

**MOTIVASI KERJA GURU HONORER DI SMP
NEGERI 30 KOTA PEKANBARU**

TESIS

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Magister
Sains**



Oleh :

**NAMA : SRI TUTI WAHYUNI
NOMOR MAHASISWA : 217121018
BIDANG KAJIAN UTAMA : ADMINISTRASI PUBLIK**

**PROGRAM MAGISTER (S2) ILMU ADMINISTRASI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU
2023**

MOTIVASI KERJA GURU HONORER DI SMP NEGERI 30 KOTA PEKANBARU

TESIS

Oleh

SRI TUTI WAHYUNI
NPM : 217121018

TIM PENGUJI

Ketua

Sekretaris

Dr. Zulkifli Rusby, MM., ME.Sy

Dr. Hj. Rosmayani, S.Sos., M.Si

Anggota I

Anggota II

Dr. Khairul Rahman, S.Sos. M.Si

Dr. Dia Meirina Suri, S.Sos., M.Si

Mengetahui
Direktur Program Pascasarjana
Universitas Islam Riau

Prof. Dr. H. Yusri Munaf, SH. M.Hum

MOTIVASI KERJA GURU HONORER DI SMP NEGERI 30 KOTA PEKANBARU

TESIS

Nama : Sri Tuti Wahyuni
NPM : 217121018
Program Studi : Administrasi Publik

Telah diperiksa dan disetujui oleh Dosen Pembimbing

Pembimbing I
Pekanbaru, Februari 2023

Dr. Zulkifli Rusby, MM., ME.Sy

Pembimbing II
Pekanbaru, Februari 2023



Dr. Hj. Rosmayani, S.Sos., M.Si

Mengetahui,
Ketua Program Studi Ilmu Administrasi
Pasca Sarjana Universitas Islam Riau



Dr. H. Moris Adidi Yogia, S.Sos. M.Si

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Saya mahasiswa Pascasarjana Universitas Islam Riau Program Studi Administrasi Publik peserta ujian komprehensif Penelitian yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : SRI TUTI WAHYUNI
NPM : 217121018
Jurusan : Ilmu Administrasi
Program Studi : Administrasi Publik
Jenjang Pendidikan : Strata Dua (S2)
Judul Tesis : Motivasi Kerja Guru Honorer SMP Negeri 30 Kota Pekanbaru

Atas naskah yang didaftarkan pada ujian komprehensif ini beserta seluruh dokumentasi persyaratan yang melekat padanya dengan ini saya mengatakan :

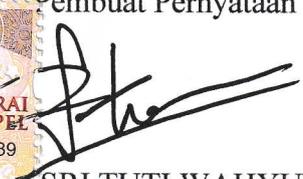
1. Bahwa naskah Tesis ini adalah benar hasil karya saya sendiri (tidak karya plagiat) yang saya tulis sesuai dengan mengacu kepada kaidah – kaidah metode penelitian ilmiah dan penulisan karya ilmiah.
2. Bahwa, keseluruhan persyaratan administrasi, akademik dan keuangan yang melekat padanya benar telah saya penuhi sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan.
3. Bahwa, apabila kemudian hari ditemukan dan terbukti secara sah atau keseluruhan atas pernyataan butir 1 dan butir 2 tersebut diatas, maka saya menyatakan bersedia menerima sanksi pembatalan hasil ujian seminar yang telah saya ikuti serta sanksi lainnya sesuai dengan ketentuan yang ada.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa tekanan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 01 Februari 2023

Pembuat Pernyataan




SRI TUTI WAHYUNI



PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Jalan KH. Nasution No. 113 Gedung B Pascasarjana Universitas Islam Riau
Marpoyan Damai, Pekanbaru, Riau

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT

Nomor: 030/A-UIR/5-PPS/2023

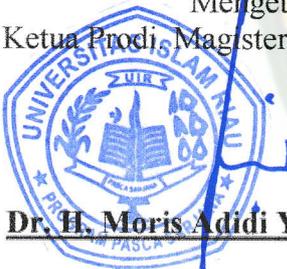
Program Pascasarjana Universitas Islam Riau menerangkan:

Nama : **SRI TUTI WAHYUNI**
NPM : **217121018**
Program Studi : **ILMU ADMINISTRASI**

Telah melalui proses pemeriksaan kemiripan karya ilmiah (tesis) menggunakan aplikasi *Turnitin* pada tanggal 17 Februari 2023 dan dinyatakan memenuhi syarat batas maksimal tingkat kemiripan tidak melebihi 30 % (tiga puluh persen).

Demikian surat keterangan bebas plagiat ini dibuat sesuai dengan keadaan sebenarnya, untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Mengetahui
Ketua Prodi, Magister Ilmu Administrasi



Dr. H. Moris Adidi Yogia, S.Sos, M.Si

Pekanbaru, 21 Februari 2023
Staf Pemeriksa



Meini Giva Putri, S.Pd.

Lampiran :

- Turnitin Originality Report
- Arsip *meinigiva*

Turnitin Originality Report

Processed on: 17-Feb-2023 08:32 WIB
ID: 2016133014
Word Count: 20613
Submitted: 1

MOTIVASI KERJA GURU HONORER DI SMP
NEGERI 30 KOTA PEKANBARU By Sri Tuti
Wahyuni

Similarity Index	Similarity by Source
28%	Internet Sources: 28% Publications: 2% Student Papers: N/A

12% match (Internet from 24-Sep-2022)

<http://etd.iain-padangsidempuan.ac.id/6829/1/1720100065.pdf>

5% match (Internet from 19-Oct-2022)

<https://repository.uir.ac.id/8322/1/187121048.pdf>

1% match ()

[Duski Samad. "UPAYA KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA GURU DI MADRASAH SANAWIYAH AL-ISLAM RUMBIO KECAMATAN KAMPAR KABUPATEN KAMPAR", 2013](#)

1% match (Internet from 26-Nov-2020)

http://repository.uin-suska.ac.id/15865/9/9.%20BAB%20IV_2018236KOM.pdf

1% match (Internet from 27-Nov-2020)

<http://repository.uin-suska.ac.id/3340/3/7.%20BAB%20II.pdf>

1% match (Internet from 11-Aug-2021)

<http://repository.umsu.ac.id/bitstream/123456789/14980/1/TESES%20ERNI%20PURWANTI.pdf>

1% match (Internet from 08-Apr-2021)

<https://core.ac.uk/download/pdf/230623177.pdf>

1% match (Internet from 15-Jan-2023)

<https://repository.uma.ac.id/bitstream/123456789/15324/2/181801004%20-%20Fitri%20Sovia%20Nery%20-%20Fulltext.pdf>

1% match (Internet from 19-Jan-2023)

<https://www.scribd.com/document/620383073/Hubungan-Motivasi-Kerja-Dan-Kinerja-Guru-Honorers-Sekolah>

1% match (Internet from 25-Sep-2022)

<https://journal.stie-pembangunan.ac.id/index.php/cash/article/download/2228/45/>

1% match ()

[Rahma, Anisa Nadiya Nur, Sunaryo, Hadi, ABS, M. Khoirul. "PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU HONORER DI SLB AUTISM RIVER KIDS KOTA MALANG", Jurnal Ilmiah Riset Manajemen, 2019](#)

1% match (Internet from 07-Nov-2022)

<https://journal.unpak.ac.id/index.php/JMP/article/download/4239/2613>

1% match (Internet from 18-Apr-2021)

<http://jurnal.staialhidayahbogor.ac.id/index.php/ei/article/download/972/696>

1% match ()

[Rahmani, Dewi, Apridar, Apridar, Bachri, Naufal. "PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DENGAN KOMITMEN ORGANISASI DAN KEDISIPLINAN SEBAGAI VARIABEL MEDIATOR PADA SMP NEGERI KOTA LHOKEUMAWE", 'LPPM Universitas Malikussaleh', 2021](#)

1% match (Internet from 11-Dec-2020)

<https://hikamasfa.wordpress.com/>

MOTIVASI KERJA GURU HONORER DI SMP NEGERI 30 KOTA PEKANBARU TESIS Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Magister Sains Oleh : NAMA : SRI TUTI WAHYUNI NOMOR MAHASISWA : 217121018 BIDANG KAJIAN UTAMA : ADMINISTRASI PUBLIK PROGRAM MAGISTER (S2) ILMU ADMINISTRASI PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM RIAU PEKANBARU 2023 KATA PENGANTAR Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas rahmat, hidayah dan limpahan rahmat-Nya sehingga dapat menyelesaikan disertasi ini untuk menyelesaikan program Magister Administrasi Publik (S2) di Universitas Islam Riau (UIR). Shalawat salawat kepada manusia paling mulia sepanjang masa, Nabi besar Muhammad SAW, beserta keluarga dan sahabatnya, yang telah membawa kita ke dunia yang penuh dengan ilmu dan peradaban. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna dan masih banyak kekurangan baik dari segi tata bahasa, teknik penulisan, bentuk keilmuan, dan lain-lain. Oleh karena itu, penulis dengan rendah hati menerima berbagai kritik dan saran untuk perbaikan guna mencapai kesempurnaan. Dalam penyusunan tesis yang berjudul Motivasi Kerja Guru Honorers di SMP Negeri 30 Kota Pekanbaru, tidak terlepas dari bantuan dan dorongan dari berbagai pihak yang memungkinkan tesis ini dapat terselesaikan. Untuk itu, rasa terima kasih sedalam-dalamnya penulis sampaikan kepada: 1. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi, SH. M.CL selaku Rektor Universitas Islam Riau, yang telah memberikan fasilitas dan kesempatan kepada penulis dalam menimba ilmu pada lembaga pendidikan ini. 2. Bapak Prof. Dr. H. Yusri



KEPUTUSAN DIREKTUR PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM RIAU

NOMOR : 200/KPTS/PPs-UIR/2023

TENTANG

PERUBAHAN JUDUL PENULISAN TESIS MAHASISWA
PROGRAM MAGISTER (S2) ILMU ADMINISTRASI

BISMILLAHIRRAHMANIRRAHIM

DIREKTUR PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang :
- Bahwa penulisan tesis merupakan tugas akhir dan salah satu syarat mahasiswa dalam menyelesaikan studinya pada Program Magister (S2) Ilmu Administrasi PPS – UIR, maka perlu ditunjuk pembimbing yang akan memberikan bimbingan kepada mahasiswa tersebut.
 - Bahwa berdasarkan dari hasil ujian seminar proposal yang telah dilaksanakan, Tim penguji ujian seminar proposal menyarankan perlu adanya perubahan dari judul tesis.
 - Bahwa nama - nama dosen yang ditetapkan sebagai pembimbing dalam Surat Keputusan ini dipandang mampu dan mempunyai kewenangan akademik dalam melakukan pembimbingan yang ditetapkan dengan Surat keputusan Direktur Program Pascasarjana Universitas Islam Riau.

- Mengingat :
- Undang – Undang Nomor : 12 Tahun 2012 Tentang : Pendidikan Tinggi
 - Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor : 37 Tahun 2009 Tentang Dosen
 - Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor : 66 Tahun 2010 Tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan
 - Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor : 8 Tahun 2012 Tentang Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia.
 - Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor : 63 Tahun 2009 Tentang Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan
 - Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor : 49 Tahun 2014 Tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi.
 - Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018
 - Peraturan Universitas Islam Riau Nomor : 001 Tahun 2018 Tentang Ketentuan Akademik Bidang Pendidikan Universitas Islam Riau
 - SuratPermohonan Perubahan Judul **Sdr/i Sri Tuti Wahyuni** tanggal 06 Maret 2023 yang berdasarkan dari usulan tim penguji seminar proposal tanggal 09 November 2022
 - Mencabut SK Direktur sebelumnya Nomor : 873/KPTS/PPs-UIR/2022 tanggal 31 Agustus 2022 tentang Penunjukan Pembimbing Penulisan Tesis Mahasiswa Program Studi Magister (S2) Ilmu Administrasi dan dinyatakan tidak berlaku lagi.

MEMUTUSKAN

- Menetapkan :
- Menunjuk :

No	Nama	Jabatan Fungsional	Bertugas Sebagai
1	Dr. Zulkifli Rusby, MM., ME.Sy	Lektor Kepala	Pembimbing I
2	Dr. Hj. Rosmayani, S.Sos., M.Si	Lektor	Pembimbing II

Untuk Penulisan Tesis Mahasiswa :

Nama : **SRI TUTI WAHYUNI**
 N P M : **217121018**
 Program Studi : **Ilmu Administrasi**
 Judul Tesis Baru : **"MOTIVASI KERJA GURU HONORER DI SMP NEGERI 30 KOTA PEKANBARU".**

- Tugas – tugas pembimbing adalah memberikan bimbingan kepada mahasiswa Program Magister (S2) Ilmu Administrasi dalam penulisan tesis.
 - Dalam pelaksanaan bimbingan supaya diperhatikan usul dan saran dari forum seminar proposal dan ketentuan penulisan tesis sesuai dengan Buku Pedoman Program Magister (S2) Ilmu Administrasi.
 - Kepada yang bersangkutan diberikan honorarium, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Islam Riau.
 - Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan segera ditinjau kembali.
- KUTIPAN** : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat diketahui dan diindahkan.



DITETAPKAN DI : PEKANBARU
 PADA TANGGAL : 18 Sya'ban 1444 H
 10 Maret 2023 M

Direktur,

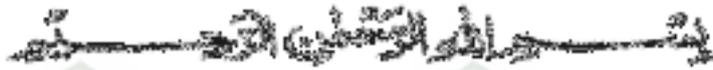
Prof. Dr. H. Yusri Munaf, SH., M.Hum

NIP. 195408081987011002

Tembusan disampaikan Kepada :

- Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru
- Ketua Program Studi Magister (S2) Ilmu Administrasi PPS UIR di Pekanbaru

KATA PENGANTAR



Puji syukur kehadiran Allah SWT atas limpahan rahmat, hidayah dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini sebagai prasyarat untuk menyelesaikan Program Magister (S2) Ilmu Administrasi Publik Universitas Islam Riau (UIR). Shalawat beriring salam penuh kerinduan kepada Nabi Besar Muhammad SAW, manusia mulia sepanjang zaman, beserta keluarga dan para sahabatnya yang telah membawa kita ke alam yang penuh ilmu pengetahuan dan peradaban.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa tesis ini masih jauh dari kesempurnaan dan masih banyak terdapat kekurangan, baik dari segi tata bahasa, teknik penulisan, segi bentuk ilmiahnya, dan lain sebagainya. Oleh sebab itu, dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan berbagai kritik dan saran perbaikan demi kesempurnaannya.

Dalam penyusunan tesis yang berjudul **Motivasi Kerja Guru Honorer di SMP Negeri 30 Kota Pekanbaru**, tidak terlepas dari bantuan dan dorongan dari berbagai pihak yang memungkinkan tesis ini dapat terselesaikan. Untuk itu, rasa terima kasih sedalam-dalamnya penulis sampaikan kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi, SH. M.CL selaku Rektor Universitas Islam Riau, yang telah memberikan fasilitas dan kesempatan kepada penulis dalam menimba ilmu pada lembaga pendidikan ini.
2. Bapak Prof. Dr. H. Yusri Munaf, SH. M.Hum, selaku Direktur Pascasarjana Universitas Islam Riau yang telah memberikan dan menyediakan sarana dan prasarana belajar sehingga penulis dapat menimba ilmu dengan maksimal.
3. Bapak Dr. H. Moris Adidi Yogia, M.Si, selaku ketua Program Studi Magister Ilmu Administrasi yang telah banyak membantu penulis dalam menyusun tugas akhir ini.
4. Bapak Dr. Zulkifli Rusby, MM., ME.Sy, selaku Dosen Pembimbing I atas bimbingan, motivasi, nasehat, dan pengarahan yang diberikan sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini.
5. Ibu Dr. Hj. Rosmayani, S.Sos, M.Si, selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, pengarahan dan dukungan serta motivasi sepenuhnya kepada penulis dalam penyusunan tesis ini.
6. Bapak-Bapak dan Ibu-Ibu Dosen Program Magister (S2) Ilmu Administrasi Publik Universitas Islam Riau (UIR) yang telah memberikan ilmu dan pengalaman yang sangat bermanfaat bagi penulis.
7. Kepala sekolah, wakil kepala sekolah, tata usaha beserta staf dan guru-guru serta guru honorer SMP Negeri 30 Pekanbaru yang telah membantu dalam penyelesaian tesis ini dengan data-data dan solusi yang penulis butuhkan.
8. Kepada ayahanda dan ibunda serta suami dan anak-anakku, terima kasih atas curahan kasih sayang, untaian doa, serta motivasi tiada henti dan sangat besar

yang tak ternilai harganya bagi penulis. Terima kasih atas semua yang telah engkau berikan, tak akan aku kurangi bakti dan cintaku padamu, dan hanya Allah SWT lah yang mampu membalasnya.

9. Teman-teman seperjuangan Program Magister (S2) Ilmu Administrasi Publik Universitas Islam Riau (UIR); terima kasih atas semuanya. Hari-hari perkuliahan bersama kalian susah untuk dilupakan dan kupastikan kalian menjadi suatu kenangan yang terindah dalam hidup ini.

Akhirnya kepada Allah SWT penulis memohon semoga bimbingan, bantuan, pengorbanan dan keikhlasan yang telah diberikan selama ini akan menjadi amal kebaikan dan mendapatkan balasan yang layak dari Allah SWT, Amin Yarabbal Alamin

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

DAFTAR ISI

PERSETUJUAN TESIS	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL	vi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Perumusan Masalah	8
1.3. Tujuan Penelitian	8
1.4. Manfaat Penelitian	8
BAB II STUDI KEPUSTAKAAN DAN KERANGKA PIKIRAN.....	10
2.1. Studi Kepustakaan.....	10
2.1.1. Konsep Administrasi dan Adminsitasi Publik.....	10
2.1.2. Konsep Organisasi dan Organisasi Publik.....	15
2.1.3. Konsep Manajemen dan Manajemen Publik	19
2.1.4. Konsep Manjemen Sumber Daya Manusia (MSDM)....	21
2.1.5. Konsep Motivasi Guru	26
2.1.6. Konsep Guru Honorer	42
2.1.7. Konsep Pelaksanaan Tugas Keprofesionalan.....	49
2.2. Penelitian Terdahulu	57
2.3. Kerangka Pemikiran.....	67
2.4. Konsep Operasional Variabel	68
2.5. Operasional Variabel.....	70
BAB III METODE PENELITIAN	71
3.1. Jenis Penelitian	71
3.2. Lokasi Penelitian	71
3.3. Informan Penelitian	71
3.4. Teknik Pengumpulan Data	73
3.5. Teknik Analisis Data	75

BAB IV	GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN	78
4.1	Sejarah singkat SMP Negeri 30 Pekanbaru	78
4.2	Keadaan Sekolah dan Lingkungan	80
4.3	Fasilitas Pendidikan	81
4.4	Gambaran Sarana Prasarana	81
BAB V	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	83
5.1.	Hasil Penelitian Tentang Motivasi Kerja Guru Honorer di SMP Negeri 30 Kota Pekanbaru.....	83
5.2.	Faktor Pendukung Motivasi Kerja Guru Honorer di SMP Negeri 30 Kota Pekanbaru.....	98
BAB VI	PENUTUP	107
6.1.	Kesimpulan.....	107
6.2.	Saran-saran	107
DAFTAR PUSTAKA	109

DAFTAR TABEL

Tabel II.1. Penelitian Terdahulu	58
Tabel III.1. Rincian Informan Penelitian	72



MOTIVASI KERJA GURU HONORER DI SMP NEGERI 30 KOTA PEKANBARU

ABSTRAK

**Oleh
SRI TUTI WAHYUNI**

Pada dasarnya, kebijakan dalam pengangkatan guru honorer diserahkan pada kebutuhan masing-masing instansi. Pada SMP Negeri 30 Pekanbaru terdapat 27 orang guru berstatus guru tetap atau PNS dan sebanyak 6 orang tenaga guru honorer. Di SMP Negeri 30 ini guru dibedakan berdasarkan status dan golongan bukan berdasarkan prestasi dan kompetensinya. Adanya beberapa lapisan dalam organisasi sekolah ini menjadikan mengajar tidak lagi menjadi prioritas utama. Tetapi mengejar status sosial semata. Kondisi ini semakin diperparah dengan perbedaan yang berkaitan honor para guru. Selama ini telah diketahui bahwa banyak sekolah negeri dan swasta yang memperbantukan guru honorer untuk membantu pelaksanaan pembelajaran di sekolah. Adapun tujuan penelitian ini yaitu untuk menganalisis motivasi kerja guru honorer di SMP Negeri 30 Kota Pekanbaru. Metode yang digunakan adalah deskriptif dan kualitatif; informan dalam penelitian ini adalah Kepala Sekolah, Wakil Kepala Sekolah dan guru honorer. Teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian ini yaitu motivasi kerja guru honorer di Sekolah Menengah Pertama Negeri 30 Kota Pekanbaru sudah cukup baik, hal ini ditandakan dengan antusias dalam melaksanakan tugas keprofesionalan melaksanakan tanggung jawab dengan cara disiplin waktu contohnya ada faktor dari pihak sekolah seperti peraturan tentang kedipsilinan, amanah dalam melaksanakan tugas dan mau bekerja sama dengan tim. Guru honorer mempunyai motivasi kerja dari dalam dirinya sendiri seperti menanamkan niat, serta mendapat dukungan motivasi kerja dari pihak sekolah. Guru honorer memiliki prestasi baik dari guru maupun hasil didikan dari guru honorer di buktikan dari piagam penghargaan.

Kata Kunci : Motivasi, Guru, Honorer

**WORK MOTIVATION OF HONORER TEACHERS AT STATE JUNIOR
HIGH SCHOOL 30 PEKANBARU CITY**

ABSTRACT

**By
SRI TUTI WAHYUNI**

Basically, the policy for hiring honorary teachers is left to the needs of each agency. At SMP Negeri 30 Pekanbaru there are 27 teachers with the status of permanent teachers or civil servants and as many as 6 honorary teachers. At SMP Negeri 30, teachers are differentiated based on status and class, not based on their achievements and competence. The existence of several layers in the school organization makes teaching no longer a top priority. But the pursuit of social status alone. This condition is further exacerbated by differences related to teachers' salaries. So far, it has been known that many public and private schools are assisting honorary teachers to assist the implementation of learning in schools. The purpose of this study is to analyze the work motivation of honorary teachers at SMP Negeri 30 Pekanbaru City. The method used is descriptive and qualitative; Informants in this study were school principals, deputy principals and honorary teachers. Data collection techniques through observation, interviews and documentation. The results of this study are that the work motivation of honorary teachers at Public Junior High School 30 Pekanbaru City is quite good. tasks and willing to work with a team. Honorary teachers have work motivation from within themselves such as instilling intentions, and getting work motivation support from the school. Honorary teachers have achievements both from the teacher and the results of the education of homoner teachers as evidenced by the award charter.

Keywords: Motivation, Teacher, Honorary

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pendidikan adalah unsur terpenting dalam menopang dan mendorong terciptanya SDM (Sumber Daya Manusia) dalam sebuah bangsa dan negara. Semakin baik pendidikan maka secara otomatis sumber daya manusia juga akan menjadi lebih baik pula dan begitu juga sebaliknya, jika pendidikan tidak dapat terpenuhi dengan maksimal maka SDM (Sumber Daya Manusia) tidak akan tercipta dengan sempurna pula. Artinya tidak dapat dipungkiri bahwa pendidikan adalah investasi terbesar dalam membangun sebuah bangsa dan negara yang besar dan kuat. Namun pendidikan adalah salah satu faktor yang tidak dapat dengan mudahnya dicapai dan dinikmati hasilnya karena pendidikan adalah investasi jangka panjang.

Pendidikan tidak saja membutuhkan tujuan tetapi membutuhkan dasar yang kuat serta beberapa faktor pendukung yang harus diperhatikan. Pendidikan membutuhkan modal yang tidak sedikit mulai dari biaya, sarana dan prasarana, lingkungan, komite dan sinergisitas semua unsur kehidupan harus turut berkontribusi terhadap perjalanan sebuah pendidikan.

Kualitas pendidikan sangat dipengaruhi oleh kinerja para pendidiknya atau guru. Kinerja guru memiliki dampak yang sangat besar terhadap kualitas pendidikan. Kinerja guru setidaknya didukung oleh sarana prasarana yang memadai, metode yang tepat, media yang relevan serta kurikulum yang baik.

Faktor-faktor tersebut akan menjadi sempurna dalam mendukung kinerja guru dalam mengajar. Kinerja juga dapat dipahami atau bermakna yaitu nilai positif dari seluruh proses aktifitas kerja serta pengelolaanya dengan tujuan untuk mencapai tujuan yang diharapkan (Wasistiono 2002: 2)

Pada Undang Undang No. 20 Tahun 2003 Bab II Pasal 3 tentang tujuan pendidikan nasional, agar tujuan pendidikan dapat tercapai maka diperlukan tenaga pendidik yang bermutu agar mampu menciptakan anak-anak bangsa yang cerdas secara intelektual dan mental. Dan pada Undang-Undang No 14 Tahun 2005 Pasal 1 ayat 1 menjelaskan tentang tugas utama guru adalah mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik, dari ke 2 undang-undang tersebut, bisa dilihat pentingnya peran dan fungsi guru selaku tenaga pengajar. Karena guru berinteraksi langsung dengan peserta didik dan yang kelak akan memajukan sumber daya manusia lewat pendidikan yang diterimanya, maka mutu dan kinerja guru harus ditingkatkan agar bisa menjadi guru yang berkualitas. Tetapi dalam keadaan dilapangan diketahui bahwa mutu guru di Indonesia masih rendah, seperti yang dikemukakan oleh Mulyasa (2008:10) faktor yang menyebabkan rendahnya mutu guru adalah banyak guru yang tidak menekuni profesinya secara utuh, belum adanya standar profesional guru sebagaimana tuntutan di negara negara maju, dan kurangnya motivasi kerja guru dalam meningkatkan kualitas diri.

