

# EVALUASI MOTIVASI KERJA GURU RUMPUN PENDIDIKAN AGAMA ISLAM MAN MANNA KABUPATEN BENGKULU SELATAN

Susna Yulisti

Guru Pendidikan Agama Islam  
Email: Susnayulisti@gmail.com

**ABSTRACT:** The results of this research show that teachers' work motivation Islamic Education clump of Islamic Religious Education (PAI) in MAN Manna South Bengkulu, Learning and how the working conditions of teachers of Islamic education, between the theoretical concept and reality. Implementation of supervision in the field of learning, the reality is far from ideal concept. The cause is so complex, ranging from understanding the context of supervision itself is not owned by the actors, both supervisors, principals, and teachers of Islamic education. To overcome this gap, socialization and "pressure" from those who are committed to the quality of education in Indonesia. It is jointly have to do with the development of a culture of quality in education, which in essence is the quality of the learning process in the classroom. Factors affecting work motivation of teachers of Islamic education clump of Islamic Religious Education (PAI) in MAN Manna South Bengkulu, personal / individual, include knowledge, skills (skills), ability, self-confidence, motivation, and commitment of every individual, leadership factors, including: the quality in providing impetus, encouragement, guidance and support of the manager and the team leader, a factor the team, include: the quality of support and encouragement given by a colleague in a team, trust in his fellow team members, compactness and closeness member team, system factors, including: the working system, working facilities or infrastructure provided by colleagues as a team, trust in his fellow team members, compactness and the closeness of the team members.

**Keywords:** Evaluation, motivation, Islamic Religious Education

**Abstrak:** Hasil penelitian dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi kerja guru Pendidikan Agama Islam rumpun Pendidikan Agama Islam (PAI) di MAN Manna Bengkulu Selatan, Pembelajaran ini dan bagaimana kondisi kerja guru Pendidikan Agama Islam, antara konsep teoritik dan kenyataannya. Pelaksanaan supervisi pembelajaran di lapangan, kenyataannya masih jauh dari konsep ideal. Penyebabnya demikian kompleks, mulai dari pemahaman konteks supervisi itu sendiri yang belum dimiliki oleh para pelaku, baik pengawas, kepala sekolah, maupun guru Pendidikan Agama Islam. Untuk mengatasi kesenjangan tersebut, diperlukan sosialisasi dan "tekanan" dari pihak-pihak yang mempunyai komitmen terhadap kualitas pendidikan di Indonesia. Hal ini secara bersama-sama harus dilakukan dengan pengembangan budaya mutu dalam pendidikan, yang intinya terletak pada kualitas proses pembelajaran di dalam kelas. Faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja guru Pendidikan Agama Islam rumpun Pendidikan Agama Islam (PAI) di MAN Manna Bengkulu Selatan, faktor personal/individual, meliputi pengetahuan, ketrampilan (skill), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu, Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang diberikan manajer dan team leader, Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim, Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.

**Kata kunci:** Evaluasi, motivasi kerja, Pendidikan Agama Islam

## Pendahuluan

Manusia membutuhkan pendidikan dalam hidupnya. Pendidikan merupakan usaha agar manusia dapat mengembangkan potensi dirinya melalui proses pembelajaran dan atau cara lain yang dikenal dan diakui oleh masyarakat. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 31 ayat (1) menyebutkan bahwa setiap warga negara berhak mendapat pendidikan. Sedangkan ayat (3) menegaskan bahwa pemerintah mengusahakan dan menyelenggarakan satu sistem

pendidikan nasional yang meningkatkan keimanan dan ketakwaan serta akhlak mulia dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa yang diatur dalam undang-undang. Untuk itu seluruh komponen bangsa wajib mencerdaskan kehidupan bangsa yang merupakan salah satu tujuan negara Indonesia.

Dewasa ini, nampak sekali bahwa perubahan-perubahan yang terjadi dalam kehidupan masyarakat telah menjadikan pendidikan dipandang sebagai sesuatu yang dipercaya dan diandalkan

dalam mempersiapkan manusia yang siap dan mampu menghadapi berbagai perubahan yang terjadi dengan cepat. Oleh karena itu Pendidikan sebagai suatu bagian dari kehidupan masyarakat tidak bisa tidak mesti menghadapi berbagai perubahan yang terjadi, serta menyikapinya dengan proaktif dan inovatif, sebab jika tidak demikian maka upaya mempersiapkan manusia dalam menghadapi perubahan tidak mungkin dapat dilaksanakan dengan baik.

