

---

# Mempelajari Alasan Guru: Memahami Motivasi Di Antara Guru di Filipina

---

## PENDAHULUAN

Di Filipina, terdapat beragam anggapan mengenai status guru dan profesi mengajar. Walaupun guru masih dianggap sebagai profesi terhormat, profesi ini juga mendapat tantangan, seperti anggapan mengenai gaji yang tidak layak, kondisi kerja yang buruk, dan kemajuan pengembangan profesional yang menantang (Cabato, 2018). Walaupun demikian, banyak yang ingin mengambil bagian dan bertahan dalam profesi mengajar.

Dalam sambutan utamanya pada SEAMEO Governing Board Meeting (Pertemuan Dewan Pembina SEAMEO) yang diselenggarakan di Manila pada 2017, Menteri Pendidikan Filipina Leonor M. Briones menekankan pentingnya memahami motivasi guru untuk meningkatkan pencapaian siswa. Memperhatikan seruan DepEd, pada tahun 2018 SEAMEO INNOTECH memulai sebuah proyek yang bertujuan untuk mengetahui motivasi guru untuk bergabung dan bertahan dalam profesi ini.

Penelitian tentang Motivasi Guru memperlihatkan faktor-faktor yang memengaruhi motivasi guru untuk menjadi guru, bertahan sebagai guru, dan kemungkinan meninggalkan profesi mengajar yang direpresentasikan dalam sebuah kerangka kerja. Faktor-faktor tersebut dihasilkan melalui wawancara dengan informan kunci yang divalidasi melalui survei daring.

## TUJUAN PENELITIAN

Penelitian ini dipandu sesuai dengan tujuan berikut.

1. Menentukan motivasi guru untuk bergabung dan bertahan dalam sistem pendidikan dasar Filipina;
2. Menentukan kebijakan yang ada yang mendukung guru untuk bergabung dan berada dalam sistem pendidikan Filipina; dan
3. Menghasilkan rekomendasi konkret yang dapat menginformasikan inisiatif kebijakan dalam peningkatan motivasi guru dalam sistem pendidikan dasar.

Sejalan dengan tujuan di atas, penelitian ini menjawab pertanyaan umum: **Apa motivasi guru untuk bergabung dan bertahan dalam sistem pendidikan Filipina?** Secara lebih spesifik, proyek ini dipandu oleh pertanyaan berikut:

1. Mengapa guru memutuskan untuk menjadi guru?
  - i. Mengapa guru bergabung di profesi mengajar?
  - ii. Faktor apa yang mendorong pengambil jurusan non-Pendidikan untuk mengambil Pendidikan sebagai mata kuliah kedua/kursus lain dan memutuskan untuk menjadi guru?

- 
- iii. Faktor apa yang mendorong mereka berpindah karier sebagai guru?
  2. Mengapa guru memutuskan untuk bertahan dalam profesi mengajar?
    - i. Apa tujuan mereka tetap/bertahan dalam profesi ini?
  3. Apa langkah kebijakan dan insentif yang ada di Filipina mendukung keputusan guru untuk bergabung dalam profesi mengajar?
    - i. Apa langkah kebijakan yang mendorong guru untuk menjadi guru?
    - ii. Apa langkah kebijakan/insentif yang ada memotivasi guru untuk mengajar di Filipina?

## KEMITRAAN DAN KOLABORASI

Proyek Motivasi Guru dilaksanakan dari Maret 2018 hingga Oktober 2020. Komite Penasihat Proyek (*Project Advisory Committee/PAC*) dibentuk untuk memberikan bimbingan teknis pada pelaksanaan proyek, untuk memberikan bimbingan strategis, dan tinjauan teknis terhadap hasil proyek. Komite Penasihat Proyek (*Project Advisory Committee/PAC*) terdiri atas perwakilan tingkat atas dari Departemen Pendidikan (Kantor Wakil Menteri Bidang Perencanaan, Operasi Lapangan, dan Sumber Daya Manusia, Wilayah IV-A; 1 Dewan Pendidikan Guru (*Teacher Education Council/TEC*); dan Akademi Pendidik Nasional Filipina (*National Educators Academy of the Philippines/NEAP*)), dan perwakilan universitas dan praktisi ilmu sosial (Pusat Penelitian Nasional Filipina untuk Kualitas Guru/*Philippine National Research Center for Teacher Quality*; Universitas De La Salle/*De La Salle University*; dan Pusat Penelitian Ilmu Sosial dan Pendidikan Universitas Santo Tomas/*University of Santo Tomas Research Center on Social Sciences and Education*). PAC, yang diketuai bersama oleh Wakil Menteri Jesus L. R. Mateo dan Direktur SEAMEO INNOTECH Ramon C. Bacani, merupakan mekanisme yang membantu yang dibangun dalam proyek penelitian, untuk memastikan bahwa penelitian ini dapat memberikan hasil dan rekomendasi yang relevan untuk meningkatkan atau membentuk kebijakan masa depan yang dapat meningkatkan kesejahteraan dan status guru di Filipina. PAC pertama kali bertemu pada 30 Juli 2018 dan kemudian bertemu kembali pada tiga kesempatan lainnya saat tim proyek mempresentasikan hasil penelitian dalam beberapa tahapan proyek.

## METODOLOGI

Penelitian Motivasi Guru adalah proyek penelitian deskriptif dengan metode campuran yang dilaksanakan selama dua tahun, yaitu mulai Maret 2018 dan diakhiri dengan pengembangan laporan penelitian pada 2020. Tahap pertama, tahap peninjauan awal, melibatkan analisis data sekunder, dilaksanakan melalui tinjauan literatur secara mendalam yang bertujuan untuk mendapatkan landasan dan konteks yang tepat untuk penelitian ini. Tinjauan literatur juga membantu pengembangan instrumen yang digunakan dalam proyek ini. Penelitian ini memerlukan pelaksanaan dua metodologi pengumpulan data primer—wawancara mendalam dan bertatap muka dengan informan kunci dan survei daring terhadap para guru di Filipina. Delapan belas wawancara dilaksanakan terhadap guru sekolah negeri dan swasta di provinsi yang berbeda, dimulai dari Luzon (Juli, September, dan Oktober 2018) dan setelahnya di Visayas dan Mindanao (Juni sampai Juli 2019). Wawancara-wawancara ini dianalisis menggunakan NVIVO dan pengembangan kerangka motivasi guru diinformasikan, elemennya divalidasi, dan kemudian disempurnakan dengan survei yang disebarluaskan melalui Qualtrics, sebuah platform penelitian survei daring.

---

## PENGAMBILAN SAMPEL

Proyek Motivasi Guru menggunakan teknik pengambilan sampel berikut:

Pada tahap Kualitatif penelitian ini, pengambilan sampel secara tidak acak digunakan berdasarkan kriteria variasi maksimum yang teridentifikasi oleh tim peneliti. Delapan belas informan diwawancarai, mewakili kategori profil berbeda, termasuk: (1) Guru dari tiga kelompok kepulauan utama (Luzon, Visayas, dan Mindanao), (2) Guru dari sekolah swasta dan negeri, (3) Guru yang menangani konteks yang berbeda (kelas tunggal, kelas rangkap, sekolah dengan pembelajaran alternatif, madrasah), (4) Guru dari daerah yang berbeda (perkotaan, pedesaan, daerah konflik), (5) Guru yang menangani tingkat kelas, posisi mengajar, dan mata pelajaran yang berbeda, (6) Guru dengan latar belakang nonpendidikan (alih profesi), dan (7) Guru dengan masa kerja yang berbeda (dari 1 sampai dengan 30 tahun).

Pada tahap Kuantitatif penelitian ini, digunakan teknik pengambilan sampel kluster multistage. Tahap pertama adalah inklusi semua wilayah; tahap selanjutnya adalah pemilihan Divisi secara acak; lalu pemilihan sekolah secara acak yang akhirnya menjadi dasar pengambilan sampel guru. Untuk memastikan bias yang minimal pada pemilihan guru, tenaga kependidikan diinstruksikan, melalui korespondensi resmi, untuk membagikan tautan survei ke semua guru di sekolah mereka.

Untuk mencapai jumlah sampel yang diinginkan, yaitu minimal 600 guru sekolah negeri dari total populasi guru (825.696), dan mempertimbangkan tingkat kegagalan survei, survei didistribusikan ke 107 sekolah dasar dan menengah dari 21 Divisi di 17 wilayah Filipina. Populasi gabungan untuk 107 sekolah adalah 2.764, angka ini lebih tinggi 25% daripada target distribusi yang disarankan, yaitu 2.400 guru sekolah negeri yang dibutuhkan untuk memastikan jumlah sampel sebanyak 600 orang. Pada akhir periode pengambilan data, 1.255 responden atau lebih dari 200% jumlah sampel yang dibutuhkan telah mengakses survei. Guru-guru yang mengisi survei berasal dari 65 sekolah di seluruh Filipina, kecuali untuk Wilayah IV-B (MIMAROPA), Wilayah X (Mindanao Utara), dan Wilayah XIII (Caraga).

## HASIL DAN IMPLIKASI

### *Memilih mengajar: Mengapa guru memutuskan untuk mengajar?*

Guru mendapat kepuasan dari apa yang dapat dianggap sebagai keuntungan intrinsik pada profesi mengajar. Keuntungan intrinsik ini timbul karena mengetahui bahwa mereka dapat membantu siswa dan berkontribusi kepada komunitas dan masyarakat; dari kesadaran mereka bahwa mengajar merupakan semangat mereka; dan karena mengetahui bahwa guru sangat dihormati dalam komunitas mereka. Kesadaran akan kekuatan, kemampuan, dan minat mereka sebagai individu juga dipandang sebagai penggerak intrinsik untuk bergabung atau berpindah ke profesi mengajar. Kepercayaan guru pada Takdir Tuhan juga terlihat dari keputusan mereka untuk bergabung atau berpindah ke profesi tersebut.

Guru menyebutkan faktor ekstrinsik yang meliputi pengaruh guru dan mentor yang mengambil jalan yang sama, pertimbangan ekonomi (terjangkaunya biaya mata kuliah terkait pendidikan, pekerjaan masa depan, keamanan kerja, dan masa kerja, terutama bagi mereka yang mencari posisi tetap), terbatasnya atau kurangnya bimbingan karier tentang mata kuliah yang tersedia dan pilihan karier yang dapat mereka ambil, dan keuntungan terkait profesi mengajar (misalnya, libur sekolah dan rekreasi siswa).

---

*Tetap mengajar: Mengapa guru memutuskan untuk bertahan?*

Guru menyebutkan bahwa faktor intrinsik berupa komitmen mendalam pada profesi mengajar tercermin dalam kepedulian guru terhadap pembelajaran siswa; komitmen tersebut memengaruhi pembelajaran siswa dan membantu pembentukan masa depan siswa. Sementara itu, kepedulian terhadap komunitas dan masyarakat luas serta perhatian terhadap keberlanjutan profesi mengajar, karena mereka memiliki kesempatan untuk mengajar/menjadi guru, membuat mereka harus menginspirasi siswa untuk menjadi guru seperti mereka. Para guru mendapatkan kepuasan saat mengetahui bahwa mereka memiliki peran penting dalam peningkatan masa depan bangsa dan menemukan makna dan kepuasan dalam pekerjaan yang mereka tekuni. Mengajar merupakan rencana mereka dan mereka mendapatkan kepuasan, kesenangan, dan inspirasi karena kebersamaan mereka dengan siswa, dari rasa hormat yang diberikan kepada guru, serta mereka merasa bahwa guru memiliki status yang tinggi di masyarakat. Selain itu, mereka juga memiliki kesempatan dan otonomi untuk mengekspresikan diri mereka melalui praktik mengajar. Mayoritas guru mengungkapkan keyakinan yang mendarah daging terhadap pekerjaan makhluk yang lebih tinggi, terhadap Takdir Tuhan, adalah hal-hal yang menurut mereka membuat mereka bertahan.

Guru menyebutkan bahwa faktor ekstrinsik berupa dukungan lingkungan mendorong guru untuk bertahan dalam profesi tersebut (misalnya, tersedianya tempat untuk pengembangan profesional dan pembelajaran yang berkelanjutan, batu loncatan untuk pilihan karier masa depan, kolega yang suportif, dan dukungan serta dorongan yang mereka dapatkan dari pengawas, sistem sekolah, dan sistem lain yang lebih luas, serta dukungan keluarga). Dari segi pertimbangan ekonomi, mengajar memberikan pendapatan tetap untuk memenuhi kebutuhan keluarga, untuk melunasi pinjaman, aspirasi untuk menerima kenaikan gaji yang sesuai dengan nilai pekerjaan yang mereka lakukan sebagai guru, dan melalui promosi.

*Berhenti mengajar: Mengapa guru berhenti mengajar?*

Faktor intrinsik yang memengaruhi guru untuk meninggalkan profesinya, antara lain, karena keinginan untuk mengembangkan profesionalisme, yang dapat terjadi karena guru mengalami perubahan dalam lingkungan pengajaran saat ini; atau untuk beberapa orang karena keinginan mengejar jalur karier nonmengajar lainnya; karena tidak lagi mendapatkan kepuasan yang sebelumnya mereka anggap sebagai penghargaan internal; karena merasakan kurangnya makna dan kepuasan yang biasa mereka dapatkan dari mengajar; bahkan dalam menghadapi siswa yang dulunya menjadi sumber kebahagiaan dan kepuasan berubah menjadi kelelahan dan kejenuhan yang luar biasa saat mereka melakukan tanggung jawab mengajar.

Guru menyebutkan alasan ekstrinsik sebagai kemungkinan alasan untuk berhenti mengajar. Alasan tersebut termasuk pertimbangan ekonomi, seperti gaji rendah, kebutuhan untuk mencari pekerjaan untuk mendukung kebutuhan keluarga mereka, dan prospek pekerjaan di luar negeri juga merupakan kemungkinan alasan untuk berhenti. Guru juga mengatakan bahwa tuntutan beban kerja akan membuat mereka mempertimbangkan untuk berhenti mengajar, tetapi satu dari sepuluh guru mengatakan bahwa mereka akan berhenti karena sistem dan lingkungan yang tidak mendukung.

---

Walaupun ada proporsi guru yang lebih besar yang melihat diri mereka pensiun dalam profesi ini dan tidak bisa membayangkan untuk berhenti mengajar, fakta bahwa hampir empat dari sepuluh tenaga pengajar saat ini telah berpikir untuk berhenti mengajar dan sekitar dua dari sepuluh guru telah benar-benar melamar pekerjaan nonmengajar dalam 12 bulan terakhir harus ditanggapi dengan serius.

## REKOMENDASI KEBIJAKAN

### *Persiapan Guru (Calon Guru)*

- (1) Memperkuat keterlibatan DepEd dan Dewan Pendidikan Guru (*Teacher Education Council/TEC*) dalam memengaruhi tinjauan kurikulum calon guru di LPTK untuk memastikan kesiapan guru menghadapi tuntutan profesi guru dan lanskap pendidikan yang berkembang.
- (2) Penelitian menunjukkan bahwa ada pendatang baru yang berasal dari bidang lain dalam profesi guru ini, LPTK harus terus memperkuat kemitraan dengan lembaga yang menawarkan program non-Pendidikan sehingga siswa dapat mempertimbangkan pilihan atau program khusus yang pada akhirnya dapat membuka jalan bagi mereka untuk masuk ke profesi guru.
- (3) Temuan dalam wawancara yang memunculkan persepsi guru bahwa mereka merasa tidak cukup siap untuk mengajar di kelas rangkap, LPTK dapat mempertimbangkan untuk mewajibkan pengalaman magang bagi guru dan program induksi guru untuk persiapan yang memadai bagi guru dalam pengaturan kelas yang berbeda (misalnya kelas rangkap). Penekanan tentang pentingnya memastikan penyelenggaraan pembelajaran yang berkualitas dilakukan secara terus-menerus.

### *Rekrutmen Guru*

- (1) Pastikan bahwa lembaga terkait (misalnya, DepEd, PRC, CHED) terus-menerus mengoordinasikan upaya untuk mengembangkan instrumen penilaian yang tepat dan terkini yang akan meningkatkan penyaringan pelamar guru yang memenuhi syarat. Secara khusus, DepEd dapat terus berfokus pada: Memengaruhi CHED dan PRC untuk mengarahkan upaya mereka sesuai dengan standar kualifikasi guru yang ada saat ini, seperti Standar Profesional Guru Filipina (*Philippine Professional Standards for Teachers/PPST*) dan Kerangka Kualifikasi Filipina (*Philippine Qualifications Framework/PQF*) dan meningkatkan keterlibatan DepEd dalam peninjauan berkelanjutan PRC terhadap Program Pemajuan Karier dan Spesialisasi Guru untuk memastikan keselarasannya dengan inisiatif Pemajuan Karier DepEd.
- (2) Memastikan DepEd untuk terus memperkuat Program Bimbingan Karier dan Advokasi di tingkat pendidikan dasar dalam rangka mempromosikan profesi mengajar (guru) sebagai pilihan pertama. Lebih banyak upaya juga harus dilakukan untuk memastikan bahwa sekolah-sekolah di pedesaan dan daerah terpencil mendapatkan informasi yang cukup tentang berbagai pilihan kursus dan karier untuk para pendatang baru dalam profesi guru.
- (3) Mengantisipasi bahwa Undang-Undang Akses Universal terhadap Pendidikan Tinggi Berkualitas Tahun 2016/*Universal Access to Quality Tertiary Education Act of 2016* (RA 10931) dapat memengaruhi pendaftaran dalam program pendidikan guru, lembaga terkait harus terlibat dalam kemitraan yang lebih kolaboratif dengan organisasi dan industri swasta yang akan

---

menawarkan lebih banyak insentif bagi guru yang memenuhi persyaratan untuk mendaftar dan menyelesaikan gelar pendidikan.

- (4) Temuan penelitian yang menunjukkan bahwa guru umumnya tinggal di dekat sekolah harus dipertimbangkan dalam pengembangan, penyempurnaan, atau mendorong kebijakan terus-menerus untuk mendukung pelokalan dan/atau inisiatif bekerja-dekat-rumah. Inisiatif untuk menegakkan undang-undang atau kebijakan pelokalan dalam perekrutan pelamar guru yang memenuhi persyaratan dan yang merupakan penduduk lokal harus terus dipromosikan.
- (5) Menyadari bahwa secara demografis perempuan yang menjadi guru jumlahnya tetap tinggi, diperlukan upaya yang lebih terencana untuk mendorong laki-laki yang memenuhi persyaratan untuk bergabung, dan beralih ke profesi guru. Memiliki lebih banyak guru laki-laki dapat memberikan teladan positif bagi para siswa untuk ditiru. Upaya khusus dapat dilakukan dengan memasukkan visual berupa guru laki-laki dalam buku teks K-12, dalam materi pembelajaran dan portal dan platform media sosial DepEd, serta menampilkan guru laki-laki teladan yang mendapat pengakuan dalam program pengakuan guru sektor swasta dan publik. Berbagai upaya harus terus dilakukan untuk mengintegrasikan citra positif guru sehingga pelajar muda dapat meniru dan bercita-cita menjadi guru (misalnya, dalam buku teks K-12 dan sumber belajar, serta aktivitas publikasi Bulan Guru Nasional).
- (6) Temuan penelitian yang menunjukkan bahwa guru termotivasi karena penghargaan intrinsik, dapat disikapi dengan strategi rekrutmen dan kampanye yang berfokus pada tema-tema, seperti makna, kepuasan, rencana, dan pelayanan kepada orang lain; strategi rekrutmen dapat menampilkan pesan kreatif seputar hal tersebut, seperti “mengajar sebagai *tadhana* (takdir),” “mengajar selamanya,” dll. dan pesan rekrutmen yang menarik bagi generasi sekarang.

#### *Tinjauan dan penyempurnaan kurikulum yang berkelanjutan (K-12)*

- (1) Terus memperkuat rencana dan inisiatif untuk merampingkan kurikulum pendidikan dasar dapat mendukung temuan penelitian terkait kekhawatiran guru tentang tuntutan beban kerja yang berat. Hasil penelitian DepEd yang sedang berlangsung tentang beban kerja guru dapat terus menginformasikan inisiatif untuk merampingkan kurikulum.
- (2) Integrasikan, jika relevan dalam kurikulum K-12, aspek-aspek perencanaan dan pengelolaan keuangan dasar (misalnya, dalam Pendidikan Teknologi dan Mata Pencaharian/Ekonomi Rumah Tangga atau dalam mata pelajaran lain yang relevan) sehingga bahkan ketika menjadi siswa, sejak awal calon guru sudah menerima pelatihan tentang bagaimana mengelola sumber daya keuangan mereka.

#### *Pengakuan dan penghargaan guru*

- (1) Terus memperkuat penerapan sistem insentif kinerja berbasis prestasi dan berbasis performa objektif yang memberi penghargaan atas performa guru.

- 
- (2) Pengawas/tenaga kependidikan sekolah dapat melembagakan sistem berbasis sekolah untuk memberikan pengakuan kepada guru melalui tindakan/kegiatan yang menegaskan dan mengakui kontribusi guru.

#### *Pengembangan profesional*

- (1) Temuan penelitian yang menunjukkan bahwa guru pada umumnya menyambut baik peluang pengembangan profesional dan pelatihan, berbagai upaya berkelanjutan harus dilakukan oleh DepEd, melalui NEAP, untuk merancang dan menawarkan kegiatan pengembangan profesionalisme guru yang relevan dan selaras dengan jalur karier guru dan kebutuhan pengembangan kompetensi, serta pengembangan lain yang sesuai dengan standar kualitas guru.
- (2) Menyadari bahwa ada orang yang beralih profesi, yang berasal dari bidang non-Pendidikan, program pengembangan profesionalisme yang menangani kebutuhan pembelajaran dan pengembangan guru harus terus dirancang.
- (3) Memprioritaskan pengembangan mekanisme atau pangkalan data yang sistematis untuk melacak aktivitas pengembangan profesionalisme guru yang dapat dikaitkan dengan sistem pemajuan karier yang ada, yang akan menjawab kebutuhan pembelajaran khusus dari guru tersebut.
- (4) Terus menawarkan insentif yang dapat dimanfaatkan guru (misalnya, cuti panjang atau cuti belajar dan beasiswa) yang memungkinkan guru menyelesaikan studi pascasarjana atau kegiatan pengembangan profesionalisme secara tepat waktu.
- (5) Kepala divisi dan pemimpin di tingkat sekolah harus memastikan bahwa guru disediakan bimbingan dan dukungan teknis yang diperlukan melalui pengawasan, pembinaan, dan pendampingan instruksional yang sesuai dengan kebutuhan.

#### *Pemajuan karir*

- (1) Terkait dengan guru yang menargetkan perkembangan karier sepanjang karier mereka sebagai guru, peluang pemajuan karier (misalnya, peluang untuk posisi baru bagi guru nonpengawas) juga harus menjadi pilihan yang layak bagi guru yang ingin fokus pada pengajaran di kelas.
  - ❖ Peluang tersebut juga termasuk merevisi sistem personil guru, yaitu untuk menyediakan langkah-langkah pemajuan karier tambahan bagi para guru; bagi guru utama (*master teacher*), perlu dipastikan bahwa mereka berkinerja tinggi; dan guru yang berpengalaman dan guru ahli dipertahankan dalam sistem dan diberikan peluang yang relevan untuk pertumbuhan dan perkembangan secara profesional.
  - ❖ Inisiatif pemajuan karier harus terus diprioritaskan, misalnya, memperkenalkan posisi mengajar tambahan (Guru IV-VII; Guru Utama (*Master Teacher*) V) akan mendefinisikan garis karier mengajar yang lebih jelas dan menyediakan lebih banyak kesempatan untuk

---

menjadi pemimpin pendidikan tanpa meninggalkan jalur akademik.

- (2) Pilihan kemajuan karier melalui jalur cepat, misalnya, melalui klasifikasi ulang, harus terus diberikan kepada guru yang berkualitas.
- (3) Memprioritaskan pengembangan atau peningkatan mekanisme seperti pangkalan data untuk melacak dan menghubungkan rencana karier guru, kemajuan, pengembangan profesional, dan promosi secara sistematis.
- (4) Terus mendukung transparansi dan meritokrasi dalam proses promosi dan pemajuan karier, sebagaimana dituangkan dalam rencana transformasi NEAP.

#### *Membina lingkungan yang mendukung dan merawat*

- (1) Dengan banyaknya perubahan di Filipina serta situasi pendidikan global, lanskap sosial dan ekonomi, pertimbangkan untuk memperbarui Magna Carta 1966 untuk Guru Sekolah Umum guna memastikan bahwa kebijakan umum untuk guru bersifat responsif, relevan, dan benar-benar meningkatkan kesejahteraan dan keberadaan guru.
- (2) Upaya terus-menerus harus dilakukan untuk meningkatkan dukungan anggaran MOOE (*Maintenance and Other Operating Expenses*/Biaya Pemeliharaan dan Operasi Lainnya) dan mencari sumber pendanaan lain, untuk dapat membiayai sumber daya belajar mengajar di kelas dengan lebih baik sehingga guru tidak harus menggunakan uang mereka sendiri untuk membayar fasilitas dan kegiatan belajar mengajar (misalnya, dari donatur swasta, alumni sekolah, sumber daya pemerintah daerah, dll.).
- (3) Menyadari bahwa pengawas dan tenaga kependidikan di sekolah memainkan berbagai peran, seperti dalam membimbing, menguatkan, dan mendukung guru agar mereka dapat melakukan tugasnya dengan baik, kesempatan belajar dan pengembangan yang relevan harus diberikan kepada pengawas sehingga mereka juga dapat memimpin dan membantu guru secara lebih efektif.

#### *Kompensasi yang sepadan, tunjangan, dan opsi manajemen keuangan*

- (1) Kerja sama yang erat dengan lembaga terkait (misalnya, DBM, DOF, Congress, CSC), terus meninjau dan mengeksplorasi opsi berkelanjutan untuk meningkatkan gaji guru dan skema tunjangan sangat sepadan dengan pekerjaan dan nilai guru di masyarakat.
- (2) Meningkatkan biaya sumber/persediaan belajar sehingga guru tidak perlu menggunakan uang pribadi untuk membiayai bahan ajar yang esensial.
- (3) Terus meninjau alokasi tunjangan (misalnya, Tunjangan Kesulitan Khusus) untuk memastikan bahwa guru yang bekerja dalam situasi sulit diberi kompensasi yang memadai untuk pekerjaan dan konteks belajar mengajar yang mereka hadapi (misalnya, mereka yang berada di masyarakat kepulauan/pesisir atau di masyarakat yang daerahnya sulit dijangkau mungkin perlu



---

mengeluarkan lebih banyak untuk biaya transportasi dan sewa jika dibandingkan dengan guru yang bekerja di sekitar rumah mereka).

- (4) Memastikan pencairan gaji dan tunjangan guru secara tepat waktu, terutama bagi guru yang bekerja dalam keadaan sulit (misalnya, daerah sulit dan konflik, konteks ALS (*Alternative Learning System*/Sistem Pembelajaran Alternatif) dan konteks kelas rangkap). Tunjangan dapat dikeluarkan sebagai komponen remunerasi bulanan guru dan bukan sebagai pembayaran tambahan khusus untuk memastikan pembayaran tepat waktu kepada guru.
- (5) Pertimbangkan untuk melembagakan pengembangan kalender kompensasi dan tunjangan tahunan untuk membantu guru mengelola arus kas dan pengeluaran pribadi secara akurat.
- (6) Pertimbangkan untuk memberikan tunjangan teknologi per tahun kepada guru untuk mendukung akses dan penggunaan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) untuk mendorong penggunaan sumber terbuka dalam belajar mengajar, mengurangi beban tugas administratif nonpengajaran, dan meningkatkan akses ke peluang pengembangan profesionalisme secara daring dan peluang pengembangan jejaring.
- (7) Terus bermitra dengan GSIS, lembaga keuangan (misalnya, bank, koperasi, pemberi pinjaman uang), dan asosiasi guru untuk mengeksplorasi mekanisme dalam merasionalisasi, merestrukturisasi dan/atau mengurangi beban pinjaman guru, serta memfasilitasi kondisi pinjaman/jadwal pembayaran yang lebih menguntungkan dan suku bunga pinjaman.
- (8) Terus bermitra dengan lembaga terkait (misalnya, Banko Sentral ng Pilipinas (Bank Sentral Filipina), kantor ekstensi universitas, dan organisasi swasta) yang dapat menyediakan bimbingan dan saran kepada guru tentang pengelolaan keuangan pribadi.

---

#### **SEAMEO INNOTECH POLICY NOTE**

Mempelajari Alasan Guru: Memahami Motivasi Di Antara Guru di Filipina

Publikasi bersana dengan SEAMEO QITEP in Language

June 2022