

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan sebuah proses pemuliaan kehidupan manusia. Pendidikan mempunyai konsep yaitu seumur hidup yang dapat memberikan peluang bagi siapa saja memperoleh ilmu serta pengetahuan. Pendidikan yang tertuang didalam UUD Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 31 menetapkan bahwa setiap warga negara berhak atas pendidikan. Sistem pendidikan nasional yang ada dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 mempunyai tujuan agar sistem pendidikan dapat menjamin keadilan untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Mencoba melawan pendidikan yang semakin mendunia, para pendidik membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kontribusi satuan pendidikan dalam pengembangan keilmuan. Dalam hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Wijaya, dkk 2016).

Peran tenaga pendidik akan sangat berpengaruh, guru sebagaimana disebutkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tidak hanya membagikan pengetahuan tetapi harus sesuai dengan kepribadian siswa dengan kultur yang ada. Ini menandakan peran guru berpengaruh dalam mencerdaskan kehidupan masyarakatnya. Guru merupakan tokoh menjadi panutan para peserta didiknya. Menurut Nadzifah (2018) perilaku guru baik personal maupun sosial

selalu dijadikan parameter sebagai sosok guru Guru membutuhkan keahlian untuk mengikuti zamannya untuk memperbaiki model-model pembelajaran, Kemampuan untuk meningkatkan potensi siswa di departemen pendidikan negeri maupun swasta.

Berdasarkan fakta lapangan yang didapat pada saat observasi awal, pada saat ini persebaran guru di Kota Jambi masih tidak merata. Banyak sekolah-sekolah yang masih kekurangan guru PNS, yaitu beberapa Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri yang ada di Kota Jambi. Maka dengan itu, Pemerintah setempat atau pun sekolah-sekolah yang kekurangan guru PNS harus mengangkat guru honorer untuk dapat memenuhi sekolah yang kekurangan guru. Pengertian tenaga honorer didasarkan pada tahun 2005. Sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 48 yang telah beberapa kali mengubah pengangkatan Tenaga Honorer menjadi CPNS, dan yang terbaru, pada tahun 2012.

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 56 tahun 2012, Tenaga Honorer adalah orang yang diangkat oleh Pegawai Negeri Sipil. Pejabat pemerintah atau pejabat lain yang ditugaskan pada departemen pemerintah tertentu yang penghasilannya ditanggung oleh APBN atau APBD. Yang dimana diketahui untuk penggajian guru honorer yang berada di Kota Jambi khususnya sekolah negeri dahulu berasal dari dana BOS Sekolah, namun semenjak adanya kebijakan baru gaji guru honorer pun sudah sedikit membaik dari biasanya

yaitu berasal dari Bantuan Operasional Sekolah Daerah (BOSDA) yang dibayarkan melalui APBD Kota Jambi sesuai dengan kebijakan Pemerintah Kota.

Beban mengajar antara guru honorer dan guru PNS hampir sama, guru honorer tersebut bekerja sama seperti guru PNS pada umumnya akan tetapi guru honorer gajinya jauh di bawah guru PNS, perlu motivasi kerja yang tinggi untuk guru honorer tersebut agar dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Selain motivasi kerja guru honorer juga harus dibekali dengan keahlian dalam mengajar yang mencukupi. Sebaliknya apabila hanya mempunyai motivasi kerja tetapi tidak mempunyai keahlian bekerja, kinerja guru pun tidak maksimal. Motivasi dari diri sendiri merupakan faktor yang sangat kuat untuk meningkatkan prestasi kerja. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Kartika&Kaihatu (2010).

Menurut Rahmawati (2013) Motivasi adalah kekuatan potensial yang ada pada diri seseorang, yang dapat berkembang secara mandiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar, tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan. Salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja menurut Herzberg (2005) adalah faktor – faktor *hygiene* dimana faktor tersebut lainnya termasuk status orang dalam organisasi, hubungan antara individu dan atasannya, hubungan orang tersebut dengan rekan-rekan kerja, kebijakan organisasi, sistem administrasi dalam

organisasi, kondisi kerja dan sistem imbalan yang berlaku. Sedangkan hubungan seseorang dalam hal ini guru dengan atasan dan rekan kerjanya bisa disebut dengan dukungan sosial.

Menurut Sarafino & Smith (2011) berpendapat dukungan sosial itu mengacu pada kenyamanan, perhatian, harga diri, atau bantuan yang dapat diakses seseorang dari orang atau kelompok lain. Dukungan untuk memotivasi kinerja guru honorer bisa datang dari berbagai sumber seperti pasangan, keluarga, rekan kerja dan lain – lain. guru honorer sangat memerlukan dukungan dari lingkungan sosial mereka agar dapat memotivasi kinerja mereka walaupun banyak persoalan yang dihadapi guru honorer pada saat ini. Guru honorer yang ada di Kota Jambi ini meskipun diberi gaji kecil namun tidak sedikit juga yang tetap bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya akan tetapi ada juga yang masih bermalas-malasan dan tidak disiplin menjalankan pekerjaannya. Ini tentunya berkaitan dengan motivasi kerja masing-masing guru tersebut ada yang rendah dan tinggi, perlu adanya dukungan dari rekan kerja dan atasannya agar bisa mendorong motivasi kerja guru yang masih memiliki motivasi yang kurang.

Oleh karena itu, peneliti perlu mengkaji hal-hal yang memotivasi guru honorer untuk menekuni profesinya, padahal imbalan yang diterima guru honorer tidak diharapkan. Untuk itu, penulis akan melaksanakan penelitian ini di 2 Sekolah Menengah Pertama Negeri yang ada di Kota Jambi, yaitu: SMPN 15 Kota Jambi dan SMPN 16 Kota Jambi dengan partisipan masing-masing

sekolah berjumlah 3 orang sehingga jumlah total yang akan menjadi partisipan yaitu 6 orang, diantaranya guru honorer dari berbagai bidang studi.

1.2 Batasan Masalah

Penulis hanya membatasi masalah pada apa yang menjadi motivasi seseorang bersedia untuk bekerja sebagai guru honorer. Partisipan berasal dari SMPN 15 Kota Jambi dan SMPN 16 Kota Jambi dengan fokus yang menjadi partisipannya adalah guru honorer yang digaji melalui BOSDA.

1.3 Rumusan Masalah

Dilihat dari latar belakang di atas merupakan masalah dalam penelitian ini apa motivasi guru dalam memilih profesi sebagai guru honorer.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahuinya apa yang menjadi motivasi guru untuk dapat memilih profesi sebagai guru honorer dengan beberapa faktor yang dapat mempengaruhinya.

1.5 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, maka hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis.

1. Manfaat Teoristis

Penelitian ini sangat diharapkan dapat berguna untuk menambah wawasan bagi pengembangan ilmu pengetahuan terutama bagi guru agar dapat mengetahui apa yang menjadi motivasi mereka yang ingin bekerja sebagai guru honorer.

2. Manfaat Praktis

- a. Terhadap guru, hasil penelitian ini dapat menjadikan rujukan untuk guru honorer agar lebih termotivasi dan semangat dalam mengajar.
- b. Untuk Kepala Sekolah, hasil penelitian ini dapat berguna sebagai acuan dalam mengangkat guru honorer yang akan ditempatkan di sekolah yang dipimpinnya.
- c. Untuk sekolah, hasil penelitian ini bisa berguna untuk dapat membantu sekolah menjadi salah satu tempat belajar, khususnya dalam hal penerimaan guru honorer.
- d. Untuk Prodi Administrasi Pendidikan, penelitian ini dapat berguna sebagai referensi terkait dengan mata kuliah manajemen sumber daya manusia dalam menganalisa apa yang menjadi alasan utama dapat termotivasi untuk bekerja sebagai guru honorer.
- e. Untuk penelitian selanjutnya, penelitian ini sebagai bahan referensi bagi semua orang yang ingin melakukan penelitian serupa mengenai motivasi menjadi guru honorer.