

## Motivasi Kerja Guru Tidak Tetap (GTT) Pada PJOK

Sherif Juniar Aryanto <sup>\*1</sup>, Muhammaad Wahyono <sup>2</sup>, Hariadi <sup>3</sup>, Kristoforus Ado Aran <sup>4</sup>

[sherifjuni@unisla.ac.id](mailto:sherifjuni@unisla.ac.id) <sup>\*1</sup>, [muhammadwayono@unipasby.ac.id](mailto:muhammadwayono@unipasby.ac.id) <sup>2</sup>, [hariadi@hamzanwadi.ac.id](mailto:hariadi@hamzanwadi.ac.id) <sup>3</sup>,  
[kristoaran86@gmail.com](mailto:kristoaran86@gmail.com) <sup>4</sup>

<sup>\*1</sup> Program Studi Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah, FAI, Universitas Islam Lamongan

<sup>2</sup> Univesitas PGRI Adibuana, Pendidikan Jasmani, Surabaya, Indonesia

<sup>3</sup> Universitas Hamzanwadi, Lombok Timur, Indonesia

<sup>4</sup> Institut Keguruan dan Teknologi Larantuka, Indonesia

### Abstract

*The teacher is an important element in the world of education, therefore the hard work of a teacher should be appreciated, one of it is appointing the teacher to be a permanent teacher, and entitled to receive compensation and welfare guarantees, but the fact is that many PJOK teachers have not been appointed as permanent teachers. In educational institutions, especially PJOK teachers in Modo sub-district who carry out their professional duties in elementary school (SD/MI), so many PJOK teachers with GTT status (non-permanent teachers) intentionally work concurrently from one institution to another. So the purpose of this study is to find out the work motivation of non-permanent PJOK teachers (GTT) SD/MI in Modo sub-district. The method used is a qualitative descriptive method which was carried out for three consecutive months in order to test the validity of the data. The motivation indicator used is the theory of needs by Gibson and friends, with the result of an existence motive in which PJOK teachers are willing to change teaching places in order to meet their basic needs. The second is a social need because teaching as a PJOK teacher in various basic education institutions will increase the relationships that benefit them, and the third is the need to develop which by being a PJOK teacher they can benefit their students and be able to develop their skills.*

**Keyword:** Non permanent teacher (GTT); work; motivation.

### Abstrak

Guru merupakan elemen penting dalam dunia pendidikan, oleh sebab itu kerja keras seorang guru sudah sepatutnya diapresiasi, salah satunya dengan mengangkat guru tersebut menjadi guru tetap, dan berhak memperoleh imbalan dan jaminan kesejahteraan, akan tetapi kenyataan dilapangan banyak guru PJOK yang belum diangkat sebagai guru tetap di lembaga pendidikan, terutama guru PJOK di kecamatan Modo yang menunaikan tugas keprofesannya di SD/MI, sehingga banyak guru

PJOK yang berstatus GTT (Guru Tidak Tetap) sengaja merangkap bekerja dari satu lembaga ke lembaga yang lainnya. Sehingga tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui motivasi kerja guru PJOK tidak tetap (GTT) SD/MI di kecamatan Modo. Metode yang digunakan adalah metode deskriptif kualitatif yang dilakukan selama tiga bulan berturut-turut agar teruji keabsahan datanya. Indikator motivasi yang digunakan adalah teori kebutuhan oleh Gibson dkk, dengan hasil motif eksistensi yang mana guru PJOK rela berpindah tempat mengajar demi memenuhi kebutuhan pokoknya. Ke dua merupakan kebutuhan sosial karena dengan mengajar sebagai guru PJOK di berbagai lembaga pendidikan dasar akan memperbanyak relasi yang menguntungkan mereka, dan yang ke tiga adalah kebutuhan untuk berkembang yang mana dengan menjadi guru PJOK mereka dapat bermanfaat untuk peserta didiknya dan mampu mengembangkan keahlian mereka.

**Kata kunci:** Guru tidak tetap (GTT); kerja; motivasi.

© 2022 UNIVERSITAS HAMZANWADI  
Prodi Pendidikan Jasmani Kesehatan & Rekreasi  
Fakultas Ilmu Pendidikan  
E-ISSN 2614-8781

Info Artikel

Dikirim : 18 Oktober 2022  
Diterima : 26 November 2022  
Dipublikasikan : 30 Desember 2022

✉ Alamat korespondensi: [sherifjuni@unisla.ac.id](mailto:sherifjuni@unisla.ac.id)  
Universitas Islam Lamongan, Jl. Veteran No. 53A, Jetis, Kec. Lamongan, Kabupaten  
Lamongan, Jawa Timur. 62211, Indonesia

## PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan sebuah metode dalam membentuk *fundamental* peserta didik yang meliputi sebuah kapabilitas intelektual serta emosional sebagai manusia yang mampu beradaptasi dengan lingkungan sekitarnya. (Hidayat Rahmat & Abdillah, 2019) pendidikan adalah sebuah proses alami dalam kehidupan manusia. (Iqbal et al., 2019) berdasarkan konsep pendidikan tersebut tentunya pendidikan tidak terlepas dari peran seorang pendidik, kegiatan mendidik mempunyai sebuah tanggung jawab yang besar, terlebih seorang pendidik adalah sebuah jembatan pengetahuan bagi peserta didik, sehingga mampu mencapai tujuan pendidikan nasional, tujuan pendidikan nasional sendiri adalah mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia Indonesia seutuhnya (Hidayat Rahmat & Abdillah, 2019)

maksudnya capaian dalam sebuah proses pendidikan yang dilakukan saat ini adalah agar dapat membentuk sebuah insan yang memiliki pemahaman mengenai konsep ketuhanan, kemasyarakatan dan kebangsaan, yang sempurna.

Guru merupakan sebuah profesi yang memiliki drajat kemuliaan yang tinggi, hal itu dikarenakan dibalik keberhasilan siswa ada peran penting seorang guru, oleh sebab itu kerja keras seorang guru patut untuk diberikan apresiasi, salah satunya adalah dengan memberikan gaji yang cukup untuk guru. Namun gaji guru saat ini tergolong masih rendah dibandingkan dengan negara lain seperti Jepang (Mansir, 2020) penyebab gaji guru yang rendah dikarenakan sumber gaji guru berasal dari sekolah bukan dari pemerintah. Sehingga penting bagi semua guru untuk mendapatkan pengakuan dari lembaga pemerintahan dengan cara mengangkat guru-guru tersebut menjadi guru tetap dan berhak memperoleh tunjangan keprofesian yang layak serta payung hukum yang jelas.

Hampir semua instansi pendidikan dasar yang ada di Indonesia memiliki guru tidak tetap untuk menunjang proses pendidikan yang dilakukannya, banyak faktor yang melatar belakangi penerimaan tenaga pendidik tidak tetap di instansi pendidikan dasar, diantaranya banyaknya siswa yang tidak seimbang dengan tenaga pendidik yang tersedia, ataupun kemampuan tenaga pendidik yang terbatas hanya pada beberapa mata pelajaran saja. Salah satu guru tidak tetap yang sering ditemui adalah guru PJOK (Pendidikan Jasmani Olahraga dan Kesehatan) karena perlu pemahaman khusus dan fisik yang mumpuni untuk mentransfer ilmunya kepada peserta didik. Selain itu yang melatar belakangi guru PJOK di sekolah tingkat dasar tidak termasuk golongan guru tidak tetap adalah, dikarenakan hampir 90% dari guru yang mengajar PJOK disekolah tingkat dasar tidak memiliki kualifikasi yang jelas dengan background khusus pendidikan tingkat dasar, seperti PGMI (Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah) ataupun PGSD (Pendidikan Guru Sekolah Dasar).

Kesejahteraan guru PJOK (Pendidikan Jasmani Olahraga dan Kesehatan) di SD/MI lantas menjadi tanda tanya, pasalnya undang-undang tahun 2003 mengenai system pendidikan nasional telah menyebutkan bahwa pendidik dan tenaga pendidikan berhak menerima imbalan dan jaminan kesejahteraan yang pantas dan memadai. (UU Sistem Pendidikan Nasional, 2003) sayangnya UU Sistem Pendidikan ini mengkhususkan kesejahteraannya terhadap guru yang telah diakui oleh negara secara administratifnya. Oleh sebab itulah guru PJOK tidak tetap (GTT) belum memiliki standar gaji yang baik dan sesuai dengan kinerjanya di sekolah SD/MI.

Modo merupakan salah satu kecamatan kecil di kota Lamongan, tercatat bahwa beberapa guru PJOK yang mengajar disekolah tingkat dasar (SD/MI) sengaja merangkap mengajarkan ilmunya dari sekolah satu ke sekolah lain dengan gaji rata-rata yang mereka terima berkisar 10 ribu hingga 15 ribu per jam, tentunya besaran gaji pokok tersebut menjadi suatu ketimpangan dengan kinerja mereka di sekolah, sedangkan makin bertambahnya tahun harga kebutuhan pokokpun semakin meningkat, oleh sebab itulah sangat sedikit minat generasi muda untuk berprofesi sebagai guru, asumsi yang berkembang dalam diri mereka adalah gaji guru yang sedikit tidak akan bisa menutup kebutuhan sehari-hari mereka.

Sementara itu keberadaan seorang guru dalam dunia pendidikan sangatlah penting, terlebih pada berlanjurnya kehidupan bangsa Indonesia yang berada di sela-sela tumbuhnya zaman. (Roqib & Nurfuadi, 2020) dengan ketidak pastian status guru PJOK yang berada di SD/MI bukan hanya berpengaruh pada kesejahteraan saja, akan tetapi akan berpengaruh pula pada konsentrasi tugas keprofesiannya pula, mengajar dengan berpindah-pindah tempat menjadikan fokus mereka terbagi dan akan berpengaruh pula pada kesehatannya, sesuai dengan pendapat Rosdiana dalam jurnal yang mengatakan bahwa pentingnya terpecahnya konsentrasi dalam sebuah pekerjaan dapat menimbulkan dampak besar terhadap kecelakaan kerja yang akan terjadi. (Rosdiana, 2019) Sehingga dengan bertahannya gurur PJOK SD/MI yang berstatus GTT di kecamatan Modo tersebut tentu terdapat motivasi yang mampu melatar belakanginya. Motivasi sendiri adalah proses dorongan yang timbul dalam diri untuk dilakukan dengan tujuan tertentu. (Zika Purba et al., 2022) Namun belum diketahuinya secara pasti motivasi guru PJOK di sekolah tingkat dasar yang menjadi guru tidak tetap dan menyengajakan dirinya untuk mencari lahan penghasilan lain ini, sehingga hal ini menjadikan tujuan utama dalam penelitian ini.

## **METODE**

Penelitian ini berjenis deskriptif kualitatif, dengan meninjau kondisi ilmiah terhadap objek penelitian dan peneliti menyikapi diri sebagai kunci dari instrumennya. (Sugiyono, 2015) penelitian motivasi kerja guru PJOK SD/MI dibatasi dalam ruang lingkup kecamatan Modo tepatnya dikabupaten Lamongan. Subjek penelitian yakni seluruh guru PJOK yang berstatus sebagai guru tidak tetap dan mengajar di sekolah tingkat dasar (SD/MI) di kecamatan Modo kabupaten Lamongan. Bentuk penelitian berupa penelitian *deskriptif* terarah pada gejala-gejala, fakta-fakta atau kejadian-kejadian tertentu secara sistematis dan akurat, mengenai karakter populasi atau daerah tertentu. (Hardani et al., 2020) Sehingga dalam penelitian deskriptif berupa deskripsi atas situasi (fakta) yang ada di lapangan, pengumpulan data di lapangan dikumpulkan melalui instrumen-instrumen yang telah disiapkan yang kemusian untuk memahaminya perlu tahapan triangulasi.

Instrumen yang digunakan pada penelitan ini adalah wawancara, lembar observasi berdasarkan teori kebutuhan Gibson, Ivancevich, dan Donnely. Data-data yang dikumpulkan kemudian di analisis menggunakan teknik analisis data kualitatif. Teknik analisis data merupakan proses pengorganisasian dan mengurutkan data ke dalam pola, katagori, dan satuan uraian dasar sehingga tema dapat ditemukan serta dapat merumuskan hipotesis seperti yang disarankan oleh data. (Salim & Syahrums, 2012)

## **HASIL dan PEMBAHASAN**

### **Hasil**

Motivasi kerja sangat penting dalam segala bidang pekerjaan, setelah termotivasi seseorang akan lebih terdorong dalam melakukan sesuatu demi mencapai suatu tujuan. (Umeozor dalam Tumiwa et al., n.d. 2021) Motivasi merupakan sebuah jalan yang

menciptakan, mengaktifkan, mengarahkan, serta menopang sebuah tindakan dan kinerja, dalam artian motivasi adalah jalan untuk memenejemen yang berpengaruh terhadap tindakan berdasarkan pengetahuan (motif yang mampu mengalahkan seseorang). (Luthans dalam Tumiwa et al., n.d. 2021)

Penelitian ini membahas mengenai motivasi kerja guru PJOK tidak tetap (GTT) pendidikan jasmani kesehatan dan olahraga di tingkat sekolah dasar se-kecamatan Modo. Penelitian dilakukan dalam kurun waktu tiga bulan berturut-turut untuk mencapai sebuah hasil final yang valid serta teruji keabsahaannya. Setiap orang tentu memiliki motivasi kerja berbeda-beda. Berikut data guru PJOK SD/MI di kecamatan Modo Lamongan.

Tabel 1. Daftar nama responden

Kode Responden	Nama	Sekolah
R1	Juni Adi S	Sdn 2 Yungyang
R2	Donny Wira Setiawan	Sdn 2 Mojorejo
R3	Fitrian Kusuma Pamungkas	Sdn 2 Kacangan
R4	Hibatullah Asrori	Mis Islamiyah Nguwok
R5	Sihabul Ilmi	Mis Ma`Arif Nu Toronglo
R6	Zaki Maulana	Mis Muhammadiyah Medalem

Guru PJOK dengan status sebagai guru tidak tetap (GTT) tentunya memiliki penghasilan yang berbeda-beda sesuai dengan ketentuan lembaga, rata-rata gaji yang diperoleh berkisar 100-200 ribu setiap bulan pada setiap lembaga pendidikan tempat mengajar. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara kepada para responden yakni R1, R2 dan R4 yang mendapatkan gaji 100 ribu pada tiap lembaga tempat mengaja, sedangkan R4 dan R3 mendapatkan gaji 100-150 ribu pada tiap lembaga, dan R6 mendapatkan gaji 150-200 ribu pada tiap lembaga tempat mengajar. Besaran gaji yang mereka terima berdasarkan jumlah jam mengajar tiap bulannya. Hampir semua guru PJOK yang berstatus GTT memiliki keinginan menjadi guru tetap di sekolah tempat mereka mengajar, bahkan beberapa guru yang mengajar di SDN ingin menjadi PNS dengan beberapa kali mengikuti ujian CPNS, akan tetapi tidak diterima, sehingga mengorbankan diri untuk mengajar dari sekolahan sat uke sekolah lainnya. Ada beberapa perbedaan pendapatan guru yang berstatus tidak tetap dengan guru tetap, yakni seperti tunjangan keprofeisan dan tunjangan Kesehatan yang tidak mereka terima.

Menurut para responden besaran gaji yang mereka terima tentunya belum cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari, terutama bagi guru yang sudah berkeluarga. Hal ini sesuai dengan yang dikatan oleh R6 bahwa “Gaji rata-rata tiap bulan yang saya terima di 3 sekolahan tempat saya mengajar adalah 400 ribu, sedangkan anak saya sudah 3 dan semuanya sudah sekolah, tentu gaji 400 ribu perbulan ini sangat tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup saya dan keluarga”. Begitu juga yang R4 yang mengatakan bahwa “Total gaji yang saya terima setiap bulannya adalah 250 ribu, meskipun saya belum berkeluarga tapi

saya masih punya tanggungjawab membeai nafkah kepada ibu saya, jadi saya berinisiatif membuat usaha yang bisa saya kerjakan sepulang sekolah, yaitu jualan es boba di desa saya”.

Selain masalah besaran gaji dalam memenuhi kebutuhan primernya, ternyata terdapat faktor yang menjadikan guru PJOK mampu bertahan dengan status guru tidak tetap di lembaga pendidikan dasar SD/MI. Para responden tetap ingin menggeluti pekerjaannya sebagai guru PJOK seperti yang dikatan oleh R3 “Meskipun saya ditawari pekerjaan dengan gaji yang lebih besar, saya tidak akan menerimanya, saya lebih suka menjadi seorang guru PJOK karena ini keahlian saya” selain itu R1 dan R2 juga sependapat dengan R3, begitupula dengan R6 yang mengatakan bahwa “menjadi guru adalah panggilan hati, jadi sebesar apapun gaji yang saya terima, saya tetap akan mempertahankan menggeluti pekerjaan ini, selain itu pandangan masyarakat kepada kita juga pasti berbeda karena guru adalah pekerjaan yang mulia”. Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti bahwa guru-guru PJOK ini sangat dihormati dilingkungannya, baik dari siswa, sesama guru, bahkan wali siswa. Bahkan wali siswa sering memberikan hadiah ataupun oleh-oleh kepada guru PJOK yang mengajar disekolah tempat anaknya belajar.

Tidak hanya dalam segi hubungan sosial, Guru PJOK yang berstatus sebagai guru GTT di kecamatan modo ini, mengaku bahwa menjadi seorang guru merupakan kepuasan seperti halnya yang dikatan oleh R5 bahwa “saya sangat senang menjadi seorang gurun PJOK karena saya bisa menyumbangkan ilmu yang selama ini saya pelajari kepada peserta didik saya” begitu pula yang dikatan oleh R1 bahwa “menjadi guru PJOK merupakan kepuasan batin karena dapat bermanfaat pada orang lain khususnya murid-murid saya”. Keadaan guru PJOK yang berstatus tidak tetap menjadikan guru PJOK berpindah-pindah mengajar dari lembaga satu ke lembaga lainnya, hal ini lantas mendorong peneliti bertanya mengenai kondisi (Kesehatan tubuh) dan fokus kerja mereka.

Dalam hal ini beberapa guru PJOK memiliki pendapat yang berbeda-beda seperti yang dikatan oleh R1 yang mengatakan bahwa “Sangat capek, apalagi jarak sekolah satu ke yang lainnya cukup jauh, jadi saya harus lebih pintar mengatur dan menjaga Kesehatan saya agar tidak *tepar*” begitu pula yang dikatan oleh R2 yang mengaku bahwa “Kalau pulang sekolah badan saya *linu* semua, soalnya capek diperjalanan” R4 sependapat dengan keduanya bahwa “Terkadang kalau siswa lagi ikut *event* itu yang paling terasa, karena saya harus melatih mereka diluar jam pelajaran, konsentrasi saya terganggu sampai saya bisa sakit” tentunya tidak semua guru PJOK tidak tetap (responden) sependapat, dua guru lainnya yakni R5 dan R3 yang mengaku nyaman dengan status mereka sebagai guru tidak tetap meskipun gaji yang mereka terima tidak sebanding dengan kerja mereka. R5 mengatakan bahwa “Saya tidak merasa terganggu, konsentrasi saya bisa terjaga meskipun saya mengajar di beberapa sekolahan, begitupun fisik saya, karena sekolah tempat saya mengajar jaraknya tidak terlalu jauh selain itu saya juga senang berkomunikasi dengan banyak orang”. R3 juga berpendapat “karena tempat saya mengajar tidak jauh, dan bisa ditempuh dalam 10 menit perjalanan dari sekolah satu ke sekolah lainnya jadi saya tidak lelah, tapi kalau konsentrasi tidak selalu baik ya, terkadang konsentrasi saya terpecah karena banyaknya tugas yang diberikan sekolah

kepada saya terutama kalau memasuki pekan olahraga tapi saya senang karena dapat maju dan berkembang”

## **Pembahasan**

Seiring berkembangngnya ilmu pengetahuan dan teknologi, banyak sekali standart baru yang tercipta tentunya standart tersebut merubah paradigma baru dalam perkembangan dunia antar institusi, sehingga persainganpun semakin meningkat dengan kualifikasi yang lebih sempurna. (Adha et al., 2019) karena salah satu faktor yang mempengaruhi maju atau mundurnya sebuah golongan adalah sumber daya manusianya. (Iskandar, 2016), Perkembangan tersebut tidak hanya berdampak pada institusi tertentu saja, hampir semua institusi turut tersenggol, salah satunya adalah institusi di bidang pendidikan. Kualifikasi guru tetap ditingkat sekolah dasar (SD/MI) harus memiliki standart pendidikan minimal S1 PGSD ataupun PGMI, hal inilah menjadikan status guru PJOK sulit menjadi guru tetap di jenjang pendidikan dasar khususnya guru PJOK di kecamatan Modo Lamongan.

Berdasarkan SK Mendiknas kompetensi lulusan adalah seperangkat tindakan cerdas, penuh tanggung jawab yang dimiliki seseorang sebagai syarat untuk dianggap mampu oleh masyarakat dalam melaksanakan tugas-tugas di bidang pekerjaan tertentu. (SK Mendiknas dalam Irianto et al., 2021), dengan begitu guru akan memiliki kompetensi profesional, karena kompetensi tersebut merupakan kompetensi wajib bagi guru dan memiliki pengaruh terhadap kinerja guru. (Halmuniati & Sabania, 2019) oleh sebab itu guru dengan sehingga hanya lulusan PGSD/PGMI yang mengajar di tingkat sekolah dasar lah yang mampu menjadi guru tetap dan terpenuhi kesejahteraannya.

Sedangkan pentingnya kesejahteraan guru telah dijelaskan dalam penelitian Abdulk dkk bahwa pentingnya jaminan kualitas hidup yang didapatkan oleh guru akan mempengaruhi kualitas yang ada dalam dirinya, maka dari itu dengan kesejahteraan yang diterima oleh guru mampu memperbaiki kualitas pendidikan negara. (Rasyid Fakhrun Gani et al., 2021) begitu juga guru PJOK yang mengajar di sekolah SD/MI juga berhak memperoleh kesejahteraan, untuk menunjang proses pembelajarannya, namun berdasarkan hal tersebut telah diketahui bahwa keberpihakan status guru PJOK yang mengajar di tingkat sekolah dasar (SD/MI) tentu dapat mempengaruhi kualitas mengajar mereka. Meskipun demikian guru PJOK yang mengajar di sekolah tingkat dasar (SD/MI) di kecamatan Modo dengan ikhlas merelakan dirinya untuk tetap bertahan. Bertahannya guru PJOK se kecamatan Modo untuk mengajar di SD/MI sebagai guru tidak tetap tidak lain karena ada motif-motif di belakangnya. Motif sendiri merupakan sebuah keinginan seseorang untuk melakukan sebuah tindakan. (Utamaningsih et al., 2019)

Jika berkaca pada kesejahteraan maka teori kebutuhan lebih dominan menjadi motif mereka bekerja, seperti yang dikatan oleh Gibson dkk yang mengatakan bahwa salah satu motif penggerak seseorang adalah kebutuhan. (Gibson dkk dalam Pello et al., 2019) Gibson, Ivenevich dan Donnely juga mengatakan terdapat tiga motif utama dalam bekerja yakni (1) Kehadiran (Eksistensi) sebagai kebutuhan yang memuaskan seperti pemenuhan kebutuhan

pokok; (2) Kebutuhan sosial dan interpersonal yang menguntungkan; (3) Kebutuhan untuk berkembang yaitu kepuasan seseorang untuk berkontribusi (bermanfaat) (Wijaya & Manurung, 2021) Motivasi yang tinggi adalah faktor tinggi rendahnya sebuah profesionalitas guru. (Sinulingga et al., 2019)

Motivasi kerja merupakan kebutuhan paling mendasar, sehingga motif pertama yang harus dipenuhi adalah motif eksistensi seperti terpenuhinya kebutuhan pokok (Zulkifli et al., 2014) Berdasarkan keterangan guru PJOK SD/MI di kecamatan Modo yang berstatus tidak tetap, rata-rata gaji yang mereka terima tidaklah cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup, sehingga mereka rela berpindah-pindah mengajar di sekolah SD/MI yang lain untuk memperoleh gaji lebih, meskipun demikian mereka mengaku gaji tiap bulan yang mereka terima belum cukup untuk memenuhi kebutuhannya, sehingga beberapa guru mempunyai pekerjaan sampingan diluar jam sekolah. Motif ke dua adalah kebutuhan sosial dan interpersonal yang menguntungkan, dimana selayaknya manusia sebagai makhluk sosial yaitu makhluk yang membutuhkan orang lain (Fatmala et al., 2022) dalam hal ini meskipun besaran gaji yang diterima oleh guru PJOK berstatus GTT di SD/MI se kecamatan Modo tidaklah cukup untuk memenuhi kebutuhan mereka, akan tetapi mereka memilih bertahan dengan profesinya sebagai guru PJOK, karena menurut mereka menjadi seorang guru PJOK adalah keahlian mereka, mereka juga merasa senang bisa memperbanyak relasi dan bekerjasama dengan berbagai pihak yang menguntungkan mereka.

Motif ke tiga adalah kebutuhan untuk berkembang yang mana guru PJOK SD/MI (GTT) merasa memiliki kepuasan tersendiri untuk menjadi orang yang bermanfaat untuk orang lain, selain itu dengan berprofesi sebagai guru PJOK mereka dapat mengembangkan kemampuannya, kepuasan kerja memeberikan pengaruh yang signifikan terhadap sebuah kinerja. (Komara et al., 2014) meskipun demikian jarak menjadi hal yang sulit bagi guru PJOK yang berstatus sebagai GTT tersebut, mereka mengaku merasa lelah karena jarak sekolah tempat mengajar mereka jauh, dan ada pula yang mengaku tidak jarang konsentrasinya terpecah akibat banyaknya tugas yang mereka terima, padahal kondisi fisik guru sangatlah penting demi berjalannya tugas profesinya dengan baik, karena pendidikan jasmani merupakan kegiatan fisik yang di model untuk meningkatkan kebugaran jasmani (Purnama et al., 2022)

## **SIMPULAN**

Simpulan yang dapat diambil dalam penelitian ini adalah diketahui bahwa motif kerja guru PJOK bertatus tidak tetap (GTT) SD/MI di kecamatan Modo Lamongan adalah motif eksistensi yang mana guru PJOK rela berpindah tempat mengajar demi memenuhi kebutuhannya sehari-hari. Ke dua adalah kebutuhan sosial yang mana dengan mengajar sebagai guru PJOK di berbagai lembaga pendidikan dasar akan memperbanyak relasi yang menguntungkan mereka, dan yang ke tiga adalah kebutuhan untuk berkembang yang mana dengan menjadi guru PJOK mreka dapat bermanfaat untuk peserta didiknya dan mampu mengembangkan keahlian mereka.

## PERNYATAAN PENULIS

Dengan ini artikel yang saya buat adalah benar-benar hasil buah karya saya sendiri dan belum pernah di publish pada jurnal yang lain, dan jika dikemudian hari artikel ini terbukti hasil dari plagiasi, maka saya siap untuk bertanggung jawab sepenuhnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4 (1), 47-62. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Fatmala, E., Ikmal, H., & Wahyudi, W. E. (2022). Urgensi Organisasi Pelajar Dalam Pengembangan Karakter Kepemimpinan Perspektif Teori Gibson Di Smk Al Futuh Tikung Lamongan. *AtTàlim : Jurnal Pendidikan*, 8(2), 2548–4419. <https://doi.org/10.36835/attalim.v8i2.826>
- Halmuniati, & Sabania, S. (2019). Pengaruh Kompetensi Profesional Terhadap Motivasi Kerja Guru Honorer Tk Se Kecamatan Kendari Barat Kota Kendari. *Shautut Tarbiyah*, 25(1). 19-36. <http://dx.doi.org/10.31332/str.v25i1.1346>
- Hardani, Auliya, N. H., Andriani, H., Fardani, R. A., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Sukmana, D. J., & Istiqomah, R. R. (2020). *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif* (Issue March). CV. Pustaka Ilmu Group.
- Iqbal, R., Ratri Julianti, R., Dimiyati, A., Singaperbangsa Karawang, U., & Studi Pendidikan Jasmani, P. (2019). Penggunaan Model Pembelajaran Teman Sebaya (Peer Teaching) Dalam Teknik Dribble Permainan Bola Basket. *Journal Pendidikan Jasmani Kesehatan & Rekreasi Porkes*, 2 (2). 37-43. <https://doi.org/10.29408/porkes.v2i2.1883>
- Irianto, A., Azmy, B., & Rusminati, S. H. (2021). Profil Lulusan Program Studi PGSD Universitas PGRI Adi Buana Surabaya. *Jurnal Studi Guru Dan Pembelajaran*, 4(1). <https://doi.org/10.30605/jsgp.4.1.2021.471>
- Iskandar. (2016). Implementasi Teori Hirarki Kebutuhan abraham Maslow Terhadap peningkatan Kinerja Pustakawan. *Urnal Ilmu Perpustakaan, Informasi, Dan Kearsipan Khizanah Al-Hikmah*.
- Komara, A. T., Stie, N., & Bandung, P. (2014). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Di Lingkungan Rumah Sakit Umum Daerah (Rsud) Kota Bandung. *Bisnis & Entrepreneurship*, 8(2), 73–85. <https://jurnal.stiepas.ac.id/index.php/jebe/article/view/65>
- Mansir, F. (2020). *Kesejahteraan Dan Kualitas Guru Sebagai Ujung Tombak Pendidikan Nasional Era Digital*. 8(2). <https://unars.ac.id/ojs/index.php/pgsdunars/index>
- Maifa, S. (2020). Pengaruh Aktivitas Pengembangan Profesi Guru Pendidikan Jasmani dan Olahraga Terhadap Hasil Uji Kompetensi Guru. *Jurnal Porkes*, 3(1), 1-8. <https://doi.org/10.29408/porkes.v3i1.1937>

- Pello, W. Y., Renoat, E., & Banunaek, M. F. (2019). *Pengaruh Peran dan Motivasi Penyuluh Pertanian Terhadap Inovasi Teknologi Budidaya Tanaman Padi Sawah di Kecamatan Kupang Timur, Kabupaten Kupang Provinsi Nusa Tenggara Timur* *Jurnal Penyuluhan*, 15(2), 184-194. <https://doi.org/10.25015/penyuluhan.v15i2.27732>
- Purnama, Y., Rozi, F., & Usmanto. (2022). Evaluasi Program Kegiatan Belajar Mengajar Mata Pelajaran Pendidikan Jasmani Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Prokes* 5 (1), 333-341. <https://doi.org/10.29408/porkes.v5i1.5936>
- Purba, O. Z., Iyakrus, I., Bayu, W. I., & Victorian, A. R. (2022). Survei Motivasi Berolahraga Pada Peserta Didik. *Jurnal Porkes*, 5(1), 94-104. <https://doi.org/10.29408/porkes.v5i1.5300>
- Pambudi, Y. T., Widorotama, A., Fahri, A. S., & Farkhan, M. M. (2022). Korelasi Efikasi Diri dan Motivasi Belajar dengan Hasil Belajar Mahasiswa Pendidikan Jasmani. *Jurnal Porkes*, 5(1), 158-167. <https://doi.org/10.29408/porkes.v5i1.5350>
- Rasyid Fakhrun Gani, A., Basliahwanti Murti, A., & Alvionita, D. (2021). *Peningkah Kualitas Dan Kesejahteraan Guru Biologi?* <http://jurnal.radenfatah.ac.id/index.php/bioilmi>
- Roqib, Moh., & Nurfuadi. (2020). *Kepribadian Guru Upaya Mengembangkan Kepribadian Guru yang Sehat di Masa Depan*. CV. Cinta Buku. <http://repository.iainpurwokerto.ac.id/id/eprint/7229>
- Rosdiana. (2019). Hubungan Stres Kerja, Jam Kerja, Dan Kelelahan Kerja Dengan Tingkat Konsentrasi Pada Pekerja Pengguna Komputer Di Pt. Telekomunikasi Witel Medan. *Jurnal Kesehatan Global*, 2(3), 131-141. <https://doi.org/10.33085/jkg.v2i3.4384>
- Redaksi, J. I. I. P. (2020). Pengaruh Besarnya Insentif Guru Tidak Tetap Terhadap Motivasi Mengajar Di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kandai Ii Dompu Tahun Pembelajaran 2019/2020: Arifudin. *JiIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 3(1), 420-426. <http://jiip.stkipyapisdompui.ac.id/jiip/index.php/JiIP/article/view/116>
- Salim, & Syahrums. (2012). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Cita Pustaka Media.
- Sinulingga, A., Suprayitno, S., & Pertiwi, D. (2019). Professionalism of physical education teachers: from the leadership of school principals, school culture to teacher work motivation. *Jurnal Sportif: Jurnal Penelitian Pembelajaran*, 5(2), 296. [https://doi.org/10.29407/js\\_unpgri.v5i2.13113](https://doi.org/10.29407/js_unpgri.v5i2.13113)
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Alfabeta.
- Tumiwa, R. A. F., Ajabar, Abbas, D. S., Henrietta, N., Nopriadi, S., Marentek, M. R., Nai'im, Z., Mashere, U., Muafiq, F., Narwadan, T. N. A., & Anita, T. L. (2021). *Reinventing Human Resources Management* (GCAINDO, Ed.; Pertama). Mirra Buana Media. <https://www.researchgate.net/publication/351155046>
- Utamaningsih, A., Monika, G., & Yenida. (2019). Motivasi Kerja Karyawan dalam Kajian Teori Kebutuhan Maslow. *Jurnal Ilmiah Poli Bisnis*. 133-142. <https://doi.org/10.30630/jipb.11.No.%202.252>



- Wijaya, C., & Manurung, O. (2021). *Produktivitas Kerja* (R. Hidayat, Ed.; Pertama). Kencana.
- Widiyono, I. P. (2021). Identifikasi Permasalahan Pembelajaran PJOK di SMP/MTs Se-Kecamatan Karangsembung Pada Masa Pandemi Covid-19 Tahun Ajaran 2020/2021. *JOSEPHA: Journal of Sport Science And Physical Education*, 2(2), 28-37. <https://doi.org/10.38114/josepha.v2i2.153>
- Zika Purba, O., Iyakrus, Indra Bayu, W., & Richard Victorian, A. (2022). Survei Motivasi Berolahraga Pada Peserta Didik. *Jurnal Prokes*, 5(1), 94–104. <https://doi.org/10.29408/porkes.v5i1>
- Zulkifli, M., Dermawan, A., & Sutrisno, E. (2014). *Motivasi Kerja, Sertifikasi, Kesejahteraan Dan Kinerja Guru*. 3(02), 148–155.