

# ANALISIS MOTIVASI PARA TENAGA PENDIDIK DENGAN STATUS HONORER

**Anita Akhiruddin**

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Gresik

## *Abstract*

*Developing and forming dignified character for the nation's civilization in the framework of educating the nation's life, developing students to become human beings who believe and fear the Almighty God, character that is noble, healthy, knowledgeable, creative, capable, independent, and changing in search of the country democracy and responsibility is one of the functions of national education. To achieve these goals the education needs to be preceded by an adequate educational process. This research uses descriptive-qualitative paradigm approach. Data Collection Techniques Include: Interview Method, Observation or Observation Method and Documentation Method. research results Factor of pride and bonding of a teacher becomes stronger when, found many students from among the poor who can actually compete from students who come from upper middle class. Here will increase the spirit of teachers to serve even more strongly devote himself, although with a mediocre salary.*

*Keyword: teachers, motivation, education*

## **PENDAHULUAN**

Semua aspek dapat mempengaruhi belajar siswa hendaknya dapat berpengaruh positif bagi siswa, sehingga dapat meningkatkan kualitas pendidikan. Menurut Wakiran, dkk. (2004), Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 yang dirubah menjadi Undang-undang nomor 43 tahun 1999 pasal 2 ayat 3, yang menyatakan bahwa selain Pegawai Negeri (ayat 1) juga terdapat Pegawai Non PNS yang diangkat oleh pejabat berwenang. Pengertian Pegawai Tidak Tetap adalah Pegawai yang bukan pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) atau non PNS yang diangkat untuk menjalankan tugas administrasi yang bersifat teknis profesional yang sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan organisasi dalam sistem kepegawaian untuk jangka waktu tertentu.

Selama ini masyarakat kita selalu berpikir bahwa semua tenaga pendidik di sebuah instansi pendidikan baik swasta maupun negeri adalah pegawai negeri. Masyarakat tidak mengetahui bahwa tidak semua tenaga pendidik (guru) berstatus PNS, tapi ada juga yang berstatus Guru Tidak Tetap atau Guru Kontrak atau istilah lainnya guru Honorer. Status Guru Honorer ini masih menjadi polemik yang mana tidak ada aturan yang memuat standar gaji yang masih menitikberatkan pada bobot jam pelajaran, tingkat jabatan, dan kesuksesan anak didiknya di masa akan datang. hal ini lebih terlihat untuk tenaga pendidik di Sekolah Menengah Pertama dan Sekolah Menengah Atas yang memiliki beban mengajar yang cukup tinggi.

Beban kerja yang tinggi tidak sepadan dengan imbalan yang mereka terima. Dengan kata lain, gaji atau

insentif yang mereka peroleh tidak cocok dengan beban kerja yang dikerjakan serta tanggung jawab yang sangat besar terkait masa depan anak didiknya dalam menyelesaikan program pendidikan di sekolah.

Kondisi siswa yang beragam, merupakan tantangan tersendiri yang dihadapi seorang guru, sehingga perlu diapresiasi dengan memberikan penghasilan yang sepadan dengan beban kerjanya. Sertifikasi merupakan hal yang menjadi menarik buat setiap guru terutama guru honorer. Dengan disertifikasinya profesi seorang guru, dapat memberikan tambahan penghasilan diluar insentif yang diterima di tempatnya mengajar. Jumlah guru yang belum tersertifikasi sebanyak 1.575.974 dan 242.520 yang telah tersertifikasi pada tahun 2012 dari 33 provinsi yang ada di Indonesia.

Tren jumlah guru yang belum tersertifikasi dari tahun 2006 sampai 2012 menurun dari 2.744.379 menjadi 1.575.974 (Kemdikbud, 2012). Dari data tersebut dapat dilihat bahwa program sertifikasi yang menjadi tujuan guru, baik itu guru yang sudah PNS maupun yang belum PNS atau masih berstatus honorer.

Adanya program sertifikasi dapat sedikit membantu kesejahteraan hidup guru, padahal tujuan dari sertifikasi bukan saja kesejahteraan hidup melainkan untuk pengembangan diri dalam proses pembelajaran selama disekolah. Profesi tambahan menjadi alternatif untuk menambah penghasilan seorang guru honorer diluar pekerjaan pokok sebagai tenaga pendidik. Sertifikasi profesi guru menjadi solusi bagi guru honorer untuk menambah penghasilan dan pengembangan kemampuan diri sebagai tenaga pendidik.

Tetapi saat ini yang menjadi permasalahan adalah guru PNS yang

sudah tersertifikasi masih banyak kekurangan jam mengajar, sehingga guru Honorer hanya mendapatkan sedikit jam mengajar karena lebih diutamakan guru PNS. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman kepada masyarakat bahwa untuk menjadi guru honorer janganlah melihat kompensasi yang bersifat materi saja, melainkan ada hal lain yang mendasari.

Berdasarkan beberapa fenomena dan permasalahan di atas, maka judul penelitian ini adalah “Analisis Motivasi Para Tenaga Pendidik Dengan Status Honorer” Fokus Penelitian. Aspek apa sajakah yang memotivasi guru honorer di SMK Negeri 13 Malang tetap mengajar meskipun dengan insentif yang kecil. Tujuan dari Penelitian ini yakni ingin mengetahui motivasi apa yang membuat seseorang tetap bertahan menjadi guru honorer.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Pengertian Motivasi**

*Motivation as a set of proses that arouse, direct dan maintain human behavior toward attaining some goal* (Greenberg dan Baron (1997). Dari defenisi diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi adalah proses membangkitkan, mengarahkan dan menjaga perilaku manusia sampai tujuan. Sedangkan menurut Robbins (dalam Hasibuan, 2005) motivasi sebagai suatu bentuk pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan individu secara sukarela dalam memenuhi kebutuhan. Aspek-aspek dalam motivasi kerja (Hasibuan, 2005), yaitu : Aspek Aktif / Dinamis. Upaya yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang diinginkan secara positif dalam bentuk menggerakkan dan memfokuskan sumber daya manusia. Aspek Pasif/Statik. Potensi sumber

daya manusia yang ada digerakan dan diarahkan untuk memenuhi kebutuhan secara produktif untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

### **Jenis-jenis Motivasi**

Motivasi digolongkan menjadi tiga macam (Woodworth dan Marquis dalam Shaleh dan Wahab, 2004), yaitu:

1. Kebutuhan seperti makan, minum, *sex* dan bernafas.
2. Motivasi *urgent* Terkait dengan adanya dorongan untuk keselamatan diri, dorongan membalas, dorongan berusaha, dorongan mengejar dan lainnya. Motivasi ini hadir apabila keadaan yang memerlukan keepatan dan kekuatan dari diri personal.
3. Motivasi Objektif yaitu Motivasi yang mengarah pada tujuan yang ingin diraih, motif ini meliputi kebutuhan untuk menggali, trik dan minat. Motivasi ini hadir karena adanya upaya untuk bertahan didunia secara efektif.

### **Faktor-faktor Motivasi**

Motivasi kerja seorang guru secara umum terdiri dari faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Motivasi Intrinsik adalah motivasi yang lahir dari dalam diri dan tidak dipengaruhi oleh faktor luar dalam melakukan kegiatan sesuatu. Sedangkan Motivasi Ekstrinsik adalah motivasi yang seseorang dalam melakukan sesuatu yang dipengaruhi oleh faktor luar. Motivasi ekstrinsik merupakan bentuk motivasi untuk mendapatkan sesuatu dari diri seseorang karena adanya perintah. Contoh motivasi ekstrinsik dari seorang siswa termotivasi untuk belajar karena adanya keinginan untuk mendapatkan nilai yang bagus, bukan karena keinginan dari dalam untuk mendapatkan ilmu (Sardiman, 2001).

### **Guru Honorer**

Guru adalah orang yang yang memberikan ilmunya dalam bentuk proses belajar mengajar baik dilembaga pendidikan formal dan lembaga pendidikan nonformal (Djamarah, 2000). Status guru yang ada di instansi pemerintah terdiri dari guru yang berstatus PNS dan Non PNS. Guru berstatus PNS adalah guru yang yang kehidupannya dijamin oleh negara dalam bentuk gaji dan tunjangan, sedangkan Guru Honorer adalah guru tidak tetap yang belum berstatus calon pegawai negeri sipil dan mendapatkan honor per jam pelajaran bahkan digaji secara sukarela berdasarkan kebijakan instansi pendidikan terkait. Guru Honorer disebut dengan istilah Guru Belum Tetap merupakan guru yang diangkat di daerah masing-masing dan SK ditandatangani oleh Bupati/walikota di tempatnya bertugas.

