Penelitian

Peneliti	Judul	Variabel	Metode/Instrumen	Hasil
Aulia Nur Imananda & Wiwin Hendriani (2020)	Gambaran kepuasan kerja pada guru honorer di Indonesia: *literature review*	Kepuasan kerja	Metode telaah literatur berdasarkan 3 jurnal yang diambil dari portal garuda	Kepuasan kerja pada guru honorer memiliki hubungan positif dengan variabel motivasi kerja dan budaya organisasi. Kepuasan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja dan komitmen guru honorer.
Silvia Fitria & Suci Rahmanio (2020)	Kepuasan kerja dan loyalitas kerja pada guru honorer SMA Swasta Bukittinggi	Kepuasan kerja dan loyalitas	Metode kuantitatif dengan menggunakan uji korelasi dalam analisis datanya.	Hasil dari uji korelasi p=0,674 (p<0,01) yang berarti terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan loyalitas kerja guru honorer SMA Swasta Bukittinggi
Lia Erianti (2022)	Gambaran kepuasan kerja pada tenaga pendidik honorer di SD 004 Rambah Samo	Kepuasan kerja	Metode kualitatif deskriptif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa aspek sosial dan finansial belum terpenuhi, yang mana status guru honorer membuat informan merasa minder. Ketidakpuasan informan terhadap gaji yang terlambat diterima dan hubungan antar guru dengan atasan yang memberikan ketidaknyamanan guru dalam bekerja.
Nimas Ayu Aulia Pitasari & Mirwan	Kepuasan kerja karyawan:	Kepuasan Kerja	Metode studi literatur	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada enam faktor yang mempengaruhi

Surya Perdhana (2018)	studi literatur		kepuasan kerja yaitu isi pekerjaan (otonomi dan kejelasan peran), manajemen (evaluasi kinerja dan dukungan manajemen), lingkungan kerja (lingkungan fisik, atasan dengan bawahan, dan hubungan rekan kerja), kompensasi atau imbalan, promosi, dan pelatihan.

Berdasarkan tabel keaslian penelitian tersebut, perbedaan antara penelitian yang sudah ada dengan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis diantaranya:

a. Informan penelitian yang peneliti gunakan adalah guru honorer di SDN Purworejo Kab. Boyolali Jawa Tengah, dimana selain menjadi guru honorer juga memiliki pekerjaan lain dalam kesehariannya.
b. Waktu dan tempat pelaksanaan berbeda sehingga hasil yang diperoleh juga berbeda.
c. Penelitian sebelumnya menggunakan metode kuantitatif dan *literature review*, sedangkan peneliti akan menggunakan metode kualitatif deskriptif.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kepuasan Kerja

2.1.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut Jewell & Siegall (1998) adalah sikap yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja dan merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya yang bermacam-macam. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosi senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang (Locke, 1969). Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi memiliki perasaan positif mengenai pekerjaannya, sedangkan seseorang dengan tingkat kepuasan kerja rendah memiliki perasaan negatif.

Parson (1998) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai tingkat dimana para karyawan menyukai pekerjaan mereka. Menurut George dan Jones (2002) kepuasan kerja adalah perasaan yang dimiliki oleh karyawan tentang kondisi tempat kerja mereka saat ini. Desiana dan Soetjipto (2006) menyatakan kepuasan kerja adalah perasaan karyawan terhadap pekerjaannya baik secara keseluruhan maupun terhadap berbagai aspek dalam pekerjaannya sebagai hasil pengetahuan dan penilaian karyawan terhadap pekerjaannya, yang pada akhirnya akan mengarahkan karyawan pada tingkah laku tertentu.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan dan sikap positif yang dimiliki karyawan

terhadap pekerjaan mereka, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kondisi kerja, interaksi sosial, dan penilaian terhadap pengalaman kerja.

2.1.2. Aspek-Aspek Kepuasan Kerja

Aspek kepuasan kerja menurut Jewell & Siegall (1998) antara lain:

a. Aspek Psikologis

Aspek yang berhubungan dengan kejiwaan seseorang, mencakup minat, ketentraman kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.

b. Aspek Fisik

Aspek yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, pengaturan waktu istirahat, keadaan ruangan, suhu udara, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan.

c. Aspek Sosial

Aspek yang berhubungan dengan interaksi sosial, baik antara sesama karyawan dengan atasan maupun antara karyawan yang berbeda jenis kerjanya serta hubungan dengan anggota keluarga.

d. Aspek Finansial

Aspek yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besar gaji, jaminan sosial, tunjangan, fasilitas dan promosi.

Aspek yang terdapat dalam kepuasan kerja menurut Levi (2002) meliputi:

a. Pekerjaan itu sendiri (*work it self*)

Semua bidang pekerjaan memerlukan keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Perasaan individu terkait pekerjaannya dapat meningkatkan maupun mengurangi kepuasan kerja.

b. Atasan (*Supervision*)

Sikap atasan terhadap bawahan berpengaruh pada kepuasan kerja seseorang. Contohnya ketika atasan baik dan menghargai pekerjaan bawahannya, begitu pula sebaliknya bawahan akan menganggap atasan sebagai figur yang mengayomi dsb.

c. Teman sekerja (*Workers*)

Faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaan.

d. Promosi (*Promotion*)

Faktor yang berhubungan denga nada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.

e. Gaji/upah (*Pay*)

Faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak.

