

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Motivasi Guru**

##### **1. Pengertian Motivasi Guru**

Secara umum, semua orang pasti membutuhkan motivasi untuk dapat rajin dalam bekerja. Seseorang akan bersemangat melakukan segala aktivitasnya apabila dalam dirinya ada motivasi yang tinggi. Motivasi berasal dari kata “motif” yang dapat diartikan sebagai “dorongan”. Dorongan merupakan gerak jiwa dan raga untuk berbuat. Motif menjadi aktif pada saat-saat tertentu, terutama bila kebutuhan untuk mencapai tujuan sangat dirasakan/mendesak.<sup>3</sup>

Menurut Al Ghazali, konsep motivasi adalah perasaan takut dan harap sebagai sarana pendakian untuk semata mendekatkan diri (hamba) kepada Allah menuju setiap peringkat (derajat) yang terpuji. Sikap berharap kepada Allah dan takut kepada-Nya adalah tingkatan bagi para penempuh jalan menuju Allah dan kondisi bagi para pencari ilmu. Al-Ghazali dalam membahas belajar menganjurkan untuk memanusiakan manusia dalam pembelajaran yang dilakukan seumur hidup, mencari ridha Allah, konsentrasi dalam belajar, dan menyucikan jiwa dalam belajar. Sedangkan dalam mengajar Al-Ghazali menekankan fungsi guru dalam mengajar sebagai teladan, motivator, pembimbing dan mengajar dengan penuh kasih sayang.<sup>4</sup>

---

<sup>3</sup> Saefullah, *Manajemen Pendidikan Islam*, (Bandung : Pustaka Setia, 2012), 255.

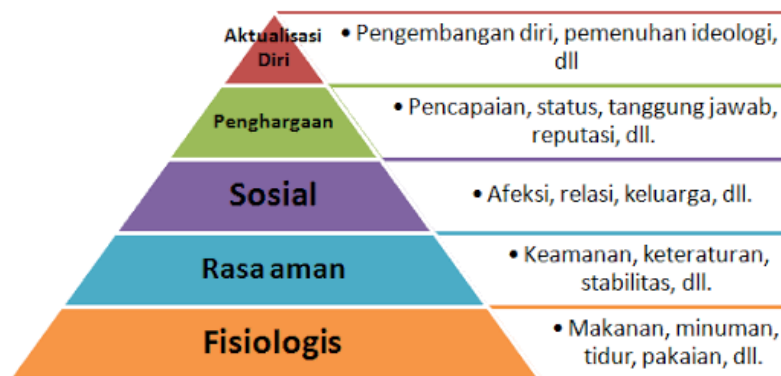
<sup>4</sup> Imam Ghazali, *Ringkasan Ihya' Ulumuddin*, (Jakarta: Sahara Publishers, 2013), 427.

Menurut Maryam Muhammad, Motivasi adalah perubahan tenaga yang muncul dalam diri seseorang yang ditandai dengan adanya dorongan yang berasal dari diri dalam diri untuk mencapai tujuan. Hal tersebut menjadikan individu memiliki usaha, keinginan dan dorong untuk mencapai hasil belajar yang maksimal.<sup>5</sup>

Dengan demikian, peneliti menyimpulkan bahwa motivasi guru adalah semangat atau dorongan guru dalam bekerja untuk menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya sebagai pendidik. Dorongan atau semangat tersebut dapat berasal dari dalam diri guru maupun dari luar diri guru.

## 2. Teori Motivasi Abraham Maslow

Hirarki kebutuhan Maslow ada 5 tingkatan yaitu:<sup>6</sup>



**Gambar 1.1. Hirarki Kebutuhan Maslow**

### **Kebutuhan Dasar 1: Kebutuhan Fisiologi**

Umumnya kebutuhan fisiologis bersifat neostatik (usaha menjaga keseimbangan unsur-unsur fisik) seperti makan, minum, gula,

<sup>5</sup> Maryam Muhammad, *Pengaruh Motivasi Dalam Pembelajaran*, Lantanida Journal, No. 2 (2016), 87

<sup>6</sup> Abraham H. Maslow, *Motivation and Personality* (Teori Motivasi dengan dengan Ancangan Hirarki Kebutuhan manusia). Penerjemah Nurul Iman (jakarta: Gramedia, 1984), 41.

garam, protein, serta kebutuhan istirahat dan seks. Kebutuhan fisiologis ini sangat kuat, dalam keadaan absolut (kelaparan dan kehausan) semua kebutuhan lain ditinggalkan dan orang mencurahkan semua kemampuannya untuk memenuhi kebutuhan ini.<sup>7</sup>

