

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Konteks Penelitian

Pendidikan adalah usaha sadar yang dilakukan manusia untuk mengembangkan kemampuan seseorang melalui bimbingan, pengajaran, dan latihan untuk mempersiapkan perannya di masa mendatang. Pendidikan merupakan jantung pembangunan pribadi dan masyarakat yang akan memberdayakan atau mengembangkan bakat seseorang, dengan mewujudkan potensi kreatif dan tanggung jawab kehidupan termasuk tujuan pribadi.<sup>1</sup> Dengan demikian pendidikan merupakan faktor terpenting bagi kehidupan manusia untuk mengembangkan potensi pada diri mereka dalam meningkatkan ilmu pengetahuan dan keimanan kepada Tuhan Yang Maha Esa, hal ini sejalan dengan amanat undang-undang sistem pendidikan nasional No. 20 tahun 2003 bab II yang berbunyi:

Tujuan pendidikan adalah untuk menolong, membuka jalan atau memudahkan terjadinya perubahan-perubahan dalam tingkah laku seperti yang diharapkan. Pendidikan membantu anak dalam pembentukan dirinya sebagai makhluk individu dan makhluk sosial. Pendidikan sebagai hasil meliputi perubahan yang telah terjadi pada diri individu selama partisipasinya dalam proses pendidikan yang dialaminya.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Syafaruddin (2008) *efektifitas kebijakan Pendidikan*, Jakarta : renika cipta hal 145.

<sup>2</sup> Rosdiana A. Bakar, (2009), *Pendidikan Suatu Pengantar*, Bandung: Cita Pustaka Media Perintis, h. 2, 23-24.

Upaya pembangunan pendidikan dalam laju pendidikan merupakan suatu keharusan dan kewajiban. Keharusan karena dalam pendidikan diperlukan pengembangan, agar lebih berperan dalam mengembangkan sumber daya manusi serta tatanan kehidupan. Disebut kewajiban karena kehadirannya merupakan produk budaya masyarakat dan bangsa yang terus menerus dikembangkan agar menemukan bentuk yang paling sesuai dengan perubahan dinamis (berkembang) yang terjadi dalam perubahan masyarakat.

Berdasarkan UU RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru Pasal 1 ayat 2, guru (pengajar) adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Dengan demikian, pengajar merupakan tenaga profesional pada di setiap lembaga pendidikan yang diatur sesuai peraturan perundang-undangan yang mengemban tiga tugas utama yaitu dalam bidang pendidikan, penelitian, dan penabdian masyarakat. Tiga tugas utama tersebut bertujuan agar terwujud sebuah penyelenggaraan pendidikan sesuai dengan prinsip profesionalitas agar bisa memenuhi kesamaan hak bagi setiap warga negara dalam memperoleh pendidikan yang bermutu. Mengingat pentingnya peran, fungsi, dan kedudukan pengajar selaku tenaga pendidik, diperlukan motivasi yang besar dalam meningkatkan kerja dan kinerjanya demi meningkatkan kualitas pendidikan di lingkungannya.

Komponen yang paling penting dan strategis di dalam suatu lembaga pendidikan adalah komponen pengajar sebagai tenaga pendidik, terutama yang berkaitan dengan kerja dan kinerja seorang pengajar. Dalam bahasa Inggris kinerja

diistilahkan sebaga *performance*. *Performance* merupakan kata benda, salah satu *entry*-nya adalah "*long done*" (sesuatu hasil yang telah dicapai. Jadi arti kinerja atau *performance* adalah hasil pencapaian kerja yang dilakukan seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing sebagai upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal.

Baik buruknya kinerja tenaga pengajar berkaitan erat dengan penghargaan yang ditetapkan oleh lembaga tempat mereka bekerja. Penghargaan yang tidak tepat dapat mempengaruhi terhadap peningkatan kinerja seseorang. Setiap lembaga tidak hanya memberikan gaji pokok tetapi juga memberikan jaminan kesejahteraan bagi anggotanya yang sering disebut tunjangan kesejahteraan. Jika tunjangan kesejahteraan yang diberikan kepada tenaga pengajar dirasa bermanfaat maka hal itu bisa menjadi motivasi bagi mereka untuk meningkatkan kinerjanya, sehingga tidak menutup kemungkinan tujuan lembaga pendidikan tersebut lebih mudah tercapai.

Melihat beberapa hal tersebut, lembaga pendidikan memiliki sebuah permasalahan yang kompleks, mengingat banyaknya faktor dan komponen yang berpengaruh didalamnya. Faktor dan komponen tersebut adalah pengajar. Selama ini masyarakat mengira bahwa seorang pengajar yang bekerja di suatu lembaga berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS). Padahal tidak semua pengajar yang bekerja di lembaga-lembaga formal ataupun non formal berstatus PNS tetapi ada yang berstatus honorer, tidak tetap atau kontrak. Sampai saat ini seorang honorer yang bekerja di suatu lembaga tidak memiliki standar gaji dan jumlah kompensasi yang

menitik beratkan pada jam pelajaran, tingkat jabatan, dan tanggung jawab terhadap masa depan siswa.

Motivasi kerja memiliki peranan penting agar tujuan organisasi bisa terlaksana secara maksimal. Karena dengan adanya sebuah motivasi, tugas pengajar bisa diselesaikan sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Maksud motivasi menurut Winardi kerja adalah sebuah kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter, dan imbalan non moneter yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau secara negatif, hal ini tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan.<sup>3</sup>

Madrasah Hidayatul Mubtadiin Lirboyo merupakan sebuah lembaga yang berada dibawah naungan Pondok Pesantren Lirboyo, yang senantiasa mengajarkan ilmu agama kepada para santri. Pada saat ini Madrasah Hidayatul Mubtadiin memiliki sekitar 17 ribu santri dan ribuan alumni. Tentu dalam menyukkseskan pendidikan di lembaga tersebut dibutuhkan tenaga pengajar untuk meningkatkan kualitas santri, baik dalam segi intelektual dan spiritual. Dalam hal ini, Madrasah Hidayatul Mubtadiin hanya mengangkat alumni agar menjadi pengajar di Madrasah Hidayatul Mubtadiin. Hal ini dilakukan agar ciri khas dan kultur yang ada dalam Pondok Pesantren tidak berubah, selain itu alumni dari Madrasah Hidayatul Mubtadiin, memiliki motivasi yang besar untuk menjadi pengajar di almamater dia berasal.

---

<sup>3</sup> Slamet Riyadi, Aria Mulyapradana “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Guru Raudhatul Athfal di Kota Pekalongan”, dalam *Jurnal LITBANG Kota Pekalongan (Online) Vol. 13 Tahun 2017*, h. 108 (<https://jurnal.pekalongankota.go.id/index.php/litbang/article/view/60/58>, diakses 20 Februari 2021)

Berdasarkan keterangan diatas, seorang tenaga pengajar memiliki peran penting dalam mengembangkan pendidikan santri (siswa), dalam hal ini dibutuhkan sebuah motivasi yang besar bagi tenaga pengajar di Madrasah Hidayatul Muhtadiin, agar pelaksanaan kegiatan pendidikan bisa berjalan maksimal. Maka penulis melakukan penelitian dengan judul “Motivasi Pengajar Dalam Mendidik Santri Di Madrasah Hidayatul Muhtadiin”

## **B. Fokus Penelitian**

Penelitian ini pada dasarnya ingin mengkaji tentang motivasi pengajar Madrasah Hidayatul Muhtadiin dalam mendidik santri. Penelitian berikut dianggap penting untuk memberikan sumbangsih dan mencari solusi dalam menangani permasalahan pendidikan Nasional di zaman sekarang, diantaranya menurunnya kinerja seorang pengajar ketika tidak mendapatkan gaji.

Berdasarkan konteks penelitian yang telah dipaparkan diatas, maka pokok permasalahan yang harus diselesaikan dituangkan dalam rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apa motivasi pengajar dalam mendidik santri di Madrasah Hidayatul Muhtadiin?
2. Bagaimana implikasi motivasi pengajar Madrasah Hidayatul Muhtadiin dalam mendidik santri?

### C. Tujuan Penelitian

1. Mengetahui motivasi pengajar Madrasah Hidayatul Mubtadiin dalam mendidik santri.
2. Mengetahui implikasi motivasi pengajar Madrasah Hidayatul Mubtadiin dalam mendidik santri.

### D. Kegunaan Penelitian

#### 1. Kegunaan Teoretis

Secara teoretis hasil penelitian ini diharapkan mampu menambah dan mengembangkan kajian ilmiah tentang peningkatan pendidikan melalui motivasi seorang pengajar dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik.

#### 2. Kegunaan Praktis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan sebagai bahan evaluasi dan pertimbangan bagi lembaga dalam rangka meningkatkan pendidikan.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat pula menjadi referensi bagi seorang pengajar agar lebih mengerti tugasnya dalam mengembangkan pendidikan dan potensi yang ada pada santri, agar menjadi manusia yang dapat berdiri tegak dan cakap mengatur kehidupannya di kemudian hari.
- c. Hasil penelitian ini diharapkan menjadi acuan bagi peneliti dalam pelaksanaan proses mengajar pada masa yang akan datang dan menambah pengetahuan dalam bidang penelitian.

- d. Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi perbandingan bagi peneliti lain untuk melakukan penelitian yang berhubungan dengan permasalahan yang sama dan lokasi yang berbeda.

## **E. Definisi Operasional**

Dalam definisi operasional kami bermaksud memberikan pengertian dan penjelasan makna dari skripsi ini yang berjudul “Motivasi Pengajar Madrasah Hidayatul Mubtadiin Dalam Mendidik Santri” agar terhindar dari kesalah fahaman atau kurang jelasnya pengertian. Berikut kami jelaskan beberapa hal yang terdapat dapat judul antara lain sebagai berikut:

1. Motivasi pengajar merupakan sebuah kumpulan istilah yang terdiri dari motivasi dan pengajar. Motivasi dapat diartikan sebuah dorongan yang timbul pada seseorang baik secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan agar mencapai tujuan tertentu.<sup>4</sup> Kata yang kedua, merupakan pengajar yang dalam hal ini dapat diartikan sebagai seorang pendidik, guru ataupun orang yang memberikan ilmu pengetahuan. Dengan demikian motivasi pengajar dapat diartikan sebagai bentuk dorongan seorang pengajar dalam menjalankan perannya dalam mendidik.
2. Mendidik santri merupakan istilah untuk proses pendidikan, latihan, atau pengajaran yang dilakukan oleh seorang santri.<sup>5</sup> Dalam hal ini, santri merupakan objek dari proses pendidikan tersebut. Santri bisa juga diistilahkan

---

<sup>4</sup> <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/motivasi>, diakses pada, 20 Pebruari 2021

<sup>5</sup> <https://kbbi.web.id/didik>, diakses pada, 20 Pebruari 2021

sebagai seorang murid ataupun peserta didik. Dengan demikian mendidik santri dapat diartikan sebagai proses pendidikan yang dilakukan oleh pengajar dalam menularkan pengetahuan, pendidikan, ataupun pengajaran pada seorang santri.

#### **F. Penelitian Terdahulu**

Sejauh pengetahuan peneliti, ada beberapa penelitian lain yang sudah membahas mengenai penelitian yang akan penulis teliti dengan beberapa kemiripan dan keterkaitan. Berikut beberapa penelitian yang penulis ketahui:

1. Cici Asterya Dewi (2012), mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri (UIN) Semarang, melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Honorer (Studi Kasus Guru Honorer SMAN Rumpun IPS Se-Kecamatan Temanggung)”. Guru adalah salah satu komponen penting dalam menentukan keberhasilan pembelajaran karena fungsi utama guru adalah merancang, mengelola, melaksanakan dan mengevaluasi pembelajaran. Dalam penelitian ini menitik beratkan terhadap motivasi kerja bagi seorang guru honorer yang bekerja pada sekolah negeri serta belum memiliki standar gaji dan jumlah kompensasi yang setara dengan jam pembelajaran, jabatan, dan tanggung jawab terhadap masa depan siswanya. Dari hasil penelitian, menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

seorang guru honorer. Oleh karena itu, penulis mencoba mencari motivasi lain, yang bisa mempengaruhi terhadap kinerja pengajar.<sup>6</sup>

2. Hesti Murwati (2012), mahasiswa Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Sebelas Maret Surakarta, melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Sertifikasi Profesi Guru Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Guru di SMK Negeri Se-Surakarta”. Sertifikasi profesi guru adalah proses untuk memberikan sertifikat kepada guru yang telah memenuhi standar kualifikasi dan standar kompetensi. Dengan demikian guru yang telah lulus program sertifikasi profesi akan mendapatkan sertifikat pendidik sebagai bukti bahwa guru tersebut telah memenuhi standar kualifikasi dan kompetensi sebagai seorang guru. Selain itu, guru yang sudah mendapatkan sertifikat akan mendapatkan tunjangan profesi sebesar satu kali gaji pokok. Dalam penelitian tersebut mengkaji terhadap pengaruh sertifikasi profesi terhadap motivasi kerja dan kinerja bagi di SMK Negeri Se-Surakarta berdasarkan persepsi guru. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa sertifikasi profesi guru berpengaruh terhadap motivasi kerja dan kinerja guru di SMK Negeri Se-Surakarta.

---

<sup>6</sup> Cici Asterya Dewi, “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Honorer (Studi Kasus Guru Honorer SMAN Rumpun IPS Se-Kecamatan Temanggung)”. (Skripsi, UIN Semarang, Semarang, 2012), h. 44.

Oleh karena itu, peneliti mencoba mencari motivasi lain bagi seorang pengajar dalam menjalankan tugasnya sebagai tenaga pendidik.<sup>7</sup>

3. Agus Kichi Hermansyah dkk (2020), mahasiswa Pendidikan Guru Sekolah Dasar, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Musamus Merauke, melakukan penelitian dengan judul “Motivasi Tenaga Pengajar di Pedalaman Papua dalam Mengajar dan Melanjutkan Studi pada Jurusan Pendidikan Guru Sekolah Dasar (Sebuah Kajian Fenomenologis)”. Penentu keberhasilan dari proses pembelajaran, selain dari input siswa, proses, juga dapat ditentukan dari aspek guru. Guru adalah sosok yang dikenal dengan profesi pengabdian. Hal ini tidak salah jika disebutkan bahwa guru merupakan pahlawan tanpa tanda jasa. Peran guru dalam pendidikan di Papua sangat beragam dan unik. Dikatakan beragam karena semua orang dapat menjadi guru asal mau mengajarkan ilmu, dan unik karena profesi guru yang sering ditemui di kota, tempat mengajarnya di pedalaman. Dalam penelitian tersebut mengkaji tentang motivasi mengajar bagi pengajar di pedalaman Papua. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi yang mendasari guru yang berasal dari pedalaman dan mengajar adalah pengabdian kepada masyarakat. Oleh

---

<sup>7</sup> Hesti Murwati, “Pengaruh Sertifikasi Profesi Guru Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Guru di SMK Negeri Se-SURakarta”. (Skripsi, Universitas Sebelas Maret, Surakarta, 2012), h. 51.

karena itu penulis mencoba mencari bagaimana implikasi dari pengabdian seorang pengajar dalam melaksanakan pendidikannya.<sup>8</sup>

## G. Sistematika Penulisan

Sistematika pembahasan digunakan untuk mempermudah penelitian yang sistematis dan konsisten dari isi skripsi. Hal ini dimaksudkan agar menunjukkan suatu totalitas yang utuh dari sebuah karya ilmiah. Sistematika skripsi disusun agar tidak terjadi pembahasan yang sia-sia dalam setiap bab. Oleh sebab itu, penulis akan mengemukakan sistematika pembahasan yang secara keseluruhan terbagi menjadi empat bab.

Bab I : Berisikan tentang pendahuluan, konteks penelitian, fokus penelitian, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, definisi operasional, penelitian terdahulu, serta sistematika penulisan.

Bab II : Kajian pustaka, meliputi tinjauan umum motivasi seorang pengajar dalam menjalankan proses pendidikan sekaligus mengimplikasikan motivasi tersebut, dan tinjauan umum tentang proses pendidikan santri.

Bab III : Metode Penelitian, dalam bab ini membahas jenis penelitian, kehadiran peneliti, lokasi penelitian, sumber data, prosedur pengumpulan data, teknik analisis data, data serta tahap-tahap penelitian.

---

<sup>8</sup> Agus Kichi Hermansyah dkk “Motivasi Tenaga Pengajar di Pedalaman Papua dalam Mengajar dan Melanjutkan Studi pada Jurusan Pendidikan Guru Sekolah Dasar (Sebuah Kajian Fenomenologis”, dalam *Jurnal Sekolah Daar: Kajian Teori dan Praktik Pendidikan* (Online) Vol. 29, No. 1 Tahun 2020, h. 59 (<https://journal2.um.ac.id/index.php/sd/>, diakses 25 Februari 2021)

Bab IV : Paparan data meliputi: letak geografis, latar belakang Madrasah Hidayatul Mubtadiin, visi misi, jumlah pengajar, dan jumlah santri di Madrasah Hidayatul Mubtadin, sarana dan prasarana. Pembahasan meliputi: motivasi pengajar dalam mendidik santri, dan implikasi motivasi pengajar dalam mendidik santri.

Bab V : Penutup dari pembahasan penelitian ini akan menjelaskan mengenai kesimpulan dan saran.