### **Hak dan Kewajiban Guru Honorer**

Hak yang diperoleh seorang guru honorer (Mulyasa, 2006) meliputi honor bulanan, cuti kerja berdasarkan undang-undang ketenagakerjaan serta perlindungan hukum. Sedangkan kewajiban guru honorer (Mulyasa, 2006) yaitu:

1. Melakukan proses belajar mengajar, melatih, mengarahkan, membimbing dan pendidikan lainnya bagi peserta didik sesuai ketentuan yang berlaku.
2. Menjalankan tugas administrasi sesuai dengan aturan yang berlaku,
3. Mematuhi segala ketentuan yang berlaku disekolah tempat tugasnya.
4. Mematuhi ketentuan yang berlaku sesuai Surat Perjanjian Kerja (SPK).

Berdasarkan Keputusan Gubernur tahun 2004 guru honorer berhak untuk mendapatkan gaji berdasarkan jenis kedudukannya, dan

sumber gaji yang diperoleh berasal dari APBD daerah masing-masing. Gaji yang diperoleh dapat berupa materiil dan non materiil. Kesejahteraan materiil terdiri dari gaji, uang transportasi, uang makan, jaminan kecelakaan dalam menjalankan tugas, uang duka dan pakaian dinas. Kesejahteraan yang bersifat non materiil adalah penghargaan sebagai guru honorer dan olah raga kesegaran jasmani.

## **METODE PENELITIAN**

### **Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini memakai pendekatan berparadigma Deskriptif-Kualitatif, Metode Penelitian Kualitatif merupakan bentuk penelitian yang berupa data deskriptif seperti catatan atau pembicaraan serta mengamati perilaku orang yang menjadi objek penelitian. Menurut Fathan (2011) penelitian kualitatif beraskan latar "alamiah" yang berarti kajian dilakukan bersifat holistik pada suatu gejala individu atau kelompok masyarakat tertentu dalam konteks tertentu. Jenis Penelitian Menurut Fathan (2011) penelitian studi kasus juga disebut dengan penelitian lapangan dengan melakukan interaksi di lingkungan secara intensif, posisi, serta keadaan lapangan dari objek penelitian secara apa adanya.

Objek penelitian dikhususkan hanya pada satu tempat atau subjek yang sempit, Namun jika dilihat dari sifat penelitian, penelitian ini lebih mendalam. Desain penelitian Yin (1987), membagi empat tipe desain studi kasus, Keempat tipe desainnya adalah desain holistik kasus tunggal, desain terjalin kasus tunggal (*embedded*), desain multi kasus holistik, dan desain multi kasus terjalin.

Penelitian ini menggunakan desain holistik kasus tunggal. Penelitian ini hanya berfokus pada kejadian kecil yang diteliti secara mendalam dalam satu rentang waktu, dan dalam penelitian ini hanya terfokus pada potensi faktor-faktor yang melandasi seseorang mau menjadi pendidik honorer terutama guru Pendidikan Agama Islam.

*Setting* Penelitian ini akan dilakukan pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 13 Malang. Terpilihnya SMKN 13 Malang karena sekolah ini mempunyai beberapa guru honorer yang memiliki jam mengajar penuh dan harus berada di sekolah selama ada jam mengajar. Informan dalam penelitian ini adalah guru honorer. Dalam penelitian ini ditentukan informan mencakup beberapa kriteria antara lain:

1. Pengetahuan yang dimiliki, informan haruslah merupakan orang yang mengetahui permasalahan yang dijadikan topik penelitian.
2. Pengalaman, dapat menggambarkan situasi di lapangan dengan baik, maka informan haruslah memiliki pengalaman menjadi guru, agar data yang diperoleh tidak bias.
3. Masa kerja, Untuk dapat menggambarkan situasi menjadi guru honorer dengan baik, maka informan haruslah guru honorer dengan waktu (kerja) yang cukup (minimal 1 tahun) dan bisa memberikan informasi yang dibutuhkan peneliti.

### **Data dan Sumber Data**

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif, sehingga sumber datanya berupa kata-kata atau tindakan menurut Lofland, dalam Moleong (2006:112), selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen dan lain-lain. Sumber data terdiri dari dua macam yaitu

sumber data primer dan sumber data sekunder. Sumber Data Primer yaitu sumber data yang diperoleh langsung dari sumber data, berupa hasil wawancara dengan para informan yaitu guru Agama Islam yang berstatus honorer. Sumber Data Sekunder diperoleh dari pihak-pihak yang berkaitan berupa data-data instansi seperti profil, jumlah guru dan berbagai literatur yang relevan dengan pembahasan.

### **Teknik Pengumpulan**

Data Penelitian ini menggunakan tiga teknik pengumpulan data, yaitu wawancara, observasi dan dokumentasi. Pertama, Metode Wawancara yang digunakan tidak terstruktur. Agar peneliti lebih luwes dan leluasa dalam memperoleh data, maupun pertanyaan tentang faktor seseorang menjadi guru honorer. Serta informan diberi keleluasaan dalam menguraikan jawabannya berdasarkan pandangannya. Kedua, Metode Observasi ini memusatkan perhatian terhadap suatu objek dengan menggunakan segala indra. Ketiga, Metode dokumentasi yakni sekumpulan arsip atau berkas berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, notulen, prasasti, agenda dan sebagainya. Dokumentasi yang digunakan adalah dengan mengambil kumpulan data yang ada dari kepala sekolah yang berkaitan dengan guru honorer.

### **Analisis Data**

Penelitian ini menggunakan tahapan analisis data menurut Sugiyono (2008) dapat dilakukan dengan beberapa tahapan diantaranya: analisis data yang dikumpulkan, melakukan reduksi terhadap hasil data yang dikumpulkan, yaitu mengumpulkan data semaksimal mungkin dan memilahnya menjadi satu

kesatuan konsep tertentu, kategori tertentu dan tema tertentu. Hasil reduksi data yang ada dikumpulkan dalam bentuk display data sehingga akan terlihat menjadi data yang utuh sehingga memudahkan dalam pemaparan dan penarikan kesimpulan (*conclusion*)”.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dari pengalaman salah seorang guru honorer yang pernah mengajar di SMK Negeri dan beberapa SMK Swasta di Malang, dapat saya ungkapkan motivasi apa saja yang dimiliki guru honorer sehingga tetap bertahan meskipun dengan bayaran yang seadanya atau bisa dikatakan sangat kecil. Antara lain: Ikatan emosional atau ikatan batin antara guru dan muridnya.

### **1. Ikatan Batin**

Kuatnya Ikatan batin yang dimiliki seorang guru berbanding lurus dengan lamanya dia mengajar, sehingga semakin sulit untuk berpindah profesi selain guru. Ikatan ini akan semakin kuat dengan intensitas tatap muka yang terjadi antara guru dan muridnya. Sehingga hubungan keduanya layaknya ibu dan anak kandung. Ikatan batin ini juga akan semakin kuat dengan harapan yang sangat besar dari guru apabila anak didiknya mampu memahami apa yang diajarkan.

### **2. Kebanggaan**

Pertama, faktor kebanggaan jika dari anak didiknya memiliki kemampuan bersaing yang tinggi dengan anak didik lainnya meskipun memiliki keterbatasan finansial. Disini akan menambah motivasi guru untuk mengabdikan dirinya lebih kuat lagi, walaupun dengan gaji pas-pasan. Kedua, Kebanggaan seorang guru akan bertambah apabila anak didiknya

berhasil melanjutkan pendidikannya di perguruan tinggi, bisa diterima masuk perguruan tinggi negeri dan paling membanggakan berhasil lolos masuk pada salah satu universitas favorit di Indonesia. Ketiga; Kebanggaan seorang guru akan semakin menjadi jadi apabila para mantan anak didiknya datang bersilaturahmi dan melaporkan keberhasilannya telah bekerja dan mempunyai kedudukan yang membanggakan, mereka tidak lupa kepada gurunya yang miskin. Keempat; Kebanggaan, jadi seorang guru, karena satu-satunya profesi yang masih dianggap paling efektif menjembatani tujuan program pemerintah terhadap masyarakat berkaitan dengan pendidikan, guna mencerdaskan kehidupan bangsa sebagaimana tercantum dalam mukadimah pembukaan Konstitusi.

### 3. Profesi Guru Dihormati

Pertama, Walaupun dengan gaji kecil, tetapi profesi seorang guru masih sangat dihormati, terutama oleh murid-muridnya serta para orang tua siswa, walaupun mereka para orang tua siswa banyak yang berasal dari kalangan menengah atas, kaya raya, dengan kedudukan sangat terhormat. Kedua, Kehidupan di lingkungan masyarakat ditempat dia tinggal, profesi guru masih mendapat perlakuan yang lebih dihormati dan masih diberi peran fungsinya dalam setiap kegiatan kemasyarakatan, hingga kini fungsi guru sebagai yang wajib di hormati dan wajib ditiru sedikit banyak masih melekat di hati masyarakat.

Lingkungan Kerja Manusiawi, Saling Menghargai dalam lingkungan masyarakat, lingkungan sekolah dan lingkungan kerja yang masih sangat manusiawi, hal ini ditunjukkan

hubungan antara guru dengan guru, antara siswa dengan guru dan sebaliknya, guru dengan pegawai non kependidikan, guru dengan pesuruh sekolah, guru dengan kepala sekolah dan sebaliknya. Hubungan antara atasan dengan bawahan, katakanlah hubungan antara Pimpinan Sekolah dengan para guru bidang studi baik yang berstatus PNS maupun yang Honorer, tidak terlihat hubungan yang bersifat komando, akan tetapi lebih mengedepankan koordinasi dan kerja sama untuk mencapai hasil dari proses belajar dan mengajar secara maksimal.

Fakta Hidup Kenapa guru honorer dengan bayaran seadanya mampu bertahan menjadi guru, awalnya dilaluinya dengan ketekunan yang terpaksa, lama kelamaan ternyata bisa bertahan berpuluh tahun bahkan ada yang sepanjang hidupnya ia tetap menekuni bidang pekerjaan ini, yang hanya diberi upah cukup untuk bekal makan sekeluarga selama 3 tiga hari saja. Ada beberapa fakta kehidupan yang memang terjadi pada guru honorer, yaitu: Pertama, Jawabannya karena memang sudah tidak ada pekerjaan lain.

Sedangkan kebutuhan hidup selalu datang menagihnya, apalagi yang sudah mempunyai kewajiban menghidupi keluarganya. Oleh karena itu dia harus bertahan berapapun pendapatannya yang harus diterimanya. Kedua; Kekurangan dalam kebutuhan hidup, dapat dilakukan dengan kerja ekstra diluar jam mengajar, menjadi guru les privat, atau pekerjaan yang sama sekali tidak berhubungan dengan profesinya sebagai guru. Bukan lepas kendali bila ada seorang guru yang menjadi tukang ojek, kerja bangunan, bahkan ada yang menjadi pemulung.

## KESIMPULAN

Kesimpulan Dari hasil dan paparan penelitian di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Faktor kebanggaan dan ikatan batin dari seorang guru menjadi lebih kuat lagi apabila siswa yang secara finansial kurang, mampu bersaing dengan siswa didik yang memiliki kemampuan finansial yang lebih baik. Hal inilah yang akan menambah semangat guru untuk mengabdikan dirinya lebih keras lagi, meskipun dengan gaji pas-pasan.
2. Kebanggaan seorang guru akan bertambah apabila anak didiknya berhasil melanjutkan pendidikannya di perguruan tinggi, bisa diterima masuk perguruan tinggi negeri dan paling membanggakan berhasil lolos masuk di salah satu universitas favorit.
3. Kebanggaan seorang guru akan semakin menjadi jadi apabila para mantan anak didiknya datang bersilaturahmi dan melaporkan keberhasilannya telah bekerja dan mempunyai kedudukan yang membanggakan, mereka tidak lupa kepada gurunya yang miskin.
4. Kebanggaan, jadi seorang guru, karena satu-satunya profesi yang masih dianggap paling efektif menjembatani tujuan program pemerintah terhadap masyarakat berkaitan dengan pendidikan, serta ikut mencerdaskan kehidupan bangsa sebagaimana tercantum dalam mukadimah pembukaan Konstitusi kita.

## DAFTAR PUSTAKA

Baroon & Greenberg. (1997) behavior in organization understanding & managing the human side of work. 6th edition. USA: Prentice Hall

Hasibuan, S. P. M. (2005). Organisasi dan motivasi. Jakarta: PT. Bumi Aksara

<http://www.e-ppid.kemdikbud.go.id>

Moleong, L. J. (2002). Metode penelitian kualitatif. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

Mulyasa, E. (2006). Menjadi guru profesional. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

Sardiman, A.M. (2001). Interkasi dan Motivasi Belajar-Mengajar. Cet. IX, Jakarta: Raja grafindo Persada.

Shaleh & Wahab. (2001). Motivasi dalam islam. Jakarta: Rineka Cipta

Fatchan, Ahmad. 2011. *Metode Penelitian Kualitatif Beserta Contoh Proposal, Tesis Dan Disertasi*. Jengala Pustaka Utama. Surabaya.

Yin, R. K. 2002. *Case Study Research, Design and Methods*, 3rd edition. Sage Publications. Newbury Park.

Sugiyono. 2008. *Method Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R dan D*. Alfabeta. Bandung.