

**ANALISIS FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI
KERJA PADA GURU TETAP YAYASAN DI SMAS ISLAM
BANYUGLUGUR KABUPATEN SITUBONDO**

SKRIPSI

diajukan kepada Universitas Islam Negeri
Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
Untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)
Fakultas Dakwah
Program Studi Psikologi Islam



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ

Oleh:

Dewi Sinta Juniarti
NIM: 204103050048

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS DAKWAH
AGUSTUS 2024**

**ANALISIS FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI
KERJA PADA GURU TETAP YAYASAN DI SMAS ISLAM
BANYUGLUGUR KABUPATEN SITUBONDO**

SKRIPSI

diajukan kepada Universitas Islam Negeri
Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)
Fakultas Dakwah
Program Studi Psikologi Islam

Oleh:

Dewi Sinta Juniarti
NIM: 204103050048



Disetujui Pembimbing

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER**

Haryu, S.Ag, M.Si.
NIP. 197404022005011005

**ANALISIS FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI
KERJA PADA GURU TETAP YAYASAN DI SMAS ISLAM
BANYUGLUGUR KABUPATEN SITUBONDO**

telah diuji dan diterima untuk memenuhi salah satu
persyaratan memperoleh gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)
Fakultas Dakwah
Program Studi Psikologi Islam

Hari: Kamis

Tanggal: 21 November 2024

Tim Penguji

Ketua

Sekretaris



David Ilham Yusuf, M.Pd.I
NIP. 198507062019031007

Fiqih Hidayah Tunggal Wiranti, M.M
NIP. 199107072019032008

Anggota:

1. Dr. Kun Wazis, S.Sos., M.I.Kom
2. Haryu, S.Ag., M.Si



Menyetujui

Dekan Fakultas Dakwah



Dr. Fawaizul Umam, M.Ag.
NIP. 197302272000031001



MOTTO

يَرْفَعُ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ

“Niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antara mu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. Dan, Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.” (Q.S. Al-Mujadalah [58]: 11)*



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

* Kemenag, al-qur'an dan terjemahan Q.S. Al-Mujadalah, Surah ke 58, 11.

PERSEMBAHAN

Yang utama dari segalanya, sembah sujud serta syukur kepada Allah SWT. taburan cinta dan kasih sayang-Mu telah memberikan peneliti kekuatan, membekali peneliti dengan ilmu serta memperkenalkan dengan cinta. Atas karunia serta kemudahan yang telah diberikan, peneliti telah menyelesaikan skripsi yang sederhana ini. Sholawat dan salam selalu terlimpahkan keharibaan Rasulullah Muhammad SAW. Peneliti mempersembahkan hasil karya yang sederhana ini kepada Ibunda Sumaiti, Ayahanda Syasul Arifin dan Suami tercinta Ahmad Sukron. Sebagai tanda bakti, hormat, dan rasa terimakasih yang tiada terhingga. Peneliti persembahkan karya yang sederhana ini kepada Ibu, Ayah dan Suami karena telah memberikan motivasi dan selalu menyirami dengan kasih sayang, selalu mendo'akan dan menasehati agar menjadi pribadi lebih baik.

Kemudian, saudaraku Rahmat Hidayatullah, Moh. Ricky Ardiansyah tak lupa anggota MAPALA Palmstar terkhusus angkatan 28 dan rekan-rekan mahasiswa prodi Psikologi islam UIN KHAS JEMBER terima kasih atas dukungan, doa, nasehat, hiburan, dan semangat yang kalian berikan selama ini, semua yang telah kalian berikan selama ini tak kan pernah terlupakan. Terimakasih peneliti ucapkan kepada Bapak Haryu, S.Ag., M.Si. selaku dosen pembimbing tugas akhir, sudah begitu banyak membantu selama ini, sudah dinasehati, sudah diajari, bantuan dan kesabaran Bapak akan selalu terukir dihati.

Allah selalu memberikan apa yang kita butuhkan, bukan apa yang kita inginkan, karena apa yang terbaik bagi kita belum tentu baik bagi Allah SWT, namun apa yang baik bagi Allah SWT itulah yang terbaik buat kita, tetapi sering kali kita tidak bisa melihat apa yang kita butuhkan, melainkan selalu melihat apa yang kita inginkan, "*your dreams today, can be your future tomorrow.*"

KATA PENGANTAR

Alhamduillahi Rabbil ‘alamin, sembah sujud serta syukur kepada Allah SWT. Taburan cinta dan kasih sayang yang telah memberikan kekuatan serta dibekali ilmu sehingga pengerjaan serta penyelesaian penulisan skripsi dengan judul **“Analisis Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja pada Guru Tetap Yayasan di SMAS Islam Banyuglugur”** ini dapat terselesaikan dengan baik.

Shalawat serta salam selalu terlimpahkan keharibaan nabi besar, nabi agung, Nabi Muhammad SAW. Semoga kita senantiasa mengikuti seluruh ajaran dan kelak mendapatkan syafa’at di hari kiamat. Peneliti tak henti-hentinya mengucapkan banyak terimakasih kepada seluruh pihak yang telah terlibat serta membantu dalam proses penulisan skripsi. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis akan mengucapkan terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. Hepni, S.Ag., M.M., CPEM., Rektor beserta jajarannya yang selalu berupaya dalam memenuhi fasilitas selama kami menuntut ilmu di kampus tercinta UIN Kiai Haji Achmad Siddiq.
2. Dr. Fawaizul Umam, M.Ag., Dekan Fakultas Dakwah beserta para jajarannya yang telah berupaya memberikan izin, serta memfasilitasi peneliti selama proses penelitian berlangsung hingga selesai.
3. Arrumaisha Fitri, M.Psi., Psikolog, koordinator Program Studi Psikologi Islam yang banyak memberikan kesempatan para mahasiswanya untuk terus berkembang serta memberikan motivasi kepada mahasiswa untuk menyelesaikan studi tepat waktu.
4. Haryu, S. Ag., M.Si., dosen pembimbing penelitian yang sudah begitu banyak membantu selama proses pengerjaan, serta senantiasa sabar dalam membimbing pengerjaan skripsi.
5. Seluruh dosen Faklutas Dakwah dan Program Studi Psikologi Islam di Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, telah menyalurkan ilmunya serta berperan sebagai orang tua mahasiswa selama menempuh studi di kampus UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.

6. Kepada jajaran para guru di SMAS Islam Banyuglugur serta para informan yang telah memberikan kesempatan peneliti untuk melakukan penelitian di SMAS Islam Banyuglugur, dan telah memberikan informasi penting untuk penelitian.
7. Rekan-rekan mahasiswa Program Studi Psikologi Islam, terimakasih telah memberikan dukungan, do'a, nasihat, hiburan serta semangat selama ini.
8. Teruntuk Ibu, Ayah dan Suami tercinta, yakni Ibu Sumaiti, Ayah Syamsul dan Suami tercinta Ahmad Sukron, terimakasih telah memberikan kasih sayang, dukungan dan cinta yang tiada mungkin bisa dibalas hanya dengan selembar kertas bertuliskan kata cinta dan persembahan.
9. Para anggota MAPALA Palmstar angkatan 28, terimakasih telah menjadi rekan yang sangat baik telah mendukung, mendo'akan, menasehati, memberikan hiburan serta semangat selama ini kepada peneliti.
10. Kemudian kepada seluruh pihak yang tidak bisa peneliti ucapkan satu-persatu dalam kata pengantar ini. Terimakasih telah menjadi salah satu dari berjuta-juta orang baik dengan memberikan dukungan saat proses hingga tahap akhir penyusunan skripsi.

Tiada kata lain yang bisa peneliti ucapkan selain kata terimakasih yang amat dalam dari lubuk hati. Skripsi yang sederhana ini tidaklah sempurna, di mana masih banyak letak kesalahan-kesalahan di dalamnya. Oleh karena itu, kritik serta saran yang sifatnya membangung sangat peneliti harapkan agar skripsi ini menjadi sebuah karya tulis yang baik di masa depan. Semoga dengan adanya skripsi ini dapat bermanfaat dan dipahami bagi siapa saja yang membacanya.

Jember, 29 Oktober 2024

Penulis

ABSTRAK

Dewi Sinta Juniarti, 2024: *Analisis Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja pada Guru Tetap Yayasan di SMAS Islam Banyuglugur Kabupaten Situbondo*

Kata Kunci: *motivasi kerja, guru tetap yayasan*

Selama ini, tidak banyak orang mengetahui keberadaan guru tetap yayasan memiliki peranan aktif dalam proses pembelajaran. Pelaksanaan tugas sebagai pengajar, guru dipengaruhi oleh dorongan dari dalam diri seperti motivasi, kesadaran terhadap tanggung jawabnya. Terdapat 13 (tiga belas) guru berstatus sebagai guru tetap yayasan di SMAS Islam Banyuglugur Kabupaten Situbondo dan 4 (empat) guru tetap yayasan mengajarkan pelajaran tidak sesuai dengan pendidikan yang mereka ampuh di perkuliahan. Hal ini tentu menimbulkan tantangan serta beban kerja pada guru tetap yayasan tersebut, sehingga memerlukan motivasi tinggi untuk tetap memberikan kinerja yang terbaik.

Fokus masalah pada penelitian ini adalah: 1) bagaimana faktor berpengaruh terhadap motivasi kerja guru tetap yayasan di SMAS Islam Banyuglugur Kabupaten Situbondo?, 2) bagaimana tantangan yang dihadapi oleh guru tetap yayasan selama mengajar di SMAS Islam Banyuglugur Kabupaten Situbondo?

Tujuan pada penelitian ini adalah: 1) mendeskripsikan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru tetap yayasan di SMAS Islam Banyuglugur, 2) mendeskripsikan tantangan-tantangan yang dihadapi guru tetap yayasan selama mengajar di SMAS Islam Banyuglugur.

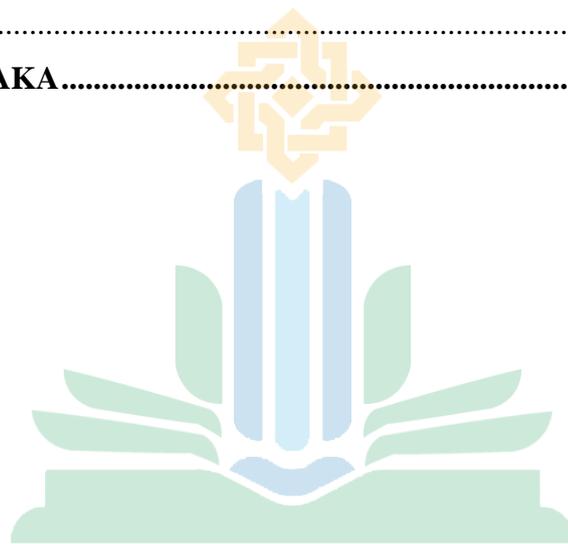
Jenis penelitian digunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan jenis penelitian lapangan (*field research*). Subyek penelitian dipilih berdasarkan kriteria tertentu, 5 (lima) guru tetap yayasan yang mengajar lebih dari 2 tahun dan hanya mengajar di SMAS Islam Banyuglugur. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara informal terstruktur, observasi dan dokumentasi. Analisis data menggunakan metode Milles dan Huberman, dan keabsahan data menggunakan triangulasi sumber dan triangulasi teknik.

Hasil penelitian ditemukan Secara umum motivasi kerja guru tetap yayasan di SMAS Islam Banyuglugur didasari oleh dua faktor: 1) faktor internal, yakni keinginan, kemampuan individu dalam mengajar, rasa tanggung jawab dan tujuan yang hendak dicapai, 2) faktor eksternal, yakni hubungan yang baik antar rekan kerja, kebijakan dan kepemimpinan kepala sekolah, serta dukungan positif dari lingkungan sekitar dan keluarga. Sebagai guru tetap yayasan di SMAS Islam Banyuglugur sampai saat ini masih mengalami beberapa tantangan, diantaranya tantangan dalam memahami materi, fasilitas yang terbatas, menangani tingkah laku siswa yang beragam, dan tantangan dalam pemberian nilai sesuai dengan pergantian kurikulum.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
MOTTO	iv
PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR.....	vi
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Konteks Penelitian	1
B. Fokus Penelitian.....	10
C. Tujuan Penelitian	10
D. Manfaat Penelitian	11
E. Definisi Istilah.....	12
F. Sistematika Pembahasan.....	13
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	15
A. Penelitian Terdahulu	15
B. Kajian Teori	21
1. Teori Motivasi	22
2. Motivasi Kerja Guru	24
3. Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Guru	31
4. Guru Tetap Yayasan	35
BAB III METODE PENELITIAN	36
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian	36
B. Lokasi Penelitian.....	37
C. Subjek Penelitian	38
D. Teknik Pengumpulan Data.....	39
E. Analisis Data	41

F. Keabsahan Data.....	44
G. Tahap-Tahap Penelitian	44
BAB IV PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS DATA.....	46
A. Gambaran Objek Penelitian	46
B. Penyajian dan Analisis Data	51
C. Pembahasan Temuan	83
BAB V PENUTUP.....	99
A. Kesimpulan	99
B. Saran	99
DAFTAR PUSTAKA.....	101
LAMPIRAN	



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	20
Tabel 4.1 Daftar Guru SMAS Islam Banyuglugar.....	47
Tabel 4.2 Faktor Motivasi Kerja Guru Tetap Yayasan di SMAS Islam Banyuglugur Kabupaten Situbondo	71



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Pendidikan menjadi salah satu unsur penting dalam keberlangsungan hidup manusia. Keberhasilan suatu pendidikan tentu tidak lepas dari sumber daya manusia yang ahli dan memiliki kompeten dalam berbagai bidang. Pendidikan seharusnya mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang mempunyai sikap kritis serta daya saing yang tinggi. Oleh karenanya, diperlukan tenaga guru yang memiliki keahlian, kompetensi serta keterampilan dalam berperilaku. Tenaga pendidik harus memiliki kompetensi pedagogik yang sangat penting dalam memahami perkembangan psikologis siswa, dan memiliki keahlian dalam merancang, melaksanakan serta menilai hasil pembelajaran.¹ Pelaksanaan tugasnya seorang tenaga pendidik dipengaruhi oleh dorongan dari dalam diri seperti motivasi, kesadaran terhadap tanggung jawabnya sebagai guru, dan dari luar diri seperti semangat dan antusias siswa dalam belajar. Menurut Donald, motivasi dapat dipandang sebagai perubahan energy dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya “rasa/feeling” dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan.

¹ Widyaningrum, Winda, Endang, & Mulyati, “Meningkatkan Kompetensi Profesionalisme Guru di Abad 21 Melalui Pelatihan Pembelajaran Bahasa Inggris,” *DEDIKASI: Jurnal Pengabdian Masyarakat* 1, no. 1: 38.

Menurut Hamzah B Uno dalam penelitian Ranto Winardi menjelaskan bahwa kinerja guru merupakan gambaran hasil kerja yang dilakukan guru terkait dengan tugas apa yang diembannya dan merupakan tanggungjawabnya.²

Dijelaskan dalam potongan ayat Al-Qur'an tentang upaya dan tanggungjawab dalam motivasi kerja, yang termaktub dalam surah Ar-Ra'd ayat 11 yang berbunyi:

لَهُ مَعْقَبَتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ
 اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا
 فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُمْ مِّنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ ﴿١١﴾

Artinya: “*Sesungguhnya Allah tidak mengubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka mengubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri.*” (QS. Ar-Ra'd: 11).³

Potongan ayat di atas dimenjelaskan tentang motivasi kerja yang merujuk pada usaha serta tanggung jawab, di mana ayat tersebut bermaksud bahwa nasib seseorang tidak akan berubah menjadi lebih baik, kecuali orang tersebut berusaha dengan jerih payahnya untuk mengubah nasib menjadi lebih baik. Menurut At-Thabari, ayat tersebut secara lebih jelas menerangkan bahwa semua manusia dalam keadaan baik dan penuh kenikmatan. Allah SWT. tidak akan merubah nikmat tersebut menjadi keburukan berkat perilakunya sendiri

² Abdurrahim, “Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Guru IPS di SMP”, *Jurnal Pendidikan dan Dakwah* 3 No 2, Mei 2021, 292.

³ Kemenag, al-qur'an dan terjemahan Q.S. Ar-Ra'd, Surah ke 13, 11.

dengan bertingkah zalim dan saling bermusuhan terhadap sesama saudaranya.⁴ Potongan ayat tersebut dalam konteks motivasi kerja memberikan motivasi bahwa perubahan itu mungkin terjadi. Tidak peduli betapa sulit situasi yang tengah dihadapi, tapi jika memiliki niat serta usaha yang sungguh-sungguh tentu Allah SWT. akan memberikan jalan untuk merubah keadaan menjadi lebih baik. Kaitannya dengan kinerja guru, yakni sebagai seorang guru yang memiliki segudang ilmu tentu mempunyai peranan dalam menyebarkan, mengembangkan serta merubah keadaan siswanya melalui berbagai kegiatan.

Kemudian, guru adalah tenaga pendidik profesional serta ilmuwan yang memiliki tugas utama dalam mentransformasikan, mengembangkan serta menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi serta seni-budaya melalui kegiatan pendidikan, penelitian dan pengabdian.⁵ Guru juga memiliki peranan yang sangat penting dalam menentukan kualitas pendidikan yang mereka sebarkan pada siswa yang menjadi generasi muda penerus bangsa Indonesia.⁶ Selama ini, tidak banyak orang yang mengetahui keberadaan guru tetap yayasan yang juga memiliki peranan aktif dalam proses pembelajaran di Indonesia.

Banyak masyarakat yang memahami bahwa seluruh guru yang mengajar di Indonesia sudah terdaftar sebagai PNS atau Pegawai Negeri Sipil. Pada kenyataannya masih banyak guru yang berstatus sebagai guru honorer atau guru tidak tetap di sekolah negeri maupun sekolah swasta dan sekolah

⁴ Aisyah, Maya dan Samsir Damanik, "Tafsir Ayat-Ayat tentang Motivasi Kerja," *Cybernetics: Journal Educational Research and Social Studies* 2 no. 1, Januari 2021, 85.

⁵ Pasal 1 Ayat (2) Undang-Undang RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru.

⁶ Ranto Wandi, "Studi Identifikasi Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja pada Guru Honorer yang Mengajar di SD Kecamatan STM Hulu Kabupaten Deli Serdang" (Skripsi: Universitas Medan Area, 2019), 2.

milik yayasan. Oleh karena itu, keberadaan guru tetap yayasan di Indonesia kian mendapatkan perhatian karena minimnya taraf kesejahteraan, motivasi serta beberapa hal lain yang dapat berakibat pada kualitas tenaga pendidik atau berakibat kepada kinerja mereka sebagai tenaga pengajar.⁷

Sampai saat ini, guru tetap yayasan belum memiliki standar gaji serta kompensasi yang setara dengan jumlah jam pembelajaran, tingkatan jabatan serta tanggung jawab mereka sebagai tenaga pendidik.⁸ Di mana perolehan gaji guru tetap yayasan di SMAS Islam Banyuglugur Kabupaten Situbondo masih tergolong rendah, yakni berkisar padar Rp.150.000,- sampai dengan Rp.500.000,- setiap bulannya dengan waktu mengajar sekitar 6 (enam) hingga 17 (tujuh belas) jam dalam satu minggu.⁹ Tentunya gaji tersebut masih tergolong kecil untuk dapat memenuhi kebutuhan bulanan, dan umumnya masalah gaji menjadi faktor yang menyebabkan menurunnya motivasi kerja guru dalam mengajar. Gaji guru tetap yayasan diambil dari dana Bantuan Operasional Sekolah (Dana BOS). Tentu saja gaji tersebut tidak memenuhi standar dan kompensasi yang sesuai dengan kinerja mereka. Sebagaimana teori Maslow, kebutuhan manusia yang pertama dan terpenting adalah kebutuhan fisik, kebutuhan fisik mudah dipenuhi dengan adanya uang.

Menurut Sari dalam Hidayat Ma'ruf dan Salfudin Fitri, gaji berpengaruh signifikan terhadap motivasi guru, selanjutnya motivasi

⁷ Tri Endi dan Abella Sistra, "Analisis Faktor Motivasi, Lingkungan Kerja, Disiplin dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Guru Honorer di Kabupaten Tangerang," *Jurnal Manajemen Bisnis Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Tangerang* 81, no.1 (2018): 24.

⁸ Ranto Wandu, Studi Identifikasi Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja pada Guru Honorer yang Mengajar di SD Kecamatan STM Hulu Kabupaten Deli Serdang, 3.

⁹ FS, diwawancara oleh penulis, Situbondo, 19 Oktober 2024.

berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.¹⁰ Selain itu, terdapat faktor-faktor tertentu yang berpengaruh terhadap kinerja seorang guru tetap yayasan dalam mengajar. Faktor lain seperti tidak adanya jaminan kesehatan dari pemerintah, lingkungan kerja yang kurang mendukung dan faktor lain dari dalam diri yang mampu mendukung maupun menghambat kinerja.¹¹ Dalam penelitian yang dilakukan oleh Tri Endi dan Abella tahun 2018, terdapat penurunan kualitas profesi, taraf kesejahteraan serta penurunan motivasi yang berujung pada kualitas hasil pendidikan serta kualitas kinerja guru.¹²

Kinerja guru adalah kemampuan serta keberhasilan seorang guru dalam melakukan tugas-tugas mereka dalam pelaksanaan pendidikan.¹³ Mengingat sangat banyak beban yang diemban oleh seorang guru terutama dalam proses pelaksanaan pendidikan dengan interaktif, maka dalam melaksanakan tugasnya harus dilandasi dengan motivasi kerja yang tinggi. Di Indonesia sendiri, keberadaan guru tetap yayasan menjadi elemen penting dalam sebuah sistem pendidikan, terutama di lembaga-lembaga pendidikan yang menghadapi keterbatasan anggaran serta sumber daya manusia yang profesional.

¹⁰Hidayat Ma'ruf, Salafuddin Fitri, "Kinerja dan Motivasi Kerja Guru Honorer di Kampung Terisolir (Studi Kasus di MIS Ulupus Sa'adah Hulu Sungai Utara)," *Jurnal Pendidikan Islam* 10 No. 1, Februari 2021, 364.

¹¹ Ratno Wandu, Studi Identifikasi Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja pada Guru Honorer yang Mengajar di SD Kecamatan STM Hulu Kabupaten Deli Serdang, 3.

¹² Tri Endi dan Abella Sistra, Analisis Faktor Motivasi, Lingkungan Kerja, Disiplin dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Guru Honorer di Kabupaten Tangerang, 24.

¹³ Satriadi dan Muhamad Alny, "Analisis Motivasi Kerja Guru di SMP Negeri 21 Satu Atap Teluk Bintang Kabupaten Bintang," *CASH: Economic, Accounting Sientifi Journal* 1, no. 2 (2018), 54.

SMAS Islam Banyuglugur, sebagai salah satu lembaga pendidikan menengah atas di Kabupaten Situbondo, juga memanfaatkan jasa guru tetap yayasan untuk mendukung proses belajar mengajar. Berdasarkan data yang didapatkan mengenai jumlah siswa, terdapat 67 (enam puluh tujuh) total siswa yang ada di SMAS Islam Banyuglugur Kabupaten Situbondo. Di mana siswa kelas X (sepuluh) berjumlah 18 (delapan belas) siswa, kelas XI (sebelas) berjumlah 18 (delapan belas) siswa, dan 31 (tiga puluh satu) siswa kelas XII (dua belas).¹⁴ Terdapat 13 guru di SMAS Islam Banyuglugur Kabupaten Situbondo, di mana seluruh guru di SMAS Islam merupakan guru tetap yayasan.¹⁵ Hampir sebagian dari guru mengajarkan pelajaran tidak sesuai dengan pendidikan yang mereka ampuh di perkuliahan, serta mengajar dua hingga tiga pelajaran. Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan pada tanggal 18 Oktober 2024, guru di SMAS Islam Banyuglugur Kabupaten Situbondo memiliki motivasi kerja yang cukup baik dan mengajar dengan sangat tulus walau gaji honorer mereka tidak sesuai dengan jam kerja yang mereka emban.¹⁶ Adapun perolehan gaji guru tetap yayasan di SMAS Islam Banyuglugur Kabupaten Situbondo hanya berkisar pada Rp. 150.000,- dengan jumlah jam mengajar 6 (enam) sampai dengan 17 (tujuh belas) jam dalam satu minggu.

Permasalahan terkait dengan gaji tersebut tentu menimbulkan tantangan serta beban tersendiri bagi para guru, sehingga memerlukan

¹⁴ Observasi, SMAS Islam Banyuglugur Kabupaten Situbondo, 17 Oktober 2024.

¹⁵ Dokumentasi, SMAS Islam Banyuglugur Kabupaten Situbondo, 18 Oktober 2024.

¹⁶ Observasi, SMAS Islam Banyuglugur Kabupaten Situbondo, 18 Oktober 2024.

motivasi tinggi untuk tetap memberikan kinerja yang terbaik. Ditambah lagi fasilitas penunjang pengajaran di SMAS Islam Banyuglugur Kabupaten Situbondo masih sangat kurang, di mana tidak adanya proyektor serta laptop untuk guru menjalankan tugas mereka.¹⁷ Namun justru para guru di SMAS Islam Banyuglugur tampak bersemangat untuk menyalurkan ilmu kepada siswanya meski dengan berbagai keterbatasan, dan tetap mensyukurinya. Karena pada dasarnya terdapat beberapa faktor yang dapat berpengaruh terhadap kualitas kinerja guru, yakni motivasi kerja, disiplin kerja serta kepuasan kerja.¹⁸ Namun, terdapat satu faktor yang sangat berpengaruh terhadap kinerja guru tetap yayasan di SMAS Islam Banyuglugur, yakni faktor motivasi kerja mereka yang terlihat tinggi meskipun dengan berbagai keterbatasan serta beban kerja yang tinggi.¹⁹

Dari fenomena yang ditemukan oleh peneliti, Winardi mengemukakan bahwa seseorang yang kurang atau tidak memiliki motivasi hanya akan memberikan upaya kerja yang sangat minim.²⁰ Hal tersebut tidak terlihat pada guru tetap yayasan di SMAS Islam Banyuglugur, yang mengupayakan tenaga serta ilmu untuk tetap memberikan pengajaran yang baik kepada siswanya. Secara lebih jelas, motivasi kerja yang dimaksudkan adalah hal dasar yang mendukung perilaku guru atau individu untuk giat bekerja serta antusias dalam mencapai apa yang mereka inginkan. Banyak penelitian yang

¹⁷ UH, diwawancara oleh penulis, Situbondo, 18 Oktober 2024.

¹⁸ N. Susanto, "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Penjualan PT. Rembaka," *Agora* 7, no. 1 (2019), 2.

¹⁹ Observasi, SMAS Islam Banyuglugur Kabupaten Situbondo, 18 Oktober 2024.

²⁰ Winardi, *Motivasi Pemoivasian dalam Manajemen*, (Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2011), 2.

mengatakan bahwa motivasi adalah suatu kebutuhan yang dapat mendorong individu berbuat ke arah yang mereka tuju. Ini sejalan dengan penuturan Siagian mengenai pengertian motivasi, yakni daya pendorong yang mengakibatkan individu, kelompok atau organisasi mau serta rela untuk mengerahkan seluruh kemampuan mereka dalam bentuk keahlian, keterampilan tenaga dan waktu dalam menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawab mereka dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.²¹

Kemudian dari penuturan Siagian tersebut, motivasi atau motif ini tidak berdiri sendiri begitu saja, tentu terdapat beberapa faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap motivasi tersebut. Dan, faktor-faktor yang mendukung motivasi tersebut saling berkaitan satu sama lain sehingga membentuk sesuatu hal yang dinamakan motivasi.²² Penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa motivasi kerja menjadi salah satu komponen yang penting dalam membentuk kinerja individu. Adapun faktor yang dapat berpengaruh terhadap tinggi ataupun rendahnya motivasi kerja individu, yakni minat terhadap pekerjaan, gaji atau upah, status sosial pekerjaan, pekerjaan pengabdian serta suasana hubungan kemanusiaan atau lingkungan kerja yang baik.²³

Asmawati dalam penelitiannya menemukan dua faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru SMAN di Kabupaten Sumbawa Barat,

²¹ Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed. I, (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), 138.

²² Bimo Walgito, *Pengantar Psikologi Umum*, (Yogyakarta: Andi Offset, 2002), 220.

²³ Satriadi dan Muhamad Alny, *Analisis Motivasi Kerja Guru di SMP Negeri 21 Satu Atap Teluk Bintan Kabupaten Bintan*, 54.

yakni faktor eksternal yang mencakup hubungan baik antar sesama guru dan petinggi sekolah, kebijakan sekolah yang ditetapkan oleh pihak dinas Pendidikan ataupun sekolah sendiri, pemenuhan kebutuhan seperti gaji, honor, jaminan kesehatan, dan lingkungan kerja yang baik. Berikutnya terdapat faktor internal yang mencakup rasa tanggung jawab sebagai seorang guru, dorongan untuk kenaikan pangkat dan golongan sebagai guru, mendapatkan pengakuan serta penghargaan dari orang lain.²⁴

Oleh karena itu, dilihat dari beberapa pemaparan terkait dengan fenomena yang ditemukan dalam sejumlah penelitian terdahulu serta berdasarkan dari hasil observasi yang telah dilakukan, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut untuk menganalisis faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru tetap yayasan di SMAS Islam Banyuglugur Kabupaten Situbondo yang dituangkan dalam judul **“Analisis Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Pada Guru Tetap Yayasan di SMAS Islam Banyuglugur Kabupaten Situbondo.”** Kemudian, untuk dapat menjabarkan data hasil wawancara dan observasi digunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan jenis penelitian lapangan (*field research*). Pendekatan tersebut dipilih dengan tujuan agar dapat menggambarkan faktor yang berpengaruh pada motivasi kerja guru tetap yayasan di SMAS Islam Banyuglugur Kabupaten Situbondo secara lebih rinci.

²⁴ Asmawati, “Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Guru Sekolah Menengan Atas Negeri di Kabupaten Sumbawa Barat,” *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan* 7, no. 4b (2022), 2780-2781.

Dengan demikian, penelitian ini penting untuk mengungkapkan faktor apa saja yang mempengaruhi motivasi kerja guru tetap yayasan di SMAS Islam Banyuglugur Kabupaten Situbondo untuk tetap memberikan waktu serta ilmunya selama lebih dari 2 tahun mengajar. Selain itu, mengetahui bagaimana tantangan yang dihadapi selama menjadi tenaga pengajar di SMAS Islam Banyuglugur.

B. Fokus Penelitian

Fokus penelitian dalam penelitian kualitatif, merupakan penentuan fokus yang didasarkan pada hasil studi terdahulu atau sejumlah referensi, yang kemudian akan dianalisa kebenarannya.²⁵ Dari sejumlah literature yang ditemukan dan uraian pada latar belakang, maka penulis merumuskan sejumlah fokus pada penelitian, sebagai berikut:

- a. Bagaimana faktor yang mempengaruhi motivasi kerja berdampak pada guru tetap yayasan di SMAS Islam Banyuglugur Kabupaten Situbondo?
- b. Bagaimana tantangan yang dihadapi oleh guru tetap yayasan selama mengajar di SMAS Islam Banyuglugur Kabupaten Situbondo?

C. Tujuan Penelitian

Gambaran arah yang hendak dituju pada penelitian ini, dilihat dari uraian latar belakang dan fokus penelitian di atas maka tujuan penelitian diuraikan, sebagai berikut:

²⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitataif dan R&D* (Bandung: ALFABETA), 290.

1. Mendeskripsikan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru tetap yayasan di SMAS Islam Banyuglugur Kabupaten Situbondo
2. Mendeskripsikan tantangan-tantangan yang dihadapi guru tetap yayasan selama mengajar di SMAS Islam Banyuglugur Kabupaten Situbondo.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian adalah sebuah kontribusi yang dapat diberikan dalam sebuah penelitian. Adapun manfaat penelitian ini dapat bersifat teoritik serta bersifat praktis, dalam hal ini manfaat dapat dipergunakan dalam berbagai hal guna untuk mengembangkan serta menjadi landasan untuk melakukan penelitian.²⁶ Adapun uraian mengenai manfaat penelitian, sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Dapat menambah pengetahuan dan wawasan terkait dengan faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru tetap yayasan.
 - b. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai landasan pengembangan sumber daya manusia di sekolah dan sebagai upaya meningkatkan kualitas mutu sekolah.
 - c. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsi pemikiran bagi pengembangan motivasi kerja pegawai dan guru di sekolah serta bahan pembanding penelitian yang lain.

²⁶ Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Tulis Ilmiah*, (Jember: UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, 2022), 103.

2. Manfaat Praktis

- a. Diharapkan para pembaca dan mahasiswa dapat menambah pengetahuan serta mengetahui pentingnya menumbuhkan motivasi dalam bekerja terutama motivasi kerja pada guru tetap yayasan.
- b. Penelitian ini diharap dapat meningkatkan kepercayaan diri guru tetap yayasan di SMAS Islam Banyuglugur sehingga guru tetap yayasan melaksanakan tanggungjawabnya dengan baik.
- c. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan hasil penelitian ini dapat bermanfaat untuk menambah referensi terkait faktor motivasi kerja guru tetap yayasan.