### **Kebutuhan Dasar 2 : Kebutuhan Keamanan (*Safety*)**

Sesudah kebutuhan fisiologi terpuaskan secukupnya, muncul kebutuhan keamanan, stabilitas, proteksi, struktur hukum, keteraturan, batas, kebebasan dari rasa takut dan cemas. Kebutuhan fisiologis dan keamanan pada dasarnya adalah kebutuhan mempertahankan kehidupan. Kebutuhan fisiologis adalah pertahanan hidup jangka pendek, sedang keamanan adalah pertahanan hidup jangka panjang.<sup>8</sup>

### **Kebutuhan Dasar 3 : Kebutuhan Dimiliki dan Cinta (*Belonging dan Love*)**

Sesudah kebutuhan fisiologis dari keamanan relatif terpuaskan, kebutuhan dimiliki atau menjadi bagian dari kelompok sosial dan cinta menjadi tujuan yang dominan. Orang sangat peka dengan kesendirian, pengasingan, ditolak lingkungan, dan kehilangan sahabat atau kehilangan cinta. Kebutuhan dimiliki ini terus penting sepanjang hidup.

Ada dua jenis cinta (dewasa) yakni *Deficiency* atau *D-Love* dan *Being* atau *Blove*. Kebutuhan cinta karena kekurangan, itulah *D-Love*; orang yang mencintai sesuatu yang tidak dimilikinya, seperti harga diri, seks, atau seseorang yang membuat dirinya menjadi tidak sendirian. Misalnya : hubungan pacaran, hidup bersama atau perkawinan yang

---

<sup>7</sup> *Ibid.*, 41.

<sup>8</sup> *Ibid.*, 43.

membuat orang terpuaskan kenyamanan dan keamanannya. *B-love* adalah cinta yang mementingkan diri sendiri, yang memperoleh daripada memberi.

*B-Love* didasarkan pada penilaian mengenai orang lain apa adanya, tanpa keinginan mengubah atau memanfaatkan orang itu. Cinta yang tidak berniat memiliki, tidak mempengaruhi, dan terutama bertujuan memberi orang lain gambaran positif, penerimaan diri dan perasaan dicintai, yang membuka kesempatan orang itu untuk berkembang.<sup>9</sup>

#### **Kebutuhan Dasar 4 : Kebutuhan Harga Diri (*Self Esteem*)**

Ketika kebutuhan dimiliki dan mencintai sudah relatif terpuaskan, kekuatan motivasinya melemah, diganti motivasi harga diri.

Ada dua jenis harga diri :

- a. Menghargai diri sendiri (*self respect*) : kebutuhan kekuatan, penguasaan, kompetensi, prestasi, kepercayaan diri, kemandirian, dan kebebasan.
- b. Mendapat penghargaan dari orang lain (*respect from other*) : kebutuhan prestise, penghargaan dari orang lain, status, ketenaran, dominasi, menjadi orang penting, kehormatan, diterima dan apresiasi. Orang membutuhkan pengetahuan bahwa dirinya dikenal dengan baik dan dinilai dengan baik oleh orang lain.<sup>10</sup>

---

<sup>9</sup> Abraham H. Maslow, *Motivation and Personality* (Teori Motivasi dengan dengan Ancangan Hirarki Kebutuhan manusia). Penerjemah Nurul Iman (jakarta: Gramedia, 1984),48.

<sup>10</sup> *Ibid.*, 51

### **Kebutuhan Dasar Meta : Kebutuhan Aktualisasi Diri**

Akhirnya sesudah semua kebutuhan dasar terpenuhi, muncullah kebutuhan meta atau kebutuhan aktualisasi diri, kebutuhan menjadi sesuatu yang orang itu mampu mewujudkannya secara maksimal seluruh bakat -kemampuann potensinya. Aktualisasi diri adalah keinginan untuk memperoleh kepuasan dengan dirinya sendiri (*Self fullfilment*), untuk menyadari semua potensi dirinya, untuk menjadi apa saja yang dia dapat melakukannya, dan untuk menjadi kreatif dan bebas mencapai puncak prestasi potensinya. Manusia yang dapat mencapai tingkat aktualisasi diri ini menjadi manusia yang utuh, memperoleh kepuasan dari kebutuhan-kebutuhan yang orang lain bahkan tidak menyadari ada kebutuhan semacam itu.<sup>11</sup>

Jadi kesimpulannya jenjang motivasi bersifat mengikat, maksudnya; kebutuhan pada tingkat yang lebih rendah harus relatif terpuaskan sebelum orang menyadari atau dimotivasi oleh kebutuhan yang jenjangnya lebih tinggi.

Jadi kebutuhan fisiologis harus terpuaskan lebih dahulu sebelum muncul kebutuhan rasa aman. Sesudah kebutuhan fisiologis harus terpuaskan lebih dahulu sebelum muncul kebutuhan rasa aman. Sesudah kebutuhan fisiologis dan rasa aman terpuaskan, baru muncul kebutuhan kasih sayang, begitu seterusnya sampai kebutuhan dasar terpuaskan baru akan muncul kebutuhan meta.

