

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pendidikan di Indonesia saat ini tengah mengalami fluktuasi berbagai macam permasalahan, hal ini merupakan tantangan utama dalam mencapai pendidikan yang berkualitas (Ginting *et al.*, 2022; Maulansyah *et al.*, 2023). Permasalahan-permasalahan yang timbul menjadi penyebab rendahnya kualitas pendidikan di Indonesia, oleh sebab itu diperlukan perhatian khusus. Fitri (2021) menjelaskan bahwa pendidikan merupakan sarana bagi seseorang untuk mengaktualisasikan potensi diri melalui proses pembelajaran yang diperoleh. Menurut Sujarwo (2013), pendidikan memegang peran krusial dalam memajukan suatu negara, hal ini dipengaruhi oleh kualitas dan struktur pendidikan yang ada. Tanpa pendidikan yang berkualitas, suatu negara berisiko tertinggal dari negara-negara lain. Sayangnya, kondisi pendidikan di Indonesia saat ini sangatlah mengkhawatirkan. Oleh karena itu, kualitas pendidikan di Indonesia perlu ditingkatkan.

Meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia bukanlah tugas yang mudah, diperlukan komitmen maupun kerja sama dari berbagai pihak dan lapisan masyarakat sebagai upaya untuk mendukung kemajuan pendidikan di masa mendatang (Oktavia, 2019). Upaya tersebut dilakukan untuk mencapai tujuan pendidikan yang diharapkan. Sebagai pendidik, guru memegang peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan pendidikan. Pasal 4 Bab 2 dari Undang-undang (UU) Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, menegaskan bahwa guru sebagai tenaga profesional memiliki tanggung jawab untuk

meningkatkan martabat dan peran mereka sebagai agen pembelajaran untuk meningkatkan kualitas pendidikan nasional. Guru merupakan elemen penting yang tidak dapat diabaikan dalam proses pendidikan, karena turut berperan menentukan kualitas pendidikan (Elitasari, 2022). Guru adalah faktor utama dalam menentukan kualitas pendidikan, peran mereka tidak hanya sebatas menyampaikan materi pelajaran, tetapi juga menciptakan lingkungan belajar yang inspiratif, membentuk karakter peserta didik, dan menyesuaikan metode pengajaran sesuai dengan kebutuhan peserta didik. Tanpa guru yang berkualitas, sistem pendidikan tidak akan berjalan dengan baik. Oleh karena itu, investasi dalam pelatihan dan peningkatan kesejahteraan guru menjadi hal yang sangat penting diperhatikan untuk melahirkan guru-guru yang berkualitas.

Menurut Damayanti dan Ismiyati (2020), guru yang memiliki kualitas dapat terbentuk melalui tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Kepuasan kerja merujuk pada perasaan puas yang dirasakan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini melibatkan penilaian yang baik terhadap lingkungan kerja, tugas-tugas yang diemban, penghargaan, hubungan dengan rekan kerja, peluang untuk berkembang, dan faktor-faktor lain yang memengaruhi persepsi individu terhadap pekerjaan mereka (Marlius dan Melaguci, 2024). Kepuasan kerja mencakup kegembiraan yang diperoleh dari penghargaan atas hasil kerja, lokasi kerja, perlakuan, fasilitas, dan lingkungan yang baik. Lingkungan dikatakan baik apabila dapat memberikan dorongan dan dukungan yang dibutuhkan untuk setiap kegiatan organisasi (Hermawan *et al.*, 2015). Penelitian Purnamasari (2018) dan diperkuat oleh penelitian PS (2019) didapati temuan yang serupa yaitu adanya pengaruh positif dan signifikan dari lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru. Dalam hal ini, dapat dipahami bahwa kepuasan kerja mencakup sejauh

mana individu merasa puas atau tidak puas dengan berbagai aspek pekerjaan mereka, seperti gaji, kondisi kerja, hubungan dengan rekan kerja dan atasan, kesempatan untuk berkembang, serta penghargaan atas kontribusinya. Kepuasan kerja berpengaruh pada motivasi, kinerja, dan kesejahteraan individu di lingkungan tempat mereka bekerja. Penelitian Damayanti dan Ismiyati (2020) menjelaskan bahwa selain lingkungan kerja, tingkat kepuasan kerja guru juga dipengaruhi oleh budaya organisasi.

Budaya organisasi merupakan sekumpulan nilai, keyakinan, asumsi, atau norma yang telah ada dan diterima dalam organisasi sebagai panduan bagi perilaku anggota organisasi dan solusi untuk masalah-masalah yang muncul di dalamnya (Sutrisno, 2019). Budaya organisasi dijadikan sebagai sistem nilai dan kepercayaan yang melibatkan interaksi banyak orang, struktur, maupun sistem organisasi untuk membentuk standar perilaku seseorang (Hasna dan Mulyanti, 2023). Budaya organisasi terbentuk ketika sistem kepercayaan dan nilai dalam suatu organisasi mampu mengarahkan perilaku anggotanya sehingga mendukung strategi organisasi, yang pada gilirannya menjadi alat penting untuk mencapai keunggulan kompetitif (Mubarok *et al.*, 2024).

Terbentuknya budaya organisasi melibatkan peran berbagai *stakeholder*, di antaranya ialah seorang guru. Jika kebutuhan dan harapan guru terpenuhi, guru akan berusaha untuk tetap menjadi bagian dari organisasi, mengidentifikasi diri, dan mengabdikan diri sepenuhnya pada sasaran dan tujuan sekolah (Darmawan, 2016). Kondisi ini secara langsung dapat menumbuhkan komitmen guru terhadap institusi tempat mereka bekerja. Dengan adanya komitmen tersebut, guru akan bekerja dengan sepenuh hati, berpartisipasi aktif, serta mengembangkan inovasi dan kreativitas dalam berbagai kegiatan, yang pada akhirnya berkontribusi pada

peningkatan kinerja mereka. Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa, budaya organisasi merupakan budaya yang memiliki pengaruh terhadap sikap seorang guru di dalamnya, termasuk dalam hal kepuasan kerja. Pengaruh ini mencakup sikap dalam pengambilan keputusan, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang berujung pada tingkat kepuasan kerja. Sehingga budaya organisasi dapat dipahami sebagai cerminan dari identitas suatu organisasi yang berpengaruh besar terhadap perilaku seorang guru, termasuk cara mereka berinteraksi, mengambil keputusan, dan menghadapi tantangan. Dalam kesehariannya, seorang guru akan dihadapkan pada berbagai macam budaya organisasi di tempat mereka bekerja.

Umumnya, guru bekerja di berbagai tempat pendidikan seperti sekolah, Bimbingan Belajar (Bimbel), dan Pondok Pesantren (Ponpes). Dalam semua konteks tersebut, peran guru sangat penting dalam membimbing dan mendidik peserta didik untuk mencapai potensi terbaik mereka. Di sekolah, guru mengajar berbagai mata pelajaran kepada peserta didik sesuai dengan kurikulum yang ditetapkan. Kemudian di Bimbel, menurut Hutagalung *et al.*, (2023) Bimbel dijadikan salah satu opsi terbaik bagi orang tua yang ingin memberikan kursus tambahan kepada anak-anaknya, hal ini dikarenakan pembelajaran di sekolah seringkali tidak cukup efektif. Sementara itu, Ponpes merupakan tempat di mana peserta didik (santri) diasramakan untuk belajar agama Islam maupun pelajaran umum lainnya di bawah bimbingan guru secara intensif dalam jangka waktu yang cukup lama (Sagala, 2015). Dalam hal ini, Ponpes tidak hanya berfungsi sebagai tempat belajar ilmu agama, tetapi juga sebagai wadah pembentukan karakter, kedisiplinan, dan kemandirian santri di bawah bimbingan seorang kiai (pimpinan) atau *ustadz*. Ponpes memiliki peran penting dalam menjaga nilai-nilai keislaman

dan mencetak generasi yang berilmu serta berakhlak, sehingga tetap relevan dalam perkembangan zaman.

Heli dan Zakiah (2019) menjelaskan, setidaknya ada lima elemen yang mencirikan sebuah lembaga dikatakan Ponpes, yaitu adanya pondok, masjid, kiai, santri, dan pengajian berupa kitab kuning. Pada Ponpes, budaya organisasi selanjutnya disebut sebagai budaya Ponpes. Budaya Ponpes adalah tradisi yang tumbuh di lingkungan Ponpes, budaya ini mencakup nilai-nilai yang menjadi bagian tak terpisahkan dari proses pendidikan di Ponpes, nilai-nilai ini tercermin dalam kehidupan sehari-hari di lingkungan Ponpes, termasuk dalam tata tertib, kebiasaan, dan sistem nilai yang mengacu pada ajaran Islam serta nilai-nilai lokal yang dianggap berlaku secara universal (Sholihah *et al.*, 2022). Budaya Ponpes di satu Ponpes akan berbeda dengan Ponpes lainnya, dikarenakan lingkungan Ponpesnya yang berbeda baik eksternal maupun internal (Hidayah, 2020). Perbedaan internal antar Ponpes dibentuk oleh pimpinan dan anggota dalam mencapai tujuan mereka, selain itu pergantian pimpinan juga akan mempengaruhi budaya Ponpes tersebut.

Peran pimpinan sangat menentukan arah budaya Ponpes. Pimpinan yang lebih terbuka terhadap perkembangan zaman cenderung menerapkan sistem pendidikan yang lebih modern dan fleksibel, sedangkan pimpinan yang lebih konservatif mungkin mempertahankan sistem pembelajaran klasik. Dari uraian sebelumnya, dapat dipahami bahwa budaya Ponpes adalah nilai-nilai, norma, kebiasaan, dan tradisi yang berkembang dan diterapkan dalam kehidupan sehari-hari di lingkungan Ponpes. Budaya ini sangat dipengaruhi oleh ajaran Islam dan filosofi yang diterapkan oleh para pimpinan, serta berfokus pada pembentukan karakter, disiplin, kemandirian peserta didik (santri), menciptakan

lingkungan yang kondusif untuk belajar, dan mengembangkan diri dalam kerangka nilai-nilai agama.

Kurnianingwidhi *et al.* (2023) menjelaskan bahwa Ponpes memiliki budaya yang mampu menginspirasi pekerja untuk berdedikasi pada tugasnya. Hal tersebut dikarenakan masih banyaknya dijumpai budaya-budaya yang positif, dimana banyak pengurus saling mendorong untuk mengembangkan ide-ide baru, memberikan perhatian penuh pada pengembangan diri, dan selalu menginspirasi melalui dorongan positif kepada sesama pengurus Ponpes. Akibatnya, kepuasan kerja pada setiap *stakeholder* dapat tercapai, khususnya kepuasan kerja guru. Selain budaya Ponpes, hal lainnya yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja guru menurut Tanjung *et al.* (2020) adalah efikasi diri.

Efikasi diri adalah keyakinan seseorang mengenai kemampuan untuk mengontrol dan melaksanakan langkah-langkah yang diperlukan dalam mengelola berbagai situasi yang dihadapi (Sufirmansyah, 2015). Menurut Putri (2024), efikasi diri yang baik menandakan adanya kesiapan kerja yang matang, oleh karena itu efikasi diri sangat mempengaruhi kemampuan seseorang untuk memberikan perhatian yang mendalam pada setiap tugas yang dijalankan. Efikasi diri mempengaruhi bagaimana seseorang berpikir, merasa, dan bertindak. Individu dengan tingkat efikasi diri yang tinggi cenderung lebih yakin dalam menghadapi tantangan. Rombina (2024) menjelaskan bahwa efikasi diri merupakan keyakinan seseorang akan kemampuannya untuk mengontrol dan melakukan langkah-langkah yang diperlukan dalam menghadapi keadaan yang akan datang, serta bagaimana hal itu mempengaruhi cara seseorang merespons kondisi tertentu. Efikasi diri yang tinggi membuat guru yakin bahwa mereka mampu menjalankan tugas dengan baik, sehingga berdampak pada optimalisasi

kepuasan kerja sesuai dengan yang diharapkan. Hidajat (2022) menyimpulkan bahwa sangat penting bagi setiap guru untuk memiliki efikasi diri yang positif dalam mempersiapkan segala macam bentuk pengajaran, mengajar, ataupun menghadapi hingga memfasilitasi peserta didik yang memiliki berbagai latar belakang, karakteristik, kebutuhan, dan kemampuan yang beragam.

Beberapa faktor yang diyakini dapat mempengaruhi efikasi diri seorang guru, di antaranya seperti instruksi inklusif (khusus guru yang mengajar anak berkebutuhan khusus), manajemen perilaku, kolaborasi, latar belakang pendidikan, pengalaman dalam mengajar, dan usia guru (Perdana *et al.*, 2023). Efikasi diri guru berperan penting dalam mendukung prestasi belajar peserta didik, hal ini dikarenakan efikasi diri merujuk pada keyakinan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya (Brígido *et al.*, 2013). Dengan memiliki efikasi diri yang baik, guru dapat menjadi panutan bagi peserta didik yang tidak hanya berperan sebagai pendidik, melainkan berperan pula sebagai faktor utama yang menentukan keberhasilan belajar peserta didik pada setiap lembaga pendidikan tempat mereka bekerja (Anisah *et al.*, 2022).

Beberapa uraian sebelumnya dapat dipahami bahwa efikasi diri guru merupakan keyakinan seseorang terhadap kemampuan mereka untuk mengelola proses pembelajaran dan mempengaruhi hasil belajar peserta didik. Ini mencakup kepercayaan guru pada kemampuan mereka untuk menghadapi tantangan di kelas, mengatasi masalah, serta menciptakan lingkungan belajar yang efektif dan positif. Pengalaman positif dalam mengajar dapat memperkuat efikasi diri seorang guru. Efikasi diri yang tinggi dapat meningkatkan motivasi guru, kualitas pengajaran, prestasi peserta didik, dan kepuasan kerja terutama bagi guru yang berstatus honorer.

Guru honorer merupakan anggota komunitas akademik yang menerima gaji secara bulanan tanpa status sebagai PNS dan tidak memperoleh tunjangan atau fasilitas pensiun seperti yang diterima oleh PNS (Prihutami dan Rahmiati, 2024). Guru honorer merupakan tenaga pendidik yang dipekerjakan dengan sistem kontrak atau berdasarkan kebutuhan sekolah. Guru honorer sering kali menerima gaji yang lebih rendah dibandingkan dengan guru PNS dan belum mendapatkan tunjangan atau fasilitas yang sama. Peran guru honorer sangat penting, terutama di daerah yang kekurangan tenaga pengajar. Namun, mereka sering menghadapi tantangan seperti ketidakpastian status pekerjaan, rendahnya upah, dan minimnya perlindungan kerja.

Karnati dan Wiratma (2017) menginformasikan sebuah isu yang telah menjadi sorotan media nasional mengenai ketidakpuasan para guru. Isu tersebut terjadi pada Mei 2014 berupa demonstrasi ribuan guru honorer di depan Istana Negara yang mengadvokasi untuk segera diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS) tanpa melalui ujian, dengan alasan bahwa banyak guru honorer yang telah bekerja selama 20 tahun namun belum mendapat pengakuan akan kesejahteraannya. Menteri Pendidikan dan Kebudayaan mengakui bahwa pihaknya merasa kesulitan dalam mengatasi tuntutan dari para guru honorer, hal ini disebabkan oleh banyaknya jumlah guru honorer yang melakukan tuntutan, sedangkan pemerintah belum mampu memenuhi permintaan tersebut secara bersamaan (Tyas, 2018).

Saat ini, pemerintah Indonesia telah mengambil beberapa langkah untuk meningkatkan kesejahteraan guru honorer, salah satunya dengan memberikan kesempatan untuk mengikuti seleksi menjadi Aparatur Sipil Negara (ASN) melalui jalur PPPK (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja). Namun,

upaya tersebut belum sepenuhnya berhasil mengurangi jumlah guru honorer yang masih banyak dan mengalami ketidakpuasan dalam pekerjaan khususnya di Ponpes. Maka dari itu, sangatlah jelas bahwa kepuasan kerja guru honorer sangatlah penting dan tidak bisa diabaikan dalam menjaga stabilitas dan kualitas pendidikan secara keseluruhan, hal ini mendorong peneliti untuk melakukan penelitian langsung di lapangan.

Peneliti memilih Ponpes sekecamatan Seberang Ulu (SU) II kota Palembang sebagai lokasi penelitian, hal ini dilatarbelakangi oleh tingginya jumlah guru honorer yang melebihi jumlah guru PNS dan belum mencapai kepuasan kerja. Beberapa masalah lain yang teridentifikasi di antaranya terdapat budaya pondok yang beragam, sebagian guru honorer merasa kurang yakin dengan kemampuan diri mereka dalam bekerja, serta banyaknya guru honorer yang berasal dari lulusan Ponpes pada jenjang *Madrasah Aliyah* atau setara dengan Sekolah Menengah Atas (SMA) sederajat. Berdasarkan penjelasan sebelumnya yang diperkuat oleh beberapa penelitian yang melakukan langsung di lapangan, terungkap bahwa kepuasan kerja guru dapat dipengaruhi oleh budaya Ponpes dan efikasi diri.

Penelitian mengenai kepuasan kerja guru honorer di lingkungan Ponpes masih terbatas, meskipun beberapa studi sebelumnya telah mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja dalam konteks pendidikan, seperti budaya organisasi dan efikasi diri. Sebagian besar penelitian yang ada lebih berfokus pada budaya organisasi secara umum atau efikasi diri dalam konteks yang lebih luas, tanpa mengaitkannya secara simultan terhadap kepuasan kerja guru honorer terutama di lingkungan Ponpes. Beberapa penelitian lain juga kebanyakan meneliti guru non honorer atau karyawan di

sektor non-pendidikan, sementara penelitian tentang pengaruh budaya Ponpes dan efikasi diri terhadap kepuasan kerja guru honorer di Ponpes masih sangat jarang ditemukan, khususnya di wilayah Kecamatan SU II kota Palembang. Dengan demikian, penelitian ini menawarkan kontribusi baru dengan menggabungkan kedua variabel tersebut, mendeskripsikan pengaruhnya secara simultan terhadap kepuasan kerja guru honorer di Ponpes, hingga memberikan wawasan yang lebih dalam dan relevan untuk pengembangan kebijakan pendidikan. Penelitian “Pengaruh Budaya Ponpes dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja Guru Honorer Ponpes Sekecamatan SU II Kota Palembang” ini diharapkan dapat memberikan kontribusi penting bagi dunia pendidikan, serta memberikan rekomendasi yang relevan untuk pengembangan dan penelitian selanjutnya.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan observasi yang telah penulis lakukan langsung di lapangan, terdapat beberapa potensi permasalahan yang teridentifikasi, di antaranya:

1. Ditemukan adanya budaya Ponpes yang masih monoton.
2. Ditemukan adanya budaya Ponpes yang beragam.
3. Terdapat beberapa guru honorer yang menyadari belum yakin dengan kemampuan dirinya dalam bekerja.
4. Terdapat beberapa guru honorer yang menyadari bahwa mereka belum mencapai kepuasan dalam bekerja.
5. Jumlah guru honorer lebih mendominasi dibandingkan dengan guru PNS.
6. Masih adanya guru honorer yang lulusan Ponpes tingkat *Madrasah Aliyah* atau setara dengan Sekolah Menengah Atas (SMA) sederajat.

