

**FAKTOR-FAKTOR MOTIVASI KERJA STUDI KASUS PADA TENAGA
PENDIDIK GURU HONORER**

Brian Alex Saputra

ABSTRAK

Pada jaman sekarang hampir semua tempat kerja menggunakan sistem kontrak, begitu juga dengan profesi tenaga pendidik atau seorang guru ada yang menjadi guru tetap dan ada juga yang menjadi guru tidak tetap atau biasa disebut dengan guru honorer. Karena sulitnya untuk mencari pekerjaan menjadikan individu untuk menerima sistem kontrak. Selain itu motivasi individu mau untuk menerima keadaan seperti itu karena untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, ingin memiliki pekerjaan, bentuk pengabdian kepada masyarakat, mencerdaskan generasi muda melalui pendidikan. Meskipun pendapatan dari profesi guru honorer pun tidak sebanding dengan pekerjaannya tetapi semangat untuk terus bekerja dengan baik mendidik generasi muda akan terus berjalan dengan baik meskipun motivasi kerja pada setiap guru honorer berbeda.

Kata kunci : Motivasi kerja, guru honorer

ABSTRACT

Today almost every workplace uses the contract system, as well as the profession of educators or a teacher who is a permanent teacher and there is also a teacher is not fixed or commonly called honorary teachers. Because it is difficult to find work to get individuals to accept the contract system. In addition, individual motivation is willing to accept such circumstances because to meet the needs of his life, want to have a job, a form of community service, educate the young generation through education. Although the income from the honorary teacher profession is not worth the job but the spirit to continue to work well educating the younger generation will continue to run well although the motivation of work on each teacher honorary different.

Keywords : *Work motivation, honorary teacher*

Pendahuluan

Bekerja adalah usaha untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri atau kebutuhan umum, dengan perkata lain orang bekerja untuk mempertahankan eksistensi diri sendiri atau keluarganya (Anoraga, 2001). Seseorang bekerja karena ada sesuatu yang ingin dicapainya dan berharap bahwa aktivitas kerja yang dilakukan akan membawanya kepada suatu keadaan yang lebih

memuaskan daripada keadaan sebelumnya.

Tetapi pada saat ini sangat sulit bagi seseorang untuk mendapatkan pekerjaan. Banyak orang yang menganggur tidak mendapatkan pekerjaan. Para pemegang jabatan kunci di pemerintahan menyebutkan bahwa pertumbuhan ekonomi belum mampu menciptakan lapangan kerja yang cukup untuk menyerap seluruh calon tenaga kerja, yang setiap tahun jumlahnya

cenderung meningkat. kalangan LSM punya alasan lain, tak kunjung selesainya masalah pengangguran, merupakan kegagalan program-program pemerintah lewat berbagai Departemen Tenaga Kerja, Departemen Sosial dan Kementrian Koperasi dan UKM (Kompasiana.com).

Latar belakang pendidikan yang rendah akan sulit untuk mencari pekerjaan, karena pada saat ini kebanyakan untuk mendapatkan pekerjaan minimal pelamar telah menyelesaikan tingkat pendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA) atau lebih. Latar belakang pendidikan yang tinggi pun bukan jaminan untuk mudah mendapatkan pekerjaan. Banyak lulusan-lulusan perguruan tinggi yang juga menganggur sulit mendapatkan pekerjaan.

Semua usaha setelah mendapatkan pekerjaan juga harus dipertahankan, bahkan dikembangkan. Banyak dari mereka yang sudah merasa puas dan senang ketika sudah bisa bekerja. Sehingga mereka hanya bertahan pada level itu saja.

Kurangnya motivasi kerja pada mereka setelah mendapatkan pekerjaan menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi mereka untuk tidak mau berkembang ke level yang lebih tinggi dalam karir mereka.

Motivasi kerja pada seseorang harus di tumbuhkan demi kelanjutan perkembangan karirnya. Dan untuk menumbuhkan rasa ingin berkembang dan memajukan kualitas diri sendiri. Efek buruk pun akan menjadi masalah bagi seseorang pekerja yang tidak memiliki motivasi kerja. Pemutusan hubungan kerja sampai pemberian sanksi bisa diterima oleh pekerja karena dalam bekerja tidak memiliki motivasi.

Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pada seseorang. Salah satunya penghasilan. Rendahnya penghasilan yang diberikan kepada pekerja yang tidak sebanding

dengan apa yang dikerjakan merupakan salah satu faktor yang membuat motivasi kerja menjadi menurun. Tetapi bukan hanya penghasilan saja, masih banyak faktor-faktor yang lain juga. Untuk itulah artikel ini disusun guna mengetahui faktor-faktor apa saja yang membentuk motivasi kerja.

Landasan teori

a. Teori-teori motivasi kerja

Berikut ini beberapa konsep yang dijelaskan oleh para ahli mengenai definisi Motivasi kerja, sebelum menjelaskan motivasi kerja secara khusus, akan dijelaskan terlebih dahulu mengenai definisi motivasi karena dua kata ini merupakan suatu hal yang sulit dipisahkan, motivasi menurut Vroom (dalam Kreitner & Kinicki 2007 : 247), motivasi adalah mengarahkan dalam memutuskan seberapa besar upaya untuk mengerahkan usaha dalam situasi tertentu. Keitner & Kinicki (2007) mendefinisikan motivasi sebagai proses psikologis yang menyebabkan munculnya suatu tindakan yang memiliki arah untuk mencapai tujuan tertentu. Morgan (1986 : 303) motivasi diartikan sebagai “ untuk mendorong dan menekan dengan kuat “ yang akan muncul dalam perilaku yang gigih dalam mengarah pada pencapaian tujuan-tujuan tertentu. Robins(1998 : 50) Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya dalam memenuhi kebutuhan individu.

Dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu energi yang bersumber dari dalam diri yang membangkitkan, mengarahkan dan memberikan kekuatan untuk tetap berada pada arah tersebut dalam mencapai suatu tujuan.

Motivasi kerja menurut (Werner dan DeSimone, 2006 : 48) didefinisikan sebagai proses psikologis yang

menyebabkan timbulnya tindakan, yang memiliki arah dan terus menerus untuk mencapai tujuan. Wood, et.al (2001 :150) motivasi kerja ditentukan oleh keyakinan individu tentang hubungan antara *effort-performance* dan menyenangkan berbagai macam *outcome* dari level *performance* yang berbeda-beda. Keith Davis & Newstrom (1995 : 65) karyawan termotivasi dalam bekerja adalah seseorang yang melihat bahwa pekerjaannya mencapai tujuan-tujuan pentingnya. Wexley and Yukl (1992 : 75), mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu motivasi kerja biasa disebut pendorong semangat kerja.

Inti dari definisi motivasi kerja menurut pernyataan di atas menyatakan bahwa motivasi kerja berkaitan erat dengan upaya yang dikeluarkan seseorang dalam bekerja. Motivasi merupakan faktor penting dalam mencapai kinerja tinggi. Kunci dalam prinsip motivasi menyebutkan bahwa kinerja merupakan fungsi dari kemampuan dan motivasi.

Ada beberapa faktor yang menyebabkan motivasi kerja pada guru secara umum (Winardi, 2001) yaitu faktor *intrinsik* dan faktor *ekstrinsik*. Faktor dari dalam diri (*intrinsik*) yaitu :

- a. Keinginan
Terlepas dari kebutuhan atau perasaan takut yang dirasakan, dibelakang setiap tindakan individu yang dilaksanakan dengan tujuan tertentu, senantiasa terdapat keinginan tertentu baik yang disadari maupun yang tidak disadari dan menyebabkan individu bertindak dan melakukan suatu tindakan.
- b. Kemampuan
Kapasitas-kapasitas biologikal yang diwarisi olehnya, baik secara mental maupun fisikal. Kesiediaan untuk melaksanakan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan, yang

dikondisikan oleh kemampuan, untuk memenuhi kebutuhan tertentu.

