

MOTIVASI KERJA GURU MADRASAH

(Studi Kasus pada Guru Madrasah Ibtidaiyyah di Kota Semarang)



SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat
untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1)
pada Program Sarjana Fakultas Ekonomi
Universitas Diponegoro

Disusun oleh :

AFIF AL ANSORI
NIM. 12010111130193

FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG
2015

PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Penyusun : Afif Al Ansori
Nomor Induk Mahasiswa : 12010111130193
Fakultas/Jurusan : Ekonomika dan Bisnis / Manajemen

Judul Skripsi : **MOTIVASI KERJA GURU
MADRASAH (STUDI KASUS PADA
GURU MADRASAH IBTIDAIYYAH DI
KOTA SEMARANG)**

Dosen Pembimbing : Dr. Ahyar Yuniawan, S.E., M.Si.

Semarang, 1 September 2015

Dosen pembimbing

(Dr. Ahyar Yuniawan, S.E., M.S.i.)

NIP. 197006171998021001

PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN

Nama Penyusun : Afif Al Ansori
Nomor Induk Mahasiswa : 12010111130193
Fakultas/Jurusan : Ekonomika dan Bisnis / Manajemen

Judul Skripsi : **MOTIVASI KERJA GURU
MADRASAH (STUDI KASUS PADA
GURU MADRASAH IBTIDAIYYAH DI
KOTA SEMARANG)**

Telah dinyatakan lulus pada tanggal 8 September 2015

Tim Penguji :

1. Dr. Ahyar Yuniawan, S.E., M.Si. (.....)
2. Dr. Fuad Mas'ud, MIR (.....)
3. Dr. Mahfudz, S.E., M.T (.....)

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini saya, Afif Al Ansori, menyatakan bahwa skripsi dengan judul: Motivasi Kerja Guru Madrasah (Studi Kasus pada Guru Madrasah Ibtidaiyyah di Kota Semarang) adalah hasil tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah – olah sebagai tulisan saya sendiri, dan/tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin, tiru, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut diatas, baik disengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri ini. Bila kemudian terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah – olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijasah yang telah diberikan oleh Universitas batal saya terima.

Semarang, 1 September 2015

Afif Al Ansori
NIM. 12010111130193

ABSTRACT

Teacher is one of important component to determine the success of education program. Having a very important role to teach, teacher also has a huge responsibility towards the formation of character and morality of the students. Therefore, teachers are required to have expertise, responsibility and the spirit of sacrifice to provide a social service above personal interests. But, amid the many demands and duties of teachers, many problems experienced by teachers, particularly private teachers, especially around issues of welfare and employment status.

This study was conducted to identify factors that motivate private teachers in their profession as well as to dig deeper about the hopes and desires of private teachers about their future. Search on the factors that motivate the private teacher starts from the identification of personal characteristics, biography and work values held by private teachers and their perceptions of the profession in which they live. This study uses a qualitative method and data collection was done by interview and observation so as to dig deeper into the facts about the teaching profession. The object of this research is a private teacher who has a service life of more than 2 years who served in Madrasah Ibtidaiyyah in Semarang City.

The results showed that motivation of private teacher is influenced by their perception about teaching profession which is formed from the values they hold, personal characteristics and the biography of the informant.

Keywords: Motivation, Personal characteristics, Biography, Belief, Perception.

ABSTRAK

Guru adalah salah satu komponen penting dalam keberhasilan program pendidikan. Selain memiliki peran yang sangat penting sebagai seorang pengajar, guru juga memiliki tanggung jawab yang sangat besar terhadap pembentukan karakter dan akhlaq anak didik. Oleh karena itu, guru dituntut memiliki keahlian, tanggung jawab dan jiwa rela berkorban untuk memberikan layanan sosial di atas kepentingan pribadi. Tapi, di tengah banyaknya tuntutan dan tugas guru, banyak permasalahan yang dialami oleh guru, khususnya guru swasta, terutama berkisar masalah kesejahteraan dan status kepegawaian.

Penelitian ini dilakukan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memotivasi guru swasta dalam menjalankan profesinya serta menggali lebih dalam tentang harapan dan keinginan para guru swasta tentang masa depan mereka. Penelusuran tentang faktor-faktor yang memotivasi guru swasta ini dimulai dari identifikasi karakteristik pribadi, karakteristik biografi serta nilai kerja yang dipegang oleh para guru swasta dan persepsi mereka tentang profesi yang mereka jalani. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dimana pengumpulan data dilakukan dengan wawancara dan observasi sehingga mampu menggali lebih dalam fakta tentang profesi guru. Adapun objek dalam penelitian ini adalah guru swasta yang memiliki masa kerja lebih dari 2 tahun yang bertugas di Madrasah Ibtidaiyyah Kota Semarang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja seorang guru swasta dipengaruhi oleh persepsi mereka tentang profesi guru yang terbentuk dari nilai-nilai kerja yang mereka pegang, karakteristik pribadi serta karakteristik biografi para informan.

Kata kunci : Motivasi, Karakteristik Pribadi, Karakteristik Biografi, Keyakinan, Persepsi.

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Berilah walau cuma sedikit, karena walau sedikit namun itu sangat berarti untuk orang lain”
- Bpk. Yahya

“Jangan pernah tinggalkan ibadah, karena relasi yang paling besar dalam hidupmu adalah Allah SWT”
- Ibu Mukaromah

“Angan adalah awal dari kesuksesan”
- Tyas Wahyuningsih, S.Pd.I

“Apa yang kita lihat, kita dengar dan kita rasakan semuanya adalah pendidikan”
- KH. Imam Zarkasyi

“Your love make me strong, your hate make me unstoppable”
- Cristiano Ronaldo

Hasil karya kecilku ini ku persembahkan untuk:
Kedua orang hebat yang selalu menjadi tauladan & motivasiku Mak’e dan Bapak
Ibu Mukaromah dan Bapak Yahya
Calon istriku yang paling aku cintai, dukunganmu sangat berharga bagiku
Tyas Wahyuningsih, S.Pd.I
Bapak Kyai dan para guru yang pernah membimbingku
KH Abdullah Syukri Zarkasyi, KH Hasan Abdullah Sahal, KH Syamsul Hadi
Abdan dan Bpk Dr. Ahyar Yuniawan
Seluruh teman-teman seperjuangan ITTC, Prime Generation, Manajemen 2011
Kalian takkan terlupakan

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi dengan judul **“Motivasi Kerja Guru Madrasah (Studi Kasus pada Guru Madrasah Ibtidaiyyah di Kota Semarang)”**. Penelitian ini sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.

Penulis menyadari tanpa adanya dukungan, petunjuk, bimbingan serta bantuan dari berbagai pihak, penyusunan skripsi ini tidak dapat berjalan lancar sebagaimana yang diharapkan. Pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih atas segala bantuan, bimbingan dan dukungan yang telah diberikan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Kepada:

1. Bapak Dr. Suharnomo, M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Diponegoro dan seluruh staf pengajar yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan yang berguna sehingga penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan.
2. Bapak Dr. Ahyar Yuniawan, S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing atas waktu, perhatian, kesabaran dan segala bimbingan serta arahan beliau selama penulisan skripsi ini.

3. Bapak Drs. Prasetiono, M.Si. selaku dosen wali yang telah membimbing penulis dari awal hingga akhir studi di Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
4. Kedua orang tua penulis, Bapak Yahya dan Ibu Mukaromah atas segala cinta, kasih sayang, doa, semangat, dorongan, bimbingan, dan nasehat yang luar biasa dan tiada hentinya, keluarga besarku tercinta yang senantiasa memberikan dukungan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Dosen Penguji yang telah meluangkan waktu untuk menguji skripsi penulis.
6. Para Dosen yang telah membantu memberikan bekal ilmu pengetahuan selama penulis menuntut ilmu di Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
7. Segenap staf dan karyawan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro yang telah memberikan kemudahan dan pelayanan terbaik kepada penulis selama menempuh pendidikan.
8. Yang tercinta calon istriku Tyas Wahyuningsih, S.Pd.I yang senantiasa sabar dan selalu menemani sampai skripsi ini selesai.
9. Mirza Setyawan Ajiputra, Ghani Annafi, M Andie Hakim, Panji permana, Indra Eka Putra teman seperjuangan dan keluarga besar B49 Kingdom, terimakasih atas segala bantuan dan dukungan serta kebersamaannya

10. Teman-teman ITTC Semarang, Samsuddin, Fauzan, Fajri, Kadafi, Denny, Rifky, Alfiyan, Galang Perwira dan yang tidak bisa saya sebutkan satu per satu, terimakasih untuk kebersamaanya.
11. Teman-teman Manajemen Angkatan 2011 atas segala dukungan yang diberikan dalam penyelesaian skripsi ini.
12. Teman-teman KKN PPM TIM I Kecamatan Jekulo Kabupaten Kudus, yang telah memberikan pengalaman berharga.
13. Serta kepada semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah membantu hingga terselesaikannya skripsi ini.

Semoga Allah SWT berkenan untuk membalas budi baik semua pihak yang telah memberikan inspirasi, dorongan, bantuan, pengarahan, dan bimbingan kepada penulis. Dan akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat serta menambah wawasan bagi pembaca dan pihak lain yang berkepentingan.

Semarang, 1 September 2015

Afif Al Ansori
NIM. 12010111130193

DAFTAR ISI

	Halaman
MOTIVASI KERJA GURU MADRASAH	i
PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN.....	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI	iv
<i>ABSTRACT</i>	v
ABSTRAK	vi
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
1.5 Sistematika Penulisan.....	10
BAB II.....	12
2.1 Motivasi.....	12
2.1.1 Pengertian Motivasi	12
2.1.2 Teori Motivasi.....	14
2.1.3 Keyakinan/ Aqidah (<i>belief</i>).....	19

2.1.4	Karakteristik Pribadi	20
2.1.5	Karakteristik Biografi.....	23
2.1.6	Persepsi	26
2.2	Profesi Guru	26
2.2.1	Profesionalisme Guru.....	29
2.2.2	Beban Tanggung Jawab Guru	31
2.3	Penelitian Terdahulu.....	33
2.4	Kerangka Pemikiran	35
BAB III		37
3.1	Definisi Operasional.....	37
3.2	Dasar Peneitian.....	38
3.3	Fokus Penelitian	40
3.4	Sumber Data	41
3.5	Pemilihan Sampel.....	42
3.6	Metode Pengumpulan data	42
3.6.1	Observasi.....	43
3.6.2	Wawancara.....	44
3.6.3	Dokumentasi	45
3.7	Metode Analisis.....	45
3.7.1	Reduksi Data	46
3.7.2	Model Data.....	47
3.7.3	Penarikan Kesimpulan/ Verifikasi	47
3.8	Keabsahan Data	48
3.8.1	Kredibilitas	48
BAB IV		50

4.1	Kondisi Pendidikan di Kota Semarang	50
4.2	Profil Sekolah Objek Penelitian	50
4.3	Profil Informan	53
4.4	Analisis Data dan Intepretasi.....	55
4.4.1	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Guru Swasta..	55
4.4.2	Persepsi Informan.....	72
4.4.3	Sumber Motivasi	83
4.4.4	Faktor Penghambat Motivasi Kerja Guru Swasta.....	87
4.5	Validas Data	88
BAB V.....		90
5.1	Kesimpulan.....	90
5.2	Saran	93
5.3	Keterbatasan	96
5.4	Saran Untuk Penelitian mendatang	97
DAFTAR PUSTAKA		98
LAMPIRAN – LAMPIRAN		101

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1: Daftar Nama Informan.....	54
Tabel 4.2: Daftar Pendidikan terakhir Informan.....	60
Tabel 4.3: Daftar Masa Kerja Informan.....	64
Tabel 4.4: Daftar Gaji Informan.....	67

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1: Kerangka Pemikiran.....	36
-------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Intepretasi dan Validasi.....	102
Intepretasi dan Analisis.....	187
Lampiran A Data Informan Penelitian	238
Lampiran B Pertanyaan Wawancara.....	242
Lampiran C Foto Informan Penelitian.....	244

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi seperti saat ini, banyak dibutuhkan sumber daya-sumber daya manusia yang ahli dan kompeten dalam segala bidang. Oleh sebab itu, banyak sekali tempat-tempat pendidikan serta pembibitan calon sumber daya tersebut berkembang di masyarakat, baik yang dikelola oleh pemerintah maupun swasta. Salah satu yang banyak terjadi di masyarakat adalah berdirinya yayasan-yayasan non-profit berupa sekolah-sekolah serta madrasah-madrasah swasta yang berjalan di bidang pendidikan guna ikut menyelenggarakan tanggung jawab pendidikan serta memberikan pelayanan kepada masyarakat akan kebutuhan pendidikan. Menurut data dari Dinas Pendidikan Kota Semarang, di Kota Semarang saja terdapat total 759 sekolah tingkat dasar yang meliputi 293 sekolah swasta dan 466 sekolah negeri.

Berdasar pada UU no 20 tahun 2003, Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Agar dapat menghasilkan peserta didik dan calon sumber daya yang seperti tujuan tersebut, maka harus diimbangi dengan proses pendidikan yang memadai.

Semua aspek yang mempengaruhi kegiatan belajar peserta didik, hendaknya dapat berjalan dengan sinergi sehingga menimbulkan korelasi yang positif, dan pada akhirnya dapat meningkatkan kualitas pendidikan. Diundangkannya Undang-undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, maka semakin kuatlah alasan pemerintah dalam melibatkan masyarakat dan pemerintah daerah dalam pengelolaan lembaga pendidikan pada jenjang pendidikan dasar dan menengah. Keterlibatan masyarakat dan pemerintah daerah tersebut mencakup beberapa aspek dari perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, dan evaluasi program pendidikan (UU No. 20 Th. 2003, pasal 8), termasuk berkewajiban memberikan dukungan sumber daya dalam penyelenggaraan pendidikan.

Menurut Wakiran, dkk (2004), dalam pasal 2 ayat (3) Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 secara tegas dinyatakan, bahwa disamping Pegawai Negeri sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) pejabat yang berwenang dapat mengangkat Pegawai Tidak Tetap. Dalam penjelasannya yang dimaksud dengan Pegawai Tidak Tetap adalah pegawai yang diangkat untuk jangka waktu tertentu guna melaksanakan tugas pemerintahan dan pembangunan yang bersifat teknis profesional dan administrasi sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan organisasi dalam kerangka sistem kepegawaian, Pegawai Tidak Tetap tidak berkedudukan sebagai Pegawai Negeri. Dalam pelaksanaan tugas pemerintahan dan pembangunan selain Pegawai Negeri Sipil terdapat juga beberapa jenis pegawai yang melaksanakan tugas sebagaimana dilaksanakan oleh Pegawai Negeri Sipil, akan tetapi pendekatannya atau sebutan istilahnya di berbagai instansi baik pusat maupun daerah berbeda-

beda. Hal ini disebabkan, karena sampai saat ini belum ada norma, standar serta prosedur tetap yang mengatur hal tersebut. Pegawai Tidak Tetap tersebut saat ini diangkat dalam berbagai instansi pemerintah antara lain di lingkungan Departemen Kesehatan (Dokter PTT dan Bidan PTT), di lingkungan Departemen Pendidikan Nasional (Guru swasta/Guru Bantu), di lingkungan Departemen Agama (Guru swasta, Penyuluh Agama), dan di beberapa daerah Propinsi/Kabupaten/Kota yang sudah mengangkat Pegawai Tidak Tetap.

Selama ini guru yang bekerja di berbagai sekolah, baik negeri maupun swasta, sering kali masyarakat mengira bahwa para guru tersebut adalah berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS). Padahal tidak semua guru yang bekerja di sekolah-sekolah tersebut berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS), atau yang biasa disebut Guru Honorer, Guru swasta, atau Guru Kontrak. Guru swasta yang bekerja pada beberapa sekolah negeri maupun swasta, sampai saat ini belum memiliki standar gaji yang menitik beratkan pada bobot jam pelajaran, tingkatan jabatan, dan tanggung jawab masa depan siswanya.

Apalagi untuk guru yang mengajar di tingkat Sekolah Dasar atau Madrasah Ibtidaiyyah. Banyak diantara mereka yang bekerja melebihi dari imbalan yang mereka terima. Sebagai Guru Madrasah Ibtidaiyyah yang mengajarkan dasar ilmu pengetahuan serta pembelajaran, mereka mengajar sepenuh hati demi menjadikan para calon penerus bangsa ini menjadi peserta didik yang unggul baik dalam kegiatan akademis maupun non-akademis. Dengan kata lain, gaji yang mereka terima tidak sebanding dengan pekerjaan yang mereka

laksanakan dan tanggung jawab yang mereka emban terhadap masa depan siswanya.

Sampai saat ini, masih belum diketahui apa sebenarnya yang melatar belakangi dan menimbulkan motivasi yang sangat kuat dalam diri para guru swasta yang ada di lingkungan kerja madrasah ibtidaiyyah di Kecamatan Semarang Utara. Padahal apa yang mereka dapatkan tidak sesuai dengan harapan. Hal yang seperti itu menimbulkan pertanyaan mengapa para guru madrasah ibtidaiyyah ini masih tetap bertahan dengan profesinya. Setiap orang bisa bertahan dan bersemangat dalam bekerja sesuai dengan profesi masing-masing tentu ada faktor-faktor yang mempengaruhinya, tidak terkecuali profesi sebagai guru madrasah ibtidaiyyah. Salah satu faktor yang menyebabkannya adalah karena adanya motivasi. Jika kita melihat kondisi guru madrasah ibtidaiyyah saat ini, ada ketidakseimbangan antara tanggung jawab dan pengorbanan yang diberikan dengan honor yang diterima oleh mereka setiap bulannya. Tetapi itu tidak menyurutkan semangat para guru madrasah ibtidaiyyah untuk tetap mengajar. Hal tersebut menunjukkan ada alasan lain bagi mereka untuk tetap bertahan dengan profesinya.

Bernard Berelson dan Gary A. Steiner dalam Siswanto (2007), mendefinisikan motivasi sebagai *all those inner striving conditions variously described as wishes, desires, needs, drives, and the likes*. Motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan (moves), dan mengarah atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau ketidak seimbangan.

Kebutuhan tersebut timbul akibat adanya berbagai hubungan. Kebutuhan dapat berwujud fisik biologis serta sosial ekonomis. Akan tetapi, yang lebih penting adalah adanya kebutuhan (needs) yang bersifat psikis, misalnya penghargaan, pengakuan, keselamatan, perlindungan, keamanan, jaminan sosial, dan sebagainya. Hal ini didukung oleh pernyataan Dessler (1997) yakni motivasi terjadi pada saat individu melihat adanya insentif atau ganjaran yang dapat memenuhi kebutuhan yang timbul. Keputusan bisa juga terjadi apabila ada hambatan diantara individu dengan insentif dan ganjaran. Sedangkan menurut Bentea (2012) ada hubungan yang sangat kuat antara kepuasan kerja dengan gaji yang diterima dan kesempatan untuk promosi jabatan.

Gouzaly (2000) mengelompokkan faktor-faktor motivasi kedalam dua kelompok yaitu, faktor eksternal (karakteristik organisasi) dan faktor internal (karakteristik pribadi). Faktor eksternal (karakteristik organisasi) yaitu: lingkungan kerja yang menyenangkan, tingkat kompensasi, supervisi yang baik, adanya penghargaan atas prestasi, status dan tanggung jawab. Faktor internal (karakteristik pribadi) yaitu: tingkat kematangan pribadi, tingkat pendidikan, keinginan dan harapan pribadi, kebutuhan, kelelahan dan kebosanan.

Menurut Mulyana (2006), Guru sebagai salah satu komponen dalam kegiatan belajar mengajar (KBM), memiliki peran yang sangat menentukan keberhasilan pembelajaran, karena fungsi utama guru ialah merancang, mengelola, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran. Sebagai seorang yang sangat menentukan hasil dari kegiatan belajar mengajar, gurulah yang lebih tahu dan pada akhirnya bertugas untuk menentukan kedalaman dan keluasan materi

pelajaran yang akan diajarkan. Selain itu, guru juga dituntut teliti dalam memilah-milah bahan pelajaran yang tepat dan sesuai untuk disampaikan kepada peserta didik.

Semua itu tidak akan tercapai tanpa adanya sikap profesionalitas dalam diri seorang guru. Oleh karena pentingnya peran dan tanggung jawab guru dalam kegiatan belajar mengajar (KBM) di sekolah, seorang guru dituntut untuk memiliki sifat positif terhadap jabatannya. Guru merupakan suatu jabatan yang memerlukan keahlian, tanggung jawab dan jiwa rela memberikan layanan sosial di atas kepentingan pribadi.

Oleh karena itu, tujuan program pendidikan akan dapat dicapai oleh guru yang mempunyai sikap profesional yang positif. Sehubungan dengan eksistensi mereka di lembaga pendidikan, keberhasilan seorang guru dalam mengajar dan mendidik dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain: fasilitas, biaya, minat, sikap, serta kemampuan guru itu sendiri. Sikap profesional tidak akan tercapai tanpa didukung oleh beberapa faktor yang mempengaruhinya, salah satunya adalah lingkungan (baik lingkungan tempat tinggal maupun sekitar sekolah) dan juga nilai kerja yang dipegang oleh para guru. Selain itu, ada beberapa faktor lain yang dapat mendukung terbentuknya sikap profesionalitas seorang guru, seperti status kepegawaian (negeri maupun swasta), masa kerja, latar belakang keluarga dan pendidikan. Dampak dari kualitas dan kemampuan seorang guru tidak hanya akan terlihat pada lulusan yang akan dihasilkan oleh sekolah tempat mereka mengajar saja, lebih dari itu, fundamental akhlaq, budi pekerti serta ilmu agama maupun ilmu pengetahuan dan sosial yang mereka wariskan kepada para peserta

didik akan membentuk suatu karakter yang akhirnya mempengaruhi kualitas kerja dan perilaku anak didiknya di keluarga, masyarakat dan dunia kerja pada nantinya.

Dengan tuntutan serta tanggung jawab yang begitu besar akan keberhasilan para penerus bangsa ini, namun tidak dibarengi dengan tingkat kesejahteraan yang memadai, para guru terjebak dalam suatu dilema yang akhirnya berdampak pada kerja mereka di ranah akademik. Minimnya kesejahteraan guru membuat konsentrasi guru untuk mengajar terpecah menjadi beberapa sisi. Disatu sisi seorang guru dituntut untuk terus berinovasi dan memperbarui gaya mengajar mereka dengan menggunakan media serta metode pembelajaran yang terupdate.

Di sisi lain, sebagai efek dari minimnya kesejahteraan, seorang guru dituntut memenuhi kesejahteraannya dan keluarga sehingga banyak guru yang akhirnya memilih untuk melakukan kegiatan sampingan seperti membuka jasa pengurusan surat administrasi, bimbingan belajar, dan lain-lain. Hal ini membuat konsentrasi para guru untuk meningkatkan kualitas pendidikan menjadi terganggu. Terlebih lagi, sesuai dengan filosofi jawa tentang profesi guru yang berarti “digugu lan ditiru”, guru selalu dituntut menjadi figur yang mampu memberikan kesan positif baik di lingkungan kerja (sekolah) maupun ketika berada di masyarakat.

Tugas dan tanggung jawab guru menjadi semakin berat ketika guru harus dapat menerapkan didikan yang tepat sesuai kodrat alam anak didiknya, guru dituntut semaksimal mungkin memilah dan menyelaraskan nilai-nilai hidup yang

luhur dan patut untuk dicontoh anak didik ditengah gencarnya tayangan-tayangan media baik sinetron di televisi maupun media internet yang tidak sesuai dan tidak cocok untuk kehidupan sang anak. Selain itu, di beberapa daerah, guru masih dianggap sebagai profesi yang mempunyai prestis tersendiri oleh masyarakat sehingga guru menjadi figur yang dianggap mampu dari segi moril maupun materiil. Padahal kondisi sebenarnya tidaklah selalu demikian.

Masih sangat sedikit penelitian yang mempelajari tentang motivasi untuk menjadi guru (Ibrahim, 2014). Oleh sebab itu, peneliti merasa perlu diadakan penelitian mengenai hal-hal yang menyebabkan para Guru swasta tersebut termotivasi untuk menekuni profesinya walaupun imbalan yang diterima oleh para pegawai tidak tetap tersebut tidak sesuai dengan pengorbanan yang mereka lakukan serta jauh dari apa yang mereka bayangkan.

1.2 Rumusan Masalah

Melihat kondisi yang tidak seimbang antara tanggung jawab dan pengorbanan di dalam mengajar dengan honor yang diterima setiap bulannya oleh para guru madrasah ibtidaiyyah di kecamatan Semarang Utara, maka munculah pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Apa yang menimbulkan motivasi kerja Guru swasta di Madrasah Ibtidaiyyah di Kecamatan Semarang Utara?

1.3 Tujuan Penelitian

Dalam setiap penelitian ilmiah, tujuan merupakan suatu bagian yang sangat penting. Sebab tujuan dapat berkaitan dengan masalah pokok yang akan dicapai, serta diwujudkan melalui hasil suatu penelitian yang ilmiah sekaligus sistematis tersebut. Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini, sebagaimana rumusan masalah diatas adalah untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja para guru di Madrasah Ibtidaiyyah di kecamatan semarang utara dalam menjalankan pekerjaannya.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat :

1. Bagi Akademisi
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan dan pemahaman tentang motivasi kerja seorang guru yang masih tetap teguh menjalani profesinya walaupun mendapatkan kesejahteraan yang minim
 - b. Sebagai salah satu sumber referensi bagi kepentingan keilmuan dalam mempelajari masalah yang sama atau terkait di masa yang akan datang
 - c. Sebagai sumbangan pemikiran yang akan berguna bagi pihak-pihak yang membutuhkan

2. Bagi Praktisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dipakai sebagai bahan pertimbangan bagi para pengelola sekolah ataupun madrasah dalam memberikan kesejahteraan kepada para guru terutama guru swasta. Selain itu juga diharapkan bisa menjadi pendorong semangat bagi para guru swasta untuk terus berjuang dan berkecimpung di dunia pendidikan guna memajukan pendidikan Bangsa Indonesia

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk lebih mempermudah dan memberikan gambaran yang jelas mengenai isi skripsi ini, maka dibuatlah sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini menjelaskan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian serta sistematika penulisan

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan tentang landasan teori yang didasarkan sebagai bahan acuan dalam penelitian ini, penelitian terdahulu dan kerangka pemikiran

BAB III METODE PENELITIAN

Metode penelitian merupakan bagian yang menjelaskan bagaimana metode yang digunakan, sampel, sumber data, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi hasil dan pembahasan yang menjelaskan deskripsi objek penelitian, analisis data, dan pembahasan

BAB V PENUTUP

Bab ini menguraikan kesimpulan dan saran

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Motivasi

2.1.1 Pengertian Motivasi

Pada dasarnya manusia bekerja karena suatu faktor atau alasan yang mendorongnya untuk melakukan pekerjaan tersebut. Alasan atau faktor itu disebut juga sebagai motivasi. Menurut M. Ford dalam Watters & Ginns (2000), motivasi adalah suatu pola yang terstruktur dari tujuan individu, semangat emosional serta kepercayaan pribadi akan suatu hal. Bernard Berelson dan Gary A. Steiner dalam Siswanto (2007), juga mendefinisikan motivasi sebagai *all those inner striving conditions variously described as wishes, desires, needs, drives, and the likes*. Motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan (moves), dan mengarah atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mencegah ketidakseimbangan.

Kebutuhan timbul akibat adanya berbagai hubungan. Kebutuhan dapat berwujud fisik biologis serta social ekonomis. Akan tetapi, yang lebih penting adalah adanya kebutuhan (needs) yang bersifat psikis, misalnya penghargaan, pengakuan, keselamatan, perlindungan, keamanan, jaminan sosial, dan sebagainya. Orang yang memiliki motivasi dalam bekerja akan mengeluarkan seluruh kemampuannya demi mencapai tujuan yang ingin dia capai. Sedangkan

orang yang tidak memiliki motivasi hanya akan mengeluarkan kemampuan minimum dalam bekerja.

Pengertian motivasi juga terdapat pada berbagai literatur yang dikemukakan oleh beberapa pakar, menurut Robbins (2007) motivasi merupakan proses yang berperan pada intensitas, arah, dan lamanya berlangsung upaya individu ke arah pencapaian sasaran. Pengertian motivasi juga datang dari Marihot Tua E. H. (2002) yaitu faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha keras atau lemah. Pengertian lainnya tentang motivasi dikemukakan oleh Sopiah (2008) dengan definisi sebagai keadaan di mana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu. Hasil-hasil yang dimaksud bisa berupa produktivitas, kehadiran atau perilaku kerja kreatif lainnya.

Berdasarkan beberapa pengertian motivasi di atas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi timbul dari diri sendiri untuk mencapai suatu tujuan tertentu dan juga bisa dikarenakan oleh dorongan orang lain. Tetapi motivasi yang paling baik adalah dari diri sendiri karena dilakukan tanpa paksaan dan setiap individu memiliki motivasi yang berbeda untuk mencapai tujuannya.

2.1.2 Teori Motivasi

Beberapa teori motivasi yang dikenal adalah sebagai berikut :

1. Motivasi Kerja dalam Islam

Menurut Asyraf Hj Ab Rahman, istilah “kerja” dalam Islam bukanlah semata-mata merujuk kepada mencari rezeki untuk menghidupi diri dan keluarga dengan menghabiskan waktu siang maupun malam, dari pagi hingga sore, terus menerus tak kenal lelah, tetapi kerja mencakup segala bentuk amalan atau pekerjaan yang mempunyai unsur kebaikan dan keberkahan bagi diri, keluarga dan masyarakat sekelilingnya serta Negara (Khayatun, 2008).

Dengan kata lain, orang yang berkerja adalah mereka yang menyumbangkan jiwa dan tenaganya untuk kebaikan diri, keluarga, masyarakat dan negara tanpa menyusahkan orang lain. Oleh karena itu, kategori “ahli surga” seperti yang digambarkan dalam Al-Qur’an bukanlah orang yang mempunyai pekerjaan/jabatan yang tinggi dalam suatu perusahaan/instansi sebagai manajer, direktur, teknisi dalam suatu bengkel dan sebagainya.

Banyak hadits yang menjelaskan tentang pentingnya bekerja didalam Islam, berikut beberapa hadits yang penulis kutip dari kitab *Bulughul Maram*:

“Sesungguhnya Allah suka kepada hamba yang berkarya dan terampil (professional atau ahli). Barangsiapa bersusah-payah mencari nafkah untuk keluarganya maka dia serupa dengan seorang mujahid di jalan Allah Azza wajalla. (HR. Ahmad)

Dari Abu Hurairah ujarnya, Rasulullah shallallahu ‘alaihi wasallam bersabda: Allah telah berfirman: “Aku telah menyiapkan untuk para hamba-Ku yang shalih balasan atas amal shalihnya dengan sesuatu yang tak pernah terlihat oleh mata, terdengar oleh telinga dan terbayangkan dalam hati manusia.” (HR. Bukhari, Muslim, At-Tirmidzi, Ibnu Majah dan Ahmad)

“Sesungguhnya (nilai) pekerjaan itu tergantung pada apa yang diniatkan.” (HR. Bukhari dan Muslim).

“Dari Miqdan r.a. dari Nabi Muhammad Saw, bersabda: Tidaklah makan seseorang lebih baik dari hasil usahanya sendiri. Sesungguhnya Nabi Daud a.s., makan dari hasil usahanya sendiri.” (HR. Bukhari)

“Dari Abu Abdullah Az-Zubair bin Al-‘Awwam r.a., ia berkata: Rasulullah Saw bersabda: Sungguh seandainya salah seorang di antara kalian mengambil beberapa utas tali, kemudian pergi ke gunung dan kembali dengan memikul seikat kayu bakar dan menjualnya, kemudian dengan hasil itu Allah mencukupkan kebutuhan hidupmu, itu lebih baik daripada meminta-minta kepada sesama manusia, baik mereka memberi ataupun tidak.” (HR. Bukhari)

“Dalam sebuah hadits Rasul SAW bersabda: Barang siapa pada malam hari merasakan kelelahan karena bekerja pada siang hari, maka pada malam itu ia diampuni Allah.” (HR. Ahmad & Ibnu Asakir)

“Rasulullah saw pernah ditanya, Pekerjaan apakah yang paling baik? Beliau menjawab, Pekerjaan terbaik adalah usaha seseorang dengan tangannya sendiri dan semua perjualbelian yang dianggap baik.” (HR. Ahmad dan Baihaqi)

Dalam hadits-hadits yang disebutkan di atas, menunjukkan bahwa bekerja merupakan perbuatan yang sangat mulia dalam ajaran Islam. Rasulullah SAW memberikan pelajaran menarik tentang pentingnya bekerja. Dalam Islam bekerja bukan sekadar memenuhi kebutuhan perut, tapi juga untuk memelihara harga diri dan martabat kemanusiaan yang seharusnya dijunjung tinggi. Karenanya, bekerja dalam Islam menempati posisi yang teramat mulia. Islam sangat menghargai orang yang bekerja dengan tangannya sendiri.

Motivasi adalah kekuatan-kekuatan dari dalam diri individu yang menggerakkan individu untuk berbuat. Jadi suatu kekuatan atau keinginan yang

datang dari dalam hati nurani manusia untuk melakukan suatu perbuatan tertentu (Anwar, 2010).

Untuk mengetahui motivasi kerja dalam Islam, perlu dipahami terlebih dahulu fungsi dan kedudukan bekerja. Mencari nafkah dalam Islam adalah sebuah kewajiban. Islam adalah agama fitrah, yang sesuai dengan kebutuhan manusia, diantaranya kebutuhan fisik. Dan, salah satu cara memenuhi kebutuhan fisik itu ialah dengan bekerja (Rahmat, 2010). Motivasi kerja dalam Islam itu adalah untuk mencari nafkah yang merupakan bagian dari ibadah. Rahmat (2010) juga mengatakan bahwa motivasi kerja dalam Islam bukanlah untuk mengejar hidup hedonis, bukan juga untuk status, apa lagi untuk mengejar kekayaan dengan segala cara. Dengan demikian, motivasi kerja dalam Islam, bukan hanya memenuhi nafkah semata tetapi sebagai kewajiban beribadah kepada Allah setelah ibadah fardlu lainnya. Bekerja untuk mencari nafkah adalah hal yang istimewa dalam pandangan Islam.

Allah telah berjanji kepada orang yang beriman dan melakukan pekerjaan yang baik bahwa bagi mereka ampunan Allah dan ganjaran yang besar (QS. 6:9). Ayat ini menunjukkan bahwa adanya motivasi kerja yang utuh dalam Islam. Motivasi bekerja untuk mendapatkan ampunan dan ganjaran Allah adalah motivasi terbesar bagi seorang muslim. Bekerja dalam Islam tidak hanya mengejar “bonus duniawi” namun juga sebagai amal soleh manusia untuk menuju kepada kekekalan.

Al-Qur'an menyatakan: “Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagian) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan kebahagiaanmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu, dan

janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan”. (Al-Qashash: 77)

“Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.” (QS An-Nahl: 97)

“Dan di langit terdapat (sebab-sebab) rezekimu dan terdapat (pula) apa yang dijanjikan kepadamu”. (QS. Adz-Dzariyat: 22)

“Dan tidak ada suatu makhluk (daabbah) pun di bumi, melainkan Allah lah yang menjamin rezekinya”. (QS. Huud: 6)

“Dan berapa banyak binatang yang tidak dapat mencari rezekinya sendiri, Allah lah yang memberi rezeki kepadanya dan juga kepadamu”. (QS. Al-Ankabut: 60)

Dari ayat-ayat tersebut menunjukkan bahwa Allah menjamin rezeki tiap-tiap umatnya yang bekerja dijalan-Nya, bahkan dari sesuatu yang tidak pernah terfikir sekalipun.

2. Motivasi kerja Intrinsik dan Ekstrinsik

Gouzaly (2000) mengelompokkan faktor-faktor motivasi kedalam dua kelompok yaitu, factor eksternal (karakteristik organisasi) dan faktor internal (karakteristik pribadi). Faktor eksternal (karakteristik organisasi) yaitu: lingkungan kerja yang menyenangkan, tingkat kompensasi, supervisi yang baik, adanya penghargaan atas prestasi, status dan tanggung jawab. Faktor internal (karakteristik pribadi) yaitu: tingkat kematangan pribadi, tingkat pendidikan, keinginan dan harapan pribadi, kebutuhan, kelelahan dan kebosanan.

Menurut Ryan dan Deci (1999) ketika seseorang memiliki suatu motivasi intrinsic dari dalam dirinya, maka dia akan melakukan suatu pekerjaan yang menurutnya harus dilakukan dan ingin dia dilakukan, bukan karena suatu paksaan maupun imbalan. Dalam diri manusia, motivasi intrinsic bukan hanya sekedar motivasi namun merupakan suatu kehendak yang melekat dan sangat penting dalam diri manusia. Mulai sejak lahir, manusia tidak perlu suatu imbalan untuk mendorongnya untuk terus maju dan belajar. Rasa ingin tahu yang besar yang terdapat dari dalam diri manusia adalah yang terus mendorong untuk melakukan suatu pekerjaan. Keinginan untuk membantu sesama dan bermanfaat bagi orang lain juga merupakan salah satu motivasi intrinsic yang sangat besar yang terdapat dalam diri manusia.

Ryan dan Deci (1999) membagi motivasi ekstrinsik kedalam beberapa tipe, yaitu:

1. External regulation: Suatu perilaku yang dilakukan untuk memenuhi suatu tuntutan dari pihak lain
2. Introjected regulation: Perilaku yang dilakukan karena adanya tekanan internal seperti rasa bersalah atau rasa kebanggan
3. Identification: Perilaku yang dilakukan karena adanya dorongan dari luar untuk mengidentifikasi suatu pengalaman yang baru yang belum pernah dirasakan oleh individu tersebut.
4. Integration: Perilaku yang didasari oleh dorongan-dorongan dari luar yang dilakukan secara terus-menerus sehingga individu menjadi terbiasa dan menjadikannya suatu kebutuhan dalam diri individu

2.1.3 Keyakinan/ Aqidah (*belief*)

Ahmad Janan Asifudin (2004), Motivasi kerja dalam perspektif Islam diartikan sebagai pancaran dari kaidah yang bersumber dari pada system keimanan Islam, yakni sebagai sikap hidup yang mendasar berkenaan dengan kerja, sehingga dapat dibangun paradigma kerja yang islami. Sedangkan karakteristik-karakteristik motivasi kerja islami digali dan dirumuskan berdasarkan konsep kerja merupakan penjabaran aqidah, kerja dilandasi ilmu dan kerja dengan meneladani sifat-sifat Ilahi serta mengikuti petunjuk-petunjuk-Nya.

Terkait dengan aqidah dan ajaran Islam sebagai sumber motivasi kerja islami, secara konseptual bahwasanya Islam berdasarkan ajaran wahyu bekerja sama dengan akal adalah agama amal atau agama kerja. Bahwasanya untuk mendekatkan diri serta memperoleh ridha Allah, seorang hamba harus melakukan amal saleh yang dikerjakan dengan ikhlas hanya karena Dia, yakni dengan memurnikan tauhid, sesuai (QS al-kahfi 18:110) yang artinya “barang siapa mengharap akan menemui tuhanNya hendaklah dia beramal dengan amal saleh dan janganlah ia mempersatukan dalam menyembah Tuhannya dengan sesuatu apapun.”

Motivasi kerja Islam ditegaskan Triwuyono (2000), terekspresikan dalam bentuk syari’ah, yang terdiri dari Al Qur’an, sunnah (identik dengan hadist), ijma dan Qiyas. Pada dasarnya seorang muslim bekerja karena adanya keyakinan, keyakinan bahwa seorang akan mendapatkan ganjaran yang setimpal dari Allah SWT atas segala apa yang dia lakukan.

Keyakinan ini berdasar pada ajaran-ajaran yang terkandung dalam Al-Qur'an dan Sunnah. Seorang muslim bekerja dengan niat ibadah untuk menggapai apa yang telah dijanjikan oleh Allah SWT yaitu pahala yang berujung surga. Diantara dalil tentang keyakinan yang menimbulkan motivasi dalam bekerja antara lain:

Al-Qur'an menyatakan: "Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung". (QS. Al-Jumu'ah: 10)

Al-Qur'an menyatakan: "Kehidupan dunia dijadikan indah dalam pandangan orang-orang kafir, dan mereka memandang hina orang-orang yang beriman. Padahal orang-orang yang bertakwa itu lebih mulia daripada mereka di hari kiamat. Dan Allah memberi rezeki kepada orang-orang yang dikehendaki-Nya tanpa batas". (Al-Baqarah: 212)

Rasulullah SAW bersabda: "Sesungguhnya Allah suka kepada hamba yang berkarya dan terampil (professional atau ahli). Barangsiapa bersusah-payah mencari nafkah untuk keluarganya maka dia serupa dengan seorang mujahid di jalan Allah Azza wajalla". (HR. Ahmad)

Berpegang pada dalil-dalil tersebut seorang muslim memiliki motivasi kuat dalam bekerja tidak sekedar untuk mengejar materi namun untuk mendapatkan ridho serta rahmat dari Allah SWT agar mereka bisa menggapai surga-Nya.

2.1.4 Karakteristik Pribadi

Menurut Robbins (2008), ketika seseorang individu melihat sebuah target dan berusaha menginterpretasikan apa yang dia lihat, interpretasi itu dipengaruhi

oleh karakteristik-karakteristik pribadi. Karakteristik yang mempengaruhi pribadi meliputi kepribadian, sikap, minat, pengalaman masa lalu, dan harapan-harapan.

2.1.4.1 Kepribadian dan Sikap

Menurut Luthans (2006), kepribadian berarti bagaimana orang mempengaruhi orang lain dan bagaimana mereka memahami dan memandang dirinya, juga bagaimana pola ukur karakter dalam dan karakter luar mereka mengukur trait dan interaksi antara manusia dan situasi. Sedangkan menurut Eysenck definisi kepribadian adalah sebagai berikut:

“Personality is the sum-total of actual or potential behavior-patterns of the organism as determined by heredity and environment; it originates and develops through the functional interaction of the four main sectors into which these behavior patterns are or the conative sector (character), the affective sector (temperament), and the somatic sector.” (Suryabrata, 2000)

Sedangkan menurut Cattell definisi kepribadian adalah:

“Personality is that which permits a prediction of what a person will do in a given situation.”

Dari beberapa definisi kepribadian di atas, dapat disimpulkan bahwa kepribadian merupakan persepsi individu dalam memandang dirinya sendiri dan juga persepsi terhadap situasi di lingkungan sekitarnya (Suryabrata, 2000).

Sedangkan untuk pengertian sikap banyak sekali yang telah didefinisikan dalam berbagai versi oleh para ahli. Sebagaimana dikutip oleh Caplin (2004) Berkowitz menemukan lebih dari 30 definisi sikap. Puluhan definisi dan pengertian tersebut pada umumnya dapat dimasukkan ke dalam salah satu di

antara tiga kerangka pemikiran. Pertama adalah kerangka pemikiran yang diwakili oleh para ahli psikologi seperti Lois Thurstone (salah seorang tokoh terkenal di bidang pengukuran sikap), Rensis Likert (juga seorang pionir di bidang pengukuran sikap), dan Charles Osgood. Menurut mereka, sikap adalah suatu bentuk evaluasi atau reaksi perasaan. Sikap seseorang terhadap suatu objek adalah perasaan mendukung atau memihak (favorable) maupun perasaan tidakmendukung atau tidak memihak (unfavorable) pada objek tersebut.

Sikap adalah sesuatu yang kompleks yang bisa didefinisikan sebagai pernyataan evaluatif, baik yang menyenangkan maupun yang tidak menyenangkan, atau peniaian-penilaian mengenai objek, manusia, atau peristiwa-peristiwa (Robbins, 2008). Masih menurut Robbins, sikap yang dimiliki individu menentukan apa yang mereka lakukan.

Sikap adanya keinginan berprestasi (attitude to achievement) pada orang-orang dari negara dengan dimensi nilai kolektif akan berbeda dengan orang-orang dari negara individual. Orang-orang dari negara tersebut sama-sama memiliki keinginan untuk berprestasi yang kuat, hanya saja maksud dari pencapaian prestasi tersebut yang berbeda (Nugroho, 2003).

Motivasi kerja berhubungan erat dengan sikap dari guru terhadap pekerjaannya, situasi kerja / kerjasama antara pimpinan dengan bawahan (Slamet, 2006). Dengan demikian, sikap yang mempengaruhi persepsi, berhubungan erat dengan motivasi kerja seseorang.

2.1.4.2 Minat, Pengalaman Masa Lalu dan Harapan

Minat seseorang mungkin akan berbeda dengan orang yang lain. Hal tersebut disebabkan karena setiap orang memiliki alasan serta penilaian yang berbeda terhadap suatu objek. Tingkat ketertarikan seseorang terhadap suatu objek dapat mempengaruhi persepsi seseorang tersebut.

Pengalaman masa lalu juga dapat dihubungkan dengan interest (minat), dimana pengalaman masa lalu seseorang terhadap suatu objek dapat meningkatkan atau menurunkan minat seseorang pada objek tersebut (Muchlas, 2005). Jadi, pengalaman masa lalu baik dialami sendiri maupun pengalaman yang pernah dialami orang lain mampu menimbulkan persepsi seseorang dan juga akan mempengaruhi motivasinya.

Begitupula harapan (expectation) yang timbul atau dirasakan seseorang terhadap kondisi saat ini dari kondisi ideal yang mereka inginkan. Harapan seseorang mampu memberikan dampak positif bagi motivasi kerja karena dapat menjadi sumber motivasi untuk mencapai kondisi yang ideal. Akan tetapi, harapan juga dapat memberikan dampak negatif karena dapat mendistorsi persepsi seseorang, sebagaimana yang dinyatakan oleh Muchlas (2005):

“Ekspektasi dapat juga mendistorsi persepsi Anda dalam arti bahwa Anda akan melihat apa saja yang Anda harapkan untuk dilihat.”

2.1.5 Karakteristik Biografi

1. Masa Kerja

Salah satu karakteristik biografis yang berhubungan dengan motivasi kerja adalah masa kerja, karena masa kerja berhubungan erat dengan pengalaman

kerja. Sebagaimana diungkapkan oleh Sujiono dalam Salynah (2008) pengalaman masa kerja atau lamanya seorang pekerja bekerja adalah senioritas *length of service* atau masa kerja merupakan lamanya seorang pegawai menyumbangkan tenaganya di perusahaan. Semakin lama seseorang bekerja, maka semakin banyak pula pengalaman kerjanya, sehingga dengan berbekal pengalaman kerja seseorang dapat menjadi lebih percaya diri dengan kemampuannya dan akan cenderung termotivasi untuk menjadi yang terbaik. Menurut Dewi (2006), masa kerja berkaitan dengan produktivitas kerja. Artinya, ada hubungan antara produktivitas seseorang dengan masa kerja dengan asumsi bahwa semakin lama seseorang bekerja dalam organisasi semakin tinggi pula produktivitasnya. Hal itu terjadi karena dia semakin berpengalaman dan keterampilannya yang dipercayakan kepadanya.

Dalam kaitannya dengan guru sebagai objek penelitian ini, perusahaan yang dimaksud dalam definisi-definisi diatas merupakan suatu organisasi kerja, dimana organisasi kerja seorang guru adalah sekolah tempat mereka mengajar. Sehingga masa kerja seorang guru dapat didefinisikan lamanya seorang guru mengabdikan atau mengajar.

2. Gaji

Motivasi terjadi pada saat individu melihat adanya insentif atau ganjaran yang dapat memenuhi kebutuhan yang timbul. Keputusan bisa juga terjadi apabila ada hambatan diantara individu dengan insentif dan ganjaran (Dessler,

1997). Hal ini dapat terjadi apabila perilaku individu yang termotivasi menjadi terhambat untuk mencapai suatu tujuan.

Luthans (2005) menjelaskan bahwa prestasi dan penghargaan, status dan rasa hormat, kebebasan dan kontrol, dan kekuasaan merupakan empat hal yang selalu dihubungkan dengan uang sebagai salah satu bentuk insentif.

Dengan demikian, gaji atau insentif merupakan salah satu factor penyebab timbulnya motivasi. Walaupun besaran gaji terkadang tidak sesuai harapan, namun karena kebutuhan yang mungkin cukup mendesak, seseorang bersedia menerima gaji berapapun yang diberikan institusinya.

3. Kemampuan

Menurut Robbins (2003), kemampuan (ability) adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Seluruh kemampuan individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat faktor, yakni kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan Intelektual adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental antara lain: berpikir, menalar, dan memecahkan masalah. Sedangkan kemampuan fisik adalah kemampuan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, keterampilan, kekuatan, dan keterampilan serupa.

Kemampuan fisik atau intelektual tertentu yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan yang memadai bergantung pada persyaratan kemampuan dari pekerjaan tersebut. Setiap pekerjaan menuntut hal yang berbeda-beda dari setiap individu dan setiap individu memiliki kemampuan yang berbeda-beda.

2.1.6 Persepsi

Setiap orang mempunyai persepsi yang berbeda-beda terhadap suatu kondisi, baik itu kondisi sosial maupun kondisi lainnya yang ada di masyarakat. Menurut Luthans (2006), persepsi merupakan intepretasi unik dari sebuah situasi. Luthans juga menyatakan bahwa persepsi merupakan proses kognitif kompleks yang menghasilkan gambaran dunia yang unik, yang mungkin agak berbeda dari realita. Persepsi itu bersifat individual, karena persepsi merupakan aktivitas yang terintegrasi dalam individu, maka persepsi dapat dikemukakan karena perasaan dan kemampuan berfikir.

Menurut Robbins (2008), persepsi adalah proses dimana individu mengatur dan mengintepretasikan kesan-kesan sensoris mereka guna memberikan arti bagi lingkungan mereka. Persepsi ini tergantung pada pelaku persepsi yang mengintepretasikan suatu target. Intepretasi tersebut dipengaruhi oleh karakteristik pribadi masing-masing pelaku persepsi tersebut. Beberapa karakteristik pribadi yang dapat mempengaruhi persepsi diantaranya motif, pengalaman masa lalu, interest, ekspektasi, dan sikap (Muchlas, 2005).

Dari definisi kepribadian diatas, dapat diartikan bahwa kepribadian merupakan persepsi individu dalam memandang dirinya sendiri dan juga persepsi terhadap situasi di lingkungan sekitarnya (Suryabrata, 2000).

2.2 Profesi Guru

Dalam pengertian sederhana, guru adalah orang yang memberikan ilmu pengetahuan kepada anak didiknya. Guru dalam pandangan masyarakat adalah

orang yang melaksanakan pendidikan ditempat-tempat tertentu, tidak mesti dilembaga pendidikan formal tetapi bisa juga di lembaga pendidikan non-formal seperti mesjid, surau, dirumah dan sebagainya (Djamarah, 2000). Adapun salah satu masalah utama yang dihadapi oleh pendidikan di Indonesia adalah rendahnya mutu pendidikan pada setiap jenis, jenjang, jalur, dan satuan pendidikan. Apabila mengacu pada Human Development Index (HDI), Indonesia menjadi negara dengan kualitas SDM yang memprihatinkan. Berdasarkan HDI tahun 2014, Indonesia berada diperingkat 108 dunia dari 187 negara yang diteliti. Jika dibandingkan dengan negara tetangga seperti Malaysia berada diperingkat 62, Thailand diperingkat 89, apalagi dengan Singapura yang berada di peringkat 9 kita jauh tertinggal. Hal ini menunjukkan betapa rendahnya daya saing SDM Indonesia untuk memperoleh posisi kerja yang baik di tengah persaingan global yang kompetitif.

HDI adalah suatu potret tahunan yang dinilai dari 3 kategori yang merupakan tolok ukur utama perkembangan manusia di suatu negara, yakni kesehatan, pendidikan, dan ekonomi. Data diatas dengan jelas menunjukkan bahwa sudah saatnya Indonesia menjadikan sektor pendidikan sebagai prioritas utama dalam program pembangunan. Apabila hal ini tidak dibenahi, bukan hal mustahil daya saing dan kualitas manusia Indonesia akan lebih rendah dari negara yang baru saja merdeka seperti Vietnam atau Timor Leste.

Berbagai usaha dan inovasi telah dilakukan untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional, antara lain melalui penyempurnaan kurikulum, pengadaan buku dan alat pelajaran, perbaikan sarana dan prasarana pendidikan, pelatihan dan

peningkatan kompetensi guru, manajemen mutu sekolah, sistem SKS, dan menyiapkan sekolah unggul. Menurut data yang diperoleh dari Dinas Pendidikan Kota Semarang, Indonesia telah mengalami 10 kali pergantian kurikulum, bahkan dalam satu beberapa tahun terakhir telah terjadi perubahan kurikulum dengan sangat cepat, yaitu pada tahun 2004, 2006 dan 2013

Guru di negara maju pada umumnya memiliki paradigma jika mutu, komitmen, dan tanggung jawab terhadap profesi sebagai guru tinggi, pasti penghargaan oleh masyarakat dan perhatian pemerintah terhadap profesi guru dari aspek kesejahteraan tinggi. Hal ini memang terbukti. Pemerintah pada sejumlah negara maju, misalnya Jepang dan Amerika Serikat memberi gaji yang tinggi terhadap profesi guru. Perubahan yang inovatif, baik dalam bentuk ide dan karya nyata berwujud benda atau sebagainya merupakan hasil pemikiran cemerlang guru. Di negara maju cukup banyak ide guru diadopsi, diadaptasi menjadi inspirasi kemajuan perusahaan dan industri besar.

Namun, hal ini sangat bertolak belakang dengan keberadaan profesi guru di negara kita. Di negeri ini sudah menjadi realitas umum guru bukan menjadi profesi yang berkelas, baik secara sosial maupun ekonomi. Hal yang biasa, apabila menjadi Teller di sebuah Bank, lebih terlihat high class dibandingkan guru. Menurut data yang diambil dari OECD (Organization for Economic Co-operation and Development), dari 30 negara yang tergabung dalam OECD, Indonesia menempati peringkat paling buncit dengan gaji guru rata-rata hanya US\$ 2.830 atau sekitar Rp 34,4 juta pertahun.

2.2.1 Profesionalisme Guru

Profesionalisme berasal dari kata profesi. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia Modern, profesi diartikan sebagai pekerjaan yang dilandasi keahlian, yaitu yang berasal dari kata profeteor yang berarti, mengumumkan, menyatakan kepercayaan, menegaskan, membuka, mengakui, dan membenarkan. Menurut Hornby (1962), profesi itu menunjukkan dan mengungkapkan suatu kepercayaan (*to profess means to trust*), bahkan suatu keyakinan (*to believe in*) atas suatu kebenaran (ajaran agama) atau kredibilitas seseorang (Barnawi 2014). Dalam manajemen sumber daya manusia, menjadi profesional adalah tuntutan jabatan, pekerjaan ataupun profesi. Ada satu hal penting yang menjadi aspek bagi sebuah profesi, yaitu sikap profesional dan kualitas kerja (Reminsa, 2008).

Dalam pandangan masyarakat modern, guru belum merupakan profesi yang profesional jika hanya mampu membuat murid membaca, menulis dan berhitung, atau mendapat nilai tinggi, naik kelas dan lulus ujian. Masyarakat modern menganggap kompetensi guru belum lengkap jika hanya dilihat dari keahlian dan ketrampilan yang dimiliki melainkan juga dari orientasi guru terhadap perubahan dan inovasi.

Menurut Reminsa (2008), menjadi guru mungkin semua orang bisa. Tetapi menjadi guru yang memiliki keahlian dalam mendidikan atau mengajar perlu pendidikan, pelatihan dan jam terbang yang memadai. Menurut Payong (2011), profesi adalah suatu jabatan atau pekerjaan yang menuntut keahlian. Dalam konteks ini, payong memberikan sejumlah karakteristik yang harus dimiliki oleh profesi guru, antara lain :

- a. Melibatkan kegiatan-kegiatan intelektual
- b. Menguasai suatu bidang pengetahuan khusus
- c. Memerlukan persiapan profesional yang lama
- d. Memahami konsep perkembangan anak/psikologi perkembangan
- e. Kemampuan mengorganisir dan problem solving
- f. Kreatif dan memiliki seni dalam mendidik

Tuntutan profesionalisme sudah semakin deras menyentuh pekerjaan guru. Masyarakat sudah semakin sadar bahwa untuk meningkatkan kualitas hidup suatu bangsa dan masyarakat perlu ada peningkatan pelayanan dalam pendidikan. Sedangkan kunci kualitas pelayanan pendidikan terletak pada sosok seorang guru (Arifin, 2014)

Suyanto (2012) mengklasifikasikan elemen penting dari profesionalisme guru, yaitu: sikap (*attitude*), tingkah laku (*behavior*), dan komunikasi (*communication*). Sikap adalah suatu perbuatan sebagai reaksi terhadap rangsangan yang disertai dengan pendirian dan atau perasaan orang itu. Tingkah laku adalah cara bertindak atau berperilaku. Sedangkan komunikasi adalah proses memberikan dan menyampaikan makna dalam upaya untuk menciptakan pemahaman bersama. Selain dalam bidang keilmuan, guru juga harus menjadi sosok yang mampu mengembangkan budaya organisasi kelas, dan iklim organisasi pengajaran yang bermakna, kreatif dan dinamis bergairah, dialogis sehingga menyenangkan bagi peserta didik sesuai dengan tuntutan UU Sisdiknas (UU No 20 / 2003 Pasal 40 ayat 2a).

2.2.2 Beban Tanggung Jawab Guru

Sebagai seorang pendidik, terkadang guru sering menjadi pihak yang paling sering dituding sebagai orang yang paling bertanggung jawab terhadap kualitas pendidikan. Asumsi demikian tentunya tidak semuanya benar, mengingat teramat banyak komponen mikrosistem pendidikan yang ikut menentukan kualitas pendidikan. Namun begitu guru memang merupakan salah satu komponen mikrosistem pendidikan yang sangat strategis dan banyak mengambil peran di dalam proses pendidikan secara luas, khususnya dalam pendidikan persekolahan. Menurut Djamarah (2010) Guru adalah figure manusia sumber yang menempati posisi dan memegang peran penting dalam pendidikan. Guru adalah semua orang yang berwenang dan bertanggung jawab untuk membimbing dan membina anak didik, baik secara individual maupun klasikal, di sekolah maupun di luar sekolah.

Menurut Imam Syafi'ie, guru dalam arti profesi bertugas mengajar dan mendidik dalam konteks pendidikan (belajar-mengajar). Sekurang-kurangnya ada tiga tugas utama guru, yaitu tugas mengajar, tugas mendidik dan tugas melatih. Mendidik berarti mengembangkan dan meneruskan nilai-nilai hidup. Mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi, serta melatih berarti mengembangkan ketrampilan-ketrampilan. (Alie Muhson, 2004)

Usman (2006) mengelompokkan tugas guru menjadi tiga jenis tugas, yaitu:

1. Tugas guru dalam bidang profesi, yang meliputi: mendidik, mengajar, dan melatih.

2. Tugas guru dalam bidang kemanusiaan. Di sekolah guru harus bisa menjadikan dirinya sebagai orang tua kedua. Ia harus mampu menarik simpati sehingga menjadi idola dan motivasi siswa-siswanya.
3. Tugas guru dalam bidang kemasyarakatan. Tugas dan peran guru tidaklah terbatas dalam masyarakat, bahkan guru pada hakikatnya memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan gerak maju kehidupan bangsa.

Dengan memikul tugas-tugas tersebut, guru dihadapkan pada tuntutan pekerjaan yang sangat berat. Di satu sisi guru dituntut memenuhi standar minimum kompetensi seorang pendidik profesional. Guru harus menguasai ilmu pendidikan secara luas dan mendalam serta menerapkannya dalam pekerjaan sehari-hari. Ia diharapkan dapat berinteraksi dengan siswa, sesama guru, orang tua siswa, dan lingkungan masyarakat secara positif. Di sisi lain, guru juga dihadapkan pada tuntutan masyarakat yang tinggi. Guru tidak hanya bertugas mentransfer ilmu pengetahuan, ketrampilan dan teknologi saja, melainkan juga harus mengemban tugas yang dibebankan masyarakat kepadanya yang meliputi mentransfer kebudayaan dalam arti luas, ketrampilan, dalam menjalani hidup (*life skills*), dan nilai serta *beliefs*.

Melihat begitu pentingnya peran guru dalam proses pendidikan dan sekaligus sebagai pihak yang bertanggungjawab dalam pelaksanaan proses pendidikan atau kegiatan belajar mengajar (KBM) di sekolah, dituntut untuk memiliki sikap yang positif terhadap jabatannya. Guru merupakan suatu jabatan yang memerlukan keahlian, tanggung jawab dan jiwa rela memberikan layanan sosial di atas kepentingan pribadi.

2.3 Penelitian Terdahulu

Ada beberapa penelitian terdahulu mengenai motivasi kerja seperti motivasi kerja guru, namun penelitian untuk motivasi kerja guru swasta di madrasah ibtidaiyyah belum ada. Oleh karena itu, untuk menambah khazanah ilmu pengetahuan serta faktor motivasi dan inspirasi penulis dalam melakukan penelitian tentang motivasi kerja guru swasta di madrasah ibtidaiyyah Kota Semarang. Maka penulis menyebutkan beberapa penelitian bertema motivasi kerja yang pernah dilakukan, antara lain:

Penelitian yang dilakukan oleh Seake Harry Rampa (2012) yang berjudul “Passion for teaching : A qualitative study”. Dari penelitian yang dilakukan di beberapa daerah di Afrika Selatan diketahui beberapa alasan kenapa seseorang memilih guru sebagai profesinya antara lain adalah karena faktor latar belakang pendidikan, status profesi yang baik sebagai seorang guru dan beberapa faktor eksternal seperti keadaan lingkungan yang memiliki pendidikan rendah.

Fani Lauermann (2014) melakukan penelitian dengan judul “Teacher responsibility from the teacher’s perspective”. Dari penelitian ini diketahui bahwa guru meyakini merekalah yang paling mempunyai tanggung jawab dalam kesuksesan anak didik dalam kegiatan belajar mengajar di dalam sekolah dan sosial di luar sekolah.

Seain itu Caroline F. Mansfield & Susan Beltman (2014) melakukan penelitian dengan mengangkat tema “Teacher motivation from a goal content perspective : Beginning teacher’s goal for teaching”. Menurut penelitian ini Guru di Australia menganggap bahwa tujuan paling utama mereka mengajar adalah

untuk mentransfer ilmu dan pengetahuan. Ini ditunjukkan dengan hasil statistik paling besar yaitu 14,5% dibanding tujuan-tujuan lain.

Adapun Bentea Cristina Corina (2012) dengan penelitiannya “Some determinative factors for teachers’ job motivation” mengemukakan bahwa ada korelasi antara kepemimpinan dan keahlian. Guru dengan keahlian tinggi akan memiliki kesempatan dan keinginan besar untuk menjadi seorang pemimpin.

Ibrahim Bilim (2014) dengan judul penelitian “Pre-service elementary teachers’s motivations to become a teacher and its relationship with teaching self-efficay” menyatakan bahwa faktor motivasi paling tinggi untuk menjadi guru adalah untuk pengabdian sosial dan membentuk karakter serta masa depan anak didik.

“Motivasi kerja dalam Islam (studi kasus guru TPQ di Semarang Sealatan)” adalah judul penelitian yang diangkat oleh Azzami (2009). Hasil dari penelitian ini mengemukakan bahwa menurut guru TPQ di Semarang Selatan uang bukanlah satu-satunya motivasi untuk mengajar. Ibadah Lillahi Ta’ala adalah motivasi utama dalam mengajar TPQ.

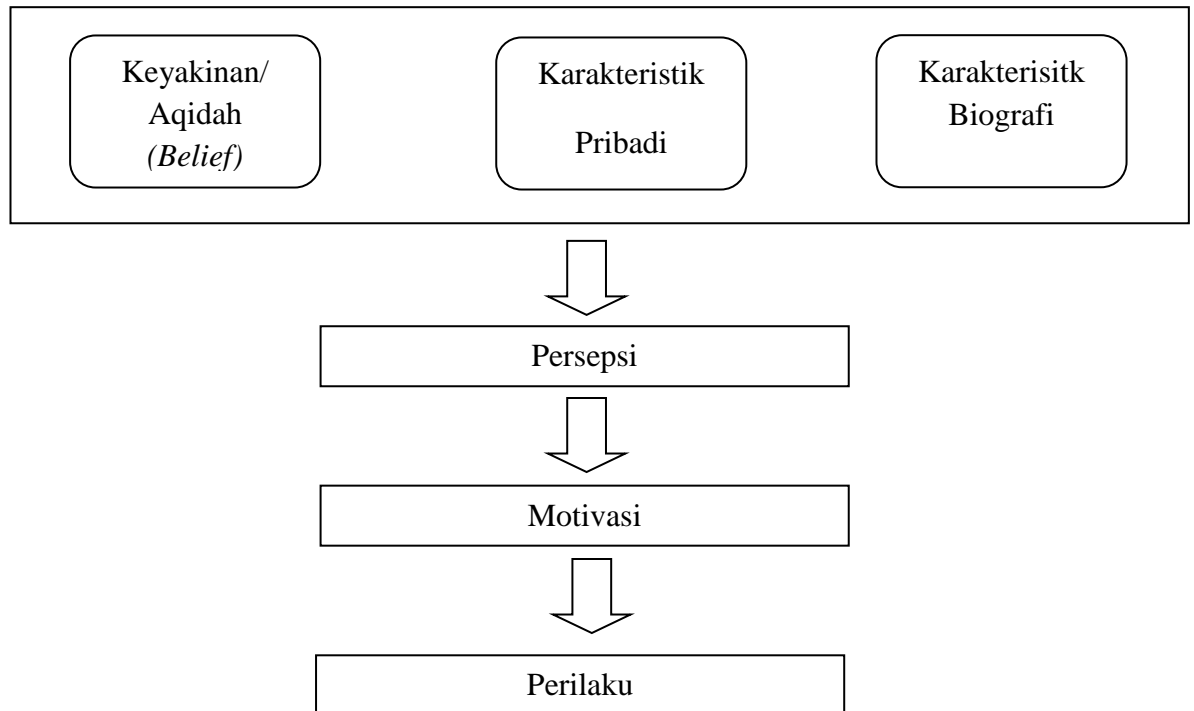
Azzami (2009) melakukan penelitian dengan judul “Motivation at work part time teachers”. Menurut penelitian ini menunjukkan hasil bahwa individu mau menjadi guru honorer karena untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, sulit untuk mencari pekerjaan, kebebasan yang diperoleh dan mempunyai sertifikat untuk mengajar. Dalam penelitian ini ditemukan alasan lain mau menjadi guru honorer yaitu karena hobi mengajar.

2.4 Kerangka Pemikiran

Profesi guru merupakan profesi yang banyak mendapat sorotan dari banyak pihak, baik itu murid, wali murid, masyarakat dan bahkan guru itu sendiri. Dengan menjadi seorang guru, seseorang harus bisa berbuat dan berperilaku berdasarkan kode etik tertentu dan juga harus bisa menjalankan segala tugasnya dengan professional. Selain itu guru juga mempunyai tanggung jawab yang sangat berat, baik itu target pembelajaran, beban moral, tanggung jawab sosial terhadap masyarakat, bahkan tanggung jawab kepada Tuhan YME.

Dengan tanggung jawab yang begitu besar, guru menjadi salah satu profesi dengan kesejahteraan yang tergolong minim. Namun dengan latar belakang kehidupan masing-masing dan karakteristik pribadi yang dipegang serta karakteristik biografi, guru mempunyai prinsip dan nilai kerja tersendiri dalam menjalankan profesinya. Keyakinan para guru akan janji yang telah disampaikan Allah SWT dalam Al-Qur'an dan hadits juga menjadi salah satu aspek penting yang menjadi dasar guru dalam menjalani profesinya. Aspek-aspek tersebut akhirnya membuat para guru memandang profesi mereka dengan cara pandang yang berbeda sehingga bisa membangkitkan motivasi kerja mereka dan mendorong mereka untuk bertindak serta berperilaku sebagaimana semestinya guru yang baik dan professional.

Berdasarkan kajian diatas, peneliti dapat mengemukakan kerangka konseptual penelitian seperti gambar dibawah ini :



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran Alur Motivasi Guru Madrasah

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Definisi Operasional

Definisi operasional variable menurut Sekaran (2006) adalah definisi dari sebuah ide dalam istilah yang bisa diukur dengan mengurangi tingkat abstraksinya melalui penggambaran dimensi dan elemen dari sebuah variable. Definisi operasional dimaksudkan untuk menghindari pemahaman ganda dan perbedaan penafsiran yang berkaitan dengan istilah-istilah dalam variabel penelitian. Berdasarkan rumusan variabel penelitian, maka dapat diuraikan definisi operasional variabel yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Keyakinan/ Aqidah (*Belief*)

Keyakinan/ aqidah adalah nilai-nilai kepercayaan yang dipegang oleh individu yang berasal dari ajaran Tuhan. Adapun keyakinan dalam penelitian ini adalah kepercayaan atau aqidah seorang guru muslim yang bersumber pada Al-Qur'an dan Al-Hadits.

2. Karakteristik Pribadi

Karakteristik pribadi adalah organisasi yang dinamis dari sistem psikofisis individu yang menentukan penyesuaian dirinya terhadap lingkungannya secara unik. Adapun individu di sini adalah para guru madrasah ibtdaiyyah yang ada di Kecamatan Semarang. Adapun karakteristik pribadi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah agama dan status dalam keluarga para guru madrasah ibtdaiyyah di Kecamatan Semarang Utara.

3. Karakteristik Biografi

Karakteristik biografi adalah karakteristik yang bersifat perseorangan yang diperoleh secara mudah dan objektif dari arsip pribadi seseorang. Perseorangan dalam penelitian ini adalah para guru swasta di madrasah ibtdaiyyah di Kecamatan Semarang Utara. Adapun karakteristik yang dapat dilihat dari arsip pribadi para guru dalam penelitian ini adalah riwayat pendidikan, masa kerja serta gaji.

4. Persepsi

Persepsi adalah bagaimana seseorang menginterpretasikan dan menilai lingkungan sekitar dimana seseorang tersebut hidup. Persepsi dalam penelitian ini adalah bagaimana para guru menilai profesi mereka dilator belakangi oleh pengalaman masa lalu, gambaran guru ideal dan harapan di masa yang akan datang

5. Motivasi

Motivasi adalah dorongan dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan atau aktivitas. Motivasi dalam penelitian ini adalah motivasi kerja para guru swasta di madrasah ibtdaiyyah di Kecamatan Semarang Utara yang terbentuk dari persepsi guru terhadap profesi dan lingkungan sekitarnya.

3.2 Dasar Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Bogdan dan Taylor mendefinisikan metode kualitatif sebagai prosedur penelitian yang

menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati (Sekaran, 2007). Kirk dan Miller (dalam Sekaran,2007) mendefinisikan bahwa penelitian kualitatif adalah tradisi tertentu dalam ilmu pengetahuan sosial yang secara fundamental bergantung dari pengamatan pada manusia baik dalam kawasannya maupun dalam peristilahnya (Sekaran, 2007).

Penelitian ini memakai metode kualitatif karena menurut peneliti permasalahan yang diteliti adalah suatu permasalahan yang cukup kompleks. Oleh karena itu, peneliti berupaya mengumpulkan data dari narasumber dengan metode yang lebih alamiah yakni interview langsung dengan para narasumber agar didapatkan jawaban yang lebih mendetail. Selain itu, peneliti bermaksud untuk memahami situasi sosial secara mendalam, menemukan pola dan teori yang sesuai dengan data yang diperoleh di lapangan.

Penelitian kualitatif tidak pernah terlepas dari istilah analisis fenomenologi. Peneliti dalam pandangan fenomenologis berusaha memahami peristiwa dan kaitannya terhadap orang-orang yang berada dalam situasi tertentu (Moleong, 2007). Seperti yang dilakukan pada penelitian ini, peneliti melakukan kajian di bidang sosiologi dan antropologi selain kajian di bidang manajemen sumber daya manusia dan psikologi industri untuk membantu peneliti dalam mengintrepretasikan fenomena atau situasi sosial yang diteliti.

3.3 Fokus Penelitian

Penetapan fokus dapat membatasi studi dan berfungsi untuk memenuhi kriteria masuk-keluar (inclusion-exclusion criteria) suatu informasi yang diperoleh di lapangan, jadi fokus dalam penelitian kualitatif berasal dari masalah itu sendiri dan fokus dapat menjadi bahan penelitian.

Penelitian kualitatif menghendaki ditetapkan adanya batas dalam penelitian atas dasar fokus yang timbul sebagai masalah dalam penelitian. Hal tersebut disebabkan oleh beberapa hal. Pertama, batas menentukan kenyataan yang kemudian mempertajam fokus. Kedua, penetapan fokus dapat lebih dekat dihubungkan oleh interaksi antara peneliti dan fokus. Dengan kata lain, bagaimanapun penetapan fokus sebagai pokok masalah penelitian penting artinya dalam menentukan usaha menemukan batas penelitian. Dengan hal itu, peneliti dapat menemukan lokasi penelitian.

Fokus penelitian pada penelitian ini adalah motivasi guru swasta yang bertugas di beberapa Madrasah Ibtidaiyyah Swasta di Kecamatan Semarang Utara berikut faktor-faktor yang melatarbelakanginya. Penelitian ini difokuskan di Kecamatan Semarang Utara karena peneliti berasumsi bahwa Kota Semarang yang merupakan ibu kota Jawa Tengah bisa dijadikan gambaran situasi sosial di berbagai kota lain di Jawa Tengah dengan berbagai lapisan masyarakatnya yang masih memegang budaya Jawa sebagai dasar kehidupan sehari-hari.

3.4 Sumber Data

Menurut Lofland sumber data utama dalam penelitian kualitatif ialah kata-kata, dan tindakan, selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen dan lain-lain (Moleong, 2006). Yang dimaksud kata-kata dan tindakan disini yaitu kata-kata dan tindakan orang yang diamati atau diwawancarai. Apa yang narasumber katakan saat wawancara merupakan sumber data utama (primer). Sedangkan sumber data lainnya bias berupa sumber tertulis (sekunder), dan dokumentasi seperti foto.

a) Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung melalui pengamatan dan wawancara dengan informan. Peneliti akan wawancara dengan informan untuk menggali informasi mengenai profesinya sebagai Guru. Penelitian ini yang menjadi sumber data utama adalah para Guru yang bertugas di beberapa Madrasah Ibtidaiyyah Swasta di Kecamatan Semarang Utara. Sumber data pendukung dalam penelitian ini adalah Kepala Sekolah dimana guru tersebut bertugas.

b) Data sekunder

Data sekunder merupakan data tambahan berupa informasi yang akan melengkapi data primer. Data tambahan yang dimaksud meliputi dokumen atau arsip yang didapatkan dari berbagai sumber, foto pendukung yang sudah ada, maupun foto yang dihasilkan sendiri, serta data yang terkait dalam penelitian ini.

Data tambahan dalam penelitian ini adalah arsip data kepegawaian yang didapatkan dari Madrasah tempat guru tersebut mengajar.

3.5 Pemilihan Sampel

Penelitian kualitatif bertolak dari asumsi tentang realitas atau fenomena sosial yang bersifat unik atau kompleks. Oleh karena itu, prosedur penentuan sampel yang paling penting adalah bagaimana menentukan informan kunci (key informant) atau situasi sosial tertentu yang sesuai dengan fokus penelitian (Bungin, 2003). Dalam hal ini, fokus peneliti adalah tentang Motivasi Guru yang bertugas di Madrasah Ibtidaiyyah Swasta di Kecamatan Semarang Utara dimana objeknya adalah para guru yang sekaligus menjadi bagian dari narasumber dalam penelitian ini. Sedangkan sampel yang terpilih berjumlah 8 orang yang bertugas di berbagai Madrasah Ibtidaiyyah Swasta di Kecamatan Semarang Utara yang kriterianya ditentukan oleh peneliti, yakni lamanya masa kerja yang melebihi 2 tahun tetapi belum diangkat menjadi PNS. Dari sekian banyak guru yang memenuhi syarat untuk menjadi sampel, peneliti mendiskusikan dan meminta rekomendasi dari Kepala Madrasah untuk menentukan 2 orang guru yang paling tepat untuk dijadikan informan penelitian.

3.6 Metode Pengumpulan data

Dalam penelitian Kualitatif, data yang dikumpulkan meliputi data pengamatan, wawancara dan dokumentasi. Selama penelitian berlangsung,

peneliti bertindak sebagai human instrument yang banyak menghabiskan waktu di lapangan (Basrowi, 2008)

3.6.1 Observasi

Observasi atau disebut pengamatan langsung, memiliki pengertian bahwa dalam mengumpulkan data, peneliti berada di tempat terjadinya fenomena yang diamati tersebut (Sumarsono, 2004). Melalui observasi, peneliti dapat lebih dekat dengan subjek yang diamati dalam penelitian. Marshall (1998) menyatakan bahwa “through observation, the researcher learn about behavior and the meaning attached to those behavior”. Melalui observasi, peneliti mempelajari mengenai perilaku, dan makna yang terkandung dalam perilaku tersebut.

Observasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi non-partisipan. Observasi non-partisipan adalah observasi yang menjadikan peneliti sebagai penonton atau pengamat terhadap peristiwa-peristiwa dan gejala dari objek penelitian. Observasi non-partisipan memiliki kelebihan yaitu objektivitas peneliti, karena peneliti jauh dari topic atau fenomena yang diteliti, sehingga mengurangi bias pada penelitian tersebut (Emzir, 2011).

Pengamatan yang dilakukan bersifat terstruktur dimana peneliti telah mengetahui aspek-aspek apa saja yang akan diamati. Diungkapkan oleh Sumarsono (2004), pengamatan terstruktur umumnya mendalam dan bersifat khusus pada aspek tertentu dari objek yang diamati.

3.6.2 Wawancara

Metode pengumpulan data yang paling utama dilakukan dalam penelitian ini adalah metode wawancara (interview). Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu yang dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (interviewer) yang mengajukan pertanyaan, dan terwawancara (interviewee) yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu (Moleong, 2005)

Menurut Ferdinand (2006) terdapat dua jenis wawancara yaitu wawancara terstruktur dan tidak terstruktur. Wawancara terstruktur dilakukan apabila peneliti mengetahui informasi apa saja yang ingin dikumpulkan sehingga dapat mengajukan pertanyaan spesifik untuk mendapatkan informasi yang diinginkan. Sedangkan wawancara tidak terstruktur dapat melengkapi kelemahan wawancara terstruktur yaitu dapat mengajukan pertanyaan yang lebih luas kepada informan. Wawancara tidak terstruktur akan menciptakan tanya jawab yang mengalir seperti dalam percakapan sehari-hari (Basrowi, 2008)

Wawancara yang dilakukan adalah wawancara tatap muka langsung antara peneliti dengan informan. Selain dapat menyesuaikan pertanyaan, melalui wawancara tatap muka peneliti akan mendapatkan umpan balik visual melalui ekspresi dan bahasa tubuh (Ferdinand, 2006)

Wawancara yang digunakan adalah jenis wawancara terstruktur. Wawancara terstruktur digunakan sebagai teknik pengumpulan data, bila peneliti telah mengetahui dengan pasti tentang informasi apa yang akan diperoleh. Dalam teknik ini peneliti telah menyiapkan instrumen penelitian berupa pertanyaan-pertanyaan. Dalam wawancara ini setiap informan diberikan pertanyaan yang

sama. Alat bantu yang dapat digunakan dalam wawancara antara lain buku catatan, recorder, dan sebagainya.

3.6.3 Dokumentasi

Di samping observasi dan wawancara, data dapat dikumpulkan dengan dokumentasi. Dokumen-dokumen digunakan untuk menunjang data-data primer. Dokumen yang digunakan berupa dokumen pribadi, foto-foto informan berkaitan dengan kegiatan yang diamati, dan hasil dokumentasi dari proses pengamatan langsung yang dilakukan oleh peneliti.

Menurut Sugiyono (2009), dokumen merupakan catatan peristiwa yang telah berlalu. Dokumen dapat berupa karya dari seseorang, atau berupa tulisan seperti biografi, sejarah kehidupan, dan peraturan. Studi dokumen digunakan untuk melengkapi metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif

3.7 Metode Analisis

Metode analisis kualitatif merupakan kajian yang menggunakan data-data teks, persepsi, dan bahan-bahan tertulis lain untuk mengetahui hal-hal yang tidak terukur dengan pasti (intangible). Analisis data secara kualitatif bersifat hasil temuan secara mendalam melalui pendekatan bukan angka atau nonstatistik (Istijanto, 2008). Jadi, penelitian kualitatif tidak memiliki rumus atau aturan absolut untuk mengolah dan menganalisis data. Penelitian kualitatif menggunakan analisis data secara induktif karena beberapa alasan. Pertama, proses induktif dapat lebih bisa menemukan kenyataan-kenyataan yang terdapat pada data.

Kedua, analisis induktif lebih bisa membuat hubungan peneliti-informan menjadi eksplisit, dapat dikenal, dan akuntabel. Ketiga, analisis demikian lebih dapat menguraikan latar secara penuh dan dapat membuat keputusan-keputusan tentang dapat atau tidaknya pengalihan suatu latar lainnya. Keempat, analisis induktif lebih dapat menemukan pengaruh bersama yang mempertajam hubungan-hubungan. Kelima, analisis demikian dapat memperhitungkan nilai-nilai secara eksplisit sebagai bagian dari struktur analitik.

Dalam penelitian kualitatif, metode analisis data lebih banyak dilakukan bersamaan dengan pengumpulan data. Menurut Miles and Huberman dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif melalui proses data reduction, data display, dan verification (Sugiyono, 2009).

3.7.1 Reduksi Data

Setelah melakukan penelitian di lapangan, peneliti pasti memperoleh banyak data. Semakin lama peneliti berada di lapangan, semakin banyak data yang diperoleh dan dicatat, yang sifatnya kompleks dan rumit. Reduksi data mengacu pada proses pemilihan, fokus, penyederhanaan, abstraksi dan juga transformasi data mentah yang diperoleh dari catatan lapangan. Reduksi data dimaksudkan agar data yang diperoleh menjadi jelas.

Mereduksi data berarti membuat rangkuman, memilih hal-hal yang pokok, fokus pada hal-hal yang penting, mencari tema dan pola, dan membuang yang tidak perlu (Sugiyono, 2009). Dalam mereduksi data, peneliti akan terfokus pada suatu tujuan. Tujuan utama penelitian kualitatif adalah sebuah temuan. Oleh

karena itu, jika peneliti menemukan hal-hal yang asing, maka hal itu juga perlu diperhatikan untuk lebih diamati.

Menurut Emzir (2011), data kualitatif dapat direduksi dan ditransformasikan ke dalam banyak cara, yaitu melalui seleksi halus, melalui rangkuman atau paraphrase, menjadikannya dalam suatu pola yang besar dan seterusnya.

3.7.2 Model Data

Langkah selanjutnya setelah mereduksi data adalah data display. Bentuk yang paling sering digunakan dalam model data kualitatif adalah bentuk teks yang bersifat naratif. Model dirancang untuk menyusun informasi yang tersusun dalam bentuk yang lebih praktis dan lebih mudah untuk dipahami. Bentuk ini dapat berupa bagan, flowchart, grafik, jaringan kerja, dan sebagainya. Dengan display data memudahkan untuk memahami apa yang terjadi dan merencanakan apa yang akan dilakukan selanjutnya.

3.7.3 Penarikan Kesimpulan/ Verifikasi

Langkah ketiga dari analisis data adalah penarikan kesimpulan atau verifikasi. Langkah ini merupakan langkah untuk mengungkapkan suatu temuan dari hasil data-data yang telah dikumpulkan oleh peneliti. Temuan yang diharapkan dalam tahap ini adalah sesuatu yang belum pernah ada sebelumnya (Sugiyono, 2009)

Penarikan kesimpulan sementara, masih dapat diuji kembali dengan data di lapangan, dengan merefleksi kembali, bertukar pikiran dengan teman sejawat, triangulasi, sehingga kebenaran ilmiah dapat tercapai (Sugiyono, 2009)

3.8 Keabsahan Data

3.8.1 Kredibilitas

Sebagai suatu discipline inquiry, penelitian kualitatif juga memiliki kriteria standar validitas dan reliabilitas. Dalam penelitian kualitatif temuan data dapat dikatakan valid apabila tidak ada perbedaan antara yang dilaporkan peneliti dengan apa yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti (Sugiyono, 2009)

Dalam penelitian ini akan digunakan dua kriteria utama untuk menjamin keabsahan hasil penelitian kualitatif, yaitu:

1. Standar Kredibilitas

Standar ini identik dengan validitas internal dalam penelitian kualitatif. Agar hasil penelitian memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi sesuai dengan fakta dan informasi yang digali dari informan, maka dilakukan upaya-upaya sebagai berikut:

- a. Memperpanjang keikutsertaan peneliti dalam proses pengumpulan data di lapangan
- b. Melakukan triangulasi data ataupun metode pengumpulan data
- c. Mengecek data yang telah dikumpulkan

2. Standar Transferabilitas

Transferabilitas merupakan validitas eksternal dalam penelitian kualitatif. Pada prinsipnya, standar transferabilitas dinilai oleh pembaca dari laporan penelitian. Apabila pembaca mendapatkan gambaran dan pemahaman yang jelas mengenai penelitian melalui membaca laporan penelitian, maka laporan penelitian dikatakan memiliki standar transferabilitas yang tinggi.

Menurut Faisal (dalam Sugiyono 2009), bila pembaca laporan penelitian memperoleh gambaran yang sedemikian jelasnya, semacam apa suatu hasil penelitian dapat dilakukan, maka laporan tersebut memenuhi standar transferabilitas.