

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Actuating kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran di Madrasah pada kenyataannya belum sepenuhnya berjalan optimal. Beberapa kondisi yang sering dijumpai di lapangan antara lain rendahnya keaktifan guru dalam mengikuti kegiatan, keterbatasan waktu *Actuating*, serta kurang maksimalnya penerapan hasil Musyawarah Guru Mata Pelajaran dalam proses pembelajaran di kelas. Selain itu, kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran terkadang masih bersifat formalitas sehingga belum mampu memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan profesionalisme guru (Maure, *et al.*, 2021).

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa *Actuating* Musyawarah Guru Mata Pelajaran belum sepenuhnya mampu mencapai tujuan yang diharapkan, yaitu sebagai wadah peningkatan kompetensi dan profesionalisme guru. Padahal, Musyawarah Guru Mata Pelajaran memiliki peran strategis dalam mendukung pengembangan kemampuan pedagogik, profesional, dan sosial guru. kegiatan pengembangan profesi guru harus dilaksanakan secara terencana, sistematis, dan berkelanjutan agar mampu meningkatkan kualitas kinerja guru (Firdayanti, 2022).

Menurut Mulyasa (2021) Musyawarah Guru Mata Pelajaran (Musyawarah Guru Mata Pelajaran) berperan sebagai *reformer*, *mediator*, *supporting agency*, *kolaborator*, *evaluator and developer school reform*, serta

clinical and academic supervisor dalam meningkatkan profesionalisme guru. Dengan demikian, *Actuating* Musyawarah Guru Mata Pelajaran diharapkan mampu menjadi sarana pengembangan profesional guru secara berkelanjutan.

Actuating (Actuating) kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran memiliki landasan hukum yang berkaitan dengan peningkatan profesionalisme guru. Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Pasal 20 huruf (b) dijelaskan bahwa guru berkewajiban meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik serta kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni. Ketentuan tersebut menunjukkan bahwa guru dituntut untuk terus mengembangkan kemampuan profesionalnya melalui berbagai kegiatan pengembangan profesi, salah satunya melalui kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran.

Dalam *Actuating* kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran, diperlukan fungsi manajemen yang baik agar kegiatan dapat berjalan secara efektif. Salah satu fungsi manajemen tersebut adalah *Actuating* atau penggerakan. *Actuating* merupakan usaha untuk menggerakkan, mengarahkan, dan mendorong anggota organisasi agar mau bekerja secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam konteks Musyawarah Guru Mata Pelajaran, *Actuating* dapat berfokus pada Langkah-langkah *Actuating* berupa Persiapan Kegiatan, *Actuating* kegiatan, Diskusi dan tanya jawab, penugasan praktik, Evaluasi dan tindak lanjut.

Actuating yang baik dalam kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran diduga dapat memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja guru. Motivasi kerja merupakan dorongan dalam diri seseorang untuk melaksanakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh guna mencapai tujuan tertentu. Guru yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung lebih disiplin, bertanggung jawab, aktif dalam kegiatan sekolah, serta mampu meningkatkan kualitas pembelajaran (Abnis, 2023).

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja guru. Guru yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung lebih semangat, disiplin, serta bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya. Sebaliknya, rendahnya motivasi kerja dapat berdampak pada menurunnya kualitas pembelajaran dan hasil belajar peserta didik (Khobir, 2024).

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 memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan"

Menurut M. Quraish Shihab dalam Tafsir Al-Mishbah, Surah At-Taubah ayat 105 menjelaskan bahwa Allah Swt memerintahkan manusia untuk bekerja dan beramal dengan sungguh-sungguh karena setiap amal yang dilakukan akan diketahui dan dinilai oleh Allah Swt, Rasul-Nya dan orang-

orang mukmin. Ayat ini mengandung dorongan agar manusia senantiasa meningkatkan kualitas kerja dan bertanggung jawab terhadap tugas yang diembannya. Dengan demikian, ayat ini menjadi landasan bahwa bekerja merupakan bagian dari ibadah yang harus dilakukan secara optimal dan penuh tanggung jawab.

Berdasarkan tafsir tersebut, dapat dipahami bahwa Islam mendorong setiap individu untuk memiliki motivasi kerja yang tinggi, disiplin, dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya. Semakin baik seseorang melaksanakan pekerjaannya, maka semakin besar pula peluang untuk memperoleh hasil yang baik, baik di dunia maupun di akhirat merasa lebih terhubung dengan Allah Swt. dan mendapatkan kekuatan untuk menghadapi segala tantangan dalam pekerjaan.

Namun demikian, dalam praktiknya, tidak semua program pengembangan profesi guru mampu memberikan dampak yang signifikan terhadap motivasi kerja guru. Masih terdapat fenomena di lapangan dimana guru yang telah mengikuti berbagai program pengembangan profesi belum menunjukkan peningkatan motivasi kerja yang optimal (Munawir, *et al.*, 2025). Fenomena tersebut juga dapat ditemukan di berbagai lembaga pendidikan, dimana sebagian guru masih menunjukkan kurangnya semangat dalam melaksanakan tugas, kurang inovatif dalam pembelajaran, serta belum maksimal dalam mengembangkan diri (Gustina, 2023).

Rendahnya keaktifan guru dalam kegiatan pengembangan profesional serta kurang optimalnya penerapan hasil kegiatan dalam pembelajaran

menunjukkan bahwa masih terdapat permasalahan dalam upaya peningkatan kualitas kinerja guru. Kondisi ini mengindikasikan bahwa program pengembangan yang ada belum sepenuhnya mampu memberikan dampak yang signifikan terhadap peningkatan profesionalisme guru.

Berbagai upaya telah dilakukan untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja guru, salah satunya melalui kegiatan pengembangan profesi yang bersifat kolaboratif dan berkelanjutan. Kegiatan tersebut diharapkan tidak hanya bersifat formalitas, tetapi mampu mendorong guru untuk aktif, kreatif, dan reflektif dalam melaksanakan tugasnya.

Permasalahan yang muncul adalah bahwa *Actuating* Musyawarah Guru Mata Pelajaran yang belum optimal diduga berhubungan dengan tingkat motivasi kerja guru. Kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran yang tidak berjalan secara efektif dapat mengurangi minat dan partisipasi guru, sehingga berdampak pada rendahnya motivasi kerja. Sebaliknya, *Actuating* Musyawarah Guru Mata Pelajaran yang baik dapat menjadi sarana untuk meningkatkan motivasi melalui diskusi, kolaborasi, serta pengembangan kompetensi. Hal ini sejalan dengan pendapat Herzberg (2008) yang menyatakan bahwa faktor motivator seperti pengakuan, pencapaian, dan pengembangan diri dapat meningkatkan motivasi kerja.

Berdasarkan permasalahan tersebut, diperlukan suatu penelitian yang dapat mengkaji secara mendalam mengenai pengaruh pengembangan profesi guru terhadap motivasi kerja guru. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai hubungan antara kedua variabel

tersebut, sehingga dapat menjadi dasar dalam pengambilan kebijakan pendidikan (Jaisah, 2024).

Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh *Actuating* terhadap motivasi kerja guru. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi peningkatan kualitas guru, khususnya dalam meningkatkan efektivitas program pengembangan profesi serta mendorong peningkatan motivasi kerja guru dalam melaksanakan tugasnya secara profesional.

Berdasarkan pengamatan awal di MAN 2 Agam ditemukan fenomena bahwa beberapa guru pada waktu tertentu meninggalkan kewajiban mengajar di kelas untuk mengikuti kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran yang merupakan salah satu bentuk program pengembangan profesi guru. Kondisi ini secara logis berpotensi memengaruhi motivasi kerja guru di satu sisi, keterlibatan dalam Musyawarah Guru Mata Pelajaran dapat meningkatkan semangat profesional guru, namun di sisi lain, ketidakhadiran guru di kelas akibat kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran dapat menimbulkan konflik peran (*role conflict*) yang berdampak pada penurunan motivasi intrinsik maupun ekstrinsik (Gibson, 2012).

Penelitian terdahulu oleh Penelitian yang dilakukan oleh Sudirman, *et al.*, (2022) dengan judul “*Pengaruh Kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran terhadap Profesionalisme Guru*” menunjukkan bahwa kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kompetensi dan profesionalisme guru. Dalam penelitian tersebut dijelaskan

bahwa guru yang aktif mengikuti Musyawarah Guru Mata Pelajaran lebih mampu mengembangkan metode pembelajaran dan meningkatkan kualitas mengajar. Persamaan penelitian ini dengan penelitian penulis terletak pada penggunaan Musyawarah Guru Mata Pelajaran sebagai variabel yang diteliti. Sedangkan perbedaannya terletak pada variabel terikat, di mana penelitian Muttaqin (2022) meneliti profesionalisme guru, sedangkan penelitian penulis meneliti motivasi kerja guru karena melihat pentingnya peran guru dalam meningkatkan mutu pendidikan. Guru yang memiliki motivasi kerja tinggi akan lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas, lebih disiplin, serta mampu menciptakan proses pembelajaran yang efektif. Oleh sebab itu, motivasi kerja guru menjadi salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan dalam dunia pendidikan. Oleh karena itulah, peneliti tertarik untuk mengkaji permasalahan ini lebih lanjut.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, ada beberapa masalah identifikasi sebagai berikut:

1. Masih terdapat guru yang kurang aktif dalam mengikuti kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran sehingga semangat, keterlibatan, dan motivasi kerja guru dalam meningkatkan kualitas pembelajaran belum berkembang secara optimal.
2. Belum diketahui secara jelas pengaruh *Actuating* kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran terhadap motivasi kerja guru di MAN 2 Agam.

3. fungsi *Actuating* dalam kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran belum berjalan secara optimal.
4. Masih terdapat guru yang kurang termotivasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik.

C. Batasan Masalah

Penelitian ini membatasi variabel *Actuating* kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran dengan pertimbangan bahwa Musyawarah Guru Mata Pelajaran merupakan program pengembangan profesi yang paling bersinggungan langsung dengan rutinitas tugas mengajar guru di MAN 2 Agam. Berdasarkan temuan awal, sebagian guru mengikuti Musyawarah Guru Mata Pelajaran pada jam efektif pembelajaran, sehingga berpotensi menimbulkan konflik peran (*role conflict*) yang secara langsung memengaruhi motivasi kerja guru (Gibson, *et al.*, 2012).

Dengan demikian, pembatasan ini bukan semata-mata penyempitan cakupan, melainkan upaya untuk mempertajam relevansi antara variabel yang diteliti dengan konteks nyata di lapangan.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Bagaimana *Actuating* kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran di MAN 2 Agam?
2. Bagaimana motivasi kerja guru di MAN 2 Agam?

3. Apakah terdapat pengaruh *Actuating* kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran terhadap motivasi kerja guru di MAN 2 Agam?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, penelitian ini memiliki tujuan yaitu:

1. Untuk mendeskripsikan *Actuating* kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran di MAN 2 Agam.
2. Untuk mendeskripsikan Motivasi Kerja Guru di MAN 2 Agam.
3. Untuk menganalisis pengaruh *Actuating* kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran terhadap Motivasi Kerja Guru di MAN 2 Agam.

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, baik secara teoretis maupun praktis, sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengembangan ilmu dalam bidang manajemen pendidikan, khususnya terkait *Actuating* Musyawarah Guru Mata Pelajaran dan motivasi kerja guru.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas pengetahuan bagi peneliti tentang pengaruh *Actuating* kegiatan Musyawarah Guru Mata

Pelajaran terhadap motivasi kerja dan dapat memberikan manfaat bagi peneliti pada saat nanti jadi Guru.

b. Bagi guru

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi Guru dan Sebagai bahan refleksi untuk meningkatkan motivasi kerja.

c. Bagi peserta didik

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi peserta didik berupa peningkatan kualitas proses pembelajaran melalui meningkatnya motivasi kerja guru. Guru yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung lebih profesional, kreatif, dan bertanggung jawab dalam melaksanakan pembelajaran, sehingga peserta didik memperoleh pengalaman belajar yang lebih efektif, menyenangkan, dan bermakna.

d. Bagi Madrasah

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan oleh Madrasah untuk sebagai bahan evaluasi *Actuating* Musyawarah Guru Mata Pelajaran.

G. Defenisi Operasional

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

1. *Actuating* Kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran

Actuating kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran dalam penelitian ini adalah proses *Actuating* yang dilakukan dalam kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (Musyawarah Guru Mata

Pelajaran) melalui langkah-langkah dalam *Actuatingnya* dimulai dengan persiapan kegiatan, *Actuating* kegiatan, diskusi dan tanggung jawab, penugasan/praktik dan evaluasi tindak lanjut *Actuating* merupakan fungsi manajemen yang bertujuan menggerakkan anggota organisasi agar bekerja secara efektif dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan (ZAINU, 2022).

2. Motivasi Kerja

Motivasi kerja guru merupakan keadaan psikologis yang mendorong guru untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan penuh semangat, disiplin, dan komitmen dalam mencapai tujuan pendidikan. Motivasi kerja dapat berasal dari faktor internal maupun eksternal yang memengaruhi perilaku kerja guru. Dalam penelitian ini, motivasi kerja guru diukur berdasarkan indikator yang dikemukakan oleh Bahri, yaitu: (1) kinerja, (2) penghargaan, (3) tantangan, (4) tanggung jawab, (5) pengembangan, (6) keterlibatan dan (7) kesempatan. Ketujuh indikator tersebut digunakan untuk mengetahui tingkat motivasi kerja guru di MAN 2 Agam (Imron, 2023).