



MOTIVASI KERJA ISLAM GURU TIDAK TETAP SEBAGAI PAHLAWAN TANPA TANDA JASA (Fenomenologi pada SMP Swasta Islam di Kota Semarang)

Nadia Nuur Anisa, Indi Djastuti¹
nadianuuranisa@gmail.com

Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Soedharto SH Tembalang, Semarang 50275, Phone: +622476486851

ABSTRACT

One of the factors that supporting the educational success is teachers. Besides of they have a very important role, teachers also having role as an agents of change. Not only giving universal values for us, teachers also giving moral and religious knowledge. As an important part of the educational process, all of teachers should have standard management and regulations. However, in actual practice of the education system in Indonesia, there are some terms of temporary teachers, who don't received clarity welfare and employment status yet.

Temporary teachers have very minimum welfare and can not be comparared with their heavy duties. This indicates that temporary teachers have job motivation to do that. Islam has the rules of whole human life aspects. One of the rule is learning the job motivation's regularity. Islam also pays a great attention to the teachers.

This research aims to analyze the intrinsic factors which influence job motivation of temporary teachers in Islamic perspective. This research used qualitative methods in which data collection are done with the structured interview. Sample of this research are temporary teachers who have tenure more than three years in Private Islamic Junior High School at Semarang city.

The results of this research is job motivation of temporary teachers are influenced by internal motivation factors which attached in them. The factors are consists of value or believe, perception, purpose, expectations, attitude, and ability, that shown in their behavior.

Keywords: Intrinsic job motivation factors, Islamic perspective, Temporary teachers (non official government teachers), Qualitative.

PENDAHULUAN

Pendidikan mendapat perhatian utama di dalam agama Islam. Agama Islam memiliki karakter sebagai agama dakwah dan agama pendidikan (Nata, 2012). Selain Al-Qur'an, ada banyak hadits yang menjelaskan pentingnya pendidikan (Fachruddin dan Irfan, 2001). Pendidikan dalam perspektif Islam adalah proses penyampaian informasi diantara individu hingga menjiwai cara berpikir, bersikap dan bertindak sesuai dengan ketetapan-Nya, baik untuk keperluan dirinya sendiri dengan Allah SWT (sebagai ibadah), dengan sesama manusia (sebagai makhluk sosial), maupun dengan makhluk lain (lingkungan sekitar) dalam alam semesta (Kaelany, 2005).

Artikel Guru Inspiratif Kunci Pembentukan Generasi Emas menyebutkan bahwa pendidikan memiliki fungsi strategis dan peranan yang sangat penting dalam pembangunan nasional demi menunjang kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara (Suara Merdeka, 2015).

Dalam rangka menjamin terselenggarakannya pendidikan yang bermutu, menurut pasal 41 ayat 3 UU RI No. 20 tahun 2003, Pemerintah wajib memfasilitasi satuan pendidikan dengan pendidik dan tenaga pendidik. Menurut Jaafar, dkk (2012), selain memiliki peran yang sangat besar dalam pembangunan pendidikan nasional, guru merupakan agen perubahan yang tidak hanya mengajarkan nilai-nilai universal, tetapi juga memberikan pendidikan moral dan agama.

¹ Indi Djastuti, Dosen FEB UNDIP
Nadia Nuur Anisa, Alumni FEB UNDIP

Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia (2012) mengatakakan bahwa guru terbagi ke dalam Guru PNS dan Guru Bukan PNS. Arsip data kepegawaian pada Dinas Pendidikan Kota Semarang tahun 2014 mencatat bahwa, jumlah Guru Tidak Tetap (GTT) yang bertugas di berbagai SMP/MTs se-Kota Semarang adalah 1.559 orang. Jumlah tersebut memiliki rincian: 804 GTT laki-laki dan 755 GTT perempuan.

Guru Tidak Tetap (GTT) adalah guru yang tidak digaji sebagai guru tetap dan disamakan istilahnya seperti guru honorer yang menerima honorarium berdasarkan pada jumlah jam belajar yang diberikan (KBBI, 2015). Sampai saat ini belum ada prosedur, standar, norma, regulasi, atau aturan yang berlaku untuk mengelola profesi GTT.

Menurut Bunyamin, Kepala Dinas Pendidikan Kota Semarang pendapatan GTT masih menggunakan sistem mekanisme lama. Bambang Kono, selaku Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang menuturkan, selain kesejahteraan, penghasilan, dan penghargaan yang minim, masalah lain yang menimpa GTT adalah belum adanya instruksi dari Pemerintah Pusat mengenai nasib GTT ke depan. Pendapat serupa diperkuat oleh Sudharto, Ketua Yayasan PGRI Jawa Tengah yang menilai bahwa kesejahteraan GTT masih dibawah UMK. Ngasbun Edgar, selaku pakar pendidikan Jawa Tengah menambahkan, sikap Pemerintah yang acuh tak acuh kepada GTT akan berimbas pada *output* lembaga pendidikan (Jawa Pos Radar Semarang, 2014).

Fakta kesejahteraan GTT yang kurang layak dapat menurunkan animo masyarakat dalam memilih profesi guru. Akan tetapi kenyataannya begitu berbeda bila dilihat dari antusiasme sebagian masyarakat yang tetap berkeinginan menjadi guru. Menurut Sari (2015), saat ini Dirjen Dikti memiliki 26 Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Negeri (FKIP) Negeri, 1 FKIP Universitas Terbuka, 342 Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan (LPTK) swasta, dan 12 Universitas Negeri eks-IKIP di Indonesia. Setiap tahun semua lembaga ini menghasilkan lebih dari 100.000 sarjana pendidikan, yang lulus tanpa kepastian akan mengajar atau tidak.

Menurut Suhendi dan Anggara (2010) sebenarnya tidak ada solusi yang sederhana yang dapat digunakan untuk memotivasi GTT. Menurut Wibowo (2012), karyawan tidak tetap pasti membutuhkan jaminan masa depan. Hal ini menimbulkan pertanyaan bagi peneliti, mengapa para GTT senantiasa mengabdikan pada profesi mereka sedangkan usaha yang dilakukan tidak sebanding dengan hasil yang diperoleh? Kemudian, apa yang sebenarnya memotivasi GTT dalam menjalankan profesinya?

Penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, belum mengungkap motivasi kerja GTT yang bertugas pada jenjang SMP. Selain itu, juga belum mengaitkan nilai/keyakinan dan ajaran agama Islam dengan motivasi kerja. Menurut Zainal, dkk (2014) motivasi kerja adalah serangkaian nilai/keyakinan yang mempengaruhi individu untuk dapat mencapai tujuannya. Beberapa pendapat mengatakan bahwa motivasi harus dipengaruhi dari lingkungan luar (eksternal), tetapi perkembangan saat ini menunjukkan bila individu termotivasi dari berbagai macam kekuatan berbeda yang melatarbelakanginya.

KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS

Motivasi Islam

Menurut Muhammad (2004) motivasi di dalam Islam bersifat horizontal dan vertikal. Secara horizontal terlihat pada dorongan untuk mau dan mampu mengembangkan potensi dirinya dan senantiasa mencari manfaat sebanyak-banyaknya bagi orang lain. Sedangkan secara vertikal mau dan mampu mengabdikan dirinya hanya kepada Allah SWT. Motivasi kerja bagi Muslim/Muslimah berfungsi sebagai pendorong, penentu arah, dan penetap skala prioritas.

