**BAB I**

**PENDAHULUAN**

**A.**    **Latar Belakang**

Madrasah merupakan sebagai suatu institut atau lembaga pendidikan yang merupakan sarana untuk melaksanakan proses pendidikan .madrasah bukan hanya dijadikan sebagai tempat berkumpul antara guru dan siswa melainkan suatu sistem yang kompleks dan dinamis. Selain itu juga madrasah merupakan suatu wadah untuk menciptakan sosok manusia yang berpendidikan sesuai dengan visi, misi dan target yang direncanakan.

Dalam rangka mencapai visi, misi dan target yang direncanakan oleh madrasah dibutuhkan adanya manajemen pendidikan. Manajemen pendidikan adalah seni dan ilmu mengelola sumber daya pendidikan untuk mewujudkan proses dan hasil belajar peserta didik secara aktif, kreatif dan menyenangkan dalam mengembangkan potensi dirinya. Manajemen adalah seni danilmu mengelola sumber daya pendidikan mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien. Manajemen pendidikan adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian sumber daya pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan secara efektif, efisien daan akuntabel.

Bush (2008) menyatakan bahwa manajemen pendidikan harus berpusat pada tujuan pendidikan. Tujuan ini memberikan arti penting terhadap arah manajemen. Manajemen diarahkan pada pencapaian tujuan pendidikan tertentu dalam waktu tertentu. Keterkaitan antara tujuan dan manajemen sangat dekat. Tetapi dapat menimbulkan managerialism, yaitu menekankan pada prosedur dengan mengorbankan tujuan pendidikan dan nilai-nilai (Bush, 2008). Manajemen untuk pencapaian tujuan pendidikan sangat penting, tetapi tujuan ini harus disetujui oleh sekolah dan stakeholder jika manager hanya berfokus pada pelaksanaan inisiatif eksternal, mereka beresiko menjadi managerialism. Manajemen yang sukses memerlukan hubungan yang jelas antara tujuan, strategi, dan manajemen operasional.

Substansi yang menjadi garapan manajemen pendidikan sebagai proses atau disebut juga sebagai fungsi manajemen adalah (1) perencanaan; (2) pengorganisasian; (3) pengarahan (motivasi, kepemimpinan, kekuasaan, pengambilan keputusan, komunikasi, koordinasi, negosiasi, manajemen konflik, perubahan organisasi, keterampilan interpersonal, membangun kepercayaan, penilaian kinerja, dan kepuasan kerja); (4) pengendalian meliputi pemantauan (monitoring), penilaian, dan pelaporan. Monitoring dan evaluasi sering disebu ME atau Monev.

Tujuan pendidikan dalam Islam adalah memberikan landasan Islami *(basic*
*reference)* yang kokoh agar terciptanya umat yang memiliki kepribadian yang kuat dilandasi dengan nila-nilai keislaman bagi perkembangan kehidupan selanjutnya untuk menjadi manusia seutuhnya dengan masyarakat indonesia seluruhnya. Mengarahkan pertumbuhan dan perkembangan manusia dengan segala potensi yang dianugerahkan Allah SWT, sehingga menjadi pribadi muslim yang berakal sebagaimana diterangkan dalamdalam firman Allah dalam al-Qur‟an Surat Ali – Imran 190:

إنَّ فِي خَلْقِ السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضِ وَاخْتِلَافِ اللَّيْلِ وَالنَّهَارِ لَآيَاتٍ لِأُولِي الْأَلْبَابِ

Artinya “ Sesungguhnya dalam penciptaan langit dan bumi, dan pergantian malam dan siang terdapat tanda-tanda (kebesaran Allah) bagi orang-orang yang berakal”[[1]](#footnote-1)

Serta menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa, berakhlak mulia mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi, bermakna bagi dirinya dan peranannya dalam masyarakat sebagaimana diterangkan dalam firman Allah dalam al Qur‟anAl-Imran: 191:

الَّذِينَ يَذْكُرُونَ اللَّهَ قِيَامًا وَقُعُودًا وَعَلَىٰ جُنُوبِهِمْ وَيَتَفَكَّرُونَ فِي خَلْقِ السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضِ رَبَّنَا مَا خَلَقْتَ هَٰذَا بَاطِلًا سُبْحَانَكَ فَقِنَا عَذَابَ النَّارِ

Artinya “(yaitu) orang-orang yang mengingat Allah sambil berdiri, duduk atau dalam keadaan berbaring, dan mereka memikirkan tentang penciptaan langit danbumi (seraya berkata), “ Ya Tuhan kami, tidaklah Engkau menciptakan semua ini sia-sia; Mahasuci Engka lindungilah kami dari api neraka”.[[2]](#footnote-2)

 Pendidikan Islam tidak terlepas dari tujuan hidup manusia dalam Islam, yaitu untuk menciptakan pribadi-pribadi hamba Allah yang selalu bertakwa kepadaNya, dan dapat mencapai kehidupan yang berbahagia di dunia dan akhirat .

Dalam konteks sosiologi pribadi yang bertakwa menjadi rahmatan lil „alamin, baik dalam skala kecil maupun besar. Tujuan hidup manusia dalam Islam inilah yang dapat disebut juga sebagai tujuan akhir pendidikan Islam.

Tujuan khusus yang lebih spesifik menjelaskan apa yang ingin dicapai melalui pendidikan Islam. Sifatnya lebih praktis, sehingga konsep pendidikan Islam jadinya tidak sekedar idealisasi ajaran-ajaran Islam dalam bidang pendidikan. Dengan kerangka tujuan ini dirumuskan harapan-harapan yang ingin dicapai di dalam tahap-tahap tertentu proses pendidikan, sekaligus dapat pula dinilai hasil-hasil yang telah dicapai.

Secara umum tujuan pendidikan Islam ialah terwujudnya manusia sebagai hamba Allah. Jadi menurut Islam, pendidikan haruslah menjadikan seluruh manusia yang menghambakan kepada Allah. Yang dimaksud menghambakan diri ialah beribadah kepada Allah.

Islam menghendaki agar manusia dididik supaya ia mampu merealisasikan tujuan hidupnya sebagaimana yang telah digariskan oleh Allah SWT. Tujuan hidup menusia itu menurut Allah SWT ialah beribadah kepada Allah SWT. Seperti dalam surat Az- Zariyat ayat 56 :

وَمَا خَلَقْتُ الْجِنَّ وَالْإِنْسَ إِلَّا لِيَعْبُدُونِ

Artinya “Dan Aku menciptakan Jin dan Manusia kecuali supaya mereka beribadah kepada-Ku”.[[3]](#footnote-3)

Umat manusia khususnya sebagai manusia yang mengaku muslim kita harus ketahui bahwa sebagian orang mengira ibadah itu terbatas pada menunaikan shalat, shaum pada bulan Ramadhan, mengeluarkan zakat, ibadah Haji, serta mengucapkan syahadat. Tetapi sebenarnya ibadah itu mencakup semua amal, pikiran, dan perasaan yang dihadapkan atau disandarkan kepada Allah. Aspek ibadah merupakan kewajiban orang islam untuk mempelajarinya agar ia dapat mengamalkannya dengan cara yang benar.

 Ibadah ialah jalan hidup yang mencakup seluruh aspek kehidupan serta segala yang dilakukan manusia berupa perkataan, perbuatan, perasaan, pemikiran yang disangkutkan dengan Allah.

Menurut al-Syaibani, tujuan pendidikan Islam adalah (a) tujuan yang berkaitan dengan individu, mencakup perubahan yang berupa pengetahuan, tingkah laku masyarakat, tingkah laku jasmani dan rohani dan kemampuankemampuan yang harus dimiliki untuk hidup di dunia dan di akhirat (b) Tujuan yang berkaitan dengan masyarakat, mencakup tingkah laku masyarakat, tingkah laku individu dalam masyarakat, perubahan kehidupan masyarakat, memperkaya pengalaman masyarakat (c) Tujuan profesional yang berkaitan dengan pendidikan dan pengajaran sebagai ilmu, sebagai seni, sebagai profesi, dan sebagai kegiatan masyarakat.

 Menurut al abrasyi, merinci tujuan akhir pendidikan islam menjadi (1) Pembinaan akhlak; (2) menyiapkan anak didik untuk hidup di dunia dan akhirat; (3) Penguasaan ilmu keterampilan bekerja dalam masyarakat.

Menurut Asma hasan Fahmi tujuan akhir pendidikan islam dapat diperinci menjadi (1) Tujuan keagamaan; (2) Tujuan pengembangan akal dan akhlak; (3) Tujuan pengajaran kebudayaan; (4) Tujuan pembicaraan kepribadian.

Menurut Munir Mursi, tujuan pendidikan islam menjadi (1) Bahagia di dunia dan akhirat; (2) menghambakan diri kepada Allah; (3) Memperkuat ikatan keislaman dan melayani kepentingan masyarakat islam; (4) Akhlak mulia.[[4]](#footnote-4)

Berdasarkan Undang-Undang No. 20 tahun 2003 tentang system pendidikan nasional menjelaskan. Bab II Pendidikan Nasional berdasarkan Pancasila dan Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.Pendidikan Nasional memiliki visi yang bertujuan terwujudnya system pendidikan sebagai sarana pranata sosial yang kuat dan berwibawa untuk memberdayakan semua warga negara Indonesia berkembang menjadi manusia yang berkualitas sehingga mampu dan bisa bersaing dalam menghadapi tantangan zaman yang begitu cepat berubah. Pada pasal 3Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi pesrta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kretif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokrastis serta bertanggung jawab.6

Dalam rangka mewujudkan tujuan pendidikan tersebut bukanlah suatu proses yang begitu mudah, apalagi saat ini dunia ini terus mengalami perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang luar biasa sehingga banyak menimbulkan efek negatif maupun positif. Efek negatif saat ini misalnya banyaknya pelecehan seksual terhadap laki-laki maupun perempuan baik kecil atau dewasa yang menandakan dampak negatif kemajuan teknologi, oleh karena itu pemerintah perlu peningkatan mutu pendidikan secara merata. Bermutunya pendidikan tergantung kepada kapasitas suatu satuan pendidikan itu sendiri.

Dalam meningkatkan mutu pendidikan guru tidak akan bisa dengan sendiri dalam mengatasi permasalahan pendidikan belakangan ini, guru akan banyak membutuhkan bantuan atau masukan dari pihak lain terutama dari para pemangku kebijakan, para pengawasan dan masyarakat yang terlibat didalam pendidikan. Walaupun guru merupakan pihak yang sangat penting dan strategis dalam meningkatan mutu pendidikan namun mutu dan peran strategis itu akan bisa tercapai bila adanya sinergisitan antara semua pemngku kepentingan pendidikan utamanya dalam hal pengawasan terhadap guru. Guru selama ini diposisikan sebagai garda terdepan dan posisi inti dalam pelaksanaan pendidikan. Sehingga guru juga yang menjadi banyak sorotan orang terkait dengan kinerjanya sebagai seorang pendidik.

Selain itu motivasi dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang guru adalah menjadi bahan yang juga pokok agar guru senantisa bekerja dengan penuh tanggungjawab dan tidak setengah-setengah dalam menjalankan tugasnya. Hal itu dikarenakan dalam kehidupan pekerjaan guru seringkali banyak menghadapi tantangan yang tidak mudah, dengan motivasi yang baik dari intenal maupuun eksternal guru akan mampu selalu meningkatkan kinerjanya.

Dalam kegiatan belajar mengajar kinerja guru menjadi suatau bagian penting dalam terciptanya pendidikan yang efektif terutama dalam mengembangkan kognitif, afektif dan psikomotorik peserta didik. Bahkan dalam berbagai seminar, diskusi, lokakarya dan lainnya kinerja guru menjadi topik yang sering diangkat agar adanya alternatif terhadap banyaknya masalah yang dihadapi para guru. Oleh karena itu, tidaklah berlebihan apabila masyarakat memberikan apresiasi terhadap berbagai persoalan yang muncul dalam wilayah pendidikan dan sekaligus menyorot kinerja guru dalam pelaksanaan kegiatan pembelajaran. Guru selalu dituntut kerja secara professional karena guru adalah orang-orang yang akan melahirkan peradaban Indonesia untuk menjadi Negara maju kedapan kelak.

Sedangkan Pengertian Kinerja Guru mempunyai spesifikasi tertentu. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi atau kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Berkaitan dengan kinerja guru, wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran. Berkenaan dengan standar kinerja guru sebagaimana dikutip Kusmianto. dalam buku panduan penilaian kinerja guru oleh pengawas menjelaskan bahwa: “Standar kinerja guru itu berhubungan dengan kualitas guru dalam menjalankan tugasnya seperti: (1) bekerja dengan siswa secara individual, (2) persiapan dan perencanaan pembelajaran, (3) pendayagunaan media pembelajaran, (4) melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar, dan (5) kepemimpinan yang aktif dari guru.[[5]](#footnote-5)

Undang – Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (sisdiknas) pasal 39 ayat (1) yang berbunyi: tenaga kependidikan bertugas melaksnakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan. Pada ayat (2), menyatakan bahwa: pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.[[6]](#footnote-6)

Keterangan lain menjelaskan dalam Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 Bab IV Pasal 20. Dalam menjalankan tugas keprofesionalan, guru berkewajiban (a) merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran ; (b) meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni; (c) bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras, dan kondisi fisik tertentu atau latar belakang keluarga, dan status social ekonomi peserta didik dalam pembelajaran; (d) memelihara persatuan dan kesatuan bangsa. Tugas pokok guru tersebut yang diwujudkan dalam kegiatan belajar mengajar merupakan bentuk kinerja guru.[[7]](#footnote-7)

Manajemen diperlukan agar pengelolaan pendidikan di sekolah terarah melalui pengembangan visi, misi dan tujuan yang jelas. Bisa saja sekolah yang memiliki guru yang berkualitas, sarana dan prasarana yang memadai, siswa yang kualitasnya diatas rata-rata tetapi gagal dalam mewujudkan lulusan yang berkualitas. Hal ini bisa saja disebabkan karena tidak adanya visi, misi dan tujuan yang jelas, disamping kurangnya koordinasi tim kerja dengan pihak manajemen sekolah.

Tenaga pendidik dan kependidikan merupakan salah satu unsur terpenting dalam meningkatkan mutu pendidikan.Tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan, yang meliputi pengelola satuan pendidikan, penilik, pamong belajar, pengawas, peneliti, pengembang, pustakawan, laboran dan teknisi sumber belajar. Pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain sesuai dengan kekhususannya, serta berpatisipasi, dalam penyelenggaraan pendidikan.[[8]](#footnote-8)

Motivasi diartikan sebagai kekuatan, dorongan, semangat, tekanan, atau mekanisme psikologi yang mendorong seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai prestasi tertentu sesuai apa yang dikehendakinya.[[9]](#footnote-9) Adapun faktor yang mempengaruhi motivasi kerja salah satunya adalah moral kerja.Moral kerja adalah kesepakatan batiniah yang muncul dari dalam diri seseorang atau kelompok orang untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.[[10]](#footnote-10) Maka dalam hal ini peran kepala madrasah dan lembaga sangat penting guna menciptakan suasana yang nyaman dan membangkitkan semangat saat bekerja, atau dengan kata lain bagaimana kepala sekolah dan lembaga mempunyai visi dan misi yang jelas.

Sehubungan dengan pengertian motivasi di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi terdiri dari dua dimensi, yaitu (1) dimensi dorongan internal, dan (2) dimensi dorongan eksternal. Motivasi internal adalah motivasi yang datang dari dalam diri seseorang dan tidak memerlukan rangsangan dari luar.Sedangkan motivasi ekternal adalah motivasi yang berasal dari lingkungan dan timbul karena adanya rangsangan dari luar.[[11]](#footnote-11)

Sebagaimana telah diungkapkan dalam latar belakang, tujuan pendidikan sangatlah baik akan tetapi dalam mewujudkannya diperlukan langkah-langkah yang baik pula. Seiring kemajuan dunia ilmu pengetahuan dan teknologi akan semakin komplek pula permasalahan yang akan dihadapi guru baik dari faktor internal atau eksternal yang ada. Untuk itu dalam melaksanakan pekerjaannya guru membutuhkan motivasi kerja agar guru bisa memastikan dirinya tetap dapat bertugas pada tugas kerja yang sesuai tujuan. Dengan adanya motivasi kerja juga guru akan lebih mudah mendapatkan motivasi berprestasi dalam kinerjanya.

Sebagai gambaran dari observasi studi pendahuluan berupa analisa kondisi berkenaan dengan kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 1 Lampung Selatan adalah sebagai berikut :

1. Sebagian guru melaksanakan tugasnya hanya sebagai pengajar saja tidak sebagai pendidik.
2. Beberapa guru membuat perangkat pembelajaran dengan mencontoh perangkat dari madrasah lain yang belum tentu cocok dengan madrasah tempatnya mengajar.
3. Dalam menjalankan kegiatan belajar mengajar guru masih kurang kreatif dan inovatif dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar sehingga guru lebih banyak pasif dan gagap dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajarnya.
4. Sebagian besar guru belum melaksanakan evaluasi secara menyeluruh, mulai dari membuat soal, menganalisis, menindaklanjuti hasil evaluasi.
5. Sebagian guru tidak mencatat perkembangan siswa dan tidak mengadakan penelitian, sehingga guru tidak memahami perkembangan siswanya.
6. Ada beberapa guru yang kurang bisa bekerjasama denga wali siswa dalam rangka penangan siswa sebagai bentuk kerjasamanya dan ahirnya guru tidak bisa mengenali persis latarbelakang keluarga siswanya.
7. Seiring kemajuan teknologi sarana dan prasarana belajar yang berbasis moderen guru masih banyak yang belum bisa menggunakan.
8. Masih banyak guru yang melakukan penilain belum kepada aspek kognitif, afektif, dan psikomotorik yang menggunakan penilain obyektif.
9. Masih jarangnya guru yang ikut perlombaan prestasi atau forum-forum ilmiah lainnya.

Berdasarkan hasil observasi wawancara dengan Waka Kurikulum pada tanggal 12 November 2017 di peroleh data tentang motivasi berprestasi pendidik di MAN 1 Lampung Selatan terlihat mereka bekerja hanya untuk memenuhi tugasnya utuk datang mengajar, selanjutnya ketika di kelas sering meninggalkan kelas pada jam pelajarannya, hanya memberikan tugas, tugas-tugas siswa jarang di koreksi, ketika mengajar banyak guru yang aktif daripada siswanya, dan bersikap kurang peduli terhadap perkembangan,keadaan dan kemajuan siswanya.

Selain itu, berdasarkan data yang diperoleh peneliti, walaupun guru di MAN 1 Lampung Selatan memiliki motivasi dalam berprestasi, akan tetapi masih banyak guru yang tingkat kinerjanya rendah, peneliti juga berpendapat bahwa motivasi berprestasi guru masih menjadi persoalan yang memerlukan penelitian lebih lanjut. Oleh karena itu maka peneliti ingin membuktikan melalui penelitian yang akan peneliti lakukan apakah benar motivasi berprestasi guru masih menjadi persolan di Madrasah, terutama pada MAN 1 Lampung Selatan. Hal tersebut diatas juga berbeda dengan yang diungkapkan oleh beberapa ahli pendidikan yang telah di jelaskan pada awal uraian bahwa guru yang memiliki motivasi berprestasi, maka kinerjanya akan semakin meningkat

Tetapi kenyataan di lapangan berbeda dengan teori yang ada bahwa walaupun guru memiliki motivasi berprestasi namun tingkat kinerjanya masih kurang optimal. Untuk itulah penulis ingin melakukan penelitian lebih lanjut tentang “Motivasi berprestasi tenaga pendidik di MAN 1 Lampung Selatan”

**B. Fokus Dan SubFokus Penelitian**

1. Fokus Penelitian

 Fokus penelitian ini adalah bagaimana motivasi berprestasi tenaga pendidik di MAN 1 Lampung Selatan.

2. Sub Fokus Penelitian

 Penulis menyadari keterbatasan, kemampuan yang dimiliki baik dalam segi pengetahuan, materi, pikiran, tenaga serta waktu, untuk memudahkan peneliti supaya lebih terarah dan sesuai dengan haapan, maka penulis menentukan Sub Fokus penelitian ini pada permasalahan sebagai berikut :

1. Dorongan untuk mengatasi tantangan
2. Dorongan untuk maju
3. Dorongan untuk berkembang
4. **Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian dari latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan masalah-masalahnya antara lain:

1.   Bagaimanakah dorongan atau keinginan guru dalam mengatasi hambatan dan tantangan di MAN1 lampung selatan?

2.    Bagaimanakah dorongan keinginan guru untuk maju di MAN 1 lampung selatan?

3. Bagaimanakah dorongan atau keinginan guru untuk berkembang di MAN1 lampung selatan?

 **D. Tujuan dan Kegunaan Hasil Penelitian**

**1. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja masih menjadi permasalahan di MAN 1 Lampung Selatan
2. Untuk menganalisis dan mengetahui apakah ada kesesuaian antara pengertian motivasi kerja dengan apa yang telah dilakukan oleh para tenaga pendidik di MAN 1 Lampung Selatan.

**2.**   **Kegunaan Penelitian**

a.    Bagi Penulis

1).    Dapat  memberikan pengetahuan  dan  menambah wawasan penulis

tentang segala sesuatu yang berkaitan dengan motivasi kerja tenaga

pendidik dan kependidikan agar dapat bekerja lebih baik, efektif dan

efisien sehingga menjadi sumber daya manusia yang lebih efektif dan

produktif.

2).    Bagi Lembaga

a.  Sebagai bahan masukan untuk terus mengembangkan madrasah.

b.  Sebagai  upaya  perbaikan  serta  peningkatan  mutu  pendidikan

sehingga menghasilkan *out put* atau lulusan yang bermutu.

1. Sebagai bahan masukan dan pertimbangan untuk mendayagunakan
2. Tenaga pendidik dan kependidikan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan pendidikan yang maksimal demi kemajuan lembaga.

3).   Bagi Pihak Lain yang Membacanya

a.   Memperkaya dan menambah teori-teori dalam dunia pendidikan.

b.   Dapat menjadi acuan dalam pengembangan ilmu pengetahuan.

c.   Dapat bermanfaat dalam memberikan informasi dan pengetahuan

mengenai motivasi kerja tenaga pendidik dan kependidikan yang

baik, ataupun sebagai bahan kajian lebih lanjut bagi peneliti

berikutnya.

**BAB II**

**TINJAUAN PUSTAKA**

1. **Motivasi Berprestasi Tenaga Pendidik dan Kependidikan**

**1.**    **Motivasi Berprestasi**

Motivasi berprestasi merupakan salah satu dari teori kebutuhan yang memfokuskan pada tiga jenis motivasi, yaitu: a) motivasi prestasi *(achievement motivation),* b) motivasi afiliasi *(affiliation motivation),* dan c) motivasi kekuasaan *(power motivation).*

Dalam konteks penelitian ini adalah motivasi berprestasi atau motivasi bekerja yang dikemukakan oleh Mc. Clelland bahwa, seseorang yang motif berprestasinya tinggi bercirikan: (1) bertanggung jawab atas segala perbuatannya, mengaitkan diri pada karier atau hidup masa depan, tidak menyalahkan orang lain dalam kegagalannya; (2) berusaha mencari umpan balik atas segala perbuatannya, selalu bersedia mendengarkan pendapat orang lain sebagai masukan dalam memperbaiki dirinya; (3) berani mengambil risiko dengan penuh perhitungan (menantang dan terwujud) melebihi orang lain, lebih unggul, ingin menciptakan yang terbaik; (4) berusaha melakukan sesuatu secara inovatif dan kreatif (sesuatu yang baru, sesuatu yang tiada duanya), banyak gagasan, dan mampu mewujudkan gagasannya dengan baik. Ingin bebas berkarya, kurang menyenangi system yang membatasi geraknya ke arah yang lebih positif. Kekuatan datang dari tindakan yang dilakukannya sendiri, bukan orang lain; (5) merasa dikejar-kejar waktu, pandai mengatur waktunya, yang dapat dikerjakan sekarang jangan ditunda hari esok; (6) bekerja keras dan bangga atas hasil yang telah dicapai.

Telaah dari pandangan islam tentang motivasi berprestasi telah banyak dibicarakan oleh beberapa penulis. Mengutip beberapa ayat al-Qur‟an untuk mendukung bahwa islam sangat menyarankan orang untuk memiliki tinggi motivasi berprestasi yang tinggi. Beberapa ayat al-Qur‟an yang memuat aspek motivsi berprestasi antara lain adalah:

a) Surat Ath-Thalaq ayat 2 dan 3:

وَمَنْ يَتَّقِ اللَّهَ يَجْعَلْ لَهُ مَخْرَجًا

وَيَرْزُقْهُ مِنْ حَيْثُ لَا يَحْتَسِبُ ۚ وَمَنْ يَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ فَهُوَ حَسْبُهُ ۚ إِنَّ اللَّهَ بَالِغُ أَمْرِهِ ۚ قَدْ جَعَلَ اللَّهُ لِكُلِّ شَيْءٍ قَدْرًا

Artinya *“*Barangsiapa bertakwa pada Allah niscaya Dia akan membukakan jalan keluar baginya. Dan Dia memberinya rezeki dari arah yang tidak ia sangka. Dan siapa saja yang bertawakkal kepada Allah niscaya Allah mencukupkan (keperluan) baginya, Sesungguhnya Allah melaksanakan kehendakNya, Sungguh Dia telah mengadakan ketentuan untuk tiap-tiap sesuatu”*.*

 b) Surat al-Jumuah ayat 10:[[12]](#footnote-12)

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya “Apabila kamu selesai mengerjakan shalat Jum‟at, bertebaranlah kamu di muka bumi untuk mencari nikmat Allah bdan ingatlah pada Allah sebanyakbanyaknya”.

Selain ayat al-Qur‟an banyak pula hadist yang berisikan perintah untuk bekerja keras. Misalnya: “kejarlah duniamu seakan-akan kamu tidak pernah mati, dan kejarlah akhiratmuy seakan-akan kamu akan matio di keesokan hari”. Dari kutipan ayat al-Qur‟an dan hadist tersebut di atas ada perbedaan sangat mendasar dalam teori motivasi pandangan psikologimodern (David Mc Clelland) dengan pandangan islam. Teori psikologi modern melihat prestasi hanyalah sebatas prestasi individual, dan tidak ada nuansa kepasrahan pada Tuhan. Diduga tingginya angka bunuh diri di kalangan mereka dikarenakan mereka tidak pernah puas pada apa yang mereka peroleh. Tentu saja sikap tidak puas ini ada segi positifnya, yaitu akan memotivasi orang untuk bekerja lebih keras lagi. Tetapi kalau prestasi yang diinginkannya itu tidak tercapai, maka akan besar kemungkinan orang akan mengalami rasa frustasi yang berat. Mereka yang tidak mencapai keinginannya ini akan menilai diri mereka sebagai orang yang tidak/kurang berguna atau kurang dibanggakan.

Kegagalan dalam mencapai prestasi ini dapat berlanjut pada problem kejiwaan yang dilampiaskan dalam wujud perilaku kekerasan atau pelarian ke alkohol, narkotik, dan bahkan bunuh diri. Dalam pandangan islam pencapaian prestasi bukan ditentukan oleh ikhtiar manusia saja, tetapi juga ditentukan oleh kehendak sang Pencipta. Adanya bingkai keTuhanan ini akan mngurangi atau meniadakan frustasi seandainya keinginan untuk berprestasi tidak terwujud.

Ciri lain dari teori motivasi islam adalah pencapaian prestasi tidaklah didorong oleh sifat egoistik semata. Dalam pandangan islam motivasi berprestasi adlah sebuah ibadah yang ujung-ujungnya adalah pengabdian pada Tuhan. Apapun hasilnya kerja kita di dunia ini adalah pengabdian pada Tuhan. Banyak ayat al-Qur‟an yang menyarankan manusia untuk memanfaatkan prestasi kerjanya untuk kemajuan umat manusia. Ciri-ciri orang taqwa yang ditulis dalam al-Qur‟an adalah yang banyak memberikan manfaat kepada orang lain. Misalnya; surat Ali Imran ayat 130 yang mnggambarkan cirri orang yang taqwa itu manusia yang banyak member kepada orang lain, baik disaat lapang maupun disaat kesempitan; surat al-Balad ayat 14-16 yang memerintahkan kepaada setiap muslim untuk memberikan makan kepada orang miskjin dan mngentaskan kaum duafa; surat as-Shaf ayat 11 yang berisikan ajakan agar orang berjihad fisabilillah dengan harta dan nyawanya.

Dari uraian di atas peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa motivasi berprestasi adalah semangat yang ada dalam diri seseorang dalam mengerjakan sebuah pekerjaan atau tugas. Pekerjaan atau tugas yang dilaksanakan itu dilakukan dengan standar prosedur yang sesuai agar mendapatkan hasil yang diharapkan sehingga akan menambah kepuasan dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas.

Sedangkan menurut peneliti motivasi berprestasi seorang guru dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sebagai seorang pendidik akan bisa tercapai dengan: 1) membantu mengembangkan sikap positif pada peserta didik, 2) menunjukkan kegairahan dan kesungguhan dalam belajar, 3) suka bekerja keras, 4) berharap untuk sukses, dan 5) keinginan memperoleh nilai tertinggi[[13]](#footnote-13).

**2. Motivasi Kerja**

Sebelum sampai pada motivasi kerja peneliti terlebih dahulu akan menjelaskan kata *“motiv”* terlebih dahulu, karena kata *“motiv”* muncul terlebih dahulu sebelum kata “motivasi‟. Kedua hal tersebut merupakan daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. *Motiv* dapat diartikan sebagai suatu kondisi internal (kesiapan, dan kesiagaan). Yang berawal dari kata *“motiv”* itu, maka motivasi dapat diartikan sebagai daya penggerak yang telah aktif pada saat-saat tertentu terutama apabila kebutuhan untuk mencapai tujuan sangat dirasakan mendesak.

Pengertian Motivasi Menurut Para Ahli Sujono Trimo[[14]](#footnote-14) memberikan pengertian motivasi adalah suatu kekuatan penggerak dalam prilaku individu dalam prilaku individu baik yang akam menentukan arah maupun daya ahan (perintence) tiap perilaku manusia yang didalamnya terkandung pula ungsurungsur emosional insane yang berasangkutan. Dari uraian diatas dapat di simpulkan bahwa motivasi secara etimologi adalah dorongan atau daya penggerak yang ada daya penggerak yang berada dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan untuk mencapai sebuah tujuan. Sedangkan secara terminonologi banyak para ahli yang memberikan batasan tentang pengertian motivasi diantaranya adalah:

Menurut Sartain, Motivasi adalah suatu pertanyaan yang komplek dimana dalam suatu organisme yang mengarahkan tingkah laku terhadap suatu tujuan (goal) atau perangsang.

Menurut Chifford T. Morgan,[[15]](#footnote-15) motivasi bertalian dengan tiga hal yang sekaligus merupakan aspek-aspek dari pada motivasi. Ketiga hal tersebut adalah keadaan yang mendorong tingkah laku *(Motiving states),* yaitu tingkah laku yang didorong oleh keadaan tersebut *(Motiving Behavior),* dan tujuan dari tingkah laku tersebut *(Goal or Ends of Such Behavior).*

Menurut Fredrick J. Mc Donal,[[16]](#footnote-16) memberikan sebuah pernyataan yaitu motivasi adalah perubahan energi pada diri dari seseorang yang ditantai dengan perasaan dan juga reaksi untuk mencapai sebuah tujuan. Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi dapat dipandang sebagai fungsi, berarti motivasi berfungsi sebagai daya enggerak dari dalam individu untuk melakukan aktivitas tertentu dalam mencapai tujuan. Motivasi dipandang dari segi proses, berarti motivasi dapat dirangsang oleh factor luar, untuk menimbulkan motivasi dalam diri siswa yang melalui proses rangsangan belajar sehingga dapat mencapai tujuan yang di kehendaki. Motivasi dipandang dari segi tujuan, berarti motivasi merupakan sasaran stimulus yang akan dicapai. Jika seorang mempunyai keinginan untuk belajar suatu hal, maka dia akan termotivasi untuk mencapainya.

Motivasi diartikan sebagai kekuatan, dorongan, semangat, tekanan, atau mekanisme psikologi yang mendorong seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai prestasi tertentu sesuai apa yang dikehendakinya. Istilah motivasi paling tidak memuat tiga unsur esensial. *Pertama,*faktor pendorong atau pembangkit motif, baik internal maupun eksternal. *Kedua,*tujuan yang ingin dicapai. *Ketiga,*strategi yeng diperlukan oleh individu atau kelompok untuk mencapai tujuan tersebut.”

Untuk memotivasi pegawai agar bersedia mencapai kinerja yang tinggi dapat dimulai dengan memuaskan kebutuhan mereka, misalnya dengan mengikutsertakan mereka kedalampencapaian tujuan organisasi dengan suasana lingkungan yang kreatif dan bebas. Dengan demikian akan timbul motivasi untuk bekerja dan bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya dengan lebih baik sehingga tujuan bersama dapat tercapai.

Motivasi kerja dimiliki setiap manusia, tetapi ada sebagian orang yang lebih giat bekerja daripada orang lain. Kebanyakan orang mau bekerja lebih keras jika tidak menemui hambatan dalam merealisasikan apa yang diharapkan. Selama dorongan kerja itu kuat, semakin besar peluang individu untuk lebih konsisten pada tujuan kerja. Ada juga yang lebih menyukai dorongan kerja tanpa mengharapkan imbalan, sebab ia menemukan kesenangan dan kebahagian dalam perolehan kondisi yang dihadapi dan dalam mengatasi situasi yang sulit.

Sedangkan Stoner dan Freeman menyatakan, bahwa motivasi kerja terdiri dari empat faktor, yaitu : (1) motivasi pada umumnya dianggap sebagai suatu yang baik/positif, (2) motivasi adalah salah satu diantara sejumlah faktor lain yang m enghubungi kinerja seseorang, (3) motivasi tidak cukup jumlahnya dan perlu ditambah dan atau diperkuat secara berkala, dan (4) motivasi adalah salah satu alat untuk menata hubungan kerja dalam organisasi.

Motivasi kerja merupakan yang datang dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang untuk mau m elakukan sesuatu kegiatan untuk bertingkah laku. Hal ini dapat dihubungi oleh lingkungan fisik, lingkungan kerja dan lingkungan sosial. sesuai teori tersebut Robbins menemukan, “motivasi kerja adalah dorongan dan perilaku sekelompok manusia yang bekerja sama untuk mencapai tujuan. Perilaku organisasi tersebut difokuskan kedalam perilaku organisasi dan seperangkat prestasi serta variable mengenai sikap pegawai, produktifitas kerja dan kepuasan pegawai.”32 Kinerja seorang pegawai sangat terhubung dengan motivasi. Dengan adanya motivasi, dorongan individu untuk berupaya mencapai kebutuhanya.

Dari pengertian diatas, maka motif itu bersifat internal dalam motivasi, karena dorongan atau daya gerak itu muncul dari dalam diri seseorang, tanpa adanya perangsang atau insentif. Motif yang bersifat internal merupakan kemampuan seseorang utnk melakukan kegiatan yang dihungkan dengan beberapa hal, diantaranya pendidikan, pengalaman serta sifat-sifat pribadi yang dimiliki seseorang. Didalam organisasi formal adanya motif yang berasal dari dalam diri pegawai membawa konsekuensi bagi pemimpin untuk dapat mendorong pegawai tersebut utnuk lebih meningkatkan kinerjanya, diantaranya melalai pemberia *reward* dan menyediakan berbagai sarana dan prasarana yang sesuai dengan pegawai tersebut. Adanya rangsangan dari luar atau motivator tersebut diharapkan da[at meningkatakan prestasi kerja seorang pegawai.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kerja seseorang. Besar atau kecilnya pengaruh motivasi kerja seseorang tergantung pada seberapa besar motivasi tersebut dipengaruhi oleh dimensi internal dan dimensi eksternal. Dan adanya perbedaan motivasi kerja seorang tenaga pendidik dan kependidikan biasanya tercermin dalam berbagai kegiatan dan bahkan keberhasilan yang dicapai dalam melaksanakan tugasnya.

Oleh karena itu, motivasi merupakan hal yang sangat penting demi terwujudnya kinerja maksimal seorang tenaga pendidik dan kependidikan dalam mencapai tujuan pendidikan.

McClelland[[17]](#footnote-17) mendefinisikan Kinerja sebagai cerminan dari keseluruhan
cara seseorang dalam menetapkan tujuan prestasinya. Seorang guru yang baik
bekerja dengan perencanaan-perencanaan yang matang sehingga tujuan yang
direncanakan dapat tercapai. Perbedaan Kinerja antara seseorang dengan yang
lain dalam suatu situasi kerja adalah karena perbedaan karakteristik dari individu.
Pada dasarnya Kinerja menurut Anderson[[18]](#footnote-18) dipengaruhi oleh dua faktor yaitu
faktor individu dan faktor situasi. Pada faktor individu, jika seseorang
melihat Kinerja yang tinggi merupakan jalur untuk memenuhi kebutuhannya,
maka ia akan mengikuti jalur tersebut. Sedangkan faktor situasi menyebutkan jika motivasi tinggi tetapi kemampuan dasar rendah, maka Kinerja akan
rendah dan jika kemampuan tinggi tetapi motivasi yang dimiliki rendah
maka Kinerja pun akan rendah, atau sebaliknya.

Meningkatkan Kinerja adalah salah satu tujuan utama penilaian Kinerja.
untuk itu perlu dipahami definisi dan faktor-faktor yang mempengaruhinya. cukup
banyak ahli memberikan definisi dan meneliti faktor-faktor yang
mempengaruhinya. Kinerja atau prestasi kerja adalah perilaku yang tampak atau
terwujud dalam pelaksanaan tugas-baik tugas di dalam kantor maupun di luar
kantor yang bersifat kedinasan.

**3.**    **Teori-teori Motivasi**

**a.**    **Teori Patton**

Menurut patton (1961), motivasi merupakan fenomena kehidupan yang sangat kompleks. Setiap individu memiliki motivasi yang berbeda dan banyak jenisnya. Motivasi menurut Patton dipengaruhi oleh dua hal, yaitu individu itu sendiri dan situasi yang dihadapinya. Dengan kata lain ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi dalam bekerja, yaitu motivasi internal dan motivasi ekternal. Lebih lanjut lagi Patton berpendapat bahwa ada seperangkat motivator yang sangat penting bagi pimpinan untuk memotivasi karyawanya. Motivator yang dimaksud adalah sebagai berikut.

1.    Tuntutan akan dunia kerja;

2.    Posisi;

3.    Kepemimpinan;

4.    Persaingan;

5.    Ketakutan; dan

6.    Uang.[[19]](#footnote-19)

**b.**  **Teori Hierarki Kebutuhan Menurut Maslow**

Abraham  H. Maslow berpendapat bahwa ada kebutuhan internal yang sangat mempengaruhi motivasi manuasia dalam bekerja. Maslow berpendapat bahwa kebutuhan itu tersusun sebagai hierarki yang terdiri atas lima tingkatan kebutuhan, di mana sifatnya berjenjang. Jika kebutuhan pertama sudah terpenuhi, orang akan berusaha mencapai pemenuhan kebutuhan kedua, dan demikian seterusnya. Adapun tingkat-tingkat kebutuhan menurut Maslow tersebut adalah:

-        Tingkat 1         : fisik (fisiologis, yaitu keutuhan dasar manusia untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya, seperti makan, minum, pakaian, istirahat, dan lain lain.

-        Tingkat 2         : rasa aman .(*safety and security needs*) yaitu aman dari ancaman bahaya secara fisik dan psikis, seperti melindungi dari bahaya penyakit dan secara psikis berusaha menghormati norma-norma yang berlaku dalam masyarakat.

-        Tingkat 3         : rasa disertakan, rasa cinta dan aktivitas sosial (*social needs*) yaitu rasa ingin berhubungan dengan lingkungan atau masyarakat sekitarnya, secara individu berusaha masuk dalam kelompok.

-        Tingkat 4         : rasa hormat (*esteem needs*) yaitu keinginan untuk dihargai atau dihormati oleh orang lain, dan ingin mempertahankan *prestige-*nya.

-        Tingkat 5         : aktualisasi diri atau realisasi diri (*self actualization needs*), yaitu untuk membuktikan bahwa dirinya yang terbaik dan utuh. [[20]](#footnote-20)

Menurut Maslow, manusia akan didorong untuk memnuhi kebutuhan yang paling kuat sesuai waktu, keadaan dan pengalaman yang bersangkutan mengikuti suatu hierarki. Lebih lanjut diktakan, dalam diri setiap orang ada hierarki dari lima kebutuhan yang telah disebutkan diatas.

Kebutuhan yang pertama adalah kebutuhan fisiologis yaitu manusia bekerja untuk memenuhi kebutuhan dasarnya seperti sandang, pangan dan papan. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan dasar inilah yang membuat manusia giat untuk bekerja. Kebutuhan kedua adalah kebutuhan keselamatan dan keamanan kerja yang merupakan kebutuhan para tenaga pendidik untuk mendapatkan jaminan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaannya serta jaminan terhadap kelangsungan kerja. Kebutuhan ketiga adalah kebutuhan sosial yaitu pada dasarnya mausia adalah makhluk sosial yang ingin dicintai dan mencintai serta diterima dalam pergaulan kelompok dan lingkungannya. Kebutuhan keempat adalah kebutuhan penghargaan yaitu kebutuhan akan penghargaan diri, pengakuan serta pengahargaan dari sesam tenaga pendidik dan masyarakat di lingkungannya. Kebutuhan yang terakhir adalah kebutuhan aktualisasi diri yaitu kebutuhan yang menggunakan kemampuan dan keterampilannya untuk mencapai suatu prestasi kerja yang memuaskan.

**4.**  **Tiga Faktor yang Mempengaruhi Motivasi**

Motivasi sangat mempengaruhi produktivitas kerja. Motivasi yang tinggi akan menghasilkan produktivitas tinggi dan motivasi yang rendah akan menurunkan produktivitas. Namun demikian, tesis ini tidak dapat diterima secara mutlak, sebab banyak faktor yang mempengaruhi produktifitas tersebut. Apalagi di lembaga pendidikan, sulit menentukan ukuran produktifitas.

Motivasi guru yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas pendidikan. Akan tetapi, faktor siswa tidak kalah pentingnya, demikian juga lingkungan sekolah dan lingkungan masyarakat. Bagi administrator atau manajer, yang paling utama perlu mendapat perhatian adalah upaya membangkitkan motif  kerja staf. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi, yaitu:

a.    Gaya kepemimpinan administrator;

b.    Sikap individu; dan

c.     Situasi kerja.

**a). Gaya kepemimpinan**

Kepemimpinan dengan gaya otoriter membuat pekerja menjadi tertekan dan tak acuh dalam bekerja. Manusia tipe Y menurut McGegor atau manusia dewasa menurut Argyris perlu didekati secara demokratis. Dengan demikian perilaku kepemimpinan yang cocok adalah kepemimpinan yang situasional (*sitiasional leadership).* Tugas pimpinan di sini antara lain adalah membangun kesadaran karyawannya. Bentuk-bentuk kesadaran itu antara lain:

a.         Rasa malu jika melanggar peraturan;

b.         Gaya kerja konsisten menurut situasi;

c.         Tidak menunda pekerjaan yang dapat diselesaikan sekarang;

d.        Membantu rekan yang memerlukan bantuan; dan

e.         Tepat waktu.

**b). Sikap Individu**

Ada individu yang statis dan ada pula yang dinamis. Demikian juga ada individu yang bermotivasi kerja tinggi dan ada pula yang bermotivasi kerja rendah. Situasi dan kondisi di luar diri individu memberi pengaruh terhadap motivasi. Akan tetapi yang paling membentuk adalah individu itu sendiri. Karakteristik individu yang mendukung menurunya motivasi adalah:

a.    Sikap tidak mau meraih prestasi baru;

b.    Rasa cepat puas;

c.    Cingcong atau usil; dan

d.   Lemah fisik.

**c). Situasi Kerja**

Lingkungan kerja, jarak tempuh dan fasilitas yang tersedia membangkitkan motivasi, jika persyaratan terpenuhi. Tetapi apabila persyaratan tersebut tidak diperhatikan dapat menekan motivasi. Orang dapat bekerja dengan baik jika faktor pendukungnya terpenuhi begitu juga sebaliknya. Ketiga faktor di atas tidak dapat dipisahkan. Gaya kepemimpinan, sikap individu, dan situasi kerja adalah penentu motivasi.

**5.**     **Faktor-faktor Motivasi Kerja**

a.    Beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja menurut J. Ravianto yang

di kutip oleh Susilo Martoyo adalah: atasan, rekan, sarana fisik, kebijaksanaan dan peraturan, imbalan jasa uang dan non uang, jenis pekerjaan dan tantangan.

1. Faktor-faktor motivasi kerja menurut *Kae E Chung dan Leon C.*
2. *Megginson* yang dikuti oleh *Faustion,*ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi kerja sesorang, yaitu:
3. Faktor - faktor yang sifatnya individual adalah : kemampuan - kemampuan *(abilities),* tujuan - tujuan  *(goals) ,*sikap *(attitudes),* kebutuhan - kebutuhan *(needs).*
4. Faktor - faktor organisasional adalah: keamanan pekerjaan *(job security),* pujian *(praise),*pengawasan *(supervision),*sesame pekerjaan (*co-workers),* pembayaran atau gaji *(pay),*dan pekerjaan itu sendiri *(job it self).*

**6. Fungsi Motivasi Menurut Para Ahli**

Menurut M. Ngalim Purwanto[[21]](#footnote-21) ada tiga fungsi motivasi dalam belajar, yaitu: Mendorong manusia untuk berbuat atau bertindak. Motif itu berfungsi sebagai penggerak atau motor yang memberi energi (kekuatan) seseorang untuk melakukan suatu tugas. Motiv itu merupakan arah perbuatan, yakni kearah perwujutan cita-cita atau suatu tujuan. Motiv itu menyeleksi suatu perbuatan kita, artinya menentukan perbuatan-perbuatan yang mana harus dilakukan, yang serasi, guna mencapai tujuan itu dengan mengenyampingkan perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan itu.

Hal ini di pertegas lagi oleh pendapat Dr. S. Nasution, MA.[[22]](#footnote-22) Bahwa fungsi motivasi adalah sebagai berikut. Mendorong manusia untuk berbuat. Jadi sebagai pengerak atau motor yang memerlukan energi. Menentukan arah perbuatan, yakni kearah tujuan yang ingin dicapai. Menyeleksi perbuatan, yakni menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dilakukan yang serasi guna mencapai tujuan itu, dengan mengenyampingkan perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan itu. Mulyadi dalam bukunya “Psikologi pendidikan”[[23]](#footnote-23) mengungkapkan pendapat *De Cocco*, tentang masalah motivasional yang dihadapi guru dalam rangka menghadapi situasi dan memelihara suasana belajar, yaitu empat macam fungsi motivasi.

1. Fungsi Penggugahan *(Arousal Function)* Maksudnya adalah belajar tidak akan terjadi apabila tidak ada penggugah atau minat secara emosional yang telah ada pada diri siswa. Setela siswa tergugah minatnya, maka tugas guru selanjutnya adalah mengikat perhatian siswa agar senantiasa terikat dalam suasana belajar
2. Fungsi Penggarapan *(Expectancy Function)* Artinya jika ada dorongan belajar belum muncul pada diri siswa dan pada dirinya ditetapkan segemgam harapan untuk memahami, memiliki dan juga menguasai kecakapan, ketrampulan dan juga pengetahuan setelah menyelesaikan tugas belajarnya.
3. Fungsi Pengajaran *(Incentive Function)* Untuk mendorong siswa belajar secara optimal, guru perlu memberi ganjaran ataupun hadiah yang setimpal dengan usaha siswa dalam mencapai apa yang diinginkan, siswa yang merasa mudah dapat memecahkan dan juga menyelesaikan persoalan yang dihadapinya akan menjadi puas dan kepuasan itu membentuk semacam *“Reward”* bagi dirinya. Fungsi Pengaturan Tingkah Laku *(Diciplinary Function)* Agar belajar berjalan secara optimal diperlukan adanya pengaturan tingkah laku secara optimal dan juga relevan dengan keadaan siswa. Guru wajib menanamkan disiplin pada diri siswa agar senantiasa mereka berada dalam situasi belajar.

**7.** **Hal – Hal Yang Dapat Menimbulkan Motivasi**

Diatas telah dibahas macam-macam motivasi. Bahwa motivasi itu ada dua macam, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Hal-hal yang dapat menimbulkan motivasi intrinsic adalah:

**a. Adanya Kebutuhan**

Dengan adanya kebutuhan maka hal ini menjadi motivasi bagi anak didik untuk berbuat dan berusaha, misalnya: anak ingin mengetahui isi cerita dari buku sejarah, keinginan untuk mengetahui isi tersebut menjadi pendorong yang kuat bagi anak untuk belajar membaca.
**b. Adanya Pengetahuan tentang Kemajuan Sendiri.**

 Dengan mengetahui hasil dan presentasi diri, seperti apakah ia mendapat kemajuan atau tidak, hal ini menjadi pendorong bagi anak untuk belajar lebih giat lagi. Jadi dengan adanya pengetahuan sendiri tentang kemajuannya, maka motivasi tersebut akan timbul.

**c. Adanya Aspirasi atau Cita-cita**

Bahwa manusia itu tidak akan terlepas dari cita-cita, hal ini tergantung dari tingkat umur manusia itu sendiri. Mungkin anak kecil belum mempunyai cita-cita, akan tetapi semakin besar usia seseorang semakin jelas dan juga tegas dan semakin mengetahui jati dirinya dan juga cita-citanya yang ingin ia capainya.

**Adapun hal-hal yang adapat menimbulkan motivasi ekstrinsik adalah:**

**a. Ganjaran**

 Ganjaran adalah merupakan alat pendidikan represif dan positif. Ganjaran adalah juga merupakan alat motivasi, yaitu alat yang bisa menimbulkan motivasi Ekstrinsik.
**b. Hukuman**

 Hukuman yang dapat diterima dalam dunia pendidikan adalah hukuman yang bersifat memperbaiki hukuman yang bisa menyadarkan anak kepada keinsyafan atas kesalahan yang telah diperbuatnya.

**c. Persaingan**

Sudah jelas bahwa persaingan ini mempunyai insentif yang penting dalam pengajaran. Apabila persaingan diadakan dalam suasana yang fair, maka hal ini akan merupakan motivasi dalam “Academic Achievement” akan tetapi persaingan akan mempunyai efek yang lainnya. Disamping itu “Academic Achievement” itu sendiri dan jika persaingan itu dijalankan dengan intensif.

**8**. **Nilai-Nilai Kerja**

Dewasa  ini,  bangsa  Indonesia  dihadapkan  pada  sebuah  masalah  yang bersumber  dari  perubahan-perubahan  transformatif  dan  struktural,  termasuk perubahan  sosial  dan  budaya.  Perubahan-perubahan  tersebut  terjadi  sebagai dampak  perkembangan  zaman  dan  globalisasi  yang  di  alami  bangsa  Indonesia. Perubahan-perubahan  yang  menimbulkan  gejolak  tersebut  mengancam  nilai-nilai luhur  budaya  bangsa.  Gejolak  yang  timbul  akibat  dari  perubahan  pola  pikir tersebut tidak hanya membawa konsekuensi pada perubahan fisik, tetapi juga pada perubahan tatanan dan pranata nilai, sosial, dan budaya.

Terjadinya perubahan struktur masyarakat sebagai akibat dari terjadinya perubahan  orientasi  nilai  dalam  pembangunan  nasional  maupun  globalisasi, membuat  peran  pendidikan  dalam  pemberdayaan  manusia  dan  masyarakat Indonesia menjadi cukup sentral dan strategis. Menurut Farisi, dkk (1998), dalam setiap  transformasi  kultural,  ada  dua  peran  yang  harus  ditunaikan  oleh  seorang guru,  yaitu  penyinambungan  proses  budaya  (*cultural continuity*)  dan  peran pengubahan proses budaya  (*cultural change*). Kedua peran strategis ini menuntut setiap  guru  secara  kreatif,  inovatif,  dan  mandiri, serta  bertanggung  jawab  agar proses  transformasi  nilai  kultural  ini  tetap  berlandaskan  pada  nilai-nilai  luhur bangsa. Akibatnya,  pembudayaan  melalui  pendidikan,  disatu  sisi  mampu mewahanai  dan  memberikan  wawasan  dan  substansi  budaya  bagi  setiap  upaya kemandirian  dan  identitas  jatidiri  budaya  dan  bangsa.  Di  sisi  lain,  pembudayaan melalui  pendidikan  mampu  mewahanai  dan  memberikan  wawasan  dan  substansi budaya  bagi  setiap  upaya  untuk  menjadi  bangsa  yang maju.  Kedua  peran  sentral ini  sangat bergantung  pada  orientasi  nilai  yang  dimiliki  dan  diyakini  oleh  setiap guru dalam menjalankan tugas budayanya melalui pilihan kariernya dalam profesi guru.

Orientasi  nilai  merupakan  dasar  bagi  setiap  probadi  dalam  bersikap, berpikir,  berkeyakinan,  dan  dalam  pembentukan  atau  pengembangan pengetahuannya  (Selvanayagan  dalam  Farisi,  1998).  Dalam  setiap  pribadi, aktivitas  berpikir,  bersikap,  dan  bertindak  ini  senantiasa  dilakukan  secara sistematis dan konsisten atas dasar orientasi nilai yang dimiliki dan diyakini.

Menurut  Harefa  (2007),  dalam  dunia  kerja  setidaknya  terdapat  empat orientasi  nilai  yang  melandasi  aktivitas  berpikir, bersikap,  dan  bertindak  seorang individu,  yakni  nilai  ekonomis,  nilai  personal,  nilai  sosial,  serta  nilai  moral-spiritual.

a.    Nilai Ekonomi

Nilai  ekonomis  yang  berorientasi  pada  materi  atau  keinginan  yang didasarkan  pada  kebendaan.  Disini  juga  berarti  mengedepankan  nilai  ekonomis dari  kerja.  Seseorang  bekerja  untuk  mendapatkan  penghasilan  berupa  uang,  dan uang tersebut bisa digunakan untuk memenuhi segala sesuatu yang diinginkannya. Sebagai  seorang  guru,  dari  apapun  jasa-jasa  yang  telah  diberikan,  tidak boleh mengharapkan imbal jasa berupa apapun (sepi ing pamrih), bahkan adalah suatu  kewajiban  bagi  dirinya  untuk  dapat  menghidupi  diri  sendiri  (Farisi,  1998). Di  Indonesia,  profesi  guru  termasuk  dalam  golongan sepi  ing  pamrih,  yang  juga bisa  diartikan  tidak  materialistik  sebagai  seorang guru  karena  di  Indonesia terdapat jargon “Guru adalah pahlawan tanpa tanda jasa”.

b.    Nilai Personal

Orientasi  nilai  dalam  bekerja  selain  nilai  ekonomis  yang  dikemukakan oleh  Harefa  (2007)  adalah  Nilai  Personal.  Maksud  dari  nilai  personal  dari  kerja disini  adalah  karena  dengan  aktivitas  yang  direncanakan  itu  manusia dimungkinkan  untuk  mengalami  pertumbuhannya  ke  arah  kedewasaan  dan kemandirian. Dengan bekerja, individu dapat mengembangkan talenta dan bakat-bakat yang dititipkan Tuhan kepada manusia untuk dikembangkan, serta individu dapat meningkatkan keterampilannya dan menambah pengetahuan untuk berpikir dan  bertindak  rasional.  Dengan  menyadari  hal  ini  maka  setidaknya  manusia melihat  dirinya  sebagai *physical  being*  yang  bekerja  untuk  hidup,  dan  sekaligus *rational being* yang mampu berpikir untuk tidak asal kerja, tidak kerja asal-asalan, tapi bekerja secara rasional.

c.    Nilai Sosial

Nilai  sosial  dari  kerja  dapat  diartikan  bahwa  dengan  bekerja  manusia memberikan  makna  atas  kehadirannya  dalam  suatu  komunitas  tertentu  (Harefa, 2007).  Di sini  individu  mengembangkan  jatidiri  kemanusiaannya  sebagai *social- emotional  being*.  Manusia  adalah  makhluk sosial  yang  hanya  mungkin mengembangkan  potensi  kemanusiaannya  jika  melihat  dirinya  dalam  suatu hubungan saling bergantung dengan orang lain. Bukan berarti manusia bergantung sepenuhnya (dependence), sebab dengan begitu manusia sama seperti parasit dan kanker  dalam  kehidupan  bermasyarakat.

d.   Nilai moral-spiritual

Nilai  moral-spiritual  dari  kerja  adalah  bahwa  dengan  bekerja  kita dimungkinkan  untuk  mengakui  Tuhan  sebagai  Tuhan,  memanusiawikan  manusia (diri  sendiri  dan  sesama),  dan  alam  diberikan  Tuhan  untuk  dikelola  guna kemaslahatan  manusia  yang  sebesar-besarnya.  Inilah dimensi  “teologis”  dari kerja,  dimana  kerja  dipahami  sebagai  bagian  dari  ibadah,  sebab  kita  ini  juga moral-spiritual being (Harefa, 2007).

Sinamo (2005) memasukkan nilai kerja adalah ibadah  menjadi salah satu bagian dalam bukunya 8 Etos Kerja Profesional. Sinamo berpendapat:

“Kerja  memang  ibadah,  atau  bisa  juga,  sebentuk  ibadah.  Kita  beribadah di  dua  tempat.  Pertama  di  gedung  peribadatan  seperti  gereja,  masjid, pura, dan vihara.  Kedua, di tempat kerja.  Bentuk ibadah pertama adalah ritual  rutin  sedangkan  bentuk  ibadah  kedua  adalah  olah  kerja  yang dipersembahkan kepada Tuhan.”

Nilai penting terhadap penelitian perilaku organisasional karena menjadi dasar  pemahaman  sikap  dan  motivasi  individu,  dan  karena  hal  tersebut berpengaruh terhadap persepsi kita (Robbins, 2008).

**9.**     **Kepemimpinan dan Motivasi**

Kepemimpinan dan motivasi merupakan dua hal yang berbeda meski memiliki tautan yang kompleks kerja dan interaksi antar-manusia organisasional. Keith Davis mengemukakan bahwa tanpa kepemimpinan organisasi hanya merupakan kelompok manusia yang kacau, tidak teratur dan tidak akan dapat melahirkan perilaku tujuan. Kepemimpinan adalah faktor manusiawi yang mengikat suatu kelompok bersama dan memberinya motivasi menuju tujuan-tujuan tertentu, baik jangka pendek maupun jangka panjang.

Dari rumusan di atas, keterkaitan antara kepemimpinan dengan motivasi dapat dianalisis sebagai berikut.

1. Tanpa kepemimpinan, organisasi tidak lain adalah sekelompok manusia yang kacau.Kehadiran pemimpin memungkinkan manusia organisasional dimotivasi untuk dapat bekerja secara efektif dan efisien. Kelompok dengan sistem yang kurang padu dapt menurunkan produktifitas organisasi.Atas dasar itu, manusia organisasional perlu diarahkan dan dimotivasi oleh pemimpinnya agar dapat bekerja secara efektif dan efisien, dengan akuntabilitas tertentu.
2. Kepemimpinan berkaitan dengan kepengikutan

Kepengikutan adalah bagian yang paling penting dalam usaha melahirkan perilaku organisasi yang sesungguhnya.Bahkan ada yang mengatakan bahwa hakikatnya kepemimpinan adalah kepengikutan. Kepemimpinan yang baik dihasilkan dari pengikut yang baik.Manusia pengikut di sini tidak dapat di persepsikan sebagai robot, melainkan mereka adalah manusia biasa yang memiliki persaan, kebutuhan, harapan, dan aspek manusia lainnya.

c.   Kepemimpinan mengandung arti kemampuan  memotivasi.

Kompetensi bawahan antara lain tercermin dari motivasi kerjanya. Dia bekerja disebabkan oleh dua kemungkinan, yaitu benar-benar panggilan untuk berbuat atau karena diharuskan untuk melakukan tugas-tugas itu.Banyak faktor yang mempengaruhi motivasi kerja manusia dalam bekerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang adalah gaya kepemimpinan. Dengan demikian, kepemimpinan dapat pula berarti kemampuan memberi motivasi kepada bawahan.

**10. Motivasi Kerja Menurut Islam**

Motivasi kerja tenaga pendidik merupakan suatu kekuatan potensial seorang tenaga pendidik sebagai penggerak dari dalam hati seorang tenagapendidik untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Sebagaimana yang dijelaskan dalam surat Ar-Ra’d ayat 11 bahwa motivasi yang paling kuat adalah dari diri sendiri seseorang. Motivasi sangat berpengaruh dalam gerak dan gerik seseorang dalam setiap tindak tanduknya :

إنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ

*“sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaannya sendiri”(*Ar-Ra’d:11)

Hamzah mengatakan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang di berikan. Pinder juga menyatakan bahwa , “*work motivation is a set of energrtic forces that originate both within as well as beyond and individual’s being, initiale work related behavior, and to determine its form, direction, intensity,and duration.*

Berbeda dengan sudarwan menyatakan motivasi dapat di artikan sebagai kekuatan, dorongan semangat,tekanan atu mekanisme psikologi yang mendorong seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai prestasi tertentu sesuai apa yang dikehendakinnya. Motivasi kerja adalah sesuatu yang mendorong seseorang untuk berperilaku terkait dengan penentuan arah,intensits dan jangka waktu kerja. Motivasi dalam diri akan menyebabkan seseorang berbuat atau melakukan sesuatu untuk mencpain tujuan.

Al-Qur’an memotivasi setiap muslim bekerja, dalam banyak ayatnya seperti yang diterangkan dalam firman Allah SWT.dalam Al-Qur’an

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۖ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya : *“dan katakanlah: “bekerjalah kamu,maka alloh dan rosulnya serta orang –orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Alloh) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata,lalu diberikannya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan .(QS.At-Taubah 9 :105)*

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya : *“apabila telah di tunaikan shalat,maka bertebaranlah kamu di muka bumi,dancarilah karunia Alloh daningatlah Alloh banyak-banyak supaya kamu beruntung.” (QS Al-Jumu’ah 62:10).*

Islam telah menetapkan kerja bagi orang muslim sebagai hak sekaligus kewajiban. Islam memerintahkan bekerja dan menganjurkan agar pekerjaan dilakukan dengan sebaik-baiknya. Rosululloh SAW berpesan agar seorang muslim berlakuadil dalam menetapkan gaji dan menepati pembayarannya. Pekerja yang menjalankan tugas dengan baik dihargai dengan gaji yang seimbang.

**B.**    **Tenaga Pendidik**

**1.**      **Pengertian Tenaga Pendidik dan Kependidikan Madrasah**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu sumber daya yang sangat penting dalam dunia pendidikan. Di dalam dunia pendidikan sumber daya manusia dikenal dengan istilah tenaga pendidik dan kependidikan.Berdasarkan Undang-Undang SISDIKNAS (Sistem Pendidikan Nasional) Nomor 20 Tahun 2003, Bab XI pasal 39:

1. Tenaga Kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.
2. Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil belajar, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik dan perguruan tinggi.
3. Pendidik yang mengajar pada satuan pendidikan dasar dan menengah disebut guru dan pendidik yang mengajar pada satuan pendidikan tinggi disebut dosen.
4. Ketentuan mengenai guru pada ayat diatur dengan undang-undang sendiri.[[24]](#footnote-24)

Sedangkan pada Bab XI pasal 40 ayat (1) dan ayat (2) dijelaskan mengenai hak dan kewajiban pendidik dan tenaga kependidikan, yaitu :

1. Pendidik dan tenaga kependidikan berhak memperoleh :
2. Penghasilan dan jaminan kesejahteraan sosial yang pantas dan memadai.
3. Penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja.
4. Pembinaan karir sesuai dengan tuntutan pengembangan kualitas.
5. Perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas dan hak atas hasil.
6. Kesempatan untuk menggunakan sarana, prasarana, dan fasilitas pendidikan untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas.
7. Pendidik dan kependidikan berkewajiban :
8. Menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis, dan dialogis.
9. Mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidik dan
10. Memberikan teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi, dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya.[[25]](#footnote-25)

Tenaga pendidik atau guru merupakan jabatan profesi yang memerlukan keahlian khusus sebagai pendidik profesional di lingkungan sekolah. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 1 ayat 1 menyebutkan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didikpada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.[[26]](#footnote-26) Guru memiliki peranan yang sangat penting dalam meningkatkan mutu pendidikan salah satunya melalui kegiatan pembelajaran.Salah satu cara dalam rangka meningkatkan mutu pembelajaran adalah dengan meningkatkan kemampuan guru dalam mengembangkan dan mendesain pembelajaran sebagai upaya meningkatkan kompetensi guru, khususnya kompetensi profesional. Guru sangat menentukan proses pembelajaran di kelas dan peran kepemimpinan yang akan tercermin dari bagaimana guru melaksanakan peran dan tugasnya. Ini berarti bahwa kinerja guru merupakan faktor yang menentukan mutu pembelajaran.

Guru sebagai jabatan fungsional, bersifat professional. Pengertian profesional menurut Undang, dkk[[27]](#footnote-27) adalah, “Profesional erat kaitannya dengan keahlian dan keterampilan yang telah dipersiapkan melalui proses pendidikan dan pelatihan secara khusus dalam bidangnya.” . Secara profesi menurut Karsidi.[[28]](#footnote-28) Guru dituntut dengan sejumlah persyaratan 9 minimal, yaitu: (1) memiliki kualifikasi pendidikan profesi yang memadai, (2) memiliki kompetensi keilmuan sesuai dengan bidang yang ditekuninya, dan (3) mempunyai etos kerja dan komitmen tinggi terhadap profesinya. Ketiga hal tersebut menjadi landasan utama dalam menentukan kualifikasi guru dalam kontek pendidikan di sekolah. Dengan demikian, guru dituntut untuk terus mengembangkan profesinya, agar pelaksanaan pembelajaran di MAN 1 Lampung Selatan dapat dirasakan dampaknya bagi perkembangan siswa.

Sebagai seorang pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan sehat rohani, serta memiliki kemampuan mewujudkan pendidikan nasional.Kualifikasi akademik yang dimaksud ialah tingkat pendidikan minimal yang harus dipenuhi oleh seorang pendidik yang dibuktikan dengan ijazah dan atau sertifikat keahlian yang relevan sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Hal ini sesuai dengan Badan Standar Nasional Pendidikan (BSNP) sebagai berikut :

“Kompetensi sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah serta pendidikan anak usia dini meliputi : kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional dan kompetensi sosial. Pendidik meliputi pendidik pada TK/RA, SD/MI, SMP/MTs, SMA/MA, SDLB/SMPLB/SMALB,SMK/MAK, satuan pendidikan Paket A, Paket B dan Paket C, dan pendidik pada lembaga kursus dan pelatihan. Tenaga kependidikan meliputi kepala sekolah/madrasah, pengawas satuan pendidikan, tenaga administrasi, tenaga keperpustakaan, tenaga laboratorium, teknisi, pengelola kelompok belajar, pamong belajar, dan tenaga kebersihan.”[[29]](#footnote-29)

Tenaga kependidikan juga dapat diartikan sebagai orang yang berperan serta dalam proses pelaksanaan pendidikan pada satuan pendidikan untuk menciptakan sosok manusia yang berpendidikan. Tenaga kependidikan merupakan orang yang membimbing, menguji, mengajar melatih peserta didik, menjadi tenaga fungsional kependidikan yang memiliki, mengawasi, meneliti dan mengembangkan perencanaan-perencanaan di bidang pendidikan.

“Tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan, yang meliputi pengelola satuan pendidikan, penilik, pamong belajar, pengawas, peneliti, pengembang, pustakawan, laboran dan teknisi sumber belajar. Pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain sesuai dengan kekhususannya, serta berpatisipasi, dalam penyelenggaraan pendidikan.”[[30]](#footnote-30)

Dengan demikian, “Guru merupakan tenaga kependidikan yang tergolong sebagai pendidik. Secara yuridis guru di sekolah dasar merupakan guru kelas.Selain guru kelas, di sekolah dasar juga terdapat guru mata pelajaran Pendidikan Jasmani dan Kesehatan.Dalam kondisi normal, jumlah pegawai di sekolah dasar konvesional terdiri atas yaitu enam guru, dua orang guru mata pelajaran (Pendidikan Agama dan Jasmani dan Kesehatan), satu orang Kepala Sekolah, dan satu orang pesuruh), walaupun akhir-akhir ini telah bermunculan sekolah dasar swasta yang dikelola secara profesional yang memiliki tenaga kependidikan dalam jumlah yang banyak sekali.”[[31]](#footnote-31)

Dalam kamus besar Bahasa Indonesia “Tenaga artinya orang yang bekerja/pekerja”,[[32]](#footnote-32) “Pendidik adalah guru atau orang yang berpendidikan”,[[[33]](#footnote-33)](file:///D%3A%5C%5CSEMESTER%20AKHIR%5C%5CSKRIPSI%20DEDY%5C%5CBAB%20I%20-%20%20BAB%20III%20SKRIPSI.docx%22%20%5Cl%20%22_ftn12%22%20%5Co%20%22) sedangkan guru adalah orang yang mengajari orang lain baik di sekolah atau bukan tentang suatu ilmu pengetahuan atau tentang suatu ketrampilan,maksudnya  yaitu bahwa tenaga pendidik atau guru adalah orang yang bekerja untuk menyampaikan suatu ilmu kepada orang lain baik itu ilmu pengetahuan maupun ilmu tentang suatu ketrampilan.

Dalam ilmu pendidikan, pendidik adalah tokoh masyarakat dan mereka yang mengfungsikan dirinya untuk mendidik.Siapa saja dapat menjadi pendidik dan melakukan upaya untuk mendidik secara formal ataupun nonformal.Para pendidik dikenal dengan sebutan guru atau ustadz/ah pada sekolah agama.

Perbuatan pendidik artinya seluruh kegiatan, tindakan atau perbuatan dan sikap yang dilakukan oleh pendidik sewaktu menghadapi/mengasuh anak didik dengan istilah lain, yaitu sikap atau tindakan menuntun, membimbing, memberikan pertolongan dari seorang pendidik kepada anak didik menuju kepada tujuan pendidikan islam (Nur Uhbiyati, 2004:14)

Para pendidik melakukan beberapa hal yang penting dalam kaitannya dengan pendidikan, sebagaimana dijelaskan oleh Nur Uhbiyati (2005: 14-16), yaitu:

* 1. Perbuatan memberikan keteladanan, yaitu berbuat yang terbaik agar layak ditiru oleh anak didiknya (Nur Uhbiyati, 2004:14).
	2. Perbuatan memberikan pembinaan, yaitu memberikan arahan kepada perbuatan yang terpuji.
	3. Perbuatan menuntun ke arah yang dijadikan tujuan pendidikan.[[34]](#footnote-34)

Oleh karena itu masyarakat kita masih sangat memerlukan sosok guru yang dapat menjadi panutan dan teladan yang baik khususnya bagi anak-anak mereka sebagai peserta didik juga bagi orang tua dan masyarakat sekitar pada umumnya, sehingga masyarakat merasa aman menitipkan putra-putrinya kepada guru yang bertanggung jawab terhadap tugasnya sebagai pendidik.

**2.**      **Guru yang Profesional dan Efektif**

Dalam Islam, istilah pendidik atau guru disebut dengan beberapa istilah seperti muaddib, murabbi dan mu‟allim.[[35]](#footnote-35) Walaupun ketiga istilah itu masih terbedakan karena masing-masing memiliki konotasi dan penekanan makna yang agak berbeda, namun dalam sejarah pendidikan Islam ketiganya selaludigunakan secara bergantian.

Dja‟far Siddik mengatakan, “Dialah Muaddib Agung, dan Dia pulalah Murabbi Agung yang telah mendidik para Nabi dan Rasul-Nya. Dia juga Mu’ allim Agung yang telah membelajarkan Adam as, nenek moyang umat manusia tentang segala sesuatu.”

Berdasarkan penjelasan di atas, maka Allah pulalah sesungguhnya pendidik agung manusia. Hanya saja dalam operasionalnya, Allah Swt tidaklah berinteraksi secara langsung dengan manusia. Dia mengutus para Rasul untuk mendidik manusia ke jalan yang diridai-Nya. Dengan demikian, para Rasul pulalah yang mengambil peranan sebagai pendidik bagi umat manusia.

Dalam unit kehidupan sosial terkecil yakni keluarga, orang tua menjadi pendidik utama bagi anak dan keluarganya. Dalam surat at-Tahrim ayat 6 Allah SWT mewajibkan setiap orang untuk mendidik dan memelihara diri pribadinya dan sekaligus membimbing keluarganya agar tidak tergelincir ke dalam api neraka.

Dalam kehidupan sosial yang lebih luas, yang berperan sebagai pendidik adalah terutama para „ulama dan ahl al-zikr. Namun dalam konteks pendidikan yang lebih luas, maka pada diri setiap orang sesungguhnya melekat kewajiban untuk mendidik. Hanya saja ulama dan ahl zikir secara khusus diberi amanah sebagai pendidik.

Proses kunci kegiatan pendidikan adalah pengajaran dan pembelajaran (teaching and learning). Guru dan siswa yang terlibat dalam pengajaran dan pembelajaran tersebut meskipun sudah melalui suatu proses rekruitmen guru dan tes penerimaan siswa baru, pada dasarnya adalah manusia biasa. Walker mengatakan bahwa orang-orang dalam sebuah organisasi biasanya bukanlah orang yang luar biasa.

Dalam sebuah organisasi yang dinamis dan fleksibel terhadap perubahan seperti bidang pendidikan dimana tujuan, lingkungan, struktur organisasional, staf, dan aktivitas selalu berubah manajemen memainkan peran yang sangat penting dalam membantu guru memahami apa yang diharapkan dari mereka (menetapkan tujuan-tujuan Kinerja), membantu mereka memenuhi harapan-harapan ini dengan berhasil, mengevaluasi Kinerja dan menyediakan feedback (umpan balik), dan menunjukkan pengakuan serta menyediakan ganjaran. Kelemahan pada salah satu faktor ini bisa menyebabkan Kinerja organisasi yang tidak optimal. Motivasi kerja guru merupakan bagian dari proses pembelajaran sebagai upaya mengembangkan kegiatan yang ada menjadi kegiatan yang lebih baik, sehingga tujuan pendidikan yang telah ditetapkan dicapai dengan baik melalui suatu kegiatan pembelajaran yang dilaksanakan oleh guru sesuai dengan target dan tujuan.

Faktor utama kenapa manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Aktivitas dalam kerja mengandung unsur suatu kegiatan sosial yang menghasilkan sesuatu dan pada akhirnya bertujuan untuk memenuhi kebutuhan dan untuk mencapai taraf hidup yang lebih baik. Dalam pencapaian taraf hidup yang lebih baik dan sukses dalam bekerja tidak lepas dari motivasi kerja, dan kuat lemahnya motivasi kerja seseorang mempengaruhi tinggi rendahnya Kinerja.

**a.**      **Kompetensi Guru**

Secara umum, ada tiga tugas guru sebagai profesi, yakni mendidik, mengajar, dan melatih.Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup; mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan; melatih berarti mengembangkan ketrampilan-ketrampilan untuk kehidupan siswa.Untuk dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab di atas, seorang guru dituntut memiliki beberapa kemampuan dan kompetensi tertentu sebagai bagian dari profesionalisme guru.[[36]](#footnote-36)

Pada dasarnya, kompetensi diartikan sebagai kemampuan atau kecakapan. McLeod (1990) mendefinisikan kompetensi sebagai perilaku yang rasional untuk mencapai tujuan yang dipersyaratkan sesuai dengan kondisi yang diharapkan.Kompetensi guru sendiri merupakan kemampuan guru dalam melaksanakan kewajiban secara bertanggung jawab dan layak di mata pemangku kepentingan.[[37]](#footnote-37)

Sebagai pengajar, guru dituntut mempunyai kewenangan mengajar berdasarkan kualifikasi sebagai tenaga pengajar.Sebagai tenaga pengajar, setiap guru harus memiliki kemampuan profesional dalam bidang pembelajaran. Dengan kemampuan tersebut, guru dapat melaksanakan peranannya sebagai berikut.

1. Fasilitator, yang menyediakan kemudahan-kemudahan bagi siswa dalam proses

belajar-mengajar;

1. Pembimbing, yang membantu siswa mengatasi kesulitan pada proses belajar-mengajar;
2. Penyedia lingkungan, yang berupaya menciptakan lingkungan belajar yang menantang bagi siswa agar mereka melakukan kegiatan belajar dengan bersemangat;
3. Model, yang mampu memberikan contoh yang baik kepada siswa agar berperilaku sesuai dengan norma yang berlaku di dunia pendidikan;
4. Motivator, yang turut menyebarluaskan usaha-usaha pembaharuan kepada masyarakat, khususnya kepada subyek didik, yaitu siswa;
5. Agen perkembangan kognitif, yang menyebarluaskan ilmu dan teknologi kepada siswa dan masyarakat;
6. Manajer, yang memimpin kelompok siswa dalam kelas sehingga keberhasilan proses belajar mengajar tercapai.

Hakikat mengajar adalah proses yang mengantarkan siswa untuk belajar. Oleh karena itu, kegiatan mengajar meliputi persiapan materi, persiapan menyampaikan dan mendiskusikan materi, memberikan fasilitas, memberikan ceramah dan intruksi, memecahkan masalah, membimbing, serta mengarahkan dan memberikan motivasi.

**b.**      **Guru Profesional**

Dengan pola rekrutmen dan pembinaan karir guru yang baik, akan tercipta guru yang profesional dan efektif. Untuk kepentingan sekolah, memiliki guru yang profesional dan efektif merupakan kunci keberhasilan bagi proses belajar-mengajar di sekolah. bahkan, John Goodlad, seorang tokoh pendidikan Amerika Serikat, pernah melakukan penelitian yang hasilnya menunjukan bahwa peran guru amat signifikan bagi setiap keberhasilan proses pembelajaran. Penelitian itu kemudian dipublikasikan dengan judul *Behind the Classroom Doors,*yang di dalamnya dijelaskan bahwa ketika guru telah memasuki ruang kelas dan menutup pintu kelas maka kualitas pembelajaran akan lebih banyak ditentukan oleh guru.

Hal tesrsebut sangat masuk akal, karena ketika proses pembelajaran berlangsung, guru dapat melakukan apa saja di kelas. Ia dapat tampil sebagai sosok yang menarik sehingga mampu menebarkan-meminjam terminologi McClelland-“virus nAch” (*needs for achievement*) atau motivasi berprestasi. Di dalam kelas, seorang guru juga dapat tampil sebagai sosok yang mampu membuat siswa berfikir berbeda dengan memberikan berbagai pertanyaan yang jawabannya tidak sekedar terkait dengan ya-tidak.Seorang guru di kelas dapat merumuskan pertanyaan kepada siswa yang memerlukan jawaban kreatif, imajinatif-hipotesis, dan sintesis.

Sebaliknya, dengan otoritas di kelas yang begitu besar, seorang guru tidak menutup kemungkinan akan tampil sebagai sosok yang membosankan, instruktif, dan tidak mampu menjadi idola bagi siswa. Bahkan, proses pembelajaran tersebuat secara tidak sadar mematikan kreatifitas, menumpulkan daya nalar, dan mengabaikan aspek afektif, seperti yang ditakutkan Paulo Freire dalam *banking concept of education.*

Lantas, seperti apa suatu pekerjaan disebut profesional? C.O. Houle (1980), membuat ciri-ciri suatu pekerjaan disebut profesioanl , yaitu:

1)      Harus memiliki landasan pengetahuan yang kuat;

2)      Harus berdasarkan atas kompetensi individual (bukan atas dasar KKN-pen);

3)      Memiliki sistem seleksi dan sertifikasi;

4)      Ada kerja sama dan kompetisi yang sehat antarsejawat;

5)      Adanya kesadaran profesioanal yang tinggi;

6)      Memiliki prinsip-prinsip etik (kode etik);

7)      Memiliki sistem sanksi profesi;

8)      Adanya militansi individul;

9)      Memiliki organisasi profesi.

**c.**       **Guru Efektif**

Dalam manajeman sumber daya manusia, menjadi profesioanal adalah tuntutan jabatan, pekerjaan, ataupun profesi.Hal penting yang menjadi aspek bagi sebuah profesi, yaitu sikap profesional dan kualitas kerja.Menjadi profesioanl berarti menjadi ahli di bidangnya.Seorang ahli, tentunya berkualitas dalam melaksanakan pekerjaannya.Akan tetapi tidak semua ahli dapat menjadi berkualitas, karena menjadi berkualitas bukan hanya masalah persoalan ahli, tetapi juga menyangkut persoalan integritas dan kepribadian.Dalam perspektif pengembangan sumber daya manusia, menjadi profesional adalah satu kesatuan antara konsep integritas dan kepribadian yang dipadupadankan dengan keahliannya.

Menjadi guru yang profesional adalah keniscayaan.Profesi guru juga sangat lekat dengan integritas dan kepribadian, bahkan identik dengan citra kemanusiaan.Ibarat sebuah laboratorium, seorang guru seperti ilmuwan yang sedang bereksperimen terhadap nasib anak manusia dan juga bangsa. Jika seorang guru tidak memiliki integritas keilmuwan dan personalitas yang mumpuni maka bangsa ini tidak akan memiliki masa depan yang baik.

Semua orang mungkin bisa menjadi guru.Tetapi, menjadi guru memiliki keahlian dalam mendidik perlu pendidikan, pelatihan, dan jam terbang yang memadai. Dalam konteks tersebut, menjadi guru profesional setidaknya memiliki standar minimal, yaitu:

1)      Memiliki kemampuan intelektual yang baik;

2)      Memiliki kemampuan memahami visi dan misi pendidikan nasional;

3)      Memiliki keahlian mentransfer ilmu pengetahuan kepada siswa secara efektif;

4)      Memahami konsep perkembangan psikologi anak;

5)      Memiliki kemampuan mengorganisasi proses belajar;

6)      Memiliki kreatifitas dan seni mendidik.

Profesi guru sangat identik dengan peran mendidik seperti membimbing, membina, mengasuh, ataupun mengajar. Ibaratnya seperti sebuah contoh lukisan yang akan dipelajari oleh anak didiknya. Baik buruk hasil lukisan tersebut tergantung pada contoh yang diberikan sang guru sebagai sosok yang *digugu lan ditiru.*

Sebagai salah satu elemen kependidikan, seorang guru harus mampu melaksanakan tugasnya secara profesional, dengan selalu berpegang teguh pada etika kerja, merdeka (bebas dari tekanan pihak luar), produktif, efektif, efisien dan inovatif serta melakukan pelayanan prima berdasarkan pada kaidah ilmu atau teori yang sistematis, kewenangan profesional, pengakuan masyarakat dan kode etik yang regulatif.

Selain itu, guru profesional dituntut untut untuk memiliki tiga kemampuan.  *Pertama,*kemampuan *kognitif,* berarti guru harus menguasai materi, metode, media dan mampu merencanakan dan mengembangkan kegiatan pembelajaran. *Kedua,*kemampuan *afektif,*berarti guru memiliki akhlak yang luhur, terjaga perilakunya sehingga ia akan mampu manjadi model yang bisa diteladani oleh siswanya. *Ketiga,*kemampuan *psikomotorik,*berarti guru dituntut memiliki pengetahuan dan kemampuan dalam mengimplementasikan ilmu yang ia miliki dalam kehidupan sehari-hari.

Selain memiliki ketiga kemampuan tersebut, guru profesional juga perlu melakukan pembelajaran di kelas secara efektif. Bagaimakah ciri-ciri guru efektif? Gary A. Davis dan Margaret A. Thomas (1989), telah mengelompokannya kedalam empat kelompok besar, yaitu:

1. Memiliki kemampuan yang terikat dengan iklim belajar di kelas, yang dapat dirinci lagi menjadi:
2. Memiliki ketrampilan antarpersonal, khususnya kemampuan menunjukan empati, penghargaan kepada siswa, dan ketulusan;

b)      Memiliki hubungan baik dengan siswa;

c)      Mampu menerima, mengakui, memperhatikan siswa secara tulus;

d)     Menunjukan minat dan antusiasme yang tinggi dalam mengajar;

e)      Mempu menciptakan atmosfer untuk tumbuhnya kerja sama dan

keakraban antar kelompok siswa;

f)       Mampu melibatkan siswa dalam mengorganisasikan dan merencanakan

kegiatan pembelajaran;

g)      Mampu mendengarkan siswa dan menghargai hak siswa untuk berbicara

dalam setiap diskusi;

h)    Mampu meminimalkan fiksi-fiksi di kelas jika ada.[[38]](#footnote-38)

2) Kemampuan yang terkait dengan starategi manajemen pembelajaran, yang

meliputi:

a)   Memiliki kemampuan untuk menghadapi dan menangani siswa yang tidak memiliki perhatian, suka menyela, mengalihkan pembicaraan, dan mampu memberikan transisi substansi bahan belajar dalam proses pembelajaran;

b)  Mampu bertanya atau memberikan tugas yang memerlukan tingkatan

berfikir yang berbeda untuk semua siswa.

3). Memiliki kemapuan yang terkait dengan pemberian umpan balik (*feedback)*dan

penguatan, yang meliputi:

a)      Mampu memberikan umpan balik yang positif terhadap respons siswa;

b)      Mampu memberikan respons yang bersifat membantu terhadap siswa

yang lamban belajar;

1. Mampu memberikan tindak lanjut jawaban siswa yang kurang

memuaskan;

d)     Mampu memberikan bantuan profesional kepada siswa jika diperlukan.

4)   Memiliki kemapuan yang terkait peningkatan diri, meliputi:

a) Mampu menerapakan kurikulum dan metode mengajar secara inovatif;

b)  Mampu memperluas dan menambah pengetahuan mengenai metode-

metode pengajaran;

1. Mampu memanfaatkan perencanaan guru secara kelompok untuk
2. menciptakan dan mengembangkan metode pengajaran yang relevan.

C. **Tugas Pokok dan Fungsi Guru dalam Pembelajaran**

Tugas Pokok adalah tugas yang paling pokok dari sebuah jabatan atau organisasi. Tugas pokok memberi gambaran tentang ruang lingkup atau kompleksitas jabatan atau organisasi tersebut.

Fungsi adalah perwujudan tugas kepemerintahan di bidang tertentu yang
dilaksanakan dalam rangka mencapai tujuan pembangunan nasional Definisi lain
menyebutkan bahwa fungsi adalah sekelompok aktivitas yang tergolong pada
jenis yang sama berdasarkan sifat atau pelaksanaannya.

Tugas Pokok dan Fungsi adalah sasaran utama atau pekerjaan yang dibebankan kepada organisasi untuk dicapai dan dilakukan Sebagian pihak menyebutnya sebagai tugas dan fungsi saja dan menyingkatnya menjadi tusi. Tupoksi merupakan satu kesatuan yang saling terkait antara tugas pokok dan fungsi. Dalam peraturan perundang-undangan tentang organisasi dan tata kerja suatu kementerian negara/lembaga sering disebutkan bahwa suatu organisasi menyelenggarakan fungsi-fungsi dalam rangka melaksanakan sebuah tugas pokok.

1. **Tugas Pokok Guru**

Menurut Asmuni Syukir dalam artikelnya bahwa ada tiga macam tugas Profesi Guru yang tidak dielakkan, yaitu tugas profesional, tugas sosial, dan tugas personal.

1. **Tugas Profesional**

Tugas profesional guru meliputi mendidik, mengajar dan melatih/membimbing, serta meneliti (riset). Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup. Mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi. Melatih/Membimbing berarti mengembangkan ketrampilan-ketrampilan peserta didik dan meneliti untuk pengembangan kependidikan.

1. **Tugas Sosial**

Misi yang diemban guru adalah misi kemanusiaan, yaitu “pemanusiaan manusia”- dalam artian transformasi diri dan auto-identifikasi peserta didik sebagai manusia dewasa yang utuh. Karenanya di sekolah, guru harus dapat menjadikan dirinya sebagai “orang tua kedua” bagi peserta didik, dan di masyarakat sebagai figur panutan “digugu dan ditiru”. Realitanya, menurut Uzer Usman[[39]](#footnote-39) masyarakat menempatkan guru pada tempat yang lebih terhormat di lingkungannya karena dari seorang guru diharapkan masyarakat dapat memperoleh pengetahuan. Ini berarti bahwa guru memiliki kewajiban untuk mencerdaskan masyarakat dan bangsa menuju pembentukan manusia seutuhnya. Karenanya pantaslah Bung Karno menyebut pentingnya guru dalam masa pembangunan adalah sebagai “pengabdi masyarakat”.[[40]](#footnote-40)

1. **Tugas Personal**

Tugas personal menyangkut pribadi dan kepribadian guru. Itulah sebabnya setiap guru perlu manatap dirinya dan memahami konsep dirinya. Wiggens dalam Sahertian[[41]](#footnote-41) mengemukakan tentang potret diri guru sebagai pendidik. Menurutnya, seorang guru harus mampu berkaca pada dirinya sendiri. Bila ia berkaca pada dirinya, ia akan melihat bukan satu pribadi, tetapi ada tiga pribadi, yaitu: (1) Saya dengan konsep diri saya (*self concept*); (2) Saya dengan ide diri saya (*self idea*); dan (3) Saya dengan realita diri saya (*self reality*).

1. Macam – Macam Tugas Pokok Guru

Macam-macam tugas pokok guru yang diterapkan dalam bentuk pengabdian. Tugas pokok trsebut adalah:

1. **Tugas Guru dalam bidang Profesi**

Yaitu suatu proses transmisi ilmu pengetahuan, ketrampilan dan nilai-nilai
hidup menurut Undang-Undang Guru dan Dosen No. 14 tahun 2005 yang
terdapat dalam bab 2 "kedudukan,fungsi dan tujuan" Pada Pasal 4 bahwa :
Seorang guru memiliki tugas sebagai berikut :

*“Kedudukan Guru sebagai Tenaga Profesional sebagaimana dimaksud dalam*
*pasal 2 ayat 1 berfungsi untuk meningkatkan martabat dan peran guru sebagai*
*agen pembelajaran berfungsi untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional”[[42]](#footnote-42)*

 1. Guru Sebagai Pendidik

Guru adalah seorang pendidik yang menjadi tokoh / panutan bagi peserta didik dan lingkungannya. Maka seorang guru itu harus :

a) Mempunyai standar kualitas pribadi yang baik

b) Bertanggung jawab terhadap tindakannya dalam proses pembelajaran di sekolah

c) Berani mengambil keputusan berkaitan dengan pembelajaran dan pembentukan kompetensi.

d) Guru Sebagai Pelajar

 Di dalam tugasnya seorang guru membantu peserta didik dalam meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi.Maka seorang guru harus mengikuti perkembangan teknologi agar apa yang di bawakan seorang guru pengajarannya tidak ketinggalan zaman.

2. Guru Sebagai Pembimbing

 Sebagai Pembimbing seorang guru dan siswa di harapkan ada kerja sama yang baik dalam merumuskan tujuan secara jelas dalam proses pembelajaran.

3. Guru Sebagai Pengarah

 Seorang guru di harapkan dapat mengarahkan peserta didiknya dalam memecahkan persoalan yang telah di hadapinya dan bisa mengarahkan kepada jalan yang benar apabila mengalami persoalan yang negatif yang telah menimpa dirinya.

4. Guru Sebagai Pelatih

Mengembangkan ketrampilan-ketrampilan pada peserta didik dalam membentuk kompetensi dasar sesuai dengan potensi masing-masing dari peserta didik.

5. Guru Sebagai Penilai

 Penilaian merupakan proses penetapan kualitas hasil belajar atau proses untuk
menentukan tingkat pencapaian tujuan pembelajaran peserta didik yang meliputi
tiga tahap yaitu : Persiapan,Pelaksanaan dan Tindak lanjut.[[43]](#footnote-43)

1. Tugas Guru dalam Bidang Kemanusiaan

*Daoed Yoesoef [[44]](#footnote-44)* menyatakan bahwa seorang guru mempunyai tiga tugas pokok yaitu tugas professional, tugas manusiawi, dan tugas kemasyarakatan (*sivic mission*) jika dikaitkan dengan kebudayaan,maka tugas pertama berkaitan dengan logika dan estetika,tugas kedua dan ketiga berkaitan dengan etika.

Tugas manusiawi / kemanusiaan adalah tugas-tugas membantu anak didik
agar dapat memenuhi tugas utama dan manusia kelak dengan sebaikbaiknya. Adapun tugas-tugas tersebut meliputi :

1. Seorang guru dapat menjadi orang tua bagi murid-muridnya di sekolah

2. Seorang guru dapat menarik simpati para peserta didiknya

3. Seorang guru dapat menjadi motivator dalam kegiatan belajar mengajar

1. Tugas Guru dalam Bidang Kemasyarakatan

Sebagai seorang warga negara yang baik,seorang guru turut mengembangkan dan melaksanakan apa yang telah di gariskan oleh bangsa dan negara lewat Undang-Undang Dasar. Adapun tugas tersebut meliputi :

1. Mendidik dan mengajar masyarakat untuk menjadi WNI yang bermoral pancasila

2. Mencerdaskan bangsa Indonesia

1. **Fungsi Guru**

Menurut Undang-Undang Republik IndonesiaI No.14 tahun 2005 bab 2 pasal 5

 yang berbunyi :[[45]](#footnote-45)

Kedudukan dosen/guru sebagai tenaga profesional sebagaimana dimaksud dalam pasal 3 ayat 1 berfungsi untuk meningkatkan martabat dan peran dosen/guru sebagai agen pembelajaran, pengembang ilmu pengetahuan, teknologi dan seni serta pengabdi kepada masyarakat berfungsi untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional. Adapun Fungsi Guru sebagai berikut :

1. Sumber Belajar

Mengingat tugas guru sebagai transmisi ilmu, maka di harapkan mampu
menguasai materi yang di ajarkannya. Sebab seorang guru merupakan sumber dari
belajarnya. Apa yang tidak di pahami oleh peserta didik, diharapkan seorang
gurulah yang akan membantunya dalam memecahkan persoalan yang di hadapi.

2. Fasilitator

Sebagai fasilitator seorang guru berperan sebagai pendamping belajar para peserta didiknya dengan suasana yang menyenangkan.Agar dapat melaksanakan tugas sebagai fasilitator ada beberapa hal yang harus di pahami guru :

a. Memahami berbagai jenis media dan sumber belajar beserta fungsi masing masing media tersebut

b. Mempunyai ketrampilan dalam merancang suatu media

c. Mampu mengorganisaikan berbagai jenis media serta dapat memanfaatkannya sebagai sumber belajar

d. Mempunyai kemampuan dalam berkomunikasi dan berinteraksi dengan
peserta didik

3. Pengelolah

Seorang guru sebagai pengelolah pembelajaran berperan dalam
menciptakan iklim belajar yang memungkinkan siswa belajar dengan nyaman.
Sebagai manager,guru memiliki 4 fungsi umum :

a. Merencanakan tujuan belajar

b. Mengorganisasikan berbagai sumber belajar untuk mewujudkan tujuan belajar
c. Memimpin,meliputi : memotivasi,mendorong dan menstimulasi peserta didik
d. Mengawasi segala sesuatu dalam rangka mencapai tujuan

4. Demonstator

Seorang guru dapat mempertunjukkan kepada peserta didik agar memahami dan mengerti dari setiap pesan yang di sampaikannya.

5. Pembimbing

Setiap peserta didik pada saat lahir telah memiliki potensi-potensi yang kemudian dapat di tumbuhkembangkan sesuai dengan potensinya.Maka seorang guru berperan dalam membimbing dan mengarahkannya.

6. Motivator

Untuk menghasilkan sistem belajar yang optimal seorang guru di tuntut kreatif dalam membangkitkan motivati belajar peserta didiknya dengan cara :

a. Memperjelas tujuan yang ingin di capai

b. Membangkitkan minat peserta didik dalam belajar

c. Menciptakan suasana yang menyenangkan

d. Memberikan pujian terhadap keberhasilan peserta didik

e. Memberi komentar yang mendidik tentang hasil pekerjaan peserta didik

7. Evaluator

Dengan adanya evaluasi seorang guru dapat mengetahui apakah siswanya telah berhasil sehingga mereka layak untuk diberikan materi yang baru ataukah sebaliknya sehingga mereka perlu adanya remidi.

Melalui adanya pemahaman tentang pentingnya tugas dan fungsi guru profesional,semoga guru sekarang tidak terjangkit oleh virus penyakit yang dapat menyerang seorang guru, melemahkan kualitas guru,dan berdampak negatif pada upaya peningkatan mutu pendidikan.

**D. Tupoksi Guru Dalam Mencanangkan Proses Belajar Mengajar**

Sebagai seorang guru sudah sepatutnya selalu ingat akan tugas pokok dan fungsinya, agar sosok guru senantiasa melekat seiring dengan perubahan jaman yang semakin maju. Dengan menyadari tugas pokok nya maka ia berhak untuk selalu disebut sebagai guru profesional.

Di bawah ini merupakan uraian tugas pokok dan fungsi guru, dalam mencanakan
proses belajar mengajar agar tujuan pendidikan dapat terealisasi dengan baik:

1. Membuat program pengajaran ( Silabus, RPP, prota, promes )

2. Menganalisa materi pelajaran

3. Membuat lembar kerja siswa ( LKS )

4. Membuat program harian/jurnal belajar

5. Melaksanakan kegiatan pembelajaran

6. Melaksanakan kegiatan penilaian baik itu ulangan harian,tengah semester atau akhir semester

7. Melaksanakan analisis ulangan, program remedial, pengayaan

8. Mengisi daftar nilai siswa, mengisi raport

9. Melaksanakan bimbingan kelas/konseling

10. Melaksanakan kegiatan bimbingan guru/tutor sebaya apabila telah mengikuti pelatihan

11. Membuat alat bantu mengajar/alat peraga

12. Mengikuti kegiatan pengembangan dan pemasyarakatan kurikulum

13. Melaksanakan tugas tertentu di sekolah ( PKS, wali kelas dll )

14. Membuat catatan tentang kemajuan peserta didik

15. Meneliti daftar hadir siswa sebelum proses pembelajaran berlangsung

16. Mengatur kebersihan ruang kelas dan sekitarnya

17. Mengumpulkan angka kredit dan menghitungnya untuk kenaikan pangkat

18. Menumbuhkembangkan sikap menghargai seni

19. Mengikuti kegiatan kurikulum

20. Mengadakan penelitian tindakan kelas[[46]](#footnote-46)

Uraian di atas merupakan paparan tugas pokok dan fungsi guru, agar para
guru menjadi lebih profesional dibidangnya dan tahu akan tugas dan tanggung
jawab yang harus diemban, sehingga proses pembelajaran menjadi lebih efektif
dan efisien. Status guru mempunyai implikasi terhadap peran dan fungsi yang
menjadi tanggung jawabnya. Guru memiliki satu kesatuan peran dan fungsi yang
tidak terpisahkan, yakni antara kemampuan mendidik, membimbing, mengajar,
dan melatih. Ke empat kemampuan tersebut merupakan kemampuan terintegrasi
yang tidak dapat dipisahkan satu dengan lainnya. Seorang guru yang dapat
mendidik, tetapi tidak memiliki kemampuan membimbing, mengajar, dan melatih,
tidak dapat dikatakan guru yang paripurna.

**BAB III**

**METODE PENELITIAN**

1. **Metode dan Prosedur Penelitian**

**1. Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Adapun yang dimaksud dengan metode penelitian kualitatif adalah “prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Jika dikaitkan dengan teknik pengumpulan datanya, maka penelitian yang penulis lakukan termasuk dalam jenis penelitian lapangan (*field research*) karena penelitian ini memiliki tujuan mendeskripsikan dan menganalisa fenomena, peristiwa, sikap, kepercayaan, individu maupun kelompok.[[47]](#footnote-47) Sifat penelitian ini adalah kualitatif, karena penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan obyek yang akan diteliti dengan melakukan observasi (*observation*), wawancara secara mendalam (*indepth interviewing*), dan metode lain yang mampu menghasilkan data deskriptif mengenai obyek.

**2. Pendekatan Penelitian**

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan fenomenologi.Pendekatan ini dianggap relevan karena diartikan sebagai kajian terhadap fenomena atau hal-hal yang nampak pada motivasi kerjatenaga pendidik MAN 1 Lampung Selatan. Dengan pendekatan ini peneliti akan melihat, mengamati dan mengumpulkan bukti- bukti kaitannya dengan proses dan pola komunikasi dari kepala madrasah, guru dan dan tata usaha.

1. **Tempat Dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di MAN 1 Lampung Selatan.Agar kegiatan penelitian dapat berjalan lancar dan terarah, maka peneliti membuat rencana penelitian yang dijabarkan dalam rencana atau jadwal peneliti yang sebagai berikut :

**Tabel 3.1 Jadwal Penelitian**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **NO** | **WAKTU** | **KEGIATAN** | **KETERANGAN** |
| 1.  | Mei-2 Juni 2017 | Penyusunan Proposal | Diskusi Judul, dan Seminar Proposal |
| 2. | Oktober 2017 | Seminar Proposal |  |
| 3. | Oktober 2017 | Mengurus Perizinan penelitian |  |
| 4. | November 2017 | Observasi lapangan dan pengambilan data. |  |
| 5. | Desember 2017 | Pengolahan Data |  |

1. **Data dan Sumber Data**

Sumber data merupakan subyek penelitian, sedangkan subyek penelitian merupakan sumber dimana data dapat diperoleh.[[48]](#footnote-48)Artinya data yang akan dikumpulkan diperoleh dari sumber penelitian. Adapun data yang diambil dalam penelitian di MAN 1 Lampung Selatan.dapat berupa data primer dan data skunder.

1. Data Primer

Data primer merupakan data utama yang diambil secara langsung melalui wawancara atau observasi. Melalui kegiatan ini yang akan menjadi sumber data pada penelitian ini antara lain Kepala Madrasah,Wakil Kepala Madrasah, Guru, Kepala/Staff Tata Usaha, Siswa dan Komite Sekolah.

2. Data Skunder

Data sekunder merupakan data pendukung yang dapat memperjelas hasil penelitian. Data ini dapat digunakan sebagai referensi saat menganalisis data, seperti pada proses triangulasi data. Sumber data sekunder dalam penelitian ini yait dokumen atau Arsip.Dokumen atau arsip merupakan data yang telah dibuat sebelumnya oleh obyek penelitian. Pengambilan data ini dengan menggunakan teknik dokumentasi. Adapun arsip yang ada pada obyek penelitian akan digunakan sebagai bahan analisis data yang telah penulis kenal sebelumnya dengan istilah triangulasi data. Dokumen yang dapat digunakan misalnya profil madrasah, dokumen kepegawaian dan arsip data lain yang menunjang penelitian ini.

1. **Teknik Dan Prosedur Pengumpulan Data**

1. Observasi

Observasi dapat diartikan sebagai suatu bentuk penelitian dimana penulis menyelidiki dan mengamati terhadap obyek yang diteliti baik secara langsung maupun tidak langsung.[[49]](#footnote-49) Dengan kata lain penulis mengamati secara langsung (dengan mata) maupun tidak langsung (dengan alat bantu tertentu). Pada kegiatan observasi ini, observer turut serta dalam kehidupan orang-orang yang diobservasi, atau bisa disebut juga dengan observasi partisipan.Metode ini penulis gunakan unt uk mengamati dan mencatat gejala- gejala yang diselidiki, yaitu :

1. Kondisi Lingkungan Madrasah
2. Komunikasi antara Kepala Madrasah, Guru dan Staf
3. Penerapan Visi dan Misi Madrasah Apakah Tepat Sasaran
4. Media yang digunakan dalam mengembangkan motivasi tenaga pendidik
5. Sarana dan prasarana

2. Wawancara

Metode wawancara (*interview*) merupakan metode pengumpulan data dengan wawancara, yang dikerjakan dengan jalan sistematik dan berdasarkan tujuan penelitian.[[50]](#footnote-50) Metode ini mempunyai kedudukan yang sangat penting dalam pengumpulan data penelitian dan penulisan laporan penelitian yang berupa tesis ini. Dengan prosedur ini penulis melakukan wawancara terhadap sumber data yang telah disebutkan sebelumnya dengan instrumen recorder maupun catatan lapangan.

3. Dokumentasi

Melalui prosedur dokumentasi, penulis akan mendapatkan sumber data berupa data skunder yang berupa dokumen maupun foto kegiatan penelitian. Pada metode ini penulis menggunakan instrumen berupa kamera digital sebagai alat pengumpul data dan sekaligus bukti penelitian.

1. **Prosedur Analisis Data**

Dalam menganalisis data hasil penelitian yang berupa penelitian lapangan (*field research*) yang terkait dengan motivasi tenaga pendidik di MAN 1 LampungSelatan, adalah dengan menggunakan teknik deskriptif analisis. Dengan teknik ini penulis memutuskan, menafsirkan serta mengklarifikasikan dan membandingkan fenomena nyata yang ada di lapangan dengan metode berfikir. Pola pikir yang digunakan penulis pada penulisan tesis ini adalah induktif, yaitu cara berfikir yang diawali dari fakta-fakta khusus, fenomena kongkret kemudian digeneralisasi menjadi sifat umum.

Langkah-langkah yang digunakan dalam melakukan analisa data penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Langkah deskriptif yakni dengan mencari fakta kemudian diinterpretasi dengan tepat.
2. Langkah interpretasi
3. Langkah analisis yakni menguraikan sesuatu dengan cermat dan terarah.
4. Langkah mengambil kesimpulan.[[51]](#footnote-51)

Dengan langkah di atas diharapkan penelitian ini akan berjalan dengan baik dan benar serta keabsahan data hasil penelitian dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Perlu diketahui bahwa penulisan tesis penelitian yang bersifat kualitatif yang penulis lakukan ini akan terdapat argumen maupun kesimpulan yang penulis berikan. Sehingga langkah analisis tersebut akan membantu penulis dalam mengurai temuan dari data penelitian. Pada akhirnya penelitian dan hasil dari penelitian ini benar-benar sesuai dengan prosedur penelitian secara ilmiah.

**F. Pemeriksaan Keabsahan Data**

Untuk mendapatkan tingkat kepercayaan atau kredibilitas yang tinggi sesuai dengan fakta di lapangan, maka validasi internal data penelitian dilakukan melalui teknik member chek oleh responden setelah peneliti menuliskan hasil wawancara ke dalam tabulasi data. Member chek adalah proses pengecekan data oleh peneliti kepada pemberi data. Tujuan member chek adalah untuk mengetahui seberapa jauh data yang diperoleh sesuai dengan apa yang diberikan oleh pemberi data.[[52]](#footnote-52)

Sedangkan untuk menguji validitas eksternal, peneliti menggunakan uji depenability dengan mengaudit keseluruhan proses penelitian. Untuk itu pengujian depenability dilakukan dengan cara melakukan audit terhadap keseluruhan proses penelitian. Caranya dengan mengaudit keseluruhan aktivitas penelitian yang dilakukan oleh auditor yang independen yaitu dosen pembimbing.

**BAB IV**

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

* + 1. **Gambaran Umum Tentang Latar Penelitian**
1. Sejarah Singkat Madrasah

Madrasah Aliyah Negeri 1 Lampung Selatan atau biasa disebut MAN 1 Lampung Selatan adalah sebuah madrasah yang berdiri pada tahun pelajaran 1997/1998.Pada mulanya madrasah ini merupakan madrasah alyah swasta yang bernama Madrasah Aliyah Kalianda kemudian etelah dinegerikan pada tahun pelajaran 1997/1998 berubah menjadi Madrasah Aliyah Negeri Kalianda (MAN Kalianda) kemudian tahun pelajaran 2014/2015 berubah nama menjadi Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 1 Lampung Selatan. Ketika masih Swasta madrash ini terletak di desa Sukamandi kecamatan Kalianda.Kemudian pada tahunpelajaran 1999/2000 Madrasah Aliyah Kalianda berpindah ke ibukota Kabupaten Lampung Selatan tepatnya berada di Jl.Soekarno Hatta,Desa Jati, Kelurahan Way Urang Kabupaten Lampung Selatan, dengan luas tanah sekitar 12.600 m2.

 Setelah penegerian dari MA Kalianda menjadi MAN Kalianda, maka terjadi proses pengembangan madrasah yang begitu cepat,baik dari segi kuantitas siswa maupun kuantitas gedung dan ruangan walaupun belum lengkap dan sempurna sebagaimana layaknya sebuah madrasah atau sekolah negeri.

 Selanjutnya MAN 1 Lampung Selatan merencanakan pengembangan madrasah menuju kearah idealnya sebuah madrasah/sekolah negeri, mengingat persaingan dengan lembaga pendidikan / sekolah lain di kota Kalianda yang juga terus berkembang dengan pesat, seperti sekolah menengah lainnya di kalianda.

2. Visi dan Misi MAN 1 Lampung Selatan

a. Visi Madrasah

”Mewujudkan MAN 1 Lampung Selatan sebagai madrasah yang berkualitas dan menciptakan siswa yang bertaqwa,cerdas,terampil dan populis.”

b. Misi Madrasah

1. Meningkatkan profesionalitas guru dan pegawai.
2. Meningkatkan kinerja komponen sumber daya yang ada di madrasah.
3. Mengoptimalkan kegiatan belajar (KBM) dan administrasi yang efektif dan efisien.
4. Meningkatkan hubungan yang harmonis baik secara internal dan eksternal.

**Tabel 4.1 Jumlah Siswa MAN 1 Lampung Selatan**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **KELAS** | **JENIS KELAMIN** | **JUMLAH** |
| **LAKI-LAKI** | **PEREMPUAN** |
| X | 65 | 89 | 154 |
| XI | 64 | 82 | 146 |
| XII | 68 | 77 | 145 |
| **JUMLAH KESELURUHAN** | 445 |

**Tabel 4.2 Asal Sekolah/Madrasah Siswa MTs**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **ASAL****SEKOLAH** | **JENIS KELAMIN** | **JUMLAH** |
| **Laki-Laki** | **Perempuan** |
| **SMP** | 30 | 39 | 69 |
| **MTS** | 35 | 50 | 85 |
| **JUMLAH** | 65 | 89 | 154 |

**Tabel 4.3 Data Bangunan MAN 1 Lampung Selatan**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **NO** | **Jenis Bangunan** | **Luas****(M2)** | **Keadaan Bangunan** |
| **Baik** | **Rusak****Ringan** | **Rusak****Berat** |
| 1 | Ruang Kelas Belajar | 567 |  |  |  |
| 2 | Ruang Kepala | 63 |  |  |  |
| 3 | Ruang Guru | 123,5 |  |  |  |
| 4 | Ruang Waka | 25 |  |  |  |
| 5 | Ruang TU | 56 |  |  |  |
| 6 | R. Perpustakkan | 63 |  |  |  |
| 7 | Ruang Laboratorium | 104 |  |  |  |
|  | -Lab.Fisika  | 60 |  |  |  |
|  | -Lab.Biologi | 60 |  |  |  |
|  | -Lab.Komputer | 62 |  |  |  |
|  | -Lab.Bahasa | 62 |  |  |  |
| 8 | Aula | 100 |  |  |  |
| 9 | Ruang Multimedia | 63 |  |  |  |
| 10 | WC.Guru | 3 |  |  |  |
| 11 | WC.Murid | 12 |  |  |  |
| 12 | Kantin | 100 |  |  |  |
| 12 | PSBB/Asrama | - |  |  |  |
|  | Jumlah  | - | - | - |  |

**Tabel 4.4 Daftar Tenaga Pengajar MAN 1 Lampung Selatan**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Nama Guru** | **L/P** | **Pendidikan** | **Jabatan** |
|  | Drs. Zulkifli | L | S1 | Kepala Madrasah |
|  | Drs. Ibrahim | L | S1 | Guru |
|  | M. Bigman, M.Pd | L | S2 | Guru |
|  | M. Wahyudi, S.Ag | L | S1 | Guru |
|  | Poniman, S.Pd.MM | L | S2 | Guru |
|  | Iyum Aningrum, S.Ag | P | S1 | Guru |
|  | Sri Urifah, S.Ag | P | S1 | Guru |
|  | Salera, S.Ag. M.Pd.I | P | S2 | Guru |
|  | Ernawati Janatiningsih S.Pd | P | S1 | Guru |
|  | Aba Harizon Putra, S.Ag | L | S1 | Guru |
|  | Basuki Asyamir,S.Ag. M.Pd.I | L | S2 | Guru |
|  | Eis suryati, M.Pd | P | S2 | Guru |
|  | Sintowati, S.Pd | P | S1 | Guru |
|  | Adibah, S.Ag | P | S1 | Guru |
|  | Novi Srawaili, M.PKim | P | S2 | Guru |
|  | Santi Komala Dewi, S.Pd | P | S1 | Guru |
|  | Drs. Edi Sehadi | L | S1 | Guru |
|  | Iliyati, S.Ag.M.Pd | P | S2 | Guru |
|  | Riri Savitri, M.Pd | P | S2 | Guru |
|  | Hj. Suharni,S.H.I | P | S1 | Guru |
|  | Supriadi, S.Pd.I | L | S1 | Guru |
|  | Evie Zulfiyana, S.Pd | P | S1 | Guru |
|  | Nurhayani, S.Pd.I | P | S1 | Guru |
|  | Endah Yeni Sumartini, S.Si | P | S1 | Guru |
|  | Muchlisin Soleh, M.Pd.I | L | S2 | Guru |
|  | Dra. Rosmiyati, S.Pd | P | S1 | Guru |
|  | Ndari Wahuni,S.Pd | P | S1 | Guru |
|  | Mamnoni, S.Pd.I | P | S1 | Guru |
|  |  Zaini AK, SE | L | S1 | Guru |
|  | Elviarni, S.Pd | P | S1 | Guru |
|  | Nurlaili Nametuse Geasill, SE | P | S1 | Guru |
|  | Yohan Nina, S.Psi | P | S1 | Guru |
|  | Tursiti Murti, S.Pd |  P | S1 | Guru |
|  | Wahida Rahmawati, S.Pd | P | S1 | Guru |
|  | Febri F Yamin, S.Pd | L | S1 | Guru |
|  | Restu Adilla Resmi, S.Pd | P | S1 | Guru |
|  | Lilik Pujiwati, S.T | P | S1 | Guru |
|  | Rizky Lestari, S.Pd | P | S1 | Guru |
|  | Yuliana, S.Pd | P | S1 | Guru |
|  | Lilis Setiani, SE | P | S1 | Guru |
|  | Nurul Khasanah Marsabaya | P | S1 | Guru |

**Tabel 4.5 Daftar Staf dan Pegawai MAN 1 Lampung Selatan**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Nama** | **Pendidikan** | **Status** | **Jabatan** |
|  | Yuhana, S.Pd | S1 | PNS | Kaur TU |
|  | Mastiyah, S.Ag | S1 | PNS | Staff TU |
|  | Abu Hurairoh, S.Pd.I | S1 | PNS | Bendahara |
|  | Sigit Purnomo, S.Sos | S1 | PNS | Staf TU |
|  | Meri Susanti, S.Pd.SD | S1 | PNS | Staf TU |
|  | Ari Saptono, S.Pd.I | S1 | PNS | Staf TU |
|  | Ahmad Dirhamsyah, SE | S1 | PNS | Staf TU |
|  | Sri Rahma Fitri, A.Md | A.Md.Kom | PNS | Staf TU |
|  | Tri Yuliani, SE  | S1 | Honor | Staf TU |
|  | Uswatun Muslimah | MAN | Honor | Staf TU |
|  | Saniman Hadi | SMA | Honor | Staf TU |
|  | Melia Susanti | MAN | Honor | Staf TU |
|  | Abdullah | SMA | Honor | Staf TU |
|  | Heri Maryono | MAN | Honor | Staf TU |
|  | Fikrian Firdaus | MAN | Honor | Staf TU |
|  | Rusli | MAN | Honor | Staf TU |
|  | Heri Wijaya | MAN | Honor | Staf TU |

**Tabel 4.6 Daftar Staf dan Pegawai Perpustakaan MAN 1 Lampung Selatan**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Nama** | **Pendidikan** | **Status** | **Jabatan** |
|  | Bigman M.Pd. | S1 | PNS | Ka. Perpustakaan |
|  | Ani Apriyani, S.Pd.I | S1 | Honor | Staf Perpustakaan |
|  | Daud Arlian Fikri | SMA | Honor | Staf Perpustakaan |

MAN 1 Lampung Selatan memulai proses belajar mengajar dimulai pukul 17:15 WIB, seluruh siswa dibariskan di masing-masing kelas dan guru yang akan memulai pembelajaran jam pertama bersalaman dengan siswa sembari siswa memasuki kelas dan duduk rapih di tempat duduk masing-masing, setelah itu semua siswa dan guru melakukan doa bersama. Dalam satu hari di MAN 1Lampung Selatan mempunyai 8 Jam pembelajaran kecuali hari jumat 5 jam pembelajaran. Proses belajar mengajar berakhir pada pukul 14:45 WIB dan hari Jumat Pukul 14:00 WIB.

