



**PERSETUJUAN TIM PENGUJI  
SIDANG MUNAQASYAH TERTUTUP I**

Tesis berjudul **“PENGARUH MOTIVASI TERHADAP DISIPLIN GURU DI MADRASAH ALIYAH NEGERI KABUPATEN MUSI BANYUASIN”**. Yang di tulis oleh :

Nama : HAYANSO  
Nomor Induk : 010103028  
Program Studi : Ilmu Pendidikan Islam  
Konsentrasi : Manajemen Pendidikan Islam

telah dikoreksi dengan seksama dan dapat disetujui untuk diajukan kembali dalam sidang munaqasyah tertutup II pada Program Pascasarjana IAIN Raden Fatah Palembang.

Tim Penguji :

1. Prof. Drs. Nangsari Ahmad, M.A., Ph. D  
NIP. 130197911

.....  
Tanggal.....

2. Prof. Drs. M. Sirozi. M.A. Ph.D  
NIP. 150238271

.....  
Tanggal.....

Palembang, Januari 2007

Ketua,

Sekretaris,

Dr. Ris'an Rusli. M. Ag  
NIP. 150252228

Drs. Suyitno. M. Ag  
NIP. 150272099



## PERSETUJUAN AKHIR TESIS

Tesis berjudul **“PENGARUH MOTIVASI TERHADAP DISIPLIN GURU DI MADRASAH ALIYAH NEGERI KABUPATEN MUSI BANYUASIN”**. Yang di tulis oleh :

Nama : HAYANSO  
 Nomor Induk : 010103028  
 Program Studi : Ilmu Pendidikan Islam  
 Konsentrasi : Manajemen Pendidikan Islam

telah dimunaqsyahkan dalam sidang terbuka pada tanggal 7-Agustus-2007 dan dapat disetujui sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Pendidikan Islam (M. Pd.I) pada Program Pascasarjana IAIN Raden Fatah Palembang.

### Tim Penguji :

- |                |  |               |
|----------------|--|---------------|
| 1 Ketua.       | : Dr. Ris'an Rusli. M. Ag                | .....         |
|                | : NIP. 150252228                         | Tanggal.....  |
| 2. Sekretaris. | : Drs. Suyitno. M. Ag                    | .....         |
|                | : NIP. 150272099                         | Tanggal ..... |
| 3. Penguji I   | : Prof. Drs. Nangsari Ahmad, M.A., Ph. D | .....         |
|                | : NIP. 130197911                         | Tanggal ..... |
| 4. Penguji II  | : Prof. Drs. M. Sirozi. M.A. Ph.D        | .....         |
|                | : NIP. 150238271                         | Tanggal ..... |

Palembang, 7 Agustus 2007

Direktur,

Ketua ProgramStudi,

Prof. Drs. M. Sirozi. M.A. Ph.D  
 NIP. 150238271

Dr. Ismail Sukardi. M.Ag  
 NIP. 150276839

□ **DAFTAR TABEL**

	Halaman
Diagram 1 Sudut pandang Manajerial .....	23
Diagram 2 Perbandingan teori Maslow dan Herzberg.....	26
Diagram 3 Disiplin Kerja.....	36
Tabel 1 Kurikulum Madrasah Aliyah kelas 1 dan 2.....	74
Tabel 2 Kurikulum Madrasah Aliyah kelas 3 Program Bahasa.....	75
Tabel 3 Kurikulum Madrasah Aliyah kelas 3 program IPA.....	76
Tabel 4 Kurikulm Madrasah Aliyah kelas 3 Program IPS .....	77
Tabel 5 Jenis Kelamin Responden.....	91
Tabel 6 Umur responden.....	92
Tabel 7 Status perkawinan responden.....	92
Tabel 8 Pendapatan gaji.....	93
Tabel 9 Tingkat pengeluaran dalam sebulan.....	93
Tabel 10 Pangkat golongan.....	94
Tabel 11 Masa kerja sebagai PNS.....	94
Tabel 12 Pendidikan terakhir.....	95
Tabel 13 Uji Validitas (Uji Motivasi).....	96
Tabel 14 Uji disiplin kerja.....	99
Tabel 16 Uji Regresi (Uji Pengaruh Motivasi dan disiplin ).....	101
Tabel 17 Metode Beckward Elimination.....	104

DAFTAR ISI

Halaman				Halaman
				Judul
i				
Persetujuan				Pembimbing
ii				
Persetujuan	Tim	Penguji		Tertutup I
iii				
Persetujuan	Tim	Penguji		Tertutup
iv				
Persetujuan		akhir		Tesis
v				
Kata				Pengantar
vi				
Surat				Pernyataan
viii				
v				
Daftar				isi
ix				
Pedoman				Transliterasi
xi				

Abstrak

---



---

xiii

BAB

1. Pendahuluan

1

Latar belakang

1

Rumusan masalah

5

Tujuan Penelitian

6

Kegunaan penelitian

6

Tinjauan Pustaka

7

Kerangka Teori

9

Metodologi Penelitian

13

16

Sistematika Penulisan

17

2. TINJAUAN

PUSTAKA.

18

Pengertian Motivasi

18

Pengertian Disiplin

29

Motivasi dan disiplin dalam profesi keguruan

46

3

---

GAMBARAN UMUM MADRASAH ALIYAH NEGERI MODEL SEKAYU  
KABUPATEN MUSI BANYUASIN.

---



---

53

Sejarah	Bendirinya	MAN	Model	Sekayu
53				
Pengertian				Madrasah
54				
Tujuan		Pendidikan		Madrasah
55				
Sistem		Pendidikan		Madrasah
61				
Kurikulum		Pendidikan	Madrasah	Aliyah
64				
Madrasah	sebagai		lembaga	Pendidikan
71				
Madrasah	Model	sebagai	pengembangan	Madrasah
75				
Tenaga				Pengajar
76				
Sarana				Prasarana
78				
Dukungan				Dana
79				
4. ANALISIS	DATA	DAN	PEMBAHASAN	
80				
Karakteristik				responden
.....				
80				
Motivasi				guru
.....				
84				
Disiplin				guru
.....				
87				
Pengaruh	motivasi	terhadap		disiplin

.....  
.....  
90

5. KESIMPULAN

Penutup

95

Kesimpulan

95

Rekomendasi

96

DAFTAR PUSTAKA  
LAMPIRAN DATA STATISTIK

## ABSTRAK

Penilaian ini dilakukan oleh peneliti dilatar belakangi oleh asumsi adanya pengaruh yang signifikan motivasi terhadap disiplin kerja guru Madrasah Aliyah Negeri Model Sekayu Kabupaten Musi Banyuasin tempat lokasi penelitian. Penelitian ini dimaksudkan untuk mencari jawaban atas beberapa pertanyaan tentang motivasi dan disiplin kerja guru. Oleh karena itu penelitian ini menggunakan survei dengan rancangan penelitian kualitatif. Untuk memperoleh informasi yang diperlukan rancangan instrumen penelitian ini dengan menggunakan daftar pertanyaan, kemudian hasilnya di analisis dengan menggunakan Statistical Package for Social Science seri 10.

Populasi dalam penelitian ini adalah guru-guru yang ada di Madrasah Aliyah Negeri Model Sekayu, Kabupaten Musi Banyuasin yang berjumlah 45 orang guru dan yang menjadi sampel adalah 19 orang guru tetap atau yang memiliki status Pegawai Negeri Sipil. Penelitian ini juga ingin mengetahui bagaimana pengaruh motivasi terhadap disiplin guru Madrasah Aliyah Negeri Sekayu Kabupaten Musi Banyuasin. Sedangkan kegunaan penelitian untuk dijadikan kontribusi kepada pemimpin atau kepala sekolah dengan memberikan motivasi dan disiplin kerja guru para staf dan dewan guru di Madrasah Aliyah Negeri Model Sekayu Kabupaten Musi Banyuasin. Adapun hipotesis Motivasi adalah : Tingkat kompensasi yang layak, kesempatan untuk maju, suasana meyenangkan, pengakuan prestasi, penerimaan dalam kelompok.

Adapun hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien regresi variabel bebas (motivasi) menunjukkan hasil tingkat kompensasi sebesar  $-0,113$  dengan tingkat signifikan  $0,535$  menunjukkan meningkat atau tinggi, kesempatan untuk maju sebesar  $-0,0325$  dengan signifikansi  $0,609$  rendah. Dengan kata lain setiap peningkatan total kesempatan untuk maju sebesar satuan akan menurunkan tingkat disiplin guru sebesar  $0,0325$ . Selanjutnya suasana menyenangkan sebesar  $1,01546$  dengan tingkat signifikansi  $0,846$  hasil tersebut menunjukkan tinggi, hal tersebut menunjukkan peningkatan. Dengan kata lain setiap ada kata peningkatan total suasana senang dan aman sebesar satuan akan meningkatkan tingkat disiplin guru sebesar  $0,01546$  selanjutnya pengakuan prestasi sebesar  $-0,601$  dengan tingkat signifikansi  $0,277$  hasil tersebut menunjukkan tinggi, ini berarti pengaruh variabel tersebut tinggi. Dengan kata lain setiap ada peningkatan total pengakuan prestasi sebesar satu satuan akan meningkatkan tingkat disiplin sebesar  $0,601$ . selanjutnya penerimaan dalam kelompok sebesar  $0,260$  dengan tingkat signifikan  $0,583$  menunjukkan tinggi, dengan kata lain setiap ada peningkatan total penerimaan dalam kelompok sebesar satu satuan akan meningkatkan disiplin gurru sebesar  $0,260$ . Motivasi yang berpengaruh terhadap disiplin guru adalah : tingkat kompensasi yang layak, kesempatan untuk maju, suasana meyenangkan, pengakuan prestasi, penerimaan dalam kelompok.

Sedangkan hasil perhitungan regresi variabel tak bebasnya (disiplin) adalah  $Y = 0,220 - 0,113 (X1) + 0,00325 (X2) + 0,001546 (X3) - 0,601 (X4) + 0,260 (X5)$  ada tidaknya keteladan dari pemimpin  $+0,001546 (X3)$  ada tidaknya peraturan yang menjadi pegangan.  $-0,601 (X4)$  ada tidaknya pengawasan dan perhatian dari pemimpin.  $+0,260 (X5)$  ada tidaknya kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai koefisien pengaruh secara keseluruhan menunjukkan berpengaruh sekali. Variabel-variabel independen dengan variabel dependen sangat kuat

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang Masalah**

Islam memandang bahwa tanggung jawab itu sangat penting, sebab itu Islam membebani para pendidik dan orang tua bertanggung jawab yang besar dalam mengajar anak-anak, menumbuhkan sikap dan mengembangkan ilmu dan budaya, serta memusatkan seluruh pikiran untuk mencapai pemahaman secara mendalam, pengetahuan yang mendasar, pengenalan yang matang dan benar. Dengan demikian, akal mereka akan matang, kecerdasan anak didik mereka akan tampak.

Penerapan disiplin dalam kehidupan organisasi atau sekolah merupakan suatu modal utama bagi organisasi atau sekolah dalam menjalankan fungsi-fungsi manajemen dan dalam menentukan arah kebijaksanaan dan pencapaian tujuan. Fungsi manajemen itu sendiri oleh beberapa ahli banyak disampaikan dengan berbagai cara dan pengertian. Tetapi bila dikaji secara mendalam maka tidak ada perbedaan pendapat yang sangat prinsipil. Satu pendapat lebih teruji, sedangkan pendapat lainnya hanyalah pokok pentingnya saja.

Disiplin mengajar yang merupakan salah satu fungsi manajemen, sangat diperlukan, karena dalam suasana disiplin dapat terlaksana program kerja untuk pencapaian sasaran yang telah ditetapkan guru atau profesi lainnya. Disiplin, tertib, mentaati norma-norma dan peraturan yang berlaku dalam organisasi dapat meningkatkan efisiensi, efektifitas dan produktifitas.

Dalam organisasi atau lembaga pendidikan yang mempunyai staf guru yang tidak disiplin, sulit untuk melaksanakan program-program tersebut dan sangat mustahil dapat

merealisasikan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Penerapan disiplin dalam kehidupan organisasi ditujukan agar semua guru yang ada dalam organisasi bersedia dengan sukarela mematuhi dan mentaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku tanpa ada unsur paksaan.

Pengertian dari guru itu sendiri dapat juga disebut apakah ia berprofesi sebagai pegawai negeri sipil (PNS), pegawai swasta, pegawai badan usaha milik negara, dosen atau guru. dalam hal ini guru Madrasah Aliyah. Apabila setiap guru dalam organisasi itu dapat mengendalikan diri dan mematuhi semua norma yang berlaku, maka hal tersebut dapat menjadi modal utama yang sangat menentukan dalam pencapaian tujuan organisasi.

Pembinaan disiplin guru dapat dilakukan dengan peraturan tertulis. Di samping itu adalah dengan cara melakukan pelatihan disiplin dasar bagi karyawan yang dewasa ini banyak dilakukan dengan cara pelatihan disiplin melalui latihan fisik. Dengan memberikan pelatihan dasar kemitraan kepada guru/karyawan, hal ini dimaksud bahwa dengan latihan dasar kemitraan guru/karyawan merasa bahwa selain pertanggung jawaban terhadap yang ia kerjakan di dalam lembaga/organisasi pendidikan juga bertanggung jawab kepada bangsa dan negara. Sedangkan pembinaan disiplin melalui, pelatihan bisa berupa pemahaman tentang agama yang mereka anut dan pahami.

Penerapan disiplin kerja merupakan salah satu langkah yang ditempuh oleh Departemen Agama di Kabupaten Musi Banyuasin dalam rangka meningkatkan disiplin kerja para guru-guru Madrasah yang berada di Kabupaten Musi Banyuasin. Rendahnya disiplin kerja para guru yang terjadi, dapat disebabkan oleh beberapa faktor tersebut antara lain : rendahnya pembinaan dari disiplin kerja para guru itu sendiri.

Al-qur'an telah mengisyaratkan peran para nabi dan pengikutnya dalam pendidikan dan fungsi fundamental mereka dalam pengkajian ilmu-ilmu illahi serta aplikasinya Allah

mengisyaratkan bahwa tugas terpenting yang diemban oleh Rosulullah SAW. adalah mengajarkan Al-kitab, hikmah. Keutamaan profesi seorang guru sangatlah besar sehingga Allah menjadikannya sebagai tugas yang diemban Rosulullah SAW.

Agar seorang pendidik dapat menjalankan fungsi sebagaimana yang telah dibebankan Allah kepada Rosul dan pengikutnya, maka paling tidak seorang pendidik harus memiliki sifat-sifat yakni antara lain rabbani (mengingat karena Allah), memiliki sifat keihlasan, memiliki sifat sabar, memiliki sifat jujur, selalu meningkatkan wawasan keilmuan yang dimilikinya, harus cerdik dan trampil, juga harus tegas, dapat memahami psikologi, dituntut juga peka terhadap fenomena kehidupan dan juga harus memiliki sifat adil terhadap anak didiknya.

Dalam sistem pendidikan, peranan guru sangat menentukan keberhasilan proses belajar mengajar. Dari segala aspek, guru dituntut lebih dari siswanya. Tetapi untuk menjadi guru yang benar-benar diharapkan dalam tujuan pendidikan tidaklah semudah membalikkan telapak tangan. Banyak yang harus diperhatikan seorang guru, guru juga dituntut lebih profesional.

Selain itu guru profesional mengajar secara terorganisir, mempunyai kode etik mengajar, serta bisa menempatkan diri dan mengayomi siswa. Masih banyak guru yang bekerja belum secara maksimal, disebabkan karena permasalahan pendidikan merupakan masalah yang cukup kompleks dan banyak melibatkan unsur-unsur lain seperti masyarakat. (Waspodo:2005)

Ghonzali (2000:1999), dalam bukunya *Manajemen Sumber Daya Manusia* menyebutkan bahwa ciri-ciri dari rendahnya disiplin kerja guru/karyawan itu dapat dilihat antara lain, *pertama*, tingginya angka kemangkiran absensi, *kedua* sering terlambat ke kantor (waktu mengajar), *ketiga*, semangat dan gairah kerja mengajar menurun, *keempat*,

berkembangnya rasa saling curiga dan saling melempar tanggung jawab, dan *kelima*, sering terjadinya konflik antar guru/karyawan.

Sedangkan dampak negatif bagi guru/karyawan yang melakukan tugasnya tanpa ada rasa disiplin kerja adalah, *pertama*, tidak tercapainya target yang ditentukan, *kedua* menurunnya produktifitas kerja dalam hal ini guru, *ketiga* pemborosan waktu. *keempat*, citra guru itu sendiri menjadi negatif. *Kelima*, mutu atau hasil pekerjaan (mengajar) sangat rendah (kelulusan murid sangat rendah).

Rendahnya motivasi dari guru itu disebabkan, *pertama*, kurangnya para guru untuk mendapatkan motivasi, *kedua*, kondisi kerja yang buruk (kurang baik), *ketiga*, kurang mendapat penghargaan dan prestasi, *keempat* hubungan kurang harmonis dengan guru lainnya, *kelima*, lemahnya supervisi dari pada atasannya, dan *keenam*, kesulitan pribadi yang tidak terpecahkan, Diah Natalisa (1998: 24)

Bentuk disiplin yang baik terlihat dengan, tingginya rasa kepedulian terhadap pencapaian pengajaran, tujuan organisasi atau perusahaan, semangat dan gairah kerja, inisiatif para guru dalam melakukan pekerjaannya mempunyai rasa tanggung jawab untuk melaksanakan tanggung jawab dengan sebaik-baiknya, berkembang rasa memiliki dan rasa solidaritas antara guru, serta efisiensi dan produktifitas para guru dalam menggunakan sumber daya manusia.

Motivasi merupakan suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi, dan keputusan yang terjadi dalam diri seseorang. Dengan pemberian motivasi yang tepat diharapkan akan mendorong para guru untuk bekerja lebih baik lagi dan tentunya bekerja penuh dedikasi dan disiplin tinggi. Dengan motivasi timbul suatu keyakinan bahwa dengan bekerja baik, tujuan yang telah direncanakan akan lebih

mudah untuk dicapai, baik dalam memenuhi kebutuhan pribadi maupun kelompok atau organisasi.

Dalam pemberian motivasi sebenarnya terkandung makna bahwa setiap manusia perlu diperlakukan dengan segala kelebihan, keterbatasan dan kekurangannya. Dalam melakukan pekerjaan, seseorang berbuat atau tidak berbuat bukan hanya didorong oleh faktor-faktor pikiran (rasio), tetapi juga oleh faktor emosi (perasaan). Oleh sebab itu faktor-faktor itu perlu mendapat perhatian dalam pemberian motivasi, supaya motivasi itu betul-betul menjadi tepat sasaran. Elson (2000:228) dalam bukunya *Human Science*, mengemukakan tentang makna pemberian motivasi, *pertama*, persoalan manusia hanya dapat dilaksanakan oleh manusia itu sendiri., *kedua*, kondisi mental seseorang mempengaruhi produktifitas dan disiplin kerja, dan , *ketiga* perlakuan yang baik dan wajar sangat berpengaruh terhadap produktifitas dan disiplin kerja seseorang.

Dari ketiga makna tersebut di atas, hakikat dari pemberian motivasi adalah untuk mengubah perilaku guru, meningkatkan gairah kerja, meningkatkan disiplin, dan prestasi kerja, mempertinggi moral guru, meningkatkan tanggung jawab, menambah loyalitas guru kepada lembaga.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut di atas maka dapat dikatakan bahwa untuk meningkatkan disiplin kerja guru satu-satunya adalah dengan pemberian motivasi dan disiplin agar guru tersebut tetap bekerja dengan baik dan selalu memberikan prestasi yang baik bagi organisasi atau lembaga.

### **Rumusan Masalah**

Karena motivasi dengan disiplin kerja bertujuan untuk meningkatkan efisiensi, efektifitas, produktifitas kerja, maka permasalahan dirumuskan sebagai berikut :

- a. Pengaruh Motivasi Guru Madrasah Aliyah Negeri di Kabupaten Musi Banyuasin
- b. Pengaruh Disiplin guru Madrasah Aliyah negeri sekayu kabupaten Musi Banyuasin
- c. Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Guru Madrasah Aliyah Negeri Sekayu Kabupaten Musi Banyuasin

### **Tujuan Penelitian.**

Menurut Nasution. S (2000: 56) tujuan penelitian adalah untuk menjajaki sesuatu yang belum di kenal supaya lebih diketahui, kemudian untuk memberi gambara yang lebih jelas tentang situasi yang berhubungan dengan sosial dan untuk menguji hipotesis

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana disiplin dan motivasi kerja guru di Madrasah Aliyah Negeri Model Sekayu Kabupaten Musi Banyuasin. Penelitian ini menggunakan survei dengan rancangan penelitian kualitatif. Untuk memeperoleh informasi yang diperlukan dirancang instrumen penelitian dengan menggunakan daftar pertanyaan (kuesioner). Yang disebarakan pada guru-guru untuk dianalisa dengan menggunakan statistik.

### **Kegunaan penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi bagi kalangan pendidikan tentang bagaimana arti penting motivasi dan disiplin dalam bekerja (mengajar), untuk dapat mengetahui atau mencari solusi yang terbaik bagi kalangan sekolah dalam meningkatkan motivasi dan disiplin kerja.

### **Tinjauan Pustaka**

Menurut Winarno Surakhmad (1981:34) pentingnya kajian pustaka dalam penelitian sama pentingnya dengan mendirikan rangka sebuah bangunan. Rangka inilah yang kelak menjadi pola-pola pokok yang sangat menentukan bentuk terakhir dari bangunan tersebut, begitu juga dengan penulisan karangan ilmiah.

Dalam suatu lembaga apapun, dalam hal ini lembaga pendidikan sekolah Madrasah Aliyah Negeri Model Sekayu yang akan diteliti, dalam penulisan tesis ini, mempunyai peranan yang sangat penting. Mustahil kalau memang suatu badan organisasi sekolah atau perusahaan lembaga apapun, tanpa disiplin dan motivasi kerja yang tinggi tentunya akan menghasilkan hasil yang juga kurang memuaskan. Berapa banyak lembaga pendidikan sekolah yang sudah berhasil menerapkan disiplin yang baik pada akhirnya juga menghasilkan mutu pendidikan yang memang juga diharapkan.

Dalam penulisan tesis ini mengarah pada bagaimana pengaruh motivasi dan disiplin itu sendiri. Karena dua hal ini mempunyai keterkaitan atau hubungan yang sangat erat, walaupun dari beberapa teori yang ditemukan hanya membicarakan masing-masing topik permasalahan secara terpisah atau sendiri-sendiri, untuk itu dalam tesis ini ingin lebih mengetahui bagaimana pengaruh motivasi terhadap disiplin.

Adapun tesis ini berfokus pada satu lembaga pendidikan yakni Madrasah Aliyah Negeri Model Sekayu di Kabupaten Musi Banyuasin. Bagaimana motivasi dan disiplin kerja yang pernah diteliti oleh Saydam (2000:187) dalam bukunya "*Manajemen sumber daya manusia*" yang disebut juga dengan teori keadilan, teori ini menyatakan hal yang menyebabkan tegak atau tidaknya suatu disiplin dalam suatu organisasi atau perusahaan dalam hal ini dikaitkan dengan lembaga pendidikan yang diteliti.

Saydam (2000:198) dalam bukunya "*Manajemen sumber daya manusia*" mendefinisikan disiplin kerja adalah sebagai sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati segala norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Penerapan disiplin kerja itu dalam perusahaan ditujukan agar semua karyawan yang ada dalam perusahaan bersedia dengan sukarela mematuhi dan mentaati segala peraturan atau tata tertib yang berlaku tanpa paksaan. Apabila setiap orang dalam perusahaan (lembaga pendidikan) dapat mengendalikan diri dan mematuhi semua norma yang berlaku. Maka hal ini dapat menjadi modal utama yang menentukan dalam pencapaian tujuan yang diinginkan.

Mematuhi peraturan berarti memberi dukungan positif kepada perusahaan dalam melaksanakan program-program yang telah ditetapkan, sehingga akan lebih memudahkan tercapainya tujuan perusahaan (lembaga pendidikan). Namun demikian, penegakan disiplin kerja itu tidak bisa di serahkan kepada karyawan semata-mata. Untuk itu perusahaan (lembaga pendidikan) harus mempunyai semacam pola pembinaan disiplin para karyawan (guru). Pola-pola itu bisa berisikan, penciptaan peraturan dan tata tertib yang harus dilaksanakan oleh para karyawannya (guru) penciptaan pemberian sanksi-sanksi bagi pelanggar, atau melakukan pembinaan disiplin melalui pelatihan-pelatihan secara terus menerus.

Menurut Asherman (1982:528) disiplin sebagai beberapa bentuk hukuman atau sanksi jika karyawan (guru) meyimpang dari peraturan, tetapi bukan semua ketentuan disiplin berbentuk hukuman contohnya keabsenan yang sering mengakibatkan diskornya seorang karyawan selama beberapa hari. Orang yang tidak hadir pertama akan mendapatkan teguran secara lisan, namun untuk ketidakhadiran berikutnya akan mendapatkan teguran tertulis, skorsing dan akhirnya pemecatan.

Sedangkan menurut Nitisemito (1996:199) disiplin adalah suatu sikap, perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik tertulis, maupun tidak. Inti dari pendapat di atas adalah ketaatan setiap anggota organisasi terhadap semua aturan yang berlaku dalam organisasi itu, hal ini tercermin dalam perwujudan sikap, perilaku dan perbuatan yang baik sehingga tercipta keteraturan, kehormatan, tidak ada perselisihan serta keadaan baik lainnya.

Dalam disiplin perlu juga diketahui hukuman yaitu suatu tindakan atau kejadian yang tidak disukai atau penghapusan suatu kejadian positif setelah adanya tanggapan mengurangi tanggapan sebelumnya.

Sedangkan yang dimaksud dengan motivasi adalah dorongan yang timbul dalam diri seseorang secara dasar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu.

### **Kerangka teori**

John, (1988:21) menyatakan bahwa teori pada dasarnya penggambaran hubungan sebab dan akibat di antara variabel-variabel. Pada suatu teori akan terdapat suatu keunggulan untuk dapat menjelaskan suatu gejala dan memprediksinya.

Meokijat (1992:195), menyatakan disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional ditinjau dari perkataan disiplin kerja terdiri dari dua kata yaitu : kata "*Disiplin*" dan "*Kerja*" disiplin berasal dari bahasa latin *Diciplina* yang mengandung pengertian latihan atau Pendidikan kesopanan dan keberanian atau pengembangan tabiat.

Menurut Asherman (1982:528) Disiplin sebagai beberapa bentuk hukuman atau sanksi jika karyawan menyimpang dari peraturan, tetapi bukan semua ketentuan disiplin berbentuk hukuman contohnya keabsenan yang sering mengakibatkan diskornya seorang

karyawan selama beberapa hari, orang yang tidak hadir pertama akan mendapatkan teguran secara lisan, namun untuk ketidakhadiran berikutnya akan mendapat teguran tertulis, skorsing dan akhirnya pemecatan.

Sedangkan menurut Nitisemito (1988:199) Disiplin adalah suatu sikap, perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik tertulis, maupun tidak. Inti dari pendapat di atas adalah ketaatan setiap anggota organisasi terhadap semua atauran yang berlaku di dalam organisasi itu, hal ini tercermin dari perwujudan sikap, perilaku dan perbuatan yang baik sehingga tercipta keteraturan, kehormatan, tidak ada perselisihan serta keadaan baik lainnya

Dalam disiplin perlu juga diketahui hukuman yaitu suatu tindakan atau kejadian yang tidak disukai atau penghapusan suatu kejadian positif setelah adanya tanggapan mengurangi tanggapan sebelumnya (Kazdin 1975:34). Sedangkan yang dimaksud dengan motivasi adalah dorongan yang timbul dalam diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu

Motivasi adalah dorongan yang timbul dalam diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu. Istilah motivasi berasal dari bahasa latin yaitu *movere* yang sama dengan *to move* yang berarti mendorong atau menggerakkan. *Americans Encyclopedia* (1996:96) mendefinisikan motivasi sebagai suatu kecenderungan dalam diri seseorang yang meningkatkan daya tahan dan mengarahkan tingkah laku. motivasi mencakup faktor kebutuhan emosional dan biologis, yang hanya dapat diduga dari pengamatan tingkah laku.

Gibson, Ivancevich, Donnelly (1993:185) dalam bukunya "*organisasi Perilaku struktur Proses*", menyebutkan bahwa motivasi merupakan suatu konsep yang digunakan untuk menggambarkan dorongan-dorongan yang timbul pada atau dalam perilaku seorang

individu yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku. Konsep tersebut digunakan untuk menjelaskan perbedaan-perbedaan dalam intensitas perilaku dan juga untuk menunjukkan arah tindakan. Motivasi merupakan suatu konsep yang bersifat penjelasan bahwa kita sering menggunakan untuk memahami perilaku yang kita amati dan perubahan-perubahannya. Berdasarkan definisi tersebut di atas dapat digaris bawahi kata kunci dari motivasi adalah *Effort* (usaha) *organizational* (tujuan organisasi), dan *needs* (kebutuhan).

Sedangkan Hasibuan (1996:120) dalam bukunya “*Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah*” mengatakan bahwa motivasi atau dorongan dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Orang bekerja untuk memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang disadari (*conscious needs*), maupun kebutuhan yang tidak disadari (*unconscious needs*).

Pemberian motivasi dikatakan penting, karena pemimpin atau manajer itu tidak sama dengan karyawan. Seorang pemimpin tidak dapat melakukan pekerjaan sendiri. Keberhasilan amat ditentukan oleh hasil kerja yang dilakukan orang lain (bawahan). Untuk melaksanakan tugas sebagai seorang pemimpin ia harus membagi-bagi tugas dan pekerjaan tersebut kepada seluruh karyawan (guru) yang ada dalam unit kerja itu. Bila semua tugas dibagi-bagi maka manajer yang bersangkutan harus mempunyai satu sistem yang ampuh untuk mengetahui apakah pekerjaan tersebut benar-benar dikerjakan atau tidak oleh karyawan.

Dalam pemberian motivasi sebabnya terkandung makna bahwa setiap manusia diperlukan dalam dengan segala kelebihan, keterbatasan dan kekurangan. Dalam melakukan pekerjaan, seseorang berbuat atau tidak berbuat tidaklah semata-mata didorong oleh faktor-faktor rasio, tetapi kadang-kadang diengaruhi juga oleh faktor-faktor emosi/perasaan.

Motivasi sebagai suatu proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh banyak faktor. Teori motivasi yang akan dikemukakan oleh Gouzaly (2000:165) yang disebut juga dengan teori keadilan, teori ini meyakini bahwa motivasi itu timbul setelah adanya :

1. Tingkat kompensasi yang layak.
2. Adanya kesempatan untuk maju.
3. Suasana kerja menyenangkan dan aman
4. Adanya penghargaan atas prestasi
5. Adanya perlakuan dan penerimaan yang wajar dalam kelompok.

Saydam, (2000:198) dalam bukunya "*Manajemen sumber daya manusia*". Mendefinisikan disiplin kerja adalah sebagai sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati segala norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Penerapan disiplin kerja itu dalam perusahaan ditujukan agar semua karyawan yang ada dalam perusahaan bersedia dengan sukarela mematuhi dan mentaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku tanpa paksaan. Apabila setiap orang dalam perusahaan dapat mengendalikan diri dan mematuhi semua norma yang berlaku. Maka hal ini dapat menjadi modal utama yang menentukan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Mematuhi peraturan berarti memberi dukungan positif kepada perusahaan dalam melaksanakan program-program yang telah ditetapkan, sehingga akan lebih memudahkannya tercapainya tujuan perusahaan. Namun demikian, penegakkan disiplin kerja itu tidak bisa diserahkan kepada para karyawan semata-mata. Untuk itu perusahaan harus mempunyai semacam pola pembinaan disiplin para karyawannya. Pola-pola itu bisa berisikan, penciptaan peraturan dan tata tertib yang harus dilaksanakan oleh para

karyawannya, penciptaan pemberian sanksi-sanksi bagi pelanggar disiplin, atau melakukan pembinaan disiplin melalui pelatihan-pelatihan secara terus menerus.

Banyak faktor yang dapat menyebabkan tegak atau tidaknya suatu disiplin dalam suatu organisasi atau perusahaan. Tetapi saydam, mengambil suatu kesimpulan yang kemudian disebut dengan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja suatu organisasi atau perusahaan, faktor tersebut diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi/gaji
2. Ada tidaknya keteladanan dari kepemimpinan.
3. ada tidaknya peraturan peraturan yang dijadikan pegangan.
4. Ada tidaknya pengawasan dan perhatian dari Pimpinan
5. Ada tidaknya kebiasaan-kebiasaan yang mendukung teganya disiplin kerja

## **Metode penelitian**

### *Metode Pengumpulan Data*

Muhadjir (1992:78) menyatakan untuk menggunakan metode, perlu memilih teknik dan alat data yang relevan. Penggunaan teknik dan alat pengumpulan data yang tepat dimungkinkan diperolehnya data yang obyektif.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden yaitu guru-guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) model sekayu, dengan menggunakan daftar pertanyaan yang telah disediakan untuk diisi

### *Tujuan dan Manfaat Penelitian.*

Secara umum, Gary (1981:34) menyatakan tujuan penelitian untuk menjelaskan, memprediksi dan mengontrol fenomena-fenomena yang terjadi. Dengan demikian tujuan

penelitian tampaknya mengikuti tujuan-tujuan umum dalam penelitian, yang membedakannya adalah obyek penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan-masukan kepada pemimpin /atasan (kepala sekolah) dalam menentukan langkah-langkah dan program pembinaan para Guru Madrasah di Kota Kabupaten Musi Banyusin.

*Populasi, sampel dan teknik pengambilan sampel.*

Pupolasi dalam penelitian ini guru-guru sekolah Madrasah Aliyah Negeri yang berada di bawah Wilayah Kabupaten Musi Banyuasin. Sedangkan sampel yang akan digunakan dalam pemberian kuisisioner adalah 19 orang Guru yang berada di lokasi sekolah Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Model Sekayu Kabupaten Musi Banyuasin yang tersebar di Kabupaten kota Musi Banyasin termasuk sekolah Madrasah swasta. Alasan untuk memilih sekolah Madrasah Aliyah Negeri yang berada di Kabupaten kota Musi Banyuasin secara geografis untuk menjangkau seluruh wilayah Musi Banyuasin sangat sulit mengingat luas wilayah. Alasan lainnya adalah keterbatasan waktu dari penulis sendiri..

*Variabel Penelitian.*

Margono (1997:133) menyatakan variabel adalah konsep yang mempunyai variasi nilai, agar konsep-konsep dapat diukur secara empiris, perlu dioprasionalkan dengan mengubahnya menjadi variabel. Veriabel dibagi dalam tiga katagori. “1 variabl bebas dan variabel tak bebas, 2 variabel aktif dan variabel atribut, 3 variabel kontinyu dan variabel diskret.

Variabel yang akan dianalisa di dalam penelitian ini adalah dependen variabel (variabel bebas X ) dan Independen variabel (variabel tak bebas Y) variabel bebas X adalah motivasi kerja yang dikemukakan oleh Clandes Gorge yang terdiri dari : tingkat kompensasi yang layak (X1), adanya kesempatan untuk maju (X2), suasana kerja menyenangkan dan

aman (X3) adanya penghargaan atas prestasi (X4) adanya perlakuan dan penerimaan yang wajar dalam kelompok (X5) sedangkan variabel tak bebas (Y) adalah disiplin kerja.

#### *Lokasi peneilitian*

Lokasi Penelitian adalah di Kabupaten Musi Banyuasin dengan melibatkan Guru-guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Model sekayu yang berada di wilayah tersebut.

#### *Instrumen Penelitian dan Metode Pengumpulan data*

Suharsimi (1990: 134) menyatakan “Instrumen Penelitian” diartikan sebagai “Alat bantu’, merupakan cara yang dapat diwujudkan dalam benda misalnya angket, pedoman wawancara, lembar pengamatan dan lain sebagainya. Adapun instrumen pengumpulan data adalah alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatan mengumpulkan data agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan dapat dipermudah dari hasil penelitian tersebut.

Moleong (1993:19) menyatakan metode pengumpulan data adalah cara-cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data, berupa angket, waawncara, pengamatan, dokumentasi, dan lain sebagainya

Instrumen penelitian ini adalah dengan menggunakan daftar pertanyaan secara terstruktur kepada responden. Daftar pertanyaan di rancang dengan menggunakan skala nominal, ordinal, dan interval, untuk pertanyaan ini berjumlah 10 pertanyaan, untuk membedakan hasil penelitian ini setiap pertanyaan mempunyai bobot skala, yaitu skala liner di mana responden adalah dapat memilih jawaban yang sudah tersedia dan mempunyai bobot nilai sebagai berikut :

- Sangat setuju            (Skor 5)
- Setuju                        (Skor 4)
- Netral                        (Skor 3)

- Tidak setuju (Skor 2)
- Sangat tidak setuju (Skor 1)

Jenis data yang digunakan adalah primer dan data skuder. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden yaitu guru-guru Madrasah Aliyah yang berada di Kabupten Kota Musi Banyuasin dengan menggunakan daftar pertanyaan yang telah disediakan untuk diisi. Data skunder adalah data yang diperoleh melalui wawancara langsung (interview) dengan guru-guru sekolah Madrasah Aliyah Negeri di luar pengisian kuisisioner tujuannya adalah sebagai bahan tambahan data analisis data, sedangkan data skunder lainnya yang akan digunakan untuk memperkuat teoritis di dalam pembahasan ini adalah bersumber dari sumber pustaka, buku perkuliahan (hend out) dan literatur kepustakaan lainnya.

#### *Teknik analisis data*

Pengertian analisis data, analisis data berasal dari kata “Analysis” menurut Bohm sebagaimana dikutip oleh Muhammad Sirozi (2003:13) berasal dari prefik (awala) ‘ana’ yang berarti ‘above’ dan akar kata ‘Lysis’ yang berarti to break up or dissolve atau memilah-milah data

Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda yang ditujukan untuk mengukur hubungan satu atau beberapa variabel independen dan satu veriabel terhadap variabel dependennya..

Model yang digunakan dalam penelitian ini adalah persamaan liner berganda seperti berikut :

$$Y = bo + bi X1 + b2 X2 + B3 X3 + b4 X4 + b4 X5 + e$$

Dimana :

$$Y = \text{Disipli kerja}$$

X1	= Kompensasi
X2	= Kesempatan
X3	= Suasana kerja
X4	= Penghargaan
X5	= Perlakuan
E	= Error term

### **Sistematika Penulisan**

- Bab 1 : Bab ini memuat uraian meteri tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan dan manfaat penelitian, tinjauan pustaka, Kerangka teori, metodologi penelitian. sistematika penulisan.
- Bab 2 : Bab ini membahas landasan teori, pengertian motivasi, pengertian disiplin, motivasi dalam profesi keguruan, dan disiplin dalam profesi keguruan
- Bab 3 : Bab ini berisi uraian tentang gambaran umum obyek penelitian, pengertian madrasah, tujuan pendidikan madrasah, sistem pendidikan madrasah, kurikulum pendidikan Madrasah Aliyah, madrasah sebagai lembaga pendidikan, madrasah model sebagai pengembangan madrasah, tenaga pengajar, sarana prasarana, dukungan dana.
- Bab 4 : Bab ini memuat uraian tentang analisis data dan pemabahasan, karakteristik responden, motivasi guru, disiplin guru, pengaruh motivasi terhadap disiplin.
- Bab 5 : Bab ini memuat kesimpulan, dan saran

## BAB 2

### TINJAUAN PUSTAKA

Pada Bab 2 ini, menjelaskan pengaruh motivasi terhadap disiplin guru di Madrasah Aliyah Negeri model kabupaten Musi Banyuasin. Definisi, pengertian, dan teori-teori dasar mengenai kedua variabel tersebut akan diulas dan dirangkum yang bersumber dari beberapa buku dan jurnal.

#### **Pengertian Motivasi**

Motivasi adalah dorongan yang timbul dalam diri seseorang secara sadar atau tak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu. Istilah motivasi berasal dari bahasa latin yaitu *movere* yang sama dengan *to move* yang berarti mendorong atau menggerakkan. *Americans Encyclopedia* (1996:96) mendefinisikan motivasi sebagai suatu kecenderungan dalam diri seseorang yang meningkatkan daya tahan dan mengarahkan tingkah laku. motivasi mencakup faktor kebutuhan emosional dan biologis, yang hanya dapat diduga dari pengamatan tingkah laku.

Gibson, Ivancevich, Donelly (1996:185) dalam bukunya "*Organisasi Prilaku Struktur Proses*", menyebutkan bahwa motivasi merupakan suatu konsep yang digunakan untuk menggambarkan dorongan-dorongan yang timbul pada atau dalam prilaku seorang individu yang menggerakkan dan mengarahkan prilaku. Konsep tersebut digunakan untuk menjelaskan perbedaan-perbedaan dalam intensitas prilaku dan juga untuk menunjukkan arah tindakan. Motivasi merupakan suatu konsep yang bersifat penjelasan bahwa kita sering menggunakan untuk memahami prilaku yang kita amati dan perubahan-perubahannya.

Berdasarkan definisi tersebut di atas dapat digaris bawahi kata kunci dari motivasi adalah *Effort* (usaha), *organizational* (tujuan organisasi), dan *needs* (kebutuhan).

Sedangkan Hasibuan (1984:180) dalam bukunya “*Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah*” mengatakan bahwa motivasi atau dorongan dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Orang bekerja untuk memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang disadari (*conscious needs*), maupun kebutuhan yang tidak disadari (*unconscious needs*).

Pemberian motivasi dikatakan penting, karena pemimpin tidak sama dengan karyawan. Seorang pemimpin tidak dapat melakukan pekerjaan sendiri. Keberhasilan amat ditentukan oleh hasil kerja yang dilakukan orang lain (bawahan). Untuk melaksanakan tugas sebagai seorang pemimpin ia harus membagi-bagi tugas dan pekerjaan tersebut kepada seluruh guru/karyawan yang ada dalam unit kerja itu. Bila semua tugas dibagi-bagi maka pemimpin yang bersangkutan harus mempunyai satu sistem yang ampuh untuk mengetahui apakah pekerjaan tersebut benar-benar dikerjakan atau tidak oleh karyawan.

Dalam pemberian motivasi terkandung makna bahwa setiap manusia diperlukan dalam dengan segala kelebihan, keterbatasan dan kekurangan. Dalam melakukan pekerjaan seseorang berbuat atau tidak berbuat tidaklah semata-mata didorong oleh faktor-faktor rasio, tetapi kadang-kadang diengaruhi juga oleh faktor-faktor emosi/perasaan.

Motivasi sebagai suatu proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh banyak faktor. Teori motivasi yang akan dikemukakan oleh *Claude S. George* yang disebut juga dengan teori keadilan, teori ini meyakini bahwa motivasi itu timbul setelah adanya :

1. Tingkat kompensasi yang layak.
2. Adanya kesempatan untuk maju.

3. Suasana kerja menyenangkan dan aman
4. Adanya penghargaan atas prestasi
5. Adanya perlakuan dan penerimaan yang wajar dalam kelompok.

Istilah Motivasi berasal dari bahasa latin yaitu *movere* yang sama dengan to *move* (Inggris) yang berarti mendorong atau menggerakkan. *Americans Encyclopedia* (1996:96), mendefinisikan motivasi sebagai suatu kecenderungan dalam diri seseorang yang meningkatkan daya tahan dan mengarahkan tingkah lakunya. Motivasi mencakup faktor kebutuhan emosional dan biologis, yang hanya dapat diduga dari pengamatan tingkah laku.

Gibson, Ivancevich, Donnelly (1996:185), dalam bukunya "Organisasi Perilaku, Struktur, Proses", menyebutkan bahwa motivasi merupakan suatu konsep yang digunakan untuk menggambarkan dorongan-dorongan yang timbul pada atau di dalam perilaku seorang individu yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku. Konsep tersebut digunakan untuk menjelaskan perbedaan-perbedaan dalam intensitas perilaku dan juga untuk menunjukkan arah tindakan. Motivasi merupakan suatu konsep yang bersifat penjelasan bahwa kita sering menggunakan untuk memahami perilaku yang kita amati dan perubahan perubahannya.

Berdasarkan definisi tersebut diatas dapat digaris bawahi kata kunci dari motivasi adalah *effort* (usaha), *organizational goal* (tujuan organisasi), dan *needs* (kebutuhan).

Sedangkan Hasibuan (2000:182), dalam bukunya, "Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah", mengatakan bahwa motivasi atau dorongan dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Orang mau bekerja untuk memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan, yang disadari (*conscious needs*), maupun kebutuhan yang tidak disadari (*unconscious needs*).

Pemberian motivasi dikatakan penting, karena pimpinan tidak sama dengan karyawan. Seorang pemimpin tidak dapat melakukan pekerjaan sendirian. Keberhasilan amat ditentukan oleh hasil kerja yang dilakukan orang lain (bawahan). Untuk melaksanakan tugas sebagai seorang pemimpin ia harus membagi-bagi tugas dan pekerjaan tersebut kepada seluruh guru/karyawan yang ada dalam unit kerja itu. Bila semua tugas dibagi-bagi, maka manajer yang bersangkutan harus mempunyai satu sistem yang ampuh untuk mengetahui apakah pekerjaan tersebut benar-benar dikerjakan atau tidak oleh karyawan.

Dalam pemberian motivasi sebenarnya terkandung makna bahwa setiap manusia perlu diperlukan dengan segala kelebihan, keterbatasan dan kekurangan-kekurangan. Dalam melakukan pekerjaan, seseorang berbuat atau tidak berbuat tidaklah semata-mata didorong oleh faktor-faktor rasio, tetapi kadang-kadang dipengaruhi juga oleh faktor-faktor emosi/perasaan. Oleh sebab itu, faktor ini perlu mendapat perhatian dalam pemberian motivasi, agar upaya motivasi ini betul-betul tepat sasaran. Oleh sebab itu, tujuan pemberian motivasi kepada para karyawan menurut Saydam (1996:226) di jurnal Manajemen dan Bisnis Universitas Syah Kuala Vol. 1, No. 2, hal 35, adalah, untuk :

1. Mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan
2. Meningkatkan gairah dan semangat kerja.
3. Meningkatkan disiplin kerja.
4. Meningkatkan prestasi kerja.
5. Mempertinggi moral kerja karyawan.
6. Meningkatkan rasa tanggung jawab
7. Meningkatkan produktifitas dan efisiensi.
8. Menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan

Pendidik (guru) adalah makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi setiap perusahaan. Mereka menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Karyawan menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikap terhadap pekerjaannya. Sikap ini akan menentukan prestasi kerja, dedikasi dan kecintaan terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Sikap-sikap positif harus di bina, sedangkan sikap-sikap negatif hendaknya dihindarkan sedini mungkin. Untuk mengembangkan sikap-sikap positif tersebut kepada karyawan, sebaiknya pihak pemimpin harus terus dapat memotivasi para karyawannya agar kepuasan kerja pegawainya menjadi tinggi.

Teori motivasi terbagi kedalam dua katagori, yaitu teori kepuasan dan teori proses. Teori kepuasan memusatkan perhatian pada faktor-faktor di dalam individu yang mendorong, mengarahkan, mempertahankan, dan menghentikan perilaku. Mereka mencoba untuk menentukan kebutuhan-kebutuhan spesifik yang memotivasi orang. Teori proses menerangkan dan menganalisa bagaimana perilaku di dorong, diarahkan, dipertahankan, dan dihentikan.

Kedua pengelompokkan tersebut memiliki implikasi yang penting bagi para pimpinan, yang karena pekerjaannya terlibat dengan proses motivasi. gambar di bawah ini meringkaskan karakteristik dasar dari teori kepuasan dan teori proses dari sudut pandang manajemen.

**Diagram 1**  
**Sudut Pandang Manajerial**  
**Terhadap Teori Kepuasan dan Teori Proses Motivasi**

<b>Dasar Teoritis</b>	<b>Penjelasan Teoritis</b>	<b>Penemuan Teoritis</b>	<b>Aplikasi Manajerial</b>
Kepuasan	Mamusatkan pada faktor-faktor di dalam individu yang menggiatkan, mengarahkan, mempertahankan, dan menghentikan perilaku	<b>Maslow</b> – hirarki kebutuhan lima tingkat. <b>Alderfer</b> – hirarki tiga tingkat. <b>Herzberg</b> – dua faktor utama yang disebut motivator higienis. <b>Mc Clelland</b> – tiga kebutuhan yang dipelajari dan diperoleh dari budaya.	Manajer perlu menyadari perbedaan dalam kebutuhan, keinginan, dan tujuan karena setiap individu adalah unik dalam banyak hal.
Proses	Menggambarkan penjelasan dan menganalisa bagaimana perilaku digiatkan, diarahkan, dipertahankan, dan dihentikan.	<b>Vroom</b> – Sebuah teori pengharapan pilihan. <b>Skinner</b> – teori penguatan yang memperhatikan proses belajar yang terjadi sebagai konsekuensi perilaku. <b>Adams</b> – teori keadilan berdasarkan perbandingan yang dibuat individu. <b>Locke</b> – teori penerapan tujuan yang menganggap tujuan dan keinginan disadari merupakan faktor penentu perilaku	Para manajer perlu memahami proses motivasi dan bagaimanapun individu membuat pilihan berdasarkan preferensi, imbalan dan pencapaian.

Sumber : Gibson, Ivancevich, Donelly “Organisasi : Perilaku, Struktur, proses (1993:188), alih bahasa Ir. Nunuk Adiarni, MM, Binarupa Aksara.

Hicks, Gullet (1987:453) dalam bukunya “Organization: *Theory and Behavior*”, memberikan gambaran pada teori Maslow (1970) tersebut yang didasari pada batasan sebagai berikut:

1. Kebutuhan manusia disusun dalam suatu hirarki kepentingan, yang dimulai dari tingkat kebutuhan yang terendah fisiologis sampai keamanan, kecintaan (sosial), penghargaan (ego) dan akhirnya aktualisasi diri.

2. Manusia mempunyai keinginan yang tidak putus-putusnya, karena itu semua kebutuhan adalah tidak pernah dapat di penuhi secara sempurna. Begitu kebutuhan itu dipenuhi, potensi dasarnya menjadi berkurang dan kebutuhan lainnya muncul menggantikannya. Kejadian demikian merupakan proses yang tidak pernah berakhir yang mulai untuk mendorong manusia untuk berusaha keras agar dapat memenuhi kebutuhannya.
3. Manusia selanjutnya oleh tingkat ketidak puasan yang lebih tinggi berikutnya. Akan tetapi dapat didorong dalam suatu tujuan yang sebaliknya jika suatu tingkat kepentingan yang lebih rendah terancam.
4. Kebutuhan akan saling tergantung dan saling melengkapi. Sejak suatu kebutuhan menghilang ketika yang lainnya muncul, semua kepentingan cenderung untuk dipenuhi sebagian saja dalam setiap bidangnya.

Teori Maslow tersebut kemudian dikembangkan oleh Ferdinand Herzberg (2002: 85) yang di sebut dengan teori motivasi *hygiene (M - H Theory)* untuk mengetahui faktor-faktor kepuasan dan ketidak puasan kerja dari karyawan. Teori Herzberg merupakan teori motivasi eksternal karena manajer mengendalikan faktor-faktor yang menghasilkan kepuasan atau ketidak puasan kerja. Data-data dikumpulkan dari beberapa wawancara terhadap lebih dari 200 akuntan dan ahli mesin di Pittsburg. Menurut Herzberg, ada 2 (dua) faktor yang terpisah yang mempengaruhi kepuasan kerja. Kedua faktor tersebut adalah:

1. Faktor-faktor yang dapat menimbulkan kepuasan (*motivator*) adalah serangkaian kondisi *intrinsic* yang meliputi: prestasi, penghargaan, tanggung jawab, kemajuan pekerjaan itu sendiri dan kemungkinan berkembang. Jika kondisi ini tidak ada, maka kondisi ini menimbulkan rasa ketidakpuasan. Faktor-faktor motivator itu antara lain, kepuasan itu sendiri, prestasi yang diraih, peluang untuk maju, pengakuan dari orang lain, kemungkinan pengembangan karir, dan tanggung jawab.