E. Definisi Istilah

Definisi istilah merupakan sekumpulan istilah penting yang menjadi fokus pada penelitian. Tujuan adanya definisi istilah yakni memudahkan pemahaman pembaca sehingga tidak menimbulkan kesalah pahaman makna terhadap istilah.²⁷ Definisi istilah sebagaimana yang dimaksud oleh peneliti, sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah hal dasar atau kekuatan yang mampu merangsang daya gerak, gairah, kemauan seseorang untuk bertindak mencapai suatu tujuan. Pada penelitian ini, yang dimaksudkan motivasi kerja adalah gairah, semangat kerja atau kemauan guru tetap yayasan

²⁷ Tim Penyusun. Pedoman Penulisan Karya Tulis Ilmiah, 105

dalam melaksanakan tugas sebagai tenaga pendidik di SMAS Islam Banyuglugur.

2. Guru Tetap Yayasan

Guru tetap yayasan diartikan sebagai tenaga pendidik yang diangkat oleh yayasan dalam jangka waktu tertentu, dan belum menyangang status sebagai Pegawai Negeri Sipil serta mendapatkan gaji sesuai dengan kesepakatan per-jam pelajaran yang mereka ampu. Istilah guru tetap yayasan yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah guru yang diangkat oleh yayasan di SMAS Islam Banyuglugur.

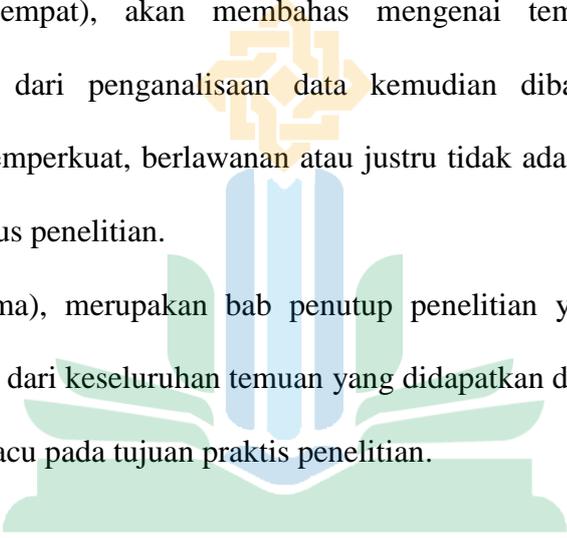
F. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan akan membahas mengenai alur penulisan atau alur pembahasan penelitian yang disusun secara sistematis, yakni dimulai dari bab pertama Pendahuluan hingga bab terakhir sebagai Penutup, yang kemudian akan disajikan secara naratif. Sistematika pembahasannya dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Bab I (satu) merupakan pendahuluan yang menjadi pembuka laporan hasil penelitian, berisi latar belakang yang menjadi landasan permasalahan, kemudian membahas permasalahan yang menjadi fokus bahasan dalam penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi istilah, kemudian sistematika pembahasan penelitian.
2. Bab II (dua), berisikan kajian pustaka yang membahas mengenai jabaran hasil temuan penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian saat ini,

serta kajian teori yang membahas mengenai teori faktor motivasi kerja guru tetap yayasan.

3. Bab III (tiga), membahas mengenai metode penelitian yang menjabarkan mengenai jenis serta pendekatan yang digunakan dalam penelitian, kemudian pengumpulan data dengan mencari sumber teori yang relevan, dan serta teknik analisis data.
4. Bab IV (empat), akan membahas mengenai temuan-temuan yang didapatkan dari penganalisaan data kemudian dibahas apakah hasil tersebut memperkuat, berlawanan atau justru tidak ada kaitan sama sekali dengan fokus penelitian.
5. Bab V (lima), merupakan bab penutup penelitian yang isinya berupa kesimpulan dari keseluruhan temuan yang didapatkan dan juga saran-saran yang mengacu pada tujuan praktis penelitian.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian yang akan dilakukan ini merujuk pada beberapa hasil studi terdahulu yang dianggap relevan atau sesuai dengan fokus masalah, baik hasil studi yang terpublikasi maupun yang belum terpublikasi seperti skripsi, tesis, disertasi, laporan penelitian, atau artikel yang termuat dalam jurnal ilmiah. Penelitian terdahulu akan menjadi acuan bagi peneliti untuk mengembangkan teori, dengan meringkasnya sehingga dapat dilihat sejauh mana orisinalitas penelitian yang dilakukan.

Selain itu, hasil penelitian terdahulu akan berguna untuk menguatkan penelitian yang hendak dilakukan. Beberapa hasil penelitian terdahulu akan dimuat, berikut ini beberapa penelitian yang menjadi acuan pada penelitian yang akan dilakukan, antara lain:

1. Berikutnya, penelitian yang dilakukan oleh Diana Maya, Tiara Sandra, Dinar Anugrah dan Dedi Muhammad tahun 2024 dengan judul “Pengaruh Loyalitas, Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Melayani terhadap Kinerja Guru Honorer Sekolah Menengah Kejuruan: Studi Kasus di SMK Budi Tresna Muhammadiyah Cirebon.”

Tujuan dari penelitian ini adalah mengkaji serta mengidentifikasi faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru Honorer di SMK Budi Tresna Muhammadiyah Cirebon, yakni loyalitas, motivasi kerja dan

kepemimpinan melayani. Penelitian tersebut berangkat karena adanya fenomena rekrutmen guru di SMK Budi Tresna Muhammadiyah Cirebon melalui sistem alumni. Dari hal tersebut mulai menimbulkan sejumlah pertanyaan mengenai kualifikasi serta kemampuan guru dalam mengajar.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jumlah populasi guru tetap yayasan sebanyak 65 orang yang kemudian menjadi sampel dalam penelitian. Metode pengumpulan data menggunakan kuisioner dengan skala yang telah divalidasi pada penelitian terdahulu, dan dianalisis dengan regresi linier.

Dalam penelitian tersebut ditemukan hasil bahwa motivasi kerja menjadi salah satu prediktor paling kuat dalam meningkatkan kinerja guru, dan diikuti dengan loyalitas dan kepemimpinan melayani. Dengan demikian, temuan pada penelitian ini lebih menggaris bawahi pentingnya faktor internal serta eksternal untuk dapat memperkuat motivasi, loyalitas serta praktik kepemimpinan melayani di sekolah.²⁸

2. Penelitian Fera Aida Sapitri dan Resya Dwi Merselina pada tahun 2024 dengan judul “Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Guru MTs Al-Hidayah di Cianjur”

Penelitian tersebut bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Berangkat dari fenomena di MTs Al-Hidayah Cianjur, di mana hanya terdapat 10 guru termasuk PNS dan honorer,

²⁸ Diana, Tiara, Dinar, & Dedi Muhammad, “Pengaruh Loyalitas, Motivasi Kerja, dan Kepemimpinan Melayani terhadap Kinerja Guru Honorer Sekolah Menengah Kejuruan: Studi Kasus di SMK Budi Tresna Muhammadiyah Cirebon,” *JEKMa: Jurnal Ekonomi Manajemen* 28, no. 7 (2024).

beberapa guru masih menggunakan metode tradisional dalam hal mencatat pelajaran hingga memberi tugas tanpa adanya pengawasan di kelas. Hal tersebut berakibat pada suasana kelas yang tidak kondusif serta siswa yang tidak tertib. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif, menggunakan wawancara dan observasi sebagai teknik pengumpulan data.

Dari hasil penelitian yang dilakukan tersebut, ditemukan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru di MTs Al-Hidayah Kabupaten Cianjur. Adapun faktor yang mempengaruhi motivasi dalam temuan tersebut, yakni 1) faktor eksternal: gaji, lingkungan kerja, pengakuan dari pihak sekolah, orang tua dan masyarakat, 2) faktor internal: tingkat pendidikan, peluang untuk meningkatkan kualitas pendidik, kebanggaan atas peran sebagai guru.²⁹

3. Kemudian, penelitian yang dilakukan oleh Asmawati di tahun 2022 dengan judul “Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Guru Sekolah Menengah Atas Negeri di Kabupaten Sumbawa Barat.”

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan faktor-faktor motivasi kerja guru SMA Negeri di Kabupaten Sumbawa Barat. Penelitian ini berangkat karena berkuasanya perkembangan teknologi di abad 21 sehingga sebagai tenaga pengajar harus mengemban beban untuk melaksanakan tugas dalam mengajar. Maka dari itu dibutuhkan motivasi kerja yang mempengaruhi kinerja guru dalam mengajar.

²⁹ Fera dan Resya, “Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Guru MTs Al-Hidayah di Cianjur,” *Jurnal Inovasi dan Manajemen Bisnis* 6, no. 3 (Juli, 2024).

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan menggunakan wawancara dan angket dalam memperoleh data. Penelitian tersebut dilakukan pada 32 guru di 5 SMA Negeri di Kabupaten Sumbawa Barat. Hasil dari temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa adanya faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, yakni faktor eksternal (kebijakan sekolah, hubungan dengan rekan kerja, gaji dan honor, jaminan kesehatan dan lingkungan kerja). Terdapat pula faktor intrinsik yang mendorong motivasi kerja guru, yakni tanggung jawab melaksanakan tugas, keinginan aktualisasi diri untuk kenaikan pangkat, dan keinginan untuk mendapatkan pengakuan.³⁰

4. Dian Oksi dan Anggun Resdasari penelitian tahun 2021 dengan judul “*Job Insecurity dan Motivasi Kerja pada Guru Sekolah Dasar (SD) Honorer di Kecamatan Binangun Kabupaten Cilacap.*”

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara *job insecurity* dengan motivasi kerja pada guru tetap yayasan di SD Kecamatan Binangun, Cilacap. Penelitian ini didasari pada faktor yang berkontribusi terhadap motivasi kerja, yakni *job insecurity*, untuk mendapatkan datanya dilakukan dengan menyebarkan kuisioner.

Kemudian, penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, menggunakan *cluster random sampling* untuk menentukan jumlah sampel, yakni 100 guru tetap yayasan. Kuisioner menggunakan skala terpakai, yakni skala *job insecurity* dan motivasi kerja dengan menggunakan teknik

³⁰ Asmawati, “Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Guru Sekolah Menengan Atas Negeri di Kabupaten Sumbawa Barat,” *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan* 7, no. 4b (2022), 2780-2781.

analisis regresi sederhana. Hasil analisis menunjukkan adanya hubungan negatif yang signifikan, di mana semakin tinggi *job insecurity* maka akan semakin rendah motivasi kerja guru honorer dan sebaliknya. *Job insecurity* memainkan peranan sebesar 14,5% terhadap motivasi kerja guru tetap yayasan SD.³¹

5. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Ranto Wandi Ginting tahun 2019 dalam skripsinya yang berjudul “Studi Identifikasi Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja pada Guru Honorer yang Mengajar di SD Kecamatan STM Hulu Kabupaten Deli Serdang.”

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi berapa besar kontribusi motivasi kerja guru honorer di SD Kecamatan STM Hulu Kabupaten Deli Serdang. Dengan didasari oleh permasalahan guru honorer yang mengajar di daerah yang memiliki motivasi tinggi dalam mengajar, adapun motivasi mengajar tersebut didasari oleh beberapa hal. Untuk itu, penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan skala pengukuran motivasi kerja.

Populasi pada penelitian ini sebanyak 44 orang dan pengambilan sampel dengan menggunakan *totally sampling*, di mana seluruh populasi akan menjadi sampel dalam penelitian. Data yang diambil akan dianalisis dengan menggunakan analisis faktor. Adapun hasil yang didapatkan dari

³¹ Dian Oksi dan Anggun Resdasari, “*Job Insecurity* dan Motivasi Kerja pada Guru Sekolah Dasar (SD) Honorer di Kecamatan Binangun Kabupaten Cilacap,” *Jurnal Empati* 10, no. 4 (Agustus 2021).

analisis faktor menunjukkan kontribusi terbesar dari faktor motivasi kerja, yakni faktor kondisi kerja serta pekerjaan itu sendiri.³²

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Pengaruh Loyalitas, Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Melayani terhadap Kinerja Guru Honorer Sekolah Menengan Kejuruan: Studi Kasus di SMK Budi Tresna Muhammadiyah Muhammadiyah Cirebon (2024)	<ul style="list-style-type: none"> - Menggunakan guru honorer sebagai subjek penelitian. - Meneliti mengenai motivasi kerja guru sekolah swasta. 	<ul style="list-style-type: none"> - Menggunakan metode kuantitatif. - Meneliti variabel lain yakni pengaruh loyalitas, dan kepemimpinan terhadap kinerja guru.
2.	Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Guru MTs Al-Hidayah di Cianjur (2024)	<ul style="list-style-type: none"> - Menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. - Menggunakan wawancara dan observasi sebagai pengambilan data. - Menggunakan guru honorer sebagai subjek penelitian. - Meneliti faktor yang mempengaruhi motivasi kerja. 	<ul style="list-style-type: none"> - Subjek selain guru honorer juga guru yang menyandang status sebagai PNS.
3.	Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Guru Sekolah Menengah	<ul style="list-style-type: none"> - Menggunakan metode kualitatif deskriptif. - Menggunakan 	<ul style="list-style-type: none"> - Subjek adalah guru SMA berpangkat dan bergolongan III. - Pengambilan

³² Ranto Wandu, Studi Identifikasi Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja pada Guru Honorer yang Mengajar di SD Kecamatan STM Hulu Kabupaten Deli Serdang,36

	Atas Negeri di Kabupaten Sumbawa Barat (2022)	wawancara untuk mendapatkan data. - Meneliti tentang faktor motivasi kerja.	data juga menggunakan kuisioner untuk beberapa guru, kepala sekolah dan staff TU. - Subjek berasal dari guru SMA negeri.
4.	<i>Job Insecurity</i> dan Motivasi Kerja pada Guru Sekolah Dasar (SD) Honorer di Kecamatan Binangun Kabupaten Cilacap (2021)	- Meneliti tentang motivasi kerja pada guru tetap yayasan. - Menggunakan subjek guru tetap yayasan.	- Menggunakan metode kuantitatif. - Subjek merupakan guru honorer tingkat Sekolah Dasar negeri (SD). - Terdapat variabel lain, yakni <i>job insecurity</i> .
5.	Studi Identifikasi Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja pada Guru Honorer yang Mengajar di SD Kecamatan STM Hulu Kabupaten Deli Serdang (2019)	- Meneliti faktor yang mempengaruhi motivasi kerja. - Sama-sama menggunakan guru tetap yayasan sebagai subjek.	- Menggunakan metode kuantitatif dengan analisis faktor. - Subjek merupakan guru tetap yayasan tingkat Sekolah Dasar negeri (SD).

Sumber: Dokumentasi 2024

B. Kajian Teori

Kajian teori merupakan pembahasan mengenai teori yang akan digunakan sebagai landasan atau perspektif dalam melakukan penganalisaan penelitian. Pembahasan mengenai kajian teori secara lebih luas akan

memperdalam wawasan peneliti untuk mengkaji fokus permasalahan yang telah dirumuskan.³³

1. Teori Motivasi

a. Teori Motivasi dalam Hierarki Kebutuhan Maslow

Abraham Harold Maslow menjelaskan bahwa motivasi yang tumbuh dalam diri seseorang tergantung pada keberadaan seseorang dalam hierarki tersebut. Semakin tinggi keberadaan seseorang dalam hierarki tersebut, semakin tinggi pula motivasinya untuk melakukan sesuatu yang besar demi mencapai sebuah prestasi yang dapat membanggakan dirinya atau organisasinya. Ada beberapa hierarki kebutuhan menurut Abraham Maslow, sebagai berikut³⁴:

- 1) Kebutuhan fisiologis yaitu kebutuhan yang diperlukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup seseorang. Di dalam organisasi kebutuhan itu dapat berupa uang, hiburan, program pensiun, lingkungan kerja yang nyaman.
- 2) Kebutuhan keselamatan dan keamanan yaitu kebutuhan keamanan dari ancaman. Sebuah organisasi kebutuhan ini berupa keamanan kerja, senioritas, program pemberhentian kerja, uang pesangon.
- 3) Kebutuhan rasa memiliki yaitu kebutuhan akan teman, cinta dan memiliki, di dalam organisasi dapat berupa kelompok kerja baik secara formal maupun informal.

³³ Tim Penyusun, Pedoman Penulisan Karya Tulis Ilmiah, 95.

³⁴ Umi dan Olievia, *Psikologi Industri & Organisasi* (Surabaya: Penerbit Bintang, 2019),

- 4) Kebutuhan akan harga diri yaitu kebutuhan akan penghargaan diri, pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungan. Di dalam organisasi dapat berupa reputasi diri, gelar, dan sebagainya.
- 5) Kebutuhan akan perwujudan diri adalah kebutuhan untuk mengembangkan potensi diri seutuhnya. Di dalam organisasi kebutuhan itu meliputi pengembangan keterampilan, kesempatan untuk kreatif, prestasi dan promosi, dan kemampuan memiliki kendali sepenuhnya.

b. Teori Motivasi Kebutuhan McClelland

Kemudian, McClelland menjelaskan bahwa terdapat 3 (tiga) kebutuhan manusia yang sangat penting di dalam sebuah organisasi. Adapun kebutuhan yang dimaksudkan, yakni³⁵:

- 1) Kebutuhan meraih prestasi yaitu kemampuan untuk mencapai standar yang telah ditentukan perusahaan dengan menunjukkan daya juang karyawan untuk menuju keberhasilan.
- 2) Kebutuhan meraih kekuasaan atau otoritas kerja yaitu kebutuhan untuk membuat individu berperilaku dalam keadaan yang wajar dan bijaksana dalam melaksanakan tugas.
- 3) Kebutuhan berafiliasi yaitu kebutuhan untuk menjalin hubungan interpersonal dan mengenal lebih dekat teman kerja dalam lingkup pekerjaannya.

³⁵ Umi dan Olievia, *Psikologi Industri & Organisasi* (Surabaya: Penerbit Bintang, 2019), 21-22

c. Teori Harapan

Teori yang dikemukakan oleh Vroom's. teori ini mengemukakan bahwa tindakan seseorang cenderung untuk dilakukan karena harapan hasil yang akan didapatkan. Misalnya harapan jenjang karir, insentif, tambahan fasilitas dan penghargaan.³⁶ Adapun mengenai motivasi yang dikemukakan oleh Vroom's, sebagai berikut:

- 1) *Effort-performance relationship*, kemungkinan yang akan diterima oleh individu dengan menampilkan kemampuannya untuk mencapai prestasi kerja yang baik.
- 2) *Performance-reward relationship*, tingkatan kepercayaan individu atas prestasi kerja tertentu akan menyebabkan harapan yang ingin dicapai.
- 3) *Reward-personal goal relationship*, penghargaan organisasi atas seseorang menyebabkan kepuasan individu di dalam bekerja.

Beberapa teori di atas menyatakan bahwa motivasi merupakan suatu hal yang mengakibatkan seseorang mengarah ke hasil yang ingin dicapai. Dengan kata lain, seseorang tidak akan berupaya apabila tidak ada sesuatu yang diinginkan dan tidak ada yang mereka harapkan.

2. Motivasi Kerja Guru

a. Definisi Motivasi Kerja

Motivasi kerja memiliki dua suku kata, yakni “motivasi” dan “kerja.” Di mana motivasi berangkat dari bahasa latin *movere* yang

³⁶ Umi dan Olievia, *Psikologi Industri & Organisasi* (Surabaya: Penerbit Bintang, 2019), 23-24.

memiliki artian menggerakkan atau *to move*.³⁷ Stephen P. Robbins mendefinisikan motivasi adalah bentuk kesediaan individu untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang kemudian dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individu.³⁸ Kemudian menurut Uno, motivasi berasal dari kata motif yang memiliki arti kekuatan dalam individu yang dapat menyebabkan individu tersebut bertindak dan motivasi lebih dekat pada melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan.³⁹

Selanjutnya, definisi motivasi kerja menurut Winardi, yakni segala kekuatan potensial yang ada di dalam diri individu yang dapat terpengaruh oleh imbalan finansial dan non-finansial dari lingkungan kerja.⁴⁰ Motivasi kerja dalam lingkup kerja organisasi atau lembaga ini dapat diartikan sebagai proses psikologis yang dapat mendorong adanya tindakan untuk mencapai tujuan.⁴¹ Definisi tersebut sejalan dengan pengertian yang diungkapkan oleh Keith Davis dan Newstrom dalam Brian Alex, di mana pegawai atau karyawan akan termotivasi dalam bekerja karena melihat adanya capaian tujuan penting dalam pekerjaan tersebut.⁴²

³⁷ Maya Wulan Pramesti, "Motivasi: Pengertian, Proses dan Arti Penting dalam Organisasi," *Gema Eksos* 5, no. 1 (2009), 23.

³⁸ Stephen P. Robbins, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Prenhallindo, 1998), 166.

³⁹ Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya Analisis di Bidang Pendidikan* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2016), 1.

⁴⁰ Winardi, *Manajemen Perusahaan: Teori, Praktek, dan Riset*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2002), 6.

⁴¹ John Werner dan DeSimone, *Human Resource Development*, (USA: Thomson, 2006), 48.

⁴² Brian Alex, "Faktor-Faktor Motivasi Kerja Studi Kasus pada Tenaga Pendidik Guru tetap yayasan," *Jurnal Manajemen* 2, no. 2 (Januari, 2017), 3.

Dari beberapa penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa definisi dari motivasi kerja yakni sebuah dorongan, kekuatan serta daya yang mampu menggerakkan seseorang untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi kerja akan mendorong pegawai atau karyawan untuk mengerahkan seluruh tenaga serta waktu yang dimilikinya karena adanya suatu tujuan, dan dipengaruhi oleh imbalan finansial dan non-finansial dari tempat kerja.

b. Aspek dalam Motivasi Kerja

Motivasi kerja menurut Anoraga dalam Ranto memiliki 3 (tiga) aspek, adapun aspek dalam motivasi kerja, yakni⁴³:

- 1) Adanya keadaan termotivasi dari dalam diri individu, di mana individu yang memiliki motivasi dapat ditandai dengan adanya kesiapan untuk melakukan kegiatan.
- 2) Adanya tujuan arah di mana tingkah laku tersebut tertuju, karena suatu kebutuhan yang menuntut untuk dipenuhi, maka kebutuhan tersebut menimbulkan suatu keadaan siap untuk berperilaku yang terarah pada tujuan konkret.
- 3) Tingkah laku yang timbul diarahkan oleh sebuah keadaan yang dituju. Adapun maksud tingkah laku ini bersifat biologis maupun psikologis, di mana determinan tersebut akan merangsang timbulnya keadaan yang disebut kebutuhan, kemudian keadaan tersebut mendorong perilaku untuk memenuhi kebutuhan.

⁴³ Ranto Wandu, Studi Identifikasi Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja pada Guru Honorer yang Mengajar di SD Kecamatan STM Hulu Kabupaten Deli Serdang, 17.

Kemudian, Gellermen dalam Maya Wulan mengemukakan aspek motivasi yang sangat penting, yakni seluruh individu umumnya memiliki kebutuhan untuk diperlakukan sebagai manusia yang berharga dan menjadi orang yang dirasa mampu dicapainya. Di mana aspek motivasi ini menekankan pada cara berperilaku individu untuk dapat memenuhi kebutuhan mereka.⁴⁴ Hal ini sejalan dengan apa yang dikemukakan Conger, adapun aspek dalam motivasi kerja sebagai berikut:

- 1) Adanya sikap positif yang menunjukkan kepercayaan diri, perencanaan dan optimism yang tinggi terhadap suatu hal.
- 2) Motivasi menunjukkan adanya suatu orientasi tujuan dan tingkah laku yang diarahkan pada sesuatu.
- 3) Timbul kekuatan yang mendorong individu untuk melakukan sesuatu. Di mana kekuatan tersebut dapat berasal dari dalam diri maupun lingkungan individu.

c. Indikator Untuk Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja dapat digunakan untuk menilai sejauh mana guru memiliki dorongan untuk mencapai tujuan dalam pekerjaannya. Di mana indikator motivasi kerja dapat dijelaskan dari teori yang dikemukakan oleh Uno, bahwa motivasi kerja seorang guru/pegawai dapat dilihat dari beberapa hal berikut⁴⁵:

⁴⁴ Maya Wulan Pramesti, Motivasi: Pengertian, Proses dan Arti Penting dalam Organisasi, 33.

⁴⁵ Hamzah B. Uno, Teori Motivasi dan Pengukurannya Analisis di Bidang Pendidikan. 127

1) Tanggung Jawab Tinggi

Guru yang memiliki motivasi tinggi dalam mengajar akan menunjukkan tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaannya. Hal ini terlihat dari kemampuan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan ketentuan yang berlaku, tanggung jawab dalam mengajar di kelas, menjaga kualitas kerja, dan berusaha untuk mencapai target organisasi.

2) Capaian Prestasi

Berikutnya, indikator motivasi kerja tercermin dari adanya capaian prestasi berupa penghargaan dari instansi maupun hasil karya yang diciptakan. Tidak hanya itu, capaian prestasi ini juga menunjukkan adanya usaha yang konsisten dan dedikasi yang besar untuk mencapai tujuan yang telah ditargetkan.

3) Mengikuti Pengembangan Diri

Indikator selanjutnya yang mencerminkan bahwa guru termotivasi, yakni aktif mengikuti kegiatan pengembangan diri. Adapun kegiatan pengembangan diri dapat berupa program pelatihan guru yang diadakan oleh lembaga pendidikan, mengikuti seminar, dan melanjutkan perkuliahan ke jenjang lebih tinggi. Partisipasi ini mencerminkan adanya keinginan untuk terus meningkatkan kemampuan, pengetahuan serta kompetensi dalam bidang pekerjaannya.

4) Sikap Kemandirian

Indikator motivasi kerja dapat dilihat dari sikap kemandirian guru dalam bertindak. Guru yang mandiri mampu menyelesaikan tugas serta tanggung jawabnya secara mandiri, dengan menggunakan inisiatif tanpa menunggu arahan serta perintah dari pimpinan. Sikap mandiri ini menunjukkan adanya tingkat kepercayaan diri serta rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya.

Sejalan dengan indikator yang dikemukakan oleh Uno, Suparno menjelaskan bahwa motivasi kerja memiliki peranan yang penting dalam keberhasilan proses pembelajaran. Kemudian, Suparno menjelaskan indikator motivasi kerja seorang guru, sebagai berikut⁴⁶:

1) Adanya Kebutuhan Berprestasi

Guru dengan motivasi kerja tinggi cenderung memiliki dorongan kuat untuk meningkatkan prestasinya secara maksimal. Hal tersebut dapat dilihat dari:

- a) Memiliki kemampuan untuk menetapkan standar yang tinggi dalam mengajar.
- b) Senang terhadap tantangan yang memacu kreativitas dalam mengajar.
- c) Memiliki ambisi untuk meningkatkan tingkat pendidikan.

⁴⁶ Suparno, *Psikologi Pendidikan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007), 133.

- d) Memiliki ambisi untuk mencapai tujuan yang telah ditargetkan, baik dalam hal keberhasilan siswa hingga pencapaian pribadi.

2) Peluang untuk Berkembang Secara Profesional

Seorang guru dengan motivasi kerja yang tinggi dapat terlihat dari keinginannya untuk terus belajar dan berkembang, baik secara pribadi maupun profesional. Dengan ini, guru dengan motivasi tinggi akan:

- a) Aktif untuk mencari kesempatan meningkatkan keterampilan mengajar melalui berbagai pelatihan dan seminar.
- b) Aktif mengikuti program pelatihan guru, seminar atau mengikuti kursus.
- c) Selalu berusaha memperluas wawasan untuk mengembangkan karier serta memenuhi kebutuhan siswa.

3) Bangga Terhadap Profesi yang Diampu

Guru yang memiliki motivasi kerja akan menunjukkan rasa bangga serta memiliki kepuasan terhadap profesi yang tengah dijalannya. Adapun rasa bangga tersebut dapat muncul melalui:

- a) Merasa puas saat melihat keberhasilan siswa.
- b) Memiliki kecintaan terhadap peranan sebagai tenaga pendidik.

4) Pengakuan dan Penghargaan dari Orang Lain

Guru membutuhkan pengakuan dari lingkungan sekitarnya atas apa yang telah mereka capai serta pengakuan akan kontribusi mereka. Hal ini dapat dilihat dari:

- a) Apresiasi atas keberhasilan dalam mengajar, baik dari pimpinan, siswa ataupun masyarakat.
 - b) Pengakuan secara formal berupa penghargaan atau sertifikat.
 - c) Pujian serta dukungan moral yang mampu meningkatkan kepercayaan diri guru, berasal dari pimpinan, rekan kerja, siswa atau masyarakat.
- 5) Gaji atau kompensasi

Gaji menjadi salah satu faktor penting untuk memotivasi guru. Gaji yang diterima akan berpengaruh pada peningkatan motivasi kerja seorang guru, yang dapat dilihat dari:

- a) Memberikan rasa aman secara finansial yang dapat mendukung fokus dalam mengajar.
- b) Memberikan upah sesuai dengan jam kerja dan beban kerja.
- c) Adanya kompensasi terhadap hasil kerja keras dalam mengajar.

Beberapa indikator tersebut saling berkaitan satu sama lain untuk membentuk motivasi kerja guru. Perlu diperhatikan pula bagaimana manajemen dan sistem pendidikan di sekolah yang dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kinerja guru.

3. Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Guru

Motivasi kerja tidak dapat timbul begitu saja tanpa adanya sebuah determinan atau faktor. Menurut Winardi terdapat dua faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja, yakni faktor internal dan faktor eksternal.

Adapun penjelasan mengenai kedua faktor tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut⁴⁷:

- a. Faktor Internal atau intrinsik, merupakan faktor yang berasal dari dalam diri individu. Faktor internal ini mencakup:
 - 1) Keinginan, yakni mencakup keinginan yang disadari maupun yang tidak disadari yang menyebabkan individu melakukan suatu tindakan. Keinginan ini terlepas dari apa yang mereka butuhkan dan terlepas dari rasa takut yang individu rasakan.
 - 2) Kemampuan individu, tentu tiap manusia memiliki kapastias biologis maupun psikologis yang berbeda-beda. Faktor motivasi kerja ini dapat didasari atas kemampuan atau kesediaan individu untuk melakukan upaya agar mencapai tujuan yang diinginkan.
 - 3) Pemenuhan sumber-sumber daya, artinya motivasi kerja individu dapat meningkat karena adanya keinginan untuk memenuhi kebutuhan mereka. Sebagai manusia tentu memiliki keinginan untuk mendapatkan kekuasaan, untuk mencapai itu maka dibutuhkan motivasi kerja yang tinggi.
- b. Faktor eksternal atau ekstrinsik, yakni faktor yang asalnya dari luar diri individu yang dapat mempengaruhi motivasi kerja, faktor ini mencakup:
 - 1) Gaji atau kompensasi menjadi salah satu faktor eksternal yang dapat berpengaruh terhadap motivasi kerja individu. Imbalan atau

⁴⁷ Winardi, *Motivasi Pemotivasian dalam Manajemen*, (Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2011), 8

gaji yang sesuai dengan kinerja individu tentu akan meningkatkan motivasi kerja untuk mendapatkan imbalan tersebut.

- 2) Adanya promosi yang berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja individu. Di mana promosi merupakan salah satu usaha pemasaran individu untuk dapat naik pangkat.
- 3) Adanya pujian, yakni pengakuan bahwa kinerja individu tersebut masuk dalam kategori baik. Pemberian pujian atau penghargaan ini akan mendorong individu untuk terus bekerja dengan sebaik mungkin.

Sejalan dengan faktor-faktor yang diungkapkan oleh Winardi. Berikutnya Herzberg dalam Munandar, mengemukakan bahwa terdapat dua faktor motivasi kerja, yakni faktor intrinsik dan ekstrinsik. Adapun kedua faktor tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut ini⁴⁸:

1) Faktor Intrinsik

- a) *Responsibility* atau tanggung jawab, yakni sebuah keadaan yang mewajibkan individu untuk menanggung seluruh kejadian dan siap untuk dipermasalahkan, diperkarakan serta dituntut atas kinerja mereka. Dengan demikian, karena adanya sebuah tanggung jawab dalam pekerjaan yang membuat guru termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka.
- b) *Advancement* (kemajuan), yakni adanya keinginan dari individu untuk menambah pengetahuan serta pengalaman mereka dalam

⁴⁸ Munandar, *Psikologi Industri dan Organisasi*, (Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press), 2001), 228.

sebuah pekerjaan. Di mana motivasi kerja dapat meningkat karena adanya keinginan individu untuk maju dalam pekerjaan yang mereka lakukan.

- c) Pekerjaan yang mereka lakukan itu sendiri, di mana tantangan yang mereka rasakan selama menjadi tenaga pendidik.
- d) *Achievement* atau capaian, yakni kemungkinan-kemungkinan individu untuk mencapai sebuah kebutuhan kerja mereka.
- e) *Recognition* atau pengakuan, yakni adanya pengakuan terhadap kinerja yang telah individu lakukan. Adanya pengakuan atas kerja keras dalam lingkungan kerja atau di luar lingkungan akan meningkatkan motivasi kerja.

2) Faktor Ekstrinsik (Faktor dari luar individu)

- a) Kebijakan dan administrasi perusahaan, di mana adanya peraturan yang berlaku dalam sebuah perusahaan. Kebijakan tersebut mengenai kebijakan sekolah, apabila kebijakan tersebut sesuai dengan tenaga pendidik maka akan meningkatkan motivasi kerja.
- b) Adanya gaji/honor/kompensasi, motivasi kerja akan meningkat atau menurun juga karena adanya gaji yang dibayarkan secara periodik. Selain itu adanya beberapa jaminan-jaminan yang memastikan kesejahteraan pegawai sehingga adanya kewajaran gaji sebagai balasan jasa yang diberikan.
- c) Hubungan baik antar pribadi di lingkungan kerja menjadi faktor ekstrinsik motivasi kerja. Adanya hubungan yang baik ketika

berinteraksi dengan pegawai lain, tentu akan meningkatkan motivasi kerja.

