University of Islam Malang
REPOSITORY

# MOTIVASI KERJA GURU TIDAK TETAP MADRASAH ALIYAH AL-AZIZ DAMPIT KAB. MALANG

## SKRIPSI

**Oleh:**
**MUHAMMAD AMALUL YAQIN**
**NPM. 21701011167**

**UNIVERSITAS ISLAM MALANG**
**FAKULTAS AGAMA ISLAM**
**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN AGAMA ISLAM**
**2021**

© Hak Cipta Milik UNISMA
repository.unisma.ac.id

University of Islam Malang REPOSITORY

# ABSTRAK

Amalul,Muhammad.2021. *Motivasi Kerja Guru Tidak Tetap Madrasah Aliyah Al-Aziz Dampit Kab. Malang*. Skripsi, Program Studi Pendidikan Agama Islam. Fakultas Agama Islam. Universitas Islam Malang. Pembimbing 1: Dr. Rosichin Mansur, S.Fil, M.Pd. Pembimbing 2: Arief Ardiansyah, M.Pd I

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kinerja Guru, Guru Tidak Tetap,

Guru merupakan profesi yang sangat mulia, sehingga ia disebut dengan pahlawan tanpa tanda jasa. Sudah menjadi rahasia publik jika pendapatan yang mereka terima dari profesi tersebut belum sebanding dengan jasa-jasa mereka dalam mencerdaskan anak bangsa. Padahal pendidikan merupakan satu kesatuan yang menyeluruh dan berjangka panjang, yakni antar aspek saling berkaitan satu dengan yang lain termasuk pada aspek kesejahteraan guru. Karena akhir dari tujuan pendidikan tersebut adalah terwujudnya manusia yang memiliki nilai dan dapat berperan pada tingkat peradaban yang lebih tinggi. Artinya tanpa ada guru dalam sistem pendidikan, maka sistem tersebut tidak akan berjalan dengan baik. Dalam situasi dan kondisi apa adanya, guru dituntut untuk bekerja dengan capat dan profesional, di sisi lain mereka memimpikan kehidupan yang layak.

Peran Guru sebagai salah satu komponen dalam kegiatan belajar mengajar (KBM),memiliki peran yang sangat menentukan keberhasilan pembelajaran. Melihat begitu pentingnya peran guru dalam proses pendidikan dan sekaligus sebagai pihak yang bertanggungjawab dalam pelaksanaan proses pendidikan di sekolah, guru dituntut untuk memiliki keahlian profesi, kompetensi, tanggung jawab dan jiwa rela memberikan layanan sosial di atas kepentingan madraasah. Namun ditengah banyaknya tuntutan terhadap profesi guru, banyak permasalahan yang dialami oleh guru, khususnya Guru Tidak Tetap, yakni berkisar masalah kesejahteraan dan kejelasan status profesi, kompetensi, dan kepegawaian.

Berdasarkan observasi awal, menjelaskan bahwa Madrasah Aliyah (MA) Al-Aziz merupakan madrasah yang mempunyai Guru-guru dengan kinerja yang tinggi. MA Al-Aziz yang bernaung pada Yayasan Pondok Pesantren Al-Aziz, dengan tujuan lembaga ini didirikan agar siswa-siswinya mempunyai kompetensi seimbang amara ilmu duniawi dan ukhrowi. Selain itu, dengan adanya MA Al-Aziz untuk memudahkan para pendidik dalam mengontrol perilaku siswa dalam rutinitas sehari-hari.

Untuk beberapa tahun ini, di MA Al-aziz, baru selesai pembangunan gedung baru untuk kelas putra, dan sudah ditempat sampai saat ini. Sekarang masuknya siswa-siswi sudah punya kelas sendiri-sendiri, yang dimaksud disini yaitu kelas putra sendiri dan kelas putri juga sendiri. Jadi waktu pembelajaran di dalam kelas sudah maksimal tapi masih ada satu problematika yaitu yang masih kurang penguasaan kompetensi sebagai guru dan kurangnya motivasi kinerja guru tidak tetap di dalam kelas maupun di menyiapkan program pembelajarannya karena beberapa guru tidak tetap di MA Al-Aziz masih tahap proses berpendidikan (Kuliah Ekstensi) untuk menjadi guru yang

© Hak Cipta Milik UNISMA

repository.unisma.ac.id

University of Islam Malang REPOSITORY

berkategori guru professional dan guru yang berkompetensi. Karena keberhasilan guru dalam melaksanakan mengajar/mendidik murid-murid dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain: fasilitas, biaya, minat, sarana dan prasarana serta kemampuan guru itu sendiri.merupakan madrasah yang mempunyai guru-guru dengan tingkat keprofesionalan dan berkompetensi yang sesuai standart nasional.

Dari latar belakang penelitian diatas maka berdasarkan konteks penelitian maka peneliti merumuskan fokus penelitian yaitu tentang (1) Bagaimana kinerja guru tidak tetap,(2) Bagaiamana motivasi kerja guru tidak tetap, (3) Apa faktor pendukung dan penghambat kinerja guru tidak tetap di MA Al-aziz di Dampit Kab. Malang.Tujuan penelitian ini adalah (1) Untuk mendeskripsikan kinerja guru tidak tetap, (2) Untuk mendeskripsikan motivasi kerja guru tidak tetap, (3) Untuk mendeskripsikan faktor pendukung dan penghambat kinerja guru tidak tetap di MA Al-Aziz di Dampit Kab. Malang.

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yang berlandaskan atas fenomenologi dengan menggunakan jenis penelitian studi kasus di MA Al-Aziz di Dampit Kab. Malang, maka dari itu penelitian ini diharapkan mampu mengungkapkan berbagai informasi yang terjadi di lapangan yang didukung dengan data-data yang telah diperoleh. Sehingga peneliti dapat menganalisis yang kemudian dapat di simpulkan sebagai hasil akhir dari penelitian. Kehadiran peneliti di lokasi penelitian memiliki pengaruh penting untuk memperoleh suatu informasi atau data dengan sedetail mungkin. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder yang mana menjadi rujukan untuk pengambilan data dalam penelitian ini. Untuk vii mendapatkan data yang dapat di pertanggungjawabkan maka tektik pengumpulan data yang di gunakan adalah observasi, wawancara dan dokumentasi.Analisis data dalam penelitian ini dilakukan melalui pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan sehingga peneliti lebih mudah untuk menemukan hasil dari penelitian ini.Sedangkan untuk pengecekan keabsahan data peneliti melakukan perpanjangan pengamatan, triangulasi dan diskusi teman sejawat. Untuk mencapai tujuan tersebut, penelitian dilakukan menggunakan pendekatan kualitatif, dengan jenis penelitian studi kasus, teknik pengumpulan data dilakukan dengan metode observasi partisipasi pasif, wawancara tidak terstruktur dan dokumentasi, teknik analisis data dilakukan dengan pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan, dan pengecekan keabsahan data dilakukan dengan perpanjangan pengamatan, triangulasi sumber dan triangulasi teknik, dan diskusi teman sejawat.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti dapat mengambil kesimpulan tentang Motivasi Kerja Guru Tidak Tetap di MA Al-Aziz Dampit Kab.Malang, sebagai berikut : (1) Kinerja guru tidak tetap di MA Al-Aziz di Dampit Kab. Malang, yaitu : Kinerja guru tidak tetap yang ditunjukkan dapat diamati dari kemampuan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, tentu sudah dapat mencerminkan suatu pola kerja yang dapat meningkatkan mutu pendidikan ke arah yang lebih baik. Berbagai cara telah dilakukan oleh pemerintah untuk mencapai kinerja guru yang baik tersebut. Salah satunya anggaran pendidikan yang dituangkan di dalam Undang-Undang telah direalisasikan sebanyak 20%. (2) Motivasi kerja guru tidak tetap di MA Al-Aziz Dampit Kab. Malang, yaitu: Motivasi kerja guru tidak tetap

© Hak Cipta Milik UNISMA

repository.unisma.ac.id

University of Islam Malang
REPOSITORY

ini sesuai dengan motivasi kerja guru tidak tetap disesuaikan oleh teori motivasi kerja guru tidak tetap yang diterapkan disini bahwa seseorang mempunyai kebutuhan yang berhubungan dengan tempat dan suasana di lingkungan ia bekerja sangat baik, yaitu upah yang adil dan pantas, kesempatan untuk maju dan berkembang, keamanan ketika kerja, tempat kerja yang baik, penerimaan pendapat oleh kelompok ketika rapat bulanan maupun mingguan, perlakuan yang wajar, dan pengakuan atas prestasi.(3) Faktor pendukung dan penghambat kerja guru tidak tetap di MA Al-Aziz Dampit Kab. Malang yaitu: Faktor pendukung kerja guru tidak tetap di MA Al-Aziz Dampit Kab. Malang yaitu dengan adanya guru tidak tetap jadi untuk administrasi dan mengajar di dalam kelas bisa teratasi karena banyaknya setiap tahun bertambah banyak. Faktor penghambat ada 2 faktor yaitu: (a) Faktor internal yang dimaksud ialah faktor dari guru itu sendiri dari beberapa guru tidak tetap yang masih kurang faham dalam kinerja sebagai guru dari segi segi pengalaman dan penyampaian materi ketika didalam kelas. (b)Faktor eksternal yang dimaksud ialah guru ketika melaksanakan tugasnya di MA Al-Aziz, karena banyaknya guru tidak tetap sering terjadinya miss komunikasi antara pegawai/TU pada saat menyiapkan rencana program kerja guru dan administrasi.

© Hak Cipta Milik UNISMA
repository.unisma.ac.id

University of Islam Malang
REPOSITORY

## PERSEMBAHAN

Saya bersyukur kepada Allah SWT, karena hanya atas izin, ridho dan karuniaNyalah maka skripsi ini dapat dibuat dan selesai.

Ayah tersayang dan bunda tercinta serta keluarga besar saya yang telah memberikan dukungan moral maupun materi serta do'a yang tiada henti untuk kesuksesan saya.

Adek saya, yang senantiasa memberikan dukungan, semangat, senyum, dan do'anya untuk keberhasilan ini.

Sahabat dan Teman, dengan dukungan dan bantuan kalian saya sampai disini, terimakasih untuk canda tawa, tangis, dan perjuangan yang kita lewati bersama dan terimakasih untuk kenangan manis selama ini.

© Hak Cipta Milik UNISMA
repository.unisma.ac.id

University of Islam Malang
REPOSITORY

**MOTO**

# فَاِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا

*"Maka Sesungguhnya Beserta Kesulitan Ada Kemudahan"*

**(*QS. Al Insyirah: 5*)**

© Hak Cipta Milik UNISMA

repository.unisma.ac.id

University of Islam Malang
REPOSITORY
© Hak Cipta Milik UNISMA
repository.unisma.ac.id

University of Islam Malang
REPOSITORY

# KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT serta baginda Nabi Muhammad SAW. Atas limpahan berkah, Ridho serta hidayah-Nya, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.

Penyusunan skripsi ini tidak dapat dilaksanakan dengan baik terkecuali dengan bantuan dari semua pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini saya mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Alm. Moch Yusuf Sa'id dan Jannatul Fadilah sebagai Orang tua saya yang telah ikhlas memberikan pengorbanan, motivasi, dukungan, kasih sayang, kebahagiaan, serta do'a yang selalu dipanjatkan tanpa lelah dan tiada henti kepada peneliti.
2. Bapak Drs. H. Anwar Sa'dullah, M.PdI selaku Dekan Fakultas Agama Islam Universitas Islam Malang.
3. Bapak Moh. Sulistiono, M.Pd, Ketua Program Studi Pendidikan Agama Islam
4. Bapak Dr. Rosichin Mansur, S.Fil, M.Pd dan bapak Arief Ardiansyah, M.Pd I selaku dosen pembimbing skripsi yang telah membimbing, memberikan arahan dan masukan, serta memotivasi dalam penyusunan skripsi ini.
5. Dosen-dosen Fakultas Agama Islam Universitas Islam Malang

© Hak Cipta Milik UNISMA
repository.unisma.ac.id

University of Islam Malang REPOSITORY

6. Gus Abdul Hamid,S.Sy dan Drs. Agus Susanto yang telah memberikan izin penelitian dan banyak membantu saat proses penelitian berlangsung di SMP sampai dengan selesai.
7. Izza Habibah, Cak Habib, Cak Udin, Cak Novan, Cak Dulloh Cak Ali, Cak Rozak, Mas Yahya, Safira, Zilda, Risma, Wildan, Mail, dan Zakki yang selalu memberikan do'a terbaik, dukungan, dan motivasi serta yang selalu memberikan semangat gurauan dan menjadi obat pelipur.
8. Teman PAI angkatan 2017 senasib, dan seperjuangan, khususnya kelas E.
9. Dulur-dulur FKM2S Unisma yang telah menerima sipeneliti menjadi teman serta saudara di Malang Selatan.
10. Sahabat ambyar dan sahabat ngopi yang telah membangun semangat, memotivasi serta alasan sipeneliti harus tetap tersenyum (Dina, Ainun, Atul, Riki, Aang, Nanda, Dimas, Maftuh, Zakki, Adip, Mbah Giwar).

Demikian yang dapat peneliti sampaikan. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca umumnya dan bagi peneliti khusunya. Tidak ada gading yang tak retak, oleh karena itu peneliti sangat mengharapkan kepada semua pihak untuk berkenan memberikan kritik dan saran atas kesalahan-kesalahan dalam skripsi ini.

Malang,……..Juli 2021
Penulis

Muhammad Amalul Yaqin
NPM. 21701011167

© Hak Cipta Milik UNISMA

repository.unisma.ac.id

University of Islam Malang REPOSITORY

# BAB I

# PENDAHULUAN

## A. Konteks Penelitian

Pendidikan merupakan salah satu upaya manusia untuk memperluas cakrawala pengetahuari dalam rangka membentuk nilai, perilaku dan sikap. Tujuan pendidikan menurut Az Zarnuji dijelaskan dalam bab II di dalam kitab Ta'lim al Muta'allim Fi Bayani Thariqi al Ta'allum, yaitu untuk mengharap dan memperoleh ridho Allah SWT. Mengabdi, menegakkan, mengembangkan agama Islam, menghilangkan kebodohan, sebab taqwa kepada Allah SWT tidak akan terwujud dengan adanya kebodohan. Tanpa pendidikan kebodohan merajalela, maka bencana dan malapetaka akan menimpa dunia.

Guru merupakan profesi yang sangat mulia, sehingga ia disebut dengan pahlawan tanpa tanda jasa (Gunawan, 2018). Sudah menjadi rahasia publik jika pendapatan yang mereka terima dari profesi tersebut belum sebanding dengan jasa-jasa mereka dalam mencerdaskan anak bangsa. Padahal pendidikan merupakan satu kesatuan yang menyeluruh dan berjangka panjang, yakni antar aspek saling berkaitan satu dengan yang lain termasuk pada aspek kesejahteraan guru. Karena akhir dari tujuan pendidikan tersebut adalah terwujudnya manusia yang memiliki nilai dan dapat berperan pada tingkat peradaban yang lebih tinggi (Alam, 2016; Astawa, 2017). Artinya tanpa ada guru dalam sistem pendidikan, maka sistem tersebut tidak akan berjalan dengan baik. Dalam situasi dan kondisi apa adanya, guru dituntut untuk bekerja dengan capat dan profesional, di sisi lain mereka

© Hak Cipta Milik UNISMA

repository.unisma.ac.id

memimpikan kehidupan yang layak (Fithriani, 2017; Nurdin & Usman, 2003; Sopandi, 2019; Sutajaya, 2016).

Guru merupakan salah satu komponen dalam kegiatan belajar mengajar (KBM), memiliki posisi yang sangat menentukan keberhasilan pembelajaran, karena fungsi utama guru adalah merancang, mengelola, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran. Disamping itu, kedudukan guru dalam kegiatan belajar mengajar juga sangat strategis dan menentukan. Strategis berarti karena guru yang akan menentukan kedalaman dan keluasan materi pembelajaran, sedangkan bersifat menentukan karena guru yang memilah bahan pelajaran yang akan disajikan kepada peserta didik. Salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan tugas guru adalah kinerjanya dalam merencanakan atau merancang, serta melaksanakan dan mengevaluasi proses belajar mengajar (Nurdin & Usman, 2002, hal. 8).

Guru yang profesional adalah guru yang memiliki seperangkat kompetensi (pengetahuan, keterampilan dan perilaku) yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya. Kompetensi yang harus dimiliki oleh guru berdasarkan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen pada Bab IV Pasal 10 ayat 1, yang menyatakan bahwa "kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi" (Mudlofir, 2013, hal. 75).

Salah satu kemampuan yang dituntut dalam kompetensi profesional adalah kemampuan dalam menguasai materi ajar serta mengembangkannya. Kemampuan

University of Islam Malang REPOSITORY
© Hak Cipta Milik UNISMA
repository.unisma.ac.id

University of Islam Malang
REPOSITORY

menguasai bahan pelajaran, sebagai bagian integral dari proses belajar mengajar, hendaknya tidak dianggap pelengkap bagi profesi guru. Guru yang profesional mutlak harus menguasai bahan yang akan diajarkanya. Adanya buku pelajaran yang dapat dibaca oleh siswa, tidak mengandung arti bahwa guru tak perlu menguasai materi ajar. Setiap guru dituntut untuk memiliki pengetahuan umum yang luas dan mendalami keahliannya atau mata pelajaran yang menjadi tanggung jawabnya. Sadjati mengemukakan bahwa bahan ajar sangat unik dan spesifik. Unik artinya bahan ajar itu hanya dapat digunakan audiens tertentu dalam suatu pelajaran tertentu. Sedangkan spesifik artinya bahan ajar dirancang sedemikian rupa hanya untuk mencapai tujuan tertentu dari audiens tertentu dan sistematika cara penyampaiannya pun di sesuaikan dengan karateristik mata pelajaran dan karakteristik siswa yang menggunakan pada saat di dalam kelas.

Kompetensi profesional yang harus dimilki oleh guru dalam pendidikan adalah sebagai berikut: a) Menguasai materi, struktur, konsep dan pola fikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diajarkan. b) Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran yang diajarkan c) Mengembangkan materi pembelajaran yang dijarkan secara kreatif d) Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif e) Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan diri (Hanafiah & Suhana, 2012, hal. 105-106).

Dengan demikian kompetensi profesional guru dalam proses pembelajaran merupakan kemampuan guru secara luas dan mendalam dalam menciptakan suatu

© Hak Cipta Milik UNISMA
repository.unisma.ac.id

University of Islam Malang
REPOSITORY

situasi yang dapat menigkatkan aktivitas belajar siswa, agar diperoleh kualitas belajar yang optimal. Dimana guru mampu menguasai bahan atau materi pembelajaran di dalam kelas mampu mengembangkannya dan siswa juga mengerti dan mudah memahami materi yang diajar kan sehingga tercapailah tujuan pembelajaran.

Berdasarkan hasil penelitian observasi sementara menjelaskan bahwa Madrasah Aliyah (MA) Al-Aziz merupakan madrasah yang mempunyai Guru-guru dengan kinerja yang tinggi. MA Al-Aziz yang bernaung pada Yayasan Pondok Pesantren Al-Aziz, dengan tujuan lembaga ini didirikan agar siswa-siswinya mempunyai kompetensi seimbang amara ilmu duniawi dan ukhrowi. Selain itu, dengan adanya MA Al-Aziz untuk memudahkan para pendidik dalam mengontrol perilaku siswa dalam rutinitas sehari-hari.

Lembaga ini mewajibkan peserta didiknya untuk tinggal di asrama selama mengenyam pendidikan dan ada juga beberapa siswa Siswi yang berangkat dari rumahnya masing-masing yang rumahnya di sekitar pondok pesantren al-aziz, di lingkungan MA Al-Aziz untuk tahun ini, ada beberapa guru tidak tetap di madrasah al aziz yang belum berstatus minimal sebagai calon pegawai negeri sipil, dan di gaji per jam pelajaran. Seringkali guru tidak tetap digaji secara sukarela, dan bahkan di bawah gaji minimum yang telah ditetapkan secara resmi. Secara kasat mata, mereka sering nampak tidak jauh berbeda dengan guru tetap, bahkan mengenakan seragam pegawai negeri sipil layaknya seorang guru tetap.

© Hak Cipta Milik UNISMA
repository.unisma.ac.id

University of Islam Malang
REPOSITORY

Di lingkungan MA Al-Aziz ini yang dulunya masuknya siswa – siswi bergantian, paginya para siswa sampai dhuhur, dilanjutkan dengan para siswinya masuk sampai waktu ashar. Kelasnya pisah di karena adanya Peraturan tidak boleh berhubungan dengan ajnabiyah ikut naungan Yayasan Pondok Pesantren Al-Aziz, jadi pembelajaran di dalam kelas waktunya kurang maksimal. Untuk beberapa tahun ini, di MA Al-aziz, baru selesai pembangunan gedung baru untuk kelas putra, dan sudah ditempat sampai saat ini. Sekarang masuknya siswa-siswi sudah punya kelas sendiri-sendiri, yang dimaksud disini yaitu kelas putra sendiri dan kelas putri juga sendiri. Jadi waktu pembelajaran di dalam kelas sudah maksimal tapi masih ada satu problematika yaitu yang masih kurang penguasaan kompetensi sebagai guru dan kurangnya motivasi kinerja guru tidak tetap di dalam kelas maupun di menyiapkan program pembelajarannya karena beberapa guru tidak tetap di MA Al-Aziz masih tahap proses berpendidikan (Kuliah Ekstensi) untuk menjadi guru yang berkategori guru professional dan guru yang berkompetensi. Karena keberhasilan guru dalam melaksanakan mengajar/mendidik murid-murid dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain: fasilitas, biaya, minat, sarana dan prasarana serta kemampuan guru itu sendiri.merupakan madrasah yang mempunyai guru-guru dengan tingkat keprofesionalan dan berkompetensi yang sesuai standart nasional.

Oleh karena itu, peneliti ini sangat tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul motivasi kerja guru tidak tetap di MA Al-aziz di Dampit Kab Malang. peneliti merasa perlu diadakan penelitian mengenai hal-hal yang menyebabkan guru tidak tetap tersebut termotivasi untuk menekuni profesinya, komitmen dan lebih

© Hak Cipta Milik UNISMA
repository.unisma.ac.id

University of Islam Malang REPOSITORY

maksimal lagi, walaupun imbalan yang diterima oleh para guru tidak tetap tersebut tidak sama dengan guru tetap/guru yayasan.

## B. Fokus Penelitian

1. Bagaimana kinerja guru tidak tetap di MA Al-aziz di Dampit Kab. Malang
2. Bagaimana motivasi kerja guru tidak tetap di MA Al-aziz di Dampit Kab. Malang
3. Apa faktor pendukung dan penghambat kinerja guru tidak tetap di MA Al-aziz di Dampit Kab. Malang

## C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mendeskripsikan kinerja guru tidak tetap di MA Al-aziz di Dampit Kab. Malang
2. Untuk mendeskripsikan motivasi kerja guru tidak tetap di MA Al-aziz di Dampit Kab. Malang
3. Untuk mendeskripsikan faktor pendukung dan penghambat dalam kinerja guru tidak tetap di MA Al-aziz di Dampit Kab. Malang

## D. Kegunaan Penelitian

Penelitian kualitatif ini diharapkan mampu memberikan manfaat secara teoritis maupun praktis diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

© Hak Cipta Milik UNISMA

repository.unisma.ac.id

University of Islam Malang
REPOSITORY

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi penulis untuk menambah khasanah keilmuannya tentang motivasi guru tidak tetap.

2. Manfaat praktis

a) Bagi Madrasah, penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan evaluaasi. dalam menjalankan tugas guru di kelas dalam proses pembelajaran di dalam kelas, sehingga penyelenggaraan dapat berjalan dengan baik dan kondusif.

b) Memberikan wawasan atau informasi terhadap guru tidak tetap, terutama para pembaca tentang motivasi guru dalam mengajar.

c) Peneliti memperoleh tambahan wawasan tentang motivasi yang dimiliki oleh guru tidak tetap dalam mengajar.

## E. Definisi Operasional

1. Motivasi Kerja

Suatu dorongan kehendak yang menyebabkan seseorang melakukan suatu perbuatan untuk mencapai tujuan tertentu. Yang di maksud motivasi dalam penulisan skripsi ini adalah dorongan dalam meningkatkan prestasi belajar.

2. Kinerja guru

Kemampuan yang di tunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja yang kurang kondusif bisa di katakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

3. Guru tidak tetap

© Hak Cipta Milik UNISMA
repository.unisma.ac.id

University of Islam Malang
REPOSITORY

Guru tidak tetap atau dapat disebut sebagai guru honorer adalah guru yang diangkat untuk jangka waktu tertentu guna melaksanakan tugas lembaga pendidikan yang bersifat teknis professional dan administrasi sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan pihak sekolah.

Berdasarkan beberapa definisi oprasional diatas dapat bermanfaat bagi peneliti untuk mengarahkan kepada pengamatan terhadap variabel-variabel yang bersangkutan serta pengembangan instrument dan alat ukur. (Notoatmodjo,2003).

## F. Peneliti Terdahulu

1. Skripsi Judul "Motivasi Kerja Guru Tidak Tetap di berbagai SMA Swasta Kota Semarang" Oleh Ikhsan Gunawan NIM. C2a006075, diajukan sebagai salah satu syarat Untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) Pada Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang 2010.
2. Tesis Judul "Motivasi Kerja Guru Tidak Tetap di SMKN 1 Pringapus Kab.Semarang, Oleh Laela Kisworowati NPM. 9402009040, diajukan kepada Magister Manajemen Pendidikan untuk Memperoleh Gelar Magister Pendidikan. Program Pascasarjana Magister Manajemen Pendidikan – FKIP Universitas Satya Satya Salatiga 2012.
3. Tesis Judul "Motivasi Kerja Guru Tidak Tetap Sekolah Dasar Negeri (Studi Kasus di Wilayah UPT TK dan SD Kec. Donorojo)" oleh Slamet NIM. Q100110203, diajukan kepada Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Universitas Muhammadiyah Surakarta Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna

© Hak Cipta Milik UNISMA
repository.unisma.ac.id

University of Islam Malang
REPOSITORY

Memperoleh Gelar Magister Pendidikan.Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta 2013.

