

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA GURU TIDAK TETAP (GTT) DI KECAMATAN MELIAU KABUPATEN SANGGAU

026

Jumardi Budiman

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Pontianak

jumardib@gmail.com

ABSTRACT

Compensation and motivational aspects are inseparable in human resource management. Compensation and motivation discount linkages and relationships that influence each other in supporting a person's performance. This study seeks to assess the degree of influence between variable compensation on work motivation on temporary teachers in the District Meliau Sanggau. The main problem of this study is: "How the compensation on work motivation of teachers does not remain in the Meliau District?" The method used is quantitative method. The study population was temporary teachers in the Meliau district 30 people. Namely data collection techniques using indirect communication, direct communication and observation with data collection tool in the form of a questionnaire, interview and observation. Data were analyzed using regression techniques (correlation causality). Based on the survey results revealed that there is an influence of 0.54, or 29.7% of variable compensation to variable work motivation on temporary teachers in District Meliau. The conclusion from this study is that the null hypothesis (H_0) was rejected because $t_{count} > t_{table}$ ($3.443 > 2.045$).

Keywords: *Kompensasi, Motivasi Kerja, Guru Tidak Tetap*

I. PENDAHULUAN

Pendidikan yang berkualitas seperti yang diamatkan dalam UU Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, dapat diwujudkan dengan dukungan semua pihak mulai dari pemerintah pusat, pemerintah daerah, kepala sekolah, guru, masyarakat, orang tua siswa dan siswa yang memiliki tugas dan wewenang berbeda sesuai porsi masing-masing. Ditinjau dari tugas dan tanggung jawabnya, guru memegang porsi yang lebih besar dalam sebuah proses pendidikan di sekolah dibandingkan pihak-pihak lain. Guru menjadi ujung tombak atau penentu keberhasilan sebuah proses pendidikan. Kurikulum yang ditetapkan pemerintah, alokasi dana dalam jumlah besar dan manajemen yang baik dari kepala sekolah tidak akan berdampak signifikan terhadap peningkatan kualitas pendidikan jika guru yang kerja di kelas tidak memiliki kompetensi yang diharuskan sebagai seorang pendidik. Rusman (2011: 5), menyatakan bahwa: Guru merupakan ujung tombak keberhasilan

kegiatan pembelajaran sekolah yang terlibat langsung dalam merencanakan dan melaksanakan kegiatan pembelajaran. Kualitas kegiatan pembelajaran yang dilakukan sangat tergantung pada perencanaan dan pelaksanaan proses pembelajaran yang dilakukan oleh guru. Tugas guru bukan semata-mata kerja (*teacher centered*), tapi lebih kepada membelajarkan siswa (*student centered*).

Berdasarkan pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa untuk menghasilkan manusia yang cerdas berakhlak diperlukan pendidikan yang berkualitas dan untuk mewujudkan pendidikan yang berkualitas diperlukan guru yang kompeten. Guru yang kompeten lebih mampu menempatkan pendidikan sebagai wadah membelajarkan siswa daripada hanya semata-mata tempat untuk kerja.

Guru dituntut dapat memenuhi standar kompetensi dan kompetensi dasar yang ditetapkan pemerintah dalam menjalankan tugas dan kewajiban guna mengarahkan peserta didik agar dapat menyesuaikan diri dengan perubahan sosial masyarakat dan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK). Tuntutan tersebut selayaknya diimbangi sebuah jaminan agar guru lebih menghayati hak dan tanggung jawab sebagai tenaga profesional. Jaminan yang dimaksud berupa jaminan kesejahteraan yang ditopang oleh penghasilan yang memadai, jaminan kesehatan, jaminan mengembangkan kualitas diri serta jaminan keamanan dan kenyamanan dalam melaksanakan tugas. Ketentuan tentang jaminan guru sudah diatur dalam UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 40 ayat (1), yang berbunyi: Pendidik dan tenaga kependidikan berhak memperoleh: (a) penghasilan dan jaminan kesejahteraan sosial yang pantas dan memadai; (b) penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja; (c) pembinaan karier sesuai dengan tuntutan pengembangan kualitas; (d) perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas dan hak atas hasil kekayaan intelektual; dan (e) kesempatan untuk menggunakan sarana, prasarana, dan fasilitas pendidikan untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas.

Pemenuhan jaminan sebagai konsekuensi terhadap pengakuan profesi keguruan dan peningkatan kesejahteraan guru telah mulai dilaksanakan dengan diberlakukannya sertifikasi guru baik melalui portofolio maupun jalur pendidikan. Melalui sertifikasi, guru yang dinyatakan profesional akan mendapat tunjangan kesejahteraan senilai besaran satu bulan gaji pokok yang artinya guru tersebut akan menerima penghasilan dua kali lipat daripada penghasilan mereka sebelum

sertifikasi. Peningkatan penghasilan ini dapat berdampak pada peningkatan kesejahteraan dan peningkatan kualitas guru yang bersangkutan karena guru diharapkan dapat lebih termotivasi untuk mengembangkan diri dan berfokus pada upaya mencapai tujuan pendidikan dalam proses belajar kerja di kelas tanpa memikirkan kondisi ekonominya.

Upaya pemerintah dalam meningkatkan kesejahteraan melalui jalur sertifikasi masih dianggap belum merata karena hanya diberikan kepada guru yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang telah lulus sertifikasi. Ketidakmerataan kesejahteraan melalui jalur sertifikasi menimbulkan sebuah fenomena atau persoalan lain dalam pendidikan, yakni tentang nasib Guru Tidak Tetap (GTT) dengan sistem upah honorer mingguan sehingga tidak memperoleh tunjangan sertifikasi yang sebenarnya mengemban tugas dan amanah yang sama dengan guru PNS dalam mewujudkan pendidikan yang berkualitas. Perbedaan status yang berdampak pada jumlah penghasilan guru telah dilegalisasi oleh pemerintah melalui UU No. 14 Tahun 2005 pasal 15 yang memuat perbedaan penghasilan antara guru negeri dan swasta. Pasal 15 ayat (3) menyebutkan bahwa; “Guru yang diangkat oleh satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh masyarakat diberi gaji berdasarkan perjanjian kerja atau kesepakatan bersama”. Berdasarkan bunyi pada ayat ini dapat dijabarkan bahwa guru bersatus tidak tetap dan guru yayasan swasta hanya diberikan gaji sesuai kesepakatan kerja dengan pengelola sekolah sehingga pemerintah tidak bertanggung jawab terhadap kesejahteraan GTT.

Jumlah kompensasi yang dianggap lebih kecil diduga berdampak pada motivasi guru dalam kerja, karena GTT masih harus mencari sumber penghasilan selain kerja yang dapat menyita waktu sehingga GTT tidak dapat secara optimal mengembangkan potensi diri. Selain itu, berdasarkan observasi di lapangan, GTT juga memiliki bebas psikologis yakni perasaan rendah diri karena statusnya sebagai tenaga honorer. Kurangnya motivasi kerja dan beban psikologis yang dialami GTT tampak dalam menjalankan tugas kerja sehari-hari yakni guru belum maksimal dalam memanfaatkan modal dan media pembelajaran yang tersedia karena merasa bahwa kompensasi yang diterima belum sebanding dengan tugas yang harus dilaksanakan.

Fenomena ini diperkuat dengan hasil penelitian Fitri Ariani (2009) tentang pengaruh gaji terhadap komitmen guru honor di SMA Josua Medan, mengungkapkan

bahwa terdapat hubungan erat dan signifikan antara jumlah gaji dengan komitmen guru honor. Artinya, semakin tinggi gaji yang diterima, semakin tinggi pula komitmen guru honor di sekolah tersebut. selain itu, hasil penelitian Nunung Ristiana (2012), tentang pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru tidak tetap (GTT) pada SD/MI Kabupaten Kudus, mengungkapkan bahwa kompensasi, lingkungan kerja dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja Guru Tidak Tetap di tingkat SD/MI kabupaten Kudus. Semakin tinggi kompensasi yang diterima, maka kinerja guru tidak tetap juga semakin meningkat. Berdasarkan uraian di atas, maka fenomena motivasi GTT ini dianggap layak dan penting untuk diteliti. Melalui penelitian ini, penulis berharap dapat mengungkapkan pengaruh kompensasi terhadap aspek-aspek motivasi GTT dalam melaksanakan tugas kerja.

*Kompensasi;
Motivasi
Kerja; Guru
Tidak Tetap*

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yakni *Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja Guru Tidak Tetap di Kecamatan Meliau?*

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui, mendeskripsikan dan menganalisa pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja Guru Tidak Tetap di Kecamatan Meliau.

II. KAJIAN LITERATUR

Wibowo (2008:348) menyatakan bahwa “kompensasi merupakan kontraprestasi terhadap tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja”. Siswanto Sastrohadiwiryono (2002:181) menyatakan bahwa “Kompensasi ialah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran guna mencapai tujuan perusahaan”. Berdasarkan pendapat tersebut, dapat nyatakan bahwa kompensasi ialah balas jasa dari sebuah lembaga (organisasi atau perusahaan) terhadap sumbangan tenaga, waktu dan pikiran dari karyawannya dalam rangka mencapai tujuan lembaga yang telah ditetapkan. Jika dimaknai dalam dunia

pendidikan, maka kompensasi adalah imbal jasa yang diterima guru dan karyawan sekolah sebagai balas jasa atas tenaga, waktu, pelayanan dan pengetahuan yang diberikan kepada peserta didik dalam rangka mencapai tujuan pendidikan. Konsep kompensasi dapat berupa upah, tunjangan innatura, fasilitas perumahan, fasilitas kendaraan, tunjangan keluarga, tunjangan kesehatan dan beberapa tunjangan lain yang dapat dinilai dengan uang dan diberikan secara berkala (Siswanto Sastrohadiwiryono, 2002:181). Pengelompokan kompensasi secara berbeda juga dipaparkan oleh Wibowo (2012) dalam buku Manajemen Kinerja yang mengelompokkan kompensasi menjadi upah dan gaji, insentif dan penghargaan. Kompensasi dapat menjadi pendorong seseorang dalam bekerja dan juga karena berpengaruh terhadap moral dan disiplin tenaga kerja (Siswanto Sastrohadiwiryono, 2002:181). Lebih lanjut, Siswanto Sastrohadiwiryono (2002:185), menyatakan bahwa “kompensasi bertujuan memenuhi kebutuhan karyawan, meningkatkan produktivitas kerja, memajukan lembaga dan menciptakan keseimbangan dan keadilan”.

Adapun Motivasi berasal dari kata motif yang berarti daya dorong untuk bergerak atau melakukan sesuatu. Motif memberikan arah perilaku sementara motivasi berfungsi sebagai penggerak perilaku ke arah yang diinginkan. Mc. Donald (dalam Sardiman 2011:73), “Motivasi adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya rasa dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan”. Sedangkan menurut Usman (dalam Engkoswara, 2010:209), “Motivasi adalah suatu proses untuk menggiatkan motif-motif menjadi perbuatan atau tingkah laku untuk memenuhi kebutuhan dalam mencapai tujuan”. Berdasarkan pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi tidak dapat dilepaskan dari adanya keinginan seseorang untuk mencapai sebuah tujuan yang ditetapkan sehingga berpengaruh terhadap perasaan dan emosi untuk bertindak atau melakukan sesuatu. Motivasi dapat berasal dari kesadaran seseorang dan dapat pula berasal dari dorongan orang lain yang menumbuhkannya. Motivasi diberikan sebagai upaya pendorong dan perangsang seseorang untuk melakukan kegiatan atau tugas yang diberikan kepadanya dengan penuh kesadaran (Engkoswara, 2010:210).

Hasibuan (dalam Engkoswara, 2010:211), merinci tujuan pemberian motivasi sebagai berikut: (1) Mengubah perilaku pegawai sesuai keinginan pemimpin; (2) Meningkatkan kegairahan pegawai; (3) Meningkatkan kedisiplinan pegawai; (4)

Meningkatkan kesejahteraan pegawai; (5) Meningkatkan prestasi kerja pegawai; (6) Meningkatkan moral kerja pegawai; (7) Meningkatkan rasa tanggungjawab pegawai terhadap tugas; (8) Meningkatkan produktivitas dan efisiensi; (9) Memperbesar partisipasi pegawai terhadap lembaga. Pada tatanan sekolah, motivasi yang diberikan kepala sekolah kepada guru dan pegawai sekolah dimaksudkan untuk meningkatkan gairah kerja, disiplin guru, prestasi, moral kerja, tanggungjawab terhadap tugas dan produktivitas guru. Motivasi diperlukan untuk memelihara semangat dan meningkatkan produktivitas kerja seseorang. Oleh karena itu, diperlukan teknik-teknik pemberian motivasi yang tepat oleh atasan atau lembaga kepada pegawainya. Nitisemito (dalam Engkoswara, 2010:218), merinci teknik-teknik motivasi sebagai berikut: (1) Pemberian gaji yang cukup; (2) Memperhatikan kebutuhan sosial; (3) Sesekali menciptakan suasana santai; (4) Memperhatikan harga diri; (5) Menempatkan karyawan pada posisi yang tepat; (6) Memberikan kesempatan untuk maju; (7) Memperhatikan perasaan aman para pegawai untuk menghadapi masa depan; (8) Mengusahakan loyalitas karyawan; (9) Sesekali mengajak karyawan berunding; (10) Memberi insentif; dan (11) Fasilitas yang menyenangkan. Teknik-teknik tersebut dapat diaplikasikan dalam pengelolaan sekolah guna meningkatkan motivasi kerja guru yang disesuaikan dengan keadaan dan kemampuan sekolah.

*Kompensasi;
Motivasi
Kerja; Guru
Tidak Tetap*

III. METODE PENELITIAN

Bentuk penelitian ini adalah korelasional model regresi, seperti yang diungkapkan Suharsimi Arikunto (2013:4) bahwa “penelitian korelasional adalah penelitian yang dilakukan oleh peneliti untuk mengetahui tingkat hubungan antara dua variabel atau lebih, tanpa melakukan perubahan, tambahan atau manipulasi terhadap data yang memang sudah ada”. Korelasi yang digunakan yakni korelasi sebab akibat. Mahmud (2011:117), menyatakan bahwa “korelasi sebab akibat, menyangkut penelitian tentang dua hal atau lebih yang saling memiliki pengaruh. Keadaan yang satu dengan keadaan yang lain memiliki hubungan sebab akibat. Keadaan pertama diperkirakan menjadi penyebab keadaan kedua”. Berdasarkan latar belakan dan rumusan masalah, maka bentuk korelasi sebab akibat sangat tepat digunakan dalam penelitian.

Guna mendapatkan data yang merupakan dasar analisa dan pembuatan

kesimpulan, maka diperlukan teknik pengumpulan data yang tepat. Teknik pengumpulan data adalah cara yang digunakan peneliti untuk mendapatkan data penelitian. Teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan interview (wawancara), kuesioner (angket), observasi (pengamatan) dan gabungan ketiganya.

Populasi

Menurut Sugiyono (2013:80), populasi adalah “wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Sedangkan menurut Suharsimi Arikunto (2013:173), populasi adalah “keseluruhan subjek penelitian”. Berdasarkan pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa populasi adalah jumlah keseluruhan obyek/subyek yang mempunyai ciri-ciri dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah guru tidak tetap di Kecamatan Meliau Kabupaten Sanggau yang berjumlah 30 orang.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Regresi

Tabel 1
Hasil Uji Koefisien Korelasi X terhadap Y

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.545 ^a	.297	.272	2.646

a. Predictors: (Constant), Kompensasi
b. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber: Data Olahan, 2016

Berdasarkan hasil output nilai R adalah 0.545 yang berarti tingkat pengaruh antara variabel kompensasi terhadap variabel motivasi kerja guru tidak tetap berada pada kategori cukup/sedang. Nilai R Square (R^2) menunjukkan koefisien determinasi. Berdasarkan output di atas, diketahui nilai R kuadrat adalah 0,297 atau 29,7%. Artinya sumbangan pengaruh antara variabel kompensasi terhadap variabel motivasi kerja guru tidak tetap hanya sebesar 29,7%.

Tabel 2
Hasil Uji Signifikansi dan T_{hitung} X terhadap Y

*Kompensasi;
Motivasi
Kerja; Guru
Tidak Tetap*

Model	Coefficients ^a				T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	19.302	4.576			4.218	.000
Kompensasi	.233	.068	.545		3.443	.002

a. Dependent Variable : Motivasi Kerja

Sumber: Data Olahan, 2016

Signifikansi adalah besarnya probabilitas atau peluang untuk memperoleh kesalahan dalam mengambil keputusan. Jika nilai signifikansi < 0.05, maka terdapat pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y. Tetapi jika signifikansi > 0.05, maka tidak terdapat pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y atau pengaruh yang terjadi tidak signifikan. Pada tabel di atas diketahui bahwa nilai signifikansi adalah 0.000. Artinya pengaruh antara pengaruh antara variabel kompensasi terhadap variabel motivasi kerja guru tidak tetap sangat signifikan karena nilai signifikansi < 0.05.

Nilai-nilai pada output kemudian dimasukkan dalam persamaan regresi berikut:

$$Y = 19,302 + 0,233X$$

Berdasarkan persamaan tersebut, dapat dideskripsikan hal berikut: (a) Nilai konstanta (α) adalah 19,302. Artinya, jika koefisien kompensasi bernilai nol (0), maka motivasi kerja pada guru tidak tetap bernilai positif sebesar 19,302. (b) Nilai koefisien regresi variabel tunjangan sertifikasi (b) bernilai positif yaitu 0,233. Artinya, setiap peningkatan kompensasi sebesar 1, maka akan terjadi peningkatan motivasi kerja pada guru sebesar 0,233.

Berdasarkan hasil uji statistik diketahui bahwa nilai t hitung sebesar 3,443, adapun nilai t tabel dengan signifikansi 0,025, derajat kebebasan (df) = n-1 atau 30-1 = 29 adalah sebesar 2,045. Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (3,443 > 2,045), maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel kompensasi dengan variabel motivasi kerja guru tidak tetap di kecamatan Meliau

Kabupaten Sanggau.

Pembahasan

1. Kompensasi yang diterima

Konsep kompensasi adalah sejumlah uang sebagai imbal jasa atas kinerja kerja GTT yang diberikan sekolah. Jumlah kompensasi yang diterima tergantung keputusan pihak sekolah bersama komite untuk menentukan jumlah upah yang dibayarkan. Pembayaran upah disishkan dari bantuan operasional sekolah (BOS) karena sekolah negeri tidak diperkenankan menarik iuran dari siswa. Peraturan ini berpengaruh terhadap bentuk, jumlah dan kesesuaian kompensasi yang diterima GTT. Oleh karenanya, pihak sekolah harus mampu mengatur keuangan sekolah agar kegiatan operasional dapat terselenggara dengan baik termasuk memberikan kompensasi GTT.

Bentuk kompensasi yang diterima GTT hanya upah yang setiap bulan. Bentuk kompensasi lain seperti tunjangan kesehatan, uang transportasi atau uang lauk pauk tidak pernah diterima oleh GTT. Bahkan GTT yang aktif mengembangkan potensi peserta didik di luar kewajiban pokok, tidak mendapat perhatian atau tunjangan yang lebih besar dari GTT atau guru berstatus PNS yang pasif. Padahal, di Provinsi lain di Indonesia, pemerintah daerah secara aktif memberikan tunjangan kesehatan dan transportasi kepada GTT yang dianggarkan melalui dana APBD.

Berkaitan dengan jumlah kompensasi, hampir semua responden menyatakan bahwa honor yang mereka terima masih dibawah Rp. 500.000,- perbulan. Jumlah ini tentu sangat jauh standar hidup layak dan Upah Minimum Provinsi (UMP) yang ditetapkan pemerintah Provinsi sebesar Rp. 1.060.000,- apalagi dikaitkan dengan tingkat kesejahteraan yang semestinya mereka terima sebagai seorang tenaga profesional. Alasannya, guru GTT belum dilindungi oleh payung hukum yang mengatur tentang standar upah. Selain itu, belum ada aturan yang mengatur tentang masa baktinya. Sehingga, standar upah sangat rentan ditentukan secara sepihak oleh yayasan atau sekolah negeri, tanpa mempertimbangkan kualifikasi pendidikan dan masa bakti seorang GTT yang telah mengabdikan lebih dari dua tahun atau lebih.

Seperti yang telah disinggung pada bagian sebelumnya, bahwa upah yang diterima honor masih jauh dari angka Standar Kehidupan Layak manusia Indonesia. Sebagaimana hasil wawancara dengan responden yang menyebutkan bahwa upah yang diterimanya hanya cukup untuk membeli garam dapur atau hanya cukup untuk membeli bahan bakar kendaraan yang digunakan dalam melaksanakan tugas.

Upah tersebut masih sangat kurang bila digunakan memenuhi kebutuhan primer (pangan, sandang dan papan), apalagi untuk kebutuhan sekunder sebagai upaya pengembangan kapasitas sebagai tenaga pendidik dan pengajar seperti membeli bahan bacaan, berlangganan koran pendidikan atau mengikuti seminar dan pelatihan. Pilihan akhir adalah para GTT harus mencari alternatif pekerjaan atau usaha sampingan guna memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Jika sudah demikian, maka sebagian waktu GTT akan digunakan untuk melakukan pekerjaan selain kerja atau akibat yang lebih buruk, kegiatan kerja hanya dijadikan pekerjaan sampingan akibat kecilnya kompensasi yang diterima.

2. Motivasi Kerja

Motivasi adalah dorongan seseorang untuk melakukan sesuatu. Dorongan ini dapat berasal dari dalam dirinya sendiri (instrinsik) maupun berasal dari luar dirinya (ekstrinsik) seperti orang lain dan lingkungan. Motivasi kerja pada guru tidak tetap bersifat abstrak dan kompleks sehingga perlu upaya untuk memetakan motivasi tersebut secara konkrit, karena jika ditinjau dari upah yang diperoleh jelas bukan menjadi motivasi utama dalam mengemban tugas sebagai tenaga pendidik berstatus honorer.

Selayaknya manusia sebagai makhluk ekonomi, GTT juga membutuhkan dukungan finansial guna memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Ironisnya dukungan tersebut tidak diperoleh dari profesi yang mereka geluti saat ini. Kondisi ini memaksa mereka untuk lebih inisiatif dan kreatif dalam mengambil peluang disektor lain guna menutupi kekurangan penghasilan yang mereka dapatkan dari sekolah. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi, semua responden memiliki pekerjaan dan usaha sampingan sebagai sumber penghasilan alternatif diluar pekerjaan utama sebagai guru.

Menjadi guru adalah pilihan yang berani. Berani menjalani berarti berani menghadapi segala konsekuensi yang selalu mengiringi profesi ini. Sebagai sebuah profesi, guru menempati posisi teratas dalam aspek kemanfaatan namun menempati posisi terbawah dalam aspek penghasilan. Berdasarkan aspek kemanfaatan, profesi guru adalah profesi utama yang melahirkan profesi-profesi lain. Dokter, pengacara, hakim, atau pekerjaan apapun didunia ini tidak akan pernah ada jika tidak ada guru. Namun dari segi penghasilan, profesi ini masih jauh dibawah penghasilan profesi lain.

Menjadi seorang guru berarti juga harus ikhlas dalam menjalani aktivitas mendidik dan kerja. ilmu yang telah dipelajari harus sedapat mungkin diberikan kepada siswa, tanpa dikurangi sedikitpun. Tauladan yang baik harus selalu dicerminkan dalam segala perbuatan dan perkataan sehingga dapat menjadi contoh bagi siswa. Kreatifitas harus selalu dikembangkan dalam proses belajar kerja dikelas sehingga kegiatan pembelajaran tidak menjadi rutinitas yang membosankan. Terpenting adalah guru harus senantiasa mau belajar dan mengembangkan kapasitas diri, guna mengantisipasi berbagai perubahan yang ada.

V. Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan uji hipotesis, dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi menyumbang pengaruh sebesar 29,7% terhadap variabel motivasi kerja guru tidak tetap di Kecamatan Meliau Kabupaten Sanggau dengan tingkat koefisien korelasi sebesar 0,54.

Saran yang dapat penulis berikan kepada pemerintah melalui dinas terkait adalah lebih memperhatikan aspek kompensasi terhadap GTT di Kecamatan Meliau mengingat tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepada GTT setara dengan guru PNS.

REFERENSI

- Engkoswara dan Aan Komariah. 2010. *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta Fitri
- Ariani. 2009. *Pengaruh Gaji Terhadap Komitmen GTT Pada SMA Josua Medan*.
Skripsi. Medan: Universitas Sumatera Utara

- Rusman. 2010. *Model-Model Pembelajaran: Mengembangkan Profesionalitas Guru*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Sastrohadiwiryono, Siswanto. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia; Pendekatan Administrasi dan Operasional*). Jakarta: PT Bumi Aksara
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

*Kompensasi;
Motivasi
Kerja; Guru
Tidak Tetap*