BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Salah satu kebutuhan dasar manusia adalah pendidikan, guna meningkatkan sumber daya manusia dan mencapai taraf hidup berbangsa dan bernegara yang lebih maju dan sejahtera. Pendidikan merupakan suatu usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan pengalaman pendidikan agar peserta didik mampu mengembangkan potensi dirinya secara optimal untuk memiliki ketahanan agama, wawasan, pengendalian diri, budi pekerti luhur, serta keterampilan yang dibutuhkan dirinya sendiri, masyarakat, negara, dan bangsa (Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003).

Berdasarkan data penduduk yang diterbitkan oleh Badan Pusat Statistik (BPS) pada 28 Februari 2024, Indonesia memiliki jumlah penduduk mencapai 279 juta jiwa. Dengan jumlah sebanyak itu, penduduk Indonesia memiliki berbagai macam profesi pekerjaan. Sebanyak 2,1 juta di antaranya bekerja sebagai guru. Guru sebagai garda terdepan pendidikan memegang peranan penting dan mengatur dalam usaha pencapaian tujuan pendidikan nasional (Anwar, 2013). Guru berperan sebagai panutan bagi peserta didiknya karena ia memberikan ilmu dan pemahaman kepada peserta didik dengan penuh keikhlasan dan kerendahan hati, dengan mengerahkan segenap kemampuannya (Ottu & Tamonob, 2021). Profesi menjadi guru merupakan keputusan yang mulia dan tidak hanya dijadikan ladang tugas, tetapi merupakan pengabdian kepada negara sebagai bentuk kontribusi dalam memahami tujuan negara untuk mencerdaskan kehidupan bangsa sebagaimana tertuang dalam pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia (UUD 1945).

Kualitas dari suatu pendidikan sangat ditentukan oleh kualitas pendidik. Guru memegang peranan penting dalam menentukan kuantitas dan kualitas pembelajaran, meskipun mereka bukan satu-satunya sarana pendidikan (Aisyah & Chisol, 2020).

Aset lain yang dapat diakses dengan baik juga akan kurang berarti jika tidak didukung oleh kualitas guru yang baik, sehingga kualitas guru merupakan ujung tombak dalam peningkatan kualitas untuk menentukan keberhasilan dan kegagalan pendidikan (Ramdhani dkk., 2018). Di Indonesia, berbagai aspek profesi guru diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2005. Ada beberapa hal pokok yang perlu diperhatikan, khususnya tugas pokok dan unsur guru, yang menyatakan bahwa tugas pokok yang meliputi penyusunan kegiatan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, penilaian hasil pembelajaran, pengarahan dan persiapan siswa, serta penyelesaian tugas tambahan yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas pokok tersebut merupakan kompetensi dan tugas pokok seorang guru (Kemendikbud, 2014).

Setiap awal tahun atau semester, guru diwajibkan membuat Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) sesuai dengan rencana kerja di instansi tempatnya bekerja. Siswa dan guru melakukan kegiatan yang disebut "pelaksanaan pembelajaran". Rangkaian kegiatan yang dilakukan secara sistematis dan berkesinambungan untuk memperoleh, menganalisis, dan menginterpretasikan data tentang proses dan hasil belajar siswa yang dikenal dengan istilah penilaian hasil belajar. Tugas-tugas tersebut merupakan kewajiban yang seharusnya dijalankan oleh para pendidik, baik yang berstatus sebagai pendidik pegawai negeri maupun yang berstatus sebagai pendidik honorer (Nabillah, 2018).

Masyarakat umum selama ini menganggap guru yang bekerja di sekolah negeri maupun swasta adalah guru Pegawai Negeri Sipil (PNS). Guru di sekolah berdasarkan statusnya terbagi menjadi dua, yaitu guru tetap yang berkedudukan sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan guru tidak tetap atau biasa disebut guru honorer (Aisyah dan Chisol, 2020). Guru yang berstatus PNS adalah guru yang telah ditugaskan di sekolah tertentu sebagai instansi utamanya, mendapat gaji tetap dari pemerintah, dan berstatus minimal Calon Pegawai Negeri Sipil. Guru Tidak Tetap (GTT), guru honorer, guru swasta, dan guru wiyata bhakti secara tegas dianggap sebagai "guru non-PNS" (Novianti, 2012).