---

<sup>11</sup> *Ibid.*, 51.

### 3. Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Guru

Menurut Asdiqoh, ada empat faktor yang menimbulkan motivasi kerja guru, yaitu:<sup>12</sup>

- a. Dorongan untuk bekerja, seseorang akan melaksanakan suatu pekerjaan tertentu, dimaksudkan sebagai upaya merealisasi keinginan-keinginan dan kebutuhankebutuhan yang ada.
- b. Tanggung jawab terhadap tugas, motivasi kerja guru dalam memenuhi kebutuhannya akan ditentukan oleh besar kecilnya tanggung jawab yang ada dalam menjalankan tugasnya. Tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas di sekolah ditandai dengan upaya tidak segera puas atas hasil yang dicapainya. Kadar motivasi kerja yang dimiliki guru dalam melaksanakan tugas di sekolah bergantung banyak sedikitnya beban tugas yang menjadi tanggung jawabnya yang harus dilaksanakan guru sehari-hari dan bagaimana cara menyelesaikan tugas ini yang ditekankan pada tugas mengajar, membimbing dan melaksanakan administrasi sekolah.
- c. Minat terhadap tugas, Besar kecilnya minat guru terhadap tugas yang akan mempengaruhi kadar atau motivasi kerja guru mengembangkan di sekolah. Hadar Nawawi mengatakan bahwa minat dan kemampuan terhadap suatu pekerjaan berpengaruh pula terhadap moral kerja.

---

<sup>12</sup> Kompri, *Motivasi Pembelajaran Perspektif Guru dan Siswa*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2010), 76-77.

- d. Penghargaan atau tugas, penghargaan atas suatu jabatan atas keberhasilan yang dicapai guru dalam bekerja merupakan salah satu motivasi yang mendorongnya bekerja.

Menurut Mc Clelland, orang yang mempunyai kebutuhan untuk dapat mencapai keberhasilan dalam pekerjaannya atau berhasil mencapai sesuatu, memiliki ciri- ciri sebagai berikut<sup>26</sup> :

- a. Mereka menentukan tujuan secara wajar (tidak terlalu tinggi dan juga tidak terlalu rendah).
- b. Mereka menentukan tujuan yang sekiranya mereka yakin sekali akan dapat dicapai dengan baik dan tepat.
- c. Mereka senang dengan pekerjaan tersebut dan merasa sangat “*concerned*” atau berkepentingan dengan keberhasilannya sendiri.
- d. Mereka lebih suka bekerja di dalam pekerjaan yang dapat memberikan gambaran bagaimana keadaan pekerjaannya.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka peneliti menyimpulkan ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru diantaranya adanya keinginan untuk melakukan kegiatan, adanya dorongan dan kebutuhan melakukan suatu kegiatan, adanya harapan dan cita-cita, penghargaan dan penghormatan atas diri, dan adanya kegiatan yang menarik.

#### **4. Indikator Motivasi Guru**

Hamzah B. Uno, menyebutkan bahwa indikator motivasi kerja guru tampak melalui: Tanggung jawab dalam melakukan kerja, Prestasi

yang dicapainya, Pengembangan diri, serta Kemandirian dalam bertindak. Keempat hal tersebut merupakan indikator penting untuk menelusuri motivasi kerja guru. Motivasi kerja guru menurut Hamzah B. Uno, juga memiliki dua dimensi yaitu: 1) dimensi dorongan internal dan 2) dimensi dorongan eksternal.<sup>13</sup> Dimensi dan indikator motivasi kerja guru sebagaimana disebutkan dalam tabel.

**Tabel 2.1. Indikator Motivasi**

<b>Dimensi</b>	<b>Indikator</b>
Motivasi Internal	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas</li> <li>2) Melaksanakan tugas dengan target yang jelas</li> <li>3) Memiliki tujuan yang jelas dan menantang</li> <li>4) Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya</li> <li>5) Memiliki perasaan senang dalam bekerja</li> <li>6) Selalu berusaha untuk mengungguli orang lain</li> <li>7) Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakan</li> </ol>
Motivasi Eksternal	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya</li> <li>2) Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakan</li> <li>3) Bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif</li> <li>4) Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan</li> </ol>

<sup>13</sup> Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), 72-73.

Motivasi kerja guru diukur dari dua dimensi, yaitu motivasi internal dan motivasi eksternal. Motivasi internal meliputi tanggungjawab dalam melaksanakan tugas, melaksanakan tugas dengan target yang jelas, memiliki perasaan senang dalam bekerja, dan prestasi yang dicapai. Motivasi eksternal meliputi berusaha untuk memenuhi kebutuhan, memperoleh pengakuan, dan bekerja dengan harapan.

