

**MOTIVASI KERJA GURU TIDAK TETAP
DI BERBAGAI SMA SWASTA DI KOTA
SEMARANG**



SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat
Untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1)
Pada Program Sarjana Fakultas Ekonomi
Universitas Diponegoro

Disusun oleh :

IKHSAN GUNAWAN
NIM. C2A006075

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG
2010**

PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Penyusun : IKHSAN GUNAWAN
Nomor Induk Mahasiswa : C2A006075
Fakultas / Jurusan : Ekonomi / Manajemen
Judul Penelitian Skripsi : **MOTIVASI KERJA GURU TIDAK
TETAP DI BERBAGAI SMA SWASTA
DI KOTA SEMARANG**
Dosen Pembimbing : Drs. Fuad Mas'ud, MIR

Semarang, 9 Agustus 2010

Dosen Pembimbing,

(Drs. Fuad Mas'ud, MIR)
NIP. 19620331 198803 1002

PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN

Nama Penyusun : IKHSAN GUNAWAN
Nomor Induk Mahasiswa : C2A006075
Fakultas / Jurusan : Ekonomi / Manajemen
Judul Penelitian Skripsi : **MOTIVASI KERJA GURU TIDAK
TETAP DI BERBAGAI SMA SWASTA
DI KOTA SEMARANG**

Telah dinyatakan lulus ujian pada tanggal 20 Agustus 2010

Tim Penguji :

1. Drs. Fuad Mas'ud, MIR. (.....)

2. Dr. Ahyar Yuniawan, M.Si (.....)

3. Ismi Darmastuti, SE, M.Si. (.....)

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini saya **IKHSAN GUNAWAN**, menyatakan bahwa skripsi dengan judul : **“Motivasi Kerja Guru Tidak Tetap Di Berbagai SMA Swasta Di Kota Semarang”** adalah hasil tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan/atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin, tiru, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut di atas, baik disengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri ini. Bila kemudian saya terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijasah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Semarang, 9 Agustus 2010

Yang membuat pernyataan,

(Ikhsan Gunawan)
NIM : C2A006075

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Sesungguhnya bersama kesulitan pasti ada kemudahan. Maka apabila engkau telah selesai (dari suatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain)” (QS 94: 6-7)

“Orang bilang halangan, kita bilang tantangan. Orang bilang hutan rimba, kita bilang jalan raya. Orang bilang nekat, kita bilang nikmat. Orang bilang jalan buntu, kita bilang mainan baru.” (Anonim)

“Visi adalah awal dari keberhasilan” (Anonim)

“Sedikit pengetahuan yang diterapkan jauh lebih berharga ketimbang banyak pengetahuan yang tak dimanfaatkan” (Kahlil Gibran)

*Sebuah persembahan untuk semua keluargaku tercinta
Untuk almarhumah dik Nia “semoga engkau mendapat kebahagiaan di surga
yang belum sempat saya wujudkan di dunia”*

ABSTRACT

Teacher as one of the component in teaching learning process, has an important role to determine the success of study. Because of the important and also as the responsibility side in education process at school, teacher claimed to have expertise, responsibility, and volunteer to give social service above the privat interest. However, in the middle of so many claims in teacher profession, many problem experienced by teacher, especially non-permanent teacher (GTT). The problems are about the prosperity and clarity of their status.

This research is for identify the factors that motivate the non-permanent teachers to do their works, and also to find a new solution regarding expectation about the future of non-permanent teachers. Finding the motivation factors of non-permanent teacher started from identifying work values become a teacher, biography characteristic, and personal characteristic. Then identifying the perseption concerning teacher profession and also finding the various sources of non-permanent teacher's motivation.

This research uses qualitative method where the collecting data is conducted with interview, so it can discovers more about the teacher profession. The object in this research is non-permanent teachers with work experience more than 10 years teaching in some private senior high schools in Semarang. The result of this research explain that work motivation of a non-permanent teacher influenced by perseption factor wich is formed by work value, ,biography characteristic, and personal characteristic of each responden.

Keyword: *Qualitative, Non-Permanent Teacher, Motivation, Perception, Work Value, Biography Characteristic, Personal Characteristic.*

ABSTRAK

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 bertanggungjawab 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.

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memotivasi para Guru Tidak Tetap dalam menjalankan pekerjaannya, serta menemukan suatu solusi baru mengenai harapan tentang masa depan para Guru Tidak Tetap (GTT) tersebut. Penelusuran terhadap faktor-faktor motivasi para GTT ini dimulai dari identifikasi nilai-nilai kerja menjadi seorang guru, karakteristik biografi, dan karakteristik pribadi, kemudian mengidentifikasi persepsi mengenai profesi guru, serta mengungkap berbagai sumber motivasi para GTT.

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dimana pengumpulan datanya dilakukan dengan wawancara sehingga mampu menggali lebih dalam tentang profesi guru tersebut. Sebagai objek dalam penelitian ini adalah Guru Tidak Tetap (GTT) yang memiliki pengalaman kerja sebagai guru lebih dari 10 tahun yang bertugas di berbagai SMA Swasta di Kota Semarang. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini menyatakan bahwa motivasi kerja seorang GTT dipengaruhi oleh faktor persepsi yang terbentuk dari nilai-nilai kerja, karakteristik biografi, serta karakteristik pribadi para responden.

Kata kunci: *Kualitatif, Guru Tidak Tetap, Motivasi, Persepsi, Nilai Kerja, Karakteristik Biografi, Karakteristik Pribadi.*

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran ALLAH SWT, karena atas limpahan kasih sayang dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi berjudul ” **MOTIVASI KERJA GURU TIDAK TETAP DI BERBAGAI SMA SWASTA DI KOTA SEMARANG**”.

Penulis menyadari bahwa selama proses hingga terselesaikannya skripsi ini banyak mendapatkan kontribusi dari berbagai pihak. Maka dalam kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih atas segala bantuan dan dukungan yang telah diberikan, yakni kepada:

1. Bapak Dr. H. M. Chabachib, M.Si, Akt. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang
2. Bapak H. Susilo Toto Rahardjo, SE, MT. selaku Ketua Jurusan Manajemen Reguler yang telah banyak memberikan nasihat dan dorongan bagi penulis untuk menyelesaikan skripsi
3. Bapak Drs. Fuad Mas'ud, MIR. selaku Dosen Pembimbing yang dengan bijaksana memberikan bimbingan dan saran selama penyusunan hingga terselesaikannya skripsi ini
4. Bapak Drs. Prasetiono, M.Si. selaku Dosen Wali yang sabar dan telah banyak membantu penulis selama menuntut ilmu di Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro
5. Segenap Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro yang telah mendidik dan memberikan ilmu pengetahuan yang bermanfaat bagi penulis

6. Dinas Pendidikan Kota Semarang yang telah memberikan database guru se-Kota Semarang
7. Para responden: Bapak Mulyadi, Ibu Siti Badriyah (Bu Yayak), Ibu Marwulandari (Bu Wulan), Ibu Tri Wahyuningsih (Bu Yuni), Ibu Supriyati (Bu Atik), Bapak Rukito, Bapak Sukirman yang telah membantu penulis untuk melakukan penelitian dan memberikan informasi yang bermanfaat sampai dengan terselesaikannya skripsi ini.
8. Kedua Orangtua penulis, yang telah berusaha semaksimal mungkin agar penulis dapat melanjutkan pendidikan sampai saat ini, yang juga memotivasi, dan berdoa demi kesuksesan penulis.
9. Adik-adikku, M. Ulil Albab yang telah banyak membantu dan bersabar kepada penulis; almarhumah Ifa Kurnia Khoirunnisa, “mohon maaf dik, mas iwan belum bisa membuktikan janji ketika kamu dipanggil Allah SWT setahun yang lalu”.
10. Mbah Dju’, mas Erwin, dan semua saudara-saudara penulis yang telah banyak membantu penulis.
11. Teman-teman senasib dan seperjuangan, Faiz, Yusuf, Satria, Laksmi, Febby, Titut, Farid, Dee2, Nisa, Senja, dan teman-teman lainnya yang tidak bisa disebutkan namanya satu per satu yang telah banyak memberi banyak motivasi, doa, masukan, dan pembelajaran selama penulis menuntut ilmu.
12. Teman-teman yang berjasa dalam penelitian ini, Ragil (Socio-Antropologi Unnes), Faisal (Psikologi Undip), dan Harvied (manajemen Undip) yang telah memberikan pinjaman buku-buku sebagai dasar literatur dalam penelitian ini,

Iis (Manajemen Undip) yang menjadi teman diskusi tentang penelitian kualitatif, Diah (FKIP UMK) yang telah mengoreksi sebagian penulisan bahasa yang digunakan peneliti.

13. Pihak-phak lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu, atas bantuannya baik secara langsung maupun tidak langsung bagi penulis hingga terselesaikannya skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan, baik dalam bentuk maupun isi. Oleh karena itu, penulis sangat menghargai adanya saran dan kritik dari semua pihak yang bersifat membangun guna menyempurnakan skripsi ini.

Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi penulis maupun pembaca.

Semarang, 9 Agustus 2010

Penulis,

Ikhsan Gunawan

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN	iii
PERNYATAAN ORISINILITAS SKRIPSI.....	iv
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
<i>ABSTRACT</i>	vi
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah.....	9
1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian	9
1.3.1 Tujuan Penelitian	9
1.3.2 Kegunaan Penelitian.....	9
1.4 Sistematika Penulisan	10
BAB II TELAAH PUSTAKA	
2.1 Profesi Guru.....	12
2.1.1. Profesionalisme Guru.....	14
2.1.2. Beban Tanggung Jawab Guru.....	18
2.2 Motivasi Kerja.....	20
2.2.1 Definisi Motivasi	20
2.2.2 Jenis-Jenis Motivasi.....	27
2.2.3 Faktor-faktor Motivasi.....	28
2.2.4 Persepsi.....	29
2.2.5 Karakteristik Biografi.....	30
2.2.6 Karakteristik Pribadi.....	38
2.2.7 Nilai-Nilai Kerja.....	43
2.3 Penelitian Terdahulu.....	47
2.4 Kerangka Pemikiran	49
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Dasar Penelitian.....	50
3.2 Fokus Penelitian	51
3.3 Sumber Data	52
3.4 Pemilihan Sampel	54
3.5 Pengumpulan Data.....	54
3.5.1. Alat Pengumpulan Data.....	55
3.5.2. Metode Pengumpulan Data.....	55

3.6 Metode Analisis.....	56
3.5.3. Teknik Pengolahan Analisis Data.....	57
3.5.4. Teknik Validasi Data.....	58
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1. Kondisi Pendidikan di Kota Semarang.....	60
4.2. Profil Sekolah.....	61
4.3. Profil Responden.....	65
4.4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja GTT.....	67
4.4.1. Karakteristik Responden.....	67
4.4.1.1. Masa Kerja.....	67
4.4.1.2. Gaji.....	69
4.4.1.3. Kelamin.....	75
4.4.1.4. Suku/Etnis.....	77
4.4.1.5. Kemampuan.....	80
4.4.2. Persepsi Responden.....	83
4.4.2.1. Latar Belakang Memilih Profesi Guru.....	83
4.4.2.2. Gambaran Guru Ideal.....	86
4.4.2.3. Harapan GTT ke Depan.....	87
4.4.3. Sumber Motivasi.....	88
4.4.1.1. Motif Ekonomi.....	88
4.4.1.2. Motif Agama.....	89
4.4.1.3. Motif Sosial.....	90
4.4.1.4. Lingkungan Kerja.....	90
4.4.1.5. Kepuasan Kerja.....	91
4.4.4. Faktor-Faktor Penghambat.....	91
4.5. Validasi Data.....	92
BAB V PENUTUP	
5.1 Simpulan.....	94
5.2 Saran.....	97
DAFTAR PUSTAKA	99
LAMPIRAN-LAMPIRAN	104

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 4.1 : Daftar Nama Responden	68

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 : Proses Motivasi	21
Gambar 2.2 : Hierarki kebutuhan Maslow	23
Gambar 3.3 : Hambatan insentif yang mengakibatkan keputusan.....	33

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran A : Pertanyaan Panduan Wawancara	105
Lampiran B : Foto Responden.....	109
Lampiran C : Foto Lokasi Penelitian	110
Lampiran D : Data Responden	111
Lampiran E : Lembar <i>Memberchek</i>	112

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta 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, maka semakin kuatlah alasan pemerintah dalam melibatkan masyarakat dan pemerintah daerah dalam pengelolaan lembaga pendidikan pada jenjang pendidikan dasar dan menengah. 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. Dalam penjelasannya yang dimaksud dengan Pegawai Tidak Tetap adalah pegawai yang diangkat untuk jangka waktu tertentu guna melaksanakan tugas pemerintahan dan pembangunan yang bersifat teknis profesional dan administrasi sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan organisasi dalam kerangka sistem kepegawaian, 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 diantara mereka yang bekerja melebihi dari imbalan yang mereka terima. Dengan kata lain, insentif atau gaji yang mereka terima tidak sebanding dengan pekerjaan yang mereka laksanakan dan tanggung jawab yang mereka terima terhadap masa depan siswanya, berhasil atau tidaknya menyelesaikan program pendidikan di sekolah untuk melanjutkan ke perguruan tinggi ataupun masuk ke dunia kerja, bergantung pada kapabilitas guru SMA/SMK ini.

Menurut arsip data kepegawaian tahun 2010 yang didapatkan dari Dinas Pendidikan Kota Semarang tentang Guru Tidak Tetap (GTT) yang bertugas diberbagai SMA/SMK se-Kota Semarang yang berjumlah 2605 orang dengan rincian sebagai berikut: 1638 GTT di SMK swasta, 189 GTT di SMK Negeri, 682 GTT SMA swasta, dan 96 GTT di SMA Negeri.

Berbeda kondisi dengan para guru yang telah diangkat 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 uang makan bagi TNI/Polri dan PNS. Untuk TNI/Polri uang makan naik dari Rp 35 ribu per hari menjadi Rp 40 ribu per hari. Sedangkan untuk PNS, uang makan dari Rp 15 ribu menjadi Rp20 ribu. Presiden SBY pun menyatakan, selama lima tahun terakhir, gaji PNS dan TNI/ Polri telah naik dari Rp674 ribu menjadi Rp 1,721 juta (metrotvnews.com, 8 Januari 2010). 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 Semarang, beberapa kali para Guru Tidak Tetap ataupun Guru Honorer memperjuangkan nasibnya. Hal tersebut menindak lanjuti PP Nomor 43 Tahun 2007 pasal 6 yang menyebutkan Guru Honorer tidak tetap yang dibiayai APBD akan diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil. Menurut Drs. Akhmad Zaenuri, MM. dalam keterangan resminya di website Dinas Pendidikan Kota Semarang (19 Februari 2009) dalam menanggapi tuntutan GTT, Dinas Pendidikan akan mempelajari regulasinya untuk 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 Semarang sendiri dalam APBD 2009 telah menganggarkan tunjangan Guru Honorer / Tidak Tetap sebesar Rp. 1.200.000 selama satu tahun 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.

Yang dimaksud motivasi di sini adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal (Prabu, 2005). Menurut Mulyana (2006), Guru sebagai salah satu komponen dalam kegiatan belajar mengajar (KBM), memiliki peran yang sangat menentukan keberhasilan pembelajaran, karena fungsi utama guru ialah 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 memilih 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 bertanggungjawab dalam pelaksanaan proses pendidikan atau kegiatan belajar mengajar (KBM) di sekolah, dituntut untuk memiliki sikap yang positif terhadap jabatannya. Guru merupakan suatu jabatan yang memerlukan keahlian, tanggung jawab dan jiwa rela memberikan layanan sosial di atas kepentingan pribadi. Sesuai dengan tuntutan jabatan guru tersebut, maka jabatan guru merupakan jabatan "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 Kusmawan (2009), kemunculan masalah kultural/tradisi bertitik tolak dari permasalahan waktu. Lamanya kondisi guru berada dalam ketidaksejahteraan telah membentuk tradisi-tradisi yang terinternalisasi dalam kehidupan guru sampai sekarang. Konkretnya, kondisi itu lebih mengacu pada ranah akademis.

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 terus berlangsung 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.

1.2. Rumusan Masalah

Dengan kondisi yang tidak seimbang antara bobot pekerjaan dan gaji yang diterima oleh para Guru Tidak Tetap di Kota Semarang, sungguh berbeda dengan kondisi para guru yang telah diangkat statusnya menjadi Pegawai Negeri Sipil

(PNS) dengan mendapatkan berbagai tunjangan kesejahteraan, maka munculah pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apa motivasi kerja para Guru Tidak Tetap (GTT) yang mengajar di SMA Swasta di Kota Semarang?
2. Bagaimana kondisi GTT yang ada di SMA Swasta di Kota Semarang?

1.3. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

Tujuan diadakan penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memotivasi para Guru Tidak Tetap dalam menjalankan pekerjaannya, serta menemukan suatu solusi baru mengenai harapan tentang masa depan para Guru Tidak Tetap tersebut.

1.3.2. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan dari penelitian ini adalah:

1. Memberi sumbangan referensi bagi pengembangan ilmu Manajemen khususnya dalam hal Manajemen Sumber Daya Manusia
2. Memberi masukan bagi kegiatan penelitian yang lain mengenai motivasi kerja, khususnya mengenai Guru Tidak Tetap.

1.4. Sistematika Penulisan

Penelitian ini dibagi menjadi 5 bagian dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

- BAB I

Pendahuluan merupakan bagian yang menjelaskan latar belakang masalah, perumusan masalah yang diambil, tujuan dan kegunaan penelitian serta sistematika penulisan.

- BAB II

Tinjauan Pustaka merupakan bagian yang menjelaskan landasan teori yang berhubungan dengan penelitian serta hasil penelitian terdahulu tentang teori motivasi dan hal-hal yang mungkin menjadi faktor pendorongnya.

- BAB III

Metode Penelitian merupakan bagian yang menjelaskan bagaimana metode yang digunakan, sampel sumber data, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

- BAB IV

Hasil dan Pembahasan merupakan bagian yang menjelaskan deskripsi obyek penelitian, analisis data, dan pembahasan.

- BAB V

Penutup merupakan bagian terakhir dalam penulisan skripsi. Bagian ini memuat kesimpulan dan saran.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1. Profesi Guru

Salah satu permasalahan esensial pendidikan yang sampai saat ini masih dihadapi bangsa Indonesia adalah rendahnya mutu pendidikan pada setiap jenis, jenjang, jalur, dan satuan pendidikan. Bahkan kalau kita amati lebih cermat kondisi pendidikan di negeri ini dari hari ke hari semakin menurun kualitasnya. Apabila mengacu pada *Human Development Index* (HDI), Indonesia menjadi negara dengan kualitas SDM yang memprihatinkan. Berdasarkan HDI tahun 2007, Indonesia berada diperingkat 107 dunia dari 177 negara yang diteliti. Jika dibandingkan dengan negara tetangga seperti Malaysia berada diperingkat 63, Thailand diperingkat 78, apalagi dengan Singapura yang berada di peringkat 25 kita jauh tertinggal. Indonesia hanya lebih baik dari Papua Nugini dan Timor Leste yang berada diposisi 145 dan 150. Hal ini menunjukkan betapa rendahnya daya saing SDM Indonesia untuk memperoleh posisi kerja yang baik di tengah-tengah persaingan global yang kompetitif.

HDI merupakan potret tahunan untuk melihat perkembangan manusia di suatu negara. HDI adalah kumpulan penilaian dari 3 kategori, yakni kesehatan, pendidikan, dan ekonomi. Menjadi jelas bahwa sudah saatnya Indonesia menjadikan sektor pendidikan sebagai prioritas utama dalam program pembangunan. Apabilah hal ini tidak dibenahi, bukan hal mustahil daya saing dan

kualitas manusia Indonesia akan lebih rendah dari negara yang baru saja merdeka seperti Vietnam atau Timor Leste.

Berbagai usaha dan inovasi telah dilakukan untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional, antara lain melalui penyempurnaan kurikulum, pengadaan buku dan alat pelajaran, perbaikan sarana dan prasarana pendidikan, pelatihan dan peningkatan kompetensi guru, manajemen mutu sekolah, sistem SKS, dan menyiapkan sekolah unggul.

Guru di negara maju pada umumnya memiliki paradigma jika mutu, komitmen, dan tanggung jawab terhadap profesi sebagai guru tinggi, pasti penghargaan oleh masyarakat dan perhatian pemerintah terhadap profesi guru dari aspek kesejahteraan tinggi. Hal ini memang terbukti. Pemerintah pada sejumlah negara maju, misalnya Jepang dan Amerika Serikat memberi gaji yang tinggi terhadap profesi guru. Perubahan yang inovatif, baik dalam bentuk ide dan karya nyata berwujud benda sebagiannya merupakan hasil pemikiran cemerlang guru. Di negara maju cukup banyak ide guru diadopsi, diadaptasi menjadi inspirasi kemajuan perusahaan dan industri besar.

Namun, hal ini sangat bertolak belakang dengan keberadaan profesi guru di negara kita. Di negeri ini sudah menjadi realitas umum guru bukan menjadi profesi yang berkelas, baik secara sosial maupun ekonomi. Hal yang biasa, apabila menjadi *Teller* di sebuah Bank, lebih terlihat high class dibandingkan guru.