Portal Data Kemendikbudristek (2023) menunjukkan data jumlah tenaga pendidik yang sampai 3,1 juta orang, sebanyak 1,52 juta berstatus sebagai tenaga pendidik PNS, 704.503 tenaga pendidik berstatus honorer, 401.182 sebagai guru tetap yayasan, 141.724 sebagai Guru Tidak Tetap (GTT) Kabupaten/Kota, 121.378 lainnya, 13.328 Guru Tidak Tetap (GTT) Provinsi, dan 377 guru bantu pusat. Tempat guru non-PNS mengajar dapat di sekolah negeri atau sekolah swasta. Mereka dituntut untuk menanggapi ketidakmampuan pemerintah dalam menyediakan guru sesuai dengan kebutuhan. Umumnya, mereka hanya pekerja dengan harapan untuk diangkat menjadi pegawai negeri melalui jalur khusus, atau menunggu kesempatan untuk lulus ujian Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) (Nabillah, 2018).

Sebagai tenaga pendidik yang ahli, guru PNS dan non PNS dalam melaksanakan kewajibannya wajib memenuhi jam kerja yang sebanding dengan tanggung jawab masing-masing tenaga pendidik, yaitu 37,5 (tiga puluh tujuh koma lima) jam kerja (setiap jam kerja 60 menit) dalam seminggu. Guru dalam melaksanakan tugasnya harus mengacu pada jadwal tahunan atau yang disebut kalender akademik dan jadwal pelajaran. Guru diharapkan dapat bekerja secara profesional, mengajar secara sistematis, dan menggunakan metode didaktik yang efektif dan efisien. Artinya, guru harus mampu menyelenggarakan kegiatan pembelajaran aktif secara sistematis dan merekayasa sistem pembelajaran (Nabillah, 2018).

Guru harus mampu mengemban tanggung jawabnya terhadap peserta didik, orang tua, masyarakat, bangsa, negara, dan agamanya. Jika dilihat secara mendalam, komponen utama yang sangat mempengaruhi dan memberikan kontribusi terhadap hakikat pendidikan adalah guru yang profesional dan guru yang sejahtera. Oleh karena itu, guru sebagai suatu profesi harus profesional dalam melaksanakan berbagai tugas pendidikan dan pengajaran, serta dalam pembimbingan dan pelatihan yang ditugaskan dan diamanahkan kepadanya (Hadis, 2010). Bukan hanya guru saja yang harus berkarya sebagai bagian kecil dalam menentukan hakikat pendidikan agar bermutu dan berkinerja baik, namun juga pertimbangan mengenai bantuan pemerintah bagi guru bantuan tersebut penting karena dapat membangun motivasi para pendidik. Untuk

meningkatkan mutu pendidikan, guru yang profesional harus selalu inovatif dan produktif dalam penerapan inovasi pendidikannya. Akan tetapi, menyiapkan pendidik yang kreatif sangatlah sulit, apalagi jika dikaitkan dengan kerangka bantuan pemerintah bagi pendidik di Indonesia yang masih jauh dari kata memadai.

Tidak dapat dipungkiri bahwa guru non-PNS dan guru PNS memiliki status kesejahteraan yang sangat berbeda. Dari segi kompensasi yang didapatkan setiap bulan antara guru PNS dengan guru non-PNS tidaklah sama, dengan perbedaan yang sangat jauh. Guru yang berstatus PNS mendapatkan gaji pokok selain Tunjangan Kinerja Daerah (TKD) dan berbagai tunjangan lainnya, antara lain tunjangan untuk memiliki anak, memiliki istri, mengabdi dalam waktu lama, jam mengajar, kunjungan, pembimbing organisasi atau ekstrakurikuler, dan jabatan fungsional lainnya. Guru PNS yang telah bersertifikat juga diberikan tunjangan sertifikasi yang nilainya sebesar satu kali gaji pokok. Dengan demikian, jika ditotal, seorang guru PNS akan memperoleh penghasilan paling sedikit 12 juta rupiah per bulan. Gambaran tersebut merupakan realita tingkat gaji guru PNS di kota (Nabillah, 2018).

Persoalan sebenarnya terletak pada banyaknya guru non-PNS yang terlibat dengan berbagai persoalan, khususnya yang terkait dengan kesejahteraan. Kenyataannya, di era yang serba canggih ini, masih ada guru non-PNS yang bekerja di sekolah swasta dengan gaji sekitar Rp500.000,00 setiap bulan. Di daerah metropolitan, nasib mereka bisa lebih baik dengan mendapatkan gaji sebesar Rp3.350.000,00 sesuai dengan Upah Minimum Provinsi (UMP). Beragamnya kesenjangan sosial tidak lepas dari kenaikan gaji guru non-PNS. Guru non-PNS memperoleh kenaikan gaji yang merupakan hal positif. Namun demikian, bisa saja ada akibat yang merugikan dari pemberian gaji guru non-PNS yang sesuai dengan Upah Minimum Provinsi (UMP), khususnya dengan adanya istilah lain untuk guru non-PNS dengan sebutan "guru UMP" yang artinya "Guru Upah Minimum Provinsi". Kesenjangan sosial ini banyak dirasakan oleh guru non-PNS di sekolah-sekolah negeri (Nabillah, 2018).

Persoalan yang masih sering dibahas hingga saat ini adalah kesenjangan sosial yang terjadi pada tenaga pendidik, misalnya uraian di atas mengenai perbedaan

honorarium yang diterima oleh kedua guru tersebut karena perbedaan status kepegawaiannya, yaitu guru PNS dan guru non-PNS. Padahal, dilihat dari jam kerja, cara berpakaian, kewajiban dan tanggung jawab antara guru PNS dan guru non-PNS tidaklah berbeda. Dari segi kualitas pembelajaran di kelas, guru non-PNS juga tidak kalah kreatif dan inovatif dalam mengembangkan strategi pembelajaran bagi peserta didik agar lebih memahami materi yang disampaikan. Hal tersebut merupakan persoalan kesenjangan yang sangat pelik, mengingat banyaknya variabel dan beberapa pihak yang mempengaruhinya. Tidak mengherankan jika berbagai persoalan pendidikan di negeri ini dari tahun ke tahun, keberadaan guru non-PNS mewarnai berbagai persoalan pendidikan di negeri ini (Sholihah, 2013).

Status guru non-PNS menempati posisi yang cukup tinggi dengan berbagai permasalahan, terutama terkait kesejahteraan. Nuansa kesenjangan tersebut masih terus berlanjut dan terasa hingga saat ini. Guru non-PNS terlibat aktif dalam proses pendidikan baik di sekolah negeri maupun swasta. Guru non-PNS kurang mendapatkan perlindungan yang memadai dari pemerintah. Kehadiran guru non-PNS yang sangat berarti dalam memenuhi kebutuhan tenaga kependidikan berbanding terbalik dengan perlakuan yang mereka terima (Nabillah, 2018).

Penelitian ini sangat penting dilakukan karena adanya kesenjangan sosial yang semakin terlihat di antara tenaga pendidik honorer dan tenaga pendidik pegawai negeri sipil (PNS). Kesenjangan ini tidak hanya menyangkut perbedaan status pekerjaan, tetapi juga berkaitan dengan kesejahteraan, penghargaan sosial, serta kesempatan pengembangan diri bagi para guru. Kesenjangan sosial yang terjadi berdampak pada motivasi, kualitas pengajaran, dan bahkan ketidakpuasan kerja yang bisa mengakibatkan rendahnya kualitas pendidikan di masyarakat. Guru honorer sering kali menghadapi masalah ketidakpastian status kerja, rendahnya upah, serta akses yang terbatas terhadap hak-hak yang dimiliki oleh guru PNS, seperti tunjangan, pelatihan, dan fasilitas lainnya. Di sisi lain, guru PNS mendapatkan banyak keuntungan dalam hal stabilitas pekerjaan dan kesejahteraan. Ketidaksetaraan ini berpotensi menciptakan

ketegangan di dalam lingkungan pendidikan, yang seharusnya menjadi tempat untuk mendukung kemajuan bangsa.

Dengan fokus pada Desa Pasirgombong, Kabupaten Bekasi, penelitian ini mengkaji persoalan kesenjangan sosial yang dialami oleh kedua kelompok tenaga pendidik. Urgensi penelitian ini terletak pada pentingnya memberikan gambaran yang lebih jelas tentang segmentasi pasar kerja berperan dalam menciptakan ketimpangan sosial dan bagaimana hal ini memengaruhi kualitas pendidikan di daerah tersebut. Berangkat dari latar belakang di atas, sangat menarik untuk mengkaji lebih dalam terkait kesenjangan sosial yang terjadi antara tenaga pendidik honorer dan tenaga pendidik pegawai negeri sipil pada lingkungan sosial. Peneliti bertujuan menggali persoalan kesenjangan sosial di kalangan tenaga pendidik ini untuk memahami apa, mengapa dan dampak akibat kesenjangan ini. Dalam melakukan kajian persoalan tersebut Peneliti menggunakan teori segmentasi pasar kerja, dan Peneliti memfokuskan penelitian terhadap fenomena ini pada guru PNS dan guru honorer di Desa Pasirgombong, Kabupaten Bekasi.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, dapat ditarik rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana bentuk kesenjangan sosial di kalangan guru berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan guru honorer di Desa Pasirgombong, Kabupaten Bekasi?
2. Faktor-faktor sosiologis apa yang menyebabkan terjadinya kesenjangan sosial di kalangan guru berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan guru honorer di Desa Pasirgombong, Kabupaten Bekasi? dan
3. Apa dampak yang terjadi akibat kesenjangan sosial di kalangan guru-guru berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan guru honorer di Desa Pasirgombong, Kabupaten Bekasi berdasarkan teori segmentasi pasar kerja?

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, penelitian ini bertujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bentuk-bentuk kesenjangan sosial di kalangan guru-guru berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan guru honorer di Desa Pasirgombong, Kabupaten Bekasi;
2. Untuk memahami faktor-faktor sosiologis yang menyebabkan terjadinya kesenjangan sosial di kalangan guru-guru berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan guru honorer di Desa Pasirgombong, Kabupaten Bekasi; dan
3. Untuk mengungkap dampak yang terjadi akibat kesenjangan sosial di kalangan guru-guru berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan guru honorer di Desa Pasirgombong, Kabupaten Bekasi.

D. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat secara akademik dan praktis. Secara akademik, penelitian ini dapat mengembangkan ilmu pengetahuan dalam bidang ilmu sosiologi khususnya tentang fenomena kesenjangan sosial di kalangan guru-guru yang berstatus PNS dan guru honorer di Desa Pasirgombong, Kabupaten Bekasi.

Diharapkan juga memiliki kegunaan secara praktis. Secara praktis, penelitian ini dapat berguna bagi beberapa pihak. Bagi lembaga terkait, penelitian ini diharapkan dapat digunakan dalam menganalisis mengenai wacana fenomena kesenjangan sosial di kalangan guru-guru yang berstatus PNS dan guru honorer di Desa Pasirgombong Kabupaten Bekasi. Secara umum, hasil penelitian ini memiliki potensi untuk memberikan pengetahuan dan pemahaman bagi pihak yang berkepentingan dan juga dapat digunakan sebagai referensi dan acuan untuk masalah penelitian oleh peneliti selanjutnya.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
BANDUNG

E. Kerangka Teoritis

Dalam analisisnya, penelitian ini menggunakan teori segmentasi pasar kerja oleh Peter Doeringer dan Michael Piore karena memiliki relevansi dengan objek kajian yang diteliti. Peter Doeringer dan Michael Piore adalah dua ahli ekonomi dan sosiolog yang terkenal karena kontribusinya dalam teori pasar kerja dan hubungan industrial. Teori segmentasi pasar kerja dikemukakan oleh Peter Doeringer dan Michael Piore dalam karya mereka yang berjudul *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*.

Segmentasi adalah tindakan yang dilakukan melalui proses pengelompokan pasar yang luas dan heterogen, menjadi kelompok kecil atau segmen kecil tertentu, yang sebanding dalam hal kebutuhan, keinginan, tindakan, dan respons terhadap pemasaran secara spesifik. Kotler dan Keller (dalam Wardhana dkk, 2022) mengelompokkan segmentasi menjadi empat variabel yaitu segmentasi demografi, segmentasi psikografi, segmentasi perilaku, dan segmentasi geografis. Tujuannya adalah untuk memahami kebutuhan dan keinginan kelompok tersebut agar dapat mengembangkan strategi pemasaran yang lebih efektif dan efisien. Segmen pasar yang terbentuk diharapkan memiliki respons yang serupa terhadap strategi pemasaran tertentu.

Teori ini menjelaskan bagaimana segmentasi ini menciptakan perbedaan yang signifikan dalam pengalaman kerja dan mobilitas ekonomi di antara pekerja kedua segmen. Hal ini juga menjelaskan mengapa beberapa pekerjaan tetap terperangkap dalam pekerjaan dengan upah rendah dan kondisi buruk, sementara yang lain memiliki akses ke peluang yang lebih baik dan stabil (Doeringer & Piore, 1971).

Menurut Peter Doeringer dan Michael Piore, teori segmentasi pasar kerja ini menggambarkan bagaimana struktur pasar tenaga kerja mempengaruhi mobilitas sosial, distribusi pendapatan, dan kesetaraan ekonomi. Lalu pasar tenaga kerja terbagi menjadi beberapa segmen atau subpasar yang terpisah dan tidak sepenuhya saling berhubungan. Secara umum ada dua segmen utama, yaitu segmen primer dan segmen sekunder. Segmen primer adalah segmen yang mencakup pekerjaan dengan kondisi kerja yang baik, gaji yang tinggi, peluang promosi, dan stabilitas kerja. Sedangkan

segmen sekunder adalah segmen yang mencakup pekerjaan dengan kondisi kerja yang lebih buruk, gaji yang rendah, sedikit atau tidak ada peluang promosi, dan ketidakstabilan kerja (Doeringer & Piore, 1971).

Teori segmentasi pasar kerja meliputi beberapa indikator utama dalam penelitian ini. Pertama, perbedaan upah di mana perbedaan ini dapat terjadi antara pekerjaan di sektor-sektor yang berbeda atau antara kelompok pekerjaan yang berbeda. Kedua, mobilitas pekerja yaitu rendahnya tingkat mobilitas pekerja antara segmen-segmen pasar kerja yang berbeda disebabkan oleh keterampilan yang spesifik untuk segmen tertentu atau adanya hambatan struktural. Ketiga, perbedaan dalam kondisi kerja seperti stabilitas pekerjaan, jaminan sosial, dan lingkungan kerja, antara segmen yang berbeda. Keempat, akses terhadap pelatihan dan pendidik yaitu perbedaan dalam akses terhadap peluang pelatihan dan pendidikan antara pekerja di segmen yang berbeda, yang mempengaruhi kemampuan mereka untuk berpindah segmen. Terakhir, disparitas gender dan rasial yaitu ketidaksetaraan yang mencolok berdasarkan gender, ras, atau etnis dalam hal akses ke pekerjaan, upah, dan peluang promosi (Doeringer & Piore, 1971).

Dalam penelitian ini, dengan menggunakan teori segmentasi pasar kerja sebagai kerangka analisis, kesenjangan sosial guru PNS dan guru honorer disebabkan adanya perbedaan upah, perbedaan keamanan pekerjaan, perbedaan pengaksesan terhadap pelatihan dan pengembangan profesional, perbedaan kondisi kerja, adanya mobilitas pekerja, dan disparitas sosial dan ekonomi. Kesenjangan sosial yang sangat terlihat antara guru PNS dan honorer ialah perbedaan upah dan mobilitas pekerja. Teori segmentasi pasar kerja dipandang tepat sebagai alat analisis kesenjangan sosial di kalangan tenaga pendidik yaitu pada guru PNS dan guru honorer di Desa Pasirgombong Kabupaten Bekasi. Kesenjangan sosial ini sering kali terkait dengan faktor-faktor seperti kelas ekonomi, ras, gender dan wilayah geografis.

Kesenjangan sosial pada guru PNS dan guru honorer dapat terjadi karena perbedaan upah yang didapat, keamanan pekerjaan, perbedaan pengaksesan terhadap pelatihan dan pengembangan profesional, perbedaan kondisi kerja, adanya mobilitas

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

pekerja, dan disparitas sosial dan ekonomi. Kesenjangan sosial ini terjadi dan memiliki korelasi dengan teori segmentasi pasar kerja. Pertama, perbedaan upah guru PNS umumnya menerima gaji yang lebih tinggi dibandingkan dengan guru honorer. Kedua, keamanan pekerjaan guru PNS sangatlah tinggi dibandingkan dengan guru honorer yang sering kali bekerja dengan kontrak. Ketiga, terhadap pelatihan dan pengembangan professional guru PNS mamiliki akses yang lebih baik dibandingkan dengan guru honorer. Pengaksesan ini dapat memberikan peluang promosi dan pengembangan karir. Keempat, kondisi kerja guru PNS dengan kondisi cenderung yang lebih baik termasuk tunjangan dan fasilitas yang lebih memadai dibandingkan dengan guru honorer. Kelima, mobilitas pekerja guru PNS dan honorer ada beberapa faktor yang terbatas seperti persyaratan administrative, persaingan yang ketat dan keterbatasan dalam jumlah posisi PNS.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG