



Motivasi Kerja Guru Tidak Tetap (GTT) Pada Mata Pelajaran Ekonomi di Berbagai SMK Negeri di Kota Gorontalo

Reza Patilima^{1*}, Fachrudin Zain Olilingo²⁾, Roy Hasiru³⁾, Radia Hafid⁴⁾, Agil Bahsoan⁵⁾

¹⁻⁵*Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia*
rezapatilima777@gmail.com

Abstract

This research aims to disclose the motivational factors and future solutions for economics Temporary Teachers (TT) in various state vocational schools in Gorontalo City. This research employs a qualitative descriptive method with a phenomenological design. Data collection techniques were carried out through interviews, observations, and documentation. Data analysis used data reduction, data presentation, and conclusion. The results indicate that the factors that affect Temporary Teachers (TT) work motivation were internal and external. Internal factors consisted of satisfaction (feeling satisfied with daily work), achievement of personal goals (permanent teacher status), and skills (opportunities for promotion or to get a permanent position). Meanwhile, external factors consisted of management (organizing process), school leadership (ability to direct and motivate others in achieving a goal), and compensation or incentives (awards or rewards given to Temporary Teachers (TT) in recognition of performance to increase motivation)

Keywords: *Work Motivation of Temporary Teachers, Internal Factors, External Factors*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor Motivasi Kerja Guru Tidak Tetap (GTT) Pada Mata Pelajaran Ekonomi Di Berbagai SMK Negeri Di Kota Gorontalo dan mencari solusi agar mengatasi mengenai harapan tentang masa depan para Guru Tidak Tetap (GTT). Dengan menggunakan metode kualitatif pendekatan deskriptif dengan desain penelitian fenomenologi. Teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi dan dokumentasi. Analisis data dilakukan dengan cara reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat faktor-faktor yang menyebabkan apa yang mempengaruhi motivasi kerja para Guru Tidak tetap (GTT) diantaranya faktor internal dan faktor eksternal. Faktor Internal terdiri dari faktor kepuasan pribadi meliputi perasaan puas dalam pekerjaan sehari-hari, serta pencapaian tujuan pribadi. Hal ini ditandai dengan kepuasan pribadi dalam hal mencapai status guru tetap. Faktor keterampilan dan kemampuan yang bertujuan untuk Para Guru Tidak Tetap (GTT) berkesempatan naik jabatan atau berpeluang mendapatkan posisi tetap yang membuat mereka terdorong meningkatkan keterampilan dan kemampuannya, Faktor Eksternal meliputi faktor Manajemen dan Kepemimpinan Sekolah Dimana manajemen berkaitan dengan proses pengorganisasian sedangkan kepemimpinan sekolah berfokus pada pengaruh dan kemampuan mengarahkan dan memotivasi orang lain dalam mencapai suatu tujuan, faktor kompensasi dan insentif dimana faktor tersebut berhubungan dengan penghargaan atau imbalan yang di berikan kepada para Guru Tidak Tetap (GTT) sebagai pengakuan atas kinerja atau sebagai dorongan tambahan untuk meningkatkan motivasi.

Kata Kunci: Motivasi Kerja Guru Tidak Tetap, Faktor Internal, Faktor Eksternal

PENDAHULUAN

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

Diundangkannya Undang-undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Karena itu, alasan pemerintah untuk melibatkan masyarakat dan pemerintah daerah dalam pengelolaan sekolah dasar dan menengah semakin kuat. Keterlibatan masyarakat dan pemerintah daerah tersebut mencakup beberapa aspek dari perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, dan evaluasi program pendidikan (UU No. 20 Th. 2003, pasal 8), termasuk berkewajiban memberikan dukungan sumber daya dalam penyelenggaraan pendidikan.

Menurut Wakiran, *dkk.* (2004), dalam pasal 2 ayat (3) Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 secara tegas dinyatakan, bahwa disamping Pegawai Negeri sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) pejabat yang berwenang dapat mengangkat Pegawai Tidak Tetap. Pegawai yang diangkat untuk jangka waktu tertentu untuk melaksanakan tugas pemerintahan dan pembangunan yang bersifat teknis profesional dan administrasi sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan organisasi dalam kerangka sistem kepegawaian disebut Pegawai Tidak Tetap. Pegawai Tidak Tetap tidak berkedudukan sebagai Pegawai Negeri. Dalam pelaksanaan tugas pemerintahan dan pembangunan selain Pegawai Negeri Sipil terdapat juga beberapa jenis pegawai yang melaksanakan tugas sebagaimana dilaksanakan oleh Pegawai Negeri Sipil, akan tetapi pendekatannya atau sebutan istilahnya di berbagai instansi baik Pusat maupun Daerah berbeda-beda. Hal ini disebabkan, karena sampai saat ini belum ada norma, standar, prosedur yang mengatur hal tersebut.

