

# **Analisis Faktor Gaji dan Pengakuan terhadap Kepuasan Kerja : Studi Pustaka Berdasarkan Kasus Guru Honorar di SDN 169 Sadar Sulawesi Selatan**

Siti Pupu Fauziah<sup>1</sup> Annisa Nuraeni<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Manajemen Pendidikan Islam, [siti.pupu.fauziah@unida.ac.id](mailto:siti.pupu.fauziah@unida.ac.id)

<sup>2</sup>Manajemen Pendidikan Islam, [f.2211187@unida.ac.id](mailto:f.2211187@unida.ac.id)

---

## **ABSTRAK**

Kepuasan kerja merupakan faktor kunci dalam menentukan kinerja dan kesejahteraan tenaga pendidik, terutama di kalangan guru honorar yang kerap menghadapi ketidakpastian kerja dan penghargaan yang minim. Artikel ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh faktor gaji dan pengakuan terhadap kepuasan kerja dengan mengambil studi kasus guru honorar Hervina di SDN 169 Sadar, Sulawesi Selatan. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif melalui studi dokumentasi terhadap pemberitaan media dan teori-teori kepuasan kerja. Hasil analisis menunjukkan bahwa rendahnya gaji dan tidak adanya pengakuan institusional menjadi pemicu utama ketidakpuasan kerja. Temuan ini diperkuat oleh teori Locke, Luthans, serta Robbins & Judge, yang menekankan pentingnya penghargaan finansial dan simbolik dalam membentuk persepsi positif terhadap pekerjaan. Penelitian ini menunjukkan bahwa perlunya reformasi sistemik dalam pengelolaan guru honorar, terutama dalam aspek kompensasi, pengakuan, dan kepastian status kerja. Penataan ulang kebijakan ini penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang adil, manusiawi, dan berkelanjutan dalam sektor pendidikan Indonesia.

**Kata Kunci:** Kepuasan Kerja, Guru Honorar, Gaji, Pengakuan

## **PENDAHULUAN**

Kepuasan kerja merupakan aspek krusial yang berpengaruh langsung terhadap produktivitas, loyalitas, serta kualitas kinerja tenaga kerja, termasuk dalam sektor pendidikan. Dalam konteks pendidikan formal, guru memiliki posisi strategis sebagai pelaku utama dalam proses belajar-mengajar dan pembentukan karakter peserta didik (Riyadi & Mulyapradana, 2017). Oleh karena itu, kesejahteraan dan kepuasan kerja guru, baik secara material maupun non-material, harus menjadi perhatian utama pihak manajemen pendidikan maupun pemerintah. Berbagai teori telah menjelaskan bahwa kepuasan kerja sangat dipengaruhi oleh persepsi individu

terhadap penghargaan yang diterima atas pekerjaan mereka, termasuk kompensasi dan pengakuan sosial (Rahman et al., 2023).

Di Indonesia, persoalan ketimpangan kesejahteraan guru honorer menjadi isu sistemik yang belum terselesaikan. Ketidakjelasan status kepegawaian, rendahnya upah, serta minimnya penghargaan institusional menjadi hambatan signifikan bagi terciptanya lingkungan kerja yang profesional dan manusiawi (Mariyah, 2025). Kasus yang menimpa Hervina, seorang guru honorer di SDN 169 Sadar, Kabupaten Bone, Sulawesi Selatan, menjadi sorotan publik setelah ia dipecat karena menyuarakan ketimpangan gaji yang diterimanya melalui media sosial. Hervina hanya menerima gaji Rp700 ribu selama empat bulan mengajar, dan perlakuan yang ia terima setelahnya mencerminkan minimnya pengakuan atas kontribusinya (Raja Eben Lumbanrau, 2021). Kasus ini menjadi contoh konkret bagaimana ketidakadilan dalam aspek gaji dan penghargaan dapat menurunkan kepuasan kerja serta merusak motivasi kerja tenaga pendidik.

Terdapat beberapa artikel yang sudah mengkaji mengenai kepuasan kerja, diantaranya adalah penelitian yang dilakukan oleh Elma et al., (2025) menunjukkan bahwa penghargaan dan tanggung jawab memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD Rantauprapat. Temuan ini sejalan dengan artikel yang dibahas, di mana minimnya pengakuan dan kompensasi menjadi penyebab utama ketidakpuasan guru honorer. Sementara itu, studi (Mokodompit et al., 2021) menyoroti bahwa faktor kesejahteraan (gaji) lebih dominan dalam memengaruhi kepuasan kerja dibanding tanggung jawab atau motivasi. Kedua penelitian ini secara tidak langsung menguatkan bahwa gaji dan pengakuan merupakan dua pilar utama dalam menciptakan kepuasan kerja yang optimal di sektor pelayanan publik, termasuk pendidikan.

Pada penelitian ini yang menjadikan pembeda dari penelitian sebelumnya yaitu, berfokus pada gaji dan pengakuan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja guru. Oleh karena itu, artikel ini bertujuan untuk menganalisis lebih dalam bagaimana

faktor gaji dan pengakuan memengaruhi kepuasan kerja guru, dengan mengambil studi kasus Hervina sebagai representasi permasalahan sistemik yang dialami oleh banyak guru honorer di Indonesia. Dengan mengkaji teori-teori kepuasan kerja serta kondisi aktual di lapangan, tulisan ini diharapkan dapat memberikan gambaran komprehensif tentang pentingnya keadilan dalam manajemen sumber daya manusia di sektor pendidikan, serta memberikan rekomendasi kebijakan untuk meningkatkan kesejahteraan dan pengakuan terhadap guru honorer.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian yang diterapkan pada artikel ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan studi kasus sebagai strategi utama (Assyakurrohim et al., 2022). Pendekatan ini dipilih untuk menggali secara mendalam pengalaman, persepsi, serta respon individu terhadap kondisi kerja yang dialami, khususnya berkaitan dengan gaji dan pengakuan terhadap profesinya sebagai guru honorer (Helaluddin, 2018). Studi kasus Hervina di SDN 169 Sadar, Kabupaten Bone, Sulawesi Selatan, digunakan sebagai fokus utama karena mencerminkan isu struktural yang lebih luas dalam sistem pendidikan nasional, terutama terkait perlakuan terhadap tenaga honorer.

Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui berita-berita daring dari media nasional dan lokal yang memuat kronologi kasus Hervina, serta referensi akademik terkait teori kepuasan kerja. Analisis data dilakukan dengan metode interpretatif, yaitu membaca makna dari data yang ada berdasarkan kerangka teori yang relevan, seperti teori kepuasan kerja dari Locke, Luthans, serta Robbins dan Judge.

Kriteria analisis difokuskan pada dua variabel utama, yakni kompensasi/gaji dan pengakuan terhadap peran kerja. Kedua variabel ini dianalisis sejauh mana memengaruhi kepuasan kerja subjek kasus, serta bagaimana dinamika sosial dan struktural memperburuk atau memperbaiki situasi tersebut. Dengan metode ini,

bertujuan untuk menyajikan analisis yang tajam namun tetap kontekstual dan relevan terhadap kondisi nyata di lapangan.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **1. Ketimpangan Gaji sebagai Pemicu Ketidakpuasan Kerja**

Berdasarkan hasil penelusuran terhadap kasus Hervina, diketahui bahwa ia hanya menerima upah sebesar Rp700.000 untuk empat bulan mengajar, atau setara dengan Rp175.000 per bulan. Jumlah ini jelas jauh di bawah Upah Minimum Regional (UMR) dan tidak sebanding dengan beban kerja serta tanggung jawab sebagai pendidik. Berdasarkan teori (Luthans, 2006), kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi individu terhadap sejauh mana pekerjaan memberikan hal-hal yang dianggap penting (Turangan & Dewi, 2024). Dalam hal ini, upah layak adalah faktor mendasar yang menentukan rasa dihargai atau tidaknya kontribusi seorang guru.

Kompensasi yang tidak memadai menjadi penyebab utama ketidakpuasan kerja, yang pada akhirnya memengaruhi semangat, loyalitas, dan bahkan kesehatan mental guru honorer. Situasi ini juga diperparah dengan tidak adanya kejelasan sistem penggajian dan status kepegawaian, yang menempatkan guru honorer dalam posisi rentan secara ekonomi dan hukum (Anggraeni & Mulyana, 2021). Ketimpangan ini menunjukkan lemahnya sistem manajemen sumber daya manusia di sektor pendidikan publik, khususnya dalam memperlakukan guru honorer sebagai tenaga profesional.

### **2. Kurangnya Pengakuan sebagai Bentuk Ketidakadilan Simbolik**

Selain gaji, aspek lain yang krusial dalam studi ini adalah pengakuan terhadap peran dan kontribusi guru. Keputusan sepihak pihak sekolah untuk memutus hubungan kerja dengan Hervina melalui pesan singkat, setelah ia menyampaikan keluhannya secara terbuka, menjadi bukti bahwa tidak ada budaya apresiatif atau penghargaan terhadap dedikasi guru. Dalam pandangan (Locke, Edwin A. Sirota, David Wolfson, 1976), evaluasi emosional negatif terhadap pengalaman kerja akan

menghasilkan ketidakpuasan kerja, terutama ketika pekerja merasa tidak dihargai secara simbolik dan sosial.

Pengakuan terhadap kerja bukan hanya terkait dengan penghargaan formal, tetapi juga menyangkut perlakuan yang manusiawi, keterlibatan dalam pengambilan keputusan, dan transparansi kebijakan Lembaga (Ramadhani et al., 2023). Tindakan pemecatan tanpa mekanisme dialog atau pembelaan diri mencerminkan gaya manajerial yang otoriter dan tidak partisipatif, yang menurut (Robbins & Judge, 2008) dapat memperburuk tingkat kepuasan dan kepercayaan pegawai terhadap institusi.

### **3. Implikasi Sosial dan Kelembagaan**

Kasus Hervina mengungkap masalah struktural yang luas dalam sistem pendidikan Indonesia, di mana guru honorer tidak memiliki perlindungan hukum, kepastian penghasilan, maupun pengakuan institusional yang layak. Kondisi ini berdampak pada menurunnya motivasi kerja, tingginya tingkat turnover, dan rendahnya kualitas pembelajaran (Maulidah et al., 2022). Oleh karena itu, reformasi sistem perekrutan dan penghargaan bagi guru honorer perlu segera dilakukan untuk menciptakan iklim kerja yang sehat dan adil.

Pembahasan ini menegaskan bahwa kepuasan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh faktor ekonomi, tetapi juga oleh dimensi psikososial seperti pengakuan, keadilan, dan penghargaan simbolik (Putri, 2025). Dalam konteks ini, negara dan institusi pendidikan harus bertanggung jawab untuk menciptakan sistem kerja yang tidak hanya layak secara material, tetapi juga manusiawi dan berorientasi pada penghargaan terhadap profesionalisme guru.

## **KESIMPULAN**

Studi ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja guru honorer sangat dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu kompensasi (gaji) dan pengakuan terhadap kontribusi kerja. Kasus Hervina di SDN 169 Sadar mengungkap realitas pahit yang masih dihadapi oleh banyak tenaga pendidik honorer di Indonesia, yaitu rendahnya

penghargaan secara finansial maupun simbolik. Gaji yang tidak layak serta tindakan pemecatan sepihak mencerminkan lemahnya perlindungan dan apresiasi terhadap profesi guru.

Dari perspektif teori kepuasan kerja, ketidakpuasan yang dialami Hervina dapat dijelaskan sebagai respons terhadap tidak terpenuhinya harapan dasar pekerja terhadap nilai-nilai keadilan, pengakuan, dan kesejahteraan. Ketidakseimbangan antara beban kerja dan penghargaan yang diterima menyebabkan rendahnya persepsi positif terhadap pekerjaan, dan pada akhirnya memengaruhi motivasi serta loyalitas kerja.

Oleh karena itu, diperlukan reformasi sistemik dalam pengelolaan guru honorer, baik dalam hal pemberian gaji yang sesuai standar, pengakuan atas kontribusi kerja, maupun kepastian status kepegawaian. Tanpa adanya perubahan yang mendasar, ketimpangan ini akan terus menjadi sumber ketidakpuasan kerja dan merugikan kualitas pendidikan nasional dalam jangka panjang.

## REFERENSI

- Anggraeni, D. W., & Mulyana, O. P. (2021). Hubungan antara work life balance dengan kepuasan kerja pada guru Sma Negeri 12 Surabaya di masa pandemi. *Character Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(2), 105–114.
- Assyakurrohim, D., Ikhrum, D., Sirodj, R. A., & Afgani, M. W. (2022). Metode Studi Kasus dalam Penelitian Kualitatif. *Jurnal Pendidikan Sains Dan Komputer*, 3(01), 1–9. <https://doi.org/10.47709/jpsk.v3i01.1951>
- Helaluddin, H. (2018). *Mengenal Lebih Dekat dengan Pendekatan Fenomenologi: Sebuah Penelitian Kualitatif*. <https://www.researchgate.net/publication/323600431>
- Locke, Edwin A. Sirota, David Wolfson, A. D. (1976). An experimental case study of the successes and failures of job enrichment in a government agency. *APA PsycArticles*. <https://doi.org/https://doi.org/10.1037/0021-9010.61.6.701>
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*.

- Mariyah, S. (2025). Dikotomi Kerelawanan Dan Profesional Di Dunia Pendidikan: Mencari Titik Temu Antara Idealisme Dan Realitas. *Al-Zayn: Jurnal Ilmu Sosial & Hukum*, 3(2), 453–460.
- Maulidah, K., Ali, S., & Pangestuti, D. C. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan RSUD “ABC” Jakarta Selatan. *Jurnal Akuntansi, Keuangan Dan Manajemen*, 3(2), 159–176.
- Mokodompit, H. K. N., Tendean, L. E. N., & Mantik, M. F. J. (2021). Analisis hubungan tingkat kesejahteraan tanggung jawab dan motivasi terhadap kepuasan kerja perawat dan bidan. *E-CliniC*, 9(2), 517–523.
- Putri, L. D. (2025). Kompensasi sebagai Faktor Pemicu Kinerja (Analisis Naratif terhadap Pengalaman Karyawan di Perusahaan). *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ilmu Pendidikan*, 103–116.
- Rahman, S., Hermanto, H., & Saufi, A. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Guru Honor dengan Dimediasi Kepuasan Kerja (Studi pada SMKN se Kota Mataram). *Empiricism Journal*, 4(1), 19–34. <https://doi.org/10.36312/ej.v4i1.1216>
- Raja Eben Lumbanrau. (2021). Kasus Hervina dan nestapa kehidupan guru honorer: “Dilema antara gaji rendah, pengabdian tanpa kepastian dan cinta pekerjaan.” *BBC News Indonesia*.
- Ramadhani, M. A., Setiawan, Z., Fadhilah, N., Istiqamah, S. H. N., Adisaputra, A. K., Sabarwan, D. N., Maranjaya, A. K., & Tawil, M. R. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Mengoptimalkan Potensi dan Kinerja Organisasi*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Riyadi, S., & Mulyapradana, A. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Radhatul Atfal Di Kota Pekalongan. *Jurnal Litbang Kota Pekalongan*, 13, 106–117. <https://doi.org/10.54911/litbang.v13i0.60>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi*. 7.

Elma, Novalinda, C., & Bastira Ginting, J. (2025). Analisis Faktor Motivasi Tanggung Jawab, Penghargaan, dan Prestasi terhadap Kepuasan Kerja Perawat RSUD Rantauprapat. *Ibnu Sina*, 24(1).

Turangan, A. V. A., & Dewi, M. S. (2024). Peran Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Positive Psychological Capital terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Among Makarti*, 17(1), 57–70.