

Motivasi Guru Honorer terhadap Pelaksanaan Program Pendidikan Profesi Guru

Syifa Ul Qalbi^{1*}, Yaya Sunarya² 

^{1,2} Pendidikan Bahasa Indonesia, Universitas Pendidikan Indonesia, Bandung, Indonesia

*Corresponding author: syifaqalbi57@gmail.com

Abstrak

Guru merupakan salah satu indikator dalam keberhasilan pendidikan Indonesia. Sejalan dengan hal tersebut, Pendidikan Profesi Guru merupakan sebuah program untuk meningkatkan kompetensi guru. Motivasi guru honorer terhadap program Pendidikan Profesi Guru merupakan topik yang penting agar dapat melihat keinginan kuat dari guru-guru untuk mengembangkan potensi menjadi guru yang profesional. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis motivasi guru honorer terhadap pelaksanaan program Pendidikan Profesi Guru. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan studi kasus dengan subjek penelitian dua puluh tiga orang guru honorer. Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah angket dan wawancara. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa guru-guru honorer memiliki motivasi yang cenderung tinggi terhadap program Pendidikan Profesi Guru yang diselenggarakan oleh pemerintah. Hal tersebut dapat dilihat pada keinginan guru-guru honorer untuk mengikutinya sebanyak 64% dari 83% guru yang belum pernah mengikuti program Pendidikan Profesi Guru. Pemerolehan gambaran motivasi guru honorer terhadap program Pendidikan Profesi Guru dapat membawa harapan bahwa peningkatan kualitas kompetensi guru dapat terwujud, sehingga akan berdampak pada kualitas pendidikan yang baik dan merata.

Kata Kunci: Guru Honorer, Motivasi, Pendidikan Profesi Guru

Abstract

Teachers are one indicator of the success of Indonesian education. In line with this, Teacher Professional Education is a program to improve teacher competence. The motivation of honorary teachers towards the Teacher Professional Education program is an important topic in order to see the strong desire of teachers to develop their potential to become professional teachers. This study aims to analyze the motivation of honorary teachers towards the implementation of the Teacher Professional Education program. The method used in this research is qualitative method. The approach used is a case study approach with twenty-three honorary teachers as research subjects. Data collection techniques used in this study were questionnaires and interviews. Based on the research results, it can be seen that honorary teachers tend to have high motivation towards the Teacher Professional Education program organized by the government. This can be seen in the desire of honorary teachers to participate as much as 64% of the 83% of teachers who have never participated in the Teacher Professional Education program. Obtaining an overview of the motivation of honorary teachers for the Professional Teacher Education program can bring hope that an increase in the quality of teacher competence can be realized, so that it will have an impact on the quality of good and equitable education.

Keywords: Honorary Teachers, Motivation, Teacher Professional Education

1. PENDAHULUAN

Guru merupakan profesi yang memiliki tanggung jawab dan tuntutan penuh dalam mencerdaskan anak bangsa (A Hamid, 2017; Kastawi, 2021) (Abdul Hamid, 2017). Guru adalah profesi yang memiliki tugas utama dalam mendidik, mengajar, membimbing pada anak usia dini, pendidikan dasar, dan menengah pada jalur pendidikan formal (Imran, 2011). Adapun pendapat lain menyatakan bahwa guru merupakan semua orang yang memiliki wewenang dan tanggung jawab baik di sekolah maupun di luar sekolah, dan memberikan

History:

Received : March 06, 2023

Revised : March 07, 2023

Accepted : July 20, 2023

Published : August 25, 2023

Publisher: Undiksha Press

Licensed: This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 License



pendidikan kepada individu maupun klasikal. Guru merupakan salah satu indikator dalam keberhasilan pendidikan Indonesia (Muhaemin & Mubarak, 2020; Yunus, 2016). Pendidikan akan mengalami kemajuan apabila guru juga melakukan pendekatan-pendekatan yang efektif dalam penyampaian pembelajaran, penanaman nilai dan karakter peserta didik. Tentu hal ini dapat diraih melalui suatu proses pembinaan yang berkesinambungan, tepat sasaran dan efektif dalam dunia pendidikan nasional.

Pendidikan Profesi Guru (PPG) yang digalangkan oleh pemerintah merupakan sebuah program untuk meningkatkan kompetensi yang dimiliki oleh seorang guru. Salah satu kompetensi tersebut adalah kompetensi profesional (Ardianti et al., 2021; Kartini & Kristiawan, 2019). Profesional merupakan perilaku, tujuan, atau kualitas yang mencerminkan ciri atau menandai suatu pekerjaan atau seseorang dibidang tertentu (Kastawi, 2021; Sedana, 2019). Sehingga yang dimaksud dengan guru profesional adalah guru yang dapat mengevaluasi peserta didik dalam satuan pendidikan, yang didahului oleh kegiatan mengajar, mendidik, merancang, mengelola, membimbing, mengarahkan, melatih, dan menilai (T. Yusuf & Suci, 2018). Guru profesional bukan hanya sekadar mengedepankan pengetahuan dan keterampilan, tetapi lebih kepada tingkah laku seseorang, dalam artian membutuhkan sebuah sikap yang dapat memenuhi persyaratan yang telah ditetapkan. Pendidikan Profesi Guru (PPG) dapat dipahami bahwa PPG dapat diikuti oleh individu yang berasal dari jurusan kependidikan atau non-kependidikan untuk dapat menguasai kompetensi guru (Handayani, 2020; Isnawati et al., 2020). Kompetensi ini berupa kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional, dan sosial.