Paradigma tentang guru yang berkembang di tengah masyarakat, bahkan oleh sebagian guru itu sendiri, bahwa yang lebih dahulu harus ditingkatkan adalah gaji guru. Jika gaji guru tinggi dipahami bahwa secara otomatis mutu, komitmen dan tanggung jawab guru juga akan tinggi. Tuntutan yang sudah lama menggaung ini sulit dipenuhi oleh pemerintah dengan alasan klasik bahwa keuangan negara sangat terbatas. Konsep berpikir seperti ini telah melemahkan posisi bargaining guru. Akibatnya, guru selalu setia menjadi korban dari *political will* pemerintah yang tidak berpihak pada nasib guru. Akan tetapi, kesadaran guru menjadi korban kadangkala terlambat muncul bahkan tidak disadari oleh guru, karena sebagian “rasa korban” itu adalah kenikmatan.

2.1.1. Profesionalisme Guru

Profesional (dari bahasa Inggris) berarti ahli, pakar, mumpuni dalam bidang yang digeluti. Dalam manajemen sumber daya manusia, menjadi profesional adalah tuntutan jabatan, pekerjaan ataupun profesi. Ada satu hal penting yang menjadi aspek bagi sebuah profesi, yaitu sikap profesional dan kualitas kerja (Reminsa, 2008).

Dalam pandangan masyarakat modern, guru belum merupakan profesi yang profesional jika hanya mampu membuat murid membaca, menulis dan berhitung, atau mendapat nilai tinggi, naik kelas dan lulus ujian. Masyarakat modern menganggap kompetensi guru belum lengkap jika hanya dilihat dari keahlian dan ketrampilan yang dimiliki melainkan juga dari orientasi guru terhadap perubahan dan inovasi.

Menurut Reminsa (2008), menjadi guru mungkin semua orang bisa. Tetapi menjadi guru yang memiliki keahlian dalam mendidikan atau mengajar perlu pendidikan, pelatihan dan jam terbang yang memadai. Dalam konteks diatas, untuk menjadi guru profesional seperti yang dimaksud standar minimal yang harus dimiliki adalah:

- Memiliki kemampuan intelektual yang memadai
- Kemampuan memahami visi dan misi pendidikan
- Keahlian mentrasfer ilmu pengetahuan atau metodologi pembelajaran
- Memahami konsep perkembangan anak/psikologi perkembangan
- Kemampuan mengorganisir dan *problem solving*
- Kreatif dan memiliki seni dalam mendidik

Menjadi profesional, berarti menjadi ahli dalam bidangnya. Seorang ahli, tentunya berkualitas dalam melaksanakan pekerjaannya. Akan tetapi tidak semua Ahli dapat menjadi berkualitas. Karena menjadi berkualitas bukan hanya persoalan ahli, tetapi juga menyangkut persoalan integritas dan personaliti. Dalam perspektif pengembangan sumber daya manusia, menjadi profesional adalah satu kesatuan antara konsep personaliti dan integritas yang dipadupadankan dengan skil atau keahliannya.

Menjadi profesional adalah tuntutan setiap profesi, seperti dokter, insinyur, pilot, ataupun profesi yang telah familiar di tengah masyarakat. Menjadi profesional adalah meramu kualitas dengan integritas, menjadi guru profesional adalah keniscayaan. Namun demikian, profesi guru juga sangat lekat dengan peran yang psikologis, humanis bahkan identik dengan citra kemanusiaan.

Karena ibarat sebuah laboratorium, seorang guru seperti ilmuwan yang sedang bereksperimen terhadap nasib anak manusia dan juga suatu bangsa.

Istilah profesional pada umumnya adalah orang yang mendapat upah atau gaji dari apa yang dikerjakan, baik dikerjakan secara sempurna maupun tidak (Martinis Yamin dalam Al Furqon, 2009). Dalam konteks ini bahwa salah satu yang dimaksud dengan profesional adalah guru. Pekerjaan profesional ditunjang oleh suatu ilmu tertentu secara mendalam yang hanya mungkin diperoleh dari lembaga-lembaga pendidikan yang sesuai sehingga kinerjanya didasarkan kepada keilmuan yang dimilikinya yang dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah (Wina Sanjaya dalam Al Furqon, 2009). Dengan demikian seorang guru perlu memiliki kemampuan khusus, kemampuan yang tidak mungkin dimiliki oleh orang yang bukan guru, seperti yang diutarakan oleh Cooper (dalam Al Furqon, 2009):

”a teacher is person sharged with the responbility of helping orthers to learn and to behave in new different ways”

Profesionalisme guru adalah kemampuan guru untuk melakukan tugas pokoknya sebagai pendidik dan pengajar meliputi kemampuan merencanakan, melakukan, dan melaksanakan evaluasi pembelajaran. Guru yang profesional tidak hanya menguasai bidang ilmu, bahan ajar, menguasai metode yang tepat, mampu memotivasi peserta didik, memiliki keterampilan yang tinggi dan wawasan yang luas terhadap dunia pendidikan. Guru yang profesional juga harus memiliki pemahaman yang mendalam tentang hakekat manusia, dan masyarakat. Hakikat-hakikat ini akan melandasi pola pikir dan pola kerja guru dan loyalitasnya kepada profesi pendidikan. Juga dalam implementasi proses belajar

mengajar guru harus mampu mengembangkan budaya organisasi kelas, dan iklim organisasi pengajaran yang bermakna, kreatif dan dinamis bergairah, dialogis sehingga menyenangkan bagi peserta didik sesuai dengan tuntutan UU Sisdiknas (UU No 20 / 2003 Pasal 40 ayat 2a).

Ada beberapa kriteria untuk menjadi guru profesional. Dalam kaitan ini, menurut Supriadi (dalam <http://www.denmasgoesyono.multiply.com>) untuk menjadi profesional seorang guru dituntut untuk memiliki lima hal: yang pertama, Guru mempunyai komitmen pada siswa dan proses belajarnya. Dua, guru menguasai secara mendalam bahan/mata pelajaran yang diajarkannya serta cara mengajarnya kepada siswa. Tiga, guru bertanggung jawab memantau hasil belajar siswa melalui berbagai cara evaluasi. Empat, guru mampu berfikir sistematis tentang apa yang dilakukannya dan belajar dari pengalamannya. Lima, guru seyogyanya merupakan bagian dari masyarakat belajar dalam lingkungan profesinya.

Profesi guru sangat identik dengan peran mendidik seperti membimbing, membina, mengasuh ataupun mengajar. Ibarat sebuah contoh lukisan yang akan ditiru oleh anak didiknya. Baik buruk hasil lukisan tersebut tergantung dari contohnya. Menurut Trimono (2008), Guru dalam bahasa Jawa diartikan digugu dan ditiru, otomatis menjadi teladan. Melihat peran tersebut, sudah menjadi kemutlakan bahwa guru harus memiliki integritas dan personaliti yang baik dan benar. Hal ini sangat mendasar, karena tugas guru bukan hanya mengajar (*transfer knowledge*) tetapi juga menanamkan nilai - nilai dasar dari bangun karakter atau akhlak anak.

2.1.2. Beban Tanggung Jawab Guru

Dunia pendidikan nasional kita memang sedang menghadapi masalah yang demikian kompleks. Begitu kompleksnya masalah itu tidak jarang guru merupakan pihak yang paling sering dituding sebagai orang yang paling bertanggung jawab terhadap kualitas pendidikan. Asumsi demikian tentunya tidak semuanya benar, mengingat teramat banyak komponen mikrosistem pendidikan yang ikut menentukan kualitas pendidikan.

Namun begitu guru memang merupakan salah satu komponen mikrosistem pendidikan yang sangat strategis dan banyak mengambil peran di dalam proses pendidikan secara luas, khususnya dalam pendidikan persekolahan. Guru memang merupakan komponen determinan dalam penyelenggaraan pengembangan SDM dan menempati posisi kunci dalam Sistem Pendidikan Nasional (Sisdiknas).

Guru sebagai salah satu komponen dalam kegiatan belajar mengajar (KBM), memiliki peran yang sangat menentukan keberhasilan pembelajaran, karena fungsi utama guru ialah merancang, mengelola, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran (Mulyana, 2006). Disamping itu, kedudukan guru dalam kegiatan belajar mengajar juga sangat strategis dan menentukan. 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.

Guru pada masa kini, tampaknya telah ditindih banyak beban. Pertama, tugas berat yang diembannya tidak diimbangi dengan tingkat kesejahteraan yang memadai. Gaji guru yang kecil pun masih diperas dengan potongan macam-macam dengan dalih untuk keperluan dana sosial, asuransi, urusan korps, atau pungutan lainnya. Anehnya, guru pun tak bisa berlutik. Sikap penuh nilai pengabdian, loyalitas, dan tanpa pamrih agaknya telah membuat guru tak mau bersinggungan dengan konflik. Mereka lebih suka memilih diam daripada menyuarakan kenyataan pahit yang dirasakannya. Kedua, guru sering dijadikan “kendaraan” untuk kepentingan-kepentingan tertentu. Guru tidak punya banyak pilihan. Kebebasan dan kemerdekaan untuk mengekspresikan pendapat telah dibatasi oleh simbol-simbol tertentu. Guru harus menjadi sosok yang narima, pasrah, dan tidak banyak menuntut. Ketiga, harapan masyarakat yang terlalu “perfeksionis” dan berlebihan. Dalam kondisi yang tidak menentu, masyarakat tetap menuntut agar guru tetap memiliki idealisme sebagai figur pengajar dan pendidik yang bersih dari cacat hukum dan moral. Gerak-gerik guru selalu menjadi sorotan. Melakukan penyimpangan moral sedikit saja, masyarakat beramai-ramai menghujatnya. Ironisnya, harapan yang berlebihan itu tidak dibarengi dengan apresiasi masyarakat yang proporsional. Profesi guru di mata masyarakat masa kini telah kehilangan pamor, tidak lagi dianggap sebagai pekerjaan yang luhur dan mulia.

Melihat begitu pentingnya peran guru dalam proses pendidikan dan sekaligus sebagai pihak yang bertanggungjawab dalam pelaksanaan proses pendidikan atau kegiatan belajar mengajar (KBM) di sekolah, dituntut untuk memiliki sikap yang positif terhadap jabatannya. Guru merupakan suatu jabatan

yang memerlukan keahlian, tanggung jawab dan jiwa rela memberikan layanan sosial di atas kepentingan pribadi.

2.2. Motivasi Kerja

2.2.1. Definisi Motivasi

Motivasi berasal dari motive atau dengan prakata bahasa latinnya, yaitu movere, yang berarti “mengerahkan”. Martoyo dalam Elqorni (2008) motive atau dorongan adalah suatu dorongan yang menjadi pangsak seseorang melakukan sesuatu atau bekerja. Seseorang yang sangat termotivasi, yaitu orang yang melaksanakan upaya substansial, guna menunjang tujuan-tujuan produksi kesatuan kerjanya, dan organisasi dimana ia bekerja. Seseorang yang tidak termotivasi, hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja. Konsep motivasi, merupakan sebuah konsep penting studi tentang kinerja individual. Dengan demikian motivasi atau motivation berarti pemberian motiv, penimbulan motiv atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan.

Dapat juga dikatakan bahwa motivation adalah faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu (Martoyo dalam Elqorni, 2008). Manusia dalam aktivitas kebiasaannya memiliki semangat untuk mengerjakan sesuatu asalkan dapat menghasilkan sesuatu yang dianggap oleh dirinya memiliki suatu nilai yang sangat berharga, yang tujuannya jelas pasti untuk melangsungkan kehidupannya, rasa tentram, rasa aman dan sebagainya.

Menurut Gitosudarmo dan Mulyono (dalam Elqorni, 2008) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu perbuatan atau kegiatan tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap tindakan yang dilakukan oleh seorang manusia pasti memiliki sesuatu faktor yang mendorong perbuatan tersebut. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal (Wahyuddin, 2010).

Dari berbagai definisi motivasi tersebut di atas, motivasi selalu dikaitkan dengan kata-kata: hasrat, keinginan, harapan, tujuan, sasaran, dorongan, dan insentif. Luthans (2005) secara komprehensif menyebut definisi motivasi adalah proses yang dimulai dari defisiensi fisiologis atau psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditujukan untuk tujuan atau insentif. Dengan kata lain, kebutuhan membentuk dorongan yang bertujuan pada insentif, sehingga dapat digambarkan proses motivasi sebagai berikut:



Gambar 2.1: Proses motivasi

Dengan demikian, kunci untuk memahami proses motivasi bergantung pada pengertian dan hubungan antara kebutuhan, dorongan serta insentif:

1. Kebutuhan

Kebutuhan tercipta saat tidak adanya keseimbangan fisiologis atau psikologis. Misalnya, kebutuhan muncul disaat sel-sel didalam tubuh kehilangan makanan atau air.

2. Dorongan

Dorongan atau motif terbentuk untuk mengurangi kebutuhan. Dorongan fisiologis dan psikologis adalah tindakan yang berorientasi menghasilkan daya dorong dalam meraih insentif. Hal tersebut adalah proses motivasi.

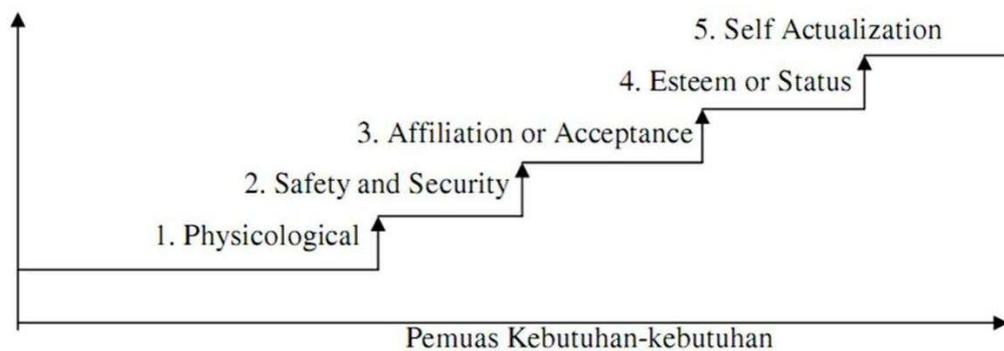
3. Insentif

Pada akhir siklus motivasi adalah insentif, didefinisikan sebagai semua yang akan mengurangi sebuah kebutuhan dan dorongan. Dengan demikian, memperoleh sebuah insentif cenderung memulihkan keseimbangan fisiologis atau psikologis dan akan mengurangi dorongan.

Kebutuhan dan tujuan merupakan konsep yang memberikan dasar untuk menyusun suatu pola terpadu dalam motivasi. Proses motivasi dimulai orang berusaha memenuhi berbagai macam kebutuhan. Kebutuhan yang tidak terpenuhi menyebabkan orang mencari jalan untuk menurunkan tekanan yang timbul dari rasa tidak senang. Maka orang memilih suatu tindakan dan terjadilah perilaku yang diarahkan untuk mencapai tujuan (goal directed behavior).

Hubungan antara kebutuhan, dorongan, dan insentif (tujuan) digambarkan oleh teori yang dikemukakan oleh Maslow. Gambaran teori Hierarkhi Kebutuhan Maslow, atas dasar sebagai berikut (Hasibuan, 2001):

- a. Manusia adalah mahluk sosial yang berkeinginan. Ia selalu menginginkan lebih banyak. Keinginan ini terus-menerus dan hanya akan berhenti bila akhir hayatnya tiba.
- b. Suatu kebutuhan yang telah dipuaskan tidak menjadi alat motivator bagi pelakunya, hanya kebutuhan yang belum terpenuhi yang akan menjadi motivator.
- c. Kebutuhan manusia tersusun dalam suatu jenjang/hierarkhi, yakni dimulai dari tingkat kebutuhan yang terendah physiological, safety and security, affiliation or acceptance, esteem or status dan terakhir self actualization.



Sumber: Hasibuan, 2001.

Gambar 2.2 : Hierarki kebutuhan Maslow

Menurut Gauzaly (dalam Prabu, 2005), teori motivasi ERG dari Clayton Alderfer, juga merupakan kelanjutan dari teori Maslow yang dimaksud untuk memperbaiki beberapa kelemahannya. Teori ini membagi tingkat kebutuhan manusia ke dalam 3 tingkatan yaitu

1. Keberadaan (Existence), yang tergolong dalam kebutuhan ini adalah sama dengan tingkatan 1 dan 2 dari teori Maslow. Dalam perspektif organisasi, kebutuhan-kebutuhan yang dikategorikan kedalam kelompok ini adalah : gaji, insentif, kondisi kerja, keselamatan kerja, keamanan, jabatan.
2. Tidak ada hubungan (Relatedness), adalah meliputi kebutuhan-kebutuhan pada tingkatan 2, 3 dan 4 dari teori Maslow, hubungan dengan atasan, hubungan dengan kolega, hubungan dengan bawahan, hubungan dengan teman, hubungan dengan orang luar organisasi.
3. Pertumbuhan (Growth), adalah meliputi kebutuhan-kebutuhan pada tingkat 4 dan 5 dari teori Maslow, bekerja kreatif, inovatif, bekerja keras, kompeten, pengembangan pribadi.

Selain teori kebutuhan Maslow, teori ini kemudian dikembangkan oleh Frederick Herzberg yang terkenal dengan “Teori Motivasi Kerja Dua Faktor” yang membicarakan 2 (dua) golongan utama kebutuhan menutup kekurangan dan kebutuhan pengembangan.

Menurut teori ini ada 2 faktor yang dapat mempengaruhi kondisi pekerjaan seseorang, yaitu :

- Faktor-faktor yang akan mencegah ketidakpuasan (faktor hygiene), yang terdiri dari gaji, kondisi kerja, kebijakan perusahaan, penyeliaan kelompok kerja.
- Faktor-faktor yang memberikan kepuasan (motivator factor) yang terdiri dari kemajuan, perkembangan, tanggung jawab, penghargaan, prestasi, pekerjaan itu sendiri.

Menurut Herzberg (dalam Prabu, 2005), mencegah atau mengurangi ketidakpuasan dalam keadaan pekerjaan tidak sama dengan memberikan kepuasan positif. Keduanya itu segi-segi motivasi kerja yang berbeda secara kualitatif. Motivasi bisa diberikan jika digunakan motivator yang berfungsi.

Selain teori-teori diatas, Mc. Gregor dalam teori X dan Y yang mengemukakan bahwa teori ini didasarkan pada asumsi-asumsi bahwa manusia secara jelas dan tegas dapat dibedakan atas manusia penganut teori X dan mana yang menganut teori Y. Pada asumsi teori X menandai kondisi dengan hal-hal seperti karyawan rata-rata malas bekerja, karyawan tidak berambisi untuk mencapai prestasi yang optimal dan selalu menghindar dari tanggung jawab, karyawan lebih suka dibimbing, diperintah dan diawasi, karyawan lebih mementingkan dirinya sendiri. Sedangkan pada asumsi teori Y menggambarkan suatu kondisi seperti karyawan rata-rata rajin bekerja. Pekerjaan tidak perlu dihindari dan dipaksakan, bahkan banyak karyawan tidak betah karena tidak ada yang dikerjakan, dapat memikul tanggung jawab, berambisi untuk maju dalam mencapai prestasi, karyawan berusaha untuk mencapai sasaran organisasi. Dalam

hal ini motivasi dan kemampuan karyawan merupakan salah satu aspek atau faktor yang dapat meningkatkan sinergik (synergistic effect). Maka pembinaan terhadap sumber daya manusia tidak pada penyelenggaraan latihan (training) saja, tetapi juga didukung dengan pengembangan atau pembinaan selanjutnya (development).

Menurut Mitchell (dalam Winardi , 2000) tujuan dari motivasi adalah memprediksi perilaku perlu ditekankan perbedaan-perbedaan antara motivasi, perilaku dan kinerja (performa). Motivasi adalah penyebab perilaku; andai kata perilaku tersebut efektif, maka akibatnya adalah berupa kinerja tinggi. Hal yang mungkin lebih penting dibandingkan dengan pilihan sebuah definisi khusus tentang motivasi adalah pandangan bahwa motivasi memiliki sejumlah sifat yang mendasarinya (Winardi, 2004: 28). Adapun sifat-sifat tersebut adalah sebagai berikut:

1. Ia merupakan sebuah fenonim individual

Masing-masing individu bersifat unik dan fakta tersebut harus diingat pada riset motivasi.

2. Motivasi bersifat intensional

Apabila seorang karyawan melaksanakan suatu tindakan, maka hal tersebut disebabkan karena orang tersebut secara sadar telah memilih tindakan tersebut.

3. Motivasi memiliki macam-macam faset

Para periset telah menganalisis macam aspek motivasi dan termasuk didalamnya bagaimana motivasi tersebut ditimbulkan, diarahkan, dan pengaruh apa yang menyebabkan persistensinya dan bagaimana motivasi tersebut dapat dihentikan.

4. Tujuan teori motivasi adalah memprediksi perilaku

Perlu ditekankan perbedaan-perbedaan antara motivasi, perilaku, dan kinerja (performa). Motivasi adalah penyebab perilaku, andai kata perilaku tersebut efektif, maka akibatnya adalah berupa kinerja tinggi (Mitchell dalam Winardi, 2004).