- c. Sumber-sumber daya
Individu mengeluarkan energinya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya karena manusia mendambakan kekuasaan, maka individu mengorbankan upaya, waktunya, dan sumber-sumber daya lainnya untuk memenuhi keinginannya.

Faktor yang berasal dari luar diri (*ekstrinsik*) yaitu :

- a. Gaji
Suatu imbalan untuk pekerjaan yang sudah dilakukan. Imbalan berupa gaji atau upah merupakan salah satu faktor ekstrinsik yang dapat dicapai orang-orang melalui kegiatan bekerja
- b. Promosi
Suatu usaha pemasaran dalam menginformasikan dan mempengaruhi seseorang atau pihak lain sehingga tertarik untuk melakukan sesuatu.
- c. Pujian
Karyawan akan senang menerima pengakuan apabila yang bersangkutan bekerja dengan baik. Pujian yang diberikan atasan justru akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik.

Ada beberapa faktor-faktor yang menyebabkan motivasi kerja pada guru honorer (Gomes, 2003) yaitu faktor *intrinsik* dan faktor *ekstrinsik*. Faktor yang berasal dari dalam diri (*intrinsik*) yaitu :

- a. Kebutuhan-kebutuhan
Kebutuhan mempengaruhi individu secara langsung, karena sebagian energi mereka mempengaruhi pikiran-pikiran dan tindakan-tindakannya. Kebutuhan seseorang yang bekerja sama dengan dengan emosi-emosinya dan fungsi fisiologikalnya, bertindak sebagai

motif-motif yang mendikte tindakannya yakni perilaku.

- b. Tujuan-tujuan
Pencapaian tujuan-tujuan yang diinginkan dapat menyebabkan timbulnya penyusutan dalam kekurangan kebutuhan (Winardi, 2001)
- c. Sikap
Perasaan seorang karyawan tentang objek, aktivitas yang terjadi dalam suatu pekerjaan.
- d. Kemampuan-kemampuan
Kapasitas-kapasitas biologikal yang diwarisi olehNya, baik secara mental maupun fisik. Kesiapan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya, untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu.

Faktor yang berasal dari luar tubuh (*ekstrinsik*) yaitu :

- a. Gaji atau Upah
Suatu imbalan untuk pekerjaan yang dilaksanakan. Imbalan berupa gaji atau upah merupakan salah satu faktor ekstrinsik yang dapat dicapai orang-orang melalui kegiatan bekerja (Winardi, 2001)
- b. Keamanan Pekerjaan
Identifikasi dan peniadaan perilaku-perilaku kerja yang tidak aman.
- c. Sesama Pekerja
Derajat kesesuaian yang dirasakan dalam berinteraksi dengan tenaga kerja lainnya.
- d. Pengawasan
Membatasi sumber-sumber daya keseluruhan yang tersedia untuk suatu instansi dan mencegah pengeluaran bagi hal-hal atau aktivitas yang tidak dibenarkan oleh undang-undang.
- e. Pujian
Karyawan akan senang menerima pengakuan apabila yang bersangkutan bekerja dengan baik. Pujian yang diberikan atasan justru

akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik.

- f. Pekerjaan itu sendiri
Besarnya kecilnya tantangan yang dirasakan tenaga kerja dari pekerjaan itu sendiri.

Pembahasan

Faktor-faktor apa saja yang membentuk motivasi kerja. Studi kasus pada guru honorer. Terdapat beberapa persamaan diantara kedua subjek tentang alasan mengapa individu mau menjadi guru honorer. Kedua subjek memilih menjadi guru honorer adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Alasan lain yang sama yaitu mengenai kebebasan yang diperolehnya, kedua subjek dapat mengajar lebih dari satu sekolah dan mengajar lebih dari satu mata pelajaran. Selain itu gaji yang diterima oleh kedua subjek dihitung berdasarkan jam mengajar, tetapi diakumulasikan dalam sebulan.