## **B. Kinerja Guru**

### **1. Pengertian Kinerja Guru**

Kinerja merupakan hasil dari fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu yang didalamnya terdiri dari 3 aspek yaitu : Kejelasan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, Kejelasan hasil yang diharapkan dari suatu pekerjaan atau fungsi, Kejelasan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan agar hasil yang diharapkan dapat terwujud. Sedangkan menurut Fatah, kinerja diartikan sebagai ungkapan kemajuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu pekerjaan.<sup>14</sup>

Menurut Wibowo, Kinerja berasal dari pengertian performance sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun sebenarnya kinerja memiliki makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung.<sup>15</sup>

---

<sup>14</sup> Abdul Rahmat dan Rusmin Husain, *Profesi Keguruan*, (Gorontalo: Ideas Publishing, 2012), 85.

<sup>15</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta : Rajagrafindo Persada, 2014), 7

Menurut Darmadi kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.<sup>16</sup>

Pengertian kinerja guru menurut Burhanudin, mengemukakan bahwa kinerja guru adalah gambaran kualitas kerja yang dimiliki guru dan termanifestasi melalui penguasaan dan aplikasi atas kompetensi guru.<sup>17</sup> Pandangan ini menunjukkan bahwa kinerja pada dasarnya merupakan gambaran dari penguasaan dan aplikasi terhadap kompetensi guru dalam mengaktualisasikan tugas dan perannya sebagai guru.

Berdasarkan berbagai pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja guru merupakan hasil pekerjaan atau prestasi kerja yang dilakukan oleh seorang guru berdasarkan kemampuan mengelola kegiatan belajar mengajar, yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi pembelajaran dan membina hubungan antar pribadi (interpersonal) dengan siswanya.

## **2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah :**

Menurut Cambel (dalam Burhanudin), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah:<sup>18</sup>

---

<sup>16</sup> Darmadi , *Manajemen Sumber Daya Manusia Kepala sekolah Melejitkan Produktivitas Kerja Kepala Sekolah dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi*, (Yogyakarta : Budi Utama, 2018), 34.

<sup>17</sup> Burhanudin, *Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*, (Jakarta : Bumi aksara, 2007), 1.

<sup>18</sup> *Ibid.*, 2.

- a. Faktor personal/individu, meliputi: pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- b. Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang memberikan manajer dan Team Leader.
- c. Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakkan dan keeratan anggota tim.
- d. Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja, atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
- e. Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Sedangkan Menurut Mathis dan Jackson, ada beberapa faktor yang memengaruhi kinerja, yaitu:<sup>19</sup>

- a. Kemampuan. Kemampuan pada dasarnya merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.
- b. Motivasi. Motivasi kerja merupakan dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang, baik yang berasal dari dalam dan luar dirinya untuk

---

<sup>19</sup> R.L. Mathis & J.H. Jackson, *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Terjemahan Dian Angelia, Salemba Empat, (Jakarta, 2006), 68.

melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya yang bertujuan untuk mendapatkan hasil kerja sehingga mencapai kepuasan sesuai dengan keinginannya. Untuk dapat memberikan hasil kerja yang berkualitas dan berkuantitas maka seorang pegawai/ guru membutuhkan motivasi kerja dalam dirinya yang akan berpengaruh terhadap semangat kerjanya sehingga meningkatkan kinerjanya.

- c. Dukungan yang diterima. Perasaan positif, menyukai, kepercayaan, dan perhatian dari orang lain yaitu orang yang berarti dalam kehidupan individu yang bersangkutan pengakuan, kepercayaan seseorang dan bantuan langsung dalam bentuk tertentu.
- d. Keberadaan pekerjaan yang dilakukan. Dalam hal ini terkait dengan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan, yaitu kesanggupan seorang pegawai dalam menjalankan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan baik, tepat waktu serta berani mengambil risiko untuk keputusan yang dibuat atau yang dilakukan.
- e. Hubungan dengan organisasi. Dalam hal ini terkait dengan sejauh mana tekad dan kesanggupan seorang pegawai dalam menjalankan tugas dan kewajibannya, mentaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang dipatuhi dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.

Berdasarkan penjelasan yang dikemukakan di atas, faktor-faktor yang menentukan tingkat kinerja guru dapat disimpulkan antara lain tingkat kesejahteraan (*reward system*), lingkungan atau iklim kerja

guru, desain karir dan jabatan guru, kesempatan untuk berkembang dan meningkatkan diri, motivasi atau semangat kerja, pengetahuan, keterampilan, dan karakter pribadi guru.

