

Analisis Faktor Determinan Motivasi Kerja Guru Tidak Tetap (GTT) Pada Lembaga Pendidikan Anak Usia Dini: *Systematic Literature Review*

Sri Latifa Zahrawi¹, Sri Wahyuni², Ahmad Yusuf Sobri³, Imron Arifin⁴

^{1,2,3} Universitas Negeri Malang , Indonesia

¹sri.latifa.2301548@students.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru tidak tetap pada lembaga PAUD dengan menggunakan metode Systematic Literature Review (SLR). Kajian ini mengidentifikasi dan mengevaluasi penelitian-penelitian yang relevan dalam rentang tahun 2021-2025 dengan menggunakan database Google Scholar melalui aplikasi Publish or Perish. Dari 200 artikel yang ditemukan, dilakukan seleksi berdasarkan kriteria inklusi dan eksklusi hingga diperoleh lima artikel yang sesuai untuk dianalisis lebih lanjut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja guru honorer PAUD dipengaruhi oleh beberapa faktor utama, yaitu kesejahteraan subjektif, resiliensi, kompensasi, lingkungan kerja, serta dukungan sosial dari keluarga dan rekan kerja. Meskipun menghadapi tantangan berupa gaji rendah, ketidakjelasan jenjang karir, dan beban kerja yang tinggi, guru honorer tetap bertahan karena adanya motivasi intrinsik, persepsi positif terhadap profesi, serta dorongan sosial dan spiritual. Selain itu, pekerjaan sampingan juga menjadi salah satu strategi yang digunakan guru honorer untuk menopang kesejahteraan mereka. Penelitian ini menegaskan pentingnya perbaikan kebijakan dalam aspek kompensasi, pengembangan karir, serta lingkungan kerja yang lebih kondusif guna meningkatkan motivasi dan kesejahteraan guru honorer PAUD.

Kata kunci: motivasi kerja; guru tidak tetap, pendidikan anak usia dini.

Pendahuluan

Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) memiliki peran yang cukup penting di dalam perkembangan seorang anak. Pendidik atau guru PAUD memiliki tanggung jawab yang begitu besar dalam mengantarkan peserta didiknya dalam mengenal dan mengeksplorasi berbagai hal di sekitarnya. Tanggung jawab besar ini seringkali tidak disertai dengan kompensasi yang setara (Sunarjati, Mutaqin, & Surya, 2024). Sayer dkk mengatakan Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) adalah penerus pemimpin bangsa di masa mendatang, Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) menjadi harapan baru untuk mewujudkan generasi penerus bangsa yang berkualitas dan berkarakter sebagai calon pemimpin dimasa mendatang (Lia, 2022). Sapriani dkk mengatakan betapa urgensinya pendidikan anak usia dini, maka guru PAUD memiliki peran yang penting, terkhusus di era revolusi. Peran guru semula hanya memberi pengetahuan, berubah menjadi mentor, fasilitator, motivator, inspiratory, juga pengembangan imajinasi dan kreativitas anak. Guru menjadi penanam nilai-nilai karakter dan membangun *teamwork* serta empati sosial (Safitri & Ahyani, 2024).

Sistem Pendidikan Nasional menjelaskan untuk mencapai tujuan pendidikan nasional dibutuhkan adanya keterkaitan dan keterpaduan seluruh komponen pendidikan yang salah satunya adalah pendidik (Alhafiz, 2022). Oleh karena itu, menjadi seorang guru bukanlah pekerjaan yang dapat dilakukan oleh semua orang. Profesi ini memerlukan keterampilan khusus

yang dibawa sejak lahir, bakat, dan dipelajari dan dikembangkan melalui pendidikan dan pelatihan (Safitri & Ahyani, 2024). Berdasarkan Standar Nasional Pendidikan, kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang tenaga pendidik pada jenjang pendidikan dasar, menengah, dan pendidikan anak usia dini berdasarkan Standar Nasional Pendidikan ada empat yaitu, (1) kompetensi pedagogik yaitu kemampuan tenaga pendidik dalam mengelola pembelajaran, serta memahami karakter peserta didik di dalam kelas. (2) kompetensi kepribadian yaitu pendidik diasumsikan sebagai orang dewasa yang mampu melakukan pengajaran, pembimbingan, serta pendidikan kepada orang yang belum dewasa atau anak. (3) kompetensi sosial yaitu berkaitan dengan kecakapan atau kemampuan tenaga pendidik sebagai makhluk sosial. Pendidik harus mampu bersikap inklusif, moderat, adaptif, dan komunikatif dalam membangun hubungan dengan peserta didik, teman sejawat, masyarakat, serta *stakeholder*. (4) kompetensi profesional yaitu dasar dalam melakukan suatu pekerjaan, terlebih dalam pendidikan. Kompetensi profesionalisme tentu berkaitan dengan kinerja dari seorang tenaga pendidik, bagaimana pendidik harus menjadi orang yang *expert*, yang tidak hanya mampu memahami mata pelajaran yang diajarkan secara komprehensif, tetapi juga memahami konstruksi dasar dari proses pembelajaran itu, dan juga harus mengembangkan sikap inovatif, progresif, serta interaktif dalam mencapai tujuan pembelajaran (Radinal, 2021). Maharni mengatakan profesi guru PAUD dituntut untuk terlibat secara fisik dengan berbagai kegiatan anak sehingga membutuhkan berbagai kesiapan yang matang. Karena guru PAUD sangat jarang dalam praktik mengajarnya memiliki kesempatan untuk duduk dan beristirahat yang dikarenakan adanya kondisi kelas yang cenderung bergerak secara dinamis. Kemudian guru PAUD sendiri harus memiliki suatu kesiapan mental yang matang karena harus berhadapan dengan anak usia dini yang membutuhkan suatu penanganan secara individual (Safitri & Ahyani, 2024).

Di Indonesia ada dua perbedaan guru yaitu guru dengan status Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang sudah diangkat oleh negara dan guru honorer atau swasta yang belum diangkat oleh negara. Dalam pasal 1 ayat 1 Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 berbunyi “Pegawai negeri adalah setiap warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri, atau diserahi tugas negara dalam suatu jabatan negeri, atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku” (Ari, 2021). Tenaga honorer adalah seseorang yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian atau pejabat lain dalam pemerintahan untuk melaksanakan tugas tertentu pada instansi pemerintah atau yang penghasilannya menjadi beban anggaran pendapatan dan belanja negara atau anggaran pendapatan dan belanja daerah (Sulu, Tampanguma, & Midu, 2024).

Guru berstatus PNS adalah guru yang digaji tetap oleh pemerintah, guru yang telah memiliki status minimal sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil, dan telah ditugaskan di sekolah tertentu sebagai instansi induknya. Sedangkan, seorang guru non PNS adalah guru bantu yang diberikan jam-jam tertentu untuk mengajar dengan gaji sesuai dengan jam pelajaran yang diajarkannya (Pernanda, 2021).

Ufaira dan Hendriani mengatakan guru merupakan salah satu pekerjaan yang favorit atau diminati oleh sebagian masyarakat Indonesia. Menjadi guru, terutama guru tetap yang berstatus PNS tidaklah mudah untuk meraihnya. Seorang guru harus menempuh pendidikan khusus dan harus mendapatkan sertifikasi guru. Maka, guru honorer hadir untuk membantu kurangnya tenaga kerja guru (Safitri & Ahyani, 2024).

Dhobith mengatakan masalah kesejahteraan guru sangat terasa pada kelompok guru honorer, yang sebagian besar menerima penghasilan di bawah standar kebutuhan hidup layak. Gaji mereka sering kali berkisar antara Rp. 300.000 hingga Rp. 1.000.000 per bulan, angka yang tidak mencukupi untuk kebutuhan sehari-hari, terutama di daerah perkotaan. Kesenjangan ini

juga diperburuk oleh terbatasnya akses guru honorer terhadap tunjangan seperti yang diterima guru berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS). Selain itu, guru di daerah terpencil menghadapi tantangan lain, seperti akses terhadap pelatihan profesional yang terbatas, infrastruktur pendidikan yang kurang memadai, dan isolasi geografis. Noviana mengatakan program sertifikasi guru yang diluncurkan oleh pemerintah sejak 2005 bertujuan meningkatkan kualitas dan kesejahteraan guru. Namun, implementasinya masih menghadapi berbagai kendala, seperti distribusi yang tidak merata dan mekanisme penilaian yang belum sepenuhnya transparan. Sertifikasi ini diharapkan tidak hanya sebagai bentuk penghargaan atas profesionalitas guru, tetapi juga menjadi insentif untuk meningkatkan kualitas pengajaran. Namun, data menunjukkan bahwa banyak guru bersertifikat yang belum sepenuhnya merasakan peningkatan signifikan dalam kesejahteraan mereka (Hutasuhut, et al., 2025).

Kesejahteraan guru menjadi isu utama yang mempengaruhi kinerja mereka. Data dari Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemendikbud) menunjukkan bahwa meskipun gaji guru telah meningkat dalam beberapa tahun terakhir, namun kesejahteraan guru, terutama guru honorer, masih jauh dari cukup. Banyak guru honorer yang bekerja dengan gaji rendah dan tanpa kepastian status pekerjaan. Kondisi ini menyebabkan rendahnya motivasi dan kepuasan kerja, yang pada akhirnya berdampak pada kualitas pengajaran yang mereka berikan (Dewi , Tanjua, Puspasari, Nugraha, & Meylindo, 2024).

Melihat kenyataan di lapangan, bahwa sekalipun gaji guru honorer yang masih jauh dari upah minimum daerah namun para guru honorer masih bertahan dengan pekerjaan mereka dengan berbagai alasan, salah satu motivasi mereka adalah adanya harapan dimasa yang akan datang mendapat perhatian pemerintah untuk dapat diangkat atau statusnya diakui oleh negara seperti yang saat ini berlaku yaitu P3K (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja), yang membuat guru honorer juga bertahan dengan pekerjaan mereka adalah adanya rasa bangga dengan status mereka bekerja dengan pakaian bersih dan menjadi bagian mencerdaskan kehidupan bangsa, serta budaya kerja dilingkungan sekolah masing-masing yang nyaman dan gaya kepemimpinan kepala sekolah sehingga mereka bisa bertahan, hal ini akan dapat berdampak pada kinerja yang ditunjukkan kepada sekolah (Zubaedi, Srikaningsih, & Harsasi, 2022).

Sukma dkk mengatakan motivasi diri merupakan faktor utama yang mendorong guru untuk berprestasi. Ketika guru memiliki motivasi tinggi, mereka akan lebih antusias dalam menjalankan tugas dan berupaya mencapai tujuan pembelajaran. Asmawati mengatakan motivasi diri merupakan faktor intrinsik yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja guru. Guru yang memiliki motivasi diri yang tinggi akan berusaha memberikan yang terbaik dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Motivasi diri dapat timbul dari kepuasan intrinsik, seperti keinginan untuk mengembangkan potensi diri, rasa tanggung jawab, dan keinginan untuk berprestasi. Guru yang termotivasi secara intrinsik cenderung lebih berdedikasi, kreatif, dan inovatif dalam melaksanakan tugas. Mereka menunjukkan semangat yang tinggi, berinisiatif untuk mengembangkan diri, dan berupaya untuk meningkatkan kualitas pembelajaran. Motivasi diri yang kuat pada guru juga berdampak positif pada peserta didik, menciptakan lingkungan belajar yang lebih menyenangkan dan memotivasi (Haratua, Hanief, Toha, Mauludin, & Ikhsan, 2024). Oleh karena itu, penelitian ini memfokuskan kajian pada motivasi kerja guru honorer paud. Kajian ini akan menganalisis penelitian-penelitian yang telah dilakukan pada tahun 2021-2025.

Metode

Penelitian ini menggunakan metode *Systematic Literature Review* (SLR). Synder mengatakan *Systematic Literature Review* (SLR) adalah metode penelitian yang sistematis dan terstruktur untuk mengidentifikasi, mengevaluasi, dan menginterpretasi semua penelitian yang relevan dengan pertanyaan penelitian tertentu. SLR menggunakan metode yang dapat diulang untuk menemukan, memilih, dan mensintesis semua bukti yang tersedia untuk menjawab pertanyaan penelitian yang jelas dan secara eksplisit menyatakan metode yang digunakan untuk mencapai jawaban tersebut (Saktriawindarta & Kusriani, 2024). Dalam proses identifikasi, penulis menggunakan Publish or Perish *database* Google Scholar dengan menggunakan *keywords* “Motivasi Kerja Guru Honorer PAUD”. Dalam proses mengevaluasi terdapat penyaringan untuk memastikan relevansi data dengan topik penelitian melalui kriteria inklusi dan eksklusi yang akan dijelaskan pada tabel 1. berikut:

Tabel 1. Kriteria Inklusi dan Eksklusi

Kriteria	Kriteria Inklusi	Kriteria Eksklusi
Tahun Publikasi	Dipublikasikan pada rentang tahun 2021-2024	Tidak dipublikasikan pada rentang tahun 2020-2024
Aksesibilitas	Dapat diakses	Tidak dapat diakses
Jenis Literatur	Artikel	Skripsi, Tesis, Disertasi, Buku
Metode Penelitian	Menggunakan metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan metode campuran	Menggunakan metode selain kuantitatif, kualitatif, dan metode campuran
Fokus Studi	Motivasi kerja guru PAUD	Tidak terfokus pada motivasi kerja guru PAUD
objek dalam artikel	Guru PAUD	Bukan guru PAUD

Pada pencarian awal pada Publish or Perish Pencarian menggunakan *keywords* yang telah ditentukan, ditemukan 200 *papers* pada *database* Google Scholar. Pada tahap identifikasi terdapat eksklusi yang dilakukan sebelum tahapan evaluasi yakni pengecualian berdasarkan tahun publikasi. Pada tahap evaluasi terdapat beberapa kriteria eksklusi yaitu yang tidak dapat diakses sebanyak 12 *papers*, dan yang bersumber dari skripsi, tesis, disertasi, dan buku sebanyak 59 *papers* dan sebanyak 95 *papers* subjek tidak pada guru PAUD. Kemudian tersisa 34 artikel yang akan melalui tahap evaluasi, untuk dinilai kelayakannya berdasarkan kriteria inklusi dan eksklusi seperti pada tabel 1. diatas. Terdapat 28 artikel yang di eksklusi karena tidak terfokus pada studi motivasi kerja guru honorer PAUD. Hasil akhir ditemukan 5 artikel yang sesuai dengan kriteria inklusi dan eksklusi.

Hasil

Untuk memberikan gambaran yang lebih sistematis dan terstruktur mengenai temuan dari studi-studi yang dianalisis, hasil kajian terhadap lima artikel terpilih disajikan dalam bentuk tabel. Tabel ini merangkum informasi penting dari masing-masing artikel, termasuk nama penulis, judul penelitian, serta hasil utama yang berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru tidak tetap (GTT) di lembaga PAUD. Penyajian ini bertujuan untuk memudahkan pembaca dalam memahami variasi konteks, pendekatan, dan fokus dari masing-masing studi yang menjadi sumber data dalam kajian *Systematic Literature Review* ini. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan menggunakan metode *Systematic Literature*

Review (SLR). Berikut ini hasil review dari beberapa artikel yang ditunjukkan pada tabel 2. berikut:

Tabel 2. Hasil *Review* Pada Penelitian Sebelumnya

No.	Penulis	Judul	Hasil
1.	(Safitri & Ahyani, 2024)	Resiliensi pada Guru PAUD Honorer	Berdasarkan tiga aspek resiliensi menurut Grotberg (1999) yaitu <i>I Have</i> (dukungan sosial), <i>I Am</i> (kemampuan individu), dan <i>I Can</i> (kemampuan interpersonal), dapat disimpulkan bahwa: Pada aspek <i>I Have</i>, ketiga informan memiliki kesamaan, yaitu mendapatkan dukungan sosial dari orang tua dan rekan kerja, seperti dukungan moral, kepercayaan dari atasan, serta motivasi yang mendorong semangat kerja di sekolah. Pada aspek <i>I Am</i>, ketiganya sama-sama memiliki kepercayaan diri, optimisme, keceriaan, dan sifat penyayang terhadap anak didik. Namun, ada perbedaan: informan AMS mampu manajemen waktu dan bertanggung jawab tinggi; informan SFR sering mendapat umpan balik positif dari rekan kerja; sementara informan SFA yang introvert kerap mendapat kritik dari wali murid, namun tetap optimis untuk berkembang. Pada aspek <i>I Can</i>, semua informan mampu memanfaatkan media sosial untuk pembelajaran sesuai perkembangan zaman. Perbedaannya, AMS pandai memahami dan mengelola emosi, serta bersikap bijak terhadap orang yang tidak menyukainya; SFR dipercaya menjadi pelatih lomba dan memiliki komunikasi yang baik dengan wali murid; sedangkan SFA cenderung menyelesaikan masalah dengan berdiskusi dengan atasan dan menerapkan solusi yang diperoleh.
2.	(Putri, Rasyad, Sutarno, & Arifin, 2022)	Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap di PAUD Se-Kota Mataram	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru tidak tetap di PAUD. Semakin tinggi kompensasi yang diberikan, baik berupa gaji, insentif, maupun tunjangan tidak langsung (THR, kesehatan, dll.), maka semakin tinggi pula kinerja guru. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa kompensasi dapat meningkatkan dedikasi

			dan pencapaian target kerja. Lingkungan kerja non-fisik yang baik (seperti hubungan antar rekan kerja, kenyamanan, struktur tugas, dan pengawasan) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Lingkungan yang kondusif menciptakan rasa aman, kerja sama, dan saling membantu yang berdampak pada peningkatan produktivitas dan mutu lembaga. Motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Motivasi dari atasan dan internal guru mendorong mereka untuk aktif, bertanggung jawab, serta berkomitmen terhadap tugas dan organisasi. Pelatihan dan pengakuan atas kontribusi guru juga memperkuat motivasi dan meningkatkan loyalitas. Ketiga variabel—kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja—secara simultan berpengaruh sebesar 95,4% terhadap kinerja guru tidak tetap di PAUD se-Kota Mataram. Kombinasi ketiganya berperan penting dalam meningkatkan kinerja, kerja sama tim, serta tercapainya tujuan lembaga melalui hubungan kerja yang harmonis dan penghargaan atas kinerja
3.	(Sari & Mariyam, 2021)	Subjective Well Being Pegawai Honorer Generasi Milenial di Wilayah UPTD PAUD dan Dikdas Kecamatan Kokap Kulon Progo	Pemilihan pekerjaan sebagai pegawai honorer di instansi pemerintah bukan murni keputusan pribadi, melainkan didorong oleh keluarga, lingkungan, serta adanya kesempatan formasi yang tersedia. Dalam penyesuaian diri terhadap pekerjaan, setiap individu memiliki cara masing-masing sesuai dengan kepribadian, memerlukan waktu untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja dan rekan kerja. Dukungan sosial dari keluarga, lingkungan, dan rekan kerja, serta iklim kerja yang positif, menjadi bagian dari <i>subjective well-being</i> (afek positif). Meskipun tujuan utama bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan ekonomi, gaji yang diterima pegawai honorer umumnya tidak mencukupi dan di bawah UMR, ditambah dengan ketidakjelasan karier, rendahnya minat terhadap pekerjaan, iklim kerja negatif, dan beban kerja berat, yang memicu afek negatif pada <i>subjective well-being</i>.

			Meski begitu, ketiga subyek menunjukkan rasa syukur dan loyalitas terhadap pekerjaan, menerima kondisi sebagai pegawai honorer dengan sikap positif, serta tetap berusaha bekerja secara profesional. Mereka memaknai pekerjaan sebagai sarana pemenuhan kebutuhan dan memanfaatkan waktu luang secara positif, yang mencerminkan kualitas hidup mereka. Faktor-faktor yang memengaruhi <i>subjective well-being</i> pegawai honorer meliputi: pikiran positif, dukungan sosial, spiritualitas (rasa syukur), penerimaan terhadap pekerjaan, penghasilan, jenjang karier, minat kerja, kepribadian, iklim kerja, beban kerja, makna bekerja, serta pandangan masa depan.
5.	(Sunarjati, Mutaqin, & Surya, 2024)	Bagaimana Pengaruh Pekerjaan Sampingan Terhadap Tingkat Resiliensi Guru PAUD di Kecamatan Curug Kota Serang Provinsi Banten	Penelitian ini melibatkan 4 guru PAUD di Kecamatan Curug, Kota Serang, yang semuanya memiliki penghasilan rendah (di bawah Rp500.000,- per bulan) dan menjalani pekerjaan sampingan seperti berdagang, membuka les, usaha rias, atau membantu usaha keluarga. Meskipun honor kecil, seluruh narasumber tetap ingin mengajar karena kecintaan terhadap anak-anak dan rasa syukur atas profesi yang dijalani. Hasil wawancara menunjukkan bahwa pekerjaan sampingan tidak hanya membantu mencukupi kebutuhan ekonomi, tetapi juga memperkuat <i>resiliensi</i> mereka sebagai guru PAUD. Dukungan batin dari pekerjaan utama sebagai pendidik dan pemasukan dari usaha sampingan menciptakan keseimbangan emosional dan finansial.

Tabel 2 menunjukkan bahwa motivasi kerja guru tidak tetap (GTT) pada lembaga PAUD dipengaruhi oleh beragam faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Artikel dari Safitri & Ahyani (2024) menyoroti peran resiliensi sebagai faktor internal utama yang membentuk semangat kerja, dengan dukungan sosial dan kemampuan mengelola emosi sebagai penopang ketahanan psikologis. Sementara itu, studi Putri et al. (2022) menekankan pentingnya kompensasi, lingkungan kerja yang kondusif, dan pelatihan dalam meningkatkan kinerja dan loyalitas guru honorer.

Artikel dari Sari & Mariyam (2021) memperlihatkan bahwa kesejahteraan subjektif menjadi pendorong penting motivasi kerja. Guru tetap mampu menunjukkan loyalitas dan profesionalisme meskipun menghadapi tantangan berupa gaji rendah, ketidakjelasan jenjang karir, dan beban kerja berat, karena didukung oleh afek positif, dukungan sosial, serta penerimaan terhadap kondisi kerja.

Penelitian oleh Sunarjati et al. (2024) menyoroti pekerjaan sampingan sebagai strategi adaptif untuk menopang kebutuhan ekonomi dan menjaga stabilitas emosional. Guru honorer yang memiliki penghasilan tambahan tetap menunjukkan kecintaan terhadap profesi dan semangat dalam menjalankan tugas mengajar.

Keberadaan faktor-faktor seperti resiliensi, persepsi positif terhadap profesi, dukungan dari lingkungan kerja, serta strategi finansial alternatif menunjukkan bahwa motivasi kerja guru honorer tidak hanya bergantung pada aspek material, tetapi juga pada aspek psikososial yang mendalam.

Pembahasan

Pembahasan ini mencakup aspek kesejahteraan subjektif, resiliensi, pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja, serta dampak pekerjaan sampingan terhadap motivasi kerja guru PAUD.

Pada penelitian dengan judul *Subjektive Well-being dan Motivasi Kerja Guru Honorer Sari dan Mariyam (2021)* meneliti kesejahteraan subjektif guru honorer di wilayah UPTD PAUD dan DIKDAS Kecamatan Kokap, Kulon Progo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesejahteraan subjektif dipengaruhi oleh faktor positif seperti dukungan sosial, penerimaan terhadap pekerjaan, dan iklim kerja yang baik. Namun, terdapat juga faktor negatif seperti rendahnya insentif, ketidakjelasan jenjang karir, dan beban kerja tinggi. Guru honorer tetap bertahan dengan mengembangkan sikap bersyukur dan penerimaan terhadap kondisi kerja mereka, yang pada akhirnya menjadi faktor pendorong motivasi kerja.

Pada penelitian dengan judul *Resiliensi sebagai Faktor Pendorong Motivasi Kerja Safitri dan Ahyani (2024)* meneliti aspek resiliensi guru PAUD honorer di Kecamatan Dempet, Demak. Penelitian ini menemukan bahwa faktor sosial seperti dukungan dari keluarga dan rekan kerja memainkan peran penting dalam mempertahankan resiliensi. Kemampuan individu dan keterampilan interpersonal juga berkontribusi terhadap ketahanan mereka dalam menghadapi tantangan pekerjaan. Resiliensi yang baik mendorong guru untuk tetap termotivasi dalam mengajar meskipun menghadapi berbagai kendala.

Pada penelitian dengan judul *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Guru PAUD Honorer Putri et al. (2022)* meneliti hubungan antara kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kinerja guru PAUD honorer di Mataram. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi yang lebih tinggi, lingkungan kerja yang kondusif, dan motivasi yang kuat berkontribusi pada peningkatan kinerja guru honorer. Motivasi kerja menjadi faktor utama yang mendorong guru tetap bertahan meskipun dengan upah yang tidak sebanding dengan beban kerja mereka.

Pada penelitian dengan judul *Pengaruh Pekerjaan Sampingan terhadap Motivasi Kerja Guru PAUD Sunarjati et al. (2024)* meneliti bagaimana pekerjaan sampingan mempengaruhi motivasi kerja guru PAUD honorer di Kecamatan Curug, Kota Serang. Studi ini menemukan bahwa pekerjaan sampingan memberikan penghasilan tambahan yang membantu guru bertahan di profesi mereka. Meskipun pekerjaan sampingan meningkatkan kesejahteraan finansial, guru tetap harus mengelola waktu dan energi agar tidak mengganggu tugas utama mereka di PAUD. Penghasilan tambahan ini meningkatkan motivasi kerja guru untuk tetap mengabdikan diri dalam profesinya.

Pada penelitian dengan judul *Faktor Internal dan Eksternal yang Memengaruhi Motivasi Guru Honorer Permadi (2023)* meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi guru honorer TK di Yogyakarta. Studi ini menemukan bahwa meskipun gaji yang diterima rendah, banyak guru tetap termotivasi karena memandang profesi mereka sebagai ibadah dan keberkahan. Dukungan

sosial dari rekan kerja dan keluarga juga menjadi faktor penting dalam menjaga semangat mereka untuk mengajar. Faktor internal seperti persepsi terhadap profesi dan makna pekerjaan yang lebih tinggi menjadi dorongan utama bagi guru honorer untuk tetap bertahan dalam profesi mereka.

Dari lima artikel yang dikaji, ditemukan kesamaan dan perbedaan dalam faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja guru PAUD honorer. Faktor sosial seperti dukungan dari keluarga dan rekan kerja berperan signifikan dalam menjaga semangat dan komitmen guru terhadap profesinya. Selain itu, meskipun insentif yang diterima tergolong rendah dan jenjang karir tidak pasti, banyak guru tetap bertahan dengan mengembangkan sikap bersyukur serta melakukan pekerjaan sampingan sebagai bentuk adaptasi. Lingkungan kerja yang kondusif serta motivasi intrinsik juga menjadi faktor penting yang mendukung kinerja guru honorer di berbagai konteks.

Berdasarkan temuan-temuan tersebut, diperlukan kebijakan yang lebih berpihak pada kesejahteraan guru PAUD honorer. Aspek-aspek seperti peningkatan kompensasi, penyediaan jalur pengembangan karir yang jelas, serta penguatan dukungan sosial dari pemerintah dan institusi pendidikan perlu diperhatikan untuk mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerja guru tidak tetap. Kebijakan yang responsif dan inklusif terhadap kondisi riil guru honorer dapat menjadi langkah strategis untuk memperbaiki kualitas pendidikan anak usia dini secara menyeluruh.

Penelitian mendatang dapat memperluas temuan ini melalui pendekatan empiris, seperti survei atau wawancara mendalam kepada guru honorer PAUD di berbagai wilayah. Beberapa arah pengembangan studi lanjutan meliputi: (1) eksplorasi strategi adaptasi guru honorer dari sisi finansial, psikologis, dan profesional; (2) analisis dampak kebijakan pemerintah seperti program P3K terhadap motivasi dan kesejahteraan guru; (3) pendalaman faktor psikologis seperti stres kerja dan budaya organisasi di sekolah; serta (4) studi perbandingan antara guru honorer PAUD di daerah urban dan rural atau antara jenjang pendidikan yang berbeda. Kajian-kajian ini penting untuk memperkaya pemahaman terhadap dinamika motivasi kerja guru honorer dan relevansinya dalam konteks pendidikan nasional.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil kajian literatur yang telah dilakukan, ditemukan bahwa motivasi kerja guru honorer PAUD dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal. Faktor internal meliputi resiliensi, kesejahteraan subjektif, dan persepsi positif terhadap profesi. Sementara itu, faktor eksternal mencakup kompensasi, lingkungan kerja, serta dukungan sosial dari keluarga dan rekan kerja. Kendati menghadapi tantangan berupa gaji rendah dan ketidakpastian karir, banyak guru honorer tetap bertahan karena memiliki motivasi intrinsik dan dukungan sosial yang kuat. Selain itu, pekerjaan sampingan juga menjadi salah satu strategi untuk meningkatkan kesejahteraan mereka. Oleh karena itu, diperlukan langkah-langkah strategis dari pemerintah dan pemangku kebijakan untuk meningkatkan kesejahteraan guru honorer melalui perbaikan kebijakan terkait kompensasi, kesempatan pengembangan karir, serta lingkungan kerja yang lebih kondusif.

References

- Aisyah, S., & Musa. (2023). Strategi Guru dalam Pengembangan Literasi Awal Anak Usia. *Journal of Educational Research (JER)*, 116-134.
- Alhafiz, N. (2022). Analisis Profil Gaya Belajar Siswa Untuk Pembelajaran Berdiferensiasi di SMP Negeri 23 Pekanbaru. *J-Abdi: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*.

- Ari, E. A. (2021). Penerapan Pasal 3 Angka 11 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Ende. *Ganaya: Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 269-284.
- Dewi, D. E., Tanjua, A. L., Puspasari, N., Nugraha, H., & Meylindo, D. (2024). Kinerja Guru dan Permasalahannya. *Sinar Dunia: Jurnal Riset Sosial Humaniora dan Ilmu Pengetahuan*, 161-171.
- Haratua, C., Hanief, M., Toha, A. N., Mauludin, L. M., & Ikhsan, M. (2024). Faktor Intrinsik dan Ekstrinsik yang Mempengaruhi Kinerja Guru. *Attractive Innovative Education Journal*, 195-205.
- Hutasuhut, S., Siagian, I., Silaban, H., Sitio, F., Silalahi, H. H., Naibaho, H. S., & Lahagu, P. H. (2025). Kesejahteraan Guru di Indonesia. *Future Academia: The Journal of Multidisciplinary Research on Scientific and Advanced*, 227-235.
- Khotimah, A. K. (2023). Upaya Meningkatkan Kosakata Anak Usia Dini dengan Metode Bernyanyi. *Jurnal Pendidikan Islam Anak Usia Dini*, 103-110.
- Lia, N. F. (2022). Penguatan Soft Skills Anak Melalui Pendidikan Karakter pada Anak Usia Dini (Studi Kasus di RA Wathoniyah Kendal). *Jurinotep: Jurnal Inovasi dan Teknologi Pendidikan*, 224-234.
- Permadi, A. S. (2023). Motivasi Guru Honorer Taman Kanak-kanak (TK). *Jurnal Pendidikan dan Konseling*, 2869-2878.
- Pernanda, Y. A. (2021). Perbedaan Kinerja Guru Honorer dengan Pegawai Negeri Sipil. *Journal Scientic of Mandalika*, 37-44.
- Primayana, K. H., Dewi, P. Y., & Gunawan, I. D. (2020). Peran Orang Tua dalam Pengembangan Literasi Dini Pada Anak. *Widya Kumara Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 30-39.
- Putri, N. A., Rasyad, A., Sutarno, & Arifin, I. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap di PAUD Se-Kota Mataram. *JIAI (Jurnal Ilmiah Akuntansi Indonesia)*, 207-229.
- Radinal, W. (2021). Pengembangan Kompetensi Tenaga Pendidik di Era Disrupsi. *Al Fath: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9-22.
- Rifki, M., Sukatama, & Alawiyah, T. (2023). Meningkatkan Kemampuan Berbahasa Anak Melalui Metode Bernyanyi Dengan Menggunakan Media Gambar Pada Kelompok B PAUD Kediri I. *Buhun: Jurnal Multidisiplin Ilmu*, 01-15.
- Safitri, L., & Pujiati, D. (2023). Menumbuhkan Budaya Literasi Bahasa Indonesia Melalui Metode Bernyanyi Gerak dan Lagu Anak Usia 4-6 Tahun di Sanggar Bimbingan Kepong Kuala Lumpur Malaysia. *Efektor*, 111-119.
- Safitri, W., & Ahyani, L. N. (2024). Resiliensi pada Guru PAUD Honorer. *As-Syar'i: Jurnal Bimbingan dan Konseling Keluarga*, 2281-2301.
- Saktriawindarta, R., & Kusriani. (2024). Metode Klasifikasi Tingkat Kematangan Buah dan Sayuran: Tinjauan Sistematis. *G-Tech: Jurnal Teknologi Terapan*, 2344-2354.
- Sari, R. E., & Mariyam, U. (2021). Subjective Well Being Pegawai Honorer Generasi Milenial di Wilayah UPTD PAUD dan Dikdas Kecamatan Kokap Kulon Progo. *Motiva: Jurnal Psikologi*, 67-80.
- Sulu, D., Tampanguma, M., & Midu, S. (2024). Tinjauan Yuridis Pengangkatan Tenaga Harian Lepas (THL) ke Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Fakultas Hukum UNSRAT*.
- Sunarjati, Mutaqin, M. T., & Surya, H. (2024). Bagaimana Pengaruh Pekerjaan Sampingan terhadap Tingkat Resiliensi Guru PAUD di Kecamatan Curug Kota Serang Provinsi Banten. *Edukatif: Jurnal Kreativitas Dalam Pendidikan*, 18-24.

- Wahyuni, S., & Darmiyanti, A. (2022). Upaya Meningkatkan Kemampuan Bahasa Anak Usia 4-5 Tahun dengan Metode Bernyanyi di PAUD Kuntum Mekar. *Azzahra: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 82-98.
- Yulia, D., Suhardini, A. D., & Masnipal. (2021). Pengembangan Metode B3 (Bernyanyi, Bercerita, & Bermain) dalam Meningkatkan Kemampuan Membaca Permulaan pada Anak Usia 5-6 Tahun di TKQ X. *Journal Riset Pendidikan Guru PAUD*, 37-45.
- Zubaedi, M., Sriekaningsih, A., & Harsasi, M. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru Honorer di SD Se-Kecamatan Mejobo Kabupaten Kudus. *Edukasia: Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, 891-900.

---Halaman ini sengaja dikosongkan---