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

Selama ini guru yang bekerja di berbagai sekolah, baik negeri maupun swasta, sering kali masyarakat mengira bahwa para guru tersebut adalah berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS). Padahal tidak semua guru yang bekerja di sekolah-sekolah tersebut berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS), atau yang biasa disebut Guru Honorer, Guru Tidak Tetap, atau Guru Kontrak. Guru Tidak Tetap yang bekerja pada beberapa sekolah negeri maupun swasta, sampai saat ini belum memiliki standar gaji yang menitikberatkan pada bobot jam pelajaran, tingkatan jabatan, dan tanggung jawab masa depan siswanya. Apalagi untuk guru yang mengajar di tingkat SMA/SMK. Banyak orang bekerja lebih dari apa yang mereka dapatkan. Dengan kata lain, apakah siswa berhasil menyelesaikan program pendidikan di sekolah atau berhasil melanjutkan ke perguruan tinggi atau masuk ke dunia kerja bergantung pada kemampuan guru di SMA/SMK ini, gaji atau insentif yang mereka terima tidak sebanding dengan pekerjaan yang mereka lakukan.

Berbeda kondisi dengan para guru yang telah ditingkat statusnya menjadi Pegawai

Negeri Sipil (PNS). Selain kenaikan gaji pokok, pemerintah juga memberikan gaji bulan ke-13 bagi PNS dan Pensiunan.

Pemerintah juga akan menaikkan gaji PNS sebesar 8% yang diumumkan. Presiden Jokowi pada tanggal 16 Agustus 2023 dan berlaku sejak 1 Januari (djpb://kemenkeu.go.id, 1 februari 2024). Bahkan PNS yang berstatus guru misalnya, selain mendapatkan kenaikan gaji setiap tahunnya, mereka juga mendapatkan tunjangan perbaikan kesejahteraan bagi mereka yang sudah lolos sertifikasi.

Di Kota Gorontalo, beberapa kali para Guru Tidak Tetap ataupun Guru Honorer memperjuangkan nasibnya. ditamba lagi dengan isu soal pemangkasan gaji Guru tidak tetap (GTT) seperti yang terjadi di beberapa daerah, Hal tersebut menindak lanjuti pemerintah Kota Gorontalo yang di perhadapkan dengan pembebanan daerah seperti pemilu 2024 dan kegiatan mendesak lainnya. dalam menanggapi tuntutan GTT, Kepala Badan Keuangan Kota Gorontalo Noryanto mengungkapkan bahwa dasar penganggaran gaji honorer itu pertama marujuk pada instruksi pemerintah pusat tidak memberhentikan honorer, kemudian yang kedua lanjut adalah peran Walikota Gorontalo Marten selaku Polecy maker didaerah yang sangat memihak para honorer agar tidak mengalami PHK dan dapat memperjuangkan nasib Guru Honorer dan Guru Tidak Tetap, karena itu diminta Guru Honorer untuk tidak mengurangi motivasinya dalam mengajar dan mari berfikir positif untuk kebaikan bersama. Pemerintah Kota Gorontalo terhadap honorer tidak hanya sebatas mengalokasikan anggaran gaji honorer tapi juga memberikan perhatian dalam pengalihan status dari tenaga honorer menjadi Pegawai Pemerintah dengan Kontrak Kerja (P3K) dan Juga ASN sesuai dengan ketentuan UU ASN yang baru, sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan Guru Honorer / Tidak Tetap.

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

Di sini, yang dimaksud dengan motivasi adalah hal yang mendorong, mendorong, dan mendukung perilaku manusia sehingga mereka ingin bekerja keras dan dengan semangat untuk mencapai hasil yang optimal. (Musta'in et al., 2014). Khususnya di SMK Negeri di Gorontalo motivasi GTT dapat bervariasi, beberapa mungkin memiliki motivasi intrinsik yang kuat untuk membantu siswa dan menikmati pekerjaan mengajar, namun ada juga yang mersa kurang termotivasi karna ketidakpastian pekerjaan, konpensasi rendah dan kurangnya dukungan dari sekolah.

Menurut D Mulyana (2019:2), Sebagai bagian dari kegiatan belajar mengajar (KBM), peran guru sangat penting untuk keberhasilan pembelajaran. Tugas utama guru adalah merancang, mengelola, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran. Kedudukan guru dalam kegiatan belajar mengajar juga sangat strategis dan menentukan. Disebut strategis karena guru yang akan menentukan kedalaman dan keluasan materi pelajaran, sedangkan bersifat menentukan karena guru yang memilah

dan memilih bahan pelajaran yang akan disajikan kepada peserta didik. Semua itu tidak akan dapat dicapai apabila guru itu sendiri tidak memiliki keprofesionalitasan dalam dirinya.