- d) Kondisi kerja yang sesuai dan mampu mendukung pelaksanaan tugas individu dalam menyelesaikan pekerjaannya.

4. Guru tetap yayasan

Guru tetap yayasan (GTY) merupakan pegawai tetap yang diangkat oleh pihak yayasan, GTY juga disebut sebagai guru honorer tidak tetap yang mengabdikan diri di sekolah swasta. Pemberian gaji sepenuhnya menjadi tanggung jawab pihak sekolah yang bersangkutan. Para guru GTY yang telah memiliki sertifikat pendidik maka mendapatkan tambahan kesejahteraan dari Pemerintah melalui Tunjangan Profesi Guru (TPG). Beberapa dari guru GTY juga mendapatkan tunjangan fungsional, di mana tunjangan tersebut diberikan kepada guru yang telah memiliki Nomor Unit Pendidik dan Tenaga Kependidikan (NUPTK), serta telah melakukan penyetaraan Guru Bukan Pegawai Negeri Sipil (GBPNS).

Sebagai Guru Tetap Yayasan (GTY) tidak bisa diangkat menjadi guru Pegawai Negeri Sipil, terkecuali guru tersebut mendaftar melalui jalur umum. Jumlah GTY sampai saat ini pun masih sangat kecil, yakni terdapat 504.155 GTY yang masuk dalam binaan Kemdikbud.⁴⁹

⁴⁹ Erly Agustin P., "Hubungan Antara Disiplin Kerja dengan Produktivitas Kerja pada Guru Yayasan Tetap di MTs YP Al-Azhar Medan Sunggal," (Skripsi: Universitas Medan Area, 2019), 7.

BAB III

METODE PENELITIAN

Metode penelitian diartikan sebagai teknik ilmiah yang digunakan dalam mendapatkan data penelitian.⁵⁰ Adapun pada penelitian ini akan digunakan metode kualitatif deskriptif yang metode penelitian dan menjadi teknik dalam pemerolehan data yang dilakukan secara ilmiah. Secara lebih rinci, metode yang digunakan dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut.

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, di mana pada pengumpulan data/informasi dalam penelitian ini lebih mengarah pada data kualitatif serta memanfaatkan analisis secara kualitatif. Bentuk data yang diterima merupakan kata-kata, narasi dan bukan berbentuk angka atau data numerik. Teknik pendekatan tersebut dipilih karena fokus dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui fenomena yang terjadi pada lokasi penelitian, yakni SMAS Islam Banyuglugur. Adapun penelitian kualitatif menurut Sugiyono adalah penelitian yang berlandaskan filsafat *postpositivisme*, dan digunakan untuk meneliti kondisi obyek yang alamiah, di mana peneliti merupakan instrument kunci dari pengambilan sampel data dilakukan secara *purposive* dan *snowbaal*, teknik pengumpulan dengan triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif, dan hasil dari penelitian kualitatif lebih menekankan pada makna bukan mengeneralisasi.⁵¹

⁵⁰ Tim Penyusun, Pedoman Penulisan Karya Ilmiah, 103.

⁵¹ Sugiyono, Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, 15.

Dengan ini, pendekatan kualitatif deskriptif hasil data yang diperoleh nantinya berbentuk deskriptif, berupa kata-kata dan bukan angka. Adapun data yang dihasilkan berasal dari hasil wawancara guru tetap yayasan di SMAS Islam Banyuglugur Kabupaten Situbondo, observasi secara langsung, data dari dokumen sekolah atau dokumen resmi lainnya.⁵² Kemudian, jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian lapangan (*field research*), yakni peneliti melakukan pengumpulan data serta informasi secara langsung dari subjek di lapangan. Penelitian ini bukan bermaksud untuk megeneralisasikan hasil temuan, akan tetapi untuk mendeskripsikan bagaimana hasil temuan dari responden sesuai dengan fokus kajian yang telah ditentukan sebelumnya.

B. Lokasi Penelitian

Adapun lokasi yang dituju sebagai tempat penelitian, yakni SMAS Islam Banyuglugur, Situbondo, Jawa Timur. Pemilihan tempat penelitian ini berdasarkan atas pertimbangan serta ketertarikan peneliti terhadap fenomena yang ada di SMAS Islam Banyuglugur Kabupaten Situbondo, seluruh gurunya berstatus sebagai guru tetap yayasan, yakni terdapat 13 guru dengan gaji yang kecil dan fasilitas serba terbatas tidak menggoyahkan motivasi kerja mereka sebagai guru. Selain itu, pemilihan lokasi ini juga dikarenakan belum ada penelitian di lokasi tersebut terkait dengan faktor motivasi kerja guru tetap yayasan di SMAS Islam Banyuglugur. Karena peneliti ingin melihat faktor apa saja yang mempengaruhi motivasi kerja guru tetap yayasan dan melihat kondisi tenaga pengajar di SMAS Islam Banyuglugur yang memiliki semangat

⁵² Lexy Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif: Edisi Revisi* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2010), 4.

tinggi dalam mengajar siswanya, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di lokasi tersebut.

C. Subjek Penelitian

Pada penelitian ini, pemilihan subjek dilakukan dengan menggunakan metode *purposive* sampling, yaitu teknik pemilihan subjek/informan berdasarkan dengan kriteria beberapa kriteria atau pertimbangan khusus yang relevan dengan fokus penelitian.⁵³ Adapun kriteria subjek yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Guru tetap yayasan yang mengajar di SMAS Islam Banyulugur Kabupaten Situbondo, berjenis kelamin laki-laki dan perempuan. Total guru di SMAS Islam Banyuglugur Kabupaten Situbondo, yakni 13 (tiga belas) guru yang seluruhnya berstatus guru tetap yayasan.
2. Telah mengabdikan selama minimal 2 tahun sebagai guru tetap yayasan di SMAS Islam Banyulugur. Kemudian, dari 13 (tiga belas) jumlah total guru tetap yayasan di SMAS Islam Banyuglugur, terdapat 5 (lima) guru yang dipilih, yakni:
 - a. Subjek NF yang telah mengajar selama 5 (lima) tahun.
 - b. Subjek RZM yang telah mengajar selama 5 (lima) tahun.
 - c. Subjek UH yang telah mengajar selama 4 (empat) tahun.
 - d. Subjek FS yang mengajar selama 3 (tiga) tahun.
 - e. Subjek SD guru yang telah mengajar selama 3 (tiga) tahun.

⁵³ Abd. Hadi, Asrori & Rusman, *Penelitian Kualitatif Studi Fenomenologi, Case Study, Grounded Theory, Etnografi, Biografi* (Jawa Tengah: CV. Pena Persada, 2021): 52.

3. Mengajar hanya di satu instansi, yakni SMAS Islam Banyulugur.

SMAS Islam Banyulugur Kabupaten Situbondo memiliki total guru berjumlah 13 (tiga belas), di mana 2 (dua) diantaranya merupakan petugas Tata Usaha (TU) dan operator sekolah. Dari ke-13 (tiga belas) tenaga pendidik tersebut, keseluruhan merupakan guru tetap yayasan dan hanya satu yang telah melakukan sertifikasi. Kemudian, dari 11 (sebelas) guru yang tersisa, peneliti mengambil 5 (lima) guru yang sesuai dengan kriteria yang telah dibuat, yakni:

- a. NF guru tetap yayasan yang telah mengajar selama 5 (lima) tahun.
- b. RZM guru tetap yayasan sekaligus Wakil Kepala Sekolah dan sekretaris yayasan, telah mengajar selama 5 (lima) tahun.
- c. UH guru tetap yayasan sekaligus Waka Bagian Kesiswaan yang telah mengajar selama 4 (empat) tahun.
- d. FS guru tetap yayasan yang telah mengajar selama 3 (tiga) tahun.
- e. SD guru tetap yayasan yang telah mengajar selama 3 (tiga) tahun.

Berdasarkan penuturan dari kelima subjek, bahwa yayasan dari SMAS Islam Banyulugur menetapkan beberapa ketentuan untuk tenaga pendidik di SMA. Di mana seluruh guru tidak diperbolehkan untuk mengajar di lembaga lain selain SMAS Islam Banyulugur.

D. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data diperlukan dalam penelitian untuk memberikan informasi serta menganalisis fokus penelitian. Adapun pengumpulan data

dalam penelitian ini digunakan berbagai macam metode untuk mengumpulkan data yang diperlukan, yakni:

1. Wawancara

Wawancara merupakan teknik dalam pengumpulan data yang dilakukan langsung dengan informan melalui sesi tanya jawab secara langsung. Peneliti ingin mengetahui lebih mendalam terkait dengan faktor apa saja yang berpengaruh terhadap motivasi kerja guru tetap yayasan dan permasalahan apa saja yang terjadi selama pengalaman mengajar. Maka, pada penelitian ini digunakan teknik wawancara semi-terstruktur, di mana pertanyaan utama akan diatur dalam pedoman wawancara sesuai dengan tujuan penelitian, dan memiliki fleksibilitas untuk mengajukan pertanyaan lain di luar pertanyaan yang sudah disiapkan. Pertanyaan bersifat pertanyaan terbuka tujuannya untuk mendorong informan agar memberikan jawaban secara lebih mendalam dan dengan terbuka.⁵⁴

Pemilihan metode wawancara semi-terstruktur ini dengan tujuan agar informan lebih nyaman menyampaikan pendapat mereka secara lebih terbuka terkait dengan pertanyaan yang diberikan, dan untuk memperoleh data yang dibutuhkan secara intensif. Selain itu, digunakan metode wawancara semi-terstruktur ini memudahkan peneliti untuk menyesuaikan situasi di lokasi.

⁵⁴ Margono, *Metodologi Penelitian Pendidikan* (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), 167.

2. Observasi

Berikutnya, untuk mengumpulkan data lebih lanjut mengenai fenomena yang diteliti digunakan teknik observasi secara partisipatif untuk mengamati situasi secara langsung. Adapun observasi dilakukan bersamaan saat wawancara sedang berlangsung, di mana peneliti akan mengamati bagaimana sikap dan ekspresi informan ketika proses wawancara, serta bagaimana keadaan informan ketika proses mengajar berlangsung.

3. Dokumentasi

Pengumpulan data pada penelitian ini, selain dengan wawancara dan observasi peneliti juga menggunakan dokumentasi sebagai sumber perolehan data. Adapun dokumentasi yakni dengan mencari data yang berkenaan dengan fokus masalah yang didapatkan bisa berbentuk catatan, transkrip, buku, majalah, rapat, dan lain sebagainya.⁵⁵ Penelitian ini melibatkan penggunaan foto kegiatan wawancara, foto lokasi, gambaran situasi, profil lokasi penelitian, dan hasil wawancara subjek penelitian di SMAS Islam Banyuglugur Kabupaten Situbondo, serta sumber lainnya sebagai pelengkap data dari penelitian.

E. Analisis Data

Analisis data ini melibatkan bagaimana pengerjaan, pengorganisasian, pemecahan, sintesis data serta pengungkapan hal penting yang perlu

⁵⁵ Margono, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, 167.

dilaporkan.⁵⁶ Dalam hal ini, analisis data pada penelitian kualitatif merupakan proses yang melibatkan pencarian, pengelompokan serta klasifikasi sistematis data yang diperoleh dari wawancara serta observasi, sehingga nantinya data yang disajikan dapat dipahami serta dapat disampaikan dengan baik kepada orang lain.⁵⁷

Menurut Milles dan Huberman, analisis data dalam penelitian kualitatif adalah proses interaktif yang berlangsung secara berkelanjutan atau kontinu hingga peneliti tidak lagi mendapatkan informasi yang baru, sehingga data yang didapatkan sudah jenuh. Proses dalam analisis data menurut Milles dan Huberman melibatkan tiga tahapan, yakni:

1. Reduksi Data

Reduksi data dalam penelitian kualitatif adalah merangkum, meneliti hal pokok, memfokuskan pada hal penting, mencari tema dan pola penelitian.⁵⁸ Dalam penelitian ini, peneliti akan melakukan reduksi data dengan memilah data pokok kemudian difokuskan pada hal yang penting berkaitan dengan fokus penelitian. Selanjutnya, data dari hasil wawancara akan digolongkan sesuai dengan fokus penelitian.

Proses reduksi data ini bertujuan agar narasi presentasi hasil data yang didapatkan dalam proses pengelompokan data ini dapat dipahami secara efektif serta mampu membimbing menuju kesimpulan yang mampu dipertanggungjawabkan datanya.

⁵⁶ Tim Penyusun, Pedoman Penulisan Karya Tulis Ilmiah, 95.

⁵⁷ Sugiyono, Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitaitaf dan R&D, 240.

⁵⁸ Abd. Hadi, Asrori & Rusman, Penelitian Kualitatif Studi Fenomenologi, Case Study, Grounded Theory, Etnografi, Biografi, 74.

2. Penyajian Data (*Data Display*)

Penyajian data dalam penelitian kualitatif ini dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar tiap kategori, *flowchart* dan lain sejenisnya. Karena pada penelitian ini digunakan metode kualitatif deskriptif, maka data akan disajikan dalam bentuk teks yang sifatnya naratif. Penyajian data dalam bentuk teks ini berguna untuk memperjelas hasil penelitian, dan dibantu dengan mencantumkan gambar ataupun tabel.⁵⁹

3. *Conclusion/Verivication* (Penarikan Kesimpulan)

Berikutnya, menurut Milles dan Huberman dalam tahapan ketiga analisis penelitian kualitatif adalah penarikan kesimpulan atau *conclusion/verivication*. Kesimpulan dalam penelitian kualitatif memungkinkan untuk menjawab rumusan masalah atau fokus penelitian yang telah ditentukan sejak awal. Hasil kesimpulan merupakan sebuah temuan baru yang belum ada atau belum pernah ditemukan sebelumnya.

Kesimpulan dalam sebuah penelitian kualitatif dapat berbentuk gambaran suatu obyek yang sifatnya belum jelas menjadi jelas, atau dapat berupa hubungan kausal atau hubungan interaktif mengenai sebuah hipotesis atau teori.⁶⁰ Suatu kesimpulan dapat dipercaya apabila didukung dengan adanya bukti valid dan konsisten.

⁵⁹ Abd. Hadi, Asrori & Rusman, Penelitian Kualitatif Studi Fenomenologi, Case Study, Grounded Theory, Etnografi, Biografi, 75.

⁶⁰ Abd. Hadi, Asrori & Rusman, Penelitian Kualitatif Studi Fenomenologi, Case Study, Grounded Theory, Etnografi, Biografi, 66.

F. Keabsahan Data

Keabsahan data ini dilakukan untuk mengetahui kredibilitas data yang ditemukan selama berada dilapangan, dengan menggunakan beberapa teknik salah satunya teknik triangulasi.⁶¹ Adapun triangulasi sumber dan triangulasi teknik, adapun penjelasannya sebagai berikut:

1. Triangulasi Sumber

Triangulasi sumber merupakan teknik yang digunakan untuk melihat kredibilitas data temuan penelitian mengenai faktor motivasi kerja guru tetap yayasan di SMAS Islam Banyulugur. Triangulasi sumber akan membantu peneliti melakukan eksplorasi untuk melihat kebenaran data dari beberapa sumber dan membandingkan hasil transkripsi wawancara yang didapatkan dari kelima subjek hingga memperoleh data yang valid.

2. Triangulasi Teknik

Berikutnya untuk melihat keabsahan data pada penelitian ini digunakan triangulasi teknik, yakni dengan melakukan pengecekan pada sumber yang sama namun data yang diperoleh dari teknik yang berbeda. Triangulasi teknik akan digunakan untuk meneliti faktor yang mendasari motivasi kerja guru tetap yayasan di SMAS Islam Banyulugur, dengan menggunakan data hasil wawancara dibandingkan dengan hasil data yang diperoleh dari observasi.

G. Tahap-Tahap Penelitian

Berikutnya, tahap-tahap penelitian ini akan menguraikan rencana pelaksanaan penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Tahapan ini dimulai dari pra-penelitian, pengembangan desain, penelitian sebenarnya hingga tahap

⁶¹ Abd. Hadi, Asrori & Rusman, 66.

penulisan laporan.⁶² Adapun tahap-tahap penelitian yang dilakukan, antara lain:

1. Tahap Pra-Penelitian

Pada tahap pra-penelitian atau penelitian pendahuluan, mencakup perencanaan studi yang hendak dilakukan, yakni mulai dari penentuan judul, konteks penelitian, fokus penelitian, tujuan, manfaat serta metode dalam pengumpulan data. Berikutnya, peneliti akan memilih lokasi penelitian serta memilih informan untuk penelitian.

2. Tahap Penelitian Lapangan

Pada tahapan ini, peneliti telah memasuki tahapan penelitian di lapangan dengan tujuan untuk memperoleh data melalui wawancara, observasi dan melakukan dokumentasi. Tahapan ini dilakukan untuk memperoleh informasi terkait dengan fokus masalah secara terperinci.

3. Tahap Analisis Data

Tahap analisis data dari hasil yang telah dikumpulkan melalui wawancara, observasi dan dokumentasi. Hasil analisis akan disajikan dalam bentuk uraian naratif dengan kesimpulan. Selanjutnya, untuk menjamin keabsahan data akan diterapkan metode triangulasi sumber. Kemudian, peneliti akan menyusun laporan sesuai dengan pedoman penulisan karya ilmiah.

⁶² Tim Penyusun, Pedoman Penulisan Karya Tulis Ilmiah, 40

BAB IV

PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS DATA

A. Gambaran Objek Penelitian

1. Profil SMAS Islam Banyuglugur

SMAS Islam Banyuglugur merupakan Sekolah Menengah Atas swasta berbasis Islam yang berlokasi di Kecamatan Banyuglugur, Situbondo, Jawa Timur. Lebih tepatnya SMAS Islam Banyuglugur beralamatkan di Jalan Raya Kalianget KM. 153, Banyuglugur, Situbondo. SMA Swasta berbasis Islam di Banyuglugur ini telah mengantongi akreditasi B berdasarkan SK No. 599/BAN-SM/SK/2019, dan telah berdiri sejak tahun 1989 di bawah naungan Yayasan Ghema Syarqawi El Qudsy.⁶³

Berkomitmen untuk memberikan pendidikan dengan kualitas tinggi bagi para siswanya. SMAS Islam Banyuglugur berfokus pada pengembangan akademik yang seimbang dengan nilai-nilai Islam serta memberikan pendidikan yang berlandasakn pada ajaram Islam. Pada awal berdirinya SMAS Islam Banyuglugur dengan sarana dan prasarana yang terbatas untuk menjalankan kegiatan belajar. Namun, semangat para tenaga pendidik serta dukungan masyarakat sekitar membuat SMAS Islam Banyuglugur terus mengalami perkembangan hingga sampai saat ini.

⁶³ Dokumentasi, SMAS Islam Banyuglugur Kabupaten Situbondo, 18 Oktober 2024.

Saat ini, SMAS Islam Banyuglugur memiliki 13 (tiga belas) tenaga pendidik yang juga menjabat sebagai pembantu Kepala Sekolah dalam menjalankan operasional sekolah. Hampir keseluruhan tenaga pendidik yang mengajar di SMAS Islam Banyuglugur berstatus sebagai guru tetap yayasan, dan hanya beberapa yang telah melakukan sertifikasi. Namun, hal tersebut tidak membatasi semangat juang sebagai seorang tenaga pendidik yang mendedikasikan tenaga untuk membentuk generasi yang berkarakter dan menanamkan nilai-nilai keagamaan. Adapun daftar 13 (tiga belas) guru yang berada di SMAS Islam Banyuglugur, sebagai berikut⁶⁴:

Tabel 4. 1
Daftar Guru SMAS Islam Banyuglugur

No.	Nama Guru	Jabatan	Mapel
1.	Moh. Akbar I, S.Hum.	Guru	Bahasa Arab & PJOK
2.	Santi Geminiar Dewi, S.Pd	Guru	Matematika
3.	Reynaldi Gumilar	Staff TU	-
4.	Nur Fitiriah, S.Ag	Guru	Pendidikan Agama Islam & Sejarah
5.	Rovita Kurnia Dewi, S.Pd	Waka Kurikulum	Fisika
6.	Aryadi Hidayanto, S.Pd	Waka Sarpras	PKN
7.	Faiqoh Tsuroya, S.Pd	Guru	Biologi
8.	Eva Maghfiroh, S.Pd	Bendahara	Bahasa Indonesia
9.	Raayatus Zaitunyl	Waka Kesiswaan	Fiqih
10.	Siti Risqiyah, S.Pd	Kepala Sekolah	Bahasa Inggris
11.	Fathor Rahman, S.Pd	Operator Sekolah	-
12.	Akhmadun, S. Ag., M.Pd	Waka Humas	Bahasa Daerah
13.	Ulfatun Hasanah, S.E	BK	Ekonomi dan KWU

Sumber: Dokumentasi Daftar Guru SMAS Islam Banyuglugur

⁶⁴ Dokumentasi, SMAS Islam Banyuglugur Kabupaten Situbondo, 18 Oktober 2024.

2. Visi dan Misi SMAS Islam Banyuglugur

Dalam merumuskan sebuah visi dan misi, pihak-pihak terkait melakukan musyawarah untuk menetapkannya agar sesuai dengan aspirasi tiap kelompok. Kemudian, SMAS Islam Banyuglugur menetapkan visi dan misi tersebut berdasarkan tujuan, yakni untuk mempersiapkan siswa menghadapi tantangan masa depan dengan tetap berpegang teguh pada nilai-nilai agama. Adapun visi dan misi SMAS Islam Banyuglugur dapat dijabarkan sebagai berikut⁶⁵:

a. Visi

Menjadi sekolah Islam yang unggul dan mampu mencetak generasi berakhlakul kharimah, cerdas, berwawasan global dan berdaya saing tinggi dalam menghadapi tantangan zaman.

b. Misi

Untuk mencapai visi tersebut, SMAS Islam Banyuglugur telah menetapkan misi, sebagai berikut:

- 1) Menanamkan nilai-nilai akhlakul karimah melalui pendidikan agama yang insentif, sehingga siswa memiliki karakter Islami dalam kehidupan sehari-hari.
- 2) Meningkatkan kualitas pembelajaran dengan memadukan ilmu pengetahuan umum dan agama secara proporsional untuk menghasilkan lulusan yang cerdas dan berprestasi.

⁶⁵ Dokumentasi, SMAS Islam Banyuglugur Kabupaten Situbondo, 18 Oktober 2024.

- 3) Mendorong siswa untuk menguasai teknologi informasi dan bahasa asing sebagai bekal menghadapi era globalisasi.
- 4) Mengembangkan potensi siswa melalui kegiatan ekstrakurikuler yang beragam, baik di bidang akademik maupun non-akademik.
- 5) Menciptakan lingkungan sekolah yang kondusif dan Islami yang mendukung pembentukan karakter serta pengembangan bakat dan minat siswa.
- 6) Mengoptimalkan peran guru dan tenaga pendidik dalam memberikan pelayanan pendidikan yang berkualitas, melalui pembinaan dan pelatihan berkelanjutan.

3. Keadaan Lingkungan dan Sekolah

SMAS Islam Banyuglugur berada di daerah pesisir, dengan luas tanah 2.550 meter persegi di bawah naungan Yayasan Ghema Syarqawi El Qudsy. Di mana sekolah tersebut memiliki 6 (enam) ruang kelas, dilengkapi dengan laboratorium IPA, perpustakaan, ruang guru, ruang kepala sekolah dan lapangan yang cukup untuk kegiatan upacara maupun kegiatan olahraga. Selain itu, SMAS Islam Banyuglugur juga memiliki kamar mandi untuk siswa dan juga kamar mandi untuk guru. SMAS Islam Banyuglugur juga dilengkapi dengan akses internet yang terbatas, yakni dengan kecepatan 10 Mb. Namun, dengan kecepatan tersebut sudah mampu untuk menunjang kegiatan belajar-mengajar.⁶⁶

⁶⁶ Observasi, SMAS Islam Banyuglugur Kabupaten Situbondo, 18 Oktober 2024.

4. Kondisi Informan

Informan pada penelitian yang dilakukan di SMAS Islam Banyuglugur diambil 5 (lima) guru tetap yayasan, yakni NF, RZM, UH, FS dan SD. Subjek NF, RZM dan UH adalah subjek utama dalam penelitian ini, karena NF dan RZM merupakan guru tetap yayasan yang sudah mengajar selama 5 tahun di SMAS Islam Banyuglugur, dan masih lajang. RZM selain menjadi guru di SMAS Islam, informan merupakan sekretaris yayasan dan menjabat sebagai Wakil Kepala Sekolah. Kemudian, informan UH telah menjadi guru tetap yayasan selama 4 tahun, dan merupakan Waka Kesiswaan di SMAS Islam Banyuglugur selain menjadi tenaga pendidik. Informan FS kini telah menjadi guru tetap yayasan, telah mengajar selama kurang lebih 3 tahun dan SD guru tetap yayasan di SMAS Islam Banyuglugur telah mengajar selama 3 tahun. UH, FS dan SD telah menikah.

Kelima informan berperan sebagai guru mata pelajaran yang juga membantu Kepala Sekolah dalam menjalankan kegiatan operasional sekolah. Karena adanya aturan dari yayasan, di mana guru yang mengajar di SMAS Islam Banyuglugur tidak diperbolehkan untuk menyabang atau mengajar di dua lembaga atau lebih. Karena hal tersebut, kelima informan hanya mengajar di SMAS Islam Banyuglugur dan sebagian informan memiliki bisnis sampingan untuk mencukupi kebutuhan mereka. Tantangan sebagai guru yang mereka hadapi tentu beragam, serta bagaimana cara informan mengatasi tantangan tersebut juga beragam.

Meski adanya tantangan serta berbagai keterbatasan fasilitas yang ada di SMAS Islam Banyuglugur, kelima informan tetap bersemangat mengajar menyalurkan ilmunya kepada siswa SMAS Islam Banyuglugur. Selain itu, kelima informan seluruhnya memiliki niatan yang tulus untuk mengabdikan dan mengembangkan keinginan atau hobi mereka dalam mengajar agar mencetak generasi yang mampu bersaing di era globalisasi.⁶⁷

B. Penyajian dan Analisis Data

1. Faktor Motivasi Kerja Guru tetap yayasan di SMAS Islam

Banyuglugur

Seluruh guru di SMAS Islam Banyuglugur Kabupaten Situbondo bersatus guru tetap yayasan, dan berdasarkan dari observasi dan wawancara yang telah dilakukan peneliti, mendapati bahwa motivasi guru di SMAS Islam Banyuglugur Kabupaten Situbondo sangat tinggi meskipun dengan berbagai keterbatasan. Motivasi yang tinggi ini dapat meningkatkan gairah dan dedikasi guru dalam melaksanakan tugas mereka dalam mengajar secara maksimal. Tentunya, motivasi tersebut tidak dapat timbul dengan sendirinya tanpa ada sebuah determinan atau faktor yang mempengaruhinya. Maka dari itu, ditemukan permasalahan yang ingin digali secara lebih mendalam oleh peneliti, yakni bagaimana faktor motivasi kerja guru tetap yayasan di SMAS Islam Banyuglugur.

⁶⁷ Observasi, SMAS Islam Banyuglugur Kabupaten Situbondo, 18 Oktober 2024.

Dari hasil wawancara serta observasi yang telah dilakukan oleh peneliti, menunjukkan adanya faktor-faktor motivasi internal dan juga eksternal yang mempengaruhi motivasi kerja guru. Adapun faktor internal berupa keinginan serta kemampuan individu. Kemudian faktor eksternal berupa gaji (honor), lingkungan kerja, rekan kerja dan sikap pemimpin.

a. Faktor Internal Motivasi Kerja Guru tetap yayasan

Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa motivasi tidak berdiri sendiri tanpa adanya determinan atau faktor pencetus. Dan, motivasi memiliki sifat siklus yang melingkar, di mana motivasi dapat timbul dipicu beberapa perilaku yang tertuju pada suatu tujuan tertentu, dan akan berhenti ketika tujuan telah tercapai. Kemudian, hal tersebut akan muncul kembali apabila terdapat sesuatu kebutuhan lagi.

Dorongan-dorongan yang mampu memicu motivasi kerja seseorang dapat berasal dari dalam diri (internal). Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan kepada kelima informan, terdapat beberapa faktor internal yang dapat menimbulkan motivasi kerja dalam mengajar yang dapat dijabarkan lebih lanjut, sebagai berikut:

1) Keinginan dalam Diri

Dari hasil wawancara dan observasi yang telah dilakukan, didapati bahwa kelima informan memiliki keinginan yang disadari muncul dari dalam diri informan. Keinginan tersebut merupakan keinginan untuk mengajar, mengabdikan dan mengembangkan potensi mengajar mereka. Hal tersebut disampaikan oleh kelima informan

pada hasil wawancara serta observasi. Seperti yang diutarakan oleh informan utama NF, pada 18 Oktober 2024 pukul 09.35 sampai dengan pukul 10.00 WIB, sebagai berikut:

“Keinginan mbak. Keinginan untuk mengajar”⁶⁸

Kemudian, informan NF menjelaskan lebih lanjut mengapa dirinya memilih untuk menjadi seorang guru.

“Awalnya saya ingin mengembangkan potensi yang saya miliki, sebelumnya saya pernah mengajar di Banjarmasin, Mbak.”⁶⁹

Hasil wawancara di atas menjelaskan bahwasannya informan NF memang memiliki keinginan dari dalam dirinya untuk menjadi seorang tenaga pengajar. Dari hasil keterangan NF sedari dulu memiliki cita-cita sebagai dosen, dan menjadi guru tetap yayasan di SMAS Islam Banyuglugur adalah salah satu langkah untuk mengembangkan potensinya dalam mengajar. Kemudian, hal tersebut juga disebutkan oleh informan RZM yang kini menjabat sebagai sekretaris yayasan sekaligus wakil kepala sekolah yang berstatus sebagai guru tetap yayasan di SMAS Islam Banyuglugur, dalam wawancaranya pada 11.00 hingga 11.30, 18 Oktober:

“Ibadah sama keinginan diri sih, Mbak. Saya guru, awal-awal memang saya ngga mau mengajar. Apalagi awal-awal kita sangat susah ya, gajinya juga ga seberapa. Tapi memang harus ada paksaan diri, dan melihat anak-anak yang kadang kurang perhatian jadi saya menjadi tertarik jadi guru. Kalo ada apa-apa tuh guru selalu jadi yang

⁶⁸ NF, diwawancara oleh penulis, Situbondo, 18 Oktober 2024.

⁶⁹ NF, diwawancara oleh penulis, Situbondo, 18 Oktober 2024.

terdepan ya. Jadi saya kalo ditanya kenapa mau jadi guru? Ya kenapa ngga, apalagi siswa kita sampe berprestasi itu bikin kita bener-bener bangga.”⁷⁰

Berdasarkan hasil wawancara di atas, RZM mengaku bahwa awal mulanya menjadi guru di SMA bukanlah keinginannya, terlebih lagi dengan gaji yang masih sangat sedikit. Berbeda dengan informan NF yang memang memiliki cita-cita serta keinginan kuat untuk menjadi tenaga pendidik. Namun, keinginan tersebut muncul didasari pula dengan niat RZM untuk beribadah dengan cara menyalurkan ilmu kepada siswa-siswanya. Di samping itu, RZM juga mengungkapkan bahwa dirinya tetap ingin menjadi guru di SMAS Islam Banyuglugur dan tidak ada keinginan untuk mendaftar sebagai guru PNS:

“...karena saya ga bisa pindah lokasi tugas. Karena di sini cikal bakalnya Al-Munir ada, dan di sini sudah tanggung jawab saya sebagai sekretaris yayasan, dan wakil kepala. Jadi saya harus berada di sini, ngga bisa kemana-kemana, dan ngga bisa mau mengikuti PNS. Dan udah nyaman sih di sini.”⁷¹

Hasil wawancara di atas, menyatakan adanya keinginan besar RZM untuk mengabdikan dan mendedikasikan tenaga serta ilmunya di SMAS Islam Banyuglugur. Terlebih lagi RZM juga merangkap sebagai sekretaris yayasan serta wakil kepala sekolah tahun ajar 2024/2025, tentu hal tersebut memberikan motivasinya dalam memberikan kinerjanya untuk sekolah serta siswa-siswinya.

⁷⁰ RZM, diwawancara oleh penulis, Situbondo, 18 Oktober 2024.

⁷¹ RZM, diwawancara oleh penulis, Situbondo, 18 Oktober 2024.

Kemudian, hal yang sama diungkapkan oleh informan UH pada wawancara 18 Oktober 2024, pukul 12.20 hingga 12.50 WIB. Informan mengungkapkan alasannya menjadi seorang guru didasari pada keinginan yang sudah menjadi cita-cita dan identitas dirinya, sebagaimana penuturannya berikut:

“Heem! Sebenarnya kalau profesi guru itu sudah jadi apa ya? Seperti identitas gitu, jadi melekat. Kalau jadi guru itu memang sudah jadi cita-citanya mbak dan alhamdulillah ada peluang di sini di SMA jadi mbak masuk.”⁷²

Informan juga menambahkan alasan dirinya ingin menjadi seorang guru, sebagaimana penuturannya:

“Karena ya salah satunya hobi, cita-cita juga dek, terus rasa ingin mentransfer ilmu gitu, pengen apa ya? Ya pengen generasi bangsa ini terdidik gitu, kalau bukan mbak siapa lagi? Kalau bukan sekarang kapan lagi? Gitu!”⁷³

Keinginan besar informan untuk menyalurkan ilmu dan dedikasi yang tinggi untuk mencerdaskan generasi muda menjadi alasan mengapa informan termotivasi untuk menjadi guru. Hal tersebut sejalan dengan observasi yang peneliti lakukan pukul 08.00 WIB, di mana UH mengajar dengan penuh semangat meskipun masih dengan metode tradisional karena terbatasnya fasilitas yang ada di SMAS Islam Banyuglugur.