2.2.2. Jenis-jenis Motivasi

Ada 2 (dua) jenis motivasi positif dan motivasi negatif menurut Hasibuan (2001). Motivasi positif (incentive positive), adalah suatu dorongan yang bersifat positif, yaitu jika pegawai dapat menghasilkan prestasi di atas prestasi standar, maka pegawai diberikan insentif berupa hadiah. Sebaliknya, motivasi negatif (incentive negative), adalah mendorong pegawai dengan ancaman hukuman, artinya jika prestasinya kurang dari prestasi standar akan dikenakan hukuman. Sedangkan jika prestasi diatas standar tidak diberikan hadiah.

Sedangkan menurut Luthans (2005), ada tiga kategori motivasi atau motif, yakni

1. Motif Primer

Dua kriteria yang harus dipenuhi agar motif dapat dimasukkan dalam klasifikasi primer, yaitu: motif harus tidak dipelajari; dan juga motif harus didasarkan secara fisiologis. Dengan definisi tersebut, motif primer yang paling dikenal secara umum adalah lapar, haus, tidur,, menghindari sakit, seks, dan perhatian maternal (ibu).

2. Motif Umum

Motif umum sepertinya diperlukan karena adanya area antara motif primer dan sekunder. Agar masuk ke dalam klasifikasi umum, sebuah motif haruslah tidak dipelajari, tetapi tidak didasarkan pada fisiologis. Sementara kebutuhan primer mengurangi stimulasi, kebutuhan umum justru diperlukan seseorang untuk meningkatkan sejumlah stimulasi. Meskipun tidak semua psikolog sependapat, namun motif keinginan, manipulasi, aktifitas, dan (mungkin) afeksi atau cinta sepertinya paling mungkin untuk memenuhi klasifikasi tersebut.

3. Motif Sekunder

Sebuah motif harus dipelajari agar bisa dimasukkan kedalam klasifikasi sekunder. Berbagai motif penting yang masuk kedalam kriteria tersebut adalah motif kekuasaan, motif pencapaian/berprestasi, motif afiliasi, motif keamanan, dan motif status.

2.2.3. Faktor-faktor Motivasi

Gouzaly (2000) dalam bukunya, “Manajemen Sumber Daya Manusia” mengelompokkan faktor-faktor motivasi kedalam dua kelompok yaitu, faktor eksternal (karakteristik organisasi) dan faktor internal (karakteristik pribadi). Faktor eksternal (karakteristik organisasi) yaitu : lingkungan kerja yang menyenangkan, tingkat kompensasi, supervisi yang baik, adanya penghargaan atas prestasi, status dan tanggung jawab. Faktor internal (karakteristik pribadi) yaitu : tingkat kematangan pribadi, tingkat pendidikan, keinginan dan harapan pribadi, kebutuhan, kelelahan dan kebosanan.

Motivasi kerja adalah persepsi seseorang terhadap pekerjaannya, perasaan seseorang yang menyukai pekerjaannya, yang mana hal ini dapat diketahui dari sikap dan perilakunya. (Slamet, 2006).

2.2.4. Persepsi

Setiap orang mempunyai persepsi yang berbeda-beda terhadap suatu kondisi, baik itu kondisi sosial maupun kondisi lainnya yang ada di masyarakat. Menurut Luthans (2006), persepsi merupakan intepretasi unik dari sebuah situasi. Luthans juga menyatakan bahwa persepsi merupakan proses kognitif kompleks yang menghasilkan gambaran dunia yang unik, yang mungkin agak berbeda dari realita. Persepsi itu bersifat individual, karena persepsi merupakan aktivitas yang terintegrasi dalam individu, maka persepsi dapat dikemukakan karena perasaan dan kemampuan berfikir.

Menurut Robbins (2008), persepsi adalah proses dimana individu mengatur dan mengintrepretasikan kesan-kesan sensoris mereka guna memberikan arti bagi lingkungan mereka. Persepsi ini tergantung pada pelaku persepsi yang mengintrepretasikan suatu target. Intrepretasi tersebut dipengaruhi oleh karakteristik pribadi masing-masing pelaku persepsi tersebut. Beberapa karakteristik pribadi yang dapat mempengaruhi persepsi diantaranya motif, pengalaman masa lalu, interest, ekspektasi, dan sikap (Muchlas, 2005).

Persepsi merupakan salah satu hal yang berkaitan dengan sikap dan kepribadian. Menurut Cattell (dalam Suryabrata, 2000) definisi kepribadian adalah:

“Personality is that which permits a prediction of what a person will do a given situation.”

Dari definisi kepribadian diatas, dapat diartikan bahwa kepribadian merupakan persepsi individu dalam memandang dirinya sendiri dan juga persepsi terhadap situasi di lingkungan sekitarnya.

2.2.5. Karakteristik Biografi

1. Masa Kerja

Salah satu karakteristik biografis yang berhubungan dengan motivasi kerja adalah masa kerja, karena masa kerja berhubungan erat dengan pengalaman kerja. Sebagaimana diungkapkan oleh Sujiono dalam Salynah (2008) pengalaman masa kerja atau lamanya seorang pekerja bekerja adalah senioritas *length of service* atau masa kerja merupakan lamanya seorang pegawai menyumbangkan tenaganya di perusahaan. Semakin lama seseorang bekerja, maka semakin banyak

pula pengalaman kerjanya, sehingga dengan bekal pengalaman kerja seseorang dapat menjadi lebih percaya diri dengan kemampuannya dan akan cenderung termotivasi untuk menjadi yang terbaik. Menurut Dewi (2006), masa kerja berkaitan dengan produktivitas kerja. Artinya, ada hubungan antara produktivitas seseorang dengan masa kerja dengan asumsi bahwa semakin lama seseorang bekerja dalam organisasi semakin tinggi pula produktivitasnya. Hal itu terjadi karena ia semakin berpengalaman dan keterampilannya yang dipercayakan kepadanya.

Dalam kaitannya dengan guru sebagai objek penelitian ini, perusahaan yang dimaksud dalam definisi-definisi di atas merupakan suatu organisasi kerja, dimana organisasi kerja seorang guru adalah sekolah tempat mereka mengajar. Sehingga masa kerja seorang guru dapat didefinisikan lamanya seorang guru mengabdikan atau mengajar.

2. Gender

Gender adalah suatu konsep yang selalu berusaha membicarakan masalah-masalah sosial laki-laki dan perempuan secara seimbang (Astuti, 2008). Oleh karena itu, membicarakan gender sebenarnya bukan hanya membicarakan masalah yang dihadapi perempuan, melainkan membicarakan masalah yang dihadapi masyarakat, baik laki-laki maupun perempuan.

Kesetaraan antara pria dan wanita selalu menjadi isu yang menarik bagi kebanyakan kalangan. Perbedaan gender sebetulnya tidak menjadi masalah sepanjang tidak melahirkan ketidakadilan gender. Banyak sekali perbedaan

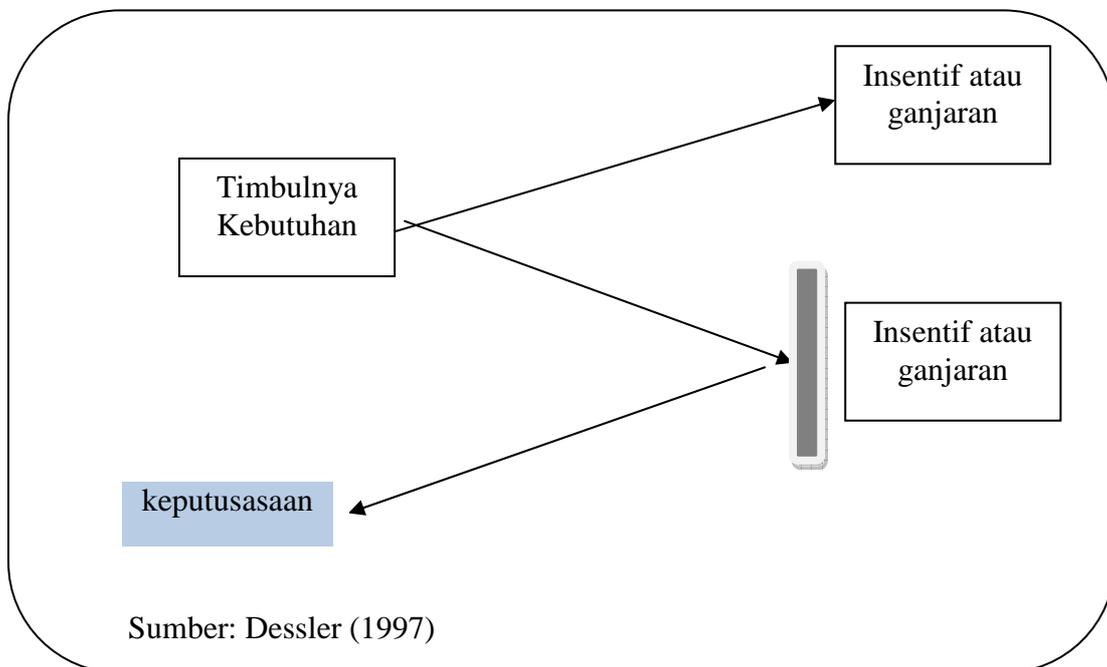
perlakuan yang disebabkan karena adanya perbedaan gender di mana beberapa hasil penelitian menunjukkan bentuk-bentuk diskriminasi yang diterima oleh kaum wanita di tempat kerja. Hal tersebut terjadi jika perempuan bekerja diluar rumah selalu dikaitkan dengan kodrat perempuan yang dianggap tidak bisa maksimal dalam bekerja karena fungsi biologisnya. Asosiasi ini terjadi karena perempuan mempunyai fungsi biologis, yakni melahirkan dan menyusui. Sementara laki-laki sering diasosiasikan secara budaya yakni yang sifatnya suatu keharusan yang harus dilakukan oleh laki-laki, seperti: laki-laki adalah pencari nafkah, laki-laki adalah kepala keluarga, laki-laki adalah pelindung.

Seiring dengan berjalannya waktu, emansipasi wanita dalam dunia pekerjaan diperhitungkan. Sekarang banyak para wanita Indonesia melakukan pekerjaan yang dahulu dianggap hanya kaum pria saja yang boleh mengerjakannya seperti menjadi sopir, montir, buruh, astronout, bahkan menjadi presiden. Pekerjaan yang membutuhkan tenaga atau otot pun tidak enggan mereka lakukan. Mereka berusaha untuk mendapatkan pekerjaan yang mereka inginkan hanya untuk memenuhi tujuan dan kebutuhan mereka masing-masing. Ini yang disebut motivasi kerja.

Mereka tidak pandang seberapa jauhnya lapangan pekerjaan itu atau seberapa sulitnya pekerjaan yang akan mereka lakukan, selama mereka mampu untuk mengerjakannya mereka akan capai. Bahkan terkadang tenaga kerja wanita harus menerima perlakuan yang tidak selayaknya diterima dalam pekerjaan seperti kekerasan secara fisik sampai kekerasan seksual.

3. Gaji atau Insentif

Motivasi terjadi pada saat individu melihat adanya insentif atau ganjaran yang dapat memenuhi kebutuhan yang timbul. Keputusan bisa juga terjadi apabila ada hambatan diantara individu dengan insentif dan ganjaran (Dessler, 1997). Hal ini dapat terjadi apabila perilaku individu yang termotivasi menjadi terhambat untuk mencapai suatu tujuan.



Gambar 2.3: Hambatan insentif yang mengakibatkan keputusan

Luthans (2005) menjelaskan bahwa prestasi dan penghargaan, status dan rasa hormat, kebebasan dan kontrol, dan kekuasaan merupakan empat hal yang selalu dihubungkan dengan uang sebagai salah satu bentuk insentif.

Dengan demikian, gaji atau insentif merupakan salah satu faktor penyebab timbulnya motivasi. Walaupun besaran gaji terkadang tidak sesuai

harapan, namun karena kebutuhan yang mungkin cukup mendesak, seseorang bersedia menerima gaji berapapun yang diberikan institusinya.

4. Suku dan Budaya

Suatu negara, kota, atau desa memiliki empat ciri dalam masyarakatnya seperti yang dikemukakan oleh Rangkuti (2002), yaitu:

1. interaksi antarwarga;
2. adat-istiadat, norma-norma, hukum, serta aturan-aturan yang mengatur semua pola tingkah laku warga;
3. kontinuitas dalam waktu;
4. identitas yang kuat yang mengikat semua warga.

Ciri-ciri yang melekat tersebut dan diaplikasikan dalam kehidupan warganya secara turun-menurun akhirnya menjadi suatu budaya regional yang melekat sekaligus menjadi ciri khas suatu wilayah negara, kota, ataupun desa.

Budaya regional suatu daerah tidak jarang menjadi pembentuk budaya nasional suatu bangsa. Kebudayaan regional jawa memberikan pengaruh yang besar terhadap budaya nasional indonesia. Budaya merupakan subjek penelitian antropologis sosial dimana peneliti berusaha untuk memahami arti-arti dan nilai-nilai bersama yang dianut oleh kelompok-kelompok dalam masyarakat yang memberi arti khusus pada tindakan mereka.

Thomas brandt (dalam Nugroho, 2003) mengatakan bahwa selama berabad-abad budaya jawa telah membentuk budaya Indonesia dan hingga kini pola nilai budaya jawa dijadikan patokan dalam bertindak masyarakat indonesia.

Nilai-nilai pembentuk budaya regional masyarakat Jawa sebagai pembentuk budaya Indonesia seperti nilai kesopanan dan tata cara bertindak, telah terjadi sejak abad 13, pada saat kerajaan Majapahit berkuasa hampir di seluruh wilayah Indonesia.

Ada enam ciri pokok manusia Indonesia menurut Mochtar Lubis (dalam Marzali, 2007). Ciri pokok *pertama* adalah hipokritis atau munafik. Manusia Indonesia suka berpura-pura, lain di muka lain di belakang. Hal tersebut disebabkan oleh tekanan yang keras dari sistem pemerintahan feodal. Orang dipaksa untuk menyembunyikan apa yang dirasakan dan dipikirkannya karena takut hukuman dari Pemerintah yang feodalistis dan dipaksa untuk bersikap “asal bapak senang”.

Ciri pokok *kedua* adalah segan dan enggan bertanggung jawab atas keputusannya, kelakuannya, pikirannya, dan sebagainya. Orang cenderung melepaskan tanggung jawabnya ketika terjadi kesalahan, dan biasanya yang menjadi sasaran kambing hitam dari kesalahannya tersebut adalah bawahannya, orang yang lebih muda, atau kaum minoritas. Ciri pokok *ketiga* adalah jiwa feodalisme yang terwujud dalam perilaku feodalisme. Perilaku feodalisme ini terlihat dalam upacara resmi kenegaraan, dalam hubungan birokrasi kepegawaian, dan sebagainya. Seorang bawahan sangat sulit sekali untuk menghadap atasan, apalagi menelponnya diperlukan birokrasi yang panjang dan berbelit-belit. Semakin sulit jalan untuk menemuinya, semakin tinggi pula tingkat kewibawaan pejabat tersebut. Tata cara pemerintahan feodal yang biasa diterapkan di kerajaan,

sekarang diterapkan pula di birokrasi pemerintahan. Akibatnya hubungan antara penguasa dengan rakyat semakin jauh.

Ciri manusia Indonesia keempat adalah percaya kepada tahayyul. Manusia Indonesia sampai sekarang walaupun manusia Indonesia telah berpendidikan tinggi, tetap saja percaya pada jimat dan jampe-jampe, dan meyakini bahwa gunung, batu, keris, dan sebagainya memiliki kekuatan ghai dan harus diberikan sesajen. Ciri kelima adalah artistik. Hal ini karena sejak dulu ciptaan artistik seniman Indonesia telah mengisi museum-museum terkenal di Eropa. Ciri pokok keenam dari manusia Indonesia adalah watak yang lemah. Manusia Indonesia kurang kuat dalam mempertahankan keyakinannya. Mereka cepat berubah keyakinan demi keselamatan diri. Banyak orang-orang Indonesia yang menjual keyakinannya demi keselamatan dan kesejahteraan dirinya. Faktor penyebab kelemahan ini adalah feodalisme, terutama prinsip “asal bapak senang”.

Disamping keenam ciri pokok diatas, Muchtar Lubis (dalam Marzali, 2007) masih mencatat ciri negatif Manusia Indonesia, antara lain:

1. Tidak hemat;
2. Tidak suka bekerja keras, kecuali kalau terpaksa;
3. Jadi pegawai negeri adalah idaman utama, khususnya ditempat yang basah;
4. Suka menggerutu dibelakang, tidak berani terbuka;
5. Cemburu dan dengki terhadap orang lain yang lebih kaya;
6. Sikap tidak peduli terhadap nasib orang lain.

Sedangkan ciri positif manusia Indonesia menurut Muchtar Lubis (dalam Marzali, 2007) adalah sebagai berikut:

1. Kemesraan hubungan antar manusia;
2. Kasih ibu dan bapak kepada anaknya;
3. Berhati lembut dan suka damai;
4. Punya rasa humor yang cukup baik;
5. Otaknya cukup encer, cepat bisa belajar, dan;
6. Sabar.

Dari salah satu ciri Manusia Indonesia yang disebutkan oleh Muchtar Lubis (dalam Marzali, 2007) adalah jadi pegawai negeri adalah idaman utama. Pernyataan tersebut mengemukakan bahwa sebagian besar Manusia Indonesia berkeinginan menjadi pegawai negeri.

5. Kemampuan

Menurut Robbins (2003), kemampuan (*ability*) adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Seluruh kemampuan individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat faktor, yakni kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan Intelektual adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental antara lain: berpikir, menalar, dan memecahkan masalah. Sedangkan kemampuan fisik adalah kemampuan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, keterampilan, kekuatan, dan keterampilan serupa.

Kemampuan fisik atau intelektual tertentu yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan yang memadai bergantung pada persyaratan kemampuan dari pekerjaan tersebut. Setiap pekerjaan menuntut hal yang berbeda-beda dari setiap individu dan setiap individu memiliki kemampuan yang berbeda-beda.

2.2.6. Karakteristik Pribadi

Menurut Robbins (2008), ketika seseorang individu melihat sebuah target dan berusaha menginterpretasikan apa yang dia lihat, interpretasi itu dipengaruhi oleh karakteristik-karakteristik pribadi. Karakteristik yang mempengaruhi pribadi meliputi kepribadian, sikap, minat, pengalaman masa lalu, dan harapan-harapan.

2.2.6.1. Kepribadian dan Sikap

Menurut teori yang dikemukakan oleh Luthans (2006), kepribadian berarti bagaimana orang mempengaruhi orang lain dan bagaimana mereka memahami dan memandang dirinya, juga bagaimana pola ukur karakter dalam dan karakter luar mereka mengukur trait dan interaksi antara manusia dan situasi.

Sedangkan menurut Eysenck (dalam Suryabrata, 2000) definisi kepribadian adalah sebagai berikut:

“Personality is the sum-total of actual or potential behavior-patterns of the organism as determined by heredity and environment; it originates and develops through the functional interaction of the four main sectors into which these behavior patterns are or the conative sector (character), the affective sector (temperament), and the somatic sector.”

Sedangkan menurut Cattell (dalam Suryabrata, 2000) definisi kepribadian adalah:

“Personality is that which permits a prediction of what a person will do a given situation.”

Dari beberapa definisi kepribadian diatas, dapat disimpulkan bahwa kepribadian merupakan persepsi individu dalam memandang dirinya sendiri dan juga persepsi terhadap situasi di lingkungan sekitarnya.

Klages (dalam Suryabrata, 2000) mengemukakan bahwa ada 3 aspek kepribadian, yaitu:

1. Materi atau bahan (stoff)

Materi atau bahan merupakan salah satu aspek kepribadian yang berisikan semua kemampuan (daya) pembawaan beserta talent-talentnya (keistimewaan-keistimewaannya)

2. Struktur (struktur)

Dalam uraiannya mengenai struktur ini, Ludwig Klages (dalam Suryabrata, 2000) memberikan istilah tentang struktur, sebagai pelengkap istilah materi. Bila materi dianggap sebagai isi, bahan (der Stoff), maka struktur dipandang sebagai sifat-sifat bentuknya atau sifat-sifat formalnya (formeles eigen-schappen)

3. Kualitas atau sifat (artung)

Kualitas kepribadian ini merupakan sistem dorongan-dorongan yang berkisar pada tiga pengertian besar yakni: (1) penguasaan diri; (2) nafsu rohani; dan (3) hawa nafsu.

Kecuali ketiga aspek tersebut, Klages masih mengemukakan satu aspek lagi, yaitu tektonik atau bangun.

Sigmund Freud yang dikenal sebagai Bapak Psikoanalisis mengemukakan sebuah teori tentang kepribadian (dalam Suryabrata, 2000) yang dapat diikhtisar dalam rangka struktur, dinamika, dan perkembangan kepribadian.

1. Struktur Kepribadian

Menurut Freud (dalam Suryabrata, 2000), kepribadian terdiri atas tiga sistem atau aspek, yaitu: (1) *Das Es (the id)* yaitu aspek biologis yang merupakan sistem original dalam kepribadian karena merupakan realitas pikis yang sebenar-benarnya; (2) *Das Ich (the ego)* yaitu aspek psikologis yang timbul karena kebutuhan organisme untuk berhubungan secara baik dengan dunia kenyataan; (3) *Das Uber Ich (the super ego)* yaitu aspek sosiologis yang merupakan wakil dari nilai-nilai tradisional serta cita-cita masyarakat sebagaimana ditafsirkan orang tua terhadap anaknya yang diajarkan dengan perintah dan larangan.

