

## TEACHER MOTIVATION DOES NOT STAY AT MAK IHYA ULUMIDDIN BANYUWANGI DISTRICT

### MOTIVASI KERJA GURU TIDAK TETAP DI MAK IHYA ULUMIDDIN KABUPATEN BANYUWANGI

**FITRIYAN MUNAWWIR**

Guru sejarah MA 2 Banyuwangi  
 ibnunukman@gmail.com

(\*) Corresponding Author  
 +62 823-3119-3233

**How to Cite:** munawwir. (2018). Title of article. Santhet, 2(2), 44-54.

doi:

Received : 25 meii 2018  
 Revised : 19 agustus 2018  
 Accepted: 30 oktober 2018

**Keywords:** motivasi ;  
 kerja;  
 guru;

#### Abstract

This study is to determine the level of motivation of teachers not to carry out teaching and learning. The method used is a qualitative method by emphasizing case studies. The results show that the role of the teacher as one of the components in teaching and learning activities (KBM), has a role that determines the success of learning. Seeing the importance of the teacher's role in the education process and at the same time as the party responsible for implementing the education process in schools, teachers are required to have expertise, responsibility and a soul willing to provide social services above personal interests. But amidst the many demands on the teaching profession, many problems are experienced by teachers, especially Non-permanent Teachers (GTT), which revolve around issues of welfare and clarity of employment status.

#### PENDAHULUAN

Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Untuk mencapai butir-butir tujuan pendidikan tersebut perlu didahului oleh proses pendidikan yang memadai. Agar proses pendidikan dapat berjalan dengan baik, maka semua aspek yang dapat mempengaruhi belajar siswa hendaknya dapat berpengaruh positif bagi diri siswa, sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan kualitas pendidikan.

Menurut Wakiran, *dkk.* (2004), dalam pasal 2 ayat (3) Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974

secara tegas dinyatakan, bahwa disamping Pegawai Negeri sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) pejabat yang berwenang dapat mengangkat Pegawai Tidak Tetap. Dalam penjelasannya yang dimaksud dengan Pegawai Tidak Tetap adalah pegawai yang diangkat untuk jangka waktu tertentu guna melaksanakan tugas pemerintahan dan pembangunan yang bersifat teknis profesional dan administrasi sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan organisasi dalam kerangka sistem kepegawaian, Pegawai Tidak Tetap tidak berkedudukan sebagai Pegawai Negeri. Dalam pelaksanaan tugas pemerintahan dan pembangunan selain Pegawai Negeri Sipil terdapat juga beberapa jenis pegawai yang melaksanakan tugas sebagaimana dilaksanakan oleh Pegawai Negeri Sipil, akan tetapi pendekatannya atau sebutan istilahnya di berbagai instansi baik Pusat maupun Daerah berbeda-beda. Hal ini disebabkan, karena sampai saat ini belum ada norma, standar, prosedur yang mengatur hal tersebut.

Pegawai Tidak Tetap tersebut saat ini diangkat dalam berbagai instansi pemerintah antara lain di lingkungan Departemen Kesehatan (Dokter PTT dan Bidan PTT), di lingkungan Departemen Pendidikan Nasional (Guru Tidak Tetap/Guru Bantu), di lingkungan Departemen Agama (Guru Tidak Tetap, Penyuluh Agama), di lingkungan Departemen Kimpraswil (Pegawai Honorer/Tenaga Kontrak), dan di beberapa daerah Propinsi/Kabupaten/Kota yang sudah mengangkat Pegawai Tidak Tetap.

Selama ini guru yang bekerja di berbagai sekolah, baik negeri maupun swasta, sering kali masyarakat mengira bahwa para guru tersebut adalah berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS). Padahal tidak semua guru yang bekerja di sekolah-sekolah tersebut berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS), atau yang biasa disebut Guru Honorer, Guru Tidak Tetap, atau Guru Kontrak.

Guru Tidak Tetap yang bekerja pada beberapa sekolah negeri maupun swasta, sampai saat ini belum memiliki standar gaji yang menitikberatkan pada bobot jam pelajaran, tingkatan jabatan, dan tanggung jawab masa depan siswanya. Apalagi untuk guru yang mengajar di tingkat SMA/MAK. Banyak diantara mereka yang bekerja melebihi dari imbalan yang mereka terima. Dengan kata lain, insentif atau gaji yang mereka terima tidak sebanding dengan pekerjaan yang mereka laksanakan dan tanggung jawab yang mereka terima terhadap masa depan siswanya, berhasil atau tidaknya menyelesaikan program pendidikan di sekolah untuk melanjutkan ke perguruan tinggi ataupun masuk ke dunia kerja, bergantung pada kapabilitas guru SMA/MAK ini.

Di Kota Banyuwangi, beberapa kali para Guru Tidak Tetap ataupun Guru Honorer memperjuangkan nasibnya. Hal tersebut menindak lanjuti PP Nomor 43 Tahun 2007 pasal 6 yang menyebutkan Guru Honorer tidak tetap yang dibiayai APBD akan diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil. Menurut Drs. Akhmad Zaenuri, MM. dalam keterangan resminya di website Dinas Pendidikan Kota Banyuwangi (19 Februari 2009) dalam menanggapi tuntutan

GTT, Dinas Pendidikan akan mempelajari regulasinya untuk dapat memperjuangkan nasib Guru Honorer dan Guru Tidak Tetap, karena itu diminta Guru Honorer untuk tidak mengurangi motivasinya dalam mengajar dan mari berfikir positif untuk kebaikan bersama. Pemerintah Kota Banyuwangi sendiri dalam APBD 2009 telah menganggarkan tunjangan Guru Honorer/Tidak Tetap sebesar Rp. 1.200.000 selama satu tahun sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan Guru Honorer/Tidak Tetap.

