

# MOTIVASI KERJA GURU TIDAK TETAP DI SEKOLAH DASAR NEGERI 2 WIDORO

Rudianto<sup>1</sup>, Mega Isvandiana Purnamasari<sup>2</sup>, Lina Erviana<sup>3</sup>  
<sup>123</sup>Pendidikan Guru Sekolah Dasar, STKIP PGRI Pacitan  
Email: rudianto15041974@gmail.com<sup>1</sup>, linaerviana27@gmail.com<sup>2</sup>,  
megapurnamasari1986@gmail.com<sup>3</sup>

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor – faktor yang memotivasi para Guru Tidak Tetap (GTT) dalam menjalankan pekerjaannya, serta menemukan suatu solusi baru mengenai harapan tentang masa depan mereka tersebut. Penelusuran terhadap faktor-faktor para Guru Tidak Tetap (GTT) dimulai dari identifikasi nilai-nilai kerja menjadi seorang guru, karakteristik biografi dan karakteristik pribadi, mengidentifikasi persepsi mengenai profesi guru, serta mengungkap berbagai sumber motivasi para Guru Tidak Tetap (GTT). Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dimana pengumpulan datanya dilakukan dengan wawancara, sehingga mampu menggali lebih dalam tentang profesi guru tersebut. Sebagai obyek dalam penelitian ini adalah Guru Tidak Tetap (GTT) yang memiliki pengalaman kerja sebagai guru lebih dari 10 tahun yang bertugas di Lembaga SDN 2 Widoro Kecamatan Donorojo. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini menyatakan bahwa motivasi kerja seorang Guru Tidak Tetap (GTT) dipengaruhi oleh faktor persepsi yang terbentuk dari nilai-nilai kerja, karakteristik biografi, serta karakteristik pribadi para responden.

**Kata Kunci:** motivasi, kerja, Guru Tidak Tetap (GTT)

*Abstract: This research aims to identify the factors that motivate Non-Permanent Teachers (GTT) in carrying out their work, as well as finding a new solution regarding their hopes for the future. Tracing the factor of Non-Permanent Teachers (GTT) begins with identifying the work values of being a teacher, biographical characteristics and personal characteristics, identifying perceptions about the teaching profession, and uncovering various sources of motivation for Temporary Teachers (GTT). This research to uses a qualitative method where data collection is done by interview, so as to be able to dig deeper into the teaching profession. As objects in this research are Non- Permanent Teachers (GTT) who have work experience as teachers for more than 10 years who work at SDN 2 Widoro, Donorojo District. The results obtained from this study state that the work motivation of a Non-Permanent Teacher (GTT) is influenced by perception factors which are formed from work values, biographical characteristics, and personal characteristics of the espondents.*

**Keywords:** motivation, work, Temporary Teacher (GTT)

## PENDAHULUAN

Terbitnya Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen, disambut sangat antusias oleh kalangan pendidik khususnya guru sekolah dasar dan menengah. Karena dalam undang-undang tersebut terdapat point yang sangat penting, bahwa guru berhak mendapatkan tunjangan profesi maupun tunjangan fungsional. Kesejahteraan guru ditingkatkan dengan diberikan tunjangan sertifikasi sebesar satu kali gaji pokok. Profesi guru yang tadinya dipandang sebelah mata oleh

masyarakat pencari kerja , seiring keluarnya undang –undang tersebut kini pekerjaan guru mulai dilirik dan diminati oleh masyarakat baik kalangan bawah, menengah maupun kalangan atas. Mereka yang lulusan LPTK atau berijazah keguruan mulai menyerbu lembaga sekolah melamar sebagai guru sukwan atau GTT dengan harapan nantinya bisa diangkat menjadi CPNS.

Dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 48 tahun 2005 juga disambut sangat gembira oleh para GTT, karena dalam PP tersebut berisi tentang pengangkatan Tenaga Honorer (GTT/PTT) menjadi Calon Pegawai negeri Sipil (CPNS). Bagi mereka yang masuk sukwan terhitung sebelum 30 Desember 2005, terjaring lolos menjadi CPNS. Yang menjadi kendala bagi GTT dengan terbitnya PP tersebut adalah yang masuknya setelah 30 Desember 2005 atau yang masuk mulai tanggal 1 Januari 2006 mereka tidak berhak menjadi CPNS. Hal ini ditegaskan dalam PP 48 Tahun 2005 pasal 8 yang menyebutkan bahwa “Sejak ditetapkan Peraturan Pemerintah ini, semua Pejabat Pembina kepegawaian dan Pejabat lain di lingkungan instansi dilarang mengangkat tenaga honorer atau yang sejenis kecuali ditetapkan dengan peraturan pemerintah“. Dengan demikian GTT yang masuk sejak tanggal 1 Januari 2006 berstatus sebagai GTT murni yang diangkat oleh sekolah dan komite sekolah, dengan konsekwensi gaji dan fasilitas lain yang mencukupi adalah sekolah, serta tanpa ada jaminan dari pemerintah. Berdasarkan uraian di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai apa alasan mereka tetap termotivasi bekerja sebagai guru GTT di Sekolah Dasar Negeri. Tujuan penelitian ini adalah untuk mendiskripsikan kinerja guru GTT serta mendiskripsikan motivasi apa yang mendorong guru GTT tetap bertahan untuk bekerja di Sekolah Dasar Negeri 2 Widoro Wilayah Kecamatan Donorojo Kabupaten Pacitan.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif, yaitu penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang yang dapat diamati, Bogdan dan Tailor ( dalam Moleong, 2012: 271). Sumber data atau informan dalam penelitian ini adalah guru GTT aktif di sekolah dasar negeri di wilayah Kecamatan Donorojo. Sumber data atau informan dipilih secara purposive dan *snow ball* menurut Bogdan dan Bilken (dalam Sugiyono ,2010 :302). Penelitian ini mendiskripsikan kinerja guru GTT dan motivasi guru GTT Sekolah

Dasar Negeri 2 Widoro wilayah kecamatan Donorojo. Pelaksanaan penelitian dilakukan selama empat bulan, mulai dari April sampai dengan Juli 2023. Data diperoleh dari hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi.

Wawancara dilakukan untuk memperoleh deskripsi tentang motivasi atau alasan-alasan para guru GTT yang bekerja di Sekolah Dasar Negeri 2 Widoro Kecamatan Donorojo Kabupaten Pacitan. Pengambilan data observasi dilakukan untuk mendeskripsikan kinerja guru GTT tentang kedisiplinan dan ketertiban.

Dokumentasi digunakan untuk menelusuri data historis dan data resmi GTT yang berada di Sekolah Dasar Negeri 2 Widoro dan Korwil Pendidikan yang berupa identitas, rekap absensi dokumen pembelajaran. Analisis data dimulai dengan menelaah seluruh data yang dikumpulkan dari berbagai sumber, yaitu dari hasil wawancara, dokumentasi, dan pengamatan. Analisis data menurut Patton (dalam Moleong, 2012: 280) adalah proses mengatur urutan data, mengorganisasikannya ke dalam suatu pola, kategori dan satuan uraian dasar. Dalam proses analisis data penelitian kualitatif ada tiga komponen yang saling berkaitan dan saling berinteraksi yaitu, reduksi data, sajian data, dan penarikan simpulan (Moleong, 2012: 281).

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Kinerja adalah prestasi kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Pengertian kinerja (prestasi) adalah hasil kinerja secara kualitas, kuantitas, yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam bahasa Inggris istilah kinerja adalah performance. Arti Performance atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan. Hamzah (2012:93) yang dimaksud dengan kinerja guru sekolah dasar merupakan gambaran hasil kerja yang dilakukan guru sekolah dasar terkait dengan tugas yang diembannya yang merupakan tanggung jawabnya.

## **MOTIVASI GTT**

Motivasi menurut Sardirman (2012:73) motivasi sebagai daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motivasi dapat dikatakan sebagai daya penggerak dari dalam dan di dalam subyek untuk melakukan aktifitas-aktifitas

tertentu demi mencapai suatu tujuan. Istilah motivasi tersebut juga dipertegas oleh Hamzah (2012:3) yang menyatakan, motivasi sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri individu. Berkaitan dengan hal tersebut maka motivasi dapat disimpulkan sebagai menjelaskan keinginan, arah, intensitas, dan keajegan perilaku yang diarahkan oleh tujuan. Dalam motivasi terdapat konsep-konsep upaya untuk memenuhi kebutuhan, berpretasi, berafiliasi, kebiasaan dan keinginan seseorang untuk hidup bersama.

Secara umum teori motivasi dibagi dalam dua katagori, kandungan (*content*), yang memusatkan perhatian pada kebutuhan dan sasaran tujuan, dan teori proses, yang banyak berkaitan dengan bagaimana orang berperilaku dan mengapa mereka berperilaku dengan cara tertentu. Menurut Maslow (dalam Hamzah, 2012:41), motivasi seseorang terbagi atas lima tingkat kebutuhan yang dapat berpengaruh terhadap motivasi Guru Tidak Tetap tersebut.

Kebutuhan fisiologis, akan rasa aman, cinta kasih atau kebutuhan sosial, penghargaan dan aktualisasi diri. Ducas (dalam Hamzah, 2012:87) mengemukakan, bahwa motivasi kerja berkaitan dengan dorongan yang muncul dari seseorang untuk melakukan tugas berdasarkan tanggungjawabnya sesuai dengan yang tujuan yang ingin dicapai. Dari aktivitasnya secara implisit motivasi kerja guru menurut Hamzah (2012:72) tampak terlihat pada; (1) tanggung jawab dalam melakukan kerja, (2) prestasi yang dicapainya, (3) pengembangan diri, dan (4) kemandirian dalam bertindak. Dari uraian tersebut diketahui bahwa motivasi merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Besar kecilnya pengaruh motivasi seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan. Motivasi kerja guru tidak lain adalah suatu dorongan dari dalam dan luar diri manusia untuk bekerja sesuai dengan tujuan dan cita-citanya.

Menurut Abraham H. Maslow ( dalam Hamzah:41 ) mengatakan bahwa manusia mempunyai lima kebutuhan yaitu: (1) kebutuhan fisiologis, seperti sandang, pangan, papan, (2) kebutuhan rasa aman seperti aman mental dan psikologisnya, intelektualnya, (3) kebutuhan prestice sebagai simbol status sosial, (5) kebutuhan aktualisasi untuk mengembangkan potensi yang terdapat dalam diri seseorang sehingga menjadi kemampuannya nyata. Seperti yang diungkapkan Abraham Maslow motivasi dalam penelitian ini juga sangat dominan dalam



menentukan kinerja guru GTT Sekolah Dasar Negeri 2 Widoro di Kecamatan Donorojo.

Karena guru sekarang ini prospeknya ke depan sangat menjanjikan, dengan adanya tambahan gaji yang berupa tunjangan profesional sebesar satu kali gaji pokok, merupakan iming-iming yang sangat menggiurkan bagi masyarakat pencari kerja. Memang dulu guru SD itu merupakan pekerjaan yang kurang diminati oleh masyarakat karena gajinya kecil namun sekarang walaupun cuma guru SD sekarang ini menjadi banyak incaran masyarakat luas, karena gajinya dobel. Bahkan keberadaan gaji guru sekarang ini menjadi kecemburuan sosial dari pegawai negeri yang lain. Dalam penelitian ini Ingin menjadi pegawai negeri ( PNS) juga menjadi alasan dari beberapa informan yang berprofesi sebagai GTT sekolah Dasar di Wilayah Kecamatan Donorojo.

Bekerja sebagai GTT merupakan kebanggaan tersendiri bagi sebagian informan, karena tidak semua orang bisa bekerja sebagai GTT. Status GTT bagi sebagian masyarakat merupakan status pekerjaan yang jelas mempunyai prospek ke depan yang lebih baik. Sekarang ini untuk mencari lowongan kerja di sekolah sangat sulit sekali. Sekolah sangat selektif sekali dalam mengambil keputusan untuk menerima tenaga sokwan. Dalam kondisi tertentu di kecamatan Donorojo besarnya pendapatan tidak menjadi permasalahan asalkan mempunyai status pekerjaan yang jelas. Alasan tersebut didukung oleh pendapat Hamzah (2012:87) bahwa manusia bekerja ada lima kebutuhan yang harus terpenuhi salah satunya adalah kebutuhan prestice sebagai simbol status dalam masyarakat. Penelitian yang sama juga pernah dilakukan oleh Muhammad Tayyab Alam (2011:1) hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa memperoleh gaji dan status merupakan alasan para guru dalam melakukan pekerjaannya. Hal senada juga disampaikan Asdiqoh (2008:5) dalam penelitiannya tentang motivasi kinerja guru yakni ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru yaitu dorongan untuk bekerja, tanggung jawab terhadap tugas serta adanya penghargaan status.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian tentang kinerja guru GTT di Sekolah Dasar Negeri 2 Widoro Kecamatan Donorojo menurut kriteria pada Juknis DP-3 maupun kriteria Koswara dapat dikatakan sangat baik. Menurut juknis DP-3

nilai kedisiplinan 94,5 dan nilai ketertiban 91,6 , maka nilai rata-ratanya adalah 93,05. Sedangkan menurut Koswara GTT telah melaksanakan tugas sesuai dengan kriterianya yaitu, membuat program tahunan, program semester, membuat RPP, melaksanakan penilaian serta melaksanakan analisis hasil penilaian tindakan kelas.

Ada beberapa alasan yang melatarbelakangi motivasi guru GTT yang bekerja di Sekolah Dasar Negeri 2 Widoro Wilayah Kecamatan Donorojo. Beberapa alasan tersebut adalah : Untuk memperoleh surat keterangan bekerja sebagai syarat untuk melanjutkan kuliah, Ingin menjadi PNS, Mendapatkan status pekerjaan yang jelas, mengamalkan ilmu yang dimiliki sebagai amal ibadah.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Alam, Muhammad Tayyab , 2011. Factor Affecting Teacher Motivation. *International Journal of Businnes and Social science*, Vol.2, Num.1, January 2011, p.14.
- Asdiqoh,Siti,2008. Motivasi Kinerja Guru. *Jurnal Anugrah*, 16 September 2012, Salatiga, Volume 2, halaman : 5.
- Bennell,Paul, 2005. Teacher Motivation and Insentives in Sub Saharan Afrika and Asia." *Knowledge and Skill for Development*".Brighton,Juli 2005,p.4.
- Depdikbud, 2010. *Petunjuk Tehnis Pelaksanaan Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP-3)*. Jakarta : Depdikbud.
- Gusti, Messa Media,2012. Pengaruh Kedisiplinan, Motivasi Kerja dan Persepsi Guru Terhadap Kinerja guru SMKN Purworejo Pasca Sertifikasi. *Eprints UNY*, 8 Juni 2012, Yogyakarta , Volume 2, halaman : 3.
- Hamzah,Uno 2012. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Harun, Halimah, 2008. *Minat, Motivasi dan Kemahiran Mengajar Guru*. *Jurnal Pendidikan.UKM*, 31 Juni 2008, Jakarta,Volume 2 , halaman : 4.
- Moleong,LJ, 2012. *Methodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung : PT Remaja Rosda Karya. UNSRI.
- Munte,Hotnauli, 2005. Kinerja Guru Bantu di Kabupaten Bangli. *Jurnal Pendidikan* Yogyakarta : Pusat Perpustakaan UGM, 2005. Diunduh dari: <http://etd.ugm.ac.id> / pada tanggal :26 Juni 2013.
- Musarofah, 2008. Kinerja Guru di MTs Al Wathoniyah I Cilungup Duren Sawit Jakarta Timur. *Jurnal UIN*, 21 Oktober 2012 , Jakarta , Volume 02 , hal :7.

- Ollolube, Nwacukwu Prince, 2007. *Teacher Job Satisfaction and Motivation for School Effective University of Helsinki Finlandia*. Helsinki, Oktober 2007, p.7.
- Pramandhika, Ananto, 2011. Motivasi Kerja Guru TPQ di Kecamatan Semarang Selatan. *Eprins Undip*, 15 Juni 2011, Semarang, Volume 2, hal : 23.
- Pryta, Michelle; Hellsten , 2009. *Why Teaching Motivation Influencing Begunning Teacher Choice of Profession and Teaching Practice Univercity of Sascatchewan*. Saskatchewan, January, 2009. p.2.
- Pujiyanti; Isroah, 2008. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMAN Ciamis. *Jurnal Pendidikan UNY*, 6 Juni 2007 , Yogyakarta, Volume 01, halaman : 4
- Rahman, Devi, 2011. Studi Kelangsungan Hidup Guru Wiyata bakti Sekolah Dasar Negeri. *Jurnal Pendidikan*, Yogyakarta : Perpustakaan . UGM . Diunduh dari : <http://etd.ugm.ac.id / pad a tanggal : 10 Juni 2013>.
- Sardiman, 2012. *Interaksi dan Motivasi belajar Mengajar*. Jakarta : PT Raja Grafiika.
- Sugiyono, 2009. *Method Penelitian Pendidikan Pendekatan Kwantitatif , Kualitatif dan RD*. Bandung : Alfabeta.
2006. *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005. Tentang Guru dan Dosen. Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4586*. Jakarta: Sinar Grafika 2006.
2006. *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 48 Tahun 2005 Tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi CPNS*. Jakarta: CV Eka Karya. 2006