

## Pengabdian, Keadilan Gaji, Dan Kinerja Guru Honorar: Studi Kualitatif Di Mi Ma'arif Nu Karangturi Banyumas

Hiban Akhsin Ali Rafi

Administrasi Publik, Universitas Jenderal Soedirman, Indonesia

Email Korespondensi: [alirafi.pwt@gmail.com](mailto:alirafi.pwt@gmail.com)

Article received: 22 Januari 2026, Review process: 11 Februari  
Article Accepted: 25 April 2026, Article published: 07 Mei 2026

### ABSTRACT

*This study originated from the real-life experiences of honorary (non-permanent) teachers at MI Ma'arif NU Karangturi, Banyumas, who continued to teach with remarkable dedication despite inadequate welfare conditions. It aimed to examine how Public Service Motivation (PSM) and perceptions of salary equity influenced their performance, as well as how these teachers negotiated the idealism of public service with the economic realities of their lives. A qualitative case study approach was employed, and data were collected from six honorary teachers through in-depth interviews, classroom observations, and documentation of school activities, which were then analyzed thematically. The findings revealed that most teachers viewed their profession as an act of worship, a service to the nation, and an expression of love for education. However, strong perceptions of salary injustice also emerged, particularly when workload was compared with the compensation received. The teachers' performance was reflected in their discipline, patience, and creativity in delivering lessons. A key finding of the study was the emergence of a hybrid motivation pattern, in which public service dedication and the demand for salary fairness coexisted as mutually reinforcing factors that sustained professional performance. The study concluded that while public service motivation remained the primary driving force, attention to salary equity was crucial to ensure the sustainability of teachers' commitment and to maintain the quality of education in madrasah*

**Keywords:** Public Service Motivation, Equity Theory, Honorary Teachers, Teacher Performance

### ABSTRAK

*Penelitian ini berangkat dari pengalaman nyata para guru honorar di MI Ma'arif NU Karangturi, Banyumas. Mereka tetap mengajar dengan dedikasi tinggi meskipun kondisi kesejahteraan mereka masih jauh dari layak. Pertanyaan utama dari penelitian ini adalah bagaimana motivasi pengabdian (Public Service Motivation/PSM) dan persepsi keadilan gaji (Equity) berperan dalam memengaruhi kinerja guru honorar, serta bagaimana mereka menegosiasikan idealisme pengabdian dengan realitas kebutuhan ekonomi. Dengan pendekatan kualitatif studi kasus, data diperoleh melalui wawancara mendalam, observasi proses pembelajaran, dan dokumentasi aktivitas sekolah terhadap enam guru honorar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar guru tetap memaknai profesinya sebagai bentuk ibadah, pengabdian kepada bangsa, dan kecintaan pada dunia pendidikan. Namun, persepsi ketidakadilan terkait gaji juga muncul kuat, terutama ketika beban kerja dibandingkan dengan kompensasi yang diterima. Kinerja guru honorar terlihat dari kedisiplinan hadir, kesabaran mendidik, serta kreativitas dalam menyampaikan materi.*

---

*Temuan penting penelitian ini adalah munculnya pola motivasi campuran (hybrid motivation), di mana pengabdian publik dan tuntutan keadilan gaji berjalan berdampingan sebagai faktor penopang kinerja. Penelitian ini memberikan implikasi bahwa meskipun motivasi pengabdian masih menjadi kekuatan utama, perhatian terhadap keadilan gaji merupakan syarat penting untuk menjaga keberlanjutan kualitas pendidikan di madrasah*  
**Kata Kunci:** *Public Service Motivation, Equity Theory, guru honorer, kinerja guru.*

## PENDAHULUAN

Menurut Undang-Undang No. 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik, pelayanan publik adalah kegiatan atau rangkaian kegiatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan pelayanan sesuai dengan peraturan perundang-undangan bagi setiap warga negara dan penduduk atas barang, jasa, dan/atau pelayanan administratif yang disediakan oleh penyelenggara pelayanan publik. Denhardt and Denhardt (2000) menyebutkan bahwa pelayanan publik tidak boleh dipahami hanya sekadar aktivitas birokrasi yang bersifat administratif, melainkan sebagai sebuah proses melayani masyarakat untuk memenuhi hak-hak dasar mereka (Denhardt & Denhardt, 2000). Dengan begitu, pelayanan publik tidak hanya bicara soal prosedur, tetapi juga mencakup nilai, etika dan kualitas interaksi antara penyedia layanan dan warga negara. Dalam perspektif *New Public Service*, pelayanan publik dikenalkan sebagai "*servoing rather than steering*", yang artinya birokrat dipandang sebagai pelayan masyarakat bukan sekadar pengendali (Denhardt & Denhardt, 2000). Oleh karena itu, pelayan publik atau aparatur publik dituntut memiliki motivasi intrinsik yang kuat untuk melayani kepentingan masyarakat. Nilai-nilai seperti integritas, keadilan dan kepedulian sosial menjadi fondasi penting dalam pelayanan publik.

Dalam konteks pelayanan publik di bidang pendidikan, profesi guru menjadi ujung tombak pemenuhan hak dasar warga negara di bidang pendidikan sebagaimana diamanatkan oleh Undang-Undang Dasar 1945. Pendidikan memiliki peran strategis dalam upaya membentuk kualitas sumber daya manusia dan masyarakat yang berkualitas, dalam hal ini guru menjadi sangat penting perannya dalam suatu proses pendidikan. Guru merupakan salah satu aktor utama pelayan publik dan memiliki peran vital dalam pembangunan bangsa. Tilaar menjelaskan bahwa selain mentransfer ilmu pengetahuan, guru juga bertugas untuk membentuk nilai, sikap, dan karakter peserta didik agar mampu hidup bermasyarakat (Tilaar, 2002). Tanpa adanya guru, tujuan pendidikan sebagaimana dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional mustahil tercapai. Namun ironisnya status guru sebagai pelayan publik tidak selalu diiringi dengan penghargaan yang sesuai. Dalam praktiknya, banyak guru yang tidak berstatus Apratur Sipil Negara (ASN), melainkan berstatus honorer. Guru PNS umumnya memperoleh jaminan kesejahteraan lebih baik, sementara guru non-PNS, khususnya guru honorer seringkali menghadapi kondisi yang memprihatinkan menyangkut kesejahteraan mereka. Guru honorer sendiri adalah tenaga pendidik yang diangkat oleh satuan pendidikan untuk memenuhi kebutuhan layanan belajar mengajar, meskipun dengan keterbatasan kesejahteraan gaji dan kepastian status. Suyanto dan Jihad (2013) menambahkan, guru honorer memiliki kontribusi signifikan dalam menjaga

---

keberlangsungan sistem pendidikan, terutama di sekolah-sekolah yang kekurangan tenaga pendidik ASN .

Fenomena guru honorer di Indonesia bermula sejak 1980-an ketika saat itu pemerintah belum mampu menyediakan jumlah guru PNS yang memadai. Untuk mengatasi tersebut, sekolah negeri maupun swasta merekrut guru dengan status honorer yang digaji oleh yayasan atau dana masyarakat. Hingga saat ini, keberadaan guru non-PNS atau guru honorer di Indonesia masih terbilang banyak. Meskipun banyak, sebagian besar guru honorer yang tersebar di berbagai wilayah di Indonesia masih menerima gaji di bawah Upah Minimum Regional (UMR). Fenomena ini menciptakan dilema, di satu sisi mereka tetap dibutuhkan untuk melayani pendidikan masyarakat, di sisi lain kesejahteraan mereka sangatlah minim. Situasi tersebut berdampak pada motivasi kerja guru, khususnya guru honorer. Beberapa dari mereka mungkin tetap menunjukkan dedikasi tinggi karena menganggap mengajar sebagai sebuah pengabdian, sementara lainnya mulai kehilangan semangat mengajar karena merasa diperlakukan tidak adil.

Teori Motivasi Pelayanan publik atau *Public Service Motivation* (PSM) sangat relevan dengan fenomena guru honorer yang memegang teguh wujud pengabdian dan ketulusan memberi pelayanan pendidikan kepada masyarakat. Teori PSM di perkenalkan pertama kali oleh Perry dan Wise (1990) sebagai sebuah motivasi intrinsik untuk melayani kepentingan publik, meski insentif material atau gaji rendah . Individu dengan tingkat motivasi pelayanan publik atau PSM cenderung tetap bekerja secara optimal karena mereka memandang pekerjaannya bermakna bagi masyarakat. Wright dan Grant (2010) menambahkan bahwa PSM memberikan kepuasan moral dan eksistensial yang tidak dapat tergantikan oleh materi. Sebaliknya, Teori Keadilan atau *Equity Theory* yang dikemukakan oleh Adams (1965) menekankan pentingnya persepsi keadilan, terutama keadilan dalam konteks gaji. Menurut teori ini, individu akan termotivasi jika mereka merasa ada keseimbangan antara input (tenaga, waktu, keterampilan) dan output (gaji, penghargaan). Ketika terjadi ketidakadilan, motivasi kerja dapat menurun drastis.

Fenomena guru honorer memperlihatkan adanya saling tarik-menarik antara PSM dan Equity. Sebagian guru tetap bertahan karena alasan panggilan pengabdian (PSM) dan sebagian lainnya menuntut adanya keadilan dalam kompensasi (Equity). Faktor ini menimbulkan sebuah pertanyaan mendasar, faktor mana yang lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja guru honorer?

Penelitian ini dilakukan di MI Ma'arif NU Karangturi, sebuah Madrasah Ibtidaiyah swasta yang berlokasi di Desa Karangturi, Kecamatan Sumbang, Kabupaten Banyumas, Jawa Tengah. Sekolah ini letaknya relatif jauh dari pusat kota, sehingga aksesibilitas dan fasilitas pendidikan berbeda dibandingkan dengan sekolah-sekolah yang berlokasi lebih dekat ke kota. Tenaga Pendidik di sekolah tersebut mayoritas berstatus guru honorer. Kondisi ini menjadikan sekolah tersebut relevan sebagai lokasi penelitian, mengingat isu tentang motivasi dan kinerja guru honorer sangat nyata dirasakan di lapangan. Guru-guru di sekolah tersebut dihadapkan dengan kenyataan keterbatasan gaji dan status kepegawaian, namun harus dituntut untuk memberikan pelayanan publik berupa pendidikan yang

---

berkualitas. Situasi inilah yang menarik untuk diteliti dengan menggunakan dua perspektif teori, yaitu *Public Service Motivation* (PSM) dan *Equity Theory*.

Penelitian ini dianggap penting karena setidaknya ada tiga alasan. Pertama, penelitian ini memperkaya kajian administrasi publik, khususnya tentang motivasi pelayanan publik dalam konteks pendidikan. Dengan meneliti guru honorer di MI Ma'arif NU Karangturi, penelitian berusaha memberikan perspektif baru tentang PSM dan Equity dalam konteks Indonesia.

Kedua, hasil penelitian dapat memberikan masukan bagi pengelola sekolah, yayasan, dan pemerintah dalam merumuskan strategi peningkatan motivasi guru honorer. Jika PSM lebih dominan, maka pembinaan nilai pengabdian harus diperkuat. Jika Equity lebih dominan, maka kebijakan kompensasi atau gaji yang adil harus menjadi prioritas.

Ketiga, penelitian ini berusaha menunjukkan bagaimana kesejahteraan tenaga pendidik berhubungan langsung dengan kualitas pelayanan publik. Guru yang termotivasi akan memberikan pelayanan pendidikan lebih baik, yang pada gilirannya meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia.

Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan, rumusan masalah penelitian ini adalah:

- 1) Bagaimana bentuk motivasi pengabdian (*Public Service Motivation*) yang dimiliki oleh guru honorer di MI Ma'arif NU Karangturi, Banyumas?
- 2) Bagaimana persepsi guru honorer di MI Ma'arif NU Karangturi terhadap keadilan gaji yang mereka terima?
- 3) Bagaimana kinerja guru honorer di MI Ma'arif NU Karangturi tercermin dalam aspek kehadiran, kualitas mengajar, inovasi pembelajaran, dan interaksi dengan siswa?
- 4) Faktor mana yang lebih menonjol dalam memengaruhi kinerja guru honorer, motivasi pengabdian atau persepsi keadilan gaji?

Bagaimana narasi guru honorer menjelaskan keseimbangan antara idealisme pengabdian dan realitas kebutuhan ekonomi dalam konteks pelayanan publik bidang pendidikan?

## **Tinjauan Pustaka**

### ***Public Service Motivation* (PSM)**

Perry dan Wise memperkenalkan konsep *Public Service Motivation* (PSM) sebagai dasar motivasi individu yang bekerja di sektor publik untuk melayani masyarakat, bukan sekadar mencari keuntungan material. Konsep ini menekankan nilai altruistik atau nilai yang lebih mementingkan kepentingan orang lain di atas kepentingan diri sendiri, rasa tanggung jawab sosial, dan panggilan moral. Dalam konteks profesi guru, PSM dapat terwujud melalui dedikasi mengajar yang tidak semata-mata didorong oleh imbalan, melainkan oleh tanggung jawab mendidik generasi bangsa. Guru dengan PSM yang tinggi akan tetap hadir, mengajar, dan membimbing siswa meski dalam kondisi keterbatasan ekonomi (Cristensen & Wright, 2011).

### *Equity Theory*

Berbeda dengan PSM, *Equity Theory* menekankan aspek persepsi keadilan. Adams berpendapat bahwa motivasi kerja sangat ditentukan oleh keseimbangan antara input (waktu, tenaga, keterampilan) dan output (gaji, tunjangan, penghargaan) (Adams, 1965). Ketika rasio tersebut dianggap tidak adil, muncul ketidakpuasan yang dapat menurunkan motivasi dan kinerja. Dalam konteks guru honorer, teori ini menjelaskan bagaimana gaji rendah yang tidak sepadan dengan beban kerja dapat menimbulkan perasaan *under-reward inequity*. Dampaknya, beberapa guru mencari pekerjaan sampingan, mengurangi intensitas mengajar, atau mengalami demotivasi (Colquitt, Lepine, Wesson, & Wesson, 2021). Namun, terdapat juga guru yang tetap berkomitmen tinggi karena terdorong oleh nilai pengabdian, sehingga hubungan antara keadilan dan motivasi tidak bersifat mutlak.

### *Kinerja Guru Sebagai Pelayan Publik*

Kinerja guru bukan hanya ukuran administratif, tetapi juga bentuk pelayanan publik. Robbins mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja individu dalam mencapai tujuan organisasi sesuai standar tertentu (Robbins, 2013). Bagi guru, kinerja mencakup kehadiran, persiapan mengajar, kualitas penyampaian materi, kemampuan mengelola kelas, serta interaksi dengan siswa dan masyarakat sekolah. Sebagai aktor pelayanan publik, guru memiliki posisi strategis dalam pembangunan sumber daya manusia. Denhardt dan Denhardt menekankan bahwa pelayanan publik modern tidak hanya menekankan efisiensi, tetapi juga nilai-nilai kepentingan publik (*public values*) (Denhardt & Denhardt, 2000). Guru honorer yang terus mengajar meski dengan gaji terbatas merupakan contoh nyata bagaimana nilai pelayanan publik hadir dalam praktik keseharian.

### *Penelitian Terdahulu*

Beberapa penelitian sebelumnya sudah menyinggung tentang motivasi pengabdian publik (Public Service Motivation/PSM), keadilan gaji, serta kaitannya dengan kinerja guru honorer. Meskipun begitu, tiap penelitian punya fokus dan sudut pandang yang berbeda. Penelitian yang dilakukan oleh Anwar (2023) menyoroti hubungan antara motivasi, kompensasi, dan beban kerja terhadap niat berhenti (*turnover intention*) guru honorer. Dari penelitian itu, ditemukan bahwa meskipun sebagian guru memiliki semangat pengabdian, kenyataannya faktor gaji yang rendah dan beban kerja yang berat sering kali menjadi alasan utama mereka ingin meninggalkan profesi. Artinya, pengabdian memang penting, tetapi tidak cukup untuk membuat guru bertahan lama jika kebutuhan ekonominya tidak terpenuhi.

Safitri (2023) melakukan penelitian dengan fokus pada guru honorer madrasah ibtidaiyah. Hasilnya menunjukkan bahwa rendahnya kesejahteraan berdampak langsung pada kedisiplinan dan kreativitas guru dalam mengajar. Guru yang merasa gajinya terlalu kecil cenderung kurang bersemangat menghadirkan pembelajaran yang inovatif. Penelitian ini relevan dengan konteks MI Ma'arif NU Karangturi karena sama-sama membahas madrasah yang menghadapi keterbatasan dukungan finansial.

Sudiana (2023) mengambil pendekatan yang agak berbeda dengan melihat peran kepemimpinan kepala sekolah. Ia menemukan bahwa perhatian dan dukungan kepala sekolah bisa memengaruhi motivasi guru honorer. Walaupun gaji tetap kecil, guru yang merasa dihargai dan didukung oleh pimpinan biasanya lebih mampu menjaga semangatnya. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi guru tidak hanya ditentukan oleh faktor internal, tetapi juga lingkungan kerja.

Siburian (2024) secara khusus membahas isu remunerasi guru honorer. Menurutnya, ketidakadilan dalam sistem pembayaran membuat guru merasa kurang dihargai, yang pada akhirnya menurunkan motivasi kerja. Penelitian ini menegaskan pentingnya prinsip keadilan dalam kompensasi, sejalan dengan *equity theory* yang menyatakan bahwa ketidakseimbangan antara usaha dan hasil dapat memengaruhi kinerja.

Penelitian terbaru dilakukan oleh Guan (2025) yang meneliti konselor pendidikan di Tiongkok dengan menggunakan perspektif PSM. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi pengabdian dapat meningkatkan kinerja melalui keterikatan kerja (*work engagement*). Walaupun objeknya berbeda, penelitian ini tetap relevan karena memperlihatkan bagaimana motivasi intrinsik membantu tenaga pendidik bertahan menghadapi keterbatasan.

Jika dicermati, kelima penelitian di atas memiliki kontribusi penting, tetapi masih ada beberapa ruang kosong yang bisa diisi. Pertama, kebanyakan penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif. Akibatnya, pengalaman pribadi guru dalam menyeimbangkan pengabdian dan kebutuhan ekonomi belum tergali secara utuh. Padahal, kisah dan narasi guru di lapangan sering kali memberikan gambaran yang lebih kompleks daripada angka-angka statistik.

Kedua, fokus pada guru honorer madrasah, terutama di daerah pedesaan atau pinggiran kota, masih jarang disentuh. Kondisi di MI Ma'arif NU Karangturi, yang letaknya cukup jauh dari pusat kota Purwokerto dan mayoritas gurunya berstatus honorer, tentu memiliki tantangan yang berbeda dibanding sekolah di pusat kota. Hal ini menjadikan penelitian di lokasi tersebut penting untuk memberikan gambaran yang lebih nyata mengenai persoalan guru honorer.

Ketiga, penelitian terdahulu cenderung membedakan secara tegas antara motivasi pengabdian dan keadilan gaji. Penelitian ini mencoba melihat kemungkinan adanya motivasi campuran atau *hybrid motivation*, di mana guru tetap memiliki semangat pengabdian, tetapi pada saat yang sama juga menuntut keadilan gaji sebagai faktor penting dalam menjaga kinerja.

### ***Kerangka Konseptual***

Penelitian ini menggunakan PSM dan *Equity Theory* sebagai lensa analisis. Pertama, guru dengan PSM tinggi cenderung tetap menjaga kinerja karena didorong oleh pengabdian. Kedua, guru dengan persepsi ketidakadilan gaji menunjukkan penurunan motivasi. Ketiga, kombinasi keduanya menghasilkan dinamika motivasi yang lebih kompleks, di mana guru tetap mengajar namun pada saat yang sama menuntut keadilan gaji. Kerangka konseptual ini menjadi dasar penelitian kualitatif untuk memahami pengalaman guru honorer di MI Ma'arif NU Karangturi

---

Banyumas dalam menyeimbangkan idealisme pengabdian dengan realitas keadilan ekonomi.

## METODE

Metode penelitian memiliki pengertian sebuah cara yang digunakan oleh peneliti untuk meneliti suatu objek atau fenomena sehingga dapat diambil kesimpulan. Dengan kata lain, metode penelitian adalah suatu cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Penelitian kualitatif bermakna sebuah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, biasanya digunakan untuk meneliti kondisi objek yang alamiah, dengan peneliti sebagai instrumen utama dalam pengumpulan data dan analisis (Sugiyono, 2012). Sementara, pendekatan studi kasus dipilih karena sesuai untuk menggali pengalaman, persepsi, dan makna subjektif yang dialami guru honorer sebagai salah satu aktor pelayanan publik di sektor pendidikan. Penelitian ini dilaksanakan di MI Ma'arif NU Karangturi, Kecamatan Sumbang, Kabupaten Banyumas. MI Ma'arif NU Karangturi adalah sebuah sekolah swasta berbasis agama dibawah yayasan Ma'arif NU. Sekolah ini terletak cukup jauh dari pusat kota Purwokerto, sehingga akses pendidikan formal di daerah ini masih kurang bersaing jika dibandingkan dengan sekolah-sekolah yang berada lebih dekat dengan pusat kota Purwokerto. Adapun subjek dari penelitian ini adalah enam guru honorer yang mengajar di MI Ma'arif NU Karangturi. Tidak ada pertimbangan khusus seperti lama mengajar, bidang studi, atau latar belakang guru, karena yang terpenting adalah mereka berstatus guru honorer aktif di MI Ma'arif NU Karangturi dan bersedia terlibat dalam penelitian. Peneliti menggunakan triangulasi teknik untuk mengumpulkan data, berupa wawancara kepada enam guru honorer MI Ma'arif NU Karangturi, observasi langsung di MI Ma'arif NU Karangturi, dan beberapa dokumentasi terkait dengan proses penelitian. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis tematik, yaitu teknik analisis data kualitatif yang berfokus pada mengidentifikasi, menganalisis, dan melaporkan pola atau tema yang muncul dari data. Tahap pertama, *coding* awal, yakni memberi tanda pada unit data baik berupa pernyataan atau tindakan yang relevan dengan fokus penelitian. Tahap selanjutnya yaitu pengelompokan kode menjadi tema seperti "pengabdian", "ketidakadilan gaji", atau "kinerja mengajar". Tahap terakhir dari analisis ini yaitu menghubungkan tema-tema yang ada untuk menemukan pola dan menarik kesimpulan (Braun & Clarke, 2006). Untuk menjamin validitas dan keabsahan data, peneliti menggunakan teknik triangulasi sumber dengan membandingkan data dari guru yang berbeda, triangulasi metode dengan menggabungkan antara wawancara, observasi, dan dokumentasi, serta peneliti melakukan *member checking*, dengan meminta konfirmasi dari informan terkait hasil interpretasi peneliti. Dengan demikian, hasil penelitian tidak hanya mencerminkan pandangan subjektif peneliti, tetapi penelitian ini juga memberikan gambaran sesuai dengan pengalaman nyata para guru honorer di MI Ma'arif NU Karangturi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Guru	Motivasi Pengabdian (PSM)	Persepsi Keadilan Gaji (Equity)	Kinerja (Kehadiran, Aktivitas, Interaksi)	Catatan Khusus
1	Mengajar sebagai ibadah, pengabdian pada NU & negara, interaksi seperti anak sendiri.	Gaji terbatas, perlu keseimbangan antara pengabdian dan keadilan.	Rajin hadir, aktif mengajar, sabar & telaten.	Harapan agar pemerintah lebih memperhatikan guru honorer.
2	Menjadi guru karena hobi mengajar, tetap semangat meski gaji kecil.	Menganggap gaji tidak adil dan lebih berpengaruh ketimbang PSM.	Rajin hadir, interaksi baik, dedikasi tinggi.	Merasa gaji memengaruhi semangat.
3	Profesi guru dipandang sebagai ibadah & pengabdian.	Gaji tidak seimbang dengan kerja, tetap merasa cukup tapi berharap peningkatan.	Selalu hadir, mengajar jelas, interaksi bagus.	Mengharapkan penghargaan pantas.
4	Cita-cita sejak kecil, dorongan orang tua, suka anak kecil.	Merasa gaji tidak adil tapi cukup, berharap lebih baik.	Selalu hadir, semangat, sabar, menyenangkan.	Menerima keadaan sambil berharap perubahan.
5	Awalnya tidak tertarik, keluarga berlatar guru, suka anak-anak.	Gaji sangat kecil dibanding beban kerja.	Rajin hadir, sabar, telaten, interaksi bagus.	Merasa pemerintah kurang menghargai guru.

6	Ingin menularkan ilmu, didukung keluarga, niat bukan materi.	Gaji dianggap tidak adil, tapi pengabdian lebih penting.	Selalu hadir, menyiapkan media, interaksi sangat baik, integritas tinggi.	PSM dominan, berharap ada perhatian pemerintah.
---	--	--	---	---

Pada bagian hasil dan pembahasan, peneliti akan menyajikan temuan penelitian lapangan mengenai motivasi pengabdian, persepsi keadilan gaji, kinerja, serta narasi keseimbangan antara idealisme dan realitas ekonomi yang dialami oleh guru honorer MI Ma'arif NU Karangturi, Banyumas. Data diperoleh dari wawancara mendalam dengan enam guru honorer dan observasi langsung selama penelitian. Analisis dilakukan dengan dengan teknik tematik, yakni dengan mengidentifikasi pola-pola utama yang muncul dalam jawaban guru dan perilaku mereka di kelas. Para guru yang diwawancarai memiliki latar belakang yang berbeda, baik dari sisi motivasi awal menjadi guru maupun pengalaman kerja. Wawancara yang dilakukan berfokus pada empat aspek utama, yaitu motivasi pengabdian (*Public Service Motivation*), persepsi keadilan gaji (*Equity*), kinerja guru dalam kehadiran, kualitas mengajar, inovasi dan interaksi dengan siswa, serta aspek narasi keseimbangan antara idealisme pengabdian dan kebutuhan ekonomi.

Hasil wawancara menunjukkan adanya perbedaan penekanan dari masing-masing guru. Sebagian besar guru tetap menekankan bahwa profesi guru adalah bentuk pengabdian dan ibadah, meskipun mereka sadar gaji yang diterima tidak sebanding dengan beban kerja. Namun, ada juga yang secara terbuka menyatakan bahwa persoalan gaji memberi pengaruh cukup besar terhadap semangat kerja. Dengan kata lain, terdapat tarik-menarik antara motivasi pengabdian dan tuntutan keadilan ekonomi.

Untuk memberikan gambaran yang lebih sistematis, hasil wawancara diringkas dalam tabel berikut:

Tabel 1. Hasil wawancara peneliti  
 Sumber: Data wawancara peneliti, 16 September 2025

### ***Bentuk Motivasi Pengabdian (Public Service Motivation) Guru Honorer***

Hasil wawancara menunjukkan bahwa motivasi pengabdian masih menjadi alasan utama banyak guru honorer di MI Ma'arif NU Karangturi dalam menjalani profesinya. Guru 1 memandang profesi guru sebagai bentuk ibadah dan pengabdian, baik kepada negara maupun kepada Nahdlatul Ulama. Ia bahkan menggambarkan interaksi dengan siswa sebagai bagian dari pengasuhan anaknya sendiri, sehingga ada unsur kasih sayang sekaligus tanggung jawab moral yang tinggi. Guru 6 memiliki perspektif yang mirip, dengan menekankan bahwa menjadi guru adalah sarana untuk menularkan ilmu, bukan sekadar mencari nafkah.

Hasil observasi juga mendukung narasi tersebut. Beberapa guru terlihat sabar dalam mendampingi siswa, telaten dalam menjelaskan pelajaran, dan tetap semangat meski kondisi sekolah sederhana dan gaji terbatas. Guru 3, misalnya, selalu menghadirkan metode mengajar yang menyenangkan dan mudah dipahami,

---

sementara Guru 6 menunjukkan integritas tinggi dengan menyiapkan media pembelajaran sebelum masuk kelas.

Temuan ini sejalan dengan *Public Service Motivation* (PSM) sebagaimana dirumuskan oleh Perry, yaitu dorongan intrinsik individu untuk bekerja melampaui kepentingan pribadi demi kepentingan publik. Nilai pengabdian, komitmen moral, dan rasa tanggung jawab sosial yang ditunjukkan guru honorer adalah cerminan nyata dari PSM. Mereka tidak hanya hadir secara fisik, tetapi juga membawa dedikasi penuh dalam membangun karakter generasi muda.

### **Persepsi Guru Honorer Terhadap Keadilan Gaji**

Di balik semangat pengabdian tersebut, mayoritas guru menyampaikan rasa kecewa terhadap kondisi gaji. Guru 2 menegaskan bahwa gaji yang diterima “tidak adil” dan sedikit banyak berpengaruh pada semangat kerja. Guru 3 menambahkan bahwa beban kerja jauh lebih besar dibandingkan imbalan yang diberikan. Guru 5 bahkan secara eksplisit menyebut gaji sebagai bentuk “ketidakadilan” yang dirasakan sehari-hari. Walau begitu, ada juga guru yang mencoba menerima keadaan, seperti Guru 4 yang menyatakan cukup dengan gaji sekarang meski berharap ada peningkatan di masa depan.

Ketidakpuasan ini dapat dipahami melalui *Equity Theory* dari John Stacey Adams, yang menjelaskan bahwa seseorang akan menilai keadilan berdasarkan perbandingan antara input (tenaga, waktu, dedikasi) dengan output (gaji, penghargaan). Ketika guru merasa input mereka besar tetapi output yang diperoleh tidak sepadan, muncul persepsi ketidakadilan. Rasa tidak adil ini, meski tidak selalu mengurangi kehadiran di kelas, bisa memengaruhi semangat dan kualitas dalam jangka panjang.

### **Kinerja Guru Honorer**

Kinerja guru honorer di MI Ma'arif NU Karangturi tercermin dari konsistensi mereka dalam hadir mengajar, kualitas penyampaian materi, interaksi dengan siswa, serta upaya untuk menghadirkan pembelajaran yang menyenangkan. Berdasarkan hasil observasi langsung yang dilakukan peneliti selama beberapa pertemuan, terlihat bahwa meskipun keterbatasan fasilitas dan insentif finansial menjadi kenyataan sehari-hari, para guru tetap menunjukkan dedikasi yang tinggi.

Kinerja guru sendiri dapat dipahami sebagai “hasil kerja yang dicapai seorang guru dalam melaksanakan tugas-tugas profesionalnya berdasarkan standar kompetensi yang telah ditetapkan”. Menurut Mulyasa (2007), indikator kinerja guru antara lain mencakup perencanaan pembelajaran, pelaksanaan kegiatan belajar, penguasaan materi, serta kemampuan membimbing siswa. Sementara itu, Colquitt et al. (2021) menekankan pentingnya keadilan dan motivasi intrinsik dalam memengaruhi perilaku kerja karyawan di sektor publik. Dengan kata lain, kinerja tidak bisa dilepaskan dari kombinasi faktor individu (motivasi dan komitmen) serta faktor organisasi (keadilan dan penghargaan).

Guru 1 tampak memiliki semangat mengajar yang stabil, disertai kesabaran menghadapi keragaman karakter siswa. Ia tegas dalam menegakkan aturan kelas, namun tetap memperlihatkan perhatian personal yang telaten. Dedikasi ini memperkuat kesan bahwa ia tidak hanya mendidik dalam aspek kognitif, tetapi juga menekankan pendidikan karakter.

Guru 2 menonjol dalam hal interaksi. Ia mampu membangun hubungan akrab dengan siswa, sehingga kelas terasa hidup dan tidak kaku. Dedikasinya dalam mengajar tercermin dari konsistensinya hadir setiap hari, meskipun ia secara eksplisit menyatakan bahwa gaji kecil membuatnya sesekali merasa tidak dihargai.

Guru 3 memperlihatkan keseimbangan antara kesabaran, ketegasan, dan teknik mengajar yang mudah dipahami siswa. Materi disampaikan dengan runtut, bahasa sederhana, serta diselingi humor ringan yang membuat siswa nyaman. Dari observasi terlihat bahwa siswa aktif merespons pertanyaannya, tanda bahwa proses belajar berlangsung efektif.

Guru 4 menampilkan gaya mengajar yang menyenangkan dan bersahabat. Ia tampak sabar dalam menghadapi pertanyaan berulang dari siswa, dan interaksinya yang hangat membuat suasana kelas kondusif. Meski mengaku gajinya tidak adil, tidak tampak adanya pengaruh signifikan terhadap konsistensi kehadiran maupun performa mengajarnya.

Guru 5 menunjukkan kesabaran luar biasa dalam mengajar. Ia telaten menjelaskan materi kepada siswa yang lamban memahami, tanpa menunjukkan tanda-tanda frustrasi. Interaksinya dengan siswa juga terjaga baik; ia tidak segan memberikan motivasi personal agar siswa lebih percaya diri.

Guru 6 memperlihatkan integritas dan dedikasi yang menonjol. Ia selalu menyiapkan media pembelajaran sederhana sebelum masuk kelas, sehingga penyampaian materi menjadi lebih menarik dan mudah dipahami. Interaksinya dengan siswa sangat cair, didukung sikap sabar dan semangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa ia tidak hanya mengandalkan rutinitas, tetapi berupaya meningkatkan kualitas proses belajar mengajar.

Dari keenam guru tersebut, jelas bahwa kinerja honorer tidak semata-mata ditentukan oleh besaran gaji, melainkan juga oleh motivasi personal dan komitmen pengabdian. Namun, hasil observasi juga memperlihatkan adanya ketegangan tersembunyi: guru yang lebih vokal mengenai ketidakadilan gaji tetap menjaga kinerja, tetapi dengan narasi yang menyiratkan potensi kelelahan atau kejenuhan jika kondisi tidak berubah.

### ***Faktor yang Lebih Menonjol: Public Service Motivation atau Persepsi Keadilan Gaji***

Dari enam guru honorer yang diwawancarai, terlihat adanya variasi pandangan mengenai apa yang mendorong mereka tetap berkinerja. Sebagian guru menekankan pada nilai pengabdian, baik sebagai ibadah maupun bentuk pelayanan terhadap masyarakat. Guru 1, misalnya, menganggap profesinya sebagai bagian dari pengabdian kepada negara dan NU, sehingga keterbatasan gaji tidak terlalu mengurangi semangatnya. Guru 6 memiliki pandangan serupa: meskipun mengakui gaji tidak sebanding dengan usaha, ia tetap menyiapkan media pembelajaran dan berusaha memberikan pengajaran terbaik.

Namun, ada pula guru yang lebih menyoroti masalah gaji. Guru 2 secara terbuka menyebut bahwa besaran honor terasa tidak adil dibandingkan beban kerja. Walaupun ia tetap hadir dan berinteraksi baik dengan siswa, ia mengakui perasaan kurang dihargai bisa memengaruhi motivasi dalam jangka panjang. Guru 5 juga

---

menilai gaji kecil membuat profesi guru kerap diremehkan, meski ia pribadi tetap sabar dan telaten dalam mendidik siswa.

Jika ditinjau dari observasi, seluruh guru tetap menunjukkan semangat mengajar, kesabaran, serta kedekatan dengan siswa. Tidak ada indikasi kinerja yang menurun tajam meskipun keluhan mengenai gaji cukup jelas muncul. Hal ini mengisyaratkan bahwa dorongan pengabdian masih menjadi faktor utama yang menjaga konsistensi kerja sehari-hari. Akan tetapi, suara para guru tentang ketidakadilan gaji juga tidak bisa diabaikan. Hampir semua berharap adanya perhatian lebih dari pemerintah, baik berupa peningkatan kesejahteraan maupun pengakuan atas kerja keras mereka.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pengabdian masih lebih menonjol dalam memengaruhi kinerja guru honorer MI Ma'arif NU Karangturi, tetapi kebutuhan akan keadilan gaji menjadi faktor penyeimbang yang semakin kuat. Tanpa adanya perhatian terhadap kesejahteraan, semangat pengabdian yang selama ini menjadi penopang bisa tergerus oleh rasa ketidakadilan.

### *Narasi Guru: Menyeimbangkan Idealisme Pengabdian dan Realitas Ekonomi*

Wawancara dengan enam guru honorer di MI Ma'arif NU Karangturi memperlihatkan bahwa profesi guru bukan sekadar pekerjaan bagi mereka. Hampir semua guru menekankan bahwa mengajar adalah bentuk pengabdian, baik kepada negara, agama, maupun masyarakat. Guru 1 menyebut profesinya sebagai ibadah, sebuah cara untuk berkhidmat kepada bangsa dan Nahdlatul Ulama. Guru 4 menekankan kebahagiaan yang ia rasakan saat bisa berinteraksi dengan anak-anak, meskipun honor yang diterima tidak sebanding dengan tanggung jawab yang dipikul.

Namun, suara yang lain menunjukkan sisi berbeda. Guru 2 dan Guru 5 menegaskan bahwa honor yang diterima jauh dari adil jika dibandingkan dengan beban kerja. Guru 3 juga mengakui adanya ketidakseimbangan, walaupun ia masih mencoba merasa cukup dengan kondisi yang ada. Dari sini terlihat bahwa motivasi pengabdian memang kuat, tetapi kesadaran akan ketidakadilan gaji juga menjadi bagian dari pengalaman keseharian mereka.

Hasil observasi mendukung pernyataan tersebut. Para guru tetap hadir secara konsisten, menunjukkan semangat mengajar, serta mampu membangun interaksi hangat dengan siswa. Tidak ada tanda kinerja yang menurun drastis akibat masalah gaji. Tetapi, ketika mereka berbicara, selalu muncul nada harapan agar ada perhatian lebih, khususnya dari pemerintah. Seakan-akan, pengabdian adalah fondasi yang membuat mereka bertahan, sementara keadilan gaji adalah kebutuhan agar fondasi itu tidak rapuh.

Narasi ini memperlihatkan adanya keseimbangan yang sulit, di satu sisi idealisme pengabdian membuat mereka bertahan, di sisi lain kebutuhan ekonomi menuntut keadilan. Guru honorer di madrasah ini akhirnya bergerak dalam ruang tengah: mereka tetap mengajar dengan penuh dedikasi, tetapi pada saat yang sama menaruh harapan bahwa perjuangan mereka tidak diabaikan. Suara mereka menegaskan satu hal penting bahwa kualitas pendidikan tidak bisa hanya ditopang

oleh pengabdian, melainkan juga perlu didukung oleh penghargaan yang adil terhadap kerja mereka

## SIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi pengabdian (*public service motivation*) masih menjadi kekuatan utama guru honorer di MI Ma'arif NU Karangturi. Mereka memandang profesi guru sebagai ibadah, pengabdian pada negara, agama, dan masyarakat. Hal ini tercermin dari sikap sabar, konsistensi hadir, serta semangat dalam mengajar dan berinteraksi dengan siswa meskipun fasilitas dan gaji terbatas. Namun, hampir semua guru menyampaikan ketidakpuasan terkait honor yang diterima. Mereka menilai beban kerja tidak sebanding dengan imbalan yang diperoleh. Persepsi ini sejalan dengan *Equity Theory* yang menekankan pentingnya rasa keadilan antara usaha dan hasil yang diterima. Walaupun gaji dipandang tidak adil, guru tetap menjaga kinerja karena dorongan pengabdian. Temuan penting dari penelitian ini adalah munculnya *hybrid motivation*, yaitu motivasi campuran antara pengabdian dan tuntutan keadilan. Artinya, kinerja guru honorer masih lebih banyak digerakkan oleh idealisme pengabdian, tetapi keberlanjutannya tetap memerlukan penghargaan yang adil agar dedikasi mereka tidak meredup di masa mendatang.

## DAFTAR RUJUKAN

- Adams, J. S. (1965). Inequity in Sosial Exchange. (L. Berkowitz, Ed.) *In Advance in Experimental Social Psychology*, 2, pp. 267-299.
- Andriani, N., & Puspitasari, H. (2021). Public Service Motivation dan Dedikasi Guru Honorer di Sekolah Dasar: Studi Kualitatif. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 145-160.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using Thematic Analysis in Psychology. *Qualitative Research in Psychology*, pp. 77-101.
- Colquitt, J. A., Lepine, J., Wesson, M., & Wesson, R. (2021). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*. New York: McGraw-Hill Education.
- Cristensen, R. K., & Wright, B. (2011). The Effects of Public Service Motivation on Job Choice Decisions: Disentangling the Contributions of Person-Organization Fit and Person-Job Fit. *Journal of Public Administration Research and Theory* 21, 723-743.
- Denhardt, R. B., & Denhardt, J. (2000). The New Public Service: Serving Rather than Steering. *Public Administration Review*, pp. 549-559.
- Kurniawan, A. (2023). Motivasi Pengabdian dan Tantangan Ekonomi Guru Honorer. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 201-215.
- Mulyasa. (2007). *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Perry, J. L., & Wise, L. (1990). The Motivational Bases of Public Service. *Public Administration Review* 50, pp. 367-373.
- Republik Indonesia. (2009). *Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik*. Jakarta: Sekretariat Negara.

- 
- Robbins, S. P. (2013). *Organizational Behavior* (15th ed. ed.). Boston: Pearson.
- Saputra, R., & Lestari, M. (2022). Keadilan Organisasi dan Kinerja Guru Honorar: Analisis Persepsi di Sekolah Pinggiran Kota. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 77-93.
- Sari, D. M., & Nugroho, F. (2023). Interaksi Antara Public Service Motivation dan Keadilan Gaji Guru Honorar Madrasah. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 112-128.
- Sudjana. (2005). *Dasar-dasar Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Sinar Baru Algensindo.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suyanto, & Jihad, A. (2013). *Menjadi Guru Profesional: Strategi Meningkatkan Kualifikasi dan Kualitas Guru di Era Global*. Jakarta: Erlangga.
- Tilaar, H. A. (2002). *Pendidikan, Kebudayaan, dan Masyarakat Madani Indonesia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Wright, B. E., & Grant, A. (2010). Unanswered Questions about Public Service Motivation: Designing Research to Address Key Issues of Emergence and Effects. *Public Administration Review* 70, pp. 691-700.
- Wulandari, E. (2024). Kinerja Guru Honorar dalam Perspektif Motivasi dan Persepsi Keadilan: Studi di Sekolah Menengah. *Jurnal Administrasi dan Manajemen Pendidikan*, 33-49.