Animo masyarakat yang tinggi dalam setiap penerimaan CPNS, baik yang sudah berstatus pegawai tidak tetap sebelumnya ataupun yang baru melamar, mengindikasikan profesi tersebut masih begitu menggiurkan, sebagai sebuah asumsinya, menjadi CPNS, akan berada dalam titik aman, tidak akan di-PHK, menerima uang pensiun, mendapatkan gaji setiap bulan, dengan segala tunjangan keluarga, kesehatan, transportasi dan hingga adanya gaji ke-13, dan kita akan menelan ludah lagi apabila dihubungkan dengan kebijakan pemerintah yang meningkatkan gaji dan kesejahteraan PNS yang hampir setiap tahunnya, pantas saja jika profesi ini akan semakin banyak diminati. Tidak hanya dampak secara materi semata, namun dampak dalam kehidupan bersosial, menjadi PNS biasanya status sosialnya meningkat, lebih percaya diri, dan sudah barang tentu lebih dihormati dalam kehidupan bermasyarakat. Hal tersebut juga mengindikasikan banyak orang yang termotivasi menjadi PNS.

Yang dimaksud motivasi di sini adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal (Prabu, 2005). Menurut Mulyana (2006), Guru sebagai salah satu komponen dalam kegiatan belajar mengajar (KBM), memiliki peran yang sangat menentukan keberhasilan pembelajaran, karena fungsi utama guru ialah merancang, mengelola, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran. Kedudukan guru dalam kegiatan belajar mengajar juga sangat strategis dan menentukan. Disebut

strategis karena guru yang akan menentukan kedalaman dan keluasan materi pelajaran, sedangkan bersifat menentukan karena guru yang memilah dan memilih bahan pelajaran yang akan disajikan kepada peserta didik. Semua itu tidak akan dapat dicapai apabila guru itu sendiri tidak memiliki keprofesionalitasan dalam dirinya.

Dengan adanya UU Guru dan Dosen, saat ini profesi guru pun mulai dilirik orang, karena UU ini menjanjikan perbaikan kesejahteraan bagi para guru yang profesional, yaitu tunjangan sebesar satu kali gaji pokok dan tambahan tunjangan fungsional (Pernendiknas RI Nomor 18 Tahun 2007). Meski demikian, UU Guru dan Dosen juga membawa konsekuensi yang tidak mudah bagi para guru. Walaupun menjanjikan perbaikan kesejahteraan bagi para guru, UU ini menuntut banyak hal dari para guru.

Menurut Kusmawan (2009), kemunculan masalah kultural/tradisi bertitik tolak dari permasalahan waktu. Lamanya kondisi guru berada dalam ketidaksejahteraan telah membentuk tradisi-tradisi yang terinternalisasi dalam kehidupan guru sampai sekarang. Konkretnya, kondisi itu lebih mengacu pada ranah akademis.

Minimnya kesejahteraan guru dalam jangka waktu lama telah menggiring budaya/tradisi akademis menjadi terpinggirkan. Terlebih lagi dalam era modern saat ini, guru selalu dituntut menjadi figur yang mampu memberikan kesan positif baik dilingkungan kerjanya (sekolah) maupun ketika berada di masyarakat. Tugas dan tanggung jawab guru semakin berat ketika di satu sisi guru harus menerapkan didikan yang tepat sesuai kodrat alam anak didiknya. Di sisi lainnya guru berupaya semaksimal mungkin memilah dan menyelaraskan nilai-nilai hidup yang ada di lingkungan anak didiknya dengan segala perkembangan arus modernisasi melalui berbagai media yang dapat mempengaruhi kehidupan anak itu sendiri. Selain itu di berbagai daerah, guru masih dianggap profesi yang mempunyai prestis tersendiri di mata masyarakat sehingga guru menjadi figur yang dianggap mampu dari segi moril

maupun materiil. Padahal kondisi sebenarnya tidaklah selalu demikian.

## METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sejarah atau metode historis. Menurut mursidi (2019) Metode sejarah adalah proses menguji dan menganalisa secara kritis rekaman sejarah guna menemukan data yang otentik dan dapat di percaya. Dalam pengertian lebih khusus lagi metode penelitian sejarah seperti yang dikemukakan oleh Gilbert. J Garraghan, bahwa penelitian sejarah adalah seperangkat aturan dan prinsip sistematis untuk mengumpulkan sumber-sumber sejarah secara efektif, menilainya secara kritis dan mengajukan sintesis dari hasil-hasil yang dicapai dalam bentuk tertulis (moleong 2000). Sehingga penulis dalam penelitian tentang perkembangan Muhammadiyah di Banyuwangi menggunakan langkah-langkah yang telah ditentukan. Adapun langkah-langkah metode sejarah yang disepakati adalah:

### Heuristik

Heuristik merupakan sebuah ketrampilan dalam menemukan, menangani dan memperinci bibliografi, atau mengklasifikasi dan merawat catatan-catatan (moleong 2000). Cara yang dilakukan penulis dalam dataran ini merupakan kegiatan mengumpulkan data-data yang diperlukan. Data-data itu berupa sumber-sumber atau bukti-bukti tertulis seperti arsip, dokumen, artikel, surat kabar dan naskah yang sesuai dengan sumber dan akan digunakan penulis sebagai bahan penulisan yang dilakukan peneliti. Dalam pengumpulan data yang berupa sumber, ada dua sumber yaitu sumber primer dan sumber sekunder.

