

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Proses pembelajaran merupakan salah satu inti dari serangkaian proses secara keseluruhan dalam dunia pendidikan, dan dimana seorang guru memegang penuh kendali dalam proses pembelajaran tersebut. Interaksi yang terjadi antara guru dan siswa merupakan hal yang wajib bagi berlangsungnya proses kegiatan belajar mengajar, yang nantinya akan melahirkan interaksi edukatif. Maka, untuk mencapai tujuan pembelajaran yang optimal guru harus bisa menciptakan kondisi interaksi edukatif yang menarik sehingga dapat memotivasi belajar murid. Adapun tujuan pembelajaran dan pengajaran itu dianggap berhasil dengan melihat sejauh mana prestasi belajar yang dicapai oleh murid. Maka untuk mencapai kesuksesan yang diharapkan, peran seorang guru dianggap sangatlah penting. Disamping harus ada usaha dari murid itu sendiri, kinerja seorang guru dengan sikap yang pekerja keras berpengaruh besar bagi keberhasilan murid.

Kerja keras guru merupakan salah satu faktor yang utama dan penting dalam menunjang prestasi murid dalam proses kegiatan belajar mengajar. Kerja keras guru akan terbukti atau terlihat pada prestasi belajar seorang murid. Kerja keras adalah suatu sikap kerja yang penuh dengan motivasi (semangat) untuk mendapatkan apa yang dicita-citakan. Bekerja adalah kewajiban bagi setiap individu atau orang untuk memperoleh

keberhasilan. Tanpa bekerja, manusia tidak akan pernah memperoleh apa yang diharapkan. Dengan bekerja keras, manusia telah melakukan suatu kewajiban. Sebagaimana firman Allah SWT, yang artinya: ‘Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu maka Allah dan rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu dan kamu akan dikembalikan kepada Allah yang Maha Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang kamu kerjakan.” (Q.S. At-Taubah: 105). Menurut Ali (1999), kerja keras merupakan kebajikan dan mereka yang bekerja keras lebih mungkin maju dalam kehidupan dan sebaliknya jika tidak bekerja keras merupakan sumber kegagalan dalam kehidupan. Menurut As’ad (2002) motivasi kerja didefinisikan sebagai sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja.

Motivasi adalah suatu dorongan yang membuat seseorang melakukan perubahan. Dalam kegiatan pembelajaran sangat diperlukan adanya motivasi mengajar dari guru, karena dengan motivasi akan meningkatkan prestasi belajar murid. Adapun tujuan motivasi mengajar adalah memberikan dorongan untuk menggerakkan kemauan mengajar guru dalam meningkatkan prestasi belajar siswanya.

Guru mempunyai beban tugas dan tanggung jawab yang berat atau besar. Beban Tugas dan tanggung jawab tersebut belum diimbangi dengan motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik kerja guru serta *religiosity*, sebagaimana fakta yang terjadi pada guru-guru MTs Al-Khoiriyah 1 Semarang. Untuk itu, faktor-faktor yang mempengaruhi kerja keras guru

dipandang perlu untuk dipelajari, ditelaah dan dikaji secara mendalam agar dapat memberikan gambaran yang jelas, faktor yang lebih berperan penting dan dianggap darurat dalam mempengaruhi kerja keras guru.

Untuk mencapai tujuan organisasi maka hal yang perlu dilakukan adalah memberi daya pendorong yang mengakibatkan, menyalurkan dan memelihara perilaku SDM agar bersedia bekerja sesuai dengan yang diinginkan organisasi. Daya pendorong tersebut disebut sebagai motivasi. Motivasi adalah dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan (Wibowo, 2011). Terdapat dua rangsangan motivasi yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik (Porter dan Lawler, 1968 dalam Gagne dan Deci, 2005). Motivasi intrinsik melibatkan orang yang melakukan suatu kegiatan karena mereka merasa menarik dan memperoleh kepuasan langsung dari kegiatan itu sendiri. Motivasi ekstrinsik membutuhkan perantara antara aktivitas dan beberapa konsekuensi yang dipisahkan seperti penghargaan nyata, sehingga kepuasan berasal dari konsekuensi ekstrinsik yang menuntun kegiatan.

Motivasi intrinsik merupakan dorongan yang timbul dari dalam diri individu sendiri tanpa ada paksaan atau dorongan dari orang lain, melainkan atas dasar kemauan yang tumbuh dalam diri individu sendiri. Motivasi intrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu berupa kesadaran mengenai pentingnya atau manfaat atau makna pekerjaan yang dilaksanakannya (Nawawi, 2001).

Motivasi ekstrinsik merupakan dorongan yang bersumber dari luar diri individu sehingga membuat seseorang mau melakukan sesuatu tindakan. Motivasi ekstrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan pekerjaan secara maksimal (Nawawi, 2001)

Dipilihnya MTs Al-Khoiriyah 1 Semarang sebagai subjek penelitian ini dikarenakan MTs Al-Khoiriyah 1 Semarang merupakan lembaga pendidikan yang mengintegrasikan pendidikan umum dan pendidikan agama. Institusi ini berkomitmen untuk mengamalkan nilai-nilai Islam dalam pendidikan dan kehidupan bermasyarakat. Selain itu lembaga ini juga bertujuan agar siswa-siswinya mempunyai kompetensi seimbang antara dunia dan akhirat sehingga mampu melahirkan generasi muda Muslim yang berilmu, berwawasan luas, dan bermanfaat bagi agama dan Negara.

Bagi seorang muslim, religiusitas dapat diketahui dari perilaku keberagamaan atau kepercayaan yang diyakini seseorang, dan diaplikasikan dalam kehidupan sehari-hari. Seorang muslim yang memiliki religiusitas akan memiliki keimanan atau aqidah yang kuat, ketaatan ibadah yang mantab, dan atau serta perilaku kesehariannya merupakan realisasi dari ajaran agamanya. Segala amalan yang dilakukan baik hubungan dengan Tuhan-Nya maupun dengan sesama makhluk-Nya selalu dimotivasi oleh agama dan niat karena Allah SWT. Agama Islam

adalah agama yang menyeluruh mengatur segala aspek kehidupan manusia, mencakup kehidupan jasmani dan rohani dan juga menyangkut kehidupan dunia dan akhirat (Nashori, 2002).

Kondisi yang ada di MTs Al Khoiriyah 1 Semarang yaitu kinerja SDM (sumber daya manusia) dapat dikatakan kurang/tidak optimal, hal ini bisa dilihat dari beberapa indikasi sebagai berikut, kualitas kerja SDM tidak sesuai dengan apa yang diharapkan. Tenaga pengajar sudah memiliki keahlian yang sesuai dengan bidangnya, namun masih mengalami kesulitan ketika dihadapkan pada beberapa tugas, terutama untuk tugas yang dapat dikategorikan sebagai tugas baru, sehingga menyebabkan kinerja kurang/tidak optimal. Berikut tabel 1.1 dibawah ini menunjukkan data hasil ujian nasional tiga tahun terakhir di MTs Al Khoiriyah 1 Semarang.

Tabel 1.1
Data Hasil Ujian Nasional di MTs Al Khoiriyah 1 Semarang

Tahun	Jumlah Siswa	Rata-rata Nilai Ujian Nasional	Tingkat Kelulusan
2014	61	6.99	100 %
2015	50	7.48	96.15%
2016	49	6.01	100 %

Sumber: Staf Akademik Urusan Kurikulum MTs Al Khoiriyah 1 Semarang, 2016.

Tabel 1.1 menunjukkan nilai rata-rata dari jumlah siswa yang ada pada setiap tahun. Menurut Badan Standarisasi Nasional Pendidikan

(BNSP) bersama Kementerian Pendidikan Nasional dan Komisi X DPR memutuskan bahwa standar nilai UN minimal adalah 5,50 untuk SMP (id.m.wikipedia.org). Apabila dilihat dari tabel diatas, nilai rata-rata UN MTs Al Khoiriyah 1 Semarang berada di atas rata-rata, dan belum mencapai kelulusan 100% pada setiap tahunnya. Kondisi di atas menunjukkan kinerja SDM yang tidak optimal, dan bukan tidak mungkin apabila hal ini tidak diperhatikan, maka rata-rata nilai UN akan besar kemungkinan menurun, begitu juga dengan tingkat kelulusan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Bagaimana meningkatkan pola kerja keras di MTs Al Khoiriyah 1 Semarang”. Kemudian pertanyaan yang muncul adalah :

1. Bagaimana pengaruh *Religiosity*, Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik terhadap Pola Kerja Keras?
2. Bagaimana menyusun dan menguji model peningkatan Pola Kerja Keras?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Mendiskripsikan dan menganalisis pengaruh *Religiosity* terhadap Pola Kerja Keras dengan Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik
2. Menyusun dan menguji model peningkatan Pola Kerja Keras

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Teori

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dalam menganalisis persoalan MSDM berdasarkan teori yang telah diperoleh dibangku kuliah dengan realita yang ada khususnya perihal pengembangan kerja keras guru.

2. Praktis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan bagi MTs Al Khoiriyah 1 Semarang dalam menganalisis *religiosity*, motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kerja keras guru, sehingga dapat dijadikan dasar keputusan dalam mengambil keputusan agar SDM dan perusahaan/organisasi selalu *on the track* dalam mencapai tujuan bersama.