Selain persamaan, ada juga perbedaan dari kedua subjek yaitu dari segi pendidikannya karena subjek pertama berasal dari fakultas keguruan sedangkan subjek kedua berasal dari non keguruan atau non pendidikan. Subjek pertama memilih menjadi guru honorer karena sulitnya untuk mencari pekerjaan yang tidak sesuai dengan pendidikan dan tidak ada pekerjaan lain karena pada awalnya subjek memang sudah menjadi guru. Sedangkan subjek kedua memilih menjadi guru honorer karena mendapat tawaran dari temannya. Setelah kontrak kerja subjek kedua habis dari perusahaan tempatnya bekerja, subjek kedua memilih untuk menjadi guru karena subjek kedua memang hobi mengajar

Faktor internal dari subjek pertama yaitu subjek pertama merasa mempunyai kesanggupan untuk mengajar. Pihak sekolah akan memberikan jam mengajar sesuai dengan kesanggupan dari subjek pertama. Selain itu subjek pertama juga memiliki keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Sedangkan faktor

internal dari subjek kedua adalah subjek kedua mempunyai inner power atau kekuatan dalam dirinya untuk bekerja lebih maksimal. Subjek sangat puas dengan hasil kerja kerasnya selama ini, karena atas hasil kerja kerasnya faktor ekonomi dari subjek kedua sudah cukup baik.

Faktor eksternal dari kedua subjek memiliki berbagai macam perbedaan dalam hal dukungan, fasilitas yang diperoleh, rekan kerja. Subjek pertama mendapat dukungan dari sekolah dan keluarga. Sedangkan subjek kedua mendapatkan dukungan sebagai guru dari keluarga. Subjek pertama mendapatkan fasilitas berupa tunjangan JPS, asuransi kesehatan dan potongan biaya pendidikan anak. Sedangkan subjek kedua mendapatkan fasilitas berupa potongan untuk biaya pendidikan, insentif dan uang transport (Syufi Azami, 2012: 17-18).

Ada beberapa alasan yang melatarbelakangi motivasi guru GTT (guru tidak tetap) yang bekerja di Sekolah Dasar di Wilayah UPT TK-SD kecamatan Donorojo. Beberapa alasan tersebut adalah : Untuk memperoleh surat keterangan bekerja sebagai syarat untuk melanjutkan kuliah di Universitas Terbuka, Ingin menjadi PNS, Mendapatkan status pekerjaan yang jelas, mengamalkan ilmu yang dimiliki sebagai amal ibadah (Slamet, 2013: 14-15).

Motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja guru honorer sehingga dapat menjadi acuan bagi pimpinan dalam meningkatkan kinerja serta mempermudah dalam menilai guna kenaikan jabatan guru honorer. Perlu diberikan motivasi kepada semua guru honorer secara berkesinambungan baik berupa kompensasi yang sewajarnya sesuai dengan prestasi dan kebutuhan pokok guru dan keluarganya utamanya dalam menghadapi krisis ekonomi saat ini. Peningkatan kesejahteraan pegawai atau guru honorer untuk dapat

meningkatkan kualifikasi dan aktualisasi dirinya misalnya dengan peningkatan strata pendidikan baik strata satu maupun strata dua (Hardiansyah, 2014: volume 1 no 1).

Dilihat dari kedua faktor yang bersifat intrinsik dan ekstrinsik motivasi guru mengajar di daerah terpencil dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa faktor intrinsik dan ekstrinsik motivasi guru mengajar di daerah terpencil sebagai berikut: (1) Faktor intrinsik yang memotivasi guru bertahan mengajar di daerah terpencil SD Negeri 08 Kayu Bunga Kecamatan Belimbing Hulu Kabupaten Melawi adalah; rasa tanggung jawab terhadap pendidikan anak di daerah pedalaman, guru menyenangi pekerjaan sebagai profesi yang mulia dan guru memperoleh penghargaan yang baik dari masyarakat setempat, walaupun penghargaan tersebut bukan berupa materi namun berupa kerjasama dengan guru yang baik, serta memberikan perlindungan terhadap guru tersebut dan keluarganya, (2) Faktor ekstrinsik yang memotivasi guru bertahan mengajar di daerah terpencil adalah hubungan kerja sama guru yang mengajar, lingkungan yang kondusif dan bersahabat dengan mereka dan Evaluasi/supervise kepala sekolah yang sering membarikan teguran dan saran apabila guru kurang disiplin. Sementara gaji bukan menjadi faktor ekstrinsik karena guru mengajar di daerah terpencil 73% adalah honorer yang digaji dari dana BOS, (3) Dari kedua faktor yang bersifat intrinsik dan ekstrinsik yang paling berperan dalam memotivasi kerja guru untuk mengabdikan diri di SD Negeri 08 adalah kepala sekolah dan masyarakat sekitar sekolah tersebut (Hamidi, Busri Endang, M. Chiar).

Kesimpulan

Motivasi merupakan hal yang berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan seseorang tetapi masih terdapat banyak faktor yang

mempengaruhinya. Seperti pada contoh kasus pada guru honorer terdapat macam-macam motivasi dari berbagai sumber. Mulai dari tingkat pendapatan yang diperoleh, keinginan untuk mengabdikan, memberikan pelayanan, demi memperoleh status pekerjaan yang tetap, dan masih banyak lagi. Secara keseluruhan memang faktor yang menjadi motivasi adalah dari dalam diri sendiri yang timbul dan tergerak untuk menjadi tenaga pendidik tidak tetap.

Banyak faktor-faktor motivasi kerja yang membentuk pada tenaga pendidik tidak tetap, bisa diketahui dari pembahasan di atas faktor-faktor tersebut menjadi alasan yang kuat bagi mereka untuk menjadi pengajar. Faktor memiliki jiwa sosial yang tinggi demi mencerdaskan kehidupan generasi muda di tingkat pendidikan meskipun hasil pendapatan yang diperoleh tidak sebanding dengan jasa yang mereka lakukan tetapi mereka tetap mau menjalani profesi tersebut.

Peran pemerintah dituntut untuk lebih aktif lagi dan bisa membantu profesi guru honorer melalui pengangkatan sebagai PNS ataupun menjadi guru yang berstatus tetap. Dan memberikan kompensasi yang seimbang dengan apa yang mereka lakukan.

Daftar Pustaka

- Anoraga, P. 2001, *Psikologi kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azami, Syufi. 2012, *Motivasi kerja pada guru honorer*. Depok: Universitas Guna Darma.
- Gomes, F.C. 2003, *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Hamidi, Busri Endang. M. Chiar. 2015, *Motivasi guru bertahan mengajar di daerah terpencil*. Pontianak: Program Magister Administrasi FKIP Untan.
- Hardiansyah. 2014, *Pengaruh motivasi, kesejahteraan, penghargaan dan loyalitas kerja terhadap kinerja guru honorer*. Mataram: Fakultas Ilmu Pendidikan FIP IKIP
- Kreitner, R. & Kinicki, A. (2007). *Organizational Behavior. (7th ed)*. New York : Mc. Graw-Hill
- Morgan, C.T. (1986). *Introduction to Psychology*. Seventh edition. Singapore : McGraw-Hill
- Saputra, Ranga. 2012. *Penyebab Banyaknya Orang Menganggur Disebabkan Orang Itu Sendiri*. www.kompasiana.com/ranggaxxx/penyebab-banyaknya-orang-menganggur-disebabkan-orang-itu-sendiri_550d6a81a3331161192e3cc6
- Robbins, Stephen P. 1998. *Organizational Behavior*. USA : Prentice Hall
- Slamet. 2013. *Motivasi kerja guru tidak tetap sekolah dasar negeri di wilayah upt tk dan sd kecamatan donorjo kabupaten pacitan*. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Werner, John. M. & DeSimone, Randy. L. 2006. *Human Resource Development*. United States of America : Thomson
- Winardi, J. 2001. *Motivasi pemotivasian dalam manajemen*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada
- Wood, et.al. 2001. *Organizational Behavior : A Global Perspective*. USA : John Wiley & Sons Inc