Berdasarkan pemaparan teori oleh kedua tokoh tersebut, dapat disimpulkan bahwa aspek kepuasan kerja dipengaruhi oleh kondisi internal (psikologis) dan eksternal (fisik, sosial, dan finansial), dimana semua aspek ini sangat berpengaruh untuk menciptakan kepuasan dan produktivitas yang optimal di tempat kerja.

2.1.3. Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Jewell & Siegall (1998) mengungkap beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seorang individu, antara lain:

a. Karakteristik pribadi

Faktor yang meliputi umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, jenis kelamin, dan variasi kepribadian.

b. Karakteristik organisasi

Faktor yang meliputi ukuran organisasi perusahaan, tingkat pekerjaan, tantangan kerja, lingkup pekerjaan, dan umpan balik.

c. Pengalaman organisasi

Faktor yang diperoleh dari pengalaman organisasi individu yang dapat meningkatkan kepuasan kerja. Semakin lama seseorang berorganisasi, semakin ia menguasai organisasi tersebut.

Faktor kepuasan kerja menurut Luthans dan Spector dalam Robins (2006), yaitu:

a. Pekerjaan itu sendiri

Individu cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka, sehingga kesenangan dan kepuasan kerja dapat tercipta.

b. Gaji

Adanya gaji maka kepuasan individu akan muncul karena gaji mampu mencukupi kebutuhan individu. Judge dan Locke menyatakan karyawan akan memperoleh kepuasan kerja apabila gaji yang didapat dari pekerjaannya melebihi harapan karyawan.

c. Kesempatan atau promosi

Terbukanya kesempatan untuk memperoleh kenaikan jabatan menyebabkan karyawan memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri dan memperluas pengalaman kerja. Promosi mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan pendapatan yang lebih tinggi, status sosial, pertumbuhan secara psikologis dan keinginan untuk rasa keadilan.

d. Supervisor

Atasan yang memiliki hubungan personal yang baik dengan bawahan serta mau memahami kepentingan bawahan memberikan kontribusi positif bagi kepuasan kerja.

e. Rekan kerja

Dukungan dari rekan kerja akan memenuhi kebutuhan dasar manusia yaitu kebutuhan melakukan hubungan sosial. Dukungan dan rendahnya konflik antar rekan kerja juga dapat menambah kepuasan kerja pada individu yang bekerja.

Berdasarkan pemaparan kedua tokoh tersebut, dapat peneliti simpulkan bahwa faktor kepuasan kerja diperoleh dari hasil interaksi antara karakteristik pribadi dengan organisasi serta faktor-faktor seperti pekerjaan, gaji, promosi, dan hubungan sosial.

2.2. Guru Honorer

2.2.1. Pengertian Guru Honorer

Guru merupakan kunci sukses dalam mencapai tujuan pendidikan. Guru berperan penting dalam mengemban tugas untuk mencapai tujuan baik dari lembaga pendidikan, kurikulum, dan bahkan dari para siswanya. Seorang guru dituntut untuk memenuhi beberapa kriteria, misalnya saja tuntutan untuk memiliki pengetahuan luas, memiliki metode yang tepat dalam proses belajar mengajar, beradaptasi dengan kurikulum yang berubah-ubah, serta menjaga citra sebagai orang yang ditiru dan diteladani (Surya, 2003).

Guru honorer merupakan guru yang diangkat secara resmi oleh pemerintah untuk mengatasi kekurangan pada guru (Mulyasa, 2006). Guru honorer adalah tenaga pengajar yang dipekerjakan di sekolah, baik negeri maupun swasta, tanpa ikatan kerja formal seperti pegawai negeri atau karyawan tetap. Mereka biasanya

menerima gaji yang lebih rendah dan tidak mendapatkan berbagai tunjangan serta fasilitas yang diterima oleh guru tetap. Putri (2018) menjelaskan bahwa guru honorer adalah orang yang pekerjaannya mengajar dan menerima honorium atau upah sebagai imbalan jasa. Guru honorer merupakan guru tidak tetap yang digaji per jam pelajaran dengan gaji sukarela dan bahkan dibawah gaji minimum yang telah ditetapkan secara resmi (Dewi, 2012). Meskipun memiliki peran penting dalam pendidikan, guru honorer sering kali menghadapi tantangan, seperti ketidakpastian status kerja, keterbatasan dalam pengembangan profesional, serta akses yang terbatas terhadap sumber daya dan fasilitas pendidikan. Guru honorer memiliki status kepegawaian yang kurang jelas, disebabkan jangka kontrak yang ditentukan, jika kontraknya selesai, seorang guru honorer akan diberhentikan dari status kepegawaiannya.

Berdasarkan penjelasan diatas guru honorer adalah pegawai yang dipekerjakan untuk mengatasi kekurangan guru tetap dan setiap bulannya mendapatkan gaji.

2.2.2. Hak dan Kewajiban Guru Honorer

Ada beberapa hak yang dapat diterima oleh guru honorer (Mulyasa, 2006), yaitu :

a. Honorarium perbulan

b. Cuti berdasarkan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan

c. Perlindungan hukum

Ada beberapa kewajiban yang harus dilaksanakan oleh seorang guru honorer (Mulyasa, 2006), yaitu :

a. Melaksanakan tugas mengajar, melatih, membimbing dan unsur pendidikan lainnya kepada peserta didik sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

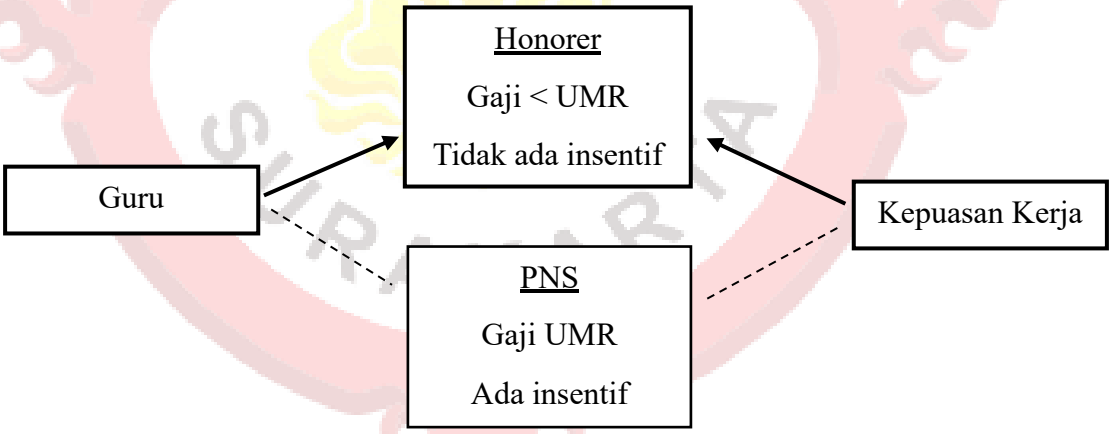
b. Melaksanakan tugas-tugas administrasi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

c. Mematuhi segala ketentuan yang berlaku disekolah tempat tugasnya.

d. Mematuhi ketentuan yang diatur dalam Surat Perjanjian Kerja (SPK).

2.3. Kerangka Berpikir Kepuasan Kerja Guru Honorer di SDN Purworejo Kabupaten Boyolali Jawa Tengah

Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir



Keterangan :

⟶ : Diteliti

--------- : Tidak Diteliti

Guru honorer merupakan guru yang diangkat secara resmi oleh pemerintah untuk mengatasi kekurangan pada guru (Mulyasa, 2006). Peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan mengatakan bahwa guru honorer berhak mendapat honor, mendapat perlindungan hukum, dan cuti.

Kepuasan kerja merupakan sikap yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja, untuk mengetahui gambaran kepuasan kerja guru honorer dapat diteliti melalui berbagai aspek kepuasan kerja menurut Jewell & Siegall (1998) yang terdiri dari aspek psikologis, fisik, sosial, dan finansial. Berdasarkan pengertian kepuasan kerja yang mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu perasaan atau sikap yang timbul dari penilaian ketika bekerja, dapat dikatakan bahwa guru honorer merasa puas jika ia menyukai situasi kerjanya. Kesesuaian antara hal yang ingin dicapai dengan kenyataan yang ada tentunya akan membuat guru honorer merasa puas dalam bekerja.

2.4. Dinamika Kepuasan Kerja Guru Honorer

Guru honorer merupakan guru yang mendapat gaji sebesar 300 ribu sampai 800 ribu per bulan dengan honor yang didapat dari dana BOS (Bantuan Operasional Sekolah) dengan alokasi maksimal 30% dari dana yang diterima. Sistem gaji tersebut juga harus melalui prosedur agar dapat dihonorkan kepada guru honorer. Beban kerja guru honorer kurang lebih sama seperti guru yang berstatus ASN atau PNS, yang membedakan hanya gaji saja. Menyikapi perbedaan gaji tersebut, bagaimana gambaran kepuasan kerja guru honorer jika ditinjau dari empat aspek kepuasan kerja menurut Jewell & Siegall (1998). Keempat aspek tersebut diantaranya aspek psikologis, aspek fisik, aspek sosial, dan aspek finansial. Jika

dilihat dari aspek finansial kemungkinan besar kepuasan kerja individu belum terpenuhi, namun kepuasan kerja tidak hanya ditinjau dari aspek finansial saja sehingga peneliti tertarik untuk meneliti bagaimana gambaran kepuasan kerja pada guru honorer di SDN Purworejo Kab. Boyolali Jawa Tengah.

2.5. Pertanyaan Penelitian

Bagaimana kepuasan kerja pada guru honorer di SDN Purworejo Kabupaten Boyolali Jawa Tengah?

UNIVERSITAS SAHID USAHID SURAKARTA