

## MOTIVASI KERJA PADA GURU HONORER DI INDONESIA: A LITERATURE REVIEW

Rifda Alda Ufaira<sup>1</sup>, Wiwin Hendriani<sup>2</sup>

Universitas Airlangga, Indonesia

e-mail: [rifda.alda.ufaira-2019@psikologi.unair.ac.id](mailto:rifda.alda.ufaira-2019@psikologi.unair.ac.id)<sup>1</sup>, [wiwin.hendriani@psikologi.unair.ac.id](mailto:wiwin.hendriani@psikologi.unair.ac.id)<sup>2</sup>

### Abstrak

Topik mengenai guru honorer merupakan topik yang terbatas karena hanya terjadi di Indonesia. Lalu, penelitian yang membahas motivasi kerja pada guru honorer juga tidak banyak. Oleh sebab itu, penelitian literatur ini bertujuan untuk membahas lebih lanjut mengenai beberapa penelitian terkait motivasi kerja pada guru honorer tersebut. Pencarian literatur dilakukan pada basis data Portal Garuda dan *google*, khususnya pada kumpulan jurnal Universitas Negeri Jakarta dari tahun 2014 hingga sekarang. Terdapat 3 artikel jurnal penelitian yang telah diidentifikasi menggunakan kriteria inklusif dan eksklusif. Berdasarkan review yang telah dilakukan, terdapat beberapa hal yang memengaruhi motivasi kerja, antara lain *quality of work life* dan kompetensi profesional. Motivasi kerja pun juga dapat berdampak kepada hal lain, seperti kinerja guru honorer itu sendiri. Dan bila motivasi kerja ditambah dengan kepuasan kerja akan memengaruhi produktivitas maupun efektivitas dari guru honorer.

**Kata Kunci:** *Motivasi Kerja, Guru Honorer, Review*

## WORK MOTIVATION IN INDONESIAN HONORARY TEACHERS: A LITERATURE REVIEW

### Abstract

The topic of honorary teachers is a limited topic because it only occurs in Indonesia. Then, there is not much research on work motivation for honorary teachers. Therefore, this literature research aims to discuss further about several studies that related to work motivation in the honorary teachers. Literature search was carried out on the Portal Garuda Google databases, specifically in Jakarta State University journal collection from 2014 to the present. There are 3 research journal articles that have been identified using inclusive and exclusive criteria. Based on the review that has been done, there are several things that affect work motivation, including quality of work life and professional competence. Work motivation can also have an impact on other things, such as the performance of honorary teachers themselves. And if work motivation coupled with job satisfaction, that will affect the productivity and effectiveness of honorary teachers.

**Keywords:** *Work Motivation, Honorary Teachers, Review*

### Pendahuluan

Pembahasan mengenai individu dewasa tentu saja tidak terlepas dari pembahasan tentang pekerjaan. Menurut Firth, dkk (Morin, 2008), bekerja itu sendiri dapat diartikan sebagai pengeluaran energi melalui serangkaian kegiatan terkoordinasi yang bertujuan untuk menghasilkan sesuatu yang bermanfaat. Seseorang bekerja karena adanya sesuatu yang hendak dicapainya, serta berharap bahwa pekerjaan yang dilakukan akan membawanya kepada suatu keadaan yang lebih memuaskan. Pekerjaan pun terbagi menjadi banyak bidang, salah satunya

bidang pendidikan. Pekerjaan di bidang pendidikan tidak terlepas dari peran seorang guru yang berupaya untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dengan cara mendidik siswa, yang tidak lain adalah penerus bangsa itu sendiri.

Guru merupakan salah satu pekerjaan yang favorit atau diminati oleh masyarakat Indonesia (Wafaluthfan, 2016). Namun, untuk menjadi seorang guru, terutama guru tetap yang berstatus PNS tidaklah mudah. Seseorang harus menempuh pendidikan khusus dan harus mendapatkan sertifikasi guru. Oleh sebab itu, guru honorer hadir untuk membantu kurangnya tenaga guru tetap.

Megawanti (2014) mengatakan bahwa terdapat Peraturan Pemerintah No.48 Tahun 2005 menjelaskan bahwa tenaga honorer merupakan seseorang yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian atau pejabat lain dalam pemerintahan untuk melaksanakan tugas tertentu pada instansi pemerintah atau penghasilannya menjadi beban Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) atau Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD). Dan guru honorer sendiri merupakan guru yang diangkat oleh kepala sekolah untuk mengajar di sekolah dengan honor yang didapatkan dari dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS).

Menurut Herwindo, Rosalinda dan Khair (2015), guru honorer tidak mendapatkan fasilitas yang serupa dengan guru tetap. Masa depan guru honorer juga kurang jelas karena status kepegawaiannya tersebut. Guru honorer pun tidak mengetahui akan nasibnya kedepan, apakah akan diangkat menjadi guru tetap atau tetap menjadi guru honorer untuk selamanya. Namun, walaupun begitu, guru honorer tetap dituntut untuk bekerja profesional, layaknya guru tetap yang berstatus PNS. Beban pekerjaan yang ditanggung pun sama, tuntutannya pun cukup besar.

Motivasi seseorang dalam sebuah pekerjaan sangat diperlukan, terlebih lagi bagi seorang guru sebagai tenaga pendidik. Menurut Indy dan Handoyo (2013), motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Dorongan dan semangat kerja itulah yang berguna bagi guru dalam memulai dan akhirnya dapat memaksimalkan pekerjaan yang ditekuninya. Namun, untuk memiliki motivasi yang tinggi bukanlah yang yang mudah. Menurut Ravianto (dalam Indy dan Handoyo, 2013), terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi motivasi kerja, yaitu atasan, rekan, sarana fisik, kebijaksanaan dan peraturan, imbalan jasa uang dan non uang, jenis pekerjaan, serta tantangan.

Munandar (2014) menambahkan bahwa motivasi kerja dapat ditingkatkan dengan meningkatkan faktor-faktor yang memengaruhinya, seperti pertama, adanya peran pemimpin atau atasan. Atasan dari guru honorer harus bersikap keras, memaksakan guru honorer untuk

bekerja keras ataupun hingga adanya ancaman. Atasan guru honorer juga harus memberikan suatu tujuan yang bermakna, sesuai dengan kemampuan guru honorer tersebut. Kedua, adanya peran diri sendiri, dimana tipe setiap individu berbeda. Terdapat tipe individu yang harus didorong oleh orang lain atau bersifat reaktif, namun ada pula tipe individu yang proaktif. Ketiga, adanya peran organisasi dimana terdapat berbagai kebijakan dan peraturan perusahaan atau instansi yang dapat mendorong motivasi kerja guru honorer.

Oleh sebab itu, walaupun guru honorer dituntut untuk memiliki motivasi yang tinggi, namun terdapat tantangan tersendiri untuk memiliki motivasi yang tinggi tersebut. Lebih lanjut, buruknya lagi bagi guru honorer yang tidak memiliki motivasi kerja akan cepat untuk merasakan jenuh atau bosan (Halmuniati dan Sabania, 2019). Bila seseorang sudah merasa jenuh pada pekerjaannya, maka kemungkinan untuk keluar meninggalkan pekerjaannya pun terbuka lebar.

Motivasi kerja pada guru honorer belum terlalu banyak diteliti, terlebih lagi penelitian yang merangkum penelitian mengenai topik tersebut belum ditemukan. Hal tersebut juga dikarenakan keberadaan guru honorer yang hanya ada di Indonesia. Maka dari itu, *literature review* ini merangkum beberapa penelitian mengenai motivasi kerja pada guru honorer.

### **Metode Penelitian**

*Literature review* ini dilakukan dengan pencarian awal untuk mencari jurnal terkait tema yang akan diteliti, yaitu motivasi kerja dan guru honorer. Pencarian dilakukan melalui melalui beberapa basis data elektronik internasional, seperti Science Direct, Springer Link, SSCI, ERIC dengan katan kunci “work motivation” AND “honorary teacher”, “work motivation” AND “contract teacher”. Namun, tidak ditemukan jurnal yang terkait guru honorer, karena pembahasan mengenai guru honorer hanya ditemukan di Indonesia.