Adapun teknik yang digunakan dalam mencari sumber yang relevan adalah; (a) Wawancara; (b) Studi pustaka; (c) Observasi

### Sumber Sekunder

Sumber sekunder yang dimaksud disini adalah merupakan data-data yang didapatkan dari seseorang atau lebih yang berada diluar struktur kepemimpinan dan melakukan studi pustaka pada bagian yang termasuk sumber sekunder yang berupa

majalah, buku maupun data-data yang relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis. Penulis mendapatkan sumber-sumber dari beberapa perpustakaan seperti perpustakaan:

- a. Perpustakaan Jurusan Sejarah
  - b. Perpustakaan Wilayah Jawa Timur
- Kritik Sumber

Setelah data dalam berbagai kategori terkumpul tahap berikutnya adalah melakukan kritik untuk memperoleh keabsahan sumber (moleong, 2000). Kritik sumber merupakan langkah dalam upaya memperoleh data atau sumber agar benar-benar dapat dicapai kredibilitas dan otentitas. Ada dua cara untuk menempuh hal ini.

Untuk membuktikan kesahihan data yang berupa arsip, dokumen, buku dan artikel, penulis melakukan pengecekan terhadap sumber diatas, sehingga mendapatkan sumber yang dapat dipercaya sekaligus dapat mencapai nilai pembuktian yang sebenarnya. Sementara itu, untuk membuktikan kebenaran hasil wawancara dan memenuhi kerangka triangulasi, digunakan *cross-check* data, baik dari hasil sumber tertulis maupun sumber lisan atau wawancara, sebab tidak menutup kemungkinan terdapat data yang membutuhkan pengecekan silang.

#### Interpretasi

Interpretasi atau penafsiran sejarah seringkali disebut dengan analisis sejarah (moleong 2000). Di dalam proses interpretasi sejarah peneliti berusaha mencapai pengertian faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya peristiwa. Tehnik ini berfungsi setelah data-data yang telah mengalami kritik sumber maka dihubungkan antara satu dengan yang lain dan hal ini tentunya harus mengalami seleksi dan analisa tepat untuk menemukan situasi pelaku tindakan dan tempat peristiwa secara benar yang akhirnya akan menjadi rangkaian yang bermakna.

#### Historiografi

Sebagai fase terakhir dalam metode sejarah historiografi di sini merupakan cara penulisan, pemaparan dan pelaporan hasil penelitian dari data-data yang telah sempurna. Menurut moleong (2000) bahwa, dalam penulisan sejarah harus memenuhi

beberapa kaidah yaitu, detail faktuil, struktur yang logis dan penyajian yang terang dan halus.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Guru Tidak Tetap

Motivasi Kerja merupakan hal yang bersifat individu. Setiap individu memiliki tingkat motivasi yang berbeda-beda sesuai dengan situasi, nilai-nilai yang berlaku dalam dirinya (Anorogo dalam Slamet, 2006). Hal ini tidak menutup kemungkinan faktor nilai-nilai kerja sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja responden pada penelitian ini. Begitupula faktor-faktor yang lain seperti kondisi responden bila dilihat dari karakteristik biografi dan karekteristik masing-masing pribadi responden.

#### 1. Lamanya bekerja

Lamanya masa kerja ternyata tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja responden karena tidak diikuti dengan peningkatan status kepegawaian maupun kesejahteraan. Hal ini terbukti dari data yang diperoleh peneliti dari responden dimana peneliti mengungkap ada responden (R6) yang telah mengabdikan selama 33 tahun, namun masih berstatus sebagai Guru Tidak Tetap (GTT). Responden lain juga demikian. Diantara 6 responden, 1 responden (R6) telah mengabdikan sebagai guru selama 33 tahun, 2 responden (R4, R5) menekuni profesi guru selama 13 tahun, 2 responden (R1, R3) menyatakan telah 12 tahun berprofesi sebagai guru, dan 1 responden (R2) menyatakan telah 11 tahun berprofesi sebagai guru.

Memang sungguh sangat memprihatinkan bila melihat kondisi responden yang telah mengabdikan sebagai guru lebih dari 10 tahun namun masih menyandang status GTT. Responden merupakan gambaran kecil dari sekian banyak guru di Indonesia yang masih berstatus GTT. Selama menyandang status GTT, berarti selama itu pula-lah para responden berada dalam kondisi yang masih mencemaskan masa depan mereka.

Namun dengan semakin lamanya responden mengabdikan tanpa mempedulikan status yang diembannya, maka responden tersebut memiliki persepsi yang lebih mendalam terhadap profesinya. Tidak melulu tentang kesejahteraan dan status kepegawaian, tetapi responden memiliki persepsi tersendiri terhadap profesinya. Tentunya persepsi tiap responden berbeda-beda.

