

**TETAP BERTAHAN DI TENGAH KETERBATASAN KESEJAHTERAAN:  
ANALISIS MOTIVASI KERJA GURU HONORER DI SEKOLAH ISLAM**



Acc untuk diujikan

27 Januari 2026

**Ditulis oleh:**

**Nama : Maulida Khusna Nur Aini**  
**Nomor Mahasiswa : 20311557**  
**Jurusan : Manajemen**  
**Bidang Kosentrasi : Sumber Daya Manusia**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA  
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

**2026**

**TETAP BERTAHAN DI TENGAH KETERBATASAN KESEJAHTERAAN:  
ANALISIS MOTIVASI KERJA GURU HONORER DI SEKOLAH ISLAM**



**TUGAS AKHIR SKRIPSI**

Disusun dan disajikan untuk memenuhi syarat ujian akhir guna memperoleh gelar Sarjana Starta-1 Program Studi Sarjana Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia oleh:

**Maulida Khusna Nur Aini**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA  
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

**2026**

## SURAT PERNYATAAN PLAGIARISME

### SURAT PERNYATAAN PLAGIARISME

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Maulida Khusna Nur Aini

NIM : 20311557

Fakultas : Bisnis dan Ekonomika

Prodi : Manajemen (Sumber Daya Manusia)

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi yang berjudul **TETAP BERTAHAN DI TENGAH KETERBATASAN KESEJAHTERAAN: ANALISIS MOTIVASI KERJA GURU HONORER DI SEKOLAH ISLAM** ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, saya sanggup menerima hukuman/sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku

Yogyakarta, 27 Januari 2026

Yang menyatakan,

  
METERAI TEMPEL  
KAS 2DANX189025249  
(Maulida Khusna Nur Aini)

## **PENGESAHAN TUGAS AKHIR SKRIPSI**

**Tetap Bertahan Di Tengah Keterbatasan Kesejahteraan: Analisis Motivasi**

**Kerja Guru Honorar Di Sekolah Islam**

Disusun oleh:

Nama : Maulida Khusna Nur Aini  
Nomor : 20311557  
Mahasiswa  
Dosen : Dr.rer.soc.oec Jaya Addin Linando S.E.,  
Pembimbing M.B.A.  
Program Studi : Manajemen  
Bidang : Sumber Daya Manusia  
Peminatan

Yogyakarta, 27 Januari 2026

Telah disetujui dan disahkan oleh

Dosen pembimbing



Dr.rer.soc.oec Jaya Addin Linando S.E., M.B.A.

## **PENGESAHAN UJIAN**

### **BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR**

TUGAS AKHIR BERJUDUL

**TETAP BERTAHAN DI TENGAH KETERBATASAN KESEJAHTERAAN: ANALISIS MOTIVASI  
KERJA GURU HONORER DI SEKOLAH ISLAM**

Disusun oleh : Maulida Khusna Nur Aini

Nomor Mahasiswa : 20311557

Telah dipertahankan didepan Tim Penguji dan dinyatakan lulus  
hari ini, tanggal: Senin 02 Februari 2026

Pembimbing TA : Jaya Addin Linando, S.E., MBA., Dr.rer.soc.oec.  
Penguji : Andriyastuti Suratman, S.E., M.M.

Mengetahui

Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika  
Universitas Islam Indonesia



Prof. Johan Arifin, S.E., M.Si., Ph.D.

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mendorong guru honorer di sekolah Islam untuk tetap bertahan dalam menjalankan tugas profesionalnya di tengah keterbatasan kesejahteraan serta memahami bagaimana mereka memaknai motivasi kerja dalam kondisi tersebut. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode fenomenologi. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam terhadap 15 guru honorer yang mengajar di sekolah Islam pada berbagai jenjang pendidikan dengan masa kerja minimal satu tahun dan dianalisis menggunakan analisis tematik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keberlangsungan kerja guru honorer tidak hanya dipengaruhi oleh motivasi intrinsik, tetapi juga oleh nilai spiritual, komitmen profesional, dukungan lingkungan kerja, strategi coping dalam menghadapi keterbatasan kesejahteraan, serta harapan terhadap perbaikan kondisi di masa mendatang. Guru honorer memaknai profesinya sebagai bentuk pengabdian dan kontribusi sosial sehingga tetap bertahan meskipun menghadapi keterbatasan material. Secara manajerial, temuan ini mengimplikasikan pentingnya penguatan dukungan non-material, perumusan kebijakan kesejahteraan yang lebih adil, serta pengembangan jalur profesional yang berkelanjutan guna meningkatkan retensi dan stabilitas organisasi sekolah Islam.

**Kata kunci:** motivasi kerja, guru honorer, kesejahteraan, sekolah Islam, penelitian kualitatif

### ***ABSTRACT***

This study aims to identify the factors that encourage honorary teachers in Islamic schools to remain in their professional roles despite limited welfare conditions and to explore how they construct the meaning of work motivation within such constraints. The research employs a qualitative approach using a phenomenological method. Data were collected through in-depth interviews with 15 honorary teachers teaching at various educational levels in Islamic schools, each with a minimum of one year of professional experience, and were analyzed using thematic analysis. The findings reveal that teachers' persistence is not solely driven by intrinsic motivation but is also influenced by spiritual values, professional commitment, supportive work environments, coping strategies in dealing with welfare limitations, and expectations for future improvement. Honorary teachers perceive their profession as a form of devotion and social contribution, which strengthens their resilience despite material constraints. Managerially, these findings highlight the importance of strengthening non-material support systems, developing fair welfare policies, and creating sustainable professional development pathways to enhance teacher retention and organizational stability in Islamic schools.

**Keywords:** work motivation, honorary teachers, welfare, Islamic schools, qualitative research

## KATA PENGANTAR



*Assalamualaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh*

Puji syukur Alhamdulillah rabbil ‘alamin atas rahmat, hidayah, serta karunia Allah Swt, sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi yang berjudul **“Tetap Bertahan di Tengah Keterbatasan Kesejahteraan: Analisis Motivasi Kerja Guru Honorer di Sekolah Islam”**.

Dalam mempersiapkan dan menyelesaikan tugas akhir skripsi ini, bukanlah hal yang mudah untuk penulis lalui, banyak tantangan dan perjuangan, yang mana hal tersebut memberikan pembelajaran tersendiri bagi penulis. Namun alhamdulillah berkat ridho Allah dan bantuan serta dukungan dari orang-orang baik, maka skripsi ini tuntas diselesaikan. Oleh karena itu, dalam kata pengantar ini penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Maulida Khusna Nur Aini, yaitu penulis yang akhirnya mau melanjutkan mengerjakan skripsi ini. Dengan lika-liku padatnya kegiatan dan mood swing nya, yang telah melawan rasa takut dan ketidakpercayaan dirinya atas terlambatnya penyelesaian tugas akhir ini. Terima kasih, Aini.
2. Orang tua penulis, Bapak Abdurrahman Suratmin dan Ibu Siti Nur Chalimi, yang sangat hebat, yang selalu memberikan doa, arahan, dukungan baik moral dan finansial. Serta kepada kedua saudara penulis, Mbak Dewi Rochmah Nur Azizah beserta suami dan Adik Tsalsa Farikhatu Munawaroh. Tak lupa keponakan penulis yang sangat gemoy, Adik Naul yang selalu

menampakkan muka gemasnya sehingga penulis semangat mengerjakan skripsi.

3. Keluarga besar Pondok Pesantren Wahid Hasyim Yogyakarta, Bapak Drs. K.H. Jalal Suyuthi, S.H. dan Ibunda Ny. Hj Nelly Umi Halimah, Bapak H. Reza Jauharul Alam, Lc., Ibu Hj. D. Zayyan Zahira Adila, Bapak H. Muhammad Rafi Ridwan, S.H., Kakak Rafada Nefisa, yang telah memberi penulis wadah untuk belajar dan banyak memberi pelajaran hidup.
4. Bapak Prof. Fathul Wahid, S.T., M.Sc., Ph.D. selaku Rektor Universitas Islam Indonesia, sekaligus pemimpin yang menginspirasi penulis.
5. Bapak Johan Arifin, S.E., M.Si., Ph.D. selaku Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia
6. Bapak Arif Hartono, S.E., M.Ec., Ph.D., selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Islam Indonesia.
7. Bapak Abdur Rafik, S.E., M.Sc., CSA., ASPM., selaku Ketua Program Studi Manajemen Program Sarjana Universitas Islam Indonesia.
8. Bapak Dr.rer.soc.oec Jaya Addin Linando S.E., M.B.A., selaku Dosen Pembimbing tugas akhir skripsi atas peran, kesabaran, dan bimbingannya kepada penulis dari awal hingga akhir penulisan skripsi ini. Terima kasih, Bapak.
9. Seluruh dosen civitas akademika FBE UII yang hebat dan dapat menginspirasi penulis, juga Mas Galih, Mbak Adel, Bapak- bapak parkir yang sangat ramah.

10. Seluruh teman-teman manajemen UII Angkatan 2020 yang telah kebersamai penulis dalam menjalani bangku perkuliahan. Terkhusus untuk Melinda Putri Pratiwi, Ahmad Fauzi, Syifa Hasna Nabila, dan *the most one* Baiq Sinar Mulyana, teman satu bimbingan penulis, yang sering menjadi tempat keluh kesah penulis dalam penulisan tugas akhir ini.
11. Seluruh teman-teman tim PDQ FBE UII pada zamannya: Farhan, Emran, Zen, Sophia, Ilham, Nida, Fatim, Karim, Mbak Fia, dan khususnya Kak Taufik dan Mas Yusuf yang memberi arahan dan membantu penulis untuk mengerjakan tugas akhir ini, juga Irwan yang sangat banyak membantu pada proses tutup teori. Tak lupa semua adik-adik kelompok PDQ yang pernah diampu penulis.
12. Bapak Baziedy Aditya Darmawan, S.E., M.M. dan Ibu Nabila Kharimah Vedy, S.I.A, M.S.M., selaku dosen serta Direktur ERP Learning Center, yang telah memberikan pengalaman penulis menjadi asisten laboratorium ERP, juga untuk rekan-rekan aslab ERP Bintang, Dhandi, Rais, Anke, Citta, Dinda, Eka, Nessa, Zaki, Affra, Widodari, dan Yofie. Juga untuk rekan-rekan tim lomba Bussim Competition: Tim “WELLDONE”.
13. DPPAI yang telah memberikan kesempatan penulis untuk menjadi musyrifah sehingga menambah pengalaman penulis
14. Untuk teman KKN 09 angkatan 67, Pradja Diwangsa yang sangat bijak, yang sedikit banyak memberi insight kehidupan untuk penulis.
15. Rekan-rekan pembina, Bu Fida, Bu Namil, Bu Chelsea, Bu Nada, Bu Lina, Bu Nisa, Bu Ida, Bu Aliyya, Bu Faiza, Bu Izza, dan Bu Hasanah, yang

sedikit banyak menerima keluhan kesah penulis. Juga seluruh anak- anak di MTs Darul Quran Wahid Hasyim.

16. Teman- teman santri Wahid Hasyim, Mbak Fuddy, Mbak Rahma, Muna, Tiwi, Syafiqoh, Naela, Uswa, dan lain- lain.
17. Untuk sahabat sedari kecil penulis, Fikrotu Abittah terima kasih supportnya, Best! Selawati, teman yang juga sedikit banyak menjadi tempat pulang penulis, juga Mi Amor yang banyak menggemaskan.
18. Untuk seluruh Bapak Ibu guru yang sudah bersedia meluangkan waktunya menjadi narasumber untuk penelitian ini.

Penulis menyampaikan rasa terimakasih yang mendalam atas segala kebaikan, bantuan, dan dukungan dari berbagai pihak. Semoga Allah Subhanahu wa taala senantiasa memberikan kesehatan, perlindungan, serta membalas segala kebaikan yang telah diberikan. Skripsi ini disusun dengan harapan dapat bermanfaat bagi penulis sendiri serta bagi rekan-rekan yang membacanya.

## DAFTAR ISI

TETAP BERTAHAN DI TENGAH KETERBATASAN KESEJAHTERAAN: ANALISIS MOTIVASI KERJA .....	i
SURAT PERNYATAAN PLAGIARISME .....	ii
PENGESAHAN TUGAS AKHIR SKRIPSI .....	iii
PENGESAHAN UJIAN.....	iv
ABSTRAK.....	v
<i>ABSTRACT</i> .....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
BAB I.....	1
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	6
1.3. Pertanyaan Penelitian.....	7
1.4. Tujuan Penelitian.....	7
1.5. Manfaat Penelitian .....	8
BAB II .....	9
2.1. Pendekatan Penelitian .....	9
2.2 Responden Penelitian .....	10
2.3. Instrumen Penelitian.....	13
2.4. Metode Pengumpulan Data .....	13
3.5 Teknik Analisis Data .....	14
2.6 Keabsahan Data.....	17
BAB III .....	19
3.1. Faktor Pendorong Guru Honorer Tetap Bertahan meskipun Dalam Keterbatasan .....	19
3.2. Pemaknaan Motivasi Kerja Guru Honorer berdasarkan Pengalaman Mengajar di Sekolah Islam.....	51
BAB IV .....	75
4.1. Motivasi Kerja Guru Honorer .....	75
4.2. Keterbatasan Kesejahteraan Guru Honorer .....	78
4.3. Guru Honorer di Sekolah Islam.....	82
BAB V .....	84
5.1 Faktor Pendorong Guru Honorer Tetap Bertahan di Tengah Keterbatasan Kesejahteraan.....	84

5.2. Pemaknaan Motivasi Kerja Guru Honorer di Sekolah Islam .....	89
BAB VI.....	94
6.1 Kesimpulan .....	94
6.2 Saran .....	95
DAFTAR PUSTAKA.....	98
LAMPIRAN.....	108
Lampiran 1: Analisis Tematik .....	108
Lampiran 2: Pertanyaan Wawancara .....	161

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Pendidikan merupakan elemen fundamental dalam pembangunan manusia karena berperan strategis dalam membentuk kualitas intelektual, moral, dan karakter generasi penerus bangsa, sehingga menjadi fondasi penting bagi keberlanjutan pembangunan sosial dan nasional (Pratama et al., 2023). Pendidikan pada hakikatnya tidak hanya diarahkan pada pencapaian kemampuan akademik semata, tetapi juga memiliki peran penting dalam membentuk individu yang berkarakter, memiliki integritas moral, bersikap mandiri, serta mampu menjalankan tanggung jawab sosial dalam kehidupan bermasyarakat (F. Q. Aini et al., 2024). Pendidikan dipandang sebagai faktor kunci dalam pembangunan berkelanjutan di negara berkembang karena berperan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia, memperkuat kapasitas sosial, serta mendorong kesejahteraan masyarakat secara berkelanjutan (Sergey et al., 2024). Oleh karena itu, keberhasilan penyelenggaraan pendidikan menjadi isu strategis dalam Pembangunan nasional.

Dalam konteks di Indonesia, negara mewajibkan masyarakatnya untuk menempuh pendidikan selama 12 tahun dari SD (Sekolah Dasar) hingga SMA (Sekolah Menengah Atas) sebagai upaya mencerdaskan anak bangsa (Khadafi et al., 2025). Namun dalam penyelenggaraannya, Indonesia masih menghadapi permasalahan di wilayah terpencil dan perdesaan, yang disebabkan oleh ketimpangan distribusi guru dan keterbatasan rekrutmen tenaga pendidik baru (Madhakomala et al., 2025). Meskipun kebijakan pendidikan telah dirancang

pemerintah, pelaksanaannya di sekolah sering terhambat oleh keterbatasan sumber daya, perbedaan kondisi wilayah, dan kapasitas pelaksana, sehingga keberlangsungan pendidikan sangat bergantung pada peran guru sebagai aktor utama di tingkat satuan pendidikan. (Putrawan & Marmoah, 2024).

Guru menjadi peran sentral dalam menentukan kualitas pembelajaran di sekolah (Ummah et al., 2025). Keberhasilan pembelajaran tidak hanya dipengaruhi kurikulum dan sarana prasarana, tetapi juga peran guru sebagai faktor utama. Guru yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung lebih efektif dalam mengajar, lebih profesional, dan mampu menciptakan lingkungan belajar yang positif bagi siswa. (Wang, 2025). Guru tidak sekadar menjalankan kurikulum secara teknis, tetapi menjadi aktor utama dalam menciptakan proses pembelajaran yang bermakna, yang secara langsung berkontribusi menjadikan peserta didik menjadi sumber daya manusia yang berkualitas (Elmumtazah, 2025). Oleh karena itu, perlu diperhatikan motivasi kerja guru untuk menampilkan kinerja profesional yang lebih optimal, agar guru dapat meningkatkan tanggung jawab, efektivitas dalam mengajar, serta keterlibatan yang lebih besar dalam menjalankan peran pendidik di lingkungan sekolah (Putria et al., 2024).

Realitas di lapangan menunjukkan bahwa guru honorer di Indonesia masih menghadapi ketidakpastian status, pendapatan rendah, dan minim jaminan sosial akibat kebijakan yang belum efektif, meskipun peran mereka sangat penting dalam menopang operasional sekolah dan memenuhi kekurangan tenaga pengajar, termasuk di sekolah berbasis Islam. (Cahyono, 2025). Guru honorer umumnya masih menghadapi keterbatasan kesejahteraan, seperti gaji rendah, minim tunjangan atau jaminan

sosial, serta ketidakpastian status kerja dalam sistem pendidikan (Pitriyani et al., 2022). Besaran gaji yang diterima guru honorer masih berada di bawah standar upah minimum yang layak, sehingga belum mampu menjamin kesejahteraan ekonomi guru honorer secara memadai dalam menjalankan tugas profesionalnya (Rachmi et al., 2024). Kondisi keterbatasan kesejahteraan tersebut memiliki hubungan yang erat dengan motivasi, di mana teori-teori motivasi seperti yang dikemukakan oleh Maslow dan Herzberg menempatkan kompensasi, penghargaan, dan lingkungan kerja sebagai faktor penting yang mendorong perilaku kerja positif (Linando, 2021). Kemudian faktor-faktor tersebut akan berkontribusi secara signifikan terhadap motivasi guru, yang kemudian berdampak pada kualitas proses pembelajaran dan hasil pendidikan (Ningsih et al., 2024).

Dengan kondisi keterbatasan kesejahteraan tersebut, penelitian menunjukkan bahwa kecenderungan rendahnya kompensasi dan ketidakpastian status kerja pada guru honorer berkontribusi terhadap ketidakpuasan kerja, yang kemudian berkaitan dengan meningkatnya niat untuk keluar dari pekerjaan mereka, sehingga berpotensi mengancam stabilitas kerja dan keberlanjutan profesionalisme dalam profesi pendidikan (Togatorop & Aulia, 2025). Namun terdapat temuan empiris yang menunjukkan adanya fenomena menarik dalam konteks guru honorer, di mana banyak di antara mereka tetap menunjukkan motivasi kerja yang tinggi meskipun berada dalam kondisi kesejahteraan yang terbatas (Putri et al., 2025). Kondisi ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja guru honorer tidak sepenuhnya ditentukan oleh faktor finansial, melainkan juga dipengaruhi oleh dorongan

intrinsik, tanggung jawab profesional, serta pemaknaan terhadap profesi sebagai pendidik (Putria et al., 2024).

Dalam kajian motivasi kerja, motivasi dipahami sebagai proses psikologis yang mencakup dorongan awal (arouse), arah perilaku kerja (direction), serta kemampuan individu untuk mempertahankan keterlibatan kerja dalam jangka panjang (maintenance) (Grant & Shin, 2013). Dalam kondisi kompensasi yang rendah dan status kerja yang tidak pasti, guru honorer sering kali memiliki berbagai harapan terhadap profesinya, seperti memperoleh pengalaman kerja, peluang peningkatan status, serta pengembangan kompetensi profesional (Nurdin, 2021). Oleh karena itu, motivasi kerja perlu dipahami secara komprehensif sebagai proses yang tidak hanya mendorong individu untuk bekerja, tetapi juga mengarahkan dan mempertahankan keterlibatan kerja dalam jangka panjang (Purnomo et al., 2025). Dalam kondisi keterbatasan kesejahteraan, guru honorer juga mengembangkan berbagai strategi bertahan, seperti memaknai pekerjaan sebagai bentuk pengabdian, membangun pengalaman profesional, serta memanfaatkan lingkungan sekolah sebagai sarana pengembangan diri (Emborgo & Uchang, 2025).

Dalam konteks sekolah Islam, dinamika motivasi, harapan, dan strategi bertahan guru honorer menjadi semakin menarik untuk dikaji karena nilai-nilai religius seperti keikhlasan, amanah, dan pengabdian turut memengaruhi cara individu memaknai pekerjaannya (Mahdia et al., 2024). Nilai-nilai spiritual tersebut tidak hanya berperan dalam membentuk motivasi kerja, tetapi juga memperkuat komitmen individu untuk tetap menjalankan peran sebagai pendidik meskipun menghadapi berbagai keterbatasan kesejahteraan (Yuana et al., 2025). Nilai kerja yang bersumber dari keislaman memengaruhi cara guru memaknai pekerjaannya,

sehingga motivasi tidak hanya didasarkan pada aspek finansial, tetapi juga pada makna, kebermanfaatan sosial, dan kontribusi bagi Masyarakat (Linando & Mayrhofer, 2024; Yafiz, 2022). Oleh karena itu, pemahaman mengenai pengalaman guru honorer terkait motivasi, harapan, dan strategi bertahan penting untuk menggambarkan dinamika pengelolaan SDM di lembaga pendidikan serta mendorong perbaikan manajerial dalam pengelolaan guru honorer.

Meskipun penelitian mengenai motivasi kerja guru honorer telah banyak dilakukan, kajian-kajian tersebut umumnya masih didominasi pendekatan kuantitatif dan menempatkan kesejahteraan material sebagai fokus utama. Seperti penelitian kuantitatif yang pernah dilakukan oleh (Prihutami, 2024) dengan sampel 100 orang guru honorer di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Blimbing Malang, yang menyimpulkan bahwa gaji memiliki pengaruh langsung dan signifikan terhadap motivasi kerja guru. Sejalan dengan temuan tersebut, penelitian kuantitatif Hasanah & Zainuddin (2024) menunjukkan bahwa kesejahteraan guru honorer masih sangat terbatas, dengan gaji yang diterima berada pada kisaran Rp150.000–Rp700.000 per bulan, jauh di bawah standar kesejahteraan yang layak.

Meskipun berbagai penelitian telah membahas motivasi kerja dan kesejahteraan guru honorer, sebagian besar penelitian tersebut masih berfokus pada aspek kesejahteraan material dan menggunakan pendekatan kuantitatif, sehingga pemahaman mengenai pengalaman subjektif guru honorer dalam memaknai motivasi kerja masih terbatas, terutama dalam konteks sekolah Islam. Padahal, pemahaman terhadap *lived experiences* guru honorer penting untuk menjelaskan bagaimana mereka mempertahankan motivasi dan komitmen profesional di tengah keterbatasan kesejahteraan. Oleh karena itu, penelitian ini menawarkan perspektif

yang berbeda dengan menggunakan pendekatan kualitatif fenomenologis untuk memahami pengalaman dan pemaknaan guru honorer terhadap motivasi bertahan dalam menjalankan profesinya. Dengan menempatkan pengalaman subjektif guru sebagai fokus utama, penelitian ini juga menelaah bagaimana dukungan institusi dan peluang pengembangan profesional, seperti fasilitas sekolah, insentif, serta pembangunan portofolio, dimaknai sebagai faktor yang membantu menjaga keberlanjutan peran guru honorer di tengah keterbatasan kesejahteraan. Pendekatan ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih kontekstual mengenai motivasi kerja guru honorer di lingkungan sekolah Islam sekaligus membuka ruang bagi perbaikan pengelolaan sumber daya manusia dalam institusi pendidikan.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Keterbatasan kesejahteraan yang dialami guru honorer, seperti gaji yang rendah, minimnya jaminan sosial, serta ketidakpastian status kerja, sering kali dipandang sebagai faktor yang berpotensi menurunkan motivasi dan keberlanjutan kerja. Namun, realitas di lingkungan sekolah Islam menunjukkan bahwa banyak guru honorer tetap memilih untuk bertahan dan menjalankan tugas profesionalnya dengan penuh komitmen. Fenomena tersebut menunjukkan bahwa terdapat faktor-faktor tertentu yang mendorong guru honorer untuk tetap bertahan dalam menjalankan profesinya meskipun menghadapi keterbatasan kesejahteraan. Oleh karena itu, penelitian ini memandang penting untuk mengkaji secara mendalam faktor-faktor apa saja yang berperan dalam mendorong guru honorer di sekolah Islam untuk tetap bertahan dalam menjalankan tugas profesionalnya di tengah keterbatasan kesejahteraan.

Selain faktor-faktor pendorong tersebut, pengalaman subjektif guru honorer dalam memaknai motivasi kerja juga menjadi aspek penting untuk dipahami. Setiap guru honorer memiliki latar belakang, nilai, dan pengalaman yang membentuk cara mereka memaknai pekerjaannya sebagai pendidik, khususnya ketika harus menjalankan tugas profesional di tengah keterbatasan kesejahteraan. Pemaknaan terhadap motivasi kerja ini tidak hanya berkaitan dengan aspek material, tetapi juga mencakup dimensi psikologis, sosial, dan religius yang berkembang dalam konteks sekolah Islam. Oleh karena itu, penelitian ini diarahkan untuk memahami bagaimana guru honorer di sekolah Islam memaknai motivasi kerja dalam menjalankan tugas profesionalnya di tengah keterbatasan kesejahteraan.

### **1.3. Pertanyaan Penelitian**

1. Apa saja faktor atau aspek yang berperan dalam mendorong guru honorer di sekolah Islam untuk tetap bertahan dalam menjalankan tugas profesionalnya meskipun berada dalam keterbatasan kesejahteraan?
2. Bagaimana guru honorer di sekolah Islam memaknai motivasi kerja dalam menjalankan tugas profesionalnya di tengah keterbatasan kesejahteraan?

### **1.4. Tujuan Penelitian**

1. Mengidentifikasi faktor-faktor yang berperan dalam mendorong guru honorer di sekolah Islam untuk tetap bertahan dalam menjalankan tugas profesionalnya meskipun berada dalam keterbatasan kesejahteraan.
2. Memahami pengalaman guru honorer di sekolah Islam dalam memaknai motivasi kerja ketika menjalankan tugas profesionalnya di tengah keterbatasan kesejahteraan.

## **1.5. Manfaat Penelitian**

### **1.5.1. Manfaat Teoretis**

- Memberikan kontribusi pada pengembangan kajian motivasi peran lingkungan Islam dalam perspektif kualitatif fenomenologis.
- Memperkaya literatur mengenai pemaknaan kerja dan motivasi intrinsik guru honorer dalam konteks pendidikan Islam.
- Menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang mengkaji peran nilai religius dan makna kerja dalam dunia pendidikan.

### **1.5.2. Manfaat Praktis**

- **Bagi Sekolah Islam**

Memberikan pemahaman tentang faktor non-material yang memengaruhi motivasi kerja guru honorer sebagai dasar pengelolaan sumber daya pendidik yang lebih humanis.

- **Bagi Pengelola Pendidikan/Pembuat Kebijakan**

Menjadi bahan pertimbangan dalam merumuskan kebijakan kesejahteraan dan pengelolaan guru honorer yang tidak hanya berorientasi finansial, tetapi juga memperhatikan aspek psikologis dan nilai.

- **Bagi Guru Honorer**

Memberikan ruang refleksi terhadap pengalaman kerja dan makna profesi sebagai pendidik di sekolah Islam.

## BAB II

### METODE PENELITIAN

#### 2.1. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode fenomenologis. Pendekatan kualitatif digunakan untuk memahami dan menafsirkan makna dari fenomena sosial berdasarkan pengalaman dan perspektif subjek yang mengalaminya secara langsung. Penelitian kualitatif berfokus pada pemahaman mendalam terhadap makna, proses, dan konteks sosial yang melingkupi suatu fenomena. Penelitian kualitatif memiliki dua tujuan utama, yaitu untuk mendeskripsikan dan mengeksplorasi suatu fenomena, serta untuk mendeskripsikan sekaligus menjelaskan fenomena yang diteliti.

Metode fenomenologis dipilih karena penelitian ini berfokus pada pengalaman hidup (*lived experiences*) guru honorer dalam menjalankan profesinya di tengah keterbatasan kesejahteraan. Fenomenologi bertujuan menggali esensi makna dari pengalaman tersebut berdasarkan perspektif individu yang mengalaminya, sehingga peneliti tidak hanya mendeskripsikan peristiwa, tetapi juga memahami struktur makna yang mendasari pengalaman tersebut (Creswell, 2016)

Penelitian ini menggunakan pendekatan fenomenologis karena bertujuan untuk memahami pengalaman hidup dan pemaknaan subjektif guru honorer di sekolah Islam dalam menjalankan tugas profesionalnya di tengah keterbatasan kesejahteraan. Pendekatan fenomenologi memandang pengalaman individu sebagai sumber utama pengetahuan, sehingga memungkinkan peneliti menggali secara

mendalam bagaimana guru honorer memaknai motivasi kerja, alasan bertahan, serta faktor-faktor yang membentuk keputusan mereka. Melalui metode ini, penelitian tidak berfokus pada pengukuran atau hubungan antarvariabel, melainkan pada upaya menangkap esensi pengalaman yang dirasakan bersama oleh para guru honorer, sehingga fenomena motivasi bertahan dapat dipahami dari sudut pandang subjek penelitian itu sendiri.

## **2.2 Responden Penelitian**

Responden dalam penelitian ini ditentukan secara purposive, yaitu guru honorer di sekolah Islam yang memiliki pengalaman langsung terhadap fenomena yang diteliti. Penelitian kualitatif fenomenologis menekankan pemilihan partisipan yang mampu merefleksikan pengalaman dan memaknai fenomena secara mendalam, sehingga jumlah responden tidak ditentukan berdasarkan ukuran sampel statistik, melainkan pada kedalaman data yang diperoleh (Creswell, 2016). Selain itu, Morse (1994) menjelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian kualitatif ditentukan oleh ketercukupan data hingga mencapai saturasi, yaitu kondisi ketika informasi yang diperoleh telah berulang dan tidak lagi menghasilkan temuan baru yang signifikan. Berdasarkan pertimbangan tersebut, penelitian ini melibatkan 15 responden karena dinilai sudah menghasilkan temuan yang berulang dan mencapai saturasi data yang telah memadai untuk menggali secara mendalam pengalaman dan makna motivasi kerja guru honorer di sekolah Islam.