Oleh sebab itu, karena keterbatasan tersebut, tema pada *literature review* dikerucutkan menjadi motivasi kerja pada guru honorer di Indonesia. Lalu, pencarian dilanjutkan dengan mencari tema pada basis data elektronik Indonesia dan didapatkan pada basis data elektronik Portal Garuda. Karena keterbatasan tersebut pula, peneliti mencoba untuk mencari referensi jurnal lainnya di *google* dan didapatkan jurnal terkait pada *website* kumpulan jurnal Universitas Negeri Jakarta.

Pencarian jurnal dimulai dari tanggal 15 September hingga 22 September 2019 untuk mengidentifikasi jurnal dengan inklusi yang diterbitkan dalam 5 tahun terakhir (2014-2019) dan dapat diunduh dalam versi lengkap. Kata kunci yang digunakan dalam pencarian jurnal ini

antara lain “motivasi kerja”; “guru honorer”; “motivasi kerja” “guru honorer”. Dari basis data Portal Garuda dan menggunakan kata kunci tersebut, didapatkan 2 jurnal yang terkait. Sedangkan pencarian jurnal di *google* dengan kata kunci tersebut, didapatkan 1 jurnal terkait.

**Hasil dan Pembahasan**

Berdasarkan proses penelitian dan seleksi, 3 jurnal artikel dipilih dan ditunjukkan pada Tabel 1.

**Tabel 1.**  
**Ringkasan Isi Artikel Jurnal yang Dipilih**

<b>Judul, Penulis, Tahun Terbit</b>	<b>Lokasi/ Tempat Penelitian</b>	<b>Ukuran Sampel (n)</b>	<b>Desain Penelitian</b>	<b>Instrumen Pengukuran</b>	<b>Hasil/Temuan Utama</b>
Motivasi Kerja Guru Honorer Ditinjau Dari <i>Quality of Work Life</i>  Herwindo Haribowo, Irma Rosalinda, Ade Shabrina Khair (2015)	DKI Jakarta	100 orang guru honorer	Kuantitatif (penelitian survei)	Skala <i>Quality of Work Life</i> dari T S Nanjundenwaras wamy, dkk (2015) berdasarkan 9 dimensi, yaitu: lingkungan kerja, budaya organisasi, relasi dan kerjasama, pelatihan dan pengembangan, kompetensi dan penghargaan, fasilitas, kepuasan kerja, otonomi pekerjaan, kecukupan sumber daya. Skala motivasi kerja berdasarkan dimensi dari Hamzah B. Uno (2012), yaitu: internal dan eksternal. Analisis data menggunakan analisis regresi.	Pengaruh <i>quality of work life</i> yang dihasilkan terhadap motivasi kerja bersifat positif, yang artinya semakin tinggi <i>quality of work life</i> guru honorer, maka semakin tinggi pula motivasi kerjanya. Variabel <i>quality of work life</i> dapat memengaruhi motivasi kerja guru honorer sebanyak 33,5%.
Pengaruh Kompetensi Profesional Terhadap Motivasi Kerja Guru Honorer TK Se	Kecamatan Kendari Barat, Kota Kendari, Provinsi Sulawesi Tenggara	30 guru honorer pada Taman Kanak-Kanak	Kuantitatif	Menggunakan skala angket kompetensi profesional guru berdasarkan karakteristik profesionalisme guru dari	Kompetensi profesional guru berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja. Semakin baik kompetensi profesional guru,

Kecamatan Kendari Barat Kota Kendari	Djamarah (2002) dimana adanya tanggapan guru mengenai: penerapan landasan pendidikan, penerapan teori belajar, pengembangan bidang studi, penerapan metode pembelajaran, pengembangan media pembelajaran, pelaksanaan program pembelajaran, pelaksanaan evaluasi hasil belajar, penumbuhan kepribadian siswa, pemahaman materi pembelajaran, dan komunikatif. Skala angket motivasi kerja berdasarkan dua faktor untuk mencapai prestasi yang lebih tinggi dari Yahya dan Hidayati (2017), yaitu: faktor <i>ability</i> (potensi IQ dan pengetahuan+ <i>skill</i> ) dan faktor motivasi (sikap dan situasi). Analisis data menggunakan analisis deskriptif dan analisis statistik	maka motivasi kerja semakin meningkat.
---	--	--

---

				inferensial (SEM berbasis PLS).	
Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Honorer Sekolah Dasar (SD) Di Kecamatan Jogonalan Kabupaten Klaten	Kecamatan Joggonalan, Klaten, Jawa Tengah	110 orang guru honorer SD	Kuantitatif	Skala kinerja berdasarkan 5 elemen dari Mathis – Jackson (2004), yaitu: kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan waktu dari hasil, kehadiran, kemampuan bekerja sama. Skala kepuasan kerja berdasarkan 5 indikator dari Ass'ad (2003), yaitu: pekerjaan, upah/gaji, promosi, rekan kerja, pengawasan. Skala motivasi kerja yang berkaitan dengan hasrat, keinginan, harapan, tujuan, sasaran, dorongan dan insentif (Pradika dan Haris, 2016). Analisis data menggunakan regresi berganda.	1. Terdapat pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja guru honorer  2. Terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru honorer
Antonia Linggar Pradika, Abdul Haris (2016)					

Tiga artikel penelitian di atas menggunakan instrumen motivasi kerja sebagai salah satu variabel yang diteliti. Cara mengukur motivasi kerja dari ketiga penelitian hampir serupa, dengan menggunakan kuesioner maupun angket, namun dengan landasan teori yang berbeda-beda. Walaupun begitu, penelitian-penelitian tersebut mengukur hal yang sama, yaitu motivasi kerja terkhusus motivasi intrinsik dan ekstrinsik dari subjek penelitian. Subjek yang digunakan dalam artikel penelitian di atas tentu saja adalah guru honorer. Motivasi kerja dapat diteliti sebagai variabel dependen maupun variabel independen. Beberapa penelitian yang membahas motivasi kerja dikaitkan dengan variabel lainnya, seperti *quality of work life*, kompetensi profesional, kepuasan kerja, maupun kinerja dari guru honorer itu sendiri.

Penelitian pertama dari Haribowo, Rosalinda dan Khair (2015) mengatakan bahwa *quality of work life* yang baik dapat meningkatkan motivasi kerja dimana koefisien korelasi positif  $R = 0,579$ . Lalu, dilakukan analisis regresi yang akhirnya menunjukkan bahwa variabel *quality of work life* memengaruhi motivasi kerja guru honorer sebesar 33,5% ( $Rsquare = 0,335$ ). Sedangkan adanya 66,5% faktor lain yang memengaruhi motivasi kerja. Penelitian kedua dari Halmuniati dan Sabania (2019) menguji kompetensi profesional terhadap kinerja guru honorer. Dari hasil pengujian berdasarkan analisis *Partial Least Square* (PLS) dikatakan bahwa kompetensi profesional guru memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja sebesar 32,7% ( $Rsquare = 0,32656$ ). Dari kedua penelitian tersebut, masih terdapat faktor-faktor lain yang memengaruhi motivasi kerja pada guru honorer. Hal tersebut didukung pula oleh penelitian Ravianto (dalam Indy dan Handoyo, 2013) yang mengatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi motivasi kerja, antara lain faktor atasan, rekan, sarana fisik, kebijaksanaan dan peraturan, imbalan jasa uang dan non uang, jenis pekerjaan, serta tantangan.

Sedikit berbeda dengan 2 penelitian lainnya yang menggunakan variabel motivasi kerja sebagai variabel dependen, penelitian yang dilakukan oleh Pradika dan Haris (2016) meneliti variabel motivasi kerja sebagai variabel independen. Dari hasil analisis linear berganda, ditunjukkan bahwa motivasi kerja memengaruhi kinerja guru sebesar 42,5% ( $Rsquare = 0,425$ ). Namun selain adanya hubungan motivasi kerja dengan kinerja guru, terdapat pula hubungan antara 2 variabel bebas tersebut, yaitu kepuasan kerja dengan motivasi kerja. Hal tersebut dijelaskan oleh Armstrong (dalam Annisa, Karneti dan Santosa, 2017) yang mengatakan bahwa kepuasan kerja memiliki tingkatan yang berdampak pada faktor motivasi ekstrinsik dan intrinsik, kualitas pengawasan, hubungan sosial dengan kelompok kerja, serta sejauh mana keberhasilan atau kegagalan individu di dalam pekerjaan mereka.



Selain itu, terdapat pula dampak dari motivasi kerja, khususnya motivasi kerja yang rendah pada guru honorer. Hal tersebut dapat membuat efek yang negatif pada guru honorer, seperti menjadi malas untuk mengajar dan akhirnya berdampak buruk pula pada proses mengajar (Haribowo, Rosalinda dan Khair, 2015). Lalu, penelitian Ghenghesh (dalam Halmuniati dan Sabania, 2019) menambahkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi merupakan faktor yang penting dalam memengaruhi produktivitas maupun efektivitas organisasi. Jadi, bila motivasi guru honorer rendah akan berdampak pada produktivitasnya di dalam sekolah itu sendiri.

### **Simpulan dan Saran**

Tidak banyak penelitian yang membahas mengenai motivasi kerja pada guru honorer. Karena guru honorer sendiri hanya ditemukan di Indonesia. Guru honorer tentunya dituntut untuk dapat mengerjakan pekerjaan yang sama dengan guru yang sudah berstatus sebagai guru tetap atau PNS. Namun, di sisi lain, gaji yang diterima dan masa depan yang tidak jelas pada guru honorer pun selalu menjadi masalah besar. Selain itu, terdapat pula hal-hal lain yang dapat memengaruhi motivasi kerja guru honorer, seperti *quality of work life* dan kompetensi profesional. Oleh sebab itu, motivasi kerja dari guru honorer tersebut dapat dilihat dan diteliti. Motivasi kerja guru honorer pun akan berdampak dengan hal-hal lainnya, seperti kinerja maupun produktivitas guru honorer. Bila motivasi kerja guru honorer rendah, maka kemungkinan guru honorer untuk meninggalkan pekerjaannya tersebut pun semakin besar.

Terdapat beberapa keterbatasan dalam *literature review* ini. Pertama, tidak ditemukan pembahasan mengenai guru honorer di luar negeri, sehingga pencarian artikel penelitian pun hanya terbatas di Indonesia saja dan dengan hasil pencarian artikel jurnal pun minim. Kedua, karena hasil pencarian dari basis data Indonesia yang minim, pembahasan mengenai guru honorer pun lebih umum, dimana subjek penelitian berasal dari bermacam tingkatan, yaitu guru honorer Taman Kanak-Kanak, Sekolah Dasar dan tingkatan sekolah lainnya. Ketiga, ulasan *literature review* ini dilakukan sendiri oleh peneliti, dimana idealnya ulasan disarankan untuk dilakukan oleh lebih dari satu atau banyak orang untuk menghindari bias.

### **Daftar Pustaka**

Annisa, Siti., Karneti, Neti & Santosa, Heru. (2017). Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Guru Honorer Di SDN Kecamatan Pilogadung Jakarta Timur. *iMProvement: Jurnal Ilmiah Untuk Perbaikan Mutu*, 4(2), 238-254.

- H, Hendra Indy & Handoyo, Seger. (2013). Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan Bank BTPN Madiun. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 2(2), 1-5.
- Halmuniati & Sabania, Siti. (2019). Pengaruh Kompetensi Profesional Terhadap Motivasi Kerja Guru Honorer TK Se Kecamatan Kendari Barat Kota Kendari. *Shautut Tarbiyah*, 25(1), 19-36.
- Haribowo, Herwindo., Rosalinda, Irma & Khair, Ade Shabrina. (2015). Motivasi Kerja Guru Honorer Ditinjau Dari Quality of Work Life. *Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi*, 4(1), 23-27. <http://doi.org/10.21009/JPPP>
- Megawanti, Priarti. (2014). Hubungan Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Guru Honorer. *Sosio e-Kons*, 6(1), 15-29.
- Morin, Estelle. (2008). *The meaning of work, mental health and organizational commitment*. Sao Paulo: IRSST.
- Munandar, Ashar Sunyoto. (2014). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.
- Pradika, Antonia Linggar & Haris, Abdul. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Honorer Sekolah Dasar (SD) Di Kecamatan Jogonalan Kabupaten Klaten. *Kiat Bisnis*, 6(3), 168-173.
- Wafaluthfan. (2017, Mei). 10 Pekerjaan Favorit di Indonesia. Retrieved form: <https://www.bersosial.com/threads/10-pekerjaan-favorit-di-indonesia.45301/> tanggal 29 September 2019.