Melihat begitu pentingnya peran guru dalam proses pendidikan dan sekaligus sebagai pihak yang bertanggung jawab dalam pelaksanaan proses pendidikan atau kegiatan belajar mengajar (KBM) di sekolah, dituntut untuk memiliki sikap yang positif terhadap jabatannya. Guru adalah pekerjaan yang memerlukan keahlian, tanggung jawab, dan jiwa rela memberikan layanan sosial di atas kepentingan pribadi. Oleh karena itu, jabatan guru dianggap sebagai "profesi". Oleh karena itu, tujuan program pendidikan akan dapat dicapai oleh guru yang mempunyai sikap profesional yang positif.

Sehubungan dengan eksistensi mereka di lembaga pendidikan, maka perlu diwujudkan kesadaran itu dalam tindakan proses belajar mengajar. Keberhasilan guru dalam melaksanakan mengajar/mendidik dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain: fasilitas, biaya, minat, sikap, serta kemampuan guru itu sendiri.

Sikap profesional tidak akan tercapai tanpa didukung oleh beberapa faktor yang mempengaruhinya, salah satunya adalah lingkungan (baik lingkungan tempat tinggal maupun sekitar sekolah). Faktor lain yang dapat mendukung terbentuknya sikap profesional adalah status kepegawaian (negeri maupun swasta), masa kerja sebagai guru, latar belakang keluarga, serta jenis kelamin.

Dampak kualitas kemampuan profesional kinerja guru bukan hanya akan berkontribusi terhadap kualitas lulusan yang akan dihasilkan (output), melainkan juga akan berlanjut pada kualitas kinerja dan jasa para lulusan tersebut (outcome) dalam pembangunan, yang pada gilirannya kemudian akan nampak pengaruhnya terhadap kualitas peradaban dan martabat hidup masyarakat, bangsa, serta umat manusia pada umumnya. Diyakini dengan adanya UU Guru dan Dosen, martabat guru semakin dihargai, profesi guru dapat disejajarkan dengan profesi-profesi lain, mendorong peningkatan kualitas guru, dan akhirnya bermuara pada peningkatan mutu pendidikan Indonesia.

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

Menurut Gunawan (2010:5), Masalah budaya atau tradisi muncul dari masalah waktu. Selama waktu yang lama, keadaan guru yang tidak sehat telah membentuk kebiasaan yang bertahan hingga hari ini. Khususnya, situasi itu lebih berkaitan dengan dunia akademik.

Minimnya kesejahteraan guru telah menyebabkan konsentrasi guru terpecah menjadi beberapa sisi. Disatu sisi seorang guru harus menambah kapasitas akademis pembelajaran dengan terus memperbarui dan berinovasi dengan media, metode pembelajaran, dan kapasitas dirinya. Di sisi lain, sebagai efek demonstrasi dari minimnya

kesejahteraan, seorang guru dituntut memenuhi kesejahteraannya dengan melakukan usaha atau kegiatan lain seperti katering, bimbingan belajar, dan lain-lain. Akhirnya, seiring dengan perjalanan waktu, sisi-sisi peningkatan kualitas akademis menjadi tersisihkan dan hal ini terusberlangsung sampai sekarang.

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

Oleh sebab itu, peneliti merasa perlu diadakan penelitian mengenai hal-hal yang menyebabkan para Guru Tidak Tetap tersebut termotivasi untuk menekuni profesinya, walaupun imbalan yang diterima oleh para pegawai tidak tetap tersebut tidak sesuai yang diharapkan.

Berbagai penelitian juga menunjukkan bahwa Peran Guru sebagai salah satu komponen dalam kegiatan belajar mengajar (KBM), memiliki peran yang sangat menentukan keberhasilan pembelajaran. Melihat begitu pentingnya peran guru dalam proses pendidikan dan sekaligus sebagai pihak yang bertanggung jawab dalam pelaksanaan proses pendidikan di sekolah, guru dituntut untuk memiliki keahlian, tanggung jawab dan jiwa rela memberikan layanan sosial di atas kepentingan pribadi. Namun ditengah banyaknya tuntutan terhadap profesi guru, banyak permasalahan yang dialami oleh guru, khususnya Guru Tidak Tetap (GTT), yakni berkisar masalah kesejahteraan dan kejelasan status kepegawaian (R Rudianto, Mi Purnamasari, (2024:4)