Guru di Indonesia terbagi menjadi tiga tipe, yakni guru tetap, guru honorer dan guru tidak tetap. Guru tetap adalah seorang guru yang telah memiliki status minimal sebagai calon pegawai negeri sipil dan ditugaskan langsung di sekolah tertentu sebagai instansi induknya. Guru honorer adalah guru-guru tidak tetap yang belum berstatus sebagai calon pegawai negeri sipil dan digaji secara sukarela. Sedangkan guru tidak tetap adalah individu yang diangkat oleh kepala sekolah tanpa sepengetahuan pemerintah (Uno, 2016). Namun status guru saat ini sudah bertambah menjadi PPPK (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja). Bahkan menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), tenaga honorer saat ini sudah ditiadakan atau dihilangkan dalam regulasi, sehingga yang ada hanya guru PPPK yang merupakan individu dalam penugasan sebagai guru bukan ASN di satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh Pemerintah Daerah (Zulhijjayati, 2022). Secara ideal, regulasi terkait guru honorer dapat meningkatkan kesejahteraan guru, terutama dalam hal fasilitas, gaji, dan status kepegawaian. Dengan status honorer yang diubah menjadi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), diharapkan dapat memberikan perlindungan dan jaminan yang lebih baik bagi guru honorer untuk tetap bekerja di lembaga pendidikan secara lebih stabil dan berkelanjutan (Nurdin, 2021).

Namun, dibukanya program PPPK ini belum dapat menyelesaikan permasalahan guru honorer di Indonesia secara tuntas. Guru honorer masih tetap ada, apalagi dengan bertambahnya lulusan sarjana pendidikan, mereka juga menjadi guru honorer baru di sekolah-sekolah. Lalu, disusul dengan permasalahan diberhentikannya rekrutmen guru PNS menjadi PPPK (Pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja) memberikan dampak signifikan kepada guru honorer, baik yang masih baru maupun yang sudah lama mengajar di sekolah. Persepsi negatif lain juga timbul, misalnya mahasiswa merasa sedikit kecewa dan merasa terbebani karena setelah lulus mereka tidak dapat menjadi guru langsung tanpa harus mengikuti PPG, padahal seharusnya kualifikasi sebagai guru sudah terpenuhi dengan telah menempuh Program Pengalaman Lapangan (PPL) saat di perkuliahan. Selain itu, regulasi guru honorer tahun 2023 di Indonesia dianggap membingungkan karena pemerintah tidak memberikan solusi bagi *fresh graduated* (Amelia & Emma Yunika Puspasari, 2023).

Guru honorer mengalami berbagai persoalan dalam menjalani profesi. Persoalan

tersebut tentu tidak lepas dari masalah kesejahteraan yang sangat minim (Nugraha et al., 2022). Adanya program Pendidikan Profesi Guru (PPG) yang ditawarkan oleh pemerintah, membuat guru-guru honorer yang berada di sekolah harus mengikuti seleksi kembali walaupun mereka berasal dari jurusan pendidikan atau telah mengabdikan bertahun-tahun di sekolah. Hal ini penting untuk melihat bagaimana program ini dapat memotivasi guru honorer di sekolah (Hafsah & Fahmi, 2020). Apakah program ini menyulitkan guru honorer karena terdapat syarat dan seleksi atau guru honorer yang sudah bertahun-tahun mengajar merasa sudah profesional sehingga PPG dirasa tidak perlu atau bahkan mendapat tanggapan yang baik dan memotivasi para guru honorer.

Penyebaran guru honorer ini tentu juga terdapat di Kabupaten Aceh Selatan, Provinsi Aceh. Berdasarkan hasil statistik terakhir tahun 2020, terdapat 2.648 guru honorer yang tersebar dalam 18 kecamatan dan didominasi oleh guru perempuan (Diskominfo Aceh, 2020). Dalam hal ini, penelitian yang akan dilakukan akan berfokus pada guru honorer yang terdapat di Kabupaten Aceh Selatan dengan melihat motivasi para guru honorer—baik yang belum menjalani PPG maupun yang sudah menjalani terhadap program Pendidikan Profesi Guru (PPG). Motivasi adalah suatu perubahan energi di dalam pribadi seseorang yang ditandai dengan timbulnya reaksi afektif. Adapun yang dimaksud dengan perubahan energi adalah suatu aktivitas nyata berupa kegiatan fisik. Hal ini dilakukan oleh suatu individu karena mempunyai tujuan tertentu, sehingga seseorang mempunyai motivasi yang kuat untuk mencapainya (Djamarah, 2008). Keterkaitan guru honorer dengan motivasi ini menjadi penting dalam melihat seberapa terdorong para guru honorer untuk menjadi guru profesional sesuai dengan kebijakan pemerintah melalui program Pendidikan Profesi Guru (PPG).

Temuan penelitian sebelumnya menyatakan sebagian besar mahasiswa kependidikan FE UNY angkatan 2012 dan 2013 ragu-raguterhadap proses penerimaan pengetahuan mereka terkait dengan PPG dan sebagian besar pula ragu-ragu dalam mengevaluasi program PPG (Indriyani, Sumaryono, 2015). Terdapat faktor emosional, faktor teman sebaya, faktor masyarakat, faktor rasa ingin tahu, faktor kemampuan, faktor fisik dan faktor motif untuk menjadi guru melalui Program Pendidikan Profesi Guru (PPG) (Astuti et al., 2019). Persepsi mahasiswa tentang program ppg berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat menjadi guru, persepsi mahasiswa tentang profesi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat menjadi guru, secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan persepsi mahasiswa tentang program ppg dan profesi guru terhadap minat menjadi guru. Persepsi mahasiswa tentang program ppg dan profesi guru sisanya sebesar 41,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis motivasi guru honorer terhadap pelaksanaan program pendidikan profesi guru.

2. METODE

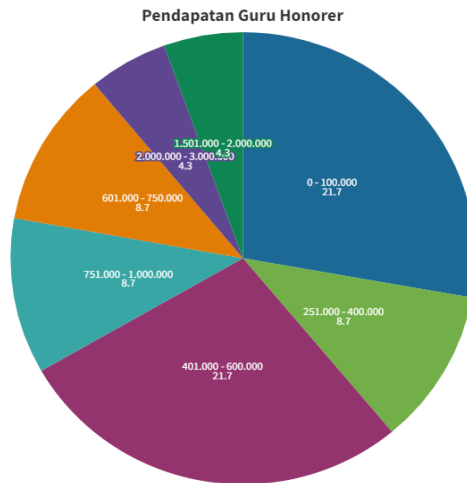
Metode penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif. Metode ini menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata baik itu tulisan maupun lisan dari informan (Harsiati, 2018). Adapun pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi kasus. Studi kasus merupakan pendekatan yang mencakup studi tentang suatu kasus dalam kehidupan nyata, dalam konteks atau setting kontemporer (Yin, 2021). Subjek dalam penelitian ini berupa dua puluh tiga guru honorer di wilayah Kabupaten Aceh Selatan. Pendekatan studi kasus digunakan agar dapat memberikan gambaran yang lebih spesifik dan mendalam mengenai motivasi guru honorer terhadap program Pendidikan Profesi Guru (PPG) khususnya di Kabupaten Aceh Selatan. Teknik pengambilan data yang digunakan dalam penelitian ini berupa angket dan wawancara. Angket yang digunakan adalah angket semi terbuka dengan pertanyaan-pertanyaan yang berdasarkan indikator penelitian adapun wawancara digunakan untuk mendapatkan keterangan konkret mengenai jawaban yang dipilih informan pada

angket. Hal tersebut bertujuan agar mendapatkan data langsung penelitian dengan sistematis dan jawaban atau informasi yang di dapatkan lebih luas (Nirmalawaty et al., 2021).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

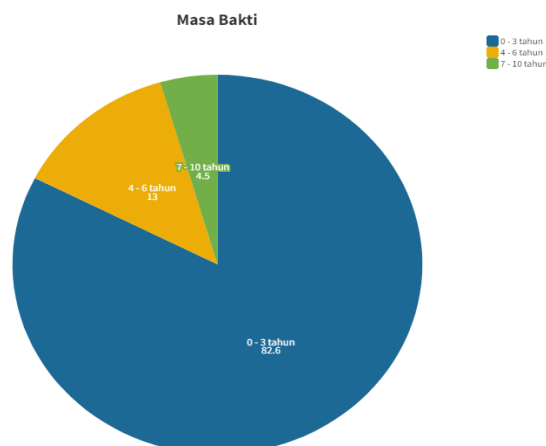
Hasil

Deskripsi hasil penelitian bertujuan untuk memberikan sebuah gambaran tentang data yang diperoleh dan disajikan dalam bentuk diagram agar dapat dimengerti oleh pembaca. Pendapatan guru honorer disajikan pada Gambar 1.



Gambar 1. Pendapatan Guru Honorer

Berdasarkan Gambar 1 dapat dilihat bahwa pendapatan guru honorer yang terbanyak adalah 21,7% yakni berkisar antara 0-100.000 dan 401.000-600.000. Selanjutnya disusul dengan 17,4% pendapatan antara 101.000-250.000. Kemudian 13% memilih pendapatan 751.000-1.000.000. Nilai 8,7% yang berarti 251.000-400.000 dan 601.000-750.000. Terakhir adalah 4,3% yang berarti memiliki pendapatan antara 1.501.000-2.000.000 dan 2.000.000-3.000.000. Data masa bakti guru disajikan pada Gambar 2.



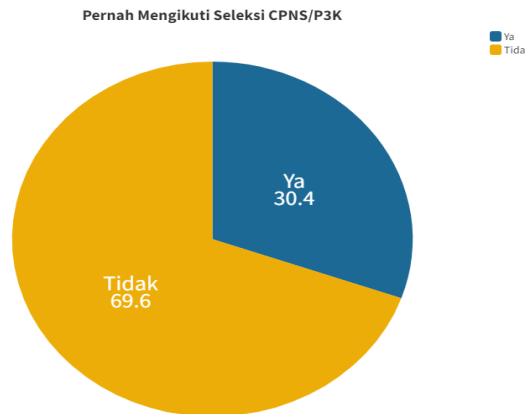
Gambar 2. Masa Bakti

Berdasarkan Gambar 2, 82,6% memilih masa bakti 0-3 tahun dan 13% memilih 4-6 tahun dan 4,3% memilih 7-10 tahun.



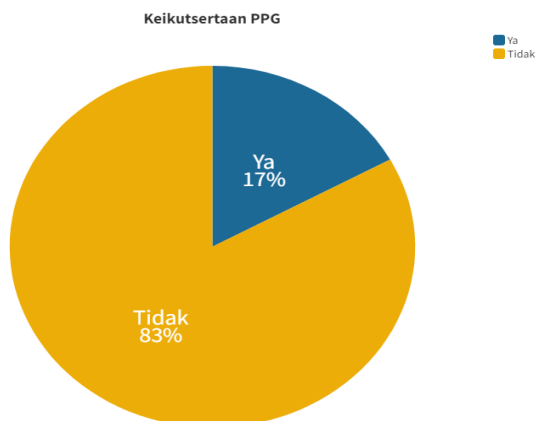
Gambar 3. Memiliki Pekerjaan Selain Guru Honorer

Berdasarkan **Gambar 3**, 65,2% guru memilih tidak memiliki pekerjaan selain guru honorer dan 34,8% memiliki pekerjaan selain guru honorer.



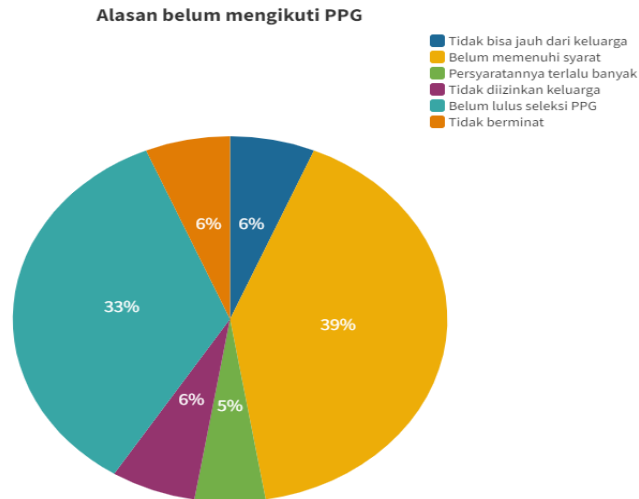
Gambar 4. Pernah Mengikuti Seleksi CPNS/P3K

Gambar 4 memperlihatkan bahwa terdapat 69,6% yang belum pernah mengikuti seleksi CPNS/P3K dan 30,4% sudah pernah mengikuti seleksi CPNS/P3K.



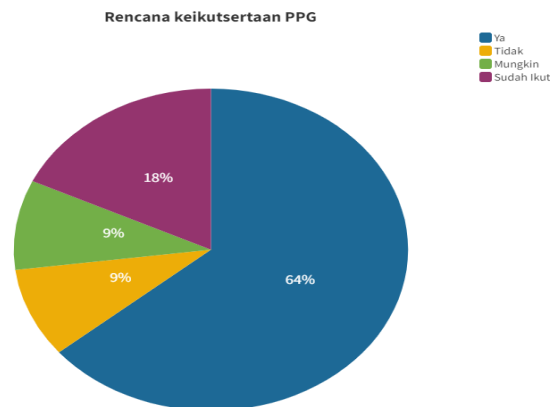
Gambar 5. Keikutsertaan PPG

Berdasarkan **Gambar 5** dapat dilihat bahwasanya, terdapat 83% guru honorer yang belum mengikuti PPG dan 17% sudah mengikuti PPG.



Gambar 6. Alasan Belum Mengikuti PPG

Gambar 6 memperlihatkan alasan guru honorer belum mengikuti PPG. Berdasarkan data yang sudah terkumpul 39% guru honorer belum memenuhi syarat PPG, selanjutnya terdapat 33% guru honorer belum lulus seleksi PPG, 11% menjawab tidak bisa jauh dari keluarga, 6% menjawab tidak diizinkan keluarga dan tidak berminat, terakhir 5% menjawab persyaratannya terlalu banyak.



Gambar 7. Rencana Keikutsertaan PPG

Berdasarkan **Gambar 7**, 64% guru honorer ingin mengikuti program PPG, 18% sudah mengikuti PPG, 9% menjawab mungkin akan mengikuti PPG dan tidak ingin mengikuti PPG.



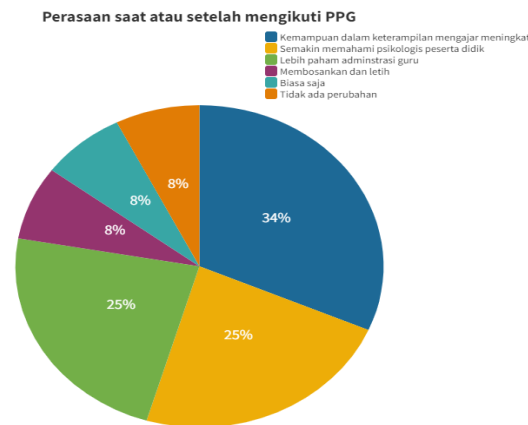
Gambar 8. Alasan Ingin Mengikuti PPG

Berdasarkan Gambar 8, terlihat bahwa alasan memperluas peluang menjadi guru profesional dipilih oleh 14 orang guru honorer yang sudah menjalani PPG.



Gambar 9. Alasan Mengikuti PPG

Berdasarkan Gambar 9, terlihat bahwa alasan memperluas peluang menjadi guru profesional dipilih oleh 4 orang guru honorer yang sudah menjalani PPG.



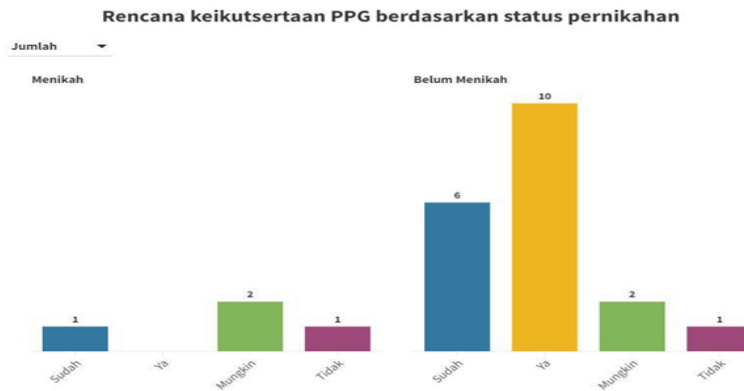
Gambar 10. Perasaan Setelah atau Sedang Mengikuti PPG

Gambar 10 memperlihatkan bahwa 34% alasan guru honorer setelah atau sedang mengikuti PPG adalah kemampuan dalam keterampilan mengajar meningkat, kemudian 25% memilih alasan semakin memahami psikologis peserta didik dan lebih memahami tentang administrasi sebagai guru. Selanjutnya 8% memilih membosankan dan letih dan biasa saja, tidak ada perubahan.



Gambar 11. Rencana Keikutsertaan PPG Berdasarkan Besar Gaji

Berdasarkan Gambar 11, guru honorer yang berencana mengikuti PPG lebih banyak berasal dari golongan pendapatan yang kecil (Rp0 – Rp600.000), yaitu sebanyak 16 orang dari 23 responden. Selanjutnya, untuk guru honorer dengan pendapatan menengah (Rp601.000 – Rp1.500.000) dan pendapatan besar (Rp1.501.000 – Rp3.000.000) mengalami penurunan motivasi yang signifikan untuk mengikuti PPG atau sudah PPG. Kedua golongan ini meskipun masih di bawah UMK Aceh Selatan, tapi tidak lagi termasuk ke dalam golongan miskin. Hal ini tentu saja membuat guru honorer dengan pendapatan menengah dan besar memiliki hidup lebih terjamin.



Gambar 12. Rencana Keikutsertaan PPG Berdasarkan Status Pernikahan

Berdasarkan Gambar 12, dapat dilihat bahwa guru honorer yang belum menikah lebih banyak yang mengikuti PPG, berencana mengikuti PPG, dan mempertimbangkan ikut PPG dibandingkan guru honorer yang sudah menikah. Dari salah satu wawancara dengan narasumber seorang guru honorer yang sudah menikah dapat diketahui alasan mereka enggan mengikuti PPG adalah adanya tanggung jawab terhadap keluarga. Peran antara menjadi guru dan menjadi orang tua di rumah tangga menimbulkan apa yang disebut dengan konflik peran ganda.



Gambar 13. Rencana Keikutsertaan PPG Berdasarkan Lama Masa Bakti

Berdasarkan Gambar 13 bahwa guru-guru yang masih muda (0-3 tahun) memiliki inisiatif yang tinggi untuk mengikuti PPG. Bahkan seluruh narasumber yang diwawancarai yang sudah ikut PPG berasal dari golongan guru honorer awal ini. Menarik untuk dilihat adalah perbedaan yang signifikan pada peminat PPG oleh guru honorer muda (0-3 tahun) dan guru honorer berpengalaman (4 – 10 tahun). Hanya satu orang yang berencana untuk mengikuti PPG dari kalangan guru honorer berpengalaman. Salah satu narasumber, ES yang

sudah menjadi guru honorer selama empat tahun, mengatakan bahwa dia tidak tertarik untuk mengikuti PPG karena tidak ada dukungan dana dari sekolah. Selain itu, dia juga merasa kewalahan karena persyaratan yang diminta terlalu banyak. Dia merasa tidak memiliki waktu untuk mempersiapkannya karena sibuknya jadwal mengajar. NA, yang sudah 8 tahun menjadi guru honorer dan sudah berkeluarga menjelaskan bahwa dia sudah beberapa kali mengikuti tes PPG tapi masih belum lulus dan tentu ini merupakan salah satu persyaratan yang harus dilalui oleh calon peserta PPG.

Pembahasan

Analisis dari data yang disajikan akan dibahas dalam tiga korelasi data, yaitu pendapatan, status pernikahan, dan lama masa bakti. Pembahasan disajikan demikian karena data-data tersebut berkaitan satu sama lain dalam motivasi guru honorer untuk mengikuti program PPG. Pertama, motivasi guru honorer terhadap pendidikan profesi guru berdasarkan pendapatan. Memberikan insentif kepada guru secara langsung memengaruhi kinerja mereka melalui motivasi kerja. Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan variabel yang memediasi hubungan antara pemberian insentif kepada guru dan kinerja mereka (M. Yusuf, 2022). Dengan demikian, besarnya pendapatan yang diperoleh guru honorer akan mempengaruhi motivasinya untuk mengikuti kegiatan PPG.

Terdapat berbagai isu yang mengindikasikan bahwa banyak guru merasa tidak puas dengan pekerjaannya, terutama dalam hal kompensasi, seperti yang terlihat pada ketidakpuasan guru honorer terhadap rendahnya gaji yang diterima. Padahal, sebagai manusia, guru juga memiliki tanggung jawab untuk memenuhi kebutuhan hidupnya (Widayati et al., 2020). Minimnya gaji guru honorer membuat mereka lebih termotivasi untuk mengikuti PPG dibandingkan guru kontrak atau PNS. Hierarki Kebutuhan Maslow mengatakan bahwa kebutuhan pertama yang harus dipenuhi sebelum yang lainnya adalah kebutuhan Fisiologis, seperti rasa lapar, haus, dan kebutuhan fisik lainnya (Sugawara & Nikaido, 2014). Pendapatan golongan kecil seperti demikian tentu saja jauh dari kata cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari jika kita memakai UMK Aceh Selatan sebesar Rp3.413.666 (Kusnandar, 2023). Lebih menyedihkannya, golongan guru honorer dengan pendapatan rendah ini termasuk dalam kategori miskin di Aceh. Maka tidak heran kelompok guru honorer dengan gaji kecil adalah kelompok yang dapat dikatakan paling antusias untuk mengikuti PPG dengan harapan memperluas peluang memperoleh pendapatan yang lebih baik. Program pendidikan guru yang digalangkan oleh pemerintah menjadi sebuah regulasi yang sudah disepakati bersama dalam menjaring dan melatih kemampuan guru untuk menguasai keterampilan menjadi seorang guru yang kompeten.

Motivasi guru honorer terhadap pendidikan profesi guru berdasarkan status pernikahan. Guru honorer yang belum menikah lebih banyak yang mengikuti PPG, berencana mengikuti PPG, dan mempertimbangkan ikut PPG dibandingkan guru honorer yang sudah menikah. Dari salah satu wawancara dengan narasumber seorang guru honorer yang sudah menikah dapat diketahui alasan mereka enggan mengikuti PPG adalah adanya tanggung jawab terhadap keluarga. Peran antara menjadi guru dan menjadi orang tua di rumah tangga menimbulkan apa yang disebut dengan konflik peran ganda. Greenhaus dan Beutell pada tahun 1985 memperkenalkan definisi konflik peran ganda sebagai sebuah bentuk konflik antar peran, di mana terdapat tekanan dari peran dalam pekerjaan dan keluarga yang saling bertentangan. Dalam arti lain, konflik peran ganda terjadi ketika menjalankan peran dalam pekerjaan menjadi lebih sulit karena perlu menjalankan peran dalam keluarga, dan sebaliknya, menjalankan peran dalam keluarga menjadi lebih sulit karena perlu menjalankan peran dalam pekerjaan (Azkiyati, 2018). Konflik ini menyebabkan guru honorer yang sudah menikah berada dalam keadaan yang sulit dalam memutuskan untuk mengikuti PPG mengingat perannya sebagai Ibu atau Ayah akan berpengaruh terhadap keadaan keluarganya

di rumah. Hirarki Kebutuhan Maslow menempatkan “Aktualisasi Diri” berada pada kebutuhan paling akhir yang tentu juga membuat guru-guru honorer yang sudah menikah semakin sulit untuk menjadikan PPG sebagai sebuah prioritas. Ini memperlihatkan bahwa sebagian guru belum mendapatkan pendidikan pelatihan menjadi guru yang profesional. Guru profesional tentu harus sudah mendapatkan pengakuan formal terhadap kualifikasi dan kompetennya dalam hal ini adalah melalui program PPG (Anwar, 2018).

Motivasi guru honorer terhadap pendidikan profesi guru berdasarkan lama masa bakti. Lembaga sekolah harus dapat mendorong loyalitas dan kepuasan kerja guru dengan meningkatkan aspek-aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja dan loyalitas guru. Aspek-aspek tersebut meliputi pekerjaan yang dilakukan, gaji yang diterima, supervisi, dan promosi. Dengan meningkatkan aspek-aspek tersebut, lembaga sekolah dapat memastikan bahwa guru merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaiknya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di sekolah. Pengembangan karir seperti PPG dan pelatihan-pelatihan menurut mereka tidak terlalu signifikan untuk mempengaruhi motivasi mereka dalam mengajar. Sementara itu bagi guru-guru muda, pengembangan karir seperti PPG menjadi penting untuk mendapatkan jenjang karir yang lebih terjamin. Guru-guru honorer muda juga merasa khawatir terhadap pendapatan mereka yang dirasa tidak akan mampu mencukupi kebutuhan di masa mendatang. Motivasi menjadi langkah awal agar guru-guru tersebut dapat meningkatkan kuliatis diri sebagai guru karena motivasi itu sendiri merupakan kekuatan dalam diri dan luar individu, seperti desakan, motif, kebutuhan dan keinginan (Hafsah & Fahmi, 2020; Ulum et al., 2020). Sehingga, apabila motivasi dalam melakukan PPG ini ada, maka guru-guru di kabupaten Aceh Selatan diharapkan dapat menjadi pendidik yang kompeten. Motivasi yang rendah atau motivasi yang lemah pada seorang guru akan membuat guru tersebut tidak bersungguh-sungguh dan kemungkinan besar tidak membawa hasil yang baik bagi kinerjanya (Rahmayanti et al., 2021; Ufa & Nasryah, 2020). Peningkatan kompetensi guru seharusnya dapat menjadi motivasi yang besar dalam pengembangan diri seorang guru menjadi kompeten. Hal ini dapat dilihat pada guru honorer yang sudah mengikuti program PPG, mereka termotivasi untuk mengikuti program PPG dengan alasan ingin memperluas peluang menjadi guru profesional. Sehingga setelah guru honorer tersebut menyelesaikan program PPG, mereka memiliki kemampuan dalam keterampilan mengajar yang meningkat, semakin memahami psikologis peserta didik dan lebih memahami tentang administrasi sebagai guru.

4. SIMPULAN

Faktor pendapatan, status pernikahan, dan lama bakti menjadi pertimbangan yang penting dalam menentukan keikutsertaan PPG bagi guru honorer di Aceh Selatan. Guru honorer muda dengan masa bakti dibawah tiga tahun, belum menikah, dan dengan pendapatan yang masih di bawah garis kemiskinan Provinsi Aceh adalah yang paling antusias dan paling termotivasi dengan program PPG. Sedangkan guru honorer berpengalaman lebih dari tujuh tahun, dan sudah menikah, terlepas dari berapa pun penghasilannya cenderung kurang termotivasi untuk mengikuti PPG. Guru-guru honorer yang berada di wilayah kabupaten Aceh Selatan memiliki motivasi yang cenderung tinggi terhadap program Pendidikan Profesi Guru (PPG) yang telah disepakati oleh pemerintah. Pemerolehan gambaran motivasi guru-guru honorer terhadap program Pendidikan Profesi Guru (PPG) dapat membawa harapan bahwa peningkatan kualitas kompetensi guru di Aceh Selatan dapat terwujud, sehingga akan berdampak pada kualitas pendidikan yang baik dan merata.

5. DAFTAR RUJUKAN

- Amelia, N., & Emma Yunika Puspasari. (2023). Realitas dan Kontradiksi Regulasi Guru Honorer Tahun 2023 di Indonesia. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 16(1), 12–21. <http://journal2.um.ac.id/index.php/jpe/article/view/37148>.
- Anwar, M. (2018). *Menjadi Guru Profesional*. Prenamedia Group.
- Ardianti, N. P. E., Nitiasih, P. K., Budiarta, L. G. R., & Adnyayanti, N. L. P. E. (2021). Enhancing students' writing skill with problem-based learning video in pandemic situation. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Profesi Guru*, 4(2), 165–172. <https://doi.org/10.23887/jippg.v4i2>.
- Astuti, M. O., Syamwil, S., & Susanti, D. (2019). Analisis Faktor Minat Mahasiswa Pendidikan Ekonomi Untuk Menjadi Guru Melalui Program Pendidikan Profesi Guru. *Jurnal Ecogen*, 1(4), 766. <https://doi.org/10.24036/jmpe.v1i4.5655>.
- Azkiyati, N. (2018). Hubungan Konflik Peran Ganda dan Manajemen Waktu dengan Stres Kerja Pada Wanita Menikah yang Berprofesi Sebagai Guru. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 6(1), 9–16. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v6i1.4521>.
- Diskominfosa Aceh. (2020). *Data Guru Honorer atau Kontrak Menurut Jenis Kelamin dan Kecamatan*. Diskominfosa Aceh.
- Djamarah, S. B. (2008). *Psikologi Belajar Edisi 2*. Rineka Cipta.
- Hafsah, H., & Fahmi, M. R. (2020). Peran Kepala Sekolah dalam Memotivasi Guru Honorer Untuk Meningkatkan Kualitas Kompetensi Profesionalitas. *CIVICUS: Pendidikan-Penelitian-Pengabdian Pendidikan Pancasila Dan Kewarganegaraan*, 8(2), 39. <https://doi.org/10.31764/civicus.v8i2.2852>.
- Hamid, A. (2017). Guru Profesional. *Al-Falah: Jurnal Ilmiah Keislaman Dan Kemasyarakatan*, 17(2), 274–285. <https://doi.org/10.47732/alfalahjikk.v17i2.26>.
- Hamid, Abdul. (2017). Guru Profesional. *Al-Falah: Jurnal Ilmiah Keislaman Dan Kemasyarakatan*, 17(2), 274–285. <https://doi.org/10.47732/alfalahjikk.v17i2.26>.
- Handayani, O. D. (2020). Pengembangan Media Pembelajaran PAUD melalui PPG. *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 5(1), 93. <https://doi.org/10.31004/obsesi.v5i1.522>.
- Harsiati, T. (2018). Karakteristik Soal Literasi Membaca Pada Program Pisa. *Litera*, 17(1), 90–106. <https://doi.org/10.21831/ltr.v17i1.19048>.
- Indriyani, Sumaryono, dan D. I. (2015). Persepsi mahasiswa kependidikan fakultas ekonomi universitas negeri Yogyakarta terhadap pendidikan profesi guru (PPG). *Pelita Jurnal Penelitian Mahasiswa UNY*, X(1), 1–10. <https://journal.uny.ac.id/index.php/pelita/article/view/4804>.
- Isnawati, I., Jalinus, N., & Risfendra, R. (2020). Analisis Kemampuan Pedagogi Guru SMK yang sedang Mengambil Pendidikan Profesi Guru dengan Metode Deskriptif Kuantitatif dan Metode Kualitatif. *INVOTEK: Jurnal Inovasi Vokasional Dan Teknologi*, 20(1), 37–44. <https://doi.org/10.24036/invotek.v20i1.652>.
- Kartini, D., & Kristiawan, M. (2019). Pengaruh Tunjangan Profesi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 6(1), 25–33. <https://doi.org/10.24246/j.jk.2019.v6.i1.p25-33>.
- Kastawi, N. S. (2021). Kontribusi Motivasi Kerja dan Peran Kepala Sekolah Terhadap Profesionalisme Guru SMA. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 8(1), 77–93. <https://ejournal.uksw.edu/kelola/article/view/4312>.
- Muhaemin, M., & Mubarok, R. (2020). Upgrade Kompetensi Guru PAI Dalam Merespon Pembelajaran Jarak Jauh Dimasa Pandemi Covid-19. *AL-FIKR: Jurnal Pendidikan Islam*, 6(2), 75–82. <https://doi.org/10.32489/alfikr.v6i2.80>.
- Nirmalawaty, C. M., Rivaldi, A., & Mujazi, M. (2021). Motivasi Menjadi Guru (Sebuah Refleksi). *Prosiding Esa Unggul*, 2–9.

- Nugraha, A. R., Setianingsih, E., Putri, F. W., Jaelani, W. R., & Vichaully, Y. (2022). Problematika Guru Honorer dan Guru Nondik di Era Society 5.0. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 10019–10025. <https://www.jptam.org/index.php/jptam/article/view/4009%0A>.
- Nurdin, N. (2021). Guru Honorer dalam Upaya Memperoleh Status Kepegawaian Tenaga Pendidik Pegawai Negeri Sipil. *Murhum : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 2, 10–19. <https://doi.org/10.37985/murhum.v2i2.46>.
- Rahmayanti, R., Haryati, T., Miyono, N., & Safitri, A. (2021). Pengaruh Kompetensi Profesional, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Atas Negeri se-Kabupaten Pematang. *Jurnal Manajemen Pendidikan: Jurnal Ilmiah Administrasi, Manajemen Dan Kepemimpinan Pendidikan*, 3(1), 43–55. <https://doi.org/10.21831/jump.v3i1.35791>.
- Sedana, I. M. (2019). Guru Dalam Peningkatan Profesionalisme, Agen Perubahan Dan Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Penjaminan Mutu*, 5(2), 179. <https://doi.org/10.25078/jpm.v5i2.891>.
- Sugawara, E., & Nikaido, H. (2014). Properties of AdeABC and AdeIJK efflux systems of *Acinetobacter baumannii* compared with those of the AcrAB-TolC system of *Escherichia coli*. *Antimicrobial Agents and Chemotherapy*, 58(12), 7250–7257. <https://doi.org/10.1128/AAC.03728-14>.
- Ulfa, M. S., & Nasryah, C. E. (2020). Pengembangan Media Pembelajaran Pop – Up Book Untuk Meningkatkan Motivasi Belajar Siswa Kelas IV SD. *Edunesia : Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 1(1), 10–16. <https://doi.org/10.51276/edu.v1i1.44>.
- Ulum, M. B., Sarwoko, E., & Yuniarinto, A. (2020). Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Guru: Peran Mediasi Motivasi Kerja. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen Pendidikan*, 3(4), 299 – 307. <https://doi.org/10.17977/um027v3i42020p299>.
- Uno, B. A. dan N. L. (2016). *Tugas Guru dalam Pembelajaran Aspek yang Memengaruhi Bumi Aksara*.
- Viva Budy Kusnandar. (2023). *Daftar UMK Aceh 2023, Mayoritas Sama dengan UMP. Databooks*.
- Widayati, F., Fitria, H., & Fitriani, Y. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education Research*, 1(3), 251–257. <https://doi.org/10.37985/jer.v1i3.29>.
- Yin, R. . (2021). *Studi Kasus Desain & Metode*. PT Raja Grafindo Persada.
- Yunus, M. (2016). Profesionalisme Guru Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan. *Lentera Pendidikan: Jurnal Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan*, 19(1), 112–128. <https://doi.org/10.24252/lp.2016v19n1a10>.
- Yusuf, M. (2022). Pengaruh Kompensasi Bekerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di Bangka Tengah. *Nautical: Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia*, 1(8), 791–796. <https://jurnal.arkainstitute.co.id/index.php/nautical/article/view/457%0Ahttps://jurnal.arkainstitute.co.id/index.php/nautical/article/download/457/396>.
- Yusuf, T., & Suci, G. (2018). Pengaruh Kompetensi Profesional Guru, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Smk Negeri 2 Penajam Paser Utara. *Jurnal GeoEkonomi*, 9(2), 117–132. <https://doi.org/10.36277/geoekonomi.v9i2.23>.
- Zulhijjayati, J. J. (2022). Diskursus Profesi Guru yang Berstatus Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Pasca Perubahan Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara Jo Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 9/PUU-XVIII/2020. *Al-Qisth Law Review*, 6(1), 84. <https://doi.org/10.24853/al-qisth.6.1.84-129>.