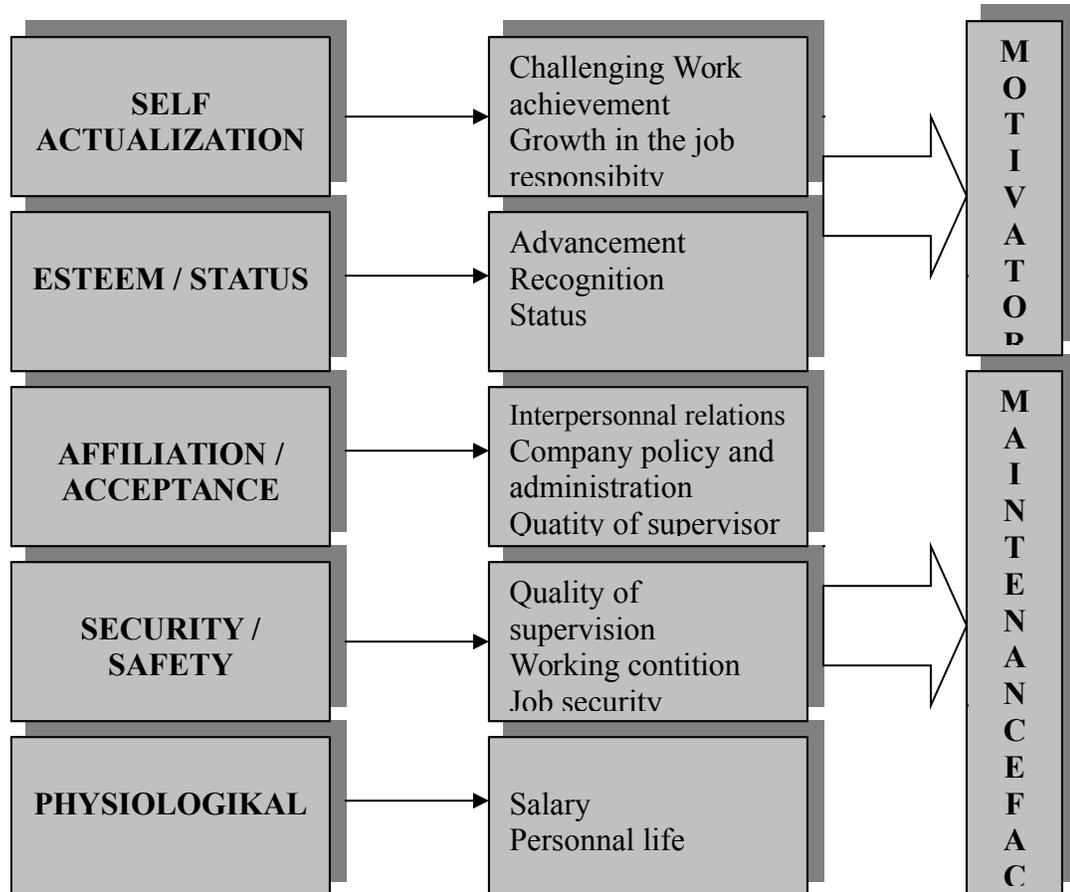
2. Faktor yang dapat menimbulkan rasa ketidakpuasan adalah yang masuk kelompok *hygiene*, yaitu serangkaian kondisi *ekstrinsik* dari pekerjaan itu sendiri seperti: upah/gaji, jaminan kerja, kondisi kerja, kebijakan dan administrasi, hubungan kerja dengan rekan dan status, yang bila tidak dapat memuaskan akan menimbulkan ketidakpuasan dalam bekerja. Sedangkan bila faktor ini terpenuhi maka hal ini tentu memuaskan semua pegawai.

Jika kita bandingkan antara teori Ferdinand Herzberg (2002:84) (*M - H Theory*) dengan teori Kebutuhan Maslow, maka akan terlihat bahwa komponen kebutuhan yang tercakup dalam faktor pemeliharaan, tidak lain dari penggabungan dari kebutuhan psikologi, keamanan dan kebutuhan sosial. Dengan demikian teori dari Herzberg ini dapat kita simpulkan antara lain:

1. Tingkat kebutuhan yang lebih rendah dari teori Maslow adalah sama dengan faktor pemeliharaan teori Herzberg, sedangkan tingkat kebutuhan tinggi Maslow adalah sama dengan faktor motivasi Herzberg.
2. Teori Hemberg dalam pemenuhan kebutuhan hanya berorientasi pada lingkungan saja, sedang Maslow pada upaya pemenuhan kebutuhan selam 24 jam terus menerus.
3. Kedua teori kebutuhan ini sama sama mempunyai sasaran, untuk mendapat cara-cara yang efektif dalam pemberian motivasi kepada karyawan agar mereka bersedia melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya bagi perusahaan dan kepentingan dirinya sendiri.

### Daigram 2

Perbandingan dan persamaan dari kedua teori tersebut Maslow dan Herzberg



Sumber : Hasibuan (2000:193), Manajemen Sumber Daya Manusia.

Selain dari kedua tersebut diatas, ada lagi yang namanya teori X dan Y yang dikembangkan oleh Douglas McGregor yang didalam bukunya, *Human Side of Enterprise (Manusia dalam Perusahaan)*, yang dikutip oleh Saydam (2000:253). Ada dua cara yang dapat dilakukan dalam mendalami perilaku manusia yang terkandung dalam teori X (konvensional) dan teori Y (potensial). Prinsip dasar teori X didasarkan pada pola fikir konvensional yang ortodoks, dan menyorot sosok negatif perilaku manusia. Teori ini memandang manusia dengan kaca mata gelap dan buram yang menganggap manusia itu

pemalas dan tidak suka bekerja, menghindar dari tanggung jawab, mementingkan diri sendiri, dan kurang suka dengan perubahan.

Sedangkan prinsip umum teori Y amat jauh berbeda dengan teori X. Teori ini dapat dikatakan merupakan suatu revolusi pola pikir dalam memandang perilaku manusia yang bertolak belakang dari teori X. Teori ini mencoba memandang manusia secara optimis, karena itu disebut sebagai teori potensial. Teori Y memandang manusia itu rajin dan mau mencapai prestasi, manusia itu produktif perlu dimotivasi, selalu ingin dengan perubahan, dan dapat berkembang bila diberi kesempatan.

Dari kedua teori X dan Y tersebut dapat kita ambil kesimpulan bahwa:

1. Kedua teori ini pada dasarnya memang berlaku dan dapat diterima dalam memandang manusia (tipe dan perilaku).
2. Dalam memotivasi karyawan seorang pimpinan harus mengetahui tipe dan perilaku karyawan tersebut (apakah X atau Y).
3. Pemberian motivasi tidak mungkin dapat dilakukan dengan cara memandang manusia itu sama, tetapi harus dengan penuh bijaksana dan bersifat situasional sesuai dengan obyek orang yang dihadapinya.

### **Pengertian Disiplin**

Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasi, ditinjau dari perkataan disiplin kerja terdiri dari dua kata yaitu : kata “*Disiplin*” dan “*Kerja*” disiplin berasal dari bahasa latin *Diciplina* yang mengandung pengertian latihan atau pendidikan kesopanan dan keberanian atau pengembangan tabiat Moekijat (1992 : 195)

Menurut Asherman (1982:528) Disiplin sebagai beberapa bentuk hukuman atau sanksi jika karyawan menyimpang dari peraturan, tetapi bukan semua ketentuan disiplin berbentuk hukuman contohnya keabsenan yang sering mengakibatkan diskornya seorang

karyawan selama beberapa hari, orang yang tidak hadir pertama akan mendapatkan teguran secara lisan, namun untuk ketidakhadiran berikutnya akan mendapat teguran tertulis, skorsing dan akhirnya pemecatan.

Sedangkan menurut Nitisemito (1996:199) Disiplin adalah suatu sikap, perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik tertulis, maupun tidak. Inti dari pendapat di atas adalah ketaatan setiap anggota organisasi terhadap semua atauran yang berlaku di dalam organisasi itu, hal ini tercermin dari perwujudan sikap, perilaku dan perbuatan yang baik sehingga tercipta keteraturan, kehormatan, tidak ada perselisihan serta keadaan baik lainnya.

Saydam, (2000: 198) dalam bukunya “ *Manajemen sumber daya manusia*”. Mendefinisikan disiplin kerja adalah sebagai sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati segala norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Penerapan disiplin kerja itu dalam perusahaan ditujukan agar semua karyawan yang ada dalam perusahaan bersedia dengan sukarela mematuhi dan mentaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku tanpa paksaan. Apabila setiap orang dalam perusahaan dapat mengendalikan diri dan mematuhi semua norma yang berlaku. Maka hal ini dapat menjadi modal utama yang menentukan dalam pencapaian tujuan perusahaan. *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (KKBI) menyebutkan bahwa disiplin kerja adalah (1) tata tertib (sekolah, dikantor, kemiliteran), (2) ketaatan / kepatuhan kepada peraturan tata tertib, (3) bidang studi yang memiliki obyek sistem dan metode tertentu. Sedangkan menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 30 tahun 1980, tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, menyebutkan bahwa yang dimaksud dengan peraturan pegawai negeri sipil adalah peraturan yang mengatur kewajiban, larangan, dan sanksi apabila kewajiban tidak ditaati atau larangan dilanggar oleh pegawai negeri sipil.

Mematuhi peraturan berarti memberi dukungan positif kepada perusahaan dalam melaksanakan program-program yang telah ditetapkan, sehingga akan lebih memudahkannya tercapainya tujuan perusahaan. Namun demikian, penegakkan disiplin kerja itu tidak bisa diserahkan kepada para karyawan semata-mata. Untuk itu perusahaan harus mempunyai semacam pola pembinaan disiplin para karyawannya. Pola-pola itu bisa berisikan, penciptaan peraturan dan tata tertib yang harus dilaksanakan oleh para karyawannya, penciptaan pemberian sanksi-sanksi bagi pelanggar disiplin, atau melakukan pembinaan disiplin melalui pelatihan-pelatihan secara terus menerus.

Banyak faktor yang dapat menyebabkan tegak atau tidaknya suatu disiplin dalam suatu organisasi atau perusahaan. Tetapi saydam, mengambil suatu kesimpulan yang kemudian disebut dengan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja suatu organisasi atau perusahaan, faktor tersebut diantaranya adalah :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi/gaji
2. Ada tidaknya keteladanan dari kepemimpinan.
3. ada tidaknya peraturan-peraturan yang dijadikan pegangan.
4. Ada tidaknya pengawasan dan perhatian dari pimpinan
5. Ada tidaknya kebiasaan-kebiasaan yang mendukung teganya disiplin kerja

Dalam diri seseorang yang meningkatkan daya tahan dan mengarahkan Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional ditinjau dari perkataan disiplin kerja terdiri dari dua kata yaitu : kata "*Disiplin*" dan "*Kerja*" disiplin berasal dari bahasa latin *Diciplina* yang mengandung pengertian latihan atau pendidikan kesopanan dan keberanian atau pengembangan tabiat (Moekijat 1984 : 195)

Dalam kamus bahasa Indonesia yang dimaksud dengan disiplin adalah. *pertama*, latihan batin dan watak dengan maksud supaya segala perbuatannya selalu mentaati tata tertib, *kedua*, ketaatan pada aturan tata tertib.

Dalam suatu organisasi, usaha-usaha untuk menciptakan disiplin, selain melalui adanya tata tertib/peraturan yang jelas, juga harus ada penjabaran tugas dan wewenang yang jelas, tata cara atau tata kerja yang sederhana yang dapat dengan mudah diketahui oleh setiap anggota organisasi.

Pelaksanaan partisipasi, gotong royong, kerja bakti atau apapun bentuk kerja sama antara warga untuk mencapai tujuan lokal, regional maupun nasional tidak akan dapat berjalan lancar bila mana untuk semua itu tidak ada disiplin. Hal tersebut nampak sedemikian pentingnya, sehingga diwaktu-waktu belakangan ini sangat sering dipermasalahkan dan dianjurkan melaksanakannya dengan sungguh-sungguh disiplin nasional.

Seruan-seruan yang demikian gencarnya tentang disiplin, memberikan indikasi atau petunjuk, bahwa disiplin kini telah juga memberikan problem nasional, khususnya bagi pegawai negeri. Pemerintah telah menerbitkan “peraturan Pemerintah RI No 30 tahun 1980” yang mengatur secara nasional mengenai pelaksanaan disiplin. Walaupun demikian, ternyata bahwa hal disiplin makin menjadi masalah.

Dalam disiplin perlu juga diketahui hukuman yaitu suatu tindakan atau kejadian yang tidak disukai atau penghapusan suatu kejadian positif setelah adanya tanggapan mengurangi tanggapan sebelumnya (Kazdin 1975:34)

Jadi dapat disimpulkan, bahwa disiplin adalah suatu sikap, perbuatan untuk selalu mentaati tata tertib. Pada pengertian disiplin juga tersimpul dua faktor yang penting yaitu faktor waktu dan kegiatan atau perbuatan.

Lebih lanjut didalam PP No. 30 tersebut menyatakan bahwa pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang melanggar ketentuan peraturan disiplin Pegawai Negeri sipil (PNS), baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja. Peraturan disiplin dibuat untuk mengatur tata hubungan kerja yang berlaku tidak saja dalam perusahaan-perusahaan besar dan kecil, tetapi juga pada seluruh organisasi atau badan-badan yang memperkerjakan banyak SDM untuk melaksanakan pekerjaan.

Pembuatan suatu peraturan disiplin dimaksudkan agar para karyawan dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan apa yang diharapkannya. Oleh sebab itu peraturan disiplin pada perusahaan perusahaan swasta tidak banyak berbeda dengan badan-badan pemerintahan, yang karyawannya biasanya disebut dengan pegawai negeri hukuman disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan kepada Pegawai Negeri Sipil karena melanggar peraturan Pegawai Negeri Sipil, pejabat yang berwenang menghukum adalah pejabat yang di beri wewenang menjatuhkan hukuman disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Hukuman disiplin sering disingkat dengan Hukdis (Hukuman Disiplin). Dalam Peraturan Pemerintah NO. 11 tahun 1952 disebutkan beberapa dari hukuman disiplin, yaitu : teguran tertulis, pernyataan tidak puas, dipindahkan ke tempat lain, menunda kenaikan gaji selama maksimal satu tahun, menurunkan gaji setingkat maksimal satu tahun, menurunkan jabatan setingkat maksimal satu tahun, dibebaskan dari pekerjaan, dan dibebaskan dari jabatan yang sedang di mandatkan. Mengenai kewajiban Pegawai Negeri Sipil itu sendiri berikut larangannya, antara lain adalah :

1. Setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, UUD 45, negara, dan pemerintah.
2. Mengutamakan kepentingan negara di atas kepentingan golongan atau diri sendiri.

3. Mengangkat dan mentaati sumpah/janji Pegawai Negeri Sipil dan sumpah/janji Jabatan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
4. Melaksanakan tugas kedinasan dengan sebaik-baiknya dan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab.

Sedangkan larangannya antara lain:

1. Melakukan hal-hal yang dapat menurunkan kehormatan atau martabat negara, pemerintah, atau pegawai negeri sipil.
2. Menyalah gunakan wewenang.
3. Tanpa izin pemerintah menjadi pegawai atau bekerja untuk negara asing.
4. Bertindak sewenang-wenang terhadap bawahannya.
5. Menghalangi berjalannya tugas kedinasan.
6. Melakukan pungutan tidak sah dalam bentuk apapun juga dalam melaksanakan tugasnya untuk kepentingan pribadi, golongan, atau pihak lain.

Saydam, (2000:198), dalam bukunya "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", mendefinisikan disiplin kerja adalah sebagai sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati segala norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Penerapan disiplin kerja itu dalam kehidupan perusahaan ditujukan agar semua karyawan yang ada dalam perusahaan bersedia dengan sukarela mematuhi dan mentaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku tanpa paksaan. Apabila setiap orang dalam perusahaan dapat mengendalikan diri dan mematuhi semua norma yang berlaku, maka hal ini dapat menjadi modal utama yang menentukan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Mematuhi peraturan berarti memberi dukungan positif kepada perusahaan dalam melaksanakan program-program yang telah ditetapkan, sehingga akan lebih memudahkannya tercapainya tujuan perusahaan. Namun demikian, penegakkan disiplin

kerja tidak bisa diserahkan kepada para karyawan semata mata. Untuk itu perusahaan harus mempunyai semacam pola pembinaan disiplin para karyawannya. Pola-pola itu bisa berisikan, penciptaan peraturan dan tata tertib yang harus dilaksanakan oleh para karyawannya, penciptaan pemberian sanksi bagi pelanggar disiplin, atau melakukan pembinaan disiplin melalui pelatihan-pelatihan secara terus menerus.

Banyak faktor yang dapat menyebabkan tegak atau tidaknya suatu disiplin dalam suatu organisasi atau perusahaan. Tetapi Saydam (2000), mengambil suatu kesimpulan yang kemudian disebut dengan faktor faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja suatu organisasi atau perusahaan, faktor-faktor itu adalah :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi/gaji.
2. Ada tidaknya keteladanan dari pimpinan.
3. Ada tidaknya peraturan yang dijadikan pegangan.
4. Ada tidaknya pengawasan dan perhatian dari pimpinan.
5. Ada tidaknya kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin kerja.

Karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah disumbangkannya bagi perusahaan. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, ia akan dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya.

Akan tetapi bila ia merasa kompensasi yang diterimanya jauh dari memadai, maka ia akan befikir mendua, dan berusaha untuk mencari tambahan penghasilan lain di luar, sehingga menyebabkan ia sering tidak hadir, sehingga minta izin ke luar, dan sebagainya. Dalam praktek lapangan, dengan pemberian kompensasi yang mencukupi, sedikit banyak akan membantu karyawan untuk bekerja tenang, karena dengan menerima kompensasi yang wajar kebutuhan-primer mereka akan dapat terpenuhi.

Peranan keteladanan pimpinan amat besar dalam perusahaan, bahkan amat dominan dibandingkan faktor-faktor lain yang mempengaruhi tegaknya disiplin dalam perusahaan itu. Kenapa demikian? jawabnya adalah karena pimpinan dalam suatu organisasi atau perusahaan masih menjadi panutan para karyawan. Pola budaya bangsa kita masih bersifat "melihat kepada yang di atas". Para bawahan akan selalu meniru yang dilihatnya setiap hari. Apapun yang dibuat oleh pimpinan akan berpengaruh kepada pola pengelolaan disiplin dalam perusahaan yang dipimpinnya. Oleh sebab itu, bila seorang pimpinan menginginkan tegaknya disiplin dalam perusahaan, maka ia harus lebih dulu mempraktekkan dan memeloporinya, supaya dapat diikuti dengan baik oleh para karyawannya.

Para guru/karyawan akan mau melakukan disiplin bila ada aturan yang jelas dan diinformasikan kepada mereka. Bila aturan disiplin hanya menurut selera pimpinan saja, atau berlaku hanya untuk orang tertentu saja, jangan diharap bahwa para karyawan akan mematuhi aturan tersebut. Oleh sebab itu disiplin akan dapat ditegakkan dalam suatu perusahaan, bila memang ada aturan tertulis yang telah disepekat bersama. Dengan demikian karyawan akan mendapat kepastian bahwa siapa saja yang melanggar konsensus bersama itu akan dicap melanggar disiplin dan perlu dikenakan sanksi tanpa pandang bulu.

Orang yang paling tepat melaksanakan pengawasan terhadap disiplin tentulah atasan langsung para karyawan yang bersangkutan. Hal ini disebabkan para atasan langsung ini disebut dengan Waskat (pengawasan melekat). Pada tingkatan, manapun ia berada, seorang pemimpin bertanggung jawab melaksanakan pengawasan melekat ini, sehingga tugas-tugas yang dibebankan kepada bawahan tidak menyimpang dari apa yang telah ditetapkan. Waskat dapat dilaksanakan dengan berbagai cara, antara lain:

1. Memberikan pengarahan kepada karyawan sebelum melakukan pekerjaan.

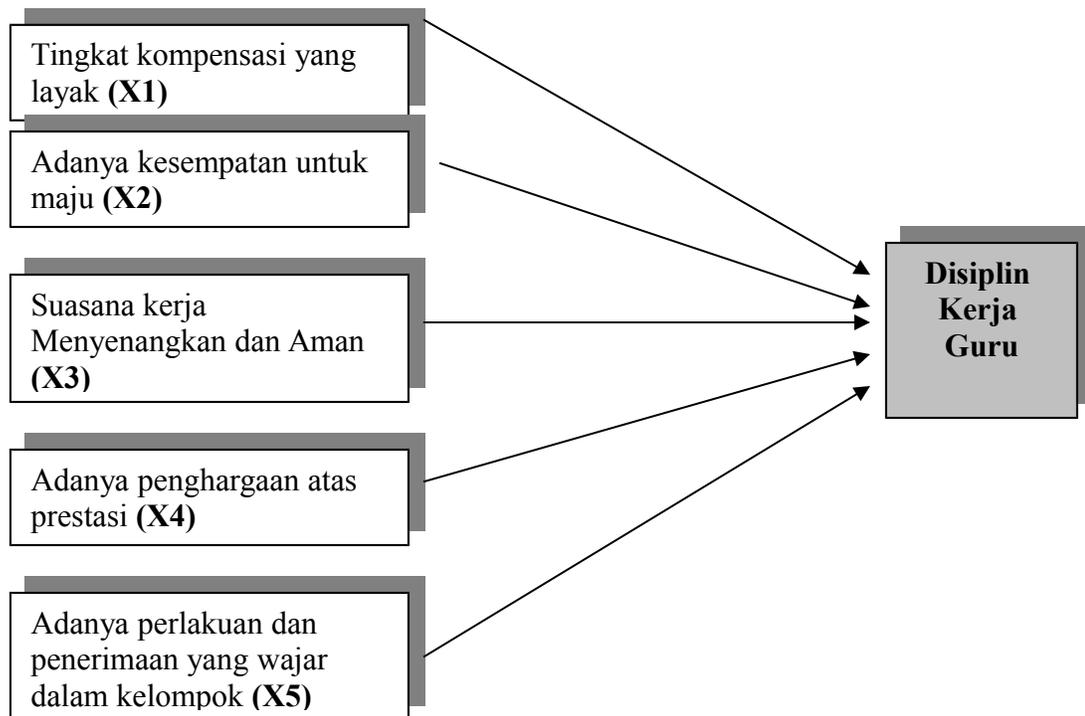
2. Memberi tugas yang sesuai dengan kemampuan karyawan dan meminta laporan hasil kerja.
3. Menciptakan suatu mekanisme kerja yang memungkinkan karyawan senang berlomba untuk melaksanakan pekerjaannya.
4. Menumbuhkan rasa percaya diri karyawan, bahwa dengan melaksanakan pekerjaan dengan baik akan turut meningkatkan kesejahteraan karyawan itu sendiri.
5. Memberi contoh dan teladan yang baik, sehingga dapat menumbuhkan wibawa di mata karyawan.

Kebiasaan-kebiasaan positif dapat dilihat dari tingkah laku karyawan itu sendiri dengan budaya atau perilaku dari organisasi. Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain, saling menghormati sesama karyawan, memberikan pujian.

Pada penulisan kerangka konseptual ini, penulis mencoba menyajikan variabel X (independent variable) adalah variabel motivasi yang bersumber dari teori motivasi keadilan Claude S. George dimana dalam teori ini terdiri dari variabel-variabel tingkat kompensasi yang layak (X1), adanya kesempatan untuk maju (X2), suasana dan tempat kerja yang menyenangkan (X3), adanya pengakuan atas prestasi (X4), dan adanya perlakuan yang wajar dalam kelompok (X5). Sedangkan variabel Y (*dependen variable*) adalah disiplin kerja.

Gambar dibawah ini menjelaskan bagaimana variabel X (motivasi) mempengaruhi variabel Y (disiplin kerja) dalam meningkatkan disiplin kerja guru-guru Madrasah Aliyah Negeri Moel Sekayu.

**Diagram 3**  
**Disiplin Kerja**



Penilaian pekerjaan tentang seberapa jauh pekerjaan secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. Ia menganggap kinerja sebagai sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, dan indikatornya : *pertama*, kebutuhan individu, *kedua*, nilai-nilai yang dianut individu. *Ketiga*, perbandingan terhadap situasi sosial yang ada. *Keempat* kelompok acuan. *Kelima* imbalan yang diterima. *Keenam*, pengawasan yang dilakukan oleh atasan. *Ketujuh*, pekerjaan itu sendiri. *Kedelapan*, hubungan antar rekan kerja. *Kesembilan*, kemanan kerja. *Kesepuluh*, kesempatan untuk memperoleh perubahan status

Suatu lembaga, baik lembaga pemerintah maupun lembaga swasta ataupun yayasan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan lembaga atau organisasi yang bersangkutan. Tercapainya tujuan lembaga

atau organisasi hanya dimungkinkan dengan adanya upaya dari para pelaku yang terdapat didalam organisasi atau lembaga. Dalam hal ini sebenarnya terdapat hubungan yang erat antara kinerja perorangan dengan kinerja lembaga atau kinerja organisasi. Seorang tenaga kerja akan bekerja dengan baik bila dia mempunyai keahlian yang tinggi, bersedia bekerja karna digaji atau diberi upah sesuai dengan perjanjian dan mempunyai harapan masa depan lebih baik.

Mengenai gaji dan adanya harapan merupakan hal yang dapat menciptakan motivasi seorang tenaga kerja. Bila sekelompok tenaga kerja dan atasannya mempunyai kinerja yang baik, maka akan berdampak pada kinerja organisasi yang baik pula. Setiap organisasi senantiasa berupaya agar produktivitas organisasi secara menyeluruh tidak terpengaruh apabila tidak ada peningkatan kinerja tenaga kerja secara individu.

### **Motivasi dalam Profesi keguruan**

Wahjosumirjo (1992:227), dalam bukunya yang berjudul "*Kepemimpinan dan Motivasi*" menyebutkan bahwa motivasi merupakan suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi dan keputusan yang terjadi dalam diri seseorang.

Dalam kehidupan sehari-hari motivasi diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada bawahan sehingga mereka bersedia bekerja dengan rela tanpa adanya paksaan.

Dalam pemberian motivasi sebenarnya terkandung makna bahwa setiap manusia perlu diperlakukan dengan segala kelebihan, keterbatasan, dan kekurangannya. Dalam melakukan pekerjaan, seseorang berbuat atau tidak berbuat bukanlah semata-mata didorong oleh faktor-faktor fikiran (rasio), tetapi juga oleh faktor emosi (perasaan). Oleh sebab itu faktor-faktor itu perlu mendapat perhatian dalam pemberian motivasi, supaya motivasi itu

betul-betul menjadi tepat sasaran. Mayo dalam bukunya *Human Science*, yang dikutip oleh Saydam, (2000:228) mengemukakan tentang makna pemberian motivasi. Pertama, persoalan manusia hanya dapat diselesaikan oleh manusia itu sendiri. Kedua, kondisi mental seseorang mempengaruhi produktifitas dan disiplin kerja. Ketiga, perlakuan yang baik dan wajar sangat berpengaruh terhadap produktifitas dan disiplin kerja seseorang.

Dari ketiga makna tersebut diatas, hakikat dari pemberian motivasi adalah untuk merubah perilaku guru/karyawan, meningkatkan gairah kerja, meningkatkan disiplin dan prestasi kerja, mempertinggi moral karyawan, meningkatkan tanggungjawab, menumbuhkan loyalitas karyawan kepada perusahaan.