Berdasarkan observasi pada mata pelajaran ekonomi terkait dengan motivasi kerja GTT peneliti mendapatkan permasalahan di Sekolah SMK Negeri di Kota Gorontalo dimana terdapat indikasi bahwa motivasi kerja di kalangan Guru Tidak Tetap (GTT) nonNUPTK di Sekolah SMK Negeri di Kota Gorontalo mengalami penurunan yang signifikan. NUPTK yang merupakan singkatan dari Nomor Unik Pendidik dan Tenaga Kependidikan (NUPTK) adalah kode identifikasi unik yang diberikan kepada setiap guru dan tenaga kependidikan di Indonesia. Menurut Purwanto (2011:12) menjelaskan bahwa NUPTK merupakan nomor identifikasi yang wajib dimiliki oleh setiap pendidik dan tenaga kependidikan sebagai tanda bahwa mereka telah terdaftar secara resmi dalam database nasional. NUPTK berfungsi sebagai alat untuk mempermudah pendataan, pemantauan, dan evaluasi pendidik dan tenaga kependidikan.

Berdasarkan data internal sekolah, jumlah GTT di Sekolah SMK Negeri di Kota Gorontalo adalah 20 orang, yang mencakup 40% dari total tenaga pengajar. Dari hasil yang peneliti dapatkan beberapa Informan menunjukkan bahwa 60% dari GTT merasa

kurang termotivasi dalam menjalankan tugasnya. Beberapa faktor yang dikemukakan meliputi ketidakpastian status kepegawaian, gaji yang relatif lebih rendah dibandingkan Guru Tetap, serta kurangnya kesempatan untuk pengembangan profesional. Penurunan motivasi kerja ini berdampak langsung pada kualitas pengajaran dan pembelajaran di kelas. Kepala sekolah melaporkan adanya penurunan rata-rata nilai ujian siswa di beberapa mata pelajaran khususnya pada mata pelajaran ekonomi yang diajarkan oleh GTT. Hal ini menandakan adanya korelasi antara motivasi kerja GTT dengan hasil belajar siswa.

Berikut ini merupakan data jumlah guru GTT non NUPTK di SMK Negeri di Kota Gorontalo sebagai berikut :

| NO | NAMA SEKOLAH | JUMLAH GTT |
|---------------|-----------------------------|------------|
| 1. | SMK NEGERI 1 KOTA GORONTALO | 7 |
| 2. | SMK NEGERI 4 KOTA GORONTALO | 7 |
| 3. | SMK NEGERI 5 KOTA GORONTALO | 6 |
| JUMLAH | | 20 |

Tabel 1.1 : Jumlah Guru Tidak Tetap (GTT)

Berdasarkan kondisi ini, bahwa manajemen sekolah sangat penting dalam memahami lebih dalam faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja GTT dan menentukan solusi yang efektif. Sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Motivasi Kerja Guru Tidak Tetap (GTT) Pada Mata Pelajaran Di Berbagai SMK Negeri Di Kota Gorontalo”**.

METHOD

Penelitian ini dilakukan di berbagai Sekolah Menengah Kejuruan yang ada di Kota Gorontalo, Lokasi penelitian ini ditetapkan berdasarkan jarak yang dapat dijangkau oleh peneliti, selain itu dikarenakan lokasi peneliti terdapat permasalahan yang akan peneliti teliti.

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif karena peneliti menganggap permasalahan yang diteliti cukup kompleks dan dinamis sehingga data yang diperoleh dari para narasumber tersebut dijaring dengan metode yang lebih alamiah yakni *interview* langsung dengan para narasumber sehingga didapatkan jawaban yang alamiah. Selain itu, peneliti bermaksud untuk memahami situasi sosial secara mendalam, menemukan pola, hipotesis, dan teori yang sesuai dengan data yang diperoleh di lapangan. Penelitian kualitatif tidak pernah terlepas dari istilah analisis fenomenologi. Peneliti dalam pandangan fenomenologis berusaha memahami peristiwa dan kaitannya terhadap orang-orang yang berada dalam situasi tertentu

HASIL DAN PEMBAHASAN

Melalui penjelasan yang telah dideskripsikan pada hasil penelitian oleh karena itu pembahasan yang disajikan peneliti yaitu memberikan penjelasan dan mengemukakan penemuan peneliti sehingga data hasil temuan peneliti diperoleh berdasarkan fokus dan tujuan penelitian dapat di pahami dan dimengerti secara jelas oleh pembaca.

Faktor Penyebab Motivasi Kerja Guru Tidak Tetap (GTT) Pada Mata Pelajaran Ekonomi Di Berbagai SMK Negeri Di Kota Gorontalo

Berdasarkan deskripsi hasil penelitian ada terdapat 4 faktor penyebab motivasi kerja Guru Tidak Tetap (GTT) pada mata pelajaran ekonomi di berbagai SMK Negeri Di Kota Gorontalo sebagai berikut :

Faktor Internal

1. Faktor Kepuasan Pribadi

Kepuasan pribadi merupakan aspek penting yang mempengaruhi motivasi dan kinerja Guru Tidak Tetap (GTT). Kepuasan ini meliputi perasaan puas dalam pekerjaan sehari-hari, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta pencapaian tujuan pribadi. Adapun mencapai status Guru tetap menjadi salah satu motivasi berkinerja dengan baik, banyak GTT bercita-cita untuk menjadi guru tetap. Berdasarkan wawancara serta pemaparan narasumber terungkap bahwa beberapa Informan menunjukkan 60% dari GTT merasa kurang termotivasi dalam menjalankan tugasnya. Beberapa faktor yang dikemukakan meliputi ketidakpastian status kepegawaian, gaji yang relatif lebih rendah dibandingkan Guru Tetap, serta kurangnya kesempatan untuk pengembangan profesional. Guru Tidak Tetap (GTT) di SMK Negeri di Kota Gorontalo memiliki kepuasan pribadi yang sama yaitu mencapai status Guru tetap karena stabilitas pekerjaan guru tetap memiliki jaminan pekerjaan yang lebih baik, selain itu, status guru tetap seringkali dilengkapi dengan tunjangan tambahan seperti asuransi kesehatan, pensiun, dan cuti lebih fleksibel, yang semua berkontribusi pada kesejahteraan jangka panjang serta keamanan pekerjaan yang lebih baik.

2. Faktor Keterampilan dan Kemampuan

Faktor Keterampilan dan kemampuan merupakan dua aspek penting yang sangat mempengaruhi motivasi kerja Guru Tidak Tetap (GTT).

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara terungkap bahwa para Guru Tidak Tetap (GTT) di SMK Negeri di Kota Gorontalo terus berusaha mengembangkan keterampilan dan kemampuan mereka hal ini ditandai dengan Para Guru Tidak Tetap (GTT) di SMK Negeri di Kota Gorontalo sering mengikuti pelatihan dan workshop yang relevan, serta berusaha untuk selalu update dengan metode pengajaran terbaru. Para Guru Tidak Tetap (GTT) di SMK Negeri di Kota Gorontalo juga mencoba berusaha menunjukkan kinerja yang konsisten dan dedikasi dalam mengajar. Hal ini bertujuan untuk mendapatkan kesempatan naik jabatan atau berpeluang mendapatkan posisi tetap yang membuat mereka terdorong untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan mereka.

Faktor Eksternal

1. Faktor Manajemen dan Kepemimpinan Sekolah

Faktor Manajemen dan Kepemimpinan Sekolah secara lingkup adalah dua aspek

yang saling berkaitan namun memiliki fokus dan peran yang berbeda dalam pengelolaan sebuah institusi pendidikan. Dimana manajemen berkaitan dengan proses pengorganisasian, perencanaan, pengarahan, dan pengawasan semua sumber daya yang ada di sekolah untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sedangkan Kepelmimpinan sekolah lebih berfokus pada pengaruh dan kemampuan untuk mengarahkan, menginspirasi, dan memotivasi orang lain dalam mencapai tujuan bersama. Keduanya berperan penting dalam menciptakan lingkungan sekolah yang efektif dan memotivasi, terutama bagi guru tidak tetap (GTT).

Berdasarkan hasil wawancara dimana pernyataan berdasarkan narasumber sangat menunjukkan bahwa manajemen dan kepemimpinan di sekolah SMK Negeri di Kota Gorontalo berfungsi dengan sangat baik, saling melengkapi dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang efektif dan inspiratif di buktikannya dengan pendekatan Kepala Sekolah yang berorientasi pada pengakuan dan apresiasi untuk memastikan bahwa kerja keras dan kontribusi Guru Tidak Tetap (GTT) di akui secara terbuka, yang bertujuan untuk meningkatkan semangat dan motivasi Guru Tidak Tetap (GTT). Serta program atau kebijakan khusus seperti pengembangan karir yang membantu Guru Tidak Tetap (GTT) merencanakan dan mencapai tujuan profesional mereka. Secara keseluruhan, manajemen dan kepemimpinan di sekolah SMK Negeri di Kota Gorontalo bekerja harmonis untuk menciptakan lingkungan yang mendukung dan memotivasi. Agar para Guru Tidak Tetap (GTT) merasa dihargai, didukung, dan diberi kesempatan untuk berkembang, yang pada akhirnya berdampak positif pada kualitas pendidikan yang diberikan kepada siswa.

2. Faktor Kompensasi dan Insentif

Kompensasi dan Insentif berhubungan dengan penghargaan atau imbalan yang di berikan kepada Guru Tidak Tetap (GTT) sebagai pengakuan atas kinerja mereka atau sebagai dorongan tambahan untuk meningkatkan motivasi dan kualitas kerja para Guru Tidak Tetap (GTT). Berdasarkan hasil wawancara oleh narasumber gaji para Guru Tidak Tetap (GTT) di SMK Negeri di Kota Gorontalo yang mereka terima saat ini sekitar Rp 2.200.000 per bulan, jumlah ini menurut para Guru Tidak Tetap (GTT) di SMK Negeri di Kota Gorontalo cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar sehari-hari. Namun ada beberapa tantangan yang mereka hadapi terkait dengan biaya tambahan yang tidak terduga, seperti biaya medis mendadak, perbaikan rumah atau kendaraan, dan kebutuhan darurat lainnya, Hal ini dapat menjadi beban finansial yang berat. Karena sifat pekerjaan mereka yang tidak tetap, para Guru Tidak Tetap (GTT) di SMK Negeri di Kota Gorontalo juga tidak memiliki akses ke fasilitas keuangan seperti pinjaman atau tabungan yang dapat digunakan untuk menghadapi situasi darurat ini. Sehingga para Guru Tidak Tetap (GTT) di SMK Negeri di Kota Gorontalo harus mencari pekerjaan tambahan. Idealnya menurut para Guru Tidak Tetap (GTT) seharusnya sekitar Rp. 2.500.000 hingga Rp. 3.000.000 per bulan dengan alasan jumlah tersebut memungkinkan mereka untuk memenuhi kebutuhan dasar sehari-hari tanpa harus mencari pekerjaan tambahan. Namun melihat pernyataan berdasarkan Kepala sekolah tentang kondisi gaji yang diterima para Guru Tidak Tetap (GTT) di SMK Negeri di Kota Gorontalo bahwasanya gaji yang diterima para Guru Tidak Tetap (GTT) ini memang menjadi pusat

perhatian mereka, Mereka menyadari bahwa gaji para Guru Tidak Tetap (GTT) seringkali tidak mencukupi untuk memenuhi kebutuhan dasar sehari-hari. Oleh karena itu mereka berusaha mencari solusi untuk meningkatkan kesejahteraan para Guru Tidak Tetap (GTT), Seperti membantu para Guru Tidak Tetap (GTT) mencari pekerjaan tambahan diluar jam mengajar yang dapat meningkatkan penghasilan mereka agar bisa lebih fokus pada tugas mengajar dan meningkatkan kualitas pendidikan yang diberikan kepada siswa.

Solusi Motivasi Kerja Guru Tidak Tetap (GTT)

Solusi untuk mengatasi Motivasi Kerja Guru Tidak Tetap (GTT) dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja guru tidak tetap dapat diatasi sesuai pernyataan telah dilolntarkan oleh narasumber antara lain:

1. Peningkatan Kesejahteraan

Pemerintah dan pihak sekolah bisa melakukan peninjauan dan penyesuaian gaji Guru Tidak Tetap (GTT) secara berkala berdasarkan biaya hidup. Penyesuaian ini harus disesuaikan dengan anggaran dan kebijakan daerah, Serta melakukan program tunjangan kesehatan dan jaminan sosial untuk Guru Tidak Tetap (GTT). Misalnya, memberikan akses ke asuransi kesehatan melalui kerjasama dengan lembaga asuransi atau pemerintah daerah.

2. Pelatihan dan Pengembangan Profesional

Mengadakan pelatihan rutin untuk GTT dalam bentuk workshop, seminar, atau kursus online tentang teknik pengajaran terbaru, penggunaan teknologi, dan manajemen kelas, Serta Membentuk program mentoring di mana GTT yang berpengalaman dapat membimbing GTT yang baru bergabung untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan memberikan dukungan moral.

3. Dukungan dari Pihak Sekolah dan Pemerintah

Memastikan bahwa sekolah tempat GTT mengajar memiliki fasilitas yang memadai seperti ruang kelas yang bersih, peralatan belajar yang cukup, dan akses ke teknologi, Serta Menyediakan staf administratif atau sistem manajemen yang dapat membantu GTT dalam hal perencanaan kurikulum, administrasi kelas, dan pengelolaan data siswa.

4. Pengakuan dan Kepastian Karir

Menyediakan akses ke program sertifikasi pendidikan dengan subsidi biaya atau kemudahan administrasi. Ini bisa dilakukan melalui kerjasama dengan lembaga pendidikan atau universitas, Serta menerapkan sistem pemetaan karir di mana GTT dapat merencanakan jalur karir mereka dengan jelas, termasuk peluang untuk menjadi PNS atau mendapatkan posisi yang lebih tinggi dalam struktur pendidikan.

SIMPULAN DAN SARAN

Temuan ini sesuai dengan fokus penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya. Berdasarkan hasil penelitian Kualitatif dengan menggunakan teknik pengumpulan data seperti Observasi, Wawancara, dan dokumentasi yang dilakukan peneliti, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

Faktor Penyebab Motivasi Kerja Guru Tidak Tetap (GTT)

Terdapat berbagai faktor penyebab Motivasi Kerja Guru Tidak Tetap (GTT) Di Berbagai SMK Negeri Di Kota Gorontalo yaitu terdapat faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal terdiri Berdasarkan faktor kepuasan pribadi dimana faktor kepuasan pribadi meliputi perasaan puas dalam pekerjaan sehari-hari, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta pencapaian tujuan pribadi. Hal ini ditandai dengan kepuasan pribadi dalam hal mencapai status guru tetap. Faktor keterampilan dan kemampuan pun termasuk faktor internal. Dimana faktor tersebut merupakan faktor yang bertujuan untuk Para Guru Tidak Tetap (GTT) berkesempatan naik jabatan atau berpeluang mendapatkan posisi tetap yang membuat mereka terdorong meningkatkan keterampilan dan kemampuannya. Sementara Faktor Eksternal terdiri Berdasarkan Faktor Manajemen dan Kepemimpinan Sekolah dimana Faktor Manajemen dan Kepemimpinan Sekolah adalah dua aspek yang saling berkaitan namun memiliki peran dan fokus yang berbeda, Dimana manajemen berkaitan dengan proses pengorganisasian, perencanaan, pengarahan, pengawasan sedangkan kepemimpinan sekolah berfokus pada pengaruh dan kemampuan mengarahkan dan memotivasi orang lain dalam mencapai suatu tujuan bersama. Adapun Faktor Eksternal merupakan faktor kompensasi dan insentif dimana faktor tersebut berhubungan dengan penghargaan atau imbalan yang di berikan kepada para Guru Tidak Tetap (GTT) sebagai pengakuan atas kinerja atau sebagai dorongan tambahan untuk meningkatkan motivasi dan kualitas Kerja para Guru Tidak Tetap (GTT). Dimana gaji para Guru Tidak Tetap (GTT) cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari namun ada beberapa tantangan yang dihadapi terkait biaya tambahan yang tidak terduga yang dapat menjadi beban finansial yang berat. Oleh karena itu Kepala sekolah berusaha mencari solusi untuk meningkatkan kesejahteraan para Guru Tidak Tetap (GTT), Seperti membantu para Guru Tidak Tetap (GTT) mencari pekerjaan tambahan diluar jam mengajar yang dapat meningkatkan penghasilan mereka agar bisa lebih fokus pada tugas mengajar dan meningkatkan kualitas pendidikan yang diberikan kepada siswa.

Solusi Dalam Mengatasi Motivasi Kerja Guru Tidak Tetap (GTT)

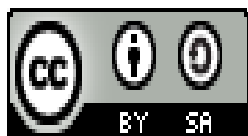
Solusi dalam mengatasi Motivasi Kerja Guru Tidak Tetap (GTT) antarlain dengan mengusulkan program kesejahteraan berbasis sekolah dimana program ini bisa mencakup tunjangan tambahan, akses ke pelatihan dan pengembangan profesional, serta penghargaan non-finansial seperti pengakuan atas kinerja dan kontribusi. Program ini bisa dimulai dengan menyusun anggaran khusus dari sekolah untuk memberikan insentif bagi GTT yang menunjukkan kinerja baik. Selain itu, sekolah dapat menjalin kerja sama dengan institusi pendidikan atau organisasi non-profit untuk memberikan pelatihan atau seminar gratis bagi GTT guna meningkatkan kompetensi mereka.

REFERENSI

Abdurahman Jemani, & M. Afif Zamroni. (2020). Tantangan Pendidikan Islam Di Era Revolusi Industri 4.0. *Attaqwa: Jurnal Ilmu Pendidikan Islam*, 16(2), 126–140. <https://doi.org/10.36835/Attaqwa.V16i2.55>

- Alia, M., & Isa Anshori. (2024). The Role Of The Work Environment On Career Development And Performance Motivation Of Bank Jatim Bangkalan Employees. *Indonesian Journal Of Contemporary Multidisciplinary Research*, 3(2), 331–342. <https://doi.org/10.55927/Modern.V3i2.8485>
- Bodgan, R. Dan T. (1992). *Metode Penelitian Kualitatif*.
- Candra, W. (2019). Pengaruh Job Enrichment Dan Stress Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Mahasiswa Di Stei Indonesia Jakarta). 6–30.
- D Mulyana. (2019). *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif Dan Menyenangkan*. Bandung.
- Dedeo, R. K., Ilato, R., Hasiru, R., Moonti, U., & Hafid, R. (2023). Pengaruh Pemanfaatan Sumber Belajar Terhadap Motivasi Belajar Siswa. *Journal Of Economic And Business Education*, 1(3), 103–110.
- E. Mulyasa. (2021). *Manajemen Berbasis Sekolah*. Universitas Terbuka Jalan Cabe Raya, Pondok Cabe, Pamulang, Tangerang Selatan.
- Gunawan, I. (2010). *Motivasi Kerja Guru Tidak Tetap Semarang*.
- Hasibuan. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pt. Bumi Aksara.
- Iryani, A. (2015). Perbedaan Motivasi Kerja Guru Tidak Tetap Dan Guru Tetap Yayasan Di Sekolah Dasar Muhammadiyah Se Kabupaten Banyumas. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952.
- Khanafi, K., & Hidayatullah, H. (2022). Manajemen Motivasi Islam. *TADRIBUNA: Journal Of Islamic Education Management*, 2(2), 12–26. <https://doi.org/10.61456/Tjiec.V2i2.16>
- Luthans. (2005). *Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh*.
- Mayasari Ginting, Y., Chandra, T., Purnamasari, M. S., & Megiwati, M. (2023). Pengaruh Pendidikan Dan Latihan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Guru Guru Smp Dharma Loka Pekanbaru. *Manis: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 6(2), 91–108. <https://doi.org/10.30598/Manis.6.2.91-108>
- Mikraj, A. L. (2024). Penerapan Teori Harapan Victor Vroom Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan. 4(2), 1974–1987.
- Miles, Huberman. (2016). *Metode Penelitian Kualitatif*. Diupublisher.
- Musta'in, Sanusi, & Manan. (2014). A Study On Employees Performance: Spiritual Leadership And Work Motivation With Mediation Work Satisfaction At The University Of Darul Ulum, Indonesia M Mudjib Musta'in Doctoral Student. *European Journal Of Business And Management* www.iiste.org ISSN, 6(39), 62–64. www.iiste.org
- Muthia Kuku, S., Moonti, U., Maruwae, A., Hafid, R., & Mahmud, M. (2023). Pengaruh Sertifikasi Guru Terhadap Kinerja Guru. *Journal Of Economic And Business Education*, 1(3), 49–58. <https://doi.org/10.37479/Jebe.V1i3.21642>

- Nurdin, N. (2021). Guru Honorer Dalam Upaya Memperoleh Status Kepegawaian Tenaga Pendidik Pegawai Negeri Sipil. *Murhum : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 2, 10–19. <https://doi.org/10.37985/Murhum.V2i2.46>
- R Rudianto, Mi Purnamasari, L. E. (2024). Motivasi Kerja Guru Tidak Tetap Di Lembaga Sekolah Dasar Negeri 2 Widoro Kecamatan Donorojo. 0, 1–23.
- Samal, A. L., Yusuf, N., & Bolotio, R. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Guru Tidak Tetap (Gtt) Smk Swasta Islam Di Kota Manado Provinsi Sulawesi Utara. *Journal Of Islamic Education Policy*, 6(1). <https://doi.org/10.30984/Jiep.V6i1.1575>
- Sari Pascariati Kasman, P. (2021). FAKTOR- FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA BANK SYARIAH INDONESIA: PEMBERDAYAAN SUMBER DAYA MANUSIA, MOTIVASI KERJA DAN PERUBAHAN ORGANISASI (Literature Review Manajemen). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(2), 689–696. <https://doi.org/10.38035/Jmpis.V2i2.625>
- Siti, Nurhidayatul, H. (2021). *Dasar-Dasar Manajemen Pendidikan* (Upik Khoirul Abidin (Ed.)). Academia Publication. www.academiapublication.com
- Sugiono. (2019a). *BOOK. Metode Penelitian Kuantitatif*.
- Sugiono. (2019b). *Metodologi Penelitian Kualitatif: Paradigma, Metode, Dan Aplikasi*. Diupublisher.
- Sugiyanto. (2021). No Title. He Costs Of Reduction Emission From Deforestation And Forest Degradation. Concepts And Issues. T Waluyo, K Digdowiseiso, E Sugiyanto. *Journal Of Environmental Management & Tourism* 10, 10.
- Wakiran. (2004). *Pengkajian Sistem Penggajian Pegawai Tidak Tetap*. Puslitbang Badan Kepegawaian Negeri.



This article is an open-access article distributed under the terms and conditions of the [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).
Editorial of JEBE : Economic Education Study Program, Faculty of Economics and Business Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia.