

**PENGARUH KEBIJAKAN PEMBERIAN INSENTIF GURU TIDAK TETAP 2017
TERHADAP MOTIVASI DAN KINERJA GURU
(Studi Pada Guru Honorer SD di Kecamatan Banguntapan Kabupaten Bantul)**

***THE INFLUENCE OF POLICY FOR GIVING TEACHER INCENTIVES NOT STAYING
2017 TO MOTIVATION AND TEACHER PERFORMANCE
(Study on Honorary Elementary School Teachers in Banguntapan District, Bantul Regency)***

Dwika Septiningtyas, Erni Zuhriyati, S.S., S.IP., MA.
Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
E-mail: *dwikasepti2@gmail.com*

Abstract

This study aims to reveal and obtain empirical evidence about the effect of incentive funding on the performance and motivation of honorary teachers in Banguntapan subdistrict Bantul. This type of research is quantitative research with survey methods so that the data used includes primary data. The population in the study were honorary teachers who received incentives that were registered in the Bantul District Education, Youth and Sports Office, as many as 70 people. Data collection techniques using a questionnaire. Test the validity of using the product moment correlation formula and reliability testing using the Cronbach alpha formula. Data analysis techniques using simple regression analysis. The results showed that: (1) the provision of incentives had a positive effect on the teacher's work motivation, as evidenced by a significance value of $0.000 < 0.05$; and the teacher's work motivation variable is influenced by the provision of incentives of 29.7%; (2) giving incentives has a positive and significant effect on teacher performance, as evidenced by a significance value of $0,000 < 0,05$; and teacher performance variables influenced by the provision of h incentives amounting to 20.8%. In conclusion, the hypothesis tested is proven to be true.

Keywords: *Incentive Giving Policy, Motivation, and Teacher Performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap dan memperoleh bukti empiris tentang pengaruh pemberian dana insentif terhadap kinerja dan motivasi guru honorer di kecamatan Banguntapan Bantul. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode survey sehingga data yang digunakan termasuk data primer. Populasi dalam penelitian adalah guru honorer yang menerima pemberian insentif yang terdaftar di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bantulsebanyak 70 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Uji validitas menggunakan rumus korelasi *product moment* dan uji reliabilitas menggunakan rumus *cronbach alpha*. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) pemberian insentif berpengaruh positif terhadap motivasi kerja guru, dibuktikan dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$; dan variabel motivasi kerja guru dipengaruhi oleh pemberian insentif sebesar 29,7%; (2) pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, dibuktikan dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$; dan variabel kinerja guru yang dipengaruhi oleh pemberian insentif h sebesar 20,8%. Kesimpulan, hipotesis yang diuji terbukti kebenarannya.

Kata Kunci: *Kebijakan Pemberian Insentif, Motivasi, dan Kinerja Guru*

PENDAHULUAN

Guru memiliki tanggung jawab besar dalam proses transformasi ilmu kepada peserta didik. Guru dituntut harus profesional, mampu mengajar dengan baik, mampu merancang, memilih bahan belajar,

dan strategi pembelajaran yang dapat menyesuaikan dengan keadaan peserta didik, serta mampu mengelola proses pembelajaran dan melakukan evaluasi untuk mengukur penguasaan hasil belajar, serta sebagai pendidik guru bertugas membimbing,

membina dan mengarahkan siswanya kearah yang lebih baik agar lebih aktif, kreatif, dan mandiri (Susanto, 2016). Karena dari seorang guru diharapkan masyarakat mampu memperoleh ilmu pengetahuan dan dengan adanya guru, maka lahirlah para pemimpin-pemimpin hebat, ilmuwan, dan tokoh-tokoh hebat lainnya yang dapat membangun Indonesia menjadi negara yang lebih baik lagi.

Guru yang memiliki kemampuan profesional, motivasi dan kinerja yang baik tidaklah mudah. Guru akan bekerja secara profesional bilamana memiliki kemampuan dan motivasi. Dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari, baik sebagai pengajar maupun sebagai pendidik, guru akan selalu menghadapi masalah. Masalah-masalah yang dihadapi guru dapat pula berasal dari kebutuhan-kebutuhan guru yang kurang terpenuhi sehingga berpengaruh terhadap proses belajar mengajar yang dikelolanya.

