



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 1 Tahun 2024 Page 7050-7061

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

## Pengaruh Gaji Honorer Terhadap Motivasi dan Produktivitas Guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Blimbing Malang

Rindang Brili Prihutami<sup>1✉</sup>, Alfa Rahmiati<sup>2</sup>

Sekolah Pascasarjana Ekonomi dan Bisnis, Universitas Airlangga, Surabaya

Email: [Rbprihutami@gmail.com](mailto:Rbprihutami@gmail.com)<sup>1✉</sup>

### Abstrak

Mengajar honorer merupakan profesi yang penuh tantangan. Dorongan seseorang untuk menyelesaikan pekerjaannya merupakan dorongannya untuk bekerja. Ketidakpastian kerja merupakan salah satu unsur yang mempengaruhi motivasi kerja. Seseorang dengan ketidakamanan kerja khawatir dengan posisinya. Untuk mengetahui hubungan antara ketidakstabilan kerja dengan motivasi kerja dan produktivitas pada guru honorer SD di Kecamatan Blimbing Malang, maka perlu dilakukan penelitian. Sampel penelitian yang digunakan adalah guru honorer SD sebanyak 100 orang. Puposive sampling digunakan untuk mengumpulkan sampel. Perhitungan menggunakan bantuan SPSS menggunakan analisis regresi sederhana, analisis data dinyatakan signifikan. Temuan penelitian menunjukkan bahwa gaji dan motivasi kerja mempunyai pengaruh langsung, bermanfaat, dan cukup besar terhadap profesionalisme guru. Oleh karena itu, diperlukan regulasi untuk meningkatkan profesionalisme guru, kompensasi, dan insentif kerja.

Kata Kunci: *Guru Kehormatan, Motivasi, Produktivitas.*

### Abstract

Honorary teaching is a challenging profession. A person's drive to complete their work is their incentive to work. Job uncertainty is one of the elements that affect work motivation. A person with job insecurity is worried about his position. To find out the relationship between work instability and work motivation and productivity in honorary elementary school teachers in Blimbing Malang District, it is necessary to do research. 100 honorary elementary school teachers were used as the research sample. Puposive sampling was used to collect samples. Calculations using SPSS assistance using simple regression analysis, data analysis was declared significant. The research findings show that salary and work motivation have a direct, beneficial, and sizable impact on teacher professionalism. Therefore, regulations are needed to improve teacher professionalism, compensation, and work incentives.

Keyword: *Honorary Teacher, Motivation, Productivity*

## PENDAHULUAN

Salah satu faktor atau sumber penentu dalam pengembangan berbagai industri dan bidang suatu negara adalah basis sumber daya manusianya. Nurdiana mengklaim dengan pendampingan masyarakat dan pemerintah, aksi pemberdayaan sumber daya manusia berbasis masyarakat itu sendiri dapat dilakukan. Tujuan utama dari kegiatan ini adalah untuk meningkatkan kualitas dan kompetensi sumber daya manusia agar tetap produktif, merata, dan bebas dari pengangguran (Nurdiana, 2018). Standar pendidikan merupakan tolok ukur yang baik dari pembangunan suatu bangsa. Pendidikan adalah kebutuhan prioritas bagi negara maju, peringkatnya setara dengan bagian penting lainnya dari pemerintahan. Hal ini sesuai dengan apa yang dikatakan Mahatma. Hal ini sesuai dengan pernyataan Mahatma Ghandi bahwa pendidikan sangat penting untuk pembentukan kepribadian manusia yang seimbang dan berlaku baik bagi laki-laki maupun perempuan (Rani, 2010). Pembelajaran sekelompok informasi, kemampuan, dan kebiasaan orang yang diwariskan dari satu generasi ke generasi berikutnya melalui pelatihan, pengajaran, dan penelitian adalah definisi pendidikan secara keseluruhan. Istilah ini memperjelas bahwa pendidikan mengambil bentuk instruksi dan pelatihan. Hal ini menunjukkan bahwa pendidikan memerlukan komunikasi antara mereka yang memiliki informasi yang lebih besar dan mereka yang kekurangannya. Jika praktek ini digunakan dalam pengaturan formal, itu terjadi di lembaga pendidikan tinggi dimana siswa terlibat dalam kegiatan belajar dan guru memberikan pengetahuan.

Dalam berbangsa yang memiliki ketakwaan, cinta dan bangga terhadap bangsa dan negaranya, terampil, kreatif, bermoral, dan santun, serta mampu menangani permasalahan di lingkungannya adalah tujuan pendidikan sekolah dasar untuk mencerdaskan dan membekas. Anak di sekolah dasar mendapatkan pendidikan dasar untuk usia 7 sampai 13 tahun yang dibentuk sesuai dengan norma sosial budaya, potensi daerah, dan satuan pendidikan. Guru di sekolah dasar ini harus mahir dalam semua mata pelajaran dan memiliki keterampilan memecahkan masalah. Pada dasarnya Guru yang bekerja di sekolah dasar juga berperan sebagai pembimbing. Menjadi mentor adalah pekerjaan yang sangat penting. Sebagai mentor, kita diharapkan mampu memberi contoh, menjadi orang yang dicontoh dan ditiru, serta terampil dalam berbagai metode pengajaran.

Di Kecamatan Blimbing merupakan salah satu dari tiga kecamatan asli di wilayah Kota Malang sejak ditetapkan sebagai Kotamadya. Merupakan sebuah kecamatan yang menjadi bagian dari wilayah Kota Malang bagian utara. Menurut situs resmi profil Kecamatan Blimbing yang menyebutkan bahwa Kecamatan Blimbing memiliki luas wilayah 17,76 kilometer persegi, dapat dikatakan bahwa Kecamatan Blimbing merupakan pintu gerbang

wilayah Kota Malang melalui wilayah ke arah utara. Sementara wilayah administrasi Kecamatan Blimbing berbatasan dengan Kabupaten Malang, Kecamatan Pakis, dan Kecamatan Kedungkandang.

Motivasi seseorang mungkin tinggi karena sejumlah alasan, sejalan dengan penelitian yang berjudul pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja pekerja fajar berlian Tulungagung (Desi Rahmawati), meliputi kompensasi (pendapatan atau penghasilan), kesuksesan, ikatan dengan masyarakat, pengaruh, atau karir. Motivasi kerja memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap peningkatan produktivitas kerja, sesuai dengan temuan berbagai penelitian, khususnya yang berkaitan dengan sumber daya manusia. Pegawai yang berkinerja baik merupakan hasil kerja yang dapat dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang di dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing. Hal ini dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi.

Dalam pengangkatan guru honorer Kepala daerah tidak lagi berwenang tentang pengangkatan pegawai honorer atau TPOK dengan status Pegawai Tidak Tetap (PTT) di lingkungan Pemerintah Kota Malang. Oleh karena itu, TPOK terkait dengan aktivitas setiap OPD. Oleh karena itu, ia harus memperbarui kontrak setiap tahun; bisa untuk tujuh bulan, enam bulan, atau tiga bulan, tergantung kebutuhan anggaran.

Sementara itu, tambah Sutiaji, bagi pendidik atau guru berstatus Guru Tidak Tetap (GTT), surat pengangkatan yang dikeluarkan adalah kepala sekolah di masing-masing satuan pendidikan. Lebih dari 2.000 GTT telah diberikan, tetapi belum ada PTT. Kami sebenarnya sudah meminta agar rasio guru dan murid sama dengan guru. Persentase pembagian alokasi APBD Kota Malang juga diperhatikan. Distribusi telah dimulai secara normal menjelang tahun 2022. khususnya 70% untuk investasi modal dan 30% untuk membayar kompensasi staf.

## KAJIAN PUSTAKA (LITERATURE REVIEW)

### Gaji

Gaji memiliki definisi yang berbeda dengan upah. Penggajian paling sering digunakan untuk karyawan yang digaji dalam setiap bulan. Jika Upah adalah upah yang dibayarkan berdasarkan jumlah hari kerja per hari. Beberapa ahli berpendapat gaji memiliki arti sebagai berikut; menurut (F. Sikula, 2017) Gaji adalah bentuk moneter dari kompensasi yang diterima karyawan sebagai karyawan atas kontribusi mereka terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Sejalan dengan pendapat dari (Maulidi, 2017) gaji merupakan pembayaran atas pemberian jasa pada jabatan manajerial atau pegawai. Sejalan dengan pemikiran dari (Moeheriono, 2012) menjelaskan dalam bukunya: Jumlah gaji pokok atau

tunjangan yang dibayarkan kepada karyawan akan diperkirakan pada suatu saat. Jumlah tunjangan atau fasilitas yang diberikan kepada karyawan dapat berkurang. Hal ini dikarenakan pegawai tersebut tidak dapat lagi memegang jabatan tersebut sehingga pegawai tersebut tidak berhak menerima lebih. Jadi selain mendapatkan gaji yang sebenarnya yang besarnya tetap setiap karyawan juga akan mendapatkan berbagai tunjangan yang harus dibayarkan. Berbagai tanggung jawab perusahaan yang diberikan untuk karyawan.

#### Honorer

Guru adalah profesional berlisensi yang berperan untuk mengajar, membimbing, mempersiapkan, dan membantu siswa untuk memenuhi tujuan akademik mereka. Guru aktif dalam pendidikan anak usia dini selain mengajar siswa di pendidikan dasar dan menengah. Di Indonesia, guru merupakan komponen terpenting dalam melanjutkan pendidikan. Proses pembelajaran tidak akan berjalan sebagaimana mestinya tanpa adanya instruktur.

Masalah guru adalah salah satu yang sulit untuk diatasi di Indonesia. Salah satu yang paling mendasar menyangkut keberadaan dan kesejahteraan guru besar honorer. Secara sederhana, guru honorer adalah sivitas akademika yang digaji honorer setiap bulan selama tidak diangkat sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS). Guru honorer tidak mendapat tunjangan atau fasilitas pensiun, berbeda dengan PNS.

Menurut pernyataan tesis Rittah Riani, Kesejahteraan Subjektif Guru Honorer SD di Gugus 02 Kecamatan Tiga Raksa (2020), pemerintah bertanggung jawab sepenuhnya terhadap kesejahteraan guru PNS. Namun, guru honorer belum sepenuhnya menikmati bantuan ini. Di tempat-tempat tertentu, guru honorer memang seringkali berpenghasilan di bawah UMK. Guru honorer mendapat gaji yang setara dengan pegawai swasta. UU Cipta Kerja atau UU Ketenagakerjaan tahun 2003 sama-sama mengatur ketentuan mendasar.

Meskipun demikian, dalam keadaan lain, gaji guru honorer tetap tidak mencukupi, dengan nominal honor berkisar antara Rp1.000.000 hingga Rp1.700.000 mengenai kompensasi, pendidik honorer juga yang terjadi di Kota Malang. Berbicara tentang tunjangan, guru honorer tidak diberikan keistimewaan yang sama dengan guru yang dipekerjakan oleh pemerintah. Mereka tidak diberikan fasilitas seperti dana pensiun, jaminan, atau jaminan hari tua.

#### Motivasi

Menurut Maruli Tua Sitorus, ST., M.Ikom (2020:56), motivasi diartikan sebagai suatu dukungan, keinginan, dukungan, atau kebutuhan yang dapat membangkitkan dan

menggugah seseorang untuk mengekang dan memuaskan dorongan dirinya sendiri sehingga dapat bertindak. dengan cara tertentu yang akan membawa mereka ke rute yang benar. Purwanto (2014) mengklaim bahwa motivasi adalah kekuatan pendorong di balik upaya yang disengaja untuk mengubah perilaku seseorang sedemikian rupa sehingga mereka tergerak untuk mengambil tindakan untuk mewujudkan hasil atau tujuan tertentu. Sedangkan Hasibuan dan Handayani (2017) mengungkapkan dalam penelitiannya bahwa motivasi berasal dari pembinaan tujuan pribadi yang difokuskan untuk mencapai apa yang diinginkan dan merasakan kebutuhan untuk diri sendiri.

Motivasi sering dilihat sebagai kekuatan di balik aktivitas seseorang karena biasanya sama dengan kepuasan. Jika seseorang sangat termotivasi, dia akan memberikan segalanya untuk pekerjaannya; sebaliknya, jika seseorang tidak memiliki motivasi yang tinggi, dia tidak akan dapat mencoba hal-hal baru untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. Motivasi ini sangat penting karena dapat diasumsikan bahwa dengan motivasi, setiap karyawan akan mau bekerja dengan giat dan bersemangat untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Pekerja memainkan peran penting dalam organisasi sebagai pemikir, perencana, dan pengendali operasi organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi, karyawan harus didorong dan diberi motivasi untuk melaksanakan pekerjaan dan tanggung jawabnya dengan benar. Menurut Kustrianingsih dkk. (2016), teori pengelompokan juga dikenal sebagai teori motivasi.

Teori motivasi Maslow:

- a. Kebutuhan fisik seperti makan, minum, bernafas, perumahan, dan pakaian merupakan contoh kebutuhan fisiologis, yang merupakan kebutuhan mendasar bagi seseorang untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya.
- b. Kebutuhan rasa aman meliputi kebutuhan akan perlindungan dari berbagai resiko, seperti kebutuhan rasa aman dari ketakutan akan kecelakaan kerja dan kebutuhan akan jaminan sosial dan jaminan hari tua jika tidak bekerja.
- c. Setiap orang ingin dicintai dan diterima dalam afiliasi kelompok organisasi dan lingkungannya, dan setiap orang memiliki dorongan sosial untuk berinteraksi, berteman, dan bersosialisasi.
- d. Kebutuhan akan penghargaan adalah kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain, kebutuhan untuk diakui kualitas dan prestasi seseorang, dan dorongan untuk menerima penghargaan dari asosiasi profesional dan masyarakat umum.

Tuntutan aktualisasi diri adalah kebutuhan untuk memanfaatkan bakat, bakat, kecakapan, dan potensi maksimal seseorang untuk mencapai kinerja profesional yang sangat memuaskan atau luar biasa, yang menantang untuk dicapai orang lain dalam kurun

waktu tertentu.

## Produktivitas

Menurut Setya (2018), definisi produktivitas kerja adalah sejauh mana sumber daya di dalam suatu organisasi diberdayakan untuk menghasilkan hasil dan titik maksimum prestasi kerja melalui pengorbanan sumber daya yang minimal. Produktivitas kerja, menurut Wirawan et al. (2018), adalah perbandingan hasil yang diperoleh dengan pasar tenaga kerja per unit waktu dan berfungsi sebagai tolok ukur untuk perluasan dan aktivitas sikap sumber yang digunakan selama produktivitas dengan membandingkan jumlah yang dihasilkan dengan masing-masing sumber yang digunakan. Menurut Nitayani, dkk. (2017) produktivitas kerja merupakan sikap mental yang selalu berusaha dan memiliki keyakinan bahwa hidup lebih baik sekarang daripada kemarin dan akan lebih baik esok hari.

Menurut Mawarni (2019), metrik berikut dapat digunakan untuk mengukur produktivitas kerja:

1. Kesanggupan melaksanakan tugas, khususnya pekerja sangat bergantung pada keahlian dan profesionalisme mereka di tempat kerja.
2. Meningkatkan hasil yang dihasilkan, dengan anggota staf yang terus berusaha meningkatkan standar.
3. Semangat Kerja, yaitu keinginan untuk meningkatkan kinerja kemarin.
4. Pengembangan diri, yaitu selalu untuk meningkatkan keterampilan kerja seseorang
5. Kualitas, yaitu keluaran yang menunjukkan kualitas tenaga kerja seorang pegawai
6. Efisiensi, yaitu perbandingan hasil yang diperoleh dengan menggunakan semua sumber daya yang tersedia.

Produktivitas karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, beberapa di antaranya berkaitan dengan kesehatan karyawan atau kebijakan perusahaan. Tingkat produktivitas dalam kaitannya dengan keadaan kerja menjadi fokus utama penelitian ini. Faktor usia merupakan salah satu variabel yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan (Tanto et al. (2012), Mahendra & Woyanti (2014). Padahal penuaan pada masa produktivitas biasanya memiliki tingkat produktivitas yang lebih tinggi daripada tenaga kerja yang lebih tua, sehingga kemampuan fisik menjadi lemah dan terbatas.

Lama kerja merupakan faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja (Nainggolan et al. (2012), Wirawan et al. (2014), & Pamungkas et al. (2017) Seseorang menghabiskan banyak waktu di tempat kerja. Seorang pekerja harus memiliki keterampilan dan kapasitas untuk menangani peningkatan jumlah pekerjaan semakin lama mereka bekerja.

## Guru Sekolah Dasar

Pendidikan sekolah dasar merupakan tingkat pendidikan dasar yang membentuk karakter dari siswa. Dalam pendidikan yang lebih baik terutama di sekolah-sekolah umum merupakan inti dari upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia. Karena sekolah dasar merupakan satuan penanggung jawab awal pendidikan formal untuk mengembangkan sikap dan keterampilan serta menanamkan pengetahuan dan keterampilan dasar. Pengembangan sumber daya pendidikan khususnya pengembangan keprofesionalan mengajar merupakan upaya untuk mempersiapkan guru dengan pemahaman yang beragam, pengetahuan, keterampilan, dan kepercayaan diri untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai otoritas profesional. Pengembangan atau peningkatan profesional harus didasarkan pada kebutuhan atau masalah nyata guru. Guru adalah jabatan atau profesi yang membutuhkan keahlian khusus dari seorang guru. Tanggung jawab untuk mengembangkan profesi pada dasarnya merupakan kebutuhan dan panggilan untuk selalu mencintai menghargai dan meningkatkan tugas dan tanggung jawab profesi. Guru harus menyadari bahwa tidak ada orang lain yang dapat memenuhi tugas dan tanggung jawabnya. Oleh karena itu, guru diharapkan untuk terus meningkatkan pengetahuannya tentang kemampuannya dalam menjalankan tugas profesinya. Harus peka terhadap perubahan yang terjadi di bidang pendidikan dan pelatihan (Suzana 2008:16).

Menjadi guru yang profesional tentunya bukan hasil usaha dan upaya guru itu sendiri maupun dorongan dari pihak lain. Ia bekerja dengan berpartisipasi dalam berbagai pembaharuan atau meningkatkan pengetahuan dalam pendidikan formal atau dengan cara lain seperti memperluas cakrawala berpikir. Guru yang baik adalah guru yang mampu menginspirasi pendidikan dan merupakan guru yang melakukan kegiatan pendidikan untuk menginspirasi siswa menemukan ide-ide besar dan memiliki cita-cita dan cita-cita yang besar untuk berkembang. Guru juga berperan penting dalam meletakkan dasar pengetahuan yang akan diajarkan kepada peserta.

## METODE PENELITIAN

Teknik analisis data menggunakan analisis kuantitatif dengan menggunakan data yang relevan dikumpulkan melalui observasi dekat dan fokus pada tindakan. Dalam hubungannya mengacu pada referensi yang bersumber dari buku dan jurnal sebagai landasan teori yang dapat memperkuat keabsahan data angket yang akan dijawab atau dikerjakan oleh responden yaitu guru-guru honorer di Sekolah Dasar Se- Kecamatan Blimbing. Dalam pembahasan penelitian dalam tugas akhir ini dengan variabel gaji honorer (X) terhadap motivasi dan produktivitas guru (Y). Dengan penyebaran kuesioner yang berlangsung pada

bulan Januari 2023 dan pendampingan dari program SPSS. Dengan menggunakan skala Likert, tanggapan setiap responden dievaluasi mengenai data yang akan digunakan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Tujuan penelitian yang ditetapkan merupakan landasan bagi temuan penelitian. Penelitian ini menunjukkan bahwa rentang sedang menggambarkan motivasi kerja guru honorer di Sekolah Dasar Kecamatan Blimbing. Hal ini terlihat dari rata-rata skor respon komponen yang mengukur motivasi guru dalam proses belajar mengajar sebesar 2,15. Hal ini mengindikasikan bahwa proses belajar mengajar masih belum terlaksana dengan tingkat motivasi kerja guru yang memadai. Secara keseluruhan, 73% guru melaporkan bahwa menerima gaji honorer memiliki dampak yang sangat besar terhadap motivasi mereka, sementara dampak yang dapat diabaikan terhadap produktivitas mereka di kelas. Sisanya 27% dipengaruhi oleh beberapa faktor, contohnya termasuk yang berikut: keterampilan mengajar, kepemimpinan, iklim sekolah, etos kerja, dan budaya perusahaan.

Honor variabel di Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Blimbing termasuk kategori cukup. Hal ini terlihat dari rata-rata skor respon sebesar 1,23 untuk variabel gaji. Hal ini menunjukkan bahwa pengelola sekolah atau pemerintah daerah kurang mengatur dengan baik pembayaran gaji guru honorer. Variabel upah (X) terhadap motivasi kerja guru pengajar Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Blimbing sebesar 0,225 berdasarkan hasil perhitungan SPSS. Hal ini menunjukkan bahwa upah (X) sebesar  $r^* \times 100\%$  atau  $0,325^* \times 100\% = 10,56\%$  mempengaruhi tinggi rendahnya motivasi kerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Blimbing ( $Y_1$ ).

Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Blimbing memiliki guru honorer yang pendekatannya cukup profesional. Hal ini terlihat dari rata-rata skor jawaban 2,30 untuk pertanyaan tentang persepsi responden terhadap produktivitas guru. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terpenuhinya kebutuhan akibat pembayaran gaji guru honorer berdampak signifikan terhadap profesionalisme pengajar baik dalam proses mempersiapkan siswa untuk belajar maupun di dalam kelas. Sedangkan variabel gaji honorer terhadap produktivitas guru ( $Y_2$ ) di Kecamatan Blimbing sebesar 0,330 berdasarkan hasil perhitungan SPSS.

Hal ini menunjukkan bahwa motivasi guru ( $Y_1$ ) atau  $0,3302 \times 100\% = 10,89\%$  mempunyai pengaruh gaji honorer terhadap motivasi guru sekolah negeri di Kecamatan Blimbing yaitu tinggi dan rendah (Y). Penelitian Putri (2018) menunjukkan bahwa faktor kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh sebesar 0,644 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja guru honorer dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi dan motivasi kerja

sebesar 64,4%. Sejalan dengan penelitian yang diteliti oleh Budiman (2018) berdasarkan hasil survey diketahui bahwa terdapat korelasi yang kecil namun signifikan antara honorarium guru dengan motivasi bekerja, yaitu berkisar antara 0,54 sampai 29,7% di Kabupaten Meliau. Temuan utama dari penelitian ini adalah hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,443 > 2,045$ ).

## PEMBAHASAN

### Gaji Honorer Terhadap Motivasi

Bentuk gaji honorer merupakan hanya penghasilan bulanan yang diterima. Penggajian guru honorer diberikan bentuk pembayaran lain termasuk tunjangan kesehatan, uang transportasi. Meskipun guru honorer secara aktif mengembangkan potensi siswa di luar tanggung jawab utamanya, mereka tidak mendapat perhatian atau dana lebih dari guru yang memiliki sebutan PNS pasif. Padahal, pemerintah daerah di provinsi lain di Indonesia sedang bekerja keras untuk memberikan guru honorer, yang dianggarkan melalui uang APBD, tunjangan kesehatan dan transportasi.

Hampir semua responden yang ditanya tentang remunerasi mengatakan honor yang mereka terima masih di bawah Rp. 500.000 per bulan. Jumlah ini tentunya relatif rendah dibandingkan dengan Upah Minimum Provinsi (UMP) yang ditetapkan pemerintah provinsi sebesar Rp. 1.600.000, yang juga terkait dengan besarnya kesejahteraan yang harus mereka dapatkan sebagai profesional. Penyebabnya adalah tidak adanya perlindungan hukum terhadap guru honorer berdasarkan aturan umum yang menetapkan standar pengupahan. Selain itu, saat ini belum ada peraturan yang mengatur tentang masa jabatan. Akibatnya, standar gaji sangat rentan ketika ditetapkan secara sewenang-wenang oleh yayasan atau lembaga publik tanpa mempertimbangkan latar belakang pendidikan dan pengalaman seorang honorer yang telah bekerja setidaknya selama dua tahun.

Seperti yang telah disinggung di bagian sebelumnya, jumlah honor yang dibayarkan sebagai pengganti gaji masih jauh di bawah rata-rata standar hidup manusia yang wajar di Indonesia. Menurut hasil wawancara dengan responden yang mengatakan bahwa dia menerima gaji karena uang yang dia hasilkan hampir tidak cukup untuk membeli garam meja atau bahan bakar kendaraan yang dia gunakan untuk menyelesaikan pekerjaan.

Jika digunakan untuk memenuhi kebutuhan pokok seperti sandang, pangan, dan penginapan, upah masih tergolong rendah, apalagi jika digunakan untuk mendanai kegiatan peningkatan kapasitas pendidik dan guru seperti membeli bahan bacaan, berlangganan majalah pendidikan, atau mengikuti seminar dan pelatihan. Guru honorer pada akhirnya perlu mendapatkan pekerjaan tambahan atau memulai perusahaan sampingan untuk

mendukung kebutuhan sehari-hari mereka. Jika sudah demikian, maka sebagian dari waktu guru honorer akan digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan yang tidak berhubungan dengan pekerjaan, atau lebih buruk lagi, aktivitas kerja hanya akan dilakukan sebagai pekerjaan sampingan karena waktu yang tersedia sedikit.

### Gaji Honorer Terhadap Produktivitas

Dorongan untuk bertindak dalam produktivitas adalah apa yang memotivasi seseorang. Keinginan ini berasal dari dalam (intrinsik) atau dari luar (ekstrinsik) dirinya sendiri, serta orang lain dan lingkungannya. Jika dilihat dari segi gaji yang diperoleh, terlihat jelas bahwa uang bukanlah motif utama dalam menjalankan tugas sebagai seorang instruktur honorer, sehingga diperlukan upaya untuk memetakan produktivitas tersebut secara konkrit.

Seperti halnya manusia yang merupakan makhluk ekonomi, guru honorer pun membutuhkan bantuan dana untuk memenuhi kebutuhannya. Ironisnya, mereka tidak menerima dukungan ini dari pekerjaan mereka saat ini. Mereka harus mengambil lebih banyak inisiatif dan lebih inventif ketika membuat penilaian karena keadaan ini untuk menutupi kekurangan uang mereka.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi, setiap responden memiliki pekerjaan sampingan atau usaha selain pekerjaan utamanya sebagai guru sebagai sumber penghasilan. Keputusan yang berani adalah menjadi seorang guru. Berani hidup berarti bersedia menghadapi semua akibat yang datang dari pekerjaan ini. Guru memegang peringkat tertinggi dalam hal efisiensi sebagai sebuah profesi, namun mereka menempati posisi terendah dalam hal gaji. Berdasarkan keunggulan mendasar tersebut, profesi guru merupakan sumber utama dari profesi lainnya. Tanpa guru, tidak akan ada yang namanya dokter, pengacara, hakim, atau pekerjaan lain di dunia ini. Namun, dibandingkan dengan profesi lain, penghasilan yang satu ini masih jauh lebih sedikit.

Menjadi seorang guru juga menuntut untuk tulus dalam upaya bekerja dan mendidik orang lain. Siswa harus menerima materi yang dipelajari sebanyak mungkin tanpa pengurangan apapun. Selalu jadilah panutan yang baik, dengan kata-kata dan tindakan panutan bagi anak-anak Anda. Agar kegiatan pembelajaran tidak monoton dan berulang-ulang di kelas, dalam berkreaitivitas harus selalu ditumbuhkan dalam proses pembelajaran. Instruktur harus selalu mau belajar dan membangun kemampuan sendiri untuk mengantisipasi berbagai perubahan yang akan terjadi.

### SIMPULAN

Berikut hasil seluruh perhitungan pengaruh gaji honorer terhadap motivasi dan produktivitas guru di SD Negeri Kecamatan Blimbing Malang:

1. Nilai signifikan 0,000 ditentukan dengan hasil uji Koefisien Korelasi. Terdapat korelasi antara kompensasi terhadap kinerja guru dengan nilai signifikansi 0,05. Dan Korelasi Pearson sebesar 0,702 menunjukkan bahwa ada hubungan antara guru dengan motivasi. Bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara produktivitas pengajar di SD Negeri di Kecamatan Blimbing Malang dengan variabel remunerasi.
2. Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa variabel remunerasi memiliki koefisien pengaruh sebesar 29,7% terhadap terhadap motivasi dan produktivitas guru di SD Negeri Kecamatan Blimbing Malang. Guru honorer di Kecamatan Blimbing, dengan koefisien korelasi tingkat 0,54.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Budiman, J. (2018). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Guru Tidak Tetap (GTT) Di Kecamatan Meliau Kabupaten Sanggau*. Jurnal Ekonomi Integra, 6(2), 026-037.
- Indriyani, A., Saefulloh, M., & Riono, S. B. (2020). *Pengaruh diklat kependidikan dan kesejahteraan guru terhadap kualitas guru di sekolah dasar negeri di kecamatan Jamblang Kabupaten Cirebon*. Syntax Idea, 2(7).
- Murniati, N. A. N., & Abdullah, G. (2022). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Honorer Daerah Di Pringapus Raya, Kabupaten Semarang*. Jurnal Prakarsa Paedagogia, 5(1).
- Nugraheni, D. O., & Prasetyo, A. R. (2021). *Job Insecurity dan Motivasi Kerja pada Guru Sekolah Dasar (SD) Honoror di Kecamatan Binangun Kabupaten Cilacap*. Jurnal Empati, 10(4), 277-286.
- Penawan, A. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap*. Buana Ilmu, 7(1), 201-211
- Pradika, A.L., & Haris, A. *Pengaruh Kepuasan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Honoror Sekolah Dasar (SD) di Kecamatan Jogolan*. Buana Ilmu, 1.
- Rahayu, G. D. S., & Firmansyah, D. (2019). *Pengembangan pembelajaran inovatif berbasis pendampingan bagi guru sekolah dasar*. Abdimas Siliwangi, 1(1), 17-25.
- Ratna Sari, H. F., Ekawarna, E., & Sulistiyo, U. (2022). *Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru*. Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan, 4(1), 1204-1211.
- Sari, W. P. (2016). *Pengaruh gaji dan motivasi terhadap kinerja guru pada SMA Swasta Bagan Sinembah, Rokan Hilir, Riau*. *Tingkap*, 12(1), 65-81.

Syahid, A. A., Hernawan, A. H., & Dewi, L. (2022). *Analisis Kompetensi Digital Guru Sekolah Dasar*. Jurnal Basicedu, 6(3), 4600-4611.