

ANALISIS HUBUNGAN ANTARA REKRUTMEN GURU HONORER DAN KINERJA GURU PNS TERHADAP PROFESIONALISME GURU DI PROVINSI MALUKU UTARA JENJANG PENDIDIKAN SMA, SMK, DAN SLB

Wahid Abdul Karim¹, Wahab Hasyim², Johan Fahri³

^{1,2,3} Prodi Manajemen Pascasarjana, Universitas Khairun Ternate
Email: wahidphotons83@gmail.com, johan.fahri@unkhair.ac.id

ABSTRAK. Guru adalah orang yang memiliki keahlian khusus dan berprofesi sebagai pendidik profesional yang terlibat dalam dunia pendidikan, di mana tugasnya tidak hanya sekedar mentransfer ilmu ke peserta didiknya, akan tetapi lebih dari itu. Guru mempunyai beban atau tugas untuk menumbuhkan kemampuan peserta didik agar dapat meningkatkan dan mencerdaskan kehidupan bangsa. Hasil verifikasi data guru oleh bidang GKT DIKBUD provinsi Maluku Utara per-tanggal 31 desember 2021, menunjukkan bahwa terjadi peningkatan jumlah guru honorer pada jenjang pendidikan SMA, SMK, dan SLB, bila dibandingkan dengan tahun 2020 yang lalu, yaitu dengan rincian jumlah guru PNS dan guru honorer di tahun 2020 sebanyak 2.403 orang guru PNS, dan 2.749 orang guru non PNS, sedangkan di tahun 2021 sebanyak 2.511 guru PNS dan 3.296 guru honorer, yang tersebar di 10 kabupaten dan kota di Provinsi Maluku Utara. Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara rekrutmen guru honorer dengan profesionalisme guru dan hubungan antara kesejahteraan guru dengan profesionalisme guru. Penelitian dilakukan kepada guru honorer dan guru PNS yang berjumlah 86 guru sebagai responden menggunakan Teknik angket dengan analisis regresi ganda menggunakan aplikasi SPSS.25. Hasil penelitian yang diperoleh adalah terdapat hubungan yang positif maupun negatif dan signifikan antara rekrutmen guru honorer, kesejahteraan guru dengan profesionalisme guru.

Kata Kunci: rekrutmen guru honorer; kesejahteraan guru; profesionalisme guru

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan sebuah amanat konstitusi kita, Negara Republik Indonesia kepada pemerintah sebagaimana yang tertuang dalam pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 pada alinea ke-4 yang berbunyi “mencerdaskan kehidupan bangsa”. Kalimat ini merupakan tujuan utama pendidikan nasional, yakni menggambarkan cita-cita bangsa Indonesia untuk mendidik dan menyamaratakan pendidikan di seluruh pelosok NKRI agar tercapai kehidupan bangsa yang cerdas. Amanah tersebut tertuang juga pada pasal 31 ayat (3) UUD 1945 yang menyebutkan bahwa “Pemerintah mengusahakan dan menyelenggarakan suatu sistem pendidikan nasional, yang meningkatkan keimanan dan

ketakwa serta akhlak mulia dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, yang diatur dengan undang-undang. Keterampilan, mengubah sikap, serta kemampuan mengarahkan diri sendiri, baik di bidang pengetahuan, keterampilan, serta dalam memaknai proses pendewasaan itu sendiri dan kemampuan menilai.

Selanjutnya dalam pasal (3) Undang-Undang nomor 20 tahun 2003 menyatakan “Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat, dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap,

kreatif, mandiri, dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab”.

Berdasarkan tujuan dan fungsi pendidikan dalam Undang-Undang nomor 20 tahun 2003 sebagaimana diuraikan sebelumnya menunjukkan bahwa Pendidikan menjadi kunci utama dalam meningkatkan kualitas kehidupan manusia, dimana di dalamnya terdapat peran dan objek untuk memanusiakan manusia. Karena itu, fokus pendidikan diarahkan pada pembentukan kepribadian yang unggul dalam menitikberatkan pada proses pematangan logika, hati, akhlak serta iman, dan puncak pendidikan adalah tercapainya titik kesempurnaan kualitas hidup. Untuk mencapai puncak itu dibutuhkan peran berbagai komponen pendidikan, salah satunya adalah guru yang profesional sebagai ujung tombak pemerintah dalam menjalankan amanah tersebut.

Dalam menjalankan tugas keprofesionalannya, sebagai guru profesional tentu harus memiliki kompetensi/keahlian sesuai dengan syarat yang distandarkan. Standar kompetensi guru mengacu pada UU No. 14 Tahun 2005 pasal 10 ayat (1) dan PP No. 19 Tahun 2005 pasal 28 ayat (3), yang menyatakan bahwa kompetensi guru atau pendidik meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian, dan kompetensi sosial. Dengan dimilikinya empat kompetensi tersebut, diharapkan seorang guru dapat menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pendidik, pengajar, pendamping, pembimbing, pengarah, motivator, dan evaluator dengan baik.

Selain pemenuhan tenaga pendidikan dan kebutuhannya, langkah konkret lain terus dilakukan oleh pemerintah, salah satunya melakukan reformasi di bidang

pendidikan. Reformasi di bidang pendidikan adalah sebuah upaya yang dilakukan untuk menjawab tantangan di era 4.0 ini, namun langkah ini butuh perhatian dan kesiapan kita semua agar apa yang menjadi cita-cita bersama dapat terwujud.

Upaya menjamin terselenggaranya layanan pendidikan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan, maka keberadaan seorang guru di sekolah merupakan sebuah keharusan yang tidak bisa diabaikan, karena proses belajar mengajar dapat berjalan dengan baik sangat bergantung pada guru. Dengan demikian, maka pemenuhan guru pada setiap sekolah perlu dilakukan berdasarkan kebutuhan. Untuk itu, rekrutmen dan pendistribusian guru PNS merupakan hal penting dan secara berkala dilakukan pemerintah, guna menjawab permasalahan tentang kekurangan guru di sekolah. Kebijakan pemerintah dalam menyelesaikan persoalan kekurangan guru, selain pendistribusian guru secara merata ke sekolah-sekolah, pemerintah juga merekrut tenaga guru honorer (guru non pns), dengan tujuan untuk bisa menutupi kekurangan jumlah guru di sekolah-sekolah tersebut.

Berdasarkan hasil verifikasi dan validasi data guru melalui Dapodikdasmen oleh Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan Kementerian Pendidikan RI tahun 2021, dinyatakan bahwa jumlah guru honorer (non PNS) di sekolah negeri yang terdata di Dapodikdasmen mengalami peningkatan pada periode 2 tahun terakhir (2020-2021), dengan rincian: tahun 2020 sebanyak 742.459 orang (Kemendikbud, 2020), dan di tahun 2021 sebanyak 918.490 orang guru (Kemendikbud, 2021).

Permasalahan tersebut terjadi di provinsi Maluku Utara, yakni pada jenjang

pendidikan menengah (SMA, SMK, dan SLB). Sesuai hasil verifikasi dan validasi data guru dan tenaga kependidikan oleh Dinas Pendidikan dan Kebudayaan, Bidang pembinaan guru dan tenaga kependidikan tahun 2021, Sesuai hasil penarikan dan verifikasi data guru oleh bidang pembinaan ketenagaan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan provinsi Maluku Utara per tanggal 31 Desember 2021, menunjukkan bahwa terjadi peningkatan jumlah guru honorer pada jenjang pendidikan SMA, SMK, dan SLB, bila dibandingkan dengan tahun 2020 yang lalu, yaitu dengan rincian jumlah guru PNS dan non PNS (Honorar) di tahun 2020 sebanyak 2.403 orang guru PNS, dan 2.749 orang guru non PNS, sedangkan di tahun tahun 2021 sebanyak 2.511 guru PNS dan 3.296 guru non PNS (honorar), yang tersebar di 10 kabupaten dan kota di Provinsi Maluku Utara.

Berdasarkan paparan rincian data yang disajikan di atas dapat disimpulkan bahwa jumlah guru non PNS lebih mendominasi jumlah guru PNS. hal ini sangat memprihatinkan, apabila mengacu pada hasil analisis perhitungan kebutuhan guru yang dilakukan oleh Dinas Pendidikan dan kebudayaan tersebut, ketersediaan guru sudah tidak rasional, karena perbandingan antara jumlah guru dan jumlah rombongan belajar yang tersedia pada jenjang SMA, SMK dan SLB sudah tidak berimbang, apabila menggunakan perhitungan rasio jumlah guru berbanding jumlah rombongan belajar, sesuai ketentuan Permendikbud No.15 Tahun 2018 tentang Pemenuhan beban kerja guru, Kepala Sekolah dan Pengawas Sekolah.

Hasil studi Unesco dengan peneliti Cooper dan Alvarado (2006) mengindikasikan adanya dua permasalahan

utama dalam perekrutan tenaga guru yaitu: (1) *low status of teaching (as evidenced in some countries by very low salaries)*; dan (2) *the lack of appeal found in the profession*. Permasalahan pertama adalah terkait status tenaga guru itu sendiri, kejelasan status akan berhubungan dengan besaran penggajian yang diterima. Permasalahan gaji ini sering menjadi masalah di belakang hari, karena di masa awal bekerja para guru yang statusnya bukan PNS tidak mendapatkan kejelasan gaji yang akan mereka terima. Permasalahan kedua adalah terkait temuan yang menyatakan rendahnya profesionalisme kerja guru

Akibat dari peningkatan jumlah guru honorer ini, tentu sangat berpengaruh terhadap pemenuhan jumlah jam mengajar sesuai ketentuan validitas mata pelajaran yang diampu oleh seorang guru di sekolah, sebagaimana yang telah ditekankan dalam Permendikbud nomor 15 tahun 2018, tentang pemenuhan Beban kerja guru, Pengawas dan kepala sekolah, pemenuhan jam mengajar guru adalah indikator dari kinerja dan profesionalisme guru itu sendiri. Ketersediaan tenaga pendidik (guru) di sekolah sangat menentukan keberhasilan tujuan dari sebuah lembaga pendidikan (sekolah) tersebut, oleh sebabnya apabila terjadi overload atau kelebihan jumlah guru pada suatu sekolah, tentu hal ini sangat berpengaruh pada realisasi tujuan suatu lembaga tersebut. Eryana, E., & Indah, A. (2020).

Masalah peningkatan jumlah guru honorer ini, disebabkan oleh faktor pengelolaan dan perekrutan/pengangkatan guru tidak tetap (honorar) yang tidak berdasarkan pada ketentuan yang telah ditetapkan, sehingga tentu sangat berpengaruh

terhadap pemenuhan jumlah jam mengajar guru tetap (Guru PNS) di sekolah, sebagaimana ketentuan dalam Permendikbud nomor 15 tahun 2018, tentang pemenuhan beban kerja guru, pengawas dan kepala sekolah, maka secara logika akan berdampak pada kinerja, profesionalisme dan kesejahteraan guru tetap (PNS), apabila mengacu pada ketentuan undang-undang nomor 14 tahun 2005, dan Permendikbud nomor 4 tahun 2022.

Hal senada disampaikan oleh kepala bidang pembinaan ketenagaan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Maluku Utara, dalam laporan hasil penilaian kinerja guru SMA, SMK, dan SLB tahun 2020-2021 menyatakan bahwa guru dalam menjalankan tugasnya tidak akan lagi optimal sesuai Permendikbudristek nomor 4 tahun 2022, dan Kepmendikbudristek nomor 56 tahun 2022, di mana dalam ketentuan ini menekankan bahwa pentingnya profesionalisme, dan terdapat ketersediaan guru yang memadai di sekolah adalah suatu hal yang paling penting, agar kinerja dan kesejahteraan guru yang di inginkan dapat terwujud.

KAJIAN PUSTAKA

Guru menurut kamus Besar Bahasa Indonesia adalah orang yang pekerjaannya mengajar, dengan demikian secara makna mendalam, pekerjaan guru adalah mengajar, yakni menjadikan seseorang dari tidak mengetahui sesuatu menjadi tahu. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 menyatakan bahwa pendidik (guru) adalah tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran

melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi (UU Nomor 20 Tahun, 2003). Pengertian guru secara umum adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini melalui jalur formal pendidikan dasar dan pendidikan menengah (UU Nomor 14 Tahun, 2005).

Menurut Hamid, A. (2017), guru merupakan pendidik profesional yang memiliki citra baik di mata masyarakat yang selalu menjadi panutan dan teladan masyarakat di lingkungan sekitarnya (Hamid, 2017). Noor Jamaluddin (1978) menjelaskan bahwa guru adalah pendidik, yaitu orang dewasa yang bertanggung jawab memberi bimbingan atau bantuan kepada anak didik dalam perkembangan jasmani dan rohaninya agar mencapai kedewasaannya (Wulandari, 2017). sedangkan menurut (Heri Susanto, 2020:10) menjelaskan bahwa Guru ialah orang yang merencanakan, dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai serta membimbing peserta didik untuk meraih cita-cita dan memiliki budi pekerti.

Semboyan Ki Hadjar Dewantara tentang Pendidikan terdapat tiga asas pendidikan yaitu *Ing Ngarso Sung Tuladha*, *Ing Madya Mangun Karsa*, *Tut wuri Handayani*. Yang implementasinya dalam pendidikan dapat dipahami bahwa guru sebagai pendidik yaitu:

1. *Ing Ngarso Tulado*, bahwa di depan seorang guru harus dapat memberikan contoh atau teladan yang baik bagi kepada siswa-siswinya.
2. *Ing Madya Mangun Karsa*, guru adalah pendidik yang berada di tengah

siswanya mampu memberikan dorongan atau semangat untuk berkarya.

3. *Tut Wuri Handayani*, di belakang guru adalah pendidik yang mampu mengarahkan atau menopang siswa-siswinya pada jalan yang benar.

Dari beberapa uraian pengertian guru di atas jelas sekali bahwa guru adalah orang yang memiliki keahlian khusus dan berprofesi sebagai pendidik profesional yang terlibat dalam dunia pendidikan, di mana tugasnya tidak hanya sekedar mentransfer ilmu ke peserta didiknya, akan tetapi lebih dari itu. Guru mempunyai beban atau tugas untuk menumbuhkan kemampuan peserta didik agar dapat meningkatkan dan mencerdaskan kehidupan bangsa, seperti tujuan pendidikan sebagaimana yang ditegaskan dalam UUD 1945 alinea 4, yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa.

Berdasarkan status, guru dibedakan dalam dua golongan yaitu guru yang berstatus sebagai PNS dan non PNS (honorar). Guru PNS adalah pegawai dengan formasi jabatan guru yang telah memenuhi syarat tertentu, lalu diangkat sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan fungsional khusus di pemerintahan, yang bertugas pada satuan lembaga pendidikan, dan diberikan gaji serta tunjangan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Guru PNS terdiri dari dua kategori yakni guru PNS yang diangkat melalui CASN dan Guru PPPK, dimana keduanya memiliki peran dan tanggung jawab yang sama, juga mendapatkan hak gaji yang sama pula, namun terdapat

perbedaan pada status kepegawaian dan jaminan tunjangan hari tua.

Sedangkan Guru Honorar adalah Guru yang diangkat oleh Pengelola, Instansi terkait, serta lembaga penyelenggara Pendidikan, berdasarkan kebutuhan. Guru Honorar terdiri dari berapa kategori yaitu Guru Tetap Yayasan (GTY) diangkat oleh yayasan, Guru Tidak Tetap (GTT) diangkat oleh pengelola, atau instansi terkait, dan Guru Honda/PTT (Honorar Daerah/PTT) diangkat oleh Kepala Daerah, ketiga kategori guru ini adalah Pegawai Non PNS yang bertugas di lembaga pendidikan, baik yang diselenggarakan oleh Pemerintah (Sekolah Negeri) maupun Swasta/Masyarakat. Pembiayaan atau jaminan Gaji Guru kategori Non PNS ini berasal dari anggaran BOS/Komite, Masyarakat/Yayasan untuk Guru dengan Status GTY/GTT, dibayarkan oleh pemerintah daerah yang bersumber dari APBD untuk guru kategori Honorar Daerah (Honda) /PTT.

Guru honorar memiliki hak untuk memperoleh honorarium, baik perbulan maupun per-triwulan, mendapatkan perlindungan hukum dan cuti berdasarkan peraturan pemerintah yang tertuang dalam undang-undang ketenagakerjaan (Mulyasa, 2016) Berdasarkan PP Nomor 48 Tahun 2005 sebagaimana terakhir kali diubah dengan PP Nomor 56 Tahun 2012, tenaga honorar 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 APBN atau APBD.

Konsep Kesejahteraan Guru

Menurut kamus Umum Bahasa Indonesia Kesejahteraan berasal dari kata sejahtera yang berarti rasa aman, sentosa, makmur dan selamat (terlepas dari segala macam gangguan). Kesejahteraan berarti mengamankan dan keselamatan hidup (kesenangan hidup). Menurut Muhammad Busro (2018) Kesejahteraan adalah keadaan di mana seseorang merasakan adanya kemakmuran (kesejahteraan lahir) dan ketenteraman (kesejahteraan batin). Kesejahteraan batin dapat dicapai karena ada upah, kepemilikan tempat tinggal yang berkualitas, perabotan rumah yang berkualitas, sarana liburan, sarana transportasi, dan kepemilikan aset. Sedangkan kesejahteraan batin dapat dicapai melalui kesadaran diri, interaksi positif terhadap orang lain, dan pertumbuhan pribadi.

Konstruk kesejahteraan diukur dengan dimensi: (1) kesejahteraan lahir dan (2) kesejahteraan batin. Dimensi kesejahteraan lahir mempunyai indikator berupa upah, kualitas tempat tinggal, kualitas perabotan rumah, kualitas sarana hiburan, sarana transportasi dan kepemilikan aset. Sedangkan dimensi kesejahteraan batin mempunyai indikator berupa kesadaran diri, interaksi positif terhadap orang lain, dan pertumbuhan pribadi

Dari definisi dan uraian para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan guru merupakan suatu hal yang sangat mendasar, karena kesejahteraan juga merupakan bagian dari Hak asasi manusia yang tidak bisa dipisahkan dari kebutuhan manusia. Dalam tujuan meningkatkan mutu pendidikan sebagaimana yang telah dicita-citakan maka

kinerja guru sangat dibutuhkan, namun untuk mencapai keinginan tersebut, maka perlu adanya kesejahteraan yang diberikan kepada para guru agar kompetensi para guru bisa meningkat.

Pemberian kesejahteraan kepada Guru juga merupakan bagian dari konsep Manajemen Sumber Daya Manusia. Dalam melakukan pekerjaan setiap orang yang bekerja berhak untuk mendapatkan kesejahteraan yang sesuai. Setiap orang yang telah bekerja tanpa memandang perbedaannya berhak mendapatkan kesejahteraan/imbalance secara adil, karena hal ini merupakan bagian dari misi penegakan konstitusi di bidang hak asasi manusia, sebagai jaminan terhadap kepentingan masyarakat dari tindakan sewenang-wenang penguasa (Jabid et al., 2022).

Kesejahteraan yang menjadi fokus pembahasan dalam penelitian ini adalah kesejahteraan guru PNS SMA Negeri di dalam kota Ternate ini adalah kesejahteraan dalam bentuk upah kerja di luar gaji pokok yang sudah ditetapkan, yakni tunjangan penghasilan lainnya, seperti tunjangan Sertifikasi guru bagi guru yang sudah memiliki sertifikat pendidik, dan tunjangan non sertifikasi bagi guru yang belum memiliki sertifikat pendidik. Pemberian kesejahteraan berupa tunjangan sertifikasi dan tunjangan non sertifikasi ini adalah bagian dari implementasi undang-undang guru dan dosen nomor 14 tahun 2015, yang mengisyaratkan bahwa tunjangan ini adalah bentuk penghargaan pemerintah kepada para guru profesional yang telah dinyatakan lulus dalam uji kompetensi dan telah memenuhi syarat untuk menerima tunjangan tersebut. nominal tunjangan sertifikasi guru PNS adalah sebesar gaji

pokok PNS per bulannya, sedangkan untuk tunjangan non-sertifikasi adalah pemberian tambahan penghasilan kepada guru PNS yang belum memiliki sertifikat pendidik, namun tunjangan ini memiliki syarat khusus lagi untuk memperolehnya, yakni harus memenuhi jumlah jam minimal 24 jam dan telah tercatat dalam sistem data pokok Pendidikan (Dapodik).

Pemberian tunjangan sertifikasi dan tunjangan non sertifikasi bagi guru di sekolah, ketentuan dan syarat pemberiannya telah diatur dalam Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Riset dan Teknologi yang selalu *diupdate* per tahunnya, syarat pembayaran tunjangan sertifikasi adalah ditetapkan dengan surat keputusan menteri pendidikan, kebudayaan, riset dan teknologi yang diterbitkan dua kali dalam waktu 1 tahun apabila guru dianggap memenuhi syarat, sedangkan untuk pembayaran tunjangan non sertifikasi ditetapkan dengan surat keputusan Kepala Daerah/Instansi yang diberi wewenang berdasarkan petunjuk teknis penyaluran tunjangan sertifikasi dan non sertifikasi guru oleh kementerian pendidikan dan kebudayaan riset dan teknologi, yakni harus memenuhi syarat pemenuhan jumlah jam minimal 24 jam per minggu dan telah terdata di Dapodik.

Konsep Profesionalisme Guru

Profesionalisme berasal dari kata profesional yang mempunyai makna yaitu berhubungan dengan profesi dan memerlukan kepandaian khusus untuk menjalankannya (KBBI, 1994). Profesionalisme merupakan tingkah laku, keahlian atau kualitas dan seseorang yang profesional (Packard et al., 1988). Profesionalisme Guru adalah kondisi, arah,

nilai, tujuan, dan kualitas suatu keahlian dan kewenangan dalam bidang pendidikan dan pembelajaran yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang yang menjadi mata pencaharian (Sutiono, 2021). Kriteria Profesionalisme Guru menurut UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, “Profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian atau kecakapan yang memenuhi mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi.

Rebore (1991) mengemukakan enam karakteristik profesionalisme guru, yaitu: (1) pemahaman dan penerimaan dalam melaksanakan tugas, (2) kemauan melakukan kerja sama secara efektif dengan siswa, guru, orang tua siswa, dan masyarakat, (3) kemampuan mengembangkan visi dan pertumbuhan jabatan secara terus menerus, (4) mengutamakan pelayanan dalam tugas, (5) mengarahkan, menekan dan menumbuhkan pola perilaku siswa, serta (6) melaksanakan kode etik jabatan.

Glickman (1981) memberikan ciri profesionalisme guru dari dua sisi, yaitu kemampuan berpikir abstrak (*abstraction*) dan komitmen (*commitment*). Guru yang profesional memiliki tingkat berpikir abstrak yang tinggi, yaitu mampu merumuskan konsep, menangkap, mengidentifikasi, dan memecahkan berbagai macam persoalan yang dihadapi dalam tugas, dan juga memiliki komitmen yang tinggi dalam melaksanakan tugas. Komitmen adalah kemauan kuat untuk melaksanakan tugas yang didasari dengan rasa penuh tanggung jawab (Glickman, 1981). Resty Nurqomah (2021) menyatakan bahwa profesional mengarah pada

profesionalisme, dimana mempunyai makna, mutu, kualitas profesi atau yang profesional. Profesionalisme merupakan sikap dari seorang profesional, artinya setiap pekerjaan haruslah dikerjakan oleh seseorang yang mempunyai keahlian dalam suatu bidang atau profesinya (Nurqomah, 2021).

Dari definisi para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa profesionalisme adalah sebutan yang mengacu pada sikap mental dalam bentuk komitmen seseorang atau anggota suatu organisasi profesi untuk senantiasa mewujudkan dan meningkatkan kualitas profesionalnya. Seorang guru yang memiliki profesionalisme yang tinggi akan tercermin pada sikap mental serta komitmennya terhadap perwujudan dan peningkatan kualitas profesional melalui berbagai cara dan strategi (Suyatno & Jihad, 2017). Berdasarkan definisi operasional di atas, maka menurut (Ramadhan, 2022:47) dan (Helmi, 2017) bahwa profesionalisme yang dimaksud adalah komitmen seorang guru dalam meningkatkan mutu, kualitas, dan sikap yang mengacu pada standar kompetensi guru.

MATERI DAN METODE PENELITIAN

Berdasarkan permasalahan di atas, maka jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan *causa and effect*, yakni salah satu pendekatan penelitian yang dapat mengungkap hubungan kausalitas antar variabel (Sugiyono, 2008:107). Penelitian ini bertujuan untuk melihat dampak antara rekrutmen guru honorer dan kesejahteraan guru terhadap profesionalisme guru.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu guru PNS dan guru

honorer pada jenjang Pendidikan SMA, SMK, dan SLB di Provinsi Maluku Utara yang berjumlah total 2195 guru, dengan demikian maka sampel yang dijadikan objek dalam penelitian ini sebanyak 86 responden.

Terdapat tiga variabel dalam penelitian ini, yakni variabel rekrutmen guru honorer sebagai variabel bebas 1 (X_1), variabel kesejahteraan guru sebagai variabel bebas 2 (X_2), dan variabel profesionalisme guru sebagai variabel terikat (Y). pengumpulan data peneliti menggunakan teknik angket dengan cara menyebarkan angket ke seluruh responden menggunakan *goole form*. Analisis data penelitian menggunakan teknik analisis regresi ganda berdasarkan masalah dan variabel penelitian di atas.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis regresi dengan menggunakan aplikasi *software* SPSS.25 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis regresi

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std Error
1 (Constant)	13.426	3.633
X_1	.573	.065
X_2	-.285	.134

Berdasarkan hasil uji regresi di atas menunjukkan bahwa nilai konstanta 13,426, artinya bahwa hubungan variabel rekrutmen guru honorer dan kesejahteraan guru PNS terhadap profesionalisme guru bernilai konstan. Nilai koefisien regresi (X_1) sebesar 0,573 yang bernilai positif menunjukkan bahwa antara variabel rekrutmen guru honorer dengan profesionalisme guru terjadi hubungan yang progresif sehingga jika terjadi perubahan nilai pada variabel X_1 akan diikuti secara progresif pada variabel

profesionalisme guru. Sedangkan nilai koefisien regresi (X_2) sebesar $-0,285$ (bernilai negatif), hal ini menunjukkan bahwa jika terjadi penurunan kesejahteraan guru maka profesionalisme guru juga akan mengalami penurunan. Secara matematis dapat dilihat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y_1 = 13,426 + 0,573 X_1 - 0,285 X_2 + e$$

Adapun uji hipotesis yang digunakan yaitu uji signifikansi individual (*t-test*) guna menguji signifikansi variabel bebas yang terdapat dalam persamaan regresi secara individu berpengaruh terhadap nilai variabel terikat:

Tabel 2. Hasil uji hipotesis

Model	T	Sig.
1 (Constant)	3.696	.000
X₁	8.832	.000
X₂	-2.127	.036

Tabel 2 menunjukkan nilai t_{hitung} pada variabel X_1 lebih besar dari t_{tabel} ($8,832 > 1,660$) dengan $sig. < 0,05$ ($0,00 < 0,05$), artinya bahwa rekrutmen guru honorer berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalisme guru. Nilai t_{hitung} variabel X_2 jauh lebih kecil dari t_{tabel} ($-2,217 < 1,660$) dengan $sig. < 0,05$ ($0,036 < 0,05$), artinya bahwa variabel kesejahteraan guru berpengaruh negatif dan signifikan terhadap profesionalisme guru.

Temuan penelitian mengindikasikan bahwa rekrutmen guru honorer berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalisme. Kondisi tersebut diindikasikan dengan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $8,832 > 1,660$, dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hasil ini sejalan dengan kondisi perubahan sistem pembelajaran yang menyebabkan rekrutmen guru honorer semakin progresif, sehingga menimbulkan kejenuhan. Kondisi

tersebut dipicu oleh beban pembelajaran yang berlebihan sehingga berdampak pada terjadinya kelelahan emosional yang disebut juga dengan profesionalisme.

Guru honorer jenjang SMA, SMK, dan SLB Negeri se-Provinsi Maluku Utara merupakan guru honorer yang memiliki pendidikan yang linear profesi, dinilai bahwa guru honorer Pada jenjang SMA, SMK, dan SLB Negeri se-Provinsi Maluku Utara rata-rata telah memiliki pengalaman kerja sehingga dengan rekrutmen guru honorer yang diberikan, guru honorer dinilai mampu melaksanakan pembelajaran dengan baik. Hal ini didasarkan pada perspektif waktu pengerjaan tugas yang diberikan kepada guru honorer dengan standar kerja yang telah ditetapkan. Waktu yang diberikan sesuai sehingga guru mampu berkonsentrasi dengan waktu yang diberikan untuk melaksanakan pembelajaran.

Guru honorer mampu mengajar dengan optimal, kondisi tersebut terbukti dengan ketercapaian target kerja. Dalam melaksanakan tugasnya, guru honorer tidak mengalami kegelisahan saat mengajar meskipun terjadi rekrutmen guru honorer yang tinggi. Temuan penelitian sejalan dengan penelitian Kusumaningrum dkk (2016) yang mengindikasikan bahwa rekrutmen guru honorer berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalisme.

KESIMPULAN

Rekrutmen guru honorer, kesejahteraan guru, dan profesionalisme guru adalah tiga hal penting yang perlu diperhatikan keseimbangannya, karena ketiganya saling berhubungan secara kausalitas. Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang peneliti lakukan dapat

disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara rekrutmen guru honorer dengan profesionalisme guru yang dibuktikan dengan nilai t_{hitung} pada variabel X_1 lebih besar dari t_{tabel} ($8,832 > 1,660$) dengan $sig. < 0,05$ ($0,00 < 0,05$). Begitu pula antara rekrutmen guru honorer dengan profesionalisme guru, namun keduanya terjadi hubungan yang negatif dan signifikan yang dibuktikan dengan nilai t_{hitung} variabel X_2 jauh lebih kecil dari t_{tabel} ($-2,217 < 1,660$) dengan $sig. < 0,05$ ($0,036 < 0,05$).

DAFTAR PUSTAKA

- Glickman, C. D. (1981). *Developmental Supervision: Alternative Practice for Helping Teachers Improve Instruction* (R. S. Brandt & N. C. Modrak (eds.)). ASCD.
- Hamid, A. (2017). Guru Profesional. *Al-Falah*, 17(32), 274–285.
file:///C:/Users/toshiba/Downloads/26-234-1-PB-2.pdf
- Helmi, J. (2017). Kompetensi Profesionalisme Guru. *Jurnal Pendidikan*, 7(4), 318–336.
- Heri Susanto. (2020). *Buku Profesi Keguruan* (B. Subiyakto & Helmi Akmal (eds.); I. Prodi Pendidikan Sejarah Universitas Lambung Mangkurat).
- Jabid, A. W., Suci, R. P., Priyono, & Hasyim, A. W. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Internasional. Literasi Nusantara Abadi*.
- Nurqomah, R. (2021). *Kompetensi Profesionalisme Guru*. 1(2), 27–30.
- Packard, D. R., & Others, A. (1988). *Educational Change and Reform. An Integrated Model for the Professional Development of Teacher Leaders*. 4.
- Ramadhan, D. S. (2022). *Hubungan Kesejahteraan dengan Profesionalisme guru SD di Kecamatan Jampangkulon, Kabupaten Suka Bumi, Jawa Barat*. UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SYARIF HIDAYATULLAH JAKARTA.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Suyatno, & Jihad, A. (2017). *Menjadi Guru Profesional: Strategi meningkatkan Kualifikasi dan Kualitas Guru di Era Global*. Alfabeta.
- UU Nomor 14 Tahun. (2005). *Tentang Guru dan Dosen*.
- UU Nomor 20 Tahun. (2003). *Sistem Pendidikan Nasional*.
- Wulandari, D. (2017). Kompetensi Profesionalisme Guru. *Jurnal Aksioma Ad-Diniyah*, 9(1), 1–14.
file:///C:/Users/toshiba/Downloads/53-5-1057-1-SM.pdf