Mengingat betapa mulianya profesi sebagai guru ini alangkah menyedihkannya apabila pengorbanan yang sangat besar mereka berikan ini hanya diganti dengan sedikit uang yang belum tentu dapat memenuhi kebutuhan mereka padahal peran guru sangat penting dalam dunia pendidikan. Namun realita dibalik kehebatan profesi guru masih sangat memprihatinkan. Masih banyak para guru yang belum terjamin

kesejahteraannya baik dari gaji mau pun tunjangan lainnya.

Gaji merupakan bentuk kompensasi, yaitu manfaat jasa yang diberikan secara teratur atas prestasi kerja yang diberikan kepada seorang karyawan (Ariani, 2009). Gaji guru masih sangat rendah jika dibandingkan dengan gaji karyawan yang bekerja di suatu perusahaan. Gaji guru seharusnya mengikuti perkembangan pasar, sehingga bukan seberapa besar gaji yang diterima akan tetapi berapa banyak barang dan jasa yang dapat diperoleh dari gaji tersebut. Selama ini guru yang bekerja di berbagai sekolah, baik negeri mau pun swasta, masyarakat sering kali mengira bahwa para guru tersebut adalah berstatus Pegawai Negeri Sipil.

Padahal, tidak semua guru yang bekerja di sekolah-sekolah berstatus PNS atau yang biasa disebut Guru Honorer, Guru Tidak Tetap, atau Guru Kontrak. "Guru Tidak Tetap yang bekerja pada sekolah negeri maupun swasta belum memiliki standar gaji, dan jumlah kompensasi yang menitik beratkan pada jam pembelajaran, tingkat jabatan, dan tanggung jawab masa depan siswanya. Gaji guru tidak tetap tidak sebanding dengan beban kerja yang diterimanya, berbeda dengan gaji guru PNS yang digaji oleh pemerintah sehingga meningkat kesejahteraannya sedangkan guru honorer memiliki beban kerja yang sama bahkan melebihi jam kerja seorang guru namun gaji

yang diterima tidaklah sama dengan gaji guru PNS (Wakiran, S, Sudibyanto, & Suruawan, 2004).

Guru Tidak Tetap yang bekerja pada sekolah negeri maupun swasta sampai saat ini belum memiliki standar gaji, dan jumlah kompensasi yang menitik beratkan pada jam pembelajaran, tingkat jabatan, dan tanggung jawab masa depan siswanya. Seperti, guru yang bekerja di tingkat SD/MI banyak diantara mereka yang bekerja melebihi dari imbalan yang mereka terima. Gaji yang mereka terima tidak sebanding dengan pekerjaan yang mereka laksanakan dan tanggung jawab yang mereka terima terhadap masa depan siswanya.

Berhasil atau tidaknya siswa menyelesaikan program pendidikan di sekolah untuk melanjutkan ke perguruan tinggi ataupun masuk ke dalam dunia kerja bergantung pada kapabilitas guru SD/MI ini. Dengan latar belakang dari setiap guru yang berbeda-beda maka salah satu cara yang dapat meningkatkan kualitas kerja guru adalah dengan adanya pemberian insentif. Oleh karena itu, pemerintah harus mampu melihat kebutuhan guru, serta apa yang diharapkan oleh guru di masa mendatang.

Pemerintah memberikan insentif guru bukan PNS atau insentif GTT/PTT atau bisa disebut dengan tunjangan fungsional guru bukan PNS untuk para guru tidak tetap baik guru yang mengajar disekolah negeri maupun disekolah swasta. Khususnya pada Kabupaten

Bantul untuk tahun 2016, ada 100.000 kuota yang dipersiapkan untuk menerima insentif guru non PNS.

Insentif yang diberikan adalah Rp 300.000,- (tiga ratus ribu rupiah) setiap bulan dan dikenakan pajak penghasilan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan. Insentif GTT/PTT diberikan bagi guru yang belum sertifikasi. Pemberian didasarkan lama mengajar sehingga setiap orang bisa diterima berbeda jumlahnya. Tidak hanya guru tidak tetap yang mendapatkan dana insentif tersebut, pegawai tidak tetap pun akan mendapatkan dana insentif tersebut. Dana insentif GTT/PTT dimaksudkan untuk menunjang kesejahteraan para guru tidak tetap dan belum tersertifikasi dan pegawai tidak tetap dengan gaji mereka yang minimalis. GTT/PTT menerima insentif dari APBD kabupaten dan juga dari APBD Provinsi.

Tujuan pemberian insentif, pada dasarnya adalah berfungsi dalam memotivasi guru agar terus menerus berusaha memperbaiki dan meningkatkan kemampuannya dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi kewajiban serta tanggung jawabnya. Salah satu hal penting yang menjadi perhatian khusus pemerintah Kabupaten Bantul adalah pada sektor pendidikan. Kabupaten Bantul memiliki jumlah sekolah sebanyak 1.137 dengan jumlah murid sebanyak 173.993 orang dan guru sebanyak 14.032 orang. Dengan jumlah

SD dan setaranya sebanyak 389, jumlah SMP dan setaranya sebanyak 111, dan jumlah SMA dan setaranya sebanyak 95. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa jumlah guru yang paling banyak di kabupaten Bantul adalah guru SD.

Jumlah guru non sertifikasi terbanyak adalah guru SD dengan jumlah sebesar 2.860 yang artinya masih banyak guru SD di kabupaten Bantul yang kesejahteraannya masih kurang dengan penghasilan yang kurang memadai. Dikhawatirkan hal tersebut akan dapat mengurangi kinerja serta motivasi mereka untuk dapat mengajar serta memberikan ilmunya secara maksimal terhadap murid-murid disana.

Pada tahun 2017 Kabupaten Bantul kembali menaikkan dana pemberian insentif menjadi Rp 600.000,- untuk kategori pertama (guru honorer yang diangkat sebelum tahun 2005) dan Rp 400.000,- untuk kategori kedua (guru honorer yang diangkat tahun 2005-2008) dan pada tahun ini guru honorer yang diangkat sampai tahun 2013 juga mendapatkan insentif senilai Rp 200.000,- (Atmasari, 2018). Jumlah guru honorer SD yang paling banyak berada di Kecamatan Banguntapan dengan jumlah guru 228 orang. Peningkatan dana insentif sangat membantu wilayah yang memiliki banyak jumlah guru honorer. Kecamatan Banguntapan memiliki 31 sekolah dasar dengan jumlah guru honorer sebanyak 228. Dengan banyaknya jumlah guru honorer disana sudah sepatutnya dana

insentif terbesar juga dialokasikan untuk kecamatan Banguntapan.

Alokasi dana insentif terbesar berada pada kecamatan Banguntapan dengan jumlah alokasi Rp 310.200.000,00. Kecamatan Banguntapan saat ini masih membutuhkan PNS untuk posisi guru, terutama sekolah dasar (SD) yang masih kurang sekitar 50 persen. Sehingga untuk, sejauh ini masih bergantung banyak dari keberadaan GTT dan PTT. Oleh karena itu, dalam pelaksanaannya pengawasan serta kelancaran alokasi dana tersebut perlu untuk diperhatikan.

KAJIAN TEORI

Pemberian insentif kepada Guru Bukan PNS (GBPNS) bertujuan untuk memotivasi GBPNS untuk terus meningkatkan kompetensi dan kinerja secara profesional dalam melaksanakan tugas di sekolah. Selain itu pemberian insentif dapat mendorong GBPNS untuk fokus melaksanakan tugas sebagai pendidik, pengajar, pembimbing, pengarah, pelatih, penilai dan pengevaluasi peserta didiknya dengan sebaik-baiknya. Pemberian insentif juga dapat memberikan penghargaan dan meningkatkan kesejahteraan GBPNS.

Tujuan dalam pemberia insentif adalah untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai yang diharapkan dapat meningkatkan prestasi dan produktivitasnya dalam upaya mencapai tujuan-tujuan organisasi atau

perusahaan dengan menawarkan perangsang financial yang melebihi upah atau gaji dasar.

Motivasi adalah serangkaian sikap yang dapat mempengaruhi suatu individu untuk dapat mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan. Motivasi juga merupakan suatu bentuk sikap yang dapat mempengaruhi, mendorong ataupun menggerakkan seseorang agar dapat melakukan hal tertentu demi mencapai tujuan yang diinginkan (Rivai, 2010, hal. 837).

Tujuan dari pemberian motivasi adalah agar dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan. Selain itu, dapat pula untuk meningkatkan kedisiplinan serta mengefektifkan pengadaan karyawan. Motivasi juga dapat menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik antar karyawan. Dengan adanya motivasi yang tinggi maka loyalitas, kreativitas, dan tingkat partisipasi karyawan dalam memainkan perannya dalam perusahaan akan semakin baik. Karyawan juga akan memiliki tanggung jawab yang tinggi dalam mengerjakan setiap tugas yang diberikan oleh perusahaan (Hasibuan, 2009, hal. 16).

Kinerja merupakan hasil dari kinerja seseorang secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Pengertian kinerja menurut Sedarmayanti adalah hasil kerja seorang bekerja pada sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus

ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan) (Sedarmayanti, 2011, hal. 260).

Dalam penilaian kinerja guru tidak hanya menilai hasil fisik tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan kerja, kerajinan, disiplin, hubungan kerja atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan level yang dijabatnya yaitu indikator kinerja yang terdiri dari :

1. Perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi pembelajaran yaitu merencanakan pembelajaran sebelumnya, merancang pelaksanaan dan mengevaluasi pembelajaran.
2. Kerjasama dalam kelompok kerja yaitu penyelesaian pekerjaan yang dilakukan secara berkelompok atau kerjasama dengan orang lain.
3. Pemahaman dan kemampuan dalam bekerja yaitu guru memiliki kemampuan memahami materi yang akan diajarkan pada siswa.
4. Evaluasi diri akan prestasi kerja yaitu hasil evaluasi guru dalam mencapai prestasi guna untuk pengembangan diri.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan metode survey sehingga data yang digunakan termasuk data

primer. Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantifikasi (pengukuran) (Sujarweni, 2014).

Setting Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada bulan April 2018. Lokasi penelitian berada di SD N Sokowaten Baru, SD N Jomblangan, SD N Juru Gentong, SDIT Salsabila III Banguntapan, SDIT Lukman Hakim Banguntapan, dan SD Qurrota Ayun.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Guru Honorer yang menerima pemberian insentif yang terdaftar di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bantul sebanyak 228 orang. Teknik penentuan sampel menggunakan *probability sampling* dengan teknik *simple random sampling*. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Guru Honorer yang menerima pemberian insentif yang terdaftar di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bantul sebanyak 70 responden.

Teknik Pengumpulan Data dan Teknik Analisis Data

Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan uji regresi berganda. Teknik validitas data menggunakan korelasi produk

moment dan uji reliabilitasnya menggunakan cronbach alpha.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Motivasi Kerja Guru

Berdasarkan hasil dari uji data didapatkan nilai signifikansi variabel pemberian insentif sebesar 0,000, yang artinya bahwa variabel pemberian insentif berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja guru. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian mendukung hipotesis pertama bahwa pemberian insentif berpengaruh positif terhadap motivasi kerja guru. Hasil penelitian tersebut membuktikan bahwa cara yang dilakukan pemerintah untuk meningkatkan motivasi guru honorer dengan membuat kebijakan pemberian insentif sangat tepat. Dengan menaikkan insentif akan meningkatkan atau memperkuat motivasi kerja guru yang selanjutnya akan meningkatkan kinerja guru tersebut.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan teori yang dipakai dalam penelitian yaitu teori pemberian insentif. Pemberian insentif terbukti dapat mempengaruhi motivasi kerja guru. Dalam teori pemberian insentif, tujuan insentif adalah untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai yang dapat meningkatkan prestasi dan produktivitasnya dalam upaya mencapai tujuan-tujuan organisasi atau perusahaan. Bagi mayoritas guru, imbalan

berupa uang merupakan alat motivasi yang masih kuat.

Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil uji data yang dilakukan didapatkan hasil bahwa nilai signifikan yang diperoleh adalah sebesar 0,000. Oleh karena signifikan yang diperoleh $< 0,05$ dan koefisien regresi bertanda positif maka H_0 ditolak dan disimpulkan bahwa pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Semakin tinggi pemberian insentif maka kinerja guru akan semakin meningkat begitu sebaliknya. Besar variansi variabel kinerja guru yang dipengaruhi oleh pemberian insentif adalah sebesar 20,8%, sedangkan sisanya sebanyak 79,2% variansi kinerja guru masih dipengaruhi oleh faktor-faktor yang lain di luar faktor pemberian insentif.

Hal ini membuktikan bahwa setiap guru yang bekerja pada lembaga pendidikan, sangat mengharapkan pemberian insentif yang sesuai dengan tingkat kinerja dan pengabdian kepada lembaga pendidikan. Dalam hakikatnya pengabdian guru didalam setiap lembaga pendidikan merupakan pekerjaan yang memiliki tanggung jawab besar untuk mengembangkan dan melahirkan output berkualitas pada lembaga pendidikan ditempat mereka bekerja. Namun tidak dapat dipungkiri sejalan dengan pesatnya perkembangan dunia pendidikan sekarang, berdampak pula pada tingginya tingkat

kebutuhan hidup bagi para guru, sehingga guru mengharapkan sesuatu yang layak guna memenuhi kebutuhan hidupnya.

Hasil penelitian ini di dukung oleh Muhammad Subki (2015) yang menyatakan bahwa variabel pemberian insentif memberikan pengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru.

PENUTUP

SIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa:

1. Pemberian insentif berpengaruh positif terhadap motivasi kerja guru. Hasil penelitian tersebut membuktikan bahwa cara yang dilakukan pemerintah untuk meningkatkan motivasi guru honorer dengan membuat kebijakan pemberian insentif sangat tepat. Hal ini sesuai dengan hipotesis dalam penelitian ini yang menyebutkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara pemberian insentif guru tidak tetap terhadap motivasi kerja guru.
2. Pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Semakin tinggi pemberian insentif maka kinerja guru akan semakin meningkat begitu sebaliknya. Hal ini sesuai dengan hipotesis dalam penelitian ini yang menyebutkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara pemberian insentif guru tidak tetap terhadap kinerja guru.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan di atas maka dapat diberikan beberapa saran sebagai berikut.

Bagi Pemerintah

1. Insentif yang akan diberikan memiliki tingkat kelayakan dan keadilan dalam memenuhi kebutuhan hidup para guru, sehingga dapat mendorong dalam meningkatkan motivasi dan kinerjanya.
2. Pemerintah dapat meningkatkan lagi pemberian insentif guru tidak tetap.

Bagi Guru

Sebagai seorang pelajar dan pendidik, guru diharapkan dapat meningkatkan kinerjanya dan mampu bersikap profesional dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.

Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor lain yang dapat mempengaruhi motivasi dan kinerja guru honorer. Selain itu, peneliti selanjutnya dapat menganalisis faktor lain yang memberikan kontribusi terhadap motivasi dan kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariani, F. (2009). *Pengaruh Gaji Terhadap Komitmen Guru Honor Pada Sekolah Menengah Atas (SMA) Swasta Josua Medan*. Sumatera Utara: Universitas Sumatera Utara.
- Atmasari, N. (2018, Januari 1). *Jateng Pos*. 5 Februari 2018,

<http://www.jatengpos.com/2018/01/kabar-gembira-gtptt-di-bantul-bakal-terima-minimal-rp1-juta-per-bulan-887635>.

- Hasibuan, M. S. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Muhammad, N. (1980). *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rivai, V. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Edisi ke 2*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sujarweni, W. (2014). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Pres.
- Susanto, A. (2016). *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*. Jakarta: Prenadamedia.
- Wakiran, Y., S, D., Sudibyanto, & Suruawan. (2004). *Pengkajian Sistem Penggajian Pegawai Tidak Tetap*. Jakarta: Puslitbang Badan Kepegawaian Negara.