Menurut Mulyasa (2011:35) guru sebagai salah satu komponen dalam kegiatan belajar mengajar (KBM) memiliki peran yang sangat menentukan keberhasilan pembelajaran karena fungsi utama guru adalah merancang,

mengelola, melaksanakan dan mengevaluasi pembelajaran. Oleh sebab itu menumbuhkan motivasi kerja guru sangat penting.

Dalam UU Republik Indonesia Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, disebut bahwa ASN terdiri dari PNS dan P3K. Istilah tenaga honorer dibedakan menjadi dua macam yaitu: honorer yang berasal dari APBN/APBD dan tenaga honorer Non APBN/APBD. Istilah tenaga honorer APBN/APBD yang ada saat ini adalah, identik dengan tenaga yang berasal dari APBN/APBD di antaranya:

- 1) Tenaga guru disebut guru bantu sementara (GBS) di lingkungan Departemen Pendidikan Nasional dan Departemen Agama melalui SK dan ketetapan gaji langsung dari menteri terkait melalui dana APBN
- 2) Tenaga teknis dan fungsional di lingkungan Departemen Kesehatan disebut pegawai tidak tetap (PTT) seperti tenaga dokter, perawat dan tenaga teknis kesehatan dengan dasar pelaksanaan tugas langsung melalui SK Menteri ataupun SK Bupati/Wali kota dengan gaji yang didanai oleh APBN/APBD
- 3) Tenaga fungsional di lingkungan Departemen Pertanian disebut pegawai tidak tetap (PTT) seperti penyuluh pertanian dengan dasar pelaksanaan tugas langsung melalui SK Menteri dengan gaji yang didanai oleh APBN

Sedangkan istilah tenaga honorer Non APBN/APBD pegawai tidak tetap yang bekerja dan mengabdikan hidupnya menjadi aparatur pemerintah yang memberi gajinya tidak ada dana oleh APBN/APBD tapi, dibayar berdasarkan keiklasan para pegawai negeri ataupun dana operasional instansi tersebut yang besar pembayarannya tidak jelas dan bahkan relatif lebih kecil dari standar upah

minimum baik regional ataupun kabupaten/kota.

Guru Indonesia saat ini menjadi dua kelompok: pertama guru PNS, mereka bekerja berdasarkan surat keputusan pemerintah dan menerima gaji setiap bulannya dari APBN/APBD. Kedua, guru honorer atau guru tidak tetap (GTT), mereka mengabdikan atas kehendak sendiri yang dibayar atas perjanjian tertulis dengan pihak sekolah atau yayasan.

Mengenai guru tidak tetap sekolah negeri terkait dengan ketidaktahuan atau kesimpangsiuran, bahkan ketidakjelasan akan arti guru tidak tetap, yaitu istilah yang lazim disebut oleh pihak sekolah untuk guru yaitu (Suciptoardi, 2020:43):

- 1) Diangkat berdasarkan kebutuhan pada satuan pendidikan (sekolah) dengan persetujuan dari kepala sekolah; dalam hal baik pengangkatan juga pemberhentian, menandatangani kontrak kerja selama jangka waktu tertentu, setahun bahkan lebih sesuai dengan kebutuhan sekolah dan merupakan kewenangan sekolah
- 2) Penggajian berdasarkan sumbangan dari masyarakat dan tunjangan fungsional Rp. 300.000/bulan, khusus yang memenuhi kuota 24 jam dengan berbagai pertimbangan, baik itu waktu yang digunakan untuk mengajar dari beberapa sekolah. Sebagai wali kelas, pembina ekstrakurikuler, tim IT sekolah, staff dan jabatan lainnya dalam koridor pendidikan
- 3) Tunjangan fungsional adalah “jasa baik” pemerintah daerah, walaupun legal, akan tetapi tidak masuk dalam kategori dari “pembiayaan APBD”, dengan demikian, guru tidak tetap adalah tidak masuk dalam APBN/APBD

Pada dasarnya, kebijakan dalam pengangkatan guru honorer diserahkan pada kebutuhan masing-masing instansi. Pada SMP Negeri 30 Pekanbaru terdapat 27 orang guru berstatus guru tetap atau PNS dan sebanyak 6 orang tenaga guru honorer. SMP Negeri 30 Pekanbaru merupakan salah satu sekolah menengah pertama yang terletak di jalan Kelly Raya Rumbai. Seiring berjalannya waktu sekolah ini mulai di pugar tetapi tetap mempertahankan bangunan aslinya. Hal ini juga terlihat dari perkembangan SMP ini yang sangat signifikan. Mulai dari sekolah yang hanya mampu menampung beberapa siswa saja kini telah meningkat menjadi sekolah yang siap bersaing dan siap dalam menampung siswa dengan jumlah yang lebih banyak lagi.

Di SMP Negeri 30 ini guru dibedakan berdasarkan status dan golongan bukan berdasarkan prestasi dan kompetensinya. Adanya beberapa lapisan dalam organisasi sekolah ini menjadikan mengajar tidak lagi menjadi prioritas utama. Tetapi mengejar status sosial semata. Kondisi ini semakin diperparah dengan perbedaan yang berkaitan honor para guru. Selama ini telah diketahui bahwa banyak sekolah negeri dan swasta yang memperbantukan guru honorer untuk membantu pelaksanaan pembelajaran di sekolah. Bagi guru honorer yang kemudian diangkat menjadi guru PNS maka mereka akan melanjutkan pekerjaannya sebagai tenaga pendidik di sekolah tersebut, namun bagi guru yang belum diangkat menjadi PNS namun masih tetap mengajar di sekolah tersebut kemungkinan mereka mempunyai motivasi tersendiri. Banyak guru honorer pada jenjang SMP yang bekerja melebihi dengan gaji yang mereka dapatkan namun animo masyarakat untuk menjadi guru honorer masih cukup tinggi mengingat

apabila nanti guru diangkat menjadi guru PNS akan banyak kemudahan yang akan didapatkan, antara lain adanya gaji setiap bulan, minimnya untuk terkena PHK, dan tunjangan lainnya.

Hasil observasi penulis pada SMP Negeri 30 Pekanbaru masih ada beberapa guru honorer yang belum bisa bertanggungjawab sepenuhnya atas jam mengajar yang diberikan, hal ini juga dapat disebabkan oleh jam mengajar yang tidak ditetapkan dengan jelas oleh pihak sekolah, kemudian beberapa guru honorer yang berpendapat jam mengajar yang terbatas sehingga mereka tidak bisa memperoleh insentif atau gaji lebih besar lagi, jika demikian berarti gaji tersebut tidak dapat memenuhi kebutuhan guru honorer tersebut dan motivasi kerjanya akan menurun.

Motivasi menurut Ekky (2015) yaitu sebagai penggerak yang berasal dari diri seseorang untuk melakukan tindakan guna mencapai suatu tujuan. Adanya motivasi sangat diperlukan oleh guru agar mereka bisa selalu meningkatkan kinerjanya. Motivasi mempunyai dua jenis yaitu motivasi eksternal dan motivasi internal. Seorang guru diharapkan mampu menyeimbangkan keduanya agar tujuannya dapat tercapai. Guru yang dengan motivasi kerja yang tinggi akan selalu merasa ingin meningkatkan karir, kemampuan, ketrampilan, serta prestasinya sehingga akan memacu guru agar kinerjanya meningkat.

Motivasi kerja menurut Franco (Harsuko, 2011:40) adalah derajat kerelaan individu dalam menggunakan dan memelihara upaya untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Knight (Wijono, 2010: 19) Motivasi kerja memang sangat dibutuhkan dalam mengelola sebuah organisasi. Karena hal itu

memberikan sumbangan besar terhadap prestasi dan produktifitas kerja. Motivasi kerja memiliki peranan penting bagi tercapainya tujuan pendidikan nasional, karena dengan motivasi kerjayang tinggi guru dapat menyelesaikan pekerjaan dan melakukan pembelajaran sesuai dengan standar yang telah ditentukan.

Selain harus memiliki kualifikasi yang memadai menjadi seorang guru tentunya harus memiliki kemampuan keahlian dalam urusan pendidikan. Mulai dari kurikulum, sistem pembelajaran, strategi, teknik dan metode wajib diketahui oleh guru. Kompetensi guru mencakup seluruh aspek kehidupan hal ini disebabkan karena pendidikan bergantung kepada kualitas kinerja seorang guru. Hal ini yang menjadi dasar akan pentingnya pembahasan ini. Kinerja guru dapat dinilai dari efisiensi dan prosedural pembelajaran baik.

Sistem junior dan senior mewarnai sistem di sekolah ini sehingga sangat sulit menerapkan sistem dan budaya yang baru. Apalagi untuk berkembang dan berkreasi dalam proses pengajaran tidaklah mudah disebabkan sistem tersebut. Sangat tidak mudah untuk mengubah sistem feodal dan kuno seperti ini. Namun perlahan keinginan untuk merubah sistem tersebut mulai bermunculan dan ide ini juga terus berjalan sedikit-demi sedikit walau tidak mudah. Sistem yang digunakan untuk bisa merubah sistem ini juga sangat membutuhkan kesabaran yaitu pendekatan kekeluargaan dan kebersamaan.

Hal ini lah yang menjadi akar masalah rendahnya kualitas motivasi guru dalam mengajar. Histori ini menjadikan motivasi mengajar tidak lagi untuk mencapai tujuan pendidikan nasional. Jika dibiarkan maka SMP Negeri 30 Pekanbaru ini akan sulit berkembang dan akan menjadi sekolah yang tidak

diminati karena hasil pembelajarannya tidak sesuai keinginan para stakeholder. Kondisi ini yang menjadikan alasan akan pentingnya manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru.

Berdasarkan uraian latar belakang dan fenomena terkait dengan motivasi kerja guru honorer, maka penulis melakukan penelitian dengan judul : **“Motivasi Kerja Guru Honorer di SMP Negeri 30 Kota Pekanbaru”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan fokus penelitian, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut Bagaimana motivasi kerja guru honorer di SMP Negeri 30 Kota Pekanbaru?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari pada penelitian ini adalah untuk menganalisis motivasi kerja guru honorer di SMP Negeri 30 Kota Pekanbaru.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini antara lain :

1. Manfaat teoritis penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan memperkaya khasanah ilmu administrasi publik terkait dengan motivasi kerja guru honorer dalam meningkatkan kinerja guru di sekolah dan di lembaga pendidikan, sehingga diharapkan dapat dijadikan acuan baru dan tolak ukur bagi lembaga pendidikan yang lain.
2. Manfaat praktis yaitu sebagai sumbangan pemikiran bagi pihak sekolah, meningkatkan motivasi kerja guru honorer SMP Negeri 30 Kota Pekanbaru.

3. Manfaat akademis yaitu sebagai informasi lanjutan bagi peneliti lainnya, terutama penelitian yang mempunyai hubungan yang signifikan dengan penelitian tentang motivasi kerja guru honorer.



Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB II

STUDI KEPUSTAKAAN DAN KERANGKA PEMIKIRAN

2.1. Studi Kepustakaan

2.1.1. Konsep Administrasi dan Administrtasi Publik

Administrasi merupakan salah satu alat/tonggak dalam sebuah pelaksanaan pembangunan. Karena tanpa adanya pengadministrasian dengan baik maka proses pembangunan tidak akan dapat berjalan dengan lancar.

Atmosudirjo menyatakan bahwa administrasi merupakan seperangkat kegiatan tertentu dan terarah yang berlangsung untuk memimpin serta mengendalikan organisasi modern yang menjadi wahana suatu urusan sekaligus berlangsung didalamnya (dalam Zulkifli, 2005: 17).

Memandang kerjasama manusia mencapai tujuan sebagai objek studi ilmu administrasi, maka ada 10 dimensi yang perlu dipahami dalam konsep administrasi yang dikemukakan oleh Atmosudirdjo sebagai berikut (dalam Zulkifli, 2005:21-23):

- a. Administrasi merupakan suatu fenomena sosial, suatu perwujudan tertentu dalam masyarakat modern. Eksistensi dari pada administrasi berkaitan dengan organisasi, artinya administrasi terdapat didalam suatu organisasi.
- b. Administrasi merupakan suatu hayat atau kekuatan yang memberikan hidup atau gerak kepada suatu organisasi. Tanpa administasi yang sehat maka organisasi akan tidak sehat pula. Pembangkit administrasi sebagai suatu kekuatan atau energi atau hayat adalah administrator yang harus

pandai menggerakkan seluruh sistemnya yang terdiri atas para manajer, staff, dan personil lainnya.

- c. Administrasi merupakan suatu fungsi tertentu untuk mengendalikan, menggerakkan, mengembangkan, dan mengarahkan suatu organisasi yang dijalankan oleh administrator dibantu oleh bawahannya, terutama para manajer dan staff.
- d. Administrasi merupakan suatu kelompok orang-orang yang secara bersama-sama merupakan Badan pimpinan dari pada suatu organisasi.
- e. Administrasi merupakan suatu seni (*art*) yang memerlukan bakat, ilmu, pengetahuan dan pengalaman.
- f. Administrasi merupakan suatu proses penyelenggaraan bersama atau proses kerjasama antara sekelompok orang-orang tertentu untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Kerjasama orang-orang tersebut berlangsung secara organisasi
- g. Administrasi merupakan suatu jenis tingkah laku atau sikap kelakuan sosial yang tertentu (*administrative behaviour or administration as special type of social behavior*) yang memerlukan sikap dan mental tertentu serta merupakan suatu tipe tingkah laku manusia tertentu (*special type of human behaviour*).
- h. Administrasi merupakan suatu teknik atau praktek yang tertentu, suatu tata cara yang memerlukan kemampuan atau mengerjakan sesuatu yang memerlukan kemampuan, kemahiran, keterampilan (*skills*) yang hanya dapat diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan.

- i. Administrasi merupakan sistem yang tertentu, yang memerlukan input, transformasi, pengolahan dan output tertentu.
- j. Administrasi merupakan suatu tipe manajemen tertentu yang merupakan *overall management* dari pada suatu organisasi. Pada hakikatnya manajemen merupakan pengendalian dari sumber daya-sumber daya menuju ketercapaian suatu objek (*objective*) tertentu. Sumber daya-sumber daya (*resources*) dimaksud meliputi: orang-orang (*man*), uang (*money*), mesin-mesin (*machine*), bahan atau peralatan (*materials*), metode-cara teknik (*methods-technology*), ruang (*space*), tenaga atau energy (*energy*), dan waktu (*time*). dalam istilah administrasi tercakup adanya pesan, tugas tanggung jawab dan kepercayaan yang diberikan oleh para pemilik organisasi.

Menurut Siagian (2003: 2) mengemukakan bahwa administrasi adalah keseluruhan proses kerja sama antara dua orang atau lebih yang didasari atas rasionalitas tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Administrasi menurut Reksomadiprawiro adalah tata usaha yang mencakup setiap pengaturan yang rapi dan sistematis serta penentuan fakta-fakta secara tertulis dengan tujuan memperoleh pandangan yang menyeluruh serta hubungan timbal balik antara satu fakta lain (dalam Widjaja, 2004: 37).

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa administrasi itu adalah proses kerja sama beberapa orang untuk mencapai tujuan tertentu secara efektif dan efisien, jadi tanpa adanya kerja sama suatu organisasi itu tidak dapat akan berjalan dengan baik.

Mengacu pada perspektif jasa pelayanan sebagai produk suatu lembaga, konsep administrasi diartikan sebagai proses kegiatan yang menghasilkan sejumlah keterangan tertulis yang dibutuhkan oleh satu atau sekelompok orang tertentu. Keterangan itu cenderung dimanfaatkan untuk memenuhi persyaratan dalam mencapai kebutuhan atau tujuan lainnya. Seperti permasalahan pokok yang dikemukakan oleh Pasolong (2007: 2) antara lain : Siapa yang harus melayani dan dilayani dan siapa yang harus mengatur dan diatur. Jawaban yang pasti tidak lain ialah manusia itu sendiri. Dalam hal ini, manusia sebagai subjek untuk melayani dan manusia pulalah yang menjadi objek untuk dilayani. Manusialah yang harus menjaga keteraturan kehidupannya dan manusia itu sendiri yang harus memecahkan seluruh permasalahan kehidupannya.

Dari uraian diatas dapat dipahami bahwa yang menjadi bahan baku administrasi ialah manusia. Karena manusia merupakan sumber adanya kepentingan manusia, khususnya keberadaannya sebagai makhluk sosial yang bermasyarakat. Konsekuensinya ialah administrasi bertanggung jawab terhadap kelangsungan organisasi dengan segala kegiatan mulai merencanakan sampai pada evaluasi demi tujuan yang telah ditentukan sebelumnya secara efisien dan efektif.

Objek disiplin ilmu Administrasi Negara adalah pelayanan publik sehingga yang perlu dikaji adalah keberadaan berbagai organisasi publik. Maka Lloyd D. Musolf dan Harold Seidman dalam Saefuddin (1993:3), melihat pada batasan-batasan administrasi publik. Hal ini karena bagi mereka tampak bahwa setiap keadaan yang bertambah maju, pemerintah pada semua tingkat memberikan

tanggung jawab aktivitas yang penting dan kompleks, namun ada lembaga yang semu (apakah yang bersangkutan termasuk lembaga administrasi pemerintah atau swasta). Kecenderungan ini dicerminkan dalam kegiatan pemerintah mensponsori perusahaan swasta, badan hukum yang tidak mencari keuntungan dan pusat-pusat penelitian kontrak.

Caiden (1991) memberikan patokan untuk menentukan apakah suatu organisasi tersebut pemerintah adalah dengan melihat tiga hal, yaitu: organisasinya dibentuk dengan peraturan pemerintah, karyawannya disebut pegawai negeri, dan pembiayaannya berasal dari uang rakyat.

Syafiie (2003:32), mengemukakan ada 7 (tujuh) hal khusus dari Administrasi Negara, yaitu:

- a. Tidak dapat dielakan (*unavoidable*)
- b. Senantiasa mengharapkan ketaatan (*expect obedience*)
- c. Mempunyai prioritas (*has priority*)
- d. Mempunyai pengecualian (*has exceptional*)
- e. Puncak pimpinan politik (*top management political*)
- f. Sulit diukur (*difficult to measure*)
- g. Terlalu banyak mengharapkan dari administrasi public (*more is expected of public administration*)

Pengertian Administrasi publik menurut Waldo dalam Syafiie (2003:33) mengemukakan, bahwa : Administrasi publik adalah manajemen dan organisasi dari manusia peralatannya guna mencapai tujuan pemerintah.

Berdasarkan pengertian diatas administrasi publik merupakan gabungan dari manajemen dan organisasi yang saling berhubungan untuk mencapai tujuan pemerintah.

Siagian (2008:7) mengatakan pengertian Administrasi publik sebagai berikut: Administrasi publik adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan oleh seluruh aparatur pemerintahan dari suatu Negara dalam usaha mencapai tujuan Negara.

Definisi diatas maka dapat ditarik kesimpulan, bahwa untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan maka diperlukan suatu kemampuan dan motivasi untuk mendorong orang-orang dan diri sendiri untuk melaksanakan dan menggerakkan suatu organisasi pemerintah.

2.1.2. Konsep Organisasi dan Organisasi Publik

Orang mendirikan organisasi mempunyai maksud agar tujuan tertentu dapat dicapai melalui tindakan bersama yang telah disetujui bersama. Dengan organisasi, tujuan dan sasaran dapat dicapai secara lebih efektif dan efisien dengan cara dan tindakan yang dilakukan secara bersama-sama. Idealnya konsep dapat dilaksanakan apabila para organisatoris atau manajer yang ada dalam organisasi paham tentang tugas dan tanggung jawabnya.

Definisi organisasi banyak ragamnya, tergantung pada sudut pandang sebagai wadah, sebagai proses, sebagai perilaku, dan alat untuk mencapai tujuan. Namun demikian, definisi organisasi yang telah dikemukakan oleh para ahli organisasi sekurang-kurangnya ada unsur kerjasama, orang yang bekerja sama, dan tujuan bersama yang hendak dicapai.

Menurut Cushway dan Lodge (2002:9) bahwa "walaupun bervariasi, semua organisasi memiliki hal-hal tertentu yang sama. Organisasi memiliki satu tujuan bersama, suatu struktur, proses untuk mengkoordinasikan kegiatan dan orang-orang yang melaksanakan peran-peran yang berbeda."

Gibson, et. al (1996:6) mendefinisikan "organisasi adalah wadah yang memungkinkan masyarakat dapat meraih hasil yang sebelumnya tidak dapat dicapai oleh individu secara sendiri-sendiri".

Menurut Robbin (2012:4) "organisasi adalah kesatuan (*entity*) sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, yang bekerja atas dasar yang relatif terus menerus untuk mencapai suatu tujuan".

Organisasi publik dikembangkan dari teori organisasi, oleh karena itu untuk memahami organisasi publik dapat ditinjau dari sudut pandang teori organisasi. Menurut Fahmi (2013:1) organisasi publik merupakan sebuah wadah yang memiliki multi peran dan didirikan dengan tujuan mampu memberikan serta mewujudkan keinginan berbagai pihak, dan tidak terkecuali kepuasan bagi pemiliknya.

Sedangkan menurut Robbins dalam Fahmi (2013:2), organisasi publik merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, yang bekerja atas dasar yang relatif terus menerus untuk mencapai tujuan bersama atau sekelompok tujuan. Pengertian organisasi publik berkenaan dengan proses pengorganisasian.

Selanjutnya menurut Handoko (2011:167) Pengorganisasian merupakan proses penyusunan struktur organisasi yang sesuai dengan tujuan organisasi, sumber daya yang dimilikinya, dan lingkungan yang melingkupinya. Dengan demikian hasil pengorganisasian adalah stuktur organisasi, berkenaan dengan kesesuaian organisasi birokrasi yang menjadi penyelenggara implemtasi kebijakan publik. Tantangannya adalah bagaimana agar tidak terjadi *bureaucratic fragmentation* karena struktur ini menjadikan proses implementasi menjadi jauh dari efektif. Di Indonesia sering terjadi *inefektivitas implementasi* kebijakan karena kurangnya koordinasi dan kerjasama diantara lembaga-lembaga Negara dan pemerintah. Kebijakan yang begitu kompleks menuntut adanya kerjasama banyak organisai, Birokrasi sebagai pelaksana sebuah kebijakan harus dapat mendukung kebijakan yang telah diputuskan dengan melakukan koordinasi yang baik.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa organisasi publik adalah salah satu wadah yang menjamin penyediaan pelayanan publik sesuai dengan asas-asas umum pemerintahan dan korporasi yang baik serta untuk memberi perlindungan bagi setiap warga negara dan penduduk dari penyalahgunaan wewenang di dalam penyelenggaraan pelayanan publik, dilandasi dengan pengaturan hukum yang mendukungnya.

Menurut Weber bahwa : suatu organisasi atau kelompok kerja sama ini mempunyai unsur kekayaan sebagai berikut (dalam Thoha, 2002:98):

1. Organisasi merupakan tata hubungan sosial, dalam hal ini seseorang individu melakukan proses interaksi sesamanya di dalam organisasi tersebut.

2. Organisasi mempunyai batasan-batasan tertentu (*boundaries*), dengan demikian seseorang yang melakukan proses interaksi dengan lainnya tidak atas kemauan sendiri. Mereka dibatasi oleh aturan-aturan tertentu.
3. Organisasi merupakan suatu kumpulan tata aturan, yang bisa membedakan ini menyusun proses interaksi di antara orang-orang yang bekerja sama didalamnya, sehingga interaksi tersebut tidak muncul begitu saja.
4. Organisasi merupakan suatu kerangka hubungan yang berstruktur di dalamnya berisi wewenang, tanggung jawab, dan pembagian kerja untuk menjalankan sesuatu fungsi tertentu.

Istilah lain dari unsur ini ialah terdapatnya hirarki. Konsekuensi dari adanya hirarki ini bahwa di dalam organisasi ada pimpinan atau kepala dan bawahan atau staf. Menurut Etziomi dalam Thoha (2002 : 100), mengemukakan ”konsep organisasi sebagai pengelompokan orang-orang yang sengaja disusun untuk mencapai tujuan tertentu”.

Sementara itu, Dessler (1997:116) mengemukakan pendapatnya bahwa : Organisasi dapat diartikan sebagai pengatur sumber daya dalam suatu kegiatan kerja, dimana tiap-tiap kegiatan tersebut telah tersusun secara sistematis untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Pada organisasi tersebut masing-masing personil yang terlibat di dalamnya diberi tugas, wewenang, dan tanggung jawab yang dikoordinasi untuk mencapai tujuan organisasi. Dimana tujuan organisasi tersebut dirumuskan secara musyawarah, sebagai tujuan bersama yang diwujudkan secara bersama-sama. Pentingnya organisasi sebagai alat administrasi dan manajemen dalam industri

atau dunia kerja lainnya terlihat apabila bergerak tidaknya suatu organisasi ke arah pencapaian tujuan sangat tergantung pada kemampuan manusia dalam menggerakkan organisasi itu ke arah tujuan yang telah ditentukan.

