

**ANALISIS MOTIVASI KERJA TENAGA PENDIDIK SUKARELA PADA PUSAT  
KEGIATAN BELAJAR MASYARAKAT ( PKBM ) BIMASDA  
KOTA TANGERANG SELATAN**

**Denok Sunarsi**

**Dosen Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang**

*denoksunarsi@gmail.com*

**ABSTRAK**

Fokus penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar motivasi kerja tenaga pendidik sukarela pada pusat kegiatan belajar masyarakat Bimasda - Kota Tangerang Selatan.

Jenis penelitian adalah penelitian deskriptif kualitatif. Penelitian dilaksanakan pada Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) Bimasda, Jln. Raya Puspiptek, RT.005. RW.03.Kota Tangerang selatan. Banten 15314. Pada bulan Oktober 2016 sampai dengan Desember 2016. Populasi penelitian adalah seluruh tenaga pendidik sukarela pada Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) Bimasda yang berjumlah 37 orang. Sampel diperoleh berdasarkan sampel jenuh dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 37 responden. Instrumen penelitian ini berupa non test, yaitu dengan menggunakan angket, standar ukuran menggunakan skala likert. Untuk memperoleh data yang lengkap yang diperlukan dalam penelitian ini, maka digunakan teknik pengumpulan dan dilakukan triangulasi.

Dari hasil penelitian dan pembahasan, maka penelitian ini dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja tenaga pendidik sukarela pada Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) Bimasda - Kota Tangerang Selatan, dapat dikategorikan cukup baik, sesuai dengan analisis data 5 indikator motivasi dapat di rata-ratakan presentase nya sebagai berikut: motivasi kebutuhan fisik 77,02 %, motivasi kebutuhan keamanan 79,73 %, motivasi kebutuhan sosial 62,16 %, motivasi kebutuhan harga diri 77,47 % dan motivasi kebutuhan aktualisasi diri 84,68 %. Dari hasil keseluruhan didapatkan rata-rata 76,212 % dengan kriteria cukup baik.

**Kata Kunci :** Motivasi, Pendidik Sukarela

**ABSTRACT**

*The focus of this research is to find out how much work motivation volunteer educator at community learning center Bimasda - South Tangerang City.*

*The type of research is qualitative descriptive research. The research was conducted at Bimasda Community Learning Center (PKBM), Jln. Raya Puspiptek, RT.005. RW.03.Kota Tangerang Selatan. Banten 15314. From October 2016 to December 2016. The research population is all volunteer educators at the Community Learning Activity Center (PKBM) Bimasda which amounted to 37 people. Samples were obtained based on saturated samples where all members of the population were sampled as many as 37 respondents. The instrument of this research is non test, that is by using questionnaire, standard measure using likert scale. To obtain the complete data required in this research, the technique of collection and triangulation is used.*

*From the result of research and discussion, this research can be concluded that the motivation of volunteer educator at Community Learning Center (PKBM) Bimasda - South Tangerang City, can be categorized well enough, in accordance with the data analysis 5 indicators of motivation can be averaged its percentage as follows: physical needs motivation*

*77.02%, motivation of security needs 79.73%, social needs motivation 62.16%, self-esteem needs 77.47% motivation and self-actualization needs 84.68%. From the overall results obtained an average of 76.212% with a pretty good criteria.*

**Keywords:** *Motivation, Volunteer Educator*

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pendidikan di Indonesia adalah seluruh pendidikan yang diselenggarakan di Indonesia, baik itu secara terstruktur maupun tidak terstruktur. Secara terstruktur, pendidikan di Indonesia menjadi tanggung jawab Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia (Kemdikbud), dahulu bernama Departemen Pendidikan Nasional Republik Indonesia (Depdiknas). Di Indonesia, semua penduduk wajib mengikuti program wajib belajar pendidikan dasar selama sembilan tahun, enam tahun di sekolah dasar/madrasah ibtidaiyah dan tiga tahun di sekolah menengah pertama/madrasah tsanawiyah. Saat ini, pendidikan di Indonesia diatur melalui Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

Pendidikan di Indonesia terbagi ke dalam tiga jalur utama, yaitu formal, nonformal, dan informal. Pendidikan juga dibagi ke dalam empat jenjang, yaitu anak usia dini, dasar, menengah, dan tinggi. Pendidikan adalah hal yang sangat penting dalam membangun sumber daya manusia disuatu negara, tak terkecuali di indonesia. Dinamika pendidikan di indonesia selalu dinamis mengikuti globalisasi. Terhitung beberapa kali sistem pendidikan di indonesia mengalami perubahan guna menemukan bentuk terbaik dalam memacu kemajuan masyarakat indonesia. Dibalik berbagai kelebihan pendidikan di indonesia, juga tak lepas dari berbagai kekurangan yang mesti dibenahi guna memaksimalkan pendidikan untuk generasi penerus bangsa. Lantas apa saja yang menjadi hambatan atau kekurangan yang masih ditemukan dalam pendidikan di indonesia

Tenaga pendidikan (guru/dosen) sebenarnya tidak bisa dikatakan kurang, melainkan penyebaran dari tenaga pendidik yang tidak terlalu merata, hal tersebut dibuktikan dari tenaga pendidik yang ada di daerah perkotaan dan tenaga pendidik yang ada di daerah terpencil, alhasil peserdik (siswa) yang ada di daerah terpencil tidak mendapat pengajaran yang maksimal akibat kurangnya/tidak memadainya tenaga pendidik

Pemerintah bukannya tinggal diam dengan keadaan ini, hal tersebut dibuktikan dengan melakukan perekrutan tenaga pendidik untuk ditempatkan di daerah pedalaman/terpencil, namun tenaga pendidik yang telah diangkat menjadi PNS (pegawai negeri sipil) untuk mengajar di daerah terpencil/pedalaman tersebut tak sedikit yang mengajukan pindah lokasi mengajar ( pindah ke daerah asal atau pindah ke kota) alhasil, kepindahan tenaga pendidik tersebut membuat daerah yang ditinggalkannya mengalami kekurangan tenaga pendidik.

Cara untuk mengatasi kepindahan tenaga pendidik dari lokasi/daerah pengabdianya yakni dengan membuat kontrak kerja untuk tidak pindah lokasi mengajar untuk jangka waktu yang disepakati bersama, dengan begitu kuota tenaga pengajar akan selalu merata.

Hal yang tak kalah penting dalam memajukan pendidikan di indonesia adalah ketersediaan sarana dan prasarana pendidikan yang memadai, namun hal tersebut tidak sesuai dengan fakta yang ada di lapangan, terbukti ada ketimpangan yang cukup lebar antara sarana dan prasarana yang ada di kota dengan sarana dan prasarana yang ada di daerah terpencil.

Oleh karena itu pemerintah sebaiknya serius dalam mengatasi masalah ketidakmerataan penyediaan sarana dan prasarana dalam dunia pendidikan agar setiap generasi muda bangsa bisa menikmati pendidikan yang sama.

Alokasi dana untuk pendidikan dari APBN (anggaran perencanaan belanja negara) mencapai 20%, suatu jumlah yang sangat luar biasa, namun hal tersebut masih kontras dengan progres pendidikan di Indonesia yang masih belum terlalu maksimal.

Tak bisa dipungkiri bahwa penyelewengan dana pendidikan oleh pihak-pihak yang tidak bertanggung jawab menjadi salah satu jawaban kenapa pendidikan di Indonesia belum menunjukkan hasil yang maksimal.

Penyelewengan dana pendidikan oleh pihak-pihak yang tidak bertanggung jawab membuat pembangunan sarana pendidikan menjadi tidak maksimal, untuk mengatasi hal tersebut perlu transparansi rincian penggunaan anggaran serta penerapan hukuman berat bagi oknum yang menyelewengkan dana-dana yang digunakan untuk keperluan pendidikan.

Terakhir, hal yang menjadi hambatan dan kekurangan sistem pendidikan yang ada di Indonesia adalah kurikulum pendidikan yang kebanyakan bersifat teoritis sehingga membuat peserta didik tidak bisa berbuat banyak setelah menyelesaikan pendidikan.

Sehingga praktikum dan pembekalan soft skill dan hard skill bagi peserta didik sangat penting guna menunjang lulusan yang berkualitas, sehingga bisa memberi kontribusi yang nyata bagi bangsa Indonesia.

Presentasi antara teori dan praktik dalam dunia pendidikan sebaiknya 50:50 agar ilmu yang didapatkan peserta didik menjangkau berbagai dimensi pengetahuan, dengan begitu sumber daya manusia yang unggul bisa dihasilkan.

Pendidikan luar sekolah adalah salah satu alternatif bagi siswa untuk mendapatkan pembelajaran, pendidikan luar sekolah (bahasa Inggris: *Out of school education*) adalah pendidikan yang dirancang untuk membelajarkan warga belajar agar mempunyai jenis keterampilan dan atau pengetahuan serta pengalaman yang dilaksanakan di luar jalur pendidikan formal (persekolahan).

Pendidikan Luar Sekolah sebagai Substitute dari pendidikan sekolah. Artinya, bahwa pendidikan luar sekolah dapat menggantikan pendidikan jalur sekolah yang karena beberapa hal masyarakat tidak dapat mengikuti pendidikan di jalur persekolahan (formal). Contohnya: Kejar Paket A, B dan C

Pendidikan Luar Sekolah sebagai Supplement pendidikan sekolah. Artinya, bahwa pendidikan luar sekolah dilaksanakan untuk menambah pengetahuan, keterampilan yang kurang didapatkan dari pendidikan sekolah. Contohnya: private, les, training

Pendidikan Luar Sekolah sebagai Complement dari pendidikan sekolah. Artinya, bahwa pendidikan luar sekolah dilaksanakan untuk melengkapi pengetahuan dan keterampilan yang kurang atau tidak dapat diperoleh di dalam pendidikan sekolah. Contohnya: Kursus, try out, pelatihan dan lain-lain

Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) Bimasda adalah salah satu penyelenggara pendidikan luar sekolah yang menampung anak-anak putus sekolah untuk mendapatkan pengajaran di sela-sela waktu bekerja, berdasarkan hasil wawancara secara khusus dengan Eko Susetyo, salah seorang pengelola, bahwa Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) Bimasda adalah induk dari dua Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) lainnya yang ada di kota Tangerang Selatan, yaitu PKBM Insan Karya dan PKBM Ma'arif Bersama, didirikan atas dana dari swadaya masyarakat, sampai dengan saat ini jumlah peserta didik yang tercatat mencapai 416 siswa, dengan tenaga pendidik sukarela sebanyak 37 orang.

Terkait dengan pemaparan diatas maka motivasi tenaga pendidik sukarela sangat di butuhkan, baik itu berupa motivasi internal maupun motivasi eksternal.

Motivasi memainkan peran penting dalam membangun integritas dan kapabilitas profesi seseorang. Hal ini juga terkait dengan keadaan dan peran para pendidik. Motivasi yang tepat akan menjadikan seorang pendidik inspirator bagi murid-muridnya. Menurut Abraham Maslow dengan teori Hierarchy kebutuhan, ada lima hal atau lima lapisan yang menjadi dasar motivasi bagi setiap orang. Dasar motivasi tersebut juga dapat menjadi dasar motivasi para pendidik yang mempengaruhi integritas dalam profesinya.

Lapis pertama adalah motivasi fisiologis. Biasanya motivasi ini hanya bertujuan untuk memenuhi kebutuhan fisiologis seperti makan, minum, istirahat, bersenang-senang, bahkan tujuan seksualitas. Pendidik yang berada pada lapis ini adalah pendidik yang hanya ingin memenuhi kebutuhan-kebutuhan dasarnya saja. Ia hanya berharap mendapat gaji untuk makan dan minum. Ia hanya berharap dapat bekerja dengan cukup santai. Bahkan parahnya, ada pendidik yang tega menyalurkan hasrat seksual saat menjalankan tugasnya sebagai pendidik. Tak heran jika kita menemukan ada oknum pendidik yang melakukan kasus kekerasan dan pelecehan terhadap murid. Tak salah memang jika ada pendidik yang berada pada lapis ini, karena motivasi adalah kebebasan bagi setiap individu. Namun, kita berharap bahwa pendidik-pendidik kita tidak terjebak pada lapis ini, karena lapis ini terlalu dangkal untuk sebuah profesi yang sejatinya bisa menggapai bintang.

Lapis kedua adalah motivasi rasa aman. Motivasi ini bertujuan untuk mendapatkan rasa aman baik secara fisik maupun secara emosional. Contoh pendidik yang masuk kedalam kategori ini adalah mereka yang hanya berharap menjadi PNS agar mendapat rasa aman di masa-masa selanjutnya dengan bergantung pada dana pensiun. Sebenarnya, yang perlu menjadi perhatian kita adalah maraknya kasus penyuaipan untuk menjadi seorang PNS. Kasus ini harus dijauhkan sejauh mungkin dari para pendidik. Seperti yang kita ketahui pendidik mempunyai peran yang sangat besar untuk membentuk karakter bangsa.

Lapis ketiga adalah motivasi sosial. Motivasi ini bertujuan untuk mendapat penerimaan, status dan relasi. Tak sedikit orang yang menjadi pendidik hanya karena ingin mendapat status dan relasi. Terdapat beberapa kasus dimana seseorang terpaksa menjadi pendidik, hanya karena gagal atau tidak diterima dalam bidang lain. Istilah yang sering diberikan untuk kasus ini adalah ‘terpeleset’, karena kondisi tersebut membuat orang jatuh terpeleset sehingga pendidik menjadi pilihan terakhir. Ia pun tetap memperjuangkan profesi ini, sehingga ia bisa diterima dalam masyarakat luas. Memang tidak mudah menerima sesuatu yang berawal dari penolakan. Akan tetapi, seharusnya hal ini tidak membuat pendidik berhenti pada lapis ini. Menjadi pendidik bukan hanya sebuah status melainkan sebuah anugerah dan panggilan hidup.

Lapis keempat adalah motivasi penghargaan. Motivasi ini bertujuan untuk mendapatkan penghargaan baik secara internal maupun eksternal. Bisa dibayangkan pendidik yang ada dilapis ini adalah pendidik yang penuh semangat dan kontribusinya dalam dunia pendidikan adalah nyata. Motivasi ini juga sedang bermekaran di Indonesia karena pemerintah sedang memberi pupuk stimulus yang disebut dengan sertifikasi.

Kesejahteraan pendidik terus pun terus ditingkatkan melalui tunjangan sertifikasi. Akan tetapi, program peningkatan kesejahteraan tersebut bisa menjadi bumerang. Hal ini membuat pendidik bukan semakin tinggi mengabdikan tetapi malah materialistis. Ini berarti pendidik justru kembali ke lapis satu yaitu motivasi fisiologis. Jangan sampai program sertifikasi malah membuat pendidik terjebak dalam belenggu tersebut. Perlu diingat bahwa indikator keberhasilan pendidik adalah siswa. Sejauh ini program peningkatan kualitas pendidik terus dilakukan, tetapi belum terlihat adanya peningkatan kualitas

murid secara signifikan. Keadaan ini tentunya menjadi tantangan tersendiri bagi para pendidik.

Lapis kelima adalah motivasi aktualisasi diri. Motivasi ini bertujuan untuk mengekspresikan diri dan menggali potensi. Pendidik pada lapis ini bisa dibilang akan memberikan segala yang terbaik dalam rangka menunjukkan dirinya. Baginya menjadi pendidik adalah cita-cita dan tujuan hidupnya. Ini adalah motivasi yang membuat pendidik menjadi tangguh dalam menghadapi segala rintangan ditengah arus zaman maupun sistem pendidikan yang cukup membingungkan. Motivasi ini yang mendorong para pendidik untuk terus berinovasi walaupun sering kali terbatas oleh kurikulum-kurikulum yang ada. Mereka juga tidak akan pernah berhenti menjadi murid, karena mereka akan terus belajar sekalipun menjadi seorang pendidik.

Motivasi-motivasi diatas telah mewakili berbagai motivasi pendidik. Namun, sebenarnya masih ada satu motivasi yang penting untuk dimiliki oleh semua pendidik. Motivasi ini begitu sederhana, menginspirasi, dan membuat seseorang akan terus berjuang dengan cara-cara yang positif. Motivasi inilah yang disebut dengan motivasi cinta.

Saat ini adalah era globalisasi dimana segala sesuatunya dapat diakses dengan mudah melalui segala teknologi yang ada. Peran pendidik pun dengan mudah tergeser dengan berbagai macam media dan fasilitas yang semakin maju. Para siswa bisa mendapat pengetahuan yang luas, mudah dan terbaru melalui internet dan gadget yang canggih. Akan tetapi, ada satu hal yang sebenarnya tak akan pernah bisa digantikan oleh teknologi apa pun. Itulah sisi manusia dari seorang pendidik, manusia yang penuh cinta. Pendidik bukan hanya sekedar mesin fotocopi yang menyalin seluruh ilmunya kepada sang murid.

Pendidik dengan motivasi cinta akan terus membangun rasa emosional dengan murid supaya murid semangat untuk terus belajar. Dunia sekarang ini adalah dunia yang jahat. Tingkat persaingan semakin tinggi. Masalah yang dihadapi para siswa bukan lagi hanya sebatas materi dalam textbook, melainkan perjuangan untuk melawan dunia yang jahat ini. Inilah salah satu peran pendidik yang tak dapat digantikan oleh berbagai macam teknologi yang ada. Disini pendidik diuji kemampuannya untuk terus mendorong para muridnya untuk terus maju. Ia harus terus menginspirasi para siswanya untuk mengubah dunia yang jahat ini menjadi tempat yang indah dan penuh kedamaian.

Pendidik yang penuh cinta tidak hanya mengajar dengan mulut tetapi dengan hati. Mereka tidak hanya berbicara panjang lebar di depan siswa menggunakan alat tulis. Mereka tidak hanya bangga dengan siswa-siswa yang mendapat nilai tinggi, disiplin belajar, rapi, dan hafal semua materi yang ada. Walaupun Ujian nasional dan ujian masuk perpendidikan tinggi merupakan ujian rumus dan materi, pendidik dengan motivasi cinta biasanya sadar bahwa pusat pembelajaran tidak hanya ada di kepala manusia (brain memory). Bagi mereka memori tak hanya ada di kepala melainkan ada di jiwa dan seluruh tubuh manusia. Pendidik ini tidak hanya sekedar mengajarkan soft skill dan hard skill, tetapi juga mengajarkan tentang life skill. Mereka biasanya toleran dan tahu benar bagaimana caranya menghadapi karakter murid yang berbeda-beda. Cinta selalu membuat mereka mengerti. Mereka tidak akan memaksa semua murid untuk jadi yang terbaik dengan kemampuan yang sama. Yang dilakukan oleh pendidik motivasi cinta adalah menemukan setiap perbedaan yang ada pada muridnya dan mengembangkan perbedaan itu menjadi potensi yang baru.

Berdasarkan pemaparan diatas maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Analisis Motivasi Kerja Tenaga Pendidik Sukarela Pada Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat ( PKBM ) Bimasda - Kota Tangerang Selatan”**

## B. Fokus Penelitian

Fokus penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar motivasi kerja tenaga pendidik sukarela pada pusat kegiatan belajar masyarakat Bimasda - Kota Tangerang Selatan.

## TINJAUAN PUSTAKA

### A. Hakikat Motivasi

Menurut Robbins (2014) motivasi mengacu pada proses dimana usaha seseorang yang bersemangat, diarahkan, dan berkelanjutan menuju pencapaian tujuan. Definisi ini memiliki tiga elemen kunci, energi, arah, dan ketekunan. elemen energi ukuran intensitas, drive, dan kekuatan. orang termotivasi menempatkan sebagainya upaya dan bekerja keras. Namun, kualitas usaha harus dipertimbangkan juga intensitas nya. tingkat usaha tidak selalu mengarah pada kinerja pekerjaan yang menguntungkan kecuali usaha disalurkan dalam arah yang menguntungkan organisasi. Upaya yang diarahkan, dan konsisten dengan, tujuan organisasi adalah jenis usaha yang kita inginkan dari karyawan. Akhirnya, motivasi termasuk dimensi ketekunan. kami ingin karyawan untuk bertahan dalam menempatkan sebagainya upaya untuk mencapai tujuan tersebut.

Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2006) mengemukakan bahwa teori motivasi *Hygiene* Herzberg mengasumsikan bahwa sekelompok *factor, motivator*, menyebabkan tingkat kepuasan dan motivasi kerja yang tinggi. Akan tetapi faktor-faktor *Hygiene* dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja. Hasil penelitian Herzberg menyatakan tiga hal penting yang harus diperhatikan dalam memotivasi bawahan yaitu :

1. Hal-hal yang mendorong karyawan adalah pekerjaan yang menantang untuk mencakup perasaan untuk berprestasi, bertanggung jawab, kemajuan dapat menikmati pekerjaan itu sendiri dan adanya pengakuan atas semuanya itu.
2. Hal- hal yang mengecewakan karyawan adalah terutama faktor yang bersifat pelengkap pekerjaan seperti peraturan pekerjaan, penerangan, cuti, jabatan, hak, gaji, dan tunjangan.
3. Karyawan kecewa, jika peluang untuk berprestasi terbatas. Mereka akan menjadi *sensitive* pada lingkungannya dan mulai mencari kesalahan.

Dari definisi di atas maka disimpulkan bahwa motivasi adalah faktor yang mendorong dan mengarahkan individu untuk melakukan aktivitas tertentu dengan ketekunan usaha dalam mencapai tujuannya.

### B. Jenis-jenis Motivasi

Menurut Hasibuan (2012: 150), Mengatakan bawah jenis-jenis motivasi adalah sebagai berikut:

#### 1. Motivasi Positif

Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

#### 2. Motivasi Negatif

Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

Menurut Suwatno (2011:175), sumber motivasi bisa digolongkan menjadi dua yaitu:

Motivasi Intrinsik, motivasi intrinsik adalah motif - motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar. Karena dalam setiap diri individu sudah

ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Motivasi intrinsik dapat juga dikatakan sebagai bentuk motivasi yang didalamnya aktivitas dimulai dan diteruskan berdasarkan suatu dorongan dari dalam diri dan secara mutlak berkaitan dengan aktivitas belajarnya. Jenis motivasi ini timbul dalam diri individu atas dasar kemauan dari diri sendiri tanpa ada paksaan dari orang lain..

Motivasi Ekstrisik, motivasi ekstrisik adalah motif-motif yang menjadi aktif dan berfungsi karena adanya perangsang dari luar. Motivasi ekstrisik dapat juga dikatakan sebagai bentuk motivasi yang didalamnya aktivitas dimulai dan diteruskan berdasarkan dorongan dari luar yang tidak berkaitan dengan dirinya. Jenis motivasi ini timbul sebagai akibat pengaruh dari luar individu.

### C. Fungsi Motivasi

Menurut Sardiman (2011: 85) ada beberapa fungsi-fungsi dari terwujudnya suatu motivasi yaitu:

1. Mendorong manusia untuk berbuat, jadi motivasi dalam hal ini merupakan motor penggerak dari setiap kegiatan yang akan dikerjakan.
2. Menentukan arah perbuatan, yakni ke arah tujuan yang hendak dicapai. Dengan demikian motivasi dapat memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuannya.
3. Menyeleksi perbuatan, yakni menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakan yang serasi guna mencapai tujuan, dengan menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut.

### D. Metode Motivasi

Menurut Hasibuan (2012: 149) ada dua metode motivasi yaitu motivasi langsung dan tidak langsung.

1. Motivasi langsung (*Direction Motivation*)  
Motivasi langsung adalah motivasi (materiil dan nonmateriil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi siftnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan, dan bonus.
2. Motivasi tidak langsung (*Indirect Motivation*)  
Motivasi tidak langsung adalah motivasi yang diberikan merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah seseorang atau kelancaran tugas sehingga seseorang betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya.

### E. Teori Motivasi

#### 1. Teori Dua Faktor (Frederick Herzberg)

Menurut Herzberg, dalam Munandar (2006:331) mengasumsikan bahwa, sekelompok faktor, motivator, menyebabkan tingkat kepuasan dan motivasi kerja yang tinggi, akan tetapi, faktor – faktor *hygiene* dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja. Teori ini meneliti tentang dua kondisi yang mempengaruhi seseorang dalam pekerjaannya, yaitu :

- a. Kondisi pertama adalah faktor *Motivation* yang berkaitan dengan isi pekerjaan, yang memiliki faktor intrinsik dari pekerjaan tersebut. Dimana sifat pekerjaan itu tersendiri yang membuat seseorang termotivasi, orang tersebut mendapat kepuasan dengan melakukan pekerjaan tersebut bukan karena rangsangan lain seperti status ataupun uang atau bisa juga dikatakan seseorang yang melakukan hobinya, antara lain:

- 1) Keberhasilan pekerjaan ( *Achievement* ) : besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja mencapai prestasi kerja yang tinggi
  - 2) Pengakuan ( *Recognition* ) : besar kecilnya pengakuan yang diberikan kepada tenaga kerja atas kinerjanya
  - 3) Pekerjaan itu sendiri ( *the work itself* ) : berhubungan dengan bagaimana kondisi pekerjaan itu sendiri, besar kecilnya tantangan yang dirasakan oleh karyawan dari pekerjaannya.
  - 4) Tanggung jawab ( *Responsibility* ) : besar kecilnya tanggung jawab yang dirasakan dan diberikan kepada seorang karyawan.
  - 5) Pengembangan ( *Advancement* ) : berhubungan dengan keinginan yang ingin dicapai untuk kedepannya.
- b. Kondisi kedua adalah *Hygiene*. Faktor – faktor *Hygiene* yang justru menimbulkan rasa tidak puas kepada para pekerja dimana elemen – elemen di luar pekerjaan yang melekat di pekerjaan tersebut menjadi faktor utama yang membuat seseorang termotivasi seperti status ataupun kompensasi, berkaitan dengan konteks pekerjaan, berupa faktor-faktor ekstrinsik dari pekerjaan, yaitu:
- 1) Kebijakan dan administrasi perusahaan ( *Company policy and administration* ), derajat kesesuaian yang dirasakan karyawan dari semua kebijakan dan peraturan yang berlaku dalam organisasi.
  - 2) Kualitas Supervisi ( *Quality supervisor* ), derajat kewajaran penyelesaian yang dirasakan dan diterima oleh karyawan.
  - 3) Hubungan antar pribadi ( *Interpersonal relation* ), derajat kesesuaian yang dirasakan dalam berinteraksi dengan karyawan lain.
  - 4) Kondisi kerja ( *Working condition* ), derajat kesesuaian kondisi kerja dengan proses pelaksanaan tugas pekerjaannya.
  - 5) Gaji ( *Wages or salaries* ), derajat kewajaran dari gaji yang diterima sebagai imbalan kinerjanya.

Definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa orang bisa saja terdorong oleh motivasi ekstrinsik atau motivasi instrinsik. Tetapi jika seorang karyawan lebih terdorong oleh motivasi ekstrinsik, perusahaan harus bisa membuat hubungan yang jelas antara apa yang perusahaan ingin karyawan lakukan dengan *reward* atau penghargaan yang ingin didapatkan oleh karyawan. Teori Herzberg memprediksi, bahwa manajer dapat memotivasi individu dengan “memasukkan” motivator – motivatornya ke dalam pekerjaan individu, yaitu proses yang dinamakan perkayaan pekerjaan (*job enrichment*).

## **2. Teori Kebutuhan Hierarki (Maslow Theory)**

Menurut Abraham Maslow, dalam Munandar (2006:326), mengemukakan bahwa kondisi manusia berada dalam kondisi mengejar yang berkesinambungan. Jika satu kebutuhan dipenuhi, langsung kebutuhan tersebut diganti oleh kebutuhan lain. Tingkat kebutuhan tersebut ditunjukkan dalam 5 tingkatan, dimulai dari kebutuhan biologis dasar sampai motif psikologis yang lebih kompleks, yang hanya akan penting setelah kebutuhan dasar terpenuhi. Kebutuhan pada suatu peringkat paling tidak harus dipenuhi sebagian sebelum kebutuhan pada peringkat berikutnya menjadi penentu tindakan yang penting. Dimana teori tersebut ditunjukkan pada gambar berikut :





Sumber : Abraham Maslow, dalam Munandar (2006:326)  
Teori Hierarki Maslow

Kebutuhan manusia dibagi menjadi lima tingkatan hierarki piramida, yaitu:

1. Kebutuhan psikologikal, yaitu kebutuhan yang timbul berdasarkan kondisi psikologikal badan kita, seperti kebutuhan untuk makanan dan minuman, kebutuhan udara segar.
2. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan keamanan jiwa, raga, dan harta benda milik. Jika dikaitkan dengan kerja maka kebutuhan akan keamanan sewaktu bekerja, perasaan aman yang menyangkut masa depan karyawan.
3. Kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk memiliki keluarga dan sanak saudara, rasa dihormati, status sosial, harga diri dan kebutuhan pendidikan agama.
4. Kebutuhan harga diri, yaitu keinginan untuk dipuji dan keinginan untuk diakui prestasi kerjanya. Keinginan untuk didengar dan dihargai pandangannya.

Kebutuhan aktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Kebutuhan ini mencakup kebutuhan untuk menjadi kreatif, kebutuhan untuk dapat merealisasikan potensinya secara penuh

#### **F. Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja**

Dimensi motivasi kerja menurut Robbins (2007) adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisik  
Adalah kebutuhan akan kekuatan, percaya diri, dan kemandirian.
2. Kebutuhan keamanan  
Adalah jaminan keamanan, stabilitas, perlindungan, struktur, keteraturan, bebas dari rasa takut dan cemas.
3. Kebutuhan social  
Adalah kebutuhan akan saling berinteraksi antara manusia yang satu dengan manusia yang lainnya dalam kehidupan bermasyarakat.
4. Harga Diri  
Adalah sesuatu yang diperoleh seseorang karena telah berhasil mendapatkan sesuatu setelah memberikan kontribusi.
5. Aktualisasi diri  
Adalah kebutuhan naluriah pada manusia untuk melakukan yang terbaik dari yang dia bisa.

Dimensi motivasi Herzberg dalam buku Mathis dan Jackson (2006), menyatakan bahwa orang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor yang merupakan kebutuhan, yaitu faktor motivasi dan faktor hygiene. Teori Herzberg merupakan teori paling cocok untuk digunakan dalam penelitian ini karena dalam faktor hygiene terdapat variabel gaji, sehingga cocok diterapkan dalam penelitian yang

dilakukan di dalam perusahaan di mana para karyawan menerima gaji. Sedangkan dalam teori Maslow, tidak terdapat variabel gaji.

## METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian adalah penelitian deskriptif kualitatif. Penelitian dilaksanakan pada Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) Bimasda, Jln. Raya Puspiptek, RT.005. RW.03.Kota Tangerang selatan.Banten 15314. Pada bulan Oktober 2016 sampai dengan Desember 2016. Populasi penelitian adalah seluruh tenaga pendidik sukarela pada Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) Bimasda yang berjumlah 37 orang. Sampel diperoleh berdasarkan sampel jenuh yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 37 responden.

Instrumen penelitian ini berupa non test, yaitu dengan menggunakan angket, standar ukuran menggunakan skala likert. Untuk memperoleh data yang lengkap yang diperlukan dalam penelitian ini, maka digunakan teknik pengumpulan dan dilakukan triangulasi. Menurut Riduwan dan Sunarto (2012:23) perhitungan skor pada angket menggunakan rumus presentase dibawah ini.

$$P = \frac{f}{N} \times 100\%$$

Dimana :

P=Angka Presentasi

f = Frekuensi (Jumlah jawaban responden)

N=Skor ideal

Dari hasil perhitungan menggunakan rumus diatas dihasilkan data dalam bentuk presentase (%). Klasifikasi skor tersebut kemudian diubah menjadi klasifikasi dalam bentuk presentase seperti dalam tabel berikut ini.

**Tabel 1 Kriteria Skor**

No.	Katagori	Skor
1.	Baik	81% -100%
2.	Cukup Baik	61% - 80%
3.	Kurang Baik	41% - 60%
4.	Tidak Baik	0% - 40%

Riduwan dan Sunarto (2012:23)

## HASIL PENELITIAN

Hasil penelitian motivasi kerja tenaga pendidik sukarela pada Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) Bimasda - Kota Tangerang Selatan dapat dilihat dari analisis data deskriptif tiap-tiap indikator sebagai berikut :

**Tabel 4.1 Kebutuhan Fisik**

Pernyataan	Item	Presentase	Kriteria
Tempat bekerja saya menyediakan makanan dan minuman	1	75,67 %	Cukup Baik
Tempat bekerja saya menyediakan tempat istirahat yang nyaman pada saat jam istirahat	2	81,08 %	Baik
Tempat bekerja saya memberikan jaminan sosial yang berguna untuk hidup saya	3	54,05 %	Kurang Baik
Tempat bekerja saya memberikan libur dan cuti sesuai dengan ketentuan yang berlaku	4	97,29 %	Baik

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa motivasi kerja dengan indikator kebutuhan fisik tenaga pendidik sukarela pada Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) Bimasda - Kota Tangerang Selatan, dapat dikategorikan baik dalam hal menyediakan tempat istirahat yang nyaman pada saat jam istirahat 81,08 % dan dalam hal memberikan libur dan cuti sesuai dengan ketentuan yang berlaku 97,29 %, sementara dalam hal menyediakan makanan dan minuman 75,67 % dapat di kategorikan cukup baik, namun dalam hal memberikan jaminan sosial 54,05 % dapat dikategorikan kurang baik.

**Tabel 4.2 Kebutuhan Keamanan**

Pernyataan	Item	Presentase	Kriteria
Tempat bekerja saya menciptakan kondisi yang aman	1	91,89 %	Baik
Tempat bekerja saya memberikan wadah organisasi untuk saya	2	86,48 %	Baik
Tempat bekerja saya memberikan jaminan keamanan berupa asuransi	3	45,94 %	Kurang Baik
Tempat bekerja saya memberikan wadah bagi tenaga pendidik sukarela untuk menanggapi keluhan	4	94,59 %	Baik

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa motivasi kerja dengan indikator kebutuhan keamanan tenaga pendidik sukarela pada Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) Bimasda - Kota Tangerang Selatan, dapat dikategorikan baik dalam hal menciptakan kondisi yang aman 91,89 %, memberikan wadah organisasi 86,48 % dan memberikan wadah bagi tenaga pendidik sukarela untuk menanggapi keluhan 94,59 %, namun dalam hal memberikan jaminan keamanan berupa asuransi 45,94 % dapat di kategorikan kurang baik.

**Tabel 4.3. Kebutuhan sosial**

Pernyataan	Item	Presentase	Kriteria
Tempat bekerja saya memberikan dukungan dana di setiap kegiatan	1	72,97 %	Cukup Baik
Tempat bekerja saya memberikan rekreasi kepada para pendidik sukarela pada setiap episode tertentu agar timbul rasa kekeluargaan, persahabatan dan kasih sayang	2	51,35 %	Kurang Baik

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa motivasi kerja dengan indikator kebutuhan sosial tenaga pendidik sukarela pada Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) Bimasda - Kota Tangerang Selatan, dapat dikategorikan cukup baik dalam hal memberikan dukungan dana di setiap kegiatan 72,97 % sementara dalam hal memberikan rekreasi kepada para pendidik sukarela pada setiap episode tertentu agar timbul rasa kekeluargaan, persahabatan dan kasih saying 51,35 % di kategorikan kurang baik.

**Tabel 4.4 Kebutuhan Harga Diri**

Pernyataan	Item	Presentase	Kriteria
Tempat bekerja saya memberikan kedudukan kepada pendidik sukarela yang berprestasi	1	78,37 %	Cukup Baik
Tempat bekerja saya menghormati pendidik sukarela dengan memberikan penghargaan untuk yang berprestasi	2	64,86 %	Cukup Baik
Tempat bekerja saya memberikan jaminan nama baik	3	89,18 %	Baik

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa motivasi kerja dengan indikator kebutuhan harga diri tenaga pendidik sukarela pada Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) Bimasda - Kota Tangerang Selatan, dapat dikategorikan baik dalam hal memberikan jaminan nama baik 89,18 %, sementara dalam hal memberikan kedudukan kepada pendidik sukarela yang berprestasi 78,37 % dan menghormati pendidik sukarela

dengan memberikan penghargaan untuk yang berprestasi 64,86 % dapat di katagorikan cukup baik.

**Tabel 4.5 Kebutuhan Aktualisasi Diri**

Pernyataan	Item	Presentase	Kriteria
Tempat bekerja saya memberikan pujian untuk perkembangan dan pertumbuhan pribadi pendidik sukarela	1	86,48 %	Baik
Tempat bekerja saya memberikan kesempatan untuk melakukan kerja kreatif atau mengembangkan gagasan orisinil	2	94,59 %	Baik
Tempat bekerja saya memberikan apa yang saya inginkan dalam mencapai tujuan hidup.	3	72,97 %	Cukup Baik

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa motivasi kerja dengan indikator kebutuhan aktualisasi diri tenaga pendidik sukarela pada Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) Bimasda - Kota Tangerang Selatan, dapat dikatagorikan baik dalam hal memberikan pujian untuk perkembangan dan pertumbuhan pribadi pendidik sukarela 86,48 % dan memberikan kesempatan untuk melakukan kerja kreatif atau mengembangkan gagasan orisinil 94,59 % sementara dalam hal memberikan apa yang diinginkan dalam mencapai tujuan hidup 72,97 % dapat di katagorikan cukup baik.

## KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dan pembahasan, maka penelitian ini dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja tenaga pendidik sukarela pada Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) Bimasda - Kota Tangerang Selatan, dapat dikatagorikan cukup baik, sesuai dengan analisis data 5 indikator motivasi, dapat di rata-ratakan presentase nya sebagai berikut: motivasi kebutuhan fisik 77,02 %, motivasi kebutuhan keamanan 79,73 %, motivasi kebutuhan sosial 62,16 %, motivasi kebutuhan harga diri 77,47 % dan motivasi kebutuhan aktualisasi diri 84,68 %. Dari hasil keseluruhan didapatkan rata-rata 76,212 % dengan kriteria cukup baik.

## SARAN

Disarankan kepada pengelola Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) Bimasda - Kota Tangerang Selatan, untuk memberikan jaminan sosial dan keamanan berupa asuransi serta mengadakan rekreasi kepada para pendidik sukarela pada setiap episode tertentu agar timbul rasa kekeluargaan, persahabatan dan kasih sayang untuk mencapai tujuan bersama yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa dengan menyiapkan para pendidik yang bermotivasi tinggi.

Disarankan kepada dinas terkait untuk lebih memperhatikan para tenaga pendidik sukarela dalam hal kesejahteraan dan perlindungan jaminan sosial berupa tunjangan fungsional yang di berikan secara adil dan merata.

## DAFTAR PUSTAKA

- Hani Handoko T. 2012. *Manajemen*. BPFE Yogyakarta. Yogyakarta.
- Hasibuan Malayu S.P. 2012 *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*, Edisi Revisi, Bumi Aksara. Jakarta.
- Malthis Robert L dan Jackson John H. 2006 *Human Resource Management*, Salemba Empat. Jakarta.
- Munandar. 2006. *Budgeting, Perencanaan kerja, Pengkoordinasian Kerja, Pengawasan Kerja*. BPFE. Universitas Gajah mada.

- Ridwan. 2003. *Skala Pengukuran Vaiabel-Variabel Penelitian*. Alfabeta. Bandung.
- Robbins, Stephen P. 2014. *Organizational Behavior*. nine edition,. Prentice Hall International. Inc. San Diego State University
- Sadirman. 2012. *Interaksi Motivasi Belajar Mengajar*. Rajawali Press. Jakarta.
- Samsudin, Sadili. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Cv. Pustaka Setia. Bandung.
- Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Refprmasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Cetakan keenam. PT. Refika Aditama. Bandung.
- Sondang P. Siagian, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Suwatno & Priansa, D. 2011. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Alfabeta. Bandung.
- [https://id.wikipedia.org/wiki/Pendidikan\\_di\\_Indonesia](https://id.wikipedia.org/wiki/Pendidikan_di_Indonesia)
- [https://id.wikipedia.org/wiki/Pendidikan\\_luar\\_sekolah](https://id.wikipedia.org/wiki/Pendidikan_luar_sekolah)