Ketika peneliti menanyakan tentang persepsi responden terhadap jargon yang sering didengung-dengungkan sejak zaman penjajahan yakni "Guru Adalah Pahlawan Tanpa Tanda Jasa", sebagian responden tidak setuju dengan jargon tersebut. Salah satu responden (R1) yang tidak setuju dengan jargon tersebut menyatakan bahwa jargon tersebut hanya untuk *me'nina-bobo'kan* para guru agar tidak protes dengan nasibnya.

Sedangkan responden lainnya yang tidak setuju dengan jargon tersebut (R2, R3, ) menyatakan bahwa pada zaman sekarang ini tidak ada pekerjaan yang tidak mengharap balas jasa, termasuk salah satunya profesi guru. Balas jasa yang dimaksudkan responden disini adalah balas jasa berupa materi atau uang. Jadi, lamanya kerja menjadi GTT tidak mempengaruhi dalam aktivitas untuk mengajar sebagai guru.

## 2. Gaji

Dengan status GTT, para responden tentunya memiliki penghasilan yang berbeda dari Guru Tetap Yayasan (GTY), maupun guru yang berstatus PNS. Untuk GTY, gaji yang diperolehnya merupakan gaji tetap yang diberikan oleh yayasan dengan tidak menghitung jumlah jam pelajaran yang harus diemban. Sedangkan guru yang telah berstatus PNS, gaji yang diperolehnya sudah ditetapkan oleh peraturan pemerintah sesuai dengan golongan guru yang bersangkutan.

Besaran gaji yang diterima oleh GTT di sekolah swasta ini juga tergantung dari kemampuan yayasan yang mengelola sekolah dimana para GTT bertugas. Begitulah yang terjadi pada para responden. Apabila yayasan yang mengelola merupakan suatu yayasan besar dan sekolahnya termasuk sekolah unggulan, maka gaji yang

diterima responden juga besar. Kondisi sebaliknya bila yayasan yang mengelola dan sekolah tempat responden mengabdikan merupakan sekolah dimana sebagian besar siswanya berasal dari golongan menengah ke bawah, maka dapat dipastikan bahwa gaji yang diterima responden juga kecil.

Masalah kesejahteraan yang minim yang diterima oleh GTT seperti yang diterangkan oleh responden, peneliti juga ingin tahu apakah gaji para responden mencukupi kebutuhannya atau tidak, hampir semua responden menyatakan cukup walaupun dengan berat hati mengatakannya. Adapula yang beranggapan bahwa gajinya untuk saat ini cukup, namun belum tahu beberapa tahun mendatang apakah gajinya cukup atau tidak karena anak-anak responden tersebut (R2) masih kecil dan masih berada di jenjang SD yang notabene biaya sekolahnya gratis. Sedangkan responden lainnya (R1, R4, R5) menyatakan bahwa kebutuhan keluarganya disesuaikan dengan penghasilan yang diperolehnya. Terlepas dari itu, semua responden mengatakan bahwa suami/istrinya juga ikut bekerja untuk membantu mencukupi kebutuhan.

Hasil penelitian diatas mengungkapkan bahwa problematika gaji yang terbatas yang dialami oleh GTT, tidak secara langsung mempengaruhi motivasi kerja para GTT. Para GTT lebih termotivasi untuk meningkatkan status kepegawaiannya dahulu, karena masalah gaji akan menyesuaikan apabila status kepegawaiannya meningkat. Pada penelitian kali ini juga terungkap bahwa komitmen tinggi yang dipegang oleh para responden terhadap profesi guru tidak terpengaruh oleh keadaan responden yang juga menekuni profesi lain selain profesinya sebagai GTT.

## 3. Jenis Kelamin

Di berbagai profesi, perbedaan *gender* masih merupakan suatu hal yang sensitif. Namun pada profesi guru, perbedaan *gender* bukan merupakan suatu hal yang diperdebatkan. Jumlah guru laki-laki dan perempuan hampir seimbang jumlahnya. Kedudukan yang diembannya pun bisa disetarakan. Sekarang sudah banyak kita

lihat perempuan menduduki jabatan kepala sekolah yang biasanya diduduki oleh laki-laki.

Perbedaan perlakuannya terletak pada memberi perlakuan istimewa pada perempuan, dan begitupula sebaliknya. Keistimewaan yang diberikan pada perempuan sebagaimana diungkapkan oleh seorang responden (R4) adalah apabila ada tugas berat yang membutuhkan tenaga fisik, yang dipekerjakan adalah para laki-laki. Sedangkan keistimewaan yang di berikan pada laki-laki seperti sebagaimana diungkapkan oleh beberapa responden antara lain posisi (jabatan) struktural (R3), dan prioritas dalam penerimaan pegawai (R5). Hal tersebut dipandang *lumrah* terjadi pada semua profesi karena laki-laki memiliki tingkat absensi yang cenderung lebih mudah daripada perempuan. Seperti yang dikemukakan oleh responden (R5) berikut ini:

"...seharusnya tidak ada...Cuma yang saya lihat selama ini lebih diutamakan yang laki-laki, karena itu yang pertama tidak ada cuti hamil *gitu tho*, terus cuti melahirkan.. .terus misalkan anaknya sakit itu kan seorang bapak tidak harus menunggu tapi biasanya *kan* ibu..maka yang dipilih biasanya kalau ada guru yang bagus diantara 2 pilihan yang bagus antara laki-laki dan perempuan, biasanya yang dipilih yang laki-laki..menurut saya sah-sah saja...kalau kita lihat memang gaji perusahaan *kan* jelas, katakan ini (sekolah) perusahaan ya, karena akan memberikan keuntungan, apalagi di dunia pendidikan, misalkan saja ada guru yang tidak masuk saat itu *gitu kan* proses kegiatan belajar mengajar *kan* agak kacau, kalau bapak (guru laki-laki) *kan* di minimalisasi.."