2. Dinamika Kepribadian

Freud (dalam Suryabrata, 2000) menyatakan pendapat bahwa energi psikis dapat dipindahkan ke energi fisiologis dan juga sebaliknya. Jembatan antara energi tubuh dengan kepribadian ialah *das Es* dengan instink-instinknya.

3. Perkembangan Kepribadian

Freud (dalam Suryabrata, 2000) berpendapat, bahwa kepribadian sebenarnya pada dasarnya telah terbentuk pada akhir tahun kelima masa kanak-

kanak, dan perkembangan selanjutnya sebagian besar hanya penghalusan struktur dasar itu

Sedangkan untuk pengertian sikap banyak sekali yang telah didefinisikan dalam berbagai versi oleh para ahli. Sebagaimana dikutip oleh Caplin (2004) Berkowitz menemukan lebih dari 30 definisi sikap. Puluhan definisi dan pengertian tersebut pada umumnya dapat dimasukkan ke dalam salah satu di antara tiga kerangka pemikiran. Pertama adalah kerangka pemikiran yang diwakili oleh para ahli psikologi seperti Lois Thurstone (salah seorang tokoh terkenal di bidang pengukuran sikap), Rensis Likert (juga seorang pionir di bidang pengukuran sikap), dan Charles Osgood. Menurut mereka, sikap adalah suatu bentuk evaluasi atau reaksi perasaan. Sikap seseorang terhadap suatu objek adalah perasaan mendukung atau memihak (*favorable*) maupun perasaan tidak mendukung atau tidak memihak (*unfavorable*) pada objek tersebut. Secara lebih spesifik, Thurstone sendiri memformulasikan sikap sebagai 'derajat efek positif atau negatif terhadap suatu objek psikologis'.

Sikap adalah sesuatu yang kompleks yang bisa didefinisikan sebagai pernyataan evaluatif, baik yang menyenangkan maupun yang tidak menyenangkan, atau penilaian-penilaian mengenai objek, manusia, atau peristiwa-peristiwa (Robbins, 2008). Masih menurut Robbins, sikap yang dimiliki individu menentukan apa yang mereka lakukan.

Sikap adanya keinginan berprestasi (*attitude to achievement*) pada orang-orang dari negara dengan dimensi nilai kolektif akan berbeda dengan orang-orang

dari negara individual. Orang-orang dari negara tersebut sama-sama memiliki keinginan untuk berprestasi yang kuat, hanya saja maksud dari pencapaian prestasi tersebut yang berbeda (Nugroho, 2003).

Orang dari negara Amerika ingin berprestasi semata-mata supaya mereka dihargai oleh pihak lain dan semata-mata karena mereka ingin membuktikan sebagai yang terbaik. Orang dari negara dengan dimensi nilai kolektif seperti Indonesia berprestasi lebih disebabkan karena dorongan orang tua atau keluarganya atau kelompoknya. Jadi, dapat dikatakan bahwa motivasi eksternal pada orang-orang dari negara dengan dimensi kolektif lebih berperan daripada motivasi internal.

Pada orang Jawa pada umumnya, sejak kecil selalu diajarkan sikap *Narima* dan *Rela* dalam hidupnya. Sikap *Narima* ini artinya merasa puas dengan nasibnya, tidak memberontak, dan menerima dengan rasa terimakasih (De Jong, 1976). Sikap *rela* mengarahkan perhatian kepada sesuatu yang telah kita capai dengan daya upaya sendiri, sedangkan sikap *narima* menekankan apa yang ada, faktualitas hidup kita, menerima segala sesuatu yang masuk dalam hidup kita, baik sesuatu yang materiil, maupun suatu kewajiban atau beban yang diletakkan di atas bahu kita oleh sesama manusia. Sikap *narima* dan *rela* ini yang mengindikasikan bahwa orang Jawa memiliki motivasi kerja yang tidak disebabkan oleh hal-hal yang bersifat materi. Hal tersebut sesuai dengan apa yang dikatakan Salim (2006):

“orang Jawa itu pada dasarnya tidak materialistis, namun hidup mereka diorientasikan untuk memperoleh kehormatan, derajat, dan penghargaan.”

Motivasi kerja berhubungan erat dengan sikap dari guru terhadap pekerjaannya, situasi kerja / kerjasama antara pimpinan dengan bawahan (Slamet, 2006). Dengan demikian, sikap yang mempengaruhi persepsi, berhubungan erat dengan motivasi kerja seseorang.

2.2.6.2. Minat, Pengalaman Masa Lalu, dan Harapan

Minat seseorang mungkin akan berbeda dengan orang yang lain. Hal tersebut disebabkan karena setiap orang memiliki alasan serta penilaian yang berbeda terhadap suatu objek. Tingkat ketertarikan seseorang terhadap suatu objek dapat mempengaruhi persepsi seseorang tersebut.

Pengalaman masa lalu juga dapat dihubungkan dengan *interest* (minat), dimana pengalaman masa lalu seseorang terhadap suatu objek dapat meningkatkan atau menurunkan minat seseorang pada objek tersebut (Muchlas, 2005). Jadi, pengalaman masa lalu baik dialami sendiri maupun pengalaman yang pernah dialami orang lain mampu menimbulkan persepsi seseorang dan juga akan mempengaruhi motivasinya.

Begitupula harapan (*expectation*) yang timbul atau dirasakan seseorang terhadap kondisi saat ini dari kondisi ideal yang mereka inginkan. Harapan seseorang mampu memberikan dampak positif bagi motivasi kerja karena dapat menjadi sumber motivasi untuk mencapai kondisi yang ideal. Akan tetapi,

harapan juga dapat memberikan dampak negatif karena dapat mendistorsi persepsi seseorang, sebagaimana yang dinyatakan oleh Muchlas (2005):

“Ekspektasi dapat juga mendistorsi persepsi Anda dalam arti bahwa Anda akan melihat apa saja yang Anda harapkan untuk dilihat.”

2.2.7. Nilai-Nilai Kerja

Dewasa ini, bangsa Indonesia dihadapkan pada sebuah masalah yang bersumber dari perubahan-perubahan transformatif dan struktural, termasuk perubahan sosial dan budaya. Perubahan-perubahan tersebut terjadi sebagai dampak perkembangan zaman dan globalisasi yang di alami bangsa Indonesia. Perubahan-perubahan yang menimbulkan gejolak tersebut mengancam nilai-nilai luhur budaya bangsa. Gejolak yang timbul akibat dari perubahan pola pikir tersebut tidak hanya membawa konsekuensi pada perubahan fisik, tetapi juga pada perubahan tatanan dan pranata nilai, sosial, dan budaya.

Terjadinya perubahan struktur masyarakat sebagai akibat dari terjadinya perubahan orientasi nilai dalam pembangunan nasional maupun globalisasi, membuat peran pendidikan dalam pemberdayaan manusia dan masyarakat Indonesia menjadi cukup sentral dan strategis. Menurut Farisi, dkk (1998), dalam setiap transformasi kultural, ada dua peran yang harus ditunaikan oleh seorang guru, yaitu penyinambungan proses budaya (cultural continuity) dan peran pengubahan proses budaya (cultural change). Kedua peran strategis ini menuntut setiap guru secara kreatif, inovatif, dan mandiri, serta bertanggung jawab agar proses transformasi nilai kultural ini tetap berlandaskan pada nilai-nilai luhur bangsa. Akibatnya, pembudayaan melalui pendidikan, disatu sisi mampu

mewahani dan memberikan wawasan dan substansi budaya bagi setiap upaya kemandirian dan identitas jatidiri budaya dan bangsa. Di sisi lain, pembudayaan melalui pendidikan mampu mewahani dan memberikan wawasan dan substansi budaya bagi setiap upaya untuk menjadi bangsa yang maju. Kedua peran sentral ini sangat bergantung pada orientasi nilai yang dimiliki dan diyakini oleh setiap guru dalam menjalankan tugas budayanya melalui pilihan kariernya dalam profesi guru.

Orientasi nilai merupakan dasar bagi setiap pribadi dalam bersikap, berpikir, berkeyakinan, dan dalam pembentukan atau pengembangan pengetahuannya (Selvanayagan dalam Farisi, 1998). Dalam setiap pribadi, aktivitas berpikir, bersikap, dan bertindak ini senantiasa dilakukan secara sistematis dan konsisten atas dasar orientasi nilai yang dimiliki dan diyakini.

Menurut Harefa (2007), dalam dunia kerja setidaknya terdapat empat orientasi nilai yang melandasi aktivitas berpikir, bersikap, dan bertindak seorang individu, yakni nilai ekonomis, nilai personal, nilai sosial, serta nilai moral-spiritual.

1. Nilai Ekonomis

Nilai ekonomis yang berorientasi pada materi atau keinginan yang didasarkan pada kebendaan. Disini juga berarti mengedepankan nilai ekonomis dari kerja. Seseorang bekerja untuk mendapatkan penghasilan berupa uang, dan uang tersebut bisa digunakan untuk memenuhi segala sesuatu yang diinginkannya.

Sebagai seorang guru, dari apapun jasa-jasa yang telah diberikan, tidak boleh mengharapkan imbal jasa berupa apapun (*sepi ing pamrih*), bahkan adalah suatu kewajiban bagi dirinya untuk dapat menghidupi diri sendiri (Farisi, 1998). Di Indonesia, profesi guru termasuk dalam golongan *sepi ing pamrih*, yang juga bisa diartikan tidak materialistik sebagai seorang guru karena di Indonesia terdapat jargon “Guru adalah pahlawan tanpa tanda jasa”.

2. Nilai Personal

Orientasi nilai dalam bekerja selain nilai ekonomis yang dikemukakan oleh Harefa (2007) adalah Nilai Personal. Maksud dari nilai personal dari kerja disini adalah karena dengan aktivitas yang direncanakan itu manusia dimungkinkan untuk mengalami pertumbuhannya ke arah kedewasaan dan kemandirian. Dengan bekerja, individu dapat mengembangkan talenta dan bakat-bakat yang dititipkan Tuhan kepada manusia untuk dikembangkan, serta individu dapat meningkatkan keterampilannya dan menambah pengetahuan untuk berpikir dan bertindak rasional. Dengan menyadari hal ini maka setidaknya manusia melihat dirinya sebagai *physical being* yang bekerja untuk hidup, dan sekaligus *rational being* yang mampu berpikir untuk tidak asal kerja, tidak kerja asal-asalan, tapi bekerja secara rasional.

3. Nilai Sosial

Nilai sosial dari kerja dapat diartikan bahwa dengan bekerja manusia memberikan makna atas kehadirannya dalam suatu komunitas tertentu (Harefa, 2007). Disini individu mengembangkan jati diri kemanusiaannya sebagai *social-*

emotional being. Manusia adalah makhluk sosial yang hanya mungkin mengembangkan potensi kemanusiaannya jika melihat dirinya dalam suatu hubungan saling bergantung dengan orang lain. Bukan berarti manusia bergantung sepenuhnya (*dependence*), sebab dengan begitu manusia sama seperti parasit dan kanker dalam kehidupan bermasyarakat. Hal ini didukung oleh teori yang diungkapkan oleh Tajfel et.al. (1979):

“social identity theory is a diffuse but interrelated group of social psychological theories concerned with when and why individuals identify with, and behave as part of, social groups, adopting shared attitudes to outsiders.”

4. Nilai moral-spiritual

Nilai moral-spiritual dari kerja adalah bahwa dengan bekerja kita dimungkinkan untuk mengakui Tuhan sebagai Tuhan, memanusiaawikan manusia (diri sendiri dan sesama), dan alam diberikan Tuhan untuk dikelola guna kemaslahatan manusia yang sebesar-besarnya. Inilah dimensi “teologis” dari kerja, dimana kerja dipahami sebagai bagian dari ibadah, sebab kita ini juga *moral-spiritual being* (Harefa, 2007).

Sinamo (2005) memasukkan nilai kerja adalah ibadah menjadi salah satu bagian dalam bukunya 8 Etos Kerja Profesional. Sinamo berpendapat:

“Kerja memang ibadah, atau bisa juga, sebetulnya ibadah. Kita beribadah di dua tempat. Pertama di gedung peribadatan seperti gereja, masjid, pura, dan vihara. Kedua, di tempat kerja. Bentuk ibadah pertama adalah ritual rutin sedangkan bentuk ibadah kedua adalah olah kerja yang dipersembahkan kepada Tuhan.”

Nilai penting terhadap penelitian perilaku organisasional karena menjadi dasar pemahaman sikap dan motivasi individu, dan karena hal tersebut berpengaruh terhadap persepsi kita (Robbins, 2008).

2.3. Penelitian Terdahulu

Penelitian tentang motivasi guru sebelumnya pernah dilakukan oleh Prabowo (2009) yang mengangkat judul “Motivasi Kerja pada Guru Honorer” yang hasilnya menunjukkan sulitnya untuk mencari pekerjaan banyak individu menerima sistem kontrak, termasuk untuk profesi guru. Individu mau menerima keadaan seperti itu karena untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Akan tetapi seiring dengan berjalannya waktu individu juga berharap ada pengangkatan dari guru honor menjadi guru tetap. Individu berusaha untuk meningkatkan prestasinya agar keinginannya dapat terwujud, karena fasilitas yang diperoleh guru honor tidak sama dengan guru tetap.

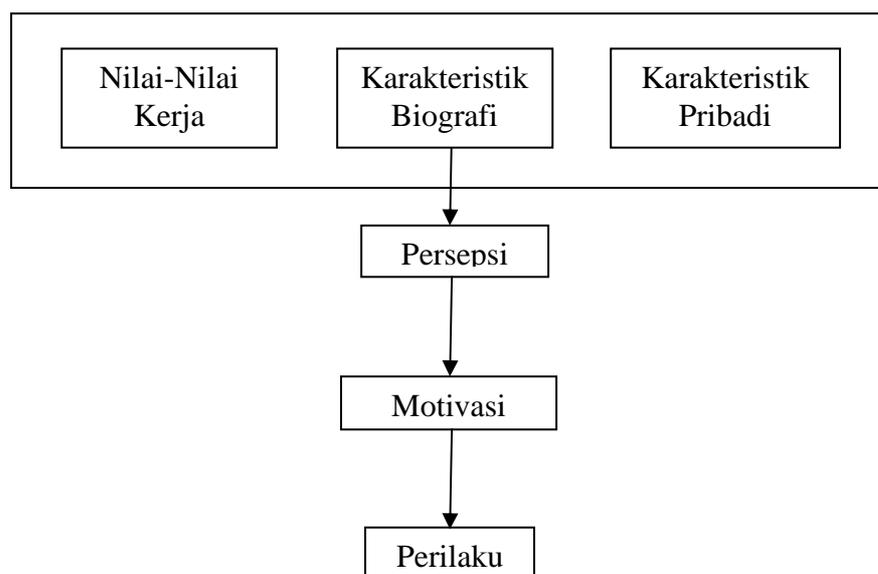
Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Sudarwanto dengan judul “Pengembangan Karier Guru” yang mengambil studi kasus di Kabupaten Bantul menghasilkan beberapa kesimpulan yakni: Proses rekrutmen dan pendidikan guru belum dilakukan secara baik; Penempatan dan pembinaan guru belum berjalan dengan semestinya; Jaminan kesejahteraan guru belum ada peningkatan tergantung dari pemerintah daerah (kabupaten / kota) dalam mengalokasikan dana APBD (Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah) yang terkait dengan PAD (Pendapatan Asli Daerah); Pengembangan karier guru belum sepenuhnya terealisasi. Pemerintah Kabupaten Bantul yang memberikan kesempatan subsidi

kepada para guru dalam mengikuti pendidikan S2 baru merupakan langkah awal pengembangan potensi guru, belum menjamin pengembangan karier bagi guru.

Usman, dkk (2004) juga mengadakan penelitian yang lebih umum tentang guru dengan mengambil judul “Ketika Guru Absen: Kemana Mereka dan Bagaimana Murid?” yang salah satu hasilnya adalah Kebijakan pengangkatan guru kontrak atau honorer perlu dievaluasi karena survei ini memperlihatkan guru kontrak / honorer mempunyai tingkat keabsenan jauh lebih tinggi. dibandinggurutetap. Absennya guru kontrak / honorer diduga kuat terkait dengan rendahnya penghasilan mereka. Jika pemerintah daerah mampu menggaji mereka lebih tinggi sehingga mendekati jumlah penghasilan guru tetap, lebih baik para guru kontrak / honorer ini diangkat sebagai guru tetap.

2.4. Kerangka Pemikiran

Dari telaah pustaka diatas, maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran sebagai berikut:



BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Dasar Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Bogdan dan Taylor (dalam Moleong, 2006) mendefinisikan metode kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Kirk dan Miller (dalam Moleong, 2006) mendefinisikan bahwa penelitian kualitatif adalah tradisi tertentu dalam ilmu pengetahuan sosial yang secara fundamental bergantung dari pengamatan pada manusia baik dalam kawasannya maupun dalam peristilahnya.

Sedangkan Sugiyono (2008) mengemukakan bahwa metode kualitatif ialah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada obyek yang alamiah, dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, pengambilan sampel sumber data dilakukan secara *purposive* dan *snowball*, teknik penelitian triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna daripada generalisasi.

Selain definisi-definisi diatas, ada definisi penelitian kualitatif lainnya seperti yang dikemukakan oleh David Williams (dalam Moleong, 2006) bahwa penelitian kualitatif adalah pengumpulan data pada suatu latar alamiah, dengan menggunakan metode alamiah, dan dilakukan oleh peneliti yang tertarik secara alamiah. Jelas definisi ini menggambarkan bahwa penelitian kualitatif

mengutamakan latar alamiah, agar hasilnya dapat digunakan untuk menafsirkan fenomena, dan metode yang biasanya digunakan adalah wawancara, pengamatan, dan pemanfaatan dokumen.

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif karena peneliti menganggap permasalahan yang diteliti cukup kompleks dan dinamis sehingga data yang diperoleh dari para narasumber tersebut dijarah 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 (Moleong, 2006). Seperti yang dilakukan pada penelitian ini, peneliti melakukan kajian di bidang sosiologi dan antropologi selain kajian di bidang manajemen sumber daya manusia dan psikologi industri untuk membantu peneliti dalam menginterpretasikan fenomena atau situasi sosial yang diteliti.

3.2. Fokus Penelitian

Menurut Moleong (2006), pada dasarnya penelitian kualitatif tidak dimulai dari sesuatu yang kosong, tetapi dilakukan berdasarkan persepsi seseorang terhadap adanya masalah. Masalah dalam penelitian kualitatif bertumpu pada sesuatu fokus. Penetapan fokus dapat membatasi studi dan berfungsi untuk memenuhi kriteria masuk-keluar (*inclusion-exclusion criteria*) suatu informasi

yang diperoleh di lapangan, jadi fokus dalam penelitian kualitatif berasal dari masalah itu sendiri dan fokus dapat menjadi bahan penelitian.

Penelitian kualitatif menghendaki ditetapkan adanya batas dalam penelitian atas dasar fokus yang timbul sebagai masalah dalam penelitian. Hal tersebut disebabkan oleh beberapa hal. *Pertama*, batas menentukan kenyataan jamak yang kemudian mempertajam fokus. *Kedua*, penetapan fokus dapat lebih dekat dihubungkan oleh interaksi antara peneliti dan fokus. Dengan kata lain, bagaimanapun penetapan fokus sebagai pokok masalah penelitian penting artinya dalam menentukan usaha menemukan batas penelitian. Dengan hal itu, peneliti dapat menemukan lokasi penelitian.

Fokus penelitian pada penelitian ini adalah motivasi Guru Tidak Tetap yang bertugas di beberapa SMA Swasta di Kota Semarang berikut faktor-faktor yang melatarbelakanginya. Penelitian ini difokuskan di Kota Semarang karena peneliti berasumsi bahwa Kota Semarang yang merupakan ibukota Jawa Tengah bisa dijadikan gambaran situasi sosial diberbagai kota lain di Jawa Tengah dengan berbagai lapisan masyarakatnya yang masih memegang budaya Jawa sebagai dasar kehidupan sehari-hari.

3.3. Sumber Data

Menurut Lofland (dalam Moleong, 2006) sumber data utama dalam penelitian kualitatif ialah kata-kata, dan tindakan, selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen dan lain-lain. Yang dimaksud kata-kata dan tindakan disini yaitu kata-kata dan tindakan orang yang diamati atau diwawancarai

merupakan sumber data utama (primer). Sedangkan sumber data lainnya bisa berupa sumber tertulis (sekunder), dan dokumentasi seperti foto.

a) Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung melalui pengamatan dan wawancara dengan informan atau responden. Peneliti akan wawancara dengan informan untuk menggali informasi mengenai profesinya sebagai Guru Tidak Tetap.

Penelitian ini yang menjadi sumber data utama adalah para Guru Tidak Tetap yang bertugas di beberapa SMA Swasta di Kota Semarang. Sumber data pendukung dalam penelitian ini adalah Kepala Sekolah dimana Guru Tidak Tetap tersebut bertugas.

b) Data sekunder

Data sekunder merupakan data tambahan berupa informasi yang akan melengkapi data primer. Data tambahan yang dimaksud meliputi dokumen atau arsip didapatkan dari berbagai sumber, foto pendukung yang sudah ada, maupun foto yang dihasilkan sendiri, serta data yang terkait dalam penelitian ini.

Data tambahan dalam penelitian ini adalah arsip data kepegawaian tahun 2010 yang didapatkan dari Dinas Pendidikan Kota Semarang tentang Guru Tidak Tetap (GTT) yang bertugas diberbagai SMA/SMK se-Kota Semarang yang berjumlah 2605 orang dengan rincian sebagai berikut: 1638 GTT di SMK swasta, 189 GTT di SMK Negeri, 682 GTT SMA swasta, dan 96 GTT di SMA Negeri.

3.4. Pemilihan Sampel

Penelitian kualitatif bertolak dari asumsi tentang relitas atau fenomena sosial yang bersifat unik atau kompleks. Oleh karena itu, prosedur penentuan sampel yang paling penting adalah bagaimana menentukan informan kunci (*key informan*) atau situasi sosial tertentu yang sesuai dengan fokus penelitian (Bungin, 2003).

Dalam hal ini, fokus peneliti adalah tentang Motivasi Guru Tidak Tetap yang Bertugas di SMA Swasta di Kota Semarang dimana objeknya adalah para Guru Tidak Tetap yang sekaligus menjadi bagian dari narasumber dalam penelitian ini. Sedangkan sampel yang terpilih berjumlah 10 orang yang bertugas di berbagai SMA Swasta di Kota Semarang yang kriterianya ditentukan oleh peneliti, yakni lamanya masa kerja yang melebihi 10 tahun tetapi belum diangkat menjadi PNS. Kriteria yang ditentukan oleh peneliti ini cukup beralasan, sebab di tempat kerjanya yang merupakan sekolah negeri dimana guru-guru yang lain di tempat yang sama telah ditetapkan menjadi PNS, sedangkan para responden statusnya masih Guru Tidak Tetap. Hal ini yang membuat peneliti tertarik untuk menyelami lebih dalam motivasi-motivasi GTT tersebut.

3.5. Pengumpulan Data

Dalam penelitian Kualitatif, teknik pengumpulan data yang utama adalah observasi *participant*, wawancara mendalam studi dokumentasi, dan gabungan ketiganya atau triangulasi (Sugiyono, 2008).

3.5.1. Alat pengumpulan data

Dalam penelitian ini peneliti berperan sebagai instrumen utama karena :

- a) Peneliti dapat berinteraksi dengan responden dan lingkungan yang ada, memiliki kepekaan dan dapat berinteraksi terhadap segala stimulus yang diperkirakan bermakna bagi penelitian.
- b) Peneliti dapat menyesuaikan diri terhadap semua aspek keadaan dan dapat memahami situasi dalam segala seluk beluknya.
- c) Peneliti dapat merasakan, memahami dan menghayati secara konsektual atau melalui proses interaksi. Sehingga peneliti dapat menganalisis, menafsirkan dan merumuskan kesimpulan sementara dalam menentukan arah wawancara dan pengamatan selanjutnya terhadap responden untuk memperdalam atau memperjelas temuan penelitian.
- d) Peneliti memungkinkan dapat menggali lebih jauh dan dalam tentang fenomena dan respon yang aneh dan menyimpang atau bahkan bertentangan dengan penelitian.

Selain itu peneliti juga memerlukan buku, alat tulis, panduan wawancara, dan tape recorder sebagai alat pengumpul data.

3.5.2. Metode Pengumpulan Data

Sumber data diperoleh dari hasil wawancara mendalam terhadap perorangan yaitu secara langsung antara pewawancara dengan responden penelitian. Melalui metode ini diharapkan peneliti dapat mengetahui secara

mendalam mengenai motivasi kerja Guru Tidak Tetap ini, serta faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi serta sikap GTT terhadap profesinya.

Menurut Sugiyono (2008), ada 3 macam wawancara yakni wawancara terstruktur, wawancara semiterstruktur, dan wawancara tidak terstruktur. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode wawancara semiterstruktur, yaitu wawancara yang dilakukan secara lebih bebas bila dibandingkan dengan wawancara terstruktur. Tujuan dari wawancara jenis ini adalah untuk menemukan permasalahan yang lebih terbuka dimana pihak yang diajak wawancara diminta pendapat dan ide-idenya. Wawancara dilakukan secara terbuka di mana para subjeknya tahu bahwa mereka sedang diwawancarai dan mengetahui apa maksud wawancara. Wawancara dilakukan sampai peneliti tidak menemukan informasi baru lagi (jenuh).

Pada proses pengumpulan data, peneliti pada tahap awal mewawancarai narasumber dari Dinas Pendidikan Kota Semarang, untuk narasumber selanjutnya akan ditentukan kemudian setelah ada rekomendasi dari narasumber pertama atau peneliti mempunyai inisiatif lain setelah mendapat data dari narasumber pertama.

3.6. Metode Analisis

Metode analisis kualitatif merupakan kajian yang menggunakan data-data teks, persepsi, dan bahan-bahan tertulis lain untuk mengetahui hal-hal yang tidak terukur dengan pasti (*intangibile*). Analisis data secara kualitatif bersifat hasil temuan secara mendalam melalui pendekatan bukan angka atau nonstatistik (Istijanto, 2008). Jadi, penelitian kualitatif tidak memiliki rumus atau aturan absolut untuk mengolah dan menganalisis data.

Penelitian kualitatif menggunakan analisis data secara induktif karena beberapa alasan. Pertama, proses induktif dapat lebih bisa menemukan kenyataan-kenyataan jamak yang terdapat pada data. Kedua, analisis induktif lebih bisa membuat hubungan peneliti-koresponden menjadi eksplisit, dapat dikenal, dan akuntabel. Ketiga, analisis demikian lebih dapat menguraikan latar secara penuh dan dapat membuat keputusan-keputusan tentang dapat atau tidaknya pengalihan suatu latar lainnya. Keempat, analisis induktif lebih dapat menemukan pengaruh bersama yang mempertajam hubungan-hubungan. Kelima, analisis demikian dapat memperhitungkan nilai-nilai secara eksplisit sebagai bagian dari struktur analitik.

Dalam penelitian kualitatif, metode analisis data lebih banyak dilakukan bersamaan dengan pengumpulan data. Menurut Miles and Huberman dalam Sugiyono (2008), analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif melalui proses *data reduction*, *data display*, dan *verification*.

3.6.1. Teknik pengolahan data dan analisis data

a) Coding

Peneliti membaca dan mengidentifikasi topik penting seluruh hasil wawancara. Peneliti juga melakukan koding terhadap istilah-istilah atau penggunaan kata atau kalimat yang relevan. Dalam hal pemberian koding perlu juga dicatat konteks mana istilah itu muncul.

b) Klasifikasi data

Klasifikasi terhadap koding dilakukan dengan melihat sejauh mana satuan makna berhubungan. Klasifikasi ini dilakukan untuk membangun kategori dari setiap klasifikasi.

c) Kategorisasi

Data yang telah diklasifikasi kemudian dibuat kategori. Jika dalam suatu kategori terdapat terlalu banyak data sehingga pencapaian saturasi akan lama maka dapat dibuat sub kategori.

d) Menganalisis satuan makna dalam kategori

e) Mencari hubungan antar kategori

f) Membuat laporan di mana hasil analisis dideskripsikan dalam bentuk draf laporan penelitian

3.6.2. Validasi data

Untuk mendapatkan tingkat kepercayaan atau kredibilitas yang tinggi sesuai dengan fakta di lapangan, maka validasi internal data penelitian dilakukan melalui teknik *memberchek* oleh responden setelah peneliti menuliskan hasil wawancara ke dalam tabulasi data. Menurut Sugiyono (2008), *memberchek* adalah proses pengecekan data oleh peneliti kepada pemberi data. Tujuan *memberchek* adalah untuk mengetahui seberapa jauh data yang diperoleh sesuai dengan apa yang diberikan oleh pemberi data.

Teknik *memberchek* juga sekaligus untuk menguji validitas eksternal untuk menguji tingkat *transferability*. Bila pembaca mendapatkan gambaran dan pemahaman yang jelas tentang konteks penelitian, maka penelitian dikatakan memiliki standar transferabilitas yang tinggi. Validitas eksternal menunjukkan

derajat ketepatan atau dapat diterapkannya hasil penelitian ke populasi di mana sample itu diambil.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

8.1. Kondisi Pendidikan di Kota Semarang

Kota Semarang merupakan ibukota Propinsi Jawa Tengah yang mana merupakan salah satu kota metropolitan yang ada di Jawa Tengah yang menjadi sentral pemerintahan, pendidikan, serta industri dan perdagangan. Kebudayaan yang ada di Semarang merupakan kebudayaan jawa yang masih melekat erat di masyarakatnya yang dibumbui dengan budaya modernisasi khas kota besar di Indonesia.

Dalam penyelenggaraan pendidikan, Kota Semarang bisa dijadikan acuan bagi kota/kabupaten lainnya di Jawa Tengah, karena Kota Semarang ini merupakan kota pertama yang menerapkan kebijakan pendidikan gratis sebelum adanya program BOS (Bantuan Operasional Sekolah) dari Pemerintah Pusat. Pendidikan gratis yang dilaksanakan di Kota Semarang merupakan cerminan kepedulian Pemerintah Kota Semarang terhadap kondisi pendidikan di Kota Semarang, walaupun pendidikan gratis tersebut hanya terbatas pada pendidikan dasar.

Selain menyelenggarakan pendidikan dasar gratis sejak sebelum bergulirnya dana BOS, Pemerintah Kota Semarang juga memberikan apresiasi kepada pihak-pihak yang terlibat di sektor pendidikan, terutama para guru. Di Kota Semarang, para guru mendapatkan bantuan atau tunjangan dari Pemerintah

Kota Semarang sebesar Rp 200.000 yang dibagikan setiap 6 bulan sekali. Walaupun nilainya terbilang kecil, namun setidaknya Pemerintah Kota Semarang memiliki kepedulian terhadap kondisi pendidikan di wilayahnya.

8.2. Profil Sekolah

2. SMA Mardisiswa Semarang

SMA Mardisiswa Semarang ini merupakan salah satu SMA swasta yang berada di Kota Semarang yang dikelola oleh Yayasan Catur Praya Tunggal. SMA Mardisiswa Semarang ini berlokasi di Jl. Sukun Raya 45 Banyumanik Semarang yang memiliki fasilitas cukup lengkap, mulai dari Laboratorium Fisika, Laboratorium Kimia, Laboratorium Biologi, Laboratorium Bahasa, Laboratorium Komputer, dan Studio Musik. Dengan kelengkapan fasilitas sekolah tersebut, maka SMA Mardisiswa Semarang mempunyai peringkat akreditasi sekolah dengan nilai "A".

SMA Mardisiswa Semarang yang memiliki visi "menumbuhkan kesadaran siswa agar selalu berusaha menguasai ilmu pengetahuan dan ketrampilan dasar dengan didasari budi pekerti, disiplin, dan rasa tanggung jawab" ini cukup dikenal oleh masyarakat yang berada di wilayah Kota Semarang dan sekitarnya seperti di Ungaran, Kabupaten Semarang karena beberapa orang siswanya berasal dari wilayah tersebut.

3. SMA Nasima Semarang

SMA Nasima Semarang yang berlokasi di jalan Tri Lomba Juang 1, Semarang ini dulunya adalah SMA Diponegoro Semarang yang dulunya dikelola oleh Yayasan Pendidikan Pangeran Diponegoro. Mulai tahun pelajaran 2005/2006 Yayasan Pendidikan Pangeran Diponegoro bekerjasama dengan Yayasan Pendidikan Islam Nasima, sehingga terbentuklah SMA Nasima Semarang ini. Seperti halnya sekolah-sekolah yang bernaung di Yayasan Pendidikan Islam Nasima, SMA Diponegoro yang kini bernama SMA Nasima juga merupakan representasi visi Yayasan Pendidikan Islam Nasima yakni menciptakan sekolah yang nasionalis religius.

SMA Nasima Semarang memiliki sumber daya manusia yang berdedikasi dan berkompeten dalam bidang pendidikan. Tenaga pendidiknyanya terseleksi secara akademik, psikologi, agama, paedagogis, kreativitas, dan sesuai bidangnya, minimal lulusan S-1 berbagai disiplin ilmu dari perguruan tinggi negeri/swasta, beberapa diantaranya merupakan lulusan terbaik. Saat ini beberapa guru sedang melanjutkan ke jenjang S-2.

SMA Nasima Semarang ini merupakan sekolah yang berwawasan modern dengan manajemen sekolah yang terpadu dan mengacu pada sekolah-sekolah yang berada di kota-kota besar, misalnya Jakarta. Sekolah ini merupakan salah satu sekolah yang menerapkan sistem *fullday school* dimana kegiatan belajar mengajar dimulai pada pukul 07.30 dan berakhir pukul 15.30 dengan dua hari libur tiap minggunya, yakni hari Sabtu dan Minggu. Sekolah ini memiliki daya

tampung yang terbatas disesuaikan dengan ukuran efektifitas Kegiatan Belajar Mengajar (KBM) yakni 30 siswa untuk masing-masing kelas.

4. SMA “Institut Indonesia” Semarang

SMA “Institut Indonesia” ini sering dikenal oleh masyarakat Kota Semarang dengan sebutan SMA “I.I” yang merupakan singkatan dari Institut Indonesia. SMA Institut Indonesia Semarang didirikan pada 17 Agustus 1949 oleh Bapak Soetyono Koesoewidagdo. Dengan pimpinan kepala sekolah pada waktu itu adalah Ny. Harjarwati Dm, BSc dan wakilnya adalah Landreany, Ny. Endang Rustanti MR, BSc serta Drs. Mohammad Yuslam. Pada waktu itu SMA "Institut Indonesia" Semarang dalam melakukan proses kegiatan belajar mengajar diadakan pada siang hari, karena pada pagi hari gedungnya digunakan untuk SMP. Dan mulai tahun 1958 mendapat tambahan 5 ruangan kelas dan merupakan bangunan yang permanen, dengan adanya tambahan ruangan ini maka sebagian dapat masuk pagi hari. Dengan adanya ketentuan dari PDK bahwa tiap SMA supaya mempunyai beberapa jurusan, maka SMA "Institut Indonesia" Semarang berusaha untuk menambah ruangan untuk kegiatan belajar mengajar.

Dengan perkembangan system pendidikan di Indonesia, maka suatu SMA tidak hanya membutuhkan ruangan saja, tetapi juga membutuhkan ruangan-ruangan untuk laboratorium, perpustakaan, kesenian dan lain-lain. Dengan kelengkapan fasilitas yang dimiliki oleh SMA "Institut Indonesia" Semarang ini, maka SMA "Institut Indonesia" Semarang menjadi salah satu sekolah dengan akreditasi “A”. SMA "Institut Indonesia" Semarang ini juga selalu menjaga tradisi

disiplin dan menanamkan budi pekerti luhur yang diterapkan ke seluruh warga sekolahnya termasuk para gurunya, sebagaimana dituturkan oleh para narasumber dalam penelitian ini yang berasal dari SMA "Institut Indonesia" Semarang ini.

SMA "Institut Indonesia" Semarang yang mempunyai visi “berpikir global, berbudaya lokal” ini merupakan satu-satunya sekolah yang menawarkan kegiatan ekstrakurikuler modelling dan keterampilan wirausaha yang didukung oleh laboratorium tata busana, laboratorium percetakan dan sablon, serta laboratorium wirausaha.

5. SMA Al Fattah Terboyo, Semarang

SMA Al Fattah Terboyo berlokasi di jalan Masjid Terboyo 111 kelurahan Tambakrejo Kecamatan Gayamsari Semarang. SMA Al Fattah Terboyo ini didirikan berdasarkan SK (Surat Keputusan) Dirjen Dikdasmen wilayah Jawa Tengah pada tahun 1980. SMA Al Fattah Terboyo ini merupakan salah satu sekolah yang masuk siang yakni pukul 13.00 sampai dengan pukul 17.30 WIB. Kondisi sekolah ini cukup sederhana karena berada di lingkungan pemukiman penduduk yang termasuk rawan banjir dan rob, serta masih menumpang gedung yang digunakan SMP Al Fattah Terboyo yang masuk pagi hari.

SMA Al Fattah Terboyo ini mempunyai basis pendidikan islami dimana semua siswinya diwajibkan memakai jilbab karena sekolah ini berada ditengah-tengah lingkungan religius pondok pesantren Al Fattah Terboyo sehingga budaya religiusnya terasa sampai pada kegiatan belajar mengajar di sekolah ini.

8.3. Profil Responden

Pada penelitian ini, peneliti melakukan penelitian terhadap profesi guru dengan segala problematikanya. Profesi guru di Indonesia identik dengan profesi yang mulia. Peran guru sebagai ‘Pahlawan Tanpa Tanda Jasa’ telah didengungkan semenjak zaman penjajahan Belanda dahulu. Karena jargon itulah, dewasa ini profesi guru justru di-nomorduakan bila dilihat dari segi kehidupan yang layak.

Mungkin saat ini Pemerintah sudah mulai memprioritaskan sektor pendidikan dalam APBN. Terbukti dengan naiknya anggaran untuk sektor pendidikan dalam APBN sebagai bukti nyata terhadap peningkatan kualitas pendidikan yang di dalamnya termasuk juga peningkatan kesejahteraan guru. Namun, peningkatan kesejahteraan guru hanya dinikmati oleh sebagian guru yang telah berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Oleh karena itu, dalam penelitian ini peneliti sengaja untuk mengambil sampel responden yang berasal dari SMA Swasta yang ada di Kota Semarang yang masih berstatus Guru Tidak Tetap (GTT). Pada saat menentukan sampel, peneliti berasumsi bahwa GTT merupakan status paling rendah dalam profesi guru, baik dilihat dari sisi status kepegawaian maupun tingkat kesejahteraan.

Para GTT yang dijadikan sampel merupakan guru yang bertugas di berbagai SMA Swasta di Semarang, dimana SMA Swasta tersebut mewakili SMA-SMA Swasta mulai dari SMA unggulan, maupun SMA pinggiran. Dengan tidak bermaksud merendahkan atau mengunggulkan SMA-SMA tempat para responden mengajar, peneliti menyebutkan bahwa SMA unggulan yang dimaksud

peneliti adalah SMA Nasima Semarang, dimana di SMA Nasima tersebut merupakan salah satu SMA modern yang menerapkan sistem *fullday school* dan siswa yang belajar di dalamnya merupakan siswa dari kalangan keluarga mampu golongan menengah-keatas. Sedangkan SMA pinggiran yang dimaksud peneliti adalah SMA Al Fattah Terboyo Semarang, dimana SMA tersebut berada di pinggiran kota Semarang dan tempatnya pun masuk ke gang di antara pemukiman penduduk. SMA Al Fattah Teboyo ini waktu pelaksanaan kegiatan belajar-mengajarnya adalah siang sampai sore hari.

Dari alasan tersebut, peneliti tertarik untuk mengungkap motivasi GTT yang ada di SMA pinggiran sampai ke SMA yang unggulan dimana data GTT yang digunakan peneliti untuk menyeleksi responden berasal dari Dinas Pendidikan Kota Semarang.

Kode	Nama Responden	Sekolah
R1	Mulyadi, S.Pd	SMA Mardisiswa
R2	Siti Badriyah, S.Pd	SMA Nasima
R3	Marwulandari, S.Si	SMA Mardisiswa
R4	Tri Wahyuningsih, S.Pd	SMA Institut Indonesia
R5	Supriyati, S.Pd	SMA Institut Indonesia
R6	Rukito, BA	SMA Al Fattah Terboyo

Tabel 4.1: daftar nama responden

8.4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Guru Tidak Tetap

Motivasi Kerja merupakan hal yang bersifat individu. Setiap individu memiliki tingkat motivasi yang berbeda-beda sesuai dengan situasi, nilai-nilai yang berlaku dalam dirinya (Anorogo dalam Slamet, 2006). Hal ini tidak menutup kemungkinan faktor nilai-nilai kerja sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja responden pada penelitian ini. Begitupula faktor-faktor yang lain seperti kondisi responden bila dilihat dari karakteristik biografi dan karakteristik masing-masing pribadi responden.

8.4.1. Karakteristik Responden

8.4.1.1. Masa kerja

Alasan utama peneliti dalam memilih responden yang ada dalam penelitian ini adalah lamanya masa kerja responden. Responden yang dipilih peneliti adalah responden yang memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun menekuni profesi guru.

Lamanya masa kerja ternyata tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja responden karena tidak diikuti dengan peningkatan status kepegawaian maupun kesejahteraan. Hal ini terbukti dari data yang diperoleh peneliti dari responden dimana peneliti mengungkap ada responden (R6) yang telah mengabdikan selama 33 tahun, namun masih berstatus sebagai Guru Tidak Tetap (GTT). Responden lain juga demikian. Diantara 6 responden, 1 responden (R6) telah mengabdikan sebagai guru selama 33 tahun, 2 responden (R4, R5) menekuni profesi guru selama 13

tahun, 2 responden (R1, R3) menyatakan telah 12 tahun berprofesi sebagai guru, dan 1 responden (R2) menyatakan telah 11 tahun berprofesi sebagai guru.