Motivasi sebagai suatu proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh banyak faktor. Teori motivasi yang dikemukakan oleh Claude S. George yang disebut juga dengan teori keadilan, teori ini menyatakan bahwa motivasi itu timbul setelah adanya:

1. Tingkat kompensasi yang layak.
2. Adanya kesempatan untuk maju.
3. Suasana kerja menyenangkan dan aman.
4. Adanya penghargaan atas prestasi.
5. Adanya perlakuan dan penerimaan yang wajar dalam kelompok.

Hasibuan (2000:98), yang dikutip di dalam jurnal Manajemen dan Bisnis Universitas Syah Kuala Vol 1, No. 2, hal. 35, menyebutkan asas-asas motivasi adalah meliputi:

1. Asas mengikut sertakan : mengajak bawahan untuk ikut berpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada mereka untuk mengajukan pendapat, rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan.

2. Asas komunikasi : menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, cara-cara mengerjakannya dan kendala-kendala yang dihadapi.
3. Asas pengakuan : memberikan penghargaan, pujian dan pengakuan yang tepat serta wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapainya.
4. Asas wewenang yang didelegasikan : memberikan kewenangan dan kepercayaan diri pada bawahan-bahwa dengan kemampuan dan kreatifitasnya ia mampu mengerjakan tugas itu dengan baik.
5. Asas adil dan layak : alat dan jenis motivasi yang diberikan harus didasarkan atas keadilan dan kelayakan terhadap semua karyawan.
6. Asas perhatian timbal balik bawahan yang berhasil mencapai tujuan dengan baik, maka pimpinan harus bersedia memberikan alat dan jenis motivasi.

Peranan guru dalam dunia Pendidikan sangat penting dan strategis. Karena itu suasana sekolah memungkinkan guru dapat meningkatkan kinerja didalam proses mengajar di kelas. Guru yang ideal disekolah adalah guru yang mengajar secara profesional. Menurut Abror bahwa guru profesional berhubungan dengan kompetensi guru. Kompetensi guru {1} menguasai bahan yang diajarkan, {2} mengelola program belajar mengajar, {3} mengelola kelas, {4} menggunakan media/sumber, {5} menguasai landasan kependidikan, {6} mengelola interaksi belajar mengajar, {7} menilai prestasi siswa. Abdurrahman saleh (1994:141)

Guru profesional sangat diperlukan dalam menunjang tujuan pendidikan . Beberapa kemampuan perlu dimiliki seseorang yang dapat dikategorikan sebagai guru profesional. Sisk mengemukakan bahwa kemampuan guru profesional dapat dikembangkan melalui penataran atau pelatihan – pelatihan . Lebih lanjut ia mengatakan bahwa ;

*Professional characteristic of teacher , such as the ability to use group dynamik skill , advance tehnik , and strategies in given subject area to conduct inquiry training ; and to posses knowledge of computer science, scan be developet through in service training . Doroth (1987:192)*

Artinya karakteristik guru profesional mempunyai kecakapan menggunakan keterampilan dan teknik –teknik strategis yang berada dilingkungan sekolah .

Schrag dan Poland berpendapat perlunya guru profesional karena “ *The profesional teacher , as ateacher , responsible for class room activities and student pervormance , as a developer of instrucsional material , as as supervisor or extra curricular activies* “ Anderson (1989:11)

Artinya guru profesional mempunyai tanggung jawab atas aktifitas dan kemampuan siswa . Di samping itu guru mengembangkan materi pengajaran dan sebagai pengawas atas kelompok siswa . atau kegiatan ekstra kurikuler. Guru profesional juga berhubungan dengan “ Teacher expectation “ Brophi dan Good mengemukakan ; “ Teacher Expectation we mean inferences that teacher make about the present and future academic achievement and general classroom behavior of their student “ Jere Brophy (1974:32) Dalam hal ini Brophy dan Good menunjukkan bahwa guru itu seharusnya dapat mengharapkan hasil belajar dari perilaku umum siswanya pada waktu sekarang dan yang akan datang. Untuk dapat melakukan hal tersebut guru perlu memiliki kemampuan yang merupakan salah satu tuntutan profesionalnya. Tuntutan profesionalisme guru berhubungan dengan kemampuan guru. Kemampuan guru dapat dilihat dari kinerja guru secara individu di sekolah . Menurut Mouly pengertian kinerja terlihat sebagai berikut ;

*Teacher effectiveness can only be devined in term of effective for whom and. Up to a point , the prospective teacher might concern him self with the question ; Whom and what can I theach , being the person that I am .*

Artinya kinerja guru adalah efektivitas bergantung pada efektif untuk siapa dan suatu ketika sehingga seorang guru akan berpikir bahwa perilakunya bergantung pada siapa yang diajarnya. Menurut Anderson karakteristik yang dimiliki seorang guru sehingga efektif di dalam mengajar ialah ; *“Experince, personality , intellectual ability, knowledge of subject, problem -solving style, repertoire of teaching skill and strategies, teacher implicit theories”* Anderson (1989:226) Definisi ini menjelaskan bahwa karakteristik guru yang efektif adalah memiliki pengalaman mengajar kepribadian, kemampuan intelektual, pengetahuan tentang materi pelajaran, ukuran pemecahan masalah, strategi dan keterampilan mengajar serta mengetahui teori-teori yang membahas masalah guru. Pendapat lain tentang *‘teaching performance as effective as a school teacher, was well organised, showed concern for student, and encouraged student to participate in classes ‘* Pendapat diatas menunjukkan bahwa kineja guru adalah efektivitas guru mengajar di kelas mengorganisir yang baik, mempunyai perhatian terhadap siswa dan turut berpartisipasi dalam kegiatan siswa .

Untuk meningkatkan kinerja guru dalam proses mengajar diperlukan bantuan orang lain dalam memecahkan masalah-masalah yang dihadapi untuk mewujudkan tujuan pendidikan. Misalnya mengerti tujuan pendidikan, isi kurikulum dan tujuan instruksional. Tujuan pendidikan dapat dilihat dari tujuan jangka pendek, jangka menengah, dan jangka panjang. Demikian juga dengan isi kurikulum .Isi kurikulum menggambarkan materi-materi yang akan disajikan dalam kurun waktu dan metode tertentu. Dari pendapat beberapa penulis, disimpulkan tentang kinerja guru. Kinerja guru adalah perbuatan guru

dalam mengajarsiswa di sekolah. Perbuatan guru mengajar bertujuan memberikan ilmu pengetahuan kepada siswa, dinilai melalui prestasi mengajar, tanggung jawab mengajar, ketaatan mengajar, dan kejujuran.

Guru dapat menggunakan berbagai cara untuk menggerakkan atau membangkitkan motivasi belajar siswanya ialah sebagai berikut :

1. Memberi angka. Umumnya setiap siswa ingin mengetahui hasil pekerjaannya. Yakni berupa angka yang akan diberikan oleh guru. Murid yang mendapatkan angkanya baik. Akan mendorong motivasi belajarnya menjadi lebih besar.
2. Pujian. Pemberian pujian kepada murid atas hal-hal yang telah dilakukan dengan berhasil besar manfaatnya sebagai pendorong belajar. Pujian menimbulkan rasa puas dan senang.
3. Hadiah. Cara ini juga dilakukan oleh guru dalam batas-batas tertentu. Misalnya pemberian hadiah pada akhir tahun kepada para siswa yang mendapat atau menunjukkan hasil belajar baik.
4. Kerja kelompok. Dalam kerja kelompok dimana melakukan pekerjaan sama dalam belajar, setiap anggota kelompok turutanya, kadang-kadang perasaan untuk mempertahankan nama baik kelompok menjadi pendorong yang kuat dalam belajar.
5. Persaingan. Baik bekerja kelompok maupun persaingan memberikan motif-motif sosial kepada murid.
6. Dari keluarga akan mendorong siswa.
7. Sarkasme. Ialah dengan jalan mengajak para siswa yang mendapat hasil belajar yang kurang
8. Penilaian. Penilaian secara kontinu akan mendorong murid-murid belajar, oleh karena setiap anak memiliki kecenderungan untuk memperoleh hasil yang baik.

Disamping itu, para siswa selalu mendapat tantangan dan masalah yang harus dihadapi dan dipecahkan, sehingga mendorongnya belajar lebih teliti dan seksama.

9. Karyawisata dan ekskursi. Cara ini dapat membangkitkan motivasi belajar oleh karena dalam kegiatan ini akan mendapat pengalaman langsung dan bermakna baginya.
10. Film Pnedidikan. Setiap siswa merasa senang menonton film. Gambaran dan isi cerita film lebih menarik perhatian dan minat siswa dalam belajar
11. Belajar melalui radio. Mendengarkan radio lebih menghasilkan dari pada mendengarkan ceramah guru. Radio adalah alat yang penting untuk memotivasi belajar. siswa

Dalam bukunya “ *Principles of Management A Analisis of Managerial Functions*” Harold Koontz mendefinisikan manajemen “ *as the accomplishment of desired objectives by establishng an environment favorable to performance by people operating in organized group* (Koontz, 1984 :13)

Artinya manajemen sebagai usaha pencapaian tujuan yang diinginkan dengan membangun suatu lingkungan (suasana) yang “*favorable*” terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh orang-orang dalam kelompok terorganisir. Tindakan manajemen nampak terlihat dalam segenap usaha administrator (menejer) mengatur individu-individu yang terlibat dalam suatu organisasi, sehingga memungkinkan mereka dapat menyumbangkan tenaga dan pikiran seoptimal mungkin demi tercapainya tujuan bersama.

Sedangkan kerja itu sendiri merupakan suatu yang dibutuhkan oleh manusia. Kebutuhan itu bisa bermacam-macam, berkembang dan berubah, bahkan sering kali tidak disadari oleh prilakunya, seorang bekerja karena ada suatu yang hendak dicapainya, dan orang berharap bahwa aktivitas kerja yang dilakukannya akan membawanya kepada suatu keadaan yang lebih memuaskan dari pada keadaan sebelumnya

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa, pada diri manusia terdapat kebutuhan kebutuhan yang pada saatnya membentuk tujuan-tujuan yang hendak dicapai dan dipenuhinya. Demi mencapai tujuan-tujuan itu, orang terdorong melakukan aktifitas yang disebut kerja. Tetapi tidak semua aktivitas dapat dikatakan kerja. Karena menurut Franz von Magnis dalam bukunya sekitar manusia, bunga rampai tentang filsafat manusia". Pekerjaan adalah kegiatan yang direncanakan, jadi pekerjaan itu memerlukan pemikiran yang khusus dan tidak dapat dijalankan oleh binatang. Yang dilaksanakan tidak hanya pelaksanaan kegiatan itu sendiri menyenangkan, melainkan karena kita mau dengan sungguh-sungguh mencapi hasil yang kemudian berdiri sendiri atau sebagai benda, karya, tenaga dan sebagainya, atau pelayanan terhadap masyarakat, termasuk dirinya sendiri. Kegiatan itu dapat berupa pemakaian tenaga jasmani dan rohani.

Definisi kerja yang dikemukakan seorang ahli Barat Jhon Whitwmore sebagaimana dikemukakan Rukmana bahwa kerja diartikan sebagai dan kuantitas output suatu proses manajemen, hal ini sudah semenjak lama menjadi kepedulian (concern) pihak manajemen, karena pada dasarnya segala capaian organisasi ditentukan oleh kinerja para individu yang ada pada organisasi itu, baik secara sendiri-sendiri maupun secara berkelompok, itulah sebabnya mengapa para pemimpin organisasi selalu berusaha keras untuk meningkatkan kinerja para pegawainya melalui berbagai kegiatan pengembangan seperti : Pendidikan, pelatihan, penugasan, seminar, dan sebagainya.

Selanjutnya Rukmana menyempurnakan definisi kerja yang ditinjau dari segi ESQ (Emosional dan sepritual Quoestion) yang dirumuskan sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara global, tidak melanggar hukum dan ssui dengan moral dan etika dengan mengacu

pada definisi ini, maka kinerja itu dapat berupa prestasi kerja yang menghasilkan produk akhir (barang dan jasa) dan bentuk perilaku kecakapan, kompetensi dan keterampilan spesifik, yang dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Penilaian prestasi kerja pada dasarnya adalah merupakan salah satu faktor kunci dalam mengembangkan organisasi secara baik, karena itu, diperlukan informasi yang relevan dan reliable mengenai prestasi kerja setiap pegawai.

Hal-hal yang berkenaan dengan evaluasi kinerja atau penilaian prestasi kerja dengan segala aspek yang ada di dalamnya terus menerus dikembangkan dalam rangka menemukan cara-cara yang efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai dan penilaiannya selain memperhatikan faktor-faktor yang berpengaruh juga perlu diperhatikan unsur-unsur yang dapat digunakan menilai prestasi kerja meliputi : ketepatan waktu, keterampilan, ketelitian dan kerapian. Kualitas kerja merupakan keuletan yang tidak hanya berupa tugas-tugas ekstra atau mendesak, ketangguhan meliputi : kedisiplinan, inisiatif, loyalitas, kekuatan pada prestasi yang ditetapkan, sikap meliputi : terhadap pekerjaan dan teman, dan kerja sama.

Dari pandangan manajemen umum, dinilai berdasarkan 3 [tiga] kriteria sebagai berikut: "Kinerja administrative, Kinerja operasional, dan kinerja strategic." (Suryadi 1999:140)

Kinerja administrative berkaitan dengan kinerja administrasi organisasi. Termasuk di dalamnya rentang struktur administrative yang mengatur hubungan otoritas [wewenang] dan tanggung jawab organisasi yang menduduki jabatan atau bekerja pada unit-unit kerja yang terdapat dalam organisasi. Disamping itu kinerja administrative berkaitan dengan kinerja dari mekanisme aliran informasi antar unit kerja dalam suatu organisasi, agar

tercapai sinkronisasi kerja antar unit kerja. Struktur administrative yang tidak jelas menjadikan setiap unit berjalan sendiri-sendiri tanpa arah yang jelas.

Kinerja operasional berkaitan dengan efektifitas penggunaan setiap sumberdaya yang digunakan organisasi. Kemampuan mencapai efektifitas penggunaan sumberdaya [modal, bahan baku, tehnologi dan lain-lain tergantung kepada sumberdaya manusia yang mengerjakannya. Misal seorang pemimpin dengan seluruh stafnya harus mempunyai kemampuan optimal melakukan sinergi antara bahan baku, teknolgi [mesin], agar menghasilkan produk yang direncanakan baik kuantitas maupun kualitasnya. Oleh karna itu para pemimpin harus mampu memadukan berbagai sumberdaya dengan tepat agar produk yang dipasarkan atau dihasilkan dapat memenuhi keinginan konsumen.

Kinerja strategic suatu organisasi dievaluasi atas ketepatan organisasi dalam memilih lingkungannya dan kemampuan adaptasi organisasi bersangkutan atas lingkungan hidup tempat beroperasinya.

Biasanya kebijakan strategic dipegang oleh top-managemen (managemen tingkat tinggi) karena menyangkut srategi menghadapi pihak luar yang melingkungi kehidupan organisasi. Kebijakan strategic digolongkan kedalam perencanaan jangka panjang yang harus diputuskan oleh top-managemen. Misalnya strategi didalam menguasai pangsa pasar disuatu daerah. Strategi dalam menanggulangi organisasi-organisasi bisnis yang merupakan saingan.

Untuk menentukan strategi melawan pihak saingan, tentunya pimpinan organisasi harus mengetahui posisi organisasinya. Termasuk didalamnya posisi keuangan organisasi, misalnya likuiditas organisasi. Informasi tentang keuangan datangya dari dalam (intern) organisasi.

Namun keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh struktur organisasi yang tepat, pembagian wewenang dan tanggung jawab yang jelas dari para peserta atau aktor yang berkecimpung dalam organisasi tersebut. Tanggung jawab akan tugasnya atau rasa tanggung jawab berkaitan dengan tingkat disiplin para peserta organisasi, diharapkan kinerja organisasi dalam mencapai tujuan akan bertambah baik. Lebih-lebih bila rasa taat tersebut disertai dengan inisiatif yang merupakan pencerminan kreatifitas ide yang bernuansa daya dorong dalam mencapai tujuan organisasi dengan lebih baik. Disamping itu efektifitas dan efisiensi dapat menjadi tolok ukur kinerja suatu organisasi.

Kinerja tenaga kerja dapat berhubungan dengan hasil akhir suatu organisasi. Pimpinan organisasi perlu membuat kondisi yang memungkinkan kinerja tenaga kerja dapat terus ditingkatkan . Pengertian kinerja menurut Whitmore (1997:140). “Kinerja adalah suatu perbuatan, suatu prestasi atau suatu pameran umum keterampilan”. Definisi tersebut menjelaskan bahwa yang dimaksud dengan kinerja adalah perbuatan atau prestasi yang ditunjukkan oleh seseorang didalam melakukan pekerjaan atau perbuatan. Soeprihanto menguraikan bahwa kinerja seorang tenaga kerja adalah hasil kerja seorang tenaga kerja selama priode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah bisepakati bersama.(J. Suprihanto 1998:7)

Uraian di atas lebih menekankan terhadap hasil kerja seseorang. Hasil yang diperoleh diukur dengan melihat standar atau aturan yang telah ditetapkan disuatu organisasi. Definisi lain menurut Sudarmayati (1996). Kinerja individu dapat dinilai dari apa yang dilakukan individu tersebut dalam kerjanya. Dengan kata lain , kinerja individu adalah bagaimana seseorang melaksanakan pekerjaannya atau untuk kerja Sudarmayanti 1996:144). Dari definisi ini terlihat kinerja merupakan perbuatan atau proses. Proses yang

dapat dinilai orang lain. Prestasi tersebut diukur dari standar kerja yang telah disepakati dan dapat dinilai oleh orang lain.

Untuk melihat kinerja seseorang apakah meningkat atau menurun orang tersebut harus mempunyai pedoman atau standar kerja. Standar kerja yang ditetapkan organisasi, merupakan dasar penilaian terhadap kinerja seseorang. Setiap organisasi mempunyai standar tersendiri sesuai dengan objek yang dilakukan. Di sekolah standar kerja guru dapat ditetapkan berdasarkan jumlah materi yang diajarkan dalam periode tertentu, jumlah jam mengajar dan buku acuan yang digunakan.

Secara umum kinerja seseorang menurut Soeprihanto dapat dinilai dari “Prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, dan kerjasama. Soeprihanto (1998:25).

Dalam praktek bekerja manusia menggunakan potensi fisik dan potensi rohani. Potensi fisik seperti badan, otot, mata, telinga, tangan, kaki, hidung dan mulut. Potensi rohani seperti akal, hati, naluri, pengamatan dan lain-lain.

*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 mengetahui yang ghaib dan yang nyata. Lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang kamu kerjakan”. (QS. Attaubah: 105).*

Ayat di atas selain berisi perintah bekerja, juga mengatakan bahwa yang dikerjakan itu menentukan keberadaan seseorang, baik di hadapan Allah, Rasul, maupun di depan manusia. Pekerjaan seorang manusia merupakan perwujudan dirinya, mewakili nama baik dirinya, dan menjadi ukuran untuk menilai dirinya. Orang beriman yang menyadari ini semua berarti dalam usaha atau perbuatannya memiliki disiplin kerja.

Setiap manusia memiliki cita-cita. Agar tercapai dengan baik, maka dalam usaha pencapaiannya harus ada disiplin kerja, yaitu ketekunan, kesungguhan, keuletan, keyakinan, kedisiplinan, dan ketepatan waktu. Orang yang berusaha dengan etos kerja memiliki arah dan tujuan yang jelas yang ingin dicapai dan tidak bekerja hanya sekedar bekerja.

Orang-orang yang terkemuka didunia ini semuanya memiliki etos kerja hingga mengantarkan mereka pada tingkat keberhasilan yang diakui. Dalam Islam pula sang kakek dipanggil tuhan. Lalu Muhammad ikut paman beliau, Abu Thalib. Dari usia yang masih kanak-kanak itu Muhammad telah memulai bekerja dan berusaha hidup mandiri, sesuai dengan kemampuan yang beliau miliki saat itu. Oleh karna itu beliau bekerja sangat ulet, sungguh-sungguh, tekun dan yakin, maka dalam setiap bekerja, beliau berhasil. Misalnya menjadi pedagang yang berhasil, pengembala kambing yang berhasil, kepala keluarga yang berhasil, kepala pemerintahan yang berhasil, pemimpin umat yang diakui, serta menjadi nabi dan rasul yang sangat sukses.

Keberhasilan dan Kesuksesan Muhammad, jauh sebelum beliau wafat sampai sekarang dan akhir zaman tetap diakui dan terukir dalam keabadian sejarah yang diakui dunia, baik dikalangan umat Islam sendiri maupun orang-orang non muslim.

Artinya : *“Hai manusia, sesungguhnya kamu telah bekerja dengan sungguh-sungguh menuju Tuhanmu, maka pasti kamu akan menemui Nya”*. (QS. Al – Insyiqoq : 6 )

Ayat di atas menerangkan bahwa Orang-orang yang telah berusaha dan bekerja dengan sungguh-sungguh untuk menemui tuhan, Allah menyatakan, “Mereka pasti

menemui-Nya” Jadi, Allah sendiri telah mengisyaratkan bahwa sungguh-sungguh (disiplin kerja ) dalam berusaha menjadi kunci keberhasilan.

Dalam Alquran kata yang menunjukkan arti kerja atau bekerja, yaitu kata *amali* . Kata ini diulang sebanyak 359 kali dalam Alquran, dari 359 kata itu kata *amali* tersebut tampak 3512 diantaranya yang menjadi pelaku pekerjaan tersebut adalah manusia, sedangkan sisanya yang menjadi pelaku pekerjaan tersebut adalah Tuhan, Malaikat, jin, dan Setan. Hal itu menunjukkan bahwa masalah pekerjaan adalah kegiatan yang harus dilakukan manusia, ayat dimaksud misalnya:

Artinya: *“Perbuatlah apa yang kamu kehendaki, Sesungguhnya dia maha melihat apa yang kamu kerjakan”*. (QS. Fushilat: 40)

Dalam bekerja, Alquran menegaskan adanya kebebasan, Tetapi Allah SWT. Mengatakan bahwa dalam melakukan pekerjaan dituntut tanggung jawabnya, tidak berbuat sewenang-wenang. Allah SWT . Berfirman :

Artinya : *“Sesungguhnya orang-orang yang menuduh wanita-wanita yang baik-baik, yang lengah lagi beriman (berbuat zina), mereka karena laknat didunia dan akhirat, dan bagi mereka azab yang besar. Pada hari ketika , lidah, tangan, dan kaki menjadi saksi atas mereka terhadap apa yang dahulu mereka kerjakan”*. (QS. Annur: 23-24)

Keharusan melakukan pekerjaan ini dapat dimaklumi. Dengan bekerja, selain melaksanakan perintah Allah, juga dapat menunjukan keberadaan seseorang ditengah-

tengah masyarakat. Tanpa bekerja manusia tidak akan mempunyai arti apa-apa, baik bagi dirinya maupun orang lain .

Selain itu dalam pandangan Islam, harus dilakukan oleh orang yang mempunyai keahlian dibidangnya masing-masing. Sebagaimana pernyataan Rasulullah ;

“Jika suatu urusan diserahkan bukan pada ahlinya, maka tunggulah kehancurannya”. (H.R. Bukhari).

Jika suatu pekerjaan dilakukan oleh orang yang ahli dibidangnya, pekerjaan itu dapat dipertanggungjawabkan, dapat menghasilkan yang shalihah (berguna bagi kebaikan masyarakat), dan yang khair yaitu membawa keberkahan.

Dari uraian di atas tampak bahwa agama cukup banyak menghasilkan soal bekerja. Bekerja dimaksud tidak boleh hanya sekedar bekerja, tetapi harus memiliki keahlian, dan sejalan dengan bidang pekerjaan yang ditekuni. Sehingga , timbul semangat kerja, hasil kerja maksimal, dan dapat dipertanggungjawabkan, serta mendapat berkah dari tuhan.

Dengan melihat betapa banyaknya ayat Alquran yang membicarakan soal bekerja, dan sebagian besar ditujukan kepada manusia, maka dapat disimpulkan bahwa Allah SWT. Tidak menginginkan manusia hidup tanpa mau bekerja, kebiasaan hidup santai, atau bermalas-malasan. Islam mengajarkan umatnya untuk mempunyai keyakinan dan sikap percaya diri, bahwa hari esok harus lebih baik dari hari ini. Oleh karena itu, agama Islam senantiasa mendorong, memotivasi, menganjurkan dan memerintahkan umatnya untuk terus berikhtiar, berusaha, bekerja , dan bersikap kreatif, guna meraih masa depan yang gemilang. Allah SWT. Telah menyatakan :

“Allah tidak akan mengubah nasib suatu kaum, kalau kaum itu sendiri tidak berusaha mengubahnya”.

Dari definisi yang dikemukakan penulis-penulis maka dapat dikatakan bahwa yang dimaksud dengan kinerja adalah perbuatan yang dapat dinilai orang lain. Perbuatan tersebut dapat dinilai melalui prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran dan kerjasama.

### **Disiplin dalam Profesi keguruan**

Presiden RI. Soeharto, 20 Mei 1955 mencanangkan gerakan disiplin nasional. Dalam sambutannya antara lain dikatakan. Bangsa-bangsa yang maju dengan cepat adalah bangsa-bangsa yang berdisiplin tinggi. Hanya bangsa yang berdisiplin tinggilah yang mampu secara tertib dan terkendali melaksanakan apa yang telah disepakati bersama. Disiplin nasional tidaklah tumbuh sendiri, ia lahir dari disiplin pribadi, disiplin kelompok, disiplin golongan dan disiplin masyarakat (gerakan disiplin nasional 1996:7)

Sekolah adalah wahana kegiatan dan proses pendidikan berlangsung. Di sekolah diadakan kegiatan pendidikan, pembelajaran dan latihan. Di sekolah nilai-nilai etik, moral, mental, spritual, prilaku, disiplin, ilmu pengetahuan dan keterampilan ditabur, ditanam, disiram, ditumbuhkan dan dikembangkan. Oleh karena itu, sekolah menjadi wahana yang sangat dominan bagi pengaruh dan pembentukan sikap, prilaku dan prestasi seorang siswa.

Saifuddin Azwar (1995:36) mengatakan lembaga pendidikan serta lembaga agama sebagai suatu sistem mempunyai pengaruh dalam pembentukan sikap dikarenakan keduanya meletakkan dasar pengertian dan konsep moral dalam diri individu. Pemahaman akan baik dan buruk, garis pemisah antara sesuatu yang boleh dan tidak boleh dilakukan, diperoleh dari pendidikan dan dari pusat keagamaan serta ajaran-ajarannya.

