

MOTIVASI KERJA GURU DI MADRASAH IBTIDAIYAH YAYASAN PENDIDIKAN DAN PENYIARAN ISLAM SEMOYO KECAMATAN PATUK KABUPATEN GUNUNGKIDUL

WORK MOTIVATION OF TEACHER IN MADRASAH IBTIDAIYAH EDUCATION FOUNDATION AND ISLAMIC PUBLISHER, SEMOYO SUBDISTRICT, GUNUNGKIDUL DISTRICT

Oleh: Whana Yanuarti, Program Studi Manajemen Pendidikan Fakultas Ilmu pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta, 13101241032@student.uny.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan mendeskripsikan motivasi kerja guru, faktor pendukung dan faktor penghambat motivasi kerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Yayasan Pendidikan dan Penyiaran Islam Semoyo Kecamatan Patuk Kabupaten Gunungkidul. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif. Subjek penelitian yaitu kepala sekolah, guru kelas dan guru PAI. Metode Pengumpulan data dengan wawancara, observasi, dan dokumentasi. Uji keabsahan data dengan triangulasi sumber dan teknik. Teknik analisis data menggunakan model interaktif dari *Miles* dan *Huberman*. Hasil penelitian menunjukkan: (1) Motivasi kerja guru terlihat dalam membuat silabus dan RPP sesuai target, memiliki inisiatif dan tanggung jawab dalam bekerja. (2) Faktor pendukung yaitu tingkat pendidikan guru sesuai dengan kualifikasinya, lingkungan kerja guru mendukung dan, hubungan dengan orang tua siswa baik, kompensasi yang didapatkan guru dirasakan cukup, kepemimpinan kepala sekolah baik. (3) Faktor penghambat yaitu guru tidak memiliki hambatan bekerja dari dalam diri sendiri hal tersebut karena guru memang tulus untuk mengabdikan dan ingin memiliki generasi penerus yang berprestasi.

Kata kunci: motivasi, kerja, guru

Abstract

This study aims to describe teacher work motivation, supporting factors and inhibiting factors of teacher work motivation in Madrasah Ibtidaiyah Foundation of Islamic Education and Broadcasting Semoyo Kecamatan Patuk Gunungkidul Regency. This research is a descriptive research. Research subjects are principal, class teacher and teacher of PAI. Methods Data collection by interview, observation, and documentation. Test the validity of data with triangulation of sources and techniques. Data analysis techniques using interactive models from Miles and Huberman. The results showed: (1) Teacher work motivation seen in making syllabus and RPP target, have initiative and responsibility in work. (2) Supporting factors are teacher's level of education in accordance with their qualifications, teacher work environment support and, good relationship with parents, compensation obtained by teachers is sufficient, good principal leadership. (3) The inhibiting factor is that teachers do not have the inner work barriers because the teacher is sincere to serve and wants to have a successor generation who are achievers.

Keywords: motivation, work, teacher.

PENDAHULUAN

Pendidikan memegang peranan penting dalam upaya mewujudkan kualitas sumber daya manusia. Pendidikan merupakan kunci untuk semua kemajuan dan perkembangan yang berkualitas, sebab dengan pendidikan manusia dapat mewujudkan semua potensi dirinya baik sebagai pribadi maupun sebagai warga masyarakat. Hal tersebut sebagaimana yang

tercantum di dalam Undang-Undang nomor 20 tahun 2003 pasal 1 yaitu:

“Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta

keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara”

Peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan salah satu penekanan dari tujuan pendidikan yang tertuang dalam Undang-Undang nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 3 yang berbunyi:

“Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa. Tujuan pengembangan potensi siswa agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.”

Peningkatan mutu pendidikan aspek utama yang ditentukan adalah kualitas guru. Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia nomor 14 tahun 2005 tentang Guru Pasal 1, guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Tugas utama tersebut dipergunakan guru untuk mewujudkan penyelenggaraan pembelajaran sesuai dengan prinsip-prinsip profesionalisme dalam rangka memenuhi kesamaan hak bagi setiap warga negara dalam memperoleh pendidikan yang bermutu.

Undang-Undang nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 4, menegaskan bahwa peran guru sebagai agen pembelajaran berfungsi untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional. Guru sebagai agen pembelajaran harus dapat digugu, ditiru, dan diteladani oleh peserta didik dan masyarakat dalam berbagai perilakunya. Setiap guru harus senantiasa menjaga perilakunya yang positif karena akan mempengaruhi kepribadiannya. Guru di dalam menjalankan peran dan fungsinya sebagai tenaga pengajar, diperlukan motivasi kerja untuk meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas.

Pelaksanaan tugas utama guru tidak dapat dipisahkan dari kemampuannya dalam penguasaan pengetahuan, penerapan pengetahuan dan keterampilan sebagai kompetensi yang diperlukan. Kemampuan yang harus dimiliki guru tercantum di dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional nomor 16 tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, yaitu kompetensi profesional, pedagogik, sosial, dan personal. Kompetensi yang dimiliki guru akan memberikan dampak dalam kegiatan belajar. Sebagaimana yang dikemukakan oleh (Oemar Hamalik 2008: 36), bahwa proses belajar dan hasil belajar para siswa bukan saja ditentukan oleh sekolah, pola, struktur, dan isi kurikulum, akan tetapi sebagian besar ditentukan oleh kompetensi guru.

Guru di dalam menjalankan tugasnya juga membutuhkan motivasi kerja agar dapat mencapai kinerja yang maksimal. Motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama secara efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2008: 95). Motivasi kerja yang baik di dalam sebuah sekolah akan berdampak positif yaitu tercapainya tujuan yang telah ditentukan oleh sekolah. Motivasi kerja dapat dioptimalkan oleh guru di dalam sekolah dengan memperhatikan faktor-faktor motivasi kerja. Faktor-faktor yang harus diperhatikan antara lain, a) faktor internal yaitu sikap terhadap pekerjaan, bakat, minat, kepuasan, pengalaman, dan b) faktor eksternal yaitu pengawas, gaji, lingkungan kerja, dan kepemimpinan (Wahjosumidjo, 2002: 42).

Motivasi sangat dibutuhkan oleh guru, karena dengan adanya motivasi yang diterapkan didalam diri dari masing-masing individu tenaga pendidik dapat memberikan rangsangan untuk mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai tujuan kerja yang sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk mendayagunakan tenaga pendidik melalui kerjasama atau kooperatif. Kepala sekolah dituntut untuk dapat memberikan

dorongan motivasi, agar guru dapat bekerja sama demi kemajuan dan memberikan inspirasi untuk mencapai tujuan sekolah.

Penelitian ini difokuskan pada motivasi kerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Yayasan Pendidikan dan Penyiaran Islam Semoyo Kecamatan Patuk Kabupaten Gunungkidul. Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah, yang dilakukan pada 5 Desember 2016 di Madrasah Ibtidaiyah Yayasan Pendidikan dan Penyiaran Islam Semoyo Kecamatan Patuk Kabupaten Gunungkidul menyatakan bahwa motivasi kerja guru antara lain guru yang mengajar mata pelajaran tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Guru yang memiliki latar belakang dengan lulusan keagamaan menjadi guru mata pelajaran atau menjadi guru kelas.

Data yang diperoleh dari hasil wawancara dengan Ibu SK pada tanggal 6 Desember 2016 di Madrasah Ibtidaiyah Yayasan Pendidikan dan Penyiaran Islam Semoyo merupakan sekolah swasta yang dibawah oleh Lembaga Pendidikan Ma'arif Nadhatul Ulama Gunungkidul dengan jumlah 9 guru dan 1 penjaga sekolah. Selanjutnya guru diharuskan datang lebih pagi yaitu pukul 06.45 untuk mengadakan berdoa bersama-sama, namun masih terdapat guru yang tidak berangkat pagi. Di sisi lain juga diperoleh data bahwa, kurangnya media atau alat peraga untuk mendukung proses belajar mengajar, dan segi tingkat kesejahteraan guru masih kurang.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis, tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul "Motivasi Kerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Yayasan Pendidikan dan Penyiaran Islam Semoyo Kecamatan Patuk Kabupaten Gunungkidul".

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Metode ini bertujuan untuk memberikan gambaran keadaan pada saat penelitian dilakukan. Selain itu, penggunaan metode penelitian kualitatif karena

bermaksud mendeskripsikan dan menggali informasi mengenai bagaimana motivasi kerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Yayasan Pendidikan dan Penyiaran Islam Semoyo serta motivasi apa yang mereka miliki sehingga sebagai guru masih mengabdikan padahal secara nyata dari segi kesejahteraan sangat jauh dari yang dibayangkan.

Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Madrasah Ibtidaiyah Yayasan Pendidikan dan Penyiaran Agama Semoyo, Patuk, Gunungkidul karena letak sekolah yang terletak dipedalaman dan karena masyarakat semoyo adalah masyarakat yang agamis. Adapun penelitian ini dimulai bulan Mei 2017 sampai selesai.

Target/Subjek Penelitian

Subjek penelitian ini adalah kepala sekolah, guru kelas dan guru pendidikan agama islam di Madrasah Ibtidaiyah Yayasan Pendidikan dan Penyiaran Islam Semoyo Kecamatan Patuk Kabupaten Gunungkidul.

Prosedur

Prosedur dalam penelitian ini menggunakan pedoman penelitian yang berupa pedoman wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasil yang diperoleh dikelompokkan sesuai dengan pedoman penelitian. Selanjutnya dari hasil data tersebut dilakukan reduksi data untuk memperoleh data yang akurat.

Data, Instrumen, dan Teknik Pengumpulan Data

Data yang dibutuhkan ialah motivasi kerja guru, meliputi motivasi kerja, faktor pendukung dan faktor penghambat. Instrumen yang digunakan dengan pedoman wawancara, observasi, dan dokumentasi. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, observasi, dan dokumentasi sesuai dengan pedoman yang telah dibuat.

Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian kualitatif, dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung, dan setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu. Menurut Miles dan Huberman (Sugiyono 2013: 404), mengemukakan

bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan dengan:

a. Reduksi Data (*Data Reduction*)

Reduksi data, diartikan sebagai proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan tertulis di lapangan. Reduksi dilakukan sejak pengumpulan data dimulai dengan membuat ringkasan, mengkode, menelusur tema, membuat gugus-gugus, menulis memo dan sebagainya dengan maksud menyisihkan data/informasi yang tidak relevan. Pada tahap ini peneliti mengelompokkan komponen yaitu motivasi kerja, faktor pendukung, dan faktor penghambat.

b. Penyajian data (*Data display*)

Setelah data direduksi, maka langkah selanjutnya adalah menyajikan data. Dalam penelitian kualitatif, di mana penyajian data dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antarkategori, dan sejenisnya. Menurut Miles dan Huberman, yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif. Penyajian data dilakukan dengan cara menguraikan sekaligus membahas hasil penelitian. Di dalam penyajian data peneliti memaparkan hasil wawancara dengan kepala sekolah, guru kelas, dan guru pendidikan agama islam, serta hasil observasi dan studi dokumentasi yang telah direduksi oleh peneliti.

c. *Conclusion Drawing/Verfication* (Verifikasi data)

Langkah ketiga dalam analisis data kualitatif adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan mungkin dapat menjawab rumusan masalah yang dirumuskan sejak awal, tetapi mungkin juga tidak, karena masalah dan rumusan masalah bersifat sementara dan akan berkembang setelah peneliti berada di lapangan. Apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal, didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali ke lapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang

kredibel. Kesimpulan disesuaikan dengan 3 komponen penelitian yaitu motivasi kerja guru, faktor penghambat, dan faktor pendukung.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Motivasi merupakan keinginan seseorang melakukan sesuatu akibat dorongan dari diri sendiri maupun dari luar diri. Selain itu motivasi dapat pula diartikan sebagai dorongan untuk melakukan tindakan karena mereka ingin melakukannya. Sehingga motivasi merupakan dasar dari semangat kerja seseorang, jika orang tersebut tidak memiliki motivasi untuk bekerja maka motivasi orang tersebut rendah dan tidak memiliki keinginan untuk melakukan hal yang positif.

1. Motivasi kerja guru

Motivasi kerja yang dimiliki guru di Madrasah Ibtidaiyah Yayasan Pendidikan dan Penyiaran Agama Semoyo memiliki motivasi dalam bekerja terlihat dari semangat kerja, inisiatif kerja, kreatif kerja, serta tanggung jawab dalam bekerja serta adanya dorongan dan semangat untuk berupaya memberikan yang terbaik kepada siswanya. Motivasi yang dimiliki guru juga berbeda-beda tetapi tujuan guru tersebut sama untuk mengabdikan dan memberikan generasi yang baik kepada siswa di Madrasah Ibtidaiyah Yayasan Pendidikan dan Penyiaran Agama Semoyo dan supaya guru bisa mencapai tujuannya sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Adapun lebih lanjut uraian mengenai hal di atas beserta pembahasan indikator motivasi kerja di Madrasah Ibtidaiyah Yayasan Pendidikan dan Penyiaran Agama Semoyo adalah sebagai berikut:

a. Semangat Kerja Guru

Semangat kerja dapat diartikan bahwa sikap yang memungkinkan seorang guru untuk menghasilkan kerja yang lebih banyak dan lebih tanpa menambah kelelahan, yang menyebabkan guru dengan antusias ikut serta dalam kegiatan-kegiatan dan usaha-usaha kelompok sekerjanya. Semangat kerja guru di Madrasah ini dibuktikan dengan menghasilkan pembuatan silabus dan rencana program pembelajaran yang sesuai

dengan kelas masing-masing. Guru sangat memperhatikan sekali pembuatann silabus dan rencana program pembelajaran tersebut karena dengan adanya silabus dan rencana program pembelajaran guru dapat mempunyai target dan tujuan di dalam kelas. Oleh karena itu, sebagai seorang pemimpin di dalam kelas guru dituntut untuk selalu berperilaku baik karena setiap tindakannya akan dijadikan contoh oleh siswa karena siswa menganggap apapun yang dilakukan oleh guru adalah benar.

Ketika seorang guru telah menguasai silabus dan rencana program pembelajarannya tersebut maka akan memungkinkan adanya ketercapaian program yang telah direncanakan sesuai target sehingga dapat memicu semangat kerja dari dalam diri guru sendiri maupun siswa. Hal ini cukup sesuai dengan pendapat Hasibuan (2001: 105) yang menyatakan semangat kerja seseorang sesuai dengan kesungguhan dalam mengerjakan pekerjaan dengan baik serta disiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Oleh karena itu menambahkan seorang harus guru selalu dijaga kedisiplinannya, selalu terpercaya, dihormati baik sikap, perilaku maupun perbuatannya.

b. Inisiatif Guru

Inisiatif kerja merupakan suatu pekerjaan yang dilakukan tanpa adanya suruhan dari orang lain. Inisiatif adalah suatu kemampuan daalam menemukan peluang, menemukan ide, mengembangkan ide serta cara-cara baru dalam memecahkan suatu problema (Suryana, 2006 : 63). Hal tersebut rupanya sudah terjadi pada guru di Madrasah Ibtidaiyah Yayasan Pendidikan dan Penyiaran Agama Semoyo, semua guru memiliki inisiatif untuk menciptakan media pembelajaran yang baru untuk proses kegiatan pembelajaran. Cara tersebut dilakukan karena di Madrasah sangat kekurangan sarana dan prasana yang menunjang proses pembelajaran sehingga guru memiliki inisiatif untuk membuat media supaya siswa tidak merasa jenuh atau bosan didalam kelas jika hanya mendengarkan saja.

Guru memanfaatkan lingkungan sekitar atau lingkungan yang ada diluar kemudian siswa diajak langsung untuk melihat dan selain dengan lingkungan sekitar guru juga berusaha membuat lagu-lagu tentang pelajaran sehingga dengan menggunakan intonasi lagu siswa menjadi lebih cepat menangkap pelajaran. Oleh karena itu guru juga harus memperhatikan metode apa yang cocok digunakan kepada siswanya sebab tidak semua siswa memiliki penangkapan yang sama dalam memahami pelajaran. Di dalam mengelola sebuah kelas guru juga dituntut untuk memberikan rasa nyaman kepada siswa supaya di dalam kelas dapat dikelola dengan baik dan tidak ada kebisingan atau keributan.

c. Kreatif Kerja Guru

Kreativitas adalah kemampuan untuk membuat kombinasi baru, berdasarkan data, informasi, atau unsur-unsur yang ada. Dalam hal ini, mengartikan bahwa kreativitas sesungguhnya tidak perlu menciptakan hal-hal yang baru, tetapi merupakan gabungan (kombinasi) dari hal-hal yang sudah ada sebelumnya Utami Munandar (2011: 29). Hal tersebut serupa dengan guru yang ada di Madrasah Ibtidaiyah Yayasan Pendidikan dan Penyiaran Agama Semoyo. Guru memiliki dorongan untuk menjadi publik figur yang kreatif sebab akan mempengaruhi kinerja seorang guru tersebut nantinya. Misalnya dalam menguasai bahan pembelajaran guru senantiasa memotivasi dirinya sendiri supaya mampu menguasai tanpa harus memberikan informasi yang salah kepada siswa dalam penyampaian materi.

Kemudian guru melakukan penilaian hasil belajar siswa hal ini dilakukan untuk mengetahui apakah siswa tersebut sudah mencapai hasil yang telah ditentukan atau belum sehingga sebagai seorang guru dituntut untuk mengetahui tolak ukur siswanya dan memberikan pengarahannya yang lebih jika siswa tersebut belum mencapai hasil yang telah ditentukan.

Dengan adanya dorongan yang dimiliki guru tersebut tentunya akan memberikan dampak yang positif yaitu menciptakan sesuatu yang baru untuk proses kegiatan belajar seperti alat peraga

dengan alat sederhana. Disisi lain guru juga harus berusaha agar motivasi tersebut tidak menurun. Hal tersebut dapat dilakukan dengan mencari informasi yang kreatif dari berbagai website ataupun dapat bertukar pikiran dengan rekan kerja untuk menciptakan hal yang baru.

d. Tanggung jawab guru

Sebagai seorang guru merupakan tanggung jawab yang sangat besar karena guru adalah orang yang banyak memberikan segala informasi-informasi dan mencontohkan segala perilaku atau perkataan. Untuk menanggulangi tanggung jawab yang besar tersebut guru memiliki kelompok kerja guru (KKG), kegiatan ini dilakukan untuk berdiskusi dan bertukar pikiran antara sesama guru lainnya. Dalam kegiatan kelompok kerja guru tersebut guru dapat menemukan ide atau gagasan yang baru dalam meningkatkan motivasi di dalam kelas supaya siswa mendapatkan hal yang baru. Oleh karena itu guru dituntut untuk menghadirkan sesuatu yang dapat membuat siswa lebih semangat di dalam kelas dan biasanya guru di Madrasah Ibtidaiyah Yayasan Pendidikan dan Penyiaran Agama Semoyo memberikan pujian ataupun hadiah bila siswa dapat melakukan hal yang telah disepakati atau siswa tersebut memiliki nilai yang bagus. Sebab bukan hal yang mudah untuk menjadi seorang guru yang profesional dan menjalankan tugas panggilannya untuk memberikan apa yang telah diketahui kepada siswa di kelas. Tanggung jawab dalam melayani siswa adalah besar dan itu yang menentukan arah pendidikan suatu bangsa. Bukan hanya kecerdasan intelektual saja yang dibutuhkan melainkan harus pandai dalam menyampaikan kepada peserta didik dengan metode-metode, teknik-teknik dan strategi yang bijaksana agar proses belajar mengajar itu tidak monoton dan menyenangkan bagi siswa serta mudah dicerna dan di pahami.

Guru di Madrasah Ibtidaiyah Yayasan Pendidikan dan Penyiaran Agama Semoyo sudah menerapkan untuk datang tepat waktu untuk menginspirasi siswa supaya memiliki kebiasaan datang ke sekolah sebelum jam belajar dimulai dan terkecuali karena ada hal yang sifatnya memang

diluar kendali dan sebelumnya telah memberitahukan alasannya serta di Madrasah juga sudah menggunakan sistem *fingerspot*. Pada saat sebelum pembelajaran juga diadakan kegiatan rutin seperti sholat dhuha bersama dan berdoa bersama sehingga malu rasanya jika kegiatan sudah dimulai tetapi guru belum datang.

1. Faktor Pendukung Motivasi Kerja Guru

Faktor pendukung motivasi kerja guru sangat memberikan dampak yang signifikan dari apa yang telah dilakukan guru di kesehariannya. Guru memiliki faktor internal maupun eksternal, karena dari faktor tersebut tidak dapat dipungkiri kembali bahwa motivasi yang dimiliki oleh masing-masing guru sangat berbeda sehingga tidak bisa disamakan motivasi yang dimiliki guru datangnya dari mana apakah dari dalam diri sendiri yang sudah ada ataupun dari luar diri seperti lingkungan keluarga ataupun lingkungan sekolah.

a. Faktor internal

Faktor internal merupakan faktor yang utama yang ada didalam diri seseorang. Dengan dasar motivasi memang berasal dari dalam diri kemudian berdasarkan hasil wawancara dengan guru berikut faktor yang mempengaruhinya:

1) Tingkat pendidikan

Dalam menjalankan profesinya sebagai guru, seorang guru harus memiliki tingkat pendidikan yang tinggi, tidak hanya sampai di sekolah menengah saja, namun harus sampai sarjana sehingga dalam mewujudkan kinerja yang profesional sebagai seorang guru dapat berjalan dengan maksimal. Seorang guru yang memiliki tingkat pendidikan yang tinggi telah mendapatkan banyak pengetahuan yang luas dan bahkan keterampilan sehingga besar kemungkinan seorang guru akan dapat memberikan hasil yang maksimal dalam melaksanakan tugasnya.

Kepala sekolah Madrasah Ibtidaiyah Yayasan Pendidikan dan Penyiaran Agama Semoyo juga menuturkan hal serupa bahwa guru harus memiliki tingkat pendidikan yang tinggi jika belum sarjana dan masih lulusan SMA/SMK kepala sekolah memberikan arahan untuk

melanjutkan kejenjang selanjutnya tetapi untuk di Madrasah Ibtidaiyah Yayasan Pendidikan dan Penyiaran Agama Semoyo sudah semua berjenjang sarjana dan berlatar belakang kependidikan sehingga dapat mendukung proses belajar mengajar di Madrasah.

2) **Kebutuhan mengajar**

Kebutuhan mengajar guru di Madrasah Ibtidaiyah Yayasan Pendidikan dan Penyiaran Agama Semoyo yaitu sarana prasara. Sarana dan prasana juga faktor pendukung yang sangat penting dalam mewujudkan kinerja profesional karena sarana dan prasarana yang ada di sekolah akan dapat menunjang proses pembelajaran menjadi lebih efektif dengan sarana dan prasarana yang baik dan memadai. Tetapi kenyataannya sarana dan prasana yang terdapat di Madrasah masih sangat minim sekali juga karena faktor letak sekolah yang terdapat di desa sehingga kurang terjangkau. Tidak hanya media atau alat peraga saja yang kurang tetapi buku pelajaran yang merupakan bahan pokok untuk menuntut ilmu juga masih terbatas, satu buku hanya bisa digunakan untuk dua siswa.

3) **Tingkat kepuasan**

Jika dikatakan tingkat kepuasan untuk di Madrasah Ibtidaiyah Yayasan Pendidikan dan Penyiaran Agama Semoyo, mungkin untuk beberapa guru masih jauh dari kata puas. Puas sendiri bisa dikatakan dengan penghasilan yang diterima selama menjadi guru karena di Madrasah penghasilannya masih dibawah jauh dari UMR tetapi setelah peneliti melakukan wawancara dan observasi ternyata guru sangat memiliki motivasi dalam semangat mengajar karena setelah melakukan wawancara, guru menyadari bahwa Madrasah Ibtidaiyah Yayasan Pendidikan dan Penyiaran Agama Semoyo harus semakin berkembang dan memiliki generasi-generasi yang lebih baik lagi dari yang sebelumnya. Semua itu guru lakukan karena guru melihat jaman globalisasi saat ini yang semakin pesat sehingga guru yang berlatar belakang penduduk asli desa Semoyo ingin memberikan yang terbaik untuk Madrasah tersebut.

b. **Faktor eksternal**

Faktor eksternal yaitu bisa berasal dari orangtua siswa atau lingkungan masyarakat, yang artinya dukungan dari masyarakat akan dapat membantu guru dalam mewujudkan kinerja yang profesional, seperti pada faktor peluang di atas. Apabila faktor pendukung tersebut tidak dapat berjalan dengan baik maka itu lah yang akan mejadi faktor penghambat. Begitupun dengan pengawasan dari kepala sekolah yang tidak maksimal menyebabkan guru lalai dalam menjalankan tugasnya. Berikut faktor eksternal yang dapat mempengaruhi kerja guru:

1) **Lingkungan kerja**

Lingkungan kerja yang dapat mendukung guru melaksanakan tugas secara efektif dan efisien, yaitu dengan lingkungan social - psikologis, yaitu lingkungan serasi dan harmonis antar guru, guru dengan kepala sekolah, dan guru, kepala sekolah, dengan staf tata usaha dapat menunjang berhasilnya kerja guru (A.Tabrani Rusyan 2000: 20). Lingkungan yang baik untuk bekerja akan menimbulkan perasaan nyaman dan kerasan dalam bekerja. Hubungan kerja yang terjadi di Madrasah Ibtidaiyah Yayasan Pendidikan dan Penyiaran Agama Semoyo sendiri setelah observasi terjalin sangat kompak, guru saling berdiskusi untuk membahas materi yang akan disampaikan dan saling bermusyawarah dalam mengambil sebuah keputusan. Hubungan guru dengan orang tua siswa juga terlihat akrab pada saat mengantarkan anaknya kesekolah kemudian sesekali orang tua bertanya perkembangan anaknya kepada guru.

Masyarakat sebagai relasi dalam menciptakan pendidikan yang baik memiliki peran yang penting juga dalam membantu guru meningkatkan motivasi kerja karena masyarakatlah yang menyebabkan pendidikan itu ada di sana, karena masyarakat sangat membutuhkannya dalam memenuhi kebutuhan pendidikan sehingga hubungan yang baik dengan masyarakat sangat diperlukan, sehingga guru akan mendapatkan kepercayaan dari masyarakat bahwa dia telah memiliki kinerja yang baik dan patut

diberikan kepercayaan dalam mendidik anak-anak mereka

2) Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Malayu S.P. Hasibuan, 2002: 54). Kompensasi yang diterima oleh guru juga tidak sama, misalnya guru yang sudah PNS atau tetap dengan guru bukan PNS atau tidak tetap.

Perbedaan kompensasi yang diterima guru sangat jauh berbeda terlebih lagi untuk guru tidak tetap kompensasi yang diberikan sangat jauh dari yang diharapkan atau dibayangkan. Oleh karena itu setelah peneliti melakukan wawancara dengan guru tidak tetap mereka selalu menjawab cukup dan mensyukuri atas apa yang telah guru dapatkan, guru memiliki motivasi untuk terus melakukan sertifikasi supaya kompensasi yang mereka dapat setidaknya bisa membuat penghasilan guru bertambah dan meningkatkan kesejahteraan.

3) Kepemimpinan kepala sekolah

Untuk memberikan dorongan dan menggerakkan orang-orang agar bersedia bekerja semaksimal mungkin, perlu diusahakan adanya komunikasi dan peran serta dari semua pihak yang bersangkutan. Motivasi menunjukkan agar kepala sekolah mengetahui bagaimana memberikan informasi yang tepat kepada guru agar mereka menyediakan waktunya guna melakukan usaha yang diperlukan untuk memperoleh saran-saran dan rekomendasi-rekomendasi mengenai masalah yang dihadapi. Untuk itu diperlukan keahlian kepemimpinan kepala sekolah untuk memberikan motivasi kepada bawahannya agar bisa bekerja sesuai dengan pengarahan yang diberikan.

Kepemimpinan kepala sekolah di Madrasah Ibtidaiyah Yayasan Pendidikan dan Penyiaran Agama Semoyo sendiri sudah menunjukkan bahwa kepala sekolah sering mengadakan diskusi bersama guru sebelum proses pembelajaran berlangsung dan menurut guru kepala sekolah sering memberikan motivasi-

motivasi serta memberikan solusi jika sedang terjadi masalah.

4) Peraturan sekolah

Peraturan adalah suatu tata cara yang dilakukan oleh pihak tertentu untuk menertibkan dan menyelaraskan dengan keperluan suatu pihak tersebut. Peraturan juga berguna bagi perkembangan mental dan psikologis bagi yang menaatinya. Menumbuhkan rasa hormat serta pembentukan pribadi yang baik.

Madrasah Ibtidaiyah Yayasan Pendidikan dan Penyiaran Agama Semoyo membuat aturan-aturan yang harus ditaati khususnya oleh warga sekolah, guru, peserta didik, karyawan dan kepala sekolah. Aturan tersebut meliputi tata tertib waktu masuk dan pulang sekolah, kehadiran di sekolah dan di kelas serta proses pembelajaran yang sedang berlangsung, dan tata tertib lainnya. Dengan meningkatnya disiplin, diharapkan dapat meningkatkan efektifitas jam belajar sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan dan meningkatkan iklim belajar yang lebih kondusif untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan dan mencapai hasil belajar peserta didik yang lebih baik. Guru juga memiliki anggapan bahwa dengan adanya peraturan di sekolah dapat menjadi pedoman dasar bagi guru untuk tidak melakukan hal yang tidak diinginkan.

5) Faktor Penghambat motivasi kerja guru

Hasil dari sebuah motivasi kerja tidak terlepas dari hambatan yang ada pada kedua faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Berikut penjelasan dari berbagai faktor yang terjadi di Madrasah Ibtidaiyah Yayasan Pendidikan dan Penyiaran Agama Semoyo:

a. Faktor internal

Faktor-faktor yang menjadi tantangan dalam mewujudkan motivasi kerja yang professional ada yang berasal dari dalam diri seorang guru seperti bagaimana dia dapat mengatur dirinya sehingga dapat berkomitmen untuk dapat membuat dirinya memiliki motivasi kerja seperti rasa malas, sikap profesional, tanggung jawab, disiplin dan lain – lain.

Berdasarkan hasil wawancara dengan guru di Madrasah Ibtidaiyah Yayasan Pendidikan dan Penyiaran Agama Semoyo menunjukkan bahwa guru memiliki motivasi serta guru mengungkapkan bahwa tidak ada hambatan dari dalam dirinya sendiri karena menjadi guru di Madrasah ini memang memiliki rasa tulus untuk mengabdikan dan ingin generasi penerus di Madrasah ini semakin baik dan bisa bersaing dengan sekolah yang lainnya.

b. Faktor eksternal

Sedangkan faktor yang berasal dari luar adalah bagaimana guru dapat bekerja sama dengan kepala sekolah dan antar sesama guru dalam meningkatkan mutu pendidikan serta bagaimana guru dapat berinteraksi dengan peserta didik untuk dapat mengenal karakter mereka yang berasal dari latar belakang yang berbeda-beda dan lain-lain.

Berdasarkan penuturan hasil wawancara dengan guru hambatan yang terjadi pada siswanya sebab siswa adalah objek utama dalam pembelajaran, biasanya hal yang sering terjadi di Madrasah Ibtidaiyah Yayasan Pendidikan dan Penyiaran Agama Semoyo siswa masih kurang memiliki kesadaran yang kuat untuk menjalankan shalat lima waktu secara terbiasa. Siswa melaksanakan shalat hanya di sekolah saja tetapi jika sudah pulang kerumah lupa kewajibannya tersebut dan faktor dari orang tua juga yang mempengaruhinya sebab orang tua di desa bekerja seharian di sawah sehingga sulit untuk mengontrol anaknya. Kemudian faktor eksternal lainnya yang menghambat adalah adanya persaingan peserta didik baru di awal tahun ajaran baru. Karena sekolah ini terletak di desa dan program keluarga berencana berjalan lancar sehingga di desa Semoyo jumlah anak semakin sedikit sehingga dari pihak sekolah berupaya untuk mempromosikan di Madrasah Ibtidaiyah Yayasan Pendidikan dan Penyiaran Agama Semoyo kepada warga sekitar.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian secara garis besar dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja guru bahwa guru memiliki semangat kerja dan mencapai tujuan untuk membuat silabus dan rencana program pembelajaran sesuai target yang telah direncanakan, memiliki inisiatif untuk menciptakan media pembelajaran, memiliki dorongan untuk menjadi publik figur yang kreatif dan memiliki tanggung jawab dalam bekerja.
2. Faktor pendukung yang dimiliki guru dari segi internal tingkat pendidikan guru sesuai dengan kualifikasinya. Dari segi sarana dan prasarana memiliki keterbatasan tetapi tidak menghalangi proses pembelajaran. Tingkat kepuasan kerja guru dari dalam diri tidak ada. Sedangkan dari segi eksternal lingkungan kerja guru saling mendukung dan saling memberikan motivasi untuk mencapai target serta hubungan dengan orang tua siswa juga memiliki keakraban. Kompensasi yang didapatkan guru juga sudah dirasakan cukup. Kepemimpinan kepala sekolah juga sudah baik yang ditunjukkan dengan mengadakan diskusi bersama sebelum pembelajaran. Peraturan sekolah juga mendukung untuk berperilaku sesuai dengan peraturan yang ada.
3. Faktor penghambat motivasi kerja guru dari segi faktor internal guru tidak memiliki hambatan bekerja dari dalam diri sendiri hal tersebut karena guru memang tulus untuk mengabdikan dan ingin memiliki generasi penerus yang berprestasi di Madrasah Ibtidaiyah Yayasan Pendidikan dan Penyiaran Agama Semoyo. Hambatan dari faktor eksternal yaitu banyaknya sekolah di desa Semoyo yang menyebabkan persaingan dalam memilih sekolah pada setiap tahun ajaran baru sehingga guru berinisiatif untuk menunjukkan keunggulan yang dimiliki Madrasah supaya masyarakat tertarik untuk menyekolahkan

anaknya di Madrasah Ibtidaiyah Yayasan Pendidikan dan Penyiaran Agama Semoyo.

Saran

Ada beberapa saran yang dapat peneliti berikan berdasarkan hasil penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk Guru tidak tetap sebaiknya meningkatkan motivasi kerja supaya dapat mengikuti sertifikasi dan kompensasi yang didapatkan bisa jauh lebih baik dari yang sebelumnya sehingga tingkat kesejahteraan guru tersebut dapat meningkat.
2. Untuk guru pegawai negeri sipil sudah baik dan dari segi kesejahteraan sudah baik dibandingkan yang didapatkan guru tidak tetap sehingga motivasi kerja yang ada didalam diri guru tetap dipertahankan supaya MI YAPPI Semoyo semakin berkembang dan memiliki siswa yang berprestasi.
3. Untuk kepemimpinan kepala sekolah sudah baik dalam memotivasi guru yang memiliki kekurangan dan dapat ditingkat untuk menginspirasi para guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Cece Wijaya dan A.Tabrani Rusyan. (2000). *Kemampuan Dasar Guru dalam Proses Belajar Mengajar*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Hasibuan, Malayu S.P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengertian dasar, Pengertian & Masalah*. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2008). *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Munandar, Utami. (2011). *Pengembangan Kreatifitas Anak Berbakat*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Oemar Hamalik. (2008). *Pendekatan Kompetensi Guru*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.

Suryana. (2006). *Kewirausahaan Pedoman Praktis: Kiat & Proses Menuju Sukses, edisi ketiga*. Jakarta: Salemba.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20, Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Diakses pada tanggal 10 Januari 2017 dari <http://www.sjdih.depkeu.go.id/fullText/2005/14TAHUN2005UU.htm>

Wahjosumidjo. (2002). *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.