Kondisi demikian pada dasarnya sebagai akibat dari karakteristik pendidikan sebagai bagian dari kehidupan masyarakat yang tak bisa mengisolasi diri dari pengaruh lingkungan, baik itu lingkungan fisik maupun lingkungan sosial, baik dalam lingkup lokal, regional, nasional maupun lingkungan global.

Pendidikan merupakan upaya untuk mempersiapkan manusia hidup di masyarakat, untuk itu berbagai perubahan harus diperhatikan dan diantisipasi melalui upaya memperbaiki proses pendidikan dan pembelajaran, sehingga outputnya bisa dan mampu serta kompetitif dalam menghadapi berbagai hal yang terjadi dalam proses perubahan di masyarakat, dan untuk itu pendidikan harus dapat mengembangkan respon yang kreatif dan inovatif, sejalan dengan pernyataan Suyanto bahwa untuk menciptakan unggulan kompetitif, kita memerlukan inovasi yang pesat dalam dunia pendidikan. Menjadi bangsa yang berharkat memerlukan unggulan kompetitif dalam berbagai bidang. Bukan jamannya lagi kita mengandalkan murah tenaga kerja untuk mendukung dan membenarkan konsep unggulan kompetitif<sup>1</sup>.

Oleh karena itu, bagi dunia pendidikan adalah suatu keharusan untuk selalu mencermati perubahan-perubahan yang terjadi agar dapat direspon dengan cerdas dalam rangka meningkatkan kualitas pembelajaran. Dalam hubungan ini, Inovasi Pendidikan menjadi semakin penting untuk terus dikaji, diaplikasikan dan di-komunikasikan pada seluruh unsur yang terlibat dalam pendidikan untuk menumbuhkan dan mengembangkan sikap inovatif di lingkungan pendidikan, karena tanpa inovasi yang signifikan, pendidikan hanya akan menghasilkan lulusan yang

tidak mandiri, selalu tergantung padapihak lain, untuk itu pendidikan harus digunakan sebagai inovasi nasional bagi pencapaian dan peningkatan kualitas outcome secara berkelanjutan dan tersistem agar unggulan kompetitif selalu dapat dipertahankan.<sup>2</sup>

Inovasi pendidikan secara sederhana dapat dimaknai sebagai inovasi dalam bidang pendidikan. Menurut Ibrahim, inovasi pendidikan ialah suatu ide, barang, metode, yang dirasakan atau diamati sebagai hal yang baru bagi seseorang atau sekelompok orang (masyarakat) baik berupa hasil invensi atau discovery, yang digunakan untuk mencapai tujuan pendidikan atau memecahkan masalah pendidikan.<sup>3</sup> Dengan demikian inovasi diharapkan dapat meningkatkan kualitas pendidikan/pembelajaran, ini berarti bahwa inovasi apapun yang tidak dapat meningkatkan kualitas pendidikan/pembelajaran tidak patut untuk diadopsi, dan dalam konteks ini peran guru Pendidikan Agama Islam akan sangat menentukan dalam adopsi inovasi pada proses pendidikan/pembelajaran. Oleh karena itu, dalam menyikapi suatu inovasi, diperlukan suatu pemahaman yang baik tentang substansi inovasinya itu sendiri, hal ini dimaksudkan agar inovasi dapat benar-benar memberi nilai tambah bagi kehidupan.

Dengan mengingat hal tersebut, maka dunia pendidikan sebagai suatu sub sistem kehidupan masyarakat perlu menyikapi dengan terbuka berbagai inovasi yang ada dalam dunia pendidikan, maupun yang terjadi dalam bidang kehidupan lainnya untuk berupaya mengintegrasikannya agar dapat dicapai suatu kondisi pendidikan yang tidak tertinggal dengan perubahan yang terjadi di masyarakat sebagai akibat akumulasi inovasi.

Sulitnya inovasi yang dilakukan oleh guru Pendidikan Agama Islam yang bergerak di tataran teknis, jelas akan memberi pengaruh pada efektivitas pembaharuan/inovasi pendidikan dalam berbagai tingkatannya, baik tataran institusi maupun tataran manajerial. Oleh karena itu kebijakan inovasi pendidikan dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan perlu mencermati

Siagian, S.P, 1992, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 1992, h.37

Shelmi, *Kepemimpinan dalam Organisasi*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), h. 78

Shelmi, *Kepemimpinan dalam Organisasi*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), h. 78

kondisi ini, artinya dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan melalui peningkatan kualitas profesionalisme Pendidik/guru Pendidikan Agama Islam perlu terintegrasi dengan upaya melakukan reformasi pada tataran institusi dan manajerial, sehingga terjadi suatu interaksi yang kondusif bagi tumbuhnya kreativitas, kerja inovatif yang terlembagakan dalam suatu organisasi sekolah, ini berarti diperlukan upaya untuk melakukan restrukturisasi sekolah yang dapat menciptakan organisasi sekolah yang selalu antisipatif dan terbuka pada perubahan.

Esensi dari restrukturisasi pada kelembagaan sekolah adalah kesiapannya untuk berubah, dengan perubahan tersebut fungsi sekolah juga akan berubah yang berakibat pada perubahan dalam pembelajaran serta pengorganisasian sekolah. Kegiatan tersebut pada dasarnya merupakan suatu proses dan bukan suatu kejadian, sehingga diperlukan upaya yang terus menerus untuk menilai berbagai perubahan yang telah terjadi agar tetap adaptif terhadap tuntutan perubahan yang terjadi di masyarakat, serta berbagai inovasi yang terus berakumulasi yang perlu mendapat perhatian dari Lembaga Pendidikan.

Perubahan dalam konteks proses memerlukan motivasi, persepsi, sikap dan perasaan yang positif terhadap perubahan, sehingga inovasi yang berkembang dapat menjadikan organisasi terus tumbuh dan berkembang dengan dukungan sumberdaya manusia yang sensitive dan tanggap terhadap perubahan dengan dukungan manajemen organisasi yang mendorong pertumbuhan dan berkembangnya pembelajaran dalam organisasi (*Learning Organization*).

Dengan demikian peran organisasi sekolah dalam pengembangan inovasi amat diperlukan, organisasi sekolah yang memiliki otonomi, pengembangan profesi, iklim organisasi yang baik dapat mempengaruhi perilaku inovatif dari anggota organisasi tersebut.

Memahami motivasi sangatlah penting, karena kerja, reaksi terhadap kompensasi dan persoalan sumber daya manusia yang lain dipengaruhi dan mempengaruhi motivasi. Pendekatan untuk memahami motivasi berbeda-beda, karena teori yang berbeda mengembangkan pandangan dan model mereka sendiri.

Kebutuhan seseorang merupakan dasar untuk model motivasi. Kebutuhan adalah kekurangan yang dirasakan oleh seseorang pada saat tertentu yang menimbulkan tegangan yang menyebabkan timbulnya keinginan. Karyawan akan berusaha untuk menutupi kekurangannya dengan melakukan suatu aktivitas yang lebih baik dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan melakukan aktivitas yang lebih banyak dan lebih baik karyawan akan memperoleh hasil yang lebih baik pula sehingga keinginannya dapat terpenuhi. Keinginan yang timbul dalam diri karyawan dapat berasal dari dalam dirinya sendiri maupun berasal dari luar dirinya, baik yang berasal dari lingkungan kerjanya maupun dari luar lingkungan kerjanya.

Motivasi bukanlah merupakan sesuatu yang berdiri sendiri, melainkan ada beberapa faktor yang mempengaruhinya. Menurut Arep, ada Sembilan faktor motivasi, yang dari kesembilan tersebut dapat dirangkum dalam enam faktor secara garis besar, yaitu:

Faktor kebutuhan manusia

Kebutuhan dasar manusia (ekonomis)

Kebutuhan rasa aman (psikologis)

Kebutuhan sosial

Faktor Kompensasi

Menurut Handoko, kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa bekerja. Apabila kompensasi diberikan secara benar, para karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi. Kompensasi penting bagi karyawan, karena kompensasi mencerminkan nilai karya karyawan itu sendiri, keluarga, dan masyarakat. Dalam hal pemberian gaji beberapa faktor yang harus diperhatikan, diantaranya:

Arti gaji bagi karyawan

Dasar pemberian gaji

Faktor Komunikasi

Dalam suatu organisasi komunikasi perlu dijalin secara baik antara atasan dengan bawahan atau sesama bawahan, karena dengan komunikasi yang lancar maka arus komunikasi akan berjalan lancar pula serta tidak terjadi adanya mis komunikasi yang akan mengakibatkan kesimpang siuran dalam melaksanakan pekerjaan

dalam organisasi. Dengan komunikasi yang lancar kebijakan organisasi akan dapat lebih mudah dimengerti.