7. Jenis kelamin guru honorer lebih mendominasi perempuan dibandingkan dengan laki-laki.
8. Guru honorer lebih mendominasi tinggal di asrama Ponpes dibandingkan pulang ke rumah.
9. Lokasi Ponpes lebih mendominasi berada di pelosok lorong dan jauh dari jalan raya.
10. Kesemua Ponpes berstatus swasta, bukan negeri.

1.3. Batasan Masalah

Batasan masalah pada penelitian ini ialah:

1. Tingkat pendidikan yang diteliti ialah pendidikan Ponpes.
2. Ponpes yang diteliti merupakan Ponpes sekecamatan SU II kota Palembang.
3. Ponpes yang diteliti merupakan Ponpes yang terdaftar resmi pada *Education Management Information System* (EMIS) Kementerian Agama Republik Indonesia.
4. Objek penelitian ialah budaya Ponpes dan efikasi diri.
5. Subjek penelitian ialah kepuasan kerja guru honorer.

1.4. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini ialah:

1. Apakah ada pengaruh budaya Ponpes secara parsial terhadap kepuasan kerja guru honorer Ponpes sekecamatan SU II kota Palembang?
2. Apakah ada pengaruh efikasi diri secara parsial terhadap kepuasan kerja guru honorer Ponpes sekecamatan SU II kota Palembang?

3. Apakah ada pengaruh budaya Ponpes dan efikasi diri secara simultan terhadap kepuasan kerja guru honorer Ponpes sekecamatan SU II kota Palembang?

1.5. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini ialah:

1. Mendeskripsikan pengaruh budaya Ponpes secara parsial terhadap kepuasan kerja guru honorer Ponpes sekecamatan SU II kota Palembang.
2. Mendeskripsikan pengaruh efikasi diri secara parsial terhadap kepuasan kerja guru honorer Ponpes sekecamatan SU II kota Palembang.
3. Mendeskripsikan pengaruh budaya Ponpes dan efikasi diri terhadap kepuasan kerja guru honorer Ponpes sekecamatan SU II kota Palembang.

1.6. Manfaat Penelitian

Berikut manfaat yang diperoleh dalam penelitian ini ialah:

1.6.1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dalam penelitian ini ialah:

1. Sebagai informasi untuk menambah ilmu pengetahuan terkhusus bagi pembaca dan dapat ditempatkan di perpustakaan.
2. Sebagai referensi serta memberikan kontribusi untuk penelitian yang akan datang.
3. Sebagai sarana untuk mengembangkan atau memperbaiki metode-metode penelitian terdahulu.

1.6.2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis dalam penelitian ini ialah:

1. Bagi Guru Honorer

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar untuk merumuskan kebijakan atau program yang bertujuan meningkatkan kepuasan kerja guru honorer di Ponpes, sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan mereka. Selain itu, penelitian ini dapat memberikan wawasan tentang pentingnya efikasi diri bagi guru honorer, yang dapat menjadi bahan pertimbangan dalam pelatihan atau program pengembangan diri bagi guru-guru tersebut. Hasil penelitian ini dapat pula dijadikan bahan untuk memperbaiki kebijakan dan program yang didasarkan pada kebutuhan nyata guru honorer agar lebih efektif dan berkelanjutan.

2. Bagi Ponpes

Penelitian ini dapat membantu pihak Ponpes dalam memahami pentingnya budaya Ponpes yang mendukung dan efikasi diri guru honorer serta cara-cara untuk memperkuatnya, sehingga dapat berkontribusi positif terhadap kepuasan kerja.

3. Bagi Pemerintah dan Instansi Terkait

Hasil penelitian ini dapat menjadi acuan bagi pengambil kebijakan di bidang pendidikan dalam meningkatkan kualitas kerja dan kepuasan guru honorer, khususnya di Ponpes.