© Hak Cipta Milik UNISMA

repository.unisma.ac.id

University of Islam Malang REPOSITORY

# BAB VI

# PENUTUP

## A. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti terkait motivasi kerja guru tidak tetap di MA Al-Aziz Dampit Kab. Malang dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kinerja guru tidak tetap yang ditunjukkan kemampuan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai guru yang professional, Selain itu kinerja guru tidak tetap sudah dapat mencerminkan suatu pola kinerja yang dapat meningkatkan mutu pendidikan ke arah yang lebih baik, disamping itu juga berbagai cara telah dilakukan oleh guru tidak tetap untuk mencapai kinerja guru yang baik tersebut efektif dan kondusif diluar kelas maupun didalam kelas.
2. Motivasi kerja guru tidak tetap merupakan suatu kebutuhan yang berhubungan dengan tempat dan suasana di lingkungan mengajar dan kinerja guru, yaitu upah yang adil dan pantas, kesempatan untuk maju dan berkembang. Keamanan ketika kinerja, tempat kinerja yang baik, penerimaan pendapat oleh kelompok guru tidak tetap ketika rapat bulanan maupun mingguan, dan perlakuan yang wajar, disamping itu juga motivasi kerja guru tidak tetap cenderung kepada suatu proses mempengaruhi hubungan kelompok guru yayasan dengan guru tidak tetap terhadap suatu tujuan tertentu dengan bekerja giat untuk dapat memenuhi tujuan tertentu yang akan dapat hasil. Pekerjaan sebagai guru tidak tetap akan tetap

© Hak Cipta Milik UNISMA

repository.unisma.ac.id

University of Islam Malang REPOSITORY

bekerja dengan maksimal jika guru tidak tetap mendapat upah maupun materi yang terkait dengan tugas-tugasnya.

3. Faktor pendukung kerja guru tidak tetap di MA Al-Aziz Dampit Kab. Malang yaitu dengan adanya guru tidak tetap jadi untuk administrasi dan mengajar di dalam kelas bisa teratasi karena banyaknya setiap tahun bertambah banyak, selain itu fasilitas sekolah yang memadai faktor pendukung dari gaji guru, sarana dan prasarana yang sudah memadai dan mendapat bantuan dana sebagai ganti kuota internet dari kemenag untuk semua guru yang mana bisa mendukung kerja guru di MA Al-Aziz ini terutama dalam kerja guru tetap maupun tidak tetap. faktor penghambat kerja guru tidak tetap di MA Al-Aziz Dampit Kab. Malang yaitu terdapat dua faktor penghambat dalam penelitian ini, keduanya akan dipaparkan sebagai berikut:

   a. Faktor Internal Guru

      Faktor internal yang dimaksud ialah faktor dari guru itu sendiri dari beberapa guru tidak tetap yang masih kurang faham dalam kinerja sebagai guru dari segi segi pengalaman dan penyampaian materi ketika didalam kelas baik kelas putra maupun kelas putri dan masih membutuhkan breafing/bimbingan dari guru tetap/yayasan agar bisa memenuhi syarat menjadi guru yang berkompetensi,

   b. Faktor Ekternal Guru

      Faktor eksternal yang dimaksud ialah guru ketika melaksanakan tugasnya di MA Al-Aziz, karena banyaknya guru tidak tetap sering terjadinya miss

© Hak Cipta Milik UNISMA

repository.unisma.ac.id

University of Islam Malang
REPOSITORY

komunikasi antara pegawai/TU pada saat menyiapkan rencana program kerja guru dan administrasi. Selain itu ketika berlangsungnya kegiatan belajar didalam kelas guru tidak tetap kurangnya pengalaman dalam menyampaikan materi dan wawasan yang akan disampaikan kepada siswa-siswi, dan beberapa dari guru tidak tetap masih proses kuliah ekstensi di Unira jadi untuk mereka sebagai guru tidak tetap masih kurang pengalaman dalam kinerja guru yang professional.

**B. Saran**

Berdasarkan dari pengkajian hasil penelitian peneliti, maka peneliti bermaksud untuk memberikan saran dari kesimpulan yang sudah dipaparkan diatas. Adapun saran-saran yang diberikan oleh peneliti tentang motivasi kerja guru tidak tetap di MA Al-Aziz Dampit Kab. Malang

1. Kinerja guru tidak tetap di MA Al-Aziz di Dampit Kab. Malang untuk menumbuhkan rasa kepekaan dengan sesama guru tetap/yayasan serta guru tidak tetap harus selalu memaksimalkan dalam kinerja guru sehingga ketika kinerja maupun mengajar didalam kelas tidak hanya sekedar bekerja dan mengajar saja, tapi disitu juga kita bisa mengambil pengalaman, hikmahnya mengamalkan ilmunya.
2. Motivasi kerja guru tidak tetap di MA Al-Aziz Dampit Kab. Malang untuk motivasi kerja guru tida tetap di MA ini sering diadakannya rapat minggu maupun bulanan, guna untuk memantau dan evaluasi kinerja semua guru tetap

© Hak Cipta Milik UNISMA
repository.unisma.ac.id

maupun tidak tetap dengan dilakukannya breafing/arahan dari kepala madrasah maupun kurikulum agar motivasi semua guru akan tetap bisa maksimal dalam kinerja guru didalam kelas maupun menyiapkan rencana kerja guru.

3. Saran untuk faktor pendukung kerja guru tidak tetap di MA Al-Aziz Dampit Kab. Malang yaitu harus bisa memanfaatkan fasilitas yang ada di madrasah supaya kerja guru tidak tetap di MA ini dapat terlaksana dengan maksimal. Sedangkan untuk faktor penghambat kerja guru tidak tetap di MA Al-Aziz Dampit Kab. Malang harus ada koordinasi antara kepala madrasah, kurikulum, serta semua guru madrasah sehingga tidak adanya lagi hambatan dalam kerja semua guru tetap maupun guru tidak tetap.

University of Islam Malang REPOSITORY
© Hak Cipta Milik UNISMA
repository.unisma.ac.id

University of Islam Malang REPOSITORY

## DAFTAR PUSTAKA


Syaiful Bahri Djamarah, Guru & Anak Didik Dalam Interaksi Edukatif, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), hlm 36.

Tilaar, H.A.R. (Ed.). 2004. Paradigma Baru Pendidikan Nasional. Jakarta: Rineka Cipta

Hawi, A. (2014). Kompetensi Guru Pendidikan Agama Islam. Jakarta: Rajawali Pers.

Purwanto, M. Ngalim. Psikologi Pendidikan, (Jakarta: Remaja Rosdakarya, 2011) hal.40

Kunandar. (2011). Guru Profesional (Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan dan Sukses dalam Sertifikasi Guru). Jakarta: Rajawali Pers.

Bungin, Burhan. 2003. Analisis Data Peneltian Kalitatif (Pemahaman Filosofis dan Metodologis ke Arah Penguasaan Model Aplikasi). Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Kusmawan, Aang. 2009. Profesionalisme Guru di Tahu n 2009, n.p. btsp: //ahmadhenwan.com, diakses tanggal 11 Mei 2010.

Molcong, Lexy. 2006. Metodologi Penelitian Kualitatif (Edisi Revisi). Bandung Remaja Rosda Karya.

Prabowo, Hendro. 2009. Motivasi Kerja pada Guru Honorer, Skripsi Universitas Gunadarma.

Sockanto, S. 1987. Sosiologi: Suatu Pengantar (edisi ketiga). Jakarta: Rajawali Press.

Musfah, Jejen. 2011. Peningkatan Kompetensi Guru. Jakarta: Kencana Prenada Media Group

Sulastiana, Marina. 2008. Telaah Filsafat dalam Kajian Pengaruh Nilai- nilai Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi dan Kualitas Pelayanan Tenaga Edukatif, Seminar Program Doctor By Rescarch Fakultas Psikologi Unpad.

Moleong, L. J. 2002. Metode penelitian kualitatif. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

Mulyasa, E. (2005). Guru Profesional menciptakan Pembelajaran dan Menyenangkan. Bandung: PT REMAJA ROSDAKARYA.

Wahyuddin. M, Djumino. A. Analisis Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kesatuan Bangsa dan Perlindungan Masyarakat (KESBANG dan LINMAS) di Kabupaten Wonogiri. http://eprints.ums.ac.id/126/1/Djumino.pdf, diakses tanggal 8 April 2010.


© Hak Cipta Milik UNISMA

repository.unisma.ac.id

University of Islam Malang
REPOSITORY

Winardi, J. 2004. Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen. Jakarta: Rajawali Pers.

Alma, Buchari, Hari M, dkk. (2009). *Guru Profesional: Menguasi Metode dan Terampil Mengajar*. Bandung: Alfabeta.

Trimo. 2008. Artikel: Memaknai Perjuangan Profesi Guru, Pendidikan Jaringan tanggal 8 Juli.

Wakiran, Y., S. Diana, Sudibyanto, dan Suryawan. 2004. Pengkajian Sistem Penggajian Pegawai Tetap. Jakarta: Puslitbang Badan Kepegawaian Negara.

Salynah, Siti. 2008. Kontribusi Tingkat Pendidikan Dan Masa Kerja Terhadap Motivasi kerja Karyawan Pada CV. Sahabat Klaten. Skripsi Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Muhammadiyah Surakarta.

© Hak Cipta Milik UNISMA

repository.unisma.ac.id