2.1.3. Konsep Manajemen dan Manajemen Publik

Menurut Prajudi, manajemen merupakan pengendalian dan pemanfaatan daripada semua faktor serta sumber daya yang menurut suatu perencanaan, diperlukan untuk mencapai atau menyelesaikan suatu prapta atau tujuan kerja tertentu (dalam Syafiie, 2007:268).

Menurut Haiman manajemen adalah fungsi untuk mencapai sesuatu kegiatan orang lain dan mengawasi usaha-usaha individu untuk mencapai tujuan bersama (dalam Manullang, 2004:1).

Manajemen Publik Menurut Shafritz dan Russel (dalam Kebab, 2008:93) diartikan sebagai upaya seseorang untuk bertanggungjawab dalam menjalankan suatu organisasi, dan pemanfaatan sumber daya (orang dan mesin) guna mencapai tujuan organisasi.

Menurut Donovan dan Jackson (1991:11-12) manajemen publik diartikan sebagai aktivitas yang dilakukan dengan serangkaian keterampilan (*skill*).

Selanjutnya menurut Nor Ghofur (2014) Mengartikan bahwa manajemen publik adalah manajemen pemerintah, yang artinya manajemen public juga bermaksud untuk melakukan perencanaan, pengorganisasian, pengontrolan terhadap pelayanan kepada masyarakat.

Dari penjelasan para ahli yang telah mengemukakan pengertian manajemen publik di atas dapat disimpulkan bahwasanya manajemen publik ialah

studi interdisipliner dari aspek umum organisasi, dan merupakan gabungan antara fungsi manajemen seperti, *planning, organizing, actuating, dan controlling* dengan sumber daya manusia, keuangan, fisik, informasi, dan publik.

Dalam menggerakkan organisasi, seorang pemimpin harus menjalankan fungsi-fungsi manajemen yang baik, dimana menurut Terry dan Rue (2001:9) adalah sebagai berikut:

- a. Perencanaan (*Planning*)
- b. Organisasi (*Organizing*)
- c. Kepegawaian (*Staffing*)
- d. Motivasi (*Motivating*)
- e. Pengawasan (*Controlling*)

Sedangkan menurut Gie fungsi manajemen adalah sebagai berikut (dalam Zulkilfli, 2005 : 28):

- a. Perencanaan
- b. Pembuat Keputusan
- c. Pengarahan
- d. Pengorganisasian
- e. Penyempurnaan

Menurut Salam (2007:176) manajemen pemerintahan adalah upaya instansi pemerintah untuk mengelola negara agar tercapai ketertiban, kesejahteraan, dan kemakmuran Negara.

Manajemen Pemerintahan Daerah di Indonesia dilandasi oleh Undang-Undang Dasar 1945 yang memberikan hak otonomi yang luas, nyata, dan

bertanggungjawab. Hal ini diperkuat oleh ketetapan MPR Nomor XV/MPR/1998 tentang penyelenggaraan Otonomi Daerah yang berisikan pengaturan, pembagian, dan pemanfaatan sumber daya Nasional yang berkeadilan serta perimbangan keuangan pusat dan daerah dalam rangka Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Menurut Soekarno (2009:70), aktivitas manajemen dapat dipisahkan dalam aktivitas-aktivitas komponen yang meliputi:

- a. Perencanaan, adalah aktivitas-aktivitas pengumpulan data dan informasi beserta pemikiran untuk menentukan apa yang hendak dicapai, di mana semuanya itu harus dijalankan, bila mana waktunya, oleh siapa-siapa saja yang harus menjalankan.
- b. Pengorganisasian, adalah tindak lanjut untuk menyambut pelaksanaan rencana yang telah ditentukan untuk dilaksanakan.
- c. Pengkoordinasian, adalah meliputi hubungan kerja sama secara teratur dan lancar dan berbagai macam aktivitas yang harus dilaksanakan.
- d. Pengendalian, adalah mengarahkan agar seluruh aktivitas ataupun usaha tidak menyimpang dari tujuan yang telah ditetapkan.
- e. Pengawasan, adalah suatu usaha agar semua dan keputusan yang telah dibuat dapat dikerjakan sesuai dengan apa yang direncanakan, diputuskan, dan dikomandokan.

2.1.4. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Dalam suatu organisasi atau perusahaan peranan manajemen sumber daya manusia sangatlah penting. Hal ini dapat kita mengerti karena tanpa SDM, suatu organisasi tidak mungkin berjalan. Manusia merupakan penggerak dan pengelola

faktor-faktor produksi lainnya seperti modal, bahan mentah, peralatan, dan lain-lain untuk mencapai tujuan organisasi.

Dengan semakin berkembangnya suatu organisasi maka makin sulit pula perencanaan dan pengendalian pegawainya. Oleh karena itu, maka sangatlah dibutuhkan manajemen personalia yang mengatur dan mengatasi masalah-masalah yang berhubungan dengan kepegawaian, baik dalam hal administrasi, pembagian tugas maupun pada kegiatan personalia lainnya.

Berikut ini pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Handoko (2001:4): Manajemen Sumber Daya Manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Pada dasarnya tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah menyediakan tenaga kerja yang efektif bagi organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dalam proses pencapaian tujuan ini, maka manajemen personalia mempelajari bagaimana memperoleh, mengembangkan, memanfaatkan, mengevaluasi dan mempertahankan tenaga kerja baik dalam jumlah dan tipe yang tepat. Manajemen personalia dapat berhasil bila mampu menyediakan tenaga kerja yang berkompeten untuk melaksanakan pekerjaan yang harus dilakukan.

Hasibuan dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia (2013:11) mengatakan, bahwa : MSDM adalah ilmu seni dan mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Miner yang dikutip Hasibuan (2013:11) mengatakan bahwa: *Personal management may be defined as the process of developing, applying and evaluating policies, procedures, methods, and programs relating to the individual in the organization.* (manajemen personalia didefinisikan sebagai suatu proses pengembangan, menerapkan, dan menilai kebijakan-kebijakan, prosedur-prosedur, metode-metode, dan program-program yang berhubungan dengan individu karyawan dalam organisasi)

Berdasarkan dari uraian diatas, bahwa MSDM mengkaji masalah tenaga kerja manusia yang diatur menurut urutan fungsi-fungsinya, agar efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat.

Dalam menjalankan pekerjaan seharusnya organisasi memperhatikan fungsi-fungsi manajemen dan fungsi operasional seperti yang dikemukakan oleh Flippo. Menurutnya, fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia ada dua, yakni (dalam Alponso, 2004:5-7):

1) Fungsi manajemen

Fungsi ini terdiri dari:

a. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan mempunyai arti penentuan mengenai program tenaga kerja yang akan mendukung pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Organisasi dibentuk dengan merancang struktur hubungan yang mengaitkan antara pekerjaan, karyawan, dan faktor-faktor fisik sehingga dapat terjalin kerjasama satu dengan yang lainnya.

c. Pengarahan (*Directing*)

Pengarahan terdiri dari fungsi staffing dan leading. Fungsi *staffing* adalah menempatkan orang-orang dalam struktur organisasi, sedangkan fungsi *leading* dilakukan pengarahannya SDM agar karyawan bekerja sesuai dengan tujuan yang ditetapkan.

d. Pengawasan (*Controlling*)

Adanya fungsi manajerial yang mengatur aktifitas-aktifitas agar sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan organisasi sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai, bila terjadi penyimpangan dapat diketahui dan segera dilakukan perbaikan.

2) Fungsi Operasional

Fungsi ini terdiri dari:

a) Pengadaan (*Procurement*)

Usaha untuk memperoleh sejumlah tenaga kerja yang dibutuhkan perusahaan, terutama yang berhubungan dengan penentuan kebutuhan tenaga kerja, penarikan, seleksi, orientasi dan penempatan.

b) Pengembangan (*Development*)

Usaha untuk meningkatkan keahlian karyawan melalui program pendidikan dan latihan yang tepat agar karyawan atau pegawai dapat melakukan tugasnya dengan baik. Aktivitas ini penting dan akan terus berkembang karena adanya perubahan teknologi, penyesuaian dan meningkatnya kesulitan tugas manajer.

c) Kompensasi (*Compensation*)

Fungsi kompensasi diartikan sebagai usaha untuk memberikan balas jasa atau imbalan yang memadai kepada pegawai sesuai dengan kontribusi yang telah disumbangkan kepada perusahaan atau organisasi.

d) Integrasi (*Integration*)

Merupakan usaha untuk menyelaraskan kepentingan individu, organisasi, perusahaan, maupun masyarakat. Oleh sebab itu harus dipahami sikap prinsip-prinsip pegawai.

e) Pemeliharaan (*Maintenance*)

Setelah keempat fungsi dijalankan dengan baik, maka diharapkan organisasi atau perusahaan mendapat pegawai yang baik. Maka fungsi pemeliharaan adalah dengan memelihara sikap-sikap pegawai yang menguntungkan perusahaan.

f) Pemutusan Hubungan Kerja (*Separation*)

Usaha terakhir dari fungsi operasional ini adalah tanggung jawab perusahaan untuk mengembalikan pegawainya ke lingkungan masyarakat dalam keadaan sebaik mungkin, bila organisasi atau perusahaan mengadakan pemutusan hubungan kerja.

Jadi fungsi sumber daya manusia menurut uraian di atas terdiri dari fungsi manajemen dan fungsi operasi yang masing-masing terdiri dari mengatur, merencanakan, pengorganisasian, memimpin serta mengendalikan manusia yang merupakan aset penting bagi perusahaan. Sedangkan sebagai fungsi operasional

karyawan termasuk pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja.

2.1.5. Konsep Motivasi Guru

a. Defenisi Guru

Defenisi Guru menurut Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen adalah “pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah”.

Berdasarkan pengangkatannya, Undang-undang RI Pasal 2 dan 3, Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen, yang diselenggarakan Pemerintah atau Pemerintah Daerah diatur dengan Peraturan Pemerintah, sedangkan pengangkatan dan penempatan guru pada satuan pendidikan yang diselenggarakan masyarakat dilakukan oleh penyelenggara pendidikan atau satuan pendidikan yang bersangkutan berdasarkan penjanjian kerja atau kesempatan kerja bersama (¹⁵Departemen Pendidikan Nasional, 2005).

Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2017 terdapat istilah guru tetap yaitu “Guru yang diangkat oleh Pemerintah, Pemerintah Daerah, Penyelenggara Pendidikan, atau Satuan Pendidikan untuk jangka waktu yang paling singkat dua tahun secara terus-menerus, dan tercatat pada satuan administrasi pangkat di satuan pendidikan yang memiliki izin pendirian dari Pemerintah atau Pemerintah daerah serta melaksanakan tugas pokok sebagai

Guru”.

Menurut pandangan tradisional, guru adalah seorang yang berdiri di depan kelas untuk menyampaikan ilmu pengetahuan. Menurut Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, guru adalah seorang yang mempunyai gagasan yang harus diwujudkan untuk kepentingan anak didik, sehingga menunjang hubungan sebaik-baiknya dengan anak didik, sehingga menjunjung tinggi, mengembangkan dan menerapkan keutamaan yang menyangkut Agama, kebudayaan, Keilmuan.

Menurut Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Pasal 1 ayat 3 tentang guru dan dosen, “tenaga pengajar adalah tenaga pendidikan yang khusus dengan tugas mengajar, yang pada jenjang pendidikan dasar dan menengah disebut guru dan pada jenjang pendidikan dosen”.

Berdasarkan sejumlah sumber di atas, dapat disimpulkan bahwa seorang guru bukan hanya sekedar pemberi ilmu pengetahuan kepada murid-muridnya. Guru ialah, seorang yang mengecor informasi dan menjaja-jajakannya di depan kelas. Tetapi, dia seorang tenaga profesional yang dapat menjadikan murid-muridnya mampu merencanakan, menganalisis dan menyimpulkan masalah yang dihadapi.

b. Persyaratan Guru

Menjadi guru menurut Zakiyah Daradjat dkk yang dikutip dari Imam Al-Ghazali, harus memenuhi persyaratan, yaitu:

1. Takwa Kepada Allah SWT

Guru sesuai dengan tujuan ilmu pendidikan Islam tidak mungkin mendidik anak didiknya agar bertakwa kepada Allah SWT jika ia sendiri tidak

bertakwa kepada Allah SWT, sebab ia adalah teladan bagi anak didiknya. Sejahtera mana seorang guru dapat memberi teladan yang baik kepada semua anak didiknya, sejahtera itulah ia diperkirakan akan berhasil dalam mendidik anak didiknya agar menjadi generasi penerus yang baik dan mulia.

2. Berilmu

Seorang guru harus mempunyai ijazah agar ia diperbolehkan mengajar kecuali dalam keadaan darurat. Misalnya jumlah anak didik meningkat sedangkan jumlah guru jauh mencukupi. Banyak remaja masa kini yang masuk kuliah sekedar untuk memperoleh secarik lembar ijazah. Akhirnya menjadikan diri mereka sebagai merugi karena ijazah yang didapat tidak dibarengi dengan ilmu yang memadai ijazah bukanlah segala-galanya.

Guru harus mempunyai ijazah, memang benar akan tetapi, jelas tidak cukup selembar ijazah yang disertai dengan keluasan ilmu pengetahuan, terutama bidang ilmu yang ditekuninya. Guru yang dangkal penguasaan ilmunya akan mengalami kesulitan dalam berinteraksi dengan para murid, apalagi untuk masa kini dan yang akan datang.

Saat ini saja bahwa sumber pengetahuan sangat banyak misalnya: TV, radio, internet, diskusi, konferensi, e-mail, majalah, buku-buku dan sebagainya. Bila guru tidak menunjukkan kebolehannya dalam menampilkan dirinya sebagai guru, niscaya akan ditinggalkan oleh para muridnya, sekurang-kurangnya akan diacuhkan.

3. Sehat Jasmani

Kesehatan jasmani kerap kali dijadikan syarat bagi mereka yang melamar menjadi guru. Guru yang mengidap penyakit menular umpamanya sangat membahayakan kesehatan anak didiknya. Guru yang sakit-sakitan kerap kali terpaksa absen dan tentunya merugikan anak didik.

Dalam batas-batas tertentu keadaan sakit secara fisik atau adanya cacat bagi guru selama masih memungkinkan menunaikan tugas dengan baik masih dapat ditolerir. Kesehatan jasmani sangat membantu kelancaran guru dalam mengabdikan diri untuk mengajar, mendidik dan memberikan bimbingan kepada para muridnya.

4. Berkelakuan Baik

Budi pekerti penting dalam pendidikan watak anak didik. Guru harus menjadi tauladan karena, anak-anak bersifat meniru. Mengingat tugas guru untuk mengembangkan akhlak yang mulia.

Maka, sudah tentu sang guru harus memberikan contoh berakhlak mulia terlebih dahulu. Di Indonesia, masyarakatnya termasuk para muridnya sangat dipengaruhi untuk selalu mengikuti apa yang dilakukan seniornya, pimpinan, orangtua, guru dan lain-lain. Gaya *peternalistic* masih sangat kuat, oleh karena itu hampir tidak mungkin guru yang mengajari muridnya berakhlak mulia sementara dirinya sendiri meninggalkan akhlak-akhlak mulia itu (Daradjat, 2011:3).

Diantara akhlak mulia yang harus dicerminkan dalam kehidupan adalah sikap sabar menghadapi suatu persoalan, berdisiplin dalam menunaikan tugas, jujur dalam menyelesaikan pekerjaan, bersikap adil kepada semua orang, tidak

pilih kasih, mampu menjalin kerjasama dengan orang lain, gembira memberikan pertolongan kepada orang lain dan menunjukkan kepedulian sosial yang tinggi.

Seorang guru honor harus memiliki syarat kelayakan menjadi seorang pengajar diantaranya: memiliki latar belakang S1, memiliki akta IV, mengajar sesuai dengan jurusan dan mata pelajaran, memiliki nomor urut guru dan sesuai dengan daftar kebutuhan guru (DKG) (Masruri, 2014:69)

Menurut Hasbullah yang dikutip oleh Binti Mannah menyebutkan bahwa syarat-syarat utama untuk menjadi seorang guru, selain ijazah dan syarat-syarat mengenai kesehatan jasmani dan rohani, ialah sifat yang perlu untuk memberikan pendidikan dan pengajaran yaitu: syarat profesional (ijazah), syarat biologis (kesehatan jasmani dan rohani), syarat psikologis (kesehatan mental), syarat pedagogis-didaktis (pendidikan dan pengajaran) (Ardian, 2020).

Menurut Oemar Hamalik (2019:69) yang dikutip bukunya oleh Ngalim ada beberapa persyaratan untuk menjadi seorang guru yaitu:

2. Harus memiliki bakat seorang guru
3. Harus memiliki keahlian seorang guru
4. Memiliki kepribadian yang baik dan terintegrasi
5. Memiliki pengalaman dan pengetahuan yang luas
6. Guru adalah manusia yang berjiwa Pancasila
7. Guru adalah seorang warga negara yang baik.

Menurut H. Mubagit (2018:32) syarat untuk menjadi seorang pendidik yaitu:

1. Harus beragama
2. Mampu bertanggungjawab atas kesejahteraan Agama
3. Tidak kalah dari guru-guru umum lainnya dalam membentuk Negara yang demokratis
4. Harus memiliki perasaan panggilan murni.

c. Tugas dan Tanggung Jawab Guru

Guru sebagai pekerjaan profesi, secara holistik adalah berada pada tingkatan tertinggi dalam sistem pendidikan nasional. Karena guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya memiliki otonomi yang kuat. Adapun tugas guru sangat banyak, baik yang terkait dengan kedinasan dan profesinya di sekolah. Tugas guru seperti: mengajar dan membimbing para muridnya, memberikan penilaian hasil belajar peserta didik, mempersiapkan administrasi pembelajaran yang diperlukan dan kegiatan lain yang berkaitan dengan pembelajaran.

Guru haruslah senantiasa berupaya meningkatkan dan mengembangkan ilmu yang menjadi bidangnya agar tidak ketinggalan zaman, ataupun di luar kedinasan yang terkait dengan tugas kemanusiaan dan kemasyarakatan secara umum di luar sekolah (Sagala, 2013:11).

Dengan demikian tampak secara jelas bahwa tugas dan tanggung jawab guru begitu berat dan luas. Roestiyah NK (2012:75) menginventarisir tugas guru secara garis besar yaitu:

1. Mewariskan kebudayaan dalam bentuk kecakapan, kepandaian dan pengalaman empirik, kepada para muridnya

2. Membentuk kepribadian anak didik sesuai dengan nilai dasar negara
3. Mengantarkan anak didik menjadi warganegara yang baik
4. Memfungsikan diri sebagai media dan pembelajaran bagi anak didik. Mengarahkan dan membimbing anak sehingga memiliki kedewasaan dalam berbicara, bertindak dan bersikap
5. Memfungsikan diri sebagai penghubung antara sekolah dan masyarakat lingkungan, baik sekolah negeri maupun swasta
6. Harus mampu mengawal dan menegakkan disiplin baik untuk dirinya, maupun murid dan orang lain
7. Memfungsikan diri sebagai administrator dan sekaligus manajer yang disenangi
8. Melakukan tugasnya dengan sempurna sebagai amanat profesi
9. Guru diberi tanggung jawab paling besar dalam hal perencanaan dan pelaksanaan kurikulum serta evaluasi keberhasilannya
10. Membimbing anak murid untuk belajar memahami dan menyelesaikan masalah yang dihadapi muridnya
11. Guru harus dapat merangsang anak didik untuk memiliki semangat yang tinggi dan gairah yang kuat dalam membentuk kelompok studi, mengembangkan kegiatan ekstrakurikuler dalam rangka memperkaya pengalaman.

Dari penegasan Roestiyah NK (2012:89) tersebut dapat ditegaskan bahwa guru bertanggung jawab mencari cara untuk mencerdaskan kehidupan anak didik dalam arti sempit dan bangsa dalam arti luas. Jadi, dapat disimpulkan tugas dan

tanggung jawab guru bukan hanya sebagai pendidik saja melainkan bertanggungjawab terhadap akhlak anak didik, dengan cara merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi.

Hampir tidak ada guru yang benar yang tidak menginginkan kesuksesan anak didiknya, atau menjadi sampah masyarakat. pendidikan yang benar, dapat mendorong guru selalu memberikan perhatian kepada persoalan yang dialami oleh anak didik. Diberbagai kesempatan para guru yang tinggi dedikasinya tidak memperdulikan hambatan yang dihadapinya.

Mereka abaikan kesulitan cuaca panas atau dingin, hujan lebat atau gerimis, gelap bahkan sakit yang mungkin dirasakan. Yang penting tetap dapat memberikan pelayanan memadai pada tiap orang yang di bawah tanggungjawabnya. Walaupun kadang-kadang sang guru menghadapi anak didik yang berlaku tidak pada tempatnya, seperti: kurang sopan, kasar dan tidak memberikan penghargaan.

Sifat dan sikap seperti ini tetap dicerminkan oleh guru karena, mereka menjadi guru merasa tidak mungkin diterima bekerja di tempat lain atau karena situasi, terpaksa guru yang seperti tentu dedikasinya rendah.²⁷ Guru juga berkewajiban membentuk watak dan jiwa anak didik yang sebenarnya sangat memerlukan masukan positif dalam bentuk ajaran Agama, ideologi dan lain-lain. Memberikan bimbingan sehingga anak didik memiliki jiwa dan watak yang baik, mampu membedakan mana yang baik mana yang buruk dan mana yang halal mana yang haram itu adalah termasuk tugas guru.

Pengalaman menunjukkan bahwa sikap dan tingkah laku jauh lebih efektif dibanding dengan perkataan yang tidak dibarengi dengan amal nyata. Ada beberapa poin yang menjadi tanggung jawab seorang guru, antara lain: mematuhi norma dan nilai kemanusiaan, menerima tugas sebagai pendidik bukan sebagai beban, tetapi dengan gembira dan sepenuh hati, menyadari benar akan apa yang dikerjakan dan akibat setiap perbuatannya itu (Mulyasa, 2016:65).

Belajar mengajar memberikan penghargaan kepada orang lain termasuk kepada anak, bersikap arif bijaksana dan cermat serta hati-hati dan sebagai orang beragama melakukan kesemua yang tersebut di atas berdasarkan taqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa (Sagala, 2018:13).

Peran guru yang ditampilkan demikian ini, akan membentuk karakteristik anak didik atau lulusan yang beriman, berakhlak mulia, cakap, mandiri, berguna bagi Agama, nusa dan bangsa, terutama untuk kehidupannya yang akan datang. Inilah yang disebut dengan manusia seutuhnya yaitu berpengetahuan, berakhlak, dan berkepribadian. Pendek kata guru wajib bertanggung jawab atas segala sikap, tingkahlaku dan amalannya dalam rangka membina dan membimbing anak didik. Dengan demikian, dapat diketahui bahwa tugas guru sangat berat, baik yang berkaitan dengan dirinya, dengan para muridnya, dengan teman sekerjanya, dengan kepala sekolahnya, dengan orangtua muridnya, maupun dengan yang lainnya. Artinya guru adalah figur pemimpin yang dalam batas-batas tertentu dapat mengendalikan para muridnya.

d. Kode Etik Guru

Secara harfiah, “kode” artinya aturan dan “etik” artinya kesopanan (tata susila), atau hal-hal yang berhubungan dengan kesusilaan dalam mengerjakan suatu pekerjaan. Jadi kode etik profesi diartikan sebagai tata susila keprofesian. Dalam Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian Pasal 28 menyatakan bahwa “Pegawai Negeri Sipil mempunyai kode etik sebagai pedoman sikap, tingkah laku perbuatan di dalam dan di luar kedinasan”.

Dalam penjelasan Undang-undang tersebut dinyatakan dengan adanya kode etik ini, Pegawai Negeri Sipil sebagai aparatur negara, Abdi Negara dan Abdi Masyarakat mempunyai pedoman sikap, tingkah laku, dan perbuatan dalam melaksanakan tugasnya dan dalam pergaulan hidup sehari-hari (Suparta, 2018:29).

Kode etik merupakan salah satu ciri persyaratan profesi, yang memberikan arti penting dalam penentuan, pemertahanan dan peningkatan standar profesi. Kode etik menunjukkan bahwa tanggung jawab dan kepercayaan dari masyarakat telah diterima oleh profesinya. Kode etik guru yang telah dirumuskan oleh persatuan Guru Republik Indonesia adalah sebagai berikut (Suparata, 2018:30):

1. Guru berbakti membimbing anak didik seutuhnya untuk membentuk manusia pembangunan yang berpancasila
2. Guru memiliki kejujuran profesional dalam menetapkan kurikulum sesuai dengan kebutuhan anak didik masing-masing
3. Mengadakan komunikasi, terutama dalam memperoleh informasi tentang anak didik, tetapi menghindarkan diri dari segala bentuk penyalahgunaan

4. Guru menciptakan suasana kehidupan sekolah dan memelihara hubungan dengan orang tua murid dengan sebaik-baiknya bagi kepentingan anak didik
5. Guru memelihara hubungan baik dengan masyarakat sekitar sekolah maupun masyarakat yang lebih luas untuk kepentingan pendidikan
6. Guru secara sendiri-sendiri atau bersama-sama mengembangkan mutu profesi
7. Guru menciptakan dan memelihara hubungan antara sesama guru, baik berdasarkan lingkungan kerja, maupun dalam hubungan keseluruhan
8. Guru secara bersama-sama memelihara, membina dan meningkatkan organisasi profesi sebagai sarana pengabdian
9. Guru melaksanakan segala ketentuan yang merupakan kebijaksanaan pemerintah dalam bidang pendidikan.

