



MOTIVASI KERJA GURU TIDAK TETAP MA AL-AZIZ DAMPIT KABUPATEN MALANG

Muhammad Amalul Yaqin¹, Rosichin Mansur², Arief Ardiansyah³

Pendidikan Agama Islam, Fakultas Agama Islam

Universitas Islam Malang

e-mail: ¹amalulyaqien@gmail.com, ²rosichin.mansur@unisma.ac.id,

³arief.ardiansyah@unisma.ac.id

Abstract

The teacher's role as one of the components in teaching and learning activities has a very decisive role in the success of learning. especially non-permanent teachers, which revolve around welfare issues and clarity of professional status, competence, and staffing. The focus of the research discusses the performance, motivation, and factors supporting and inhibiting the work of non-permanent teachers at MA Al-Aziz Dampit, Malang Regency. To achieve this goal, the researcher uses a qualitative by using a case study type of research. The researcher found that the results of this study included one sheet of certificate that the researcher had conducted research. The work motivation of temporary teachers is to motivate non-permanent teachers when the performance of the MA Al-Aziz administration and performance in the classroom. The supporting factors of this research are adequate facilities and infrastructure. The inhibiting factor for this research is that the condition of non-permanent teachers is still in the process of extension lectures at Unira so that the delivery and teaching experience is still not optimal.

Kata Kunci : motivasi kerja, guru tidak tetap

A. Pendahuluan

Dorongan untuk melakukan kegiatan agar memiliki semangat dan gairah dalam melaksanakan kegiatan merupakan faktor yang terkadang dianggap sebagai hal yang sepele dan tidak dianggap penting adanya. Segenap bentuk hal yang dapat menstimulus atau merangsang semangat kerja agar lebih giat yakni dinamakan motivasi. Dalam ranah Pendidikan motivasi sangat perlu diadakan untuk menunjang keberhasilan dalam merealisasikan tujuan Pendidikan. Pendidikan merupakan upaya manusia untuk memperoleh ilmu dalam segi kualitas maupun kuantitas melalui pembentukan nilai, perilaku dan sikap. Tujuan pendidikan menurut Az Zarnuji dijelaskan dalam Bab II kitab Ta'lim al

Muta'allim Fi Bayani Thariqi al Ta'allum yakni segenap harapan untuk mencapai keridhaan Allah SWT.

Seluruh kegiatan Pendidikan banyak berfokus pada kegiatan pembelajarana yang diselenggarakan oleh guru. Guru dipandang memiliki dampak yang sangat berpengaruh dalam hasil pembelajaran siswa. Hal ini menunjukkan bahwa guru harus mampu untuk memiliki kinerja yang baik, agar proses pembelajaran dapat diselenggarakan dengan baik, dan segenap tujuan Pendidikan dapat dicapai dengan maksimal. Guru adalah cerminan seorang pemimpin dalam proses pembelajaran. Guru mempunyai sifat profesional dan berkompotensi yang sudah masuk kriteria yang ditentukan oleh kemendikbud untuk membentuk dan membangun kepribadian anak didik menjadi seorang yang berguna bagi agama, nusa, dan bangsa. Jabatan guru sebagai suatu profesi menuntut kepada guru untuk mengembangkan profesionalitas diri sesuai perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Mendidik, mengajar, dan melatih anak didik adalah tugas guru sebagai suatu profesi (Syaiful, 2010:36).

Guru yang profesional harus benar-benar menguasai materi yang akan diajarkan. Adanya buku pembelajaran yang dapat dibaca oleh siswa bukan berarti guru tidak harus menguasai bahan ajar. Setiap guru dituntut harus memiliki pengetahuan umum yang luas dan mengkaji keahliannya atau mata pelajaran yang menjadi tanggung jawabnya. Sadjati menyatakan bahwa bahan ajar ini sangat unik dan spesifik. Unik artinya bahan ajar hanya dapat digunakan oleh khalayak tertentu dalam pelajaran tertentu. Sedangkan secara khusus berarti bahan ajar hanya dirancang untuk mencapai tujuan tertentu dari kelompok sasaran tertentu dan cara penyampaianya yang sistematis disesuaikan dengan karakteristik mata pelajaran dan karakteristik siswa yang digunakannya di dalam kelas. Kompetensi profesional yang harus dimiliki guru dalam mengajar adalah: a) Penguasaan materi pelajaran, struktur, konsep dan pola berpikir ilmiah yang mendukung mata pelajaran. b) Penguasaan standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran yang diajarkan c) Pengembangan materi pembelajaran yang diajarkan secara kreatif d) Pengembangan profesionalisme secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif e) Pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan diri (Hanafiah & Suhana, 2012: 105-106).

Kinerja guru bermuara pada kegiatan guru dalam proses pembelajaran. Berkenaan dengan standar kinerja guru Sahertian mengutip Kusmianto (1997: 49) dalam buku panduan penilaian kinerja guru oleh pengawas berpandangan bahwa Standar kinerja guru tidak tetap itu berhubungan dengan kualitas guru dalam menjalankan tugasnya seperti: (1) bekerja dengan siswa secara individual, (2) persiapan dan perencanaan pembelajaran, (3) pendayagunaan media

pembelajaran, (4) melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar, dan (5) kepemimpinan yang aktif dari guru tidak tetap. Kinerja guru tidak tetap dapat dilihat melalui kompetensi guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, hal ini dapat mencerminkan suatu pola kerja yang dapat meningkatkan mutu pendidikan ke arah yang lebih baik. pemerintah untuk mencapai kinerja guru yang baik dengan mengadakan anggaran pendidikan yang dituangkan di dalam Undang-Undang telah direalisasikan sebanyak 20% dari APBN(Ekowati et al, Utaminingsih, 2019).

Guru tidak tetap adalah guru yang hanya menggunakan sebagian kecil waktunya di sekolah bersangkutan, dan sisa waktu yang terbanyak dipergunakan di sekolah/kantor lain. Guru tidak tetap bisa disebut dengan Guru honorer merupakan guru yang memiliki hak untuk memperoleh honorium, baik perbulan maupun pertriwulan, mendapatkan perlindungan hukum dan cuti berdasarkan peraturan pemerintah yang tertuang dalam undang-undang ketenagakerjaan (Mulyasa, 2016). Guru tidak tetap memiliki peran yang sangat strategis, sebab keberadaannya sangat berkaitan dengan keberhasilan dan kualitas pendidikan. Cara berinteraksi seorang guru baik dengan siswa, guru maupun staf yang ada di sekolah merupakan salah satu peranannya. Guru merupakan pribadi yang harus mampu menerjemahkan dan menjabarkan nilai-nilai yang terdapat dalam kurikulum, kemudian mentransfer nilai-nilai tersebut kepada peserta didik melalui proses pembelajaran di ruang kelas (Priansa, 2014).

Ada beberapa sifat seorang guru dalam mendukung proses belajar yang bertanggung jawab. Tidak mudah puas, mempunyai harapan yang tinggi, menciptakan kemandirian pada peserta didik, mempunyai harapan yang tinggi, menciptakan kemandirian pada peserta didik, mempunyai pengetahuan yang luas, mempunyai humor yang bervariasi, berwawasan luas, fleksibel, mempunyai keunikan dalam mengajar, memahami kebutuhan peserta didik sekarang dan dimasa yang akan datang, tidak menyesuaikan tapi membentuk dan memotivasi peserta didik. Peneliti menyimpulkan bahwa guru adalah seorang figur mausia yang menempati posisi dan peran penting dalam dunia pendidikan, seringkali dikaitkan dengan seseorang yang mendampingi peserta didiknya untuk mengembangkan potensi diri agar dalam pembelajaran lebih bermakna dan sesuai dengan tujuan pendidikan dan guru bukan hanya bertugas di sekolah saja, melainkan di luar sekolah yaitu lingkungan masyarakat. Dengan demikian guru juga bukan hanya orang yang mengajar bidang studi saja, tetapi guru juga orang yang mendidik dan membantu murid dalam perkembangan jasmani dan rohaninya untuk mencapai sebuah titik kedewasaan.

Motivasi secara Bahasa berasal dari kata *motive*, *movere*, yang bermakana “mengerahkan”. Martoyo dalam Elqorni (2008) berpandangan bahwa *motive* atau dorongan adalah suatu dorongan yang menjadi awal seseorang untuk melakukan sesuatu atau bekerja. Seseorang yang sangat termotivasi, yaitu orang yang melaksanakan upaya guna menunjang tujuan yang diinginkan. Sedangkan Seseorang yang tidak termotivasi, hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja. Dengan demikian dapat ditarik benang merah bahwa motivasi yakni pemberian motif, penimbulkan motif atau hal yang dapat menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan seseorang.

Motivasi merujuk pada suatu proses untuk mempengaruhi individu agar melaksanakan segenap arahan yang dikehendaki. Kemudian John P. Campbell, dkk mengemukakan bahwa motivasi meliputi berbagai arah atau tujuan tingkah laku, kekuatan respons, dan kegigihan tingkah laku. Secara istilah mencakup sejumlah konsep dorongan (*drive*), kebutuhan (*need*), rangsangan (*incentive*), ganjaran (*reward*), penguatan (*reinforcement*), ketetapan tujuan (*goal setting*), harapan (*expectancy*), dan sebagainya. Motivasi kerja ialah segenap bentuk perbuatan yang terjadi pada situasi dan lingkungan kerja yang terdapat pada suatu organisasi atau lembaga. Adanya Ketercapaian dan kegagalan pendidikan memang sering dikaitkan dengan motivasi kerja guru. Namun pada dasarnya manusia selalu menginginkan hal yang baik-baik saja, sehingga daya pendorong atau penggerak yang memotivasi semangat kerjanya yang bergantung pada harapan yang akan diperoleh mendatang jika harapan itu menjadi kenyataan maka seseorang akan cenderung meningkatkan motivasi kerjanya. (Binti Muanah, 2014:97).

Menurut Hamzah B. Uno, Kerja adalah sebagai 1) perbuatan sederhana yang merujuk pada nilai dari kehidupan manusia, 2) segenap perbuatan yang dilakukan akan memernikan nilai pada lingkungan sekitar dan hal yang bersinggungan lainnya, 3) secara hakikat wanita atau pria menyukai pekerjaan, 4) perilaku moral pekerja memiliki peluang tidak didasarkan untuk menunjang kebutuhan material semata, 5) insentif kerja itu banyak bentuknya, diantaranya adalah uang. Dalam kondisi realita di Madrasah Aliyah (MA) Al-Aziz merupakan madrasah yang memiliki Guru-guru dengan kinerja yang tinggi. MA Al-Aziz yang bernaung pada Yayasan Pondok Pesantren Al-Aziz, dengan tujuan didirikan yakni menciptakan generasi yang memiliki kompetensi IMTAQ dan IPTEK. Selain itu, dengan adanya MA Al-Aziz untuk memudahkan para pendidik dalam mengontrol perilaku siswa dalam rutinitas sehari-hari. Lembaga ini mewajibkan peserta didiknya untuk tinggal di asrama selama mengenyam pendidikan dan ada juga beberapa siswa Siswi yang berangkat dari rumahnya masing-masing yang rumahnya di sekitar pondok pesantren al-aziz, di lingkungan MA Al-Aziz untuk tahun ini, ada beberapa

guru tidak tetap di madrasah al aziz yang tidak memiliki status atas pegawai negeri sipil. guru tidak tetap digaji secara sukarela, hal ini menunjukkan bahwa gaji minimum yang telah ditetapkan secara resmi oleh Lembaga tersebut.

Guru tidak tetap dan guru tetap tidak memiliki perbedaan dari sudut manapun selain dari gaji. Lingkungan MA Al-Aziz ini yang dulunya masuknya siswa-siswi bergantian, paginya para siswa sampai dhuhur, dilanjutkan dengan para siswinya masuk sampai waktu ashar. Kelasnya pisah di karena adanya Peraturan tidak boleh berhubungan dengan ajnabiyah ikut naungan Yayasan Pondok Pesantren Al-Aziz, jadi pembelajaran di dalam kelas waktunya kurang maksimal. Dalam beberapa tahun ini, di MA Al-Aziz, baru selesai pembangunan gedung baru untuk kelas putra, dan sudah ditempat sampai saat ini.

Sekarang masuknya siswa-siswi sudah punya kelas sendiri-sendiri, yang dimaksud disini yaitu kelas putra sendiri dan kelas putri juga sendiri. Jadi waktu pembelajaran di dalam kelas sudah maksimal tapi masih ada satu problematika yaitu yang masih kurang penguasaan kompetensi sebagai guru dan kurangnya motivasi kinerja guru tidak tetap di dalam kelas maupun di menyiapkan program pembelajarannya karena beberapa guru tidak tetap di MA Al-Aziz masih tahap proses berpendidikan (Kuliah Ekstensi) untuk menjadi guru yang berkategori guru profesional dan guru yang berkompetensi. keberhasilan guru dalam proses kegiatan pembelajaran dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain: sarana dan prasarana, pembiayaan, minat dan bakat peserta didik, serta kompetensi guru dalam menciptakan kegiatan pembelajaran yang baik. Berdasarkan konteks permasalahan yang sudah di paparkan diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terkait Motivasi Kerja Guru Tidak Tetap MA Al-Aziz di Dampit Kab. Malang.

B. Metode

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yang menggunakan jenis penelitian studi kasus di MA Al-Aziz Dampit Kab. Malang, maka dari itu penelitian ini diharapkan mampu mengungkapkan berbagai informasi yang terjadi di lapangan yang didukung dengan data-data yang telah diperoleh. Sehingga peneliti dapat menganalisis yang kemudian dapat di simpulkan sebagai hasil akhir dari penelitian. Kehadiran peneliti dalam penelitian kualitatif dalam penelitian kualitatif hal tersebut merupakan suatu keharusan yang mutlak, karena peneliti berperan sebagai instrumen penelitian dan pengumpul data. Kehadiran peneliti di lokasi penelitian memiliki pengaruh penting untuk memperoleh suatu informasi atau data dengan sedetail mungkin.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder yang mana menjadi rujukan untuk pengambilan data dalam penelitian ini. Untuk mendapatkan data yang dapat di pertanggungjawabkan maka tektik pengumpulan data yang di gunakan adalah observasi, wawancara dan dokumentasi. Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara mengumpulkan data, mereduksi data, menyajikan data, dan menarik kesimpulan untuk memudahkan peneliti menemukan hasil dari penelitian ini. Sedangkan untuk memvalidasi data, peneliti melakukan observasi, triangulasi, dan diskusi teman sebaya.

C. Hasil dan Pembahasan

1. *Kinerja guru tidak tetap di MA Al-Aziz di Dampit Kab. Malang*

Banyak dari wali murid yang berpandangan bahwa guru yang mengajar di MA Al-Aziz memiliki kompetensi kepribadian dan kompetensi sosisal, namun kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional belum tercapai. Anggapan ini dilayangkan, karena mengingat para guru di sekolah tersebut berstatus sebagai guru tetap atau tidak tetap (Budiman, 2018 : 30). Kinerja guru tidak tetap tidak sama seperti guru tetap, karena kinerja guru tidak tetap masih kurang maksimal dalam kinerja sebagai guru yang berkompetensi dan professional, maka dari itu saya juga masih belajar untuk menjadi guru yang berkompetensi dan professional. Disamping itu juga sumber daya guru yang masih kurang karena banyaknya kelas yang baru pada tahun ini kelas siswa dan kelas siswi yang dulunya masuk bergantian menjadi masuk pagi semua. Kinerja guru tidak tetap yang ditunjukkan dapat diamati dari kemampuan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, tentu sudah dapat mencerminkan suatu pola kerja yang dapat meningkatkan mutu pendidikan ke arah yang lebih baik. Berbagai cara telah dilakukan oleh pemerintah untuk mencapai kinerja guru yang baik tersebut. Salah satunya anggaran pendidikan yang dituangkan di dalam Undang-Undang telah direalisasikan sebanyak 20%, Sehingga kinerja guru tidak tetap akan menjadi perhatian baik dari orang tua maupun siswa. (Ekowati, 2019:1-21).

Kinerja guru tidak tetap juga termasuk faktor terpenting dalam penyelenggaraan pendidikan di Madrasah yang dijelaskan bahwa meningkatkan mutu guru tidak tetap tidak hanya dengan menambah nilai kesejahteraan guru dalam bentuk menaikkan gaji dan memberi tunjangan khusus melainkan yang paling penting peranan kompetensi guru tidak tetap adalah profesionalitasnya dalam memberikan kinerja. (Sudjana, Cika, 2020: 48). Undang-undang No. 14 Tahun 2005 pasal 1 ayat 1 menjelaskan bahwa guru tidak tetap adalah pendidik profesional yang mempunyai tugas untuk mendidik, mengajar, membimbina,

mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi siswa. Kemampuan atau kompetensi guru tidak tetap terlihat pada cara guru untuk menerapkan sejumlah konsep dan asas kerja sebagai guru, serta dapat mendemonstrasikan sejumlah strategi maupun pendekatan pengajaran yang menarik.

2. *Motivasi kerja guru tidak tetap di MA Al-Aziz Dampit Kab. Malang*

Motivasi guru tidak tetap memang pada realitanya merupakan individu yang disebabkan berbagai faktor, salah satunya yakni mencari pengalaman mengajar, kedua karena memang sudah panggilan, misalkan kita dikasih pekerjaan lain belum tentu kita cocok dengan pekerjaan tersebut, karena dari beberapa guru tidak tetap disini dari siswa-siswi yang lulus tahun kemarin dan kuliah ekstensi di Unira, jadi untuk pengalaman mengajar mereka masih belum ada, selain itu beberapa guru tidak tetap supaya nantinya bisa mempunyai pengalaman dalam mengajar, dan dapat ilmu yang bermanfaat bagi guru-guru yang lain juga. Motivasi ini juga bisa menentukan arah tujuan kerja guru tidak tetap yang ingin dicapai oleh siswa-siswi. Dalam motivasi kerja guru tidak tetap ini sesuai dengan motivasi kerja guru tidak tetap disesuaikan oleh Menurut George yang dikutip oleh Hasibuan berpandangan seseorang memiliki kebutuhan yang berhubungan dengan lingkungan kerja, yaitu dengan upah yang adil dan pantas, serta mendapatkan pengakuan atas prestasi. (2007:163).

Motivasi mencakup tujuan tingkah laku, kekuatan atas respons, dan kecekatan tanggapan. FW.Taylor mengemukakan teori motivasi klasik atau teori motivasi kebutuhan tunggal. Teori ini berpandangan bahwa manusia mampu untuk bekerja keras untuk memenuhi kebutuhan fisik dalam bentuk uang atau barang dari hasil atas pekerjaannya. Konsep dasar teori ini bermuara pada orang akan bekerja dengan keras ketika mendapatkan imbalan materi yang atas tugas pekerjaan yang dilakukannya. (Purwanto, 2006: 40). Mc. Gregore mengemukakan teori X untuk bentuk motivasi guru tidak tetap harus dilakukan melalui berbagai pengawasan yang ketat, pengarahan agar mampu bekerja dengan sungguh-sungguh. Pada Jenis motivasi yang di implementasikan memiliki kecenderungan pada stigma motivasi negatif yakni dengan menerapkan hukuman yang tegas. Sedangkan menurut teori Y, untuk memotivasi guru tidak tetap dilakukan dengan cara peningkatan partisipasi, kerjasama, dan keterikatan pada keputusan. Menurut Malayu S. P Hasibuan (2006: 149), berpandangan bahwa ada dua metode motivasi, yaitu (1) Motivasi langsung (*Direct motivation*) adalah motivasi yang diberikan secara langsung kepada setiap individu untuk menunjang kebutuhan. (2) Motivasi tak langsung (*Indirect Motivation*) adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas untuk mendukung serta menunjang semangat kerja.

Harapan yang baik merupakan asumsi atau pandangan yang alamiah pada setiap insan manusia atas keinginan pencapaian atau kehidupan yang baik. Kondisi tersebut sama seperti dengan para responden yang memiliki harapan terkait profesi dan kompetensinya sebagai guru tidak tetap selain memiliki gambaran ideal dalam profesi dan kompetensi mereka. Para guru tidak tetap sekolah ini berpandangan bahwa status atas guru tidak tetap perlu untuk mendapatkan perhatian oleh pemerintah. Dalam pelaksanaan UU tentang Guru dan Dosen pun diharapkan dapat berjalan dengan baik, baik dalam memberikan kemaslahatan baik bagi pendidik tanpa membedakan adanya status ketetapan. Selain itu, yayasan tempat bernaung para responden juga diharapkan memberikan tanggapan positif atas komitmen yang dimiliki para responden yang telah mengabdikan lebih dari 10 tahun sehingga yayasan bersedia mengangkat para responden menjadi Guru Tetap Yayasan.

3. Faktor pendukung dan penghambat kerja guru tidak tetap di MA Al-Aziz Dampit Kab. Malang

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti terkait dengan faktor pendukung dan penghambat kerja guru tidak tetap di MA Al-Aziz Dampit Kab. Malang.

a. Faktor Pendukung

Bahwa faktor pendukung kerja guru tidak tetap di MA Al-Aziz Dampit Kab. Malang yaitu dengan adanya guru tidak tetap jadi untuk administrasi dan mengajar di dalam kelas bisa teratasi karena banyaknya setiap tahun bertambah banyak. Disamping itu juga fasilitas sekolah yang memadai faktor pendukung dari gaji guru, sarana dan prasarana yang sudah memadai dan mendapat bantuan dana sebagai ganti kuota internet dari kemenag untuk semua guru yang mana bisa mendukung kerja guru di MA Al-Aziz ini terutama dalam kerja guru tetap maupun tidak tetap. Selain itu, faktor pendukung secara tidak langsung memiliki pengaruh dalam kepuasan kerja guru, (1) segenap stakeholders sangat dibutuhkan untuk turut ikut serta secara aktif dalam menyusun, melaksanakan, mengawasi pelaksanaan rencana program sekolah. (2) adanya tenaga, sarana prasarana, fasilitas, dan pembiayaan yang mumpuni untuk menunjang program kerja yang ada. (3) kinerja guru oleh segenap pelaku Pendidikan di Lembaga memiliki nilai penting untuk direalisasikan.

b. Faktor Penghambat

Bahwa faktor penghambat kerja guru tidak tetap di MA Al-Aziz Dampit Kab. Malang yakni memiliki dua faktor penghambat dalam penelitian ini. Pertama, faktor Internal Guru. Faktor internal yang dimaksud ialah faktor dari guru itu sendiri dari beberapa guru tidak tetap yang masih kurang faham dalam kinerja

sebagai guru dari segi pengalaman dan penyampaian materi ketika didalam kelas baik kelas putra maupun kelas putri dan masih membutuhkan breafing/bimbingan dari guru tetap/yayasan agar bisa memenuhi syarat menjadi guru yang berkompetensi. Demikian halnya dari faktor penghambat dari bisa dikatakan bahwa sebagian dari guru tidak tetap masih belum terbiasa untuk mengajar dan masih ditahap belajar mengajar didepan siswa-siswi Akan tetapi solusi dari hal tersebut bisa di atasi oleh pihak sekolah untuk memberi motivasi kerja sebagai guru yang professional.

Selanjutnya yang kedua, faktor eksternal guru. Faktor eksternal yang dimaksud ialah guru ketika melaksanakan tugasnya di MA Al-Aziz, karena banyaknya guru tidak tetap sering terjadinya miss komunikasi antara pegawai/TU pada saat menyiapkan rencana program kerja guru, administrasi. Selain itu ketika berlangsungnya kegiatan belajar didalam kelas guru tidak tetap kurangnya pengalaman dalam menyampaikan materi dan wawasan yang akan disampaikan kepada siswa-siswi, dan beberapa dari guru tidak tetap masih proses kuliah ekstensi di Unira jadi untuk mereka sebagai guru tidak tetap masih kurang pengalaman dalam kinerja guru yang professional.

D. Kesimpulan

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

1. Kinerja guru tidak tetap di MA Al-Aziz Dampit Kab.Malang

Dapat ditunjukkan kemampuan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai guru yang professional, Selain itu kinerja guru tidak tetap sudah dapat mencerminkan suatu pola kinerja yang dapat meningkatkan mutu pendidikan ke arah yang lebih baik, disamping itu juga berbagai cara telah dilakukan oleh guru tidak tetap untuk mencapai kinerja guru yang baik tersebut efektif dan kondusif diluar kelas maupun didalam kelas.

2. Motivasi kerja guru tidak tetap di MA Al Aziz Dampit Kab.Malang

Suatu kebutuhan yang berhubungan dengan tempat dan suasana di lingkungan mengajar dan kinerja guru, yaitu upah yang adil dan pantas, kesempatan untuk maju dan berkembang. Keamanan ketika kinerja, tempat kinerja yang baik, penerimaan pendapat oleh kelompok guru tidak tetap ketika rapat bulanan maupun mingguan, dan perlakuan yang wajar, disamping itu juga motivasi kerja guru tidak tetap cenderung kepada suatu proses mempengaruhi hubungan kelompok guru yayasan dengan guru tidak tetap terhadap suatu tujuan tertentu dengan bekerja giat untuk dapat memenuhi tujuan tertentu yang akan

dapat hasil. Pekerjaan sebagai guru tidak tetap akan tetap bekerja dengan maksimal jika guru tidak tetap mendapat upah maupun materi yang terkait dengan tugas-tugasnya.

3. Faktor pendukung kerja guru tidak tetap di MA Al-Aziz Dampit Kab. Malang

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

Faktor eksternal yang dimaksud ialah guru ketika melaksanakan tugasnya di MA Al-Aziz, karena banyaknya guru tidak tetap sering terjadinya miss komunikasi antara pegawai/TU pada saat menyiapkan rencana program kerja guru dan administrasi. Selain itu ketika berlangsungnya kegiatan belajar didalam kelas guru tidak tetap kurangnya pengalaman dalam menyampaikan materi dan wawasan yang akan disampaikan kepada siswa-siswi, dan beberapa dari guru tidak tetap masih proses kuliah ekstensi di Unira jadi untuk mereka sebagai guru tidak tetap masih kurang pengalaman dalam kinerja guru yang professional.

Daftar Rujukan

- Syaiful Bahri Djamarah. (2010). *Guru & Anak Didik Dalam Interaksi Edukatif*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Tilaar, H.A.R. (2004). *Paradigma Baru Pendidikan Nasional*. Jakarta: Rineka Cipta
- Hawi, A. (2014). *Kompetensi Guru Pendidikan Agama Islam*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Purwanto, M. Ngalm. (2011). *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: Remaja Rosdakarya.
- Kunandar. (2011). *Guru Profesional (Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan dan Sukses dalam Sertifikasi Guru)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Bungin, Burhan. (2003). *Analisis Data Peneltian Kalitatif (Pemahaman Filosofis dan Metodologis ke Arah Penguasaan Model Aplikasi)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Molcong, Lexy. (2006). *Metodologi Penelitian Kualitatif (Edisi Revisi)*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Prabowo, Hendro. (2009). *Motivasi Kerja pada Guru Honorer*. Jakarta: Universitas Gunadarma.
- Sockanto, S. (1987). *Sosiologi: Suatu Pengantar (edisi ketiga)*. Jakarta: Rajawali

Press.

- Musfah, Jejen. (2011). *Peningkatan Kompetensi Guru*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Sulastiana, Marina. (2008). *Telaah Filsafat dalam Kajian Pengaruh Nilai- nilai Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi dan Kualitas Pelayanan Tenaga Edukatif*. Seminar Program Doctor by Rescarch Fakultas Psikologi Unpad.
- Moleong, L. J. (2002). *Metode penelitian kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mulyasa, E. (2005). *Guru Profesional menciptakan Pembelajaran dan Menyenangkan*. Bandung: PT REMAJA ROSDAKARYA.
- Wahyuddin. M, Djumino. A. (2010). *Analisis Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kesatuan Bangsa dan Perlindungan Masyarakat (KESBANG dan LINMAS) di Kabupaten Wonogiri*. <http://eprints.ums.ac.id/126/1/Djumino.pdf>, diakses tanggal 8 April 2010.
- Winardi, J. (2004). *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Alma, Buchari, Hari M, dkk. (2009). *Guru Profesional: Menguasai Metode dan Terampil Mengajar*. Bandung: Alfabeta.
- Wakiran, Y., S. Diana, Sudibyanto & Suryawan. (2004). *Pengkajian Sistem Penggajian Pegawai Tetap*. Jakarta: Puslitbang Badan Kepegawaian Negara.
- Salynah, Siti. (2008). *Kontribusi Tingkat Pendidikan Dan Masa Kerja Terhadap Motivasi kerja Karyawan Pada CV. Sahabat Klaten*. Skripsi Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Muhammadiyah Surakarta.