### 3. Indikator Kinerja Guru adalah:

#### a. Disiplin

Senada dengan teori yang diungkapkan oleh Edy Sutrisno bahwa disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.<sup>20</sup>

Sebagaimana indikator disiplin menurut Dimiyati bahwa ada lima indikator kedisiplinan guru, meliputi guru hadir disekolah 15 menit sebelum pelajaran dimulai dan pulang setelah jam pelajaran selesai, menandatangani daftar hadir, hadir dan meninggalkan kelas tepat waktu, tidak meninggalkan sekolah tanpa seizin kepala sekolah, mencatat kehadiran siswa setiap hari.<sup>21</sup>

#### b. Tanggung jawab

Tanggung jawab merupakan kesadaran manusia akan tingkah laku atau perbuatan baik yang disengaja maupun yang tidak disengaja, tanggung jawab juga berarti berbuat sebagai perwujudan kesadaran akan kewajiban, tanggung jawab juga merupakan kewajiban yang perlu dilaksanakan dan diterapkan dalam kehidupan sehari-hari demi

---

<sup>20</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (PT Erlangga : Jakarta, 2016), 89.

<sup>21</sup> Dimiyati, *Belajar dan Pembelajaran*, (Jakarta : Rineka Cipta, 1999), 113.

mencapai kedamaian, ketentraman, dan kedisiplinan terhadap tindakan dan perbuatan.<sup>22</sup>

Fatchul Mu'in dalam bukunya mengungkapkan bahwa seseorang yang bertanggung jawab adalah seseorang yang memiliki akuntabilitas. Dimana seseorang yang bisa dimintai tanggung jawab dan bisa dipertanggung jawabkan.<sup>23</sup> Indikator tanggung jawab menurut Zuriah yakni menyerahkan tugas tepat waktu, mengerjakan sesuai petunjuk, dan mengerjakan tugas berdasarkan hasil karya sendiri.<sup>24</sup>

c. Profesional

Pengertian guru profesional adalah seseorang yang memiliki keahlian atau kemampuan dalam membimbing dan membina peserta didik, baik dari segi intelektual, spiritual, maupun emosional. Profesional dalam tinjauan Islam khususnya dibidang pendidikan dimaknai sebagai seseorang yang harus benar-benar mempunyai kualitas keilmuan kependidikan dan kenginan yang memadai guna menunjang tugas jabatan profesinya, sebab tidak semua orang bisa melakukan tugas dengan baik.<sup>25</sup>

---

<sup>22</sup> Rustam, "Meningkatkan Tanggung Belajar Melalui Layanan Bimbingan Kelompok Dengan Teknik Proyeksi", Jurnal penelitian Tindakan Bimbingan dan Konseling, No.2, Mei 2016, 2.

<sup>23</sup> Fatchul Mu'in, *Pendidikan Karakter Konstruksi Teoritik dan Paratik*, (Jogjakarta : Ar-Ruzz Media, 2014), 217.

<sup>24</sup> Nurul Zuriah, *Pendidikan Moral & Budi Pekerti Dalam Perspektif Perubahan*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2011), 232.

<sup>25</sup> Muhlison, "Guru Profesional (Sebuah Karakteristik Guru Ideal Dalam Pendidikan Islam)", Jurnal Darul 'Ilmi , No. 02 Juli 2014, 49.

Beberapa indikator yang dapat dijadikan ukuran karakteristik guru yang dinilai kompeten secara profesional yaitu:<sup>26</sup>

- a. Mampu mengembangkan tanggung jawab dengan baik
- b. Mampu melaksanakan peran dan fungsinya dengan tepat
- c. Mampu bekerja untuk mewujudkan tujuan pendidikan di sekolah
- d. Mampu melaksanakan peran dan fungsinya dalam pembelajaran di kelas.

### C. Mengajar

Istilah belajar dan mengajar adalah dua peristiwa yang berbeda, akan tetapi antara keduanya terdapat suatu hubungan yang erat sekali. Bahkan antara keduanya terjadi kaitan dan interaksi satu sama lain. Antara kedua kegiatan itu saling mempengaruhi dan saling menunjang satu sama lain.

Bagi kaum konstruktivis, mengajar bukanlah kegiatan memindahkan pengetahuan dari guru ke murid, melainkan suatu kegiatan yang memungkinkan siswa membangun sendiri pengetahuannya. Mengajar berarti partisipasi dengan pelajar dalam membentuk pengetahuan, membuat makna, mencari kejelasan, bersikap kritis, dan mengadakan justifikasi. Jadi, mengajar adalah suatu bentuk belajar sendiri.<sup>27</sup>

Menurut Oemar Hamalik, mengajar memiliki beberapa definisi penting, diantaranya :

1. Mengajar ialah menyampaikan pengetahuan kepada siswa didik atau murid di sekolah.

---

<sup>26</sup> Hanafish dan Cucu Suhana, *Konsep Strategi Pembelajaran*, (Bandung : Refika Aditama, 2012), 158.

<sup>27</sup> Paul Suparno, *Filsafat Konstruktisme dalam Pendidikan*, (Yogyakarta: Kanisius, 1997), 65.