Islam selalu menekankan jika setiap aktivitas pekerjaan harus mengandung makna ibadah dan motivasi yang tinggi. Bekerja sebagai ibadah artinya beraktivitas menggunakan mental dan fisik secara professional, dalam rangka menghasilkan karya demi mengharap *ridha*-Nya. Semua bentuk usaha atau pekerjaan hendaknya diselaraskan dengan moralitas dan nilai-nilai utama yang digariskan lewat Al-Qur'an dan Al-Hadits. Al-Qur'an dan Al-Hadits menerangkan bahwa setiap usaha dan pekerjaan harus ditujukan untuk tujuan hidup yang lebih mulia, mencari kebahagiaan akhirat dengan cara menggunakan nikmat Allah SWT yang sebaik-baiknya.

Agama Islam mengajarkan penegakkan spiritualitas dalam aktifitas pekerjaan. Spiritualitas kerja diwujudkan dalam tiga aspek, yaitu: selalu ingat kepada Allah, adanya motivasi untuk berbagi, dan memiliki kemurahan hati (Muhammad, 2004).

Setiap pribadi Muslim/ Muslimah harus memiliki nilai yang inheren dalam dirinya. Nilai-nilai tersebut diadaptasi dari Al-Qur'an, Al-Hadits, dan Sunnah Rasulullah SAW, sehingga menjadi kode etik Islam. Menurut Isgiyarta (2012) pandangan etika kerja dalam Islam yaitu: pertama, bekerja merupakan aktivitas wajib sebagai perwujudan ibadah dan perilaku terpuji, semata-mata menjalankan perintah Allah. Kedua, bekerja adalah untuk kepentingan akhirat, dan bukan hanya pemenuhan kepentingan duniawi. Ketiga, bekerja bukan untuk mengumpulkan harta kekayaan semata, karena hakikatnya mencari harta harus dengan jalan yang halal.

Islam tidak menyukai sifat bermalas-malasan, artinya Muslim/Muslimah harus mandiri, memiliki etos kerja dan sikap mental berusaha yang baik. Sebagaimana kalimat *man jadda wajada*, yang artinya barangsiapa yang bersungguh-sungguh, pasti akan mendapatkannya. Pekerjaan yang dilakukan tidak hanya bermanfaat bagi dirinya sendiri, tetapi juga bagi orang lain.

Motivasi Intrinsik

Menurut Zainal, dkk (2014) motivasi adalah serangkaian nilai dan sikap yang memberikan kekuatan untuk mendorong/mempengaruhi individu agar berperilaku dalam rangka mencapai tujuannya. Sastrohadiwiryo (2005) mengartikan bahwa motivasi merupakan keadaan jiwa, sikap, dan mental manusia, yang memberi energi/dorongan dalam berupaya serta mengarahkan perilakunya untuk melakukan tindakan tertentu. Winardi (2004) mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah kekuatan-kekuatan yang terdapat pada diri individu, yang menimbulkan arah, tingkat, dan persistensi upaya dalam bekerja.

Motivasi kerja melibatkan dua unsur, yakni faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Penelitian ini hanya membahas faktor intrinsik, karena pada profesi GTT faktor ekstrinsik tidak banyak ditemukan/minim. Motivasi intrinsik (individual) adalah faktor-faktor yang hadir dari dalam diri individu dan mempengaruhi motivasi.

Terdapat banyak ahli/pakar yang menjelaskan motivasi intrinsik. Menurut Gomes (2003) faktor individual berupa kebutuhan, tujuan, sikap, dan kemampuan. Motivasi intrinsik mencakup perasaan tanggung jawab, prestasi, dan pencapaian (Luthans, 2006). Ritchie dan Martin (2004) menjelaskan faktor intrinsik meliputi kemampuan memberi arti bagi sosial, mencapai tujuan, menangani perubahan, mengembangkan diri, dan bermanfaat dalam pekerjaan. Sinungan (2005) berpendapat motivasi intrinsik berupa kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan, kemajuan untuk mencapai tujuan, tanggung jawab dan nilai/keyakinan.

Nilai adalah keyakinan-keyakinan dasar yang menyatakan bahwa sesuatu dianggap benar dan penting secara pribadi atau sosial. Menurut Al-Hafidz (2005) keyakinan adalah kepercayaan kepada sesuatu, yang dinyatakan dengan mengadakan hubungan dengannya, dan membentuk sikap manusia, sehingga nilai dapat juga dianggap sebagai kepercayaan. Menurut Harefa (2007) nilai kerja dibagi kedalam 4 orientasi, yaitu: nilai moral-spiritual, nilai personal, nilai sosial, dan nilai ekonomis. Nilai mempengaruhi persepsi individu dalam melihat situasi (Sofyandi dan Garniwa, 2007).

Persepsi merupakan proses dimana seseorang mengartikan lingkungan sekitar dengan menyusun dan menginterpretasikan impresi sensoris (Coulter dan Robbins, 2010). Interpretasi dipengaruhi oleh nilai/keyakinan atas karakteristik pribadi seperti pengalaman masa lalu, sikap, ekspektasi/harapan, dan (*interest*) hal yang dianggap menarik (Muchlas, 2005). Menurut Winardi (2004) persepsi adalah apa yang dianggap atau yang dirasakan sebagai hal yang benar.

Menurut Tampubolon (2008), pada teori ekspektasi/harapan menurut Victor Vroom, kekuatan motivasi sangat dipengaruhi oleh persepsi individu terhadap valensi, penghargaan, serta instrumen. Tujuan (*goal*) adalah hasil akhir dari segala sesuatu yang hendak dicapai atau diwujudkan. Sedangkan harapan (*hope*) adalah adanya ukuran keadaan ideal yang ingin dicapai oleh seseorang di masa yang akan datang, dan bersifat perbaikan.

Terdapat dua persyaratan pokok yang harus dimiliki supaya seseorang termotivasi, yaitu tujuan dan kemampuan (Arifin dan Rivai, 2009). Kemampuan adalah tenaga atau daya kekuatan dalam kecakapan, ketangkasan, bakat, kesanggupan untuk melakukan suatu perbuatan (Chaplin, 2006). Menurut Robbins dan Judge (2008) kemampuan adalah kapasitas individu untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya. Kemampuan dibagi kedalam kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Keterlibatan kemampuan dapat dijelaskan dalam teori efektivitas diri. Teori

efektivitas diri menjelaskan keyakinan seseorang bahwa dirinya dapat menyelesaikan suatu tugas dengan baik (Robbins dan Judge, 2008).

Kepercayaan dan persepsi yang kuat akan mempengaruhi sikap. Sikap didefinisikan sebagai cara seseorang dalam menempatkan dirinya yang mengevaluasi mana cara disukai dan cara yang tidak disukai dalam menghadapi suatu objek.

Menurut Hutagalung (2007), sikap terdiri dari 3 komponen dasar, yaitu komponen kognitif, afektif, dan perilaku. Komponen kognitif berisi keyakinan dan informasi; komponen afektif berisi perasaan dan emosi; sedangkan komponen perilaku merupakan perwujudan individu untuk berperilaku tertentu terhadap objek. Menurut Luthans (2006), sikap memiliki empat fungsi untuk memprediksi perilaku kerja seseorang, yaitu: penyesuaian, pertahanan ego, pengekspresian nilai, dan pengetahuan.

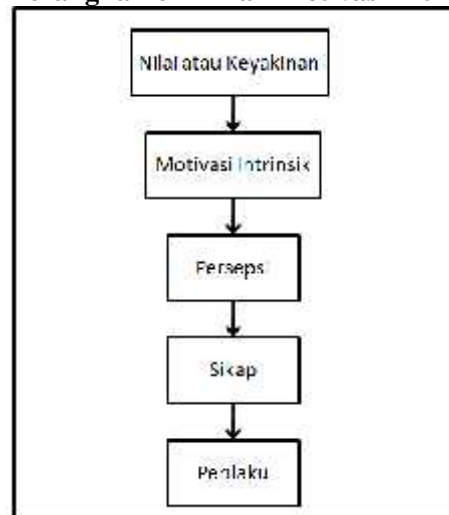
Motivasi tidak dapat dilihat. Untuk dapat mengetahuinya hanya mampu diamati dari perilaku seseorang. Motivasi berkaitan erat dengan perilaku, karena persepsi pekerja dengan sebab-sebab internalnya dapat membentuk perilaku kerja (Gomes, 2003). Perilaku adalah aktivitas, tindakan, atau respons yang timbul karena adanya stimulus yang diberikan (Chaplin, 2006). Perilaku kerja merupakan aksi-reaksi individu atas rangsangan yang berasal dari lingkungan kerjanya. Menurut Hutagalung (2007) perilaku berasal dari faktor dari dalam individu dan dari luar individu. Faktor dari dalam individu berasal dari pengaruh kepercayaan dan pengaruh sikap. Sedangkan faktor dari luar individu berasal dari pengaruh lingkungan.

Terdapat berbagai macam penelitian yang berupaya mengungkapkan faktor-faktor intrinsik (individual) yang mempengaruhi motivasi kerja. Faktor-faktor tersebut adalah nilai/keyakinan, persepsi, tujuan, harapan, sikap, kemampuan yang diwujudkan ke dalam perilaku.

Hasil penelitian menemukan bahwa faktor intrinsik yang mempengaruhi motivasi kerja, yaitu: pekerjaan itu sendiri, pengembangan potensi diri, tanggung jawab, dan pengakuan (Putri, 2012), persepsi yang dibentuk dari nilai kerja, karakteristik biografi, serta karakteristik pribadi (Gunawan, 2010), nilai kerja ibadah, harapan pribadi, kepuasan kerja, dan tanggung jawab (Pramandhika, 2011).

Berdasarkan telaah pustaka dan penelitian terdahulu, maka dapat dibuat suatu kerangka pemikiran motivasi intrinsik sebagai berikut:

Gambar 1 Kerangka Pemikiran Motivasi Intrinsik



Sumber: Muchlas (2005), Hutagalung (2007) dan Gomes (2003) yang dikembangkan untuk penelitian, 2015

Berdasarkan gambar di atas maka persepsi kerja ditentukan oleh nilai/keyakinan yang ada pada diri seseorang. Adapun sikap kerja dipengaruhi oleh persepsi seseorang, yang diwujudkan kedalam perilaku kerjanya.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam memahami motivasi kerja Islam Guru Tidak Tetap ini adalah kualitatif. Emzir (2011) mendefinisikan penelitian kualitatif sebagai metode yang

berfokus dan melibatkan interpretasi secara naturalistik. Umar (2008) berpendapat bahwa penelitian kualitatif memiliki maksud memahami, menguak, dan memberi makna atas fenomena yang diamati. Penelitian kualitatif bersifat dinamis, melibatkan pengalaman pribadi, introspektif, kisah hidup dengan cara wawancara, observasi, dan interaksi. Karakteristik penelitian kualitatif berbentuk deskriptif kata-kata, kutipan, ilustrasi, dokumen, transkrip wawancara dan lain sebagainya.

Metode kualitatif dipilih karena peneliti menjumpai adanya fakta-fakta dan fenomena-fenomena yang ada di realitas sosial mengenai motivasi kerja pada GTT. Metode kualitatif dianggap lebih tepat digunakan untuk meneliti masalah-masalah yang membutuhkan pengungkapan, penggambaran, atau meringkas berbagai situasi dan kondisi. Fakta dan fenomena yang begitu kompleks dan luas ini kemudian difokuskan pada titik tertentu, sehingga tidak terlalu meluas ke permukaan, tetapi bersifat memusat dan mendalam.

Penelitian menggunakan pendekatan fenomenologi, karena dianggap lebih tepat digunakan untuk menjelaskan adanya makna dibalik makna. Fenomenologi menguraikan permasalahan yang berkaitan dengan subjek manusia. Fenomenologi mampu menangkap hal yang berkaitan dengan tingkah laku individu perseorangan yang selalu berubah, memiliki emosi dan tidak taat asas (Bungin, 2009). Putra (2013) menjelaskan bahwa fenomenologis mengidentifikasi hakikat pengalaman subjektif, dimana perkataan, pemikiran, perasaan, dan sudut pandang partisipan merupakan pengalaman subjektif partisipan yang dapat dijadikan data dalam penelitian kualitatif.

Fokus penelitian ini adalah faktor-faktor intrinsik yang mempengaruhi motivasi kerja Guru Tidak Tetap dalam perspektif agama Islam, pada berbagai SMP Swasta Islam di Kota Semarang. Faktor-faktor motivasi intrinsik yang dibahas di dalam penelitian ini yaitu: nilai atau keyakinan, persepsi, tujuan dan harapan, sikap, kemampuan, serta perilaku responden.

Peneliti memfokuskan penelitian pada motivasi kerja dalam perspektif agama Islam, karena mayoritas GTT SMP di Kota Semarang, berada di dalam lingkungan SMP Swasta Islam. Selain itu peneliti berasumsi bahwa ajaran motivasi kerja yang paling sempurna ada di dalam perspektif agama Islam, sehingga untuk mendapatkan perspektif agama Islam, maka peneliti memilih lokasi penelitian pada SMP Swasta Islam yang menerapkan nilai-nilai agama Islam dalam proses belajar-mengajarnya.

Pengambilan fokus penelitian pada GTT karena peneliti berasumsi bahwa status Guru Tidak Tetap merupakan status paling rendah yang terdapat di dalam profesi guru. Asumsi ini berdasarkan kepada segi kesejahteraan dan segi status kepegawaian.

SMP dipilih sebagai subjek penelitian karena peneliti memiliki pandangan bahwa GTT yang mengajar pada jenjang SMP memiliki gambaran keadaan rata-rata tugas, penghasilan dan kesejahteraan diantara GTT jenjang SD dan SMA. Penelitian dilaksanakan di Kota Semarang karena Kota Semarang merupakan ibukota Jawa Tengah, dimana situasi, fenomena, dan permasalahan sosial yang paling kompleks terjadi, sehingga dapat mencerminkan keadaan kota lainnya di Jawa Tengah.

Subjek dalam penelitian ini meliputi populasi dan sampel. Populasi dalam penelitian ini adalah GTT yang mengajar pada SMP Swasta di Kota Semarang dengan jumlah 1.186 GTT. Jumlah SMP Swasta Islam di Kota Semarang adalah 65 sekolah. Dari populasi tersebut terpilihlah 6 orang responden sebagai sampel di dalam penelitian ini.

Pengambilan sampel menggunakan teknik *snowball sampling*, Beberapa informan ini diperoleh dari sedikit informan yang kemudian menunjuk teman atau kerabatnya untuk dijadikan informan selanjutnya, karena dianggap memiliki informasi yang lengkap berkaitan dengan objek penelitian (Umar, 2008).

Para responden yang diwawancarai dipilih karena terlibat, menghayati, dan memahami objek penelitian (Putra, 2013). Pemilihan didasarkan kepada responden yang memiliki pengetahuan paling luas dan paling dapat menjelaskan keadaan sebenarnya terhadap objek penelitian. Penelitian ini dilakukan pada 3 SMP Swasta Islam di Kota Semarang, yaitu: SMP Islam Sultan Agung 1 Semarang, SMP Islam Terpadu Uswatun Hasanah, dan SMP Islam Nurul Huda.

Enam orang responden terpilih berdasarkan rekomendasi dari masing-masing Kepala Sekolah, karena dianggap paling baik dalam menjawab pertanyaan peneliti dan memenuhi kriteria yang diajukan oleh peneliti. Kriteria responden dalam penelitian ini yaitu GTT yang memiliki masa kerja minimal 3 tahun, dan belum diangkat menjadi PNS. Kriteria beralasan karena lamanya waktu

mengabdikan yang lebih dari 3 tahun telah dapat memperlihatkan konsistensi GTT untuk menekuni pekerjaannya. Kemudian informasi yang diperoleh akan lebih lengkap karena latarbelakang pengalaman yang telah diperoleh lebih banyak bila dibandingkan dengan GTT yang baru 1-2 tahun bertugas.

Penelitian dilakukan selama 9 bulan, dimana proses mencari sekolah yang akan dilibatkan di dalam penelitian ini membutuhkan waktu selama 6 bulan. Sedangkan lama penelitian di ketiga lokasi penelitian (sekolah) adalah 3 bulan, terhitung dari bulan Maret-Juni. Pengumpulan data yang dilakukan selama 3 bulan ini, memiliki rincian: 1 bulan untuk proses wawancara kepada responden dan 2 bulan untuk keperluan administratif.

Kendala utama dalam penelitian ini adalah memperoleh SMP Swasta Islam yang bersedia untuk diteliti. Hal ini dikarenakan pelaksanaan penelitian dihadapkan pada waktu yang terbatas, dimana guru-guru jenjang SMP saat itu sedang mempersiapkan anak didik dalam menghadapi Ujian Nasional 2015. Selain itu, kendala waktu juga terjadi setelah pelaksanaan Ujian Nasional 2015, dimana guru-guru jenjang SMP sibuk mengoreksi jawaban UAS, mempersiapkan rapor siswa, dan mengurus acara pelepasan/perpisahan di Sekolah. Peneliti juga dihadapkan pada jadwal libur kenaikan kelas, libur puasa, dan libur Lebaran yang diberlakukan secara berbeda-beda pada berbagai SMP Swasta Islam di Kota Semarang.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara dan dokumentasi. Dokumentasi dalam penelitian ini berbentuk surat-surat penting seperti surat izin penelitian, foto, laporan, data responden, dan data profil Sekolah. Pada tahap awal saat proses pengumpulan data, peneliti mengajukan beberapa pertanyaan kepada narasumber dari Dinas Pendidikan Kota Semarang. Narasumber selanjutnya ditentukan kemudian setelah mendapatkan rekomendasi dari narasumber pertama, atau dapat pula ditentukan saat peneliti mempunyai inisiatif lain setelah memperoleh data dari narasumber pertama.

Metode wawancara yang dilakukan dalam penelitian ini adalah wawancara terstruktur. Wawancara terstruktur adalah wawancara yang dilakukan dengan mengetahui informasi apa saja yang dibutuhkan, sehingga peneliti telah merencanakan dan mempersiapkan daftar pertanyaan terlebih dahulu (Sekaran, 2011). Wawancara terstruktur bersifat terarah dan tidak mengharuskan peneliti terlibat langsung ke dalam kehidupan responden di lokasi penelitian (Bungin, 2009).

Wawancara dalam penelitian ini dilakukan secara tertutup-terbuka. Hal ini dikarenakan peneliti mengharapkan jawaban yang paling lengkap, jelas dan tidak dibatasi ketika peneliti mengajukan pertanyaan. Peneliti memulainya dengan wawancara tertutup berupa pertanyaan yang menuntut jawaban tertentu seperti setuju, tidak setuju, ya, atau tidak. Kemudian peneliti melanjutkan dengan wawancara terbuka berupa pertanyaan yang tidak dibatasi jawabannya, seperti menambahkan pertanyaan "mengapa?" atau "apa alasannya?".

Pada penelitian kualitatif metode analisis dilakukan secara induktif. Tohirin (2013) menjabarkan bahwa hal yang paling penting dalam metode induktif adalah data. Data tetap menjadi fokus utama penelitian di lapangan. Keunggulan metode induktif terletak pada kemampuannya membangun teori baru. Putra (2013) menjabarkan bahwa teori sebelumnya dapat dijadikan alat bantu untuk mempertajam perspektif dalam memahami konteks isi penelitian.

Proses menganalisis data kualitatif dibagi pada dua tahap (Tohirin, 2013). Tahap pertama ketika proses pengumpulan data sedang berlangsung. Kemudian tahap kedua setelah proses pengumpulan data selesai dilaksanakan. Teknik pengolahan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kualitatif metode Miles dan Huberman, dimana analisis data kualitatif dibedakan kedalam tiga macam kegiatan, yaitu: reduksi data, penyajian data, dan verifikasi kesimpulan.

Reduksi data adalah proses penyederhanaan, pemokus, atau pemilihan data mentah yang diambil dari lapangan. Reduksi data dilakukan dengan cara membuat pengodean/coding terhadap istilah-istilah, membuat tema-tema, merangkum, memfokuskan pada hal-hal yang penting, memisahkan, atau memilah-milah hal yang pokok. Kumpulan informasi yang telah dipilah-pilah dan menjadi suatu tema-tema kecil kemudian disajikan dalam bentuk teks naratif, table, gambar, atau hubungan antar kategori. Verifikasi kesimpulan yaitu peneliti membuat kesimpulan secara jelas, memutuskan makna akan sesuatu, membuat alur kausal, hubungan interaktif, atau teori (Emzir, 2011).

Validasi data dalam penelitian ini dilakukan secara validasi internal dan validasi eksternal. Menurut Sugiono (2008) validasi internal dilakukan dengan teknik membercheck. Teknik membercheck dilakukan oleh responden setelah peneliti melakukan tabulasi data pada hasil penelitian. Tabulasi data dibuat oleh peneliti yang berisi hasil wawancara. Hasil wawancara yang telah dipisahkan kedalam kategori-kategori, selanjutnya diinterpretasikan oleh peneliti menurut pemahamannya. Tujuan dari membercheck adalah untuk mengetahui kesesuaian antara hasil penelitian dengan maksud responden.

Teknik membercheck juga dapat digunakan untuk menguji validitas eksternal. Pengujian validitas eksternal dapat dilakukan dengan menggunakan sarana tabulasi data sehingga dapat digunakan sebagai membercheck pula. Apabila pembaca mampu memperoleh pemahaman serta gambaran yang jelas mengenai isi penelitian, maka tingkat *transferability* telah dicapai.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Profil Responden

Enam responden yang terpilih merupakan Guru Tidak Tetap yang memiliki masa kerja minimal 3 tahun dan berasal dari 3 SMP Swasta Islam di Kota Semarang.

Tabel 1
Profil Responden

| Nama Responden | Nama Sekolah | Masa Kerja |
|-----------------------------|-----------------------------------|------------|
| Bangun Julianto, S.Pd | SMP Islam Sultan Agung 1 Semarang | 6 tahun |
| Fathul Alim, S.PdI | SMP Islam Sultan Agung 1 Semarang | 8 tahun |
| Putik Anissa, S.Pd | SMP Islam Terpadu Uswatun Hasanah | 4 tahun |
| Habib Ma'arif, S.PdI | SMP Islam Terpadu Uswatun Hasanah | 3 tahun |
| Yuanata Ajeng Saputri, S.Si | SMP Islam Nurul Huda Semarang | 5 tahun |
| Muntianah, S.Pd. | SMP Islam Nurul Huda Semarang | 4 tahun |

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Karakteristik Responden

A. Masa Kerja

Alasan peneliti memilih responden yaitu berdasarkan pada masa kerjanya. Responden yang terpilih memiliki masa kerja minimal 3 tahun, dan belum diangkat menjadi PNS. Lamanya masa kerja tidak mempengaruhi motivasi responden dalam bekerja. Tabel 1 mengungkapkan lamanya pengabdian sebagai GTT tidak serta merta diikuti dengan perubahan status kepegawaian menjadi Guru Tetap/guru PNS.

Penelitian ini memperlihatkan bahwa kesejahteraan responden tidak meningkat sekalipun memiliki masa kerja yang lebih lama. Hal ini mengindikasikan bahwa belum ada standar atau aturan baku yang mengatur pengangkatan GTT menjadi Guru Tetap berdasarkan lamanya masa kerja. Sekalipun masa kerja responden tidak diikuti dengan peningkatan kesejahteraan seperti status kepegawaian, gaji, tunjangan, dan jaminan masa depan, akan tetapi tidak menyurutkan semangat dan motivasi responden dalam bekerja. Masa kerja yang lebih lama juga tidak menjamin bahwa gaji GTT akan meningkat lebih tinggi.

B. Gaji

Semua responden memiliki gaji yang berbeda bila dibandingkan dengan Guru Tetap atau Guru PNS. Guru PNS mendapatkan gaji pokok dan tunjangan. Guru Tetap mendapatkan gaji tetap dari pihak Sekolah/Yayasan dengan nominal gaji yang tidak ditentukan melalui banyaknya jumlah jam mengajar, tetapi atas kebijakan yang telah disepakati oleh pihak Sekolah/Yayasan. Gaji Guru Tetap dibayarkan setiap bulan dan disesuaikan dengan kesetaraan tingkat, masa kerja, dan kualifikasi akademik. Gaji GTT ditentukan berdasarkan banyaknya jumlah jam mengajar selama satu minggu, sehingga tidak sebanyak seperti yang diperoleh Guru Tetap maupun guru PNS. Semua responden memiliki gaji di bawah UMK Semarang, dimana hanya ada satu responden yang mendapat tunjangan.

Menurut responden, perbedaan gaji yang terjadi diantara Guru PNS, Guru Tetap, dan GTT dianggap tidak adil karena beban tugas dan tanggungjawab yang diemban guru sama. Responden

merasa bahwa gaji mereka belum mencukupi kehidupan sehari-hari. Sehingga, para responden memiliki pekerjaan sampingan. Seluruh responden sepakat bahwa gaji yang ideal bagi guru seharusnya lebih besar lagi dari yang mereka terima. Setidaknya sama dengan UMK Semarang.

Semua responden memandang bahwa kesejahteraan seseorang diukur melalui segi materiil maupun imateriil, dimana mereka tetap menerima dan mensyukuri keadaannya saat ini. Masalah penghasilan juga tidak menyurutkan komitmen dan motivasi responden sebagai GTT. Profesi GTT tidak terusik sekalipun responden memiliki pekerjaan sampingan. Para responden akan tetap melakoni profesi GTT sekalipun ada pekerjaan lain yang lebih menguntungkan secara materi. Responden juga tidak memiliki keinginan untuk beralih profesi.

C. Jenis Kelamin

Semua responden memiliki tingkat absen/bolos yang rendah, terlepas responden tersebut laki-laki ataupun perempuan. Semua responden setuju bahwa bekerja adalah kewajiban, sekalipun responden tersebut berjenis kelamin perempuan. Hal ini membuktikan bahwa tidak ada perbedaan motivasi yang terjadi berkaitan dengan jenis kelamin GTT laki-laki maupun GTT perempuan.

D. Tingkat Pendidikan

Sekalipun semua responden dalam penelitian ini memiliki gelar Sarjana, tetap saja tidak ada perbedaan perlakuan. Semua responden belum diangkat menjadi guru tetap maupun guru PNS. Tingkat pendidikan responden tidak terlalu berpengaruh terhadap kenaikan status kepegawaiaannya.

E. Status Pernikahan

Semua responden masih tetap berstatus GTT dan belum diangkat menjadi Guru Tetap ataupun Guru PNS. Status pernikahan tidak memberikan perbedaan perlakuan, baik bagi guru yang telah menikah, maupun dengan guru yang belum menikah.

Faktor-faktor Intrinsik yang Mempengaruhi Motivasi

A. Nilai atau Keyakinan

Nilai adalah keyakinan-keyakinan dasar yang menyatakan bahwa sesuatu dianggap benar, penting dan diinginkan secara pribadi atau sosial (Sofyandi dan Garniwa, 2007). Nilai yang terdapat pada diri responden merupakan refleksi atas ajaran yang telah diberikan oleh keluarga dan lingkungan responden. Nilai agama Islam lebih kuat mempengaruhi kehidupan responden. Mayoritas responden dididik di dalam keluarga yang religius dan kental akan nilai Islami.

Latar belakang pendidikan yang berasal dari Sekolah Islam seperti Madrasah atau Pesantren, membuat para responden memiliki nilai Islam yang kuat. Lingkungan Islami yang didapatkan dari Sekolah Islam memberikan banyak pelajaran moral bagi responden. Seluruh responden mempercayai dan meyakini bahwa di dalam hidup yang paling penting adalah mencari *ridha* Allah. Responden juga memiliki prinsip hidup yang sesuai dengan nilai Agama Islam.

Harefa (2007) membagi nilai kerja kedalam 4 jenis orientasi, yaitu: nilai moral-spiritual, nilai personal, nilai sosial, dan nilai ekonomis. Menurut mayoritas responden bekerja adalah ibadah. Responden menggunakan dasar spriritual atau ajaran agama sebagai landasan/sumber motivasi kerja mereka. Semua responden meyakini bahwa kerja keras dan usaha akan selalu mendapat balasan yang berlipat dari Allah SWT. Para responden percaya bahwa guru di dalam agama Islam merupakan pekerjaan yang mulia. Bahkan pekerjaan mulia yang mendatangkan banyak pahala ini, dimaknai oleh para responden sebagai ibadah dan menjadi standar utama alasan para responden memilih profesi guru.

Selain memiliki nilai moral-spiritualis yang tinggi, nilai kerja responden diikuti pula dengan nilai sosial, nilai personal, dan nilai ekonomis demi menunjang profesi mereka sebagai GTT. Nilai personal dalam kerja juga dianut oleh responden, dimana bekerja merupakan wadah untuk menyalurkan hobi, bakat dan talenta. Sedangkan nilai sosial dalam bekerja dianut oleh responden, ketika responden mengartikan bahwa konsep bekerja adalah bentuk pengabdian sosial. Nilai ekonomis dapat terlihat ketika responden membutuhkan kerja sebagai sumber nafkah.

B. Persepsi

Coulter dan Robbins (2010) mengartikan persepsi sebagai proses seseorang dalam mengartikan lingkungan sekitar dengan cara menyusun dan menginterpretasikan pemikiran yang dimilikinya. Adapun intepretasi persepsi seseorang dipengaruhi oleh nilai/keyakinan yang terdapat di dalam karakteristik pribadi individu. Nilai/keyakinan pada karakteristik pribadi ini meliputi pengalaman masa lalu, harapan (ekspektasi), (*interest*) hal yang dianggap menarik, dan sikap (Muchlas, 2005).

Nilai mempengaruhi persepsi individu dalam melihat situasi (Sofyandi dan Garniwa, 2007). Beberapa responden memiliki persepsi bahwa profesi guru mendatangkan pahala yang sangat banyak, sehingga dapat menjadi bentuk ibadah. Persepsi responden mengenai kriteria guru yang ideal adalah guru yang berwibawa, disiplin, mampu memenuhi tugas dan menyampaikan materi; guru yang dapat berperan sebagai teman, sahabat, dan orangtua; dapat dijadikan contoh bagi anak didik dalam segala hal; serta mengajar, membimbing siswa supaya menjadi anak yang *sholeh/sholehah*, berkarakter baik, dan sukses.

Adanya slogan “Guru adalah pahlawan tanpa tanda jasa”. membuat reaksi tidak setuju bagi responden, yang menganggap bahwa slogan tersebut harusnya berlaku hanya bagi Guru Tidak Tetap yang kesejahteraannya masih sangat minim.

Berbagai latar belakang menjadi alasan para responden untuk memilih profesi sebagai guru. Latar belakang alasan para responden memilih profesi guru adalah: sebagai sarana untuk mengamalkan, menularkan, mengajarkan, atau meneruskan ilmu kepada orang lain; kemudian kepercayaan dalam agama Islam bahwa guru merupakan profesi yang mulia, dan masuk ke dalam amalan yang tidak akan terputus; sebagai sumber nafkah; sebagai ladang pahala; sebagai bentuk penyaluran amal atau ibadah; sebagai pelipur hati; dan sebagai wadah untuk merealisasikan kegemarannya terhadap dunia anak-anak.

Selain latar belakang tersebut, alasan responden memilih profesi guru adalah karena beberapa responden memiliki persepsi bahwa profesi guru merupakan hal yang dianggap menarik. Ternyata semua responden menyatakan bahwa profesi guru benar-benar diinginkan responden karena keinginan yang timbul dari diri mereka sendiri, dan bukan karena ada faktor luar yang mempengaruhi mereka. Mengajar adalah hobi dan bakat para responden. Akan tetapi tidak semua responden menjadikan profesi guru sebagai cita-citanya sedari kecil.

Sebagai pekerjaan yang menjadi bakat dan hobi para responden, profesi guru tentu dirasa membanggakan, menyenangkan dan memberikan kepuasan kerja. Semua responden menyatakan tidak ada yang mengarahkan mereka untuk menjadi seorang guru. Semua responden memiliki keinginan untuk terus menggeluti profesinya sebagai guru sampai akhir hayat mereka. Seluruh responden menyatakan tidak meminta pendapat atau pertimbangan dari orang lain.

C. Tujuan dan Harapan

Menurut Edwin Locke, niat individu untuk menetapkan tujuan kerja dapat meningkatkan motivasi kerjanya (Schultz dan Sydney, 2006). Semua responden memiliki tujuan yang jelas dalam bekerja. Tujuan tersebut diantaranya: untuk beribadah dengan mengamalkan ilmu; untuk mencari *ridha* Allah dengan cara bekerja halal; untuk mencari uang/nafkah dan mencukupi kebutuhan hidup keluarganya; untuk mencari pengalaman dan mengisi waktu luang; hingga tujuan supaya dirinya dapat bermanfaat bagi orang lain.

Pada teori harapan milik Vroom, kekuatan motivasi sangat dipengaruhi oleh persepsi individu terhadap valensi, pengharapan, serta instrumen (Tampubolon, 2008). Harapan (*hope*) adalah adanya ukuran keadaan ideal yang ingin dicapai oleh seseorang di masa yang akan datang, dan bersifat perbaikan. Harapan mengarah kepada perbandingan (ekspektasi) antara keadaan saat ini dengan keadaan yang ingin dialami di kehidupan kelak.

Seluruh responden memiliki harapan supaya profesi Guru Tidak Tetap menjadi jauh lebih sejahtera secara finansial. Akan tetapi, semua responden tidak menempatkan nilai ekonomi sebagai motivasi utama. Hal ini terlihat ketika semua responden tidak merasa minder dengan status GTT mereka dan tetap setia dengan profesinya. Kesejahteraan yang minim membuat seluruh responden memiliki keinginan dan berusaha meningkatkan statusnya menjadi Guru Tetap Yayasan atau bahkan guru PNS. Tujuan dan harapan ini berusaha diwujudkan dengan cara mendaftar dan mengikuti seleksi menjadi Guru Tetap maupun Guru PNS.

D. Sikap

Luthans (2006) menjelaskan bahwa sikap adalah kecenderungan menetap pada seseorang untuk merasa dan bertindak dengan cara tertentu atas berbagai objek. Individu dapat dikatakan bijaksana bila dirinya telah mempelajari bagaimana menyikapi sesuatu yang menyenangkan dan bagaimana menyikapi suatu masalah dengan tepat. Masalah yang dihadapi responden terkait profesinya sebagai guru yaitu mulai dari kesulitan menangani anak didik yang nakal hingga menghadapi masalah keuangan. Sedangkan masalah responden terkait dengan statusnya sebagai Guru Tidak Tetap, berupa hal yang bersifat keuangan, pemberkasan sertifikasi guru, dan pandangan masyarakat yang kadang meremehkan.

Sikap memiliki 4 fungsi untuk dapat membantu memprediksi perilaku kerja seseorang. Keempat fungsi tersebut yaitu fungsi penyesuaian, fungsi pertahanan ego, fungsi mengekspresikan nilai, dan fungsi pengetahuan. Sikap dengan fungsi penyesuaian terlihat ketika responden berusaha untuk menyesuaikan diri dengan keadaan yang dihadapinya. Selanjutnya sikap dengan fungsi pertahanan ego merupakan sikap yang membantu responden dapat mempertahankan citra dirinya. Selain itu, sikap kerja dengan fungsi penyesuaian dan pertahanan citra diri pada responden juga terlihat ketika responden menghadapi berbagai masalah dengan tidak mudah menyerah, tidak menggunakan amarah, tidak mengambil jalan pintas yang dilarang dan tidak merasa kehilangan komitmen untuk tetap berada dalam profesi ini.

Para responden senantiasa berusaha mencari alternatif, berjuang, tidak mudah menyerah, dan optimis dengan keadaan mereka saat ini. Responden memilih tetap berprofesi sebagai Guru Tidak Tetap sekalipun dirinya menghadapi banyak masalah. Fungsi mengekspresikan nilai, terdapat pada sikap seseorang yang memberi dasar baginya untuk dapat mengekspresikan nilai yang dianut. Kemudian fungsi pengetahuan merupakan bentuk sikap, yang dapat membantu seseorang untuk menjelaskan kepada lingkungan mengenai standar perilaku apa yang sesuai dan apa perilaku yang tidak sesuai. Semua responden merasa bila, profesi sebagai guru memberikan beban moral baginya untuk ikut mendidik dan membagi ilmu. Para responden juga merasa bahwa seorang guru wajib membangun akhlak dan karakter Islami kepada anak didiknya.

E. Kemampuan

Terdapat 2 persyaratan pokok yang harus dimiliki supaya seseorang termotivasi, yaitu memiliki kemampuan dan tujuan (Arifin dan Rivai, 2009). Motivasi kerja seseorang disesuaikan oleh kemampuannya. Semakin seseorang merasa mampu melakukan suatu pekerjaan, semakin dirinya lebih termotivasi untuk menyelesaikan tugas-tugasnya. Keadaan ini dapat disebut pula dengan teori efektivitas diri.

Menurut Robbins (2008) kemampuan adalah kapasitas individu untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya. Kemampuan dibagi kedalam kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Para responden setuju bahwa kinerja seorang guru dipengaruhi oleh kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

Semua responden berkomitmen untuk meningkatkan kemampuan intelektual, dengan cara ikut serta pada seminar dan program pengembangan dari Pemerintah atau perkumpulan MGMP. Seluruh responden juga berkeinginan menjadi guru yang berprestasi tinggi. Semua responden selalu berusaha menciptakan inovasi dalam metode mengajar mereka.

Apa yang dilakukan oleh para responden menunjukkan bahwa mereka berusaha untuk menjadi guru yang profesional. Sekalipun memiliki target berupa kelulusan siswa, target nilai tertinggi, hingga target peningkatan akreditasi sekolah. Para responden senantiasa meningkatkan kemampuan dengan cara latihan soal, membuat model pembelajaran, membuat buku modul, memberi tambahan pelajaran, hingga mencari data administrasi terkait peningkatan akreditasi Sekolah. Para responden menganggap bahwa semua kategori profesionalisme di dalam Islam merupakan modal yang harus dimiliki oleh seorang guru.

F. Perilaku

Sebagaimana telah dijelaskan dalam kerangka pemikiran teoritis, motivasi tidak dapat dilihat. Untuk dapat mengetahuinya hanya mampu diamati dari perilaku seseorang. Motivasi berkaitan erat dengan perilaku, karena persepsi pekerja dengan sebab-sebab internalnya dapat membentuk perilaku kerja (Gomes, 2003).



Individu yang begitu termotivasi akan melakukan tindakan yang menunjang tujuan kerjanya. Definisi tersebut mengkaitkan motivasi dalam upaya bekerja. Upaya kerja ini tanpa disadari, akan dilakukan oleh individu sesuai dengan sesuatu yang telah diprioritaskan atau dianggap penting. Individu akan melakukan upaya kepada sesuatu yang dianggapnya jauh lebih penting dahulu, baru kemudian menyelesaikan sesuatu yang dianggapnya kurang penting.

Menurut responden, urutan yang paling penting hingga yang paling tidak penting dalam kehidupan kerja mereka. Dengan mengetahui urutan ini, maka akan terlihat mana yang lebih diprioritaskan/diutamakan oleh responden. Semua responden menempatkan “kegiatan bernilai ibadah” sebagai urutan yang paling penting dalam kehidupan kerja mereka. Sedangkan “mendapatkan banyak uang” dalam kehidupan bekerja adalah urutan yang paling terakhir dipilih oleh mayoritas responden.

Menurut Hutagalung (2007), pembentukan perilaku atau tindakan seseorang berasal dari faktor dari dalam individu dan dari luar individu. Faktor dari dalam individu berasal dari pengaruh kepercayaan dan pengaruh sikap. Sedangkan faktor dari luar individu berasal dari pengaruh lingkungan. Salah satu kepercayaan yang ada pada semua responden yaitu adanya keuntungan rohani yang dipercayai akan datang dalam profesi guru. Keuntungan rohani tersebut yaitu: ketentraman jiwa, kebahagiaan hati, perasaan memiliki tabungan amal, adanya balasan kebaikan, kemudahan mencari rezeki, hingga jaminan masuk Surga.

Keyakinan yang responden percayai ini mempengaruhi tindakan/perilaku responden. Semua responden menjadi aktif mengikuti kegiatan kerohanian Sekolah, contohnya pengajian guru, pengajian siswa, sholat Jum’at berjamaah, pesantren kilat, hingga kegiatan peringatan Hari Besar seperti maulid Nabi dan *isra’ miqraj’*.

Selain faktor dari dalam individu, perilaku juga dibentuk dari faktor dari luar individu, yang berasal dari pengaruh lingkungan. Mayoritas responden mendapatkan tanggapan positif dari orangtua, keluarga, dan lingkungan sekitar, yang mendukung profesinya sebagai GTT.

Seluruh dimensi yang telah dijelaskan sebelumnya berhubungan dengan dimensi ini. Artinya nilai, persepsi, tujuan, harapan, sikap, dan kemampuan, seseorang mempengaruhi perilaku dan diwujudkan dalam bentuk perilaku/tindakan tertentu. Semua responden merasa bahwa seorang Muslim/Muslimah harus bekerja secara halal, jujur, bersungguh-sungguh, ikhlas, penuh semangat dan niat mencari *ridha* Allah SWT.

Perilaku kerja seseorang dapat diamati melalui tindakan sehari-hari. Manullang (2006) melihat bahwa tindakan adalah suatu kegiatan manusia yang mengandung maksud tertentu yang secara jelas dikehendaki oleh individu tersebut. Contoh tindakan sehari-hari responden yang berhubungan dengan pekerjaan adalah mengikuti organisasi. Beberapa responden sudah terbiasa mengikuti organisasi, baik organisasi umum maupun organisasi keagamaan, sehingga para responden sudah terbiasa menyelesaikan tugas dan melakukan pekerjaan yang bersifat keorganisasian.

Pekerjaan keorganisasian memberikan bekal bagi para responden untuk mempermudah/membantu pekerjaan ketika menjadi guru. Bekal tersebut menjadi penting, mengingat beban tugas dan tanggung jawab guru tidak hanya mengenai penyampaian mata pelajaran. Dengan tugas dan tanggungjawab sebesar itu, perilaku kerja responden tetap positif, sekalipun kenyataannya hak kerja responden masih minim.

KESIMPULAN

Tabel 2
Kesimpulan

| Motivasi Intrinsik | Kesimpulan |
|--------------------|--|
| Nilai/Keyakinan | Semua responden memiliki nilai moral-spiritualis Islam yang kuat, yang mempengaruhi motivasi kerjanya. |
| Persepsi | Persepsi responden dipengaruhi oleh nilai/keyakinan atas pengalaman masa lalu dan hal yang dianggap menarik (<i>interest</i>). |
| Tujuan dan Harapan | Semua responden memiliki berbagai macam tujuan dan harapan yang jelas dalam pekerjaannya. |
| Sikap | Sikap kerja responden yang bijaksana dipengaruhi oleh persepsi mereka dalam menghadapi permasalahan kerja. |
| Kemampuan | Semua responden berkomitmen untuk meningkatkan kemampuan kerja mereka dengan meningkatkan intelektual, prestasi, dan senantiasa menciptakan inovasi. |
| Perilaku | Seluruh dimensi nilai/keyakinan, persepsi, tujuan, harapan, sikap, dan kemampuan responden diwujudkan dalam perilaku kerja, dimana perilaku kerja responden tetap positif sekalipun memiliki tugas dan tanggungjawab yang besar. |

Berdasarkan hasil penelitian, maka diajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi pihak guru, harus senantiasa menjaga motivasi dan meningkatkan kompetensi kerja, dengan cara mengikuti pelatihan, seminar, dan melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.
2. Bagi pihak Pemerintah, UU No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen harus dijalankan sebagaimana mestinya, agar tidak terjadi penyimpangan dalam pelaksanaannya.
3. Bagi pihak Sekolah/Yayasan, pengelolaan pendidikan dan penerapan manajemen sekolah harus dilakukan secara baik dan professional, agar menciptakan suasana pendidikan dan proses belajar-mengajar yang kondusif.
4. Bagi pihak masyarakat, harus ikut terlibat dan berperan dalam menciptakan lingkungan yang mendukung peningkatan kesejahteraan guru, agar tidak hanya kewajiban guru saja yang terus ditingkatkan, tetapi juga hak-hak guru dapat tercapai.

Penelitian ini memiliki keterbatasan, seperti: hanya dilakukan di tiga SMP Swasta Islam di Kota Semarang, dengan 2 orang responden di setiap sekolahnya, subjek dalam penelitian ini dipilih berdasarkan penggolongan SMP Swasta Islam unggulan, menengah, dan menengah-kebawah, kemudian penelitian ini dibatasi oleh enam dimensi motivasi kerja intrinsik seperti dimensi nilai/keyakinan, persepsi, tujuan dan harapan, sikap, kemampuan, dan perilaku.

Saran untuk penelitian yang akan datang sebaiknya mengambil subjek penelitian yang berbeda, menambahkan lebih banyak jumlah Sekolah dan jumlah responden, menggolongkan subjek penelitian berdasarkan letak geografis, menggunakan metode pengumpulan data dengan observasi, menggunakan metode wawancara *in-depth interview*, dan menambahkan dimensi lain yang belum terdapat dalam penelitian ini.

REFERENSI

- Al-Hafidz, A.W. 2005. *Kamus Ilmu AlQuran*. Cetakan pertama. Jakarta: Penerbit Amzah.
- Arifin, A. dan V. Rivai. 2009. *Islamic Leadership: Membangun SuperLeadership melalui Kecerdasan Spiritual*. Edisi pertama. Cetakan pertama. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Bungin, M.B. 2009. *Penelitian Kualitatif: Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik, dan Ilmu Sosial Lainnya*. Edisi Pertama. Cetakan Ketiga. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Chaplin, J.P. 2006. *Kamus Lengkap Psikologi*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Coulter, M. dan S.P. Robbins. 2010. *Manajemen*. Terjemahan: Sabran, B. dan D. B. Putera. Edisi Kesepuluh. Jilid kedua. Jakarta: Erlangga.
- Emzir. 2011. *Analisis Data: Metodologi Penelitian Kualitatif*. Edisi pertama. Cetakan Kedua. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

- Fachruddin, H.S. dan I. Fachruddin. 2001. *Pilihan Sabda Rasul (Hadis-Hadis Pilihan)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Gunawan, I. 2010. "Motivasi Kerja Guru Tidak Tetap di Berbagai SMA Swasta di Kota Semarang". *Skripsi Tidak Dipublikasikan*, Fakultas Ekonomi, Universitas Diponegoro.
- Gomes, F.C. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: ANDI.
- Harefa, A. 2007. "Aku Bekerja, Maka Aku Ada". <http://www.pembelajar.com>, diakses 15 Februari 2015.
- Hutagalung, I. 2007. *Pengembangan Kepribadian: Tinjauan Praktis Menuju Pribadi Positif*. Cetakan Pertama. Jakarta: PT Indeks.
- Isgiyarta, J. 2012. *Dasar-Dasar Ekonomi Islami: Menuju Sirathal Mustaqim*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Ekonisia FE UII.
- Jaafar, N., A.H. Tamuri, N.A.F. Muhamad, N.M. Ghazali, R.A.M. Amat, N.M. Raus, dan S.N.S. Hassan. 2012. "The Importance of Self-Efficacy : A Need For Islamic Teachers as Murabbi." *Social and Behavioral Sciences*, Vol.69, h.359-366. Diakses tanggal 24 November 2014, dari ScienceDirect.
- Jawa Pos Radar Semarang. 2014. "Sebulan Ada yang Digaji Rp 200 Ribu", <http://radarsemarang.com/rubrikasi/cover-story/sebulan-ada-yang-digaji-rp200-ribu/>, diakses 19 Februari 2015.
- Kaelany, H.D. 2005. *Islam dan Aspek-Aspek Kemasyarakatan*. Edisi kedua. Cetakan Kedua. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia. 2015. "Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI): Guru Honorer" <http://kbbi.web.id/guru>, diakses 10 Februari 2015.
- Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia. 2012. "Guru", <http://www.kemdiknas.go.id/kemdikbud/guru>, diakses 6 Februari 2015.
- Luthans, F. 2006. *Perilaku Organisasi Edisi 10*. Terjemahan: Purwanti, S dan dkk. Edisi pertama. Yogyakarta: Andi.
- Manullang, M. 2006. *Manajemen Personalia*. Edisi Ketiga. Cetakan Ketiga. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Muchlas, M. 2005. *Perilaku Organisasi*. Cetakan pertama. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Muhammad. 2004. *Etika Bisnis Islami*. Yogyakarta: UPP-AMP YKPN.
- Nata, A. 2012. *Kapita Selekta Pendidikan Islam: Isu-Isu Kontemporer tentang Pendidikan Islam*. Edisi pertama. Cetakan pertama. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Pramandhika, A. 2011. "Motivasi Kerja dalam Islam: Studi Kasus pada Guru TPQ di Kecamatan Semarang Selatan". *Skripsi Tidak Dipublikasikan*, Fakultas Ekonomi, Universitas Diponegoro.
- Putra, N. 2013. *Metode Penelitian Kualitatif Pendidikan*. Edisi Pertama. Cetakan Kedua. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Putri, V.P. 2012. "Membangun Motivasi Kerja Relawan di PMI Kota Semarang". *Skripsi Tidak Dipublikasikan*, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Diponegoro.
- Ritchie, S. and P. Martin. 2004. *Motivation Management: For Getting Results*. First Edition. New Delhi: Infinity Books.
- Robbins, S.P. dan T. A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Terjemahan: Angelica, D. Edisi keduabelas. Buku pertama. Jakarta: Salemba Empat.
- Sari, R.D., 2015, "Tantangan Masa Depan Guru" *Suara Merdeka*, 31 Januari 2015, h.10.
- Sastrohadiwiryo, B.S. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administratif dan Operasional*. Cetakan Ketiga. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Schultz, D. and Sydney E. Schultz. 2006. *Psychology and Work Today: An Introduction to Industrial and Organizational Psychology*. Ninth Edition. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Sekaran, U. 2011. *Research Methods for Business: Metodologi Penelitian untuk Bisnis*. Terjemahan: Yon, K. M. Edisi keempat. Buku pertama. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Sinungan, M. 2005. *Produktivitas: Apa dan Bagaimana*. Edisi kedua. Cetakan Keenam. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sofyandi, H. dan I. Garniwa. 2007. *Perilaku Organisasional*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.



- Suara Merdeka. 2015. "Guru Inspiratif Kunci Pembentukan Generasi Emas", 28 Januari 2015. Hal.30.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, R & D)*. Bandung: Alfabeta.
- Suhendi, H. dan S. Anggara. 2010. *Perilaku Organisasi*. Cetakan Pertama. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Tampubolon, M.P. 2008. *Perilaku Keorganisasian: Perspektif Organisasi Bisnis*. Edisi Kedua. Cetakan Pertama. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Tohirin. 2013. *Metode Penelitian Kualitatif dalam Pendidikan dan Bimbingan Konseling: Pendekatan Praktis untuk Peneliti Pemula dan Dilengkapi dengan Contoh Transkrip Hasil Wawancara Serta Model Penyajian Data*. Edisi Pertama. Cetakan Ketiga. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Umar, H. 2008. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan: Paradigma Positivistik dan Berbasis Pemecahan Masalah*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga. Cetakan Keenam. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Winardi, J. 2004. *Motivasi dan Pemasalahan dalam Manajemen*. Edisi pertama. Cetakan ketiga. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Zainal, V.R., S. Basalamah, dan N. Muhammad. 2014. *Manajemen Sumber Daya Insani: Cara Tepat dan Mudah dalam Menerapkan Manajemen Sumber Daya Insani dalam Perusahaan secara Islami (Dari Teori ke Praktik Disertakan Praktik di Masa Rasulullah Saw*. Edisi Revisi. Cetakan kedua. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.