Disiplin diperlukan oleh siapa pun dan dimana pun. Hal itu disebabkan dimana seorang berada, disanalah slalu ada peraturan atau tata tertib. Soegeng Prijodarminto (1994:13) mengatakan dijalan, dikantor, di toko swalayan, dirumah sakit, disatasiun, naik bus, naik lift, dan sebagainya diperlukan adanya ketertiban dan keteraturan.

Jadi, manusia mustahil hidup tanpa disiplin. Manusia memerlukan disiplin dalam hidupnya di mana pun berada. Apabila manusia mengabaikan disiplin akan menghadapi banyak masalah dalam kehidupan sehari-hari. Oleh karena itu, perilaku hidupnya tidak sesuai dengan peraturan yang berlaku di tempat manusia berada dan menjadi harapan.

Dalam mengembangkan disiplin sekolah kadang-kadang terasa juga adanya dukungan yang kurang mantap dari beberapa guru. Apabila kita baru memulai bergerak dari sekolah yang memeperhatikan disiplin menuju sekolah berdisiplin tinggi. Disiplin tadinya belum menjadi prioritas program, kini menempati prioritas utama dalam program sekolah.

Peran dan tugas guru adalah mendidik dan mengajar. Artinya, bila guru datang kesekolah, akan berjumpa dan bertatap muka dengan para siswa di dalam kelas. Peran dan tugas guru itu harus dilaksanakan. Selama mengajar, guru tidak hanya mengajar ilmu pengetahuan kepada siswa, tapi juga memiliki tanggung jawab menyisipkan nilai-nilai pendidikan kepada para siswa. Harapannya agar para siswa selain cerdas berilmu, mereka juga memiliki hati yang berbudi pekerti luhur, bermoral baik, beriman, dan bertakwa kepada Tuhan. Sebab apalah artinya siswa cerdas dan berilmu, tetapi hatinya tumpul serta bermoral rendah. Hidupnya tidak akan berdampak yang baik bagi masyarakat, sebaliknya akan membawa banyak kerugian bagi lingkungan.

Guru adalah sosok yang berperan besar membuat seorang siswa maju dan berkembang dalam ilmu pengetahuan, keterampilan, budi pekerti luhur dan iman takwa kepada Tuhan. Segala hal yang dibicarakan guru di sekolah sangat besar pengaruhnya bagi

hidup siswa . sering kali seorang anak lebih mendengarkan yang dikatakan guru dibanding yang dikatakan orang tua. Pengaruh guru akan lebih fantastis lagi bila selain mengajar dan mendidik melalui kata-katanya, juga memberi teladan hidup yang baik dan disiplin. Karena kata diperkuat oleh sikap dan perbuatan, sebaliknya juga sikap dan perbuatan diperkuat oleh kata-katanya, ada pribahasa asing mengatkan, “*Action speaks louder than words*” (artinya perbuatan berbicara lebih nyaring dibanding kata-kata). Disini kita memahami ungkapan bahwa guru itu digugu dan ditiru. Digugu artinya dipercaya apa yang diajarkan, dikatakan, dan diperbuatnya. Sebab itu, guru patut ditiru dan diteladani.

Sehubungan dengan profesionalisme seseorang. Turney (1981:43) mengemukakan bahwa pekerjaan itu baru dikatakan sebagai suatu profesi, apabila memenuhi kriteria atau ukuran-ukuran sebagai berikut :

1. Memiliki spesialisasi dengan latar belakang teori yang luas, maksudnya, memiliki pengetahuan umum yang luas, memiliki keahlian khusus yang mendalam.
2. Merupakan karir yang dibina secara organisatoris, maksudnya, adanya keterkaitan dalam suatu organisasi profesional, memiliki otonomi jabatan, memiliki kode etik, merupakan karya bakti seumur hidup.
3. Diakui masyarakat sebagai pekerjaan yang mempunyai status profesional, maksudnya memperoleh dukungan masyarakat, mendapat pengesahan dan perlindungan hukum, memiliki persyaratan kerja yang sehat, memiliki jaminan hidup layak

Bagi guru yang merupakan tenaga profesional dibidang kependidikan dalam kaitannya dengan *accountability*, bukan berarti tugasnya menjadi ringan, tetapi justru lebih

berat dalam rangka memberikan pelayanan kepada masyarakat. Oleh karena itu, guru dituntut memiliki kualifikasi kemampuan yang lebih memadai. Secara garis besar ada tiga tingkatan kualifikasi profesional guru sebagai tenaga profesional kependidikan. Yang *pertama* adalah tingkatan *capability* personal, maksudnya guru diharapkan memiliki pengetahuan, kecakapan, dan keterampilan serta sikap yang lebih mantap dan memadai sehingga mampu mengelola proses belajar mengajar secara efektif. Tingkat *kedua* adalah guru sebagai *inovator*, yakni sebagai tenaga kependidikan yang memiliki komitmen terhadap upaya perubahan dan reformasi. Para guru diharapkan memiliki pengetahuan, kecakapan, dan keterampilan serta sikap yang tepat terhadap pembaharuan yang sekaligus merupakan penyebar ide pembaharuan yang efektif. Kemudian tingkat yang *ketiga* adalah guru sebagai *developer*. Selain menghayati kualifikasi yang pertama dan kedua, dalam tingkatannya sebagai *developer*. Guru harus memiliki visi keguruan yang mantap dan luas prespektifnya. Guru harus mampu dan mau melihat jauh kedepan dalam menjawab tantangan-tantangan yang dihadapi oleh sektor pendidikan sebagai suatu sistem.

Sehubungan dengan itu maka perlu ditegaskan bahwa selain faktor-faktor pengetahuan, kecakapan, keterampilan, dan tanggap terhadap ide pembaruan serta wawasan yang lebih luas sesuai dengan keprofesionalannya. Pada diri guru sebenarnya masih memerlukan persyaratan khusus yang bersifat mental. Persyaratan khusus itu adalah faktor yang menyebabkan seseorang merasa senang, karena merasa terpanggil hati nuraninya untuk menjadi seorang pendidik/guru.

Seseorang dikatakan sebagai guru tidak cukup “tahu” sesuatu materi yang akan diajarkan, tetapi pertama kali ia harus merupakan seseorang yang memang memiliki “kepribadian guru”, dengan segala ciri tingkat kedewasaannya. Dengan kata lain untuk menjadi pendidik atau guru, seseorang harus memiliki kepribadian.

Masalahnya yang penting adalah mengapa guru itu dikatakan sebagai “pandidik”. Guru memang seorang “pendidik”, sebab dalam pekerjaannya ia tidak hanya “mengajar” seseorang agar tahu beberapa hal, tetapi guru juga melatih beberapa keterampilan dan terutama sikap mental anak didik. “Mendidik” sikap mental seseorang tidak cukup hanya “mengajarkan” sesuatu pengetahuan, tetapi bagaimana pengetahuan itu harus dididikkan, dengan guru sebagai idolanya.

Dengan “mendidik” dan menanamkan nilai-nilai yang terkandung pada berbagai pengetahuan yang dibarengi dengan contoh-contoh teladan dari sikap dan tingkah laku gurunya, di harapkan anak didik/siswa dapat ,menghayati kemudian menjadikan miliknya, sehingga dapat menumbuhkan sikap mental. Jadi tugas seorang guru bukan sekedar menumpahkan semua ilmu pemngetahuan tetapi juga “mendidik” seorang menjadi warga negara yang baik, menjadi seorang yang berpribadi baik dan utuh.

Mendidik berarti mentarasfer nilai-nilai kepada siswanya. Nilai nilai tersebut harus diwujudkan dalam tinglah laku sehari-hari. Oleh karena itu, pribadi guru itu sendiri merupakan perwujudan dan nilai-nilai yang akan ditransfer. Mendidik adalah mengantarkan anak didik agar menemukan dirinya, menemukan kemanusiaanya. Mendidik adalah memenusiakan manusia. Dengan demikian, secara esensial dalam proses pendidikan, guru itu bukan hanya berperan sebagai “pengajar” yang *transfer of knowledge* tatapi juga “pendidik” yang *transfer of values*. Ia bukan saja pembawa ilmu pengetahuan, akan tetapi juga menjadi contoh seseorang pribadi manusia.

Sehubungan dengan fungsinya sebagai seorang “pengajar”, “pendidik”, dan “Pembimbing”, maka diperlukan adanya berbagai peranan pada diri guru. Peranan guru ini akan senantiasa menggambarkan pola tingkah laku yang diharapkan dalam berbagai

interaksinya, baik dengan siswa (yang terutama), sesama guru, maupun dengan staf yang lain. Dari berbagai kegiatan interaksi belajar mengajar, dapat dipandang sebagai sentral bagi peranannya. Sebab baik disadari atau tidak bahwa sebagian dari waktu dan perhatian guru banyak dicurahkan untuk menggarap proses belajar mengajar dan berinteraksi dengan siswanya.

Mengenai peranan guru dalam kegiatan belajar mengajar yaitu sebagai berikut :

1. Informator. Sebagai pelaksana cara mengajar informative, laboratorium, studi lapangan dan sumber informasi kegiatan akademik maupun umum.
2. Organisator. Guru sebagai organisator, pengelola kegiatan akademik, silabus, workshop, jadwal pelajaran dan lain-lain. Komponen-komponen yang berkaitan dengan kegiatan belajar mengajar, semua diorganisasikan sedemikian rupa, sehingga dapat mencapai efektifitas dan efisiensi dalam belajar pada diri siswa.
3. Motivator. Peranan guru sebagai motivator ini penting artinya dalam rangka meningkatkan kegairahan dan pengembangan kegiatan belajar siswa. Guru harus dapat merangsang dan memberikan dorongan serta reinforcement untuk mendinamisasikan potensi siswa, menumbuhkan swadaya (aktivitas) dan daya cipta (kreatifitas), sehingga akan menjadi dinamika di dalam proses belajar mengajar.
4. Pengarah. jiwa kepemimpinan bagi guru dalam peranan ini lebih menonjol. Guru dalam hal ini harus dapat membimbing dan mengarahkan kegiatan belajar siswa sesuai dengan tujuan yang akan dicita-citakan
5. Inisiator. Guru dalam hal ini sebagai pencetus ide-ide dalam proses belajar. Sudah barang tentu ide-ide itu merupakan ide-ide kreatif yang dapat dicontohkan oleh anak didiknya.

6. Transmitter. Dalam kegiatan belajar guru juga akan bertindak selaku penyebar kebijaksanaan pendidikan dan pengetahuan.
7. fasilitator. Beberapa peran sebagai fasilitator, guru dalam hal ini akan memberikan fasilitas atau kemudahan dalam proses belajar mengajar, misalnya saja dengan menciptakan suasana kegiatan belajar yang sedemikian rupa, serasi dengan perkembangann siswa, segingga interaksi belajar mengajar akan berlangsung secara efektif.
8. Mediator. Guru sebagai mediator dapat diartikan sebagai penengah dalam kegiatan belajar mengajar siswa. Misalnya menengahi atau memberikan jalan keluar kemacetan dalam kegiatan diskusi siswa
9. Evaluator. Ada kecenderungan bahwa peran sebagai evaluator, guru mempunyai otoritas untuk menilai prestasi anak didik dalam bidang akademis maupun tingkah laku sosialnya, sehingga dapat menentukan bagaimana anak didiknya berhasil atau tidak

### **BAB 3**

## **GAMBARAN UMUM MADRASAH ALIYAH NEGERI (MAN) MODEL SEKAYU KABUPATEN MUSI BANYUASIN**

## **Sejarah berdirinya MAN Sekayu**

Madrasah Aliyah Model Sekayu pada umumnya adalah pendidikan guru agama (PGA) yang berdiri tahun 1979, pada waktu itu masih keadaan yang sederhana dan hanya terdiri beberapa kelas. Juga dengan jumlah siswa yang tidak begitu banyak. PGA tersebut juga belum mempunyai gedung sendiri, karena pada waktu itu PGE menyewa gedung SDN no 07 sekayu, berdasarkan surat keputusan Menteri Agama Republik Indonesia no 51 tahun 1980. PGA di hapuskan dan diganti dengan Madrasah Aliyah Negeri sekayu.

Pada tanggal 31 Mei 1980 Madrasah Aliyah Negeri Sekayu resmi didirikan pertama kali yang pada saat itu dipimpin oleh kepala yang pada saat itu adalah Bapak Ali rahman BA. Medrasah Aliyah negeri sekayau telah beberapa kali mengalami perubahan dan pergantuan pimpinan atau kepala sekolah. Setelah kepala sekolah yang pertama digantikan yang kedua oleh Bpk Drs. Sulaiman Zailani. Kemudian yang ketiga oleh Bpk Drs. Tiib Ismail, yang keempat adalah Bpk Drs. Syamsudin dan yang kelima atau yang sekarang adalah Bapak Drs. Suparman. Dengan demikian dari tahun keyahu akhirnya Madrasah Aliyah Model Sekayu terus berkembang hingga menjadi Madrasah Aliyah Negeri Model di Sekayu

Madrasah Aliyah negeri model sekayu terletak di kota sekayu yang beralamat di Jl. Kolonel wahid no 570 Sekayu. Secara giografis Madrasah Aliah Model Sekayu terletak disebelah utara, berbatasan dengan jalan tembusan ke desa Randik, sebelah selatan berbatasan dengan Jl. Wahid Udin, dan sebelah timur berbatasan dengan perkebunan penduduk dan sebelah barat berbatasan dengan salah satu kantor partai.

Madrasah merupakan kata yang berasal dari bahasa Arab, yaitu berasal dari kata belajar, majadi madrasah yang itu tempat belajar. Atau dengan kata lain madrasah adalah sebutan atau nama untuk sekolah yang beridentitas Islam.

Dalam pengertian lain, seperti yang diungkapkan oleh Hasbullah, dalam bukunya *Kapita Selekta Pendidikan Islam* mengungkapkan, bahwa kata madrasah merupakan “Isim makan” kata “Darasah” dalam bahasa Arab, yang artinya “Tempat duduk untuk belajar” atau populer dengan sekolah. Hasbullah (1999:42)

Sedangkan menurut pendapat Zuhairini, dalam bukunya “*Metodologi Pendidikan Agama I*” mengemukakan bahwa. “Dalam bahasa Arab kata madrasah yang berarti tempat untuk belajar. Persamaan madrasah dalam bahasa Indonesia adalah “sekolah”, dengan konotasi yang khusus yaitu sekolah-sekolah agama Islam. Dalam arti tempat belajar adalah untuk mengajarkan dan mempelajari ajaran-ajaran agama Islam, Ilmu pengetahuan dan keahlian lainnya yang berkembang pada zamannya”. Zuhairini (1983:42).

Latar belakang pendirian madrasah ini, menurut Hasbullah adalah dilatar belakangi oleh ketidakpuasan terhadap sistem Pesantren yang hanya semata-mata menitik beratkan pada pelajaran agama. Oleh sebab itu perpaduan antara pendidikan madrasah dan umum harus mempunyai keseimbangan dalam mendidik anak dalam mengembangkan kreatifitas anak didik.

Dengan kata lain bahwa kelahiran madrasah sebagai lembaga pendidikan Islam mempunyai beberapa latar belakang, yaitu:

1. Sebagai manifestasi dan realisasi pembaharuan sistem pendidikan Islam.
2. Usaha penyempurnaan terhadap sistem pendidikan yang lebih memungkinkan lulusannya untuk memperoleh kesempatan yang sama dengan sekolah umum.

3. Adanya sikap mental pada sementara golongan umat Islam, khususnya santri yang terpujau pada Barat sebagai sistem pendidikan mereka.
  4. Sebagai upaya untuk menjembatani antara sistem pendidikan tradisional yang dilaksanakan oleh Pesantren dan sistem pendidikan modern dari hasil akulturasi.
- Hasbullah (1996:68)

### **Tujuan Pendidikan Madrasah Aliyah**

Sebagai pendidikan madrasah adalah pelajaran agama Islam, falsafah dan Undang-undang Dasar 1945 yang diarahkan untuk membentuk manusia pembangunan yang ber-Pancasila yang sehat jasmani dan rohani, memiliki pengetahuan dan keterampilan, dapat mengembangkan kreatifitas dan tanggung jawab, dapat mengembangkan kecerdasan yang tinggi dan disertai budi pekerti yang lurus, mencintai sesama manusia sesuai dengan ketentuan yang termaktub dalam UUD 1945. Depag (1980:12)

Hal ini sesuai dengna tujuan pendidikan Islam, seperti firman Allah SWT berikut:

Artinya:

*"...Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat...". (Q.S.58 Al-Mujadalah 11)".* Depag R.I. (2000:910-911).

Dari rumusan dasar dan tujuan pendidikan madrasah tersebut di atas dapat diambil pengertian sebagai berikut:

1. Pendidikan madrasah adalah berdasarkan atas ajaran agam Islam dan berdasarkan pada falsafah Negara Pancasila serta Undang-undang Dasar 1945.
2. Isi dan tujuan pendidikan madrasah adalah:

- a. Membentuk manusia yang berjiwa pembangunan dan berjiwa Pancasila seta sehat jasmani dan rohani.
- b. Menanamakan pengetahuan dan keterampilan kepada seseorang dan dapat pula mengembangkan kreatifas serta mumpanyui tanggung jawab.
- c. Memeberukan sikap yang demokratis serta penuh tanggung jawab dan dapat pula mengembangkan kecerdasan yang tinggi yang disertai budi pekerti yang luhur.
- d. Menanamkan rasa cinta kepada bangsanya sendiri dan cinta sesama manusia sesuai dengan isi Undang-undang Dasar 1945.

Menurut Syaibany ada tiga tujuan macam tahap tujuan pendidik, yaitu:

1. Tujuan tertinggi atau terakhir yaitu tujuan yang tidak diatasi oleh tujuan lain, sekalipun bertingkat-tingkat, dibawahnya tujuan lain yang kurang dekat dan kurang umum daripadanya.
2. Tujuan ‘am atau tujuan umum yaitu perubahan-perubahan yang dikehendaki yang diusahakan untuk mencapainya.
3. Tujuan khas atau tujuan khusus yaitu perubahan-perubahan yang diinginkan yang bersifat cabang atau bagian-bagian yang termasuk di bawah tiap-tiap tujuan pendidikan ‘am atau utama. Ramayulis (1998:23).

Sehubungan dengan itu, dikarenakan penulis hanya mengambil Madrasah Aliyah, maka disini penulis akan mengemukakan tujuan institusional Madrasah Aliyah. Adapun tujuan yang dimaksud adalah untuk menunjang tercapainya pendidikan nasional dan dijabarkan ke dalam tujuan umum sebagai berikut:

1. Mendidik para siswa untuk menjadi manusia yang bertaqwa, berakhlak mulia sebagai muslim yang menghayati dan mengamalkan ajaran agamanya.

2. Mendidik para siswa untuk menjadi masia pembangunan sebagai warga negara Indonesia yang berpedoman pada Pancasila dan UUD 1945.
3. Memberikan bekal kemampuan yang diperlukan bagi siswa yang akan melanjutkan pendidikan di IAIN dan perguruan tinggi lainnya.
4. Memberi bekal kemapuan yang diperlukan bagi siswa yang akan melanjutkan pendidikan di tingkat akademi, politeknik, program diploma dan pendidikan tinggi lainnya yang setingkat.
5. Memberi bekal kemampuan bagi siswa yang terjun kedunia kerja setelah menyelesaikan pendidikannya. Depag. (1984:3-4)

Selain itu juga pendidikan di madrasah dilatarbelakangi atas dasar dan tujuan pendidikan nasional sebagaimana yang termaktub dalam Undang-undang RI No.2 bab II pasal 4 tahun 1989 yang berbunyi sebagai berikut:

“Pendidikan nasional bertujuan mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia Indonesia jasmani dan rohani, berkepribadian yang mantap dan mandiri serta rasa tanggung jawab kemasyarakatan dan kebangsaan”.  
UU Dinas RI Nomor 2 tahun 1989 (1989:4)

Berdasarkan undang-undang pendidikan yang telah dikemukakan di atas, maka pemerintah terus meningkatkan kualitas dan kuantitas pendidikan dari sekolah dasar sampai dengan perguruan tinggi baik lembaga yang bersifat umum maupun lembaga pendidikan agama.

Dengan adanya keselarasan antara pendidikan agama Islam dan pendidikan umum inilah maka penulis berpendapat bahwa baik pendidikan nasional maupun pendidikan

agama Islam kedudukannya sama penting, dalam pengertian keduanya saling melengkapi dan menunjang dalam rangka membentuk manusia-manusia pembangunan yang ber-Pancasila, bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, sehat jasmani dan rohani.

Adapun tujuan pendidikan Madrasah Aliyah itu ada dua adalah sebagai berikut:

1. Tujuan institusional umum Madrasah Aliyah ialah agar siswa:
  - a. Menjadi seorang muslim yang bertaqwa, berakhlak mulia, menghayati dan mengamalkan ajaran Islam yang benar.
  - b. Menjadi warga negara yang baik dan bertanggung jawab terhadap kesejahteraan masyarakat bangsa dan tanah air.
  - c. Menjadi manusia yang berkepribadian bulat dan utuh, percaya pada diri sendiri sehat jasmani dan rohani.
  - d. Memiliki pengetahuan, pengalaman dan keterampilan yang lebih luas serta sikap yang diperlukan untuk melanjutkan ke perguruan tinggi atau untuk bekerja dalam masyarakat sambil mengembangkan diri untuk mencapai kebahagiaan dunia dan akhirat.
2. Tujuan Institusional khusus Madrasah Aliyah ialah agar siswa:
  - a. Dalam bidang ilmu pengetahuan.
    - 1) Memiliki pengetahuan yang lebih mendalam tentang agama Islam, pengetahuan hukum, sejarah dan kebudayaan Islam.
    - 2) Memiliki pengetahuan yang lebih mendalam tentang kewarganeraan pemerintah sesuai dengan Pancasila dan UUD 1945.
    - 3) Memiliki pengetahuan yang mendalam tentang kesehatan, kesejahteraan dan kependudukan .

- 4) Memiliki pengetahuan yang lebih mendalam tentang bahasa Indonesia bahasa nasional.
  - 5) Memiliki pengetahuan yang lebih mendalam tentang bahasa Arab sebagai alat untuk memahami dan menjalani ajaran Islam.
  - 6) Memiliki pengetahuan yang lebih mendalam tentang matematika dan ilmu pengetahuan alam.
  - 7) Memiliki pengetahuan yang lebih mendalam tentang ilmu pengetahuan sosial.
  - 8) Memiliki pengetahuan yang lebih mendalam tentang unsur kebudayaan nasional.
  - 9) Memiliki pengetahuan yang lebih mendalam tentang berbagai corak usaha dan kegiatan yang halal dalam masyarakat.
  - 10) Memiliki pengetahuan yang fungsional tentang fakta dan kejadian penting baik lokal, regional, nasional maupun internasional.
- b. Dalam bidang ketrampilan.
- 1) Dapat mengamalkan ajaran agama Islam dengan sungguh-sungguh.
  - 2) Dapat belajar dengan cara baik.
  - 3) Dapat menggunakan bahasa Indonesia dengan baik, baik lisan maupun tulisan.
  - 4) Dapat menggunakan bahasa Arab baik lisan maupun tulisan.
  - 5) Dapat menggunakan bahasa Inggris baik lisan maupun tulisan.
  - 6) Dapat menganalisa dan memecahkan masalah secara sistematis berdasarkan pengalaman hidup dan prinsip-prinsip ilmu pengetahuan yang telah dikuasai.
  - 7) Dapat bekerjasama dengan orang lain dan dapat mengambil bagian secara aktif dalam kegiatan-kegiatan yang kegiatan-kegiatan masyarakat.

- 8) Memiliki keterampilan beberapa cabang olahraga, seni budaya nasional dan kesenian yang bernafas Islam.
  - 9) Menguasai sekurang-kurangnya satu keterampilan untuk bekerja sesuai dengan minat dan kebutuhan lingkungan.
- c. Dalam bidang nilai dan sikap.
- 1) Menyadari, menjunjung tinggi dan mentaati ajaran agama Islam.
  - 2) Menghayati dan mau mengamalkan Pancasila dan UUD 1945.
  - 3) Memiliki sikap demokrasi tentang rasa dan mencintai sesama manusia, bangsa dan lingkungan sekitarnya serta memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas dan kesejahteraan masyarakat.
  - 4) Menghargai segala aspek tradisi kebudayaan nasional.
  - 5) Berminat dan bersikap positif terhadap perkembangan ilmu pengetahuan yang lebih luas dan disiplin pada peraturan yang berlaku dengan penuh tanggung jawab.
  - 6) Menyadari dan mematuhi disiplin dan peraturan yang berlaku dengan penuh tanggung jawab.
  - 7) Berinisiatif, berdaya kreatif, bersikap rasional dan kritis serta obyektif dalam memecahkan persoalan.
  - 8) Berminat dan bersikap positif serta konstruktif terhadap kegiatan olahraga dan kehidupan yang sehat.
  - 9) Menghargai setiap jenis pekerjaan dan usaha yang halal. Zakiyah Darajat (1992:110)

Demikianlah tujuan pendidikan Madrasah Aliyah sebagaimana telah diungkapkan oleh Zakiyah Darajat memiliki arti yang luas dalam meningkatkan kualitas siswa madrasah

bagi peningkatan peranan tamatan Madrasah Aliyah di tengah-tengah masyarakat dari setiap individu yang beriman dan berilmu pengetahuan yang luas.

### **Sistem Pendidikan Madrasah Aliyah**

Secara fisik madrasah pada abad pertengahan Islam pada dasarnya adalah bangunan masjid yang ditambah dengan lokal khusus untuk pendidikan dan penginapan yang tujuannya adalah untuk mendidik para siswa pada pendidikan agama Islam, seperti tafsir Al-Qur'an maupun Hadits, pelajaran fiqih dan lain-lain sebagainya yang berkaitan dengan pendidikan Islam pada khususnya.

Karena itu berbeda dengan masjid yang tidak menggunakan sistem pengelolaan maupun administrasi pada pendidikan. Pada madrasah telah mengarah pada sistem pengelolaan pendidikan yang lebih baik. Madrasah memiliki aturan-aturan tertentu menyangkut hampir seluruh komponen pendidikan.

Sebagai contoh, jika di masjid seseorang dapat bebas dan tidak terikat dalam memilih guru atau pelajaran. Sedangkan di madrasah membedakan tingkatan dan tugas pengajar antar guru, asisten maupun pelajarannya. Di masjid pada awalnya dianjurkan hal-hal yang berhubungan dengan masalah agama, tetapi madrasah bersifat minor yang bukan hanya mempelajari agama saja seperti Ilmu bumi, matematika, mantiq dan lain sebagainya.