Pada saat peneliti mencoba membandingkan tingkat absensi antara guru laki-laki, ternyata peneliti mendapatkan jawaban hampir sama dari setiap responden. Para responden mengatakan bahwa apabila tidak ada hal yang benar-benar mendesak, maka responden para responden sangat jarang sekali absen/jam kosong saat mengajar karena berbagai sebab, antara lain sekolah tempat responden mengajar

merupakan sekolah yang disiplin (R3, R4), memberikan contoh perilaku yang baik kepada siswa-siswinya untuk tidak membolos (R1), dan responden tidak akan absen atau meninggalkan kelas tanpa tugas jika tidak ada halangan (R2).

Perbedaan jenis kelamin mungkin juga berbeda persepsi serta motivasi dalam bekerja. Peneliti juga ingin mengungkap apakah ada perbedaan yang terjadi pada responden laki-laki dan perempuan. Peneliti menanyakan kepada responden apakah bekerja bagi wanita itu wajib ataukah tidak, sebagian responden menjawab tidak wajib, dan sebagian lainnya menjawab bekerja itu adalah suatu kewajiban.

Para responden perempuan yang memandang bekerja itu tidak wajib (R2, R3), salah satunya beralasan bahwa bekerja bagi perempuan adalah sambilan. Sedangkan para responden perempuan memandang bekerja itu merupakan sebuah kewajiban (R4, R5). Ada beberapa alasan para responden memaklumi sikap perempuan yang tetap bekerja, terlepas dari pandangannya bahwa bekerja itu wajib atau tidak. Keinginan orang tua sebagai konsekuensi dari kuliah (R3, R4) merupakan alasan utama mengapa perempuan tetap harus bekerja. Sedangkan salah satu responden memberikan alasan bahwa responden tersebut (R5) bekerja agar tidak bergantung pada suami atau bisa mandiri.

#### 4. Suku/Etnis

Suku/etnis individu terkadang mempengaruhi tingkat motivasinya. Berbeda suku, berbeda pula budayanya, sehingga sikap dan kepribadian individu yang terbentuk oleh budaya juga bisa berbeda dalam menjalani hidupnya. Bahkan setiap suku mempunyai suatu ciri budaya yang berbeda dengan suku lainnya dalam kaitannya dengan persepsi individu dalam bekerja.

Di Indonesia terdapat beragam suku bangsa yang mempunyai ciri khas masing-masing. Tidak cuma suku-suku bangsa yang berasal dari pribumi, suku/etnis yang non-pribumi pun turut menambah keragaman budaya di Indonesia yang memang terkenal dengan negara yang *multikultural*.

Pada penelitian yang dilakukan di Kota Banyuwangi ini, semua responden mengaku berasal dari suku Jawa, walaupun asal daerahnya berbeda-beda. Para responden berasal dari Kemiren (R1, R3), Cluring (R6), Banyuwangi (R2, R4), dan Kudus (R5). Keceragaman responden dalam hal suku bangsa, membuat peneliti lebih mudah untuk mengidentifikasi hal-hal yang berhubungan dengan motivasi kerja responden dalam kaitannya dengan budaya Jawa yang melekat pada responden.

Beberapa responden mengatakan bahwa budaya Jawa sangat melekat pada kehidupan sehari-harinya, termasuk dalam bekerja. Dua orang responden (R4, R6) mengaku posisinya sebagai orang Jawa mempengaruhi dalam menyikapi profesinya sebagai guru dengan status GTT. Menurut kedua responden tersebut, mereka mengaku menerima nasibnya sebagai GTT dengan segala keterbatasannya. Walaupun seorang responden (R6) sempat menyangkal bahwa filsafat Jawa yang *'nrimo ing pandum'* tidak pernah dianutnya, namun responden tersebut akhirnya mengakui bahwa secara tidak disengaja justru responden menjalankannya. Berikut pengakuan dari responden tersebut (R6):

"...filsafat Jawa yang *'nrimo ing pandum'* saya kira kok saya tidak berprinsip seperti itu... mungkin saya ini secara langsung saya tidak melaksanakan filsafat itu, tapi secara tidak langsung saya sudah melaksanakan, saya tidak tahu itu...artinya *'Iha kamu nyatanya trimo digaji sekian tapi kok gak pernah protes'*

Sedangkan ketika peneliti bertanya ke responden lainnya, para responden mengaku menerima nasibnya sebagai GTT dengan penghasilan yang rendah, namun mereka menganggap sikapnya itu bukan karena sifat dasar orang Jawa yang *'nerimo'*. Para responden yang menyangkal sifat dasar orang Jawa yang *'nerimo'* tersebut mengaku memiliki alasan lain, ada responden yang menerima kondisinya saat ini walaupun sebenarnya menurut responden tersebut (R3) masih merasa kurang. Sedangkan responden lainnya menerima kondisinya saat ini dengan rasa syukur dan

ikhlas (R1), dan responden lainnya (R2) menganggap kondisi yang dialami saat ini sebagai GTT merupakan bagian dari proses kariernya.

Pengaruh kebudayaan Jawa yang dirasakan responden tidak hanya dalam menyikapi kondisi pekerjaannya saat ini saja, namun lebih dari itu para responden yang terjun di masyarakat serta lingkungan tempatnya mengajar juga harus menyesuaikan diri dengan kebudayaan setempat walaupun pada prakteknya tidaklah sulit karena responden juga merupakan orang Jawa. Menurut Trimo (2008), Guru dalam bahasa Jawa diartikan *'digugu dan ditiru'*, otomatis menjadi teladan. Melihat peran tersebut, sudah menjadi kemutlakan bahwa guru harus memiliki integritas dan personaliti yang baik dan benar. Hal ini sangat mendasar, karena tugas guru bukan hanya mengajar (*transfer knowledge*) tetapi juga menanamkan nilai-nilai dasar dari bangun karakter atau akhlak anak.

Oleh karena dalam kebudayaan Jawa, guru merupakan profesi yang dijadikan teladan, seringkali hal tersebut justru membebani responden mengingat perannya sebagai guru tidak hanya di sekolah, tapi ketika berada di tengah-tengah masyarakat peran dan kharisma sebagai guru juga masih melekat. Hal tersebut menjadi beban moral tersendiri oleh para responden (R1, R3). Selain merasa dijadikan teladan oleh masyarakat, beban moral yang dirasakan para responden selama menjadi guru antara lain disebabkan oleh karena dijadikan figur sentral/pusat perhatian (R2), dan juga guru selalu dianggap mempunyai kemampuan yang lebih (R1, R6). Jadi pada penelitian ini, suku atau etnis bukanlah sebagai faktor utama tinggi atau rendahnya motivasi individu, melainkan bagaimana persepsi individu tersebut terhadap kondisinya saat ini, serta bagaimana individu tersebut menyikapinya.

## 5. Kemampuan

Motivasi kerja individu terkadang menyesuaikan dengan kemampuan yang dimiliki oleh individu tersebut. Menurut Robbins (2003), kemampuan (*ability*) adalah

suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Seluruh kemampuan individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat faktor, yakni kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

Dalam profesi guru, pada dasarnya kemampuan intelektual yang paling di unggulkan, terkecuali pada guru olahraga yang juga mengandalkan kemampuan fisik. UU Guru & Dosen juga telah memberikan stimulus kepada guru untuk meningkatkan kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Atas dasar itu, dalam penelitian ini peneliti ingin mengungkap kemampuan responden yang berhubungan dengan motivasi kerja para responden. Pada penelitian ini didapatkan hasil bahwa responden kurang memiliki motivasi untuk meningkatkan kemampuannya. Motivasi berprestasi responden juga terbilang rendah. Sebetulnya semua responden memiliki keinginan untuk berprestasi, namun terbentur dengan berbagai kondisi yang dialaminya, sehingga menurunkan tingkat motivasinya.

Ketika penelitian, peneliti ingin mengetahui sejauh manakah keinginan responden untuk meningkatkan kemampuan intelektualnya, mungkin dengan kuliah lagi ataupun dengan mengikuti workshop-workshop yang menunjang profesinya. Setelah dilakukan wawancara, semua responden menyatakan ingin melanjutkan kuliah lagi di S2 akan tetapi para responden terbatas oleh beberapa kondisi yakni kondisi finansial yang terbatas (R2). Selain itu, para responden beralasan bahwa ilmunya yang sekarang sudah cukup (R3) dan tidak adanya inisiatif dari diri sendiri (R4) menjadi faktor penghalang untuk meningkatkan kemampuan intelektual responden.

Salah satu cara yang dilakukan peneliti untuk mengetahui kemampuan responden adalah dengan menanyakan tentang bagaimana inovasi mengajar yang dilakukan responden selama menjadi guru. Salah satu responden (R2) mengungkapkan bahwa di sekolah tempatnya mengajar, inovasi dalam mengajar merupakan suatu yang mutlak diperlukan oleh para guru. Hal itu

dikarenakan sekolah tempatnya mengajar (SMA Nasima) merupakan sekolah yang menerapkan sistem *fullday school*, sehingga dalam mengajar siswa-siswinya perlu dilakukan cara yang berbeda saat pagi dan siang hari ketika konsentrasi para siswa telah menurun. Sedangkan salah satu responden yang lain (R1) mengungkapkan bahwa untuk melengkapi profesinya sebagai seorang guru, idealnya responden tersebut mampu menerbitkan sebuah buku. Hal ini mengindikasikan bahwa responden tersebut masih berusaha memaksimalkan kemampuannya untuk melakukan inovasi-inovasi mengajar.

Sebetulnya standarisasi kemampuan intelektual guru sudah diatur oleh Pemerintah melalui Permendiknas Nomor 18 Tahun 2007 sebagai landasan pelaksanaan sertifikasi guru dan dosen. Uji kompetensi untuk memperoleh sertifikat pendidik dilakukan dalam bentuk penilaian portofolio. Portofolio adalah bukti fisik (dokumen) yang menggambarkan pengalaman berkarya/prestasi yang dicapai dalam menjalankan tugas profesi sebagai guru dalam interval waktu tertentu. Dalam Undang-undang guru dan dosen menggariskan bahwa seorang guru wajib memiliki sertifikasi, pada kenyataannya terkesan hanya profesionalisme yang komersil dan hanya memotivasi seorang guru secara sesaat saja (Suhendi, 2010).

Dengan adanya program sertifikasi yang diadakan oleh Pemerintah, para responden memiliki persepsi tersendiri mengenai program sertifikasi tersebut. Beberapa responden yang diwawancarai peneliti menunjukkan sikap ketidakpercayaannya pada program sertifikasi tersebut. Responden (R1, R6) tersebut mempertanyakan efektifitas program sertifikasi tersebut, karena selama ini mereka melihat bahwa program sertifikasi hanya untuk meningkatkan gaji guru yang lolos sertifikasi, bukan meningkatkan kualitas guru.

## 2. Sumber Motivasi Kerja

Pada penelitian ini, ditemukan beberapa hal yang sumber motivasi kerja

para responden. Faktor-faktor yang menjadi sumber motivasi kerja tersebut antara lain:

### 1. Motif Ekonomi

Alasan ekonomi memang merupakan motif utama seseorang untuk bekerja. Hal tersebut terjadi karena setiap orang yang bekerja tujuan utamanya adalah untuk mendapatkan upah atau gaji yang nantinya akan digunakan untuk memenuhi kebutuhan dalam hidupnya. Motif ekonomi ini dapat berupa pemberian gaji yang tinggi, ataupun kenaikan gaji.

Hasil penelitian ini mengungkap bahwa beberapa responden menyadari bahwa tujuan mereka bekerja adalah untuk mendapatkan gaji. Seperti penuturan salah seorang responden (R2) berikut ini:

"...kalau motivasi dari diri sendiri pertama, tidak bisa kita pungkiri kita ingin sekali membantu ekonomi keluarga, kedua karena memang sudah panggilan, misalkan kita dikasih pekerjaan lain belum tentu dengan karakter kita..."

Namun motif ekonomi bukan satu-satunya tujuan dalam menjalankan profesinya sebagai guru, karena setiap guru memiliki nilai-nilai kerja yang luhur, yakni menganggap profesinya sebagai guru ini merupakan sebuah 'panggilan'. Begitupula yang terjadi pada responden lainnya (R1, R5) yang menganggap motif ekonomi ini merupakan sumber motivasinya dalam bekerja. Namun kedua responden tersebut juga memiliki sumber motivasi lain selain motif ekonomi.

### 2. Motif agama

Pada hasil penelitian ini terdapat beberapa responden yang memakai dasar-dasar ajaran agama sebagai sumber motivasi kerja mereka. Nilai-nilai spiritual yang terdapat pada diri responden (R1) mendasari motivasi kerja responden tersebut. Setiap manusia yang beragama pasti memiliki dasar-dasar agama yang digunakan untuk menjalankan aktifitasnya sehari-hari.

Bahkan tidak sedikit manusia yang beranggapan bahwa hidup mereka selama di dunia ini merupakan suatu bentuk ibadah ke

pada Tuhan, tidak terkecuali dalam hal bekerja. Sebagian responden juga mengemukakan hal yang sama, yaitu bekerja dimaknai sebagai salah satu bentuk ibadah. Para responden tersebut menilai bahwa dalam profesinya sebagai guru tidak hanya menanamkan nilai-nilai pendidikan formal, akan tetapi ada tanggung jawab moral dalam menanamkan nilai agama, yakni *akhlak* mulia pada setiap anak didiknya. Seperti yang dikemukakan oleh responden (R1) berikut ini:

"...jadi karena saya guru PKn, maka saya memberikan ilmu tidak hanya sekedar dalam bidang pelajaran, tapi kira-kira saya memeberikan bekal dalam bidang keagamaan, akhlak mulia, paling tidak anak itu kalau dia tidak pandai, tapi dia mempunyai nilai bekal ilmu akhlak yang baik"

Oleh karena itu, nilai moral-spiritual yang telah tertanam dalam diri responden membuat para responden menjadikannya sumber motivasi baginya.

### 3. Motif Sosial

Motif sosial ini dilandasi oleh nilai-nilai sosial individu yang timbul dari keinginan individu untuk memberikan sesuatu yang dimilikinya untuk turut berperan serta dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara. Pada penelitian ini terungkap pengaruh nilai sosial yang mendasari individu terhadap motivasi kerja responden.

Dalam menjalankan profesinya sebagai guru, beberapa responden berusaha memberikan kemampuan yang dimilikinya agar dapat bermanfaat bagi masyarakat. Responden juga berusaha menepikan sisi materialismenya sehingga dalam hal ini orientasi nilai sosial yang diutamakan. Hal ini seperti yang dikemukakan oleh salah satu responden (R6) dalam memaknai profesinya sebagai guru:

"...saya hanya ingin ikut *aja* menyumbangkan ilmu yang pernah saya terima dari lembaga pendidikan kepada anak-anak... daripada ilmu saya *mubadzir*..."

### 4. Lingkungan kerja

Gouzali (2000) mengelompokkan faktor-faktor motivasi kedalam dua kelompok

yaitu, faktor eksternal (karakteristik organisasi) dan faktor internal (karakteristik pribadi). Faktor eksternal (karakteristik organisasi) yaitu: lingkungan kerja yang menyenangkan, tingkat kompensasi, supervisi yang baik, adanya penghargaan atas prestasi, status dan tanggung jawab. Faktor internal (karakteristik pribadi) yaitu: tingkat kematangan pribadi, tingkat pendidikan, keinginan dan harapan pribadi, kebutuhan, kelelahan dan kebosanan.

Hasil dari penelitian ini mengungkap kaitan antara kondisi lingkungan kerja dengan motivasi kerja responden. Beberapa responden dalam penelitian ini mengemukakan bahwa mereka termotivasi karena lingkungan tempat mereka mengajar sangat kooperatif dan menyenangkan, seperti dituturkan oleh seorang narasumber (R3) berikut ini:

"motivasi saya sebenarnya saya ya seneng aja ya sebelumnya saya emang gak berkeinginan jadi guru, tapi setelah masuk di dalamnya ya asyik juga mengajar dan temen-temen asyik semua, di sini jadi banyak temen... dan saya termotivasi menjadikan anak-anak di sini seneng dengan pelajaran saya khususnya matematika karena saya mengajar matematika..."

### 3. Faktor Penghambat Motivasi Kerja Guru Tidak Tetap

Faktor utama penghambat motivasi Guru Tidak Tetap (GTT) adalah minimnya kesejahteraan yang diperoleh, sehingga menimbulkan persepsi negatif

para responden. Seorang guru tidak dapat bekerja optimal karena minimnya kesejahteraan yang diperoleh untuk mencukupi kebutuhan-kebutuhannya, seperti yang diungkapkan oleh salah seorang narasumber (R6):

"...namanya guru juga *kepengen* mengajar yang bagus, punya cara mengajar yang bagus, sarana *ngajar* yang baik... itu tuntutan guru seperti itu, saya juga *kepengennya* mengajar yang ideal... yang ideal yaa alatnya mengikuti teknologi, kreatifitasnya harus dikembangkan, *nah* sekarang *kalo* gaji *aja* tigaratus, empatratus

(ribu), makan *aja* lapar, *masa* guru lapar *suruh* kreatif, ya *gak* mungkin tho?"

Hal ini didukung oleh pernyataan Dessler (1997) yakni motivasi terjadi pada saat individu melihat adanya insentif atau ganjaran yang dapat memenuhi kebutuhan yang timbul. Keputusan bisa juga terjadi apabila ada hambatan diantara individu dengan insentif dan ganjaran.

Jika motivasi tersebut terhambat, maka proses kegiatan belajar mengajar-pun tidak bisa optimal. Padahal tugas guru selain mengajar, juga perlu melakukan inovasi-inovasi dalam metode pembelajaran untuk para siswanya. Menurut Mulyana (2006), guru sebagai salah satu komponen dalam kegiatan belajar mengajar (KBM), memiliki peran yang sangat menentukan keberhasilan pembelajaran, karena fungsi utama guru ialah merancang, mengelola, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran.

### KESIMPULAN

Berdasarkan uraian dari hasil dan pembahasan dapat ditarik sebuah simpulan sebagai berikut:

Dalam bekerja sebagai tenaga pengajar yakni guru terdapat beberapa hal yang penting adalah motif yang berpengaruh dalam motivasi mengajar antara lain lamanya kerja, gaji, beda etnis. Dari ketiga hal tersebut motif gaji yang menjadi sesuatu yang dominan dalam permasalahan karena untuk pemenuhan kebutuhan.

Selain pendukung dari motivasi kerja, terdapat pula yang menjadi faktor penghambat motivasi kerja yakni minimnya gaji yang diperoleh. Secara tidak langsung berdampak pada kebutuhan yang tidak tercukupi.

### DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary. 1997. *Manajemen Personalialia (edisi ketiga)*. Jakarta: Erlangga.  
 Gouzali Saydam, (2000), *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource) Suatu Pendekatan Mikro*, Djanbatan, Jakarta  
 Mulyana, Deddy. 2006. *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta : Rosda..

- Mursidi, Agus, 2019. et al. The Rise Ideology of Kiai at State Senior High School Darussholah Singojuruh Indonesia. IOSR Journal Of Humanities And Social Science (IOSR-JHSS) Volume 23, Issue 2, Ver. 1 (February. 2018) PP 66-71  
<http://www.iosrjournals.org/iosr-jhss/papers/Vol.%2021%20Issue2/Version-3/C021232131.pdf>
- Mursidi, Agus, 2019 Commodification Education at Darussolah Senior High School on Singojuruh, Banyuwangi-East Java Province, International Journal for Educational and Vocational Studies. Vol. 1 No. 5. <https://ojs.unimal.ac.id/index.php/ijevs/article/view/1449>
- Moleong Lexi, J. (2000) Metodologi Penelitian Kualitatif, Remaja Posda karya, Bandung
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 2007 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 Tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil. <https://luk.staff.ugm.ac.id/atur/pp43-2007honorercpns.pdf>
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2007 Tentang Sertifikasi Bagi Guru Dalam Jabatan. <http://luk.staff.ugm.ac.id/atur/Permen18-2007SertifikasiGuru.pdf>
- Prabu, Anwar. 2005, Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Muara Enim, Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya Vol. 3 No 6 Desember.
- Robbins, P. Stephen. (2003). Perilaku Organisasi. Edisi Sembilan, Jilid 2. Edisi Bahasa Indonesia. PT Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta
- Slamet, 2006, Belajar dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya, Cet. IV, Jakarta: Rieneka Cipta.
- Trimo. 2006. Evaluasi Penyuluhan Pembangunan Pertanian. Surakarta: UNS Press.