#### 4. Faktor Kepemimpinan

Dalam mencapai tujuan yakni untuk dapat menguasai atau mempengaruhi serta memotivasi orang lain, maka dalam penerapan manajemen sumber daya manusia digunakan beberapa gaya kepemimpinan, diantaranya:

*Democratic Leadership*, adalah suatu gaya kepemimpinan yang menitikberatkan kepada “kemampuan untuk menciptakan moral” dan “kemampuan untuk menciptakan kepercayaan”.

*Dictatorial atau autocratic Leadership*, yakni suatu gaya Leadership yang menitikberatkan kepada “kesanggupan untuk memaksakan” keinginannya yang mampu mengumpulkan pengikut-pengikutnya untuk kepentingan pribadinya dan atau golongannya dengan kesediaan untuk menerima segala resiko apapun.

*Paternalistik Leadership*, yakni bentuk antara gaya pertama (*democratic*) dan kedua (*dictatorial*) diatas.

*Free Rain Leadership*, yakni salah satu gaya kepemimpinan yang 100% menyerahkan sepenuhnya seluruh kebijaksanaan pengoperasian manajemen sumber daya manusia kepada bawahannya dengan hanya berpegang kepada ketentuan-ketentuan pokok yang ditetapkan oleh atasan mereka.<sup>4</sup>

#### Faktor pelatihan

Pelatihan merupakan suatu sarana untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam suatu organisasi. Untuk lebih meningkatkan kualitas sumber daya manusia setiap organisasi perlu melaksanakan pendidikan dan pelatihan bagi karyawannya, baik yang diselenggarakan di dalam maupun di luar organisasi. Menurut Arep, pelatihan merupakan salah satu usaha untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama dalam hal pengetahuan, kemampuan, keahlian, dan sikap.

Manfaat pelatihan bagi karyawan adalah:

Meningkatkan motivasi.

Meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan ketrampilan dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

Meningkatkan rasa percaya diri dan menghilangkan rasa rendah diri.

Memperlancar pelaksanaan tugas.

Menumbuhkan sikap positif terhadap organisasi.

Meningkatkan semangat dan gairah kerja.

Mempertinggi rasa peduli terhadap organisasi.

Meningkatkan rasa saling menghargai antar karyawan.

Memberikan dorongan bagi karyawan untuk menghasilkan yang terbaik.

Memberikan dorongan bagi karyawan untuk memberikan pelayanan yang terbaik.<sup>5</sup>

#### 6. Faktor prestasi

Penilaian prestasi kerja karyawan bagi organisasi merupakan sarana untuk mengembangkan sumber daya manusia. Sedangkan bagi karyawan penilaian prestasi dapat memacu semangat kerja, guna meningkatkan kerja selanjutnya. Karena dengan penilaian prestasi ini akan merasa bahwa hasil kerja mereka diakui oleh pihak organisasi dan kemudian menimbulkan harapan untuk memperoleh kompensasi dari organisasi. Hal ini merupakan sumber motivasi kerja yang sangat mempengaruhi kerja karyawan.<sup>6</sup>

Pemilihan MAN Mannasebagai tempat penelitian lebih didasarkan pada asumsi bahwa MAN ini adalah madrasah yang menjadi salah satu rujukan bagi madrasah-madrasah yang ada di Bengkulu Selatan. yang merupakan ibukota Kabupaten Bengkulu Selatan. Memiliki fasilitas pembelajaran relatif lebih lengkap dibandingkan dengan madrasah-madrasah yang ada di Kabupaten Bengkulu Selatan. Di samping fasilitas, prestasi yang menonjol di MAN Manna Bengkulu Selatan diantaranya: lomba cerdas cermat agama,

Winardi, J, 2002, *Motivasi dan pemotivasian dalam Manajemen*, PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta, h. 37

Siagian, S.P, 1992, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 1992, h.97-123

Shelmi, *Kepemimpinan dalam Organisasi*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), h. 81

Musabaqoh Tilawatil Quran (MTQ), kaligrafi masing-masing mendapat juara pertama, serta dapat terlihat Kondisi Manajemen sekolah di MAN Manna Bengkulu Selatan sekarang sedang berupaya pendayagunaan dan penggunaan sumber daya yang ada dan yang dapat diadakan secara efisien dan efektif untuk mencapai visi dan misi sekolah. Kepala sekolah di MAN Manna Bengkulu Selatan bertanggung jawab atas jalannya lembaga sekolah dan kegiatannya. Kepala sekolah di MAN Manna Bengkulu Selatan yang berada di garda terdepan dan dapat diukur keberhasilannya terbukti dalam 5 tahun terakhir kelulusan siswanya 100 %. Pada prinsipnya manajemen sekolah di MAN Manna Bengkulu Selatan itu sama dengan manajemen yang diterapkan di perusahaan. Perbedaannya terdapat pada produk akhir yang dihasilkan. Yang dihasilkan oleh manajemen di MAN Manna Bengkulu Selatan adalah manusia yang berubah. Dari yang tidak tahu menjadi tahu, dari yang tidak berpengalaman menjadi berpengalaman, dari yang tak bisa menjadi bisa. Sedangkan sasaran manajemen perusahaan itu pada kualitas produksi benda-benda mati. Jadi, manajemen sekolah berandil kuat pada pembentukan kualitas manusia yang merupakan generasi penerus bangsa. Atensi masyarakat yang telah teralienasikan akibat propaganda wacana teknologi dalam pembelajaran harus segera diobati dengan mengedepankan wacana kualitas kepala sekolah. Realitas sekolah itu dimanage oleh kepala sekolah bukan pada kata-kata para marketer yang mengejar target siswa demi perolehan bonus. Melihat bahwa salah satu input strategis bagi langkah maju perusahaan adalah membentuk konsep yang berbasis sumber daya manusia demi suatu profitabilitas yang tinggi. Konsep inilah yang dipakai di MAN Manna Bengkulu Selatan.

Berdasarkan uraian di atas penulis belum melihat apakah guru Pendidikan Agama Islam secara umum atau guru Pendidikan Agama Islam pendidikan agama Islam secara khusus telah puas dengan konsep kepala sekolah sedemikian rupa. Hal inilah yang mendorong penulis untuk meneliti hal tersebut ke dalam sebuah penelitian dengan judul “Evaluasi Motivasi Kerja Guru Pendidikan Agama Islam Rumpun Pendidikan

agama Islam pada MAN Manna Kabupaten Bengkulu Selatan”.

## Metode Penelitian

Sesuai dengan latar belakang masalah penelitian, maka peneliti menggunakan pendekatan kualitatif untuk mengetahui gambaran motivasi kerja guru Pendidikan Agama Islam rumpun Pendidikan Agama Islam (PAI) dan faktor-faktor apa saja yang menyebabkan motivasi kerja guru Pendidikan Agama Islam tersebut. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam tentang masalah-masalah manusia dan sosial, bukan mendeskripsikan bagian permukaan dari suatu realitas sebagaimana dilakukan penelitian kuantitatif dengan positivisme. Peneliti menginterpretasikan bagaimana subjek memperoleh makna dari lingkungan sekeliling dan bagaimana makna tersebut mempengaruhi perilaku mereka. Penelitian dilakukan dalam latar belakang yang alamiah bukan hasil perlakuan atau manipulasi variabel yang dilibatkan<sup>8</sup>.

Metode kualitatif dapat digunakan untuk mengungkapkan dan memahami sesuatu dibalik fenomena yang sedikitpun belum diketahui. Metode ini juga dapat digunakan untuk mendapatkan wawasan tentang sesuatu yang baru sedikit diketahui. Dengan demikian pula metode kualitatif dapat memberi rincian yang kompleks tentang fenomena yang sulit diungkapkan oleh metode kuantitatif<sup>9</sup>.

## Pembahasan

Sejalan dengan hasil penelitian penulis dan kesimpulan hasil wawancara wali siswa, guru Pendidikan Agama Islam dalam lingkup MAN Manna Bengkulu Selatan, dan dengan melihat kepemimpinan kepala Sekolah MAN Manna Bengkulu Selatan dalam pembinaan kompetensi guru Pendidikan Agama Islam, dapat difahami bahwa kepala Sekolah MAN Manna Bengkulu Selatan telah mempunyai upaya yang kuat dalam pembinaan kompetensi guru Pendidikan Agama

Zainal Arifin, *Penelitian Pendidikan Metode dan Paradigma Baru*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2011), h. 29.

Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya. 2002), h. 2.

Islam, hal ini terbukti bahwa selain melakukan peningkatan kompetensi mental guru Pendidikan Agama Islam, kepala sekolah juga berusaha untuk pembinaan kompetensi materi, dalam memenuhi kompetensi materi maksimal dan telah memenuhi standar kebutuhan para guru Pendidikan Agama Islam, karena didukung dengan kemampuan sekolah juga ekonomi wali siswa dalam memberi gaji kepada guru Pendidikan Agama Islam.

Tingkah laku manusia sebenarnya adalah cerminan yang paling sederhana dari motivasi dasar mereka. Jadi tingkah laku guru sebagai manusia, baik di dalam atau di luar kelas, sesungguhnya merupakan cermin sederhana dari motivasi dasarnya bekerja sebagai guru. Terlebih tingkah lakunya di sekolah, hampir dapat dipastikan merupakan cermin dari motivasi dasarnya sebagai tenaga pengajar (pendidik).

Memperhatikan dimensi motivasi kerja guru terasa sangat penting, tidak saja mengingat guru sebagai manusia, yang digolongkan oleh filsuf Aristoteles sebagai anima intelektual yakni jiwa yang mempunyai kemampuan-kemampuan seperti yang terdapat pada tumbuhan dan hewan, juga berpikir dan berkemauan, tetapi juga karena peran pentingnya (kinerjanya) sangat dipengaruhi oleh jiwanya (motivasinya dalam bekerja sebagai guru).

Kinerja guru dipengaruhi kondisi jiwanya, demikian sebaliknya, jiwanya mempengaruhinya dalam mengajar. Pendek kata, agar dapat mencapai taraf ideal dalam mengajar, maka para guru harus memiliki motivasi yang sangat tinggi dan kukuh dalam menggeluti profesinya sebagai tenaga pengajar. Memiliki skuad tenaga pengajar ideal adalah harapan stakeholders pendidikan di tanah air. Namun persoalannya, bagaimana caranya memiliki para guru yang ideal, paling tidak dengan menitikberatkan dimensi motivasinya dalam bekerja.

Di zaman modern dan globalisasi seperti sekarang, kesadaran terhadap pentingnya menetapkan pekerjaan-pekerjaan sebagai guru sesuai dengan orangnya dipandang sangat penting. Guru tidak hanya harus baik dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan orangnya, tetapi juga dapat menyesuaikan diri terhadap pekerjaan keguruannya. Bila pekerjaan keguruannya terlalu sukar dan latihan pengembangan kemampuannya

tidak memadai, hal ini dapat mengecewakan guru itu sendiri, sehingga pada akhirnya mengakibatkan produktivitasnya menurun.

Bila pekerjaan keguruan memerlukan kapasitas yang tidak dimiliki guru, maka guru akan merasa gagal. Sedangkan jika pekerjaannya hanya membutuhkan sebagian kemampuannya, maka guru akan mencari jalan lain untuk menambah penghasilan- atau pengisi waktu senggang. Kesimpulannya pekerjaan keguruan mesti sesuai dengan kapasitas yang dimiliki guru di lapangan, membutuhkan- seluruh kemampuannya, serta gaji (reward) yang diperoleh mencukupi taraf kebutuhan guru dan keluarganya.

Kerja dan bekerja merupakan hakikat kehidupan manusia. Selama manusia hidup, ia harus selalu bekerja, karena dengan bekerja ia dapat mencapai sesuatu dan di balik kegiatan pekerjaannya tersimpan harapan bahwa aktivitas kerja yang dilakukannya akan membawanya pada suatu keadaan lebih memuaskan daripada sebelumnya. Jadi karena mempunyai tujuan-tujuanlah, orang-orang terdorong melakukan suatu aktivitas yang dikenal sebagai kerja.

Makna terpenting dari pekerjaan yang sesungguhnya adalah kesadaran manusia yang bersangkutan. Pekerjaan memungkinkan orang dapat menyatakan diri secara objektif ke dunia ini, sehingga ia dan orang lain dapat memandang dan memahami keberadaan dirinya di dunia. Pada sisi yang lain, bekerja merupakan kewajiban dan dambaan bagi setiap orang untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kehidupan sepanjang masa, selama ia mampu berbuat untuk membanting tulang, memeras keringat, dan memutar otak.

Di balik kebutuhan materi dan kepuasan lahiriah, bekerja yang lebih hakiki merupakan perintah Tuhan. Di sinilah sumber motivasi yang bisa membimbing dan mengarahkan untuk bekerja dengan penuh semangat pengabdian. Sebenarnya bekerja tidak sekedar untuk mengejar kekayaan menurut hawa nafsu, akan tetapi juga harus dilandasi idealisme. Antara bekerja dan idealisme tak dapat dipisahkan. Keduanya saling memberikan semangat dan nafas untuk menciptakan suasana yang lebih positif. Jika salah satunya ditinggalkan, maka akan menjadi naif. Di lain pihak, bekerja merupakan proses belajar sepanjang masa. Melalui

bekerja dapat diperoleh beribu pengalaman manis maupun pahit. Dorongan bekerja ialah hari esok harus lebih baik daripada hari ini, dituntut bekerja keras, kreatif, dan siap menghadapi tantangan zaman.

Etos kerja bagi guru PAI di MAN Manna Bengkulu Selatan seharusnya memiliki suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau umat terhadap kerja. Kalau pandangan dan sikapnya melihat kerja sebagai suatu hal yang luhur untuk eksistensi manusia, maka etos kerja akan tinggi. Sebaliknya, kalau melihat kerja sebagai suatu hal tak berarti untuk kehidupan manusia, apalagi kalau sama sekali tidak ada pandangan dan sikap terhadap kerja, maka etos kerja itu dengan sendirinya rendah. Oleh sebab itu, untuk menimbulkan pandangan dan sikap yang menghargai kerja sebagai sesuatu yang luhur, diperlukan dorongan atau motivasi.

Tiap manusia tentu mempunyai dasar alasan, mengapa seseorang bersedia melakukan jenis kegiatan atau pekerjaan tertentu, mengapa orang yang satu bekerja lebih giat sedangkan yang satunya lagi atau yang lainnya bekerja biasa saja. Tentu semua itu ada dasar alasan pendorong yang menyebabkan seseorang bersedia bekerja seperti itu. Dengan kata lain, pasti ada motivasinya. Semua kegiatan organisasi/perusahaan tidak berfaedah jika anggota-anggota yang ada di dalam organisasi/perusahaan itu tidak berhasrat menyumbangkan usahanya guna memenuhi tugas yang dibebankan padanya. Bagaimanapun dengan cara lain, masing-masing individu harus menjalankan tugas-tugasnya dengan aktif.

Kesimpulannya, motivasi adalah bagian integral dari kegiatan organisasi (termasuk organisasi keguruan dan sekolah) dalam pembinaan, pengembangan dan pengarahan tenaga kerja manusia dalam suatu organisasi/perusahaan. Manusia (guru) dipandang sebagai dinamisator dalam suatu organisasi. Manusia juga makhluk sosial yang mempunyai daya cipta, karsa, dan rasa, baik yang positif maupun yang negatif, disamping mempunyai naluri (perasaan, kehendak, emosi, dan lainnya). Sifat-sifat konstruktif tersebut semuanya dibawa ke dalam lingkup pekerjaannya. Pemimpin yang berperan sebagai motivator harus tahu motivasi agar misi organisasi atau lembaga

dapat tercapai dengan saling kerja sama.

Motivasi bagi guru PAI di MAN Bengkulu Selatan ialah dorongan atau keinginan, sehingga ia melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan dengan memberikan yang terbaik dari dirinya, baik waktu maupun tenaga, demi tercapainya tujuan yang diinginkan. Jadi dalam memberikan motivasi kepada para guru, para pimpinan sekolah pertamanya harus mengetahui pengaruh-pengaruh mana yang dapat mendorong para guru yang dipimpinnya agar mau bertindak untuk mencapai tujuan pendidikan di sekolah yang telah ditetapkan sebelumnya, atau dengan kata lain pimpinan sekolah harus mengetahui seluk-beluk motif, karena hal ini bersangkutan erat dengan tingkah laku bawahannya yang harus dibina ke arah tercapainya tujuan organisasi/perusahaan. Motivasi positif adalah proses untuk mencoba mempengaruhi orang lain agar menjalankan sesuatu yang kita inginkan dengan cara memberikan kemungkinan untuk mendapatkan hadiah. Sedangkan motivasi negatif adalah proses untuk mempengaruhi seseorang agar mau melakukan sesuatu yang kita inginkan, tetapi teknik dasar yang digunakan adalah lewat kekuatan yang membuat ketakutan.

Profesi sebagai guru sangat mulia, tidak saja berdasarkan penglihatan Tuhan Yang Maha Kuasa, melainkan juga menurut pandangan masyarakat. Bila guru mengaktualisasikan kenyataan itu, maka sudah barang tentu ia memiliki motivasi yang luar biasa dahsyatnya. Terlebih apabila telah menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS) golongan tinggi dan mengemban tugas fungsional, maka penghasilannya pun akan tinggi. Lebih sempurna lagi jika hubungan kolegal di antara rekan seprofesi berlangsung baik dan mentradisikan kebiasaan berprestasi dan mendidik dengan optimal, maka akan semakin kukuhlah motivasi kerja guru PAI di MAN Manna Bengkulu Selatan.

Melahirkan motivasi kerja guru PAI di MAN Manna Bengkulu Selatan harus tinggi dan kukuh hanya bisa dicapai dengan kesadaran bersama, serta peran penting sang motivator sebagai the leader yang mampu menunjukkan arah yang benar sehingga dapat membantu/membimbing perkembangan kelompok ke tahap kedewasaan/mandiri dan bertanggung jawab. Praktik dan teknik detail dalam pengembangan melahirkan

motivasi kerja haruslah ditinjau dari berbagai aspek atau segi, misalnya dari segi ekonomis, psikologis, sosial, dan sebagainya. Unsur-unsur tadi harus menjadi dasar pertimbangan matang.

Sebenarnya motivator terbaik bagi guru PAI di MAN Manna Bengkulu Selatan adalah diri sendiri. Namun lantaran banyak dirundung kendala, kerap seorang guru, tidak cukup mampu menghadirkan motivasi diri (*inner self*) dan mempertahankannya sendirian. Di sini peran penting pimpinan sekolah (kepala sekolah), pimpinan dinas pendidikan, dan para guru lainnya sangat diharapkan dalam bekerja sama melahirkan, mengelola, serta mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerja guru yang ideal.

## Penutup

Dari uraian evaluasi keefektifan pelaksanaan evaluasi Motivasi guru PAI di MAN Manna Bengkulu Selatan ditemukan:

Motivasi kerja guru Pendidikan Agama Islam rumpun Pendidikan Agama Islam (PAI) di MAN Manna Bengkulu Selatan, Pembelajaran ini dan bagaimana kondisi kerja guru Pendidikan Agama Islam, antara konsep teoritik dan kenyataannya. Pelaksanaan supervisi pembelajaran di lapangan, kenyataannya masih jauh dari konsep ideal. Penyebabnya demikian kompleks, mulai dari pemahaman konteks supervisi itu sendiri yang belum dimiliki oleh para pelaku, baik pengawas, kepala sekolah, maupun guru Pendidikan Agama Islam. Untuk mengatasi kesenjangan tersebut, diperlukan sosialisasi dan “tekanan” dari pihak-pihak yang mempunyai komitmen terhadap kualitas pendidikan di Indonesia. Hal ini secara bersama-sama harus dilakukan dengan pengembangan budaya mutu dalam pendidikan, yang intinya terletak pada kualitas proses pembelajaran di dalam kelas.

Faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja guru Pendidikan Agama Islam rumpun Pendidikan Agama Islam (PAI) di MAN Manna Bengkulu Selatan, faktor personal/individual, meliputi pengetahuan, ketrampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu, Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang diberikan manajer dan team leader, Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim, Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.

## Daftar Pustaka

- Lexy J. Moelong. 2009. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- \_\_\_\_\_, 2002. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- \_\_\_\_\_, 1989. *Methodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Karya.
- Rianto Adi. 2000. *Metode Penelitian Sosial dan Hukum*. Jakarta: Garani
- Shelmi, 2010 *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta: Rineka Cipta
- Siagian, S.P. 1992. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Winardi, J, 2002, *Motivasi dan pemativasian dalam Manajemen*, PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Zainal Arifin. 2011. *Penelitian Pendidikan Metode dan Paradigma Baru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.