Sistem pendidikan dan pengajaran yang digunakan pada madrasah merupakan perpaduan antara sistem Pesantren dengan sistem yang berlaku pada sekolah-sekolah modern. Proses perpaduan tersebut berlangsung secara berangsur-angsur, mulai dari mengikuti sistem tradisional seperti sistem pengkajian kitab kemudian diganti dengan bidang-bidang pelajaran tertentu, sehingga dalam berbagai upaya dalam meningkatkan kualitas madrasah terus berlangsung, yang pada akhirnya dikeluarkan Surat Keputusan

Bersama (SKB) 3 Menteri, antara lain Menteri Dalam Negeri, Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan pada tahun 1975 tentang peningkatan mutu pendidikan.

Pada tahun 1984 dikeluarkan lagi SKB Menteri Pendidikan dan Kebudayaan dengan Menteri Agama Nomor 299/U. 1984 dan Nomor 45 tahun 1984 tentang Pengaturan Pembakuan Kurikulum sekolah umum dan Kurikulum Madrasah.

Dengan perkembangan dari tinjauan historis terhadap madrasah ini memiliki liku-liku yang panjang dengan adanya Peraturan Pemerintah terhadap sistem pendidikan madrasah ini. Apalagi jika disimak pada pasal 37 UU Nomor 2 tahun 1989 tersebut menyatakan bahwa:

“Kurikulum disusun untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional dengan memperhatikan tahap perkembangan siswa dan kesesuaiannya dengan lingkungan, kebutuhan pembangunan nasional, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta kesenian, sesuai dengan jenis jenjang masing-masing satuan pendidikan”  
Zakiah Darajat (2000:79).

Sebagaimana sekolah-sekolah yang lain maka madrasah mempunyai ciri-ciri khusus yang barangkali mungkin berbeda dengan sekolah-sekolah formal lainnya.

Adapun ciri-ciri madrasah yang dimaksud adalah:

1. Memiliki daftar dan rencana pelajaran.
2. Berkelas.
3. Mempunyai administrasi sekolah.
4. Melaksanakan sistem klasikal.
5. Guru-guru benar-benar bertanggung jawab atas kemajuan muridnya.
6. Untuk umur tertentu.

7. Murid-murid diharuskan membayar uang sekolah. Djumhur dan Danasutra (1989:154).

Sebagaimana diketahui bahwa sistem pendidikan dan pengajaran yang digunakan pada madrasah merupakan perpaduan antara sistem Pondok Pesantren dengan sistem yang berlaku pada sekolah-sekolah modern berangsur-angsur mengikuti sistem klasikal. Buku-buku agama disusun sesuai dengan tingkatan madrasah, sebagaimana buku pengetahuan umum yang berlaku di sekolah-sekolah umum, bahkan kemudian timbullah madrasah-madrasah yang mengikuti sistem perjenjangan dan bentuk-bentuk sekolah modern.

Penyelenggaraan madrasah sekarang pada surat keputusan bersama (SKB 3 Menteri) yang menyatakan bahwa “yang dimaksud dengan madrasah ialah lembaga pendidikan yang menjadi mata pelajaran agama Islam, sebagai mata pelajaran dasar yang diberikan sekurang-kurangnya 30% di samping mata pelajaran umum.” Marwan Saridjo (1997:118).

Dengan adanya SKB 3 Menteri ini, maka tugas dan fungsi madrasah sebagai bagian integral dari sistem pendidikan nasional. Dengan demikian yang dimaksud pendidikan agama di madrasah adalah suatu program untuk memenuhi sebagian dari tujuan pendidikan madrasah di bidang pengetahuan, penghayatan dan pengamalan agama. Program ini diarahkan untuk menjadi muslim yang bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa yang diarahkan sebagai bekal kemampuan pribadinya maupun sebagai bekal untuk memasuki lapangan kerja. Program ini sebagai ciri kekhususan sebagai sekolah agama.

Materi pendidikan agama madrasah untuk semua tingkat berdasarkan kurikulum tahun 1984 adalah:

1. Al-Qur'an Hadits.
2. Aqidah Akhlak.

3. Fiqh.
4. Sejarah Kebudayaan Islam.
5. Bahasa Arab.

Untuk tingkat Madrasah Aliyah terdapat jurusan umum (seperti Jurusan atau Madrasah Aliyah keagamaan (MAK). Madrasah Aliyah Keagamaan masuk pada kategori jenis pendidikan keagamaan yang disebut dalam Undang-undang Nomor 2 tahun 1989, yaitu pendidikan yang berfungsi untuk mempersiapkan peserta didik untuk dapat menjalankan peranan yang menuntut penguasaan pengetahuan khusus tentang ajaran agama yang bersangkutan.

Dalam Undang-undang dan Peraturan Pemerintah Nomor 373 tahun 1993 tentang Kurikulum Madrasah Aliyah, bahwa diantara bagian dari isi pokok ketentuan UU dan PP ialah mengenai program pengajaran, dimana ditentukan bahwa setiap madrasah pada tingkat masing-masing wajib melaksanakan kurikulum mata pelajaran yang disusun secara nasional. Beranjak dari sini lahirlah kurikulum 1994.

Pada kurikulum 1994, guru diberi wewenang untuk berimprovisasi dengan kurikulum yang sudah disusun. Guru leluasa mengatur alokasi waktu dalam mengajarkan setiap pokok bahasan atau sub pokok bahasan sesuai dengan kebutuhan. Gurupun diberi kewenangan dalam menentukan metode, penilaian dan sarana pembelajaran sesuai dengan kebutuhan sehingga siswa aktif dalam pembelajaran, baik secara fisik, mental, maupun sosial.

### **Kurikulum Pendidikan Madrasah Aliyah**

Untuk lebih jelasnya tentang keadaan Kurikulum Madrasah Aliyah dapat dilihat sebagai berikut:

1. Susunan program kurikulum Madrasah Aliyah kelas I dan II.

No	Mata pelajaran	Kelas	
		I	II
1	Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan	2	2
2	Pendidikan, Agama Islam		
	a. Quran-Hadist	2	2
	b. Fiqh	1	1
	c. Aqidah Akhlak	5	5
3	Bahasa dan Sastra Indonesia	2	2
4	Sejarah Nasional dan Umum	2	2
5	Bahasa Arab	4	4
6	Bahasa Inggris	(2)	(2)
7	Pendidikan Jasmani dan Kesehatan	2	2
8	Matematika	6	6
9	Ilmu Pengetahuan Alam		
	a. Fisika	5	5
	b. Biologi	4	4
	c. Kimia	3	3
10	Ilmu Pengetahuan Sosial		
	a. Ekonomi	3	3
	b. Sosiologi	-	-
	c. Geografi	2	-
11	Pendidikan Seni	2	-
Jumlah		45	45

2. Susunan program kurikulum Madrasah Aliyah kelas III

## Program bahasa

No	Mata Pelajaran	Jumlah Jenis Pelajaran
	<i>Umum</i>	
1	Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan	2
2	Pendidikan Agama Islam	2
	a. Quran-Hadist	
	b. Fiqh	
	c. Sejarah Kebudayaan Islam	
3	Bahasa dan Sastra Indonesia	2
4	Bahasa Arab	2
5	Bahasa Inggris	5
6	Pendidikan Jasmani dan Kesehatan*	2
	<i>Khusus</i>	
7	Bahasa dan Sastra Indonesia	8
8	Bahasa Inggris	6
9	Bahasa Asing lain**	9
10	Sejarah Kebudayaan	5
Jumlah		45

## Keterangan:

- \* Dilaksanakan dalam ekstra kurikuler dan di sesuaikan dengan kesempatan yang tersedia di lingkungan madrasah.
- \*\* Penentuan mata pelajaran bahasa lain di lakukan oleh madrasah berdasarkan keadaan dalam kebutuhan madrasah yang bersangkutan. Siswa memilih bahasa asing lain yang diselenggarakan oleh madrasah.

## 3. Program Ilmu Pengetahuan Alam

No	Mata Pelajaran	Jumlah mata pelajaran
	<i>Umum</i>	
1	Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan	2
2	Pendidikan Agama Islam	2
	a. Quran-Hadist	
	b. Fiqh	
	c. Sejarah Kebudayaan Islam	
3	Bahasa dan Sastra Indonesia	2
4	Sejarah Nasional dan Umum	1
5	Bahasa Arab*	2
6	Bahasa Inggris	2
7	Pendidikan Jasmani dan Kesehatan*	5
	<i>Khusus</i>	
8	Fisika	7
9	Biologi	7
10	Kimia	6
11	Matematika	6
Jumlah		45

Keterangan:

\* Dilaksanakan dalam kegiatan ekstra kurikuler dan di sesuaikan dengan kesempatan yang tersedia di lingkungan madrasah.

## 4. Program Ilmu Pengetahuan Sosial

No	Mata Pelajaran	Jumlah Jam Pelajaran
	<i>Umum</i>	
1	Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan	2
2	Pendidikan Agama Islam	2
	a. Quran-Hadist	
	b. Fiqh	
	c. Sejarah Kebudayaan Islam	
3	Bahasa dan Sastra Indonesia	2
4	Sejarah Nasional dan Umum	1
5	Bahasa Arab*	3
6	Bahasa Inggris	5
7	Pendidikan Jasmani dan Kesehatan	2
	<i>Khusus</i>	
8	Ekonomi	10
9	Sosiologi Tata negara	6
10	Tata negara	6
11	Antropologi	6
Jumlah		45

Keterangan:

\* Dilaksanakan dalam kegiatan ekstra kurikuler dan di sesuaikan dengan kesempatan yang tersedia di lingkungan madrasah.

Keterangan kegiatan belajar pada kurikulum pelajaran:

- a. Jam pelajaran berlangsung 45 menit.
- b. Jumlah jam pelajaran 1 minggun 45 jam pelajaran.

c. Jumlah jam pelajaran 1 minggu sebagaimana tercantum dalam sebuah susunan kurikulum Madrasah Aliyah di atas adalah jam pelajaran minimum, diselenggarakan secara klasikal. Hasbullah (1996:84-88)

Begitulah gambaran program kurikulum 1994 pada madrasah, di mana dapat dilihat bahwa alokasi mata pelajaran agama di madrasah sangat sedikit, kecil kemungkinan untuk dapat memunculkan ciri khas madrasah dengan baik dan memiliki nilai tambah dibandingkan dengan sekolah umum yang sederajat. Terlebih dalam konteks ini untuk menampilkan peranan tamatan Madrasah Aliyah di tengah masyarakat Desa Pagardin.

### **Madrasah sebagai lembaga pendidikan Islam**

Madrasah sebagai lembaga pendidikan Islam, mengalami pasang surut dalam perkembangannya baik pada masa penjajahan maupun kemerdekaan. Pasang surut ini disebabkan adanya intervensi dari pemerintah kolonial dan kebijakan-kebijakan politis dari pemerintah yang merangsang pertumbuhan madrasah pada masa kemerdekaan Indonesia .

Pasca kemerdekaan, pemerintah memberikan perhatian kepada madrasah dan menempatkannya sebagai model dan sumber pendidikan nasional berdasarkan UUD 1945. adalah Badan Pekerja Komite Nasional Indonesia Pusat (BPKNIP) sebagai badan pekerja Majelis Permusyawaratan Rakyat merumuskan pokok-pokok usaha pendidikan yang menetapkan bahwa : Madrasah dan Pesantren pada hakekatnya adalah satu alat dan sumber pendidikan dalam pencerdasan rakyat jelata yang sudah berurat berakar dalam masyarakat Indonesia umumnya, hendaknya mendapat perhatian dan bantuan yang nyata berupa tuntunan dan bantuan materiil dari pemerintah Asrohah, (1999: 147)

Keputusan yang sama di keluarkan oleh menteri PP dan K, Mr. R. Suwandi dalam memandang lembaga pendidikan madrasah. Beliau mengatakan bahwa pengajaran yang

bersifat pondok pesantren dan madrasah perlu dipertinggi dan di modernisasikan serta di beri bantuan biaya dan lain-lain, Abdurrahman saleh (1994 : 19).

Bentuk bantuan tuntunan dan materiil dari pemerintah pada saat itu adalah mengeluarkan kebijakan dengan membentuk Panitia Penyelidik Pengajaran Republik Indonesia dan di ketua oleh Ki Hajar Dewantara dengan merumuskan bentuk bantuan tersebut antara lain berupa bantuan penyediaan buku untuk pendidikan agama yang di subsidi oleh pemerintah berikut pembayaran gaji guru yang di tanggung oleh pemerintah (Rahim, 2001 : 52)

Kemudian pemerintah membuat *pilot project* bagi pengembangan dan pembinaan madrasah sebagai lembaga pendidikan Islam yang dibina dan di beri bantuan. Pada peraturan Menteri Agama tahun 1946 di sebutkan tentang pemberian bantuan Madrasah. Pilot projectnya terbatas pada beberapa karisidenan di yogyakarta. Bentuk bantuan tersebut antara lain : 1). Pemberian tunjangan kepada guru, 2). Pembelian alat-alat pelajaran, 3). Penyewaan dan pemeliharaan gedung dan ruang madrasah, dan, 4). Pembiayaan administrasi (Ibid,h.54).

Pada 1950, untuk memperkuat eksistensi madrasah sebagai lembaga pendidikan Islam dan diakui sebagai satu komponen pendidikan nasional yang menyelenggarakan pendidikan, pemerintah mengeluarkan peraturan melalui undang-undang pokok pendidikan dan pengajaran No. 4 tahun 1950. pada undang-undang tersebut di sebutkan bahwa belajar di sekolah-sekolah agama yang mendapat pengakuan dari Menteri Agama dianggap telah memenuhi kewajiban belajar (Asrohah, 1999 :195). Madrasah disyaratkan harus memberikan pelajaran agama sebagai mata pelajaran pokok paling sedikit 6 jam seminggu, disamping mata pelajaran umum lainnya (Depag RI, 1986 : 77).

Pada 1958, sebagai suatu terobosan dalam mengembangkan madrasah sebagai lembaga pendidikan Islam, departemen agama memperkenalkan Madrasah Wajib Belajar (MWB). Adapun pengorganisasian Madrasah Wajib Belajar sebagai berikut :

1. Madrasah wajib belajar adalah tanggung jawab pemerintah baik mengenai guru, alat-alat, maupun buku-buku pelajarannya, apabila madrasah memenuhi persyaratan yang ditentukan untuk di jadikan Madrasah Wajib Belajar.
2. Murid-murid yang di belajar di MWB berumur 6 – 14 tahun dan di harapkan outputnya menjadi siswa mandiri
3. Lama belajar pada MWB adalah 8 tahun
4. Pelajaran yang di berikan pada MWB terdiri dari pelajaran agama, pengetahuan umum, keterampilan dan kerajinan tangan.
5. Komposisi jam pelajaran adalah 25 % pelajaran agama, sedangkan 75 % untuk pengetahuan umum dan keterampilan / kerajinan tangan (Asrohah, 1999 : 196).

Pada pelaksanaannya, Model Madrasah Wajib Belajar (MWB) kurang mendapat respon dari masyarakat. Hal ini di karenakan MWB dianggap kurang representatif dan tidak mewakili materi pendidikan Islam dengan hanya mengalokasikan 25 % pendidikan agama dan 75 % pendidikan umum lainnya. Alokasi waktu ini dianggap sebagai proses pengkaburan dan pendangkalan nilai-nilai pelajaran agama Islam .

Dilatarbelakangi oleh kegagalan pemerintah dalam mengembangkan Madrasah Wajib Belajar (MWB), pemerintah mendirikan madrasah-madrasah negeri secara lengkap dan terperinci baik dari jenjang sekolah, materi kurikulum, dan sistem penyelenggaraannya. Komposisi perbandingan materi pelajaran agama dan 70 % untuk pendidikan dan kebudayaan, dengan penjenjangan sebagai berikut :

1. Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) setingkatsekolah. Dasar dengan lama belajar 6 tahun
2. Madrasah Tsanawiyah (MTs) setingkat dengan sekolah menengah pertama dengan lama belajar 3 tahun.
3. Madrasah Aliyah Negeri (MAN), setingkat dengan sekolah menengah umum (SMU) dengan lama belajar 3 tahun. (Ibid, 198)

Pada tahun 1975 keluarlah Surat Keputusan Bersama (SKB) tiga menteri yaitu menteri pendidikan dan kebudayaan, Menteri Agama dan menteri dalam negeri tentang peningkatan mutu pendidikan pada madrasah. Dalam SKB itu di sebutkan bahwa “ yang dimaksud dengan madrasah adalah lembaga pendidikan yang menjadikan mata pelajaran Islam sebagai mata pelajaran dasar yang diberikan sekurang-kurangnya 30 % di samping mata pelajaran umum Saridjo (1999 : 16).

Menurut Arifin (1995 : 232 – 234), dalam rangka pelaksanaan SKB Tiga Menteri ini, Departemen Agama sesuai dengan tugas dan fungsinya telah mengusahakan hal-hal sebagai berikut.

1. Melakukan pembukuan kurikulum madrasah pada semua tingkatan yang realisasinya dituangkan dalam keputusan Menteri No. 73 tahun 1976, untuk tingkat Ibtidaiyah, No. 74 tahun untuk tingkat Tsanawiyah dan No. 75 untuk tingkat Aliyah.
2. Memberikan legalitas yuridis untuk mempersamakan tingkat/ derajat madrasah dengan sekolah umum dan mempersamakan ijazah madrasah swasta dengan madrasah negeri. Masing-masing ditingkatkan dengan Keputusan Menteri Agama No. 70 tahun 1976 dan No. 5 tahun 1977.

Melalui SKB Tiga Menteri tentang peningkatan mutu pendidikan Madrasah, diharapkan madrasah agar :

1. Ijazah madrasah dapat mempunyai nilai yang sama dengan ijazah sekolah umum yang sederajat.
2. Lulusan madrasah dapat melanjutkan sekolah umum yang setingkat, Abdurrahman saleh ( 1994 : 114)

Pada 1989 pemerintah mengeluarkan Undang-undang No. 2 tahun 1989 tentang Sistem Pendidikan Nasional (UUSPN) yang berisikan tentang kebijakan terhadap lembaga madrasah. Pada UUSPN ini madrasah ditempatkan sebagai pendidikan keagamaan jenis pendidikan yang bertujuan menciptakan peserta didik untuk dapat menjalankan peranan yang menuntut penguasaan khusus tentang ajaran agama yang bersangkutan (Rahim, 2000 : 31)

UUSPN memunculkan kebijakan dilematis terhadap lembaga pendidikan Islam dan menimbulkan dikotomi antara sekolah agama dan bukan agama. Pada lembaga madrasah setingkat Ibtidaiyah dan Tsanawiyah berada di persimpangan jalan, menjadi sekolah agama atau menjadi sekolah yang hanya berfungsi sebagai pendidikan tambahan (Supplement) (Saridjo, 1999 : 118).

Kedudukan madrasah akhirnya diperjelas melalui peraturan pemerintah No. 28 tahun 1990 sebagai penjelasan dari UUSPN 1989 yang salah satu diktumnya adalah menyatakan bahwa sekolah dasar dan sekolah lanjutan Tingkat Pertama yang berciri khas Agama Islam yang diselenggarakan departemen Agama masing-masing disebut madrasah Ibtidaiyah, madrasah Tsanawiyah. Sedangkan madrasah Aliyah dalam hal ini diatur berdasarkan PP No. 29 tahun 1990 yaitu pendidikan menengah keagamaan (Rahim, 2000 : 31).

Pada 2003, pemerintah kembali mengeluarkan kebijakan tentang pendidikan nasionalnya lewat Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional. Pada Bab VI pasal 17 dan 18 tentang pendidikan dasar dan menengah disebutkan tentang persamaan derajat lembaga pendidikan madrasah dengan pendidikan umum lainnya. (undang-undang republik Indonesia nomor 20 tahun 2003).

Dari kajian historis diatas terlihat bahwa lembaga pendidikan madrasah mempunyai kedudukan yang penting dalam sistem pendidikan nasional di Indonesia sebagai lembaga pendidikan yang bercirikan khas agama Islam dengan mengkomposisikan 30 % bagi pendidikan agama dan 70 % bagi pendidikan umum lainnya. Lembaga pendidikan madrasah bersama dengan lembaga pendidikan umum lainnya bersama-sama menyelenggarakan pendidikan dalam usaha mencerdaskan kehidupan bangsa.

Pada satuan kurikulum, materi pendidikan agama telah di letakkan pada proporsi sebenarnya dan di pandang sebagai mata pelajaran yang wajib untuk di pelajari. Hal ini dapat terlihat pada undang-undang pendidikan tahun 2003 pasal 36 dan 37. pada pasal 36, penyusun kurikulum hendaknya memperhatikan dalam kerangka meningkatkan iman dan takwa serta peningkatan akhlak mulia. Pada pasal 37 pendidikan agama di letakan sebagai skala prioritas pengembangan kurikulum (undang-undang republik Indonesia nomor 20 tahun 2003).

Namun gerak positif perkembangan madrasah tidak dibarengi dengan kesiapan-kesiapan infrastruktur lainnya. Dibalik kesuksesan perkembangannya madrasah pada saat ini masih jauh dari kerangka ideal sebagai lembaga yang menyelenggarakan pendidikan Islam . Bahkan Muslih Usa dalam pengantarnya mengatakan bahwa pendidikan Islam dewasa ini dari segi apa saja terlihat goyah terutama karena orientasinya yang semakin tidak jelas (Ma'arif, 1991 : 13).

### **Madrasah Model sebagai Proses Pengembangan Madrasah**

Di dalam sistem pendidikan nasional, lembaga pendidikan madrasah telah memberikan kontribusi yang penting dalam usaha mencerdaskan bangsa. Gambaran situasi perkembangan madrasah pada saat ini meningkat signifikan dari tahun ke tahun berikut dengan jumlah siswanya. Rahim (Rahim, 2000 : 12) mencatat di Indonesia terdapat sekitar 31.485 MI / Mts dan 3.269 MA diseluruh wilayah Indonesia, baik negeri maupun swasta. Berdasarkan pendataan siswa pada sekolah terdapat angka partisipasi kasar pada madrasah Ibtidaiyah mencapai angka 2.894.128 murid, pada tingkat Tsanawiyah mencapai 1.813.135 siswa dan pada tingkat Aliyah 525.596 murid pada tahun ajaran 1999-2000.

Melihat besarnya animo masyarakat untuk menyekolahkan anaknya pada madrasah, menjadikan madrasah sebagai satu lembaga alternatif bagi siswa untuk menuntut ilmu ke Islaman. Namun sebagai lembaga pendidikan yang bercirikan Islam , madrasah di pandang sebagai lembaga yang kurang kompetitif dibandingkan dengan lembaga pendidikan umum lainnya. Kekurangan madrasah diungkapkan oleh Rahim (2000 : 8) sebagai berikut :

1. Belum ratanya dukungan sumber daya. Menurut ADB dan University Of Hongkong, penyelenggaraan pendidikan masih timpang dalam dukungan dana.
2. Revitalisasi madrasah dalam era global membawa lembaga ini ke sentra strategi dalam penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi, akan tetapi tenaga pendidik masih belum memnuhi standar kualitas.
3. Beban akademik sebagai implikasi dan integrasi kurikulum agama sebagai ciri khas dan nasional belum seimbang, dilihat dari alokasi waktu
4. Program peningkatan kemampuan profesional tenaga pendidikan masih belum mendapat dukungan dana yang mencukupi

5. Penggalangan dukungan dalam masyarakat untuk mendukung penyelenggaraan kegiatan pelaksanaan pendidikan sudah terlaksana, hanya saja belum menyentuh seluruh elemen masyarakat.

Dari gambaran diatas, ada tiga hal pokok yang menjadi hambatan dalam pengembangan madrasah yaitu:

### **Tenaga Pengajar (Guru)**

Di dalam pendidikan, guru merupakan subjek yang berfungsi memberikan ilmu pengetahuan kepada anak didik. Lebih lanjut Departemen Agama (Depag, 1984:149) menjelaskan bahwa fungsi pendidik diarahkan sebagai pengelola, pengarah, fasilitator dan perencana.

Berangkat dari pernyataan diatas, Muhaimin (1995:170) merekonstruksi tugas dan fungsi pendidik dalam proses belajar mengajar.

- a. Sebagai pengajar (*educator*) yang bertugas merencanakan program pengajaran dan melaksanakan program yang telah disusun serta mengakhiri dengan pelaksanaan penilaian setelah program dilakukan.
- b. Sebagai pendidik yang mengarahkan anak didik pada tingkat kedewasaan yang berkepribadian *insan kamil* seiring dengan tujuan Allah yang menciptakannya.
- c. Sebagai pemimpin (*managerial*) yang memimpin, mengendalikan diri sendiri, anak didik dan masyarakat yang menyangkut upaya *pengarahan, pengawasan, pengorganisasian, pengontrolan, dan partisipasi* atas program yang telah dilakukan.

Dari pernyataan-pernyataan di atas terlihat bahwa tugas dan fungsi guru mencakup kepada dua hal yaitu tugas *Eksternal* dan *Internal*, secara eksternal seorang pendidik

mempunyai tugas sebagai pengajar, pendidik, pengarah, evaluator. Secara internal, seorang guru mampu untuk memimpin serta mengendalikan dirinya sendiri.

Dalam menjalankan tugas serta fungsi, Arifin (1995 : 99), mengungkapkan adanya beberapa kelemahan yang ada pada saat ini mengenai tenaga pendidik khususnya guru agama. Kelemahan-kelemahan itu antara lain :

- a. Adanya guru yang kurang berkompeten untuk menjadi tenaga profesional pendidikan atau jabatan guru hanya pekerjaan alternatif terakhir, tanpa menekuni bidangnya secara profesional dan berkualitas
- b. Penyalagunaan manajemen penempatan yang mengalih tugaskan guru agama ke bagian administrasi atau mata pelajaran lainnya yang menyebabkan pendidikan agama (Islam ) tidak dilaksanakan secara baik.
- c. Pendekatan metodologi guru masih terpaku pada pola tradisional.
- d. Kurangnya rasa solidaritas sesama guru, baik pada bidang agama maupun pada bidang studi umum.
- e. Kurikulum yang overloaded. Yaitu terlalu banyaknya keinginan tanpa menggunakan skala prioritas
- f. Hubungan guru agama dengan murid hanya bersifat non formal
- g. Petugas supervisi tak berfungsi sebagaimana harapan.

Gambaran yang ada di atas memang menjadi permasalahan yang di hadapi oleh para guru agama. Permasalahan ketidak profesionalan guru pada madrasah diungkapkan oleh Rahim (2000 : 130) bahwa ketidak layakan ini terlihat dalam latar belakang pendidikan seorang pendidik di madrasah dimana dari segi kualifikasi pendidikan guru masih sangat rendah. Pada madrasah ibtidaiyah masih banyak di temukan guru yang belum memiliki ijazah diploma 2 (D2) demikian pula pada madrasah Tsanawiyah yang memiliki kualifikasi

standar di bawah diploma 3 (D3) bahkan kasus ini dapat ditemukan juga pada Madrasah Aliyah.

Permasalahan lain yang timbul adalah terjadinya salah penempatan guru dalam mengajar. Pada saat ini guru madrasah dalam kategori layak untuk mengajar hanya 20 %, kategori salah kamar (Miss Match) 20 % dan sisanya 60 % masih dalam kategori tidak layak (Rahim, 2000 : 130). Demikian pula dengan masalah kesejahteraan khususnya seorang guru agama honorer, masih ditemukan gajinya hanya Rp. 15.000/bulan (majalah kompas terbit tanggal 16 oktober 2001, h : 14).

### **Sarana dan Prasarana**

Di dalam dunia pendidikan sarana dan prasarana merupakan satu bagian penting dalam proses belajar mengajar. Keterbatasan sarana dan prasarana berarti proses belajar mengajar akan terganggu dan imbasnya adalah penyerapan dan penyampaian sejumlah materi pelajaran tidak akan berjalan dengan optimal.

Menurut keputusan menteri P dan K No. 079 / 1975 yang dikutip oleh Daryanto (1998 : 51) menyebutkan bahwa sarana pendidikan terdiri dari tiga kelompok besar yaitu : 1). Bangunan dan perabotan sekolah, 2). Alat pelajaran yang terdiri dari pembukuan dan alat-alat peraga termasuk laboratorium, dan 3). Media pendidikan.

Demikian pula menurut departemen pendidikan nasional sebagaimana di kutif oleh Admodiwirio (2000 : 253) bahwa sarana dan prasarana sekolah meliputi :

- a. Pengadaan tanah, dilakukan dengan cara membeli, menerima hibah, menerimah hak memakai dan menukar.
- b. Pengadaan bangunan, dilakukan dengan cara membangun baru, membeli meyewa, hibah dan menukar bangunan.
- c. Pengadaan perabot

- d. Pengadaan kendaraan
- e. Pengadaan alat kantor dan pendidikan
- f. Pengadaan buku
- g. Barang bantuan dari lembaga pendidikan swasta baik dari luar maupun dalam negeri.

Masalah pengembangan madrasah sebagai lembaga pendidikan, penyediaan sarana dan prasarana merupakan tahapan penting dari segi sosiologi Indonesia . Hal ini berdasarkan pengalaman bahwa daya tarik suatu lembaga dimulai dari tampilan fisik suatu gedung sekolah dan di tambah lagi lagi tersedianya fasilitas-fasilitas lainnya seperti laboratorium, perpustakaan, sarana olahraga dan lainnya. Banyak pesantren dan madrasah yang memiliki daya tarik tinggi dibandingkan lembaga umum lainnya lantaran sarana dan prasarana ini sangat dirasakan oleh madrasah swasta yang memang secara mandiri membesarkan sekolahnya sendiri.

### **Dukungan Dana**

Dana merupakan bagian penting dalam dunia pendidikan. Walaupun bukan faktor utama (dominan), fungsi dana merupakan alat dalam menunjang kelancaran proses pendidikan. Dana merupakan satu bagian yang sangat penting bagi terbentuknya lembaga pendidikan yang kuat dan solid serta berwawasan kedepan.

Secara umum dana-dana pendidikan di dapat dari berbagai sumber diantaranya :

- a. Pemerintah pusat, pemerintah daerah tingkat I dan pemerintah tingkat II, baik bentuk dana rutin atau subsidi yang diperoleh dari kekayaan daerah.

- b. Dari orang tua murid berupa sumbangan pembinaan pendidikan (SPP) dan uang bantuan yang dikumpulkan melalui Badan Pembantu Penyelenggaraan pendidikan (BP3).
- c. Dari masyarakat, berupa dana yang diberikan oleh masyarakat melalui yayasan atau lembaga swasta.
- d. Dari dana bantuan atau pinjaman pemerintah luar negeri dan lembaga-lembaga internasional lainnya.

Dari gambaran sumber pendanaan di atas terlihat bahwa lembaga sekolah sangat bergantung kepada subsidi yang diberikan oleh pemerintah kepada lembaga sekolahnya. Namun yang ditemui pada saat ini adalah perlakuan yang diskriminatif dalam distribusi dana kepada lembaga madrasah. Pada tahun 1999/2000, subsidi yang diberikan pemerintah bagi siswa Aliyah Rp.51.000/siswa pertahun sedangkan SMU sebesar Rp.67.000/ siswa pertahun, pada tingkat Tsanawiyah subsidi diberikan sebesar Rp.33.000 / siswa pertahun sedangkan siswa SLTP mendapat subsidi Rp.46.000 / siswa pertahun. Sedangkan siswa Ibtidaiyah diberikan bantuan sebesar Rp.40.000, sedangkan siswa SDN Rp.100.000 / siswa pertahun (PERTA, Nomor 2 Vol. III / 2000 : 11).

Untuk menutupi kekurangan dana dari pemerintah, madrasah mencari dana lain lewat SPP dan dana lainnya yang dihimpun oleh BP3 serta bantuan-bantuan ini sangat terbatas karena biasanya besarnya biaya SPP serta BP3 bergantung kepada kemampuan orang tua dalam membiayai sekolah tersebut.

Memang menjadi dilematis bagi lembaga madrasah itu sendiri, di satu sisi madrasah dituntut untuk meningkatkan kualitas pendidikan dengan menghasilkan output yang bermutu, disisi lain madrasah di hadapkan dengan berbagai persoalan seperti kurangnya

dukungan pemerintah dalam dukungan dana, terbatasnya sarana dan prasarana dan kurangnya kualitas guru yang dimiliki.

Untuk mengatasi permasalahan di atas, perlu dicari satu terobosan dalam meningkatkan kualitas mutu madrasah dengan segala keterbatasan. Terobosan itu antara lain dengan di dirikannya madrasah Model . Pendirian mdrasaha Model menurut Rahim (2000 : 112) dilakukan dengan pemikiran bahwa untuk meningkatkan mutu pendidikan pada madrasah secar serentak nampaknya mustahil dilakukan karena keterbatasan dana dan sumber daya lainnya.

Madrasah Model adalah suatu madrasah negeri yang memiliki standar tertentu dari segi sarana dan prasarana, jumlah dankualifikasi tenaga guru, serta siswa yang terseelksi sehingga pelaksanaan pembelajaran berjalan dengan tingkat intensitasnya yang tinggi diharapkan pada madrasah Model akan di hasilkan lulusan yang bermutu tinggi (Ibid).

Ahmad Bedowi (2000:22) mengatakan di dalam jurnal Madrasah bahwa madarasah Model adalah sebuah gambaran sebuah lembaga yang memiliki fasilitas yang lebih di bandingkan dengan madrasah umumnya, seperti laboratorium bahasa, laboratorium IPA, laboratorium komputer, perpustakaan dan sebagainya. Madrasah Model diharapkan mampu untuk mendisiminasikan madrasah-madrasah disekitarnya.

Dari penjelasan diatas bahwa madrasah Model merupakan satu upaya meningkat mutu dan kualitas pendidikan pada madrasah. Terobosan baru ini dalam upaya meningkatkan standarisasi baik itu ketersediaan sarana dan prasarana, tercukupinya ratio jumlah guru dan jumlah murid serta kualifikasi guru yang mengajar sampai perekrutan siswa dengan menggunakan seleksi agar didapatkan siswa yang qualified.

## BAB IV

### ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bagian pertama bab ini memberikan gambaran tentang kondisi umum dari objek penelitian

#### **Karakteristik Responden**

##### *Jenis Kelamin*

Berdasarkan tabel 1 terlihat bahwa dari 19 responden, 10 responden berjenis kelamin laki-laki dan 7 responden berjenis kelamin perempuan.

Tabel. 1

##### Jenis Kelamin Responden

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-laki	10	52,6
2	Perempuan	7	36,8
Jumlah (n)		19	100.00

Sumber : Hasil Penelitian data primer diolah, 2004

##### *Umur Responden*

Berdasarkan penelitian. Dari 19 responden yang diteliti 47,4% responden berusia antara 30-39 tahun, 42,1% responden berusia 40-49 tahun, 10,5% responden berusia 50-59 tahun. Data lengkap lihat tabel 4.2

Tabel .2  
Umur Responden

N	Umur Responden	Frekuensi	Persentase
---	----------------	-----------	------------

<b>0</b>			
1	30-39 tahun	9	47,4
2	40-49 tahun	8	42,1
3	50-59 tahun	2	10,5
Jumlah		19	100.00

Sumber : Hasil Penelitian, data primer diolah, 2004

### *Status Perkawinan*

Berdasarkan status perkawinannya, terdapat 17 satun 85,9% responden sudah menikah, 0 responden janda, 2 atau 10,5% responden berstatus belum menikah. Data lengkap pada tabel .3

Tabel .3

### Status Perkawinan Responden

<b>No</b>	<b>Status perkawinan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
1	Kawin	17	89,5
2	Tidak kawin	2	10,5
3	Janda	0	0
Jumlah		19	100.00

Sumber : Hasil Penelitian, data primer diolah, 2004

### *Umur Responden*

Berdasarkan jumlah pendapatan/ gaji yang diterima dalam satu bulan terdapat 1 responden berpenghasilan Rp. 750.000 sampai dengan Rp. 1000.000 dan 1 orang yang berpenghasilan Rp. 1000.000, 6 orang yang berpenghasilan Rp. 1.500.000 dan satu orang yang berpenghasilan diatas rata-rata > Rp. 1.500.000 data lengkap pada tabel 4.4 di bawah ini :

Tabel .4

## Pendapatan/ Gaji per Bulan

No	Pendapatan sebulan	Frekuensi	Persentase
1	Rp. 500.000 s/d Rp. 1.000.000	1	5,3
2	Rp. 1.000.000	1	5,3
3	Rp. 1.500.000	16	84,2
	>Rp. 1.500.000	1	5,3
Jumlah		19	100.00

Sumber : Hasil Penelitian, data primer diolah, 2004

*Pengeluaran Perbulan*

Berdasarkan jumlah pengeluaran responden dalam satu bulan, terdapat 4 responden tingkat pengeluarannya antara Rp. 500.000,- sampai dengan Rp. 600.000,- perbulan, 8 responden tingkat pengeluarannya antara Rp. 700.000,- sampai dengan Rp. 800.000,- dan terdapat 6 responden tingkat pengeluarannya antara Rp. 1000.000,- sampa dengan Rp.1.500.000,- dan 1 orang yang memiliki pengeluaran > Rp. 1.500.000. Data lengkap bisa dilihat pada tabel .5 di bawah ini.

Tabel .5

## Tingkat Pengeluaran dalam Sebulan

No	Tingkat Pengeluaran Sebulan	Frekuensi	Persentase
1	Rp. 500.000 s/d Rp. 600.000	4	21,1
2	Rp. 700.000 s/d Rp.800.000	8	42,1
3	Rp. 1.000.000 s/d Rp. 1.500.000	6	31,6
4	> Rp. 1.500.000	1	5,3
Jumlah		19	100.00

Sumber : Hasil Penelitian, data primer diolah, 2004

*Pangkat/ Golongan*

Dari 100 responden yang diteliti, terdapat 9 orang memiliki tingkat golongan III/b, 3 orang memiliki tingkat golongan III/c, dan 4 orang memiliki tingkat golongan IV/a. Berikut data dalam bentuk tabel frekuensi.

Tabel .6

## Pangkat/ Golongan Responden

No	Pangkat/ Golongan Responden	Frekuensi	Persentase
1	II/d	9	47,4
2	III/a	2	10,5
3	III/b	1	5,3
4	III/c	3	15,8
5	IV/a	4	21,1
Jumlah		19	100.00

Sumber : Hasil Penelitian, data primer diolah, 2004

*Masa kerja sebagai PNS/ Guru*

Sebagian besar responden telah mengabdikan dirinya untuk menjadi guru antara kurang dari 5 tahun 13 orang, dan yang bekerja selama 5-7,5 sebanyak 1 orang. Yang bekerja selama 7,5 sampai 10 tahun sebanyak 1 orang, yang bekerja selama 10 sampai dengan 15 tahun 2 orang, dan bekerja selama 20 tahun ada 2 orang.

Tabel .7

## Masa Kerja sebagai PNS/ Guru

No	Masa Kerja sebagai PNS/ Guru	Frekuensi	Persentase
1	< 5 tahun	13	68,4
2	5- 7,5 tahun	1	5,3
3	7,5 – 10 tahun	1	5,3
4	10 – 15 tahun	2	10,5
5	15 – 20 tahun	0	0
6	> 20 tahun	2	10,5
Jumlah		19	100.00

Sumber : Hasil Penelitian, data primer diolah, 2004

### *Pendidikan Terakhir Responden*

Terdapat 3 responden berpendidikan terakhir SLTA, dan 16 responden berpendidikan terakhir S1. Tabel lengkap di bawah ini.

Tabel .8

#### Pendidikan Terakhir Responden

No	1. Pendidikan Terakhir Responden	Frekuensi	Persentase
1	SLTA	3	15,8
2	S1	16	84,2
Jumlah		19	100.00

**Sumber : Hasil Penelitian, data primer diolah, 2004**

### Uji Validitas dan Reliabilitas

Bagian kedua bab IV ini menjelaskan uji statistik dan pembahasan hasil temuan di lapangan. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan data primer yang diperoleh langsung dari responden dalam bentuk jawaban kuisisioner. Selain tabulasi frekuensi yang memberikan gambaran tentang karakteristik responden seperti telah penulis bahas di atas, data yang terdapat dalam 19 kuisisioner juga diolah dengan menggunakan *software SPSS for windows (Special Package and Service Solution Release 10.0)* untuk dilakukan pengujian secara statistik. Hasil print out pengolahan data dapat dilihat pada lampiran.

Sebelum dijelaskan beberapa faktor yang memengaruhi tingkat disiplin kerja guru di bahas secara lebih rinci melalui uji regresi, terlebih dahulu akan dibahas pengujian validitas dan reliabilitas dari masing-masing faktor tersebut. Data primer yang diuji berasal dari lima variable bebas dan satu variable tak bebas.

### Uji Validitas (Uji Motivasi)

Dalam melakukan uji validitas pada penelitian ini, untuk melihat tingkat hubungan antara masing-masing pertanyaan lainnya dapat dilihat melalui *correlation matrix* sedangkan untuk melihat hubungan antara masing-masing pertanyaan dengan keseluruhan atau total pertanyaan lain, dapat di lihat melalui squared multiple correlation (lihat lampiran). Selanjutnya dalam melakukan uji validitas untuk masing-masing pertanyaan, penulis melkukan langkah sebagai berikut :

1. Menentukan hipotesis

Ho = Skor masing-masing pertanyaan berkorelasi positif dengan skor keseluruhan masing-masing variable untuk setiap kategori (X1, X2, X3, X4, X5, dan Y)

Ha = skor masing-masing pertanyaan tidak berkorelasi positif dengan skor untuk setiap kategori (X1, X2, X3, X4, X5 dan Y)

2. Menentukan nilai r tabel (lihat lampiran r *product moment*)

3. Mencari r hitung/ r hasil perhitungan untuk masing-masing item dapat dilihat pada kolom *Correlated Item-Total Correlation*.

Dengan demikian, apabila r hitung positif dan lebih besar dari r tabel setiap pertanyaan dikatakan valid dan sebaliknya. Berdasarkan hasil uji validitas dengan membandingkan r tabel sebesar 0,129242 dengn *degree of freedom* (df) sebanyak 19 (jumlah kasus- 2) dan tingkat signifikasi sebesar 5% dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.9

## Uji Validitas : Variabel Motivasi

<b>Butir Pernyataan</b>	<b>r hitung</b>	<b>r table</b>	<b>Keterangan</b>
<b>Kompetensi</b>			
Butir 1	0.9906	0,475	Valid
Butir 2	0.9906	0.506	Valid
Butir 3	0.9906	0.506	Valid
Butir 4	0.9906	0.506	Valid
Butir 5	0.8461	0.506	Valid
<b>Kesempatan maju</b>			
Butir 1	0.6439	0.506	Valid
Butir 2	0.7704	0.506	Valid
Butir 3	0.6939	0.506	Valid
Butir 4	0.5205	0.506	Valid
Butir 5	0.6939	0.506	Valid
<b>Suasana kerja</b>			
Butir 1	0.1765	0.506	Tidak valid
Butir 2	0.3064	0.506	Tidak valid
Butir 3	0.5175	0.506	Tidak valid
Butir 4	0.3398	0.506	Tidak valid
Butir 5	0.0052	0.506	Tidak valid
<b>Pengakuan prestasi</b>			
Butir 1	0.9919	0.506	Valid
Butir 2	0.9919	0.506	Valid
Butir 3	0.9919	0.506	Valid
Butir 4	0.8797	0.506	Valid
Butir 5	0.9919	0.506	Valid
<b>Penerimaan dalam kelompok</b>			
Butir 1	0.9578	0.506	Valid
Butir 2	0.9578	0.506	Valid
Butir 3	0.9578	0.506	Valid
Butir 4	0.9117	0.506	Valid
Butir 5	0.7799	0.506	Valid

Sumber : Hasil Penelitian, dta primer diolah, 2004

Tabel 4.10

Uji validitas : Variabel Disiplin Kerja

<b>Butir pernyataan</b>	<b>R hitung</b>	<b>r tabel</b>	<b>Keterangan</b>
Butir 1	8308	0.506	Valid
Butir 2	8308	0.506	Valid
Butir 3	8794	0.506	Valid
Butir 4	8308	0.506	Valid
Butir 5	8308	0.506	Valid
Butir 1	9755	0.506	Valid
Butir 2	9755	0.506	Valid
Butir 3	9069	0.506	Valid
Butir 4	8332	0.506	Valid
Butir 5	8322	0.506	Valid
Butir 1	9168	0.506	Valid
Butir 2	8437	0.506	Valid
Butir 3	8954	0.506	Valid
Butir 4	9755	0.506	Valid
Butir 5	8437	0.506	Valid
Butir 1	8954	0.506	Valid
Butir 2	9755	0.506	Valid
Butir 3	9168	0.506	Valid
Butir 4	9755	0.506	Valid
Butir 5	9168	0.506	Valid
Butir 1	9755	0.506	Valid
Butir 2	9755	0.506	Valid
Butir 3	9755	0.506	Valid
Butir 4	9755	0.506	Valid
Butir 5	8421	0.506	Valid

Sumber : Hasil Penelitian, data primer diolah, 2004

Berdasarkan hasil uji validitas tersebut diatas, sebagian besar pernyataan-pernyataan yang terdapat di kuisisioner menunjukkan angka positif dan lebih besar dari r tabel, sehingga dikatakan valid. Dengan demikian secara umum dapat di nyatakan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penyebaran kuisisioner dan hasil jawaban kuisisioner cukup valid. Indikator atau pertanyaan yang valid dapat dilihat pada lampiran 2.

### Uji Disiplin (Uji Rehabilitas)

Realibilitas atau kehandalan alat ukur berkaitan dengan sejauh mana skor hasil pengukuran terbebas dari kesalahan pengukuran, atau menunjukkan tingkat konsistensi alat ukur. Suatu alat ukur dikatakan reliable bila alat ukur tersebut digunakan berulang-ulang akan menghasilkan data yang sama. Penyimpangan (bias) dapat saja terjadi dalam suatu penelitian apabila terjadi kesalahan persepsi responden

Maupun kesalahan responden dalam menafsirkan setiap pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner.

Dengan menggunakan data yang sama, dilakukan uji realibilitas dengan hasil yang diperoleh seperti terlihat pada table 5.11.

Tabel 4.11

#### Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronch alpha
1	Kompensasi	0,9878
2	Kesempatan	0,8039
3	Suasana kerja	0,4601
4	Penghargaan	0,9895
5	Perlakuan	0,9693
6	Disiplin kerja	0,9913

Sumber : Hasil Penelitian, data primer diolah, 2004

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tersebut diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien Cronbach Alpha lebih besar dari 0,6 dengan demikian setiap pernyataan untuk semua kategori yang dinyatakan adalah reliabel.

### 3. Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas : tingkat kompensasi (X1), kesempatan maju (X2), suasana senang dan aman (X3), pengakuan prestasi (X4), dan penerimaan kelompok (X5), terhadap tingkat disiplin kerja guru (Y), digunakan analisa kuantitatif

dengan model regresi linier berganda, dengan menggunakan program SPSS versi 10.0 windows, didapat hasil seperti pada tabel 5.12 berikut ini :

Tabel 4.12

## Hasil Uji Regresi

Variabel	Koefisien B	Koefisien Beta	T terhitung	Prob
Konstanta				
Kompensasi (X1)				
Kesempatan maju ( X2)				
Suasana senang (X3)				
Pengakuan prestasi (X4)				
Penerimaan kelompok (X5)				
R = 0,965      R <sup>2</sup> = 0,914      F = 27,501      Sig. = 0.000 Adjusted R <sup>2</sup> = 0,880				
<b>Y = 0,220 - 0,113 X1 - 0,00325 X2 + 0,001546 X3 - 0,601 X4 + 0,260 X5</b>				

Sumber : Hasil Penelitian, data primer diolah, 2004

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.12 maka estimasi fungsi regresi berganda yang diperoleh adalah :

$$Y = 0,220 - 0,113 X1 - 0,00325 X2 + 0,001546 X3 - 0,601 X4 + 0,260 X5$$

Berdasarkan persamaan regresi berganda diatas dapat diketahui bahwa pengaruh variabel-variabel independen (X1, X2, X3, X4, dan X5) terhadap variabel dependen (Y) adalah sebagai berikut : total variabel X1 (-), total variabel X2 (-), total variabel X3 (+), total variabel X4 (-), dan total variabel X5 (+).

Dari kelima variabel bebas tersebut empat variabel independen mempunyai hubungan yang positif terhadap variabel tergantungnya. Sedangkan tiga variabel lainnya menunjukkan hubungan yang negatif. Hubungan positif menunjukkan bahwa tingkat disiplin guru MAN akan berubah searah atau seiring dengan perubahan-perubahan variabel-variabel independen, sedangkan hubungan negatif menunjukkan

Bahwa tingkat disiplin guru MAN akan berubah tidak searah atau negatif dengan perubahan-perubahan variabel-variabel independen. Sedangkan angka-angka yang terdapat pada masing-masing variabel tersebut menunjukkan besarnya pengaruh masing-masing variabel terhadap total tingkat disiplin guru MAN.

Berdasarkan tabel diatas dapat terlihat bahwa nilai koefisien korelasi secara keseluruhan R adalah sebesar 0,966 menunjukkan bahwa hubungan atau korelasi variabel-variabel Independen dengan variabel dependennya sangat kuat.

### **Uji Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin**

Analisis dari hasil uji serentak dimaksudkan untuk mengetahui apakah faktor perubahan tingkat kompensasi (X1), perubahan kesempatan maju(X2), suasana senang dan aman (X3), pengakuan prestasi (X4), dan penerimaan kelompok (X5) secara bersama-sama ataupun serentak mampu mempengaruhi tingkat disiplin guru MAN.

Pada tabel 5.12 dapat dilihat bahwa nilai F hitung secara keseluruhan adalah 27,501. artinya bahwa secara bersama-sama variabel independen berpengaruh nyata terhadap variabel dependennya. Hal ini juga dapat dilihat dari angka tingkat kemaknaannya yaitu signifikansi  $< 0,05$  (dalam hal ini significant) = 0,000).

Untuk melihat besarnya pengaruh variabel-variabel independen tersebut secara serentak terhadap variabel dependennya dapat dilakukan dengan melihat angka (nilai) koefisien determinasi secara keseluruhan ( $R^2$ ) sebesar 0.914 atau 94,0% sehingga dapat dikatakan bahwa variabel-variabel independen secara bersama-sama ternyata mampu menjelaskan variabel dependennya sebesar 94,0%, sedangkan sisanya 8,6% dijelaskan oleh variabel-variabel yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Dalam penelitian social apabila variabel independen jumlahnya lebih dari 2, biasanya nilai yang dilihat untuk menentukan besarnya pengaruh hubungan antara variabel

independen dengan variabel dependennya adalah nilai pada *adjusted R square* yang nilainya tentu lebih kecil dari nilai R square, dalam hal ini sebesar 0.880. angka berarti bahwa variabel-variabel independen secara bersama-sama ternyata mampu menjelaskan variabel dependennya sebesar 88,0% sedangkan sisanya 12,0% dijelaskan oleh variabel-variabel yang tidak termasuk dalam penelitian ini seperti faktor sosial budaya, demografi atau faktor kebiasaan.

#### 5 Uji Korelasi (Uji t)

Untuk melihat antara hubungan masing-masing variabel bebas (independen) secara persial terhadap variabel terikat (dependen) dapat dilakukan uji partial (uji t). berdasarkan hasil perhitungan model regresi linier berganda sepereti telah dijelaskan pada tabel 5.12 diatas, terlihat parameter-parameter dari masing-masing variabel bebas semua bertanda positif. Selain itu, tabel tersebut diatas juga menunjukkan bahwa keeratan hubungan masing-masing variabel bebas dengan variabel terikat ditentukan oleh tingkat kemaknaan (significant) dan koefisien regresi (beta).

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa koefisien regresi variabel bebas X1 (tingkat kompensasi) adalah sebesar  $-0,113$  dengan tingkat signifikansi 0.535 hasil perhitungan regresi tersebut menunjukkan tanda negatif. Hal ini berarti bahwa pengaruh variabel tersebut meningkat tingkat kedisiplinan guru. Dengan kata lain setiap ada peningkatan total kompensasi sebesar satu satuan akan meningkat tingkat disiplin guru MAN sebesar 0,036.

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa koefisien regresi variabel bebas X2 (kesempatan maju) adalah sebesar  $-0,0325$  dengan tingkat signifikansi 0.609 hasil perhitungan regresi tersebut menunjukkan tanda negatif. Hal ini berarti bahwa penagruh variabel tersebut menurunkan tingkat kedisiplinan guru. Dengan kata lain setiap ada

peningkatan total kesempatan untuk maju sebesar satu satuan akan menurunkan tingkat disiplin guru MAN sebesar 0,0325.

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa koefisien regresi variabel bebas X3 (suasana senang dan aman) adalah sebesar 1,01546 dengan tingkat signifikansi 0.846. Hasil perhitungan regresi tersebut menunjukkan tanda positif. Hal ini berarti bahwa pengaruh variabel tersebut meningkatkan kedisiplinan guru MAN. Dengan kata lain setiap ada kata peningkatan total suasana senang dan aman sebesar satu satuan akan meningkatkan tingkat disiplin guru MAN sebesar 0,01546

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa koefisien regresi variabel bebas X4 (pengakuan prestasi) adalah sebesar  $-0,601$  dengan tingkat signifikansi 0.227. Hasil perhitungan regresi tersebut menunjukkan tanda positif. Hal ini berarti bahwa pengaruh variabel tersebut meningkatkan tingkat kedisiplinan guru MAN. Dengan kata lain setiap ada peningkatan total pengakuan prestasi sebesar satu satuan akan meningkatkan tingkat disiplin guru MAN sebesar 0,601

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa koefisien regresi variabel bebas X5 (penerimaan dalam kelompok) adalah sebesar 0.260 dengan tingkat signifikansi 0.583. Hasil perhitungan regresi tersebut menunjukkan tanda positif. Hal ini berarti bahwa pengaruh variabel tersebut meningkatkan tingkat kedisiplinan guru MAN. Dengan kata lain setiap ada peningkatan total penerimaan dalam kelompok sebesar satu satuan akan meningkatkan tingkat disiplin guru MAN sebesar 0.260

Berdasarkan dari apa yang telah dikemukakan di muka, apabila dilihat dari perbedaan tingkat signifikansi dan  $t$  terhitung, maka terlihat jelas bahwa variabel-variabel kompensasi dan penghargaan atas prestasi tidak signifikan pada tingkat signifikansi 0,05, sehingga dapat dikeluarkan dari model.

Selanjutnya, model (persamaan regresi) yang terbaik dipilih dengan menggunakan metode backward elimination sehingga diperoleh model regresi baru model tersebut disajikan pada tabel 5.13

Tabel 4.13

## Metode Backward Elimination

Variabel	Koefisien B	Koefisien Beta	T terhitung	Prob
Konstanta	0,428		1,440	0,168
Kesempatan maju (X4)	0,907	0,954	13,103	0,000

Sumber : Hasil Penelitian, data primer diolah, 2004

Berdasarkan hasil perhitungan yang ditunjukkan pada tabel 4.13 diatas maka dapat dijelaskan bahwa untuk variabel bebas X4 (kesempatan maju) dengan koefisien sebesar 0,907 dan tingkat signifikansi sebesar 0.000 mengandung arti adanya hubungan dan pengaruh positif terhadap tingkat kedisiplinan guru. Dengan kata lain setiap ada kata peningkatan total kesempatan untuk maju sebesar satu satuan akan meningkatkan tingkat disiplin guru MAN sebesar 0,907

Berdasarkan indikator yang digunakan dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa jika guru MAN diperbolehkan mengajar di sekolah swasta lainnya akan menurunkan tingkat kedisiplinan guru yang bersangkutan. Disamping itu jika kenaikan pangkat seorang guru hanya didasarkan kepada prestasi kerja dan kemampuannya, akan berdampak kepada menurunnya tingkat kedisiplinan guru MAN.

Untuk meningkatkan disiplin kerja sehubungan dengan indikator yang mewakili variabel ini, maka perlu ditertibkan guru-guru yang mengajar diluar dan didalam menilai untuk kenaikan pangkat tidak hanya didasarkan kepada kemampuan dan prestasi kerja,

seperti faktor lain seperti kejujuran. Sebagaimana menurut Nitisemito (1988: 102) yang mengatakan tindakan nyata yang paling efektif dalam mewujudkan disiplin kerja dalam perusahaan, karena dengan pengawasan melekat, berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, gairah kerja, dan prestasi bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada atau hadir ditempat pekerjaannya supaya dapat mengawasi dan memberikan petunjuk. Jika ada bawahan yang mengalami kesulitan dalam mengerjakan pekerjaannya. Pengawasan melekat

Efektif merangsang kedisiplinan, karena pekerjaan merasa dapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari atasannya. Dengan pengawasan ini atasan secara langsung dapat mengetahui kemampuan disiplin kerja setiap individu bawahannya sehingga setiap bawahan dinilai obyektif.

## **BAB 5**

### **KESIMPULAN**

#### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah di dapat pada Madrasah Aliyah Negeri Model sekayu Kabupaten Musi Banyuasin diperoleh kesimpulan sebagai berikut

1. Bahwa Motivasi para guru dalam mengajar tergolong tinggi, ini berarti bahwa tidak ada kendala motivasi bagi mereka dalam menjalankan tugas. Analisis menunjukkan bahwa koefisien regresi variabel bebas (motivasi) menunjukkan hasil tingkat *kompensasi sebesar* 0,113 dengan tingkat signifikan 0,535 menunjukkan tinggi, *kesempatan untuk maju sebesar* -0,0325. selanjutnya *suasana menyenangkan* sebesar 1,01546 dengan tingkat signifikansi 0,846 hasil tersebut menunjukkan tinggi, hal tersebut menunjukan peningkatan. Dengan kata lain setiap ada kata peningkatan total suasana senang dan aman sebesar satuan akan meningkatkan tingkat disiplin guru sebesar 0,01546. selanjutnya *pengakuan prestasi* sebesar-0,601 dengan tingkat signifikan 0,277 hasil tersebut menunjukan tinggi, ini berarti pengaruh variabel tersebut tinggi. Dengan kata lain setiap ada peningkatan total pengakuan prestasi sebesar satu satuan akan meningkatkan tingkat disiplin sebesar 0,601, selanjutnya *penerimaan dalam kelompok* sebesar 0,260 dengan signifikansi 0,583 menunjukan tanda tinggi, dengan kata lain setiap ada peningkatan total penerimaan dalam kelompok sebesar satu satuan akan meningkatkan disiplin guru sebesar 0,260.
2. Disiplin para guru juga tergolong tinggi. Tidak ada hal yang menunjukkan tentang disiplin kerja guru yang kurang tinggi atau rendah, hal ini dapat dilihat dari hasil perhitungan seperti



## KUISIONER

Salam Sejahtera !

Akan menjadi penghargaan yang sangat mendalam bagi saya apabila Bapak dan Ibu sekalian dapat membantu saya dalam mengisi kuisisioner yang telah saya sediakan ini. Tujuan dari penyebaran kuisisioner ini adalah pertama merupakan tugas akhir dalam proses perkuliahan yang sedang saya tempuh, kedua adalah sebagai sumbangsih yang dapat saya berikan kepada lembaga dimana saya bekerja.

Penyebaran kuisisioner ini ditujukan khusus kepada Pegawai Negeri Sipil Departemen Agama Kabupeten Musi Banyuasin dan, tanpa memandang kelas sosial dan jabatan.

Jawaban dari Bapak dan Ibu diharapkan secara benar dan jujur agar dapat dipersembahkan kepada dunia pendidikan dan kepada pihak pihak yang akan membutuhkannya di kemudian hari. Atas bantuan dari Bapak dan Ibu saya haturkan terima kasih.

### A. INFORMASI DEMOGRAFI

1. Nomor Responden	..... (dikosongan)		
2. Jenis Kelamin	1. Laki-laki	2. Perempuan	
3. Umur	..... Tahun		
4. Status Perkawinan	1. Kawin	2. Pernah	3. Lajang
5. Pendapatan/ Gaji Sebulan	1. < 500.000,- 2. 500.000,- 750.000,- 3. 750.000,- 1.000.000,-	4. 1.000.000,- 5. 1.500.000,- 6. >1.500.000,-	
6. Pengeluaran Bulanan	1. <200.000,- 2. 300.000,- 400.000,- 3. 500.000,- 600.000,-	4. 700.000,- 800.000,- 5. 1.000.000,- 1.500.000,- 6. >1.500.000,-	

### B. INFORMASI SOSIO EKONOMI

1. Pekerjaan	1. Guru SD/MI	3. Guru SMU/MA		
	2. Guru SMP/MTs	4. Lainnya		
2. Status / Jabatan	1. II.A	5. III.A	9. IV.A	13. Eselon
	2. II.B	6. III.B	10. IV.B	
	3. II.C	7. III.C	11. IV.C	
	4. II.D	8. III.D	12. IV.D	
3. Lamanya bekerja sebagai PNS guru	1. <5 Tahun	4. 10 – 15 Tahun		
	2. 5 – 7,5 Tahun	5. 15 – 20 Tahun		
	3. 7,5 – 10 Tahun	6. >20 Tahun		
4. Pendidikan Terakhir	1. SD/MI	4. D-4		
	2. SLTP/MTs	5. S-1		
	3. SMA/MA	6. S-2		
	4. AKADEMI			

### PETUNJUK BAGIAN A

#### A. Faktor-faktor Motivasi menurut Claude S. George,

1. Pertanyaan 1 s/d 5 mengenai Tingkat Kompensasi
2. Pertanyaan 6 s/d 10 mengenai Adanya Kesempatan Untuk Maju

3. Pertanyaan 11 s/d 15 mengenai Suasana Kerja Yang Menyenangkan dan Aman
4. Pertanyaan 16 s/d 20 mengenai Adanya Pengakuan Atas Prestasi
5. Pertanyaan 21 s/d 25 mengenai Adanya Penerimaan Dalam Kelompok

B. Silahkan pilih dengan memberi tanda silang (X)

**A. TOR MOTIVASI**

NO	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1	Pendapatan/gaji yang diterima sesuai dengan peraturan	€	€	€	€	€
2	Pendapatan/gaji yang diterima sesuai dengan tingkat pendidikan	€	€	€	€	€
3	Tunjangan perbulannya sama dengan yang lainnya yang segolongan.	€	€	€	€	€
4	Selain THR, perlu ada tunjangan yang lainnya yang bersifat tahunan.	€	€	€	€	€
5	Jika perlu pendapatan/gaji guru harus ditingkatkan	€	€	€	€	€
6	Sebagai guru PNS, boleh mengajar di sekolah swasta lainnya.	€	€	€	€	€
7	Kenaikan pangkat boleh diajukan kapan saja dan siapa saja.	€	€	€	€	€
8	Kenaikan pangkat dan golongan sesuai dengan kemampuan dan prestasi kerja.	€	€	€	€	€
9	Faktor senioritas menjadi penentu seorang guru untuk maju	€	€	€	€	€
10	Pendidikan seorang guru merupakan salah satu syarat untuk mendapatkan apa yang ia inginkan	€	€	€	€	€
11	Lokasi sekolah mudah dijangkau dengan menggunakan apapun.	€	€	€	€	€
12	Fasilitas mengajar sudah tersedia dan	€	€	€	€	€

	mudah didapat jika dibutuhkan.					
13	Suasana mengajar sangat kondusif didukung dengan fasilitas tambahan lainnya.	€	€	€	€	€
14	Hubungan dengan sesama guru dan pimpinan harmonis.	€	€	€	€	€
15	Pimpinan, guru dan murid saling menghargai dengan perannya masing-masing.	€	€	€	€	€
16	Guru yang berprestasi selayaknya mendapatkan penghargaan.	€	€	€	€	€
17	Guru yang dapat membuktikan ada kemajuan yang dapat membanggakan akan direkomendasikan untuk dinaikkan gaji atau golongannya.	€	€	€	€	€
18	Guru yang bertanggung jawab harus diberikan imbalan sesuai dengan kebijaksanaan.	€	€	€	€	€
19	Penilaian prestasi kerja harus objektif tanpa memandang unsure suka atau tidak suka.	€	€	€	€	€
20	Penghargaan seharusnya bersifat materi dan imateriil bukan hanya dimulut saja.	€	€	€	€	€
21	Hubungan antara pimpinan, guru dan karyawan harus harmonis.	€	€	€	€	€
22	Harus ada kejelasan tentang pendelegasian tugas dan tanggung jawab.	€	€	€	€	€
23	Harus saling membantu dalam beban tugas yang diemban.	€	€	€	€	€
24	Prinsip kekeluargaan, tolong menolong dan saling hormat menghormati sesama guru dan karyawan.	€	€	€	€	€
25	Tidak memandang suku, agama dan	€	€	€	€	€

	ras serta tingkat pendidikan sesama guru.					
--	---	--	--	--	--	--

## PETUNJUK BAGIAN B

### A. Faktor-faktor menurut Gouzaly Saydam

1. Pertanyaan 1 s/d 5 mengenai Besar Kecilnya Pemberian Kompensasi
2. Pertanyaan 6 s/d 10 mengenai Ada Tidaknya Keteladanan Pimpinan
3. Pertanyaan 11 s/d 15 mengenai Ada Tidaknya Peraturan Sebagai Pegangan
4. Pertanyaan 16 s/d 20 mengenai Ada Tidaknya Pengawasan dan Perhatian Dari Pimpinan
5. Pertanyaan 21 s/d 25 Mengenai Ada Tidaknya Kebiasaan Yang Mendukung Tegaknya Disiplin

### B. Silahkan pilih dengan memberikan tanda silang (X)

#### B. DISIPLIN KERJA

NO	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1	Kompensasi (kepuasan dalam suatu bidang untuk memperoleh keseimbangan) yang diberikan harus sesuai dengan besar kecilnya prestasi.	€	€	€	€	€
2	Kompensasi (kepuasan dalam suatu bidang untuk memperoleh keseimbangan) tidak hanya bersifat tahunan tetapi juga bulanan atau triwulan.	€	€	€	€	€
3	Jika perlu pendapatan/gaji guru harus ditingkatkan sesuai dengan kemampuan keuangan.	€	€	€	€	€
4	Pemberian kompensasi dimaksudkan					

	untuk membantu guru memenuhi kebutuhannya.	€	€	€	€	€
5	Pemberian kompensasi bukan bertujuan untuk merangsang agar menambah beban kerja guru tetapi berdasarkan obyektifitas prestasi kerja					
6	Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang dapat memberi teladan terhadap bawahannya.	€	€	€	€	€
7	Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang dapat menghargai waktu dan tugasnya.	€	€	€	€	€
8	Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang dapat mengelegasikan tugasnya dengan tepat orang, tepat jabatan dan tepat waktu.	€	€	€	€	€
9	Pemimpin yang baik bukan diangkat berdasarkan senioritas, tetapi berdasarkan tingkat pengalaman dan pendidikan di bidangnya.	€	€	€	€	€
10	Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang dapat diterima oleh segala pihak (guru dan karyawan).	€	€	€	€	€
11	Dalam meningkatkan disiplin para guru, peraturan harus memuat sanksi dan hukuman.	€	€	€	€	€
12	Sanksi dan hukuman tanpa memandang apakah ia pimpinan, guru maupun karyawan.	€	€	€	€	€
13	Peraturan dibuat bukan oleh hanya pimpinan saja tetapi harus melibatkan seluruh guru dan karyawan.	€	€	€	€	€
14	Peraturan yang dilanggar harus diberlakukan kepada siapapun yang melanggarnya.	€	€	€	€	€

15	Siapapun berhak menggugat bagi siapapun yang melanggar peraturan.	€	€	€	€	€
16	Pimpinan harus mampu menumbuhkan rasa percaya diri kepada guru dan karyawannya.	€	€	€	€	€
17	Selalu memberikan pengarahan sebelum memulai suatu pekerjaan.	€	€	€	€	€
18	Memberi tugas sesuai dengan kemampuan dan keahlian guru dan karyawan.	€	€	€	€	€
19	Mendengarkan keluhan dan memberi petunjuk dari keluhan tersebut.	€	€	€	€	€
20	Dapat memberikan masukan (usul, gagasan) demi perbaikan kerja guru.	€	€	€	€	€
21	Saling hormat menghormati antar pimpinan, guru dan karyawan.	€	€	€	€	€
22	Saling bertegur sapa jika bertemu dan saling mengingatkan jika mengalami kealpaan.	€	€	€	€	€
23	Mengakui kelebihan sesama guru dan mengakui kekurangan masing-masing.	€	€	€	€	€
24	Bersikap mengalah jika mengalami konflik dan berusaha meredam konflik tersebut.	€	€	€	€	€
25	Tidak berusaha saling menyalahkan jika terjadi kesalah pahaman sesama guru.	€	€	€	€	€

## DAFTAR PUSTAKA

- Natalisa, Diah, MBA, DR. **Buku Pedoman Penulisan Karya Akhir**, Program Studi Magister Manajemen Universitas Sriwijaya, 2000/2001, Universitas Sriwijaya.
- Nirwan, Fahrurrazi Zamzani, 1999, **Motivasi Kerja Pegawai Dinas Kehutanan Propinsi Daerah Istimewa Aceh**, Jurnal Manajemen dan Bisnis, (1999), Vol. 1, No.2, Universitas Syak Kuala Banda Aceh.
- Ferdinand, Augusty, Dr. MBA, 2002, **Structural Equation Modeling Dalam Penelitian Manajemen**, Edisi 2, BP. Universitas Diponegoro.
- Gibson, J.L, Ivancevich, Donelly Jr, 1993, **Organisasi : Perilaku, Struktur, Proses**, Edisi Ke-4, Alih Bahasa Ir. Nunuk Adiami, MM, Binarupa Aksara 1996 (Edisi Bahasa Indonesia), Jakarta.
- Hasibuan SP, Melayu 2000, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hicks, Herbert G., Gullet, G. Ray., 1987, **Organization : Theory and Behavior**, Penerjemah G. Kartasapoetra & Ir. A.G. Kartasapoetra, PT. Bina Aksara, Jakarta.
- Robins P. Stephen 1996, **Organizational Behavior**, Seventh Editions, A Simon & Schuster Company, Englewood Cliffs, New Jersey 07632.
- Saydam, Gouzaly, Drs., 2000, **Manajemen Sumber Daya Manusiab**, PT. Gunung Agung, Jakarta.

## DAFTAR PUSTAKA

- Al-Qur'an dan Terjemahan Departemen Agama Republik Indonesia, Jakarta, 2000
- Departemen Agama, *Proyek Pengembangan Pendidikan Agama*, Dirjen Pembinaan Kelembagaan Agama Islam Kurikulum Madrasah Aliyah, Jakarta, Depag, 1980
- Depag, *Landasan Program dan Pengembangan Kurikulum 1984 Madrasah Aliyah*, Jakarta, Depag, 1984
- Djumhur dan danasutra, *Sejarah Pendidikan*, Bandung, CV Ilmu, 1989
- Hasibuan, *Kapita Selekta Pendidikan Islam*, Jakarta, Grafindo, 1996
- Marwan Saridjo, *Bunga Rampai Pendidikan Agama Islam*, Depag, RI, Dirjen Bimha Agama Islam, 1997
- Natalis, Diah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Palembang, Universitas Sriwijaya, 1998
- Rumayulis, *Ilmu Pendidikan Islam*, Jakarta, Kalam Mulia, 1998
- Rasjidi, Lily *Manajemen Riset Antar Disiplin*, Rosda karya, Bandung, 1991
- Undang-Undang Republik Indonesia tahun 2 tahun 1989, Jakarta, Gunung jati, 1989
- Nazir, Muhammad, *Metodologi Penelitian*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1983
- Ulwan, Nasih *Pedoman Pendidikan anak*, Gema Insan Pers Jakarta, 2000
- Saydam, Gounzaly, *Manajemen sumber daya manusia*, Gunung Aksara, Jakarta, 2000
- Durkhem, Emile, *Pendidikan moral suatu studi teori dan aplikasi sosiologi pendidikan*, Erlangga, 1990
- Zakaiyah darajat, dkk, *Ilmu Pendidikan Islam*, Jakarta, Bumi Aksara, 1992
- Zuhairimi, dkk, *Metodologi Pendidikan Agama Islam*, Solo, Ramdhani, 1993

Kompensasi, guru akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah disumbangkannya bagi sekolah. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, maka ia akan dapat bekerja dengan tenang dan tekun serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya.

Akan tetapi bila ia merasa kompensasi yang diterima jauh dari memadai maka ia akan berpikir mendua, dan berusaha untuk mencari tambahan penghasilan lain dari luar, sehingga menyebabkan ia sering mangkir, sering minta izin keluar dan sebagainya, dalam praktek lapangan, dengan memberikan kompensasi yang mencukupi, sedikit banyak ia akan membantu guru untuk bekerja tenang karena dengan menerima kompensasi yang wajar kebutuhan akan terpenuhi.

Kesempatan untuk maju, untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi perlu juga mendapat dukungan baik itu dukungan untuk dana pendidikan juga dukungan menyemangati agar lebih maju.

Suasana kerja, fasilitas mengajar yang belum tersedia dan tidak mudah didapatkan jika dibutuhkan, suasana yang mengaja yang tentunya diinginkan adalah suasana yang kondusif, hubungan antara guru dan pimpinan yang harmonis, lokasi yang mudah dijangkau dan sebagainya.

Penghargaan, guru dan siswa saling menghargai antara peranannya masing-masing. Guru yang dapat membagikan yang dapat memberikan kemajuan setidaknya mendapatkan rekomendasi pengangkatan gaji dan golongan, guru yang bertanggung jawa setidaknya mendapatkan imbalan sesuai dengan kebijaksanaan, penghargaan sebaiknya secara materi dan imateril bukan hanya dimulut saja.

Disiplin kerja, yang menyebabkan besar kecilnya kompensasi yang diberikan menyebabkan sering mangkirnya para guru, seperti minta izin untuk tidak masuk karena untuk mencari mata pencaharian tempat lain disebabkan kecilnya penghasilan yang didapatkan.



**KINERJA GURU MADRASAH ALIYAH NEGERI (MAN) MODEL  
SEKAYU KABUPATEN MUSI BANYUASIN**

(Studi Analisis Korelasi Terhadap Tingkat Disiplin dan Motivasi Mengajar Guru)



**Tesis**

Diajukan untuk melengkapi syarat guna memperoleh gelar Magister Pendidikan Islam  
(M.Pd.I) dalam program studi ilmu Pendidikan Islam Konsentrasi Manajemen  
Pendidikan Islam

Oleh :  
Hayanso  
010103028

**PROGRAM PASCASARJANA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) RADEN FATAH  
PALEMBANG  
2005**

Dalam kamus besar bahasa Indonesia menyebutkan bahwa disiplin kerja adalah; pertama, tata tertib (sekolah, kantor, dan kemiliteran), kedua ketaatan, kepatuhan kepada peraturan tata tertib. Ketiga, bidang studi yang dimiliki obyek system dan metode tertentu. Sedangkan menurut peraturan perundang-undangan pemerintah Republik Indonesia no 30 tahun 1980, tentang disiplin pegawai negeri sipil, menyebutkan bahwa yang dimaksud dengan peraturan pegawai negeri sipil adalah peraturan yang mengatur kewajiban, larangan, dan sanksi apabila kewajiban yang tidak ditaati atau larangan dilanggar oleh pegawai negeri sipil.

Lebih lanjut di dalam PP no 30 tersebut menyatakan bahwa pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan, tulisan, atau peraturan pegawai negeri sipil yang melanggar ketentuan peraturan disiplin pegawai negeri sipil, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja. Peraturan disiplin dibuat untuk mengatur tata hubungan kerja yang berlaku tidak saja dalam perusahaan besar dan kecil, tetapi juga pada seluruh organisasi atau badan yang memperkerjakan banyak SDM untuk melaksanakan pekerjaan.

Mengenai kewajiban pegawai negeri sipil itu sendiri berikut larangannya :

1. setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, UUD 45, Negara, dan Pemerintah.
2. mengutamakan kepentingan Negara diatas kepentingan golongan atau diri sendiri.
3. mengangkat dan mentaati sumpah/janji pegawai negeri sipil dan sumpah/janji jabatan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
4. melaksanakan tugas kedinasan dengan sebaik mungkin dan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab.

Sedangkan larangannya :

1. melakukan hal yang dapat menurunkan kehormatan atau martabat Negara, pemerintah, atau pegawai negeri sipil.
2. menyalah gunakan wewenang.
3. tanpa izin pemerintah menjadi pegawai negeri atau bekerja untuk Negara asing.
4. bertindak sewenang-wenang terhadap bawahannya.
5. menghalangi berjalannya tugas kedinasan.
6. melakukan pungutan tidak sah dalam bentuk apapun juga dalam melaksanakan tugasnya untuk kepentingan pribadi, golongan, atau pihak lain.

Banyak factor yang dapat menyebabkan tegak atau tidaknya suatu disiplin dalam suatu organisasi atau perusahaan, tetapi untuk mengambil suatu kesimpulan yang

kemudian disebut dengan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja suatu organisasi atau perusahaan, factor-faktor itu adalah :

1. besar kecilnya pemberian kompensasi/gaji
2. ada tidaknya keteladanan dari pimpinan.
3. ada tidaknya peraturan yang menjadi pegangan
4. ada tidaknya pengawasan dan perhatian dari Pimpinan
5. ada tidaknya kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Istilah Motivasi berasal dari bahasa latin yaitu movere yang sama dengan to move (inggris) yang berarti mendorong atau menggerakkan. Mendefinisikan motivasi sebagai suatu kecenderungan dalam diri seseorang yang meningkatkan daya tahan dan mengarahkan tingkah lakunya. Motivasi mencakup factor kebutuhan emosional dan biologis, yang hanya dapat diduga dari pengamatan tingkah laku.

Hasibuan dalam bukunya “Manajemen dasar Pengertian dan masalah motivasi” mengatakan motivasi atau dorongan dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dari bawahan khususnya. Orang bekerja untuk memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang disadari ( conscious needs), maupun kebutuhan yang tidak disadari ( unconscious needs).

Pemberian motivasi dikatan penting, karena Pimpinan atau menejer itu tidak sama dengan karyawan, seseorang menejer tidak dapat melaukakan pekerjaan sendirian. Keberhasilan amat ditentukan oleh hasil kerja yang dilakukan orang lain (bawahan). Untuk melaksanakan tugas sebagai seorang menejer ia harus membagi-bagi tugas dan pekerjaan tersebut kepad seluruh karyawan yang ada dalam unit kerja itu. Bila semua

tugas di bagi-bagi, maka manajer yang bersangkutan harus mempunyai suatu system yang ampuh untuk mengetahui apakah pekerjaan tersebut benar-benar dikerjakan atau tidak oleh karyawan.

Dalam pemberian motivasi sebabnya terkandung makna bahwa setiap manusia perlu diperlukan dengan segala kelebihan, keterbatasan dan kekurangan-kekurangan. Dalam melakukan pekerjaan, seseorang berbuat atau tidak berbuat semata-mata dorongan oleh factor rasio, tetapi kadang-kadang dipengaruhi juga oleh factor emosi/perasaan. Oleh sebab itu, factor itu perlu mendapat perhatian dalam pemberian motivasi, agar upaya motivasi itu betul-betul tepat sasaran. Oleh sebab itu, tujuan pemberian motivasi itu adalah untuk :

1. Mengubah prilaku karyawan/guru sesuai dengan keinginan perusahaan.
2. meningkatkan gairah dan semangat kerja.
3. Meningkatkan disiplin kerja.
4. Menngkatkan prestasi kerja.
5. Menngkatkan moral karyawan.
6. Meningkatkan rasa tanggung jawab.
7. Meeningkatkan produktifitas dan efisiensi

Menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan