

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dilakukan oleh Cici Asterya Dewi (2013). Cici Asterya Dewi melakukan penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Guru honorer (studi kasus guru honorer SMAN Rumpun ips se-Kecamatan temanggung). Teknik analisis dilakukan dengan menggunakan Teknik analisis regresi linier. Variabel bebas yang digunakan adalah motivasi kerja. Variabel terikat yang digunakan adalah kinerja guru honorer. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru honorer. Berdasarkan hasil penelitian diketahui motivasi kerja menghasilkan koefisien regresi 0,381 dan tingkat signifikan sebesar $0,038 < 0,05$, sehingga hipotesis motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru honorer diterima. Sebesar 14,6% motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja guru honorer, artinya motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru honorer tetapi pengaruhnya kecil. Sedangkan sisanya 85,4% dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain diluar variabel motivasi kerja. Adapun variabel yang mempengaruhi kinerja guru honorer sangat kompleks misalnya lingkungan kerja, kompensasi, kepemimpinan dan pengembangan karir.

Penelitian selanjutnya adalah penelitian yang dilakukan oleh Herwindo Haribowo, Irma Rosalinda, Ade Shabrina Khair (2015). Penelitian yang dilakukan berjudul motivasi kerja guru honorer ditinjau dari *quality of work life*. Teknik analisis dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier. Variabel

bebas yang digunakan adalah motivasi kerja. Variabel terikat yang digunakan adalah *quality of work life*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa berdasarkan perhitungan data variabel *quality of work life* dan motivasi kerja dapat diketahui hasil perhitungan korelasi tersebut. Koefisien korelasi sebesar 0,579 dengan arah positif mengandung pengertian bahwa semakin tinggi *quality of work life* maka semakin tinggi motivasi kerja. Berdasarkan analisis regresi pada penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *quality of work life* dengan motivasi kerja. Variabel *quality of work life* dapat memengaruhi motivasi kerja guru honorer sebanyak 33,5% dan 66,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Pengaruh *quality of work* yang dihasilkan terhadap motivasi kerja bersifat positif, yang artinya bahwa semakin tinggi *quality of work* guru honorer, maka semakin tinggi pula motivasi kerjanya. Dapat dikatakan jika guru honorer memiliki *quality of work* yang baik maka guru honorer juga akan memiliki motivasi kerja yang baik. Namun, jika guru honorer tidak memiliki *quality of work* yang baik, maka berpengaruh juga terhadap motivasi kerjanya. Rendahnya motivasi kerja pada guru honorer dapat mengakibatkan efek negatif pada guru honorer tersebut seperti malas mengajar karena motivasi yang rendah sehingga akan berdampak buruk pada proses pembelajaran kepada peserta didik.

Penelitian terdahulu selanjutnya dilakukan oleh Putri Astiti (2015). Putri Astiti melakukan penelitian mengenai pengaruh kepuasan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru honorer tingkat SMA/SMK di Kota Yogyakarta. Teknik analisis dilakukan dengan menggunakan teknik analisis deskriptif. Variabel bebas

yang digunakan adalah kepuasan dan motivasi kerja. Variabel terikat yang digunakan adalah kinerja guru honorer. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMA/SMK Kota Yogyakarta sebesar $(\beta) 0,467$ ($***p < 0.001$; $p = 0,000$) dengan kontribusi kepuasan kerja terhadap kinerja guru sebesar $(\Delta R^2) 0,213***$. (2) Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMA/SMK Kota Yogyakarta sebesar $(\beta) 0,523$ ($***p < 0.001$; $p = 0,000$) dengan kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar $(\Delta R^2) 0,270***$. (3) Kepuasan kerja $(\beta) 0,341$ ($***p < 0.001$; $p = 0,000$) dan motivasi kerja $(\beta) 0,423$ ($***p < 0.001$; $p = 0,000$) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMA/SMK Kota Yogyakarta. Kontribusi kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar $(\Delta R^2) 0,374***$

Penelitian yang pernah dilakukan pihak lain dan dapat menjadi bahan masukan serta bahan pengkajian berkaitan dengan penelitian saat ini adalah :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Tinjauan	Jurnal 1	Jurnal 2	Jurnal 3	Penelitian Saat Ini
Nama	Cici Asterya Dewi	Herwindo Haribowo, Irma Rosalinda, Ade Shabrina Khair	Putri Astiti	Kafita Rusnaya Sari
Judul Penelitian	Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Guru honorer (studi kasus guru honorer SMAN Rumpun ips se-Kecamatan temanggung)	Motivasi Kerja Guru Honorer Ditinjau dari <i>Quality Of Work Life</i>	Pengaruh Kepuasan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Honorer Tingkat SMA/SMK di Kota Yogyakarta	The analysis of honorary teachers motivation at SMK Negeri 1 Lamongan
Tujuan	Untuk mengetahui pengaruh	Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh kualitas	Untuk mengetahui Pengaruh kepuasan kerja	untuk mengidentifikasi motivasi guru

	motivasi kerja terhadap kinerja guru honorer SMAN Rumpun IPS Se-Kecamatan Temanggung	kehidupan kerja terhadap motivasi guru bekerja sebagai honorer	terhadap kinerja guru honorer di SMA/SMK Kota Yogyakarta, Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru honorer di SMA/SMK Kota Yogyakarta, Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru honorer di SMA/SMK Kota Yogyakarta.	honorer yang mengajar dan juga alasan bertahan hingga saat ini pada SMK Negeri 1 Lamongan
Teknik Analisis	Analisis regresi linier.	Analisis regresi linier.	Analisis Deskriptif	Analisis Deskriptif Kualitatif
Lokasi	SMAN Rumpun IPS Se-Kecamatan Temanggung	Wilayah DKI Jakarta	SMA/SMK di Kota Yogyakarta	SMK N 1 Lamongan
Variabel	Motivasi Kerja (X) Kinerja Guru Honorer (Y)	Motivasi kerja (X) <i>Quality of work life</i> (Y)	Kepuasan (X1) Motivasi kerja (X2) Kinerja Guru Honorer (Y)	Motivasi Kerja Guru Honorer

Sumber : Jurnal, 2013.,2015., 2015.

2.2. Landasan Teori

2.2.1. Motivasi

2.2.1.1 Pengertian Motivasi

Sutrisno (2016:109) mengemukakan motivasi adalah “faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang”. Mangkunegara (2012:61) juga mengemukakan motivasi adalah “kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan”.

Motivasi (Hasibuan, 2011:141) berasal dari kata Latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (motivation) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya.

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi adalah “hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal”.

2.2.1.2. Jenis-jenis Motivasi

Ada dua jenis motivasi menurut Hasibuan (2013:150) adalah sebagai berikut:

1. Motivasi Positif

Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

2. Motivasi Negatif

Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

2.2.1.3 Faktor-faktor Motivasi

Hezberg, dkk (Wirawan, 2013) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi kerja :

1. Faktor Motivasi : faktor yang ada dalam pekerjaan, faktor inilah yang dapat menimbulkan kepuasan kerja dan kemauan untuk bekerja lebih keras. Faktor ini akan mendorong lebih banyak upaya.
2. Faktor Penyehat : faktor ini disebut penyehat karena berfungsi mencegah terjadinya ketidakpuasan kerja, faktor penyehat adalah faktor yang jumlahnya mencukupi faktor motivator. Jika jumlah faktor pemelihara tidak mencukupi akan menimbulkan ketidakpuasan kerja. Jadi faktor pemelihara tidak menciptakan kepuasan kerja akan tetapi dapat mencegah terjadinya ketidakpuasan kerja.

Menurut Sutrisno (2016:116) ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi, yaitu:

1. Faktor Intern

Faktor-faktor intern antara lain:

- b. Keinginan untuk dapat hidup.

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk:

- 1) Memperoleh kompensasi yang memadai;
- 2) Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai;
- 3) Kondisi kerja yang aman dan nyaman.

- b. Keinginan untuk dapat memiliki.

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak dialami dalam

kehidupan sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.

c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan.

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, dan untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras.

d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan.

Keinginan untuk memperoleh pengakuan dapat meliputi hal-hal:

- 1) Adanya penghargaan terhadap prestasi.
- 2) Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak.
- 3) Pimpinan yang adil dan bijaksana.
- 4) Perusahaan tempat bekerjadihargai oleh masyarakat.

e. Keinginan untuk berkuasa.

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Keinginan untuk berkuasa atau menjadi pimpinan itu dalam arti positif, yaitu ingin dipilih menjadi ketua atau kepala, tentu sebelumnya si pemilih telah melihat dan menyaksikan sendiri bahwa orang itu benar-benar mau bekerja, sehingga ia pantas untuk dijadikan penguasa dalam unit organisasi/kerja.

2. Faktor Ekstern

Faktor-faktor ekstern antara lain:

a. Kondisi lingkungan kerja.

Lingkungan kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

b. Kompensasi yang memadai.

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

c. Supervisi yang baik.

Peran supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik tanpa membuat kesalahan. Posisi supervisi sangat dekat dengan para karyawan dan selalu menghadapi karyawan dalam melaksanakan tugas. Peranan supervisor yang melakukan pekerjaan supervisi sangat mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

d. Adanya jaminan pekerjaan.

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, apabila yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Hal ini akan dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karier untuk masa depan, baik jaminan akan adanya promosi jabatan,

pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri.

e. Status dan tanggung jawab.

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Dengan menduduki jabatan, seseorang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan.

f. Peraturan yang fleksibel.

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Hal ini terlihat dari banyak perusahaan besar yang memperlakukan sistem prestasi kerja dalam memberikan kompensasi kepada karyawannya, yang penting semua peraturan yang berlaku dalam perusahaan itu perlu diinformasikan sejelas-jelasnya kepada para karyawan, sehingga tidak lagi bertanya-tanya, atau merasa tidak mempunyai pegangan dalam melakukan pekerjaan.

Menurut Sunyoto (2013: 13-17) faktor-faktor motivasi ada tujuh yaitu:

1. Promosi

Promosi adalah kemajuan seorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, dan terutama tambahan pembayaran upah atau gaji.

2. Prestasi Kerja

Pangkal tolak pengembangan karier seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas-tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seorang karyawan untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi di masa depan.

3. Pekerjaan itu sendiri

Tanggung jawab dalam mengembangkan karier terletak pada masing-masing pekerja. Semua pihak seperti pimpinan, atasan langsung, kenalan dan para spesialis di bagian kepegawaian, hanya berperan memberikan bantuan, semua terserah pada karyawan yang bersangkutan, apakah akan memanfaatkan berbagai kesempatan mengembangkan diri atau tidak.

4. Penghargaan

Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan, seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian dan sebagainya. Hal yang sangat diperlukan untuk memacu gairah kerja bagi pada karyawan. Penghargaan di sini dapat merupakan tuntutan faktor manusiawi atas kebutuhan dan keinginan untuk menyelesaikan suatu tantangan yang harus dihadapi.

5. Tanggung Jawab

Pertanggungjawaban atas tugas yang diberikan perusahaan kepada para karyawan merupakan timbal balik atas kompensasi yang diterimanya. Pihak perusahaan memberikan apa yang diharapkan oleh para karyawan, namun di

sisi lain para karyawan pun harus memberikan kontribusi penyelesaian pekerjaan dengan baik pula dan penuh dengan tanggung jawab sesuai dengan bidangnya masing-masing.

6. Pengakuan

Pengakuan atas kemampuan dan keahlian bagi karyawan dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan. Karena pengakuan tersebut merupakan salah satu kompensasi yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang memang mempunyai suatu keahlian tertentu dan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik pula. Hal ini akan dapat mendorong para karyawan yang mempunyai kelebihan di bidangnya untuk berprestasi lebih baik lagi.

7. Keberhasilan dalam Bekerja

Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para karyawan untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Dengan keberhasilan tersebut setidaknya dapat memberikan rasa bangga dalam perasaan karyawan bahwa mereka telah mampu mempertanggungjawabkan apa yang menjadi tugas mereka.

2.2.1.4 Indikator Motivasi Kerja

Menurut McClelland dalam Robbins (2011:174) indikator-indikator motivasi kerja adalah:

1. Kebutuhan akan kekuasaan
2. Kebutuhan untuk berprestasi
3. Kebutuhan akan afiliasi

Menurut Uno (2009:73) dimensi dan indikator motivasi kerja dapat dikelompokkan sebagai berikut:

1. Motivasi internal
 - a. Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas
 - b. Melaksanakan tugas dengan target yang jelas
 - c. Memiliki tujuan yang jelas dan menantang
 - d. Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya.
 - e. Memiliki rasa senang dalam bekerja.
 - f. Selalu berusaha mengungguli orang lain.
 - g. Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya.
2. Motivasi eksternal
 - a. Selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya.
 - b. Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya.
 - c. Bekerja dengan ingin memperoleh insentif.
 - d. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan.

2.2.1.5 Teori Motivasi

2.2.1.5.1 Teori Hierarki Kebutuhan Maslow

Kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara satu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri. Apabila pegawai kebutuhannya tidak terpenuhi maka pegawai tersebut akan menunjukkan perilaku kecewa. Sebaliknya, jika kebutuhannya terpenuhi agar pegawai tersebut akan memperlihatkan

perilaku yang gembira sebagai bentuk dari rasa puasnya. Kebutuhan merupakan fundamen yang mendasari perilaku pegawai. Karena tidak mungkin memahami perilaku tanpa mengerti kebutuhannya.

Menurut Maslow dalam Wukir (2013:120) Hierarki

kebutuhan manusia adalah:

1. Kebutuhan Fisiologis

Merupakan kebutuhan dasar yang diperlukan manusia untuk bertahan hidup. Kebutuhan ini harus terpenuhi dahulu sebelum seseorang ingin memenuhi kebutuhan di atasnya. Contoh kebutuhan ini adalah makanan, minuman, tempat tinggal dan udara.

2. Kebutuhan Rasa Aman

Setelah kebutuhan fisiologis terpenuhi maka kebutuhan untuk melindungi diri sendiri menjadi motivasi dari perilaku berikutnya. Kebutuhan ini termasuk stabilitas, kebebasan dari rasa khawatir dan keamanan pekerjaan. Asuransi hidup dan kesehatan merupakan contoh kebutuhan yang masuk ke dalam kategori ini.

3. Kebutuhan Sosial

Setelah kebutuhan tubuh dan keamanan terpenuhi maka muncul kebutuhan baru yaitu rasa memiliki dan dimiliki serta kebutuhan untuk diterima dalam kelompok sosial. Manusia membutuhkan orang lain untuk berhubungan dan berinteraksi. Di tempat kerja kebutuhan ini dapat terpenuhi dengan kemampuan seseorang untuk berinteraksi dengan rekan kerja atau bekerja sama dalam tim.

4. Kebutuhan akan Penghargaan

Setelah ketiga kebutuhan sebelumnya terpenuhi maka muncul kebutuhan akan penghargaan atau keinginan untuk berprestasi. Kebutuhan ini juga termasuk keinginan untuk mendapatkan reputasi, wibawa, status, ketenaran, kemuliaan, dominasi, pengakuan, perhatian, kepentingan dan penghargaan.

5. Kebutuhan untuk Mengaktualisasikan Diri

Kebutuhan paling akhir yang terletak pada hierarki paling atas muncul setelah semua kebutuhan terpenuhi. Merupakan kebutuhan untuk terus berkembang dan merealisasikan kapasitas dan potensi diri sepenuhnya.