Memang sungguh sangat memprihatinkan bila melihat kondisi responden yang telah mengabdikan sebagai guru lebih dari 10 tahun namun masih menyandang status GTT. Responden merupakan gambaran kecil dari sekian banyak guru di Indonesia yang masih berstatus GTT. Selama menyandang status GTT, berarti selama itu pula-lah para responden berada dalam kondisi yang masih mencemaskan masa depan mereka.

Namun dengan semakin lamanya responden mengabdikan tanpa mementingkan status yang diembannya, maka responden tersebut memiliki persepsi yang lebih mendalam terhadap profesinya. Tidak melulu tentang kesejahteraan dan status kepegawaian, tetapi responden memiliki persepsi tersendiri terhadap profesinya. Tentunya persepsi tiap responden berbeda-beda.

Ketika peneliti menanyakan tentang persepsi responden terhadap jargon yang sering didengung-dengungkan sejak zaman penjajahan yakni “Guru Adalah Pahlawan Tanpa Tanda Jasa”, sebagian responden tidak setuju dengan jargon tersebut. Salah satu responden (R1) yang tidak setuju dengan jargon tersebut menyatakan bahwa jargon tersebut hanya untuk *me'nina-bobo'kan* para guru agar tidak protes dengan nasibnya. Sedangkan responden lainnya yang tidak setuju dengan jargon tersebut (R2, R3,) menyatakan bahwa pada zaman sekarang ini tidak ada pekerjaan yang tidak mengharapkan balas jasa, termasuk salah satunya

profesi guru. Balas jasa yang dimaksudkan responden disini adalah balas jasa berupa materi atau uang.

Akan tetapi responden lainnya (R4, R6) menyatakan setuju pada jargon tersebut. Alasan mereka setuju dengan jargon tersebut karena kematangan pengalaman hidup mereka yang memandang bahwa profesi guru dari dulu sampai sekarang tidak pernah berorientasi pada materi. Begitupula yang dirasakan responden saat ini yang menjadikan materi bukan tujuan utama dan melaksanakan tugasnya sebagai guru dengan penuh ke-ikhlas-an.

Sehingga bisa ditarik suatu hasil dalam penelitian tentang GTT ini adalah masa kerja yang cukup lama dengan menyandang status sebagai GTT tidak menyurutkan motivasi individu dalam menjalankan profesinya, karena selama itu pula-lah individu tetap menjalankan aktivitasnya sebagai GTT seperti biasa.

8.4.1.2. Gaji

Dengan status GTT, para responden tentunya memiliki penghasilan yang berbeda dari Guru Tetap Yayasan (GTY), maupun guru yang berstatus PNS. Untuk GTY, gaji yang diperolehnya merupakan gaji tetap yang diberikan oleh yayasan dengan tidak menghitung jumlah jam pelajaran yang harus diemban. Sedangkan guru yang telah berstatus PNS, gaji yang diperolehnya sudah ditetapkan oleh peraturan pemerintah sesuai dengan golongan guru yang bersangkutan. Menurut PP No 41 Tahun 2009 tentang Tunjangan Profesi Guru, gaji yang diterima guru atau dosen dengan status PNS mencapai lebih dari Rp 3 juta karena gaji pokok yang diterima mencapai dua kali lipatnya. Apalagi yang

telah lolos dalam proses sertifikasi guru, hampir dipastikan besaran gajinya jauh lebih besar. Biasanya untuk GTY dan guru PNS masih mendapatkan tambahan gaji berupa tunjangan fungsional dan tunjangan pensiun (khusus untuk PNS). Sedangkan guru yang masih berstatus GTT, gaji yang diterimanya berdasarkan banyaknya jumlah jam belajar yang ditugaskan oleh sekolah masing-masing dalam seminggu. Apabila jam mengajar sedikit, itu artinya penghasilan yang diterimanya juga sedikit.

Perbedaan fasilitas yang diterima oleh para responden sebagai GTT dengan Guru Tetap Yayasan (GTY) di sekolahnya masing-masing merupakan masalah yang paling banyak ditemui peneliti saat melakukan wawancara dengan para responden. Perbedaan fasilitas-fasilitas tersebut antara lain berbagai tunjangan dan gaji tetap, seperti yang diungkapkan oleh salah satu responden (R2):

“...ada fasilitas-fasilitas yang tidak bisa kita miliki seperti GT (Guru Tetap), seperti tunjangan, dana kesehatan...”

Selain berkeinginan menjadi GTY, para responden juga berkeinginan kuat untuk menjadi guru dengan status PNS. Hampir semua responden pernah mencoba untuk menjadi PNS, bahkan ada yang pernah mendaftar hingga empat kali (R4) namun tidak diterima. Sampai pada akhirnya para responden menerima nasibnya sebagai GTT. Faktor keinginan menjadi guru berstatus PNS yang kuat dilatarbelakangi oleh kepastian masa depan dari status kepegawaian sebagai PNS serta faktor kesejahteraan yang diterima apabila telah berstatus PNS. Menurut PP No 41 Tahun 2009 tentang Tunjangan Profesi Guru, gaji yang diterima guru atau

dosen dengan status PNS mencapai lebih dari Rp 3 juta karena gaji pokok yang diterima mencapai dua kali lipatnya.

Selain kepastian status kepegawaian dan masalah kesejahteraan yang mendorong para responden menjadi guru PNS, hal tersebut juga didukung oleh teori yang disebutkan oleh Muchtar Lubis (dalam Marzali, 2007) yang merupakan salah satu ciri masyarakat Indonesia adalah jadi pegawai negeri adalah idaman utama. Pernyataan tersebut mengemukakan bahwa sebegini besar Manusia Indonesia berkeinginan menjadi pegawai negeri. Menurut Sarwono (2001), di Indonesia, status pegawai negeri sipil diyakini lebih memberikan perasaan aman dibandingkan dengan status pegawai swasta.

Besaran gaji yang diterima oleh GTT di sekolah swasta ini juga tergantung dari kemampuan yayasan yang mengelola sekolah dimana para GTT bertugas. Begitulah yang terjadi pada para responden. Apabila yayasan yang mengelola merupakan suatu yayasan besar dan sekolahnya termasuk sekolah unggulan, maka gaji yang diterima responden juga besar. Kondisi sebaliknya bila yayasan yang mengelola dan sekolah tempat responden mengabdikan merupakan sekolah dimana sebagian besar siswanya berasal dari golongan menengah-kebawah, maka dapat dipastikan bahwa gaji yang diterima responden juga kecil.

Sebagai seorang GTT, para responden hanya memperoleh tunjangan walikelas atau tunjangan fungsional lain di sekolahnya ditambah tunjangan dari Pemerintah Kota Semarang sebesar Rp 200.000,00 yang dibagikan tiap 6 bulan

sekali. Itupun tidak semua responden mendapatkan tunjangan walikelas karena tunjangan tersebut merupakan kebijakan masing-masing sekolah.

Gaji yang diterima responden yang tertinggi sebagai Guru Tidak Tetap (GTT) adalah Rp 1.800.000,00 dengan masa kerja 12 tahun, diluar tunjangan yang diperoleh oleh responden tersebut (R1). Sedangkan Gaji responden terendah adalah Rp 500.000,00 yang diperoleh oleh responden (R6) dengan masa kerja 33 tahun. Hal ini dapat diartikan bahwa masa kerja yang lebih lama tidak menjamin bahwa gaji GTT di sekolah swasta akan lebih tinggi.

Masalah kesejahteraan yang minim yang diterima oleh GTT seperti yang diterangkan oleh responden, peneliti juga ingin tahu apakah gaji para responden mencukupi kebutuhannya atau tidak, hampir semua responden menyatakan cukup walaupun dengan berat hati mengatakannya. Adapula yang beranggapan bahwa gajinya untuk saat ini cukup, namun belum tahu beberapa tahun mendatang apakah gajinya cukup atau tidak karena anak-anak responden tersebut (R2) masih kecil dan masih berada di jenjang SD yang notabene biaya sekolahnya gratis. Sedangkan responden lainnya (R1, R4, R5) menyatakan bahwa kebutuhan keluarganya disesuaikan dengan penghasilan yang diperolehnya. Terlepas dari itu, semua responden mengatakan bahwa suami/istri-nya juga ikut bekerja untuk membantu mencukupi kebutuhan.

Peneliti juga menanyakan apakah responden memiliki pekerjaan sambilan atau tidak, sebagian responden menyatakan memiliki pekerjaan sambilan. Ada 3 responden yang memiliki pekerjaan sambilan yakni (R3, R4,

R5). Beberapa profesi sambilan responden diantaranya adalah memberikan bimbingan belajar/les kepada siswa-siswinya (R3) dan membuka katering (R4, R5).

Ketika peneliti menanyakan latar belakang responden melakukan pekerjaan sambilan tersebut, para responden mengemukakan berbagai alasan. Beberapa responden mengatakan bahwa pekerjaan sambilan yang ditekuninya ini adalah untuk menambah penghasilan dan untuk mencukupi kebutuhan. Hal ini bisa dimaklumi karena penghasilan yang diterima oleh responden sebagai GTT di sekolah swasta bisa dikatakan masih belum bisa mencukupi kebutuhan keluarga sepenuhnya. Sedangkan 2 responden yang membuka usaha katering menyatakan bahwa usaha yang dibukanya itu didasarkan pada hobi/bakat yang mereka miliki, yakni hobi memasak.

Armansyah (2002) mengemukakan, pembayaran yang cukup akan mendorong besarnya komitmen seseorang kepada organisasi, tidak memikirkan hal lain untuk memenuhi kebutuhan hidup, dan tidak memiliki keinginan untuk melakukan penyelewengan-penyelewengan kekuasaan dan wewenang, seperti korupsi atau memanipulasi aktivitas-aktivitas tertentu dalam organisasi untuk menambah kekurangan pembayaran. Pentingnya pembayaran ini adalah untuk menghilangkan dampak buruk yang dapat mendorong perputaran karyawan dalam tingkat yang lebih tinggi karena adanya ketidakpuasan pada gaji (Simamora, 1995). Berdasarkan teori tersebut, peneliti sempat meragukan komitmen para responden terhadap profesinya sebagai guru karena beberapa responden memiliki pekerjaan sambilan selain guru.

Akan tetapi, pada saat peneliti menanyakan pada responden tentang keinginan responden untuk meninggalkan profesinya sebagai guru apabila ada profesi lain yang lebih menggiurkan secara finansial, sebagian besar responden menyatakan tetap ingin menggeluti profesi guru bagaimanapun keadaannya. Beberapa responden bahkan dengan tegas menyatakan tidak akan berpindah ke profesi lain ataupun tidak terpikirkan sama sekali (R3, R4, R6). Sementara responden yang lainnya yang pernah mencoba beralih ke profesi lain namun akhirnya kembali menjadi profesi guru (R2). Ada responden yang mempertimbangkan menerima profesi lain namun tetap tidak meninggalkan profesinya sebagai guru (R1). Ini berarti para responden memiliki komitmen yang tinggi terhadap profesi guru. Hal ini menegaskan bahwa masalah penghasilan tidak menyurutkan komitmen para responden sebagai GTT.

Hasil penelitian diatas mengungkapkan bahwa problematika gaji yang terbatas yang dialami oleh GTT, tidak secara langsung mempengaruhi motivasi kerja para GTT. Para GTT lebih termotivasi untuk meningkatkan status kepegawaiannya dahulu, karena masalah gaji akan menyesuaikan apabila status kepegawaiannya meningkat. Pada penelitian kali ini juga terungkap bahwa komitmen tinggi yang dipegang oleh para responden terhadap profesi guru tidak terpengaruh oleh keadaan responden yang juga menekuni profesi lain selain profesinya sebagai GTT.

8.4.1.3. Jenis Kelamin

Di berbagai profesi, perbedaan *gender* masih merupakan suatu hal yang sensitif. Namun pada profesi guru, perbedaan *gender* bukan merupakan suatu hal

yang diperdebatkan. Jumlah guru laki-laki dan perempuan hampir seimbang jumlahnya. Kedudukan yang diembannya pun bisa disetarakan. Sekarang sudah banyak kita lihat perempuan menduduki jabatan kepala sekolah yang biasanya diduduki oleh laki-laki.

Pada penelitian ini, peneliti mencoba mencari tahu apakah di sekolah tempat responden bertugas ada perbedaan *gender* merupakan suatu hal yang diskriminatif atau tidak yang nantinya akan berdampak pada motivasi kerja responden. Setelah peneliti mewawancarai para responden, maka para responden menyatakan tidak ada diskriminasi antara guru laki-laki dan guru perempuan. Walaupun demikian, menurut pandangan para responden, ada sedikit perbedaan perlakuan antara guru laki-laki dan guru perempuan walaupun menurut para responden hal tersebut sangat bisa dimaklumi.

Perbedaan perlakuannya terletak pada memberi perlakuan istimewa pada perempuan, dan begitupula sebaliknya. Keistimewaan yang diberikan pada perempuan sebagaimana diungkapkan oleh seorang responden (R4) adalah apabila ada tugas berat yang membutuhkan tenaga fisik, yang dipekerjakan adalah para laki-laki. Sedangkan keistimewaan yang di berikan pada laki-laki seperti sebagaimana diungkapkan oleh beberapa responden antara lain posisi (jabatan) struktural (R3), dan prioritas dalam penerimaan pegawai (R5). Hal tersebut dipandang *lumrah* terjadi pada semua profesi karena laki-laki memiliki tingkat absensi yang cenderung lebih mudah daripada perempuan. Seperti yang dikemukakan oleh responden (R5) berikut ini:

“...seharusnya tidak ada...Cuma yang saya lihat selama ini lebih diutamakan yang laki-laki, karena itu yang pertama tidak ada cuti hamil *gitu tho*, terus cuti melahirkan...terus misalkan anaknya sakit itu kan seorang bapak tidak harus menunggui tapi biasanya *kan* ibu..maka yang dipilih biasanya kalau ada guru yang bagus diantara 2 pilihan yang bagus antara laki-laki dan perempuan, biasanya yang dipilih yang laki-laki...menurut saya sah-sah saja...kalau kita lihat memang gaji perusahaan *kan* jelas, katakan ini (sekolah) perusahaan ya, karena akan memberikan keuntungan, apalagi di dunia pendidikan, misalkan saja ada guru yang tidak masuk saat itu *gitu kan* proses kegiatan belajar mengajar *kan* agak kacau, kalau bapak (guru laki-laki) *kan* di minimalisasi..”

Pada saat peneliti mencoba membandingkan tingkat absensi antara guru laki-laki, ternyata peneliti mendapatkan jawaban hampir sama dari setiap responden. Para responden mengatakan bahwa apabila tidak ada hal yang benar-benar mendesak, maka responden para responden sangat jarang sekali absen/jam kosong saat mengajar karena berbagai sebab, antara lain sekolah tempat responden mengajar merupakan sekolah yang disiplin (R3, R4), memberikan contoh perilaku yang baik kepada siswa-siswinya untuk tidak membolos (R1), dan responden tidak akan absen atau meninggalkan kelas tanpa tugas jika tidak ada halangan (R2).

Perbedaan jenis kelamin mungkin juga berbeda persepsi serta motivasi dalam bekerja. Peneliti juga ingin mengungkap apakah ada perbedaan yang terjadi pada responden laki-laki dan perempuan. Peneliti menanyakan kepada responden apakah bekerja bagi wanita itu wajib ataukah tidak, sebagian responden menjawab tidak wajib, dan sebagian lainnya menjawab bekerja itu adalah suatu kewajiban.

Para responden perempuan yang memandang bekerja itu tidak wajib (R2, R3), salah satunya beralasan bahwa bekerja bagi perempuan adalah sambilan.

Sedangkan para responden perempuan memandang bekerja itu merupakan sebuah kewajiban (R4, R5).

Ada beberapa alasan para responden memaklumi sikap perempuan yang tetap bekerja, terlepas dari pandangannya bahwa bekerja itu wajib atau tidak. Keinginan orang tua sebagai konsekuensi dari kuliah (R3, R4) merupakan alasan utama mengapa perempuan tetap harus bekerja. Sedangkan salah satu responden memberikan alasan bahwa responden tersebut (R5) bekerja agar tidak bergantung pada suami atau bisa mandiri.

8.4.1.4. Suku/Etnis

Suku/etnis individu terkadang mempengaruhi tingkat motivasinya. Berbeda suku, berbeda pula budayanya, sehingga sikap dan kepribadian individu yang terbentuk oleh budaya juga bisa berbeda dalam menjalani hidupnya. Bahkan setiap suku mempunyai suatu ciri budaya yang berbeda dengan suku lainnya dalam kaitannya dengan persepsi individu dalam bekerja.

Di Indonesia terdapat beragam suku bangsa yang mempunyai ciri khas masing-masing. Tidak cuma suku-suku bangsa yang berasal dari pribumi, suku/etnis yang non-pribumi pun turut menambah keragaman budaya di Indonesia yang memang terkenal dengan negara yang *multikultural*.

Pada penelitian yang dilakukan di Kota Semarang ini, semua responden mengaku berasal dari suku Jawa, walaupun asal daerahnya berbeda-beda. Para responden berasal dari Klaten (R1, R3), Salatiga (R6), Semarang (R2, R4), dan Kudus (R5). Keseragaman responden dalam hal suku bangsa, membuat peneliti

lebih mudah untuk mengidentifikasi hal-hal yang berhubungan dengan motivasi kerja responden dalam kaitannya dengan budaya Jawa yang melekat pada responden.

Beberapa responden mengatakan bahwa budaya Jawa sangat melekat pada kehidupan sehari-harinya, termasuk dalam bekerja. Dua orang responden (R4, R6) mengaku posisinya sebagai orang Jawa mempengaruhi dalam menyikapi profesinya sebagai guru dengan status GTT. Menurut kedua responden tersebut, mereka mengaku menerima nasibnya sebagai GTT dengan segala keterbatasannya. Walaupun seorang responden (R6) sempat menyangkal bahwa filsafat Jawa yang *'nrimo ing pandum'* tidak pernah dianutnya, namun responden tersebut akhirnya mengakui bahwa secara tidak disengaja justru responden menjalankannya. Berikut pengakuan dari responden tersebut (R6):

“...filsafat Jawa yang *'nrimo ing pandum'* saya kira kok saya tidak berprinsip seperti itu... mungkin saya ini secara langsung saya tidak melaksanakan filsafat itu, tapi secara tidak langsung saya sudah melaksanakan, saya tidak tahu itu...artinya *'Iha kamu nyatanya trimo digaji sekian tapi kok gak pernah protes'...*”

Sedangkan ketika peneliti bertanya ke responden lainnya, para responden mengaku menerima nasibnya sebagai GTT dengan penghasilan yang rendah, namun mereka menganggap sikapnya itu bukan karena sifat dasar orang Jawa yang *'nerimo'*. Para responden yang menyangkal sifat dasar orang Jawa yang *'nerimo'* tersebut mengaku memiliki alasan lain, ada responden yang menerima kondisinya saat ini walaupun sebenarnya menurut responden tersebut (R3) masih merasa kurang. Sedangkan responden lainnya menerima kondisinya saat ini dengan rasa syukur dan ikhlas (R1), dan responden lainnya (R2) menganggap

kondisi yang dialami saat ini sebagai GTT merupakan bagian dari proses kariernya.

Pengaruh kebudayaan Jawa yang dirasakan responden tidak hanya dalam menyikapi kondisi pekerjaannya saat ini saja, namun lebih dari itu para responden yang terjun di masyarakat serta lingkungan tempatnya mengajar juga harus menyesuaikan diri dengan kebudayaan setempat walaupun pada prakteknya tidaklah sulit karena responden juga merupakan orang Jawa. Menurut Trimo (2008), Guru dalam bahasa jawa diartikan '*digugu*' dan '*ditiru*', otomatis menjadi teladan. Melihat peran tersebut, sudah menjadi kemutlakan bahwa guru harus memiliki integritas dan personaliti yang baik dan benar. Hal ini sangat mendasar, karena tugas guru bukan hanya mengajar (*transfer knowledge*) tetapi juga menanamkan nilai - nilai dasar dari bangun karakter atau akhlak anak.

Oleh karena dalam kebudayaan Jawa, guru merupakan profesi yang dijadikan teladan, seringkali hal tersebut justru membebani responden mengingat perannya sebagai guru tidak hanya di sekolah, tapi ketika berada di tengah-tengah masyarakat peran dan kharisma sebagai guru juga masih melekat. Hal tersebut menjadi beban moral tersendiri oleh para responden (R1, R3). Selain merasa dijadikan teladan oleh masyarakat, beban moral yang dirasakan para responden selama menjadi guru antara lain disebabkan oleh karena dijadikan figur sentral/pusat perhatian (R2), dan juga guru selalu dianggap mempunyai kemampuan yang lebih (R1, R6).

Jadi pada penelitian ini, suku atau etnis bukanlah sebagai faktor utama tinggi atau rendahnya motivasi individu, melainkan bagaimana persepsi individu tersebut terhadap kondisinya saat ini, serta bagaimana individu tersebut menyikapinya.

