



UIN IMAM BONJOL
PADANG

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Motivasi kerja merupakan hal yang sangat diperlukan seseorang dalam mengerjakan sesuatu. Dengan adanya motivasi dalam diri seseorang, pekerjaan yang dilakukan akan lebih terarah dan memiliki tujuan. Misalnya mendapatkan umpan balik dari apa yang dikerjakannya, seperti prestasi, gaji dan sebagainya. Motivasi kerja menurut Mitchell dalam Setiawan didefinisikan sebagai proses psikologis yang menyebabkan timbulnya tindakan, yang memiliki arah dan terus menerus untuk mencapai tujuan. Sedangkan Wexley dan Yukl dalam Setiawan mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu motivasi kerja biasa disebut pendorong semangat kerja. Pengertian Motivasi Kerja menurut Sardiman AM dalam Kanto bahwa motif adalah daya penggerak dari dalam subjek untuk melakukan kegiatan tertentu demi mencapai suatu tujuan (Kanto, 2015).

Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang bertindak. Dorongan ini berada pada diri seseorang yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu yang sesuai dengan dorongan dalam dirinya. Kemudian Hamzah dan Nina (2018:102) juga mengatakan bahwa motivasi adalah proses psikologis yang dapat menjelaskan perilaku seseorang.

Dalam teori manajemen motivasi yang berkembang di Barat, motivasi adalah *Self concept realization*, yaitu merealisasikan konsep dirinya. *Self*

concept realization bermakna bahwa seseorang akan selalu termotivasi jika: (a) ia hidup dalam suatu cara yang sesuai dengan peran yang lebih ia sukai, (b) diperlakukan sesuai dengan tingkatan yang lebih ia sukai, dan (c) dihargai sesuai dengan cara yang mencerminkan penghargaan seseorang atas kemampuannya (Kadji, 2012).

Berikut dijelaskan dalam ayat Al-Quran Surah at Taubah ayat 105 tentang penggunaan motivasi kerja sebagai berikut:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: "Katakanlah (Nabi Muhammad), Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitaskan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan".

Dalam ayat tersebut, Allah Swt memberikan kita pemahaman yang mendalam tentang pentingnya bekerja, beribadah melalui pekerjaan, dan janji akan keberkahan dalam rezeki serta kesuksesan dunia akhirat. Selain itu, dengan memahami makna dan pesan yang terkandung di dalamnya, kita berharap dapat memperoleh motivasi yang lebih kuat untuk meraih kesuksesan dalam karier dan kehidupan. memahami ayat-ayat ini, kita akan merasa lebih terhubung dengan Allah Swt. dan mendapatkan kekuatan untuk menghadapi segala tantangan dalam pekerjaan

Motivasi tidak bisa dilepaskan dari kehidupan manusia sehari-hari, orang yang tidak mempunyai motivasi kerja secara alami akan kalah bersaing dengan mereka yang bermotivasi tinggi. Motivasi kerja walaupun telah

dimiliki bukan merupakan jaminan akan mampu bersaing. Mereka harus cerdas memanfaatkan motivasi yang semakin lebih baik dalam mencapai kualitas sumber daya manusia, kualitas kerja dan hasil kerja

Bila diaplikasikan dalam aktivitas pada lembaga pendidikan berdasarkan pendapat di atas, maka kinerja yang dimaksud adalah: (a) prestasi kerja pada penyelenggara lembaga pendidikan dalam melaksanakan program pendidikan mampu menghasilkan lulusan atau output yang semakin meningkat kualitasnya; (b) mampu memperlihatkan/ mempertunjukkan kepada masyarakat (dalam hal ini peserta didik) berupa pelayanan yang baik; (c) biaya yang harus dikeluarkan masyarakat untuk menitipkan anaknya sebagai peserta didik dalam memenuhi kebutuhan belajarnya tidak memberatkan dan terjangkau oleh seluruh lapisan masyarakat; dan (d) dalam melaksanakan tugasnya para pengelola lembaga pendidikan seperti kepala sekolah, guru dan tenaga kependidikannya semakin baik dan berkembang serta mampu mengikuti dinamika kebutuhan masyarakat yang selalu berubah sesuai dengan kemajuan dan tuntutan zaman (Noor, 2015).