2. Mengajar adalah mewariskan kebudayaan kepada generasi muda melalui lembaga pendidikan sekolah.
3. Mengajar adalah usaha mengorganisasikan lingkungan sehingga menciptakan kondisi belajar bagi siswa.
4. Mengajar atau mendidik itu adalah memberikan bimbingan belajar kepada murid.
5. Mengajar adalah kegiatan mempersiapkan siswa untuk menjadi warga Negara yang baik sesuai dengan tuntutan masyarakat.
6. Mengajar adalah suatu proses membantu siswa menghadapi kehidupan masyarakat sehari-hari.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa, mengajar adalah menyampaikan pengetahuan kepada siswa guna membantu siswa menghadapi masalah yang terdapat pada kehidupan sehari-hari.

Dalam hal ini sebenarnya siswa dapat belajar sendiri tanpa adanya guru pengajar, namun seringkali siswa mengalami kesulitan dalam memahami isi buku tersebut dan memecahkan permasalahan terutama untuk pelajaran. Oleh sebab itu peranan guru dalam proses belajar mengajar itu sangat penting.

Di dalam kegiatan belajar mengajar, kualitas pembelajaran terletak kepada guru karena memegang peranan yang sangat penting walaupun unsur-unsur lain ada seperti; kurikulum, tata usaha dan sarana prasarana juga dapat mendukung kualitas pembelajaran. Oleh karena itu kinerja guru yang baik berpengaruh pada kebiasaan guru mengajar sebagai tugas dan tanggung jawab guru.

Menurut Sardiman, memberikan batasan mengajar adalah menyediakan kondisi optimal yang merangsang serta mengarahkan kegiatan belajar anak didik untuk memperoleh pengetahuan, keterampilan dan nilai atau sikap yang dapat membawa perubahan tingkah laku maupun pertumbuhan sebagai pribadi.<sup>28</sup>

Selain itu, tugas dan tanggung jawab yang dilaksanakan oleh guru adalah membimbing, mengajak murid untuk selalu berbuat baik, sebagaimana tugas guru agama tidak hanya fokus pada pembelajaran ajaran agama Islam, tetapi juga menanamkan nilai-nilai keimanan dalam jiwa peserta didik agar memiliki akhlak yang mulia, dan mendidik peserta didik taat menjalankan agama dengan menjauhi larangan dan melaksanakan perintah yang diberikan Allah SWT.

Oleh karena itu, hendaklah guru menggerakkan peserta didik kepada perbuatan yang baik dan menjauhi perbuatan yang buruk, supaya mereka bertambah tinggi nilainya, baik di sisi manusia maupun di hadapan Allah.

## **D. Madrasah Diniyah**

### **1. Pengertian Madrasah Diniyah**

Kata madrasah secara etimologi merupakan isim makan yang berarti tempat belajar, dari akar kata darasa yang berarti belajar. Diniyah berasal dari kata din yang berarti agama. Secara terminologi madrasah adalah nama atas sebutan bagi sekolah-sekolah agama Islam, tempat proses belajar mengajar ajaran agama Islam secara formal yang

---

<sup>28</sup> Sardiman A.M, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar, Edisi 1*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007), 47

mempunyai kelas (dengan sarana antara lain meja, bangku, dan papan tulis) dan memiliki kurikulum, dalam bentuk klasikal.<sup>29</sup>

Madrasah Diniyah adalah suatu lembaga pendidikan keagamaan yang telah diakui keberadaannya oleh masyarakat maupun pemerintah. Di dalam UU No.20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional ditetapkan bahwa Madrasah Diniyah merupakan salah satu dari sebuah lembaga pendidikan yang memberikan pendidikan kepada anak didik dalam bidang keagamaan. Sejalan dengan ide-ide pendidikan di Indonesia maka Madrasah pun ikut mengadakan pembaharuan dari dalam.<sup>30</sup>

Madrasah Diniyah adalah lembaga pendidikan agama yang memberikan pendidikan dan pengajaran secara klasikal dalam pengetahuan agama islam kepada pelajar secara bersama-sama, sedikitnya berjumlah sepuluh atau lebih di antara anak-anak usia 7 sampai 20 tahun. Dalam buku "Pedoman Teknis Penyelenggaraan Pendidikan Pada Pondok Pesantren" dijelaskan bahwa Madrasah Diniyah adalah sekolah yang tiga jenjang pendidikan yaitu Madrasah Diniyah Awaliyah, Madrasah Diniyah Wustha dan Madrasah Diniyah 'Ulya yang hanya menyelenggarakan pendidikan agama Islam dan bahasa Arab (sebagai bahasa al-Qur'an) dengan memakai sistem klasikal.<sup>31</sup>

---

<sup>29</sup> Dewan Redaksi Ensiklopedi Islam, *Ensiklopedi Islam 3*, (Jakarta: Ikhtiar Baru Van Hoeve, 2002) 105.

<sup>30</sup> Direktorat Pendidikan Keagamaan & Pondok Pesantren Dirjen Kelembagaan Agama, *Pedoman Penyelenggaraan dan Pembinaan Madrasah Diniyah*, (Jakarta: Departemen Agama RI, 2003), 3.

<sup>31</sup> Abuddin Nata, *Sejarah Pertumbuhan dan Perkembangan Lembaga Pendidikan Islam di Indonesia*, (Jakarta: Grafindo Persada, 2001) 209.

Dari pengertian-pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa Madrasah Diniyah adalah salah satu lembaga pendidikan keagamaan pada jalur non formal, dan merupakan jalur formal di pendidikan pesantren yang menggunakan metode klasikal dengan seluruh mata pelajaran yang bermaterikan agama yang sedemikian padat dan lengkap sehingga memungkinkan para santri yang belajar didalamnya lebih baik penguasaanya terhadap ilmu-ilmu agama.

## **2. Fungsi Dan Tujuan Madrasah Diniyah**

### **a. Fungsi Madrasah Diniyah**

- 1) Menyelenggarakan pengembangan kemampuan dasar pendidikan agama Islam yang meliputi : Al-Qur'an Hadits, Ibadah Fiqh, Aqidah Akhlak, Sejarah Kebudayaan Islam dan Bahasa Arab.
- 2) Memenuhi kebutuhan masyarakat akan pendidikan agama Islam bagi yang memerlukan
- 3) Membina hubungan kerja sama dengan orang tua dan masyarakat
- 4) Membantu membangun dasar yang kuat bagi pembangunan kepribadian manusia Indonesia seutuhnya.
- 5) Membantu mencetak warga Indonesia takwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa dan menghargai orang lain.
- 6) Memberikan bimbingan dalam pelaksanaan pengalaman agama Islam.

7) Melaksanakan tata usaha dan program pendidikan serta perpustakaan.<sup>32</sup>

Dengan demikian, Madrasah Diniyah di samping berfungsi sebagai tempat mendidik dan memperdalam ilmu agama Islam juga berfungsi sebagai sarana untuk membina akhlak al karimah (akhlak mulia) bagi anak yang kurang akan pendidikan agama Islam di sekolah- sekolah umum.

b. Tujuan Madrasah Diniyah

Tujuan Umum :

- 1) Memiliki sikap sebagai muslim dan berakhlak mulia
- 2) Memiliki sikap sebagai warga negara Indonesia yang baik.
- 3) Memiliki kepribadian, percaya pada diri sendiri, sehat jasmani dan rohani
- 4) Memiliki pengetahuan pengalaman, pengetahuan, ketrampilan beribadah dan sikap terpuji yang berguna bagi pengembangan kepribadiannya.

Tujuan Khusus :

- 1) Tujuan khusus Madrasah Diniyah dalam bidang pengetahuan antara lain :
  - a) Memiliki pengetahuan dasar tentang agama Islam.
  - b) Memiliki pengetahuan dasar tentang Bahasa Arab sebagai alat untuk memahami ajaran agama Islam.

---

<sup>32</sup> Direktorat Pendidikan Keagamaan & Pondok Pesantren Dirjen Kelembagaan Agama Islam, *Pedoman Administrasi Madrasah Diniyah*, (Jakarta: Departemen Agama RI, 2003) 42.

- 2) Tujuan khusus Madrasah Diniyah dalam bidang pengamalan, yaitu agar siswa:
  - a) Dapat mengamalkan ajaran agama Islam.
  - b) Dapat belajar dengan cara yang baik.
  - c) Dapat bekerjasama dengan orang lain dan dapat mengambil bagian secara aktif dalam kegiatan- kegiatan masyarakat.
  - d) Dapat menggunakan bahasa Arab dengan baik serta dapat membaca kitab berbahasa Arab.
  - e) Dapat memecahkan masalah berdasarkan pengalaman dan prinsip- prinsip ilmu pengetahuan yang dikuasai berdasarkan ajaran agama Islam.
- 3) Tujuan khusus Madrasah Diniyah dalam bidang nilai dan sikap yaitu agar siswa:
  - a) Berminat dan bersikap positif terhadap ilmu pengetahuan.
  - b) Disiplin dan mematuhi peraturan yang berlaku.
  - c) Menghargai kebudayaan nasional dan kebudayaan lainnya yang tidak bertentangan dengan agama Islam.
  - d) Memiliki sikap demokratis, tenggang rasa dan mencintai sesama manusia dan lingkungan hidup.
  - e) Cinta terhadap agama Islam dan keinginan untuk melakukan ibadah sholat dan ibadah lainnya, serta berkeinginan untuk menyebarluaskan.
  - f) Menghargai setiap pekerjaan dan usaha yang halal.

g) Menghargai waktu, hemat dan produktif.<sup>33</sup>

### 3. Bentuk dan Kegiatan Pembelajaran Madrasah Diniyah

Ciri khas yang dimiliki lembaga pendidikan seperti pondok pesantren dan madrasah diniyah yang membedakan dengan lembaga pendidikan lainnya adalah pengajaran kitab kuning atau kitab-kitab Islam klasik. Pendidikan bagi umat manusia merupakan sistem dan cara meningkatkan kualitas hidup dalam segala bidang dan sesuai dengan perkembangan serta kemajuan zaman.

Sistem merupakan seluruh keseluruhan komponen yang masing-masing bekerja dan fungsinya. Berkaitan dengan fungsi komponen lainnya yang secara terpadu bergerak menuju ke arah satu tujuan yang telah ditetapkan.

Komponen yang bertugas sesuai dengan fungsinya, bekerja antara satu dengan lainnya dalam rangkaian satu sistem. Sistem yang mampu bergerak secara terpadu, bergerak ke arah tujuan sesuai dengan fungsinya. Sistem pendidikan adalah satu keseluruhan terpadu dari semua satuan dan kegiatan pendidikan yang berkaitan dengan lainnya untuk mengusahakan tercapainya tujuan pendidikan.<sup>34</sup>

Sejarah perkembangan pondok pesantren memiliki model-model pembelajaran yang bersifat nonklasikal, yaitu model sistem pendidikan dengan menggunakan metode pengajaran sorogan, wetonan dan

---

<sup>33</sup> *Ibid.*, 44.

<sup>34</sup> M. Arifin, *Kapita Selecta Pendidikan Islam*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), 72.

bandongan (menurut istilah dari Jawa Barat). Sementara itu Hasbullah membagi menjadi 3 sistem pembelajaran dalam pesantren yaitu.

a. Sorogan

Cara mengajar perkepala yaitu setiap santri mendapat kesempatan tersendiri untuk memperoleh pelajaran secara langsung dari kyai. Dengan cara ini sorogan diberikan oleh pembantu kyai yang disebut “badal”. Mula-mula badal tersebut membacakan kitab yang tertulis dalam bahasa Arab, kemudian menerjemahkan kata demi kata ke dalam bahasa daerah, dan menerangkan maksudnya, setelah itu santri disuruh membaca dan mengulangi pelajaran tersebut satu persatu, sehingga setiap santri menguasainya.

b. Bandongan

Kyai mengajarkan kitab tertentu kepada sekelompok santri, karena metode ini digunakan dalam proses belajar mengaji santri secara kolektif, dimana baik kyai atau santri dalam halaqoh tersebut memegang kitab masing-masing dan mendengarkan dengan seksama terjemahannya dan penjelasan kyai. Kemudian santri mengulangi dan mempelajari secara sendiri-sendiri.

c. Wetonan

Wetonan ini merupakan suatu bentuk rutin harian, akan tetap dilaksanakan pada waktu tertentu. Misalnya dilaksanakan pada setiap hari Jum'at, shalat subuh dan sebagainya. Kyai membaca kitab

dalam waktu tertentu dan santri dengan membawa kitab yang sama dengar dan menyimak bacaan kyai.<sup>35</sup>

Pada umumnya pembagian keahlian lingkungan pesantren telah melakukan pondok-pondok pesantren yang berkisar pada Nahwu-sharaf, Fiqih, 'aqaid, Tasawuf, Hadith, Bahasa Arab dan lain-lainnya. Untuk mendalami kitab-kitab klasik tersebut, biasanya dipergunakan system pengajaran yang dapat dikatakan konsentrasi keilmuan yang berkembang di pesantren dan lembaga pendidikan formalnya yaitu madrasah diniyah.

Dalam madrasah diniyah proses pembelajaran dituangkan dalam kegiatan intrakurikuler dan ekstrakurikuler. Kedua macam kegiatan ini dikelola dalam seluruh proses belajar mengajar di madrasah diniyah, kedua macam kegiatan tersebut adalah.

#### 1) Kegiatan Intrakurikuler

Kegiatan belajar mengajar di madrasah diniyah yang penjatahan waktunya telah ditentukan dalam program. Kegiatan ini dimaksud untuk mencapai tujuan minimal pada masing-masing mata pembelajaran/bidang studi maupun sub bidang studi. Pada prinsipnya kegiatan intrakurikuler merupakan kegiatan tatap muka antara siswa dan guru. Termasuk didalamnya kegiatan perbaikan dan pengayaan.

---

<sup>35</sup> Hasbullah, *Sejarah Pendidikan Islam di Indonesia* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2001) 145.

## 2) Kegiatan ekstrakurikuler

Kegiatan diluar jam pelajaran biasa, yang dilakukan didalam atau diluar madrasah dengan tujuan memperluas pengetahuan siswa, mengenai hubungan antara berbagai bidang pengembangan/mata pelajaran, menyalurkan bakat dan minat, menunjang pencapaian institusional, serta melengkapi upaya pembinaan manusia seutuhnya.