

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sebagaimana disadari bersama bahwa pendidikan memegang peranan penting dalam upaya mewujudkan kualitas sumber daya manusia dan dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa serta mengembangkan bangsa Indonesia seutuhnya. Peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan suatu proses yang tidak bisa dipisahkan dengan proses peningkatan pelayanan pendidikan oleh guru. Ada empat kompetensi sebagai guru profesional sebagaimana disebutkan dalam Permendiknas RI No. 18 Tahun 2007 yaitu kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian. Kompetensi yang dimiliki guru tersebut menunjuk pada kinerja guru.¹

Kompetensi pedagogik adalah kemampuan menguasai landasan kependidikan dan penyelenggaraan program bimbingan. Ada beberapa hal yang mencakup landasan kependidikan; (1) mengenal tujuan pendidikan; (2) mengenal fungsi sekolah dalam masyarakat; dan (3) mengenal prinsip psikologi perkembangan dan pelajar dalam pendidikan.² Kompetensi profesional adalah suatu kemampuan untuk menguasai bahan pengajaran, menyusun program pengajaran, melaksanakan program pengajaran, menilai proses hasil belajar mengajar yang telah dilaksanakan, menyelenggarakan administrasi sekolah dan

¹ S. Nasution, *Metode Pendidikan Naturalistik Kualitatif*, (Bandung:Tarsito Natawidjaya, 2002), h.9.

² S. Nasution, (Bandung:Tarsito Natawidjaya, 2002), h. 12.

menyelenggarakan penelitian sederhana untuk kepentingan pengajaran. Kompetensi sosial adalah sikap dimana seorang guru memiliki kemampuan berinteraksi dengan teman sejawat dan masyarakat dalam arti luas. Sedangkan kompetensi kepribadian adalah suatu kemampuan untuk mengembangkan kepribadian dan mampu mengaplikasikannya.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara ke madrasah, masih rendahnya kinerja guru seperti mengajar tidak sesuai dengan kompetensinya, struktur tugas yang tidak jelas, jadwal kerja yang tumpang tindih. Seorang guru harus memiliki persyaratan-persyaratan khusus, mengetahui landasan pendidikan untuk mentransformasikan informasi maupun pelajaran kepada siswa. Meskipun demikian guru bukanlah satu-satunya sumber informasi di dalam kelas, siswa harus diberi kesempatan untuk mengembangkan diri. Tugas guru yang utama bukan lagi menyampaikan pengetahuan melainkan memupuk pengertian, membimbing mereka untuk belajar sendiri. Kemampuan untuk menemukan sendiri dan belajar sendiri dianggap dapat dipelajari.³ Kendala yang perlu mendapat perhatian untuk menghadapi isu yang berkembang di atas serta untuk mewujudkan kinerja guru yang baik setidaknya dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain kepemimpinan, budaya dan iklim organisasi, kemampuan dan perencanaan. Selain itu faktor motivasi turut menentukan pencapaian kinerja.

Istilah motivasi dalam empat dasawarsa terakhir nampak semakin populer karena menjadi model bagaimana menggerakkan dan mengarahkan karyawan agar dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesabaran, kegairahan, dan

³S. Nasution, *Metode Pendidikan Naturalistik Kualitatif*, (Bandung:Tarsito Natawidjaya, 2002), h. 21.

bertanggung jawab. Motivasi juga telah menjadi kajian manajemen yang banyak melibatkan aspek-aspek psikologi, karena motivasi dapat dijelaskan terjadinya perilaku orang-orang yang didorong oleh kondisi psikis yang ada pada diri mereka masing-masing.

Guru sebagai tenaga profesional seharusnya memiliki pengetahuan dan pengalaman di bidangnya. Guru yang memiliki pengetahuan dan pengalaman yang cukup dalam bidangnya akan mampu melihat ke depan dalam peningkatan perkembangan unit pelayanan teknis (UPT). Kinerja guru dapat dilihat dari penguasaan guru terhadap kompetensi yang dimiliki sebagai tenaga profesional.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru, diantaranya adalah kompetensi yang memadai dan wajar, kondisi kerja yang aman dan sehat, kesempatan untuk mengembangkan kemampuan, rasa ikut memiliki, motivasi kerja, disiplin kerja dan lain-lain. Namun dalam penelitian ini, hanya akan meneliti kinerja guru yang dipengaruhi oleh motivasi.

Madrasah Tsanawiyah Ulumul Qur'an merupakan lembaga pendidikan yang menjalankan fungsi dan perannya dalam hal pendidikan di Kabupaten Barito Kuala selalu mengupayakan peningkatan kinerja guru dalam rangka pencapaian visi dan misi sekolah. Namun di sisi lain persoalan motivasi masih menjadi momok yang berkepanjangan. Karena betapa tidak kondisi infrastuktur daerah, fasilitas sekolah dan kondisi guru yang kurang mendukung menjadi alasan kurangnya motivasi kerja guru. Mengenai hal ini Allah Swt telah menegaskan dalam Alquran surah Ar Ra'd ayat 11, yaitu:

﴿إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ﴾

Berdasarkan ayat tersebut jelaslah bahwa Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Ayat ini sendiri merupakan sebuah motivasi bahwa setiap kaum harus berusaha dari dalam diri mereka sendiri dalam merubah keadaan dalam hidup yang tentunya merupakan sebuah kinerja secara bersama-sama.

Sehingga dalam hal ini, peneliti tertarik untuk mengangkat penelitian ini dengan judul, **“Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Tsanawiyah Ulumul Qur’an Kabupaten Barito Kuala”**.

B. Definisi Operasional

Menghindari kesalah pahaman terhadap judul di atas, maka peneliti memberikan penjelasan mengenai istilah yang ada pada judul tersebut, yaitu:

1. Motivasi

Motivasi kerja adalah dorongan kerja guru ditinjau dari faktor intrinsik yaitu meliputi (1) tekun menghadapi tugas; (2) ulet menghadapi kesulitan; (3) tidak memerlukan dorongan dari luar untuk berprestasi; (4) ingin mendalami pekerjaan yang dipercayakan kepadanya; (5) selalu berusaha untuk berprestasi sebaik mungkin; (6) menunjukkan minat yang positif; (7) lebih senang bekerja mandiri, (8) bosan terhadap tugas-tugas rutin; dan (9) senang memecahkan persoalan yang dialami selama bekerja. Sedangkan dari faktor ekstrinsik meliputi: (1) prestasi, (2) pengakuan, (3) tanggung jawab, (4) promosi, (5) gaji, (6) hubungan dengan teman sejawat dan (7) keamanan.

Hal ini sejalan dimana motivasi didefinisikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan.⁴

2. Kinerja

Kinerja guru adalah aktivitas atau perilaku yang ditonjolkan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya, meliputi: (1) kemampuan pemahaman terhadap peserta didik, (2) merancang dan melaksanakan pembelajaran, (3) melaksanakan evaluasi pembelajaran, (4) mengembangkan potensi peserta didik untuk mengaktualisasi berbagai potensi yang dimilikinya, (5) penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam, (6) penguasaan struktur dan metodologi keilmuan (7) memiliki kepribadian mantap dan stabil, dewasa, arif dan memiliki akhlak mulia yang dapat menjadi teladan bagi peserta didik, (8) berkomunikasi dan bergaul secara efektif baik dengan peserta didik maupun dengan sesama pendidik dan tenaga kependidikan, serta orang tua murid/wali peserta didik dan masyarakat sekitar, (9) memiliki kepribadian mantap dan stabil, (10) memiliki kepribadian dewasa dan arif serta (11) memiliki akhlak mulia yang dapat menjadi teladan bagi peserta didik.

Menurut Mangkunegara kinerja adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Disamping itu kinerja yang dikaitkan dengan karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan

⁴ Reksohadiprodjo, Sukanto, dan Hani Handoko.T, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:Bina Aksara, 2000), h. 225

kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.⁵

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang peneliti kemukakan di atas, maka masalah yang akan dicari jawabannya dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana kondisi motivasi guru di Madrasah Tsanawiyah Ulumul Qur'an Kabupaten Barito Kuala?
2. Bagaimana kondisi kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Ulumul Qur'an Kabupaten Barito Kuala?
3. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Ulumul Qur'an Kabupaten Barito Kuala?

D. Tujuan Penelitian

Dalam penelitian ini, ada beberapa tujuan yang ingin dicapai oleh peneliti, tujuan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui kondisi motivasi guru di Madrasah Tsanawiyah Ulumul Qur'an Kabupaten Barito Kuala.
2. Mengetahui kondisi kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Ulumul Qur'an Kabupaten Barito Kuala.
3. Mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Ulumul Qur'an Kabupaten Barito Kuala.

⁵ Mangkunegara, prabu, anwar. Evaluasi kinerja SDM, (Jakarta : 2005), h. 9

E. Signifikansi Penelitian

Adapun kegunaan penelitian yang ingin dicapai adalah:

1. Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan informasi mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Ulumul Qur'an Kabupaten Barito Kuala sekaligus membuka area manajemen yang lebih luas lagi untuk sebuah pengetahuan juga sebagai sebuah penelitian bagi jurusan KI – Manajemen Pendidikan Islam.

2. Praktis

a. Manfaat Praktis Bagi Guru

Hasil penelitian ini diharapkan bagi guru bermanfaat dalam upaya untuk memberi masukan dalam rangka mengenal aspek motivasi, sehingga dapat memacu guru untuk meningkatkan kinerjanya guna mendapatkan sertifikasi guru.

b. Manfaat Praktis Bagi Sekolah

Diharapkan dapat dijadikan salah satu acuan dalam mengembangkan kualitas proses belajar mengajar sehingga hasil yang diharapkan dapat tercapai secara optimal serta dapat menciptakan kualitas mutu lulusan.

c. Manfaat Praktis Pemangku Kebijakan di Kabupaten Barito Kuala

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai bahan masukkan dalam upaya untuk meningkatkan mutu pendidikan melalui pengelolaan sekolah, terutama di Kabupaten Barito Kuala.

F. Anggapan Dasar dan Hipotesis

Motivasi kerja merupakan dorongan kerja yang timbul pada diri seseorang untuk berperilaku dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Motivasi dapat ditimbulkan baik dari dalam (instrinsik) maupun dari luar (ekstrinsik). Untuk dapat meningkatkan kinerja guru juga harus memiliki motivasi kerja yang tinggi. Dengan motivasi kerja yang tinggi maka tujuan yang diinginkan dapat tercapai. Dengan demikian motivasi kerja diduga berpengaruh kepada kinerja guru.

Berdasarkan kerangka teoritik di atas dapat diduga bahwa motivasi dapat berpengaruh secara langsung dan tidak langsung terhadap kinerja guru:

- Jika guru bermotivasi kerja positif atau tinggi, diduga akan berimplikasi pada kuatnya atau tingginya kinerja guru dan sebaliknya jika guru bermotivasi kerja negatif atau rendah diduga akan berimplikasi pada melemahnya atau rendahnya kinerja guru.

Adapun yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini adalah Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Ulumul Qur'an Kabupaten Barito Kuala.

G. Sistematika Penulisan

Sebagai gambaran umum pembahasan dan untuk mempermudah dalam pembuatan skripsi ini, peneliti sajikan sistematika pembahasannya sebagai berikut:

Bab I, pendahuluan yang berisi uraian tentang latar belakang masalah, definisi operasional, rumusan masalah, tujuan penelitian, signifikansi penelitian, anggapan dasar dan hipotesis serta sistematika penelitian.

Bab II, menguraikan mengenai pengertian dan indikator dari motivasi dan kinerja serta upaya penilaian kinerja.

Bab III, metode penelitian yang terdiri atas jenis penelitian dan Pendekatan penelitian, populasi dan sampel, kerangka dasar penelitian, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik pengolahan data, desain pengukuran, uji validitas dan reabilitas, analisis data dan prosedur penelitian.

Bab IV, Bab ini berisi tentang gambaran umum lokasi penelitian, penyajian data dan Analisis Uji Hipotesis.

Bab V, penutup, yang berisi simpulan dan saran-saran.

Daftar Pustaka