Adapun kriteria partisipan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Guru honorer yang mengajar di sekolah Islam

- b. Memiliki masa kerja minimal 1 tahun. Pengalaman kerja minimal satu tahun ditetapkan sebagai kriteria responden karena pada rentang waktu tersebut guru honorer telah melewati masa adaptasi awal dan memiliki pengalaman yang cukup terhadap dinamika kerja serta kondisi kesejahteraan di sekolah.
- c. Bersedia menjadi partisipan dan memberikan informasi secara mendalam

Tabel 2.1 Informan Penelitian

<b>Nama Informan</b>	<b>Gender</b>	<b>Usia</b>	<b>Status</b>	<b>Lama Mengajar</b>	<b>Jenjang Instansi</b>	<b>Kota/ Kabupaten</b>	<b>Durasi Wawancara (menit)</b>	<b>Waktu Wawancara</b>
SRQ	P	24	Belum menikah	3 tahun	SD sederajat	Tangerang	37	5 Juli 2024
ZNA	P	23	Belum menikah	1 tahun	TK sederajat	Yogyakarta	36	9 Juli 2024
KI	L	28	Belum menikah	2 tahun	SMA sederajat	Madiun	47	7 Juli 2024
KN	P	30	Sudah menikah	1 tahun	SMA sederajat	Sleman	45	12 Juli 2024
KM	P	27	Belum menikah	1 tahun	SMA sederajat	Sleman	32	11 Juli 2024
SA	P	25	Belum menikah	1 tahun	SD sederajat	Lumajang	40	29 Juli 2024
AHM	P	26	Belum menikah	1 tahun	SMA sederajat	Bantul	26	20 Agustus 2024
US	P	26	Belum menikah	1 tahun	SMA sederajat	Sleman	37	20 Agustus 2024
AM	P	23	Belum menikah	2 tahun	SMA sederajat	Yogyakarta	43	8 Agustus 2024
RM	P	25	Belum menikah	2 tahun	SMA sederajat	Kediri	36	9 Juli 2024
ANM	P	24	Belum menikah	1 tahun	SD sederajat	Sleman	48	23 Agustus 2024
CN	P	26	Belum menikah	1 tahun	SMA sederajat	Sleman	40	9 Agustus 2024
AW	P	37	Belum menikah	10 tahun	SD sederajat	MI di Sleman	39	8 Agustus 2024
LFI	P	27	Belum menikah	3 tahun	SMP sederajat	Blora	48	27 Juli 2024

MDA	L	26	Belum menikah	6 tahun	SMA sederajat	Gunung Kidul	45	4 Sep 2024
<p>*SD: Sekolah Dasar          *SMA: Sekolah Menengah Atas          *SM: Sekolah Menengah Pertama          *Nama dan instansi disamarkan untuk kerahasiaan</p>								

**Sumber: Data primer hasil wawancara (2024)**

### 2.3. Instrumen Penelitian

Dalam penelitian kualitatif, peneliti berperan sebagai instrumen utama yang secara langsung terlibat dalam proses pengumpulan dan analisis data. Peneliti berfungsi dalam merancang pertanyaan, melakukan wawancara, menginterpretasikan data, serta menarik kesimpulan berdasarkan informasi yang diperoleh dari partisipan (Machmud, 2016). Adapun masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah tentang faktor- faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru honorer di sekolah Islam juga makna kerja yang membuat mereka tetap bertahan di Tengah keterbatasan kesejahteraan. Untuk memberikan kejelasan mengenai proses pengumpulan data, pedoman atau pertanyaan wawancara yang digunakan dalam penelitian ini dilampirkan pada bagian akhir skripsi.

### 2.4. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara mendalam yang digunakan sebagai metode utama pengumpulan data. Wawancara dilakukan secara langsung kepada guru honorer sebagai partisipan penelitian untuk menggali pengalaman hidup, motivasi kerja, serta faktor-faktor yang mendorong mereka tetap bertahan mengajar di sekolah Islam. Wawancara bersifat semi-terstruktur, sehingga memungkinkan peneliti untuk mengembangkan

pertanyaan sesuai dengan alur pembicaraan dan respons partisipan (Machmud, 2016).

Peneliti merekrut responden penelitian dengan memanfaatkan jejaring personal yang sesuai dengan kriteria penelitian. Proses perekrutan diawali dengan menghubungi beberapa teman peneliti yang diketahui memiliki latar belakang sebagai guru honorer di sekolah Islam atau memiliki akses terhadap calon responden yang memenuhi kriteria. Selanjutnya, peneliti juga meminta rekomendasi dari rekan-rekan peneliti mengenai relasi yang sesuai dengan kriteria penelitian, sehingga diperoleh responden yang relevan dengan fokus penelitian. Setelah responden bersedia berpartisipasi, peneliti menghubungi mereka untuk menjelaskan tujuan penelitian dan mengatur jadwal wawancara yang dilaksanakan secara daring melalui platform Zoom. Seluruh proses wawancara direkam dengan persetujuan responden, kemudian hasil rekaman tersebut ditranskripsikan secara tertulis untuk keperluan analisis data.

### **3.5 Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data yang diterapkan dalam penelitian ini adalah analisis tematik. Analisis tematik merupakan suatu metode yang digunakan untuk mengidentifikasi, mengkaji, serta menyajikan pola atau tema yang muncul dari data penelitian (Sitasari, 2022).

Analisis data dilakukan sejak proses pengumpulan data hingga penelitian selesai. Adapun tahapan analisis data menurut Braun & Clarke (2006) meliputi:

#### **1. Transkripsi Data**

Data yang diambil melalui wawancara direkam dan ditranskripsikan secara verbatim untuk menjaga keutuhan makna informasi yang disampaikan oleh partisipan. Data transkrip hasil wawancara terlampir.

## 2. Pengkodean (Coding)

Dari data transkrip wawancara diberi kode untuk mengelompokkan tema-tema utama yang muncul dari pengalaman partisipan yang disusun dalam bentuk tabel yang berisi nama responden, verbatim, kode, dan kelompok sub tema. Data pengkodean terlampir.

## 3. Reduksi Data

Peneliti melakukan proses pemilahan dan penyederhanaan data dengan memilih informasi yang relevan dengan fokus penelitian, yaitu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja dan alasan bertahan guru honorer di sekolah Islam. Salah satu contoh transkrip yang direduksi adalah perkataan narasumber yang mengatakan:

*“Saya orangnya biasa aja seperti halnya orang Islam pada umumnya salat lima waktu, ya standar kadang jamaah kadang enggak. Salat sunnah juga jarang- jarang. Enggak yang rajin puasa sunnah, atau tahajud 10 rakaat. Jadi ya seperti halnya orang Islam pada umumnya kalau dari sisi religius yang biasa aja. Saya bukan kaya kyai yang mimpin tahlilan gitu enggak. Ya, cuma orang Islam yang berusaha untuk senantiasa taat terhadap Syariat Islam misalnya nggak nyolong atau nggak minuman keras gitu ya.”*

Contoh kedua kutipan wawancara narasumber yang direduksi:

*“Karena di kampung saya itu politiknya luar biasa, kami udah kecewa berat sama pemerintah. Cuma harapannya harus mensejahterakan guru, kaya yang dikampanyekan kemarin. Semoga bisa terwujud. Kaya guru SD saya dulu sampai sekarang juga belum Sejahtera. Intinya jangan mempersulit guru- guru. Karna kita udah ganti- ganti kurikulum juga ya, harapannya Kemendikbud bisa memperhatikan itu. Dananya mungkin juga bisa untuk kesejahteraan guru, bukan hanya ganti- ganti kurikulum. kalimat kutipan narasumber ini akan kujadikan reduksi data. berikan alasan kenapa kutipan ini direduksi dari penelitianku.”*

Kedua contoh kutipan ini tidak dianalisis lebih lanjut dan direduksi agar fokus penelitian tetap terjaga pada pengalaman, pemaknaan motivasi kerja, serta faktor internal dan institusional yang relevan dengan tujuan penelitian.

#### **4. Penarikan Tema dan Makna**

Dari hasil pengkodean, peneliti mengidentifikasi tema-tema utama dan menarik makna esensial dari pengalaman partisipan sesuai dengan pendekatan fenomenologis.

#### **5. Penarikan Kesimpulan**

Tahap akhir adalah penarikan kesimpulan berdasarkan pola dan tema yang ditemukan untuk menjawab rumusan masalah penelitian.

Analisis data tematik digunakan untuk memperoleh pemahaman yang mendalam mengenai pengalaman dan pemaknaan guru honorer terhadap motivasi kerja serta faktor-faktor yang mendorong mereka tetap bertahan mengajar di sekolah Islam. Pendekatan ini memungkinkan peneliti mengidentifikasi tema-tema

atau pola makna yang muncul dari data kualitatif hasil wawancara, sehingga pengalaman subjektif partisipan dapat dipahami secara lebih komprehensif.

Analisis tematik juga bersifat fleksibel dalam mengelola data yang kompleks dan beragam, karena memungkinkan peneliti mengeksplorasi berbagai perspektif dan pengalaman guru honorer secara sistematis. Melalui analisis ini, penelitian diharapkan mampu menghasilkan pemahaman yang kontekstual mengenai bagaimana nilai, pengalaman mengajar, lingkungan sekolah Islam, serta tujuan jangka panjang membentuk motivasi kerja dan keputusan guru honorer untuk tetap menjalankan perannya sebagai pendidik. Dengan demikian, analisis tematik membantu peneliti menemukan kesamaan dan perbedaan pengalaman antarpartisipan yang menjadi dasar dalam penarikan kesimpulan penelitian.

## **2.6 Keabsahan Data**

Keabsahan data dalam penelitian kualitatif bertujuan untuk memastikan bahwa data dan hasil penelitian dapat dipercaya serta mencerminkan kondisi yang sebenarnya (Machmud, 2016). Dalam penelitian ini, keabsahan data dilakukan dengan cara *member checking*, yaitu peneliti mengonfirmasi kembali ringkasan hasil wawancara kepada para partisipan agar interpretasi peneliti sesuai dengan pengalaman dan perspektif informan.

Selain itu keabsahan data juga dilakukan dengan melakukan reflektivitas data. Peneliti memiliki berpengalaman menjadi guru honorer di sekolah Islam, yang membentuk pemahaman awal terhadap dinamika organisasi, relasi kerja, serta proses pembelajaran di lingkungan institusional. Oleh karena itu, reflektivitas diterapkan secara berkelanjutan untuk menyadari dan mengendalikan potensi bias

yang muncul akibat pengalaman profesional tersebut, sehingga analisis data tetap berlandaskan pada pengalaman dan perspektif informan.

Keabsahan data juga dilakukan dengan metode *peer debriefing*, di mana peneliti melibatkan dosen pembimbing yang mana lebih kompeten dalam pembahasan tema ini, namun tidak terlibat langsung dalam penelitian untuk meninjau proses dan hasil analisis secara kritis. Dengan menggunakan ketiga metode tersebut penelitian ini diharapkan mampu menghasilkan temuan yang kredibel serta merepresentasikan kondisi dan pengalaman informan secara akurat.

## **BAB III**

### **HASIL PENELITIAN**

#### **3.1. Faktor Pendorong Guru Honorer Tetap Bertahan meskipun Dalam Keterbatasan**

Realitas yang dihadapi guru honorer sering kali ditandai dengan ketidakpastian status, pendapatan yang belum memadai, serta beban kerja yang tidak ringan. Namun, di balik berbagai keterbatasan tersebut, terdapat dorongan internal dan pengalaman personal yang membentuk keteguhan sikap serta komitmen mereka dalam dunia pendidikan. Pada bagian ini akan diuraikan bagaimana motivasi intrinsik, makna kerja, pengalaman interaksi dengan peserta didik, serta proses pengembangan diri berperan penting dalam menjaga keberlanjutan peran guru honorer sebagai pendidik, sekaligus menjadi dasar bagi mereka untuk tetap bertahan dan berkontribusi secara profesional.

Berdasarkan hasil analisis data wawancara, faktor yang mendorong guru honorer tetap bertahan di sekolah Islam tidak berdiri secara tunggal, melainkan terbentuk dari kombinasi faktor lingkungan kerja, fleksibilitas dan minat personal, serta strategi bertahan dalam memaknai kesejahteraan. Faktor-faktor tersebut saling berinteraksi dan membentuk pengalaman kerja guru honorer dalam menghadapi keterbatasan kesejahteraan.

##### **3.1.1. Dukungan Lingkungan Kerja dan Institusi Sekolah**

Dukungan lingkungan dan relasi kerja menjadi salah satu faktor penting yang memengaruhi keputusan guru honorer untuk tetap bertahan dalam

menjalankan tugas profesionalnya di sekolah Islam. Berdasarkan hasil wawancara, para narasumber menekankan bahwa lingkungan kerja yang positif, adanya apresiasi dari pimpinan maupun rekan sejawat, serta hubungan kerja yang suportif turut menciptakan rasa nyaman dan meningkatkan semangat kerja. Selain itu, objek kerja berupa interaksi dengan peserta didik juga dipandang sebagai pengalaman yang menyenangkan dan bermakna, sehingga memperkuat keterikatan emosional guru terhadap pekerjaannya. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa dukungan sosial dan iklim kerja yang kondusif berperan signifikan dalam menjaga keberlanjutan motivasi dan komitmen guru honorer di tengah berbagai keterbatasan yang dihadapi.

Pengalaman tersebut tercermin dalam pernyataan KM yang mengatakan:

*“Kalau di sekolah tempat saya ngajar, yang saya lihat gimana ya pergaulan anak-anak yang di luar dengan pergaulan anak-anak yang sekolah yang berbasis Islam berbeda ya Mbak. Kalau anak-anak yang di MA Baburoyyan ini pergaulan tidak separah seperti yang di luar, masih bisa tertata, masih bisa menerima hal-hal positif itu lebih gampang gitu. Karena lingkungan kami juga mendukung yaitu lingkungan pondok pesantren maka masih gampang daripada pergaulan yang ada luar misalnya SMA luar atau formal yang lain gitu tanpa berbasis Islam. Ini yang membuat saya nyaman karena gampang juga menyesuaikan diri dan lebih semangat ngajar mereka.” (KM, 11 Juli 2024)*

Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa lingkungan sekolah Islam yang terintegrasi dengan pesantren menjadi faktor pendukung bagi KM dalam

menjalankan tugasnya, karena pergaulan peserta didik yang lebih tertata menciptakan suasana kerja yang kondusif dan meningkatkan semangat KM untuk tetap mengajar. Hal yang sama dirasakan oleh RM yang mengatakan sudah terbiasa dengan lingkungan Islam, RM mengatakan:

*“..., menurut saya, saya merasa lebih nyaman ketika berada di lingkungan yang sefrekuensi, maksudnya kan saya dari dulu biasa di lingkungan sekolah Islam jadi menurut saya kalau saya ngajar di sana saya tidak perlu adaptasi yang lebih susah lah jadi lebih gampang.” (RM, 9 Juli 2025)*

Kesesuaian antara latar belakang nilai personal dengan karakter lingkungan kerja menjadi faktor penting dalam menciptakan rasa nyaman bagi RM. Lingkungan sekolah Islam yang telah akrab dengan pengalaman sebelumnya, memudahkan RM dalam proses adaptasi sehingga tidak memerlukan penyesuaian yang terlalu kompleks. Kondisi ini memungkinkan guru untuk lebih fokus pada pelaksanaan tugas mengajar dan pengembangan profesional, tanpa terbebani oleh tekanan adaptasi sosial dan kultural.

Dalam wawancara, narasumber KI mengatakan pengalamannya yang sejalan dengan pengalaman RM dan KM:

*“Sejauh ini saya menikmati pekerjaan ini karena sekolah itu memang tempat di mana orang tua saya bekerja jadi saya sering main di sekolahan. Namanya anak guru itu sering ikut ngajar jadi mengenal bangunan terus yang ketiga karena itu sekolah yang lumayan favorit ya jadi kita tidak banyak kesulitan jadi kaya cari murid gampang, bahkan nolak,*

*terus kalau ada guru honorer tidak dipersulit, misal kayak iuran apa gitu kita iurannya lebih murah dari PNS atau apa gitu ya kayak tidak terlalu tertekan, lingkungannya enak aja gitu. Juga kadang merasa bersyukur karna ada kan guru yang sekolahnya kecil, mungkin mereka lebih ngenes dari kita.” (KI, 7 Juli 2024)*

Berdasarkan pernyataan KI, kenyamanan lingkungan kerja menjadi faktor penting yang mendorongnya menikmati profesi sebagai guru honorer. Kedekatan emosional dengan sekolah sejak kecil, kemudahan dalam proses kerja, serta kebijakan sekolah yang tidak memberatkan guru honorer menciptakan rasa aman dan tidak tertekan. Selain itu, adanya perbandingan dengan kondisi guru honorer di sekolah lain menumbuhkan rasa syukur yang semakin memperkuat penerimaan dan komitmen narasumber terhadap pekerjaannya. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang suportif dan adil berperan signifikan dalam menjaga motivasi dan keberlanjutan guru honorer. KI menambahkan:

*“Menurut saya lingkungan pendidikan itu lebih stabil, tidak terlalu ada pressure, tidak kejar target, banyak happy-nya karena berinteraksi dengan siswa dan sesama teman profesi ya seperti itu di lingkungan pendidikan, karena saya sudah lama, jadi sudah terbiasa ga banyak kendala.” (KI, 7 Juli 2024)*

Pengalaman dan kebiasaan yang terbentuk seiring waktu, membantu KI beradaptasi dengan baik dan meminimalkan kendala dalam menjalankan pekerjaannya.

Dalam wawancara, narasumber AM juga mengatakan:

*“Nah, saya mau kasih tau ni Mbak, salah satu kenapa saya itu di sini padahal mungkin banyak susah terus banyak ada permasalahan-permasalahan yang pernah saya lewatin juga di sini, jadi yang bikin interest di sini itu karena sekolah ini ideologinya itu ideologi murni Muhammadiyah dari awalnya dibentuk Ahmad Dahlan. Jadi saya tertarik sama sisi historisnya sama ideologinya. Jadi kenapa saya merasa senang, tertarik, dan bertahan di sini tuh ada karena faktor itunya” (AM, 23 Agustus 2024)*

Pernyataan AM menunjukkan bahwa ketertarikan dan keputusan untuk bertahan sebagai guru tidak hanya dipengaruhi oleh kondisi kerja semata, tetapi juga oleh kesesuaian nilai dan ideologi pribadi dengan ideologi institusi sekolah. Ketertarikan terhadap latar belakang historis dan ideologis Muhammadiyah menjadi sumber motivasi intrinsik yang memberikan makna mendalam terhadap pekerjaannya. Faktor kesamaan nilai tersebut mampu menumbuhkan rasa memiliki, kenyamanan, dan komitmen yang kuat, sehingga narasumber tetap bertahan meskipun menghadapi berbagai kesulitan dan permasalahan dalam menjalani peran AM sebagai guru honorer.

Berdasarkan pendapat KM, RM, KI, dan AM, dapat disimpulkan bahwa kenyamanan guru honorer dalam menjalankan profesinya sangat dipengaruhi oleh kesesuaian antara lingkungan kerja dan nilai personal. KM dan RM menilai lingkungan sekolah Islam yang tertata dan sejalan dengan latar belakang mereka memudahkan adaptasi serta meningkatkan semangat mengajar. KI merasakan bahwa lingkungan kerja yang stabil, suportif, dan tidak menekan turut menumbuhkan rasa syukur dan komitmen dalam pekerjaannya. Sementara itu, AM

menegaskan bahwa kesamaan ideologi dan nilai historis sekolah menjadi sumber motivasi utama yang membuatnya bertahan sebagai guru. Dengan demikian, pengalaman para narasumber tersebut menunjukkan bahwa lingkungan pendidikan yang mendukung secara sosial, kultural, dan ideologis berperan besar dalam membentuk rasa nyaman, makna kerja, serta ketahanan guru honorer dalam menjalani profesinya.

Apresiasi menjadi salah satu faktor penting yang memengaruhi motivasi kerja guru honorer dalam menjalankan tugas profesionalnya. Bentuk apresiasi, baik yang bersifat verbal maupun melalui sikap penghargaan dari pimpinan dan lingkungan kerja, mampu memberikan dorongan psikologis yang memperkuat semangat guru dalam menjalankan perannya. Bagi guru honorer, apresiasi tidak selalu dimaknai dalam bentuk materi, melainkan sebagai pengakuan atas usaha dan kontribusi yang telah diberikan. Hal tersebut tercermin dari pernyataan narasumber MDA yang mengungkapkan pengalamannya memiliki rekan kerja mudah memberikan apresiasi. MDA mengatakan:

*“Kalau di sekolah yang sebelumnya itu kekeluargaan antar gurunya lebih solid gitu. Misal ada guru yang mendapat reward atau mendapat gelar sarjana atau lulus S2 gitu mereka mudah untuk mengapresiasi, memberi ucapan selamat. Menurut saya ini membuat saya senang, nyaman, diakui gitu ya” (MDA, 4 September 2024)*

MDA juga mengatakan pengalamannya di tempat kerja yang baru di mana tidak menerapkan budaya tersebut. MDA mengatakan:

*“Tapi kalau di tempat sekarang ini agak kurang, entah karena saya masih baru dan belum tau atau gimana ya kurang paham. Itu salah satu culture shock juga, kemarin ada yang abis sidang dapet gelar baru gitu grup guru kok sepi, ga ada yang ngucapin. Tapi kalau yang lainnya baik-baik aja. Cuma empati pencapaiannya kurang aja gitu.” (MDA, 4 September 2024)*

Pernyataan MDA menunjukkan bahwa budaya kerja dan praktik apresiasi di lingkungan sekolah turut memengaruhi kenyamanan guru honorer dalam menjalankan pekerjaannya. Kurangnya empati terhadap pencapaian individu, seperti tidak adanya ucapan atau bentuk penghargaan atas keberhasilan akademik rekan kerja, menimbulkan pengalaman *culture shock* bagi MDA yang sebelumnya terbiasa dengan lingkungan kerja yang lebih suportif. Meskipun secara umum hubungan kerja masih berjalan baik, minimnya apresiasi terhadap pencapaian personal dapat mengurangi rasa diakui dan dihargai, yang pada akhirnya berpotensi memengaruhi motivasi dan kenyamanan kerja MDA di lingkungan sekolah.

Dalam wawancara, narasumber ANM mengatakan:

*“Menurut saya apresiasi sangat berpengaruh, jadi tambah semangat ya Mbak. Karena yang tadinya di sini keagamaan itu masih kurang, bisa jadi berkat apresiasi yang diberikan dari sekolah ketika kami berhasil mendidik anak, menjadikan anak-anak juara di perlombaan, jadi ada pride sendiri sehingga hasilnya berupa nilai keislamannya ini sudah mulai terlihat.” (ANM, 23 Agustus 2024)*

Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja ANM diperkuat melalui apresiasi yang diberikan oleh pihak sekolah. Bagi ANM, apresiasi tidak hanya berfungsi sebagai bentuk pengakuan atas usaha dan kinerja guru, tetapi juga mampu menumbuhkan semangat, rasa bangga, dan kepercayaan diri dalam menjalankan peran sebagai pendidik. Lebih jauh, apresiasi tersebut mendorong ANM untuk terus meningkatkan kualitas pembinaan dan pendampingan terhadap peserta didik yang menghasilkan perubahan positif pada hasil pembelajaran dan perkembangan nilai keislaman.

Narasumber SA dalam wawancara mengatakan:

*“Misal dari wali gitu, kaya kalo ada yang kehilangan botol minum ternyata ketemu di ruangan lain di ruang tilawah, nah itu bundanya chat aku bilang makasih banyak udah gercep gitu. Terus dari sekolah misal kita bantuin kegiatan apa gitu, terus kepala sekolah mengapresiasi cukup terima kasih aja gitu udah lega lah, dan hal sepele itu sebenarnya yang bikin betah dan bertahan sampai sekarang di sini.” (SA, 29 Juli 2024)*

Pernyataan SA menunjukkan bahwa bentuk apresiasi sederhana, baik dari wali murid maupun pihak sekolah, memiliki makna yang signifikan bagi dirinya. Pengakuan atas peran dan usaha yang dilakukan mampu menumbuhkan rasa dihargai, sehingga menjadi faktor penting yang mendorong kenyamanan dan keberlanjutan dalam menjalankan pekerjaan. Hal serupa dialami oleh SRQ dan ZNA.

*“Kalau dari sekolah selalu mengapresiasi kami sebagai guru honorer. Mereka berterima kasih karena mau membantu mencerdaskan*

*anak- anak bangsa, ini yang memebuat merasa terapresiasi Kalau dari wali siswa itu biasanya kalo lagi pembagian rapot atau hari guru biasanya wali murid bawa bingkisan. Padahal kita ga minta ke mereka, tapi mereka inisiatif sendiri.” (SRQ, 5 Juli 2024)*

*“Di tempat saya ngajar itu kami sering diapresiasi. Saya rasa semua orang akan termotivasi ya kalau diberikan apresiasi, karna merasa aku harus lebih semangat gitu. Jadi apresiasi yang diberikan itu berupa uang. Kalo missal ada kegiatan lomba di luar gitu guru dikasih sebagai transport, ini bagi saya seperti kerja keras kita hari ini itu dihargai. Pokonya kalo kita effort itu diperhatikan lah sama sekolah.” (ZNA, 9 Juli 2024)*

Pernyataan yang disampaikan oleh SRQ dan ZNA menunjukkan bahwa apresiasi memiliki peran penting dalam membentuk dan menguatkan motivasi kerja guru honorer. SRQ menekankan bahwa bentuk apresiasi yang diberikan oleh sekolah dan wali murid, meskipun sederhana dan tidak diminta, mampu menumbuhkan rasa dihargai dan diakui atas kontribusi yang telah diberikan. Sementara itu, ZNA memaknai apresiasi sebagai bentuk perhatian nyata dari sekolah terhadap usaha dan kerja keras guru, baik melalui pemberian insentif maupun dukungan finansial dalam kegiatan tertentu. Apresiasi tersebut dipersepsikan sebagai tanda bahwa setiap usaha dan keterlibatan guru diperhatikan dan dinilai secara positif. Kesamaan pandangan kedua narasumber ini menunjukkan bahwa apresiasi, baik dalam bentuk nonmaterial maupun material, berkontribusi pada peningkatan semangat kerja, rasa dihargai, serta motivasi untuk terus

memberikan kinerja yang optimal meskipun berada dalam keterbatasan kesejahteraan sebagai guru honorer.

Dalam wawancara, LFI mengatakan:

*“Kalau Yayasan itu setahun sekali ada semacam award untuk guru, kemudian juga berusaha untuk mengumrohkan karyawannya walaupun biayanya besar. Jadi yang diumrohkan benar- benar yang ikut menjadi pendiri gitu. Biasanya setahun sekali atau dua tahun sekali. Kalau dari orang tua, kan di tempat kami tidak diperbolehkan memberi hadiah pribadi untuk guru. Jadi dari mereka itu mengumpulkan dana dari setiap wali santri nanti memberikannya ke semua guru, biasanya diberikan waktu hari guru atau akhir tahun ajaran. Kaya kasih batik. Nah itu bukan budaya, tap iya seperti itu setiap tahunnya.” (LFI, 29 Juli 2024)*

Pernyataan LFI menunjukkan adanya sistem apresiasi yang terstruktur di lingkungan sekolah, baik yang berasal dari yayasan maupun dari wali santri. Meskipun LFI tidak secara eksplisit menyatakan bahwa bentuk apresiasi tersebut meningkatkan motivasi kerjanya, adanya praktik penghargaan yang dilakukan secara berkelanjutan mencerminkan iklim kerja yang menghargai kontribusi guru. Kondisi ini dapat dipahami sebagai bagian dari konteks lingkungan kerja yang mendukung, yang berpotensi memperkuat kenyamanan dan keberlanjutan guru honorer dalam menjalankan perannya di sekolah Islam.

Berdasarkan pendapat narasumber MDA, ANM, SA, SRQ, ZNA, dan LFI, dapat disimpulkan bahwa apresiasi memiliki peran yang sangat signifikan dalam membangun dan menjaga motivasi kerja guru honorer. Apresiasi, baik yang bersifat

verbal, nonmaterial, maupun material, dipersepsikan sebagai bentuk pengakuan atas usaha, kontribusi, dan dedikasi guru dalam menjalankan tugas profesionalnya. Pengalaman MDA menunjukkan bahwa budaya kerja yang suportif dan penuh apresiasi mampu menciptakan rasa nyaman dan diakui, sementara ANM merasakan bahwa apresiasi dari sekolah menumbuhkan semangat, rasa bangga, serta mendorong peningkatan kualitas pembinaan peserta didik. SA, SRQ, dan ZNA menegaskan bahwa apresiasi sederhana seperti ucapan terima kasih, perhatian dari wali murid, hingga insentif atau dukungan finansial memiliki makna besar dalam menumbuhkan rasa dihargai dan motivasi kerja. Sementara itu, LFI menggambarkan adanya sistem apresiasi yang terstruktur dan berkelanjutan dari yayasan dan wali santri, yang mencerminkan iklim kerja yang menghargai kontribusi guru. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa penerapan budaya apresiasi yang konsisten dan berkelanjutan menjadi faktor penting dalam menciptakan iklim kerja yang positif, meningkatkan semangat dan loyalitas, serta mendukung keberlangsungan peran guru honorer di lingkungan sekolah.

Faktor rekan kerja menjadi salah satu konteks penting dalam memahami alasan guru honorer bertahan di sekolah Islam. Interaksi dengan rekan kerja membentuk pengalaman kerja sehari-hari yang berkaitan dengan kenyamanan, dukungan sosial, dan iklim kerja di lingkungan sekolah. Hubungan kerja yang kooperatif dan saling mendukung mencerminkan faktor lingkungan sosial yang berperan dalam keberlanjutan guru honorer menjalankan tugas profesionalnya di sekolah Islam.

Narasumber ZNA juga memberikan pengalamannya terkait interaksi dengan rekan kerja:

*“Kalo saya sukanya banyak banget, karena di TK itu sangat menyenangkan. Banyak cerita dari setiap guru kita bisa saling berbagai dan kolaborasi, kerja sama, terus banyak kegiatan di luar, terus kebersamaannya yang bikin saya senang di TK Sultan Agung. Kemudian banyak guru honorernya, jadi ga merasa minder gitu.” (ZNA, 9 Juli 2024)*

Keberadaan sesama guru honorer turut mengurangi rasa minder dan menciptakan rasa kebersamaan, sehingga lingkungan kerja tidak hanya dipandang sebagai tempat menjalankan tugas profesional, tetapi juga sebagai ruang sosial yang mendukung kesejahteraan psikologis guru. Kondisi ini memperkuat motivasi kerja ZNA karena merasa dihargai, tidak sendirian, dan memiliki ruang untuk bertumbuh bersama rekan sejawat. Dalam wawancara, narasumber CN juga mengatakan hal serupa yang mana rekan kerja yang setara atau dalam hal ini sama- sama guru honorer yang masih berusia muda membuat suasana kerja terasa lebih santai dan komunikatif, sehingga interaksi sehari-hari menjadi lebih menyenangkan. Hal ini menimbulkan perasaan memiliki teman sebaya di tempat kerja, yang pada akhirnya meningkatkan rasa nyaman dan kedekatan sosial narasumber. CN mengatakan:

*“Mungkin lingkungan ya, di sekolah saya banyak guru honorernya, dan honorer kan masih muda- muda ya orangnya. Jadi ngobrolnya lebih enak. Jadi ngrasa punya temen.” (CN, 9 Agustus 2024)*

SRQ juga menyampaikan pengalaman mengajarnya di mana peserta didik sebagai objek kerja yang antusias menambah kepuasan tersendiri dan dapat menambah semangat kerja.

*“Alhamdulillah saya tetap semangat walaupun fasilitas di sekolah saya belum semuanya lengkap, karena ketemu anak- anak yang pada antusias itu nambah semangat ngajar banget.” (SRQ, 5 Juli 2024)*

Berdasarkan pernyataan SRQ, dapat dijelaskan bahwa keterbatasan fasilitas sekolah tidak menjadi penghalang bagi narasumber untuk tetap bersemangat dalam mengajar. Antusiasme dan semangat belajar para siswa justru menjadi sumber motivasi utama yang mendorong SRQ untuk terus menjalankan tugasnya dengan penuh dedikasi.

Narasumber AHM dalam wawancara mengatakan:

*“... terus untuk lingkungannya juga sangat mendukung, misal sama gurunya antara yang baru masuk seperti saya atau yang sudah lama itu sangat-sangat merangkul, boleh apapun ditanyakan, benar-benar diajari satu persatu gitu, untuk kesehariannya juga ga membebani saya, kan biasanya ada sekolah yang memang itu membebani gurunya ya.” (AHM, 20 Agustus 2024)*

Bagi AHM, lingkungan kerja yang ia alami sangat suportif dan inklusif. AHM merasakan adanya sikap saling merangkul antara guru baru maupun guru lama, di mana guru senior terbuka terhadap pertanyaan dan dengan sabar membimbing secara bertahap. Selain itu, beban kerja yang diberikan dalam kegiatan sehari-hari dirasakan wajar dan tidak memberatkan

Narasumber ANM juga menceritakan pengalamannya perihal rekan kerja.

ANM mengatakan:

*“Sukanya itu karna punya temen yang sefrekuensi, kooperatif, dan bisa diajak kerjasama. Seperti yang saya bilang tadi jadi di sekolah ini agamanya masih kurang, jadi saya dan tim saya di guru PAI yang beranggoatakan 4 cewe dan 1 laki- laki ini usianya ga jauh bedanya, jadi enak buat ngobrol ga ada canggung. Karna saya punya temen yang dia di tempat kerjanya itu ga punya temen. Jadi ini menjadi salah satu rasa syukur saya mempunyai teman seperti tim say aini. Rekan kerja lain juga rata- rata pada bisa diajak Kerjasama walaupun pasti ada yang nyebelin, karena menurut saya yang paling penting itu teman. Karna kalau temennya aja udah ga enak, sebagai guru pasti ngajarnya juga akan sulit banget karna ga enaknya jadi guru terutama guru baru itu tidak didengarkan oleh siswa.” (ANM, 23 Agustus 2024)*

ANM merasa bersyukur karena tergabung dalam tim guru PAI yang anggotanya masih sama- sama guru muda sehingga komunikasi terasa nyaman tanpa kecanggungan. Dukungan dari teman kerja sangat berarti baginya, terutama karena ia mengetahui ada orang lain yang tidak mendapatkan lingkungan kerja sebaik itu. Bagi ANM hubungan pertemanan yang baik di lingkungan sekolah sangat berpengaruh terhadap kenyamanan bekerja dan keberhasilan guru, khususnya guru baru, dalam menjalankan tugas mengajar.

Hal serupa dialami oleh narasumber LFI yang mengatakan:

*“Sukanya banyak, karena kita berada di atmosfer yang sama, vibenya positif. Walaupun namanya orang pasti ada gesekan, cuma bisa terselesaikan dengan baik, dan misal ada selisih antar teman atau wali murid itu bisa diselsesiakan dengan face to face atau syuro, jadi masalahnya ga lama. Untuk yang kalangan kita sendiri udah kaya tim solid, team work yang andal. Karena tanpa itu ketika ada acara ya kita ga bisa jalan gitu. Sukanya juga kita jadi bisa membedakan anak yang bersekolah Islam sama yang belum sekolah di Islam, tergambar jelas attitude nya. Mungkin kalo kita di luar tabrakan sama anak, anaknya melengos aja tapi kalo anak- anak kita insyaallah dia bisa lebih caring. Care nya lebih banyak karena gurunya ngasih masukan terus/ “Lho mas, kok tadi ga permisi, lho Mas kok ga terima kasih”. Jadi kita ada masukan, nasihat kecil tanpa menggurui, jadi ditegur halus kalo belum sesuai unggah ngguh.” (LFI, 29 Juli 2024)*

Pernyataan narasumber LFI menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang positif dan relasi kerja yang solid menjadi sumber kenyamanan sekaligus penguat motivasi dalam menjalankan peran sebagai guru honorer. Bagi LFI, budaya kerja yang sehat dan suportif, di mana kerja sama tim menjadi fondasi utama dalam menyukseskan berbagai kegiatan sekolah. Selain itu, LFI juga menekankan kepuasan tersendiri dalam melihat dampak lingkungan sekolah Islam terhadap pembentukan sikap dan karakter peserta didik yang lebih santun dan peduli. Proses pemberian nasihat secara halus dan berkelanjutan tanpa kesan menggurui

mencerminkan hubungan yang humanis antara guru dan siswa, sekaligus memperkuat makna kerja sebagai pendidik.

Berdasarkan pengalaman yang disampaikan oleh ZNA, CN, SRQ, AHM, ANM, dan LFI, dapat disimpulkan bahwa faktor rekan kerja berperan penting dalam keberlanjutan guru honorer di sekolah Islam. Interaksi yang kooperatif, suasana kerja yang sefrekuensi, serta sikap saling merangkul antar guru menciptakan rasa kebersamaan dan kenyamanan dalam menjalankan tugas profesional. ZNA dan CN menekankan pentingnya memiliki rekan sebaya yang mendukung, AHM dan ANM menyoroti lingkungan kerja yang inklusif dan kolaboratif, sementara SRQ dan LFI menunjukkan bahwa antusiasme peserta didik serta kekompakan tim kerja turut memperkuat semangat mengajar. Secara keseluruhan, pengalaman para narasumber tersebut menunjukkan bahwa rekan kerja bukan sekadar pendukung teknis, melainkan menjadi faktor sosial yang berkontribusi terhadap keberlanjutan guru honorer dalam menjalankan perannya di sekolah Islam.

Meskipun berada dalam keterbatasan kesejahteraan, keberadaan fasilitas sekolah yang mendukung, pemberian insentif, serta kesempatan untuk mengembangkan kompetensi dan membangun portofolio memberikan rasa dihargai dan arah perkembangan bagi guru honorer. Dukungan tersebut tidak hanya membantu pemenuhan kebutuhan kerja sehari-hari, tetapi juga menumbuhkan motivasi dan komitmen untuk terus berkontribusi di lingkungan sekolah Islam.

Dalam wawancara, narasumber SA menyampaikan:

*“Alhamdulillah tempat kerja saya lingkungannya sangat baik. Insyaallah bisa menjaga saya dalam ketaatan, soalnya diawasi terus apapun yang dilakukan di sekolah diawasi terus jadi kayak kita tuh gabisa kayak diam-diam mukul sedikit anak, itu nggak bisa. Karena langsung terdeteksi smaa CCTV nya itu. Salatnya sangat-sangat diawasi, lingkungan, dari anak-anaknya juga saya suka, di sekolah harus happy pasang muka senyum terus meskipun di rumah itu kayak lagi ada masalah tapi kalo sama mereka kan harus senyum ya lama-kelamaan juga hilang.” (SA, 29 Juli 2024)*

Berdasarkan jawaban SA, menunjukkan bahwa lingkungan sekolah dinilai sangat baik dan mendukung pembentukan sikap disiplin serta ketaatan. Pengawasan yang ketat melalui CCTV dan aturan sekolah membuat setiap perilaku siswa terkontrol sehingga mencegah kesalahpahaman. Selain itu, pengawasan terhadap pelaksanaan salat dan lingkungan pertemanan yang positif membantu SA menjaga nilai-nilai keagamaan. Suasana sekolah yang menuntut siswa untuk tetap bersikap ramah dan ceria juga memberi dampak psikologis yang baik, karena membantu mengurangi beban masalah pribadi dan menciptakan rasa nyaman dalam keseharian.

Dalam wawancara beberapa narasumber, yaitu AM, AHM, LFI, dan AW menyampaikan fasilitas yang mengarah pada pelatihan yang dapat meningkatkan kompetensi menjadi salah satu alasan tetap termotivasi untuk bertahan di sekolah tersebut. Berikut yang dikatakan AM:

*“Jadi setiap minggunya di sini ada pertemuan nanti kita kaya dikasi pembekalan, misal bagaimana ngajar bahasa ke anak, terus minggu kedua ada konsultasi ke BK, sama terus nanti pasti ada pembicara dari luar. Alhamdulillah di sini udah sistematis, setiap minggunya pasti dibekalii, terus nanti kalo semester baru gitu ada pembekalan yang lebih gede lagi. Kami di sini dapat fasilitas asrama, terus kita dapet konsumsi, dan tiap bulannya dapet insentif. Ya, itu ngaruh banget si jadi motivasi saya tetap di sini, karena benefitnya banyak” (AM, 7 Agustus 2024)*

Berikut yang dikatakan AHM:

*“..., tapi alhamdulillah di sini juga sering ada workshop sehingga itu bisa menjadi salah satu bantuan juga buat saya untuk memahami hal tersebut jadi ya dikit-dikit mengikuti. Dari workshop itu kemudian kami paham dan bisa itu yang mungkin salah satu faktor kami betah di sini ya.”*  
(  
*20 Agustus 2024)*

Berikut yang dikatakan LFI:

*“Di sini ada upgrading guru terkait Al Quran. Kalo di Mutiara Insan itu Tahsin nya harus diupgrade, harus berkembang. Misal waktu masuk baru buku tiga, maka dia diwajibkan ngaji setoran sama guru ngajinya hingga bersertifikasi metode mengaji, mungkin wafa atau qiraati. Ini salah satu fasilitas sekolah yang mana bisa meningkatkan kompetensi kami, dan kami bisa lebih PD buat ngajar.” (LFI, 29 Juli 2024)*

Berikut yang dikatakan AW:

*“Alhamdulillah selama di Baburroyyan bisa menjadi lebih baik ya, karena di sini juga ada pelatihan dan pembinaan guru untuk meningkatkan motivasi guru, selain yang dari pimpinan itu sering mendatangkan motivator dari luar.” (AW, 8 Agustus 2024)*

Berdasarkan pernyataan dari narasumber AM, AHM, LFI, dan AW, dapat diketahui bahwa fasilitas sekolah yang berorientasi pada pelatihan dan pengembangan kompetensi guru berperan penting dalam menjaga motivasi kerja dan keberlanjutan guru di sekolah. AM menegaskan bahwa pembekalan yang dilakukan secara sistematis dan rutin, didukung dengan fasilitas pendukung seperti asrama, konsumsi, serta insentif, secara langsung memengaruhi motivasinya untuk tetap bertahan. Sejalan dengan itu, AHM menyampaikan bahwa workshop yang sering diadakan membantu meningkatkan pemahaman dan kemampuan mengajar, sehingga menumbuhkan rasa betah di lingkungan kerja. Sementara itu, LFI menyoroti program upgrading Al-Qur'an yang diwajibkan hingga bersertifikasi sebagai bentuk fasilitas pengembangan diri yang meningkatkan kompetensi sekaligus rasa percaya diri dalam mengajar. Hal ini diperkuat oleh pernyataan AW yang menyatakan bahwa pelatihan, pembinaan guru, serta kehadiran motivator dari luar turut membantu peningkatan motivasi guru secara berkelanjutan. Dengan demikian, keempat pendapat tersebut menunjukkan bahwa fasilitas pelatihan dan pengembangan kompetensi tidak hanya meningkatkan kemampuan profesional guru, tetapi juga menjadi faktor penting dalam menumbuhkan motivasi, kepercayaan diri, dan loyalitas guru terhadap sekolah

Dalam wawancara, narasumber CN menambahkan:

*“Kalau saya itu kan udah berpengalaman ngajar di MI dan MA ya Mbak, kalo udah Tingkat SMA fasilitasnya ga lengkap ini yang bikin saya kadang turun semangat atau kurang termotivasi kan ga mungkin diceramahi aja, kalau yang MI ini masih bisa diakali.” (CN, 9 Agustus 2024)*

Pengalaman ini sejalan juga dengan yang disampaikan narasumber ANM:

*“kalau fasilitas yang memadai itu sangat mempengaruhi motivasi ya, tapi di sekolah dari segi fasilitas kurang lengkap, jadi efeknya jadi kurang termotivasi untuk melakukan yang seharusnya dilakukan, nah misal kami itu belum ada mushola juga, jadi untuk shalat jamaah itu kita ngontrak di sebuah rumah yang mengharuskan kita keluar sekolah dan jalan kaki, mungkin ini salah satu sebab guru-gurunya itu jarang salat. Jadi menurut saya kalo fasilitasnya memadai mungkin akan lebih meningkatkn kinerja ya.” (ANM, 23 Agustus 2024)*

Berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber CN dan ANM, menunjukkan bahwa keterbatasan fasilitas sekolah berpengaruh signifikan terhadap motivasi dan kinerja guru. CN mengungkapkan bahwa pengalamannya mengajar di berbagai jenjang menunjukkan perbedaan fasilitas yang berdampak langsung pada semangat mengajar, terutama ketika fasilitas di SMA dirasa kurang memadai sehingga menurunkan motivasi. Hal tersebut diperkuat oleh pernyataan ANM yang menyoroti kurang lengkapnya fasilitas pendukung, seperti belum tersedianya mushola, yang tidak hanya menghambat aktivitas keagamaan di sekolah tetapi juga memengaruhi kedisiplinan dan kinerja guru secara umum. Dengan demikian, kedua pendapat ini menunjukkan bahwa fasilitas yang memadai merupakan faktor penting

dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung motivasi, kenyamanan, dan optimalisasi peran guru di sekolah.

Dalam wawancara, narasumber AW, KM, dan KN mengatakan bahwa sekolah mendukung motivasi kerja mereka melalui pemenuhan kebutuhan fasilitas yang diperlukan.

*Kalau fasilitas sekolah kayak media untuk pembelajaran kayak gitu kalau kita membutuhkan insyaallah Madrasah akan mengupayakn. Untuk memotivasi ya selain perhatian dari Yayasan juga ya insentifnya alhamdulillah. Kalau saya sendiri kan ibu rumah tangga, maksudnya kalau istri bekerja itu hanya membantu, karna kata suami boleh kerja dan yan penting rumah dan anak keurus jadi kemarin sebelum anak saya sekolah itu saya titipkan, jadi ada yang momong. Sekarang setelah udah sekolah, jadi ya insentif yang saya dapat ya saya kembalikan ke madrasah lagi untuk bayar sekolah anak saya gitu. Hehe (AW, 8 Agustus 2024)*

*Alhamdulillah senangnya itu sekolah mendukung banget gitu maksudnya kalau ada apa-apa gitu, kita masalah keuangan karena kami belum ada BOS, mereka sangat mendukung kegiatan yang bisa mengembangkan potensi-potensi siswa. (KN, 12 Juli 2024)*

*karena sekolah MA Baburroyyan cukup terpencil dari kota, cukup jauh lah istilahnya. Sekolah memberi fasilitas sendiri berupa uang transport. Jadi dengan adanya uang itu tidak merasa keberatan lah walaupun sekolahnya jauh.” (KM, 11 Juli 2024)*

Berdasarkan pernyataan narasumber AW, KN, dan KM, dapat disimpulkan bahwa dukungan fasilitas dan perhatian institusi sekolah berperan penting dalam meningkatkan motivasi kerja guru. AW menyampaikan bahwa madrasah berupaya memenuhi kebutuhan media pembelajaran serta memberikan perhatian dan insentif

sebagai bentuk dukungan, yang secara langsung berdampak pada motivasi. Hal serupa juga dirasakan oleh KN, yang menekankan dukungan sekolah dalam hal pendanaan kegiatan pengembangan potensi siswa meskipun keterbatasan dana operasional seperti belum adanya BOS, sehingga guru tetap merasa didukung dalam menjalankan perannya. Sementara itu, KM menyoroti fasilitas berupa uang transport yang diberikan sekolah untuk mengatasi kendala jarak yang terpencil, sehingga beban guru menjadi berkurang dan tidak menghambat semangat kerja. Dengan demikian, ketiga pendapat tersebut menunjukkan bahwa fasilitas dan dukungan sekolah, baik dalam bentuk sarana pembelajaran, pendanaan kegiatan, maupun bantuan transportasi, secara nyata berkontribusi dalam menjaga dan meningkatkan motivasi kerja guru.

Dalam wawancara, RM menambahkan:

*“..., di sini ada koperasi madrasah. Jadi nanti di akhir ada pembagian bagi hasil. Ada makan siang juga sih di kantor. Terus di sini sangat kekeluargaan, kalau ada guru yang punya acara mereka selalu mengundang dan bagi- bagi snack.” (RM, 9 Juli 2025)*

Bagi RM, dukungan lingkungan kerja di madrasah tidak hanya hadir melalui fasilitas formal, tetapi juga melalui relasi kekeluargaan yang hangat. Keberadaan koperasi dengan sistem bagi hasil, penyediaan makan siang, serta budaya saling mengundang dalam berbagai acara menciptakan rasa dihargai dan kebersamaan. Lingkungan kerja yang suportif ini memberikan kenyamanan dan memperkuat loyalitas RM untuk tetap bertahan sebagai pendidik meskipun dalam keterbatasan kesejahteraan.

Berdasarkan keseluruhan hasil wawancara para narasumber, dapat disimpulkan bahwa fasilitas secara nyata mempengaruhi motivasi kerja guru. Fasilitas tidak hanya dimaknai sebagai sarana fisik, tetapi juga mencakup lingkungan sekolah yang kondusif, pengawasan dan pembinaan, pelatihan serta pengembangan kompetensi, dukungan finansial, hingga suasana kekeluargaan di lingkungan kerja. Ketersediaan fasilitas yang memadai terbukti mampu meningkatkan rasa nyaman, kepercayaan diri, kedisiplinan, serta semangat guru dalam menjalankan tugasnya, sedangkan keterbatasan fasilitas berpotensi menurunkan motivasi dan kinerja. Dengan demikian, fasilitas menjadi faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keberlanjutan, loyalitas, dan optimalisasi peran guru di sekolah.

Selain fasilitas yang diberikan, pada sub tema ini akan membahas insentif, yang mana menjadi salah satu bentuk penghargaan yang diberikan oleh sekolah kepada guru atas kontribusi dan kinerja yang telah dilakukan. Pemberian insentif, baik dalam bentuk finansial maupun nonfinansial, memiliki peran penting dalam memengaruhi motivasi kerja guru, karena dapat meningkatkan rasa dihargai, kesejahteraan, serta semangat dalam menjalankan tugas profesional berkelanjutan.

Dalam wawancara SA mengatakan:

*“Ga munafik kita kerja ya untuk itu gitu. Walaupun kita mengharap berkah, tapi tetep insentif itu jadi tujuan. Dunia akhirat balance gitu. Setidaknya kalo kerja di lingkungan Islam itu ada air yang menciprati untuk biar kita ga selalu tentang dunia gitu” (SA, 29 Juli 2024)*

Berdasarkan pernyataan narasumber SA, dapat dipahami bahwa insentif dipandang sebagai kebutuhan realistis dalam bekerja, meskipun nilai pengabdian dan orientasi akhirat tetap menjadi landasan utama. SA secara jujur mengakui bahwa insentif menjadi salah satu tujuan bekerja sebagai bentuk keseimbangan antara kebutuhan duniawi dan spiritual, di mana lingkungan kerja berbasis nilai-nilai Islam turut membantu menjaga orientasi tersebut agar tidak semata-mata berfokus pada materi.

Narasumber AHM menambahkan:

*“Kemudian untuk salary di sini juga sudah dibilang cukup gitu mbak, meskipun pengabdian tidak memungkiri pasti membutuhkan insentif juga ya, dan di sini sudah cukup karena ternyata honorer di luar juga ada yang bilang ga mencukupi.” (AHM, 20 Agustus 2024)*

AHM menilai bahwa insentif atau gaji yang diterima di tempat kerjanya sudah berada pada kategori cukup. Meskipun pengabdian menjadi bagian penting dari profesi guru, AHM menegaskan bahwa insentif tetap dibutuhkan untuk menunjang keberlangsungan kerja. Pandangan ini diperkuat dengan perbandingan kondisi honorer di luar sekolah yang masih menerima gaji di bawah standar, sehingga insentif yang diberikan sekolah dinilai mampu menjaga motivasi dan rasa profesional dalam bekerja.

*“Melihat dari teman saya di kampung yang pedalaman itu gajinya perbulan masih 500. Menurut saya masih kurang, tapi kalau saya pribadi jadi guru honorer itu gajinya sejuta lebih. Dan biasanya ada tambahan juga*

*yang saya sebutin tadi, misal jadi pengawas atau pendamping lomba gitu, jadi lebih mending saya alhamdulillah” (US, 20 Agustus 2024)*

Adapun narasumber US menyoroti insentif dari sudut pandang komparatif dengan kondisi guru honorer di daerah pedalaman. US menyampaikan bahwa meskipun gaji guru honorer secara umum masih tergolong rendah, insentif yang diterimanya lebih baik dibandingkan dengan rekan-rekannya, terlebih adanya tambahan penghasilan dari tugas lain seperti menjadi pengawas atau pendamping lomba. Kondisi tersebut membuat US merasa lebih tercukupi dan bersyukur, sehingga tetap termotivasi untuk menjalankan perannya sebagai guru.

Berdasarkan pernyataan narasumber SA, AHM, dan US, dapat disimpulkan bahwa insentif memiliki peran penting dalam memengaruhi motivasi kerja guru, meskipun tidak menjadi satu-satunya tujuan dalam bekerja. Ketiganya sepakat bahwa nilai pengabdian dan idealisme tetap dijunjung tinggi, namun insentif tetap dibutuhkan sebagai penunjang kesejahteraan dan keberlanjutan peran profesional guru. Insentif yang dinilai cukup, terlebih jika disertai tambahan penghasilan atau lingkungan kerja yang mendukung, mampu menumbuhkan keseimbangan antara kebutuhan duniawi dan nilai spiritual, serta menjaga semangat dan komitmen guru dalam menjalankan tugasnya

#### **3.1.1.2. Motivasi Personal dan Orientasi Pengembangan Diri**

Selain faktor eksternal yang berasal dari lingkungan dan institusi sekolah, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi personal dan orientasi pengembangan diri berperan penting dalam mendorong guru honorer di sekolah

Islam untuk tetap bertahan di tengah keterbatasan kesejahteraan. Faktor ini bersumber dari dorongan internal guru, seperti minat personal, fleksibilitas peran, serta orientasi jangka panjang terhadap pengembangan kompetensi dan profesionalisme. Dorongan internal tersebut berfungsi sebagai sumber daya psikologis yang membantu guru honorer menjaga komitmen dan ketahanan kerja meskipun dihadapkan pada keterbatasan kesejahteraan material.

Fleksibilitas tidak hanya berkaitan dengan aturan kerja yang longgar, tetapi juga mencakup sikap terbuka dari lingkungan terhadap perbedaan karakter, minat, serta cara individu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kenyamanan personal. Dalam konteks ini, minat personal menjadi faktor penting karena dapat memengaruhi motivasi, rasa memiliki, dan kepuasan individu dalam bekerja. Oleh karena itu, pembahasan subtema ini berfokus pada bagaimana fleksibilitas yang ada atau ketiadaannya berkontribusi terhadap pengalaman kerja dan proses penyesuaian individu di lingkungan profesional.

Dalam wawancara narasumber SRQ mengatakan:

*“Kalau jadi guru itu, banyak sih waktu luangnya kalo jadi gur mah, dan waktunya pun hanya setengah hari 44rofession sama yang pabrik. Makanya saya milih untuk terjun ke dunia pendidikan.” (SRQ, 5 Juli 2024)*

Berdasarkan pernyataan SRQ, SRQ menilai profesi guru memiliki waktu luang yang lebih banyak dibanding kerja di pabrik. SRQ memilih terjun ke dunia pendidikan karena profesi guru dianggap lebih sesuai dengan kebutuhan waktu dan keseimbangan kehidupan pribadi SRQ. Pendapat yang sama diungkapkan oleh narasumber RM yang membandingkan dengan profesi ASN:

*“..., enaknya jadi honorer itu waktunya lebih fleksibel, kalau ga ada jam ngajar bisa pulang, beda sama ASN ya” (RM, 9 Juli 2025)*

Hal yang sama dikatakan oleh narasumber AM yang mengaitkan dengan profesinya yang masih menjadi mahasiswa sehingga bisa menyesuaikan jadwal di kampus juga kegiatan organisasi yang diikutinya. AM mengatakan:

*“..., kita dikasih waktunya ini fleksibel ya, dari pagi sampai sore nya kita bisa pergi. Kalo misal mau ikut organisasi atau kegiatan- kegiatan itu bisa asal ga yang malem.”*

Lain halnya dengan pendapat US yang merasakan profesi guru honorer seperti ASN. US mengatakan:

*“Kalau saya ngrasanya udah kaya bukan honorer ya Mbak. Jadi sistemnya itu udah kaya ASN ada presensinya tapi kalau saya enak aja sih Mbak, karena kos saya dekat jadi kalo slesai ngajar saya pulang. Kadang siang saya ga ke sekolah lagi karena kata senior yang penting check ini nya aja” (US, 20 Agustus 2024)*

Dengan system tersebut, US merasa cukup nyaman karena tempat tinggalnya dekat dengan sekolah sehingga memudahkan mobilitas setelah mengajar. Selain itu, terdapat kelonggaran dalam kehadiran di sekolah pada waktu tertentu, selama kewajiban presensi sehingga US menilai sistem kerja yang diterapkan tidak memberatkan dan masih memberikan fleksibilitas dalam pelaksanaannya.

Selanjutnya, pernyataan ZNA menunjukkan bahwa kenyamanannya dalam menjalani pekerjaannya juga dipengaruhi oleh kesesuaian pekerjaan dengan minat

dan passion pribadinya. Sejak awal, ZNA memang bercita-cita menjadi guru, khususnya guru TK, karena merasa lebih cocok dengan karakter anak-anak usia dini yang dinilainya masih menyenangkan dan lebih mudah didekati. ZNA mengatakan:

*“Kalo saya sendiri daru dulu emang pengen jadi guru, tapu guru TK gamau guru yang lain. Karna pembawaannya kalo sama anak- anak masih lucu. Kalo anak SMP atau SMA, kemarin pengalaman saya PPL di MAN 3 Sleman itu anak- anaknya menurut saya sudah cukup sulid karena mereka sudah mulai mencari jati diri, dari saya malah takut ga bisa handle merekanya. Jadi y aitu, saya tetep di TK Sultan Agung ini memang karena passion saya.” (ZNA, 9 Juli 2024)*

Pengalaman praktik mengajar di jenjang yang lebih tinggi justru membuat ZNA merasa kurang mampu menangani peserta didik yang sedang berada pada fase pencarian jati diri. Oleh karena itu, Keputusan ZNA untuk tetap mengajar di TK Sultan Agung didasari oleh kesadaran akan passion dan kenyamanan profesi yang dimilikinya. Hal serupa juga dialami KI yang mengatakan:

*“Guru itu cita-cita masa kecil saya, jadi memang pengen jadi guru dulu pas masih kecil dan background juga lama pendidikan pesantren baik di lingkungan keluarga maupun dari lahir sampai sekarang ya puluhan tahun lebih itu hidup di lingkungan pendidikan Islam, jadi kayak memang sudah terinspirasi untuk menjadi salah satu pengajar atau guru di lingkungan tersebut walaupun masih honorer, jadi memang salah satu pilihan hidup yang diambil gitu aja intinya.” (KI, 7 Juli 2024)*

Hal yang sama disampaikan oleh RM yang mengatakan:

*“Dari kecil emang suka ngajari orang. Dulu pengen jadi guru, pernah pengen jadi dosen tapi kok rasanya kaya terlalu tinggi. Tapi udah selesai kuliah dan keluar dari pondok, alhamdulillah ada tawaran kerja guru yaudah diambil aja gitu, meskipun masih honorer tapi dijalani dulu, ...”*

Berdasarkan pernyataan KI dan RM, dapat dijelaskan bahwa keinginannya menjadi guru berawal dari cita-cita sejak masa kecil yang kemudian diperkuat oleh latar belakang kehidupan dan pendidikan di lingkungan pesantren serta pendidikan Islam yang telah dijalannya selama puluhan tahun. Lingkungan keluarga dan keseharian yang lekat dengan dunia pendidikan Islam turut membentuk minat dan motivasinya untuk berperan sebagai pengajar.

Berdasarkan pemaparan narasumber SRQ, RM, AM, US, ZNA, dan KI, dapat disimpulkan bahwa fleksibilitas kerja serta kesesuaian dengan minat personal menjadi faktor utama yang membentuk pengalaman kerja guru honorer. SRQ, RM, dan AM menekankan fleksibilitas waktu sebagai alasan kenyamanan bekerja, karena profesi guru memungkinkan keseimbangan antara pekerjaan dengan kebutuhan pribadi, pendidikan, maupun aktivitas lain. Sementara itu, US meskipun merasakan sistem kerja yang menyerupai ASN, tetap merasa nyaman karena adanya kelonggaran dalam praktik dan dukungan kondisi personal seperti jarak tempat tinggal yang dekat dengan sekolah. Di sisi lain, ZNA, KI, dan RM menunjukkan bahwa minat, passion, serta cita-cita sejak dini dan latar belakang pendidikan menjadi dasar kuat dalam memilih dan mempertahankan profesi guru. Dengan demikian, keseluruhan pendapat narasumber menunjukkan bahwa fleksibilitas dan

minat personal saling melengkapi dalam menciptakan rasa nyaman, motivasi, dan komitmen narasumber dalam menjalani peran profesional sebagai guru honorer.

Bagi profesi guru honorer, masa pengabdian di sekolah dipandang sebagai proses pembelajaran dan penguatan kompetensi yang dapat menjadi bekal penting bagi pengembangan karier di masa depan.

MDA dalam wawancara mengatakan:

*“Sebenarnya kalau saya pribadi tidak ingin jadi guru, bukan cita-cita saya guru. Tapi karena yang saya sekarang di pondok awalnya jadi musyrif tapi terus dimintai tolong untuk jadi guru karena waktu itu ada yang kosong dan dilihat sepertinya saya bisa di bidang itu. Jadi pekerjaan saat ini jadi batu loncatan aja sih” (MDA, 4 September 2024)*

Bagi MDA, peran guru honorer yang ia jalani saat ini dipahami sebagai sarana pengembangan diri dan akumulasi pengalaman, bukan semata-mata sebagai pilihan profesi jangka panjang. Sejalan dengan ini, AM juga menyampaikan pengalaman serupa. AM mengatakan:

*“Karena kan awal-awal kuliah itu online, jadi lama di rumah, kegiatannya monoton dan saya basicnya itu kan pondok pesantren jadi saya merasa ingin punya wadah untuk saya menyalurkan ilmu yang telah saya dapatkan. Jadi itu pertimbangan kenapa ngajar di sekolah Islam, untuk mengamalkan ilmu karna kalau kita amalkan otomatis insyaallah kita ga lupa, karna 48rofes ya kalo lupa ilmunya.” (AM, 7 Agustus 2024)*

Berdasarkan pernyataan narasumber AM, motivasi bertahan sebagai guru honorer didorong oleh keinginan untuk mengamalkan ilmu sekaligus membangun

portofolio profesional. Latar belakang pendidikan pesantren membuat AM merasa perlu memiliki wadah untuk menyalurkan dan menjaga ilmu yang dimiliki, sementara pengalaman mengajar dipandang sebagai bekal penting agar portofolio dan kompetensi kariernya menjadi lebih matang dan bernilai. AM menambahkan:

*“Kenapa saya bertahan sampai sekarang karena kan mau jadiin portofolio gitu kan. Menurut saya kalo baru dua tahun tu di portofolio kaya kurang cantik kurang bagus gitu, makanya mau saya genepin tiga tahun. Udah mulai mendalami juga. Jadi biar pengalamannya cukup matang.”*  
(AM, 7 Agustus 2024)

AM memandang durasi mengajar yang lebih lama sebagai nilai tambah dalam portofolio profesional, karena pengalaman yang cukup dan mendalam dianggap mampu meningkatkan kualitas serta kesiapan karier di masa depan. Dengan demikian, keberlanjutan AM dalam mengajar tidak hanya bersifat sementara, tetapi merupakan strategi sadar untuk memperkuat pengalaman dan kompetensi.

Berdasarkan pernyataan narasumber MDA dan AM, dapat disimpulkan bahwa motivasi bertahan guru honorer tidak selalu berorientasi pada profesi jangka panjang, melainkan membangun pengalaman, kompetensi, dan portofolio profesional. Peran guru honorer dipahami sebagai sarana pembelajaran, pengamalan ilmu, serta batu loncatan karier yang memberikan nilai tambah bagi kesiapan masa depan. Dengan demikian, masa pengabdian di sekolah menjadi bagian penting dalam proses pengembangan diri yang secara sadar dimanfaatkan guru honorer untuk memperkuat kapasitas dan arah karier selanjutnya.

Temuan pada rumusan masalah pertama menunjukkan bahwa profesi guru honorer untuk bertahan tidak semata-mata ditentukan oleh pertimbangan ekonomi, tetapi lebih dipengaruhi oleh pengalaman subjektif yang berkaitan dengan kenyamanan lingkungan kerja, fleksibilitas peran, serta strategi adaptif dalam memaknai kesejahteraan. Hal ini menunjukkan bahwa ketahanan guru honorer bersifat kontekstual dan personal, sehingga pemahaman mengenai faktor bertahan perlu dilihat lebih jauh, tidak hanya dari aspek profesional, tetapi juga dari pengalaman hidup dan makna kerja yang dibangun oleh individu.

**Tabel 3.1.1. Faktor Pendorong Guru Honorer Tetap Bertahan meskipun  
Dalam Keterbatasan**

<b>Temuan Utama</b>	<b>Indikator Temuan</b>
Dukungan Lingkungan Kerja dan Institusi Sekolah	Apresiasi
	Lingkungan kerja positif
	Rekan kerja mendukung
	Objek kerja yang menyenangkan
	Fasilitas sekolah mendukung
	Insentif
Motivasi Personal dan Orientasi Pengembangan Diri	Fleksibilitas waktu kerja
	Berdasarkan passion
	Cita-cita masa kecil
	Membangun Portofolio

Sumber: data primer hasil wawancara, 2026

### **3.2. Pemaknaan Motivasi Kerja Guru Honorer berdasarkan Pengalaman Mengajar di Sekolah Islam**

Berbeda dengan pembahasan sebelumnya yang menitikberatkan pada faktor eksternal yang mendorong guru honorer untuk bertahan, bagian ini memfokuskan pada pemaknaan subjektif guru honorer terhadap motivasi kerja yang terbentuk melalui pengalaman mengajar di sekolah Islam. Motivasi kerja merupakan hal yang harus diupayakan dalam diri seseorang dalam menjalankan pekerjaannya. Seorang guru berkewajiban mendidik siswanya untuk mencapai tujuan pembelajaran demi

terwujudnya generasi penerus bangsa yang berintelektual dan berkarakter. Lalu, bagaimanakah seorang guru memaknai motivasi dalam menjalankan pekerjaannya berdasarkan pengalamannya? Berdasarkan hasil wawancara dengan para guru honorer di sekolah Islam, motivasi kerja dimaknai secara beragam dan tidak semata-mata berorientasi pada aspek material. Para narasumber memandang motivasi kerja sebagai pengalaman personal yang berkaitan dengan nilai, keyakinan, serta proses pembentukan diri. Pemaknaan tersebut terbentuk dari latar belakang, pengalaman hidup, serta interaksi dengan lingkungan sekolah Islam. Adapun makna motivasi kerja guru honorer dalam penelitian ini dapat dikelompokkan ke dalam beberapa subtema berikut.

#### **3.1.2.1. Motivasi Kerja sebagai Bentuk Pengabdian dan Kebermanfaatan**

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti, salah satu makna motivasi kerja yang paling dominan muncul motivasi kerja sebagai bentuk pengabdian dan kebermanfaatan. Para guru honorer memaknai pekerjaannya bukan semata sebagai aktivitas profesional, melainkan sebagai sarana untuk memberi manfaat bagi orang lain dan menjalankan peran sosial yang bernilai.

Dalam wawancara yang dilakukan dengan SRQ, narasumber mengatakan:

*“..., Saya selalu ingat “Khoirunnas Anfauhum linnas”. Sebaik- baik manusia yang bermanfaat untuk orang lain. Nah dari situ saya punya prinsip badan ini dikasih Allah dengan sempurna, kira- kira manfaat kamu untuk manusia lain itu apa sih? Masa dari banyaknya nikmat Allah ga ada yang dimanfaatkan untuk orang lain” (SRQ, 5 Juli 2024)*

Dari pernyataan tersebut, dapat disimpulkan bahwa salah satu faktor yang menjadi motivasi SRQ untuk bekerja sebagai guru di sekolah Islam karena motivasi dari diri sendiri, yaitu ingin menjadi manusia yang bermanfaat untuk orang lain. Berdasarkan penuturan SRQ, prinsip tersebut dikaitkan dengan nikmat Allah yang tak terhingga, sehingga sebagai seorang hamba SRQ sadar untuk perlu bersyukur profesi yang dijalannya saat ini dengan cara bermanfaat untuk orang lain. Selain itu narasumber KN juga menyatakan motivasinya ingin menjadi manusia yang bermanfaat dengan mengatakan:

*“Motivasi saya sebagai guru ini ingin memberikan yang terbaik untuk semua orang, jadi bukan hanya anak didik saya di MA Baburroyyan, tapi di manapun saya berada saya bisa memberikan yang terbaik. Bisa bermanfaat untuk orang lain.” (KN, 12 Juli 2024)*

Dari pernyataan tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja KN tidak terbatas oleh ruang dan konteks sekolah tertentu, melainkan dimaknai sebagai komitmen personal untuk selalu memberikan manfaat bagi orang lain di berbagai situasi. Hal ini menegaskan bahwa motivasi kerja guru bersifat personal dan berorientasi pada nilai kebermanfaatan. Kebermanfaatan juga erat kaitannya dengan mengambil peran, seperti yang dialami RM yang dalam wawancara menyampaikan:

*“..., karena ini pekerjaan tetap saya, jadi saya ga merasa useless menjadi manusia. Jadi di rumah setelah boyong dari Jogja itu sedikit banyak mempunyai peran, bisa ngajar di sekolah SMA saya dulu, jadi wali asrama juga, ketemu orang-orang hebat dan berpengalaman, terus ketemu murid- murid.” (RM, 9 Juli 2025)*

RM memaknai motivasi kerja sebagai proses menjadi pribadi yang bermanfaat. Profesi guru bagi RM sebagai sarana aktualisasi diri sehingga ia merasa berguna walaupun berpindah ke lingkungan baru. Keterlibatannya dalam kegiatan mengajar serta aktivitas di sekolah menunjukkan bahwa RM tetap memiliki peran sosial yang signifikan. Melalui aktivitas mengajar, RM merasa tetap dapat berkontribusi, belajar, dan berinteraksi dengan peserta didik, sehingga pekerjaannya memiliki makna personal yang kuat.

Selain itu, narasumber AM menceritakan pengalamannya tentang kebermanfaatannya terhadap profesi membawa dampak baik bagi dirinya, AM mengatakan:

*“..., saya mau cerita. Kan saya waktu itu masih nunggu surat pengesahan. Dan itu dari TU harus nunggu dari dekan. Nah, biasanya temen-temen saya itu Cuma sehari tiga hari, nah kok saya asampe seminggu, kenapa nih bikin overthinking kan. Nah saya udahuring-uring an dari kemarin, terus pagi tadi Dinda chat, kalo ada temennya yang butuh narasumber guru gitu. Ya udah iya nggak papa gitu aku juga kan waktu itu lagi buru-buru mau berangkat ke wisuda temenku, nah paginya aku ngiyain itu siangnya aku dapet surat pengesahan itu. Jadi, kaya masyallah. Aku juga selalu inget kalo kita mau bantu orang lain itu, pasti Allah juga bakal nolong kita gitu.” (AM, 7 Agustus 2024)*

Dengan pengalamannya ini, AM semakin kuat dengan keyakinannya bahwa membantu sesama akan mendatangkan pertolongan dari Tuhan. Sikap positif, kesabaran, dan kemauan untuk tetap berbuat baik meskipun sedang berada dalam kondisi sulit dapat memberikan ketenangan batin sekaligus membuka jalan

bagi datangnya rezeki. Selain itu, pengalaman AM tersebut memperlihatkan adanya hubungan antara makna kerja, rasa peduli dan kepercayaan spiritual, di mana individu yang merasa bermanfaat cenderung memiliki ketahanan mental yang lebih baik dalam menghadapi tekanan. Hal serupa juga dialami oleh narasumber ANM yang memaknai pekerjaan sebagai bentuk kontribusi sosial serta membiasakan diri untuk saling menolong, tidak hanya memperkuat rasa percaya diri, tetapi juga menumbuhkan optimisme dan keyakinan bahwa setiap usaha baik akan mendapatkan balasan yang setimpal. Dalam wawancara, ANM mengatakan:

*“Saya tuh selalu punya prinsip “ketika aku punya niat baik, Insya Allah akan dimudahkan sama Allah”, niat baik apapun itu insya Allah akan diberikan kemudahan. Ketika saya mencoba untuk memakmurkan teman saya untuk membantu teman-teman saya dan juga membantu sekolah, akan balik lagi ke kita entah dengan cara apapun, entah dengan cara dijauhkan dari penyakit, disehatkan kedua orang tuanya, atau apapun itu.” (ANM, 23 Agustus 2024)*

Berdasarkan hasil wawancara dengan KN, SRQ, RM, AM, dan ANM dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja guru di sekolah Islam didominasi oleh motivasi yang berlandaskan pada nilai kebermanfaatan, rasa peduli, dan keyakinan spiritual. SRQ dan KN memaknai profesi guru sebagai jalan untuk menjadi manusia yang bermanfaat bagi sesama, tidak terbatas pada ruang kelas, melainkan sebagai komitmen hidup untuk memberi kontribusi positif di berbagai lingkungan. RM memandang pekerjaan sebagai sarana aktualisasi diri dan penguatan peran sosial, sehingga mampu menjaga rasa bermakna dan keberhargaan diri meskipun berada

dalam situasi perubahan lingkungan. Sementara itu, pengalaman AM menegaskan bahwa sikap menolong dan tetap berbuat baik di kesulitan mampu menghadirkan ketenangan batin serta memperkuat keyakinan akan pertolongan Tuhan. Secara keseluruhan, temuan ini menunjukkan bahwa makna kerja sebagai bentuk pengabdian dan kontribusi sosial tidak hanya membentuk etos kerja yang kuat, tetapi juga meningkatkan ketahanan mental, optimisme, serta kepuasan personal para guru dalam menjalankan profesinya.

Selain dimaknai sebagai sarana untuk memberi manfaat bagi orang lain, profesi guru juga dipahami oleh para narasumber sebagai aktivitas yang memiliki nilai spiritual dan profesional. Dalam konteks ini, kerja tidak hanya dipandang sebagai sarana untuk memenuhi kebutuhan ekonomi atau menjalankan kewajiban profesional tetapi juga sebagai bentuk pengabdian kepada Tuhan yang dijalani dengan penuh kesadaran, tanggung jawab, dan keikhlasan. Seperti yang dikatakan oleh KI:

*“Kalau yang sudah saya alami, saya merasa menjadi guru honorer itu lebih kerja amal ya, sebenarnya lebih banyak santainya daripada kerjanya nah itu yang mempengaruhi gaji ya. Semakin banyak mendapat jam ngajar maka gajinya jadi agak besar, itu yang menentukan sekolah. Kalau saya masih betah di sini ya motivasinya karena sudah nyaman kerja, dengan semangat. Saya bisa melakukan tugas-tugas atau tupoksi (tugas pokok dan fungsi) itu dengan baik, ya semisal dari tidak terlambat atau selalu masuk kelas itu salah satu bentuk motivasi yang di dalam tindakan*

*sehari-hari. Kalau semangat biasa aja, jadi kaya ya happy dan tidak tertekan.” (KI, 7 Juli 2024)*

Berdasarkan pernyataan KI tersebut, motivasi kerja guru honorer baginya dimaknai sebagai bentuk kerja amal yang dijalani dengan rasa nyaman dan penerimaan terhadap kondisi kerja. Pemaknaan ini tidak diwujudkan dalam semangat yang bersifat emosional, melainkan tercermin dalam sikap profesional sehari-hari, seperti kedisiplinan, konsistensi menjalankan tugas pokok dan fungsi, serta kemampuan bekerja dengan perasaan tenang, tidak tertekan, dan tetap bertanggung jawab meskipun berada dalam keterbatasan kesejahteraan. KI juga menambahkan pernyataan bahwa guru merupakan pekerjaan sekaligus pengabdian.

*“..., tapi karena sudah lama dari awal bahwa guru itu pengabdian jadi dengan gaji segitu kalo kurang ya cari sendiri gitu.” (KI, 7 Juli 2024)*

Hal yang sama juga dikatakan oleh AHM yang mengatakan:

*“..., Karena dulu saya alumni sini dan sekarang masih di pondok, jadi motivasinya yang pertama lebih ke pengabdian sih Mbak. Alhamdulillah ditarik untuk menjadi guru karena lingkungannya baik juga jadi di sini ga Cuma ngajar aja tapi ngaji juga bersama pengasuh. Menurutku itu kesempatan yang tidak boleh dilewatkan, karena di sekolah-sekolah lain belum tentu ada yang mendukung dari sisi agamanya lebih baik dari sini gitu.” (AHM, 20 Agustus 2024)*

Dari pernyataannya, motivasi kerja AHM lebih kuat dipengaruhi oleh rasa pengabdian yang lahir dari keterikatan emosional dengan profesi dan lingkungan islami. Status AHM yang merupakan alumni dan bagian dari tempatnya mengajar

memperkuat makna bekerja sebagai bentuk keberlanjutan pengabdian, di mana aktivitas mengajar dipandang sebagai kesempatan berharga untuk berkontribusi sekaligus menjaga kedekatan dengan nilai-nilai keagamaan yang tidak selalu ditemukan di sekolah lain.

Makna motivasi kerja guru sebagai pengabdian juga dialami oleh SA, yang mengatakan:

*“Di sini itu prinsipnya mengabdikan mengharap berkah Allah SWT, kaya misal kemarin libur itu kami guru- guru dimintai tolong untuk menyiapkan Fortasi, kegiatan- kegiatan. Jadi di sini gotong royong untuk memberikan pelayanan yang terbaik. Ya tapi kami dapet tambahan insentif karna itu diitung lembur.” (SA, 29 Juli 2024)*

Bagi SA motivasi kerja guru honorer dalam konteks ini bersumber dari perpaduan antara nilai pengabdian, semangat gotong royong, dan orientasi spiritual, sementara insentif berperan sebagai pendukung, bukan sebagai pendorong utama dalam menjalankan tugas tambahan. LFI juga memandang perlunya rasa keikhlasan dalam menjalani peran sebagai guru. LFI mengatakan:

*” Kalau kita sudah berekspektasi tinggi nanti ketika masuk merasa kok kurang ini itu gitu. Tapi pastinya setiap sekolah emang gitu kan, ada kelemahannya. Dan kita terus berkembang, dan saya di SMP baru kadang ruangan masih kurang ini kurang itu, tapi namanya baru berkembang kan bakal nambah ya perlahan. Karena saya orang pondok ya, jadi kurang lebih paham perihal itu. Tapi kalau misal orang memang sudah dari awal Ikhlas*

*lillahi taala pasti apapun yang ada dinikmati disyukuri tanpa dikeluhkan.”*

*(LFI, 29 Juli 2024)*

Dari pernyataan tersebut, LFI memahami bahwa keterbatasan fasilitas merupakan bagian dari proses pengembangan organisasi dan harus dihadapi dengan cara yang realistis dan penerimaan. Dengan dasar keikhlasan dan pemahaman tentang dinamika sekolah yang masih berkembang, LFI memilih untuk tidak berfokus pada kekurangan. Sebaliknya, LFI memilih untuk mensyukuri kondisi saat ini dan melihatnya sebagai proses bertahap menuju perbaikan.

Hal yang sama juga diungkapkan oleh narasumber AM. AM mengatakan:

*“Pokoknya kan kita ngajar itu sama aja kita mau bantu gitu kan mau bantu orang supaya lebih paham gitu. Terus menurut saya Mbak, kita jarang kan ngeliat guru yang kaya banget, orang yang kaya banget tuh biasanya itu pengusaha, politikus, mungkin kayak gitu jadi kita nggak bisa cita-cita guru itu untuk jadi kaya. Karena menjadi guru itu emang nggak bisa kaya, jadi guru emang tujuannya mencerdaskan orang dan berlandaskan keikhlasan. Mungkin guru Sejahtera ada ya, tapi kalo kaya banget kan engga ya Mbak kecuali emang punya usaha lain.” (AM, 7 Agustus 2024)*

Dari pernyataan AM tersebut, menunjukkan bahwa motivasi kerja guru dimaknai sebagai dorongan untuk membantu dan mencerdaskan orang lain, bukan sebagai sarana untuk mencapai kesejahteraan material. AM memahami guru merupakan pekerjaan yang menuntut keikhlasan, sehingga orientasi kerja lebih

diarahkan pada nilai pengabdian dan manfaat sosial daripada pencapaian ekonomi.

Di samping itu AM menambahkan:

*“..., kerjanya itu pasti mengutamakan keikhlasan. Karena mungkin saya belum lulus S1, jadi saya belum bisa menuntut lebih gitu, karna belum qualified saya ga ekspek akan diberi timbal balik yang banyak gitu. Kalau saya landaskannya Ikhlas sambil cari pengalaman, gitu aja sih.” (AM, 7 Agustus 2024)*

Pernyataan AM menunjukkan bahwa ia memaknai motivasi kerjanya sebagai bentuk keikhlasan yang disertai kesadaran diri terhadap keterbatasan kompetensi dan status akademik. Keikhlasan dijadikan landasan utama dalam bekerja, sementara pengalaman dipandang sebagai modal penting untuk pengembangan diri di masa depan, sehingga ekspektasi terhadap imbalan material tidak menjadi prioritas utama dalam menjalani peran sebagai guru honorer.

Berdasarkan pemaparan pandangan KI, LFI, SA, dan AM, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja guru honorer tidak semata-mata didorong oleh pertimbangan ekonomi, melainkan lebih kuat berlandaskan pada nilai pengabdian, keikhlasan, spiritualitas, dan orientasi manfaat sosial. KI memaknai profesi guru sebagai kerja amal yang dijalani dengan rasa nyaman dan tanggung jawab profesional, sementara SA menekankan pengabdian yang dipadukan dengan semangat gotong royong dan harapan akan keberkahan. LFI memandang keikhlasan dan rasa profesional sebagai kunci dalam menghadapi keterbatasan fasilitas dan dinamika perkembangan sekolah, AHM yang memiliki keterikatan emosional dengan Lembaga, sedangkan AM menegaskan bahwa tujuan utama

menjadi guru membantu dan mencerdaskan, bukan mengejar kekayaan, serta menjadikan pengalaman sebagai bekal pengembangan diri. Secara keseluruhan, temuan ini menunjukkan bahwa makna kerja bagi guru honorer lebih menitikberatkan pada nilai moral dan profesional, ketahanan psikologis, serta komitmen terhadap pelayanan pendidikan, sehingga profesi guru dipahami sebagai bentuk kontribusi sosial sekaligus ibadah yang dijalani dengan kesadaran, kesabaran, dan tanggung jawab.

Berdasarkan pemaknaan motivasi kerja guru honorer yang berlandaskan nilai pengabdian, keikhlasan, dan orientasi spiritual sebagaimana dipaparkan sebelumnya, dapat dipahami bahwa nilai-nilai tersebut tidak hanya berhenti pada tataran makna, tetapi juga tercermin dalam sikap dan perilaku kerja sehari-hari. Salah satu bentuk aktualisasi dari pemaknaan tersebut munculnya komitmen terhadap tanggung jawab dalam menjalankan tugas profesional sebagai pendidik. Oleh karena itu, pembahasan selanjutnya akan difokuskan pada analisis kode tanggung jawab dan amanah untuk memperjelas bagaimana nilai-nilai tersebut diimplementasikan dalam praktik kerja guru honorer.

Dalam wawancara, KN mengatakan

*“Ketika kita sudah diamanahkan besar, kita harus mencobanya, tidak boleh tidak. Dan ketika kita sudah memulai kita harus selesaikan, jangan putus di tengah jalan” (KN, 12 Juli 2024)*

Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja guru honorer juga dimaknai sebagai bentuk tanggung jawab moral terhadap profesi yang telah diberikan. Amanah tidak hanya dipahami sebagai tugas profesional, tetapi sebagai

komitmen yang harus dijalani secara konsisten hingga tuntas. Pemaknaan ini menegaskan adanya nilai keteguhan dan integritas dalam menjalankan peran sebagai pendidik, yang menjadi penguat motivasi kerja meskipun dihadapkan pada berbagai keterbatasan.

KN menambahkan penjelasan pengalamannya, yaitu:

*“Saya rasa saya sudah diberi amanah yang besar masa saya tinggalin padahal saya belum ngasih apa- apa. Yaudah, saya pilih yang sekarang sedang saya Jalani. Misal saya diterima jadi ASN dosen saya sangat bersyukur Allah mengabulkan doaku. Jadi saya sudah plan Mbak, September itu ujian jadi saya tidak semata-mata melepas gitu. MA Baburroyyan ini akan maju akreditasi di bulan September. Setelah September selesai kemudian saya mendapat pengumuman ASN, ya mungkin kalo misal jodohnya lolos, ya saya sudah memberikan yang terbaik berupa akreditasi. Jadi ga langsung lepas saya pergi meninggalkan MA Baburroyyan begitu saja yang sudah memberikan saya pengalaman berharga. Saya tetap berfikir saya sudah memberikan apaya di situ.” (KN, 12 Juli 2024)*

Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa sikap KN mencerminkan untuk tetap bertahan dan menyelesaikan kontribusinya ditempat ia mengajar sebelum melangkah ke jenjang karier berikutnya. Dengan demikian, motivasi kerja tidak hanya didorong oleh orientasi masa depan, seperti peluang menjadi ASN, tetapi juga oleh komitmen untuk memberikan kontribusi nyata dan bermakna bagi profesi yang telah memberinya pengalaman berharga.

Narasumber ANM saat wawancara juga menyatakan hal yang sama:

*“Jadi semester kemarin, saya dipercaya untuk jadi koordinator keagamaan yang membuat saya berusaha memperbaiki dari anak-anak secara pelan-pelan” (ANM, 23 Agustus 2024)*

Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa kepercayaan yang diberikan oleh pihak sekolah tidak hanya dipandang sebagai tanggung jawab tambahan, tetapi juga menjadi sumber motivasi bagi ANM untuk berkontribusi secara lebih aktif dalam meningkatkan kualitas pembinaan keagamaan peserta didik. Peran sebagai koordinator keagamaan mendorong ANM untuk terlibat dalam proses perubahan secara bertahap, sekaligus memperkuat komitmen dan rasa memiliki terhadap sekolah.

Pernyataan narasumber US juga menyatakan perihal Amanah yang mana berasal dari orangtuanya, US mengatakan:

*“..., memang dari awal ayah saya yang menginginkan saya menjadi guru. Karena menurut beliau profesi guru itu harus mendidik, membimbing. Jadi saya masuk di PAI padahal saya pengennya di komunikasi. Tapi yasudah memang ini takdirnya, kita harus Jalani takdir dan Amanah tersebut dengan baik” (US, 20 Agustus 2024)*

Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja informan terbentuk dari nilai keluarga dan penerimaan terhadap peran yang dipandang sebagai takdir. Meskipun profesi guru bukan merupakan pilihan awal, informan memaknai peran tersebut sebagai takdir yang perlu dijalani dengan penuh tanggung jawab dan kesungguhan. Pemaknaan ini menegaskan bahwa motivasi kerja tidak selalu lahir

dari minat personal, tetapi juga dapat tumbuh dari proses penerimaan nilai, kepatuhan terhadap arahan orang tua, serta kesadaran moral untuk menjalankan peran pendidikan secara bertanggung jawab.

Berdasarkan pandangan yang disampaikan oleh KN, ANM, dan US, dapat disimpulkan bahwa dorongan kerja guru honorer tidak hanya berorientasi pada aspek finansial maupun pencapaian karier, melainkan bertumpu pada nilai profesi, tanggung jawab, serta semangat pengabdian.

### **3.1.2.2. Motivasi Kerja sebagai Nilai Spiritual dan Rasa Syukur**

Motivasi kerja guru honorer di sekolah Islam tidak hanya dimaknai sebagai dorongan untuk menjalankan tugas profesional, tetapi juga sebagai nilai spiritual yang membentuk cara pandang terhadap pekerjaan. Dalam konteks ini, bekerja dipahami sebagai bagian dari ibadah dan sarana mendekatkan diri kepada Tuhan. Nilai spiritual tersebut melahirkan sikap penerimaan dan rasa profesional terhadap kondisi kerja yang dihadapi, termasuk keterbatasan kesejahteraan. Rasa syukur menjadi landasan penting yang membantu guru honorer mempertahankan motivasi kerja, karena pekerjaan tidak semata dinilai dari aspek material, melainkan dari kebermaknaan spiritual dan ketenangan batin yang diperoleh melalui lingkungan sekolah Islam.

Dalam wawancara narasumber ZNA mengatakan:

*“Kalo menurut saya, hidup itu kan mengalir ya. Memang harus pelan- pelan step by step. Jadi banyak dari guru lain bilang kalo di TK Sultan Agung itu yang penting kita terus belajar bersyukur, saya selalu dinasehati untuk bersyukur katanya kalo kita bersyukur insyaallah nanti*

*cukup kok Mbak, gitu. Karena saya memang ingin menjadi guru TK, terkait insentif memang terkadang masih suka ngeluh, kok sedikit yak kok kurang ya. Tapi setelah mendengar nasihat dari orang tua dan guru lain itu menjadi pertimbangan untuk saya sih, memang dilatih untuk bisa lebih bersyukur.”*  
(ZNA, 9 Juli 2024)

Pernyataan ZNA menunjukkan bahwa motivasi kerja guru honorer tidak selalu dibangun oleh pencapaian material, melainkan oleh proses pembelajaran personal yang berlangsung secara bertahap. Nasihat dari orang tua dan rekan sejawat berperan sebagai penguat nilai syukur, sehingga keluhan terhadap keterbatasan insentif dapat diolah menjadi sikap penerimaan dan ketahanan diri. Dalam konteks ini, rasa syukur menjadi mekanisme internal yang membantu guru honorer mempertahankan motivasi kerja sekaligus meneguhkan komitmen profesionalnya sebagai pendidik.

Pernyataan yang sama disampaikan oleh SRQ, yang mengatakan:

*“Menurut saya kalau jadi guru honorer itu, bagaimana ya. Lebih banyak tanggung jawabnya. Mungkin dengan hasil yang dibilang kurang, tapi kalau misal kita rasakan sendiri itu, akhir bulan itu sudah menjadi cukup. Dengan gaji hanya sedikit, hanya ratusan ga berjuta-juta, yaudah itu aja sih rasa syukur yang perlu ditingkatkan. Karena kalau tidak dibarengi rasa Syukur nanti rasanya akan kurang, kurang, dan kurang. Yang pernah saya alami gitu ya.”* (SRQ, 5 Juli 2024)

Sama seperti ZNA, SRQ memaknai motivasi kerja guru honorer sebagai bentuk penerimaan dan pengelolaan tanggung jawab yang dibarengi dengan rasa

profesional Meskipun menyadari adanya ketidakseimbangan antara besarnya tanggung jawab dan keterbatasan gaji yang diterima, narasumber menekankan pentingnya rasa cukup sebagai sikap batin dalam menjalani pekerjaan. Rasa profesional dipandang sebagai kunci untuk menjaga kestabilan motivasi kerja, karena tanpa sikap tersebut, keterbatasan kesejahteraan akan terus dirasakan sebagai kekurangan yang berulang.

Selain itu, berdasarkan hasil wawancara beberapa narasumber menyatakan motivasi kerja guru honorer di sekolah Islam juga berkaitan erat dengan pembentukan kebiasaan profesional dalam kehidupan sehari-hari. Lingkungan kerja yang sarat dengan nilai-nilai keislaman mendorong guru untuk menjaga perilaku, sikap, dan praktik keagamaan secara konsisten, sebagaimana tercermin dalam pernyataan LFI:

*“Kalau secara kebiasaan iya, misal dulu saya di pondok tapi saya kalau keluar kadang ga pake kaos kaki. Tapi setidaknya saya lulus dari pondok itu saya masih terjaga, saya masih pake rok kaos kaki. Mungkin kalo ga di sini mungkin saya akan lebih terbuka ya kostumnya. Terus kebiasaannya juga kita akan tilawah per harinya gitu. Karna sebenarnya kalo sekolah Islam terpadu pasti aka nada mutabaah, itu pembiasaan Islmnya kit coret- coret tahajud, dhuha udah belum gitu. Jadi tetap ada walaupun itu pengembangan diri ke masing- masing ya. Tapi untuk menyemangati dan mengacu agar ga lupa jadi dengan catatan itu. Ada buku mutabaah list pembiasaan untuk setiap guru. Bisa diisi di saat kita masuk, atau mau pulang gitu.” (LFI, 29 Juli 2024)*

Bagi LFI, lingkungan kerja Islami tidak hanya berfungsi sebagai tempat bekerja, tetapi juga sebagai ruang pembentukan kebiasaan profesional yang membantu guru menjaga perilaku dan nilai-nilai keislaman dalam kehidupan sehari-hari. Melalui pembiasaan seperti tilawah harian dan mutabaah ibadah, LFI memaknai pekerjaannya sebagai sarana penguatan diri dan pengembangan spiritual, yang pada akhirnya berkontribusi pada terbentuknya motivasi kerja yang lebih stabil dan bermakna.

Hal ini dikuatkan oleh pendapat AW yang menyatakan:

*“Saya menikmati suasana di Madrasah, saya nganggepnya kalo ga di madrasah durasi ngaji saya kurang. Setiap hari bisa jamaah sama anak-anak, senakal-nakalnya anak madrasah tapi kalo waktunya shalat dan ngaji akan tertib sendiri” (AW, 8 Agustus 2024)*

Bagi AW motivasi kerja sebagai guru tidak hanya terbentuk dari aktivitas mengajar, tetapi juga dari suasana lingkungan kerja yang melekat dalam kehidupan sehari-hari di madrasah. Lingkungan sekolah yang mendukung pelaksanaan ibadah secara rutin memberikan ketenangan batin bagi guru, sehingga bekerja di madrasah dimaknai sebagai ruang untuk menjaga konsistensi spiritual sekaligus menjalankan peran profesional.

Narasumber CN juga memiliki pengalaman sama, dalam pernyataannya:

*“Kalo menurutku di sekolah Islam apalagi madrasah itu lebih enak ya, keagamaannya gitu, tiap Jumat ada mujahadah bareng, pagi wajib dhuha, intinya kegiatan keagamaannya lebih banyak dan ini menurutku*

*yang bikin aku lebih tenang gitu deh, jadi lebih dekat dengan agama.” (CN, 9 Agustus 2024)*

CN menganggap lingkungan sekolah Islam yang sarat dengan aktivitas keagamaan berperan penting dalam membentuk makna motivasi kerja guru honorer. Keterlibatan dalam rutinitas kegiatan madrasah, yang di sini dicontohkan CN melalui mujahadah dan salat dhuha, tidak hanya memperkuat kedekatan dengan nilai-nilai agama, tetapi juga memberikan ketenangan batin yang menjadi sumber motivasi dalam menjalankan tugas sebagai pendidik. Hal ini sejalan dengan yang dikatakan MDA dalam wawancara, yang menyatakan bahwa ditempatkannya dia di lingkungan sekolah Islam bisa membantu memenuhi kebutuhan untuk menjaga konsistensi nilai dan ketenangan diri. MDA mengatakan:

*“..., karena memang dari awal diarahkan orang tua di pondok pesantren, ketika kuliah ternyata juga di UIN jurusannya tentang Islam. Kalau alasan saya pribadi supaya tidak jauh dari agamanya, maka saya mencari lingkungan yang Islami juga. Karena kalo saya di luar pesantren belum tentu bisa mengontrol diri saya. Belum percaya diri juga kalau di luar pondok. Takut malah terjerumus dan mengikuti hal- hal yang kurang baik.” (MDA, 4 September 2024)*

Dengan demikian, motivasi kerja dimaknai MDA sebagai upaya mempertahankan kedekatan dengan nilai agama sekaligus sebagai strategi personal untuk menghindari pengaruh profesi dari lingkungan yang tidak sejalan dengan prinsip keagamaan.

Berdasarkan paparan pendapat MDA, CN, LFI, ZNA, dan SRQ, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja guru honorer di sekolah Islam tidak semata-mata didorong oleh faktor material, melainkan lebih kuat dipengaruhi oleh nilai spiritual, rasa syukur dan lingkungan profesional yang membentuk makna kerja secara mendalam. Pekerjaan dimaknai sebagai bentuk ibadah, sarana mendekatkan diri kepada Tuhan, serta ruang pembelajaran personal dalam mengelola tanggung jawab dan keterbatasan kesejahteraan. Sikap yang ditanamkan melalui nasihat keluarga, rekan sejawat, dan budaya sekolah berfungsi sebagai mekanisme internal untuk menjaga ketahanan mental dan stabilitas motivasi kerja. Selain itu, lingkungan sekolah Islam yang sarat dengan pembiasaan ibadah, pengembangan diri, dan aktivitas keagamaan memberikan ketenangan batin, memperkuat konsistensi nilai, serta membantu guru mempertahankan integritas pribadi. Dengan demikian, motivasi kerja guru honorer tidak hanya berorientasi pada pencapaian kinerja, tetapi juga pada pemaknaan spiritual, keseimbangan batin, dan komitmen moral dalam menjalankan peran sebagai pendidik.

### **3.1.2.3. Motivasi Kerja sebagai Proses Pengembangan Diri dan Proses menjadi Guru**

Dalam konteks keterbatasan kesejahteraan yang dihadapi guru honorer, motivasi kerja tidak hanya bertumpu pada pemenuhan kebutuhan material, tetapi juga pada dorongan untuk terus berkembang secara personal dan profesional. Pengalaman mengajar di sekolah Islam mendorong guru honorer untuk memaknai pekerjaannya sebagai proses pembelajaran diri yang berkelanjutan. Melalui berbagai program, tuntutan peran, dan dinamika pembelajaran, guru honorer

membangun kompetensi, kedisiplinan, serta refleksi diri sebagai pendidik. Proses pengembangan diri ini menjadi salah satu sumber motivasi yang menguatkan komitmen guru honorer untuk tetap menjalani profesinya, meskipun berada dalam kondisi kesejahteraan yang terbatas.

Sebagaimana yang disampaikan KM dalam wawancara:

*“Motivasi yang terus membuat saya ingin menjadi guru tentunya ketika berada di kelas ketika saya bertemu dengan peserta didik saya, kemudian saya menyampaikan materi pembelajaran dan menemani membimbing anak-anak menyampaikan mentransfer sebuah ilmu. Kemudian ada salah satu anak yang berhasil... itu juga menjadi kepuasan tersendiri bagi saya” (KM, 11 Juli 2024)*

Dari pernyataan tersebut, menunjukkan bahwa motivasi kerja KM tumbuh dari interaksi langsung dengan peserta didik, khususnya ketika proses transfer ilmu membuahkan hasil yang terlihat pada keberhasilan siswa, sehingga keberhasilan peserta didik menjadi sumber kepuasan batin dan penguat motivasi kerja bagi KM. Selain itu, KM juga menambahkan:

*“Saya masih 0 kali ilmu dalam sebuah pendidikan itu gimana sih gitu yang selama ini saya tahu kan hanya teorinya saja teori berbahasa Arabnya saja, belum tahu cara menyampaikan, metode pembelajaran dan seterusnya. Itu yang memotivasi saya harus mencoba mengajar. Saya yang saya dapat baru sedikit nih gitu ilmu pendidikan, jadi apa salahnya sih saya terjun langsung praktek bukan hanya materi saja. Saya juga mengharuskan diri terjun langsung mengajar begitu” (KM, 11 Juli 2024)*

Menurut narasumber KM, motivasi kerja tumbuh dari kesadaran akan keterbatasan pengetahuan yang dimilikinya. Mengajar dipahami sebagai sarana pembelajaran langsung untuk menjembatani kesenjangan antara teori yang diperoleh selama pendidikan formal dan praktik nyata di bangku kuliah. Dengan terjun langsung mengajar, KM memaknai pekerjaan sebagai proses belajar yang mendorong pengembangan kompetensi, khususnya dalam memahami metode pembelajaran dan cara menyampaikan materi secara efektif. Narasumber CN juga menyampaikan perihal pengalamannya dalam menikmati proses mengajar. CN mengatakan:

*“Jujur guru bukan cita- cita saya Mbak, jadi aku itu type orang yang suka kerja di balik layar. Kalau guru kan ngurus administrasi juga ngajar langsung di depan orang. Tapi sekarang menikmati ternyata ga semenakutkan itu untuk ngomong di depan orang. Dulu kan aku orannya ga PD ngomong di depan orang, malu.” (CN, 9 Agustus 2024)*

Menurut CN, motivasi kerja baginya dapat berkembang seiring pengalaman, di mana ketidaksiapan dan keraguannya di awal perlahan berubah menjadi penerimaan dan rasa nyaman dalam menjalankan peran sebagai pendidik. Kemudian, CN juga menambahkan:

*“Tapi kalo jadi guru mau ga mau harus ngomong, aku bisa lebih menata bahasaku ketika berani nyoba ngomong di depan orang. Ini tantangan sekaligus hasil yang aku dapatkan ketika jadi guru, kalau misal dulu jadinya kerja di balik layer ya, jadinya introvert males ngomong gitu.” (CN, 9 Agustus 2024)*

Dari pengalaman tersebut dapat dipahami bahwa motivasi kerja CN turut terbentuk melalui tantangan yang dihadapi, karena proses mencoba dan beradaptasi menghasilkan perkembangan diri yang dirasakan secara nyata. Hal ini serupa dengan pengalaman RM yang bukan lulusan dari sarjana pendidikan, namun proses menjadi guru bisa dibentuk melalui kemampuan beradaptasi dengan lingkungan kerja, peserta didik, dan tuntutan profesionalisme yang dihadapi secara langsung. RM mengatakan:

*“Aku yang notabene nya bukan jurusan pendidikan kuliahnya harus belajar buat RPP dan lain sebagainya, terus adaptasi sama guru- guru, lingkungan madrasah, murid- murid. Alhamdulillah juga ngajarnya yang jurusan PK (keagamaan), jadi mereka anak- anak yang tinggal di asrama sama aku jadi lebih akrab aja gitu ngajarnya, dan smabil belajar juga.”*  
(RM, 9 Juli 2025)

Dalam wawancara, narasumber juga ANM menyampaikan pengalamannya:

*“Nah, kepala sekolah barusan pulang dari haji, kita ada silaturahmi ke rumah beliau. Terus beliau kasih pertanyaan ke guru PAI, kita ga ada yang bisa jawab. Terus beliau nyetuk, “gimana sekolah 72rofessi nya menang, orang guru PAI nya nggak bisa jawab”. Beliau bilang kaya gitu, dari situ ada rasa sakit hatinya dan ada rasa timbul semangat untuk membuktikan yang lebih untuk membina CCA.”* (ANM, 23 Agustus 2024)

Dari peristiwa tersebut terlihat bahwa pengalaman ANM yang tidak menyenangkan berupa kritik dan tantangan dari pimpinan sekolah dapat memicu

refleksi diri serta menumbuhkan motivasi untuk memperbaiki kompetensi dan kualitas kinerja sebagai guru.

Berdasarkan pengalaman narasumber CN, RM, ANM, dan KM, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja guru honorer tidak semata-mata dipengaruhi oleh faktor kesejahteraan material, melainkan lebih kuat bertumpu pada motivasi yang tumbuh dari proses interaksi dengan peserta didik, tantangan dari atasn, serta kesempatan untuk mengembangkan diri. Pengalaman mengajar dimaknai sebagai ruang pembelajaran berkelanjutan yang memungkinkan guru meningkatkan kompetensi, kepercayaan diri, dan kualitas pedagogis, baik bagi mereka yang berlatar belakang pendidikan maupun nonkependidikan. Selain itu, keberhasilan siswa, keberanian menghadapi tantangan, serta kritik dan tuntutan dari lingkungan kerja menjadi pemicu refleksi diri yang memperkuat komitmen dan semangat mengajar. Dengan demikian, meskipun berada dalam keterbatasan kesejahteraan, guru honorer tetap mampu mempertahankan dedikasi dan profesionalismenya karena memandang profesi guru sebagai sarana aktualisasi diri, pengabdian, dan proses pertumbuhan personal yang bermakna.

**Tabel 3.1.2. Pemaknaan Motivasi Kerja Guru Honorer berdasarkan Pengalaman Mengajar di Sekolah Islam**

<b>Temuan Utama</b>	<b>Indikator Temuan</b>
Motivasi Kerja sebagai Bentuk	Kebermanfaatan untuk orang lain
Pengabdian dan Kebermanfaatan	kerja bernilai ibadah & keikhlasan
Sosial	Tanggung jawab dan amanah

	dorongan untuk menuntaskan kontribusi
Motivasi Kerja sebagai Nilai Spiritual dan Rasa Syukur sebagai Sumber Motivasi Intrinsik	Meningkatkan rasa syukur Pembiasaan religius
Motivasi Kerja sebagai Proses Pengembangan Diri dan Pembentukan Identitas Profesional Guru	Menikmati peran dan proses mengajar Dorongan untuk belajar dan mengembangkan diri

Sumber: Data primer hasil wawancara 2026

## **BAB IV**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **4.1. Motivasi Kerja Guru Honorer**

Motivasi kerja merupakan aspek krusial yang berkontribusi dalam membentuk perilaku kerja dan meningkatkan kinerja guru, karena dorongan motivasional mendorong guru untuk melaksanakan tugas profesionalnya secara optimal, bertanggung jawab, dan konsisten (Sari et al., 2024). Dalam dunia pendidikan, motivasi kerja guru berkaitan dengan dorongan internal dan eksternal yang mendorong guru untuk melaksanakan proses pembelajaran secara optimal, bertanggung jawab, serta berkomitmen terhadap tujuan pendidikan (Noor, et al, 2025). Motivasi kerja yang baik memungkinkan guru untuk tetap menunjukkan dedikasi dan profesionalisme meskipun menghadapi berbagai keterbatasan dalam lingkungan kerja (Wang, 2025).

Guru honorer merupakan kelompok pendidik yang memiliki karakteristik kerja yang berbeda dibandingkan dengan guru aparatur sipil negara (ASN), terutama dari aspek status kepegawaian, sistem pengupahan, jaminan kesejahteraan, serta pengelolaan dan pengembangan karier (Simon, 2022). Guru honorer pada umumnya menghadapi keterbatasan kesejahteraan, yang tercermin dari besaran gaji yang rendah, ketiadaan jaminan sosial, serta status kerja yang tidak menentu akibat sistem kontrak. Kondisi tersebut berpotensi memengaruhi motivasi kerja guru honorer dalam melaksanakan tugas profesionalnya. Meskipun demikian, hasil penelitian menunjukkan bahwa keterbatasan kesejahteraan tidak selalu melemahkan semangat kerja, karena sebagian guru honorer tetap menunjukkan

motivasi dan profesionalisme yang tinggi dalam menjalankan perannya sebagai pendidik (Prihutami, 2024). Meskipun menghadapi pendapatan yang rendah, status kerja yang tidak pasti, serta keterbatasan jaminan kesejahteraan, guru honorer tetap mampu menjaga motivasi kerja yang tinggi. Hal ini tercermin dari kuatnya komitmen dan dedikasi guru honorer dalam menjalankan tugasnya, yang didorong oleh rasa tanggung jawab, makna pengabdian, serta niat tulus dalam mendidik, terlepas dari kondisi kesejahteraan yang belum optimal (Nurkhayati & Rahmy, 2025).

Guru honorer menunjukkan motivasi kerja intrinsik yang terbentuk dari cara mereka memaknai profesi guru sebagai pekerjaan yang memiliki arti penting, mengandung nilai pengabdian, serta selaras dengan tujuan hidup pribadi, yang mana motivasi kerja guru honorer tidak semata-mata ditentukan oleh faktor material, melainkan juga dipengaruhi oleh kepuasan batin dan nilai-nilai personal yang diperoleh melalui aktivitas mendidik peserta didik (Putrawan et al., 2024). Motivasi intrinsik yang dimiliki guru, seperti kepuasan pribadi, antusiasme dalam mengajar, serta rasa tanggung jawab profesional, berperan penting sebagai penggerak utama dalam pelaksanaan tugas kependidikan. Motivasi tersebut terbentuk dari cara guru memaknai profesinya sebagai pekerjaan yang bernilai, bermakna, dan berdampak positif bagi perkembangan peserta didik maupun lingkungan sosial di sekitarnya (Aurellia, 2025).

Selain motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik juga berperan dalam membentuk motivasi kerja guru honorer (Salfarini et al., 2023). Faktor-faktor eksternal, seperti kondisi lingkungan kerja yang mendukung, hubungan kerja yang

baik antarindividu, serta adanya dukungan dan pengawasan dari pimpinan, memiliki pengaruh positif terhadap motivasi dan semangat kerja guru dalam melaksanakan tugas profesional (Ananda & Kusuma, 2025;, 2023). Walaupun motivasi kerja guru juga dipengaruhi oleh faktor non-finansial, aspek kesejahteraan seperti gaji dan insentif tetap memengaruhi kondisi psikologis guru, khususnya dalam membangun rasa dihargai dan adil dalam menjalankan tugas profesional (Kabry et al., 2025).

Dalam konteks lembaga pendidikan Islam, motivasi kerja guru dipengaruhi oleh nilai-nilai spiritual yang bersumber dari ajaran Islam dan terinternalisasi dalam budaya sekolah (Hamidah et al., 2025) . Nilai-nilai Islam seperti keikhlasan dan amanah yang disertai orientasi ibadah dalam bekerja membentuk cara individu memaknai pekerjaannya sebagai aktivitas yang bernilai spiritual (Masruroh & Islam, 2025). Dalam perspektif Islam, profesi guru tidak hanya dipahami sebagai pekerjaan profesional, tetapi juga dimaknai sebagai bentuk pengabdian dan ibadah kepada Allah SWT. Pemaknaan tersebut memperkuat motivasi kerja guru honorer untuk tetap menjalankan tugasnya dengan penuh tanggung jawab meskipun menghadapi keterbatasan kesejahteraan (Hamidah et al., 2025).

Dengan demikian, motivasi kerja guru honorer dalam penelitian ini dipahami sebagai dorongan internal dan eksternal yang memengaruhi sikap, perilaku, dan komitmen guru honorer dalam melaksanakan tugas profesionalnya di sekolah Islam. Pemahaman terhadap motivasi kerja guru honorer menjadi landasan penting untuk menggali bagaimana mereka memaknai pekerjaannya serta faktor-

faktor yang membentuk semangat dan ketekunan dalam menjalankan peran sebagai pendidik.

#### **4.2. Keterbatasan Kesejahteraan Guru Honorer**

Guru honorer merupakan tenaga pendidik yang menjalankan tugas pembelajaran tanpa status kepegawaian tetap dan umumnya menerima kesejahteraan yang terbatas (Sabon, 2023). Keterbatasan kesejahteraan tersebut mencakup aspek gaji, insentif, fasilitas kerja, serta jaminan keberlanjutan pekerjaan (Prihutami, 2024). Rendahnya tingkat kesejahteraan, khususnya pada aspek ekonomi, menempatkan guru honorer dalam kondisi yang rentan secara finansial, meskipun mereka tetap menjalankan tanggung jawab profesional yang setara dengan guru berstatus tetap dalam proses pendidikan (Subair, 2024).

Keterbatasan kesejahteraan yang dialami guru honorer, khususnya terkait rendahnya pendapatan dan ketidakpastian ekonomi, berdampak pada stabilitas kerja serta motivasi mereka dalam menjalankan tugas mengajar (Yenti & Wisda, 2025). Secara teoritis, kesejahteraan kerja guru berkaitan erat dengan tingkat motivasi dan kepuasan kerja, karena mencakup pemenuhan kebutuhan finansial, rasa aman dalam pekerjaan, serta keseimbangan psikologis dalam menjalankan profesi. Ketidakpastian status kerja dan rendahnya penghasilan dapat memicu stres serta ketidakstabilan ekonomi, terutama bagi guru honorer (Suwarno et al., 2025). Meskipun demikian, temuan penelitian menunjukkan bahwa keterbatasan kesejahteraan tidak selalu mendorong guru untuk meninggalkan profesinya, karena sebagian guru tetap bertahan dan menjalankan tugas secara konsisten (Cuervo, 2025).

Dalam konteks pendidikan, guru honorer memiliki tanggung jawab yang sama dengan guru berstatus tetap, baik dalam perencanaan pembelajaran, pelaksanaan proses belajar mengajar, maupun pembinaan peserta didik. Ketimpangan antara tuntutan profesional dan pemenuhan hak guru, terutama terkait kompensasi dan kondisi kerja, mengindikasikan adanya masalah struktural dalam sistem ketenagakerjaan pendidikan (Marlar et al., 2025).

Dalam lembaga pendidikan Islam, keterbatasan kesejahteraan dipahami tidak semata-mata secara material, tetapi dalam bingkai nilai religius yang hidup dalam budaya sekolah (Masruroh & Islam, 2025). Pemaknaan profesi guru sebagai amanah dan bentuk pengabdian dalam Islam menjadikan pekerjaan mengajar tidak hanya bernilai profesional, tetapi juga bernilai ibadah. Perspektif ini berkontribusi dalam membentuk sikap guru honorer terhadap keterbatasan kesejahteraan yang dihadapi, di mana makna kerja tidak sepenuhnya diukur dari aspek material (Rusli, 2025).

Dengan demikian, keterbatasan kesejahteraan guru honorer merupakan kondisi struktural yang nyata dan berimplikasi pada kehidupan ekonomi serta psikologis guru. Namun, dalam praktiknya, keterbatasan tersebut tidak sepenuhnya melemahkan peran dan komitmen guru honorer dalam dunia pendidikan. Kondisi ini membuka ruang untuk mengkaji lebih lanjut faktor-faktor lain di luar kesejahteraan material yang mendorong guru honorer tetap bertahan dan termotivasi dalam menjalankan tugas profesionalnya, khususnya dalam konteks sekolah Islam.

Motivasi bertahan merupakan dorongan yang memengaruhi keputusan individu untuk tetap menjalankan suatu pekerjaan meskipun dihadapkan pada berbagai keterbatasan dan tantangan. Dalam konteks guru honorer, motivasi bertahan tidak hanya berkaitan dengan faktor ekonomi, tetapi juga dipengaruhi oleh aspek psikologis, sosial, dan nilai-nilai yang diyakini. Keputusan guru honorer untuk tetap bertahan menunjukkan adanya komitmen dan makna personal terhadap profesi yang dijalani.

#### **4.3. Strategi Bertahan Guru Honorer dalam Keterbatasan**

Dalam kajian psikologi, kemampuan individu untuk menghadapi tekanan atau keterbatasan dalam kehidupan dan pekerjaan sering dijelaskan melalui konsep coping strategy (Lazarus & Folkman, 1984). Lazarus & Folkman (1984) mendefinisikan coping sebagai upaya kognitif dan perilaku yang dilakukan individu untuk mengelola tuntutan internal maupun eksternal yang dipersepsikan sebagai tekanan atau tantangan. Strategi coping tidak hanya berkaitan dengan upaya mengurangi tekanan, tetapi juga mencakup cara individu menafsirkan dan menyesuaikan diri terhadap situasi yang dihadapi.

Dalam konteks dunia kerja, strategi coping dapat muncul dalam berbagai bentuk, seperti penyesuaian terhadap tuntutan pekerjaan, penerimaan kondisi kerja, maupun upaya lain untuk menghadapi sumber stres yang muncul dalam lingkungan kerja (Rabenu et al., 2017). Individu yang mampu mengembangkan strategi adaptif cenderung memiliki kemampuan yang lebih baik dalam menghadapi keterbatasan yang ada di tempat kerja. Hal ini sejalan dengan konsep resilience, yaitu

kemampuan individu untuk bertahan dan beradaptasi secara positif dalam menghadapi situasi yang menantang atau tidak menguntungkan (Masten, 2001).

Pada profesi guru honorer, strategi bertahan dapat muncul dalam berbagai bentuk. Sebagian guru honorer memaknai pekerjaannya sebagai ruang untuk memperoleh pengalaman profesional dan mengembangkan kompetensi pedagogis (Pitriyani et al., 2022). Bagi sebagian individu, profesi guru honorer juga menjadi sarana untuk membangun jaringan profesional dan memahami praktik pendidikan secara lebih mendalam sebelum memperoleh posisi kerja yang lebih stabil (Ingersoll & Strong, 2011). Selain itu, fleksibilitas waktu kerja pada beberapa jenjang pendidikan memungkinkan guru honorer untuk menjalankan aktivitas lain, seperti melanjutkan pendidikan atau mencari sumber pendapatan tambahan (Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), 2019).

Selain faktor individual, dukungan sosial dari lingkungan kerja juga berperan penting dalam membantu individu bertahan dalam kondisi keterbatasan. Dukungan dari rekan kerja, pimpinan sekolah, serta budaya kerja yang suportif dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif bagi guru honorer. Menurut Cohen dan Wills (1985), dukungan sosial dapat berfungsi sebagai buffer yang membantu individu mengurangi dampak negatif dari tekanan atau keterbatasan yang dihadapi dalam kehidupan kerja.

Dengan demikian, kemampuan guru honorer untuk tetap bertahan dalam kondisi kesejahteraan yang terbatas tidak hanya dipengaruhi oleh motivasi kerja semata, tetapi juga oleh berbagai strategi adaptif yang mereka kembangkan dalam menghadapi realitas pekerjaan. Strategi tersebut menunjukkan bahwa individu

tidak selalu berada dalam posisi pasif terhadap keterbatasan yang dihadapi, melainkan mampu mengembangkan cara-cara tertentu untuk menyesuaikan diri dengan kondisi yang ada serta mempertahankan keberlanjutan profesinya.

#### **4.4. Guru Honorer di Sekolah Islam**

Di lingkungan sekolah Islam, motivasi bertahan guru honorer memiliki karakteristik yang khas (Yuana et al., 2025). Sekolah Islam tidak hanya berfungsi sebagai lembaga pendidikan formal, namun juga sebagai ruang pembentukan karakter dan spiritual siswa melalui proses internalisasi nilai-nilai Islam (Mahdia et al., 2024). Nilai-nilai keislaman seperti keikhlasan, amanah, dan orientasi ibadah dalam bekerja dapat menjadi sumber motivasi intrinsik yang kuat bagi guru honorer untuk tetap bertahan, meskipun kesejahteraan yang diterima belum sepenuhnya memadai (Putrawan et al., 2024).

Dalam lembaga pendidikan Islam, keberlanjutan kerja guru dipengaruhi oleh faktor non-finansial seperti kondisi kerja yang kondusif dan lingkungan yang suportif, selain faktor religius yang melekat dalam budaya sekolah (Dilova & Jalaludin, 2025). Internalisasi nilai spiritual dan budaya kerja yang kondusif di sekolah Islam menciptakan rasa kebersamaan dan keterikatan emosional guru terhadap lingkungan kerja, yang berdampak pada meningkatnya rasa dihargai dan komitmen terhadap sekolah. Kondisi ini memperkuat komitmen guru untuk terus menjalankan perannya sebagai pendidik (Maharani & Hariyanto, 2025)

Pengalaman mengajar dan motivasi menjadi guru memiliki hubungan positif dengan pengambilan keputusan karier, sehingga pengembangan kompetensi dan orientasi karier menjadi faktor yang memengaruhi keberlanjutan individu

dalam profesi keguruan (Sholekhah & Muchsini, 2025). Pengembangan karier yang berkelanjutan memberikan kesempatan bagi guru untuk meningkatkan kompetensi profesional, memperkaya pengalaman mengajar, dan mengaktualisasikan pengetahuan dalam praktik, yang berfungsi sebagai bekal penting bagi perkembangan karier di masa depan (Taufik et al., 2025). Dengan demikian, keberlanjutan guru dalam menjalankan profesinya tidak hanya dipahami sebagai pilihan sementara, melainkan sebagai bagian dari orientasi pengembangan karier dan profesionalisme yang direncanakan secara jangka panjang (Hayati et al., 2025).

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa guru honorer di sekolah Islam merupakan memiliki kekuatan motivasi intrinsik, nilai religius, lingkungan kerja yang mendukung, serta orientasi pengembangan diri yang dapat mendukung perannya walaupun dalam keterbatasan. Pemahaman terhadap motivasi bertahan ini menjadi penting untuk melihat bagaimana guru honorer mampu menjaga komitmen dan semangat kerja di tengah berbagai keterbatasan yang ada.

## **BAB V**

### **PEMBAHASAN**

#### **5.1 Faktor Pendorong Guru Honorer Tetap Bertahan di Tengah Keterbatasan Kesejahteraan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan lingkungan kerja dan institusi sekolah merupakan faktor eksternal yang berperan signifikan dalam mendorong guru honorer di sekolah Islam untuk tetap bertahan meskipun berada dalam keterbatasan kesejahteraan. Dukungan tersebut tidak hanya hadir dalam bentuk fasilitas dan kebijakan institusional, tetapi juga tercermin melalui relasi kerja yang suportif, budaya apresiasi, serta kesesuaian nilai antara guru dan lingkungan sekolah. Temuan ini menegaskan bahwa pengalaman kerja guru honorer dibentuk oleh interaksi antara aspek sosial, kultural, dan struktural yang secara bersama-sama menciptakan rasa nyaman dan keterikatan terhadap profesi.

Dalam kajian motivasi kerja, kemampuan individu untuk bertahan dalam suatu pekerjaan tidak hanya dipengaruhi oleh alasan awal memilih profesi tersebut, tetapi juga oleh arah orientasi kerja yang dimiliki serta faktor-faktor yang memungkinkan individu mempertahankan pilihan tersebut dalam jangka waktu tertentu. Proses motivasi ini dapat dipahami melalui tiga dimensi utama yaitu *arouse*, *direction*, dan *maintenance*. Oleh karena itu, temuan penelitian ini tidak hanya menggambarkan alasan awal informan menjadi guru honorer (*arouse*), tetapi juga menunjukkan bagaimana mereka mengarahkan orientasi kerja mereka (*direction*) serta berbagai faktor yang memungkinkan mereka tetap bertahan di tengah keterbatasan kesejahteraan (*maintenance*).

Sejalan dengan temuan penelitian ini, Ikhsan et al, (2024) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung secara psikologis berpengaruh signifikan terhadap motivasi dan kinerja guru. Lingkungan sekolah Islam yang religius, tertata, dan berbasis nilai keagamaan memberikan ruang bagi guru honorer untuk bekerja dalam suasana yang selaras dengan latar belakang nilai personal mereka. Kesesuaian nilai tersebut mempermudah proses adaptasi dan mengurangi tekanan sosial, sehingga guru dapat lebih fokus pada pelaksanaan tugas profesional. Hal ini diperkuat oleh penelitian Hamidah et al., (2025) yang menegaskan bahwa lingkungan kerja berbasis nilai religius mampu memperkuat makna kerja guru karena profesi dipahami sebagai bagian dari pengamalan nilai spiritual, bukan semata-mata aktivitas ekonomi.

Selain lingkungan fisik dan kultural, relasi kerja yang harmonis dan suportif juga menjadi faktor penting dalam keberlanjutan guru honorer. Hubungan kerja yang kooperatif, inklusif, dan dilandasi kebersamaan menciptakan rasa aman dan mengurangi beban psikologis dalam menjalankan peran sebagai pendidik. Temuan ini sejalan dengan penelitian Putrawan & Marmoah, (2024) yang menunjukkan bahwa dukungan sosial di tempat kerja berperan sebagai faktor pelindung terhadap kelelahan kerja dan niat untuk meninggalkan profesi. Penelitian Ulimaz et al., (2024) juga menemukan bahwa relasi kerja yang positif meningkatkan keterlibatan profesional guru melalui rasa diterima dan dihargai dalam lingkungan kerja.

Penelitian ini juga menemukan bahwa apresiasi memiliki peran penting dalam memperkuat motivasi kerja guru honorer. Apresiasi, baik dalam bentuk verbal, sikap penghargaan, maupun insentif sederhana, dipersepsikan sebagai

bentuk pengakuan atas usaha dan kontribusi guru. Temuan ini sejalan dengan penelitian Lin, (2024) yang menegaskan bahwa *perceived organizational support*, termasuk perhatian dan penghargaan dari institusi, berpengaruh positif terhadap motivasi dan keterlibatan kerja guru. Penelitian Kholifah et al., (2024) juga menunjukkan bahwa pengakuan non-material memiliki dampak psikologis yang signifikan, terutama bagi guru honorer yang berada dalam keterbatasan kesejahteraan.

Lebih lanjut, dukungan institusi melalui penyediaan fasilitas kerja, pelatihan, pembinaan, serta kebijakan yang tidak memberatkan guru honorer turut membentuk pengalaman kerja yang positif. Fasilitas tidak hanya dimaknai sebagai sarana fisik, tetapi juga sebagai bentuk perhatian institusi terhadap pengembangan kompetensi dan profesionalisme guru (M. K. N. Aini & Linando, 2024). Temuan ini sejalan dengan penelitian Nghi et al., (2024) yang menyatakan bahwa *professional development* berkontribusi signifikan terhadap peningkatan motivasi dan kepercayaan diri guru. Penelitian Musgamy, (2023) juga menegaskan bahwa pengembangan profesional di lembaga pendidikan Islam memperkuat identitas profesional dan kesiapan guru dalam menjalankan tugasnya.

Di sisi lain, penelitian ini menunjukkan bahwa keterbatasan fasilitas dan insentif berpotensi menurunkan motivasi kerja guru honorer. Namun, ketika keterbatasan tersebut diimbangi dengan dukungan lingkungan, perhatian institusi, serta nilai religius yang kuat, guru honorer cenderung tetap bertahan. Hal ini sejalan dengan temuan Rizka & Yuliawati, (2024) yang menyatakan bahwa keseimbangan antara motivasi intrinsik dan pemenuhan kebutuhan dasar berperan penting dalam

menjaga komitmen kerja guru. Penelitian Beruh, (2024) juga menunjukkan bahwa integrasi nilai spiritual dengan dukungan institusional mampu membentuk motivasi kerja yang lebih berkelanjutan.

Selain dukungan lingkungan kerja dan institusi sekolah, penelitian ini menunjukkan bahwa kemampuan guru honorer untuk bertahan juga dipengaruhi oleh kondisi sosial-ekonomi pribadi. Sebagian informan berada pada fase kehidupan yang belum menjadikan mereka sebagai penanggung jawab utama ekonomi keluarga, seperti masih tinggal bersama orang tua, belum berkeluarga, atau memiliki pasangan yang menjadi pencari nafkah utama. Kondisi tersebut membuat kebutuhan ekonomi dasar masih dapat terpenuhi tanpa sepenuhnya bergantung pada insentif dari profesi sebagai guru honorer, sehingga tekanan ekonomi akibat keterbatasan kesejahteraan tidak selalu dirasakan secara langsung.

Situasi tersebut turut memengaruhi cara guru honorer memaknai pekerjaannya. Bagi sebagian informan, profesi guru honorer dipandang sebagai ruang untuk memperoleh pengalaman, mengembangkan kompetensi, serta menjalankan peran sosial sebagai pendidik tanpa dibebani tuntutan ekonomi yang terlalu besar. Dalam konteks ini, keterbatasan insentif tidak selalu menjadi alasan untuk meninggalkan profesi, melainkan dipersepsikan sebagai kondisi sementara yang masih dapat ditoleransi selama kebutuhan dasar tetap terpenuhi.

Selain itu, para informan juga menunjukkan berbagai strategi adaptif dalam menghadapi keterbatasan kesejahteraan. Beberapa di antaranya memanfaatkan fleksibilitas waktu kerja untuk menjalankan aktivitas lain yang menunjang kondisi ekonomi, seperti memberikan les privat, menjalankan usaha kecil, maupun

merencanakan pekerjaan sampingan. Di sisi lain, sebagian informan juga memaknai profesi guru honorer sebagai tahap awal dalam perjalanan karier yang memberikan kesempatan untuk memperoleh pengalaman profesional, mengembangkan kompetensi pedagogik, serta memperluas jaringan di bidang pendidikan.

Temuan ini menunjukkan bahwa kemampuan guru honorer untuk bertahan merupakan hasil interaksi antara berbagai faktor, mulai dari dukungan lingkungan kerja, kondisi sosial-ekonomi pribadi, hingga strategi adaptif yang mereka kembangkan. Meskipun demikian, para informan tetap memiliki harapan terhadap perbaikan kesejahteraan guru honorer di masa depan. Mereka menilai bahwa peran guru honorer tidak berbeda dengan guru berstatus ASN, sehingga peningkatan insentif, kejelasan status kerja, serta kebijakan pengelolaan tenaga pendidik yang lebih adil menjadi harapan yang terus muncul dalam pengalaman kerja mereka.

Dengan demikian, kemampuan guru honorer untuk bertahan tidak hanya dipengaruhi oleh dukungan lingkungan kerja maupun strategi adaptif yang mereka kembangkan, tetapi juga oleh adanya harapan terhadap perubahan yang lebih baik dalam sistem pengelolaan pendidikan. Namun demikian, keputusan untuk tetap menjalankan profesi sebagai guru honorer tidak semata-mata dipengaruhi oleh faktor-faktor struktural tersebut. Lebih dari itu, para guru honorer juga membangun pemaknaan tertentu terhadap pekerjaannya yang berakar pada nilai, keyakinan, serta pengalaman hidup yang mereka miliki. Pemaknaan ini membentuk cara pandang guru terhadap profesinya sebagai pendidik dan menjadi sumber motivasi yang memperkuat ketahanan mereka dalam menjalankan tugas. Oleh karena itu, untuk memahami secara lebih mendalam mengapa guru honorer tetap bertahan di

tengah keterbatasan kesejahteraan, penting untuk menelaah bagaimana mereka memaknai motivasi kerja dan peran profesionalnya dalam konteks kehidupan yang lebih luas.

## **5.2. Pemaknaan Motivasi Kerja Guru Honorer di Sekolah Islam**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja guru honorer di sekolah Islam tidak hanya dipahami sebagai dorongan untuk bertahan secara praktis, tetapi dimaknai secara mendalam sebagai pengalaman personal yang berkaitan dengan nilai, keyakinan, serta proses pembentukan diri. Berbeda dengan faktor eksternal yang bersifat struktural dan institusional, pemaknaan motivasi kerja bersumber dari cara guru honorer menafsirkan perannya sebagai pendidik dalam konteks kehidupan religius, sosial, dan profesional yang mereka jalani. Pemaknaan tersebut membentuk ketahanan psikologis yang memungkinkan guru honorer tetap menjalankan tugasnya meskipun berada dalam keterbatasan kesejahteraan material.

Salah satu makna dominan yang muncul adalah motivasi kerja sebagai bentuk pengabdian dan kebermanfaatan sosial. Guru honorer memaknai profesinya sebagai sarana untuk memberi manfaat bagi orang lain, khususnya peserta didik, serta sebagai perwujudan nilai moral dan religius yang diyakini. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Putrawan et al., (2024) yang menunjukkan bahwa motivasi intrinsik guru honorer banyak didorong oleh orientasi kontribusi sosial dan makna kebermanfaatan, bukan semata-mata insentif ekonomi. Penelitian Ulimaz et al., (2024) juga menegaskan bahwa ketika guru memaknai pekerjaannya sebagai sarana membantu perkembangan peserta didik, maka komitmen dan keterlibatan

profesional cenderung lebih kuat meskipun dihadapkan pada keterbatasan kesejahteraan.

Selain sebagai bentuk pengabdian sosial, motivasi kerja juga dimaknai sebagai nilai spiritual dan bagian dari ibadah. Lingkungan sekolah Islam membentuk kerangka makna di mana bekerja dipahami sebagai bentuk pengabdian kepada Tuhan, sehingga keterbatasan kesejahteraan tidak selalu dipersepsikan sebagai ketidakadilan, melainkan sebagai bagian dari proses hidup yang dijalani dengan keikhlasan dan rasa syukur. Hal ini juga didukung oleh penelitian Linando (2022) dan Hamidah (2025) yang menegaskan bahwa dalam perspektif Islam, motivasi kerja guru berkaitan erat dengan nilai ibadah, keikhlasan, dan orientasi keberkahan.. Penelitian Wu, (2024) mengenai *workplace spirituality* juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung nilai spiritual berkontribusi signifikan terhadap stabilitas motivasi, kepuasan, dan ketahanan kerja guru.

Rasa syukur muncul sebagai mekanisme psikologis yang membantu guru honorer mengelola ketegangan antara tanggung jawab profesional dan keterbatasan material. Guru honorer cenderung menekankan rasa cukup dan penerimaan terhadap kondisi kerja, sehingga tidak terjebak dalam perasaan kurang yang berlarut-larut. Temuan ini sejalan dengan penelitian Masruroh & Islam, (2025) yang menemukan bahwa internalisasi nilai syukur dan keikhlasan berperan dalam meningkatkan motivasi intrinsik tenaga pendidik. Penelitian Beruh (2024) juga menunjukkan bahwa nilai spiritual dalam kepemimpinan dan budaya madrasah mampu membentuk sikap kerja yang lebih resilien dan berorientasi makna.

Lebih lanjut, motivasi kerja guru honorer juga dimaknai sebagai bentuk tanggung jawab dan amanah profesional. Guru honorer memandang perannya bukan sekadar pekerjaan sementara, tetapi sebagai kepercayaan yang harus dijalankan secara konsisten dan diselesaikan dengan penuh tanggung jawab. Pemaknaan ini membentuk komitmen moral untuk tidak meninggalkan tugas secara tiba-tiba serta mendorong guru memberikan kontribusi terbaik sebelum melangkah ke fase karier berikutnya. Temuan ini sejalan dengan penelitian Qalbi & Sunarya, (2023) yang menyatakan bahwa rasa tanggung jawab profesional berkontribusi terhadap ketahanan kerja guru honorer. Penelitian Kholifah et al., (2024) juga menegaskan bahwa persepsi terhadap amanah dan kepercayaan institusi memperkuat loyalitas dan komitmen kerja, bahkan ketika kesejahteraan belum terpenuhi secara optimal.

Selain dimaknai sebagai pengabdian dan tanggung jawab, motivasi kerja guru honorer juga dipahami sebagai proses pengembangan diri dan proses menjadi guru. Pengalaman mengajar dipersepsikan sebagai ruang belajar yang memungkinkan guru membangun kompetensi pedagogik, kepercayaan diri, serta identitas profesional secara bertahap. Tantangan dalam mengelola kelas, berinteraksi dengan peserta didik, maupun menghadapi kritik dari pimpinan dimaknai sebagai bagian dari proses pendewasaan profesional. Temuan ini sejalan dengan penelitian Kabry et al., (2025) yang menunjukkan bahwa *career calling* dan orientasi pengembangan diri berpengaruh signifikan terhadap motivasi intrinsik guru. Penelitian Nghi et al., (2024) juga menegaskan bahwa pengalaman praktik

dan refleksi profesional berkontribusi pada peningkatan kesiapan dan ketahanan guru dalam menjalankan perannya.

Jika dilihat melalui perspektif dimensi motivasi kerja, temuan penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi guru honorer berkembang melalui beberapa tahapan. Pada tahap *arouse*, motivasi muncul dari dorongan awal untuk terlibat dalam dunia pendidikan, baik karena minat pribadi, kesempatan kerja, maupun latar belakang pendidikan yang dimiliki. Pada tahap *direction*, guru mengarahkan orientasi kerjanya pada nilai pengabdian, kebermanfaatan sosial, serta praktik nilai religius dalam pekerjaan yang mereka jalani. Sementara pada tahap *maintenance*, motivasi dipertahankan melalui berbagai mekanisme psikologis seperti rasa syukur, pemaknaan amanah profesional, serta orientasi pengembangan diri yang memungkinkan mereka tetap menjalankan perannya sebagai pendidik. Dengan demikian, motivasi kerja guru honorer tidak bersifat statis, tetapi berkembang sebagai proses yang terus dipelihara dalam perjalanan profesional mereka.

Berbagai pemaknaan tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja guru honorer tidak hanya berfungsi sebagai dorongan awal untuk menjalankan profesi, tetapi juga sebagai sumber ketahanan psikologis yang membantu mereka tetap bertahan dalam kondisi kesejahteraan yang terbatas. Ketika pekerjaan dipahami sebagai pengabdian, ibadah, amanah, serta ruang pengembangan diri, guru honorer cenderung memiliki kerangka makna yang lebih luas dalam menilai profesinya. Kerangka makna ini memungkinkan mereka mengelola ketegangan antara harapan kesejahteraan dan realitas pekerjaan, sehingga komitmen terhadap profesi tetap terjaga meskipun menghadapi berbagai keterbatasan.

Meskipun para guru honorer menunjukkan berbagai bentuk pemaknaan positif terhadap pekerjaannya, penelitian ini juga menemukan adanya harapan terhadap perbaikan kesejahteraan guru di masa depan. Para informan menyadari bahwa insentif yang diterima belum sepenuhnya mencerminkan standar kesejahteraan profesi guru, sehingga peningkatan kesejahteraan dan kebijakan yang lebih adil terhadap guru honorer menjadi harapan yang masih terus diharapkan. Harapan tersebut tidak selalu diwujudkan dalam bentuk tuntutan langsung, tetapi hadir sebagai kesadaran bahwa peran guru dalam mencerdaskan kehidupan bangsa semestinya diiringi dengan penghargaan yang lebih layak. Dengan demikian, motivasi kerja guru honorer tidak hanya dibentuk oleh penerimaan terhadap kondisi yang ada, tetapi juga oleh harapan terhadap perubahan yang lebih baik dalam sistem pengelolaan kesejahteraan tenaga pendidik.

Dengan demikian, penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja guru honorer di sekolah Islam merupakan fenomena yang multidimensional dan berlapis. Motivasi tidak hanya berfungsi sebagai pendorong bertahan, tetapi sebagai kerangka makna yang membentuk cara guru memahami peran, tanggung jawab, dan identitas profesionalnya. Pengabdian sosial, nilai spiritual, rasa syukur, amanah profesional, serta orientasi pengembangan diri saling berkelindan dalam membentuk ketahanan psikologis guru honorer. Temuan ini memperkaya kajian motivasi kerja guru dengan menegaskan bahwa dalam konteks sekolah Islam, motivasi kerja tidak dapat dipisahkan dari nilai, makna, dan proses pembentukan diri yang dialami guru dalam keseharian praktik mengajar.

## **BAB VI**

### **PENUTUP**

#### **6.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa keberlanjutan guru honorer di sekolah Islam serta motivasi kerja yang mereka bangun tidak dapat dipahami secara sederhana. Guru honorer menjalani profesinya di tengah keterbatasan kesejahteraan, namun tetap mampu bertahan dan membangun motivasi kerja melalui kombinasi faktor lingkungan kerja dan pemaknaan subjektif terhadap profesi guru.

Penelitian ini menemukan bahwa terdapat berbagai faktor pendorong yang memengaruhi guru honorer untuk tetap bertahan di sekolah Islam. Faktor-faktor tersebut meliputi dukungan rekan kerja, iklim kerja yang kooperatif dan inklusif, fleksibilitas sistem kerja, serta adanya bentuk apresiasi dari pihak sekolah dan lingkungan sekitar. Hubungan sosial yang positif di tempat kerja menciptakan rasa nyaman, aman, dan diterima, sehingga membantu guru honorer mempertahankan keterikatannya terhadap institusi sekolah. Faktor-faktor tersebut berperan sebagai penopang keberlanjutan kerja guru honorer meskipun kondisi kesejahteraan belum sepenuhnya ideal.

Penelitian ini juga menunjukkan bahwa makna motivasi kerja guru honorer di sekolah Islam dibangun melalui proses pemaknaan yang bersifat subjektif dan kontekstual. Guru honorer memaknai motivasi kerja sebagai bentuk pengabdian dan kebermanfaatan, kedekatan dengan nilai-nilai religius, serta proses pengembangan diri sebagai pendidik. Lingkungan sekolah Islam yang menanamkan pembiasaan keagamaan dan nilai moral membantu guru honorer

membangun rasa syukur, ketenangan batin, dan penerimaan terhadap peran profesionalnya. Motivasi kerja dalam konteks ini tidak selalu hadir sejak awal, melainkan tumbuh melalui pengalaman mengajar, interaksi sosial, dan refleksi personal selama menjalankan tugas sebagai guru.

Keterbatasan kesejahteraan tidak secara otomatis melemahkan motivasi kerja guru honorer. Sebaliknya, guru honorer mengembangkan berbagai strategi adaptif, seperti menerima kondisi secara realistis, memaknai profesi sebagai bagian dari amal dan pembelajaran hidup, serta menjadikan pengalaman mengajar sebagai sarana pengembangan kompetensi dan portofolio profesional. Strategi tersebut memungkinkan guru honorer untuk tetap menjalankan perannya dengan dedikasi dan komitmen.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa keberlanjutan dan motivasi kerja guru honorer di sekolah Islam terbentuk dari keterkaitan antara faktor lingkungan kerja yang mendukung dan pemaknaan personal terhadap profesi guru. Motivasi kerja tidak semata-mata dipengaruhi oleh faktor material, melainkan oleh pengalaman sosial, nilai religius, dan proses reflektif yang dibangun dalam konteks sekolah Islam. Oleh karena itu, pemahaman mengenai guru honorer perlu dilihat secara holistik dengan mempertimbangkan aspek struktural dan subjektif secara bersamaan.

## **6.2 Saran**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai faktor pendorong guru honorer bertahan serta makna motivasi kerja guru honorer di sekolah Islam, terdapat beberapa saran yang dapat diajukan sebagai bahan pertimbangan bagi berbagai

pihak terkait. Untuk pihak sekolah dan yayasan, hasil penelitian ini menunjukkan pentingnya menjaga dan memperkuat lingkungan kerja yang suportif, inklusif, dan apresiatif bagi guru honorer. Dukungan rekan kerja, fleksibilitas sistem kerja, serta bentuk apresiasi yang adil dan berkelanjutan terbukti berperan dalam menjaga keberlanjutan guru honorer di tengah keterbatasan kesejahteraan. Oleh karena itu, sekolah dan yayasan diharapkan dapat terus mengembangkan kebijakan yang tidak hanya berfokus pada aspek administratif dan akademik, tetapi juga memperhatikan kesejahteraan psikologis dan sosial guru honorer sebagai bagian penting dari keberlangsungan lembaga pendidikan.

Bagi guru honorer, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan refleksi dalam memaknai profesi guru secara lebih positif dan berkelanjutan. Guru honorer dapat memandang pengalaman mengajar tidak hanya sebagai bentuk pekerjaan, tetapi juga sebagai ruang pengabdian, pengembangan diri, dan pembelajaran hidup. Dengan membangun pemaknaan yang positif terhadap profesi guru, diharapkan guru honorer mampu menjaga motivasi kerja serta mengembangkan strategi adaptif dalam menghadapi berbagai keterbatasan yang ada.

Untuk peneliti selanjutnya, penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan awal untuk mengkaji motivasi kerja dan keberlanjutan guru honorer dalam konteks yang lebih luas. Penelitian selanjutnya dapat mengembangkan kajian ini dengan melibatkan jenjang pendidikan yang berbeda, jenis lembaga pendidikan lain, atau pendekatan metodologis yang beragam guna memperoleh pemahaman yang lebih

komprehensif mengenai dinamika motivasi dan keberlanjutan guru honorer di Indonesia.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aini, F. Q., Yuli, R., Hasibuan, A., & Gusmaneli, G. (2024). *Pendidikan Karakter Sebagai Landasan Pembentukan Generasi Muda*. 3(4).  
<https://doi.org/10.30640/dewantara.v3i4.3321>
- Aini, M. K. N., & Linando, J. A. (2024). the Role of Schools in Encouraging the Motivation of Contract Teachers in Islamic Schools. *IBAF E-Proceedings*, 11(1), 650–660. <https://doi.org/10.33102/tnmjst24>
- Aurellia, F. (2025). *Intrinsic and Extrinsic Motivation of Fourth Grade Teachers at Muhammadiyah 1 : Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik Guru Kelas IV di Muhammadiyah 1*. 7(2), 1–20.
- Beruh, H. (2024). *Kepemimpinan Spiritual Kepala Madrasah dalam Pengembangan Kinerja Guru di MTsN 1 dan MTsN 2 Aceh Tenggara Spiritual Leadership of Madrasah Heads in Developing Teacher Performance at MTsN 1 and MTsN 2 Aceh Tenggara*. 4(3), 1774–1781.  
<https://jurnal.permapendis-sumut.org/index.php/edusociety> Kepemimpinan
- Braun, Virginia; Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101.  
<https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Cahyono, D. (2025). The Role And Challenges Of Honorary Teachers In The National Education System : A Literature Review. *International Journal of Society Reviews (INJOSER)*, 3(5), 867–874.
- Cohen, S., & Wills, T. A. (1985). Stress, Social Support, and the Buffering Hypothesis. *Psychological Bulletin*, 98(2), 310–357.

<https://doi.org/10.1037/0033-2909.98.2.310>

Creswell, J. W. (2016). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (4th ed.). Sage Publications.

Cuervo, H. (2025). Teacher job satisfaction and retention in small rural schools : A theory of recognition approach. *International Journal of Educational Research*, 134(October), 102844. <https://doi.org/10.1016/j.ijer.2025.102844>

Dilova, D., & Jalaludin, E. (2025). *The impact of talent management practices on teacher retention : A case study of Darunnajah Islamic Boarding School*. 5, 0–7. <https://doi.org/https://doi.org/10.55942/pssj.v5i11.709>

Elmumtazah, D. H. (2025). Guru Sebagai Agen Perubahan : Peran Guru dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Journal of Innovation in Teaching and Instructional Media*, 5(2), 653–658.

Emborgo, R. R. E., & Uchang, J. T. (2025). Coping Strategies of Public School Teachers in Addressing Professional Development Demands. *Science International*, 13(1), 13–20. <https://doi.org/10.17311/sciintl.2025.13.20>

Grant, A. M., & Shin, J. (2013). Work Motivation: Directing, Energizing, and Maintaining Effort. In S. W. J. Kozlowski (Ed.), *The Oxford Handbook of Organizational Psychology* (pp. 505–537). Oxford University Press.

Hamidah, D. T., Ali, M., & Cahyani, D. (2025). *Motivasi Kerja Guru Dalam Perspektif Islam : Analisis Teoritis Terhadap Teori Motivasi Modern*. 13(02), 648–650. <https://doi.org/10.33751/jmp.v13i2.13137>

Hayati, H. D., Restu, R., Alkadri, H., & Setiawati, M. (2025). *Analisis Pengembangan Karir Guru Sebagai Upaya Peningkatan Profesionalisme Di*

- Sekolah Dasar*. 10(2), 276–283. <https://doi.org/10.34125/jmp.v10i2.474>
- Ikhsan, M., Irawati, & Fitra Herlinda. (2024). The Impact Of Work Environment On Teacher Performance: A Case Study At Senior High School. *Jurnal Administrasi Pendidikan & Konseling Pendidikan: JAPKP*, 5(2), 156–161. <https://ejournal.uin-suska.ac.id/index.php/JAPKP/article/view/33133/11396>
- Ingersoll, R. M., & Strong, M. (2011). The Impact of Induction and Mentoring Programs for Beginning Teachers: A Critical Review of the Research. *Review of Educational Research*, 81(2), 201–233. <https://doi.org/10.3102/0034654311403323>
- Kabry, F. R., Muti, M., Hsb, S., Lubis, Z., Darmansah, D., Islam, U., & Sumatera, N. (2025). *Peran Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Bina Siswa Laud Dendang*. 3. <https://doi.org/10.61132/jmpai.v3i1.857>
- Kholifah, N., Nurtanto, M., Mutohhari, F., Subakti, H., Ramadhan, M. A., Wachid, N., & Majid, A. (2024). The mediating role of motivation and professional development in determining teacher performance in vocational schools. *Cogent Education*, 11(1). <https://doi.org/10.1080/2331186X.2024.2421094>
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal, and Coping*. Springer Publishing Company.
- Lin, R. (2024). Perceived Organizational Support and Teachers ' Work Engagement : The Mediating Role of Work Motivation in Indramayu Regency. *Jurnal Pustaka Cendekia Hukum Dan Ilmu Sosial*, 1(3), 312–326. <https://pchukumsosial.org/index.php/pchs>

- Linando, J. A. (2021). *Manajemen Kinerja: Konsep Praktis & Perspektif Islam*. UPP STIM YKPN.
- Linando, J. A. (2022). Islam in Human Resources Management and Organizational Behavior Discourses. *Asian Management and Business Review*, 2(2), 103–120. <https://doi.org/10.20885/ambr.vol2.iss2.art1>
- Linando, J. A., & Mayrhofer, W. (2024). In search of religious individuals' career success pattern: "to be rich but not only for me." *Asian Journal of Business Ethics*, 13(1), 51–78. <https://doi.org/10.1007/s13520-023-00188-z>
- Machmud, M. (2016). *Tuntunan Penulisan Tugas Akhir Berdasarkan Prinsip Dasar Penelitian Ilmiah*. Selaras Media Kreasindo.
- Maharani, O., & Hariyanto, D. (2025). *Spirituality and Work Culture in Supporting Teacher Productivity : Spiritualitas dan Budaya Kerja dalam Mendukung Produktivitas Guru*. 6, 1–10. <https://doi.org/10.21070/adabiyah.v6i1.1731>
- Mahdia, S., Aisyah, N., & Jadid, U. N. (2024). Internalization Of Islamic Religious Education Values In Forming Student. *Proceeding of International Conference on Education, Society and Humanity*, 02(01), 835–844. <https://ejournal.unuja.ac.id/index.php/icesh>
- Marlar, W., Zhang, J., & Zahoor, H. (2025). *Influences on teacher retention : A qualitative study in Myanmar basic education schools*. 6(3). <https://doi.org/10.53378/ijemds.353232>
- Masruroh, L., & Islam, M. P. (2025). Peran Nilai-Nilai Islam dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Tenaga Kependidikan. *Cerdas Jurnal*

*Pendidikan*, 4(1), 1–14.

Masten, A. S. (2001). Ordinary Magic: Resilience Processes in Development.

*American Psychologist*, 56(3), 227–238. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.56.3.227>

Morse, J. M. (1994). *Critical Issues in Qualitative Research Methods*. Sage Publications.

Musgamy, A. (2023). *Teacher Professional Development through the Teacher Education Program ( PPG ) at Islamic Education Institutions*. 22(11), 80–95. <https://doi.org/10.26803/ijlter.22.11.5>

Nghi, T. T., Thi, N., & Hue, T. (2024). *The Impact Of Professional Development On Efl Teacher Motivation , Self-Efficacy , And Job Satisfaction : A Mixed-Methods Study*. 112–122.

Ningsih, S., Ahyarti, A., Gistituati, N., Achyar, N., & Padang, U. N. (2024). Enhancing Teacher Motivation and Job Satisfaction at SHS 1 Timpeh , Dharmasraya Regency : Strategies for Better Educational Outcomes. *International Journal of Educational Dynamic*, 7(1), 183–189. <http://ijeds.ppj.unp.ac.id/index.php/IJEDS>

Nurdin. (2021). Guru Honorer dalam Upaya Memperoleh Status Kepegawaian Tenaga Pendidik Pegawai Negeri Sipil. *Murhum: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 2(2), 45–46. <https://doi.org/10.37985/murhum.v2i2.46>

Nurkhayati, A., & Rahmy, H. A. (2025). *Role of organizational commitment means on subjective well-being in honorary teachers of private Maadrasah Ibtidaiyah*. 16(2), 34–41. <https://doi.org/10.59651/relae>

- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2019). *TALIS 2018 Results (Volume I): Teachers and School Leaders as Lifelong Learners*. <https://doi.org/10.1787/1d0bc92a-en>
- Pitriyani, A., Sanda, Y., Remi, S. N., & Mulawarman, W. G. (2022). *Sistem Kompensasi dalam Menjamin Kesejahteraan Guru Honorer di Sekolah Menengah Pertama Negeri*. 6(3), 4004–4015. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i3.2779> ISSN
- Pratama, A., Lukman, A. I., & Wahyuni, S. (2023). *Analisis Penyebab Putus Sekolah Pada Warga Belajar Kesetaraan Paket C Di Skb Negeri 2 Samarinda*. 4(2), 303–308.
- Prihutami, R. B. (2024). *Pengaruh Gaji Honorer Terhadap Motivasi dan Produktivitas Guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Blimbing Malang*. 4, 7050–7061. <https://j-innovative.org/index.php/Innovative%0APengaruh>
- Purnomo, Y. H., Dianti, W. R., & Nurkolis, N. (2025). *Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di SDN Tireman Rembang*. *Cetta: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 8(3), 157–166. <https://doi.org/10.37329/cetta.v8i3.4251>
- Putrawan, G. D., & Marmoah, S. (2024). *Recruitment of Honorary Teachers in Public Elementary Schools*. 8(1), 12–21. <https://doi.org/10.23887/jisd.v8i1.66140>
- Putrawan, G. D., Nguntoronadi, K., Wonogiri, K., & Info, A. (2024). *Motivasi Kerja Intrinsik Guru Honorer Sekolah Dasar Negeri ( Studi Fenomenologi Pada Guru Honorer Yang Bekerja Di Sekolah Dasar Negeri*. 08(01), 21–35.

<https://doi.org/10.31002/ijel.v8i1.1689>

Putri, A. N., Wicaksono, A. S., Gresik, U. M., Gresik, U. M., & Info, A. (2025).

*The Influence of Work Motivation and Performance on the Job Satisfaction of Honorary Teachers at School X. 4(1).*

<https://doi.org/10.55849/wp.v4i2.970>

Putria, S., Lian, B., & Kristiawan, M. (2024). The Influence of Work Motivation and Job Satisfaction on Teacher ' s Performance. *Journal of Social Work and Science Education, 5(3)*, 860–874.

Qalbi, S. U., & Sunarya, Y. (2023). *Motivasi Guru Honorer Pendidikan Profesi Guru terhadap Pelaksanaan Program. 6*, 422–433.

<https://doi.org/10.23887/jippg.v6i2.59380>

Rabenu, E., Yaniv, E., & Elizur, D. (2017). The relationship between psychological resources and coping strategies among employees.

*International Journal of Environmental Research and Public Health, 14(1).*

<https://doi.org/10.3390/ijerph14010021>

Rizka, M., & Yuliawati, L. (2024). *The Influence Of Quality Of Work Life And Presence Of Career Calling On Intrinsic Work Motivation Among Teachers In Private Secondary School X And Y. 08(02)*, 307–312.

<https://doi.org/10.33751/jhss.v8i2.987>

Rusli, C. (2025). *Kesejahteraan Guru Honorer Dalam Pandangan Islam. 1*, 10–17. <https://artmediapub.id/index.php/JPDMK>

Sabon, S. S. (2023). *J u r n a l penelitian k ebijak an pendidikan. 15(iii)*, 119–134.

<https://doi.org/dx.doi.org/10.24832/jpkp.v15i2.599>

- Salfarini, E. M., Manggu, B., & Nadapdap, J. P. (2023). *Analysis Of Extrinsic Motivation In Honorarium Teachers (Study On Honor Teachers At Smkn 01 Bengkayang)*. 12(04), 2513–2522.  
<http://ejournal.seaninstitute.or.id/index.php/Ekonomi>
- Sari, M. N., fadhilah izhari, & Maswanto. (2024). PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DANKEPUASANKERJA TERHADAP KINERJA GURU SDI CIKAL HARAPAN. *JURNAL MUHAMMADIYAH MANAJEMEN BISNIS, VOLUME 5 N*.
- Sergey, B., Alfiya, A., Gulmira, A., Ainura, A., & Alexandr, P. (2024). Discover Sustainability Education for sustainable development : comparative analysis and prospects at universities in Kazakhstan , Tajikistan , Kyrgyzstan, and Uzbekistan. *Discover Sustainability*. <https://doi.org/10.1007/s43621-024-00343-x>
- Sholekhah, N. A., & Muchsini, B. (2025). *Hubungan Pengalaman Mengajar Dan Motivasi Menjadi Guru Dengan Pengambilan Keputusan Karir Menjadi Guru*. 000(1), 44–56.
- Sitasari, N. W. (2022). *Mengenal Analisa Konten Dan Analisa Tematik Dalam Penelitian Kualitatif*. 19.
- Size, D. S. (2000). *Determining Sample Size*. 10(1), 3–5.
- Subair, A. (2024). *Hubungan Kinerja terhadap Kesejahteraan Guru SMA Se Makassar*. 1(5), 140–148. <https://doi.org/10.61722/jmia.v1i5.2627>
- Suwarno, Said, I., & Nurkolis. (2025). *TEACHER WELLBEING ADALAH “SEBUAH UTOPIA ATAU REALITA”?* 10.

- Taufik, N., Setiawan, A. H., Bektiarso, S., Budiarso, A. S., & Hana, B. (2025). *Meta-Analisis : Pengaruh Pembinaan Career Development Terhadap Kinerja Guru*. 4(2), 14146–14153. <https://doi.org/10.31004/jerkin.v4i2.4452>
- Togatorop, A., & Aulia, P. (2025). *Pengaruh Ketidakpuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Guru Honorer Yang Melakukan Moonlighting*. 3(1), 14–20. <https://doi.org/10.62260/causalita.v3i1.41514>
- Ulimaz, A., Fuadi, T. M., Rofi, A., Hukubun, Y., & Putra, A. P. (2024). *Meningkatkan Komitmen Kerja Guru : Analisis Peran Motivasi Intrinsik dan Emotional Intelligence*. 1709–1715. <https://doi.org/10.47709/educendikia.v4i03>.
- Ummah, S.R., Mulyani, E.W., & Rosyidah, N. (2025). *Nusantara Educational Review Optimalisasi Guru*. 3(2), 101–109. <https://journal.unusida.ac.id/index.php/ner/>
- Wang, W. (2025). *Exploring the correlation between teacher work motivation and engagement in online classes : the mediating role of job satisfaction*. <https://doi.org/10.1186/s40359-025-02857-z>
- Wu, S. (2024). *The Impact of Workplace Spirituality and Psychological Capital on Elementary School Teachers ' Motivation*. <https://doi.org/10.3390/bs14100881>
- Yafiz, M. (2022). *Islamic religiosity and job satisfaction among Muslim teachers in Malaysia*. 1–6.
- Yenti, F. L., & Wisda, R. S. (2025). *Pengaruh Pengelolaan Keuangan dan kesejahteraan terhadap Kinerja Guru Honorer di MTSN 09 Kecamatan*

*Ranah Ampek Hulu Tapan*. 6(4), 469–480. <https://doi.org/10.30596/jmp-dmt.v6i4.23775>

Yuana, I., Restiana, S., & Roslan, A. H. (2025). *Islamic Spirituality and Job Satisfaction on Teachers ' Performance at Madrasah Tsanawiyah Negeri in Southeast Sulawesi*. 4(1), 51–60. <https://doi.org/10.54298/ijith.v4i1.385>

## LAMPIRAN

### Lampiran 1: Analisis Tematik

Responden	Verbatim	Kode	Kelompok
SRQ	<p>Em, saya selalu ingat “Khoirunnas Anfauhum linnaas”. Sebaik- baik manusia adalah yang bermanfaat untuk orang lain. Nah dari situ saya punya prinsip badan ini dikasih Allah dengan sempurna, kira- kira manfaat kamu untuk manusia lain itu apa sih? Masa dari banyaknya nikmat Allah ga ada yang dimanfaatkan untuk orang lain</p>	Kebermanfaatan untuk orang lain	B
	<p>Menurut saya kalau jadi guru honorer itu, bagaimana ya. Lebih banyak tanggung jawabnya. Mungkin dengan hasil yang dibilang kurang, tapi kalau misal kita rasakan sendiri itu, akhir bulan itu sudah menjadi cukup. Dengan gaji hanya sedikit, hanya ratusan ga berjuta-</p>	Meningkatkan rasa syukur	B

	<p>juta, yaudah itu aja sih rasa syukur yang perlu ditingkatkan. Karena kalau tidak dibarengi rasa Syukur nanti rasanya akan kurang, kurang, dan kurang. Yang pernah saya alami gitu ya.</p>		
	<p>Kalau dari sekolah selalu mengapresiasi kami sebagai guru honorer. Mereka berterima kasih karena mau membantu mencerdaskan anak- anak bangsa, ini yang memebuat merasa terapresiasi Kalau dari wali siswa itu biasanya kalo lagi pembagian rapot atau hari guru biasanya wali murid bawa bingkisan. Padahal kita ga minta ke mereka, tapi mereka inisiatif sendiri.</p>	<p>Apresiasi</p>	<p>A</p>
	<p>Oke,point yang pertama itu karena agama ya. Yang dinomor satukan adalah agama. Selain itu juga karena ini Amanah dari keluarga juga makanya saya bisa bergabung di MI</p>	<p>latar belakang dukungan keluarga</p>	<p>A</p>

	<p>Daer el Rohman. Karena kan keluarga aku itu semua terjun di dunia pendidikan gitu ya anak perempuannya. Dan saya sebagai Perempuan di keluarga pada di pendidikan mau ga mau ikut terjun juga di dunia pendidikan.</p>		
	<p>Kalau jadi guru itu, banyak sih waktu luangnya kalo jadi gur mah, dan waktunya pun hanya setengah hari dibanding sama yang pabrik. Makanya saya milih untuk terjun ke dunia pendidikan.</p>	<p>fleksibilitas waktu</p>	<p>A</p>
	<p>Saya juga kan masih belum berkeluarga ya, saya anak tunggal dan memang dari kelurga itu tradisi atau memang mayoritas itu diminta jadi guru, jadi saya enjoy aja dengan keterbatasan sekolah dan pendapatan yang saya dapatkan dari guru honorer ini.</p>	<p>Latar belakang ekonomi dan keluarga</p>	<p>A</p>

	<p>Aku juga kan masih kuliah ya, di UT jadi aku jadi guru ini memang belajar secara praktis nya. Karena di UT itu belajarnya hanya tiga bulan, tiga bulan selanjutnya libur. Jadi enak, tiga bulan itu waktunya bisa full buat ngajar, nah yang 3 bulan lagi ya sambil kuliah tapi ga yang berat juga karena hanya kuliah di hari Sabtu Minggu.</p>	<p>Menjadi tempat praktis ilmu</p>	<p>A</p>
	<p>Dengan keterbatasan itu tetep semangat, karena ketemu anak- anak yang pada antusias itu nambah semangat ngajar banget.</p>	<p>Objek pekerjaan yang menyenangkan</p>	<p>A</p>
	<p>Kalau yang sudah saya alami, saya merasa menjadi guru honorer itu lebih kerja amal ya, sebenarnya lebih banyak santainya daripada kerjanya nah itu yang mempengaruhi gaji ya. Semakin banyak mendapat jam ngajar maka gajinya jadi agak besar, tapi kan itu yang menentukan sekolah. Kalau</p>	<p>kerja bernilai ibadah &amp; keikhlasan</p>	<p>B</p>

	<p>saya masih betah di sini ya motivasinya karena sudah nyaman kerja, dengan semangat. Saya bisa melakukan tugas-tugas atau tupoksi (tugas pokok dan fungsi) itu dengan baik, ya semisal dari tidak terlambat atau selalu masuk kelas itu salah satu bentuk motivasi yang di dalam tindakan sehari-hari. Kalau semangat biasa aja, jadi kaya ya happy dan tidak tertekan.</p>		
	<p>Tapi karena sudah lama dari awal bahwa guru itu pengabdian jadi dengan gaji segitu kalo kurang ya cari sendiri gitu.</p>		
KI	<p>Guru itu cita-cita masa kecil saya, jadi memang pengen jadi guru dulu pas masih kecil dan background juga lama pendidikan pesantren baik di lingkungan keluarga maupun dari lahir sampai sekarang ya puluhan tahun lebih itu hidup di lingkungan</p>	<p>Cita- cita masa kecil</p>	<p>A</p>

	<p>pendidikan Islam, jadi kayak memang sudah terinspirasi untuk menjadi salah satu pengajar atau guru di lingkungan tersebut walaupun masih honorer, jadi memang salah satu pilihan hidup yang diambil gitu aja intinya.</p>		
	<p>Sejauh ini saya menikmati pekerjaan ini, karena lokasinya nggak jauh dari rumah saya jadi saya tidak perlu untuk mencari kos. Kemudian semisal saya butuh buku, saya ingin buku dari penerbit tapi kan tidak bisa memenuhi karena tidak dianggarkan. Nah, tapi di sekolah kan ada perpustakaan, jadi dengan fasilitas perpustakaan tersebut saya bisa pinjam, jadi ga yang terus tidak terpenuhi gitu</p>	<p>Fasilitas mendukung</p>	<p>A</p>
	<p>Kalau tawaran sekolah umum di jenjang dan status yang sama kayaknya nggak diambil, karena di sini saya sudah nyaman dan sudah</p>	<p>Perbandingan dengan instansi lain</p>	<p>A</p>

	<p>beradaptasi. Kalo pindah lumayan membuang-buang waktu. Kecuali kalau di jenjang universitas umum mungkin diambil tapi kalau guru SMA guru di bawah naungan Kemendikbud kalau statusnya tetap honorer bukan ASN tidak akan saya ambil.</p>		
	<p>Sejauh ini saya menikmati pekerjaan ini karena sekolah itu memang tempat di mana orang tua saya bekerja jadi saya sering main di sekolahan. Namanya anak guru itu sering ikut ngajar jadi mengenal bangunan terus yang ketiga karena itu sekolah yang lumayan favorit ya jadi kita tidak banyak kesulitan jadi kaya cari murid gampang, bahkan nolak, terus kalau ada guru honorer tidak dipersulit, misal kayak iuran apa gitu kita iurannya lebih murah dari PNS atau apa gitu ya kayak</p>	<p>Lingkungan kerja positif</p>	<p>A</p>

	<p>tidak terlalu tertekan, lingkungannya enak aja gitu. Juga kadang merasa bersyukur karna ada kan guru yang sekolahnya kecil, mungkin mereka lebih ngenes dari kita. Kemudian semisal saya butuh buku, saya ingin buku dari penerbit tapi kan tidak bisa memenuhi karena tidak dianggarkan. Nah, tapi di sekolah kan ada perpustakaan, jadi dengan fasilitas perpustakaan tersebut saya bisa pinjam, jadi ga yang terus tidak terpenuhi gitu.</p>		
	<p>O iya, saya sukanya itu karena lingkungan pendidikan lebih stabil, tidak terlalu ada pressure, tidak kejar target, banyak happy-nya karena berinteraksi dengan siswa dan sesama teman profesi ya seperti itu di lingkungan pendidikan, karena saya sudah lama, jadi sudah terbiasa ga banyak kendala. Dengan insentif segitu harus kreatif mencari</p>		<p>A</p>

	<p>penghasilan tambahan. Karna namanya guru honorer, sudah menjadi rahasia umum gajinya di bawah UMR, atau bahkan cuma setengahnya walaupun di sekolah terbaik dan terbesar pun. Memang kerja yang nyaman, tapi kita harus kreatif cari penghasilan tambahan. Sama seperti honorer lainnya, harapannya secepat mungkin diangkat menjadi ASN agar mendapat gaji yang layak. Tapi kalo belum diangkat yasudah gapapa, santai saja.</p>		
	<p>Memang saat in ikan masih belum sejahtera ya Mbak dengan gaji yang saya peroleh, jadi gaji saya itu hanya bisa menunjang saya, belum bisa yang ikut mengcover kebutuhan rumah atau mungkin besok saat saya sudah berkeluarga mungkin akan kurang. Tapi itu gapapa untuk saat ini karena memang orang tua saya masih</p>	<p>Latar belakang ekonomi</p>	<p>A</p>

	<p>sehat dan bisa kerja. Kalau jenjang karir guru honorer itu kan ga ada ya Mbak, mau ga mau jadi ASN atau ikut program P3K, tapi saya masih pengen di TK Sultan Agung ya. Karena jujur saya kurang tertarik untuk menjadi ASN si Mbak. Karena kayanya lebih tertekan dan kerja di bawah pemerintah entah kenapa kurang minat saya dari dulu. Tapi rencana kedepan saya itu pengen punya lembaga bimbel sendiri. Jadi selain jadi guru, saya penegn punya side job</p>		
ZNA	<p>Oke, kalo saya sendiri daru dulu emang pengen jadi guru, tapu guru TK gamau guru yang lain. Karna pembawaannya kalo sama anak- anak masih lucu. Kalo anak SMP atau SMA, kemarin pengalaman saya PPL di MAN 3 Sleman itu anak- anaknya menurut saya sudah cukup sulid karena mereka sudah mulai mencari</p>	<p>Berdasarkan Passion</p>	B

	<p>jati diri, dari saya malah takut ga bisa handle merekanya. Jadi y aitu, saya tetep di TK Sultan Agung ini memang karena passion saya.</p>		
	<p>Kalo menurut saya, hidup itu kan mengalir ya. Memang harus pelan-pelan step by step. Jadi banyak juga motivasi dari guru lain bahwa kalo di TK Sultan Agung itu yang penting kita terus belajar bersyukur, saya selalu dinasehati untuk bersyukur katanya kalo kita bersyukur insyaallah nanti cukup kok Mbak, gitu. Karena saya memang ingin menjadi guru TK terkait insentif memang terkadang masih suka mengeluh, kok sedikit yak ok kurang ya. Tapi setelah mendengar nasihat dari orang tua dan guru lain itu menjadi pertimbangan untuk saya sih.</p>	<p>Meningkatkan rasa syukur</p>	<p>B</p>

	<p>Kalo saya sukanya banyak banget, karena di TK itu sangat menyenangkan. Banyak cerita yang setiap guru bisa berbagi kitab isa saling kolaborasi kerja sama, terus banyak kegiatan di luar, terus kebersamaannya yang bikin saya seneng di TK Sultan Agung. Kemudian banyak guru honorernya, jadi ga merasa minder gitu.</p>	<p>Rekan kerja yang mendukung</p>	<p>A</p>
	<p>O iya, orang tua saya juga mendukung Mbak, malah kadang kasih saya motivasi, support saya juga. Terus sama tetangga saya itu juga walaupun tau saya guru masih honorer ya mereka itu biasa aja, ga yang meremehkan, tetep dihargai karena ya pekerjaan guru itu tidak buruk walaupun gajinya mungkin kecil</p>	<p>Latar belakang dukungan keluarga</p>	<p>A</p>

	<p>Di tempat saya ngajar itu kami sering diapresiasi. Saya rasa semua orang akan termotivasi ya kalau diberikan apresiasi, karna merasa aku harus lebih semangat gitu. Jadi apresiasi yang diberikan itu berupa uang. Kalo missal ada kegiatan lomba di luar gitu guru dikasih sebagai transport, ini bagi saya seperti kerja keras kita hari ini itu dihargai. Pokonya kalo kita effort itu diperhatikan lah sama sekolah.</p>	<p>Apresiasi</p>	<p>A</p>
<p>KN</p>	<p>Motivasi saya sebagai guru ini ingin memberikan yang terbaik untuk semua orang, jadi bukan hanya anak didik saya di MA Baburroyyan, tapi di manapun saya berada saya bisa memberikan yang terbaik. Bisa bermanfaat untuk orang lain</p>	<p>Kebermanfaatan untuk orang lain</p>	<p>B</p>
	<p>Harapan saya untuk perubahan itu, guru honorer itu tidak harus ikut P3K atau apapun syarat itu lah yang</p>	<p>Harapan Kesejahteraan</p>	<p>B</p>

	<p>lainnya. Untuk mensejahterakan guru honorer, jangan dipandang sebelah mata. Semua guru itu sama, posisinya mengajar anak- anak untuk menjadikan mereka seorang yang bisa menjadikan keinginan mereka terwujud. Harapan perubahannya mungkin seperti syarat- syarat untuk menjadi ASN, kan sekarang ada P3K, PPG misal orang yang sudah lama jadi guru honorer kan kasian kalo syaratnya kaya gitu. Kan ada ya yang umurnya udah berapa gitu bisa langsung masuk, tapi kan nunggunya juga lama ya. Intinya jangan dibedakan guru honorer dan guru ASN karena perannya sama untuk mencerdaskan ankbangsa.</p>		
	<p>Ketika kita sudah diamanahkan besar, kita harus mencobanya, tidak boleh tidak. Dan ketika kita sudah</p>	<p>Tanggung jawab dan amanah</p>	<p>B</p>

	<p>memulai kita harus selesaikan, jangan putus di tengah jalan</p>		
	<p>Tapi saya rasa saya sudah diberi amanah yang besar masa saya tinggalin padahal saya belum ngasih apa- apa. Yaudah, saya pilih yang sekarang sedang saya Jalani. Misal saya diterima jadi ASN dosen saya sangat bersyukur Allah mengabulkan doaku. Jadi saya sudah plan Mbak, September itu ujian jadi saya tidak semata-mata melepas gitu. MA Baburroyyan ini akan maju akreditasi di bulan September. Setelah September selesai kemudian saya mendapat pengumuman ASN, ya mungkin kalo misal jodohnya lolos, ya saya sudah memberikan yang terbaik berupa akreditasi. Jadi ga langsung lepas saya pergi meninggalkan MA Baburroyyan begitu saja yang sudah memberikan</p>	<p>dorongan untuk menuntaskan kontribusi</p>	<p>B</p>

	<p>saya pengalaman berharga. Saya tetap berfikir saya sudah memberikan apaya di situ.</p>		
	<p>Alhamdulillah senangnya itu sekolah mendukung banget gitu maksudnya kalau ada apa-apa gitu, kita masalah keuangan karena kami belum ada BOS, mereka sangat mendukung kegiatan yang bisa mengembangkan potensi-potensi siswa.</p>	Fasilitas sekolah	A
KM	<p>Motivasi yang terus membuat saya ingin menjadi guru tentunya ketika berada di kelas ketika saya bertemu dengan peserta didik saya, kemudian saya menyampaikan materi pembelajaran dan menemani membimbing anak- anak</p>	Menikmati proses mengajar	B

	<p>menyampaikan mentransfer sebuah ilmu. Kemudian ada salah satu anak yang berhasil... itu juga menjadi kepuasan tersendiri bagi saya</p>		
	<p>Saya masih 0 kali ilmu dalam sebuah pendidikan itu gimana sih gitu yang selama ini saya tahu kan hanya teorinya saja teori berbahasa Arabnya saja, belum tahu cara menyampaikan, metode pembelajaran dan seterusnya. Itu yang memotivasi saya harus mencoba mengajar. Saya yang saya dapat baru sedikit nih gitu ilmu pendidikan, jadi apa salahnya sih saya terjun langsung praktek bukan hanya materi saja. Saya juga mengharuskan diri terjun langsung mengajar begitu</p>	<p>Dorongan untuk belajar dan mengembangkan diri</p>	<p>B</p>
	<p>karena lokasi sekolah MA Baburroyyan cukup terpencil dari kota, cukup jauh lah istilahnya.</p>	<p>Fasilitas sekolah</p>	<p>A</p>

	<p>Sekolah memberi fasilitas sendiri berupa uang transport. Jadi dengan adanya uang itu tidak merasa keberatan lah walaupun sekolahnya jauh.</p>		
	<p>Kalau di sekolah tempat saya ngajar, yang saya lihat gimana ya pergaulan anak-anak yang di luar dengan pergaulan anak-anak yang sekolah yang berbasis Islam berbeda ya Mbak. Kalau anak- anak yang di MA Baburroyyan ini pergaulan tidak separah seperti yang di luar, masih bisa tertata, masih bisa menerima hal-hal positif itu lebih gampang gitu. Karena lingkungan kami juga mendukung yaitu lingkungan pondok pesantren maka masih gampang daripada pergaulan yang ada luar misalnya SMA luar atau formal yang lain gitu tanpa berbasis Islam. Ini yang membuat saya nyaman karena</p>	<p>Lingkungan kerja positif</p>	<p>A</p>

	gampang juga menyesuaikan diri dan lebih semangat ngajar mereka.		
RM	Aku yang notabene nya bukan jurusan pendidikan kuliahnya harus belajar buat RPP dan lain sebagainya, terus adaptasi sama guru- guru, lingkungan madrasah, murid- murid. Alhamdulillah juga ngajarnya yang jurusan PK (keagamaan), jadi mereka anak- anak yang tinggal di asrama sama aku jadi lebih akrab aja gitu ngajarnya, dan smabil belajar juga.	Menikmati proses mengajar	B
	karena ini pekerjaan tetap saya, jadi saya ga merasa useless menjadi manusia. Jadi di rumah setelah boyong dari Jogja itu sedikit banyak mempunyai peran, bisa ngajar, terus di sekolah negeri Islam itu juga ketemu orang- orang hebat dan berpengalaman, terus ketemu murid- murid.	Merasa memiliki peran dan kebermanfaatan	B

	<p>Sebenarnya nggak ada kalau pertimbangan khusus. Cuma menurut saya, saya merasa lebih nyaman ketika berada di lingkungan yang sefrekuensi, maksudnya kan saya dari dulu biasa di lingkungan sekolah Islam jadi menurut saya kalau saya ngajar di sana saya tidak perlu adaptasi yang lebih susah lah jadi lebih gampang.</p>	<p>Mudah beradaptasi di sekolah Islam</p>	<p>A</p>
	<p>di sini ada koperasi madrasah. Jadi nanti di akhir ada pembagian bagi hasil. Ada makan siang juga sih di kantor. Terus di sini sangat kekeluargaan, kalau ada guru yang punya acara mereka selalu mengundang dan bagi- bagi snack.</p>	<p>Fasilitas sekolah</p>	<p>A</p>
	<p>Dari kecil emang suka ngajari orang. Dulu pengen jadi guru, pernah pengen jadi dosen tapi kok rasanya kaya terlalu tinggi. Tapi udah selesai kuliah dan keluar dari pondok,</p>	<p>Cita- cita masa kecil</p>	<p>B</p>

	<p>alhamdulillah ada tawaran kerja guru yaudah diambil aja gitu, meskipun masih honorer tapi dijalani dulu.</p>		
	<p>Terus enaknya jadi honorer itu waktunya lebih fleksibel, kalau ga ada jam ngajar bisa pulang, beda sama ASN ya.</p>	<p>fleksibilitas waktu kerja</p>	<p>A</p>
SA	<p>Misal dari wali gitu, kaya kalo ada yang kehilangan botol minum ternyata ketemu di ruangan lain di ruang tilawah, nah itu bundanya chat aku bilang makasih banak udah gercep gitu. Terus dari sekolah misal kita bantuin kegiatan apa gitu, terus kepala sekolah mengapresiasi cukup terima kasih aja gitu udah lega lah, dan hal sepele itu sebenarnya yang bikin betah dan bertahan sampai sekarang di sini.</p>	<p>Apresiasi</p>	<p>A</p>
	<p>Di sini itu prinsipnya mengabdikan mengharap berkah Allah SWT, kaya misal kemarin libur itu kami guru-</p>	<p>Bekerja sebagai pengabdian dan ibadah</p>	<p>B</p>

	<p>guru dimintai tolong untuk menyiapkan Fortasi, kegiatan-kegiatan. Jadi di sini gotong royong untuk memberikan pelayanan yang terbaik. Ya tapi kami dapet tambahan insentif karna itu diitung lembur.</p>		
	<p>Karena ajaran agamanya di sini dipraktekkan secara sistematis, jadi saya suka dan betah. Jadi ga cuma belajar teori, karena kalo teori aja cepet lupa, kalo dipraktekkan bisa jadi habit. Nah, waktu wawancara itu saya diwejangi sama kepala sekolahnya, gini bilanganya "sebelum kita mengajar anak-anak untuk mengajak kebaikan untuk mengajak biar dia patuh beribadah atau yang lainnya, kita sebagai guru harus meneladani jadi teladan. Wejangan itu cukup membuat saya berkomitmen. Karena aku kan juga punya temen yang ngajar tapi di SD</p>	<p>Motivasi dari praktik nilai agama</p>	<p>B</p>

	<p>negeri ya, nah itu perbandingannya sangat beda sekali, jam pulang nya sama kegiatannya beda banget. Pokok dia itu kayak santai banget, dan gajinya sama. Saya kurang terima si waktu magang itu.</p>		
	<p>Kalau sukanya, alhamdulillah lingkungannya sangat baik. Insyaallah bisa menjaga saya dalam ketaatan, soalnya diawasi terus apapun yang dilakukan di sekolah diawasi terus jadi kayak kita tuh gabisa kayak diam-diam mukul sedikit anak, itu nggak bisa. Karena langsung terdeteksi smaa CCTV nya itu. Salat nya sangat-sangat diawasi, lingkungan, dari anak-anaknya juga saya suka, di sekolah harus happy pasang muka senyum terus meskipun di rumah itu kayak lagi ada masalah tapi kalo sama mereka kan harus</p>	<p>Fasilitas dan dukungan sekolah</p>	<p>A</p>

	<p>senyum ya lama-kelamaan juga hilang.</p>		
	<p>kalo di sekolahku dipanggilnya Ustadzah, jadi lebih dihormati aja gitu. Ga dipandang sebelah mata. Ini salah satu yang bikin saya bersyukur kerja di sana.</p>	<p>Merasa dihargai secara sosial sebagai Ustadzah</p>	<p>B</p>
	<p>ga munafik ya kan kita kerja ya untuk itu gitu. Walaupun kita mengharap berkah, tapi tetep insentif itu jadi tujuan. Dunia akhirat balance gitu. Setidaknya kalo kerja di lingkungan Islam itu ada air yang menciprati untuk biar kita ga selalu tentang dunia gitu.</p>	<p>Pengaruh insentif terhadap keberlanjutan kerja</p>	<p>A</p>

LFI	<p>ada upgrading guru terkait Al Quran.</p> <p>Kalo di Mutiara Insan itu Tahsin nya harus diupgrade, harus berkembang.</p> <p>Misal waktu masuk baru buku tiga, maka dia diwajibkan ngaji setoran sama guru ngajinya hingga bersertifikasi metode mengaji, mungkin wafa atau qiraati. Ini salah satu fasilitas sekolah yang mana bisa meningkatkan kompetensi kami, dan kami bisa lebih PD buat ngajar.</p>	Fasilitas sekolah	A
	<p>Kalau kita sudah berekspektasi tinggi nanti ketika masuk merasa kok kurang ini itu gitu. Tapi pastinya setiap sekolah emang gitu kan, ada kelemahannya. Dan kita terus berkembang, dan saya di SMP baru kadang ruangan masih kurang ini kurang itu, tapi namanya baru berkembang kan bakal nambah ya perlahan. Karena saya orang pondok ya, jadi kurang lebih paham perihal</p>	Sikap ikhlas dan menerima keterbatasan fasilitas	B

	<p>itu. Tapi kalau misal orang memang sudah dari awal Ikhlas lillahi taala pasti apapun yang ada dinikmati disyukuri tanpa dikeluhkan.</p>		
	<p>Kalau secara kebiasaan iya, misal dulu saya di pondok tapi saya kalau keluar kadang ga pake kaos kaki. Tapi setidaknya saya lulus dari pondok itu saya masih terjaga, saya masih pake rok kaos kaki. Mungkin kalo ga di sini mungkin saya akan lebih terbuka ya kostumnya. Terus kebiasaannya juga kita akan tilawah per harinya gitu. Karna sebenarnya kalo sekolah Islam terpadu pasti akan ada mutabaah, itu pembiasaan Islmnya kit coret- coret tahajud, dhuha udah belum gitu. Jadi tetap ada walaupun itu pengembangan diri ke masing- masing ya. Tapi untuk menyemangati dan mengacu agar ga lupa jadi dengan catatan itu. Ada</p>	<p>Pembiasaan religius</p>	<p>B</p>

	<p>buku mutabaah list pembiasaan untuk setiap guru. Bisa diisi di saat kita masuk, atau mau pulang gitu.</p>		
	<p>Kalau Yayasan itu setahun sekali ada semacam award untuk guru, kemudian juga berusaha untuk mengumrohkan karyawannya walaupun biayanya besar. Jadi yang diumrohkan benar- benar yang ikut menjadi pendiri gitu. Biasanya setahun sekali atau dua tahun sekali. Kalau dari orang tua, kan di tempat kami tidak diperbolehkan memberi hadiah pribadi untuk guru. Jadi dari mereka itu mengumpulkan dana dari setiap wali santri nanti memberikannya ke semua guru, biasanya diberikan waktu hari guru atau akhir tahun ajaran. Kaya kasih batik. Nah itu bukan budaya, tap iya seperti itu setiap tahunnya."</p>	<p>Apresiasi</p>	<p>A</p>

	<p>Alhamdulillah banyak pengalaman dan pengetahuan yang saya dapatkan secara pribadi yaitu mampu untuk mengembangkan diri itu sangat besar karena di sana terbentuk sebuah agenda atau mungkin program-program yang sudah tersusun selama setahun untuk melaksanakan segala hal untuk melaksanakan KBM ataupun kegiatan di luar KBM.</p>	<p>Fasilitas sekolah (Kesempatan pengembangan diri melalui program sekolah)</p>	<p>A</p>
	<p>Sukanya banyak, karena kita berada di atmosfer yang sama, positive vibe. Walaupun Namanya orang pasti ada gesekan, Cuma bisa terselesaikan dengan baik, dan misal ada selisih antar teman atau wali murid itu bisa diselsesiakan dengan face to face atau syuro, jadi masalahnya ga lama. Untuk yang kalangan kita sendiri udah kaya tim solid, team work yang andal. Karena tanpa itu ketika ada acara ya kita ga bisa jalan gitu.</p>	<p>Rekan kerja yang mendukung</p>	<p>A</p>

	<p>Sukanya juga kita jadi bisa membedakan anak yang bersekolah Islam sama yang belum sekolah di Islam, tergambar jelas attitude nya. Mungkin kalo kita di luar tabrakan sama anak, anaknya melengos aja tapi kalo anak- anak kita insyaallah dia bisa lebih caring. Care nya lebih banyak karena gurunya ngasih masukan terus/ “Lho mas, kok tadi ga permisi, lho Mas kok ga terima kasih”. Jadi kita ada masukan, nasihat kecil tanpa menggurui, jadi ditegur halus kalo belum sesuai unggah ngguh.</p>		
AM	<p>Kenapa saya bertahan sampai sekarang karena kan saya ini mau jadiin portofolio gitu kan. Menurut saya kalo baru dua tahun tu di portofolio kaya kurang cantik kurang bagu sgitu, makanya mau saya genepin tiga tahun. Udah mulai</p>	<p>Membangun portofolio</p>	<p>A</p>

	<p>mendalami juga. Jadi biar pengalamannya cukup mateng.</p>		
	<p>yang pertama itu karena kan awal-awal kuliah itu online, jadi lama di rumah, kegiatannya monoton dan saya basicnya itu kan pondok pesantren jadi saya merasa ingin punya wadah untuk saya menyalurkan ilmu yang telah saya dapatkan. Jadi itu pertimbangan kenapa ngajar di sekolah Islam, untuk mengamalkan ilmu karna kalau kita amalkan otomatis insyaallah kita ga lupa, karna sayang ya kalo lupa ilmunya.</p>	<p>Tempat mengamalkan ilmu</p>	<p>A</p>

	<p>saya mau cerita. Kan saya waktu itu masih nunggu surat pengesahan. Dan itu dari TU harus nunggu dari dekan. Nah, biasanya temen- temen say aitu cuma sehari tiga hari, nah kok say asampe seminggu, kenapa nih bikin overthingking kan. Nah saya udahuring- uring an dari kemarin, terus pagi tadi Dinda chat, kalo ada temennya yang butuh narasumber guru gitu. Ya udah iya nggak papa gitu aku juga kan waktu itu lagi buru-buru mau berangkat ke wisuda temenku, nah paginya aku ngiyain itu siangnya aku dapet surat pengesahan itu. Jadi, kaya masyallah. Aku juga selalu inget kalo kita mau bantu orang lain itu, pasti Allah juga bakal nolong kita gitu.</p>	<p>Kebermanfaatan untuk orang lain</p>	<p>B</p>
	<p>kerjanya itu pasti mengutamakan keikhlasan. Karena mungkin saya belum lulus S1, jadi saya belum bisa</p>	<p>kerja bernilai ibadah &amp; keikhlasan</p>	<p>B</p>

	<p>menuntut lebih gitu, karna belum qualified saya ga ekspek akan diberi timbal balik yang banyak gitu. Kalau saya landaskannya Ikhlas sambil cari pengalaman, gitu aja sih.</p>		
	<p>Pokoknya kan kita ngajar itu sama aja kita mau bantu gitu kan mau bantu orang supaya lebih paham gitu. Terus menurut saya Mbak, kita jarang kan ngeliat guru yang kaya banget, orang yang kaya banget tuh biasanya itu pengusaha, politikus, mungkin kayak gitu jadi kita nggak bisa cita-cita guru itu untuk jadi kaya. Karena menjadi guru itu emang nggak bisa kaya, jadi guru emang tujuannya mencerdaskan orang dan berlandaskan keikhlasan. Mungkin guru Sejahtera ada ya, tapi kalo kaya banget kan engga ya Mbak kecuali emang punya usaha lain.</p>		

	<p>Nah, saya mau kasih tau ni Mbak, salah satu kenapa saya itu di sini padahal mungkin banyak susah terus banyak ada permasalahan-permasalahan yang pernah saya lewatin juga di sini, jadi yang bikin interest di sini itu karena sekolah ini ideologinya itu ideologi murni Muhammadiyah dari awalnya dibentuk Ahmad Dahlan. Jadi saya tertarik sama sisi historisnya sama ideologinya. Jadi kenapa saya merasa senang, tertarik, dan bertahan di sini tuh ada karena faktor itunya.</p>	<p>Ideologi sekolah Islam</p>	<p>A</p>
	<p>kita dikasih waktunya ini fleksibel ya, dari pagi sampai sore nya kita bisa pergi. Kalo misal mau ikut organisasi atau kegiatan- kegiatan itu bisa asal ga yang malem.</p>	<p>Waktu kerja fleksibel</p>	<p>A</p>
	<p>Jadi setiap minggunya di sini ada pertemuan nanti kita kaya dikasi pembekalan, misal bahasa bagaimana</p>	<p>Fasilitas mendukung</p>	<p>A</p>

	<p>ngajar bahasa ke anak, terus minggu kedua ada konsultasi ke BK, sama terus nanti pasti ada pembicara dari luar. Alhamdulillah di sini udah sistematis, setiap minggunya pasti dibekalii, terus nanti kalo semester baru gitu ada pembekalan yang lebih gede lagi. Kami di sini dapat fasilitas asrama, terus kita dapet konsumsi, dan tiap bulannya dapet insentif. Ya, itu ngaruh banget si jadi alasan saya tetap di sini, karena benefitnya banyak.</p>		
AW	<p>Kalau sukanya, tiap hari bisa ngaji karena background saya juga bukan santri. Di sini bisa memperdalam agama, belajar sama anak-anak, mendampingi anak-anak belajar... Setiap hari bisa jamaah sama anak-anak.</p>	<p>Mengajar sebagai sarana memperdalam agama</p>	B

	<p>Saya menikmati suasana di Madrasah, saya nganggepnya kalo ga di madrasah durasi ngaji saya kurang.</p>	<p>Menikmati suasana religius sebagai penguat motivas</p>	<p>B</p>
	<p>Setiap hari bisa jamaah sama anak-anak, senakal-nakalnya anak madrasah tapi kalo waktunya shalat dan ngaji akan tertib sendiri</p>	<p>Merasakan lingkungan religius mendukung aktivitas mengajar</p>	<p>B</p>
	<p>Alasan saya bertahan sampai 10 tahun mengajar di sini sebagai guru honorer karena dari saya sendiri alhamdulillah diberi kesempatan ngajar di MI padahal saya masih dalam tahap belajar.</p>	<p>Kesempatan mengajar sebagai ruang belajar dan berkembang</p>	<p>A</p>
	<p>Kalau saya sendiri kan ibu rumah tangga, maksudnya kalau istri bekerja itu hanya membantu, karna kata suami boleh kerja dan yan penting rumah dan anak keurus jadi kemarin sebelum anak saya sekolah itu saya titipkan, jadi ada yang momong. Sekarang setelah udah sekolah, jadi</p>	<p>Tidak menanggung semua nafkah keluarga</p>	<p>A</p>

	<p>ya insentif yang saya dapat ya saya kembalikan ke madrasah lagi untuk bayar sekolah anak saya gitu</p>		
	<p>..., kemudian dukungan keluarga juga, dulu orang tua saya mendukung, kakak yang di Kiyudan mendukung, suami juga sekarang mendukung yang penting rumah sama anak keurus gitu. Alhamdulillah berjalan lancar sampai sekarang.</p>	<p>Dukungan keluarga</p>	<p>A</p>
	<p>Alhamdulillah selama di Baburroyyan bisa menjadi lebih baik ya, karena di sini juga ada pelatihan dan pembinaan untuk meningkatkan motivasi guru, selain yang dari pimpinan yayasan itu sering mendatangkan motivator dari luar.</p>	<p>Fasilitas- pelatihan guru</p>	<p>A</p>
	<p>Kalau fasilitas sekolah kayak media untuk pembelajaran kayak gitu kalau kita membutuhkan insyaallah Madrasah akan mengupayakn. Untuk memotivasi ya selain perhatian dari</p>	<p>Dukungan fasilitas dan insentif dari yayasan</p>	<p>A</p>

	Yayasan juga ya insentifnya alhamdulillah.		
	Kalo menurutku di sekolah Islam apalagi madrasah itu lebih enak ya, keagamaannya gitu, tiap Jumat ada mujahadah bareng, pagi wajib dhuha, intinya kegiatan keagamaannya lebih banyak dan ini menurutku yang bikin aku lebih tenang gitu deh, dekat dengan agama.	Merasa lebih tenang melalui aktivitas keagamaan di madrasah	B
CN	harapannya apa ya, kesejahteraan guru harus ditingkatkan sih. Maksudnya gini pendidikan itu yang sering diubah sama pemerintah kurikulum ya. Kalau menurut saya walaupun kurikulum sering diubah tapi subjek nya ga ada peningkatan. tidak disejahterakan sama aja sih. Kan, pendanaan kurikulum dan kesejahteraan guru itu dari negara ya, mungkin terbatas atau gimana, tapi ya pokonya diusahakan. Dalam hal	Harapan kesejahteraan	A

	<p>umur itu juga, maksudnya nggak harus batas gini di Indonesia.</p>		
	<p>Jujur guru bukan cita- cita saya Mbak, jadi aku itu type orang yang suka kerja di balik layer. Kalau guru kan ngurus administratif juga ngajar langsung di depan orang. Tapi sekarang menikmati ternyata ga semenakutkan itu untuk ngomong di depan orang. Dulu kan aku orannya ga PD ngomong di depan orang, malu.</p>	<p>Menikmati peran guru sebagai proses pengembangan diri</p>	<p>B</p>
	<p>Tapi kalo jadi guru mau ga mau harus ngomong, aku bisa lebih menata bahasaku ketika berani nyoba ngomong di depan orang. Ini tantangan sekaligus hasil yang aku dapatkan ketika jadi guru, kalau misal dulu jadinya kerja di balik layer ya, jadinya introvert males ngomong gitu.</p>		

	<p>Untuk culture kerja lebih bebas, kaya ini aku bisa nyambi S2 gitu, jadi jam nya bisa dipadetin di suatu waktu biar bisa ikut kuliah, yang penting ga meninggalkan kewajiban ngajarnya gitu.</p>	<p>Kerja fleksibel</p>	<p>A</p>
	<p>Dulu itu saya MAN nya IPA Mbak, waktu mau daftar kuliah itu dah pernah ketrima jurusan yang murni di Biologi, tapi diarahkan orang tua untuk di pendidikan karena background orangtua juga semua di PAI, katanya kalau di pendidikan itu nanti kedepannya insyaallah enak. Terus yaudah ngikutin kata orangtua.</p>	<p>Arahan dan dukungan keluarga dalam memilih profesi guru</p>	<p>A</p>
	<p>Saya itu pengen cari pengalaman Mbak, jenjang karier saya pengen jadi dosen, jadi seenggaknya terjun dulu ke lini yang paling kecil biar dosen tau realita di sekolah ga cuma teori aja.</p>	<p>Mencari pengalaman lapangan sebagai persiapan karier</p>	<p>A</p>

	<p>Kalau saya itu kan udah berpengalaman ngajar di MI dan MA ya Mbak, kalo udah Tingkat SMA fasilitasnya ga lengkap ini yang bikin saya kadang turun semangat atau kurang termotivasi kan ga mungkin diceramahi aja, kalau yang MI ini masih bisa diakali.</p>	<p>Motivasi menurun akibat keterbatasan fasilitas pembelajaran</p>	<p>A</p>
	<p>Kalau di MI yang paling enak tu kangen sama bocil- bocil, jadi kalo di dunia MI kan masih anak- anak walaupun secapek apapun kalo anak- anak kan lucu ya.</p>	<p>Menikmati interaksi dengan siswa sebagai sumber semangat mengaja</p>	<p>B</p>
	<p>Kalo di MA anak- anaknya lebih gampang diatur ya, lebih dewasa. Karena dari awal di MA saya nerapin kalau udah gede, jadi harus lebih mikir dalam melakukan sesuatu.</p>	<p>Merasa nyaman mengajar sesuai kedewasaan siswa</p>	<p>B</p>
	<p>Mungkin lingkungan ya, di sekolah saya banyak guru honorernya, dan honorer kan masih muda- muda ya</p>	<p>Rekan kerja yang mendukung</p>	<p>A</p>

	<p>orangnya. Jadi ngobrolnya lebih enak. Jadi ngrasa punya temen.</p>		
AHM	<p>... Karena dulu saya alumni sini dan sekarang masih di pondok, jadi motivasinya yang pertama lebih ke pengabdian sih Mbak. Alhamdulillah ditarik untuk menjadi guru karena lingkungannya baik juga jadi di sini ga Cuma ngajar aja tapi ngaji juga bersama pengasuh. Menurutku itu kesempatan yang tidak boleh dilewatkan, karena di sekolah-sekolah lain belum tentu ada yang mendukung dari sisi agamanya lebih baik dari sini gitu.</p>	<p>Memaknai mengajar sebagai kesempatan pengabdian pada almamater berbasis nilai agama</p>	B
	<p>...., tapi alhamdulillah di sini juga sering ada workshop sehingga itu bisa menjadi salah satu bantuan juga buat saya untuk memahami hal tersebut jadi ya dikit-dikit mengikuti. Dari workshop itu kemudian kami paham dab bisa itu yang mungkin</p>	<p>Fasilitas sekolah berupa workshop guru</p>	A

	<p>salah satu faktor kami betah di sini ya</p>		
	<p>... terus untuk lingkungannya juga sangat mendukung untuk misal sama gurunya antara yang baru masuk seperti saya atau yang sudah lama itu sangat-sangat merangkul, boleh apapun ditanyakan, benar-benar diajari satu persatu gitu, untuk kesehariannya juga ga membebani saya, kan biasanya ada sekolah yang memang itu membebani gurunya ya.</p>	<p>Rekan kerja yang mendukung</p>	<p>A</p>
	<p>Kemudian untuk salary di sini juga sudah dibilang cukup gitu mbak, meskipun pengabdian tidak memungkiri pasti membutuhkan insentif juga ya, dan di sini sudah cukup karena ternyata honorer di luar juga ada yang bilang ga mencukupi.</p>	<p>Insentif yang dirasakan cukup sebagai guru honorer</p>	<p>A</p>
	<p>Fasilitasnya alhamdulillah sudah bagus, memadai. Jadi semangat aja gitu kalau mau tetep ngajar di sini,</p>	<p>Fasilitas mendukung</p>	<p>A</p>

	<p>bukan yang di pesantren fasilitas terbatas gitu karena di sini sudah modern, jadi fasilitas sekolah mempengaruhi sih untuk motivasi kerja.</p>		
	<p>Jadi semester kemarin, saya dipercaya untuk jadi koordinator keagamaan yang membuat saya berusaha memperbaiki dari anak-anak secara pelan-pelan</p>	<p>Rasa ingin memberikan yang terbaik</p>	<p>B</p>
<p>ANMa</p>	<p>Sukanya itu karna punya temen yang sefrekuensi, koperatif, dan bisa diajak kerjasama. Seperti yang saya bilang tadi jadi di sekolah ini agamnya masih kurang, jadi saya dan tim saya di guru PAI yang beranggoatakan 4 cewe dan 1 laki-laki ini usianya ga jauh bedanya, jadi enak buat ngobrol ga ada canggung. Karna saya punya temen yang dia di tempat kerjanya itu ga punya temen. Jadi ini menjadi salah satu rasa</p>	<p>Rekan kerja yang mendukung</p>	<p>A</p>

	<p>syukur saya mempunyai teman seperti tim say aini. Rekan kerja lain juga rata- rata pada bisa diajak Kerjasama walaupun pasti ada yang nyebelin, karena menurut saya yang paling penting itu teman. Karna kalau temennya aja udah ga enak, sebagai guru pasti ngajarnya juga akan sulit banget karna ga enaknya jadi guru terutama guru baru itu tidak didengarkan oleh siswa.</p>		
	<p>Intinya bersyukur banget dapet tempat kerja yang positif, ya walaupun minus nya juga banyak. Tapi temennya itu yang menjadi support, karna itu hal sangat penting</p>		
	<p>Kalau jadi honorer itu yang dikhawatirkan kedepannya gitu, saya sadar kalau honorer itu bukan yang untuk selamanya, jadi untuk batu loncatan aja gitu. Jadi pasti dianggapnya yaudah akan sebentar</p>	<p>Profesi guru sebagai batu loncatan</p>	<p>A</p>

	<p>aja, untuk pengalaman gitu. Kalau kata Bude saya, papa saya itu guru honorer itu kalo ada kerjaan yang lebih baik dan lebih prestis ya yang ini udah gitu. Nyebutnya bukan keuntungan ya, tapi lebih ke kemaslahatan. Kalau ini ga kurang membawa kemaslahatan untuk diri kita sendiri yaudah tinggal aja gitu, masa dia berkorban tapi dirinya sendiri terkorbankan, kan kasihan gitu. Jadi saya mikirnya karna masih muda juga, ya gapapa untuk pengalaman gitu, saya jalankan dengan baik sesuai dengan amanah yang diberikan. Saat ini saya tetap mau nerusin ini sampai sekitar tiga tahun, kalao mau cari side job ya saya pertimbangkan untuk jam kerjanya itu di luar jam kerja saya yang sekarang.</p>		
--	--	--	--

	<p>Intinya bersyukur banget dapet tempat kerja yang positif, ya walaupun minus nya juga banyak. Tapi temennya itu yang menjadi support, karna itu hal sangat penting</p>	<p>Pengalaman negatif di tempat kerja sebelumnya sebagai pembanding</p>	<p>A</p>
	<p>Saya tuh selalu punya prinsip “ketika aku punya niat baik, Insya Allah akan dimudahkan sama Allah”, niat baik apapun itu insya Allah akan diberikan kemudahan. Ketika saya mencoba untuk memakmurkan teman saya untuk membantu teman-teman saya dan juga membantu sekolah, akan balik lagi ke kita entah dengan cara apapun, entah dengan cara dijauhkan dari penyakit, disehatkan kedua orang tuanya, atau apapun itu.</p>	<p>Keyakinan bahwa niat baik akan dimudahkan oleh Tuhan (kebermanfaatan)</p>	<p>B</p>
	<p>... jadi ketika ditanya mau lanjut atau tidak kerja di sini 75% saya tidak akan lanjut dan ada satu problem yang menginginkan saya untuk</p>	<p>Dorongan untuk memperbaiki kualitas keagamaan sekolah</p>	<p>A</p>

	<p>keluar dari sini, tapi entah kenapa saya punya keinginan besar gimana caranya mengubah biar SD ini agamanya menonjol. Jadi itu yang menjadi motivasi saya untuk tetap bertahan di sini.</p>		
	<p>Nah, kepala sekolah kita itu barusan pulang dari haji, kita ada silaturahmi ke rumah beliau. Terus beliau kasih pertanyaan ke guru Pai, kita ga ada yang bisa jawab. Terus beliau nyletuk, “gimana sekolah kita cca nya menang, orang guru PAI nya nggak bisa jawab”. Beliau bilang kaya gitu, dari situ ada rasa sakit hatinya dan ada rasa timbul semangat untuk membuktikan yang lebih untuk kita bisa membina CCA</p>	<p>Dorongan batin untuk membuktikan kemampuan</p>	<p>B</p>
	<p>Menurut saya apresiasi sangat berpengaruh, jadi tambah semangat ya Mbak. Karena yang tadinya di sini keagamaan itu masih kurang,</p>	<p>Apresiasi</p>	<p>A</p>

	<p>bisa jadi berkat apresiasi yang diberikan dari sekolah ketika kami berhasil mendidik anak, menjadikan anak- anak juara di perlombaan, jadi ada pride sendiri sehingga hasilnya berupa nilai keislamannya ini sudah mulai terlihat.</p>		
	<p>kalau fasilitas yang memadai itu sangat mempengaruhi motivasi ya, tapi di sekolah saya itu dari segi fasilitas kurang lengkap, jadi efeknya jadi kurang termotivasi untuk melakukan yang seharusnya dilakukan, nah misal kami itu belum ada mushola juga, jadi untuk shalat jamaah itu kita ngontrak di sebuah rumah yang mengharuskan kita keluar sekolah dan jalan kaki, mungkin ini salah satu sebab guru-gurunya itu jarang salat. Jadi menurut saya kalo fasilitasnya</p>	<p>Fasilitas mendukung</p>	<p>A</p>

	memadahi mungkin akan lebih meningkatkan kinerja ya.		
MDA	karena memang dari awal diarahkan orang tua di pondok pesantren, ketika kuliah ternyata juga di UIN jurusannya tentang Islam. Kalau alasan saya pribadi supaya tidak jauh dari agamanya, maka saya mencari lingkungan yang Islami juga.	Menjaga kedekatan dengan agama melalui pilihan lingkungan kerja Islami	B
	Karena kalo saya di luar pesantren belum tentu bisa mengontrol diri saya. Belum percaya diri juga kalau di luar pondok. Takut malah terjerumus dan mengikuti hal-hal yang kurang baik.	Merasa lingkungan pesantren membantu menjaga kontrol diri	B
	Misal ada guru yang mendapat reward atau mendapat gelar sarjana atau lulus S2 gitu mereka mudah	Rekan kerja yang mendukung	B

	<p>untuk mengapresiasi, memberi ucapan selamat. Menurut saya ini membuat saya senang, nyaman, diakui gitu ya</p>		
	<p>Sebenarnya kalau saya pribadi tidak ingin jadi guru, bukan cita- cita saya guru. Tapi karena yang saya jalani sekarang di pondok awalnya jadi musyrif tapi terus dimintai tolong untuk jadi guru karena waktu itu ada yang kosong dan dilihat sepertinya saya bisa di bidang itu. Jadi pekerjaan saat ini jadi batu loncatan aja sih.</p>	<p>batu loncatan karier karena kebutuhan lembaga</p>	<p>A</p>
	<p>Tapi kalau di tempat sekarang ini agak kurang, entah karena saya masih baru dan belum tau atau gimana ya kurang paham. Itu salah satu culture shock juga, kemarin ada yang abis sidang dapet gelar baru gitu grup guru kok sepi, ga ada yang ngucapin. Tapi kalau yang lainnya</p>	<p>Rekan kerja yang mendukung</p>	<p>A</p>

	<p>baik- baik aja. Cuma empati pencapaiannya kurang aja gitu.</p>		
	<p>Kalau saya pribadi mungkin selama saya masih diterima dan dihargai di sini saya akan bertahan. Tapi saya tetap daftar CPNS tahun ini, karena semua orang juga tau CPNS lebih menjanjikan.</p>	<p>Penghargaan dan penerimaan di tempat kerja mendorong bertahan</p>	<p>A</p>
<p>US</p>	<p>memang dari awal ayah saya yang menginginkan saya menjadi guru. Karena menurut beliau perempuan itu harus mendidik, membimbing. Jadi saya masuk di PAI padahal saya pengennya di komunikasi. Tapi yasudah memang ini takdirnya, kita harus menjalani takdir tersebut dengan baik dan sudah di titik ini harus dijalani.</p>	<p>Menerima peran guru sebagai takdir dan amanah orangtua</p>	<p>B</p>

	<p>Selama saya mengajar di MA Salafiyah yang bisa saya ambil itu disiplin. Dengan saya mengajar di situ saya jadi lebih disiplin karena kalau kita udah kerja pasti ada hal yang kita tidak suka. Nah kita harus tetap fokus kerjakan apa yang menjadi pekerjaan kita, selebihnya nggak usah kita urus.</p>	<p>Memaknai bekerja sebagai pembentuk disiplin dan fokus</p>	<p>B</p>
	<p>Karena memang pendidikan saya ini tidak linier dengan profesi guru, saya tetap bertahan menjadi guru ini insyaallah selama masa studi saya saja. Jadi nanti setelah saya lulus S2 dengan gelar MH, saya akan melanjutkan karir saya sesuai latar belakang pendidikan saya. Kalau saat ini saya ngajar itu kan karena memang basic saya dulu pesantren dan saya sekarang juga ngajarnya di sekolah yang basicnya pesantren, jadi saya rasa saya memiliki basic</p>	<p>Batu loncatan karir</p>	

	<p>ilmunya. Tapi untuk ke depan pastinya lebih ke yang sesuai gelar saya.</p>		
	<p>Kalau saya ngrasanya udah kaya bukan honorer ya Mbak. Jadi sistemnya itu udah kaya ASN ya karna ada presensinya tapi kalau saya enak aja sih Mbak, karena kos saya dekat jadi kalo slesai ngajar saya pulang. kadang siang saya ga ke sekolah lagi karena kata senior yang penting check ini nya aja</p>	<p>Fleksibilitas kerja dalam sistem presensi sekolah</p>	<p>A</p>
	<p>Melihat dari teman saya di kampung yang pedalaman itu gajinya perbulan masih 500. Menurut saya masih kurang, tapi kalau saya pribadi jadi guru honorer itu gajinya sejuta lebih. Dan biasanya ada tambahan juga yang saya sebutin tadi, misal jadi pengawas atau pendamping lomba gitu, jadi lebih mending saya alhamdulillah.</p>	<p>Insentif yang sesuai</p>	<p>A</p>

	<p>Fasilitasnya alhamdulillah sudah bagus, memadai. Jadi semangat aja gitu kalau mau tetep ngajar di sini, bukan yang di pesantren fasilitas terbatas gitu karena di sini sudah modern, jadi fasilitas sekolah mempengaruhi sih untuk motivasi kerja.</p>	<p>fasilitas mendukung</p>	<p>A</p>
<p><b>*Kelompok A:</b> Faktor pendorong guru honorer tetap bertahan meskipun dalam keterbatasan</p>			
<p><b>*Kelompok B:</b> Makna motivasi kerja guru honorer berdasarkan pengalaman mengajar di sekolah Islam</p>			

### Lampiran 2: Pertanyaan Wawancara

1. Perkenalan narasumber
2. Mohon ceritakan tentang latar belakang dan pengalaman mengajar Anda?
3. Apakah ada pertimbangan khusus mengapa Anda memilih sekolah Islam sebagai tempat bekerja?
4. Seperti apa gambaran bekerja sebagai guru honorer di sekolah Islam?
5. Apa yang mendorong Anda untuk memilih profesi sebagai guru honorer?
6. Apakah Anda memiliki pekerjaan lain selain menjadi guru honorer?

7. Apa saja suka-duka dalam menjadi guru honorer dan motivasi apa yang membuat Anda tetap bertahan untuk menjadi guru saat menghadapi duka-duka tersebut?
8. Bagaimana kondisi kerja dan fasilitas di sekolah Anda mempengaruhi motivasi Anda?
9. Seberapa besar pengaruh gaji dan insentif finansial terhadap motivasi kerja Anda?
10. Bagaimana budaya dan lingkungan di sekolah Islam mempengaruhi motivasi Anda?
11. Apakah ada inisiatif perubahan atau harapan Anda terhadap pemerintah dan sekolah untuk meningkatkan kesejahteraan dan motivasi Anda sebagai guru honorer?
12. Apabila ada kesempatan kerja lain, apakah Anda akan mengambilnya?  
(luas, tidak harus guru)
13. Apakah ada hal lain yang ingin Anda sampaikan tentang pengalaman dan motivasi Anda sebagai guru honorer yang belum dibahas dalam wawancara ini?