Rata-rata guru mengajar dengan menggunakan metode tradisional, seperti mendikte serta menuliskan materi di papan tulis.

⁷² UH, diwawancara oleh penulis, Situbondo, 18 Oktober 2024.

⁷³ UH, diwawancara oleh penulis, Situbondo, 18 Oktober 2024.

Namun, hal tersebut tidak menurunkan keinginan mereka untuk terus memberikan ilmu yang terbaik.

2) Ketersediaan Individu

Faktor yang mendorong adanya motivasi kerja informan sebagai guru tetap yayasan, karena adanya ketersediaan individu untuk mencapai apa yang mereka inginkan. Dari hasil wawancara serta observasi yang telah dilakukan, didapati bahwa informan memang berkeinginan dan dirinya merasa sanggup untuk melakukan pekerjaan tersebut. Hal tersebut dinyatakan oleh informan FS yang saat ini telah menjadi guru tetap yayasan, pada wawancaranya tanggal 19 Oktober 2024, pukul 09.00 hingga 09.30 WIB, sebagai berikut:

“Alhamdulillah, karena memang kalau saya ngelihat profesi saya sekarang memang sebelumnya kan memang cita-citanya menjadi guru....Ya karena melanjutkan perjuangan orang tua salah satunya.”⁷⁴

Informan FS menyatakan bahwa guru merupakan cita-citanya dan merupakan bentuk dedikasinya terhadap orang tua dengan melanjutkan perjuangan menjadi seorang guru. Hasil wawancara tersebut menyatakan adanya kesanggupan informan dalam mencapai tujuannya sebagai seorang guru.

Kemudian, hal yang sama diungkapkan oleh informan SD pada wawancaranya 19 Oktober 2024 pukul 12.30 hingga 12.55, sebagaimana berikut:

⁷⁴ FS, diwawancara oleh penulis, Situbondo ,19 Oktober 2024.

“Karena pertama dulu kebetulan guru matematika di sini itukan diangkat jadi P3K, lolos P3K. Hhmm... jadinya saya masuk ke sini.”⁷⁵

Hasil wawancara tersebut mengungkapkan adanya kesanggupan informan untuk mengisi kekosongan tenaga pendidik di SMAS Islam Banyuglugur. Kemudian, beberapa guru tetap yayasan di SMAS Islam Banyuglugur tidak hanya mengajar di satu mata pelajaran saja. Dari hasil observasi yang dilakukan peneliti pada 18 Oktober 2024 pada pukul 09.30 WIB, di mana beberapa guru harus mengajar hingga tiga mata pelajaran, kemudian harus membantu Kepala Sekolah dalam menjalankan operasional sekolah sehari-hari.

Terlebih lagi bagi informan yang awalnya bukan mengajar mata pelajaran tersebut, namun ketika menjadi guru tetap yayasan di SMAS Islam Banyuglugur harus bersedia untuk mengajar mata pelajaran yang bukan merupakan *basic* mereka saat di bangku perkuliahan. Hal tersebut sesuai dengan penuturan dari informan NF, dalam wawancaranya:

“...Sedangkan mata pelajaran yang saya ajar di sini itu bukan basic jurusan saya. Jadi itu sih yang berat menurut saya... Saya dari kuliah IAT... jadi malemnya sebelum saya masuk ngajar itu saya harus belajar PAI dan Sejarah. Terutama Sejarah ya, karena PAI kan masih nyambung, nah kalau Sejarah kan bertolak belakang banget.”⁷⁶

⁷⁵ SD, diwawancara oleh penulis, Situbondo ,18 Oktober 2024.

⁷⁶ NF, diwawancara oleh penulis, Situbondo ,19 Oktober 2024.

Dari dokumentasi daftar guru di SMAS Islam Banyuglugur, terdapat 7 (tujuh) guru yang merangkap sebagai Waka, bendahara serta BK. Dan beberapa diantaranya juga mengajar lebih dari satu mata pelajaran di SMAS Islam Banyuglugur. Hal tersebut dikarenakan kurangnya tenaga pendidik yang memiliki *basic* dalam mata pelajaran tersebut. Kemudian, ditambah pula karena guru tetap yayasan yang hanya mengajar di satu mata pelajaran saja hanya mendapatkan gaji sedikit. Hal tersebut diungkapkan oleh UH, sebagaimana dalam wawancaranya berikut:

“...Kalau jabatan kita sebagai Waka tunjangannya semakin tinggi, kalau cuman hanya guru mapel, dek. Misalkan satu mapel ya, itu lebih kecil, jadi kalau pengen besar tambahan gajinya ya harus lebih berat gitu kinerjanya kalau di guru tetap yayasan ini.”⁷⁷

Tentu sebab adanya aturan tersebut, menjadikan guru memiliki kemampuan serta ketersediaan dalam mendedikasikan tenaga dan waktu untuk siswa-siswi di SMAS Islam Banyuglugur. Tentunya hal tersebut tidak lepas dari keterampilan individu dalam mengajar serta memahami materi pelajaran. Sejalan dengan observasi yang telah dilakukan oleh informan pada saat jam pelajaran berlangsung, informan dengan terampil memberikan materi serta mampu menjawab beberapa siswa yang bertanya meskipun informan tidak memiliki ilmu dasar mengenai pelajaran yang mereka ampu.

⁷⁷ UH, diwawancara oleh penulis, Situbondo ,19 Oktober 2024.

3) Rasa Tanggung Jawab

Selain kedua faktor di atas, dari hasil wawancara serta observasi pada kelima informan menyatakan dan menunjukkan bahwa motivasi kerja mereka didorong karena adanya rasa tanggung jawab terhadap profesi serta jabatan yang informan miliki di SMAS Islam Banyuglugur. Seperti yang diutarakan oleh informan RZM yang merupakan guru yang merangkap sebagai sekretaris yayasan, wakil kepala sekolah serta Penanggung Jawab (PJ) di SMAS Islam Banyuglugur, berikut:

“Mungkin ini salah satunya ya saya memilih untuk tidak ikut PNS, karena saya ga bisa pindah lokasi tugas. Karena di sini cikal bakalnya Al-Munir ada, dan di sini sudah tanggung jawab saya sebagai sekretaris yayasan, dan wakil kepala. Jadi saya harus berada di sini, ngga bisa kemana-kemana, dan ngga bisa mau mengikuti PNS. Dan udah nyaman sih di sini.”⁷⁸

Hal tersebut sejalan dengan hasil observasi yang peneliti lakukan, di mana RZM sebagai wakil kepala sekolah yang juga membimbing siswa-siswi selama pembelajaran. Sebagai seorang guru sekaligus wakil kepala sekolah RZM harus memberikan contoh bagaimana agar anak didiknya mampu untuk lebih percaya diri meraih prestasi, sebagaimana penuturannya:

“Saya yang mimpin bagaimana anak didik saya itu mereka bisa berprestasi, paling tidak kalau mereka ga berprestasi mereka itu pede. Mereka percaya diri dan ada potensi yang bisa dikembangkan.”⁷⁹

⁷⁸ RZM, diwawancara oleh penulis, Situbondo ,18Oktober 2024.

⁷⁹ RZM, diwawancara oleh penulis, Situbondo ,18 Oktober 2024.

Kemudian, informan SD juga mengutarakan hal yang sama, di mana menjadi guru harus bisa menjadi panutan yang baik bagi masyarakat serta siswa-siswi di sekolah, sebagaimana penuturannya berikut:

“Hhhmmm? Beban moralnya, ya harus bisa jadi panutan yang baik.”⁸⁰

Tanggung jawab seorang guru sebagai tenaga pendidik tidak hanya memberikan ilmu mereka dan mendidik siswa agar menjadi siswa yang mampu mengembangkan potensi mereka. Namun, tanggung jawab guru juga dapat dilihat dari kepatuhan mereka terhadap aturan-aturan yang telah ditetapkan pimpinan, dalam hal ini merupakan pimpinan yayasan. Di mana pihak lembaga yayasan dari SMAS Islam Banyuglugur tidak memperbolehkan tenaga pendidik untuk mengajar di lembaga lain.

Hal tersebut seperti yang diungkapkan oleh informan RZM, sebagai berikut:

“Yang penting tidak mencabang. Misal ngajar di sini, terus ngajar di lembaga lain. Karena itu ketentuan lembaga yayasan ini. Mengapa seperti itu? Karena kita gak pengen anak didik kita dikorbankan saat ada tabrakan jam.”

Berdasarkan hasil wawancara dari kelima informan mengikuti dan menyetujui adanya aturan tersebut. Patuh terhadap aturan merupakan salah satu bentuk tanggung jawab informan

⁸⁰ SD, diwawancara oleh penulis, Situbondo ,18 Oktober 2024.

sebagai guru. Di mana mereka ingin memberikan yang suasana belajar yang kondusif bagi para siswanya.

4) Adanya Tujuan yang Hendak Dicapai

Faktor internal berikutnya yang ditemukan oleh peneliti berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan oleh para informan, yakni adanya tujuan yang hendak mereka capai. Di mana kelima informan mengaku bahwa menjadi guru adalah keinginan mereka dan sudah menjadi sebuah cita-cita yang ingin dicapai. Meskipun dengan gaji yang sedikit atau harus mengatasi tantangan yang ada di lapangan, mereka tetap semangat dan terus memberikan tenaga untuk mengajar. Beberapa informan menyatakan bahwa dirinya mencoba untuk mendaftarkan diri sebagai guru PTG atau PNS. Sebagaimana penuturan informan NF:

“Pernah. Tahun ini adalah tahun kedua, Mbak.”⁸¹

Kemudian hal yang sama diucapkan oleh informan UH:

“Sebelumnya untuk PNS belum, tapi untuk daftar PTG kemarin pernah, jadi pengalaman sudah kemarin.”⁸²

Informan UH juga mengungkapkan bahwa dirinya telah masuk dalam data Dapodik namun memang belum memiliki niatan lebih lanjut menjadi P3K, sebagaimana penuturannya:

“...Tapi ya Alhamdulillah kan mbak juga masuk di ini, masuk di Dapodik sudah, cuman belum ada niatan. Ya mbak sendiri pengen mengabdikan di sini sih dek, cinta terhadap sekolah ini, di sini! Kalau takutnya masih di PPG,

⁸¹ NF, *Wawancara*, Situbondo 18 Oktober 2024.

⁸²UH, *Wawancara*, Situbondo, 18 Oktober 2024.

eh apa? Hhmm.. di P3K takut dipindah, takut apa gitu ya... ”⁸³

Berdasarkan penuturan UH tersebut, UH tetap menjadi guru tetap yayasan ini karena memiliki tujuan, yakni untuk mengabdikan. Di samping itu, terdapat rasa cinta UH terhadap SMAS Islam Banyuglugur. Kemudian, informan RZM berbeda dengan informan lain yang pernah mengikuti pendaftaran sebagai guru PNS atau P3K agar mencapai tujuannya sebagai guru yang lebih baik. RZM mengaku bahwa dirinya tidak memiliki ketertarikan untuk mendaftar sebagai guru PNS. Hal tersebut sebagaimana disampaikan oleh RZM dalam wawancaranya:

“Mungkin ini salah satunya ya saya memilih untuk tidak ikut PNS, karena saya ga bisa pindah lokasi tugas. Karena di sini cikal bakalnya Al-Munir ada, dan di sini sudah tanggung jawab saya sebagai sekretaris yayasan, dan wakil kepala. Jadi saya harus berada di sini, ngga bisa kemana-kemana, dan ngga bisa mau mengikuti PNS. Dan udah nyaman sih di sini. ”⁸⁴

Sama seperti UH, RZM juga memiliki tujuan untuk mengabdikan di yayasan SMAS Islam Banyuglugur yang merupakan cikal bakal dari Al-Munir. Informan juga menyatakan tanggung jawabnya yang besar sebagai sekretaris yayasan sekaligus wakil kepala sekolah, membuat dirinya tidak tertarik untuk lebih meningkatkan jabatannya menjadi guru PNS.

Berdasarkan dari wawancara dan observasi yang telah dilakukan, ditemukan bahwa motivasi informan dalam bekerja

⁸³ UH, diwawancara oleh penulis, Situbondo ,18 Oktober 2024.

⁸⁴ RZM, diwawancara oleh penulis, Situbondo ,18 Oktober 2024.

sebagai guru tetap yayasan di SMAS Islam Banyuglugur memang didasari atas niatan yang ikhlas untuk mengabdikan. Di samping itu, menjadi guru merupakan salah satu tujuan atau cita-cita yang mereka impikan. Meskipun dengan berbagai keterbatasan fasilitas serta tantangan seperti gaji yang tidak mencukupi, tantangan dari siswa serta tuntutan akreditasi, tidak membuat informan merasa goyah dan tetap memperjuangkan tujuan mereka untuk mengabdikan.

b. Faktor Eksternal Motivasi Kerja Guru tetap yayasan

Motivasi kerja dapat muncul karena adanya faktor eksternal, di mana faktor eksternal tersebut merupakan determinan yang berasal dari luar individu. Dari hasil wawancara serta observasi yang telah peneliti lakukan pada kelima informan, ditemukan faktor eksternal yang bermacam-macam dan tentunya berbeda-beda tiap individu. Adapun beberapa faktor yang ditemukan dari hasil wawancara dan observasi yang telah dilakukan, sebagai berikut:

1) Hubungan yang Baik Antar Rekan Kerja

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan pada kelima informan, ditemukan beberapa faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi dalam mengajar. Di mana faktor pertama, yakni hubungan baik antar sesama guru di lingkungan kerja. Hubungan yang baik dapat dijalin dengan komunikasi serta kerjasama dalam membantu kegiatan mengajar. Hal tersebut

diungkapkan oleh informan NF, sebagaimana penuturannya dalam wawancara:

“Pasti berpengaruh. Soalnya dari diri sendiri kan kadang naik turun ya motivasi, gunanya teman atau kepala sekolah itu untuk motivasi saya lebih lanjut.”⁸⁵

Kemudian, informan RZM juga menyatakan hal serupa:

“Iya memang, harus, karena memang kita saling membutuhkan kan. Lingkungan kerja yang ga baik kan ga bakal bikin kita sehat.”⁸⁶

Sejalan dengan penuturan NF dan juga RZM. Informan UH juga mengungkapkan pentingnya rekan kerja dalam meningkatkan motivasi mereka dalam mengajar:

“Penting banget dek karena kalau termasuk guru-guru yang ramah terus guru-guru yang beradaptasi, maksudnya eee kalau kita ada acara itu membantu gitu ya! Itu sangat membantu dewan guru, kekompakkan juga, sosialnya juga harus dijaga gitu.”

Ungkapan tersebut sejalan dengan observasi yang dilakukan peneliti pada tanggal 18 Oktober 2024 pukul 09.00 WIB. Di mana guru-guru saling berinteraksi dengan sangat baik dan ramah. Beberapa guru terlihat saling berkomunikasi selayaknya keluarga sendiri. Pada saat peneliti melakukan wawancara dan observasi, terdapat guru yang tergolong masih baru mengajar di SMAS Islam Banyuglugur. Di mana para guru terlihat sering membantu serta membangun komunikasi yang baik dengan guru

⁸⁵ NF, diwawancara oleh penulis, Situbondo ,18 Oktober 2024.

⁸⁶ RZM, diwawancara oleh penulis, Situbondo ,18 Oktober 2024.

tersebut. Adanya hubungan yang baik dengan sesama dewan guru menjadi salah satu faktor yang memotivasi guru untuk terus mengajar di SMAS Islam Banyuglugur.

Hal tersebut juga diungkapkan oleh informan FS dalam wawancaranya:

“Seberapa penting? 40 persen sih menurut saya... Apa sih ya? Karena kalau kita gak sinkron, kalau gak ada kayak motivasi dari rekan kerja atau kepala sekolah atau siapa, dari atasan. Itu bisa juga mengganggu apa ya? Sistem pendidikan.”⁸⁷

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi tersebut, jelas bahwa hubungan yang baik antar sesama guru di SMAS Islam Banyuglugur mampu meningkatkan motivasi dalam mengajar. Adanya hubungan yang tidak baik akan berakibat pada sistem pendidikan di SMAS Islam Banyuglugur.

2) Kebijakan Sekolah dan Kepemimpinan Kepala Sekolah

Berikutnya, faktor eksternal lain yang ditemukan pada informan berdasarkan hasil wawancara serta observasi yang telah dilakukan, yakni adanya kepemimpinan kepala sekolah serta kebijakan yang dibuat oleh pihak yayasan terkait dengan jam mengajar serta perolehan gaji. Kelima informan menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah SMAS Islam Banyuglugur sudah cukup baik dan mampu memotivasi para dewan guru untuk

⁸⁷ FS, diwawancara oleh penulis, Situbondo, 19 Oktober 2024.

terus memberikan ilmu kepada anak didik, sebagaimana penuturan UH berikut:

“Iya, sangat! Jadi motivasi kepala sekolah itu sangat berpengaruh kepada guru ya termasuk saya pribadi, karena kenapa? Karena kalau kita bekerja kan di situ ada CEO, kayak owner! Ya dilihat dulu kepemimpinannya gitu! Kalau leadernya main-main, tidak serius, bahkan tidak tegas terhadap guru lah istilahnya bawahan gitu ya! Ya gimana guru mau semangat gitu, tapi kan Alhamdulillah ya, itu poin penting juga! Kepala sekolah ngaruh sih sama dewan guru.”⁸⁸

Informan juga menyatakan mengenai kebijakan terhadap guru di SMAS Islam Banyuglugur yang tidak diperbolehkan untuk menyabang, sebagaimana penuturan dari informan RZM, berikut:

“Yang penting tidak mencabang. Misal ngajar di sini, terus ngajar di lembaga lain. Karena itu ketentuan lembaga yayasan ini. Mengapa seperti itu? Karena kita gak pengen anak didik kita dikorbankan saat ada tabrakan jam.”⁸⁹

Kebijakan tersebut dibuat oleh pihak pimpinan yayasan, sebagai tenaga pendidik di SMAS Islam Banyuglugur sudah sepatutnya mematuhi aturan tersebut. Karena jika diketahui mengajar di lembaga lain akan langsung kena sanksi diberhentikan. Informan UH sangat mendukung adanya kebijakan tersebut, sebagaimana penuturannya dalam wawancara:

“...sesuai ikutin yayasan! Kalau ngikutin yayasan bagus itu dek, karena gak kondusif juga cara mengajarnya. Kemarin juga sering ada guru yang menyabang sampai tiga itu sampai tiga sekolah. Gak kondusif untuk eehm? Ini juga penarikan siswa baru itu, ndak? Ndak apa ya? Ndak efektif

⁸⁸ UH, diwawancara oleh penulis, Situbondo ,18 Oktober 2024..

⁸⁹ RZM, diwawancara oleh penulis, Situbondo ,18 Oktober 2024..

gitu, ada yang daftar di sini moro-moro ditarik di sana gitu!”⁹⁰

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, UH menyatakan bahwa guru yang mengajar lebih dari satu sekolah dapat mengganggu kegiatan pembelajaran. Waktu yang seharusnya digunakan untuk mengajar di SMAS Islam Banyuglugur jadi terganggu karena guru mengajar di lebih dari satu sekolah lain. Kemudian, hal tersebut juga berpengaruh pada saat pendaftaran siswa baru jadi tidak efektif.

Kemudian, informan FS juga mengatakan hal yang sama terkait dengan adanya kebijakan tersebut, sebagaimana dari hasil wawancaranya:

“Sebenarnya iya sih, kalau menurut saya ketika nyabang itu sudah kayak kurang apa ya? Kurang maksimal di sini. Heem jadi gak maksimal dia ngasih mengajarnya, energinya ketika menyabang. Karena kemarin emang ada sempat kan nyabang, jadi gak masuk berapa hari, di sana masuk, sebaliknya seperti itu kan keteteran jadinya.”⁹¹

Informan menyatakan jika juga mengajar di sekolah lain akan berpengaruh terhadap loyalitas pada SMAS Islam Banyuglugur. Hal tersebut tentu akan berpengaruh terhadap motivasi guru dalam mengajar di SMAS Islam Banyuglugur, dan adanya kebijakan tersebut sangat disikapi dengan baik oleh para informan.

⁹⁰ UH, diwawancara oleh penulis, Situbondo ,18 Oktober 2024..

⁹¹ FS, diwawancara oleh penulis, Situbondo ,18 Oktober 2024.

Selain kebijakan, berdasarkan hasil wawancara informan NF menyatakan bahwa kepala sekolah memberikan masukan kepada informan terkait dengan perolehan gaji di SMAS Islam Banyuglugur, sebagaimana penuturannya:

“Sebelum saya menerima gaji pertama itu, sebelumnya kepala sekolah itu bilang buat jangan berekspektasi lebih sama gajinya, karena di sini kan sistemnya pengabdian. Jadi, ya sudah disyukuri aja.”⁹²

Adanya masukan tersebut tentu berpengaruh pada motivasi untuk mengajar. Kemudian, informan UH juga mengungkapkan terkait kepemimpinan kepala sekolah, sebagai berikut:

“kalau sekarang karena ada pergantian kepala sekolah dek! Ini pergantian kepala sekolah nih masih baru! Kalau mbak nilai yang dulu kena P3K, kena di Suboh, jadi masuk di Suboh, di SMA negeri. Kalau menurut mbak kepemimpinan sekarang lebih bijaksana dibandingkan dengan kemarin gitu, karena eee... untuk pengambilan keputusan selalu di musyawarahkan dengan dewan guru, terus untuk keuangan juga transparan.”⁹³

Kepemimpinan kepala sekolah dapat mempengaruhi guru motivasi dalam bekerja serta berpengaruh terhadap loyalitas guru. Keterlibatan guru dalam setiap keputusan yang diambil tentu membuat para guru merasa dirinya dihargai, dan pendapatnya didengarkan. Kemudian, terkait dengan transparansi keuangan sekolah juga mempengaruhi guru untuk terus mengajar, tentunya tiap guru jadi mengerti kemana saja uang sekolah.

⁹² NF, diwawancara oleh penulis, Situbondo ,18 Oktober 2024..

⁹³ UH, diwawancara oleh penulis, Situbondo ,18 Oktober 2024.

3) Adanya Dukungan dari Lingkungan Sekitar

Faktor luar yang mampu mendorong motivasi mengajar yang ditemukan dari hasil wawancara bersama informan, yakni karena adanya pengakuan lingkungan sekitar. Pengakuan ini dapat berupa pemberian pujian atau tanggapan-tanggapan serta dukungan positif terkait dengan pekerjaan yang informan emban. Sebagaimana penuturan dari informan NF, sebagai berikut:

“Keluarga saya jelas mendukung profesi ini. Untuk lingkungan sekitar mereka ngiranya itu ‘wow’ gitu Mbak saya jadi guru, padahal ya ga tau ga enaknya. Cuma tau luarnya aja kaya wow gitu.”⁹⁴

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, adanya anggapan dari lingkungan sekitar terkait dengan pekerjaan sebagai guru dapat meningkatkan motivasi kerja. Hal tersebut juga dirasakan oleh informan RZM, sebagai berikut:

“Ya memang udah jadi tuntutan, jadi ya mereka dukung aja. Bersyukur sih. Terlebih anak sekarang lebih liar, di daerah sini juga banyak anak yang kurang perhatian. Jadi guru harus menggantikan peran orang tua.”⁹⁵

SMAS Islam Banyuglugur terletak di daerah pesisir yang mana anak-anak di daerah tersebut memiliki karakteristik yang berbeda. Adanya sekolah berbasis agama tersebut diharapkan mampu membentuk karakter anak-anak di daerah tersebut. Berdasarkan hasil wawancara tersebut, adanya dukungan positif

⁹⁴ NF, diwawancara oleh penulis, Situbondo ,18 Oktober 2024.

⁹⁵ RZM, diwawancara oleh penulis, Situbondo ,18 Oktober 2024.

masyarakat terhadap profesi sebagai guru, tentu memberikan motivasi tersendiri untuk terus meningkatkan prestasi serta kemampuan dalam mengajar.

Kemudian, informan UH menyatakan adanya sikap positif masyarakat terhadap pekerjaan guru tetap yayasan berpengaruh terhadap motivasinya dalam mengajar, sebagaimana penuturannya:

“Kalau profesi guru di kalangan masyarakat saat ini ya alhamdulillah masih di ini kan, apa namanya? Di hormati itu istilahnya! Masih baik sih tanggapannya masyarakat, pandangannya juga masih baik, profesi guru ini.”⁹⁶

Sikap menghargai masyarakat terhadap profesi sebagai guru tetap yayasan di SMAS Islam Banyuglugur mampu memberikan motivasi guru untuk memberikan yang terbaik untuk siswanya. Hal tersebut merupakan bentuk dukungan positif lingkungan sekitar terhadap profesi yang diemban, dan guru merasa kerja keras yang mereka lakukan dihargai. Dengan ini, guru dapat lebih leluasa untuk mengembangkan karir sebagai guru serta meningkatkan kualitas pendidikan di SMAS Islam Banyuglugur Kabupaten Situbondo. Adapun faktor yang berpengaruh terhadap motivasi kerja guru tetap yayasan di SMAS Islam Banyuglugur Kabupaten Situbondo dapat dijabarkan dalam tabel berikut:

⁹⁶ UH, diwawancara oleh penulis, Situbondo ,18 Oktober 2024.

Tabel 4. 2
Faktor Motivasi Kerja Guru tetap yayasan di SMAS Islam Banyuglugur Kabupaten
Situbondo

No.	Subjek	Faktor Internal	Faktor Eksternal
1.	NF	<ul style="list-style-type: none"> - Adanya keinginan mengajar dari dalam. - Ketersediaan untuk mengajar. - Memiliki tujuan yang hendak dicapai. 	<ul style="list-style-type: none"> - Hubungan yang baik antar sesama guru. - Dukungan dari orang tua dan lingkungan sekitar.
2.	RZM	<ul style="list-style-type: none"> - Keinginan dari dalam diri untuk mengajar. - Rasa tanggung jawab sebagai guru. - Memiliki tujuan yang hendak dicapai. 	<ul style="list-style-type: none"> - Lingkungan kerja dan hubungan yang baik antar sesama guru. - Kebijakan kepala sekolah. - Dukungan dari lingkungan sekitar.
3.	UH	<ul style="list-style-type: none"> - Keinginan dari dalam diri untuk mengajar. - Kesanggupan menjadi guru sekaligus wakil kepala sekolah bagian kesiswaan - Tanggung jawab sebagai guru dan wakil kepala sekolah. - Adanya tujuan yang hendak dicapai. 	<ul style="list-style-type: none"> - Lingkungan kerja dan hubungan baik antar rekan kerja. - Kebijakan kepala sekolah dan pihak yayasan. - Dukungan dari keluarga dan lingkungan sekitar.
5.	FS	<ul style="list-style-type: none"> - Ketersediaan individu dalam menjadi seorang guru. - Merupakan cita-cita yang ditujunya. 	<ul style="list-style-type: none"> - Hubungan yang baik antar sesama rekan kerja. - Kebijakan kepala sekolah. - Dukungan dari keluarga.
6.	SD	<ul style="list-style-type: none"> - Ketersediaan individu untuk menjadi guru. - Memiliki rasa tanggung jawab sebagai seorang guru. 	<ul style="list-style-type: none"> - Lingkungan kerja dan hubungan sesama rekan kerja yang baik. - Adanya dukungan dari keluarga dan lingkungan sekitar.

4) Tantangan yang Dihadapi Guru tetap Yayasan dalam Mengajar

Terlepas dari jabatannya, seorang guru memiliki tugas utama dalam mendidik, mengajar, membimbing, menjadi panutan, mengarahkan serta mengevaluasi para peserta didik. Guru sebagai sebuah profesi, tantangan atau kendala yang terjadi tidak sebatas pada bisnis saja, akan tetapi juga pada pelaksanaan proses mengajar. Pastinya setiap guru menghadapi masalah yang berbeda dalam proses pembelajaran. Dan, tentunya setiap guru memiliki kendala-kendala yang harus mereka hadapi serta mereka atasi dengan cepat dan tepat.

Berdasarkan dari hasil wawancara serta observasi yang dilakukan, tantangan yang terjadi ini datang dari guru itu sendiri, dari peserta didik, lingkungan sekolah, gaji dan juga fasilitas sekolah. Adapun kendala yang dihadapi oleh tiap informan berbeda-beda, sebagai berikut:

a) Tantangan dalam Penguasaan Materi

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan, didapati oleh informan, yakni tantangan dalam penguasaan materi pelajaran. Jumlah guru yang terbatas, mengharuskan beberapa guru harus mengajar lebih dari satu mata pelajaran. Beberapa informan mengaku kesusahan saat diminta harus mengajar

mata pelajaran yang tidak linier dengan jurusan dasar mereka. Hal tersebut dirasakan oleh informan NF, di mana dalam penuturannya:

“Kan targetnya biar mereka itu paham caranya gimana, karena itu kan tugas sebagai guru. Sedangkan mata pelajaran yang saya ajar di sini itu bukan basic jurusan saya. Jadi itu sih yang berat menurut saya.”⁹⁷

Sebelumnya NF mengambil jurusan IAT selama di perkuliahan. Kemudian, di SMAS Islam Banyuglugur NF diminta untuk mengajar mata pelajaran sejarah, di mana mata pelajaran tersebut tidak linier dengan jurusan dasarnya. Untuk itu, sehari sebelum mengajar NF harus mempelajari dua mata pelajaran yang harus diajarkan kepada anak didiknya, yakni Pendidikan Agama Islam dan sejarah.

Sebagai seorang guru sudah seharusnya mampu menguasai materi yang hendak diajarkan kepada anak didik. Sejalan dengan penuturan informan FS dalam wawancaranya:

“Ya, karena emang tuntutan ya kalau jadi guru itu, bukan hanya siswanya yang belajar tapi guru juga harus belajar berkembang.”⁹⁸

Berdasarkan dari wawancara tersebut, menjadi seorang guru harus dituntut untuk terus belajar. Sebagaimana peranan utama guru, yakni untuk mendidik, melatih serta mengevaluasi

⁹⁷ NF, diwawancara oleh penulis, Situbondo ,18 Oktober 2024.

⁹⁸ FS, diwawancara oleh penulis, Situbondo ,19 Oktober 2024.

peserta didik. Oleh karena itu, guru harus menguasai materi pelajaran yang diajarkan, dan dalam mengembangkan penguasaan materi pelajaran serta metode pengajaran, informan mengikuti serangkaian pelatihan, seperti yang diungkapkan oleh informan UH:

“Ada, ada pasti dek! Karena memang di kurikulum merdeka ini kita juga ada bimtek ya, bimbingan teknik dalam mengajar gitu. Jadi guru ada inovasi baru gitu cara mengajarnya, yang pertama pembukaanya bagaimana terus eee cara kasih materi, cara sharing tanya jawab, terus penutup itu ada...”⁹⁹

Beberapa informan juga meningkatkan pengetahuan mereka dengan melanjutkan studi ke jenjang S2, seperti yang dilakukan oleh informan RZM yang mengambil jenjang pendidikan S2 di jurusan yang berbeda dari sebelumnya:

“...Saya sekarang lagi tahap kuliah lagi sih...Saya kuliah tetep di UT cuman beda jurusan.”¹⁰⁰

Beberapa hal yang ditemukan dari informan di atas, merupakan cara informan untuk mengatasi tantangan dengan mengembangkan diri serta lebih menguasai materi yang harus diajarkan. Tentunya hal tersebut tidak lepas dari tanggung jawab mereka sebagai tenaga pendidik di SMAS Islam Banyuglugur.

⁹⁹ UH, diwawancara oleh penulis, Situbondo ,18 Oktober 2024.

¹⁰⁰ RZM, diwawancara oleh penulis, Situbondo ,18 Oktober 2024.

b) Tantangan dalam Memanfaatkan Fasilitas yang Terbatas

Berikutnya, dari hasil wawancara serta observasi yang telah dilakukan, didapati adanya tantangan informan dalam memanfaatkan fasilitas mengajar yang terbatas. Dari hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti pada 18 Oktober 2024 pukul 09.00 WIB, guru-guru masih menggunakan metode mengajar tradisional. Di mana dalam proses pembelajaran guru lebih banyak menggunakan metode mendikte dan menuliskan materi di papan tulis. Hal tersebut sejalan dengan penuturan informan NF, di mana fasilitas yang ada SMAS Islam Banyuglugur memang dalam tahap perbaikan:

“Kalau segi fasilitas, kami masih tahap untuk memperbaiki. Belum 100% bagus.”¹⁰¹

Informan UH menyampaikan beberapa kendala terkait dengan fasilitas yang ada di SMAS Islam Banyuglugur yang membuat proses pembelajaran kurang kondusif:

“Kalau untuk fasilitas, kalau di SMA sini dek kayaknya kurang ya, karena para dewan guru tidak punya apa ya? Tidak punya laptop, terus wifi juga tidak memadai kadang nyambung kan di sini, kadang putus-putus sinyalnya, terus di kelas juga kurang kondusif karena kenapa? Eee... siswa kadang butuh ini kan LCD ya, kalau di negeri kan mungkin ada gambaran gitu ya! Iya! Apa pendidikannya ini.. ini.. ini.. bagaimana... kayak gitu, istilahnya PPT lah ya? Powerpoint gitu ya? Kalau di sini tidak dek, jadi kita me... apa? Menulis! Lisan gitu, pokoknya ya bagaimana kepintaran guru

¹⁰¹ NF, diwawancara oleh penulis, Situbondo ,18 Oktober 2024.

gitu, kesabaran guru. Kurang gitu di sini, jadi siswa tidak bermain di sana, tidak punya angan-angan, tidak punya pandangan, kurang luas...”¹⁰²

Berdasarkan wawancara tersebut, para guru yang mengajar di SMAS Islam Banyuglugur harus bisa memanfaatkan fasilitas yang terbatas untuk memaparkan materi. Karena peserta didik kurang memahami materi secara visual, untuk itu sebagai seorang guru harus pandai mengatasi adanya keterbatasan tersebut melalui bimbingan teknik mengajar.

c) **Honor yang Kecil**

Tujuan seseorang untuk bekerja tidak lain tidak bukan untuk mencari penghasilan agar memenuhi kebutuhan dasar. Adanya gaji yang kecil menjadi tantangan tersendiri bagi informan. Kemudian, seseorang yang senang dan nyaman dengan pekerjaannya maka mereka akan merasa puas dengan pendapatan yang telah diperoleh.¹⁰³ Berdasarkan dari wawancara yang telah dilakukan kepada kelima informan, informan mengaku bahwa gaji yang mereka dapatkan tidaklah cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari mereka, terlebih lagi bagi informan yang belum menikah. Namun, mereka tetap mensyukuri dan merasa puas dengan gaji yang telah mereka

¹⁰² UH, diwawancara oleh penulis, Situbondo ,18 Oktober 2024.

¹⁰³ Saihu, “Rintisan Peradaban Profetik Umat Manusia Melalui Peristiwa Turunnya Adam AS Ke Dunia,” *Mumtaz: Jurnal Studi Al-Qur’an dan Keislaman* 3, no. 2, 268.

dapatkan, seperti apa yang diucapkan NF dalam wawancaranya:

“Eee, kalau setiap hari saya di sini itu ada 2 jam, selama Senin-Sabtu itu saya full. Jadi sekitar 12 jam dalam 1 minggu. Yaa kalau masalah cukup atau enggaknya ya dicukup-cukupin, karena sifat manusia kan emang ga pernah puas.”¹⁰⁴

NF salah satu informan yang belum menikah, berdasarkan dari wawancara yang disampaikan tersebut, informan harus menghemat. Hal yang sama dirasakan oleh informan RZM, di mana informan juga masih lajang dan harus memencukupi kebutuhan dasarnya, sebagaimana penuturan RZM:

“Saya kalo jam mengajar itu hanya 6 jam/minggu. Dan itupun kalo soal gaji dibilang cukup ya enggak karena saya honorer. Untuk keseluruhan ya ga menutup.”¹⁰⁵

Informan UH juga menambahkan bahwa seluruh guru di SMAS Islam Banyuglugur tetap mensyukuri gaji yang didapatkan. Dan, informan juga mengatakan bagi guru yang ingin lebih banyak mendapatkan gaji maka harus mengajar lebih dari satu mapel atau harus memiliki jabatan sebagai wakil kepala sekolah yang mengurus di bidang-bidang tertentu, sebagaimana penuturannya:

“Alhamdulillah disyukuri, guru-guru di sini juga di syukuri dek, untuk gaji sebenarnya bagaimana kita punya jabatan. Kalau jabatan kita sebagai Waka

¹⁰⁴ NF, diwawancara oleh penulis, Situbondo ,18 Oktober 2024.

¹⁰⁵ RZM, diwawancara oleh penulis, Situbondo ,18 Oktober 2024.

tunjangannya semakin tinggi, kalau cuman hanya guru mapel, dek. Misalkan satu mapel ya, itu lebih kecil, jadi kalau pengen besar tambahan gajinya ya harus lebih berat gitu kinerjanya kalau di guru tetap yayasan ini.”¹⁰⁶

Sejalan dengan ungkapan UH mengenai honor yang diberikan kepada guru tetap yayasan di SMAS Islam Banyuglugur, informan RZM mengatakan bahwa guru juga mendapatkan honor dari yayasan. Di mana pihak yayasan akan memberikan gaji dilihat dari segi keaktifan guru dalam mengajar, sebagaimana perkataan RZM:

“Kalau dari segi guru, saya akui gaji saya memang kurang. Tapi kalo dari segi yayasan, itu kami gajinya tergantung gimana guru itu aktif. Yayasan memberikan gaji seperti itu. Tapi loyalitas guru dan etosnya ga sesuai maka ya ga dapet.”¹⁰⁷

Berdasarkan wawancara tersebut, honor yang didapatkan oleh guru tetap yayasan di SMAS Islam Banyuglugur tergantung bagaimana kebijakan dari kepala sekolah serta dari pihak yayasan. Karena SMAS Islam Banyuglugur merupakan sekolah swasta yang berada di bawah naungan Yayasan Ghema Syarqawi El Qudsy. Informan UH pun mengeluhkan adanya perubahan kurikulum Merdeka yang lebih rumit, namun gaji guru tetap yayasan masih tidak diperhatikan oleh pemerintah:

¹⁰⁶ UH, diwawancara oleh penulis, Situbondo ,18 Oktober 2024.

¹⁰⁷ RZM, diwawancara oleh penulis, Situbondo ,18 Oktober 2024.

“...ya kalau ditanya gaji gak sesuai sama kinerjanya, ngikut kan ada aturan-aturan gitu dari kurikulum merdeka gitu dek. Lebih ruwet! Gajinya tetep!”¹⁰⁸

Informan UH juga menambahkan bahwa guru yang berstatus sebagai pegawai sipil lebih mendapatkan jaminan dari pemerintah:

“Difasilitasi malah, ada tunjangan gitu, mewadahi, kayaknya BPJS untuk ketenagakerjaan guru yang ini, yang sudah pensiun yang sudah ASN gitu, tapi untuk guru tetap yayasan belum ada tindak lanjut.”¹⁰⁹

Berdasarkan dari wawancara tersebut, kelima informan menyatakan bahwa gaji yang mereka dapatkan memang tidaklah cukup untuk memenuhi kebutuhan. Jika dibandingkan dengan guru berstatus Pegawai Negeri Sipil, jelas guru tetap yayasan tidak mendapatkan sejumlah tunjangan, seperti ketenagakerjaan, tunjangan kesehatan dan lainnya. Kemudian, kebijakan dari pihak sekolah dan yayasan, di mana jabatan di sekolah serta keaktifan guru dapat berpengaruh terhadap honor yang didapatkan. Hal tersebut dapat membangkitkan motivasi guru untuk terus berkembang dan mencapai target-target tertentu.

Untuk mengatasi hal tersebut, beberapa informan memenuhi kebutuhan mereka dengan melakukan pekerjaan sampingan. Beberapa di antaranya melakukan bisnis online,

¹⁰⁸ UH, diwawancara oleh penulis, Situbondo ,18 Oktober 2024.

¹⁰⁹ UH, Wawancara, Situbondo 18 Oktober 2024.

bisnis makanan dan mengajar di Madin. Adapun informan yang menjalankan bisnis, yakni RZM, UH dan FS. Kemudian, informan NF selain menjadi guru, informan juga mengajar di pondok yayasan Ghema Syarqawi El Qudsy dan NF memiliki tanggung jawab dalam mengkoordinir siswa di pondok.

d) Tantangan dalam Menghadapi Tingkah Laku Siswa

Selanjutnya, tantangan yang ditemukan berdasarkan dari wawancara serta pengamatan yang telah dilakukan, yakni tantangan dalam menghadapi tingkah laku siswa. SMAS Islam Banyuglugur, secara geografis berada dekat dengan daerah pesisir pantai yang mana anak-anak di daerah tersebut memiliki karakteristik yang khas. Sebagaimana yang diucapkan oleh informan UH dalam wawancaranya:

“Kalau untuk siswa-siswa tantangannya khusus banget ya dek! Apa namanya ya? Hmmmm.... Istimewa istilahnya ya! Karena kenapa? Di sini ada siswa, di sini kan daerah pesisir ya? Daerah pesisir, ada siswa juga yang ingin perhatian lebih, dari rumahnya tidak ada perhatian, pengen diperhatikan oleh guru gitu! Jadi harus ekstra sabar sih!”¹¹⁰

Hal tersebut diperkuat dengan ungkapan FS dalam wawancaranya, berikut:

“Pastinya, mbak! Karena mereka mendapatkan lingkungannya beda-beda, tinggalnya beda-beda, harus lebih ekstra. Beda sama di kota kan, kalau di kota kan memang lingkungannya itu, misalkan yang keluarganya berpendidikan.”¹¹¹

¹¹⁰ UH, diwawancara oleh penulis, Situbondo ,18 Oktober 2024.

¹¹¹ FS, diwawancara oleh penulis, Situbondo ,19 Oktober 2024.

Berdasarkan wawancara tersebut, sejalan dengan hasil pengamatan peneliti pada tanggal 18 Oktober 2024 pukul 09.00 WIB, saat mata pelajaran berlangsung, memang suasana kelas sangat ramai. Beberapa siswa memang ada yang tidak bisa diatur. Selanjutnya, sebagai seorang guru harus bisa mendidik serta membentuk tingkah laku yang baik pada peserta didiknya. Tentu, hal tersebut menjadi tantangan tersendiri serta menjadi kekhawatiran bagi seorang guru, sebagaimana yang diungkapkan oleh informan RZM:

“Saat anak didik saya waktu menjadi siswa atau alumni memalukan almamater. Saya pernah merasa malu karena apa yang pernah diperbuat. Saya sekalipun mereka sudah lulus tetap memantau mereka, dan tetap menjaga komunikasi dengan mereka. Kita selalu peduli dengan anak kita. Salah satu siswa saya ada yang sempet ada masalah di luar, dan itu sangat memalukan, hingga saya merasa gagal jadi guru.”¹¹²

Berdasarkan wawancara tersebut, informan mengungkapkan perasaan gagalnya apabila peserta didik yang lama ia bimbing mengalami masalah di luar sekolah. Tentunya hal tersebut dapat membuat nama baik sekolah menurun, sehingga sebagai seorang guru yang bertugas untuk mendidik karakter siswa, informan merasa gagal.

Selain itu, pada wawancara bersama informan SD, ditemukan bahwa terdapat siswa yang seharusnya tidak seharusnya disekolahkan di SMAS Islam Banyuglugur karena memiliki kelebihan, yakni hiperaktif, sebagaimana penuturannya:

“...menghadapi siswa yang sudah kadang ada yang di luar batas, karena di sini ada beberapa siswa yang memang gak

¹¹² RZM, diwawancara oleh penulis, Situbondo, 18 Oktober 2024.

seharusnya di sekolahkan di sini... Ya contohnya anak yang hiperaktif! Anak hiperaktif kan butuh penanganan khusus lah begitu.”¹¹³

Sayangnya, peneliti tidak diberitahu siswa yang dimaksudkan oleh informan karena beberapa alasan, sehingga peneliti tidak dapat memperhatikan bagaimana proses mengajar guru dengan siswa tersebut.

e) **Tantangan dalam Pemberian Penilaian**

Berdasarkan hasil wawancara oleh kelima informan, ditemukan pula tantangan dalam pemberian penilaian akhir siswa. Karena adanya perbaruan kurikulum yang mengharuskan guru untuk tidak memberikan nilai di bawah standar kelulusan mata pelajaran. Hal tersebut yang membuat guru akhirnya merasa bingung harus menyikapinya, sebagaimana penuturan FS:

“Kurikulum atau standar pendidikan di Indonesia ya? Sebenarnya iya! Karena emang guru itu sekarang gak boleh ngasih nilai di bawah sekian, nah itu yang sebenarnya jadi PR. Padahal kemampuan anaknya hanya segini tapi kita harus kasih nilai, akhirnya ketika anak-anak mungkin dengar entah dari luar atau dimana, jadi ngentengin. Jawabannya pasti, gak ngerjakan tetap dikasih nilai segini kok!”

Sebagaiman dalam hasil wawancara, adanya aturan penilaian tersebut akhirnya berpengaruh terhadap semangat siswa dalam mempelajari materi dan mengerjakan tugas. Siswa pada akhirnya akan meremehkan karena tahu walaupun tidak mengerjakan tugas mereka tetap diberi nilai lulus.

¹¹³ SD, diwawancara oleh penulis, Situbondo ,18 Oktober 2024.

C. Pembahasan Temuan

Berdasarkan hasil penyajian dan analisis data yang didapatkan dari observasi dan wawancara di lapangan, serta telah disesuaikan dengan fokus penelitian, maka diperoleh temuan terkait dengan motivasi kerja guru tetap yayasan dan tantangan guru tetap yayasan sebagai berikut:

1. Faktor Motivasi Kerja Guru tetap yayasan di SMAS Islam

Banyuglugur

Motivasi berasal dari kata motif yang memiliki arti kekuatan dalam individu yang dapat menyebabkan individu tersebut bertindak dan motivasi lebih dekat pada melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan.¹¹⁴ Seseorang dapat memiliki motivasi kerja yang tinggi tentu didasari oleh beberapa faktor. Sebagaimana yang telah ditemukan dari penyajian data dan analisis hasil wawancara dan observasi di atas, didapati bahwa faktor yang memotivasi guru tetap yayasan dalam mengajar terbagi menjadi dua, yakni faktor internal (dari dalam diri) dan faktor eksternal (dari luar diri). Secara lebih lanjut akan dibahas berikut ini:

a. Faktor Internal Motivasi Kerja Guru tetap yayasan

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang telah dilakukan, motivasi kerja internal adalah sesuatu hal yang berasal dari dalam diri sendiri atau dari sifat pekerjaan itu sendiri. Sehingga motivasi timbul bukan karena adanya rangsangan atau paksaan dari

¹¹⁴ Hamzah B. Uno, Teori Motivasi dan Pengukurannya Analisis di Bidang Pendidikan, 1

luar seperti adanya gaji atau dorongan dari orang lain. Karena adanya motivasi dari dalam tersebut, individu cenderung mendapatkan kepuasan atas pekerjaan yang dilakukannya. Berikutnya jika dilihat dari teori yang dikemukakan oleh Winardi yang mengatakan bahwa faktor internal motivasi kerja seseorang mencakup beberapa hal, diantaranya¹¹⁵:

1) Keinginan

Faktor keinginan dalam hal ini keinginan mencakup suatu hal yang disadari maupun yang tidak disadari oleh individu. Keinginan ini muncul terlepas dari apa yang mereka butuhkan dan terlepas dari pengaruh luar yang dapat menghambat kinerja. Dengan ini, adanya keinginan murni untuk mengajar mengantarkan individu untuk bekerja, sehingga individu bekerja bukan untuk mendapatkan gaji, tunjangan, fasilitas atau mendapat pujian serta pengakuan dari orang lain.

Hal tersebut didapati peneliti pada wawancara dan observasi yang telah dilakukan, bahwa terdapat keinginan besar para guru tetap yayasan di SMAS Islam Banyuglugur untuk mengajar. Kelima informan memiliki keinginan tinggi untuk terus mendedikasikan tenaga serta ilmu mereka demi mencerdaskan generasi bangsa. Meskipun dengan berbagai tantangan serta

¹¹⁵ Winardi, *Motivasi Pemotivasian dalam Manajemen*, 65

ketebatasan fasilitas yang ada di SMAS Islam Banyuglugur, hal tersebut tidak mematahkan semangat dalam mengajar.

Jika dilihat dari aspek motivasi kerja yang dikemukakan oleh Anoraga, keadaan termotivasi dari dalam diri merupakan aspek motivasi yang dapat menekan individu untuk berperilaku. Kelima informan memang memiliki keinginan dari dalam diri mereka untuk mengajar, mengabdikan dan keinginan untuk mengembangkan potensi mereka dalam mengajar. Keinginan tersebut menimbulkan kebutuhan mereka untuk menjadi guru yang berprestasi serta mengambil peluang untuk berkembang dengan meningkatkan keterampilan dalam mengajar. Sejalan dengan temuan tersebut, maka sesuai dengan indikator motivasi kerja seorang guru yang dikemukakan oleh Suparno, yakni adanya kebutuhan untuk berprestasi dan mencari peluang untuk terus mengembangkan potensi, pengetahuan dan mengembangkan karir.¹¹⁶

2) Kemampuan Individu

Dalam teori yang dikemukakan oleh Winardi, bahwa faktor motivasi kerja yang berasal dari dalam diri ini mencakup kemampuan individu atau ketersediaan individu untuk melakukan

¹¹⁶ Suparno, Psikologi Pendidikan, 127

upaya dalam mencapai apa yang mereka inginkan.¹¹⁷ Pernyataan tersebut sesuai dengan hasil wawancara dan observasi yang dilakukan pada kelima informan. Ditemukan ketersediaan individu dalam mengajar dan mendedikasikan secara penuh ilmu serta tenaga mereka.

Terlebih lagi beberapa guru di SMAS Islam Banyuglugur termasuk empat informan dalam penelitian ini mengajar lebih dari satu mata pelajaran. Bahkan satu dari lima informan mengaku bahwa mereka harus mengajar mata pelajaran yang tidak linier dengan jurusan saat diperkuliahan. Kemudian, beberapa guru juga harus menjabat sebagai wakil kepala bidang di SMAS Islam ¹¹⁸Banyuglugur, dan juga merupakan pengelola yayasan. Namun hal tersebut tidak mematahkan motivasi untuk memberikan yang terbaik untuk peserta didik. Bahkan hal tersebut memberikan motivasi mereka untuk terus mengembangkan diri dan terus belajar.

3) Rasa Tanggung Jawab yang Tinggi

Pada hasil wawancara yang telah dilakukan kepada kelima informan, ditemukan pula adanya rasa tanggung jawab terhadap profesi mempengaruhi motivasi dalam mengajar. Hal tersebut sejalan dengan faktor internal yang dikemukakan oleh Herzberg

¹¹⁷ Winardi, *Motivasi Pemotivasi dalam Manajemen*, 86

¹¹⁸ Observasi, SMAS Islam Banyuglugur Kabupaten Situbondo, 18 Oktober 2024.

dalam Munandar, yang mana tanggung jawab atas pekerjaan dapat memotivasi individu untuk terus meningkatkan kinerja mereka.¹¹⁹

Menjadi seorang guru terlepas dari status mereka sebagai guru tetap yayasan atau guru tidak tetap, guru bertanggung jawab dalam mendidik, melatih, membimbing serta mengevaluasi para peserta didik. Adanya rasa tanggung jawab tersebut menimbulkan motivasi individu untuk terus belajar dan mengembangkan keterampilan. Sehingga bukan hanya siswa saja yang harus belajar dan berkembang, tapi menjadi seorang guru juga sudah sepatutnya ikut belajar dan berkembang. Hal tersebut sejalan dengan indikator motivasi kerja yang dikemukakan oleh Uno, di mana motivasi kerja individu dapat dilihat dari tanggung jawab dalam pelaksanaan pekerjaan mereka.

4) Adanya Tujuan yang Hendak Dicapai

Sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Uno, bahwa motivasi kerja dapat diartikan sebagai proses psikologis yang dapat mendorong adanya tindakan untuk mencapai suatu tujuan.¹²⁰ Dengan ini, individu tidak akan termotivasi untuk melakukan sesuatu tanpa adanya tujuan yang mereka ingin capai. Berdasarkan dari wawancara dan observasi yang telah dilakukan, ditemukan bahwa motivasi informan dalam bekerja sebagai guru tetap

¹¹⁹ Munandar, *Psikologi Industri dan Organisasi*, 73

¹²⁰ Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya Analisis di Bidang Pendidikan*, 1.

yayasan di SMAS Islam Banyuglugur memang didasari atas niatan yang ikhlas untuk mengabdikan. Di samping itu, menjadi guru merupakan salah satu tujuan atau cita-cita yang mereka impikan sedari dulu. Meskipun dengan berbagai keterbatasan fasilitas serta tantangan seperti gaji yang tidak mencukupi, tantangan dari siswa serta tuntutan akreditasi, tidak membuat informan merasa goyah dan tetap memperjuangkan tujuan yang hendak mereka capai.

Informan memandang profesi mereka sebagai guru terlepas dari status kepegawaian serta perolehan gaji serta fasilitas di sekolah, menjadi suatu kebanggaan tersendiri. Karena menjadi seorang guru merupakan tujuan yang hendak mereka capai, dan sudah menjadi suatu identitas yang melekat dari dalam diri mereka. Hal tersebut sesuai dengan aspek motivasi kerja yang dikemukakan oleh Anoraga dalam Ranto, di mana tingkah laku dapat muncul dan diarahkan untuk memenuhi suatu tujuan yang terarah.¹²¹ Sejalan dengan hal tersebut, adanya sikap positif yang menunjukkan kebanggaan, kepercayaan diri dan sikap optimis terhadap pekerjaan merupakan salah satu aspek dari motivasi kerja.

b. Faktor Eksternal Motivasi Kerja Guru tetap yayasan

Selain faktor internal, motivasi kerja informan sebagai guru tetap yayasan di SMAS Islam Banyuglugur didorong dengan adanya

¹²¹ Ranto Wandu, Studi Identifikasi Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja pada Guru Honorer yang Mengajar di SD Kecamatan STM Hulu Kabupaten Deli Serdang, 28

faktor eksternal. Faktor eksternal muncul berasal dari luar diri atau dari luar pekerjaan yang membuat individu melakukan suatu hal. Adanya faktor dari luar tersebut mendukung terbentuknya motivasi informan dalam menjalankan perannya sebagai guru terlepas bagaimana status kepegawaian mereka di SMAS Islam Banyuglugur. Ditemukan beberapa faktor eksternal yang memotivasi informan, dapat diuraikan sebagai berikut:

1) Hubungan Baik Antar Rekan Kerja

Faktor dari luar yang didapati dari hasil wawancara dengan kelima informan, yakni adanya hubungan yang baik antar rekan kerja. Kelima informan mengaku, sebagai tenaga pendidik di SMAS Islam Banyuglugur rasa kekeluargaan yang ada sangat memotivasi mereka untuk terus mengajar. Hubungan yang baik ketika berinteraksi mampu meningkatkan motivasi kerja individu, sebagaimana faktor motivasi kerja yang dikemukakan oleh Herzberg.¹²²

Interaksi serta komunikasi yang baik terjalin di antara guru SMAS Islam Banyuglugur, sebagaimana hasil dari wawancara kelima informan yang mengungkapkan pentingnya hubungan yang baik antar sesama guru. Beberapa informan mengaku jika terjadi kendala atau kesulitan, hal pertama yang mereka lakukan adalah

¹²² Munandar, *Psikologi Industri dan Organisasi*, 69

meminta bantuan serta saran dari guru lain. Tentu, hubungan yang baik ini mampu memberikan kenyamanan guru selama berada di sekolah serta membantu ketika ada kendala atau suatu kesulitan.

2) Kebijakan dan Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kelima informan menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah SMAS Islam Banyuglugur sudah cukup baik dan mampu memotivasi para dewan guru untuk terus memberikan ilmu kepada anak didik mereka. Kemudian, di dari yayasan yang menaungi SMAS Islam Banyuglugur terdapat kebijakan mengenai tenaga pengajar di SMA yang tidak diperbolehkan untuk menyabang atau mengajar di lebih dari satu lembaga, dan jika diketahui mengajar di luar lembaga atau yayasan SMAS Islam Banyuglugur maka akan diberhentikan.¹²³ Adanya kebijakan tersebut dirasa sesuai dengan kinerja guru, apabila diperbolehkan untuk mengajar di lebih dari satu lembaga tentu berpengaruh terhadap kualitas mengajar mereka di SMAS Islam Banyuglugur.

Selanjutnya terkait dengan kebijakan honor yang diberikan, walaupun memang tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan tapi terdapat aturan lain agar guru mendapatkan honor lebih tinggi. Di mana guru yang memiliki jabatan sebagai waka akan mendapatkan gaji yang lebih tinggi dibandingkan guru yang hanya mengajar di

¹²³ Observasi, SMAS Islam Banyuglugur Kabupaten Situbondo, 18 Oktober 2024.

satu mata pelajaran. Kemudian, kebijakan dari yayasan yang menaungi SMAS Islam Banyuglugur memberikan sejumlah gaji berdasarkan tingkat keaktifan guru.

Beberapa kebijakan tersebut mampu meningkatkan motivasi kerja guru di SMAS Islam Banyuglugur, karena mereka merasa nyaman dan senang akan adanya kebijakan tersebut. Disamping itu, bentuk kepemimpinan kepala sekolah dapat yang tegas dan bijak juga mempengaruhi guru motivasi dalam bekerja serta berpengaruh terhadap loyalitas guru. Pihak Kepala Sekolah SMAS Islam Banyuglugur selalu melibatkan guru dalam mengambil sebuah keputusan. Keterlibatan guru dalam setiap keputusan yang diambil tentu membuat para guru merasa dirinya dihargai, dan pendapatnya didengarkan. Kemudian, terkait dengan transparansi keuangan sekolah yang disampaikan oleh Kepala Sekolah juga mempengaruhi guru untuk terus mengajar, tentunya tiap guru jadi mengerti dan tidak mempertanyakan kemana saja uang operasional sekolah.

3) Dukungan Positif dari Lingkungan Sekitar dan Keluarga

Faktor eksternal lain yang ditemukan dalam penelitian ini, yakni adanya dukungan positif dari lingkungan. Berdasarkan dari hasil wawancara yang telah dilakukan oleh kelima informan, ditemukan bahwa adanya dukungan dari lingkungan sekitar dan keluarga mampu mendorong keinginan mereka untuk terus

mengajar. Sebagai guru sudah menjadi konsekuensi mereka untuk mendidik serta membentuk karakter yang lebih baik di sekolah, adanya harapan dan dukungan positif dari masyarakat sekitar dan keluarga mampu mendorong motivasi mereka. Meskipun dengan berbagai keterbatasan serta tantangan yang ada tidak membuat goyah semangat untuk mengajar.

Hal tersebut sejalan dengan faktor eksternal yang dikemukakan oleh Winardi, di mana adanya pengakuan atas kinerja individu mampu mempengaruhi motivasi kerja individu.¹²⁴ Karena SMAS Islam Banyuglugur merupakan sekolah berbasis agama, diharapkan pihak sekolah mampu membentuk karakter anak-anak di daerah tersebut. Berdasarkan hasil wawancara, adanya dukungan positif masyarakat terhadap profesi sebagai guru, tentu memberikan motivasi tersendiri untuk terus meningkatkan prestasi serta kemampuan dalam mengajar. Guru merasa kerja keras mereka dihargai dengan baik oleh masyarakat sekitarnya, dan lebih berusaha untuk meningkatkan kemampuan mereka melalui beberapa bimbingan teknik (Bimtek) mengajar yang diadakan oleh lembaga pemerintah.

Selain itu, satu dari lima informan mengungkapkan bahwa dirinya tengah menjalani studi lanjutan S2 dengan mengambil jurusan yang berbeda dari sebelumnya. Hal tersebut jelas

¹²⁴ Winardi, Motivasi Pemotivasian dalam Manajemen, 83

menunjukkan adanya upaya informan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka. Jika dikaitkan dengan indikator motivasi kerja dari Uno, individu memiliki motivasi dilihat dari sikap mereka yang ingin mencapai prestasi dan mengembangkan diri.¹²⁵

Dari hasil wawancara dan observasi yang telah dilakukan, motivasi guru di SMAS Islam Banyuglugur secara umum dipengaruhi oleh faktor internal dan juga eksternal. Di mana faktor tersebut saling berkaitan satu sama lain, sehingga memunculkan keinginan mereka untuk terus mendedikasikan tenaga serta ilmu yang dimilikinya. Faktor internal dari dalam diri informan dapat memunculkan motivasi untuk bergerak menuju suatu hal yang ingin mereka capai. Di samping itu, adanya faktor eksternal dari luar individu juga menjadi pendukung adanya tingkah laku untuk meraih tujuan tersebut.

2. Tantangan yang Dihadapi Guru tetap yayasan di SMAS Islam Banyuglugur

Setiap profesi tentu memiliki konsekuensi serta tantangan tersendiri, begitu pula dengan guru terlepas dari status kepegawaiannya. Selama kegiatan belajar mengajar, secara umum semua guru pasti mengalami berbagai tantangan yang beragam. Tantangan yang dihadapi

¹²⁵ Hamzah B. Uno, Teori Motivasi dan Pengukurannya Analisis di Bidang Pendidikan, 141.

sebagai guru tetap yayasan di SMAS Islam Banyuglugur antar informan berbeda-beda. Adapun tantangan yang dihadapi oleh para informan dapat dijabarkan sebagai berikut:

a. Penguasaan Materi

Dari wawancara yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa hingga saat ini guru tetap yayasan masih terkendala dalam penguasaan materi. Adapun kendala tersebut dihadapi oleh satu dari lima informan dalam proses pengajaran. Diketahui bahwa informan harus menguasai materi sehari sebelum dirinya ditugaskan untuk mengajar, yang mana materi tersebut tidak linier dengan jurusan yang diambil.

Sebagai seorang guru, sudah menjadi kewajiban serta tugas mereka untuk menguasai materi pelajaran. Untuk itu, sebagai guru harus menguasai apa yang diajarkannya. Hal tersebut mempengaruhi bagaimana proses pengajaran berlangsung. Adanya tantangan tersebut membuat informan berusaha untuk belajar dan terus meningkatkan pengetahuan melalui sejumlah pelatihan, dan berkonsultasi kepada dewan guru lain.¹²⁶

b. Fasilitas yang Terbatas

Tantangan yang dihadapi oleh kelima informan berikutnya, yakni keterbatasan fasilitas mengajar yang ada di SMAS Islam Banyuglugur. Berdasarkan pemaparan informan yang merupakan guru sekaligus wakil kepala sekolah SMAS Islam Banyuglugur,

¹²⁶ Observasi, SMAS Islam Banyuglugur Kabupaten Situbondo, 18 Oktober 2024.

menyatakan bahwa fasilitas di SMA masih dalam tahap perbaikan.¹²⁷ Kemudian, berbeda dibandingkan dengan sekolah lain yang memiliki proyektor untuk guru menjelaskan materi secara lebih jelas dengan penggambaran visual. Hal tersebut tentu menjadi tantangan tersendiri bagi para guru untuk memanfaatkan fasilitas yang ada, dan memberikan materi agar mudah dipahami para siswa.

Keterbatasan fasilitas tidak menurunkan motivasi informan dalam mengajar, justru lebih meningkatkan cara-cara serta inovasi-inovasi baru dalam mengajar. Hal ini sesuai dengan aspek motivasi kerja yang dikemukakan oleh Conger, di mana individu yang termotivasi akan timbul kekuatan yang mampu mendorong individu untuk melakukan sesuatu hal yang lebih.¹²⁸

c. Honor yang Kecil

Guru tetap Yayasan sampai saat ini memang kurang diperhatikan kesejahteraannya. Sebagaimana hasil wawancara yang telah dilakukan kepada lima informan yang menyatakan bahwa gaji yang didapatkan masih sangat kecil. Dan, gaji tersebut tentu tidak bisa menutupi semua kebutuhan dasar mereka, sehingga untuk memenuhinya para informan melakukan bisnis online, bisnis makanan dan beberapa mengajar di madin.

Masalah gaji bagi guru tetap Yayasan di mana pun itu, baik sekolah swasta maupun sekolah negeri, tentu sangat dirasakan.

¹²⁷ RZM, diwawancara oleh penulis, Situbondo, 18 Oktober 2024.

¹²⁸ Maya Wulan Pramesti, *Motivasi: Pengertian, Proses dan Arti Penting dalam Organisasi*, 33.

Dibandingkan dengan guru yang berstatus Pegawai Negeri Sipil, tentu sangat berbanding terbalik. Para guru PNS lebih terjamin kesejahteraannya, mendapatkan beberapa tunjangan dan juga jaminan kesehatan. Berbeda dengan guru tetap yayasan, hal terkait dengan gaji yang kecil ini menjadi tantangan tersendiri bagi para guru tetap yayasan. Sebagaimana yang telah dipaparkan pada penyajian data wawancara, meskipun gaji yang kecil dengan berbagai tuntutan sistem pendidikan yang rumit, informan tetap memiliki semangat mengajar yang tinggi.

d. Menghadapi Tingkah Laku Siswa

Tantangan lain dirasakan oleh informan, yakni tantangan dalam menghadapi tingkah laku siswa. Siswa SMA, secara umur siswa SMA sudah masuk pada fase remaja, sebagaimana menurut Santrock usia remaja ini dimulai pada usia 10 hingga 22 tahun.¹²⁹ Fase remaja merupakan fase transisi atau peralihan dari anak-anak menuju masa dewasa. Siswa SMA secara mental telah memiliki pandangan untuk memikirkan bagaimana kehidupan mereka ketika dewasa nanti, dan masih mencari jati diri serta gemar untuk mengembangkan potensi dari dalam diri mereka. Untuk itu, mengatasi siswa SMA akan lebih sulit dibandingkan dengan tingkatan di bawahnya.

Terlebih lagi keberagaman karakter siswa yang berasal dari daerah pesisir dengan tingkat kesejahteraan yang berbeda, dan

¹²⁹ Santrock, *Educational Psychology*, Ed. 6 (New: York: McGraw-Hill Education, 2018).

tingkatan pendidikan keluarga yang berbeda. Hal tersebut jelas berpengaruh terhadap tingkah laku siswa ketika berada di sekolah maupun di luar sekolah. Sebagai seorang guru, kelima informan mengaku bahwa mereka harus menyesuaikan diri dengan melakukan pendekatan secara perlahan kepada siswa-siswanya. Pemberian pendidikan yang baik serta membangun karakter sudah menjadi tanggung jawab serta konsekuensi guru di SMAS Islam Banyuglugur. Satu dari lima informan mengaku tetap menjalin hubungan dengan siswa alumni dan tetap memantau bagaimana perkembangan tersebut.