8.4.1.5. Kemampuan

Motivasi kerja individu terkadang menyesuaikan dengan kemampuan yang dimiliki oleh individu tersebut. Menurut Robbins (2003), kemampuan (*ability*) adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Seluruh kemampuan individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat faktor, yakni kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

Dalam profesi guru, pada dasarnya kemampuan intelektual yang paling di unggulkan, terkecuali pada guru olahraga yang juga mengandalkan kemampuan fisik. UU Guru & Dosen juga telah memberikan stimulus kepada guru untuk meningkatkan kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Atas dasar itu, dalam penelitian ini peneliti ingin mengungkap kemampuan responden yang berhubungan dengan motivasi kerja para responden. Pada penelitian ini didapatkan hasil bahwa responden kurang memiliki motivasi untuk meningkatkan kemampuannya. Motivasi berprestasi responden juga terbilang rendah. Sebetulnya semua responden memiliki keinginan untuk berprestasi, namun terbentur dengan berbagai kondisi yang dialaminya, sehingga menurunkan tingkat motivasinya.

Ketika penelitian, peneliti ingin mengetahui sejauh manakah keinginan responden untuk meningkatkan kemampuan intelektualnya, mungkin dengan kuliah lagi ataupun dengan mengikuti workshop-workshop yang menunjang profesinya. Setelah dilakukan wawancara, semua responden menyatakan ingin melanjutkan kuliah lagi di S2 akan tetapi para responden terbatas oleh beberapa kondisi yakni kondisi finansial yang terbatas (R2). Selain itu, para responden beralasan bahwa ilmunya yang sekarang sudah cukup (R3) dan tidak adanya inisiatif dari diri sendiri (R4) menjadi faktor penghalang untuk meningkatkan kemampuan intelektual responden.

Salah satu cara yang dilakukan peneliti untuk mengetahui kemampuan responden adalah dengan menanyakan tentang bagaimana inovasi mengajar yang dilakukan responden selama menjadi guru. Salah satu responden (R2) mengungkapkan bahwa di sekolah tempatnya mengajar, inovasi dalam mengajar merupakan suatu yang mutlak diperlukan oleh para guru. Hal itu dikarenakan sekolah tempatnya mengajar (SMA Nasima) merupakan sekolah yang menerapkan sistem *fullday school*, sehingga dalam mengajar siswa-siswinya perlu dilakukan cara yang berbeda saat pagi dan siang hari ketika konsentrasi para siswa telah menurun. Sedangkan salah satu responden yang lain (R1) mengungkapkan bahwa untuk melengkapi profesinya sebagai seorang guru, idealnya responden tersebut mampu menerbitkan sebuah buku. Hal ini mengindikasikan bahwa responden tersebut masih berusaha memaksimalkan kemampuannya untuk melakukan inovasi-inovasi mengajar.

Sebetulnya standarisasi kemampuan intelektual guru sudah diatur oleh Pemerintah melalui Permendiknas Nomor 18 Tahun 2007 sebagai landasan pelaksanaan sertifikasi guru dan dosen. Uji kompetensi untuk memperoleh sertifikat pendidik dilakukan dalam bentuk penilaian portofolio. Portofolio adalah bukti fisik (dokumen) yang menggambarkan pengalaman berkarya/prestasi yang dicapai dalam menjalankan tugas profesi sebagai guru dalam interval waktu tertentu. Dalam Undang-undang guru dan dosen menggariskan bahwa seorang guru wajib memiliki sertifikasi, pada kenyataannya terkesan hanya profesionalisme yang komersil dan hanya memotivasi seorang guru secara sesaat saja (Suhendi, 2010).

Dengan adanya program sertifikasi yang diadakan oleh Pemerintah, para responden memiliki persepsi tersendiri mengenai program sertifikasi tersebut. Beberapa responden yang diwawancarai peneliti menunjukkan sikap ketidakpercayaannya pada program sertifikasi tersebut. Responden (R1, R6) tersebut mempertanyakan efektifitas program sertifikasi tersebut, karena selama ini mereka melihat bahwa program sertifikasi hanya untuk meningkatkan gaji guru yang lolos sertifikasi, bukan meningkatkan kualitas guru.

8.4.2. Persepsi Responden

Sebagaimana telah dijelaskan pada uraian telaah pustaka sebelumnya, persepsi ini tergantung pada pelaku persepsi yang mengintrepretasikan suatu target. Intrepretasi tersebut dipengaruhi oleh karakteristik pribadi masing-masing pelaku persepsi tersebut. Beberapa karakteristik pribadi yang dapat

mempengaruhi persepsi diantaranya pengalaman masa lalu, *interest*, ekspektasi, dan sikap (Muchlas, 2005). Oleh sebab itu, peneliti mencoba mengungkap persepsi responden tentang profesi guru dari sisi pengalaman masa lalu responden yang menjadi alasan (latar belakang) responden memilih profesi guru, gambaran guru ideal yang menarik (*interesting*) menurut responden yang menjadikan responden termotivasi, serta harapan-harapan (ekspektasi) responden terhadap profesi guru.

8.4.2.1. Latar Belakang Memilih Profesi Guru

Setiap orang pasti mempunyai alasan atau latar belakang atas pilihan yang diambilnya, termasuk ketika seseorang memilih pekerjaan yang digelutinya. Menurut Sinamo (2005), Setiap orang terlahir ke dunia dengan panggilan yang spesifik. Panggilan hidup itu dijalani setiap orang terutama melalui pekerjaannya. Secara natural, orang akan berhasil ketika dia menemukan dan melaksanakan panggilan jiwanya. Alasannya, setiap orang pasti dilengkapi potensi dan kemampuan untuk melakukan panggilan itu. Jadi orang yang terpanggil menjadi guru misalnya, sebenarnya sudah dilangkapi dengan bakat mengajar, ketekunan bergulat dengan rumus-rumus atau teori-teori yang dikuasainya, dan keinginan untuk menularkan ilmunya.

Pada penelitian ini, ada berbagai latar belakang yang dijadikan alasan oleh para responden memilih profesi guru. Alasan responden memilih profesi guru ada yang dimulai sejak sebelum menempuh pendidikan tinggi, ada juga yang dilatarbelakangi ketidaksengajaan mendapatkan kesempatan bekerja sebagai guru.

Saat ditanya kenapa responden memilih guru sebagai profesinya, salah satu responden (R1) mengemukakan ketertarikannya untuk menekuni profesi guru muncul sejak kecil, apalagi didukung oleh keluarganya terutama orangtuanya yang mendorong untuk melanjutkan pendidikannya di IKIP yang pada waktu itu merupakan satu-satunya perguruan tinggi di setiap daerah yang mencetak guru-guru kita saat ini.

Ketertarikan terhadap profesi guru juga timbul karena ketertarikan responden (R2) terhadap sosok guru yang diidolakannya pada saat responden sekolah. Ketertarikan itu menjadikan responden terdorong untuk menekuni profesi guru, sehingga diwujudkan dengan mencontoh sosok gurunya itu dengan mengambil kuliah di IKIP. Keterbatasan kondisi ekonomi yang dialami oleh responden ini (R2) juga akhirnya menjadi pertimbangan responden untuk memilih mengambil kuliah di perguruan tinggi di bidang keguruan. Menurut responden, pada masa itu di IKIP merupakan perguruan tinggi dengan biaya terendah, sehingga hanya disana lah responden mampu melanjutkan pendidikannya selepas SMA.

Sedangkan untuk para responden yang akhirnya memilih profesi guru karena ketidak-sengajaan, ketidak-sengajaan tersebut pada awalnya memang dilatarbelakangi oleh ketidak tertarikannya responden pada profesi guru. Akan tetapi setelah mendapat kesempatan mengajar, para responden menikmati perannya tersebut. Seseorang akan merasa termotivasi apabila telah mendapatkan apa yang diinginkannya. Secara khusus, motivasi diartikan oleh Mas'ud (2002) sebagai penilaian, perasaan atau sikap umum guru terhadap pekerjaannya yang meliputi

antara lain: gaji, hubungan sosial ditempat kerja, lingkungan kerja, dan pekerjaan itu sendiri.

Faktor keluarga memang dominan dalam mempengaruhi responden dalam memilih profesi guru. Ketika ditanya tentang tanggapan keluarga terhadap profesi responden sebagai guru, semua responden menyatakan bahwa sebagian besar keluarga para responden mendukung profesinya sebagai guru. Keluarga para responden menyatakan bangga menjadi bagian dari keluarga seorang guru. Selain itu, keluarga yang tidak banyak menuntut juga merupakan bentuk dukungannya pada profesi responden.

Setidaknya pemilihan profesi guru oleh para responden dalam penelitian ini masih mencerminkan nilai-nilai kerja serta persepsi responden terhadap profesi guru yang berdampak pada motivasi para responden dalam menjalankan profesinya. Hal ini didukung oleh perspektif pemikiran Hollis dalam Farisi, dkk (1998) yang menyatakan bahwa orientasi nilai seseorang dalam pilihan karier merupakan standar acuan diri berkaitan dengan kepentingan, kemanfaatan, dan kebermaknaan suatu karier, pekerjaan, atau jabatan bagi karier seseorang.

8.4.2.2. Gambaran Guru Ideal

Setelah mengungkap berbagai cerita kehidupan responden selama menjadi GTT dengan berbagai keterbatasannya, belum lengkap sekiranya peneliti apabila belum mencari tahu kondisi ideal yang seperti apa yang diinginkan oleh para responden sebagai GTT. Hal tersebut dilakukan untuk memberikan

pembandingan antara kondisi riil responden saat ini dengan gambaran ideal yang bisa dijadikan acuan responden untuk memotivasi dirinya sendiri.

Gambaran ideal yang didapat dari para responden tidak jauh dari hal-hal yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai. Salah satu hal yang paling diinginkan responden adalah masalah status kepegawaian. Salah satu responden mengatakan bahwa idealnya guru di seluruh Indonesia berstatus PNS, termasuk guru yang mengajardi sekolah swasta, sedangkan yayasan yang mengelola sekolah swasta tersebut hanya bertindak sebagai lembaga. Begitu pula dengan profesionalitas guru juga harus ditingkatkan. Selain itu, menurut responden fungsi guru tidak hanya mengajar mata pelajaran yang dikuasainya, tapi juga harus bisa mendidik moral siswa-siswinya. Sedangkan tentang posisi guru yang ideal menurut responden memang selayaknya guru juga harus bisa dijadikan teladan oleh siswa-siswinya dan juga mampu melayani siswa-siswinya dengan baik dalam hal memberikan materi pelajaran di sekolah.

Ketika para responden ditanyai oleh peneliti mengenai gaji ideal yang seharusnya mereka terima, para responden menjawabnya dengan jawaban yang berbeda-beda. Ada yang menyebut nominal tertentu dengan berbagai alasan yang mendasarinya, ada pula yang tidak menyebutkan nominal. Bagi responden yang menyebut nilai, mereka beranggapan bahwa gaji ideal mereka adalah Rp 2.000.000 sampai Rp 5.000.000 (R1, R3, R6), alasannya adalah Untuk menunjang fungsi profesi guru, selain mengajar juga untuk pengembangan profesi misalnya dengan penelitian (R1). Alasan lainnya adalah besaran gaji menyesuaikan kebutuhan hidup sehari-hari (R3). Selain itu, gaji ideal dengan nominal tersebut

dimaksudkan agar guru bisa berkonsentrasi dengan pekerjaannya dan mengantisipasi ketiadaan tunjangan hari tua bagi guru swasta (R6).

8.4.2.3. Harapan GTT ke Depan

Setiap individu pasti mempunyai harapan tentang masa depannya masing-masing. Begitupula dengan para responden yang memiliki harapan terkait profesinya sebagai GTT selain memiliki gambaran ideal dalam profesi mereka. Para GTT dalam penelitian ini mengungkapkan bahwa statusnya sebagai GTT juga perlu diperhatikan oleh Pemerintah, tidak hanya PNS yang diperhatikan pemerintah. Pelaksanaan UU tentang Guru dan Dosen pun diharapkan dapat berjalan dengan baik. Selain itu, yayasan tempat bernaung para responden juga diharapkan memberikan tanggapan positif atas komitmen yang dimiliki para responden yang telah mengabdikan lebih dari 10 tahun sehingga yayasan bersedia mengangkat para responden menjadi Guru Tetap Yayasan (GTY).

8.4.3. Sumber Motivasi

Pada penelitian ini, ditemukan beberapa hal yang sumber motivasi kerja para responden. Faktor-faktor yang menjadi sumber motivasi kerja tersebut antara lain:

8.4.3.1. Motif Ekonomi

Alasan ekonomi memang merupakan motif utama seseorang untuk bekerja. Hal tersebut terjadi karena setiap orang yang bekerja tujuannya adalah untuk mendapatkan upah atau gaji yang nantinya akan digunakan untuk

memenuhi kebutuhan dalam hidupnya. Motif ekonomi ini dapat berupa pemberian gaji yang tinggi, ataupun kenaikan gaji.

Hasil penelitian ini mengungkap bahwa beberapa responden menyadari bahwa tujuan mereka bekerja adalah untuk mendapatkan gaji. Seperti penuturan salah seorang responden (R2) berikut ini:

“...kalau motivasi dari diri sendiri pertama, tidak bisa kita pungkiri kita ingin sekali membantu ekonomi keluarga, kedua karena memang sudah panggilan, misalkan kita dikasih pekerjaan lain belum tentu dengan karakter kita...”

Namun motif ekonomi bukan satu-satunya tujuan dalam menjalankan profesinya sebagai guru, karena setiap guru memiliki nilai-nilai kerja yang luhur, yakni menganggap profesinya sebagai guru ini merupakan sebuah ‘panggilan’. Begitupula yang terjadi pada responden lainnya (R1, R5) yang menganggap motif ekonomi ini merupakan sumber motivasinya dalam bekerja. Namun kedua responden tersebut juga memiliki sumber motivasi lain selain motif ekonomi.

8.4.3.2. Motif agama

Pada hasil penelitian ini terdapat beberapa responden yang memakai dasar-dasar ajaran agama sebagai sumber motivasi kerja mereka. Nilai-nilai spiritual yang terdapat pada diri responden (R1) mendasari motivasi kerja responden tersebut.

Setiap manusia yang beragama pasti memiliki dasar-dasar agama yang digunakan untuk menjalankan aktifitasnya sehari-hari. Bahkan tidak sedikit manusia yang beranggapan bahwa hidup mereka selama di dunia ini merupakan suatu bentuk ibadah ke pada Tuhan, tidak terkecuali dalam hal bekerja. Sebagian

responden juga mengemukakan hal yang sama, yaitu bekerja dimaknai sebagai salah satu bentuk ibadah. Para responden tersebut menilai bahwa dalam profesinya sebagai guru tidak hanya menanamkan nilai-nilai pendidikan formal, akan tetapi ada tanggung jawab moral dalam menanamkan nilai agama, yakni *akhlak* mulia pada setiap anak didiknya. Seperti yang dikemukakan oleh responden (R1) berikut ini:

“...jadi karena saya guru PKn, maka saya memberikan ilmu tidak hanya sekedar dalam bidang pelajaran, tapi kira-kira saya memeberikan bekal dalam bidang keagamaan, akhlak mulia, paling tidak anak itu kalau dia tidak pandai, tapi dia mempunyai nilai bekal ilmu akhlak yang baik”

Oleh karena itu, nilai moral-spiritual yang telah tertanam dalam diri responden membuat para responden menjadikannya sumber motivasi baginya.

8.4.3.3. Motif Sosial

Motif sosial ini dilandasi oleh nilai-nilai sosial individu yang timbul dari keinginan individu untuk memberikan sesuatu yang dimilikinya untuk turut berperan serta dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara. Pada penelitian ini terungkap pengaruh nilai sosial yang mendasari individu terhadap motivasi kerja responden.

Dalam menjalankan profesinya sebagai guru, beberapa responden berusaha memberikan kemampuan yang dimilikinya agar dapat bermanfaat bagi masyarakat. Responden juga berusaha menepikan sisi materialismenya sehingga dalam hal ini orientasi nilai sosial yang diutamakan. Hal ini seperti yang dikemukakan oleh salah satu responden (R6) dalam memaknai profesinya sebagai guru:

“...saya hanya ingin ikut *aja* menyumbangkan ilmu yang pernah saya terima dari lembaga pendidikan kepada anak-anak... daripada ilmu saya *mubadzir*...”

8.4.3.4. Lingkungan kerja

Gouzaly (2000) mengelompokkan faktor-faktor motivasi kedalam dua kelompok yaitu, faktor eksternal (karakteristik organisasi) dan faktor internal (karakteristik pribadi). Faktor eksternal (karakteristik organisasi) yaitu : lingkungan kerja yang menyenangkan, tingkat kompensasi, supervisi yang baik, adanya penghargaan atas prestasi, status dan tanggung jawab. Faktor internal (karakteristik pribadi) yaitu : tingkat kematangan pribadi, tingkat pendidikan, keinginan dan harapan pribadi, kebutuhan, kelelahan dan kebosanan.

Hasil dari penelitian ini mengungkap kaitan antara kondisi lingkungan kerja dengan motivasi kerja responden. Beberapa responden dalam penelitian ini mengemukakan bahwa mereka termotivasi karena lingkungan tempat mereka mengajar sangat kooperatif dan menyenangkan, seperti dituturkan oleh seorang narasumber (R3) berikut ini:

“motivasi saya sebenarnya saya ya seneng aja ya sebelumnya saya emang gak berkeinginan jadi guru, tapi setelah masuk di dalamnya ya asyik juga mengajar dan temen-temen asyik semua, di sini jadi banyak temen... dan saya termotivasi menjadikan anak-anak di sini seneng dengan pelajaran saya khususnya matematika karena saya mengajar matematika...”

8.4.3.5. Kepuasan kerja

Pada penelitian ini, kepuasan kerja yang diperoleh responden mampu mengalahkan faktor motivasi yang berupa material. Para responden menganggap profesinya memiliki tingkat kesenangan tersendiri ketika keberadaan responden

sangat dihargai oleh lingkungannya. Selain itu, kepuasan responden ini timbul dari tercapainya target atau tujuan yang responden inginkan, seperti pengakuan dari seorang responden (R4) berikut ini:

“...Saya itu sebetulnya *kok* tidak mengukur sesuatu dengan uang *gitu lho*, tapi dengan kepuasan, jika anak (siswa) saya bisa, saya itu puasnya tidak pernah mengukur sedikitpun dengan uang..”

Kepuasan kerja berhubungan erat dengan faktor sikap para responden terhadap pekerjaannya. Sebagaimana dikemukakan oleh Tiffin (dalam Prasetyo, 2004), Kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan sesama karyawan. Sejalan dengan itu, Martoyo (dalam Prasetyo, 2004) juga mengemukakan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Balas jasa kerja karyawan ini, baik berupa finansial maupun non-finansial.

8.4.4. Faktor Penghambat Motivasi Kerja Guru Tidak Tetap

Faktor utama penghambat motivasi Guru Tidak Tetap (GTT) adalah minimnya kesejahteraan yang diperoleh, sehingga menimbulkan persepsi negatif para responden. Seorang guru tidak dapat bekerja optimal karena minimnya kesejahteraan yang diperoleh untuk mencukupi kebutuhan-kebutuhannya, seperti yang diungkapkan oleh salah seorang narasumber (R6):

“...namanya guru juga *kepengen* mengajar yang bagus, punya cara mengajar yang bagus, sarana *ngajar* yang baik... itu tuntutan guru seperti itu, saya juga *kepengennya* mengajar yang ideal... yang ideal *yaa* alatnya

mengikuti teknologi, kreatifitasnya harus dikembangkan, *nah* sekarang *kalo* gaji *aja* tigaratus, empatatus (ribu), makan *aja* lapar, *masa* guru lapar *suruh* kreatif, *ya* *gak* mungkin *tho*?”

Hal ini didukung oleh pernyataan Dessler (1997) yakni motivasi terjadi pada saat individu melihat adanya insentif atau ganjaran yang dapat memenuhi kebutuhan yang timbul. Keputusan bisa juga terjadi apabila ada hambatan diantara individu dengan insentif dan ganjaran.

Jika motivasi tersebut terhambat, maka proses kegiatan belajar mengajar pun tidak bisa optimal. Padahal tugas guru selain mengajar, juga perlu melakukan inovasi-inovasi dalam metode pembelajaran untuk para siswanya. Menurut Mulyana (2006), guru sebagai salah satu komponen dalam kegiatan belajar mengajar (KBM), memiliki peran yang sangat menentukan keberhasilan pembelajaran, karena fungsi utama guru ialah merancang, mengelola, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran.

4.5. Validasi Data

Dalam penelitian yang menggunakan metode kualitatif, kriteria utama terhadap data hasil penelitian adalah valid, reliabel, dan objektif. Menurut Sugiyono (2008), validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dilaporkan oleh peneliti. dengan demikian, data yang valid adalah data yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan peneliti dengan data yang sesungguhnya yang terjadi pada objek penelitian.

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan dua macam validasi, yakni validasi internal dan validasi eksternal. Validasi internal data penelitian dilakukan melalui teknik *memberchek* oleh responden setelah peneliti menuliskan hasil

wawancara ke dalam tabulasi data. Kemudian tabulasi data yang berisi hasil wawancara apa adanya kemudian dikategorisasikan oleh peneliti ke dalam beberapa kategori, selanjutnya diinterpretasikan oleh peneliti menurut pemahaman peneliti terhadap hasil wawancara dengan responden tersebut. Selanjutnya hasil tabulasi data tersebut ditunjukkan kembali kepada responden sehingga responden tahu hasil interpretasi peneliti. Apabila ada hasil interpretasi peneliti yang tidak sesuai dengan maksud yang disampaikan oleh responden pada wawancara, maka responden berhak untuk meminta peneliti agar dapat diperbaiki. Namun apabila responden menyetujui hasil interpretasi peneliti, maka responden dapat memberikan *memberchek* pada hasil tabulasi data peneliti, kemudian ditandatangani responden sebagai bukti keabsahan data.

Untuk menguji validitas eksternal, peneliti juga menggunakan sarana tabulasi data yang digunakan juga untuk *memberchek* pada saat yang sama. Pengujian validasi eksternal ini digunakan untuk mengukur tingkat *transferability*, dimana pengujian ini berfungsi untuk menunjukkan derajat ketepatan atau dapat diterapkannya hasil penelitian ke populasi di mana sample itu diambil. Bila pembaca mendapatkan gambaran dan pemahaman yang jelas tentang konteks penelitian, maka penelitian dikatakan memiliki standar transferabilitas yang tinggi.

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Masa kerja yang cukup lama dengan menyandang status sebagai GTT tidak menyurutkan motivasi individu dalam menjalankan profesinya, karena hal tersebut membuktikan tingginya komitmen responden terhadap profesi guru walaupun tidak diikuti dengan peningkatan status kepegawaian maupun kesejahteraan. Masa kerja yang lebih lama tidak menjamin bahwa gaji GTT di sekolah swasta akan lebih tinggi. Problematika gaji yang terbatas yang dialami oleh GTT, juga tidak secara langsung mempengaruhi motivasi kerja para GTT. Para GTT lebih termotivasi untuk meningkatkan status kepegawaiannya terlebih dahulu, karena gaji akan menyesuaikan apabila status kepegawaiannya meningkat. Bahkan responden yang mengajar di sekolah yang terbilang cukup elit tidak menjamin kondisi kesejahteraannya maupun statusnya lebih baik dari sekolah-sekolah swasta lainnya.

Para responden menyatakan bahwa menerima kondisi yang ada sekarang sebagai guru karena beberapa responden memiliki alasan masing-masing, yakni menerima dengan ikhlas, menganggap sebagai proses karier, dan *nerimo* nasibnya karena persepsi responden ini timbul dari sifat dasar sebagai orang Jawa yang tidak menuntut macam-macam. Namun hampir semua responden menyatakan bahwa hal-hal yang bersifat materiil tidak mampu mengalahkan panggilan hati mereka sebagai seorang guru, walaupun dengan kesejahteraan yang minim.

Perbedaan *gender* pun kini tidak pernah diperdebatkan dalam masalah karier, terutama pada profesi guru. Hampir sama sekali tidak ada perbedaan motivasi kerja antara guru laki-laki dan guru wanita. Pada penelitian ini juga didapatkan hasil bahwa responden kurang memiliki motivasi untuk meningkatkan kemampuannya. Motivasi berprestasi responden juga terbilang rendah. Sebetulnya semua responden memiliki keinginan untuk berprestasi, namun keinginan tersebut terbentur dengan berbagai kondisi yang dialaminya, sehingga menurunkan tingkat motivasinya.

Persepsi yang dapat mempengaruhi motivasi responden tentang profesi guru pada penelitian ini dapat dilihat dari beberapa sisi. Apabila dilihat dari sisi pengalaman masa lalu responden yang menjadi alasan (latar belakang) responden memilih profesi guru masih mencerminkan nilai-nilai kerja serta persepsi responden terhadap profesi guru yang berdampak pada motivasi para responden dalam menjalankan profesinya. Sedangkan bila dilihat dari gambaran guru ideal yang menarik (*interesting*) menurut responden yang menjadikan responden termotivasi, sebagian besar responden merujuk pada gambaran Guru yang telah berstatus PNS. Bila dilihat dari sisi harapan responden terhadap profesi guru yakni timbul dari persepsi responden yang menganggap adanya ketidakseimbangan pemerataan kesejahteraan sehingga responden berharap pada pemerintah yang memperhatikan tidak hanya pada guru PNS saja, akan tetapi juga guru swasta, serta harapan responden agar UU Guru dan Dosen dapat terlaksana dengan baik.

Terlepas dari faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi responden secara tidak langsung, pada penelitian ini responden juga menyebutkan secara

eksplisit atau secara berterusterang menyebutkan sumber motivasi yang ada pada diri responden itu sendiri. Motif ekonomi merupakan sumber motivasi yang paling banyak diakui oleh responden yang didasari oleh nilai-nilai ekonomis (materialistik) responden. Walaupun demikian, menurut responden motif ekonomi bukanlah hal yang paling utama. Motif agama yang digunakan oleh beberapa responden merupakan bukti responden menggunakan nilai-nilai spiritual (religius) dalam setiap kegiatannya. Sedangkan beberapa responden lainnya mengakui bahwa keinginannya untuk memberikan sesuatu yang berguna bagi masyarakat, dijadikan sumber motivasi, dalam hal ini peneliti menyebutnya motif sosial karena didasari oleh nilai-nilai sosial individu.

Selain berbagai motif di atas yang dijadikan sumber motivasi oleh para responden, masih ada beberapa sumber motivasi yang diakui secara langsung oleh responden. Salah satu sumber motivasi yang disebutkan oleh responden adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif dan kooperatif serta suasana yang menyenangkan membuat responden di tempat kerjanya berusaha mencurahkan segala kemampuan yang dimilikinya, karena lingkungan kerja yang mendukung bisa dijadikan sumber motivasi oleh para responden. Pada penelitian ini, kepuasan kerja juga menjadi salah satu sumber motivasi, bahkan mampu mengalahkan faktor motivasi yang bersifat material. Kepuasan responden ini timbul dari tercapainya target atau tujuan yang responden inginkan.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka diajukan beberapa saran yang dapat diterapkan bagi pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) para guru yang dapat diimplementasikan pada kebijakan pemerintah maupun pengembangan pribadi para guru, antara lain sebagai berikut:

1. Sebagai upaya peningkatan mutu pendidikan nasional, peningkatan kualitas guru juga harus diupayakan tidak hanya melalui program sertifikasi guru yang terkesan hanya bersifat administratif, tapi juga dilakukan dalam bentuk nyata, misalnya memberikan peningkatan ilmu pengetahuan yang paling aktual kepada guru sesuai dengan bidangnya masing-masing.
2. Undang-Undang tentang Guru dan Dosen (UU Guru & Dosen) sudah seharusnya dijalankan sebagaimana semestinya karena berbagai hal yang menyangkut perbaikan kualitas pendidikan serta kualitas hidup para guru dan dosen sudah tercantum dalam UU Guru & Dosen tersebut. Para pihak terkait juga seharusnya dapat mengawal UU Guru & Dosen sehingga tidak terjadi penyimpangan dalam pelaksanaannya.
3. Pemerintah Kabupaten/Kota lain, khususnya di Jawa Tengah, hendaknya bisa menjadikan Kota Semarang ini sebagai acuan dalam penyelenggaraan pendidikan. Pemerintah Kota Semarang yang menyediakan anggaran untuk memberikan tunjangan fungsional kepada para guru termasuk Guru Tidak Tetap (GTT) setidaknya sedikit mampu mengurangi problematika kesejahteraan guru yang terjadi selama ini.

4. Melibatkan pihak pengelola pendidikan di sekolah-sekolah swasta untuk ikut serta dalam meningkatkan mutu pendidikan di Indonesia dengan cara menerapkan manajemen sekolah yang profesional, baik dari pengelolaan sarana dan prasarana sekolah, maupun pengelolaan SDM guru berdasarkan kinerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Armansyah. 2002. "Komitmen Organisasi dan Imbalan Finansial", *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Astuti, Tri Marhaeni P. 2008. *Konstruksi Gender Dalam Realitas Sosial*. Semarang : UNNES Press.
- Bungin, Burhan. 2003. *Analisis Data Penelitian Kalitatif (Pemahaman Filosofis dan Metodologis ke Arah Penguasaan Model Aplikasi)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Chaplin, J.P. 2004. *Kamus Lengkap Psikologi*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Daryono. 2006. "Etos Dagang Jawa (Studi Terhadap Pemikiran Mangkunegara IV)". Program Pasca Sarjana Institut Agama Islam Negeri Walisongo Semarang.
- De Jong, S., Drs. 1976. *Salah Satu Sikap Hidup Orang Jawa*. Yogyakarta: Penerbitan Yayasan Kanisius.
- Dessler, Gary. 1997. *Manajemen Personalialia (edisi ketiga)*. Jakarta: Erlangga.
- Dewi, Anak Agung Sagung Kartika. 2006. "Analisis Beberapa Faktor Yang Mempengaruhi Partisipasi Karyawan (Suatu Kajian Teori)". *Buletin Studi Ekonomi, Volume 11 Nomor 1*. Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Udayana, Denpasar.
- Elqorny, Ahmad. 2008. "The Management Lecture Resume: Motivasi Kerja". n.p, <http://elqorni.wordpress.com/2008/05/03/motivasi-kerja>, diakses tanggal 7 April 2010.
- Farisi, Mohammad Imam, dkk. 1998. "Orientasi Nilai Guru Wanita dalam Pilihan Karier Profesi Guru (Studi pada Guru Sekolah Dasar Daerah Terpencil di Kabupaten Pamekasan Propinsi Jawa Timur)". Direktorat Pembinaan Penelitian dan Pengabdian pada Masyarakat Departemen Pendidikan dan Kebudayaan.
- Gouzaly, Saydam. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gunung Agung.
- Harefa, Andrea. 2007. "Aku Bekerja, Maka Aku Ada", *Majalah Manajemen Strategika*: 5 Juli.

- Hasibuan, Melayu SP, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Istijanto. 2008. *Riset Sumber Daya Manusia (Cara Praktis Mendeteksi Dimensi-Dimensi Kerja Karyawan)*. Jakarta: Gramedia.
- Kusmawan, Aang. 2009. "Profesionalisme Guru di Tahun 2009". n.p, <http://ahmadheryawan.com>, diakses tanggal 11 Mei 2010.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi, Edisi Sepuluh*. Yogyakarta: Andi.
- Marzali, Amri. 2007. *Antropologi dan Pembangunan Indonesia*. Jakarta: Kencana.
- Mas'ud, Fuad. 2002. *40 Mitos Manajemen Sumber Daya Manusia*. Semarang: Program Magister Manajemen Undip
- Matteson, Michael T. 2007. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Moleong, Lexy. 2006. *Metodologi Penelitian Kualitatif (Edisi Revisi)*. Bandung : Remaja Rosda Karya.
- Muchlas, Makmuri. 2005. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Mulyana. 2006. "Sikap Profesional Guru Madrasah Tsanawiyah (Survei di Provinsi Banten)", Laporan Hasil Penelitian. Jakarta: Balai Penelitian dan Pengembangan Agama.
- Nugroho, A. and A. Cahyani. 2003. *Multikulturalisme dalam Bisnis*. Jakarta: Grasindo.
- Prabowo, Hendro. 2009. "Motivasi Kerja pada Guru Honorer", skripsi Universitas Gunadarma.
- Prabu, Anwar. 2005. "Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Koordinasi Keluarga Bercana Nasional Kabupaten Muara Enim." *Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya*, Vol. 3, No 6.
- Prasetyo, Edhi & M. Wahyuddin. 2004. "Pengaruh Kepuasan dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Riyadi Palace Hotel di Surakarta", Program Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta.

- Prawitasari, Johana Endang & Toifur. 2003. "Hubungan antara Satus Sosial Ekonomi, Orientasi Religius, dan Dukungan Sosial dengan *Burn Out* pada Guru Sekolah Dasar di Kabupaten Cilacap", *SOSIOHUMANIKA* 16A(3), September. Program Studi Psikologi Pasca Sarjana Universitas Gadjah Mada.
- Rangkuti, Sufia & Hasibuan. 2002. *Manusia Indonesia dan Kebudayaan di Indonesia, Teori dan Konsep*. Jakarta: Dian Rakyat.
- Reminsa, Desi. 2008. "Menjadi Guru Profesional". <http://desireminsa.multiply.com>, diakses tanggal 11 Mei 2010.
- Robbins, Stephen P. & Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi (edisi 12)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Salim, Agus. 2006. *Stratifikasi Etnik (Kajian Sosiologi Interaksi Etnis Jawa dan Cina)*. Yogyakarta: Tiara Wacana.
- Salynah, Siti. 2008. "Kontribusi Tingkat Pendidikan Dan Masa Kerja Terhadap Motivasi kerja Karyawan Pada CV. Sahabat Klaten". Skripsi Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Sarwono, Slamet & Amiluhur Soeroso. 2001. "Determinasi Demografi terhadap Perilaku Karitatif Keorganisasian", *Jurnal Siasat Bisnis*, Vol. 1, No. 6.
- Simamora, Henry 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sinamo, Jansen H. 2005. *8 Etos Kerja Profesional*. Jakarta: Institut Darma Mahardika.
- Slamet, Ahmad. 2006. "Satisfiers dan Dissatisfiers Factor dalam Menentukan Tingkat Motivasi Kerja Guru", *Jurnal Ekonomi dan Manajemen DINAMIKA*, vol 15, No. 2, September. Semarang: Fakultas Ekonomi Unnes.
- Soekanto, S. 1987. *Sosiologi: Suatu Pengantar (edisi ketiga)*. Jakarta: Rajawali Press
- Sudarwanto. "Pengembangan Karier Guru", diakses melalui <http://pdfsearchengine.com> tanggal 30 April 2010.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, R & D)*. Bandung: Alfabeta.

- Suhendi, Hevy. 2010. "Lanjutkan Guru Tekor Terus (GTT)??". <http://suciptoardi.wordpress.com>, diakses tanggal 15 Juni 2010.
- Sulastiana, Marina. 2008. "Telaah Filsafat dalam Kajian Pengaruh Nilai-nilai Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi dan Kualitas Pelayanan Tenaga Edukatif", Seminar Program Doctor By Research Fakultas Psikologi Unpad.
- Suryabrata, Sumadi. 2000. *Psikologi Kepribadian (edisi kesembilan)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Trimono. 2008. "Artikel: Memaknai Perjuangan Profesi Guru", Pendidikan Network tanggal 8 Juli.
- Usman, dkk. 2004. "Ketika Guru Absen: Kemana Mereka dan Bagaimana Murid?". *Laporan Lapangan April*, Lembaga Penelitian SMERU.
- Wahyuddin. M, Djumino. A. "Analisis Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kesatuan Bangsa dan Perlindungan Masyarakat (KESBANG dan LINMAS) di Kabupaten Wonogiri". <http://eprints.ums.ac.id/126/1/Djumino.pdf>, diakses tanggal 8 April 2010.
- Wakiran, Y., S. Diana, Sudibyanto, dan Suryawan. 2004. *Pengkajian Sistem Penggajian Pegawai Tidak Tetap*. Jakarta: Puslitbang Badan Kepegawaian Negara.
- Waskito, Jati & H. Irmawati. 2007. "Perbedaan Gender dan Sikap Terhadap Peran Pekerjaan-Keluarga: Implikasinya pada Perkembangan Karier Wanita", *Jurnal Manajemen dan Bisnis BENEFIT*. Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Winardi, J. 2004. *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran A: Pertanyaan Panduan Wawancara

WAWANCARA UNTUK PENELITIAN

**“MOTIVASI GURU TIDAK TETAP DIBERBAGAI SMA SWASTA DI
KOTA SEMARANG”**

A. Identitas responden / Informan

1. Nama :
.....
2. Tempat dan Tanggal Lahir :
.....
3. Jenis Kelamin :
.....
4. Suku :
.....
5. Alamat :
.....
6. Pendidikan Terakhir :
.....
7. Tahun Lulus :
.....
8. Status Perkawinan :
.....
9. Status dalam Keluarga :
.....

10. Status Kepegawaian :
-
11. Masa Kerja :
-
12. Jumlah Jam Mengajar :
-
13. Gaji :
-
14. Tunjangan yang diperoleh :
-

B. Latar belakang memilih profesi guru

1. Apa alasan anda memilih guru sebagai pekerjaan anda?
2. Ketika memilih pekerjaan sebagai guru, apakah anda meminta atau memperoleh pertimbangan dari orang lain? Seperti apa pertimbangannya?
3. Sejak kapan menjadi guru? Dan mau sampai kapan?
4. Adakah masalah dengan status kepegawaian (sebagai GTT)?
5. Pernah mencoba mendaftar menjadi PNS?
6. Bagaimana tanggapan keluarga anda tentang pekerjaan anda?

C. Kesejahteraan Responden

1. Apakah gaji anda sebagai guru mencukupi untuk memenuhi kebutuhan?
2. Jumlah jam mengajar anda apakah sudah sesuai dengan gaji yang anda terima? Alasannya?
3. Berapa gaji guru yang ideal menurut anda?
4. Dengan segala kekurangan yang anda alami, apakah anda menerima kondisi seperti ini? Apakah karena anda orang Jawa yang punya prinsip nrima?
5. Apakah anda mempunyai pekerjaan sampingan selain mengajar?
6. Mengapa anda masih menekuni pekerjaan sampingan? (jika jawaban pertanyaan sebelumnya menyatakan ada pekerjaan sampingan)
7. Jika ada profesi lain yang lebih menguntungkan secara materi, apakah anda mempunyai keinginan untuk meninggalkan pekerjaan sebagai guru dan beralih ke profesi tersebut?
8. (untuk guru wanita) sebagai wanita, menurut anda bekerja itu wajib atau tidak?
9. Ada perbedaan perlakuan antara guru laki-laki dan guru perempuan?

D. Motivasi Kerja

1. Adakah keinginan anda untuk menjadi guru yang berprestasi?
2. Apakah anda berusaha berinisiatif untuk menciptakan inovasi baru dalam metode mengajar?

3. Adakah keinginan untuk meningkatkan ilmu lagi? (misal dengan kuliah lagi atau mengikuti workshop-workshop)
4. Ketika gaji dianggap kurang, apa yang bisa anda jadikan motivasi?
5. Apakah anda sering absen / kosong jam pelajaran? Mengapa?
6. Apakah ada target yang membebani anda ketika mengajar? (misal: target kelulusan atau target akreditasi sekolah)

E. Sikap Responden terhadap Profesi Guru

1. Bagaimana anda melihat profesi guru saat ini? (terutama GTT)
2. Apa ada beban moral anda sebagai guru bila berada di tengah-tengah masyarakat?
3. Kalau yang anda jalani, guru itu sebagai profesi:
 - Karena hobi/bakat mengajar
 - Untuk pengabdian/sosial
 - Ibadah
 - Atau karena sebagai sumber nafkah untuk memenuhi kebutuhan?
4. “Guru adalah Pahlawan Tanpa Tanda Jasa”, menurut anda?
5. Apa prinsip hidup anda?
6. Hal terberat atau bahkan terburuk yang anda alami ketika menjadi guru?

7. Hal paling berkesan atau menyenangkan yang anda alami ketika menjadi guru?
8. Apa harapan anda kedepan: tentang pekerjaan anda, dan gambaran guru yang ideal seperti apa?

Lampiran B: Foto Responden



Mulyadi, S.Pd.



Siti Badriyah, S.Pd.



Marwulandari, S.Si.



Sri Wahyuningsih, S.Pd.

Supriyati, S.Pd.

Rukito, BA

Lampiran C: Foto Lokasi Penelitian



SMA Nasima



SMA Institut Indonesia



Lampiran D: Data Responden

No.	Nama	Tanggal Lahir	L/P	Masa Kerja Keseluruhan			Pendidikan	Tugas Mengajar	Jml. Jam Mengajar	Nama Sekolah	Telp. Rumah/HP
1.	Rukito,B.A	3/3/1949	L	7/1/1985	23	8	SarMud	Geografi	18	SMA Al Fattah Terboyo	6717264
2.	Supriyati, S.Pd.	11/11/1969	P	15/07/1996	13	5	S1	Ekonomi Akuntansi	40	SMA Inst. Indo Semarang	
3.	Tri Wahyuningsih, S.Pd.	14/6/1968	P	06/11/1997	12	1	S1	Bahasa Indonesia	38	SMA Inst. Indo Semarang	<u>(024)8319951</u>
4.	Mulyadi, S.Pd	12/8/1973	L	12/03/1999	10	10	S1	PKn / Bhs. Jawa	28	SMA Mardisiswa	02470901849
5.	Marwulandari, S.Si	19/5/1970	P	09/03/1998	11	10	S1	Matematika	27	SMA Mardisiswa	02470789078
6.	Siti Badriyah, S.Pd.	21/1/1973	P	01/07/1998	11	5	S1	Bahasa Indonesia	26	SMA Nasima Semarang	081390895898

Lampiran E: Lembar *Memberchek*

Lembar yang dilampirkan setelah halaman ini memuat hasil tabulasi data hasil wawancara dari responden yang kemudian di intrepretasikan oleh peneliti.

Adapun responden yang diwawancarai adalah sebagai berikut:

Kode	Nama Responden	Sekolah
R1	Mulyadi, S.Pd	SMA Mardisiswa
R2	Siti Badriyah, S.Pd	SMA Nasima
R3	Marwulandari, S.Si	SMA Mardisiswa
R4	Tri Wahyuningsih, S.Pd	SMA Institut Indonesia
R5	Supriyati, S.Pd	SMA Institut Indonesia
R6	Rukito, BA	SMA Al Fattah Terboyo