**B. TEMUAN PENELITIAN**

1. Kondisi Guru Dalam mengatasi Tantangan dan Hambatan.

Pada tanggal 12 November 2017 penulis mengadakan penelitian di MAN 1 Lampung Selatan Berdasarkan hasil wawancara dengan Poniman wakil kepala madrasah bidang kurikulum ada beberapa hal yang perlu ditingkatkan terutama kedisiplinan guru, ada beberapa guru yang melalaikan tugasnya seperti jadwal pembina upacara bendera hari senin, ada beberapa guru yang melalaikan kewajibanya sehingga kepala Madrasah turun langsung menggantikan menjadi pembina upacara. Guru dan karyawan yang tidak tepat waktu, walaupun zaman sudah modern di MAN 1 Lampung Selatansudah menggunakan absen Automatis Finger Print Absent yang memudahkan kepala madrasah dalam monitoring kehadiran guru dan karyawan.

Tidak hanya dengan wakamad penulis juga mewawancarai guru, pegawai, komite dan siswa untuk peningkatan mutu MAN 1 Lampung Selatan. Berdasarkan hasil wawancara dengan guru pada tanggal 12 November 2017. Peneliti menyimpulkan bahwa Guru memerlukan fasilitas dalam proses belajar mengajar, ES selaku guru Ekonomi/wakil kepala madrasah bidang sarana prasarana mengatakan perlu adanya Laboratorium IPA (Fisika) dan alat-alat praktikum yang bisa digunakan untuk praktik pelajaran Fisika.

2. Dorongan Keinginan Guru Untuk Maju Dalam Menjalankan Tugasnya

Pada tanggal 12 November 2017 penulis mewawancarai Beberapa siswa. RS selaku ketua osis mengatakan motivasi kerja tenaga pendidik di MAN 1Lampung Selatan sudah bagus, sesuai visi, misi dan tujuan MAN 1 Lampung Selatan. Tapi perlu adanya peningkatan dari segi fasilitas khususnya Laboratorium IPA, Laboratorium Bahasa dan Laboratorium Komputer. RS juga mengatakan bahwa di tahun 2017 ini siswa kelas XII (Dua Belas) dalam ujian nasional akan menggunakan komputer. Sesuai anjuran pemerintah dalam penerapan Kurikulum 2013. Tapi fakta dilapangan siswa tidak pernah belajar komputer. Mungkin itu yang akan menjadi kendala mereka dalam menghadapi Ujian Nasional pada tahun 2017.

3. Dorongan Guru Untuk Berkembang

Data penelitian tentang motivasi berprestasi tenaga pendidik di MAN 1 Lampung Selatan diperoleh menggunakan instrumen pengumpulan data berupa observasi, angket, wawancara serta dokumentasi. Wawancara dilakukan dengan Wakil kepala madrasah, Guru dan Siswa.

Kepala Madrasah, Wakil kepala madrsah,guru,sebagai pendidik di MAN 1 Lampung Selatan berperan penting dalam mendorong sekolah untuk dapat mewujudkan visi, misi, dan tujuan pendidikan melalui program-program yang telah dilaksanakan secara terencana dan bertahap. MAN 1 Lampung Selatan juga memiliki manajemen yang tangguh sehingga dapat mendukung pengambilan kebijakan yang tepat untuk meningkatkan mutu pendidikan di sekolah tersebut. Dalam peningkatan mutu maka selalu berinovasi dalam pelayanan pendidikan, baik inovasi yang timbul dari dalam sekolah maupun dari luar sekolah.

Musyawarah bersama dalam perumusan visi misi pendidikan di MAN 1 Lampung Selatan antara kepala madrasah, dewan guru dan komite madarsah tidak hanya berhenti begitu saja sebagai slogan semata. Adanya musyawarah tersebut bertujuan untuk menyatukan visi misi antara para personel di satu lembaga. Tanpa ada hal tersebut maka akan berbenturan antara kepentingan bersama dengan kepentingan perorangan. Setelah disepakati maka visi misi pendidikan di MAN 1 Lampung Selatan dikomunikasikan dan disosialisasikan ke seluruh bagian organisasi. Sehingga diharapka semua warga madrasah memahami visi misi di madrasah dan dapat diimplementasikan bersama untuk meningkatkan mutu pendidikan di MAN 1 Lampung Selatan khususnya dan di Indonesia pada umumnya.

Motivasi berprestasi tenaga pendidik yang diwujudkan dengan penuh tanggung jawab dan pemahaman untuk bisa mengaktualisasikan visi dan misi dalam pengembangan madrasah, baik dalam konteks merencanakan, mengelola, maupun mengembangkan. Kepala madarsah bersama guru dan pegawai tata usaha merumuskan visi dan misi madrasah.MAN 1 Lampung Selatan sudah mengikrarkan diri tentang apa yang harus dicapainya di masa depan. Rumusan visi dan misiserta rasa tanggung jawab pendidikan mampu memotivasi,menarik dan menggoda seluruh warga madrasah untuk mencapainya. Untuk itu perlu disertai dengan rencana aksi. Rencana aksi ini diawali dengan perumusan tujuan dan langkah selanjutnya melakukan sosialisasi. Madrasah Aliyah Negeri 1 Lampung Selatan menyadari bahwa harus ada keseimbangan antara ilmu pengetahuan dan agama, begitu juga dalam teori dan praktik. Maka dari itu fasilitas secara bertahap dilengkapi untuk menunjang belajar para siswa dan penunjang motivasi berprestasi para tenaga pendidik dan kependidikan.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan Bapak Poniman selaku Wakil Kepala Madrasah bidang Kurikulum pada tanggal 12 November 2017 mengenai motivasi berprestasi tenaga pendidik, dia mengatakan bahwa motivasi berprestasi tenaga pendidik sejauh ini berjalan dengan baik didampingi Kepala Tata Usaha dan Wakil Kepala Madrsah di MAN 1 Lampung Selatan ada 4 orang guru yang dipercayai menjadi Wakil Kepala madrasah yaitu :

**Tabel 4.7 Wakil Kepala Madrasah**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **NO** | **Nama** | **Mata Pelajaran** | **Tugas Tambahan** |
| 1 |  Poniman, S.Pd. MM | Fisika | Wk. Bidang Kurikulum |
| 2 |  Drs. Edi Sahadi  | Ekonomi | Wk. Bidang SaranaPrasarana |
| 3 |  Drs.Ibrahim | Pend. Agama | Wk. Bidang Humas |
| 4 |  M. Wahyudi, S.Ag | Pend. Agama | Wk. Kesiswaan |

**C. Pembahasan Hasil Penelitian**

**a. Peran Tenaga Pendidik di MAN 1 Lampung Selatan dalam mengatasi**

 **hambatan**

Peran tenaga pendidik di MAN 1 Lampung Selatan bersama kepala madrasah Drs.Zulkifli telah melakukan banyak perubahan besar terhadap sekolah berupa pembangunan fisik dan non fisik sehingga MAN 1 Lampung Selatan berubah wajah, dengan adanya perubahan penataan bangunan, dimulai dari perbaikan pintu gerbang,tempat wudhu,rehab gedung kelas,lapangan olah raga,dan tempat duduk dibawah pohon-pohon rindang sehingga siswa dapat rilek sambil belajardan menjadi tempat santai guru di saat jam istirahat.Dan wacanapembangunan tempat sampah berupa kolam besar yang terbuat dari semen yang kokoh, sehingga sampah organik dan non organik tidak tercampur menjadi satu, dan memudahkan petugas kebersihan dari pemerintah Kabupaten Lampung Selatan dalam membersihkan sampah.

Tidak hanya itu tapi tersedianya ruang lab komputer atau multimedia dan masjid yang memadai juga telah memotivasi siswa dan guru untuk maju dan berkembang serta beribadah. Dan ruang guru yg ada juga cukup kondusif dan efisien untuk jumlah guru 48 orang. Dan ruang perpustakaan yang letaknya juga mudah untuk di jangkau oleh siswa.Sebagai tenaga pendidik, guru MAN 1 Lampung Selatandengan semangat ruh *al-Jihad yang tinggi*. Sebagai guru madrasah selalu mengedepankan Keteladanan *(Uswah),* Kesederhaan, Memotivasi sivitas akademika, disiplin tinggi, sabar membimbing orang-orang, tekun, ikhlas, humanis dan bekerja penuh profesional.

Sebagai pendidik memiliki ide-ide yang cemerlang dan semangat untuk mengembangkan dan meningkatkan mutu pendidikan di madrasah, mereka juga memiliki integritas dan religius yang kuat dalam menjalankan peran-perannya. Kedudukanya sebagai pendidik mereka jalankan dengan menempatkan prioritas pengabdian utama kepada Allah Swt. Sebagai wujudnya beberapa dari mereka ciptakan kebiasaan-kebiasaan seperti gerakan sholat dhuha baik guru dan siswa, sholat dzuhur berjamaah dan pengajian rutin guru dan siswa yang di pelopori oleh Ketua Bidang Keagamaan Drs.Basuki Assyamir M.Pdi.

**b. Motivasi Berprestasi Tenaga Pendidik dalam mewujudkan Mutu Pendidikan**

 **dan keinginan untuk maju.**

Berdasarkan wawancara dengan Wakil Kepala MadrasahMAN 1 Lampung Selatan pada Tanggal 12 November 2017. Kepala Madrasah bersama dewan guru berusaha meningkatkan kualitas SDM guru dan pegawai antara lain menciptakan *learning organization* di lingkungan para pendidik dan tenaga pendidikan MAN 1 Lampung Selatan. Mengadakan pembinaan secara intensif serta mengirim pendidik atau tenaga pendidikan untuk mengikuti workhsop atau training baik dari pemerintah ataupun lembaga pendidikan lainya yang mengadakan. Kepala Madrasah juga memberi motivasi dan memberikan kewenangan ke semua pendidik dan tenaga pendidik yang mau melanjutkan studi ke jenjang yang lebih tinggi.

Dalam pengrekrutan siswa baru, kepala madrasahMAN 1 Lampung Selatan menentukan bahwa input pendidikan yang diharapkan oleh MAN 1 Lampung Selatan adalah siswa yang memiliki keunggulan dari sisi akademik dan keunggulan aspek psikologis serta akhlaq yang baik. Untuk kurikulum di MAN 1 Lampung Selatan menggunakan kurikulum terbaru yang sudah dirancang matang oleh pemerintah yaitu kurikulum nasional K13 (Kurikulum 2013) . tetapi sebagai tenaga pendidik yg memiliki motivasi tinggimadrasah mempunyai hidden kurikulum yang hanya diterapkan di MAN 1 Lampung Selatan Untuk menunjang Visi dan Misi sekolah.

Berdasarkan wawancara dengan PonimanWakil kepala madrash bidang kurikulum pada tanggal 12 November 2017 dari sisi mutu akademik dan non akademik, MAN 1 Lampung Selatan sudah banyak menorehkan prestasi. Mutu akademik berupa berbagai kejuaraan yang meliputi prestasi lomba KSM dan Aksioma Tingkat Provinsi, , English festival, pidato, seleksi siswa masuk perguruan tinggi negeri melalui SBMPTN. Lebih jelas bisa dilihat dari tabel dibawah ini :

**Tabel 4.8 Mutu Akademik siswa MAN 1 Lampung Selatan**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **No** | **Jenis Lomba** | **Tahun 2016/2017** |
| **Kab/Kota** | **Provinsi** | **Nasional** |
| 1. | KSM | 2 |  |  |
| 2. | English Festival |  | 1 |  |
| 3. | Pidato Bhs Indonesia | 2 |  |  |
| 4. | Pidato Bhs Inggris | 2 |  |  |
| 5. | Try Out SNMPTN | 4 |  |  |
| 6. | Nem Tertinggi | 1 |  |  |
|  | Jumlah | 11 | 1 |  |

**Tabel 4.9 Mutu Non Akademik Siswa MAN 1 Lampung Selatan**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **No** | **Jenis Lomba** | **Tahun 2016/2017** |
| **Kab/Kota** | **Provinsi** | **Nasional** |
| 1. | Pramuka | 2 | 1 | 1 |
| 2. | Footshalt | 1 | 1 |  |
| 3. | Pentas Seni Budaya | 2 |  |  |
| 4. | Bebalas Pantun |  | 1 |  |
| 5. | Kaligrafi | 3 |  |  |
| 6. | Rohis | 3 | 1 |  |
| 7. | Tenis Meja | 1 |  |  |
| 8. | Festival Budaya | 1 | 1 |  |
|  | Jumlah | 13 | 5 | 1 |

**Tabel 4.10 Kelulusan Siswa MAN 1 Lampung Selatan T.P 2016/2017**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Jurusan** | **Jumlah Siswa Kelas XII** | **Jumlah Kelulusan** |
| IPA | 69 | 69 |
| IPS | 78 | 78 |
| JUMLAH | 147 | 147 |
| KETERANGAN | LULUS 100% |

1. **Keinginan Tenaga Pendidik di MAN 1 Lampung Selatan untuk Berkembang.**

Berdasarkan wawancara dengan para wakil kepala madrasah MAN 1 Lampung Selatan pada tanggal 12 November 2017 Adanya kesesuaian antara pengertian motivasi berprestasi tenaga pendidik dengan yang telah dilaksanakan oleh tenaga pendidik di MAN 1 Lampung Selatan, yakni kemampuan pendidik dalam mendorong untuk mengatasi hambatan dan tantangan dan untuk maju serta berkembang, mencipta, merumuskan, mengkomunikasikan dan mengimplementasikan pemikiran-pemikiran ideal yang berasal dari dirinya atau sebagai hasil interaksi sosial diantara anggota organisasi dan stakeholders yang diyakini sebagai cita-cita organisasi di masa depan yang harus diraih dan diwujudkan melalui komitmen semua personel, maka motivasi berprestasi tenaga pendidik yang dilakukan para guru atau pendidik untuk meningkatkan mutu pendidikan adalah berangkat dari visi dan misi yang telah dirumuskan sebelumnya sebagai wujud tanggung jawab dankeinginan meraih prestasi. Dari visi dan misi tersebut kemudian dirumuskan tujuan pendidikan. Visi MAN 1 Lampung Selatan adalah:

**a. Visi Madrasah**

**“**Mewujudkan MAN 1 Lampung Selatan sebagai madrasah yang berkualitas dan menciptakan siswa yang bertaqwa,cerdas,terampil dan populis**.*“***

Visi tersebut untuk tujuan jangka panjang, jangka menengah dan jangka pendek.Visi ini menjiwai warga madrasah kami untuk selalu mewujudkannya setiap saat dan berkelanjutan dalam mencapai tujuan madrasah. Adapun indikator dari visi tersebut adalah:

1. Mampu mengamalkan nilai-nilai Ajaran Agama Islam secara benar dan

konsekuen;

1. Berprestasi dalam berbagai even kegiatan/perlombaan baik akademis maupun non akademis:
2. Mampu melanjutkan ke jenjang yang lebih tinggi;
3. Perolehan nilai akademis peserta didik meningkat dari tahun ke tahun;
4. Mampu bersaing dalam bursa dunia kerja;
5. Mampu melahirkan peserta didik yang kreatif dan inovatif
6. Tenaga pendidik dan kependidikan bekerja secara profesional;
7. Disiplin warga sekolah sesuai dengan standar yang berlaku;
8. Kegiatan pembinaan dan pengembangan  minat, bakat dan kemandirian siswa;
9. Menjalin kerjasama dengan masyarakat dalam berbagai kegiatan yang positif.

**b. Misi Madrasah**

Untuk mengimplementasikan visi yang telah ditetapkan, maka misi Madrasah Aliyah Negeri  1 Lampung Selatan adalah:

1. Meningkatkan profesionalitas guru dan pegawai.
2. Meningkatkan kinerja komponen sumber daya yang ada di madrasah.
3. Mengoptimalkan kegiatan belajar (KBM) dan administrasi yang efektif dan efisien.
4. Meningkatkan hubungan yang harmonis baik secara internal dan eksternal.
5. **Motivasi Berprestasi tenaga pendidik MAN 1 Lampung Selatan**

Berdasarkan wawancara dengan para wakil kepala madrasah MAN 1 Lampung Selatan, motivasi berprestasi tenaga pendidik merupakan tanggng jawab dilakukan dengan mengkomunikasikan visi komponen internal dan eksternal, vertical dan horizontal, yang dilakukan dengan lisan dan tulisan.Motivasi berprestasi tenaga pendidik selalu mengawali pembicaraan dengan mengungkapkan visi dan besarnya tanggung jawab dan memberi semangat kepada para guru untuk berkembang dan berprestasi. Selain melalui lisan rasa tanggung jawab dan keinginan berprestasi sesuai dengan visi dan misi juga dikomunikasikan melalui tulisan besar yang diletakkan di papapn terbuka ruang guru MAN 1 Lampung Selatan.Motivasi berprestasi tenaga pendidik meyakinkan orang bahwa apa yang dilakukan merupakan hal yang benar sehingga orang tersebut termotivasi untuk menjalankan tugas-tugasnya. Dengan berprinsip untuk dapatbermanfaat kepada seluruh masyarakat.

Berdasarkan wawancara penulis dengan wakil kepala madrasah, disiplin guru, pegawai telah memotivasi kerja para guru untuk memperoleh nilai yag baik dalam Penilaian Kinerja Guru (PKG) yang dilaksanakan 2 kali dalam satu tahun. Dan untuk siswa di MAN 1 Lampung Selatanditerapkan bobot poin, setiap pelanggaran ada poin nya. Jika poin siswa sudah mencapai 100 poin maka orang tua dan siswa akan dipanggil dan diberi arahan oleh kepala madrasah dan guru bimbingan konseling.

1. **Prestasi kerja sebagai motivasi berprestasi tenaga pendidik MAN 1 Lampung Selatan**

Berdasarkan wawancara dengan wakil kepala bidang kurikulum MAN 1 Lampung Selatan pada tanggal 12 November 2017, Prestasi kerja sebagai upaya perbaikan mutu yang lebih baik, yakni perbaikan system administrasi dan manajemen peningkatan sumber daya manusia, perbaikan sumber daya non manusia seperti fasilitas, media pembelajaran, metode pembelajaran dan sebagainya. Sehingga terjadi perubahan paradigma berfikir dan bertindak dari kebiasaan-kebiasaan berpikir dan bertindak yang asal asalan tanpa argument dan data, menjadi paradigma berpikir dan bertindak ilmiah.

Berdasarkan wawancara penulis dengan wakil kepala madrasah bidang sarana prasarana bahwa prestasi kerja sejalan dengan peningkatan fasilitas sekolah terutama Laboratorium IPA, Bahasa dan Komputer,dqn fasilitas lainnya berdasarkan Rencana Angaran Pembelanjaan Madrasah.

Disamping itu prestasi kerja akan berdampak pada peningkatan sumber daya manusia guru dan pegawai melalui pendampingan pakar, pelatihan-pelatihan, workshop, seminar, mengirim diklat ditempat lain, memotivasi untuk senang membaca buku dan sebagainya. Pembenahan bidang administrasi dan manajemen dilakukan dengan memperjelas buku pedoman manajemen dan buku-buku administrasi lainya menjadi lebih transparan dan lengkap sehingga mudah dibaca orang lain.

Prestasi kerja tenaga pendidik MAN 1 Lampung Selatan telah menumbuhkan semangat yang tinggi kepada para civitas akademika. Memberikan pemahaman bahwa situasi dunia luar lebih luas dan terus berkembang. Tantangan pendidikan semakin berat.Oleh karena itu, perbaikan harus selalu dilakukan dengan tetap melestarikan budaya akademik dan religius yang telah lama dibangun.sebab, budaya akademik dan budaya religius merupakan karakter yang dapat membedakan MAN 1 Lampung Selatan dengan madrasah lain.

1. **Peran Kepala MAN 1 Lampung Selatan Sebagai Motivator**

Sebagai motivator inspiratif dan kreatif, bapak Drs.Zulkifli selaku Kepala MAN 1 Lampung Selatan memiliki strategi yang tepat.Ia pandai meyakinkan orang dengan argument-argumen logis dan benar. Dengan otoritas yang tinggi pak Drs.Zulkifli memotivasi civitas akademika melalui lisan, tulisan dan perbuatan.Motivasi lisan berupa motivasi ketika menjadi Pembina upacara, ataupun ketika ada kegiatan berdoa bersama dan selesai sholat berjamaah.Motivasi berupa tulisan, yakni kata-kata motivasi yang di tulis baik di papan terbuka, madding sekolah ataupun banner yang terpampang di setiap sudut-sudut sekolah. Seperti tulisan : “JADILAH GURU YANG BAIK ATAU TIDAK SAMA SEKALI” tulisan ini berarti di MAN 1 Lampung Selatan guru harus bersungguh-sungguh dalam proses belajar mengajar tidak separo-separo dan menjadi guru yang bekerja secara total. Sehingga hasilnyapun akan total menyesuaikan kesunguhan.

Motivasi berupa perbuatan, di implementasikan oleh pak Zulkifli dalam bentuk pemberian Reward baik dengan guru atau karyawan yang berprestasi maupun dengan siswa yang berprestasi. Pak Zulkifli sangat menghargai jerih payah guru, dia tidak pernah mempersulit guru dan pegawai dalam memperoleh Hak nya dalam bekerja.Motivasi berupa perbuatan terutama dilakukan dengan memberikan keteladanan.Adapun bentuk keteladanan pak Zulkifli adalah, walaupun beliau kepala madrasahiasenantiasa berusaha untuk sholat berjamaah bersama siswa.Dalam memberikan motivasi pak Zulkifli selalu membangun rasa percaya diri, menanamkan semangat yang tinggi, jujur, dan amanah.Dengan demikian mereka bekerja ikhlas penuh pengabdian.

Berkenaan dengan sikap dan perilaku yang ditunjukan oleh pak Poniman selalu menampilkan ciri khas muslim yang baik, misalnya jika tidak ada tugas diluar madrasah pak Poniman selalu sholat berjamaah dengan guru dan siswa di masjidmadrasah. Untuk membiasakan budaya kebersihan dan kesehatan lingkungan, pak Poniman memberi contoh misalnya, menata sandal dan sepatu dengan rapih di rak-rak sepatu kelas.Kotak sampah ditaruh disetiap sudut ruangan agar mudah ketika membuang sampah. Untuk menegakan kedisiplinan pak Poniman selalu datang pagi sebelum bel sekolah berbunyi, begitupun dengan guru dan pegawai di MAN 1 Lampung .Sehingga terjadilah keharmonisan dalam bekerja.

**D. Keterbatasan Penelitian**

Peneliti menyadari bahwa dalam melakukan penelitian ini mengalami keterbatasan. Adapun keterbatasan penelitian ini sebagai berikut:

1. Keterbatasan dari sumber data yaitu tidak semua sumber data dalam penelitian bisa memberikan informasi yang dibutuhkan oleh peneliti.
2. Tidak semua informan memahami Motivasi berprestasi tenaga pendidik di madrasah.

**BAB V**

**KESIMPULAN DAN REKOMENDASI**

**A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka bahwa Motivasi Berprestasi Tenaga Pendidik di MAN 1 Lampung Selatan dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. **Motivasi berprestasi tenaga pendidik MAN 1 Lampung Selatan**

Motivasi berprestasi tenaga pendidik yang dilakukan dengan penuh tanggung jawab dengan mengkomunikasikan visi komponen internal dan eksternal, vertical dan horizontal, yang dilakukan dengan lisan dan tulisan.

1. **Prestasi kerja sebagai motivasi berprestasi tenaga pendidik MAN 1 Lampung Selatan**

Prestasi kerja sebagai upaya perbaikan mutu yang lebih baik, yakni perbaikan system administrasi dan manajemn peningkatan sumber daya manusia, perbaikan sumber daya non manusia seperti fasilitas, media pembelajaran, metode pembelajaran dan sebagainya. Sehingga terjadi perubahan paradigma berfikir dan bertindak dari kebiasaan-kebiasaan berpikir dan bertindak yang asal asalan tanpa argument dan data, menjadi paradigma berpikir dan bertindak ilmiah.

1. **Peran Kepala MAN 1 Lampung Selatan Sebagai Motivator**

Sebagai motivator inspiratif dan kreatif, bapak Drs.Zulkifli selaku Kepala MAN 1 Lampung Selatan memiliki strategi yang tepat. Ia pandai meyakinkan orang dengan argumen- argumen logis dan benar. Dengan otoritas yang tinggi pak Drs.Zulkifli memotivasi civitas akademika melalui lisan, tulisan dan perbuatan. Motivasi lisan berupa motivasi ketika menjadi Pembina upacara, ataupun ketika ada kegiatan berdoa bersama dan selesai sholat berjamaah. Motivasi berupa tulisan, yakni kata-kata motivasi yang di tulis baik di papan terbuka, madding sekolah ataupun banner yang terpampang di setiap sudut-sudut madrasah. Seperti tulisan : “JADILAH GURU YANG BAIK ATAU TIDAK SAMA SEKALI” tulisan ini berarti di MAN 1 Lampung Selatan guru harus bersungguh-sungguh dalam proses belajar mengajar tidak separo-separo dan menjadi guru yang bekerja secara total. Sehingga hasilnyapun akan total menyesuaikan kesunguhan.

**B. Rekomendasi**

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti merekomendasikan beberapa hal untuk menunjang peningkatan motivasi berprestasi tenaga pendidik di MAN 1 Lampung selatan diantaranya :

1. Motivasi berprestasi tenaga pendidik yang diwujudkan dengan penuh tanggung jawab dilakukan dengan mengkomunikasikan visi komponen internal dan eksternal, vertical dan horizontal, yang dilakukan dengan lisan dan tulisan perlu terus di tingkatkan dan di kembangkan.
2. Perlu peningkatan prestasi kerja yg berkesinambungan sebagai upaya perbaikan mutu yang lebih baik, yakni perbaikan system administrasi dan manajemn peningkatan sumber daya manusia, perbaikan sumber daya non manusia seperti fasilitas, media pembelajaran, metode pembelajaran dan sebagainya. Sehingga terjadi perubahan paradigma berfikir dan bertindak dari kebiasaan-kebiasaan berpikir dan bertindak yang asal asalan tanpa argument dan data, menjadi paradigma berpikir dan bertindak ilmiah.
3. lebih meningkatkan dan mengembangkan peran Kepala Madrasah dalam memotivasi kerja tenaga pendidiknya,
4. Meningkatan fasilitas sekolah, Laboratorium Bahasa, Laboratorium Ipa dan Laboratorium Komputer. Untuk mendukung proses belajar menggajar dan penerapan kurikulum 2013 yang berbasis tekhnologi.
5. Memberikan Reward atau penghargaan kepada Guru atau Siswa yang beprestasi baik dari Kedisiplinan, Akademik dan Non akademik sehingga memacu Guru atau Siswa untuk menjadi lebih baik lagi.
6. Lembaga pendidikan ingin mencapai prestasi pendidikan yang bermutu maka harus mengoptimalkan motivasi berprestasi tenaga pendidiknya.
1. Departememen Agama RI, *Alhidayah Al-qur‟an tafsir perkata tajwid kode angka*,
(Jakarta: Pt. Kalim, 2011), h. 76 [↑](#footnote-ref-1)
2. Ibid., h.76 [↑](#footnote-ref-2)
3. Ibid., h.524 [↑](#footnote-ref-3)
4. Pengertian, Dasar dan Tujuan Pendidikan Islam (2017) <https://islamiced.wordpress.com/tugas/ilmu-pendidikan-islam/pengertian-dasar-dan-tujuan-pendidikan-islam/> (diakses 6 September 2017) [↑](#footnote-ref-4)
5. Kusmianto, *Panduan Penilaian Kinerja Guru oleh Pengawas*. (Jakarta:1997) h.49 [↑](#footnote-ref-5)
6. Direktorat Jenderal Pendidikan Islam departemen Agama RI, *kumpulan undang-undang*
*dan peraturan pemerintah RI tentang pendidikan,* **(**Jakarta: 2007), h. 25 [↑](#footnote-ref-6)
7. Direktotorat Jenderal Pendidikan Islam departemen Agama RI, *kumpulan undang-undang dan peraturan pemerintah RI tentang pendidikan, (*Dirjen Pendis, 2007), h. 83 [↑](#footnote-ref-7)
8. Suparlan. *Guru sebagai Profesi,*(Yogyakarta: Hikayat Publising, 2006), cet. 1, h. 72-73. [↑](#footnote-ref-8)
9. Sudarwan Danin. *Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok*. (Jakarta: PT Rineka Cipta. 2004), h 2. [↑](#footnote-ref-9)
10. *Ibid,*h. 48. [↑](#footnote-ref-10)
11. E. Mulyasa. *Manajemen Berbasis Sekolah.* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005), h. 120. [↑](#footnote-ref-11)
12. Kementerian Agama RI. Op. Cit,. h.1 [↑](#footnote-ref-12)
13. Hasil *sintesis* dari teori beberapa tokoh motivasi peneliti yang dilakukan pada Selasa, 21 Februari 2017 [↑](#footnote-ref-13)
14. Sujono Trimo, Pengertian Motivasi, (2012), (online) Dalam <http://www.sarjanaku.com/2012/04/pengertian-motivasi-menurut-para-ahli.html>, diakses 4 2017 [↑](#footnote-ref-14)
15. <https://www.google.com/search?q=daftar+pustaka+Chifford+T.+Morgan&ie=utf-8&oe=utf> 8#q=daftar+pustaka+Clifford+T.+Morgan&start=10&\* (diakses pada 2 Januari 2017) [↑](#footnote-ref-15)
16. McDonald, Roderick P. *Test Theories: A Unified Treatment. (*Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates Publishers, 1999) [↑](#footnote-ref-16)
17. D.C. Winter McClelland. . *Motivation Economic Achievement*. New York: The Free
Press, 1971 [↑](#footnote-ref-17)
18. N.H. Anderson. *“Performance = Motivation x Ability: An Integration Theoretical* *Analysis”,* Journal of Personality and Social Psychology. 1984. H. 598 [↑](#footnote-ref-18)
19. Patton (1961), Sudarwan Danin. *Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok*. (Jakarta: PT Rineka Cipta. 2004), h. 28 [↑](#footnote-ref-19)
20. T. Hani Handoko, Manajemen, (Yogyakarta:BPFE, 2003), Edisi 2, h.256 [↑](#footnote-ref-20)
21. *Purwanto*, Evaluasi Hasil Belajar, Yogyakarta: *Pustaka* Pelajar, 2009. (diakses pada 2 Januari 2017) [↑](#footnote-ref-21)
22. *Ngalim Purwanto*. (2006). Psikologi Pendidikan. Bandung : PT. Remaja. Rosdakarya. [↑](#footnote-ref-22)
23. *Mulyadi*. 1991. *Psikologi Pendidikan*. Malang: Biro Ilmiah FT. IAIN Sunan.https://www.google.com/search?q=daftar+pustaka+Mulyadi&ie=utf-8&oe=utf 8#q=daftar+pustaka+Mulyadi+psikologi+pendidikan&\* [↑](#footnote-ref-23)
24. Undang-Undang SISDIKNAS (Sistem Pendidikan Nasional) Nomor 20 Tahun 2003, Bab XI pasal 39 ayat (1) dan (2), h. 30 [↑](#footnote-ref-24)
25. Undang-Undang SISDIKNAS (Sistem pendidikan Nasional) Nomor  20 Tahun 2003, Nan XI pasal 40 ayat (1) dan (2), h. 31 [↑](#footnote-ref-25)
26. Direktorat Jenderal Pendidikan Islam Departemen Agama RI, *Op. cit.,* h. 78 [↑](#footnote-ref-26)
27. [https://www.scribd.com/doc/135067804/*DEFINISI-PROFESIONALISME*-docx](https://www.scribd.com/doc/135067804/DEFINISI-PROFESIONALISME-docx). Tanggal 14 Oktober 2017 [↑](#footnote-ref-27)
28. Karsidi, Ravik. 2002 : *Peningkatan Profesionalis medalam Penyuluhan,* Makalah Diskusi Panel. h. 1 [↑](#footnote-ref-28)
29. http://bsnp-indonesia.org/id/?page\_id=107/ [↑](#footnote-ref-29)
30. Drs. Suparlan, M. Ed. *Guru sebagai Profesi,*(Yogyakarta: Hikayat Publising, 2006), cet. 1, h. 72-73. [↑](#footnote-ref-30)
31. Ibrahim Bafadal, *Penigkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar Dalam Kerangka Manajeman Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*, (Jakarta: Bumu  Aksara, 2008), cet. 4, h. 18. [↑](#footnote-ref-31)
32. JS Badudu, dkk, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Pustaka Sinar Harapan, 1994), h. 1473. [↑](#footnote-ref-32)
33. *Ibid.*h. 342 [↑](#footnote-ref-33)
34. Tatang S. M. Si, *Ilmu Pendidikan, (*Bandung: Pustaka Setia, 2012), [↑](#footnote-ref-34)
35. munggispendidikanislam.blogspot.com(diakses, 2 Januari 2017) [↑](#footnote-ref-35)
36. Suyanto dan Jihad Asep, *Menjadi Guru Profesional,*(Jakarta : Esensi Erlangga Group,2013), h. 1. [↑](#footnote-ref-36)
37. *Ibid,*h. 1-2. [↑](#footnote-ref-37)
38. Gary A. Davis dan Margaret A. Thomas (1989), *ibid.*h. 6-7. [↑](#footnote-ref-38)
39. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung : Rosda Karya) h.(diakses 12 Desember 2017) [↑](#footnote-ref-39)
40. A. Sahertian Piet, Profil Pendidik Profesional Yogyakarta: Andi Offset, 1994) h.(diakses 12 Desember 2017) [↑](#footnote-ref-40)
41. Ibid., h(diakses 12 Desember 2017) [↑](#footnote-ref-41)
42. Direktotorat Jenderal Pendidikan Islam departemen Agama RI. *Op.cit*., h. 79 [↑](#footnote-ref-42)
43. Direktotorat Jenderal Pendidikan Islam departemen Agama RI. *Op.cit*., h.80 [↑](#footnote-ref-43)
44. Daoed Joesoef, *Normalisasi Kehidupan Kampus, (*Jakarta: Ditjen Pendidikan Tinggi, Depdikbud, 1979) h.(diakses 12 Desember 2016) [↑](#footnote-ref-44)
45. Direktotorat Jenderal Pendidikan Islam departemen Agama RI. *Op.cit*., h. 80 [↑](#footnote-ref-45)
46. [http://suhermanaddres.blogspot.co.id/2015/07/v-behaviorurldefaultvmlo.html(diakses](http://suhermanaddres.blogspot.co.id/2015/07/v-behaviorurldefaultvmlo.html%28diakses) 12 Desember 2016) [↑](#footnote-ref-46)
47. Nana Syaodih Sukmadinata, *Metode Penelitian Pendidikan* (Bandung : Remaja Rosdakarya,2005), Hal. 96 [↑](#footnote-ref-47)
48. Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktis*, (Jakarta : Rineka Cipta, 1991), hal. 102 [↑](#footnote-ref-48)
49. Winarno Surakhmad, Dasar *dan Teknik Research : Pengantar Metodologi Ilmiah,* (Bandung: Tarsito, 1989) hal. 9 [↑](#footnote-ref-49)
50. Nasution, *Metodologi Naturalistik Kualitatif*, (Bandung : Tarsito, 1996), hal. 32 [↑](#footnote-ref-50)
51. *Ibid.*, hal 62 [↑](#footnote-ref-51)
52. Sugiyono, *Metode Pendidikan pendekatan Kuantitaif, kualitatif, dan R&D,*(Bandung: Penerbit Alfa Beta, 2013), halaman 375. [↑](#footnote-ref-52)