Berdasarkan hal tersebut, sebagai seorang guru tetap yayasan di SMAS Islam Banyuglugur, informan memiliki tanggung jawab yang tinggi sebagai orang tua di sekolah. Meskipun siswa tidak lagi bersekolah di SMA tersebut, informan tetap menjalin hubungan baik agar memantau bagaimana perkembangan siswa tersebut.

e. Pemberian Nilai dari Sistem Kurikulum

Kemudian, ditemukan pula adanya sistem kurikulum yang berbeda mengharuskan guru memberikan nilai sesuai dengan standar yang berlaku walaupun sebenarnya nilai siswa tidak sampai atau justru tidak mengerjakan. Sampai sekarang hal terkait dengan sistem kurikulum yang berubah-ubah di Indonesia ini masih menjadi salah satu tantangan tersendiri bagi para guru. Tak terkecuali guru di SMAS Islam Banyuglugur, yang harus mengatasi permasalahan tersebut.

Tantangan terkait pemberian nilai ini timbul karena siswa SMA sudah memahami dan lebih kritis. Bagi siswa yang memiliki semangat belajar yang tinggi, mereka akan mempertanyakan bagaimana siswa yang malas tetap bisa diluluskan dengan perolehan nilai tersebut. Dengan ini, adanya aturan penilaian tersebut akhirnya berpengaruh terhadap semangat siswa dalam mempelajari materi dan mengerjakan tugas. Dan, membuat siswa akhirnya akan meremehkan karena tahu walaupun tidak mengerjakan tugas mereka tetap diberi nilai lulus.

Pada penelitian ini, ditemukan sejumlah faktor yang mendukung kinerja guru tetap yayasan di SMAS Islam Banyuglugur untuk tetap mengajar, dan sejumlah tantangan yang dihadapi selama menjadi tenaga pendidik di SMAS Islam Banyuglugur. Sejumlah tantangan-tantangan yang ada tidak menggugurkan niatan mereka untuk terus memberikan dedikasi penuh dalam mencerdaskan generasi bangsa. Terlepas dari perolehan gaji yang kecil serta faktor lain dari luar, para guru di SMAS Islam Banyuglugur tetap memiliki motivasi tinggi untuk terus mengajar.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pemaparan data serta pembahasan terkait dengan motivasi kerja guru tetap yayasan dan tantangan yang dihadapi guru tetap yayasan di SMAS Islam Banyuglugur, maka dapat ditarik kesimpulan, sebagai berikut:

1. Secara umum motivasi kerja guru tetap yayasan di SMAS Islam Banyuglugur didasari oleh dua faktor: 1) faktor internal, yakni keinginan, kemampuan individu dalam mengajar, rasa tanggung jawab dan tujuan yang hendak dicapai, 2) faktor eksternal, yakni hubungan yang baik antar rekan kerja, kebijakan dan kepemimpinan kepala sekolah, serta dukungan positif dari lingkungan sekitar dan keluarga.
2. Sebagai guru tetap yayasan di SMAS Islam Banyuglugur sampai saat ini masih mengalami beberapa tantangan, diantaranya tantangan dalam memahami materi, fasilitas yang terbatas, menangani tingkah laku siswa yang beragam, dan tantangan dalam pemberian nilai sesuai dengan pergantian kurikulum.

B. Saran

Dari hasil pemaparan penelitian yang telah dilakukan, terdapat saran yang perlu peneliti sampaikan, sebagai berikut:

1. Diharapkan bagi pemimpin di SMAS Islam Banyuglugur Kabupaten Situbondo untuk lebih memperhatikan kesejahteraan guru tetap yayasan maupun guru tidak tetap di SMAS Islam Banyuglugur.
2. Diharapkan untuk instansi pemerintah lebih memperhatikan kesejahteraan guru di Indonesia secara menyeluruh.
3. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan hasil penelitian ini mampu memberikan sejumlah manfaat untuk menambah referensi. Penelitian ini terbatas pada hasil temuan yang subjektif, diharapkan penelitian selanjutnya dapat memberikan temuan yang lebih objektif melalui sejumlah data statistik dari faktor motivasi kerja guru tetap yayasan.



DAFTAR PUSTAKA

- Alex, Brian. "Faktor-Faktor Motivasi Kerja Studi Kasus pada Tenaga Pendidik Guru Honorer." *Jurnal Manajemen* 2, no. 2 (2017): 1-7.
- Anugerah, Umi dan Olievia Prabandini. *Psikologi Industri & Organisasi*. Surabaya: Penerbit Bintang, 2019.
- Asmawati. "Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Guru Sekolah Menengah Atas di Kabupaten Sumbawa Barat." *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan* 7, no. 4b (2022): 2772-2782.
- Diana. Tiara. Dinar & Dedi Muhammad. "Pengaruh Loyalitas, Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Melayani Terhadap Kinerja Guru Honorer Sekolah Menengah Kejuruan: Studi Kasus di SMK Budi Tresna Muhammadiyah Cirebon." *JEKMa: Jurnal Manajemen* 28, no. 7 (2024): 489-500.
- Endi, Tri dan Abella Sistra. "Analisis Faktor Motivasi, Lingkungan Kerja, Disiplin dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Guru Honorer di Kabupaten Tangerang." *Jurnal Manajemen Bisnis Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Tangerang* 81, no. 1 (2018): 47-58.
- Fera & Resya. "Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Guru MTs Al-Hidayah di Cianjut." *Jurnal Inovasi dan Manajemen Bisnis* 6, no. 3 (2024): 1-17.
- Hadi, Abd., Asrori & Rusman. *Penelitian Kualitatif Studi Fenomenologi, Case Study, Grounded Theory, Etnografi, Biografi*. Jawa Tengah, CV. Pena Persada, 2021.
- Hartatik. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Jogjakarta: Laksana, 2014.
- Margono. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta, Rineka Cipta, 2010.
- Moleong, Lexy. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Edisi Revisi. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2010.
- Mubin, Fatkhul & Ahmad Masruri. "Realitas Guru Honorer." *OSF Preprints*, Juni 2020, doi:10.31219/osf.io/wxk32.
- Mulyasa. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung, PT. Remaja Rosdakarya, 2006.
- Munandar. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta, Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press), 2001.

- Oksi, Dian & Anggun Resdasari. “*Job Insecurity* dan Motivasi Kerja pada Guru Sekolah Dasar (SD) Honorer di Kecamatan Binangun Kabupaten Cilacap.” *Jurnal Empati* 10, no. 4 (2021): 277-286.
- Robbins dan Timothy Judge. *Organizational Behavior*. Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat, 2008.
- Robbins, P. Stephen. *Perilaku Organisasi*. Jakarta, Prenhallindo, 1998.
- Satriadi & Muhammad Alny. “Analisis Motivasi Kerja Guru di SMP Negeri 21 Satu Atap Teluk Bintan Kabupaten Bintan.” *CASH: Economic, Accounting Sientifi Journal* 1, no. 2 (2018): 52-70.
- Siagian. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Jakarta: Bumi Aksara, 2012.
- Somantri, Diki. “Abad 21 Pentingnya Kompetensi Pedagogik Guru.” *Equilibrium: Jurnal Penelitian Pendidikan dan Ekonomi* 18, no. 2 (2021): 188-195.
- Sugiyono. *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung, ALFABETA, 2016.
- Suparno. *Psikologi Pendidikan*. Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada, 2007.
- Susanto, Natalia. “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Penjualan PT. Rembaka.” *Agora* 7, no. 1 (2019).
- Tim Penyusun. *Pedoman Penulisan Karya Tulis Ilmiah*. Jember, UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, 2022.
- Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Pasal 1 Ayat 2 tentang Guru.
- Uno, B. Hamzah. *Teori Motivasi dan Pengukurannya Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta, PT. Bumi Aksara, 2016.
- Walgito, Bimo. *Pengantar Psikologi Umum*. Yogyakarta: Andi Offset, 2002.
- Wandi, Ranto. “Studi Identifikasi Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja pada Guru Honorer yang Mengajar di SD Kecamatan STM Hulu Kabupaten Deli Serdang.” (Skrripsi, Universitas Medan Area, 2019).
- Werner, John dan DeSimone. *Human Resource Development*. USA, Thomson, 2006.
- Widyaningrum, Widya, Endang Sondari, & Mulyanti. “Meningkatkan Kompetensi Profesionalisme Guru di Abad 21 Melalui Pelatihan Pembelajaran Bahasa Inggris.” *DEDIKASI: Jurnal Pengabdian Masyarakat* 1, no. 1 (2019): 35-44.

Winardi. *Manajemen Perusahaan: Teori, Praktek, dan Riset*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2002.

Winardi. *Motivasi Pemotivasian dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2011.

Wulan, Maya Pramesti. "Motivasi: Pengertian, Proses dan Arti Penting dalam Organisasi." *Gema Eksos* 5, no. 1 (2009): 19-38.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R



LAMPIRAN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Wawancara Bersama Informan





Struktur Organisasi SMAS Islam Banyuglugur



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tagangan dibawah ini:

Nama : Dewi Sinta Juniarti
Nim : 204103050048
Prodi : Psikologi Islam
Fakultas : Dakwah
Institusi : UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Analisis Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja pada Guru Honorer di SMAS Islam Banyuglugur” merupakan hasil penelitian/ karya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya. Apabila terdapat kesalahan di dalamnya, maka sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya.

Demikian surat pernyataan keaslian yang saya buat dengan sebenar - benarnya untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Jember, 10 November 2024

Peneliti



Dewi Sinta Juniarti
Nim.204103050048

UNIVERSITAS ISLAM NE
KIAI HAJI ACHMAD S
JEMBER



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
FAKULTAS DAKWAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

Jl. Mataram No. 1 Mangli Kaliwates Jember, Kode Pos 68136
email : fakultasdakwah@uinkhas.ac.id website: <http://dakwah.uinkhas.ac.id/>



Nomor : B.4484/Un.22/6.a/PP.00.91/10/2024
Lampiran : -
Hal : Permohonan Tempat Penelitian Skripsi

11 Oktober 2024

Yth.

SMAS ISLAM BANYUGLUGUR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan ini kami memohon dengan hormat agar mahasiswa berikut :

Nama : Dewi Sinta Juniarti
NIM : 204103050048
Fakultas : Dakwah
Program Studi : Psikologi Islam
Semester : IX (sembilan)

Dalam rangka penyelesaian / penyusunan skripsi, yang bersangkutan mohon dengan hormat agar diberi ijin mengadakan penelitian / riset selama ± 30 hari di lembaga yang Bapak/Ibu pimpin.

Penelitian yang akan dilakukan berjudul "ANALISIS FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI KERJA PADA GURU HONORER DI SMAS ISLAM BANYUGLUGUR"

Demikian atas perkenan dan kerjasama Bapak/Ibu, kami sampaikan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

An. Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik





YAYASAN GHEMA SYARQAWI EL QUDSY
SMAS ISLAM BANYUGLUGUR
Jl. Raya Kalianget Km. 153 PO. BOX. 23 Besuki Telp. (0338) 891539
KEC. BANYUGLUGUR – KAB. SITUBONDO 68359
Email : smaslambanyuglugur@rocketmail.com

Nomor : 422.3/234/212.7.63/2024
Lampiran : -
Perihal : Surat Balasan Permohonan Izin Penelitian

Yth.
Dekan Fakultas Dakwah
Universitas Islam Negeri
Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
Di Tempat,

Dengan hormat,
Sehubungan dengan surat yang dikirimkan pada tanggal 11 Oktober 2024 perihal permohonan izin untuk melakukan penelitian atau riset Skripsi yang berjudul "ANALISIS FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI KERJA PADA GURU HONORER DI SMAS ISLAM BANYUGLUGUR" dari mahasiswa atas nama Dewi Sinta Juniarti, kami ingin menyampaikan bahwa :

1. Kami mengizinkan pelaksanaan penelitian di instansi kami.
2. Izin penelitian hanya berlaku untuk keperluan akademik.
3. Pengambilan data kuantitatif skripsi harus dilakukan di waktu kerja.

Demikian surat ini kami sampaikan, terima kasih atas perhatiannya.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R



LEMBAR PERSETUJUAN MENJADI INFORMAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan bersedia menjadi informan dalam penelitian yang dilakukan oleh saudara **Dewi Sinta Juniarti** yang berjudul **Analisis faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pada guru honorer di SMAS Islam Situbondo.**

Saya memahami bahwa penelitian ini tidak akan berakibat negatif terhadap diri saya dan akan dijaga kerahasiaannya oleh peneliti serta hanya digunakan untuk kepentingan penelitian. Oleh karena itu saya bersedia menjadi informan dalam penelitian ini.

Demikian surat pernyataan ini saya buat untuk digunakan sebagaimana mestinya.



Situbondo, 18 Oktober 2024

Tertanda


(Faiqoh Tsuraya.....)

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

LEMBAR PERSETUJUAN MENJADI INFORMAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan bersedia menjadi informan dalam penelitian yang dilakukan oleh saudara **Dewi Sinta Juniarti** yang berjudul **Analisis faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pada guru honorer di SMAS Islam Situbondo.**

Saya memahami bahwa penelitian ini tidak akan berakibat negatif terhadap diri saya dan akan dijaga kerahasiaannya oleh peneliti serta hanya digunakan untuk kepentingan penelitian. Oleh karena itu saya bersedia menjadi informan dalam penelitian ini.

Demikian surat pernyataan ini saya buat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Situbondo, 18 Oktober 2024

Tertanda


(.....Roviya kurni awwi.....)



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

LEMBAR PERSETUJUAN MENJADI INFORMAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan bersedia menjadi informan dalam penelitian yang dilakukan oleh saudara **Dewi Sinta Juniarti** yang berjudul **Analisis faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pada guru honorer di SMAS Islam Situbondo.**

Saya memahami bahwa penelitian ini tidak akan berakibat negatif terhadap diri saya dan akan dijaga kerahasiaannya oleh peneliti serta hanya digunakan untuk kepentingan penelitian. Oleh karena itu saya bersedia menjadi informan dalam penelitian ini.

Demikian surat pernyataan ini saya buat untuk digunakan sebagaimana mestinya.



Situbondo, 18 ~~oktober~~ 2024

Tertanda


(.....
Moh. Akbar.....)

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

LEMBAR PERSETUJUAN MENJADI INFORMAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan bersedia menjadi informan dalam penelitian yang dilakukan oleh saudara **Dewi Sinta Juniarti** yang berjudul **Analisis faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pada guru honorer di SMAS Islam Situbondo.**

Saya memahami bahwa penelitian ini tidak akan berakibat negatif terhadap diri saya dan akan dijaga kerahasiaannya oleh peneliti serta hanya digunakan untuk kepentingan penelitian. Oleh karena itu saya bersedia menjadi informan dalam penelitian ini.

Demikian surat pernyataan ini saya buat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

The logo of Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember features a stylized green and blue emblem with a central vertical element and a golden geometric pattern at the top.

Situbondo, ~~18 October~~ 2024

Tertanda


(**Dewi Sinta Juniarti, D.K.W.**)

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

LEMBAR PERSETUJUAN MENJADI INFORMAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan bersedia menjadi informan dalam penelitian yang dilakukan oleh saudara **Dewi Sinta Juniarti** yang berjudul **Analisis faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pada guru honorer di SMAS Islam Situbondo.**

Saya memahami bahwa penelitian ini tidak akan berakibat negatif terhadap diri saya dan akan dijaga kerahasiaannya oleh peneliti serta hanya digunakan untuk kepentingan penelitian. Oleh karena itu saya bersedia menjadi informan dalam penelitian ini.

Demikian surat pernyataan ini saya buat untuk digunakan sebagaimana mestinya.



Situbondo, 18 Oktober 2024

Tertanda

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Ulfatun Hasanah', is written over the printed name.

(Ulfatun Hasanah)

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Matrik Penelitian

Judul	Variabel	Sub Variabel	Indikator	Sumber Data	Metode Penelitian	Fokus Penelitian
Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Guru tetap yayasan MTs Pondok Pesantren Al Munir Situbondo (Studi Kasus Guru tetap yayasan Pondok Pesantren Al Munir Situbondo)	Faktor motivasi kerja (Winardi, 2008).	Faktor intrinsik (dari dalam diri).	<ul style="list-style-type: none"> - Keinginan. - Kemampuan. - Sumber-sumber daya. 	<ul style="list-style-type: none"> • Sumber data primer: <ul style="list-style-type: none"> - Wawancara. - Observasi. • Sumber data sekunder: <ul style="list-style-type: none"> - Literatur - Dokumentasi. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penelitian menggunakan penelitian kualitatif deskriptif. 2. Metode pengumpulan data: <ul style="list-style-type: none"> - Wawancara. - Observasi. - Dokumentasi. 3. Teknik analisis data dengan metode Milles dan Huberman. 4. Keabsahan data: <ul style="list-style-type: none"> - Triangulasi sumber. - Triangulasi teknik. - Triangulasi waktu. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tantangan apa yang dihadapi oleh guru tetap yayasan MTs Al Munir Situbondo selama mengajar? 2. Bagaimana faktor internal mempengaruhi motivasi kerja guru tetap yayasan MTs Al Munir Situbondo? 3. Bagaimana faktor eksternal dapat mempengaruhi motivasi kerja guru tetap yayasan MTs Al Munir Situbondo?
		Faktor ekstrinsik (dari luar diri)	<ul style="list-style-type: none"> - Gaji/imbalan. - Promosi. - Pujian/pengakuan. 			

PEDOMAN WAWANCARA

Tanggal wawancara:

Waktu pelaksanaan:

A. Tujuan

Untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru tetap yayasan serta tantangan apa saja yang dihadapi guru tetap yayasan di SMAS Islam Banyuglugur.

B. Pertanyaan Panduan

1. Identitas Responden

- a) Nama:
- b) Umur:
- c) Status kepegawaian:
- d) Alamat:
- e) Pendidikan terakhir:
- f) Tugas mengajar:
- g) Lama mengajar:
- h) Status perkawinan:

2. Pertanyaan Penelitian

R: Responden

f.1: Fokus 1(faktor motivasi kerja)

f.2: Fokus 2 (tantangan yang dihadapi guru tetap yayasan)

No.	Pertanyaan Penelitian	Formulasi Pertanyaan
1.	Latar belakang memilih profesi guru tetap yayasan	<ol style="list-style-type: none">a) Sebelumnya apakah Anda pernah mencoba untuk mendaftar menjadi PNS?b) Apa alasan Anda memilih profesi sebagai guru di SMAS Islam Banyuglugur? Bisa diceritakan!c) Sejak kapan Anda menjadi guru? Dan

		<p>berencana sampai kapan Anda menjadi guru?</p> <p>d) Bagaimana tanggapan keluarga atau masyarakat mengenai pekerjaan Anda sebagai guru tetap yayasan?</p>
<p>2. Faktor motivasi kerja (f.1)</p>		<p>a) Bagaimana Anda melihat profesi Anda sebagai guru tetap yayasan saat ini?</p> <p>b) Memilih profesi sebagai seorang guru, ini didasari karena:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hobi • Bakat mengajar • Keinginan untuk mengajar/mengabdikan/sosial • Ibadah • Atau sebagai sumber pemenuhan kebutuhan? <p>c) Adakah keinginan Anda untuk menjadi guru yang berprestasi?</p> <p>d) Adakah keinginan Anda untuk meningkatkan ilmu atau berkuliah lagi?</p> <p>e) Selama pengalaman Anda mengajar, apakah Anda berusaha untuk mengembangkan etos kerja sebagai guru?</p> <p>f) Dalam konteks mengajar, apakah motivasi dari rekan atau kepala sekolah berpengaruh untuk memotivasi kinerja Anda dalam mencapai sasaran kerja?</p> <p>g) Menurut Anda, seberapa penting</p>

		<p>lingkungan kerja dalam mendukung kegiatan mengajar yang efektif?</p> <p>h) Menurut Anda, SMAS Islam Banyuglugur telah memberikan lingkungan kerja dan fasilitas yang baik dalam kegiatan mengajar?</p> <p>i) Berapakah gaji yang Anda terima? Dan, apakah kebijakan sekolah terkait honorirum guru sudah sesuai dengan kinerja Anda?</p> <p>j) Apakah terdapat target tertentu yang membebani Anda dalam mengajar? Misalnya target untuk akreditasi atau target kelulusan siswa?</p> <p>k) Adakah beban moral yang Anda emban sebagai guru tetap yayasan di tengah-tengah masyarakat? Bisakah Anda menceritakannya?</p> <p>l) Terkait kepemimpinan, bagaimana sikap kepala sekolah dalam melaksanakan tugas sebagai pemimpin di SMAS Islam Banyuglugur? Lalu, bagaimana respon Anda terhadap sikap kepemimpinan tersebut?</p>
3.	Tantangan yang dihadapi guru tetap yayasan (f.2)	<p>a) Gaji yang Anda dapatkan apakah sudah cukup memenuhi kebutuhan Anda? (Jika sudah menikah dan berstatus sebagai kepala keluarga, tanyakan bagaimana gaji Anda dapat mencukupi kebutuhan keluarga)</p> <p>b) Berapakah jumlah jam mengajar Anda</p>

		<p>di SMAS Islam Banyuglugur? Apakah gaji yang Anda terima sudah sesuai dengan jam kerja Anda?</p> <p>c) Selain menjadi guru, apakah Anda memiliki kerja sambilan?</p> <p>d) Selama mengajar, tentunya ada beberapa perbedaan antar guru PNS dengan guru swasta, apa saja kendala yang Anda hadapi sebagai guru tetap yayasan?</p> <p>e) Bagaimana beban kerja sebagai guru tetap yayasan di sekolah swasta SMAS Islam Banyuglugur?</p> <p>f) Apakah sekolah di SMAS Islam Banyuglugur memiliki kebijakan tertentu mengenai guru tetap yayasan? Bagaimana pendapat Anda, bisa diceritakan?</p> <p>g) Selama proses mengajar, bagaimana hubungan guru dengan siswa-siswa Anda? Adakah tantangan khusus dalam membangun hubungan kepada siswa?</p> <p>h) Bagaimana cara Anda mengatasi tantangan-tantangan yang terjadi selama ini?</p> <p>i) Hal terberat atau terburuk apa yang pernah Anda alami sebagai tenaga pengajar di SMAS Islam Banyuglugur? Bisa Anda ceritakan?</p>
--	--	---

TRANSKRIPSI WAWANCARA NARSUM UTAMA

Tanggal wawancara: 18 Oktober 2024

Waktu pelaksanaan: 09.35 – 10.00 WIB

C. Tujuan

Untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru tetap yayasan serta tantangan apa saja yang dihadapi guru tetap yayasan di SMAS Islam Banyuglugur.

D. Pertanyaan Panduan

3. Identitas Responden

- i) Nama: NF
- j) Umur: 27/P
- k) Status kepegawaian: Guru tetap yayasan
- l) Alamat: Pondok yayasan SMAS Islam Banyuglugur
- m) Pendidikan terakhir: S1 IAT UIN Antasari Banjarmasin
- n) Tugas mengajar: Mengajar PAI dan Sejarah
- o) Lama mengajar: 5 tahun
- p) Status perkawinan: Belum menikah

NO.	NAMA	HASIL WAWANCARA	Ket.
1.	Interviewer	Silakan perkenalkan dulu namanya siapa, Mbak?	
2.	NF	NF, Mbak.	
3.	Interviewer	Sekarang umur berapa?	
4.	NF	27.	
5.	Interviewer	Untuk status pekerjaan di sini?	
6.	NF	Sebagai guru.	
7.	Interviewer	Alamatnya dimana ya, Mbak?	
8.	NF	Alamat domisili atau asli?	

9.	Interviewer	Domisili, Mbak.	
10.	NF	Domisili saya saat ini di pondok.	
11.	Interviewer	Di pondok sini?	
12.	NF	Iya, Mbak.	
13.	Interviewer	Kalau aslinya dimana?	
14.	NF	Di Tegal, Jawa Tengah.	
15.	Interviewer	Pendidikan terakhir dimana?	
16.	NF	Di UIN Antasari Banjarmasin.	
17.	Interviewer	Baik. Pekerjaan Mbak di sini mengajar apa ya, Mbak?	
18.	NF	Saya mengajar PAI dan sejarah, 2 mapel.	
19.	Interviewer	Berapa lama mengajar di sini, Mbak?	
20.	NF	Baru 2 bulan, Mbak.	
21.	Interviewer	Untuk status perkawinan masih lajang atau sudah menikah?	
22.	NF	Lajang, Mbak. Hehehe.	
23.	Interviewer	Berikutnya masuk ke pertanyaannya ya, Mbak. Sebelumnya apakah Mbak pernah mencoba untuk mendaftar menjadi PNS?	
24.	NF	Pernah.	
25.	Interviewer	Berapa kali?	

26.	NF	Tahun ini adalah tahun kedua, Mbak.	
27.	Interviewer	Alasan Mbak memilih profesi sebagai guru di SMA Islam ini apa ya kalau boleh tahu?	
28.	NF	Awalnya saya ingin mengembangkan potensi yang saya miliki, sebelumnya saya pernah mengajar di Banjarmasin, Mbak.	f.1
29.	Interviewer	Berarti Mbak mulai menjadi guru semenjak kapan dan inginnya sampai kapan?	
30.	NF	Dari lulus kuliah, dan sempat vakum, Mbak.	
31.	Interviewer	Maaf, Mbak lulus kuliahnya tahun berapa ya?	
32.	NF	2019, Mbak.	
33.	Interviewer	Waktu vakum itu ngomong-ngomong kenapa ya, Mbak?	
34.	NF	Karena waktu itu saya ada kegiatan lain, Mbak.	f.1
35.	Interviewer	Baik. Untuk tanggapan keluarga Mbak sendiri atau lingkungan sekitar terkait profesi Mbak saat ini?	
36.	NF	Keluarga saya jelas mendukung profesi ini. Untuk lingkungan sekitar mereka ngiranya itu 'wow' gitu Mbak saya jadi guru, padahal ya ga tau ga enaknya. Cuma tau luarnya aja kaya wow gitu.	f.1
37.	Interviewer	Bagaimana Mbak sendiri melihat profesi Mbak?	
38.	NF	Saya sih bangga dengan profesi ini, soalnya emang cita-cita saya kan jadi dosen. Tapi <i>qodarullah</i> belum bisa lanjut ke jenjang selanjutnya. Jadi saya belajar mengajar dengan menjadi guru dulu, Mbak.	f.1
39.	Interviewer	Sebelumnya Mbak memilih profesi guru ini karena hobi, bakat, keinginan, ibadah atau untuk sumber	

		uang mungkin?	
40.	NF	Keinginan mbak. Keinginan untuk mengajar	f.1
41.	Interviewer	Adakah keinginan untuk menjadi guru yang berprestasi Mbak di sini?	
42.	NF	Pasti, Mbak.	f.1
43.	Interviewer	Selama Mbak mengajar nih, apakah Mbak berusaha mengembangkan etos kerja menjadi seorang guru?	
44.	NF	Eee, belum sih.	f.1
45.	Interviewer	Tapi sempat kepikiran, ya?	
46.	NF	Iya, Mbak.	
47.	Interviewer	Dalam konteks mengajar, apa motivasi dari rekan atau kepala sekolah berpengaruh bagi kinerja Mbak di SMA ini?	
48.	NF	Pasti berpengaruh. Soalnya dari diri sendiri kan kadang naik turun ya motivasi, gunanya teman atau kepala sekolah itu untuk motivasi saya lebih lanjut.	f.1
49.	Interviewer	Menurut Mbak, seberapa penting lingkungan kerja dalam kegiatan mengajar?	
50.	NF	Sangat penting ya saya rasa.	f.1
51.	Interviewer	Maaf nih Mbak agak sedikit privasi. Gaji pertama Mbak berapa ya di sini? Dan apakah kebijakan sekolah terkait honorer guru sudah sesuai dengan kinerja Mbak selama mengajar di sini?	
52.	NF	Sebelum saya menerima gaji pertama itu, sebelumnya kepala sekolah itu bilang buat jangan berekspektasi lebih sama gajinya, karena di sini kan	f.1

		sistemnya pengabdian. Jadi, ya sudah disyukuri aja.	
53.	Interviewer	Apa terdapat target tertentu yang membebani Mbak selama mengajar? Misal, target untuk akreditasi atau target kelulusan siswa?	
54.	NF	Kalau dari pribadi, tentunya ada. Kan targetnya biar mereka itu paham caranya gimana, karena itu kan tugas sebagai guru. Sedangkan mata pelajaran yang saya ajar di sini itu bukan <i>basic</i> jurusan saya. Jadi itu sih yang berat menurut saya.	f.2
55.	Interviewer	Sebelumnya Mbak ngambil jurusan apa?	
56.	NF	Saya dari kuliah IAT.	
57.	Interviewer	Jadi pas ngajar di sini harus belajar lagi gitu, ya?	
58.	NF	Iya, jadi malemnya sebelum saya masuk ngajar itu saya harus belajar PAI dan Sejarah. Terutama Sejarah ya, karena PAI kan masih nyambung, nah kalau Sejarah kan bertolak belakang banget.	f.2
59.	Interviewer	Apa nih beban moral yang Mbak emban di lingkungan masyarakat?	
60.	NF	Kalau di lingkungan masyarakat mungkin biar ga dipandang anak-anak ga liar gitu. Kan katanya masyarakat di sini tuh yang kurang akan pendidikan. Sedangkan harapan orang tua menyekolahkan anak kan untuk bisa berprestasi, nah itulah yang paling sulit, Mbak.	f.1
61.	Interviewer	Oke. Nah terkait kepemimpinan nih, bagaimana sikap kepala sekolah dalam melaksanakan sebagai pemimpin di sekolah ini? Lalu bagaimana respon Mbak terhadap kepemimpinan kepala sekolah tersebut?	
62.	NF	Kepala sekolah sih sudah bijak. Jadi yang saya dengar kepemimpinan yang sekarang itu jauh lebih berkembang dari yang sebelumnya.	f.1

63.	Interviewer	Berapa jumlah jam mengajar Mbak di sini? Apakah gaji yang Mbak terima sesuai dengan jam bekerja?	
64.	NF	Eee, kalau setiap hari saya di sini itu ada 2 jam, selama Senin-Sabtu itu saya full. Jadi sekitar 12 jam dalam 1 minggu. Yaa kalau masalah cukup atau enggaknya ya dicukup-cukupin, karena sifat manusia kan emang ga pernah puas.	f.1
65.	Interviewer	Selain bekerja sebagai guru, apakah Mbak ada pekerjaan sampingan?	
66.	NF	Kebetulan saya yang ngajar di pondok, jadi saya juga mengkoordinir anak-anak.	f.1
67.	Interviewer	Selama mengajar nih, tentunya ada perbedaan antara guru PNS dengan honorer?	
68.	NF	Saya rasa kurangnya peran pemerintah sih ya dalam mensejahterakan, hehehe.	f.1
69.	Interviewer	Bagaimana beban kerja selama menjadi guru tetap yayasan di sini, Mbak?	
70.	NF	Kalau beban kerja sih sama ya kayak guru PNS, cuman kalau di sini kan lebih kekeluargaan. Kalau PNS kan lebih ke kewarganegaraan gitu.	
71.	Interviewer	Kalau di sini mungkin ada kebijakan lain atau tertentu terkait guru tetap yayasan, Mbak?	
72.	NF	Saya kurang tahu sih, Mbak.	
73.	Interviewer	Selama proses mengajar, bagaimana hubungan guru dengan siswa-siswa Mbak?	
74.	NF	Hubungannya kalau di sekolah, saya menganggap mereka itu siswa. Kalau di luar, mereka adalah teman begitu. Jadi saya ga mau yang nganggep selalu hormat. Mereka sendiri udah tahu batasannya.	f.1
75.	Interviewer	Bagaimana cara Mbak mengatasi tantangan-tantangan selama bekerja? Entah dari rekan,	

		lingkungan, atau siswa mungkin?	
76.	NF	Saya selalu sharing ke temen-temen, jadi minta pendapat. Kan saya di sini baru, bukannya ga berani ngambil keputusan sendiri, cuman alangkah baiknya saya tanya, di sini tuh kaya apa dan solusinya apa.	f.2
77.	Interviewer	Apa sih hal terberat atau terburuk yang pernah Mbak alami selama mengajar di sini?	
78.	NF	Hal terburuknya mungkin menghadapi siswa yang sulit untuk diajar atau diajak kompromi. Itu sih.	f.2
79.	Interviewer	Cukup ya Mbak, terima kasih atas waktunya.	



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

TRANSKRIPSI WAWANCARA NARSUM UTAMA

Tanggal wawancara: 18 Oktober 2024

Waktu pelaksanaan: 11.00 – 11.30 WIB

A. Tujuan

Untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru tetap yayasan serta tantangan apa saja yang dihadapi guru tetap yayasan di SMAS Islam Banyuglugur.

B. Pertanyaan Panduan

1. Identitas Responden

- a) Nama: RZM
- b) Umur: 29/P
- c) Status kepegawaian: Guru tetap yayasan, sekretaris yayasan dan Waka Sekolah
- d) Alamat: Jalan Raya Kalianget
- e) Pendidikan terakhir: di Universitas Terbuka Jember
- f) Tugas mengajar: Guru Fiqih dan PJ SMAS Islam Banyuglugur
- g) Lama mengajar: 5 tahun
- h) Status perkawinan: Belum menikah

NO.	NAMA	HASIL WAWANCARA	Ket.
1.	Interviewer	Sebelumnya nih, saya mau tanya nama Ibunya siapa?	
2.	RZM	Saya RZM.	
3.	Interviewer	Usianya berapa, Bu?	
4.	RZM	Saya 29 tahun.	
5.	Interviewer	Untuk status kepegawaian di sini?	
6.	RZM	Saya guru sekaligus sekretaris yayasan.	
7.	Interviewer	Alamatnya di sini?	

8.	RZM	Jalan Raya Kalianget.	
9.	Interviewer	Pendidikan terakhir di mana?	
10.	RZM	di UT (Jember).	
11.	Interviewer	Tugas mengajar di sini sebagai apa?	
12.	RZM	Guru Fiqih, Wakil Kepala Kesiswaan, dan PJ di SMA.	
13.	Interviewer	Lama mengajar dari kapan, Bu?	
14.	RZM	Lumayan, dari tahun... Berapa ya saya lupa. Sebelum covid, kayaknya 2019 awal.	f.1
15.	Interviewer	Untuk status perkawinan?	
16.	RZM	Belum.	
17.	Interviewer	Lanjut ke pertanyaan berikutnya, apakah Ibu sudah pernah mencoba mendaftar PNS?	
18.	RZM	Enggak, saya nggak tertarik sih.	f.1
19.	Interviewer	Kalau boleh tau alasannya apa?	
20.	RZM	Ngga ada ya, ga tau masih belum tertarik aja.	f.1
21.	Interviewer	Jadi masih nyaman di zona nyaman ya seperti itu?	
22.	RZM	Iya, begitu.	f.1
23.	Interviewer	Apa alasan Ibu memilih profesi menjadi guru di sini?	
24.	RZM	Mungkin ini salah satunya ya saya memilih untuk tidak ikut PNS, karena saya ga bisa pindah lokasi tugas. Karena di sini cikal bakalnya Al-Munir ada, dan di sini sudah tanggung jawab saya sebagai sekretaris yayasan, dan wakil kepala. Jadi saya harus berada di sini, ngga bisa kemana-kemana, dan ngga bisa mau mengikuti PNS. Dan udah nyaman sih di	f.1

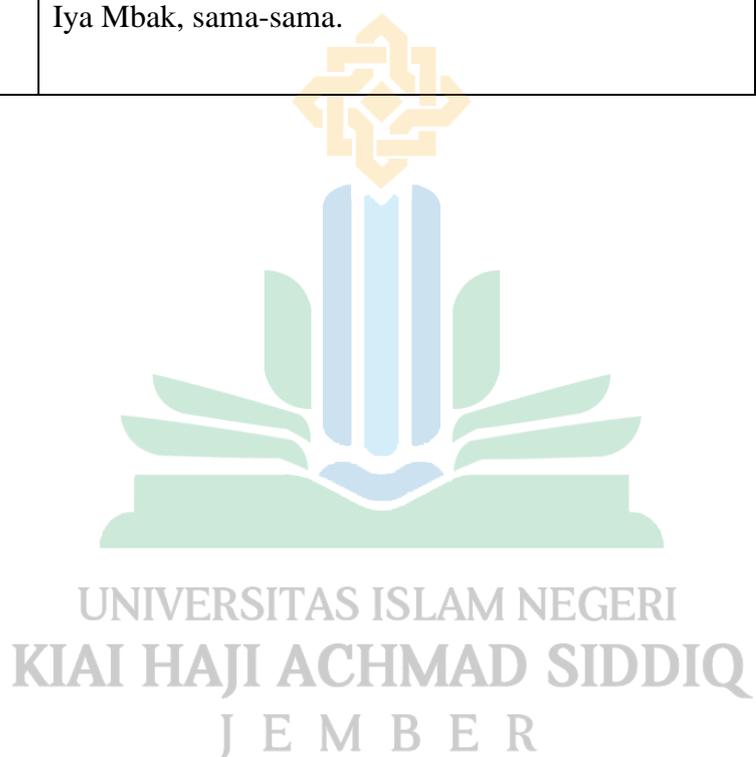
		sini.	
25.	Interviewer	Sejak kapan nih Ibu menjadi guru dan berencana sampai kapan?	
26.	RZM	Saya udah dari tahun 2019 itu, tapi belum totalitas dan masih mempelajari anak didik. Dulu saya paling kalau ada jam kosong baru saya isi, dan masih tahap mengenali anak didik. Dan ga langsung aktif mengajar, baru aktif ngajar pas tahun 2020-an itu.	f.1
27.	Interviewer	Gimana nih tanggapan keluarga atau masyarakat mengenai profesi Ibu di sini?	
28.	RZM	Ya memang udah jadi tuntutan, jadi ya mereka dukung aja. Bersyukur sih. Terlebih anak sekarang lebih liar, di daerah sini juga banyak anak yang kurang perhatian. Jadi guru harus menggantikan peran orang tua.	f.1
29.	Interviewer	Gimana nih Ibu sendiri melihat profesi Ibu menjadi guru?	
30.	RZM	Kalau dari saya sendiri, kalo kita melihat gaji mungkin sangat rendah. Tapi kalo kita melihat dari tantangan. Itu... Saya guru, awal-awal memang saya ngga mau mengajar. Apalagi awal-awal kita sangat susah ya, gajinya juga ga seberapa. Tapi memang harus ada paksaan diri, dan melihat anak-anak yang kadang kurang perhatian jadi saya menjadi tertarik jadi guru. Kalo ada apa-apa tuh guru selalu jadi yang terdepan ya. Jadi saya kalo ditanya kenapa mau jadi guru? Ya kenapa ngga, apalagi siswa kita sampe berprestasi itu bikin kita bener-bener bangga.	f.1 & f.2
31.	Interviewer	Kalau Ibu menjadi guru ini diawali dari bakat mengajar? Ibadah? Uang? Atau sebab lainnya, Bu?	
32.	RZM	Ibadah sama keinginan diri sih, Mbak.	f.1
33.	Interviewer	Apakah keinginan Ibu menjadi guru yang	

		berprestasi?	
34.	RZM	Saya juga pribadi perlu menjadi guru yang berprestasi sih. Saya yang mimpin bagaimana anak didik saya itu mereka bisa berprestasi, paling tidak kalau mereka ga berprestasi mereka itu pede. Mereka percaya diri dan ada potensi yang bisa dikembangkan.	f.1
35.	Interviewer	Apa ada nih keinginan untuk meningkatkan ilmu lagi, Bu?	
36.	RZM	Ada, pasti ada. Saya sekarang lagi tahap kuliah lagi sih.	
37.	Interviewer	Kalau boleh tau dimana?	
38.	RZM	Saya kuliah tetep di UT cuman beda jurusan.	f.1
39.	Interviewer	Selama mengajar, apa Ibu berusaha mengembangkan etos kerja?	
40.	RZM	Ya, itu emang harus. Jadi guru kan harus selalu ada, apa ya, perkembangan. Karena emang udah tuntutan zaman dan kepribadian anak-anak yang berbeda.	f.1
41.	Interviewer	Dalam konteks mengajar, apakah motivasi dari Kepala Sekolah berpengaruh untuk memotivasi kinerja Ibu?	
42.	RZM	Iya memang, harus, karena memang kita saling membutuhkan kan. Lingkungan kerja yang ga baik kan ga bakal bikin kita sehat. Jadi guru tuh emang susah, apalagi pas ngajar ketemu anak didik yang nakal, dan kadang pendiam. Jadi harus ekstra menjaga mood.	f.1
43.	Interviewer	Seberapa penting lingkungan kerja dalam mengajar?	
44.	RZM	Sangat, sangat Mbak.	

45.	Interviewer	Bagaimana tanggapan Ibu soal fasilitas di sini?	
46.	RZM	Kalau segi fasilitas, kami masih tahap untuk memperbaiki. Belum 100% bagus.	f.1
47.	Interviewer	Mohon maaf sebelumnya nih ya, sehubungan dengan gaji yang Ibu terima apakah sudah sesuai dengan kebijakan sebagai guru tetap yayasan?	
48.	RZM	Kalau dari segi guru, saya akui gaji saya memang kurang. Tapi kalo dari segi yayasan, itu kami gajinya tergantung gimana guru itu aktif. Yayasan memberikan gaji seperti itu. Tapi loyalitas guru dan etosnya ga sesuai maka ya ga dapet.	f.1
49.	Interviewer	Apa target ibu dalam mengajar? Misal target akreditasi atau yg lainnya?	
50.	RZM	Ga ada sih. Target saya pas ngeganggu tuh kalo ada siswa mau lulus, itu aja. Karena memang anak-anak itu masih labil, jadinya takut mereka tidak bisa menjaga almamater atau sikap mereka ke depannya.	f.1 & f.2
51.	Interviewer	Tugas yang Ibu emban kemarin apakah masuk ke beban moral?	
52.	RZM	Beban moralnya itu ya pas mereka lulus dan ga bisa pegang nama almamater aja sih. Kalopun mereka terkait kepintaran mereka ataupun apapun itu bagi saya gak masalah, karena setiap anak cara berpikirnya kan beda-beda.	f.2
53.	Interviewer	Baik Bu. Bagaimana sikap kepemimpinan Kepala Sekolah memimpin sekolah ini? Dan bagaimana sikap Ibu meresponnya?	
54.	RZM	Cukup bagus sih menurut saya.	f.1
55.	Interviewer	Gajinya yang Ibu dapatkan apakah sudah cukup memenuhi kebutuhan Ibu? Jika Ibu belum menikah, berapa jumlah jam mengajar di sini? Dan apakah sesuai dengan gaji yang diperoleh?	

56.	RZM	Saya kalo jam mengajar itu hanya 6 jam/minggu. Dan itupun kalo soal gaji dibilang cukup ya enggak karena saya honorer. Untuk keseluruhan ya ga menutup.	f.1
57.	Interviewer	Selain menjadi guru tetap yayasan, apakah Ibu punya kerjaan sampingan?	
58.	RZM	Ya, jualan online dan mengajar di beberapa madin.	f.2
59.	Interviewer	Selama mengajar nih, pastinya ada perbedaan antara guru PNS dan honorer. Kendalanya menurut Ibu apa?	
60.	RZM	Kalau menurut saya ga ada sih, karena kendala kan kita yang bikin, bagi saya gaada kendala apa-apa. Memang kita jadi guru tuh harus mengatasi anak didik kita yang bermasalah aja sih, dan solusinya gimana.	f.2
61.	Interviewer	Apakah di sekolah ini mempunyai kebijakan tertentu mengenai guru tetap yayasan?	
62.	RZM	Yang penting tidak mencabang. Misal ngajar di sini, terus ngajar di lembaga lain. Karena itu ketentuan lembaga yayasan ini. Mengapa seperti itu? Karena kita gak pengen anak didik kita dikorbankan saat ada tabrakan jam.	f.2
63.	Interviewer	Saat proses mengajar, apakah ada cara khusus untuk membangun hubungan dengan siswa?	
64.	RZM	Engga sih, yang penting harus bisa membedakan kapan waktunya bercanda dan serius.	f.2
65.	Interviewer	Bagaimana cara Ibu mengatasi tantangan2 yang terjadi selama ini?	
66.	RZM	Ya jalani, gimana lagi ini pilihan, jadi jalani saja.	f.2
67.	Interviewer	Yang terakhir nih, hal terburuk apa yang pernah terjadi saat mengajar di sini?	

68.	RZM	Saat anak didik saya waktu menjadi siswa atau alumni memalukan almamater. Saya pernah merasa malu karena apa yang pernah diperbuat. Saya sekalipun mereka sudah lulus tetap memantau mereka, dan tetap menjaga komunikasi dengan mereka. Kita selalu peduli dengan anak kita. Salah satu siswa saya ada yang sempet ada masalah di luar, dan itu sangat memalukan, hingga saya merasa gagal jadi guru.	f.2
69.	Interviewer	Baik Ibu, terima kasih atas waktunya.	
70.	RZM	Iya Mbak, sama-sama.	



TRANSKRIPSI WAWANCARA NARSUM UTAMA

Tanggal wawancara: 18 Oktober 2024

Waktu pelaksanaan: 12.20 – 12.50 WIB

A. Tujuan

Untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru tetap yayasan serta tantangan apa saja yang dihadapi guru tetap yayasan di SMAS Islam Banyuglugur.

B. Pertanyaan Panduan

1. Identitas Responden
 - a) Nama: UH
 - b) Umur: 28 tahun
 - c) Status kepegawaian: Guru tetap yayasan & Waka Kesiswaan
 - d) Alamat: Seletreng Utara, Desa Kalianget, Banyuglugur, Situbondo
 - e) Pendidikan terakhir: S1 Ekonomi
 - f) Tugas mengajar: Mengajar mapel ekonomi, kewirausahaan dan BK
 - g) Lama mengajar: 4 tahun
 - h) Status perkawinan: Sudah menikah

NO.	NAMA	HASIL WAWANCARA	Ket.
1.	Interviewer	Kita masuk ke identitas diri dulu ya mbak! Bebas ya mbak ngomongnya, jangan grogi!	
2.	UH	Iya	
3.	Interviewer	Namanya siapa mbak, nama panjang?	
4.	UH	UH.	
5.	Interiewer	Sekarang usianya sudah berapa?	
6.	UH	28 Alhamdulillah.	
7.	Interviewer	28, status kepegawaian di sini sebagai?	
8.	UH	Masih guru tetap yayasan, dek	

9.	Interviewer	Oke, alamatnya mbak?	
10.	UH	Seletreng Utara, Desa Kalianget, Kecamatan Banyuglugur.	
11.	Interviewer	Pendidikan terakhir?	
12.	UH	S1	
13.	Interviewer	Di mana?	
14.	UH	Sarjana manajemen di Universitas Abdurachman Saleh Situbondo	
15.	Interviewer	Lama mengajar di sini? Sudah berapa tahun atau bulan?	
16.	UH	4 tahunan, 4 tahun.	
17.	Interviewer	4 tahunan ya, status perkawinan?	
18.	UH	Kawin, kawin sudah.	
19.	Interviewer	Sudah menikah ya?	
20.	UH	Sudah, sudah menikah.	
21.	Interveiwier	Untuk pertanyaan selanjutnya nih, apakah mbak sudah pernah mencoba untuk mendaftar menjadi PNS?	
22.	UH	Sebelumnya untuk PNS belum, tapi untuk daftar PTG kemarin pernah, jadi pengalaman sudah kemarin.	
23.	Interviewer	Apa nih alasan mbak memilih profesi menjadi guru di sekolah ini? Bisa diceritakan!	
24.	UH	Heem! Sebenarnya kalau profesi guru itu sudah jadi apa ya? Seperti identitas gitu, jadi melekat. Kalau jadi guru itu memang sudah jadi cita-citanya mbak dan alhamdulillah ada peluang di sini di SMA jadi mbak masuk.	f.1
25.	Interviewer	Bagaimana nih tanggapan keluarga atau masyarakat mengenai profesi mbak saat ini?	
26.	UH	Kalau profesi guru di kalangan masyarakat saat ini ya alhamdulillah masih di ini kan, apa namanya? Di hormati itu istilahnya! Masih baik sih tanggapannya masyarakat,	f.1

		pandangannya juga masih baik, profesi guru ini.	
27.	Interviewer	Kalau mbak sendiri gimana melihat profesi mbak saat ini?	
28.	UH	Ya Alhamdulillah lah dek, ya tapi ya kalau pengen ada komenan gitu ya! Terkait gaji, eee... kalau bisa lebih di ini kan sih oleh pemerintah, ada perhatian khusus lah untuk guru ini itu, karena memang dari tahun-tahun kemarin kan memang untuk gaji kayaknya guru kurang diperhatikan oleh pemerintah.	f.1
29.	Interviewer	Gitu ya, merujuk kepada ini ya? Apa? Guru tetap yayasan ya? Kalau PNS kan emang sudah sangat layaklah seperti itu secara gaji mbak?	
30.	UH	Heem... iya! Difasilitasi malah, ada tunjangan gitu, mewaahi, kayaknya BPJS untuk ketenagakerjaan guru yang ini, yang sudah pensiun yang sudah ASN gitu, tapi untuk guru tetap yayasan belum ada tindak lanjut.	f.1
31.	Interviewer	Hhhmm... gimana nih mbak memilih profesi sebagai guru, ini didasari karena hobi, bakat mengajar, keinginan untuk mengajar, mengabdikan sosial, ibadah atau sebagai sumber pemenuhan kebutuhan mungkin?	
32.	UH	Kalau untuk kebutuhan sebenarnya ada suami kan ya yang menafkahi, dan itu masuk di salah satu semuanya itu kecuali kebutuhan primer ya! Kalau kebutuhan primer ndak sih, karenakan mbak perempuan gitu ya, sudah ada, yang dicukupi juga sama suami. Karena ya salah satunya hobi, cita-cita juga dek, terus rasa ingin mentransfer ilmu gitu, pengen apa ya? Ya pengen generasi bangsa ini terdidik gitu, kalau bukan mbak siapa lagi? Kalau bukan sekarang kapan lagi? Gitu!	f.1
33.	Interviewer	Oke, adakah ini keinginan untuk menjadi guru yang berprestasi di SMA ini?	
34.	UH	Untuk guru berprestasi sebenarnya punya	f.1

		keinginan tapi ya tidak pas kita harus ngotot, harus asumsi apa ya? Eee... terlalu inilah, ngotot gitu ya dek ya, enggak. Tapi dijalani aja sambil lalu berbenah gitu, apa sih yang perlu saya evaluasi untuk cara mengajarnya bagaimana, tetap itu harus ada, kalau mbak sih.	
35.	Interviewer	Oke, adakah keinginan untuk meningkatkan ilmu atau berkuliah lagi?	
36.	UH	Ada, ada keinginan berlanjut untuk S2 ada.	
37.	Interviewer	Selama pengalaman mengajar nih! Apa ada, apa ya? Apa mbak itu berusaha untuk mengembangkan etos kerja sebagai guru pada sekolah ini?	
38.	UH	Ada, ada pasti dek! Karena memang di kurikulum merdeka ini kita juga ada bimtek ya, bimbingan teknik dalam mengajar gitu. Jadi guru ada inovasi baru gitu cara mengajarnya, yang pertama pembukaanya bagaimana terus eee cara kasih materi, cara sharing tanya jawab, terus penutup itu ada. Terus kemarin, ada pelatihan bimtek tentang guru, dan itu ya kalau ditanya gaji gak sesuai sama kinerjanya (tertawa), ngikut kan ada aturan-aturan gitu dari kurikulum merdeka gitu dek. Lebih ruwet! Gajinya tetep! (tertawa)	f.1
39.	Interviewer	Iya, eeehmm... selama ini ya, dalam konteks mengajar apakah motivasi dari rekan atau kepala sekolah itu berpengaruh untuk memotivasi mbak dalam mengajar gitu?	
40.	UH	Iya, sangat! Jadi motivasi kepala sekolah itu sangat berpengaruh kepada guru ya termasuk saya pribadi, karena kenapa? Karena kalau kita bekerja kan di situ ada CEO, kayak owner! Ya dilihat dulu kepemimpinannya gitu! Kalau leadernya main-main, tidak serius, bahkan tidak tegas terhadap guru lah istilahnya bawahan gitu ya! Ya gimana guru	f.1

		mau semangat gitu, tapi kan Alhamdulillah ya, itu poin penting juga! Kepala sekolah ngaruh sih sama dewan guru.	
41.	Interviewer	Menurut mbak nih! Seberapa penting lingkungan kerja dalam mendukung kegiatan mengajar yang efektif?	
42.	UH	Penting banget dek karena kalau termasuk guru-guru yang ramah terus guru-guru yang beradaptasi, maksudnya eee kalau kita ada acara itu membantu gitu ya! Itu sangat membantu dewan guru, kekompakkan juga, sosialnya juga harus dijaga gitu.	f.1
43.	Interviewer	Oke, eehhm... menurut mbak nih, SMA ini kan SMA swasta Islam Banyuglugur telah memberikan lingkungan kerja dan fasilitas yang baik dalam kegiatan mengajar?	
44.	UH	Kalau untuk fasilitas, kalau di SMA sini dek kayaknya kurang ya, karena para dewan guru tidak punya apa ya? Tidak punya laptop, terus wifi juga tidak memadai kadang nyambung kan di sini, kadang putus-putus sinyalnya, terus di kelas juga kurang kondusif karena kenapa? Eee... siswa kadang butuh ini kan LCD ya, kalau di negeri kan mungkin ada gambaran gitu ya! Iya! Apa pendidikannya ini.. ini.. ini.. bagaimana... kayak gitu, istilahnya PPT lah ya? Powerpoint gitu ya? Kalau di sini tidak dek, jadi kita me... apa? Menulis! Lisan gitu, pokoknya ya bagaimana kepintaran guru gitu, kesabaran guru. Kurang gitu di sini, jadi siswa tidak bermain di sana, tidak punya angan-angan, tidak punya pandangan, kurang luas, jujur aja kalau di sini!	f.2
45.	Interviewer	Kalau semisal, mbak ingin memberikan pandangan-pandangan, itu harus effort ya bikin gambar-gambar seperti itu ya?	
46.	UH	He'em (menyetujui)! Misalkan tentang pajak gitu ya, kan mbak di ekonomi! Mbak guru ekonomi kan? Tentang pajak! Nah bagaimana	

		pajak ini dikelola oleh negara? Untuk apa saja? Pembangunan, terus perbaikan, itu kan butuh anak-anak, dulu kayak gini sekarang kayak gini, nah! Ternyata kan pandangan, kalau cuma materi, cuman modul ajar ya! Kalau cuman paket dek, kurang lah gitu.	
47.	Interviewer	Kurang efektif lah ya?	
48.	UH	Heem (menyetujui), fasilitasnya kurang.	
49.	Interviewer	Oke, maaf ya mbak agak privasi pertanyaanya! Berapa nih gaji yang mbak terima dan apakah kebijakan sekolah terkait honor ini sudah sesuai dengan kinerja gitu?	
50.	UH	Kinerja? Kalau untuk kinerja ya saya ndak mau nuntut gitu istilahnya ya! Alhamdulillah disyukuri, guru-guru di sini juga di syukuri dek, untuk gaji sebenarnya bagaimana kita punya jabatan. Kalau jabatan kita sebagai Waka tunjangannya semakin tinggi, kalau cuman hanya guru mapel, dek. Misalkan satu mapel ya, itu lebih kecil, jadi kalau pengen besar tambahan gajinya ya harus lebih berat gitu kinerjanya kalau di guru tetap yayasan ini.	f.1
51.	Interviewer	Ehhmm... mbak di sini sebagai guru apa kalau boleh tahu?	
52.	UH	Guru ekonomi, kewirausahaan juga.	
53.	Interviewer	Dua mapel berarti ya?	
54.	UH	Kalau guru mapel iya dua! Tapi untuk tunjangan, mbak jabatannya sebagai BK, terus OSIS pembina osis, terus bendahara terus mbak juga jadi Waka Kesiswaan.	
55.	Interviewer	Jadi banyaknya jabatannya di sini?	
56.	UH	Heem mapel itu, baru banyak membantu gitu, membantu kepala sekolah juga.	
57.	Interviewer	Ehhmm... apakah ada target tertentu nih yang membebani mbak dalam mengajar? Misalnya	

		target untuk akreditasi atau keinginan sendiri mungkin?	
58.	UH	Untuk akreditasi memang semua guru berkecimpung di situ dek ya! Jadi kerjasamanya dengan guru nanti. Inysallah bulan ini, bulan-bulan ini mau ada akreditasi. Nah terus, kalau keinginannya mbak ya penunjang itu sih, untuk belajar itu lebih efektif.	f.1
59.	Interviewer	Kalau... apa nih beban moral yang mbak emban sebagai guru honoerer di tengah-tengah masyarakat?	
60.	UH	Kalau di tengah masyarakat terkait guru tetap yayasan ya? Beban moralnya ya sangat ini dek, misalkan ini ya ditanya gitu ya statusnya gimana gitu di pemerintah, diakui apa enggak. Tapi ya Alhamdulillah kan mbak juga masuk di ini, masuk di Dapodik sudah, cuman belum ada niatan. Ya mbak sendiri pengen mengabdikan di sini sih dek, cinta terhadap sekolah ini, di sini! Kalau takutnya masih di PPG, eh apa? Hhmm.. di P3K takut dipindah, takut apa gitu ya. Masih belum berfikiran ke sana sih kalau mbak pribadi. (suara dering telfon, dan mengecek siapa yang menefflon)	f.1
61.	Interviewer	Mungkin bisa diangkat dulu mbak, gak apa-apa!	
62.	UH	Ini dari kepala sekolah loh? (khawatir jika ditinggal terlalu lama)	
63.	Interviewer	Iya gak apa-apa bisa diangkat dulu.	
64.	UH	(menerima panggilan)	
65.	Interviewer	(wawancara dilanjut setelah UH menerima panggilan) Nah, terkait kepemimpinan mbak ya! Bagaimana sikap kepala sekolah dalam melaksanakan tugas sebagai pemimpin di SMA ini? Lalu bagaimana respon mbak terhadap sikap kepemimpinan tersebut?	
66.	UH	Hmm.. kalau sekarang karena ada pergantian	f.1

		kepala sekolah dek! Ini pergantian kepala sekolah nih masih baru! Kalau mbak nilai yang dulu kena P3K, kena di Suboh, jadi masuk di Suboh, di SMA negeri. Kalau menurut mbak kepemimpinan sekarang lebih bijaksana dibandingkan dengan kemarin gitu, karena eee... untuk pengambilan keputusan selalu di musyawarahkan dengan dewan guru, terus untuk keuangan juga transparan.	
67.	Interviewer	Ehmm.. baik lah ya?	
68.	UH	Heem, baik-baik, bijaksana ya.	
69.	Interviewer	Gaji yang mbak dapatkan nih, apakah sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan mbak?	
70.	UH	Kebutuhan hidup? (tertawa), kalau untuk kebutuhan hidup kebetulan anak mbak sudah dua ya! Masih punya orang tua juga, ya enggak cukup dek, kalau gajinya mbak, di bantu suami.	f.1
71.	Interviewer	Heem, dibantu suami, istilahnya mbak yang membantu suami seperti itu, kan lebih mencukupi.	
72.	UH	Kalau untuk gaji sih dek ya! Kan uang mbak kalau perempuan ya, kalau istri kan! Uang istri kan uang istri, uang gaji istri kan uang suami, eh? (bingung)	
73.	Interviewer	Uang suami uang istri seperti itu?	
74.	UH	Iya! Jadi gak ada sangkut paut sama nafkah sih. Iya gak bisa diprioritaskan, gak bisa gaji itu.	
75.	Interviewer	Berarti lebih ada pemasukan gitu?	
76.	UH	Tambahan lah!	
77.	Interviewer	Ya, tambahan ada lah ya, seperti itu? Berapa jumlah jam mengajar mbak di sekolah ini? Apakah gaji yang diterima sudah sesuai dengan kinerja mengajar?	
78.	UH	Kalau anu? Berapa jamnya gak sesuai sih	f.2

		sebenarnya, dek. Di sini kan mbak ada 14 jam dalam satu minggu totalnya itu.	
79.	Interviewer	Hhhmmm ya! Kalau selain jadi guru di sini, apakah mbak mungkin memiliki pekerjaan sampingan di luar?	
80.	UH	Iya, ada! Kebetulan mbak sendiri punya usaha, ada roti bakar, terus ada juga ini apa namanya punya sampingan usaha lah, ada-ada!	f.2
81.	Interviewer	Ada ya! Eee.. selama mengajar tentunya ada beberapa perbedaan nih antara guru PNS sama guru tetap yayasan nah! Apa saja kendala yang mbak hadapi selama menjadi guru tetap yayasan?	
82.	UH	Kendala menjadi guru tetap yayasan? Ya... sebenarnya endak sih, jarak rumah sama sekolah dekat, terus kendalanya gak ada sih dek, gak ada kendala! (tertawa)	f.2
83.	Interviewer	Gak ada ya, terus... beban kerja mbak sebagai guru honorer di sini?	
84.	UH	Kalau beban kerja (tertawa), kalau beban kerja ya ada dek, pastinya ada konsekuensinya kan ya? Setiap guru pasti ada konsekuensinya, tapi ya Alhamdulillah lancar semua gitu.	f.2
85.	Interviewer	Hhmm... apakah sekolah ini memiliki kebijakan tertentu mengenai guru tetap yayasan nih? Nah tadi sempat wawancara juga kan mbak ya, tadi katanya di sini gak boleh nyabang? Gimana tanggapannya?	
86.	UH	Iya (suara terdengar kecewa), sesuai ikutin yayasan! Kalau ngikutin yayasan bagus itu dek, karena gak kondusif juga cara mengajarnya. Kemarin juga sering ada guru yang menyabang sampai tiga itu sampai tiga sekolah. Gak kondusif untuk eehm? Ini juga penarikan siswa baru itu, ndak? Ndak apa ya? Ndak efektif gitu, ada yang daftar di sini moro-moro ditarik di sana gitu!	f.2

87.	Interviewer	Iya benar-benar.	
88.	UH	Kejadiannya seperti itu!	
89.	Interviewer	Heemm... selama proses mengajar nih, bagaimana hubungan mbak dengan siswa-siswi? Apakah ada tantangan khusus dalam membangun hubungan kepada siswa?	
90.	UH	Kalau untuk siswa-siswa tantangannya khusus banget ya dek! Apa namanya ya? Hhmmm.... Istimewa istilahnya ya! Karena kenapa? Di sini ada siswa, di sini kan daerah pesisir ya? Daerah pesisir, ada siswa juga yang ingin perhatian lebih, dari rumahnya tidak ada perhatian, pengen diperhatikan oleh guru gitu! Jadi harus ekstra sabar sih!	f.2
91.	Interviewer	Oke	
92.	UH	Kan gak sama ya karakternya ya?	
93.	Interviewer	Iya, hhmm... bagaimana nih cara mbak mengatasi tantangan-tantangan yang terjadi selama ini? Kan tadi siswa nih, mungkin sekarang dari lingkungan, rekan-rekan kerja atau apa mungkin?	f.2
94.	UH	Kalau dari rekan-rekan kerja, dulu pernah dek ada teman guru yang toxic gitu ya! Maksudnya selalu ingin mencari kesalahan, apa.. Mencari kejelekan dewan guru ya! Tapi kadang ada juga yang gak suka sama jabatannya mbak, ada juga kadang yang pengen di posisi mbak. Tapi kalau mbak sendiri, mbak pribadi ya monggo silahkan, punya skill atau kemampuan seperti mbak yang sekiranya kepala sekolah dialihkan gitu ya! Mempercayai yang lain boleh, monggo gitu! Mbak pun ya jujur tidak, kalau saya sendiri tidak mengejar jabatan sih. Memang yak arena ingin menyalurkan ilmu itu di sini.	f.1 & f.2
95.	Interviewer	Bayaran bonus, seperti itu? (bercandaan)	

96.	UH	(tertawa) Iya.	
97.	Interviewer	Hhmm... terakhir nih mbak! Hal terberat atau terburuk apa nih yang pernah mbak alami sebagai tenaga pengajar di sini? Mungkin ada?	
98.	UH	Untuk hal terburuk ya? Ya kalau dibicarakan diam-diam kejelekkannya itu biasa, bukan terburuk sih ya dek ya! Belum ada sih ya dek.	f.2
99.	Interviewer	Belum ada ya berarti?	
100.	UH	He'em belum ada, aman!	
101.	Interviewer	Oke, cukup mbak ya terimakasih, maaf mengganggu waktunya!	
102.	UH	Iya, enggak kok.	



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

TRANSKRIPSI WAWANCARA

Tanggal wawancara: 19 Oktober 2024

Waktu pelaksanaan: 09.00 – 09.30 WIB

A. Tujuan

Untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru tetap yayasan serta tantangan apa saja yang dihadapi guru tetap yayasan di SMAS Islam Banyuglugur.

B. Pertanyaan Panduan

1. Identitas Responden

- a) Nama: FS
- b) Umur: 28 tahun
- c) Status kepegawaian: Guru tetap yayasan
- d) Alamat: Jalan Raya Kalianget
- e) Pendidikan terakhir: S1 Pendidikan Bahasa Inggris
- f) Tugas mengajar: Mengajar bahasa Inggris, Kimia, dan Biologi
- g) Lama mengajar: 3 tahun
- h) Status perkawinan: Sudah menikah

NO.	NAMA	HASIL WAWANCARA	Ket.
1.	Interviewer	Maaf, saya izin merekam ya! Kalau gak direkam nanti kelamaan nulisnya.	
2.	FS	Iya, boleh!	
3.	Interviewer	Oke, nanya-nanya identitas diri dulu ya! Namanya ibu?	
4.	FS	FS.	
5.	Interviewer	Bu Faiqoh, sekarang usianya berapa?	
6.	FS	28	
7.	Interviewer	Oke, status kepegawaian di sini?	
8.	FS	Guru tetap yayasan.	

9.	Interviewer	Guru tetap yayasan ya, ehm alamat?	
10.	FS	Di sini, adeknya mbak RZM tadi!	
11.	Interviewer	Oh oke ya! Pendidikan terakhir?	
12.	FS	Sarjana Pendidikan Bahasa Inggris.	
13.	Interviewer	Di mana kalau boleh tahu?	
14.	FS	Di UB.	
15.	Interviewer	UB ya, ehmm tugas mengajar di sini sebagai guru apa?	
16.	FS	Guru bahasa Inggris dan guru kimia.	
17.	Interviewer	Rangkap dua berarti?	
18.	FS	Dua sama biologi.	
19.	Interviewer	Oh tiga?	
20.	FS	Iya.	
21.	Interveiwier	Hhhmm... lama mengajar di sini, sudah berapa lama?	
22.	FS	Ya berapa ya? Dari 2000 berapa? Tiga tahunan keknya.	
23.	Interviewer	Tiga tahun ya, status perkawinan, udah nikah?	
24.	FS	Sudah nikah.	
25.	Interviewer	Oke, lanjut ya! Sebelumnya nih, apa ibuk pernah mencoba untuk mendaftar menjadi PNS?	
26.	FS	Dulu pernah sih satu kali, awal-awal baru <i>freshgradued</i> . Nah tapi (ketawa) pas itu pernah daftar tapi karena terkendala di ijazah (interviewer menunggu lanjutan jawaban narsum). Karenakan saya itu sebenarnya lulusan dari 2019 cuman pas mau wisuda itu covid, jadi sepakat satu angkatan itu gak mau wisuda online. Jadi nunggu baru keluar kemarin, baru wisuda. Jadi gak jadi daftar	

		PNS.	
27.	Interviewer	Tapi itu, apa? Ijazahnya tetap di pas wisuda itu ya? Padahal harusnya lulus di 2019 itu harusnya, jadi 2020 gitu?	
28.	FS	Iya gak bisa diambil sebenarnya, karena kita pas daftar PNS itu masih ada keterangan surat doang, surat keterangan lulus.	
29.	Interviewer	Ooohh... belum ada ijazahnya ya? Heem.. apa nih alasan ibu memilih profesi sebagai guru di sini?	
30.	FS	Berdasarkan apa ya? Ya karena melanjutkan perjuangan orang tua salah satunya.	f.1
31.	Interviewer	Oohh oke, sejak kapan nih ibu menjadi guru di sini atau di luar mungkin pernah? Dan rencana sampai kapan menjadi guru?	
32.	FS	Sebenarnya sudah pernah jadi guru tetap yayasan ya, sudah pernah dipindah tugasin, cuman emang yang paling lama di sini.	f.1
33.	Interviewer	Itu dari kapan? Pertama kali menjadi guru tetap yayasan?	
34.	FS	Skripsi itu sih, sebagai apa ya? Skripsi sampai lulus, terus sampai sekarang. Ya mungkin terus karena emang jurusan saya pendidikan.	
35.	Interviewer	Oke, jadi sampai pensiun lah ya istilahnya?	
36.	FS	Heem insyallah!	
37.	Interviewer	Amiin semoga diijabah. Nah bagaimana nih tanggapan keluarga atau masyarakat mengenai pekerjaan ibu saat ini?	
38.	FS	Gimana ya tanggapannya ya? (tertawa) ya biasa sih, gak ada tanggapan yang frontal atau yang seperti apa.	
39.	Interviewer	Karena emang dari keluarga mungkin sudah seperti itu?	
40.	FS	Pendidikannya emang, rata-rata jadi guru.	f.1
41.	Interviewer	Bagaimana nih ibu sendiri melihat profesi ibu sekarang?	

42.	FS	Alhamdulillah, karena memang kalau saya ngelihat profesi saya sekarang emang sebelumnya kan emang cita-citanya menjadi guru.	f.1
43.	Interviewer	Heem.. bangga lah ya istilahnya?	
44.	FS	Iya seperti itu.	
45.	Interviewer	Hhmm memilih profesi sebagai guru ini nih, didasari karena hobi, bakat mengajar, keinginan untuk mengajar, mengabdikan atau ibadah? Atau mungkin sumber penghasilan atau kebutuhan?	
46.	FS	Semuanya! (tertawa)	f.1
47.	Interviewer	Ohh semuanya ya? Baik, adakah keinginan ibu untuk menjadi guru yang berprestasi di sini?	
48.	FS	Pastinya ada.	f.1
49.	Interviewer	Ada ya, nah hmm.. adakah keinginan untuk meningkatkan ilmu atau mungkin berkuliah lagi?	
50.	FS	Pastinya ada! Oh sebenarnya kemarin tuh sudah OTW S2 Pendidikan bahasa Inggris juga, tapi kan karena mungkin terkendala di beasiswa ya, karena mengajukan beasiswa sana sini saya gak punya LOA, jadi belum tembus, jadi terkendala di situ.	f.1
51.	Interviewer	Nanti dicoba tahun ini.	
52.	FS	Amiin. (tertawa)	
53.	Interviewer	Oke, selama pengalaman ibu mengajar nih, apakah ada usaha ibu untuk berusaha meningkatkan etos kerja seperti itu di sini?	
54.	FS	Ya, karena emang tuntutan ya kalau jadi guru itu, bukan hanya siswanya yang belajar tapi guru juga harus belajar berkembang.	f.1 & f.2
55.	Interviewer	Hhmm... dalam konteks mengajar nih, apakah motivasi dari rekan atau kepala	

		sekolah berpengaruh untuk memotivasi kinerja ibu dalam mencapai sasaran kerja?	
56.	FS	Apa sih ya? Karena kalau kita gak sinkron, kalau gak ada kayak motivasi dari rekan kerja atau kepala sekolah atau siapa, dari atasan. Itu bisa juga mengganggu apa ya? Sistem pendidikan.	f.1
57.	Interviewer	Oke, menurut ibu nih, seberapa penting lingkungan kerja dalam mendukung kegiatan mengajar yang efektif?	
58.	FS	Seberapa penting? 40 persen sih menurut saya.	f.1
59.	Interviewer	Tinggi ya? Menurut ibu nih SMA Swasta Islam Banyuglugur ini sudah memberikan lingkungan kerja dan fasilitas yang baik dalam kegiatan mengajar?	
60.	FS	Iya baik.	
61.	Interviewer	Sudah baik ya?	
62.	FS	Iya, baik.	
63.	Interviewer	Maaf nih agak sedikit privasi ya pertanyaanya! Berapa nih gaji ibu yang diterima dan apakah kebijakan sekolah terkait honor guru ini sudah sesuai dengan kinerja ibu di sini?	
64.	FS	Ya namanya juga guru tetap yayasan ya dek, ya kita karena kalau sudah memilih untuk menjadi guru tetap yayasan secara sah tidak hanya saya, di sekolah lain pun yang itu basicnya swasta itu sama. Sekitar ya 150 ke atas, mulai dari 150 ke atas.	f.1
65.	Interviewer	Tergantung jam mengajar ya?	
66.	FS	Jam mengajar sama mungkin ada apa ya? Struktur!	f.1
67.	Interviewer	Struktur, eehmm jabatan?	
68.	FS	Iya!	

69.	Interviewer	Apa mungkin ibu punya target tertentu nih yang membebani ibu dalam mengajar, misalnya target untuk akreditasi atau target kelulusan siswa mungkin?	
70.	FS	Enggak, itu berurusan sama ini ya? Kurikulum atau standar pendidikan di Indonesia ya? Sebenarnya iya! Karena emang guru itu sekarang gak boleh ngasih nilai di bawah sekian, nah itu yang sebenarnya jadi PR. Padahal kemampuan anaknya hanya segini tapi kita harus kasih nilai, akhirnya ketika anak-anak mungkin dengar entah dari luar atau dimana, jadi ngentengin. Jawabannya pasti, gak ngerjakan tetap dikasih nilai segini kok!	f.1
71.	Interviewer	Pasti dilulusin, he'em.. ya bener! Hhmm... mungkin ada beban moral nih yang ibu terima sebagai guru tetap yayasan mungkin? Bisa diceritakan?	
72.	FS	Apa ya? (berusaha mengingat-ingat)	
73.	Interviewer	Gak ada ya? Berarti enjoy-enjoy aja ya selama ini. Terkait kepemimpinan nih, bagaimana sikap kepala sekolah dalam melaksanakan tugas sebagai pemimpin? Nah gimana respon ibu terhadap sikap kepemimpinan itu?	
74.	FS	Kepala sekolah di sini sih enak, menurut saya sih enak. Aslinya beliau itu integritasnya sudah sesuai, jadi gak melihat di dekat atau enggak, tapi melihat kinerja. Jadi melihatnya di setiap guru dan setiap apa ya? Setiap struktur! Jadi misalnya gak cocok di sini yaudah.	f.1
75.	Interviewer	Ya bener!	
76.	FS	Menempatkan pada tempatnya gitu!	
77.	Interviewer	Bijaksanalah ya seperti itu. Hhmm.. apakah gaji yang ibu dapatkan nih, apa sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan ibu?	

78.	FS	Sebenarnya tanya cukupnya ya enggak sih (tertawa)	f.1
79.	Interviewer	Berarti kan ada suami ya! Hmm berapa jumlah jam mengajar ibu di SMA ini? Apakah gaji yang ibu terima sudah sesuai dengan jam kerja?	
80.	FS	Ya, berapa jam ya bu saya bu? (bertanya ke guru lain) kalau satu pelajaran berapa jam? (bertanya ke guru lain, membantu untuk menghitung). Saya ngajar 3 mapel, seminggu 8 jam lah.	f.1
81.	Interviwer	Oke, hmmm... selain menjadi guru, apa mungkin ada kerja sampingan di luar? Ada? Kalau boleh tahu apa?	
82.	FS	Ada, small bisnis.	f.2
83.	Interviewer	Oohh oke, bisnis ya. Selama mengajar kan ada beberapa perbedaan nih antara guru PNS dan guru tetap yayasan, nah apa saja kendala yang ibu hadapi sebagai guru tetap yayasan?	
84.	FS	Kalau mungkin di sini gak ada guru PNS ya, he'e rata-rata honorer ada yang sertifikasi.	f.1
85.	Interviewer	Kalau yang sertifikasi itu biasanya ada tunjangan dari pemerintah?	
86.	FS	Iya, tapi kalau menurut saya antara PNS sama sertifikasi sama ya, sekarang kan sudah sama, ada golongan-golongannya juga. Tapi kalau PNS ada tunjangan-tunjangan, ada pensiunannya, kalau sertifikasi gak ada.	f.1
87.	Interviewer	Kalau sertifikasi kayak semacam P3K gitu ya? Beda?	
88.	FS	Beda lagi, sertifikasi itu biasanya yang sudah 10 tahun.	
89.	Interviewer	Oke, hhhmm bagaimana beban kerja sebagai guru tetap yayasan di SMA ini? Beban kerjanya?	
90.	FS	Gak terlalu berat, dan saya mampu ya.	f.2
91.	Interviewer	Karena emang jam mengajarnya bisa dihitung sedikit lah ya tidak full gitu, hhhh... apakah	

		sekolah ini memiliki kebijakan tertentu mengenai guru tetap yayasan nih. Nah! Tadi sempat ada wawancara kan itu katanya kan gak boleh nyabang ya disini? Itu menurut tanggapan ibu gimana?	
92.	FS	Sebenarnya iya sih, kalau menurut saya ketika nyabang itu sudah kayak kurang apa ya? Kurang maksimal di sini.	f.2
93.	Interviewer	Loyalitasnya juga berkurang ya di sini?	
94.	FS	Heem jadi gak maksimal dia ngasih mengajarnya, energinya ketika menyabang. Karena kemarin emang ada sempat kan nyabang, jadi gak masuk berapa hari, di sana masuk, sebaliknya seperti itu kan keteteran jadinya.	f.2
95.	Interviewer	heem jadi itu disikapi dengan gimana?	
96.	FS	Kalau ketentuan dari atas sudah gak boleh nyabang.	
97.	Interviewer	Jadi kemudian harus milih ya? Mau di sana apa di sini seperti itu?	
98.	FS	Ya seperti itu.	
99.	Interviewer	Hhmmm... selama proses mengajar nih bagaimana hubungan ibu dengan siswa-siswa ibu, apakah ada tantangan khusus dalam membangun hubungan kepada siswa?	
100.	FS	Pastinya, mbak! Karena mereka mendapatkan lingkungannya beda-beda, tinggalnya beda-beda, harus lebih ekstra. Beda sama di kota kan, kalau di kota kan memang lingkungannya itu, misalkan yang keluarganya berpendidikan.	f.2
101.	Interviewer	Jadi tergantung sekalipun keluarganya berpendidikan kan tergantung anak ini bergaul dengan siapa seperti itu.	
102.	FS	Karena pengalaman saya, dulu saya pernah ngajar di kota Situbondo kan, mereka emang nakal tapi masih bisa diarahkan. Terus di Krato pernah juga, ya sama seperti itu juga.	f.2

		Karena mungkin beda ya? Beda karakter beda ini.	
103.	Interviewer	Iya, pola asuh juga ya?	
104.	FS	Pola asuh berbeda, dukungannya.	
105.	Interviewer	Hmm.. gimana nih cara ibu mengatasi tantangan-tantangan yang terjadi selama ini? Kayak contohnya yang tadi anak-anak?	
106.	FS	Mungkin ya salah satu langkahnya, pendekatan. Sering-sering melakukan pendekatan.	f.2
107.	Interviewer	Oke, terakhir nih! Hal terberat atau terburuk apa yang pernah dialami ibu sebagai pengajar di SMA ini? Mungkin bisa diceritakan!	
108.	FS	Hhmmm... hal terberat? Apa ya? Mungkin kalau bagi saya hal terberat itu ya kembali yang tadi. Ketika saya ngajar di kelas, terus ketika ada penilaian. Kadang-kadang nyeletuk anak-anak, ngerti masalah nilai, itu saya bingung, sebagai guru harus bersikap seperti apa ya? Ya, kadang di buku pelajaran, anak-anak kan mungkin sudah tahu ya, tapi kok tiba-tiba dapetnya seperti ini saya gak pernah belajar, mungkin tantangan saya seperti itu.	f.2
109.	Interviewer	Jadi tantangannya banyak banget.	
110.	FS	Ya jadi saya kek masih belum bisa mencerna.	
111.	Interviewer	Tapi harus dari atas gak sih bu kalau kayak gitu?	
112.	FS	Iya, dari sistem pendididkan menteri sih!	
113.	Interviewer	Iya, karena kita kan hanya mengikuti, oke cukup terimakasih bu ya, maaf mengganggu.	

TRANSKRIPSI WAWANCARA

Tanggal wawancara: 19 Oktober 2024

Waktu pelaksanaan: 12.30 – 12.55 WIB

A. Tujuan

Untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru tetap yayasan serta tantangan apa saja yang dihadapi guru tetap yayasan di SMAS Islam Banyuglugur.

B. Pertanyaan Panduan

1. Identitas Responden
 - a) Nama: SD
 - b) Umur: 34
 - c) Status kepegawaian: Guru tetap yayasan
 - d) Alamat: Jatibanteng, Situbondo
 - e) Pendidikan terakhir: S1 Pendidikan Matematika
 - f) Tugas mengajar: Mengajar matematika dan Teknik Informatika (TIK)
 - g) Lama mengajar: 3 tahun
 - h) Status perkawinan: Sudah menikah

NO.	NAMA	HASIL WAWANCARA	Ket.
1.	Interviewer	Baik, namanya siapa ibu?	
2.	SD	SD.	
3.	Interviewer	Sekarang usianya sudah berapa?	
4.	SD	34 tahun.	
5.	Interviewer	Untuk status kepegawaian di sini?	
6.	SD	Eee... masih honorer.	
7.	Interviewer	Masih honorer ya, alamatnya di mana?	
8.	SD	Di Jatibanteng	

9.	Interviewer	Jadi setiap hari PP pulang?	
10.	SD	Iya! (sambil mengangguk)	
11.	Interviewer	Oohh! Lalu, pendidikan terakhir ibu?	
12.	SD	S1 Pendidikan Matematika.	
13.	Interviewer	Di mana kalau boleh tahu?	
14.	SD	Di Kanjuruhan Malang.	
15.	Interviewer	Tugas mengajar di sini sebagai guru apa?	
16.	SD	Guru matematika.	
17.	Interviewer	Satu aja?	
18.	SD	Guru matematika dan sekarang kebetulan juga mengajar TIK, Teknik Informatika.	
19.	Interviewer	Oke, di sini sudah berapa lama mengajar?	
20.	SD	Emm? Kurang lebih 3 tahunan.	
21.	Interveiwer	3 tahunan ya, ehmm status perkawinan? Sudah? Sudah menikah?	
22.	SD	(Mengangguk) Sudah, sudah menikah.	
23.	Interviewer	Oke masuk ke pertanyaan selanjutnya ya, bu ya! Sebelumnya nih, apakah ibu sudah pernah mencoba tes sebagai guru PNS, mungkin?	
24.	SD	Sudah, sudah sering.	
25.	Interviewer	Berapa kali?	
26.	SD	Ehhmm? (mengingat-ingat) dua kali (mencoba mengingat-ingat lagi), betul dua kali.	
27.	Interviewer	Belum rejeki ya?	
28.	SD	Heem, iya.	
29.	Interviewer	Oke, apa nih alasan ibu memilih mengajar sebagai guru di sini? Bisa diceritakan	

		mungkin!	
30.	SD	Oh, eehh? Karena pertama dulu kebetulan guru matematika di sini itukan diangkat jadi P3K, lolos P3K. Hmm... jadinya saya masuk ke sini.	f.1
31.	Interviewer	Sejak kapan ini ibu menjadi guru dan rencananya sampai kapan ingin tetap menjadi guru?	
32.	SD	Hhhmm... kalau sejak kapannya dari tahun 2022.	
33.	Interviewer	Itu langsung mengajar di sini?	
34.	SD	Iya, langsung di sini!	
35.	Interviewer	Lalu, rencananya sampai kapan?	
36.	SD	Hhhmm? Sampai? Ya sampai pensiun. (tertawa)	
37.	Interviewer	Amiin, semoga tercapai, ya. Dipermudah juga!	
38.	SD	Amiin, amiin!	
39.	Interviewer	Lalu, gimana nih tanggapan keluarga atau masyarakat mengenai pekerjaan ibu sekarang?	
40.	SD	Alhamdulillah mendukung! Dari keluarga mendukung, dari sekitar ya juga mendukung.	
41.	Interviewer	Oke, gimana nih ibu melihat profesi ibu sekarang? Ibu sendiri gimana melihatnya?	
42.	SD	Iya lumayan menyenangkan! Karena setiap hari bisa ketemu sama anak didik, ya menyenangkan lah!	f.1
43.	Interviewer	Jadi menyenangkan ya! Hhm ibu memilih profesi sebagai guru di sini ini didasari karena hobi kah, bakat mengajar, keinginan untuk mengajar, ibadah atau sebagai sumber penghasilan, bu?	
44.	SD	Memang keinginan aja.	f.1

45.	Interviewer	Oke, keinginan ibu untuk mengajar berarti ya! Adakah keinginan ibu untuk menjadi guru yang berprestasi di sini?	
46.	SD	Ya, pastinya! (tertawa)	f.1
47.	Interviewer	Sudah pasti ya! Adakah keinginan ibu untuk meningkatkan ilmu? Atau berkuliah lagi mungkin?	
48.	SD	Hhmm.. kalau itu belum ada.	f.1
49.	Interviewer	Oke, belum ada niatan ya! Oke, selama pengalaman ibu mengajar nih! Apakah ada? Apa ya usaha ibu untuk mengembangkan etos kerja gitu?	
50.	SD	(bergumam dan tampak bingung)	
51.	Interviewer	Mungkin dengan ikut pelatihan-pelatihan, mungkin ya? Ada ya?	
52.	SD	Iya ada.	f.1
53.	Interviewer	Oke ada ya! Dalam konteks mengajar, apakah motivasi dari rekan kerja atau kepala sekolah itu berpengaruh atau tidak?	
54.	SD	Lingkungan berpengaruh dalam memotivasi mengajar di sini.	f.1
55.	Interviewer	Oke jadi sangat berpengaruh ya?	
56.	SD	Iya, sangat berpengaruh.	
57.	Interviewer	Menurut ibu nih, seberapa penting lingkungan kerja dalam mendukung kegiatan mengajar yang efektif?	
58.	SD	Penting banget, karena gimana pun lingkungan sangat berpengaruh 'kan.	f.1
59.	Interviewer	Oke, hhmm menurut ibu, sekolah ini sudah memberikan lingkungan kerja dan fasilitas yang baik dalam kegiatan mengajar?	
60.	SD	Sudah, sudah cukup.	f.1
61.	Interviewer	Maaf sebelumnya, bertanya hal privasi, tidak usah disebutin nominal juga gak apa-apa ya bu, ya! Berapa gaji yang ibu terima, dan apa	

		kebijakan sekolah terkait honor sudah sesuai dengan kinerja ibu selama ini?	
62.	SD	Iya, sudah sesuai.	f.1
63.	Interviewer	Oke, sudah sesuailah ya. Apakah terdapat target tertentu nih, yang mengubah diri ibu dalam mengajar? Misal, target akreditasi atau kelulusan siswa mungkin?	
64.	SD	Ya, kalau itu ada.	
65.	Interviewer	hmm.. ada target lah ya setiap tahunnya?	
66.	SD	Iya ada targetnya.	f.1
67.	Interviewer	Berikutnya, apa beban moral yang ibu emban sebagai guru tetap yayasan di tengah-tengah masyarakat? Bisa diceritakan?	
68.	SD	Hhhmmmm? Beban moralnya, ya harus bisa jadi panutan yang baik.	f.1
69.	Interviewer	Jadi panutan yang baik ya, kemudian terkait dengan kepemimpinan nih, bagaimana sikap kepala sekolah dalam melaksanakan tugas sebagai pemimpin di sekolah ini? Lalu bagaimana respon ibu terhadap sikap kepemimpinan tersebut?	
70.	SD	Hmm.. sudah cukup itu ya buat saya, apa namanya? Kepala sekolah disini, pimpinan di sini sudah sangat bisa diajak kerja sama dengan baik.	
71.	Interviewer	Sudah bijak ya?	
72.	SD	Iya sudah bijaksana.	
73.	Interviewer	Gaji yang ibu dapatkan nih, apakah sudah cukup memenuhi kebutuhan? Apalagi ibu sudah berkeluarga ini? Itu gimana menurut ibu?	
74.	SD	Kebetulan suami saya juga bekerja, jadi kalau penghasilan dari sini ya kalau untuk kebutuhan ya memang tidak cukup.	f.2
75.	Interviewer	Oke, jadi istilahnya Cuma membantu lah ya?	

76.	SD	Iya.	
77.	Interviewer	Berapa nih jumlah jam mengajar di sekolah ini? Apakah gaji yang ibu terima sudah sesuai dengan jam mengajar?	
78.	SD	Iya, sudah sesuai.	
79.	Interviewer	Untuk jam mengajarnya?	
80.	SD	Jam mengajar saya 17 jam.	f.2
81.	Interviewer	17 dalam seminggu ya?	
82.	SD	Iya.	
83.	Interviewer	Selain menjadi guru nih, apa ibu ada pekerjaan sampingan mungkin di luar?	
84.	SD	Enggak ada.	f.2
85.	Interviewer	Enggak ada ya! Di luar jadi guru di sini? Jadi guru tetangga?	
86.	SD	Enggak, jadi guru di sini.	f.2
87.	Interviewer	Selain ini, selama mengajar ya bu di sini, pastinya ada beberapa perbedaan dari guru PNS dan guru tetap yayasan? Apa saja kendala yang ibu hadapi dalam perbedaan itu?	
88.	SD	Hhmm, kendalanya? Enggak ada sih, sama saja.	f.2
89.	Interviewer	Sama saja ya bu, ya?	
90.	SD	Iya sama saja.	
91.	Interviewer	Hhhmm... bagaimana beban kerja selama bekerja mengajar di sini? Mungkin ada beban internal atau apa?	
92.	SD	Hmm... mungkin apa ya? Sejauh ini gak ada sih, gak ada beban yang gimana-gimana.	f.2
93.	Interviewer	Gak ada ya, jadi enjoy aja berarti gitu ya? Apakah di sekolah ini memiliki kebijakan tertentu mengenai guru tetap yayasan? Tadi sempat wawancara sama guru lain di sana	

		itu, katanya gak boleh nyabang ya? Mengajar di sini ya di sini, begitu. Itu gimana menurut ibu? Tanggapannya ibu gimana?	
94.	SD	Kalau saya pribadi selama tidak mengganggu jam mengajar sepertinya boleh-boleh aja harusnya, tapi kalau memang sudah kebijakan dari atas mau gimana lagi, harus dijalani.	
95.	Interviewer	Iya, selama proses mengajar nih, bagaimana hubungan ibu sama siswa? Apakah ada tantangan khusus dalam menjalin hubungan dengan siswa?	
96.	SD	Aaa! Kalau anak zaman sekarang ya biasanya kita ngikutin zaman. Kalau zaman sekarangkan kebanyakan apa ya? Kita harus aktif kalau di... misal satu contoh! Anak itu diajak kita foto-foto bersama itukan sudah senang, jadi kita harus bisa mengikuti eranya mereka.	f.2
97.	Interviewer	Berarti enjoy-enjoy aja ya dalam menghadapi?	
98.	SD	Iya.	
99.	Interviewer	Gimana sih cara mengatasi tantangan-tantangan selama ini? Tantangan selain siswa nih, mungkin tantangan bekeja atau mungkin kebijakan-kebijakan yang ada di sini? Itu gimana?	
100.	SD	Hhhmm gimana ya? Ehh banyak sharing juga sih sama temen-temen sejawat gitu.	f.2
101.	Interviewer	Oke, terakhir nih 45uy a! Hal terberat atau terburuk apa nih yang ibu alami selama menjadi guru di sini? Mungkin bisa ibu ceritakan!	
102.	SD	Hhhm hal terberat? Itu menghadapi siswa yang sudah kadang ada yang di luar batas, karena di sini ada beberapa siswa yang memang gak seharusnya di sekolahkan di sini.	f.2

103.	Interviewer	Contohnya yang seperti apa?	
104.	SD	Ya contohnya anak yang hiperaktif! Anak hiperaktif kan butuh penanganan khusus lah begitu.	f.2
105.	Interviewer	Ohh begitu, ada di sini?	
106.	SD	Ada.	
107.	Interviewer	Oke, sudah ya ibu. Terimakasih atas waktunya	



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

TRANSKRIPSI WAWANCARA

Tanggal wawancara: 18 Oktober 2024

Waktu pelaksanaan:

A. Tujuan

Untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru tetap yayasan serta tantangan apa saja yang dihadapi guru tetap yayasan di SMAS Islam Banyuglugur.

B. Pertanyaan Panduan

1. Identitas Responden
 - a) Nama: MII
 - b) Umur: 25/L
 - c) Status kepegawaian: Guru tetap yayasan
 - d) Alamat: Desa Rangkah
 - e) Pendidikan terakhir: S1 UIN Malang
 - f) Tugas mengajar: Guru Bahasa Arab
 - g) Lama mengajar: 1 tahun
 - h) Status perkawinan: Belum menikah

NO.	NAMA	HASIL WAWANCARA	Ket.
1.	Interviewer	Sebelumnya, perkenalkan dulu namanya siapa?	
2.	MII	Nama saya MII, Mbak.	
3.	Interviewer	Sekarang usianya berapa?	
4.	MII	25.	
5.	Interviewer	Status kepegawaian di sini apa?	
6.	MII	Guru aja.	
7.	Interviewer	Honorer ya?	
8.	MII	Iya.	

9.	Interviewer	Alamatnya dimana?	
10.	MII	Di Desa Rangkah.	
11.	Interviewer	Pendidikan terakhirnya apa?	
12.	MII	Sarjana S1.	
13.	Interviewer	Lulusan universitas apa?	
14.	MII	UIN Malang.	
15.	Interviewer	Di sini mengajar mata pelajaran apa?	
16.	MII	Saya mengajar Bahasa Arab.	
17.	Interviewer	Di sini sudah berapa lama, Mas?	
18.	MII	Belum nyampai satu tahun.	f.1
19.	Interviewer	Berapa bulan?	
20.	MII	Ya.. 6 bulan lebih.	
21.	Interviewer	Sebelumnya nih, apakah Bapak pernah mencoba daftar CPNS?	
22.	MII	Belum.	f.1
23.	Interviewer	Alasannya kenapa?	
24.	MII	Karena masih belum ada keinginan gitu.	
25.	Interviewer	Apa alasan bapak memilih profesi sebagai guru?	
26.	MII	Karena linier sama jurusan waktu kuliah.	f.1
27.	Interviewer	Sejak kapan Bapak menjadi guru? dan rencananya sampai kapan?	

28.	MII	Saya sejak 2023. Rencananya sih ya ga tau sampai kapan.	f.1
29.	Interviewer	Gimana tanggapan keluarga atau masyarakat mengenai kerjaan Bapak?	
30.	MII	Ya kalau dari keluarga dan sekitar positif.	f.1
31.	Interviewer	Bagaimana nih perasaan Bapak selama mengajar?	
32.	MII	Ya ... sewajarnya aja. Niatnya juga sambil mengabdikan.	f.1
33.	Interviewer	Bapak memilih profesi guru ini didasari oleh hobi, keinginan, bakat, atau materi?	
34.	MII	Dari keinginan sih, Mbak.	f.1
35.	Interviewer	Adakah keinginan untuk lanjut S2?	
36.	MII	Rencananya masih pengen lanjut.	f.1
37.	Interviewer	Rencana mau kuliah di jurusan apa? Sama sebelumnya atau beda?	
38.	MII	Beda. Karena yang kemarin tuh Sastra Arab, bukan Pendidikan. Jadi pengen samain dengan mapel ngajar.	f.1
39.	Interviewer	Selama mengajar, apakah ada usaha untuk mengembangkan etos kerja?	
40.	MII	Ada.	f.1
41.	Interviewer	Dalam konteks mengajar, apakah motivasi dari rekan ataupun kepala sekolah berpengaruh pada Bapak?	
42.	MII	Iya. Sempat awal masuk kan masih malu gitu, jadi terus di- <i>support</i> sama mereka.	f.1

43.	Interviewer	Menurut Bapak, seberapa penting motivasi kerja dalam mendukung profesi dan kinerja Bapak?	
44.	MII	Sangat penting dan berpengaruh sih kata saya.	f.1
45.	Interviewer	Di sekolah ini, apakah menurut Bapak sudah memberikan fasilitas mengajar yang baik?	
46.	MII	Cukup lah.	f.1
47.	Interviewer	Mohon maaf, berapa gaji yang Bapak terima? dan apa kebijakan sekolah kepada guru yang sesuai dengan kinerja?	
48.	MII	Ya ... nggak seberapa ya karena honorer. Untuk saat ini, sudah sesuai lah cukup.	f.1
49.	Interviewer	Apa target tertentu Bapak selama mengajar? Dan ada bebakan di sini?	
50.	MII	Enjoy aja sih saya.	f.1
51.	Interviewer	Adakah beban moral yang Bapak rasakan?	
52.	MII	<i>Ndak</i> ada, Mbak.	f.2
53.	Interviewer	Bagaimana sikap Kepala Sekolah dalam memimpin sekolah ini menurut Bapak?	
54.	MII	Kebetulan Kepala Sekolah sekarang sedang sibuk di luar, jadi ya menurut saya baik-baik saja kinerjanya.	f.1
55.	Interviewer	Apakah gaji Bapak sudah sesuai dengan jam mengajar?	
56.	MII	Sudah.	f.1
57.	Interviewer	Dalam seminggu, bapak mengajar berapa kali?	
58.	MII	Full sih dalam seminggu.	f.1

59.	Interviewer	Selain menjadi guru di sini, apakah Bapak ada pekerjaan lain?	
60.	MII	Belum ada.	f.1
61.	Interviewer	Selama mengajar nih, apakah ada perbedaan antara guru PNS dan honorer? Apa saja kendala yang Bapak hadapi sebagai guru tetap yayasan?	
62.	MII	Nggak ada sih, Mbak.	
63.	Interviewer	Bagaimana beban kerja di sini?	
64.	MII	Mungkin jam mengajarnya itu full.	f.1 & f.2
65.	Interviewer	Apakah sekolah ini punya kebijakan tertentu mengenai guru tetap yayasan?	
66.	MII	Saya kurang tahu ya. Gak ada sih menurut saya.	
67.	Interviewer	Tadi ada yang bilang kalau tidak boleh nyabang di sekolah lain?	
68.	MII	Saya kurang tau Mbak, saya sempet pengen nyabang tapi belum sempat.	f.1
69.	Interviewer	Bagaimana hubungan dengan siswa-siswa?	
70.	MII	Ya nyambung aja sih sama mereka meskipun umurnya beda jauh.	f.2
71.	Interviewer	Bagaimana cara Bapak mengatasi tantangan yang terjadi selama mengajar?	
72.	MII	Saya rasa pas menghadapi kelakuan siswa yang susah diatur gitu.	f.2
73.	Interviewer	Terakhir nih, Pak. Adakah hal terburuk yang pernah Bapak alami selama mengajar di sini?	

74.	MII	Ya itu, mengajar siswa yang susah diatur, terus juga jam kerja saya yang berlebih dan kadang mengajar di luar kemampuan saya, jadi saya harus ekstra belajar lagi.	f.2
75.	Interviewer	Terima kasih ya Bapak atas waktunya. Mohon maaf mengganggu waktunya.	
76.	MII	Iya, sama-sama, Mbak.	



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

BIODATA PENULIS



Nama : Dewi Sinta Juniarti
Tempat Tanggal Lahir : Situbondo, 15 Juni 2001
Fakultas : Dakwah
Prodi : Psikologi Islam
Alamat : Krajan 2 Kalianget RT. 005/RW. 002
Kelurahan/Desa : Kalianget
Kecamatan : Banyuglugur
Kabupaten/Kota : Situbondo
E-mail : dewyshinta22@gmail.com

Riwayat Pendidikan

1. SDN 5 Kalianget tahun 2006-2012
2. SMPN 1 Banyuglugur tahun 2012-2015
3. SMA 1 Suboh tahun 2015-2018