Kode etik yang mempedomani setiap tingkah laku guru, Insya Allah penampilan akan terarah dengan baik. Diharapkan guru selalu mengembangkan profesi keguruannya. Jadi, kode etik tersebut sebagai barometer dari semua sikap dan perbuatan guru dalam berbagai segala kehidupan.

e. Pandangan Tentang Motivasi

Terdapat berbagai macam pandangan tentang motivasi pandangan dari motivasi ini memiliki model, diantaranya (Rosmalina, 2018:12):

1) Model Tradisional

Model ini mengisyaratkan bahwa kepala sekolah menentukan bagaimana pekerjaan-pekerjaan harus dilakukan dan digunakannya sistem pengupahan intensif dan motivasi para guru. Lebih banyak memproduksi, lebih banyak menerima penghasilan. Model ini menganggap bahwa para guru pada

dasarnya malas dan hanya dapat di motivasi dengan penghargaan berwujud uang.

2) Model Hubungan Manusia

Kontak-kontak sosial guru pada pekerjaannya merupakan hal penting, bahwa kebosanan dan tugas-tugas yang bersifat pengulangan adalah faktor-faktor pengurangan motivasi.

3) Model SDM

Model ini menyatakan bahwa para guru motivasi oleh banyak faktor, tidak hanya uang atau keinginan untuk mencapai kepuasan, tetapi juga kebutuhan berprestasi dan memperoleh pekerjaan yang berarti. Mereka beralasan bahwa kebanyakan orang antusias untuk melakukan pekerjaan secara baik.

f. Sumber Motivasi

Sumber motivasi digolongkan menjadi dua, yaitu sumber motivasi dari dalam (intrinsik) dan sumber motivasi dari luar (ekstrinsik).

1. Motivasi intrinsik

Yang dimaksud dengan motivasi intrinsik adalah motif- motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Itu sebabnya motivasi intrinsik dapat juga dikatakan sebagai bentuk motivasi yang di dalam aktivitas dimulai dan diteruskan berdasarkan suatu dorongan dari dalam diri dan secara mutlak berkaitan dengan aktivitas. Diantaranya ada beberapa sumber motivasi intrinsik yaitu:

- a. Motivasi fisiologis yaitu motivasi alamiah kebutuhan biologis, rasa lapar dan haus
- b. Motivasi kasih sayang yaitu motivasi untuk menciptakan dan memelihara kehangatan, keharmonisan dan kepuasan batiniah dalam hubungan dengan orang lain
- c. Motivasi memperkuat diri yaitu motivasi untuk mengembangkan kepribadian, berprestasi, menaikkan prestasi dan mendapatkan pengakuan orang lain, memuaskan diri dengan penguasaannya terhadap orang lain.

2. Motivasi ekstrinsik

Berbeda dengan motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik adalah yang datang dari luar atau dari orang lain. Motivasi memang terlihat mudah namun seseorang akan bangkit dengan motivasi dari orang lain yang lebih pandai atau yang lebih tua dari mereka. Namun motivasi juga bisa muncul dari orang yang lebih muda atau sebaya dari orang tersebut.

Motivasi ekstrinsik merupakan motivasi yang berasal dari luar atau rangsangan yang didapatkan seseorang dari luar. Motivasi ini muncul karena seseorang yang ingin mendapatkan sesuatu karena perintah orang lain.

g. Fungsi motivasi kerja profesional guru

Motivasi yang berada dalam diri seseorang perlu untuk selalu ditingkatkan. Tanpa adanya antusias seseorang tidak akan mampu mencapai tujuan yang diinginkan. Begitupun dengan orang yang bekerja, antusias sangat diperlukan. Orang yang memiliki motivasi akan selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan.

Fungsi motivasi menurut Purwanto (2018:58) yaitu:

1. Mendorong manusia untuk berbuat/bertindak. Motivasi itu berfungsi sebagai penggerak atau sebagai motor yang memberikan energi (kekuatan) kepada seseorang untuk melakukan suatu tugas
2. Motivasi itu menentukan arah perbuatan. Yakni kearah perwujudan suatu tujuan atau cita-cita. Antusias mencegah penyelewengan dari jalan yang harus ditempuh untuk mencapai tujuan itu. Makin jelas tujuan itu, makin jelas pula terbentang jalan yang harus ditempuh
3. Motivasi menyeleksi perbuatan kita. Artinya menentukan perbuatan-perbuatan yang harus dilakukan, yang serasi, guna mencapai tujuan itu dengan menyampingkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan itu.

Fungsi motivasi kerja guru yaitu sebagai penggerak yang mendorong guru untuk melakukan pekerjaan yang telah ditugaskan, menentukan arah perbuatan sesuai dengan rangkaian tujuan yang dirumuskan dan menyeleksi perbuatan dengan menyisihkan kegiatan-kegiatan yang tidak bermanfaat dalam penyelesaian pekerjaan. Adapun fungsi motivasi menurut Oemar Hamalik (2018:18) yaitu:

- a) Mendorong timbulnya kelakuan atau suatu perbuatan. Tanpa motivasi tidak akan timbul perbuatan
- b) Sebagai pengarah, artinya mengarahkan perbuatan kepada pencapaian tujuan yang di inginkan
- c) Sebagai penggerak, ia berfungsi sebagai mesin bagi mobil. Besar kecilnya motivasi akan menentukan cepat atau lambatnya suatu pekerjaan.

Motivasi kerja guru berfungsi untuk mendorong guru sehingga timbul suatu perbuatan seperti mengerjakan pekerjaan secara berkala. Sebagai pengarah dan penggerak dalam pencapaian tujuan yaitu terselesaikannya pekerjaan. Apabila fungsi tersebut telah berjalan akan menentukan cepat atau lambatnya suatu penyelesaian pekerjaan. Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja guru memberikan fungsi mendorong guru untuk bertindak, menentukan arah perbuatan, menyeleksi perbuatan dan penggerak pada diri guru dalam mencapai tujuan.

h. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Profesional Guru

Motivasi sangat berfungsi bagi seseorang untuk melakukan suatu dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Antusias berada dalam diri seseorang sehingga perlu untuk selalu ditingkatkan. Tanpa adanya antusias seseorang tidak akan mampu mencapai tujuan yang diinginkan. Begitupun dengan guru sebagai pengemban tugas untuk menghasilkan peserta didik yang berkualitas perlu memiliki antusias kerja. Guru memiliki antusias kerja akan selalu meningkatkan kenerja sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Motivasi kerja setiap guru berbeda, hal ini dapat terlihat dari banyaknya kegiatan yang diikuti baik di sekolah maupun di luar sekolah dan prestasi yang telah dicapainya. Guru yang aktif mencerminkan bahwa guru tersebut memiliki semangat tinggi untuk meningkatkan kualitas diri. Guru yang memiliki prestasi berarti guru tersebut memiliki pandangan bahwa tugasnya tidak hanya mengajar di sekolah tetapi perlu mengembangkan diri.

Motivasi kerja guru dipengaruhi pula oleh faktor-faktor tertentu. Motivasi terbentuk oleh tenaga-tenaga yang bersumber dari dalam dan luar diri individu berupa (Supardi, 2013:80) :

1. Desakan, adalah dorongan yang diarahkan kepada pemenuhan kebutuhan-kebutuhan jasmaniah
2. Motif, adalah dorongan yang terarah kepada pemenuhan psikis atau rohaniyah
3. Kebutuhan, adalah suatu keadaan dimana individu merasakan adanya kekurangan, atau ketiadaan sesuatu yang diperlukannya
4. Keinginan, adalah harapan untuk mendapatkan atau memiliki sesuatu yang dibutuhkan.

Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru bersumber dari dalam dan luar diri berupa desakan yaitu untuk memahami kebutuhan psikis atau rohaniyah, kebutuhan yaitu untuk memenuhi kekurangan atau ketiadaan sesuatu yang diperlukannya dan keinginan yaitu mendapatkan sesuatu sebagai imbalan.

i. Indikator Motivasi Kerja Guru

Motivasi tidak dapat diamati secara langsung, tetapi dapat diinterpretasikan dari tingkah lakunya. Guru dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan membutuhkan motivasi kerja baik dari diri sendiri maupun dari luar. Guru akan bersemangat melakukan segala aktivitas ketika dalam dirinya telah ada motivasi kerja yang tinggi, motivasi selalu mengandung pengertian yang sesuai dengan apa yang mendasarinya. motivasi kerja guru berarti sebuah motivasi yang mendasari guru dalam melaksanakan pekerjaan.

Motivasi kerja menurut Hamzah B. Uno (2018:54) juga memiliki dua dimensi yaitu: dimensi dorongan internal dan dimensi dorongan eksternal. Dimensi dan indikator motivasi kerja guru sebagaimana disebutkan dalam tabel berikut:

Tabel II.1. Indikator Motivasi Kerja Guru

Dimensi	Indikator
Motivasi internal	<ul style="list-style-type: none"> -Tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas -Melaksanakan tugas dengan target yang jelas -Memiliki tuntutan yang jelas dan menantang -Adanya umpan balik atas hasil pekerjaan -Memiliki perasaan senang dalam bekerja -Selalu berusaha untuk menggulungi orang lain -Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya
Motivasi eksternal	<ul style="list-style-type: none"> -Selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya -Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya -Bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif -Bekerja dengan harapan memperoleh perhatian dari teman dan atasan

Sumber Data: Buku Hamzah B. Uno (2018:54)

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja guru diukur dari dua dimensi, yaitu: motivasi internal dan motivasi eksternal. Motivasi internal meliputi tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, melaksanakan tugas dengan target yang jelas, kemandirian dalam bertindak, memiliki perasaan senang dalam bertindak dan prestasi yang dicapai.

2.1.6. Konsep Guru Honorar

a. Defenisi Guru Honorar

Defenisi tenaga honorar berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005, tentang pengangkatan tenaga honorar menjadi calon pegawai negeri

sipil sebagai diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2012, “tenaga honorer adalah seorang yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian atau pejabat lain dalam pemerintah untuk melaksanakan tugas tertentu pada instansi pemerintah atau yang pengahsilannya menjadi beban APBN atau APBD”.

Guru honorer ialah seorang yang memiliki kemampuan atau kompetensi mengelola pembelajaran yang memiliki tugas untuk membimbing, mendidik, mengajar, mengarahkan, melatih dan mengevaluasi peserta didik. Sedangkan kata honorer, dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah upah sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada tenaga honorer (Marlina, 2013:8).

Guru honorer adalah guru yang tidak digaji sebagai guru tetap, tetapi menerima honorarium berdasarkan jumlah jam pelajaran yang diberikan. Sedangkan guru honorer daerah adalah guru bukan PNS yang diangkat pemerintah Provinsi/ Kabupaten/ Kota pada sekolah Negeri atau sekolah swasta dengan biaya dari APBD.

ASN adalah aparatur sipil negara gabungan dari PNS karena setiap PNS pastu sudah ASN. Dalam UU Republik Indonesia Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, disebut bahwa ASN terdiri dari PNS dan P3K. Istilah tenaga honorer dibedakan menjadi dua macam yaitu: honorer yang berasal dari APBN/APBD dan tenaga honorer Non APBN/APBD. Istilah tenaga honorer APBN/APBD yang ada saat ini adalah, identik dengan tenaga yang berasal dari APBN/APBD di antaranya:

- 4) Tenaga guru disebut guru bantu sementara (GBS) di lingkungan Departemen Pendidikan Nasional dan Departemen Agama melalui SK dan ketetapan gaji langsung dari menteri terkait melalui dana APBN
- 5) Tenaga teknis dan fungsional di lingkungan Departemen Kesehatan disebut pegawai tidak tetap (PTT) seperti tenaga dokter, perawat dan tenaga teknis kesehatan dengan dasar pelaksanaan tugas langsung melalui SK Menteri ataupun SK Bupati/Wali kota dengan gaji yang didanai oleh APBN/APBD
- 6) Tenaga fungsional di lingkungan Departemen Pertanian disebut pegawai tidak tetap (PTT) seperti penyuluh pertanian dengan dasar pelaksanaan tugas langsung melalui SK Menteri dengan gaji yang didanai oleh APBN

Sedangkan istilah tenaga honorer Non APBN/APBD pegawai tidak tetap yang bekerja dan mengabdikan hidupnya menjadi aparatur pemerintah yang memberi gajinya tidak ada dana oleh APBN/APBD tapi, dibayar berdasarkan keiklasan para pegawai negeri ataupun dana operasional instansi tersebut yang besar pembayarannya tidak jelas dan bahkan relatif lebih kecil dari standar upah minimum baik regional ataupun kabupaten/kota.

Guru Indonesia saat ini menjadi dua kelompok: pertama guru PNS, mereka bekerja berdasarkan surat keputusan pemerintah dan menerima gaji setiap bulannya dari APBN/APBD. Kedua, guru honorer atau guru tidak tetap (GTT), mereka mengabdikan atas kehendak sendiri yang dibayar atas perjanjian tertulis dengan pihak sekolah atau yayasan.

Mengenai guru tidak tetap sekolah negeri terkait dengan ketidaktahuan atau kesimpangsiuran, bahkan ketidakjelasan akan arti guru tidak tetap, yaitu istilah

yang lazim disebut oleh pihak sekolah untuk guru yaitu (Suciptoardi, 2020:43):

- 2) Diangkat berdasarkan kebutuhan pada satuan pendidikan (sekolah) dengan persetujuan dari kepala sekolah; dalam hal baik pengangkatan juga pemberhentian, menandatangani kontak kerja selama jangka waktu tertentu, setahun bahkan lebih sesuai dengan kebutuhan sekolah dan merupakan kewenangan sekolah
- 3) Penggajian berdasarkan sumbangan dari masyarakat dan tunjangan fungsional Rp. 300.000/bulan, khusus yang memenuhi kuota 24 jam dengan berbagai pertimbangan, baik itu waktu yang digunakan untuk mengajar dari beberapa sekolah. Sebagai wali kelas, pembina ekstrakurikuler, tim IT sekolah, staff dan jabatan lainnya dalam koridor pendidikan
- 4) Tunjangan fungsional adalah “jasa baik” pemerintah daerah, walaupun legal, akan tetapi tidak masuk dalam kategori dari “pembiayaan APBD”, dengan demikian, guru tidak tetap adalah tidak masuk dalam APBN/APBD

Pada dasarnya, kebijakan dalam pengangkatan guru honorer diserahkan pada kebutuhan masing-masing instansi, namun dalam hal proses pelaksanaannya terdapat berbagai permasalahan yang ternyata tidak sesuai dengan keinginan dari pasal 3 ayat 1 yang menyebutkan bahwa pengangkatan tenaga honorer menjadi CPNS diprioritaskan bagi yang melaksanakan tugas sebagai berikut:

- a) Guru
- b) Tenaga kesehatan pada sarana pelayanan kesehatan
- c) Tenaga penyuluh dibidang pertanian, perikanan, peternakan
- d) Tenaga teknis lainnya yang sangat dibutuhkan pemerintah

b. Hak dan Kewajiban Guru Honorer

Adapun beberapa hak yang dapat diterima oleh guru honorer menurut Mulyasa yaitu:

1. Honorarium perbulan
2. Cuti berdasarkan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan
3. Perlindungan hukum

Adapun beberapa kewajiban yang harus dilaksanakan oleh guru honorer yaitu (Mulyasa, 2016:32):

- a. Melaksanakan tugas mengajar, melatih, membimbing dan unsur pendidikan lainnya kepada peserta sesuai dengan ketentuan yang berlaku
- b. Melaksanakan tugas-tugas administrasi sesuai dengan ketentuan yang berlaku
- c. Mematuhi segala ketentuan yang berlaku disekolah tempat tugasnya
- d. Memenuhi ketentuan yang diatur dengan surat perjanjian kerja (SPK)

c. Tugas dan Tanggung Jawab Guru Honorer

1) Tugas Guru Honorer

- a) Guru honorer mengajar sesuai jam yang ia masuki di sekolah
- b) Guru honorer hanya datang ketika jam mengajar saja, dan pulang setelah selesai mengajar
- c) Guru honorer mengajar sesuai kemampuannya, bisa juga dikatakan belum profesional
- d) Guru honorer tidak ikut dalam melaksanakan kegiatan di sekolah secara keseluruhan

- e) Guru honorer mengajar dan melaksanakan tugas sesuai petunjuk instansi
- f) Guru honorer hanya menerima gaji sebesar Rp. 300.000 setiap bulan, itupun seringkali dibayar selama tiga bulan sekali
- g) Gaji guru honorer sepenuhnya disokong oleh sekolah, yang besarnya bervariasi tergantung kondisi lembaga
- h) Seragam yang dikenakan guru honorer berbeda dengan guru PNS, sehingga membuat guru honorer dianggap mempunyai value lebih rendah dari pada guru PNS
- i) Tidak ada keteraturan jenjang dan jabatan bagi guru honorer
- j) Guru honorer tidak memiliki tuntutan kompetensi dalam penguasaan secara tertulis (Dawan, 2018:128).

2) Tanggung jawab guru honorer

- b) Menyampaikan pembelajaran sesuai dengan materi yang diajarkan
- c) Merumuskan tujuan pembelajaran khusus (TPK)
- d) Memilih materi ajar untuk menunjang pemahaman siswa
- e) Melaksanakan proses belajar mengajar
- f) Melakukan evaluasi hasil belajar
- g) Memakai alat evaluasi yang telah disiapkan
- h) Guru honorer hanya bertanggung jawab pada mata pelajaran yang ia ajarkan
- i) Guru honorer berhak menegur murid yang tidak disiplin ketika pembelajaran berlangsung
- j) Membuat media yang menarik pada mata pelajaran yang ia laksanakan

(Dawan, 2018:129).

d. Motivasi Guru Honorer

Motivasi adalah keseluruhan dorongan, keinginan, kebutuhan dan daya yang sejenis yang menggerakkan perilaku seseorang. Dalam arti yang lebih luas, motivasi diartikan sebagai pengaruh dari energi dan arahan terhadap perilaku yang meliputi: kebutuhan, minat, sikap, keinginan dan perangsang.

Menurut W.S. Winkel (2013:18) Psikologi Pengajaran, bahwa motivasi adalah motif yang selalu aktif pada saat tertentu, sedangkan motif adalah daya penggerak dalam diri seseorang individu untuk melakukan kegiatan tertentu demi mencapai suatu tujuan. Dengan demikian antusias merupakan dorongan untuk berperilaku.

Selanjutnya Oemar Hamalik (2018:34) memberikan defenisi motivasi di dalam buku *Psikologi Belajar* bahwa motivasi adalah sebagai suatu perubahan energi di dalam pribadi seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan.

Dengan demikian, berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa Motivasi merupakan kondisi psikologi yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu, dan juga proses yang memberikan semangat, arah dan kegigihan perilaku artinya. Motivasi adalah perilaku yang penuh energi, terarah dan bertahan lama.

Motivasi juga sebagai suatu dorongan yang membuat orang bertindak atau berperilaku dengan cara-cara yang mengacu pada sebab munculnya sebuah perilaku, seperti faktor-faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan atau

tidak melakukan sesuatu. Motivasi dapat diartikan sebagai kehendak untuk mencapai status, kekuasaan dan pengakuan yang lebih tinggi bagi setiap individu. Motivasi justru dapat di lihat dari basis, untuk mencapai sukses pada berbagai segi kehidupan melalui peningkatan kemampuan dan kemauan.

Selain itu motivasi dapat diartikan sebagai keadaan yang memberikan energi, mendorong kegiatan, mengarah dan menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidak seimbangan.

2.1.7. Konsep Pelaksanaan Tugas Keprofesionalan

a. Defenisi Profesional

Profesional mempunyai makna ahli dengan pengetahuan yang dimilikinya dalam melaksanakan pekerjaan. Tanggung jawab (*responsibility*) atas keputusannya baik intelektual maupun sikap, dan memiliki rasa kesejawatan menjunjung tinggi etika profesi dalam suatu organisasi yang dinamis. Seorang yang profesional memberikan layanan pekerjaan secara terstruktur. Hal ini, dapat dilihat dari tugas personal yang mencerminkan suatu pribadi yang terdiri dari konsep diri (*self concept*), ide yang muncul dari diri sendiri (*self idea*), dan realita atau kenyataan dari diri sendiri (*self realita*)(Hamzah, 2018:57-59).

Profesional merupakan suatu pekerjaan atau jabatan yang memerlukan suatu keahlian khusus dalam menjalankannya, sehingga seorang yang ingin menggeluti suatu profesi harus mempunyai pengetahuan dan keterampilan khusus untuk menjalankan profesinya (Hamzah, 2018:60).

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia profesional adalah: bidang pekerjaan yang dilandasi pendidikan dan keahlian keterampilan kejuruan tertentu. Kata profesional berasal dari bahasa Yunani "*pbropbaind*" yang berarti menyatakan secara publik dalam bahasa Latin disebut "*professio*" yang digunakan untuk menunjukkan pernyataan publik yang dibuat oleh seorang yang bermaksud menduduki suatu jabatan publik.

Profesional merupakan gambaran keadaan, kualitas, sifat atau sikap yang dimiliki oleh seorang profesional, yang selalu menjalankan pekerjaan/tugasnya dengan penuh tanggung jawab. Guru merupakan salah satu contoh profesional. Pendidikan keguruan yang intensif diperlukan agar seseorang dapat menjalankan profesinya sebagai seorang guru, bahwasanya guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mengajar, mendidik, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada semua jenjang pendidikan. Secara tidak langsung, dari definisi ini dapat dilihat bahwa guru merupakan pendidikan yang memiliki kompetensi untuk mengajar dengan tujuan utamanya adalah mengubah siswa menuju kedewasaan dalam berfikir.

Guru profesional yaitu guru yang tahu mendalam tentang apa yang diajarkan, mampu mengerjakannya secara efektif, efisien dan berkepribadian mantap. Guru yang bermoral tinggi dan beriman tingkah lakunya digerakkan oleh nilai-nilai luhur.

Pemerintah harus melakukan berbagai macam upaya untuk mewujudkan amanat yang tercantum di dalam Undang-undang Dasar 1945 dan Undang-undang RI No. 23 Tahun 2005 tentang, sistem Pendidikan Nasional. Ada tujuh indikator

yang harus dimiliki oleh seorang guru agar dapat dikatakan sebagai guru profesional. Tujuh indikator tersebut adalah sebagai berikut:

1. Memiliki keterampilan mengajar yang baik

Salah satu kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru adalah kompetensi pedagogik. Guru yang mempunyai kompetensi pedagogik adalah guru yang mempunyai ketrampilan mengajar yang baik, yaitu dengan berbagai cara dengan memilih model, strategi dan metode pembelajaran yang tepat sesuai dengan karakteristik kompetensi dasar dan karakteristik peserta didiknya.

2. Memiliki wawasan yang luas

Guru wajib menguasai pengetahuan yang diajarkannya kepada peserta didik secara benar dan bertanggungjawab. Selain itu, mempunyai pengetahuan tentang perkembangan peserta didik serta kemampuan untuk memperlakukan mereka secara individual.

3. Menguasai kurikulum

Bagi guru profesional harus menguasai kurikulum dimana kurikulum saat ini adalah kurikulum 2013 dan sesuai dengan kompetensi profesional mengajarnya tentu sudah berusaha untuk mencari tahu mengenai kurikulum baru ini, dalam penyusunan RPP guru memiliki kemampuan di antaranya:

- a) Merencanakan sistem pembelajaran
- b) Melaksanakan sistem pembelajaran
- c) Mengevaluasi sistem pembelajaran

- d) Mengembangkan sistem pembelajaran
- e) Menguasai media pembelajaran
- f) Penguasaan teknologi.
- g) Menjadi teladan yang baik
- h) Memiliki kepribadian yang baik

b. Syarat-syarat Profesional Guru

Guru merupakan faktor dominan di dalam kegiatan pembelajaran. Guru sebagai subjek dalam pendidikan dan perencana serta pelaksanaan pembelajaran. Oleh karena itu, guru merupakan penentu keberhasilan dan suksesnya proses pembelajaran. Dijelaskan juga oleh Muthar Lutfi yang dikarang Ahmad Tafsir (2012:162), bahwa syarat-syarat profesional seorang guru ialah :

1. Harus mengandung keahlian, artinya suatu profesi harus ditandai oleh suatu keahlian yang khusus untuk profesi itu
2. Profesi dipilih karna panggilan hidup dan dijalani sepenuh waktu, profesi ini dipilih karena dirasakan sebagai kewajiban sepenuh waktunya makasudnya bukan *part time*
3. Profesi dijalani menurut arturan yang jelas
4. Profesi tujuannya untuk masyarakat, bukan untuk diri sendiri
5. Profesi harus dengan kecakapan diagnostik dan kompetensi aplikatif.

Lebih lanjut pasal 28 PP Nomor 19/2005 tentang Standar Nasional Pendidikan menjabarkan bahwa syarat-syarat profesional guru yaitu:

- 1) Pendidik harus memiliki kualisifika akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan

untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional

- 2) Kualifikasi akademik sebagai dimaksud pada ayat 1 adalah tingkat pendidikan minimal yang harus dipenuhi oleh seorang pendidik yang harus dibuktikan dengan ijazah/sertifikat keahlian yang relevan sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku
- 3) Kompetensi sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah serta pendidikan anak usia dini
- 4) Seseorang yang tidak memiliki ijazah dan sertifikat keahlian sebagaimana dimaksud pada ayat 2 tetapi memiliki keahlian khusus yang diakui dan diperlukan dapat diangkat menjadi pendidik setelah melewati uji kelayakan dan kesetaraan
- 5) Kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran sebagaimana dimaksud pada ayat 1 sampai dengan 4 dikembangkan oleh BSNP dan ditetapkan dengan Peraturan Menteri.

c. Ciri-ciri Guru Profesional

Menurut *National Education Association* (NEA) (Alma, 2018:126), menyarankan kriteria berikut:

1. Jabatan yang melibatkan intelektual

Jelas sekali bahwa jabatan guru memenuhi kriteria ini, karena mengajar melibatkan upaya-upaya yang sifatnya sangat didominasi kegiatan intelektual. Lebih lanjut dapat diamati, bahwa kegiatan-kegiatan yang dilakukan anggota profesi ini adalah dasar bagi persiapan dari semua

kegiatan profesional lainnya. Oleh karena itu, mengajar sering kali di sebut sebagai ibu dari segala profesi.

2. Jabatan yang menggeluti suatu batang tubuh ilmu yang khusus Semua jabatan mempunyai monopoli pengetahuan yang memisahkan anggota mereka dari orang awam, dan memungkinkan mereka mengadakan pengawasan tentang jabatannya. Anggota- anggota suatu profesi menguasai bidang ilmu yang membangun keahlian mereka dan melindungi masyarakat dari penyalahgunaan, amatiran yang tidak terdidik, dan kelompok tertentu yang ingin mencari keuntungan.
3. Jabatan yang memerlukan persiapan profesional yang lama Anggota kelompok guru dan yang berwenang di departemen pendidikan berpendapat bahwa persiapan profesional yang cukup lama amat perlu untuk mendidik guru yang berwenang.
4. Jabatan yang memerlukan latihan dalam jabatan yang berkesinambungan Jabatan guru menunjukkan bukti yang kuat sebagai jabatan yang profesional, sebab hampir tiap tahun guru melakukan berbagai kegiatan latihan profesional, baik yang mendapatkan penghargaan kredit maupun tanpa kredit
5. Jabatan yang menjanjikan karir hidup dan keanggotaan yang permanen. Di Indonesia kelihatannya tidak begitu banyak guru yang pindah kebidang lain, walaupun bukan berarti pula bahwa jabatan guru di Indonesia mempunyai pendapat yang tinggi. Alasannya mungkin karena lapangan kerja dan sistem pindah jabatan yang agak sulit. Dengan demikian kriteria

ini dapat dipenuhi oleh jabatan guru.

6. Jabatan yang menentukan baku standar sendiri, Karena jabatan guru menyangkut hajat orang banyak, maka baku untuk jabatan guru ini sering tidak diciptakan oleh anggota profesi sendiri, terutama di negara kita. Baku jabatan guru masih sangat banyak diatur oleh pihak pemerintah, atau pihak lain yang menggunakan tenaga guru tersebut seperti yayasan pendidikan swasta.

d. Tugas dan Tanggung Jawab Guru Profesional

Guru memegang peranan strategis terutama dalam upaya membentuk watak bangsa melalui pengembangan kepribadian dan nilai-nilai yang diinginkan. Dari dimensi tersebut peranan guru sulit digantikan oleh orang lain. Hal ini disebabkan karena adanya dimensi- dimensi proses pendidikan, atau lebih khusus bagi proses pembelajaran, yang diperankan oleh guru yang tidak dalam mengembangkan profesinya, yakni:

1. Guru bertugas sebagai pengajar

Guru sebagai pengajar lebih menekankan kepada tugas dalam merencanakan dan melaksanakan pengajaran

2. Guru bertugas sebagai pembimbing

Tugas dan tanggung jawab sebagai administrator kelas pada hakikatnya merupakan jalinan antara ketatalaksanaan bidang pengajaran dan ketatatlaksanaan pada umumnya

3. Guru bertugas sebagai administrator kelas

Tugas dan tanggung jawab sebagai administrator kelas pada hakikatnya

merupakan jalinan antara ketatalaksanaan bidang pengajaran dan ketatalaksanaan pada umumnya

4. Guru bertugas sebagai pengembang kurikulum

Tanggung jawab guru dalam hal ini adalah berusaha untuk mempertahankan apa yang sudah ada serta mengadakan penyempurnaan praktik pengajaran agar hasil belajar siswa dapat ditingkatkan

5. Guru bertugas untuk mengembangkan profesi

Tanggung jawab mengembangkan profesi pada dasarnya ialah tuntutan dan panggilan untuk selalu mencintai, menghargai, menjaga dan meningkatkan tugas dan tanggung jawab profesinya

6. Guru bertugas untuk membina hubungan dengan masyarakat

Tugas dan tanggung jawab dalam membina hubungan dengan masyarakat berarti guru harus dapat berperan menempatkan sekolah sebagai bagian integral dari masyarakat. Untuk itu guru dituntut untuk dapat menumbuhkan partisipasi masyarakat dalam meningkatkan pendidikan dan pengajaran di sekolah.

e. Kompetensi Guru Profesional

Kompetensi guru adalah seperangkat penguasaan kemampuan yang harus ada dalam diri guru agar dapat mewujudkan kinerjanya secara tepat dan objektif.

Kompetensi profesional guru tersebut meliputi (Kunandar, 2016:21):

1. Kompetensi intelektual, yaitu berbagai perangkat pengetahuan yang ada dalam diri individu yang diperlukan untuk menunjang berbagai aspek kinerja sebagai guru.

2. Kompetensi fisik, yaitu perangkat kemampuan fisik yang diperlukan untuk menunjang pelaksanaan tugas sebagai guru dalam berbagai situasi.
3. Kompetensi pribadi, yaitu perangkat perilaku yang berkaitan dengan kemampuan individu dalam mewujudkan dirinya sebagai pribadi meliputi kemampuan-kemampuan dalam memahami diri, mengelola diri, mengendalikan diri dan menghargai diri.
4. Kompetensi sosial, yaitu perangkat perilaku tertentu yang merupakan dasar diri pemahaman diri sebagai bagian yang tak terpisahkan dari lingkungan sosial serta tercapainya interaksi sosial secara efektif. Kompetensi sosial meliputi kemampuan interaktif dan pemecahan masalah kehidupan sosial.
5. Kompetensi spritual, yaitu pemahaman, penghayatan serta pengalaman kaidah-kaidah keagamaan.

2.2. Penelitian yang Relevan

Sebagai landasan dari penelitian ini peneliti mengambil beberapa penelitian yang relevan, yaitu:

Tabel II.1. Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti, Tahun, Sumber	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode	Hasil Penelitian
1	Rendy Suwuh, Odi R Pinontoan, Diana Vanda D. Doda 2017. e-journal unsrat. Vol 3 hal 11 tahun 2017	Gambaran Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Pada Guru Guru Di Smp Kristen Tateli Kecamatan Mandolang Kabupaten Minahasa	Kepuasan, Motivasi	Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif	Kesimpulan dalam penelitian ini yaitu sebagian besar guru menyatakan tidak puas terhadap kepuasan kerja guru di SMP Kristen Tateli dan sebagian besar guru memiliki motivasi kerja tidak baik di SMP Kristen Tateli. Untuk itu perlu adanya pendekatan yang proaktif untuk dapat lebih meningkatkan motivasi kerja dari setiap guru di SMP Kristen Tateli Kecamatan Mandolang Kabupaten Minahasa.
2	Hidayat Ma'ruf, Salafuddin Fitri 2021. Jurnal Pendidikan Islam, VOL: 10/NO: 01 Februari 2021 P-ISSN: 2614-4018 DOI: 10.30868/ei.v10i01.972 E-ISSN:	Kinerja Dan Motivasi Kerja Guru Honorer Di Kampung Terisolir (Studi Kasus Di Mis Ulupus Sa'adah Hulu Sungai Utara)	Kinerja, Motivasi	Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif	Hasil penelitian menunjukkan meskipun akses ke madrasah cukup sulit dan gaji yang tidak layak, namun para guru honorer tetap menunjukkan kinerja yang baik, hal ini dapat dilihat dari; 1) kedisiplinan, 2) penguasaan bahan pembelajaran, 3) kemampuan mengajar, dan 4) aktivitas dalam kegiatan pengembangan profesi guru. Kinerja mereka

	2614-8846				yang baik ternyata didorong oleh keyakinan bahwa guru adalah profesi yang mulia dan memberi ilmu yang bermanfaat merupakan sebuah investasi akhirat yang pahalanya akan selalu mengalir meskipun mereka nanti sudah meninggal dunia.
3	Ratna Tri Andani, Sulasmintan 2018. e-jurnal unesa, vol. 11 hal 15 tahun 2018.	Perbedaan Motivasi dan Disiplin Kerja Pada Guru PNS dan Bukan PNS di SMP Negeri se-Surabaya Barat	Motivasi, Disiplin	Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif	Dari hasil uji validitas dan reliabilitas diperoleh hasil yaitu pada angket motivasi kerja sebanyak 36 item dan pada angket disiplin kerja sebanyak 29 item. Data yang diperoleh dari penelitian di uji prasyaratkan terlebih dahulu dengan uji normalitas dan homogenitas kemudian dianalisis menggunakan uji t dua sampel independen. Hasil dari uji t dua sampel independen sebagai berikut: (1) diperoleh nilai probabilitas perbedaan motivasi kerja sebesar 0,752 yang berarti $0,752 > 0,05$ maka dapat disimpulkan tidak terdapat perbedaan motivasi kerja pada guru PNS dan bukan PNS di SMP Negeri se-Surabaya Barat. (2) diperoleh nilai probabilitas perbedaan

					<p>disiplin kerja sebesar 0,763 yang berarti $0,763 > 0,05$ maka tidak terdapat perbedaan disiplin kerja pada guru PNS dan bukan PNS di SMPN seSurabaya Barat. (3) diperoleh nilai probabilitas perbedaan motivasi dan disiplin kerja sebesar 0,977 yang berarti $0,977 > 0,05$ maka dapat disimpulkan tidak terdapat perbedaan yang pada motivasi dan disiplin kerja guru PNS dan bukan PNS di SMP Negeri se-Surabaya barat.</p>
4	<p>Satriadi, Muhamad Alny Kurnia Nugroho 2020.</p> <p>Jurnal Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang. Vol 18 hal 12 tahun 2020.</p>	<p>Analisis Motivasi Kerja Guru Di Smp Negeri 21 Satu Atap Teluk Bintang Kabupaten Bintang</p>	<p>Motivasi kerja</p>	<p>Metode Yang Digunakan Adalah Metode Penelitian Kualitatif</p>	<p>Dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah di lakukan dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja guru sudah cukup baik namun masih perlu di tingkatkan. Motivasi intrinsic yang mempengaruhi motivasi kerja terdiri dari keberhasilan guru, penghargaan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab dan pengembangan. Sedangkan motivasi ekstrinsik yang mempengaruhi motivasi kerja guru SMP Negeri 21 Satu Atap Teluk Bintang Kabupaten Bintang adalah. Kebijakan</p>

					administrasi, hubungan antar pribadi, kondisi kerja dan gaji. Dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan disimpulkan bahwa motivasi kerja guru sudah cukup baik namun masih perlu di tingkatkan lagi. Agar motivasi kerja guru SMP Negeri 21 Satu Atap Teluk Bintan Kabupaten Bintan semakin baik lagi.
5	Dewi Rahmani, Apridar, Naufal Bachri 2021. Jurnal manajemen Indonesia, Vol .6 , No.2 , December 2021, pp. 24 - 35 P ISSN 2503-4367 E SSN 2797-3948.	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Komitmen Organisasi Dan Kedisiplinan Sebagai Variabel Mediator Pada Smp Negeri Kota Lhokseumawe	Motivasi kerja, Kinerja	Jenis penelitian yang di gunakan adalah deskriptif dengan metode kualitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, dengan demikian penelitian ini dapat memperkuat beberapa penelitian sebelumnya seperti yang telah diuraikan sebelumnya, sehingga secara teoritis temuan ini menambah atau memperkuat teoritis tentang variabel yang memberikan kontribusi terhadap kinerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dan disiplin

					kerja. Sehingga secara teoritis temuan ini menambah atau memperkuat teoritis tentang variabel yang memberikan kontribusi terhadap komitmen organisasi dan disiplin kerja.
6	<p>Sakiman 2019.</p> <p>Jurnal Psikologi Terapan dan Pendidikan ISSN: 2715-2456 Vol. 1, No. 1, Mei 2019, pp. 30-44</p>	<p>Peran motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru taman kanak-kanak non-PNS Kabupaten Kulon Progo</p>	<p>Peran, Motivasi Kerja</p>	<p>Penelitian Ini Menggunakan Metode Deskriptif Kuantitatif</p>	<p>Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan sumbangan efektif variable motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 31,578% sedangkan sumbangan variable kepuasan kerja terhadap kinerja guru sebesar 45,3474%, yang berarti bahwa variable kepuasan kerja memiliki sumbangan efektif lebih besar dibandingkan variable motivasi kerja terhadap kinerja guru Taman kanak-kanak non-PNS di Kabupaten Kulon Progo Utara.</p>
7	<p>Halmuniati dan Siti Sabania 2019.</p> <p>Jurnal Shautut Tarbiyah, Volume 25 Nomor 1, Mei 2019</p>	<p>Pengaruh Kompetensi Profesional Terhadap Motivasi Kerja Guru Honorer Tk Se Kecamatan Kendari Barat Kota Kendari</p>	<p>Motivasi Kerja</p>	<p>Penelitian Ini Menggunakan Tipe Penelitian Deskriptif Kuantitatif</p>	<p>hasil analisis data menunjukkan bahwa nilai koefisien jalur kompetensi profesional terhadap motivasi kerja sebesar 0,571 dengan nilai hit t sebesar 4,232 artinya $t_{hit} > t_{tab} 1,96$. Semua indikator pada variabel kompetensi profesional dan variabel motivasi kerja memiliki nilai</p>

					hit t lebih besar dari nilai ttab1,96. Dengan Hasil ini menunjukkan bahwa kompetensi profesional memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja.
8	Stefania Seto, Juwita Merdja 2020. PEDAGOGIKA Volume 11 (Nomor 1) 2020 Hal. 42-48. P-ISSN: 2086-4469 E-ISSN: 2716-0580	Pengaruh Pemberian Gaji terhadap Motivasi Kerja dan Profesionalisme Guru Honor	Motivasi	Metode Kualitatif Deskriptif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh langsung positif dan signifikan terhadap pemberian gaji, dan motivasi kerja terhadap profesionalisme guru. Untuk alasan ini, diperlukan kebijakan untuk meningkatkan profesionalisme guru, perlu untuk meningkatkan penyediaan gaji dan motivasi kerja.
9	Ahmad Lutfi 2013. Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial, Jilid 2, Nomor 2, November 2013, hlm. 195 - 205	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Smp Islamiyah Ciputat Tangerang	Motivasi, Budaya Organisasi	Metode Penelitian Kualitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak secara signifikan mempengaruhi kinerja guru, tetapi motivasi kerja lakukan. Penelitian ini menunjukkan bahwa kepala sekolah dan manajemen harus meningkatkan motivasi guru untuk meningkatkan kinerja guru.
10	Erni Sukmayanti, Nandang Hidayat, Herfina 2021.	Penguatan Kepemimpinan Visioner Dan Motivasi Kerja	Kepemimpinan, Motivasi	Tipe Peneliti Eksplanatori Dengan Menggunakan	Hasil penelitian menghasilkan kreativitas guru sebagai berikut: $\hat{Y} = 1,122 + 0,148X1 + 0,750X2$. X1 kepemimpinan

	Jurnal Manajemen Pendidikan Volume 09, No. 02, Juli 2021, halaman 96 - 101 https://journal.unpak.ac.id/index.php/jmp e-ISSN: 2614-3313 ; p-ISSN: 2302-0296	Dalam Upaya Meningkatkan Kreativitas Guru		Metode Deskriptif Kuantitatif	visioner dan X2 motivasi kerja. Solusi optimal yang dihasilkan sebagai berikut terdapat 10 indikator yang sudah baik sehingga dipertahankan atau dikembangkan yaitu tanggung jawab, memperoleh pengakuan, berpikir fleksibel, keingintahuan, lingkungan kelas, orientasi pada masa depan, inovasi, keteladanan, komunikasi, komitmen kerja serta terdapat 5 indikator yang masih lemah sehingga perlu diperbaiki dengan urutan perbaikan sebagai berikut: kebanggaan terhadap pekerjaan, kesempatan untuk maju, prestasi yang dicapai, senang mempelajari hal-hal yang baru, peluang penyelesaian masalah. Berdasarkan hal-hal tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa penguatan kepemimpinan visioner dan motivasi kerja dapat meningkatkan kreativitas guru.
11	Lidiawati , Syarwani Ahmad, Achmad	Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan	Kepemimpinan dan Motivasi Kerja	Metode Penelitian Yang Digunakan	Hasil dari penelitian ini adalah 1) Kepemimpinan kepala sekolah terdapat

	<p>Wahidy 2021.</p> <p>Jurnal Pendidikan tambusai SSN: 2614-6754 (print) ISSN: 2614-3097(online) Halaman 6971-6975 Volume 5 Nomor 3 Tahun 2021</p>	<p>Motivasi Kerja Guru Terhadap Prestasi Belajar Siswa</p>		<p>Oleh Penulis Yaitu Metode Penelitian Deskriptif Kualitatif.</p>	<p>pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi belajar siswa; 2) Motivasi kerja guru terhadap berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi belajar siswa; 3) Terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru secara bersama-sama terhadap prestasi belajar siswa.</p>
12	<p>Rina Setiowati, Teguh Triwiyanto, Wildan Zulkarnain 2022.</p> <p>Jurnal Pembelajaran, Bimbingan, dan Pengelolaan Pendidikan, 2(4), 2022, 318–328 ISSN: 2797-3174 (online)</p>	<p>Hubungan Motivasi Kerja dan Kinerja Guru Honorer Sekolah Menengah Atas Negeri</p>	<p>Motivasi Kerja</p>	<p>Metode penelitian ini menggunakan desain diagnostik analitik dengan metode deskriptif-kuantitatif dan survei penjelasan</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan: (1) motivasi kerja guru honorer SMAN di Kabupaten Ngawi berada pada tingkat sedang; (2) kinerja guru honorer SMAN di Kabupaten Ngawi berada pada tingkat sedang; (3) terdapat hubungan positif yang signifikan antara motivasi kerja dan kinerja guru honorer SMAN di Kabupaten Ngawi.</p>
13	<p>Frista Iin Wahyuni, Dini Ariyasanti, Imam Mashudi</p>	<p>Analisis Model Sistem Penilaian Kinerja Guru SMP</p>	<p>Analisis, Kinerja</p>	<p>Metode Yang Digunakan Adalah Pendekatan</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Model sistem penilaian kinerja guru di SMP Negeri se Kecamatan Limboto</p>

	2022. Jurnal Pendidikan Glasser p- ISSN : 2579-5082 e-ISSN : 2598-2818 DOI : 10.32529/glasser.v6i1.1221 Volume : 6 Nomor : 1 Month : 2022	Negeri Se Kecamatan Limboto		Kualitatif	dilakukan dengan 2 (dua) model yaitu Sistem kinerja menggunakan aplikasi e-kinerja khusus untuk ASN secara daring dan Sistem kinerja secara manual yang dipenilaiannya dilakukan oleh kepala sekolah. 2) Terdapat 2 (dua) faktor yang mempengaruhi sistem penilaian kinerja Guru yaitu faktor individu dan faktor jaringan internet.
14	Anisa Nadiya Nur Rahma, Hadi Sunaryo, M.Khoirul Anwarudin BS 2019. e – Jurnal Riset Manajemen PRODI MANAJEMEN Vol. 08 no 2. 2019.	Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Honorer Di Slb Autism River Kids Kota Malang	Motivasi Kerja	Kuantitatif Analisis Deskriptif	Berdasarkan data yang telah dikumpulkan dari hasil penelitian dan pembahasan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: 1) Komitmen organisasi dibentuk oleh indikator guru memiliki ikatan emosional, guru rugi jika meninggalkan organisasi, kesadaran guru bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang memang seharusnya dilakukan direfleksikan oleh indikator guru memiliki ikatan emosional. 2) Motivasi dibentuk oleh indikator

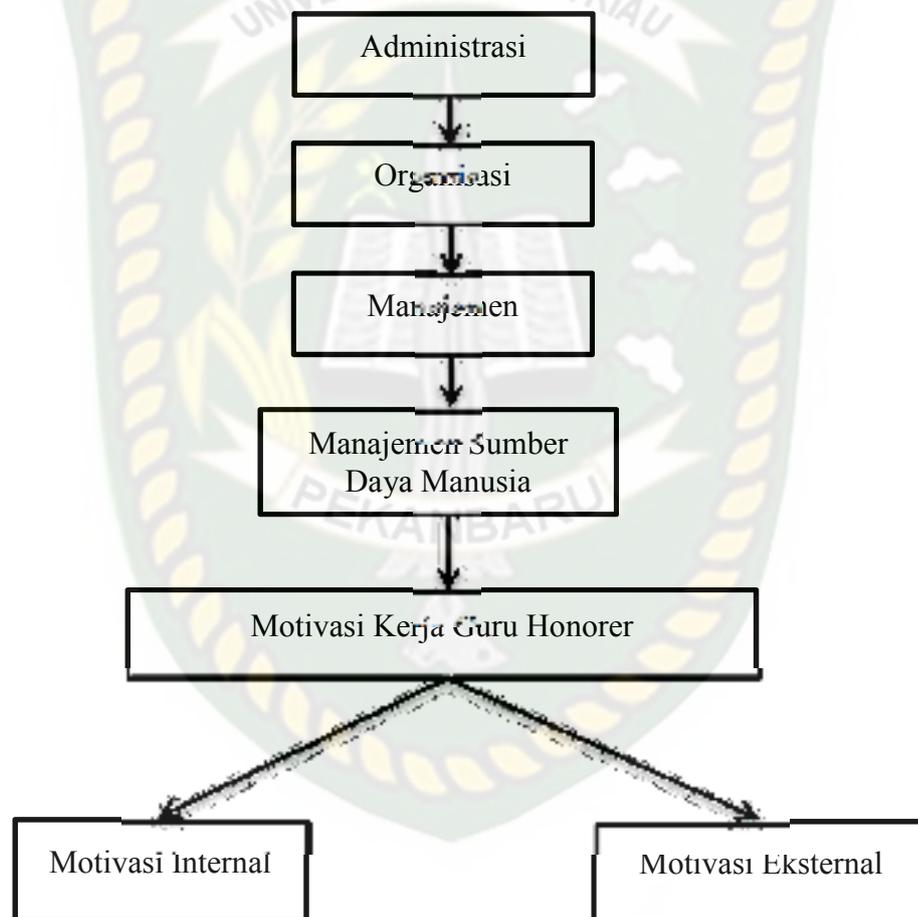
					indikator melaksanakan tugas dengan target yang jelas, berusaha memenuhi kebutuhan, memperoleh pengakuan direfleksikan oleh indikator memperoleh pengakuan.
15	Sugeng Widyantara 2019. Jurnal media manajemen Pendidikan . Volume 2 No. 1 Juni 2019 p-ISSN: 2622-772X e-ISSN: 2622-3694	Kontribusi Motivasi Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru	Motivasi kerja, Kepemimpinan	Penelitian Ini Menggunakan Metode Deskriptif Kualitatif	Berdasarkan hasil analisis data maka dapat disimpulkan: (1) Ada pengaruh yang positif dan signifikan kontribusi motivasi kerja, kepemimpinan kepala sekolah dan kompensasi terhadap kepuasan kerja; (2) Ada pengaruh yang positif dan signifikan kontribusi motivasi kerja terhadap kepuasan kerja; (3) Ada pengaruh yang positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja; (4) Ada pengaruh yang positif dan signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja.

2.3.Kerangka Pikir

Apabila profesional seorang guru tinggi maka motivasi kerja guru tersebut juga tinggi demikian sebaliknya. Motivasi baik dari dalam diri maupun dari luar diri seorang guru mempengaruhi kinerja guru tersebut. Berdasarkan dari variabel penelitian tentang **Motivasi Kerja Guru Honorer di SMP Negeri 30 Kota**

Pekanbaru kemudian diukur dengan acuan dari beberapa teori yang dijadikan indikator serta fenomena yang terjadi, maka penulis menjelaskan hubungan tersebut agar tidak terjadi kesalahpahaman dalam penafsiran makna dan maksud penelitian. Untuk lebih jelas, teori yang dijadikan indikator akan menampilkan pada gambar sebagai berikut :

Gambar II.1 Kerangka Pikir Tentang Motivasi Kerja Guru Honorer di SMP Negeri 30 Kota Pekanbaru



2.4. Konsep Operasional

Sebagaimana yang telah dijelaskan bahwa penelitian ini diarahkan kepada Motivasi Kerja Guru Honorer di SMP Negeri 30 Kota Pekanbaru, maka konsep operasional penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Administrasi adalah keseluruhan proses pelaksanaan dari pada keputusan yang telah diambil dan pelaksanaan itu pada umumnya dilakukan oleh dua orang manusia atau lebih untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.
2. Organisasi publik adalah tipe organisasi yang bertujuan menghasilkan pelayanan kepada masyarakat, tanpa membedakan status dan kedudukannya.
3. Manajemen publik adalah memfokuskan sebagai sebuah profesi, dan memfokuskan pada manajer publik sebagai praktisi dari profesi tersebut. Manajemen publik lebih mencurahkan perhatian pada operasi-operasi atau pelaksanaan internal organisasi pemerintah.
4. Motivasi adalah sebagai suatu perubahan energi di dalam pribadi seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan.
5. Guru honorer adalah guru yang tidak digaji sebagai guru tetap, tetapi menerima honorarium berdasarkan jumlah jam pelajaran yang diberikan.
6. Motivasi internal atau motivasi intrinsik tumbuh dalam diri seseorang. Seseorang melakukan kegiatan karena menyadari bahwa kegiatan tersebut bermanfaat bagi dirinya dalam usahanya dalam mencapai cita-citanya.
7. Motivasi eksternal atau motivasi ekstrinsik timbul karena rangsangan dari luar. Suatu dorongan atau kekuatan yang ada di dalam diri seseorang yang dipengaruhi oleh faktor internal yang dikendalikan oleh pimpinan, seperti penghargaan, kenaikan pangkat dan tanggung jawab.

2.5. Operasional Variabel

Dalam penelitian ini disusun pengukuran variabel yang dioperasionalkan ke dalam tabel sebagai berikut :

Tabel II.2. Operasional Variabel Tentang Motivasi Kerja Guru Honorer di SMP Negeri 30 Kota Pekanbaru

Konsep (1)	Variabel (2)	Indikator (3)	Sub Indikator (4)
Motivasi adalah motif yang selalu aktif pada saat tertentu, sedangkan motif adalah daya penggerak dalam diri seseorang individu untuk melakukan kegiatan tertentu demi mencapai suatu tujuan. Dengan demikian antusias merupakan dorongan untuk berperilaku (W.S. Winkel (2013:18)	Motivasi Kerja Guru Honorer di SMP Negeri 30 Kota Pekanbaru	1. Motivasi Internal	<ul style="list-style-type: none"> - Tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas - Melaksanakan tugas dengan target yang jelas - Memiliki tuntutan yang jelas dan menantang - Adanya umpan balik atas hasil pekerjaan - Memiliki perasaan senang dalam bekerja - Selalu berusaha untuk menggulungi orang lain - Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya
		2. Motivasi Eksternal	<ul style="list-style-type: none"> - Selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya - Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya - Bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif - Bekerja dengan harapan memperoleh perhatian dari teman dan atasan

Sumber : Modifikasi Peneliti, 2023

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian lapangan (Field Reseach) yaitu dengan menggunakan penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif adalah sebuah pendekatan fenomena yaitu mengamati dan meneliti masalah atau keadaan tertentu yang menjadi objek penelitian (Laksono, 2013:81)

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain penelitian deskriptif. Desain penelitian deskriptif adalah desain penelitian yang disusun dalam rangka memberikan gambaran secara sistematis tentang informasi ilmiah yang berasal dari subjek atau objek penelitian (Sanusi, 2011:13)

Dengan pendekatan kualitatif ini, peneliti langsung terjun ke lokasi penelitian yakni SMP Negeri 30 Pekanbaru Pekanbaru untuk melakukan pengamatan langsung, mewawancarai informan penelitian yang mengetahui tentang fokus masalah yang diteliti serta melihat fakta-fakta yang terjadi tentang motivasi kerja guru honorer di SMP Negeri 30 Kota Pekanbaru.

3.2. Tempat Penelitian

Penelitian tentang upaya kepala sekolah dalam meningkatkan produktivitas kerja guru ini dilaksanakan di SMP Negeri 30 Pekanbaru Pekanbaru yang berlokasi di Jalan Kelly Raya Perumnas Rumbai Rt 11 Rw 03 Kelurahan Limbungan Kecamatan Rumbai Kota Pekanbaru.

3.3. Informan Penelitian

Informan adalah orang yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi

tentang situasi dan kondisi latar penelitian. Oleh karena itu ia harus mempunyai banyak pengalaman tentang latar belakang. Persyaratan dalam pemilihan informan adalah jujur, taat pada janji, patuh pada peraturan, suka berbicara, tidak termasuk salah satu anggota yang bertentangan dengan latar penelitian dan mempunyai pandangan tertentu tentang sesuatu hal atau suatu peristiwa yang terjadi. Yang menjadi informan dalam penelitian adalah Kepala Sekolah SMP Negeri 30 Pekanbaru Pekanbaru, Wakil Kepala dan beberapa orang guru honorer yang dalam pandangan peneliti memiliki informasi yang cukup tentang masalah yang dibahas dalam penelitian ini, karena informan adalah orang yang mengetahui dan memahami latar belakang penelitian, terutama mengetahui pokok masalah yang menjadi objek penelitian, atau paling kurang mengetahui informan yang lain yang lebih memahami dan dapat dihubungi untuk melakukan penggalian informasi lebih mendalam. Mereka dimanfaatkan untuk memberikan informasi awal tentang situasi dan kondisi latar belakang penelitian. Untuk lebih jelasnya tentang informan penelitian dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel III.1. Rincian Informan Penelitian

No	Informan Penelitian	Jumlah
1	Kepala Sekolah	1
2	Wakil Kepala Sekolah	1
3	Guru-guru honorer SMP Negeri 30 Pekanbaru Pekanbaru	6
Jumlah		8

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data adalah observasi, wawancara mendalam dan studi dokumen, dengan penjelasan masing sebagai berikut:

1. Wawancara

Wawancara adalah menanyakan serentetan pertanyaan yang sudah terstruktur, kemudian satu-persatu diperdalam dengan mengorek keterangan lebih lanjut. Dengan demikian jawaban yang diperoleh tidak terbatas pada jawaban yang tersedia, namun bisa meliputi semua variabel, dengan keterangan yang lengkap dan mendalam. Hal senada juga dikemukakan oleh Moleong bahwa wawancara merupakan percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan dan yang diwawancarai (*interviewee*) yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu.

Wawancara menjadi teknik yang digunakan dalam penelitian ini, dan dilakukan dengan Kepala SMP Negeri 30 Pekanbaru Pekanbaru untuk mengumpulkan data tentang motivasi kerja guru honorer di SMP Negeri 30 Kota Pekanbaru.

Wawancara dengan Wakil Kepala Sekolah tentang hal yang sama untuk melakukan croscek guna mendapatkan data yang lebih lengkap. Sedangkan kepada guru-guru selain untuk melakukan konfirmasi tentang data yang dikumpulkan dari Kepala Sekolah juga mewawancarai tentang

pmotivasi guru honorer yang selama ini mereka kerjakan yakni dalam menyiapkan perangkat pembelajaran (perencanaan) seperti pembuatan silabus, RPP dan sistem penilaian, pelaksanaan di dalam kelas dan evaluasi belajar.

2. Observasi

Observasi merupakan alat pengumpulan data yang dilakukan secara spontan atau dengan daftar isian yang telah dipersiapkan sebelumnya yang berguna untuk melihat dan mengamati perubahan fenomena sosial. Untuk itu dapat dikatakan bahwa observasi banyak digunakan pada konteks penelitian sosial. Suharsimi Arikunto menyebutkan observasi ialah menatap kejadian, gerak atau proses. Pekerjaan ini bukanlah hal yang mudah karena manusia banyak dipengaruhi oleh minat dan kecenderungan-kecenderungan yang ada padanya.

Observasi atau pengamatan, peneliti lakukan secara langsung di SMP Negeri 30 Pekanbaru Pekanbaru, lebih khususnya di dalam kelas ketika guru melaksanakan pembelajaran dan melakukan evaluasi untuk melihat gambaran motivasi kerja guru honorer.

3. Studi dokumen

Dokumentasi merupakan bahan yang sangat penting dalam sebuah penelitian, hal ini disebabkan karena dokumentasi berfungsi sebagai bagian dari metode lapangan (*field Method*) yang dibutuhkan peneliti untuk menelaah, menafsirkan dan mengambil kesimpulan dari sumber-sumber data penelitian.

Menurut Kartini Kartono (2018:33) bahwa penggunaan dokumentasi dalam penelitian dapat memberikan manfaat dan kemudahan bagi peneliti antara lain sebagai berikut :

- a. Telah tersedia secara baku dan dapat diperoleh dengan mudah
- b. Mempunyai sifat stabil dan akurat sebagai cerminan dari keadaan riil
- c. Dapat dianalisis secara berulang-ulang dengan tidak mengalami perubahan.

Dokumentasi adalah gambaran mengenai pengalaman hidup dan penafsiran atas pengalaman hidup yang dilengkapi dengan data-data yang diperoleh melalui wawancara dengan pihak-pihak terkait. Disisi lain dokumentasi juga merupakan bahan tertulis maupun film yang tidak dipersiapkan karena adanya permintaan dari orang atau kelompok tertentu.

Dokumen yang dipilih dan dikumpulkan dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja guru, seperti Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), pengembangan silabus dan sistem penilaian serta perangkat pembelajaran lainnya yang menjadi tugas dan tanggung jawab guru, juga dokumen tentang SMP Negeri 30 Pekanbaru Pekanbaru seperti sejarah berdirinya sekolah, visi, misi dan tujuan pendidikan, program pembelajaran, struktur organisasi, keadaan guru dan siswa di SMP Negeri 30 Pekanbaru Pekanbaru.

3.5. Analisis Data

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan analisis data seperti yang

dikemukakan Miles dan Huberman bahwa aktivitas dalam analisa data dalam penelitian kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Aktivitas dalam analisa data, yaitu 1) reduksi data (*data reduction*), 2) penyajian data (*data display*), dan 3) menarik kesimpulan/verifikasi (*conclusion drawing/ verification*).

Pada tahap kegiatan reduksi data yang harus dilakukan peneliti adalah: menyeleksi, memfokuskan, menyederhanakan, mengabstraksikan dan mentransformasikan data hasil temuan dan catatan yang diperoleh di lapangan. Reduksi data ini dimaksudkan agar data dapat dikelompokkan, diseleksi, pemfokusan, penajaman pengorganisasian agar dapat ditarik kesimpulan.

Reduksi data dilakukan dalam upaya menetapkan mana data yang dibutuhkan dan mana yang tidak, selanjutnya ke arah mana penelitian akan difokuskan. Selanjutnya data dikelompokkan atau diklasifikasikan sesuai dengan sub masalah yang dibahas dan kemudian disajikan untuk diinterpretasikan dengan analisa yang mendalam dan teliti agar sesuai dengan keadaan sebenarnya.

Setelah data tereduksi dan disajikan dengan interpretasi peneliti, maka langkah terakhir menarik kesimpulan atau verifikasi terhadap data-data tersebut yang berkaitan dengan motivasi kerja guru honorer di SMP Negeri 30 Kota Pekanbaru.

Pada tahap kegiatan penyajian data, yang harus dilakukan oleh peneliti adalah menampilkan sejumlah informasi yang telah disusun secara sistematis oleh peneliti berdasarkan data konkrit yang diperoleh dari lapangan, Sedangkan pada tahap kegiatan verifikasi, yang harus dilakukan oleh peneliti adalah menarik

kesimpulan sesuai dengan hasil terakhir dari sebuah peristiwa yang diteliti dan merupakan informasi yang utuh dan mendalam. Analisis data dilakukan dengan cara menelaah seluruh data dan informasi yang telah terkumpul dari berbagai sumber atau informan yang diperoleh melalui wawancara, pengamatan lapangan yang telah ditulis dan dokumen-dokumen yang telah didapat. Ada beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam menganalisis data, yakni :

- a. Perlu dilakukan *cek and ricek* jika terdapat hasil analisis yang *contra common sesnse*
- b. Melakukan kaji ulang, meneliti untuk kemudian dijelaskan akan adanya beberapa kejanggalan temuan dan lain sebagainya, kemudian diformat dan dilakukan perbaikan sedemikian rupa sehingga diperoleh satu kesatuan yang mendasar.

BAB IV

GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

4.1 Sejarah singkat SMP Negeri 30 Pekanbaru

SMP Negeri 30 Pekanbaru terletak di Jalan Kelly Raya Perumnas Rumbai Rt 11 Rw 03 Kelurahan Limbung Kecamatan Rumbai Kota Pekanbaru berdiri pada tahun 1991. Pada awal berdirinya, sekolah ini bernama SMP Negeri 2 Rumbai. Namun pada tahun – tahun berikutnya sekolah ini berubah nama menjadi SMP Negeri 30 Pekanbaru. Hal ini disahkan, setelah dikeluarkannya Surat Keputusan (SK) perubahan nama : No. 449/c/Kec/93, tepatnya pada tanggal 21 September 1993.

Dari siklus perkembangan Sekolah Menengah Negeri 30 Pekanbaru selalu berusaha memberikan hasil yang baik dalam mendidik peserta didiknya dengan memberikan berbagai pengajaran baik yang bersifat intrakurikuler maupun bersifat ekstrakurikuler. Tujuan utama sekolah ini adalah menjadikan anggota didiknya sebagai manusia yang berkualitas dalam ilmu dan pengetahuan berdasarkan iman dan taqwa, serta menjadikan tenaga kependidikan yang dapat dijadikan contoh teladan yang baik dan berakhlak.

Dalam merumuskan visi, pihak-pihak yang terkait telah bermusyawarah, sehingga visi sekolah mewakili aspirasi berbagai kelompok yang terkait, seluruh kelompok terkait (guru, karyawan, siswa, orang tua, masyarakat, pemerintah) bersama-sama berperan aktif untuk mewujudkan visi sekolah. Visi pada umumnya dirumuskan dengan kalimat:

- a. Filosofis
- b. Spesifik
- c. Mudah diingat.

1. Visi Sekolah

Berikut ini merupakan visi yang dirumuskan oleh sekolah kami, SMP Negeri 30 Pekanbaru. *”Berkualitas Dalam Pendidikan Berdasarkan Imtaq Dan Iptek”*. Visi ini kami pilih dengan tujuan jangka panjang, jangka menengah dan jangka pendek. Diharapkan warga sekolah dapat menjiwai visi ini untuk selalu mewujudkannya setiap saat dan berkelanjutan untuk mencapai tujuan sekolah.

Visi tersebut mencerminkan profil dan cita-cita sekolah:

- a. Sesuai dengan norma dan harapan masyarakat
- b. Mendorong semangat dan komitmen seluruh warga sekolah
- c. Mendorong adanya perubahan yang lebih baik,
- d. Mengarahkan langkah-langkah strategis (misi sekolah).

Untuk mencapai visi tersebut, perlu dilakukan suatu misi berupa kegiatan dengan arah yang jelas. Berikut ini merupakan Misi yang dirumuskan berdasarkan visi diatas.

2. Misi Sekolah

Kami akan selalu menumbuhkan disiplin sesuai aturan bidang kerja masing-masing pada setiap kerja komunitas pendidikan di sekolah. Saling menghormati dan percaya, tetap menjaga hubungan kerja yang harmonis berdasarkan pelayanan prima, kejasama dan silturrahmi sehingga seluruh

komponen sekolah dapat berjaya dalam segala bidang. Penjabaran misi diatas meliputi:

- a. Menumbuhkembangkan cinta agama, dan pendidikan
- b. Meningkatkan kualitas belajar, disiplin demi mencapai prestasi gemilang
- c. Mengoptimalkan kompetensi guru dan siswa dalam pembelajaran secara aktif, efektif dan menyenangkan berbasis teknologi.
- d. Meningkatkan potensi pengembangan diri siswa bidang ekstrakurikuler dan teknologi .
- e. Menumbuhkembangkan cinta budaya melayu melalui prestasi bidang seni
- f. Menumbuhkembangkan cinta lingkungan demi keselamatan alam dan wiyata mandala melalui kegiatan K4 (Kebersihan, Kerapian, Kerindangan dan Kenyamanan)
- g. Menciptakan rasa persaudaraan dan ketentraman terhadap sesame
- h. Melaksanakan manajemen partisipatif dengan warga sekolah melalui manajemen berbasis sekoah (MBS)

4.2 Keadaan Sekolah dan Lingkungan

SMP Negeri 30 terletak dan berada pada lingkungan yang sangat menunjang dalam proses, belajar mengajar, memiliki lapangan dan pekarangan yang cukup Was uantuk berolahraga dan upacara benders, mempunyai sarana dan prasarana yang telah memadai seperti kantor kepala sekolah, ruang majelis guru, ruang tats usaha, laboratorium, wc guru, wc siswa, ruang media, ruang komputer, mushalla, perpustakaan, ruang BP, koperasi, kantin, dan sebagainya.

4.3 Fasilitas Pendidikan

Untuk mendukung kelancaran proses belajar mengajar, diperlukan fasilitas yang lengkap dan memadai. Berdasarkan observasi yang telah dilakukan, fasilitas yang tersedia di antaranya :

- a. Keliling tanah seluruhnya 250 meter yang sudah dipagar permanen (termasuk pagan hidup) 17,792 meter
- b. Luas tanah yang dikuasai sekolah menurut status kepemilikan dan penggunaan.

4.4 Gambaran Sarana Prasarana

4.4.1 Fasilitas Sekolah

SMP Negeri 30 Pekanbaru mempunyai fasilitas, pendidikan sebagai berikut :

- a. Ruang Belajar / Kelas
- b. Laboratorium IPA
- c. Laboratorium Bahasa
- d. Laboratorium Komputer
- e. Perpustakaan
- f. Ruang Kepala Sekolah
- g. Ruang Majelis Guru
- h. Ruang Tata Usaha
- i. WC Guru
- j. WC Siswa
- k. Mushalla
- l. Rumah Penjaga Sekolah

- m. Kantin
- n. Ruang BK / BP
- o. Ruang Media
- p. Ruang Koperasi, Ruang UKS

Selain dari ruangan tersebut, SMPN 30 Pekanbaru juga memiliki beberapa, fasilitas yang dapat menunjang belajar mengajar antara lain :

- a. Lapangan Upacara
- b. Lapangan Basket dan Volly
- c. Peralatan Labor Olahraga dan UKS
- d. Peralatan Keterampilan.



BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Hasil Penelitian Tentang Motivasi Kerja Guru Honorer di SMP Negeri

30 Kota Pekanbaru

Pendidikan sangat menentukan kemajuan dan mutu sebuah bangsa. Kualitas pendidikan mempengaruhi kualitas bangsa. Bangsa yang maju memiliki pendidikan yang baik. Pendidikan yang baik diperoleh dari kualitas guru yang baik. Guru merupakan faktor kunci mutu pendidikan dan kemajuan sebuah bangsa. Bangsa yang mengabaikan guru akan sulit maju karena kualitas generasi penerus ditentukan oleh guru, selain orangtua dan pemerintah. Hal ini sudah menjadi pengetahuan umum tetapi sulit dalam praktik.

Guru adalah elemen penting dalam pendidikan. Akan tetapi seperti apa dan bagaimana bangsa Indonesia di masa depan sangat bergantung pada kualitas guru. Karena begitu pentingnya peran dan tanggungjawab guru, UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menyebutkan guru sebagai agen pembelajaran yang harus menjadi fasilitator, motivator, pemacu, perekayasa, pembelajaran dan pemberi inspirasi belajar bagi peserta didik.

Sekolah perlu memperhatikan motivasi kerja guru, baik eksternal maupun internal. Hal tersebut sebagai langkah strategis untuk dapat mendorong guru bekerja dengan semakin produktif. Pemenuhan kebutuhan yang sesuai dengan harapan guru, terutama imbalan finansial serta apresiasi non materi perlu diberikan kepada guru, agar memungkinkan guru lebih fokus dan nyaman

terhadap pekerjaannya. Dengan semangat kerja tinggi, otomatis produktivitas kerja juga akan meningkat, sehingga proses pembelajaran semakin efektif dan efisien. Oleh karena itu, pemberian motivasi dan kesempatan kepada setiap guru dalam bekerja dan mengembangkan kompetensi serta karirnya mutlak dilakukan (Eliyanto, 2018).

Menurut Kreitner dan Kinicki, 2001 (Wibowo, 2017:330) motivasi dapat dipastikan mempengaruhi kinerja, walaupun bukan satu-satunya factor yang membentuk kinerja. Hal tersebut dapat dijelaskan dari model hubungan antara motivasi dengan kinerja. Ada hubungan yang positif antara motivasi berprestasi dengan pencapaian kinerja. Artinya pimpinan, manajer dan pegawai yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi akan mencapai kinerja tinggi dan sebaliknya mereka yang kinerjanya rendah disebabkan karena motivasi kerjanya rendah.

Sebagai tenaga profesional kependidikan guru memiliki motivasi kerja yang berbeda antara guru yang satu dengan lainnya. Hal ini kelak akan berakibat adanya perbedaan kinerja guru dalam meningkatkan mutu pendidikan. Herzberg (dalam bukunya Prof. Dr. Wibowo, S.E., M.Phil.) menyatakan bahwa “Motivasi kerja bukanlah dimensi tunggal, tetapi tersusun dalam dua faktor, yaitu: factor motivator (*satisfier*) dan faktor *hygiene*“. Faktor motivator adalah faktor yang menyebabkan terjadinya kepuasan kerja, seperti prestasi kerja, pengakuan, kemajuan, perasaan bahwa yang mereka kerjakan penting dan tanggung jawab. Faktor *hygiene* adalah faktor yang bersifat ekstrinsik, seperti kebijakan administrasi, supervisi, hubungan dengan teman kerja, gaji, rasa aman dalam

pekerjaan, kehidupan pribadi, kondisi kerja dan status. Motivasi kerja guru merupakan faktor penting dalam peningkatan kinerja guru karena sebagai pendorong utama setiap guru melaksanakan tugas profesinya sesuai ketentuan yang berlaku. Dari indikator di atas terdapat juga beberapa indikator motivasi yang terdiri motivasi internal dan eksternal.

1. Motivasi Internal

Motivasi internal, yaitu melakukan sesuatu demi sebuah tujuan itu sendiri atau daya dorongan dari dalam diri seseorang, untuk melakukan sesuatu demi mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi internal ini sangat kuat pengaruhnya pada kinerja guru di mana antusias internal menjadi pusat dari maju-mundurnya pekerjaan seorang guru. Antusias internal memiliki tujuh indikator diantaranya:

a. Tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas

Sebagaimana hasil wawancara dengan guru honorer yaitu Bapak Alimun Pajri, ia mengatakan bahwa:

“Tanggung jawab saya dalam melaksanakan tugas yaitu menciptakan suasana atau iklim proses pembelajaran yang dapat memotivasi siswa untuk senantiasa belajar dengan baik dan semangat. Tanggung jawab saya sebagai guru sangatlah besar karena guru menentukan bagaimana kemampuan anak di masa yang akan datang. (Wawancara Tanggal 14 Desember 2022)”

Tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas sangatlah dituntut dikarenakan guru adalah faktor yang menentukan maju mundurnya pembelajaran sebagaimana yang diungkapkan oleh kepala sekolah yaitu Bapak Yusril bahwasanya:

“Saya mengatakan bahwa guru memiliki beberapa tanggung jawab diantaranya: mendidik, mengajar dan melatih maksud saya disini ialah bahwasanya guru sangat berperan aktif bagaimana peserta didik

berakhlak mulia, berpengetahuan tinggi serta bisa mempraktekkan apa yang peserta didik dapatkan dalam belajar (Wawancara Tanggal 14 Desember 2022).”

Seorang guru bukan hanya sekedar pemberi ilmu pengetahuan kepada murid-muridnya. Guru ialah, seorang yang mengeccer informasi dan menjajajajakannya di depan kelas. Tetapi, dia seorang tenaga profesional yang dapat menjadikan murid-muridnya mampu merencanakan, menganalisis dan menyimpulkan masalah yang dihadapi.

Hal senada juga diungkapkan oleh guru honorer yaitu Ibuk Syaadiah bahwasanya bagaimana guru honorer melaksanakan tugas dan tanggung jawab, ia mengatakan:

“Saya sebagai guru honorer melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan cara mengikuti seluruh peraturan yang ada seperti datang ketika upacara kenaikan bendera, mengikuti perlombaan yang bertemakan islami maupun memeriahkan kegiatan yang ada di sekolah dan tidak pernah bolos mengajar serta disiplin pada saat bekerja (Wawancara Tanggal 16 Desember 2022).”

Berdasarkan observasi peneliti dapat diketahui bahwa tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas dengan cara mendidik, mengajar dengan sangat baik dan melatih peserta didik. Guru honorer di sekolah ini sering mengikuti perlombaan islami dan datang tepat waktu saat bekerja, senada dengan hasil wawancara peneliti dengan guru honorer dan Kepala Sekolah.

b. Melaksanakan tugas dengan terget yang jelas

Melaksanakan tugas dengan target yang jelas bagi seorang guru adalah hal yang sangat dituntut dari sekolah. Dikarenakan sekolah membutuhkan tenaga pendidik yang tangguh dan tidak bermalas-malasan.

Adapun hasil wawancara peneliti dengan guru honorer yaitu Bapak

Alimun Pajri, ia mengatakan:

“Saya menjelaskan bahwa di sekolah tempat saya mengajar ini mempunyai peraturan ketat, karena kepala sekolahnya yang sangat disiplin contohnya saja ketika dalam pembelajaran jika peserta didik banyak mendapat nilai di bawah KKM, maka kepala sekolah akan memberikan peringatan bagi guru yang bersangkutan. Sehingga guru terkadang merasa sedih dengan kondisi seperti ini (Wawancara Tanggal 14 Desember 2022).”

Sudah tentu sang guru harus memberikan contoh berakhlak mulia terlebih dahulu. Di Indonesia, masyarakatnya termasuk para muridnya sangat dipengaruhi untuk selalu mengikuti apa yang dilakukan seniornya, pimpinan, orangtua, guru dan lain-lain. Gaya *peternalistic* masih sangat kuat, oleh karena itu hampir tidak mungkin guru yang mengajari muridnya berakhlak mulia sementara dirinya sendiri meninggalkan akhlak-akhlak mulia itu (Daradjat, 2011:3).

Selanjutnya wawancara yang dilakukan peneliti bersama salah seorang murid tentang target dalam melaksanakan tugas, yaitu Abdul Aziz, ia mengatakan:

“Saya sering mendengar ketika awal pembelajaran semester guru honorer maupun guru yang lainnya mengatakan bahwa kami harus belajar dengan giat, dikarenakan guru memiliki target yang harus dicapai oleh kami. Bahkan guru selalu mengingatkan setiap selesai belajar dengan cara memberikan nasehat agar yang dipelajari dicontohkan dalam kehidupan sehari-hari (Wawancara Tanggal 19 Desember 2022).”

Dari hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti bahwasanya target dalam melaksanakan tugas tidak sesuai dengan hasil wawancara yang dituturkan oleh guru honorer, karena praktek dari nilai-nilai dalam itu sendiri banyak yang tidak melekat di dalam diri anak.

c. Memiliki tuntutan yang jelas dan menantang

Tuntutan yang jelas dan menantang maksudnya sekolah memberikan tuntutan kepada setiap guru baik pegawai maupun honorer sehingga adanya

tantangan bagi setiap tenaga pendidik. Tantangan sering terjadi dikarenakan masalah tingkahlaku peserta didik yang semakin hari semakin tak beraturan.

Sesuai dengan hasil wawancara bersama guru honorer yaitu Bapak Alimun Pajri, ia mengatakan:

“Saya sebagai guru honorer mempunyai tantangan di sekolah seperti orang tua murid sering memberi tuntutan agar anaknya menjadi anak yang baik, bahkan sering sekali terjadi orang tua murid mendatangi sekolah dikarenakan anaknya mendapatkan nilai yang rendah. Jadi tantangansaya sebagai guru honorer berasal dari dalam dan luar sekolah (Wawancara Tanggal 14 Desember 2022).”

Selanjutnya wawancara yang dilakukan peneliti bersama salah seorang siswa yaitu Karmila, tentang tuntutan yang jelas dan menantang, ia mengatakan:

“Guru honorer di sekolah tempat saya belajar memiliki tuntutan serta tantangan mulai dari peserta didik yang nakal. Bahkan dari kepala sekolah juga jika guru tiga kali tidak hadir dengan alasan yang tidak jelas dapat di dikeluarkan dari sekolah (Wawancara Tanggal 21 Desember 2022).”

Seorang guru honor harus memiliki syarat kelayakan menjadi seorang pengajar diantaranya: memiliki latar belakang S1, memiliki akta IV, mengajar sesuai dengan jurusan dan mata pelajaran, memiliki nomor urut guru dan sesuai dengan daftar kebutuhan guru (DKG) (Masruri, 2014:69)

Dari hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti bahwasanya guru benar-benar memiliki tuntutan yang jelas dan menantang diantara guru harus memiliki visi dan misi serta pekerjaan yang dilakukan harus secara rasional, senada dengan hasil wawancara peneliti dengan guru honorer .

d. Adanya umpan balik atas hasil pekerjaan

Umpan balik adalah suatu proses dengan hasil atau akibat dari suatu respon untuk mengontrolnya, maksudnya ialah informasi berkaitan dengan apa

yang sudah dilakukan bagaimana hasilnya dan apa yang harus dilakukan untuk memperbaikinya.

Disini peneliti mewawancarai guru honorer yaitu Bapak Alimun Pajri, ia mengatakan:

“Contoh dari umpan balik dalam bekerja yaitu ketika saya memasuki ruangan dengan metode yang baru dan menarik, maka peserta didik merespon dengan sangat baik, maka disini saya telah melihat umpan balik dari hasil kerja seperti murid memahami pelajaran dan dapat mengamalkan di dalam kehidupan sehari-harinya (Wawancara Tanggal 14 Desember 2022).”

Senada dengan hasil wawancara guru honorer yaitu Ibuk Syaadiyah, ia mengatakan bahwa:

“Ketika saya merasa malas dalam memberikan materi maka peserta didik juga tidak akan memberikan respon pada pelajaran yang saya ajarkan. Peserta didik bisa saja berisik di dalam kelas bahkan mereka tidak segan untuk keluar masuk melalui sikap yang saya perlihat ketika mengajar (Wawancara Tanggal 16 Desember 2022).”

Kemudian juga ditambahi dari wawancara salah seorang siswa yaitu Miftahul Husna, ia mengatakan bahwasanya:

“Umpan balik sangatlah guru saya butuhkan dengan hasil kerja karena ketika guru honorer di sekolah saya belajar semangat dalam melakukan pekerjaan, akan tetapi kepala sekolah selalu menyalahkan pekerjaan yang guru lakukan, maka dapat menimbulkan guru acuh tak acuh dalam melakukan pekerjaan (Wawancara Tanggal 19 Desember 2022).”

Menurut Hasbullah yang dikutip oleh Binti Mannah menyebutkan bahwa syarat-syarat utama untuk menjadi seorang guru, selain ijazah dan syarat-syarat mengenai kesehatan jasmani dan rohani, ialah sifat yang perlu untuk memberikan pendidikan dan pengajaran yaitu: syarat profesional (ijazah), syarat biologis (kesehatan jasmani dan rohani), syarat psikologis (kesehatan mental), syarat pedagogis-didaktis (pendidikan dan pengajaran) (Ardian, 2020).

Berdasarkan observasi peneliti dapat diketahui bahwa Adanya umpan balik atas hasil pekerjaan guru honorer, yaitu ketika guru memberikan metode baru serta menarik maka peserta didik akan semangat dalam belajar, nampak juga ketika guru malas berdampak pada murid yang sering keluar masuk kelas, senada dengan hasil wawancara peneliti dengan guru honorer .

e. Memiliki perasaan senang dalam bekerja

Suatu sikap berupa refleksi dari perasaan seorang guru terhadap keseluruhan pekerjaan. Perasaan senang dalam bekerja diartikan sebagai besarnya rasa suka guru terhadap pekerjaannya. Guru yang merasa senang dan puas dengan pekerjaannya, tertentu ia akan melaksanakan tugasnya dengan sebaik-baiknya sehingga akan berdampak positif terhadap hasil kerjanya.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti bersama guru honorer yaitu Bapak Alimun Pajri, ia mengatakan:

“Saya senang dalam bekerja karena menjadi seorang guru adalah cita-cita yang melekat di dalam diri saya, setiap mengajar pasti ada rasa lelah akan tetapi dikarenakan peserta didik yang selalu manaati apa yang saya perintahkan membuat rasa lelah itu menjadi hilang (Wawancara Tanggal 14 Desember 2022).”

Guru haruslah senantiasa berupaya meningkatkan dan mengembangkan ilmu yang menjadi bidangnya agar tidak ketinggalan zaman, ataupun di luar kedinasan yang terkait dengan tugas kemanusiaan dan kemasyarakatan secara umum di luar sekolah (Sagala, 2013:11).

Kemudian wawancara yang dilakukan dengan salah seorang siswa, yaitu Abdul Aziz, ia mengatakan:

“Guru honorer di Sekolah Menengah Pertama Negeri tempat saya belajar memiliki perasaan senang saat bekerja. Terlihat dari cara guru menyampaikan materi, selalu tersenyum saat disapa, tidak mudah mengeluh ketika belajar dan perasaan senang saat bekerja dikarenakan faktor lingkungan yang nyaman (Wawancara Tanggal 16 Desember 2022).”

Berdasarkan observasi peneliti dapat diketahui bahwa Memiliki perasaan senang guru honorer , dalam bekerja dikarenakan guru adalah cita-citanya sehingga ia menampilkan sikap positif, senada dengan hasil wawancara peneliti dengan guru honorer dan siswa di Sekolah Menengah Pertama Negeri 30 Kota Pekanbaru.

f. Selalu berusaha untuk menggulungi orang lain

Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan guru honorer yaitu Ibuk Syaadiyah, ia mengatakan:

“Cara yang saya lakukan untuk mengguli orang lain dalam bekerja seperti datang lebih awal, mengutamakan kejujuran dalam bekerja berusaha menjadikan kinerja sebagai contoh yang baik. Kemudia saya juga menentukan jadwal secara teliti ketika pembelajaran sebagai pusat perhatian bagi anak murid serta pengaruh dari kontrak kerja ketika pertama saya mengajar menuntut saya harus unggul dalam bidang yang saya ajarkan. Sebenarnya kontrak kerja itu sangat menyilitkan saya karena banyaknya tuntutan sedangkan gaji yang diberikan kurang memadai dengan tenaga yang keluar (Wawancara Tanggal 19 Desember 2022).”

Guru sebagai pekerjaan profesi, secara holistik adalah berada pada tingkatan tertinggi dalam sistem pendidikan nasional. Karena guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya memiliki otonomi yang kuat. Adapun tugas guru sangat banyak, baik yang terkait dengan kedinasan dan profesinya di sekolah. Tugas guru seperti: mengajar dan membimbing para muridnya, memberikan penilaian hasil belajar peserta didik, mempersiapkan administrasi pembelajaran yang diperlukan dan kegiatan lain yang berkaitan dengan

pembelajaran.

Kemudian peneliti mewawancarai salah seorang siswa yaitu Netti, ia mengatakan bahwa:

“Guru honorer di sekolah saya belajar menggunakan metode mengajar yang berbeda sehingga terlihat kemampuan dalam menyampaikan pembelajaran sangatlah baik, saya tidak pernah merasa bosan ketika guru honorer menjelaskan pelajaran bahkan saya merasa senang ketika belajar (Wawancara Tanggal 15 Desember 2022).”

Berdasarkan observasi peneliti dapat diketahui bahwa cara guru honorer menggugulkan diri dalam bekerja dengan cara datang tepat waktu, memiliki kejujuran dan menggunakan metode yang relevan, senada dengan hasil wawancara peneliti dengan guru honorer dan siswa.

g. Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakan

Prestasi dalam bekerja adalah bentuk dari kemampuan seorang pengajar, di mana seorang guru yang mempunyai prestasi bekerja pasti diberikan jabatan tinggi, kunci maju- mundurnya sekolah terlihat dari berapa besar prestasi yang didapatkan peserta didik. Peserta didik yang berhasil dikarenakan guru yang berprestasi.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan guru honorer yaitu Bapak Alimun Pajri, ia mengatakan:

“Di sekolah saya dituntut berprestasi dalam bekerja maksudnya guru adalah pendidik dan agen perubahan. Keunggulan sekolah juga diukur bagaimana guru menciptakan peserta didik yang pandai dalam belajar serta berbudi pekerti luhur dan memberi contoh pada sekolah lain bahkan masuk kedalam suatu lembaga sekolah di lihat dari lulusan tempat kita menuntut ilmu jika sekolah kita tergolong masih di bawah maka, kebanyakan tidak akan diterima untuk mengajar (Wawancara Tanggal 14 Desember 2022).”

Dari penegasan Roestiyah NK (2012:89) tersebut dapat ditegaskan bahwa guru bertanggung jawab mencari cara untuk mencerdaskan kehidupan anak didik dalam arti sempit dan bangsa dalam arti luas. Jadi, dapat disimpulkan tugas dan tanggung jawab guru bukan hanya sebagai pendidik saja melainkan bertanggungjawab terhadap akhlak anak didik, dengan cara merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi.

Kemudian peneliti mewawancarai salah seorang murid, yaitu karmila, ia mengatakan:

“Sepengetahuan saya setiap akhir tahun kepala sekolah biasanya memberikan penghargaan kepada guru yang memiliki prestasi dalam bekerja. Di mana kepala sekolah memberi piagam penghargaan kepada guru honorer dan guru lainnya. guru mendapatkan penghargaan dikarenakan telah memberikan yang terbaik pada saat melaksanakan tugas (Wawancara Tanggal 15 Desember 2022).”

Berdasarkan hasil observasi peneliti bahwasanya guru honorer memiliki prestasi dalam mengajar sehingga terjadi perubahan yang baik terhadap anak didik, guru di sekolah selalu memberikan pelayanan terbaik kepada siswanya, senada dengan hasil wawancara bersama guru honorer dan siswa.

2. Motivasi Eksternal

Motivasi eksternal, yaitu melakukan sesuatu untuk mendapatkan sesuatu yang lain, maksudnya disini motivasi eksternal merupakan daya dorong dari luar diri seorang guru. Dapat dikatakan bahwasanya motivasi eksternal adalah pendukung dari motivasi internal seorang guru, apabila motivasi internalnya bagus maka berasal juga dari antusias eksternal yang bagus. Antusias eksternal memiliki empat indikator diantaranya:

1. Selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerja

Disini peneliti mewawancarai guru honorer yaitu Bapak Alimun Pajri, ia mengatakan:

“Saya selaku guru honorer ataupun guru pegawai, pasti mempunyai kebutuhan hidup baik berupa sandang, pangan dan papan. Dari kebutuhan itu saya berusaha memenuhi melalui pekerjaan yang saya jalani. Bekerja untuk memenuhi kebutuhan merupakan suatu hal yang semua orang lakukan tidak hanya guru yang bukan guru juga pasti berusaha memenuhi kebutuhan hidup (Wawancara Tanggal 14 Desember 2022).”

Hampir tidak ada guru yang benar yang tidak menginginkan kesuksesan anak didiknya, atau menjadi sampah masyarakat. pendidikan yang benar, dapat mendorong guru selalu memberikan perhatian kepada persoalan yang dialami oleh anak didik. Diberbagai kesempatan para guru yang tinggi dedikasinya tidak memperdulikan hambatan yang dihadapinya.

Selanjutnya wawancara yang dilakukan peneliti bersama guru honorer yaitu Ibuk Mila, ia mengatakan:

“saya memiliki kewajiban untuk memenuhi kebutuhan bekerja seperti pada saat ini kurikulum yang digunakan adalah kurikulum 2013 maka kebutuhan saya dalam melaksanakan kurikulum tersebut diantaranya mensosialisasikan dokemun kurikulum 2013 kepada peserta didik, melakukan analisis materi ajar dan juga saya dituntut untuk melaksanakan pembelajaran terbimbing buku pedoman pembelajaran (Wawancara Tanggal 15 Desember 2022).”

Peneliti mewawancara salah seorang siswa yaitu Lidia, ia mengatakan:

“Guru honorer di sekolah tempat saya belajar lebih mengutamakan kebutuhan hidup dari pada kebutuhan bekerja. Di mana guru sering lalai ketika jam pelajaran masuk, ia tidak menjelaskan materi melainkan menceritakan kebutuhan hidup kepada kami. Sehingga kami merasakan pembelajaran tidak memiliki hasil seperti yang murid harapkan (Wawancara Tanggal 16 Desember 2022).”

Berdasarkan hasil observasi peneliti bahwasanya guru honorer lebih mengutamakan kebutuhan hidup dari pada kebutuhan kerja sehingga materi pembelajaran tidak tersampaikan secara baik, senada dengan hasil wawancara bersama siswa.

2. Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakan

Sebagaimana hasil wawancara dengan Guru Honorer yaitu Ibuk Syaadiah ia mengatakan:

“Saya sebagai guru honorer ketika memperoleh pujian langsung mengucapkan kata syukur karena baginya apa yang membuat orang lain kagum terhadap yang saya kerjakan, itu semua merupakan rezeki yang telah Allah berikan untuk melengkapi kehidupan bersama keindahan-Nya (Wawancara Tanggal 16 Desember 2022).”

Mereka abaikan kesulitan cuaca panas atau dingin, hujan lebat atau gerimis, gelap bahkan sakit yang mungkin dirasakan. Yang penting tetap dapat memberikan pelayanan memadai pada tiap orang yang di bawah tanggungjawabnya. Walaupun kadang-kadang sang guru menghadapi anak didik yang berlaku tidak pada tempatnya, seperti: kurang sopan, kasar dan tidak memberikan penghargaan.

Sifat dan sikap seperti ini tetap dicerminkan oleh guru karena, mereka menjadi guru merasa tidak mungkin diterima bekerja di tempat lain atau karena situasi, terpaksa guru yang seperti tentu dedikasinya rendah. Guru juga berkewajiban membentuk watak dan jiwa anak didik yang sebenarnya sangat memerlukan masukan positif dalam bentuk ajaran Agama, ideologi dan lain-lain. Memberikan bimbingan sehingga anak didik memiliki jiwa dan watak yang baik, mampu membedakan mana yang baik mana yang buruk dan mana yang halal

mana yang haram itu adalah termasuk tugas guru.

Hal senada juga disampaikan oleh salah seorang murid yaitu Miftahul Hasanah, ia mengatakan:

“Di sekolah tempat saya belajar guru honorer yang memiliki sifat bersyukur, ketika diberi pujian oleh saya guru hanya mengatakan kalimat syukur sebesar-besarnya karena diberikan peserta didik yang mempunyai sikap suka memuji, bahkan guru tak lupa memberikan nasehat ketika orang memuji maka jangan timbul sikap sombong, melainkan sikap bersyukur (Wawancara Tanggal 14 Desember 2022).”

Berdasarkan hasil observasi peneliti bahwasanya guru honorer ketika diberi pujian selalu dibalas dengan ucapan syukur dan memohon maaf jika memiliki kesalahan, guru di sekolah ini selalu mencerminkan sikap yang baik dan sopan, senada dengan hasil wawancara bersama guru honorer dan siswa.

3. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif

Sebagaimana hasil wawancara dengan Guru Honorer yaitu Bapak Alimun Pajri, ia mengatakan:

“Saya merasa termotivasi dalam mengajar bukan karena mengharapkan insentif melainkan karena mengharapkan Ridho Allah Swt semata, karena saya percaya ketika seseorang mendekatkan diri kepada Allah maka, Allah lebih dekat kepada hambanya. Guru bukanlah jalan untuk mencari gaji besar melainkan guru adalah seseorang memiliki sifat rela mengajar dengan ikhlas (Wawancara Tanggal 14 Desember 2022).”

Pengalaman menunjukkan bahwa sikap dan tingkah laku jauh lebih efektif dibanding dengan perkataan yang tidak dibarengi dengan amal nyata. Ada beberapa poin yang menjadi tanggung jawab seorang guru, antara lain: mematuhi norma dan nilai kemanusiaan, menerima tugas sebagai pendidik bukan sebagai beban, tetapi dengan gembira dan sepenuh hati, menyadari benar akan apa yang dikerjakan dan akibat setiap perbuatannya itu (Mulyasa, 2016:65).

Hal senada juga dijelaskan oleh salah seorang siswa yaitu Ahmad Habibi, ia mengatakan:

“Ketika guru honorer di sekolah tempat saya belajar memberikan nasehat kepada kami, gaji juga penting tetapi ridho Allah jauh lebih penting. Jangan kalian sesekali ketika sudah selesai kuliah nanti mengharapkan kerja dengan gaji yang tinggi, apalagi dibidang pendidikan, melainkan gaji yang didapatkan itu adalah gaji yang berkah. Sehingga tidak mempersulit di hari akhir nantinya (Wawancara Tanggal 19 Desember 2022).”

Berdasarkan hasil observasi peneliti bahwasanya guru honorer tidak mengharapkan insentif guru hanya mengharapkan Ridho Allah serta gaji yang berkah, senada dengan hasil wawancara bersama guru honorer dan siswa.¹²⁹

4. Bekerja dengan harapan memperoleh perhatian dari teman dan atasan

Disini peneliti mewawancarai guru honorer yaitu Bapak Alimun Pajri, ia mengatakan:

“Saya bekerja dengan harapan peserta didik menjadi anak yang berguna bagi orang tua, masyarakat dan Negara. Di dalam diri seorang guru membutuhkan perhatian dari teman maupun kepala sekolah, guna memenuhi tujuan mulia yang ingin saya capai tanpa sokongan maka sebulan tujuan yang ingin saya lakukan tidak mudah berhasil (Wawancara Tanggal 14 Desember 2022).”

Peran guru yang ditampilkan demikian ini, akan membentuk karakteristik anak didik atau lulusan yang beriman, berakhlak mulia, cakap, mandiri, berguna bagi Agama, nusa dan bangsa, terutama untuk kehidupannya yang akan datang. Inilah yang disebut dengan manusia seutuhnya yaitu berpengetahuan, berakhlak, dan berkepribadian. Pendek kata guru wajib bertanggung jawab atas segala sikap, tingkahlaku dan amalannya dalam rangka membina dan membimbing anak didik. Dengan demikian, dapat diketahui bahwa tugas guru sangat berat, baik yang berkaitan dengan dirinya, dengan para muridnya, dengan teman sekerjanya,

dengan kepala sekolahnya, dengan orangtua muridnya, maupun dengan yang lainnya. Artinya guru adalah figur pemimpin yang dalam batas-batas tertentu dapat mengendalikan para muridnya.

Peneliti juga mewawancara salah seorang siswa yaitu, Fadillah, ia mengatakan:

“Motivasi dari luar diri guru honorer di sekolah tempat saya seperti mengharapkan perhatian dari teman dan atasan. Serta ketika guru memiliki kendala dalam sekolah seperti membutuhkan alat peraga untuk praktek pembelajaran, maka guru sangat butuh perhatian dari kepala sekolah dan teman untuk memenuhi kelancaran proses pembelajaran (Wawancara Tanggal 19 Desember 2022).”

Berdasarkan hasil observasi peneliti bahwasanya guru honorer mengharapkan perhatian teman serta atasan untuk memperlancar kinerja guru dalam mengajar, senada dengan hasil wawancara bersama guru honorer dan siswa.

5.2. Faktor Pendukung Motivasi Kerja Guru Honorer di SMP Negeri 30 Kota Pekanbaru

Motivasi kerja guru dipengaruhi pula oleh faktor-faktor tertentu. Motivasi terbentuk oleh tenaga-tenaga yang berguna bagi seorang pendidik, jika seorang guru melaksanakan keprofesionalan dalam dirinya, motivasi sangat melekat dikarenakan motivasi sangat besar pengaruhnya terhadap profesi guru, adapun faktor secara umum motivasi diantaranya:

a. Desakan

Desakan adalah dorongan yang diarahkan kepada pemenuhan kebutuhan-kebutuhan jasmaniah. Disini peneliti mewawancara kepala sekolah yaitu Bapak Yusril, ia mengatakan:

“Di sekolah ini saya melihat bahwasanya pengaruh dari faktor desakan menjadikan seorang guru honorer rajin dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, waktunya penuh dalam bekerja, tidak pergi keluar seperti yang biasanya terjadi. Lebih mengutamakan pekerjaannya sampai selesai (Wawancara Tanggal 14 Desember 2022)”.

b. Motif

Motif adalah dorongan yang terarah kepada pemenuhan psikis atau rohaniyah. Disini peneliti mewawancarai kepala sekolah yaitu Ibuk Linda, ia mengatakan:

“Saya selalu mengamati dengan berulang-ulang mengenai guru honorer dalam melaksanakan tugas keprofesionalan memiliki motivasi yang bentuk sikap baik berupa tidak lemah dalam menyampaikan materi, selalu ceria, tersenyum, memberikan semangat dan juga secara batin seperti memberikan solusi pada masalah yang terjadi kepada peserta didik (Wawancara Tanggal 15 Desember 2022)”

Kebutuhan, adalah suatu keadaan dimana individu merasakan adanya kekurangan, atau ketiadaan sesuatu yang diperlukannya. Disini peneliti mewawancarai salah seorang siswa yaitu Muhammad Ilham, ia mengatakan:

“Sepenggengetahuan saya guru honorer memiliki kebutuhan yang besar sangat termotivasi dalam melaksanakan tugas keprofesionalan di mana bapak selalu mengupayakan memiliki banyak jam mengajar agar upah sesuai dengan target kebutuhan yang harus dipenuhi (Wawancara Tanggal 14 Desember 2022).”

c. Keinginan

Keinginan adalah harapan untuk mendapatkan atau memiliki sesuatu yang dibutuhkan. Disini peneliti mewawancarai siswa Abdul Aziz ia mengatakan bahwa:

“Guru honorer di sekolah saya belajar bahwa keinginan merupakan salah satu komponen utama yang dimiliki guru honorer, adanya tujuan guru supaya kami sebagai peserta didik memenuhi ikhtibar dari sebuah materi pelajaran dan melaksanakan dalam kehidupan sehari-hari, di mana guru menginginkan kami memiliki tata krama dalam berbicara, bersikap,

berinteraksi, jujur dan sopan terhadap yang lebih tua serta teman sebaya (Wawancara Tanggal 14 Desember 2022)."

d. Penghargaan dan penghormatan

Penghargaan dan penghormatan atas diri sangat diharapkan dalam pelaksanaan keprofesionalan. Disini peneliti mewawancarai salah seorang guru yaitu Ibuk Mila, ia mengatakan:

"Saya pribadi sebagai seorang guru honorer dihargai dan dihormati maka saya mempunyai motivasi yang kuat dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Karena menurut saya hakikat seorang pendidik adalah memiliki ilmu dan apabila ilmu itu berhasil diajarkan kepada murid dapat terlihat ketika murid menghargai kita ketika di luar dan di dalam sekolah dari sikap di atas dapat mempengaruhi motivasi saya (Wawancara Tanggal 16 Desember 2022)."

Lebih lanjut lagi peneliti mewawancarai Guru Honorer yaitu Bapak Alimun Pajri tentang faktor- faktor yang mempengaruhi motivasi guru honorer, ia mengatakan bahwa:

"Faktor utama yang sangat mempengaruhi kerja saya yaitu adanya rasa tanggung jawab terhadap keberhasilan peserta didik dengan penyampaian materi yang kita berikan di depan kelas apalagi pelajaran Agama Islam. Pertanggungjawabannya sangatlah besar tidak hanya di dunia akan tetapi juga di akhirat. Seseorang yang memiliki sikap tanggung jawab akan terlihat dengan perubahan perilaku peserta didik kearah yang lebih baik (Wawancara Tanggal 14 Desember 2022)."

Adapun hasil wawancara yang dilakukan terhadap kepala sekolah yaitu Bapak Yusril faktor yang dapat mempengaruhi guru honorer menurut yang saya perhatikan:

- a) Harga diri dan prestasi seorang guru, maksudnya disini ialah guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi, dikarenakan menjaga harga diri sebagai seorang pendidik. Serta prestasi disini apa yang akan ia capai membuat guru termotivasi dalam melaksanakan pekerjaan dengan bagus

bukan hanya guru honorer saja guru tetap juga harus lebih.

- b) Kepuasan kerja, maksudnya ialah setiap guru memiliki kepuasan kerja, dimana adanya dorongan peraturan yang diberikan oleh saya sendiri tentang kinerja guru di sekolah sehingga membuat guru termotivasi untuk terus memperbaiki kekurangan dalam pembelajaran sehingga timbul sebuah kepuasan kerja
- c) Motivasi guru juga terjadi apabila hubungan interpersonal guru berjalan dengan baik, antara kepala sekolah dengan guru honorer saling memberikan komunikasi yang mendukung sehingga membuat guru antusias dalam melakukan kegiatan yang ada di dalam sekolah.

Hal senada juga dapat disampaikan oleh guru honorer yaitu Ibuk Syaadiah, ia mengatakan:

“Faktor yang mempengaruhi motivasi saya sebagai guru honorer adalah adanya sikap positif dari pihak sekolah. Bahwasanya kepala sekolah memberikan hadiah kepada guru yang berprestasi baik. Dengan dorongan itu, maka motivasi kerja saya akan meningkat dengan sendirinya (Wawancara Tanggal 16 Desember 2022).”

Disini peneliti juga mewawancarai guru honorer yaitu Ibuk Mila, bahwasanya ia mengatakan:

“Faktor pendorong motivasi kerja saya adalah adanya motivasi yang kuat untuk menempuh jalan sebagai seorang guru yang sebenarnya, maksudnya disini guru adalah pemberi ilmu dan peserta didik adalah penerima ilmu, maka dari itu saya haruslah memiliki semangat agar terciptanya antusias dalam proses belajar-mengajar (Wawancara Tanggal 16 Desember 2022).”

Berdasarkan hasil observasi peneliti di atas, dapat diketahui bahwa faktor yang mempengaruhi motivasi guru honorer yaitu: rasa tanggung jawab, kepuasan kerja, adanya penghargaan dari kepala sekolah. Akan tetapi, tidak semua guru

yang berprestasi diberikan penghargaan dikarenakan kehadiran kepala sekolah dalam memberikan penghargaan kurang.

Motivasi tidak dapat diamati secara langsung, tetapi dapat diinterpretasikan dari tingkahlakunya. Guru dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan membutuhkan motivasi kerja baik dari dalam diri sendiri maupun dari luar. Motivasi memiliki indikator yang dapat mempengaruhinya. Fungsi dari indikator motivasi adalah menopang kinerja seorang guru. Secara umum beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja guru meliputi:

e. Imbalan yang layak

Kepuasan guru menerima imbalan atau gaji yang diberikan lembaga dapat menentukan motivasi kerja. Gaji sangat mempengaruhi cara guru dalam mengajar jika gaji naik maka semangat guru semakin bagus. Disini peneliti mewawancarai guru honorer yaitu Bapak Alimun Pajri, ia mengatakan:

“Ketika gaji yang diberikan kepala sekolah kepada saya sesuai dengan yang saya harapkan maka dapat mempengaruhi motivasi kerja saya. Akan tetapi kepala sekolah menekankan jika ingin gaji yang diharapkan tinggi maka harus bagus dalam menyampaikan materi dan mengevaluasinya dengan seksama, memperbanyak metode yang baru dan praktek (Wawancara Tanggal 14 Desember 2022).”

f. Memperoleh pengakuan

Memperoleh pengakuan dari sekolah dapat menjadikan guru termotivasi dalam mengajar. Jika suatu sekolah memberikan pengakuan maka guru semakin rajin menyelesaikan tugas, datang tepat waktu ke sekolah. Disini peneliti mewawancarai guru honorer yaitu Ibuk Syaadiyah, ia mengatakan bahwa:

“Saya berharap sekolah memaksukkan guru honorer ke dalam data yang diakui pemerintah guna memudahkan pengangkatan guru tetap dengan itu guru honorer semakin semangat dan termotivasi dalam menyelesaikan

tugas- tugas dengan sempurna dan teliti pengakuan adalah sumber motivasi bagi saya (Wawancara Tanggal 16 Desember 2022)."

g. Keamanan bekerja

Lingkungan yang aman sangat diharapkan oleh semua guru. Jika lingkungan mengajar tidak aman seperti dekat dengan pasar maka motivasi guru dalam mengajar akan menurun. Karena guru dapat menghambat proses pembelajaran. Peneliti juga melakukan wawancara dengan guru honorer yaitu Ibuk Mila, ia mengatakan:

"Bagi saya keamanan sangat dibutuhkan apabila tidak aman seperti ada pesta di samping sekolah maka mengganggu proses pembelajaran dan menyebabkan peserta didik tidak konsentrasi ketika mendengar suara dari luar sekolah. Dapat juga menurunkan motivasi kerja saya. Sering terjadi yang tidak terduga seperti masa pandemi ini adanya razia bermasker sehingga tidak aman dalam proses belajar (Wawancara Tanggal 16 Desember 2022)."

Secara khusus juga peneliti mewawancarai kepala sekolah yaitu Ibuk Linda, ia mengatakan bahwa:

"Menurut saya indikator yang mempengaruhi kerja guru honorer adalah minat guru dalam pembelajaran. Apabila seorang guru honorer memiliki minat yang kuat, maka di lihat dari hasil kerja yang ia lakukan, sedangkan tugas saya disini untuk meningkatkan minat guru honorer saya sering melakukan program seperti mengikuti diklat keguruan, mengikuti seminar-seminar mengadakan perlombaan seperti lomba baca tulis Al-Quran maka dari kegiatan di atas dapat meningkatkan minat guru honorer (Wawancara Tanggal 16 Desember 2022)."

Hal senada juga peneliti lakukan berdasarkan wawancara dengan guru honorer yaitu Bapak Alimun Pajri, ia mengatakan bahwa:

"Suasana hati, sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja saya masalah tampak pada proses pembelajaran ditandai dengan lemah, lesu dan terkadang sering marah tanpa diketahui sebabnya oleh peserta didik. Maka dari itu indikator motivasi dalam melaksanakan tugas keprofesionalan dapat terlihat juga dari suasana hati saya (Wawancara Tanggal 14 Desember 2022)."

Wawancara yang dilakukan peneliti dengan guru Honorer yaitu Ibuk Mila, ia mengatakan:

“Saya sebagai guru honorer di tuntuk keras oleh sekolah memiliki kompetensi sesuai dengan mata pelajaran yang saya ajarkan. Bahkan setiap rapat kepala sekolah selalu mengingatkan untuk belajar lagi dengan materi- materi terbaru supaya peserta didik tidak tertinggal dari sekolah lainnya (Wawancara Tanggal 16 Desember 2022).”

Kemudian wawancara yang dilakukan oleh peneliti ditambahi guru honorer yaitu Ibuk Syaadiah, ia mengatakan bahwasanya:

“Indikator paling penting bagi saya ialah secara tersirat bahwa pendidik adalah seseorang yang mulia di mana saya mengajarkan ilmu tanpa mengenal lelah, tetap optimis walau terkadang banyak rintangan disebabkan adanya keinginan untuk mencerahkan pendidikan karena pendidikan kunci dari bersikap, bertingkah laku terutama beribadah kepada Allah (Wawancara Tanggal 15 Desember 2022).”

Disini juga peneliti mewawancarai kepala sekolah yaitu Bapak Yusrril, ia mengatakan bahwa:

“Saya berpendapat bahwa motivasi guru tercipta apabila jam kerja yang ia miliki banyak dikarenakan mempengaruhi pendapat guru. Jam kerja terkadang bisa berkurang dikarenakan guru tetap mengambil alihnya, sehingga membuat guru kurang bersemangat dalam mengajar. Jadi saya menyimpulkan indikator yang mempengaruhi guru honorer adalah jam kerja yang harus memadai (Wawancara Tanggal 15 Desember 2022).”

Berdasarkan observasi peneliti dapat diketahui bahwa indikator antusias guru honorer dalam dikarenakan suasana hati guru dimana ia merasa gembira apabila peserta didiknya bersemangat dalam belajar, minat juga mempengaruhi guru dalam mengajar, keinginan menjadikan murid bertingkah laku yang baik serta beribadah dan jam kerja yang banyak membuat guru menjadi antusias dalam bekerja, senada dengan hasil wawancara peneliti dengan guru honorer dan Kepala Sekolah.

Dari hasil wawancara dan observasi di atas dapat diketahui bahwa indikator motivasi guru honorer yaitu: memperoleh imbalan yang layak, memperoleh pengakuan dan keamanan bekerja, suasana hati, minat guru dan kompetensi.

Berdasarkan penelitian yang dilaksanakan di Sekolah Menengah Pertama Negeri 30 Kota Pekanbaru, peneliti dapat menemukan hasil yang diambil analisisnya bahwa seorang guru honorer merasa termotivasi dalam melaksanakan tugas keprofesionalan dikarenakan beberapa faktor diantaranya: faktor keluarga, ekonomi, pengakuan dari sekolah serta memperoleh keamanan kerja. Selain itu juga ada faktor harga diri seorang guru, tanggung jawab guru, hubungan interpersonal guru, sikap positif dari sekolah dan motivasi kerja guru.

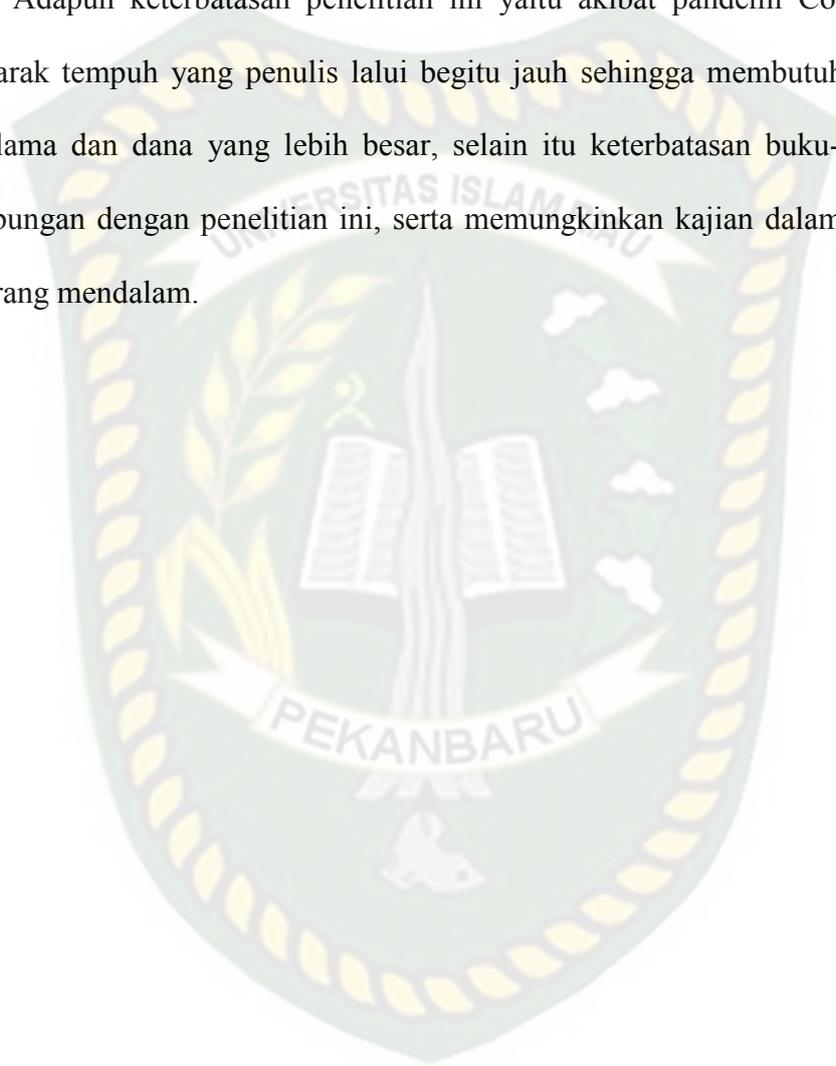
Motivasi Guru Honorer merupakan satu titik pendorong tercapainya tujuan yang sangat bagus dalam menjalankan tugas seorang guru, dan berpengaruh terhadap kemampuan guru dalam mengajar, peserta didik yang diajarkan juga mendapatkan hasil yang sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai.

Pada penelitian ini, ditemukan beberapa indikator Motivasi Guru dalam Melaksanakan Tugas Keprofesionalan, di mana motivasi sebagai penggerak yang mendorong guru untuk melakukan pekerjaan yang telah ditugaskan, menentukan arah perbuatan sesuai dengan rangkaian tujuan yang dirumuskan dan menyeleksi perbuatan dengan menyisihkan kegiatan-kegiatan yang tidak bermanfaat dalam penyelesaian pekerjaan.

Sistematikanya penelitian yang penulis lakukan dengan sungguh- sungguh pada dasarnya masih banyak terdapat kekurangan, walaupun semua tahapan

penelitian sudah penulis laksanakan sesuai langkah yang ada pada metodologi penelitian, namun penulis hanyalah manusia biasa yang tak luput dari keterbatasan.

Adapun keterbatasan penelitian ini yaitu akibat pandemi Covid-19 dan juga jarak tempuh yang penulis lalui begitu jauh sehingga membutuhkan waktu yang lama dan dana yang lebih besar, selain itu keterbatasan buku-buku yang berhubungan dengan penelitian ini, serta memungkinkan kajian dalam penelitian ini kurang mendalam.



BAB VI

PENUTUP

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian hasil pembahasan dari penelitian ini maka dapat ditarik kesimpulan motivasi kerja guru honorer di Sekolah Menengah Pertama Negeri 30 Kota Pekanbaru sudah cukup baik, hal ini ditandakan dengan antusias dalam melaksanakan tugas keprofesionalan melaksanakan tanggung jawab dengan cara disiplin waktu contohnya ada faktor dari pihak sekolah seperti peraturan tentang kedipsilinan, amanah dalam melaksanakan tugas dan mau bekerja sama dengan tim. Guru honorer mempunyai motivasi kerja dari dalam dirinya sendiri seperti menanamkan niat, serta mendapat dukungan motivasi kerja dari pihak sekolah. Guru honorer memiliki prestasi baik dari guru maupun hasil didikan dari guru honorer di buktikan dari piagam penghargaan.

6.2. Saran-saran

Berdasarkan hasil penelitian penulis mengajukan saran-saran sebagai berikut:

1. Di sarankan kepada kepala sekolah, hendaknya memberikan apresiasi terhadap guru honorer agar selalu merasa antusias dalam melaksanakan tugas keprofesional
2. Di sarankan kepada murid di Sekolah Menengah Pertama Negeri 30 Kota Pekanbaru agar berperilaku baik agar guru honorer merasa antusias dalam menjelaskan pembelajaran yang di emban oleh guru

3. Kepada guru honorer , tetapkan antusias dalam mengemban tugas sebagai guru supaya tercapai kemampuan keprofesionalan sebagai guru, agar anak bangsa menjadi insan yang beriman dan bertakwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa



DAFTAR KEPUSTAKAAN

Buku

- Abdus Salam, 2007, *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Ghalia, Jakarta.
- Alma, Bukhari. *Guru Profesional Menguasai Metode dan Terampil Mengajar*, Bandung: Alfa Beta, 2014.
- Amsyah, Zulkifli. 2005. *Manajemen Kearsipan*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Cushway, Barry dan Derek Lodge. 2002. *Organizational Behaviour and Design (Terjemahan)*. Jakarta : Elex Media Komputindo.
- Danim, Sudarwan. 2010, *Profesionalisasi dan Etika Profesi Guru*, Bandung: Alfabeta.
- Dessler, Gary. 1997. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta : PT. Prenhallindo.
- Donovan, F. & A. C.Jackson. 1991. *Managing human Service Organizations*. New York, Hasan B. (2010). Cara N.Y: Prentice Hall.
- Fahmi, Irham, 2013, *Manajemen Strategis Teori dan Aplikasi*, Alfabeta: Bandung.
- George R.Terry,, dan Leslie.W.Rue, 2001. *Dasar-Dasar Manajemen*, alih bahasa, G.A.. Ticoalu, Jakarta: Bina Aksara.
- Gibson dan Ivancevich Donnely. 1996. *Organisasi*, Jilid 1 Edisi 8, Jakarta : Binarupa Aksara.
- Gunawan, Reza. “Guru Honorer di Indonesia”, *Jurnal Psikologi*, Volume 4 No. 1, Maret 2019.
- Hamalik, Umar, 2003, *Proses Belajar Mengajar*, Bandung Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hasibuan, Muslim, 2010, *Dasar-dasar Pendidikan*, Padang Sidimpuan: Diklat.
- Inu Kencana Syafiie, 2003, *Ilmu Administrasi Publik*, Jakarta: Rineka Cipta.

- John W. Santrock. *Psikologi Pendidikan*, Jakarta: Kencana, 2010.
- Kunandar, 2009, *Guru Profesional*, Jakarta: Rajawali Press.
- Manullang. 2004. *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta : Gadjah Mada University. Press.
- Marlina, Dewi. 2013, “*Bahasa Manajemen Pendidikan*”, *Jurnal Administrasi Pendidikan*, Volume 1, No. 1, Oktober.
- Masruri, Ahmad. 2020, “*Realitas Guru Honorer Zaman Now*”, *Kajian Pustaka*, UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Pasolong, Harbani, 2007, *Teori Administrasi Publik*, Alfabeta, Bandung.
- Peraturan Pemerintah RI Nomor 14 Tahun 2020 tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan, Bandung: Fokus Media.
- Pruwanto, M. Ngalim. 2007, *Psikologi Pendidikan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Rangkuti, Ahmad Nizar. 2016, *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung: CiptaPustaka Media.
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. 2012. *Management*, Eleventh Edition, (United States of America: Pearson Education Limited).
- Saefudin, A. Aziz. *Meningkatkan Profesionalisme Guru dengan PTK*, Yogyakarta: Citra Aji Parama, 2012.
- Sagala, Syaiful. 2013, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*, Bandung: Alfabeta.
- Siagian, Sondang P. 2003, *Administrasi Pembangunan : Konsep, Dimensi dan Strategi*. Bina Aksara, Jakarta.
- Sugiyono. 2016, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta.
- Supardi. 2013, *Kinerja Guru*, Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Undang-undang Guru dan Dosen, 2011, Bandung: Fokus Media.
- Uno, B. Hamzah. 2018. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.

Wahab, Rosmalina. 2006, *Psikologi Belajar*, Jakarta: Pustaka Jaya

Wakiran, dkk. 2004, *Penggajian Pegawai Tidak Tetap*, Jakarta: Puslitbang Badan.

Widjaja. A. W. 2004. *Administrasi Kepegawaian*. Jakarta: Rajawali.

Jurnal

Ahmad Lutfi 2013. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Smp Islamiyah Ciputat Tangerang. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial*, Jilid 2, Nomor 2, November 2013, hlm. 195 – 205.

Anisa Nadiya Nur Rahma, Hadi Sunaryo, M.Khoirul Anwarudin BS 2019. Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Honorer Di Slb Autism River Kids Kota Malang.

Dewi Rahmani, Apridar, Naufal Bachri 2021. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Komitmen Organisasi Dan Kedisiplinan Sebagai Variabel Mediator Pada Smp Negeri Kota Lhokseumawe. *Jurnal manajemen Indonesia*, Vol .6 , No.2 , December 2021, pp. 24 - 35 P ISSN 2503-4367 E SSN 2797-3948.

Erni Sukmayanti, Nandang Hidayat, Herfina 2021. Penguatan Kepemimpinan Visioner Dan Motivasi Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Kreativitas Guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan Volume 09, No. 02, Juli 2021*, halaman 96 - 101 <https://journal.unpak.ac.id/index.php/jmp> e-ISSN: 2614-3313 ; p-ISSN: 2302-0296.

Frista Iin Wahyuni , Dini Ariyasanti, Imam Mashudi 2022. Analisis Model Sistem Penilaian Kinerja Guru SMP Negeri Se Kecamatan Limboto. *Jurnal Pendidikan Glasser* p-ISSN : 2579-5082 e-ISSN : 2598-2818 DOI : 10.32529/glasser.v6i1.1221 Volume : 6 Nomor : 1 Month : 2022.

Halmuniati dan Siti Sabania 2019. Pengaruh Kompetensi Profesional Terhadap Motivasi Kerja Guru Honorer Tk Se Kecamatan Kendari Barat Kota Kendari, *Jurnal Shautut Tarbiyah*, Volume 25 Nomor 1, Mei 2019.

Hidayat Ma'ruf , Salafuddin Fitri 2021. Kinerja Dan Motivasi Kerja Guru Honorer Di Kampung Terisolir (Studi Kasus Di Mis Ulupus Sa'adah Hulu Sungai Utara), *Jurnal Pendidikan Islam*, VOL: 10/NO: 01 Februari 2021 P-ISSN: 2614-4018 DOI: 10.30868/ei.v10i01.972 E-ISSN: 2614-8846.

Lidiawati , Syarwani Ahmad, Achmad Wahidy 2021. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Prestasi Belajar Siswa. *Jurnal Pendidikan tambusai* SSN: 2614-6754 (print) ISSN: 2614-3097(online) Halaman 6971-6975 Volume 5 Nomor 3 Tahun 2021.

- Ratna Tri Andani , Sulasminten 2018. Perbedaan Motivasi dan Disiplin Kerja Pada Guru PNS dan Bukan PNS di SMP Negeri se-Surabaya Barat. e-jurnal unesa, vol. 11 hal 15 tahun 2018.
- Rendy Suwuh, Odi R Pinontoan, Diana Vanda D. Doda 2017. Gambaran Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Pada Guru Guru Di Smp Kristen Tateli Kecamatan Mandolang Kabupaten Minahasa, e-journal unsrat. Vol 3 hal 11 tahun 2017.
- Rina Setiowati, Teguh Triwiyanto, Wildan Zulkarnain 2022. Hubungan Motivasi Kerja dan Kinerja Guru Honorer Sekolah Menengah Atas Negeri. Jurnal Pembelajaran, Bimbingan, dan Pengelolaan Pendidikan, 2(4), 2022, 318–328 ISSN: 2797-3174 (online)
- Sakiman 2019. Peran motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru taman kanak-kanak non-PNS Kabupaten Kulon Progo, Jurnal Psikologi Terapan dan Pendidikan ISSN: 2715-2456 Vol. 1, No. 1, Mei 2019, pp. 30-44.
- Satriadi, Muhamad Alny Kurnia Nugroho 2020. Analisis Motivasi Kerja Guru Di Smp Negeri 21 Satu Atap Teluk Bintang Kabupaten Bintang. Jurnal Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang. Vol 18 hal 12 tahun 2020.
- Stefania Seto, Juwita Merdja 2020. Pengaruh Pemberian Gaji terhadap Motivasi Kerja dan Profesionalisme Guru Honor, PEDAGOGIKA Volume 11 (Nomor 1) 2020 Hal. 42-48. P-ISSN: 2086-4469 E-ISSN: 2716-0580.
- Sugeng Widyantara 2019. Kontribusi Motivasi Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru. Jurnal media manajemen Pendidikan. Volume 2 No. 1 Juni 2019 p-ISSN: 2622-772X e-ISSN: 2622-3694.