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Guru wajib memiliki kualifikasi akademik yang diperoleh melalui pendidikan tinggi program sarjana atau program diploma empat, kompetensi (pedagogik, kepribadian, sosial, profesional), sertifikat pendidik yang diperoleh melalui kependidikan yang

terakreditasi dan ditetapkan oleh pemerintah, sehat jasmani dan rohani yang memungkinkan guru dapat melaksanakan tugas dengan baik. Untuk itu, segala sesuatu yang berhubungan dengan kegiatan guru dan dosen diatur dalam UU tersendiri yang berupa UU RI No 14 Tahun 2005.

Guru sebagai tenaga profesional mengemban misi penyelenggaraan pembelajaran sesuai dengan prinsip profesionalitas. Tuntutan layanan pendidikan di dalam masyarakat pun semakin berkembang tidak hanya harus dilaksanakan oleh tenaga ahli profesional, tetapi juga mampu memenuhi persyaratan nasional (Irmawan, 2022).

Prajudi Atmosudirjo (1982:60) menyebutkan bahwa guru memiliki peran yang sangat besar dalam pendidikan, di pundaknya dibebani suatu tanggung jawab atas mutu pendidikan. Maka dari itu guru harus mengembangkan dirinya dengan ilmu pengetahuan dan keterampilan-keterampilan yang dibutuhkan dalam pembelajaran.

Sebagai pengajar, guru lebih mengonsentrasikan kepada tugas menyiapkan dan melaksanakan proses pembelajaran. Sementara sebagai pembimbing, guru lebih menekankan pada bimbingan dalam memecahkan problem yang dihadapi siswa. Adapun sebagai administrator kelas, guru memiliki keterkaitan dengan sistem administrasi di kelas di samping melaksanakan tugas pengajaran dan bimbingan.

Prajudi Atmosudirjo menyebutkan bahwa guru memiliki peran yang sangat besar dalam pendidikan, di pundaknya dibebani suatu tanggung jawab atas mutu pendidikan. Maka dari itu guru harus mengembangkan dirinya

dengan ilmu pengetahuan dan keterampilan-keterampilan yang dibutuhkan dalam pembelajaran. Guru menanggung beban moral dan sosial yang tinggi terhadap keberhasilan pendidikan murid, padahal himpitan ekonomi luar biasa berat. Pada saat ini peningkatan kesejahteraan yang dilakukan pemerintah melalui uji kemampuan melalui suatu proses yang disebut sertifikasi guru.

Kinerja guru dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor internal maupun eksternal. Faktor internal diantaranya mencakup: motivasi, kompetensi profesional, kesehatan, pendidikan, masa kerja, bakat, dan strata sosial ekonomi. Sedangkan faktor eksternal mencakup: sarana dan prasarana, kurikulum, program pendidikan, kepemimpinan, supervisi, struktur tugas, insentif, kompensasi, suasana kerja serta lingkungan kerja. Baik itu motivasi karena kebutuhan dirinya sendiri, ataupun karena adanya rangsangan dari luar.

Dengan adanya motivasi yang tinggi maka kinerja guru dapat dicapai secara optimal. Motivasi yang optimal juga harus memperhatikan fungsi untuk: (1) mendorong manusia untuk berbuat, sebagai penggerak atau motor yang melepaskan energi. Jadi motivasi adalah sebagai penggerak dari setiap kegiatan yang akan dilakukan; (2) menentukan arah perbuatan, yaitu ke arah tujuan yang hendak tercapai. Motivasi memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuannya; serta (3) menyeleksi perbuatan, yaitu dengan menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan-tujuan tersebut, sehingga dengan motivasi yang tinggi, guru dipastikan memiliki prestasi kerja/kinerja yang baik (Fauzyah, 2020).

Menurut Baharuddin, setiap pegawai harus dikelola dengan baik agar fungsi dan tugasnya dapat dijalankan dengan aktif. Administrasi personalia pendidikan bertujuan untuk memastikan bahwa staf pendidikan berkinerja tinggi, terlibat, dan memenuhi tuntutan pekerjaan dalam lingkungan pendidikan. Ini penting untuk mendukung tujuan pendidikan dan pengembangan individu. Menurut (Baharuddin, 2015), setiap pegawai harus dikelola dengan baik agar fungsi dan tugasnya dapat dijalankan dengan aktif.

Administrasi Personalia merupakan sebuah proses kegiatan yang diusahakan dalam memperoleh dan menggunakan tenaga kerja atau pegawai dengan pembinaan sehingga dapat membantu aktivitas di sekolah dengan efisien sehingga tujuan sekolah tersebut dapat tercapai. Perencanaan personil adalah penentuan jumlah dan spesifikasi orang-orang yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas-tugas organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien. Administrasi personalia ini, membantu sekolah dalam pengelolaan sumber daya manusia terutama dalam bidang pendidikan. Di bidang pendidikan administrasi personalia ini berkaitan dengan guru yang bersertifikasi dan tidak bersertifikasi (Syukri et al., 2023).

Sertifikasi bertujuan untuk meningkatkan kinerja para guru sehingga lebih terfokus pada proses pembelajaran. Untuk meningkatkan kesejahteraan dan kemampuan para guru maka sangat diperlukan dan harus dilakukan adanya sertifikasi guru, artinya bahwa setiap guru diberikan surat keterangan (sertifikat) dari lembaga yang berwenang yang diberikan kepada jenis profesi untuk melaksanakan tugas. Bagi guru yang dianggap layak dalam mengemban

tugas profesi pendidik maka ia harus memiliki sertifikat pendidik. Sertifikat tersebut diberikan kepada guru dan dosen yang telah memenuhi persyaratan. Perbaikan ekonomi memang mulai menampakkan kecenderungan membaik.

Pada saat ini peningkatan kesejahteraan yang dilakukan pemerintah melalui uji kemampuan melalui suatu proses yang disebut sertifikasi guru. Sertifikasi bertujuan untuk meningkatkan kinerja para guru sehingga lebih terfokus pada proses pembelajaran. Untuk meningkatkan kesejahteraan dan kemampuan para guru maka sangat diperlukan dan harus dilakukan adanya sertifikasi guru, artinya bahwa setiap guru diberikan surat keterangan (sertifikat) dari lembaga yang berwenang yang diberikan kepada jenis profesi untuk melaksanakan tugas. Bagi guru yang dianggap layak dalam mengemban tugas profesi pendidik maka ia harus memiliki sertifikat pendidik. Sertifikat tersebut diberikan kepada guru dan dosen yang telah memenuhi persyaratan. Perbaikan ekonomi memang mulai menampakkan kecenderungan membaik. Sertifikasi yang bertujuan mendongkrak kesejahteraan guru mulai berjalan.

Guru akan mendapatkan tunjangan jabatan fungsional sebagaimana yang telah diatur dalam Keputusan Presiden Republik Indonesia nomor 3 tahun 2003 tentang tunjangan tenaga kependidikan. Penerima tunjangan yang menjadi patokan dari jasa yang di berikan oleh seorang guru di luar gaji pegawai negeri sipil.

Sertifikasi yang bertujuan mendongkrak kesejahteraan guru mulai berjalan. Guru akan mendapatkan tunjangan jabatan fungsional sebagaimana yang telah diatur dalam Keputusan Presiden Republik Indonesia nomor 3

tahun 2003 tentang tunjangan tenaga kependidikan. Penerima tunjangan yang menjadi patokan dari jasa yang di berikan oleh seorang guru di luar gaji pegawai negeri sipil. Akan tetapi, tidak semua guru bisa menerima tunjangan sertifikasi ini, hanya guru yang sudah memiliki status sebagai guru tetap atau PNS yang bisa mendapatkan tunjangan sertifikasi tersebut. Karena pada dasarnya status guru disekolah dibedakan menjadi 3 jenis, yaitu guru tetap, guru honorer dan guru tidak tetap. Sementara tuntutan dalam bekerja antara guru yang berstatus sebagai guru tetap atau PNS dan guru honorer/guru tidak tetap cenderung sama.

Tentu hal ini dapat mempengaruhi motivasi guru dalam bekerja. Karena dalam proses belajar mengajar tentunya tidak hanya siswa yang dituntut memiliki motivasi untuk belajar, tetapi guru juga harus memiliki motivasi di dalam mengajar. Akan pentingnya motivasi kerja guru dalam pembelajaran, sejauh ini motivasi sering dikatakan sebagai kekuatan pendorong bagi seseorang untuk melakukan suatu kegiatan. Apabila para guru tidak mempunyai motivasi dalam mengajar, tentunya mereka tidak akan terdorong dan berusaha meningkatkan kemampuannya dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran yang dilakukan di sekolah sehingga hasil belajar siswa yang diharapkan juga kurang maksimal.

Akan tetapi, tidak semua guru bisa menerima tunjangan sertifikasi ini, hanya guru yang sudah memiliki status sebagai guru tetap atau PNS yang bisa mendapatkan tunjangan sertifikasi tersebut. Karena pada dasarnya status guru disekolah dibedakan menjadi 3 jenis, yaitu guru tetap, guru honorer dan guru

tidak tetap. Sementara tuntutan dalam bekerja antara guru yang berstatus sebagai guru tetap atau PNS dan guru honorer/guru tidak tetap cenderung sama. Tentu hal ini dapat mempengaruhi motivasi guru dalam bekerja.

Karena dalam proses belajar mengajar tentunya tidak hanya siswa yang dituntut memiliki motivasi untuk belajar, tetapi guru juga harus memiliki motivasi di dalam mengajar. Akan pentingnya motivasi kerja guru dalam pembelajaran, sejauh ini motivasi sering dikatakan sebagai kekuatan pendorong bagi seseorang untuk melakukan suatu kegiatan. Apabila para guru tidak mempunyai motivasi dalam mengajar, tentunya mereka tidak akan terdorong dan berusaha meningkatkan kemampuannya dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran yang dilakukan di sekolah sehingga hasil belajar siswa yang diharapkan juga kurang maksimal (Sardiman, A. M, 2018)

Namun pada kenyataannya tidaklah sesuai dengan apa yang diharapkan. Sertifikasi guru belum mampu meningkatkan mutu pendidikan nasional secara merata. Iskandar Agung (2017:20) menyebutkan sejumlah observasi yang dilakukan oleh sementara pihak cenderung memperlihatkan, pensertifikasian guru belum mampu membawa perubahan yang berarti terhadap mutu pendidikan nasional. Pensertifikasian guru belum mampu meningkatkan kinerja guru, padahal diharapkan dapat menjadi pintu masuk bagi peningkatan mutu pendidikan. Gejala yang tampak, pensertifikasian sebagai pengakuan terhadap kompetensi guru belum meningkatkan kinerja (job performance) guru sendiri, bahkan terdapat kecenderungan guru bergelut dengan pola kerja

lama yang cenderung pasif, searah, monoton, kurang kreatif dan lain sejenisnya. Sertifikasi sebagai pengakuan telah menguasai kompetensi dan kemampuan mengajar, tidak berbanding lurus dengan kinerja pembelajaran yang diwujudkan.

Asnandar Abubakar dalam penelitiannya pada tahun 2015 memberikan asumsi awal bahwa peningkatan mutu guru akan dibarengi dengan peningkatan kesejahteraan guru sehingga diharapkan dapat meningkatkan mutu pembelajaran dan mutu pendidikan secara berkelanjutan. Namun selanjutnya ia berkesimpulan bahwa pemanfaatan tunjangan sertifikasi tidak terlalu memberikan dampak yang signifikan terhadap peningkatan kualitas layanan pendidikan di madrasah. Namun sebaliknya, indikator yang muncul justru pemanfaatan tunjangan sertifikasi lebih dominan diperuntukkan untuk keperluan konsumtif. Dan Alef Meichaty dalam penelitiannya pada tahun 2019 menyimpulkan bahwa efektifitas sertifikasi guru di Madrasah Aliyah Negeri Provinsi Jambi belum mampu meningkatkan layanan profesi keguruan dengan optimal disebabkan prosedur rekrutmen kandidat peserta sertifikasi guru yang belum konsisten, lemahnya implementasi peraturan pemerintah tentang disiplin PNS, belum ditemukannya regulasi yang mengikat guru bersertifikasi, dan belum optimalnya aktualisasi guru bersertifikasi.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja dan profesionalisme guru dalam melaksanakan tugasnya. Guru yang memiliki motivasi tinggi akan lebih bersemangat dalam mengajar, meningkatkan kualitas pembelajaran, serta memberikan dampak positif

terhadap perkembangan peserta didik. Pemerintah telah berupaya meningkatkan motivasi guru melalui program sertifikasi yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan, profesionalitas, dan mutu pendidikan (Mulyasa, E, 2013).

Namun, dalam kenyataannya, tidak semua guru yang telah bersertifikasi menunjukkan tingkat motivasi kerja yang sama. Ada guru yang tetap bersemangat melaksanakan tugasnya, tetapi ada pula yang kurang menunjukkan peningkatan motivasi meskipun telah menerima tunjangan sertifikasi. Salah satu faktor yang diduga memengaruhi perbedaan tersebut adalah jenis kelamin.

Guru laki-laki dan perempuan kemungkinan memiliki orientasi kerja, beban tanggung jawab, serta cara memaknai profesinya yang berbeda. Guru laki-laki cenderung menghadapi tuntutan ekonomi dan sosial yang berbeda dengan guru perempuan, yang juga memiliki peran ganda dalam rumah tangga. Kondisi ini memungkinkan adanya perbedaan motivasi kerja antara guru laki-laki dan perempuan yang sudah bersertifikasi.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat diidentifikasi masalah, yaitu sebagai berikut:

1. Motivasi kerja guru bersertifikasi belum tentu sama antara guru laki-laki dan perempuan.
2. Perbedaan peran sosial dan tanggung jawab antara laki-laki dan perempuan diduga memengaruhi tingkat motivasi kerja guru.

3. Belum diketahui secara pasti apakah terdapat perbedaan motivasi kerja guru bersertifikasi ditinjau dari jenis kelamin.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang diuraikan di atas maka penulis hanya membatasi kajian tentang Perbandingan Motivasi kerja guru yang bersertifikasi Ditinjau dari jenis kelamin Di Madrasah Aliyah Negeri 2 Agam?

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang diuraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu: Apakah terdapat perbedaan motivasi kerja guru yang bersertifikasi ditinjau dari jenis kelamin Di MAN 2 Agam?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah Untuk Mengkaji Perbedaan motivasi kerja guru yang bersertifikasi ditinjau dari jenis kelamin Di Madrasah Aliyah Negeri 2 Agam

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini memberikan manfaat secara teoritis maupun manfaat praktis sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Untuk peneliti selanjutnya agar memperdalam lebih luas terkait motivasi kerja guru yang bersertifikasi ditinjau dari jenis kelamin.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Sekolah, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dalam melihat motivasi kerja guru baik yang

bersertifikasi ditinjau dari jenis serta menjadi sumber motivasi agar senantiasa melaksanakan kinerja guru dengan lebih baik.

- b. Bagi Guru, sebagai bahan masukan dalam meningkatkan kemampuannya serta kinerjanya bak yang bersertifikasi ditinjau dari jenis kelamin secara efektif di sekolah.
- c. Bagi Peneliti, penelitian ini adalah pengalaman yang berharga dan menjadi pemahaman baru dalam penulisan karya tulis khususnya melihat motivasi kerja guru yang bersertifikasi ditinjau dari jenis kelamin.

G. Defenisi Operasional

Agar tidak terjadi kekeliruan dala memahami judul skripsi ini maka perlu bagi peneliti untuk menjelaskan beberapa hal sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan keadaan psikologis yang mendorong guru untuk melaksanakan tugasnya dengan penuh semangat, tanggung jawab, dan tujuan yang jelas, baik berasal dari dalam diri (internal) seperti tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, memiliki perasaan senang dalam bekerja, dan kepuasan kerja, maupun dari luar (eksternal) seperti insentif dan apresiasi. Dimensi motivasi internal mencakup tanggung jawab, tujuan yang menantang, perasaan senang dalam bekerja, dan dorongan untuk berprestasi. Dimensi motivasi eksternal mencakup kebutuhan hidup, insentif, serta dukungan lingkungan kerja (Sutrisno, E. 2016).