2.2.3 Guru Honorer

2.2.3.1 Pengertian Guru Honorer

Pengertian Guru Honorer dalam pengertian sederhana, guru adalah orang yang memberikan ilmu pengetahuan kepada anak didiknya. Guru dalam pandangan masyarakat adalah orang yang melaksanakan pendidikan ditempat-tempat tertentu, tidak mesti dilembaga pendidikan formal tetapi bisa juga di lembaga pendidikan nonformal seperti mesjid, surau, dirumah dan sebagainya (Djamarah, 2000). Guru Honorer merupakan guru yang diangkat secara resmi oleh pemerintah untuk mengatasi kekurangan guru (Mulyasa, 2006).

Guru honorer atau guru tidak tetap adalah guru yang hanya menggunakan sebagian kecil waktunya disekolah bersangkutan dan sisa waktu yang terbanyak dipergunakan di sekolah/kantor lainnya (http://www.mediabpr.com/kamus-bisnis-bank/guru_tidak_tetap.aspx). Menurut (<http://id.wikipedia.org/wiki/Guru>) yang

dimaksud dengan guru honorer adalah: Guru tidak tetap yang belum berstatus minimal sebagai calon pegawai negeri sipil, dan digaji per jam pelajaran. Seringkali mereka digaji secara sukarela, dan bahkan di bawah gaji minimum yang telah ditetapkan secara resmi. Secara kasat mata, mereka sering nampak tidak jauh berbeda dengan guru tetap, bahkan mengenakan seragam pegawai negeri sipil layaknya seorang guru tetap. Guru honorer atau dapat disebut sebagai guru tidak tetap adalah guru yang diangkat untuk jangka waktu tertentu guna melaksanakan tugas lembaga pendidikan yang bersifat teknis professional dan administrasi sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan pihak sekolah. Istilah Guru Tidak Tetap (GTT) adalah bersifat formal yang menjadi pilihan dari standar administratif penyebutan di sekolah negeri. Istilah GTT lazim ditemukan dalam surat kedinasan, surat tugas dan beragam surat resmi lainnya di sekolah negeri. Istilah lain yang digunakan dan dapat dikatakan non formal adalah guru honor. GTT diangkat berdasarkan kebutuhan pada satuan pendidikan oleh kepala sekolah. SK Pengangkatan bersifat lokal, bukan provinsi (gubernur), apalagi Negara (Presiden). Pengangkatan ini melalui rangkaian tes yang diselenggarakan sekolah. Setiap tahun pelajaran, GTT/Guru honorer menandatangani kontrak kerja selama jangka waktu tertentu, setahun atau lebih sesuai dengan kebutuhan sekolah.

Dari berbagai data di atas, dapat disimpulkan bahwa guru honorer atau guru kontrak atau guru tidak tetap adalah guru yang memiliki tugas mengajar dan mendidik yang statusnya dalam lembaga pendidikan atau sekolah adalah kontrak. Pengangkatannya sebagai guru disetujui oleh Kepala Sekolah selaku pemimpin dalam sekolah dan memperoleh kompensasi dari anggaran pendapatan dan belanja

sekolah. Setiap memasuki tahun ajaran para guru honorer mendapat surat tugas atau pembagian tugas guru sebagai acuan melaksanakan tugasnya sebagai guru honorer. Guru honorer ini juga memakai seragam selayaknya guru PNS karena pada dasarnya perannya sama dengan seorang guru yang digaji oleh negara.

2.2.3.2 Hak dan Kewajiban Guru Honorer

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

1. Honorarium perbulan
2. Cuti berdasarkan peraturan perundang-undangan ketenaga kerjaan
3. Perlindungan hukum

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

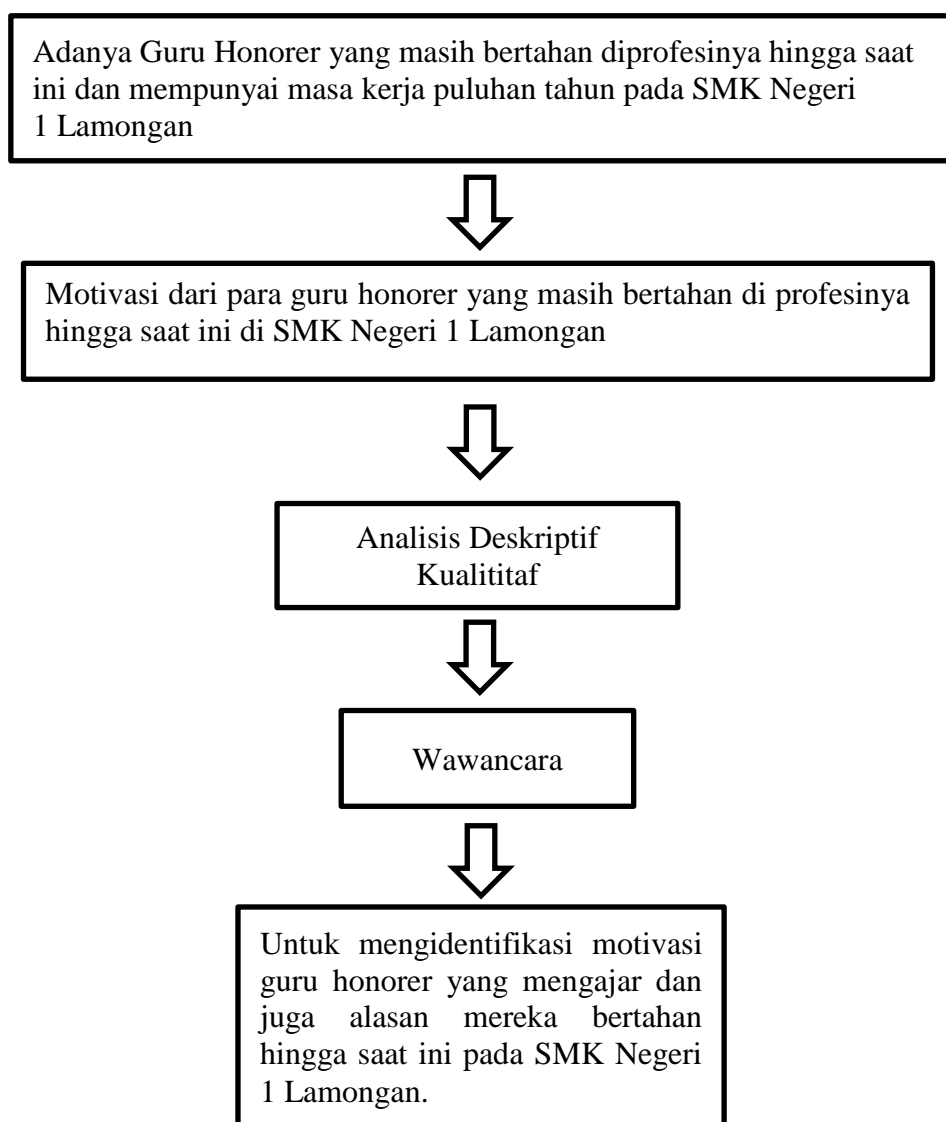
1. Melaksanakan tugas mengajar, melatih, membimbing dan unsur pendidikan lainnya kepada peserta didik sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
2. Melaksanakan tugas-tugas administrasi sesuai dengan ketentuan yang berlaku
3. Mematuhi segala ketentuan yang berlaku disekolah tempat tugasnya. d
Mematuhi ketentuan yang diatur dalam Surat Perjanjian Kerja (SPK).

2.2.3.3 Kondisi Guru Honorer

Menurut Keputusan Gubernur nomor 8 tahun 2004 guru honorer berhak mendapatkan gaji. Gaji adalah hak yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pemerintah daerah kepada guru honorer. Gaji yang diberikan sesuai dengan jenis kedudukannya. Guru honorer dapat diberikan kesejahteraan yang bersifat materiil dan non materiil. Kesejahteraan yang bersifat materiil adalah tunjangan profesi, tunjangan transport dan uang makan, tunjangan

kecelakaan apabila mengalami kecelakaan pada saat melaksanakan tugas, uang duka terhadap keluarga guru yang meninggal dunia dan pakaian dinas. Kesejahteraan yang bersifat non materiil adalah penghargaan sebagai guru honorer dan olah raga kesegaran jasmani.

2.3 Kerangka Konseptual



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual