

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Profesi guru adalah profesi yang sangat mulia, karena di tangan merekalah generasi emas bangsa terbentuk. Tidak dapat dipungkiri bahwa kenapa sekarang ini banyak orang berlomba-lomba ingin menjadi seorang guru. Menurut Supriadi, guru memegang peranan strategis terutama dalam upaya membentuk watak bangsa melalui pengembangan kepribadian dan nilai-nilai yang diinginkan. Dari dimensi tersebut, peranan guru sangat sulit digantikan oleh yang lain. Dipandang dari dimensi pembelajaran, peranan guru dalam masyarakat Indonesia tetap dominan sekalipun teknologi yang dapat dimanfaatkan dalam proses pembelajaran, yang diperankan oleh guru yang tidak dapat digantikan oleh teknologi.¹

Selain itu, konsep guru yang tugasnya hanya mengelola proses belajar mengajar di kelas tidak berlaku lagi sekarang. Guru bukan hanya mendidik para siswa di sekolah, melainkan juga bagi masyarakat. Mereka memainkan peranan kunci dalam berbagai kegiatan kemasyarakatan, misalnya menjadi: Ketua RT, Ketua RW, Ketua LPMD (Lembaga Pemerintah Masyarakat Desa), panitia-panitia kegiatan, dan lain-lain. Namun contoh yang paling menonjol adalah dalam kegiatan Pemilu, panitia pemungutan suara di pedesaan juga di

¹ Dedi Supriadi, *Mengangkat Citra dan Martabat Guru* (Yogyakarta: Adicita Karya Nusa, 1998), xv.

perkotaan banyak diisi oleh para guru yang memang tersebar di semua pelosok tanah air hingga ke desa-desa terpencil.

Menjadi seorang guru bukan sekedar profesi, tetapi juga mendapat penghormatan tersendiri dari masyarakat. Supriadi menambahkan kembali, bahwa “guru dianggap sebagai kelompok terpelajar dan ditokohkan oleh masyarakat. Mereka juga senantiasa bersikap kooperatif dan akomodatif terhadap kebijakan pemerintah serta aspirasi yang tumbuh dalam masyarakatnya”.² Momon menambahkan, kita sering mendengar peribahasa yaitu guru adalah wajib *digugu* dan *ditiru*. *Digugu* artinya didengar, diikuti, dan ditaati, dan makna *ditiru* adalah dicontoh.³ Dengan penjelasan seperti ini, maka posisi guru itu mengandung makna sosial yang sangat tinggi.

Sebagaimana Najib berpendapat, guru merupakan unsur manusiawi yang sangat menentukan keberhasilan pendidikan. Di antara keseluruhan komponen pada sistem pembelajaran di SD, ada sebuah komponen yang paling esensial dan menentukan kualitas pembelajaran, yaitu guru. Keberadaan guru sangat menentukan keberhasilan pendidikan. Untuk itu, sekolah efektif membutuhkan guru yang profesional.⁴

Guru berperan besar dalam pembentukan watak bangsa melalui dunia pendidikan. Oleh sebab itu, pemerintah mengatur segala ketentuan tentang profesi guru dalam Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Dalam UU tersebut pada Pasal 1 dijelaskan pula, bahwa “guru adalah

² Ibid., xvi.

³ Momon Sudarma, *Profesi Guru: Dipuji, Dikritisi, dan Dicaci* (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), 6.

⁴ Najib Sulhan, *Pembangunan Karakter pada Anak: Manajemen Pembelajaran Guru Menuju Sekolah Efektif* (Surabaya: Surabaya Intelektual Club, 2010), 102.

pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah”.⁵

Dari peran penting seorang guru inilah, akhirnya pemerintah menjamin penuh kesejahteraan para guru, berupa tunjangan-tunjangan khususnya bagi para guru yang telah mempunyai sertifikat pendidik melalui program sertifikasi, gaji pokok bagi guru yang sudah terdaftar menjadi PNS, ditambah tunjangan-tunjangan yang lain, seperti: tunjangan fungsional dan khusus, maslahat tambahan, penghargaan, hingga promosi jabatan.

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2015 tentang gaji pokok PNS, dapat diketahui bahwa PNS yang masa kerjanya belum sampai satu tahun saja mencapai Rp 1.486.500,00. Adapun bagi guru yang telah lolos sertifikasi akan menerima TP (Tunjangan Profesi) sebesar 1x Gaji Pokok yang diterima perbulannya. Sedangkan bagi guru yang belum lolos sertifikasi, pemerintah akan memberikan DTP (Dana Tambahan Penghasilan) yang besarnya Rp 250.000,00. Ini berlaku bagi semua Pegawai Negeri Sipil Daerah (PNSD) di seluruh wilayah Indonesia. Sedangkan TFG (Tunjangan Fungsional Guru) diberikan kepada guru non PNS (GBPNS) sebesar Rp 300.000,00 perbulan dipotong pajak penghasilan.⁶

⁵ *Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*, Bandung: Citra Umbara, 2006.

⁶ “Berapakah Tunjangan dan Gaji Guru”, *Carapedia.com*, http://carapedia.com/berapakah_tunjangan_gaji_guru_info2879.html diakses tanggal 30 Juni 2014. Lihat juga Permen No. 30 Tahun 2015 pada Kenaikan Gaji PNS 2015.pdf

Momom menjabarkan lebih lanjut, adanya sertifikasi profesi yang telah diberlakukan sejak tahun 2007, strata ekonomi guru pada satuan pendidikan ini terbelah menjadi empat kelompok besar, yakni:

1. Guru berpendapatan tinggi, rata-rata mereka itu berpendapatan antar 5 – 7 juta. Kelompok guru yang berpendapatan tinggi ini adalah guru PNS yang sudah disertifikasi.
2. Guru berpendapatan sedang, yaitu antara 2,5 – 3,5 juta. Kelompok ini adalah guru PNS yang belum disertifikasi.
3. Guru berpendapatan minimal, yaitu antara 1 – 2 juta. Mereka adalah pendidik honorer yang sudah disertifikasi.
4. Guru berpendapatan minim (kurang), yaitu antara 250.000 – 1 juta. Kelompok ini adalah kelompok guru honorer dan belum disertifikasi.⁷

Dari keterangan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa profesi guru yang telah menjadi PNS dan memiliki sertifikat pendidik memang menjanjikan. Mereka mendapat jaminan kesejahteraan dari pemerintah karena dianggap telah berjasa besar dalam membentuk karakter dan watak bangsa.

Menjadi seorang guru saat ini memang sudah sangat diminati oleh banyak orang. Hal ini nampak pada perekrutan Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada bidang tenaga pendidik di tahun 2013. Dalam blog yang diterbitkan oleh radio Andika FM di kota Kediri, menjelaskan bahwa pada tahun 2013 untuk perekrutan PNS hanya tenaga pendidik yang dibutuhkan, terutama untuk guru SD yang jumlahnya puluhan. Hari pertama pendaftaran, Kantor Pos Kediri dipenuhi para pelamar CPNS yang bertujuan untuk menjadi tenaga pendidik jumlahnya ratusan atau bahkan mencapai ribuan setiap harinya. Karena

⁷ Sudarma, *Profesi Guru.*, 252.

tingginya animo masyarakat tersebut, akhirnya loket pelayanan pendaftaran CPNS buka hingga malam hari.⁸

Bila guru yang telah menjadi PNS bahkan yang sudah disertifikasi, sangat dimanjakan dengan penghargaan dan penghormatan yang sedemikian rupa. Pertanyaannya, bagaimanakah kondisi kesejahteraan bagi mereka yang menjadi guru di lembaga pendidikan swasta atau yang belum menjadi PNS bahkan sudah bertahun-tahun mengabdikan dalam dunia pendidikan selama ini?, namun gaji mereka sangat minimal atau minim (kurang). Pemerintah memang telah memberikan tunjangan profesi (sertifikasi) bagi guru-guru non PNS yang telah mengabdikan minimal 10 tahun dan telah memiliki sertifikat pendidik. Tetapi bila ditinjau kembali, kehidupan mereka sangat jauh dari kata sejahtera ditambah kebutuhan rumah tangga mereka yang sangat banyak dan pada akhirnya mencari penghasilan lain di luar profesi mengajar.

Walaupun kesejahteraan para guru non PNS ini belum tercukupi dengan baik oleh pemerintah, namun pengabdian mereka dalam dunia pendidikan tidak terbantahkan. Banyak guru yang sudah mengabdikan selama bertahun-tahun dengan gaji yang minim, tetapi mereka tetap eksis sampai sekarang. Dalam kasus ini, tentu ada tujuan atau kebutuhan mendasar yang ingin mereka capai sehingga memotivasi mereka untuk tetap mengabdikan di dunia pendidikan. Djaali menjelaskan tentang makna motivasi, bahwa motivasi adalah “kondisi fisiologis dan psikologis yang terdapat dalam diri seseorang

⁸ “PNS, profesi yang paling diminati”, Andika FM, <http://www.andikafm.com/news/detail/5200/12/pns-profesi-yang-paling-diminati>, diakses tanggal 28 Juni 2014.

yang mendorongnya untuk melakukan aktivitas tertentu guna mencapai suatu tujuan atau kebutuhan”.⁹

Menurut teori motivasi dengan pendekatan hirarki kebutuhan manusia yang dikemukakan oleh Abraham Maslow, kebutuhan dasar hidup manusia itu terbagi atas lima tingkatan, yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan harga diri, dan kebutuhan akan aktualisasi diri.¹⁰ Menurut Eggert, dasar teori ini adalah individu atau manusia ingin mencapai kepuasan pada kebutuhan level tertinggi.¹¹

Maslow menambahkan dalam Eggert, manusia adalah makhluk yang tidak pernah puas. Bagi manusia, kepuasan sifatnya sementara, jika suatu kebutuhan telah terpenuhi, mereka tidak lagi berkeinginan untuk memenuhi kebutuhan tersebut, tetapi berusaha untuk memenuhi kebutuhan lain yang lebih tinggi tingkatannya. Jadi, kebutuhan yang mendapat prioritas pertama dipuaskan adalah kebutuhan dasar fisiologis. Setelah kebutuhan itu terpenuhi, orang akan termotivasi untuk memenuhi kebutuhan lain yang lebih tinggi tingkatannya, yakni kebutuhan: keamanan, sosial, berprestasi, dan seterusnya.¹²

Sedikit berbeda mengenai pemenuhan kebutuhan tersebut, menurut Ngalim tidak semua manusia akan memenuhi kebutuhan hidupnya mulai dari bawah kemudian ke atas, yakni bertahap dari kebutuhan fisiologis hingga aktualisasi diri. Kadang-kadang melompat dari tingkat kebutuhan tertentu ke

⁹ Djaali, *Psikologi Pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), 101.

¹⁰ Abraham H. Maslow, *Motivation and Personality* (New York: Harper & Row Publishers, 1970), 35-47.

¹¹ Max A. Eggert, *The Motivation PocketBook* (England: Management Pocketbooks Ltd., 1999), 11.

¹² *Ibid.*, 46.

tingkat kebutuhan lain dengan melampaui tingkat kebutuhan yang berada di atasnya, atau berkemungkinan pula terjadi lompatan balik dari tingkatan kebutuhan yang lebih tinggi ke tingkat kebutuhan di bawahnya. Hal ini karena setiap manusia mempunyai proses kehidupan yang berbeda-beda.¹³

Sedangkan menurut teori yang dikemukakan Frederick Herzberg yang dikutip Alex Sobur, menganalisa motivasi manusia dalam organisasi dan memperkenalkan teori motivasi dua faktor. Bila teori Maslow membahas tentang motivasi secara mutlak membedakan antara aktualisasi diri sebagai kebutuhan yang bercirikan pengembangan dan pertumbuhan individu, sedangkan kebutuhan-kebutuhan lainnya mengejar suatu kekurangan. Perbedaan ini secara dramatis dipertajam oleh Herzberg, ia membicarakan dua golongan utama kebutuhan menutup kekurangan dan kebutuhan pengembangan.¹⁴ Herzberg menggolongkan hirarki lima kebutuhan Maslow menjadi dua, pertama adalah faktor penyehat (kebutuhan menutup kekurangan) terdiri dari kebutuhan: fisiologis, keamanan, dan sosial. Kemudian yang kedua adalah faktor motivator (kebutuhan pengembangan) terdiri dari penghargaan dan aktualisasi diri. Namun intinya tetap sama, yakni kebutuhan apa yang hendak dicari oleh seorang individu dalam mencapai tujuannya.

Bila permasalahan tentang minimnya kesejahteraan guru non PNS dikaitkan dengan teori yang dikemukakan Maslow dan Herzberg, maka akan nampak bahwa para guru tersebut sangat kuat mempertahankan perilakunya, karena mereka sejatinya memiliki motivasi untuk memenuhi suatu kebutuhan

¹³ M. Ngalim Purwanto, *Psikologi Pendidikan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 1998), 79.

¹⁴ Alex Sobur, *psikologi Umum: dalam Lintas Sejarah* (Bandung: Pustaka Setia, 2010), 281.

tertentu hingga pengembangan diri yang sekiranya belum tercapai. Pada akhirnya menjadikan mereka loyal dalam mengabdikan diri di dunia pendidikan.

Jika melihat kondisi lapangan, guru-guru di MI Diponegoro sangat aktif dalam mendampingi para siswanya dalam kegiatan pengembangan diri di dalam maupun di luar sekolah. Kegiatan di dalam sekolah seperti: proses pembelajaran di kelas, salat duha dan zuhur berjamaah, hingga *istighosah* dan *tahlilan*. Para guru juga tidak canggung dalam meluangkan waktu untuk menggali bakat dan minat para siswanya untuk mengikuti berbagai perlombaan di luar sekolah, yaitu seperti lomba: drumben, rebana, melukis, voli, kompetisi IPA, kompetisi Matematika, hingga kompetisi PAI. Oleh karena itu, MI Diponegoro menjadi lokasi yang tepat untuk diteliti karena kegiatan para gurunya yang cenderung memiliki motivasi tinggi dalam menjalankan profesinya.

Di MI Diponegoro, sepengetahuan penulis semua gurunya non PNS dan sebagian di antara mereka telah disertifikasi. Dari 9 guru yang ada, 5 orang yang sudah disertifikasi. Guru yang telah mendapat tunjangan profesi (tersertifikasi) tersebut karena memang pengabdian mereka pada dunia pendidikan sudah cukup lama dan lulus tes sebagai guru profesional. Antara guru yang sudah dan yang belum disertifikasi memang sudah saling mengerti. Guru yang belum disertifikasi menyadari bahwa pengabdian mereka juga belum begitu lama, di lain pihak para guru yang sudah disertifikasi juga selalu menyemangati para guru yang belum disertifikasi agar tetap setia dan ikhlas mengabdikan diri pada dunia pendidikan agar dapat disertifikasi pula seperti mereka.

Guru di sana ada yang mengajar sejak tahun 1992 dan sudah disertifikasi, namun gaji pokoknya dari lembaga sekarang hanya sebesar Rp 282.000,00. Bila dikomparasikan dengan gaji guru PNS, hal ini tentu sangat kontras. Guru di MI Diponegoro nampaknya tidak mutlak termotivasi oleh penghasilan besar, namun ada hal lain yang menjadikan motivasi mereka sangat kuat dalam menjalani profesi sebagai guru di sana.

Suatu orientasi untuk mengetahui motivasi seseorang manjadi guru sekiranya menarik untuk diteliti, karena berkaitan dengan pengalaman yang mereka alami selama ini. Langkah peneliti selanjutnya adalah mencari data berkaitan tentang motivasi guru dengan menggunakan studi fenomenologi, yakni kajian tentang strategi penelitian di mana di dalamnya peneliti mengidentifikasi hakikat pengalaman manusia tentang suatu fenomena tertentu.

Bila uraian di atas dikerucutkan, maka penelitian tentang motivasi seseorang menjadi guru sangat menarik untuk diketahui, bahwa kebutuhan mendasar apa yang menjadikan motivasi mereka sangat kuat dalam mengabdikan sebagai guru selama ini.

B. Fokus Penelitian

Setelah dijelaskan dalam konteks penelitian di atas mengenai motivasi seseorang menjadi guru, akhirnya muncul permasalahan yakni sebagai berikut:

1. Mengapa seseorang termotivasi untuk menjadi guru di MI Diponegoro Gurah Kediri?
2. Apa yang menguatkan motivasi para guru dalam menjalani profesinya sebagai guru di MI Diponegoro Gurah Kediri selama ini?

3. Apa harapan guru-guru MI Diponegoro Gurah Kediri ke depan?

C. Tujuan Penelitian

Menurut Riduan, bahwa tujuan penelitian terdiri atas tujuan umum dan tujuan khusus. Tujuan umum menggambarkan secara singkat dalam satu kalimat apa yang ingin dicapai melalui penelitian. Sedangkan tujuan khusus dijabarkan dalam bentuk item-item atau butir-butir yang secara spesifik mengacu kepada pertanyaan-pertanyaan penelitian.¹⁵

Adapun tujuan umum penelitian ini adalah untuk mengetahui kebutuhan dasar guru sehingga memotivasi mereka untuk loyal dalam dunia pendidikan. Kemudian tujuan khususnya adalah untuk mengetahui:

1. Alasan seseorang termotivasi untuk menjadi guru di MI Diponegoro Gurah Kediri.
2. Hal-hal yang menguatkan motivasi mereka dalam menjalani profesi sebagai guru di MI Diponegoro Gurah Kediri selama ini.
3. Harapan guru-guru MI Diponegoro Gurah Kediri ke depan.

D. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini sangat bermanfaat baik secara implikasi maupun penerapan, yakni sebagai berikut:

a. Implikasi

1. Kepala sekolah, hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai informasi dan bahan pertimbangan dalam menyusun kebijakan sekolah/madrasah.

¹⁵ Riduan, *Metode dan Teknik Menyusun Proposal Penelitian* (Bandung: Alfabeta, 2010), 11.

2. Bagi guru, sebagai acuan untuk memahami diri sehingga dapat memotivasi diri sendiri untuk loyal dan berusaha meningkatkan lembaga pendidikan yang diajarnya menjadi lebih baik.
3. Bagi peneliti, penelitian ini akan bermanfaat sebagai acuan untuk memperoleh wawasan tentang motivasi guru yang loyal dan total mengabdikan dalam dunia pendidikan.
4. Sebagai kajian ilmiah, dapat dimanfaatkan bagi semua orang untuk mengetahui makna loyalitas guru dalam menjalani profesi sebagai guru.

b. Penerapan

1. Secara teoritis, yaitu untuk mengembangkan ilmu dan wawasan pendidikan, khususnya tentang motivasi seseorang dalam menjadi guru guna memenuhi kebutuhan dasarnya.
2. Kegunaan secara praktis, yaitu untuk mengetahui gambaran secara jelas bahwa dengan mengetahui kebutuhan dasar para guru, maka sekolah dapat meningkatkan motivasi guru dalam meningkatkan kinerjanya.

E. Hasil Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa penelitian yang mengangkat tentang motivasi guru (pegawai) dan karyawan di berbagai perguruan tinggi. Dari beberapa penelitian tersebut terdapat berbagai macam fokus yang ingin dianalisis, baik mengenai motivasi kerjanya, loyalitasnya, maupun kepuasan kerjanya. Peneliti mencari penelitian terdahulu tersebut selain dari lingkup pendidikan, juga memasukkan beberapa penelitian dari luar lingkup pendidikan. Karena penelitian ini secara garis besar membahas tentang motivasi seseorang dalam menjalankan profesi

atau pekerjaannya. Dari beberapa penelitian tersebut, dapat dijabarkan sebagai berikut:

Penelitian yang ditulis oleh Dian Siti Masitoh, Fakhriyyah Elifadah, dan Rahmad Soleh memfokuskan penelitiannya tentang motivasi kerja. Penelitian Dian Masitoh berkesimpulan bahwa budaya organisasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat motivasi kerja karyawan serta tingkat motivasi kerja karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat kinerja karyawan.¹⁶ Kemudian penelitian Fakhriyyah Elifadah berkesimpulan bahwa kompensasi dan motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.¹⁷ Sedangkan penelitian Rahmad Soleh berkesimpulan bahwa kompensasi berpengaruh sedang terhadap motivasi kerja pegawai, dan lingkungan kerja berpengaruh sangat rendah terhadap motivasi kerja pegawai. Soleh menambahkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja tidak hanya variabel yang mempengaruhi motivasi kerja, tetapi terdapat beberapa variabel lain di luar kedua variabel tersebut yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai yang memerlukan penelitian lebih lanjut.¹⁸

Kemudian penelitian yang ditulis oleh Nita, yang lebih mengkhususkan diri pada loyalitas guru. Guru di SMK Pasundan 3 Kota Bandung menurutnya memiliki loyalitas yang rendah terhadap lembaga, karena meningkatnya angka

¹⁶Dian Siti Masitoh, "Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja serta Implikasinya terhadap Kinerja Karyawan di Bank BTN Cabang Bandung," (Tesis MA., Universitas Pendidikan Indonesia, Bandung, 2013), iii.

¹⁷ Fakhriyyah Elifadah, "Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi dan Implikasinya terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Produksi PT. Primadona Asia *Infrastructure*, Tbk. Bandung," (Tesis MA., Universitas Pendidikan Indonesia, Bandung, 2013), vii.

¹⁸ Rahmad Soleh, "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam," (Skripsi Sarjana, Universitas Pendidikan Indonesia, Bandung, 2013), vi.

ketidakhadiran guru dan angka keluar masuknya guru yang disebabkan oleh rendahnya kompensasi. Setelah melakukan penelitian, Nita berkesimpulan bahwa efektivitas kompensasi berpengaruh positif terhadap tingkat loyalitas guru tidak tetap di SMK Pasundan 3 Kota Bandung.¹⁹

Dalam jurnal yang ditulis Koesmono, penelitiannya berkesimpulan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi dan kepuasan kerja. Budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi sebesar 0.680 dan terhadap kepuasan kerja sebesar 1.183.²⁰ Kemudian dalam jurnal pula yang ditulis oleh Ida Ayu dan Agus Suprayetno, justru motivasi kerja sebagai faktor yang mempengaruhi. Adapun kesimpulannya, bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja perusahaan jika tidak berkorelasi dengan kepuasan kerja, dan kepemimpinan berkorelasi negatif terhadap kepuasan kerja.²¹

Penelitian yang ditulis oleh Ikhsan Gunawan, hampir sama dengan penelitian ini. Kesamaan tersebut pada pembahasan topik, yakni motivasi kerja guru. Tetapi secara keseluruhan isi banyak terdapat perbedaan, yakni seperti: lokasi penelitian, jenjang sekolah, dan ulasan atau pendekatan secara teori.²²

¹⁹ Nita, "Pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas Guru di SMK Pasundan 3 Kota Kediri," (Skripsi Sarjana, Universitas Pendidikan Indonesia, Bandung, 2014), vi.

²⁰ H. Teman Koesmono, "Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi dan Kepuasan kerja serta Kinerja Karyawan pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala menengah di Jawa Timur," *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, 2 (September, 2005), 164.

²¹ Ida Ayu Brahasari dan Agus Suprayetno, "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan: Studi Kasus pada PT. Pei Hai *International Wiratama Indonesia*," *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 2 (September, 2008), 124.

²² Ikhsan Gunawan, "Motivasi Kerja Guru Tidak Tetap di Berbagai SMA Swasta di Kota Semarang," (Skripsi Sarjana, Universitas Diponegoro, Semarang, 2010), vi-vii.

Dari seluruh penelitian di atas, memang ada yang berusaha mejabarkan motivasi kerja seseorang sebagai guru, namun secara orisinalitas masih terdapat perbedaan yang signifikan. Penelitian di atas lebih banyak memfokuskan pada faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru (pegawai) atau karyawan adalah seputar kompensasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja saja. Sehingga sebab-sebab lain yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang belum teridentifikasi secara menyeluruh. Inilah yang membedakan penelitian ini dengan penelitian-penelitian terdahulu.

Dengan tegas penelitian ini dapat dikatakan bahwa, belum ada satu penelitian pun yang membahas tentang “Motivasi Seseorang Menjadi Guru (Studi Fenomenologi tentang Kebutuhan Dasar Seseorang Menjadi Guru di MI Diponegoro Gurah Kediri)”.

F. Sistematika Pembahasan

Adapun sistematika pembahasan pada penelitian ini, di antaranya yaitu: bagian pendahuluan menjelaskan tentang konteks penelitian, fokus penelitian, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, sistematika pembahasan. Pada bagian landasan teori akan menjelaskan tentang tinjauan tentang motivasi, guru, serta motivasi seseorang menjadi guru. Pada bagian metode penelitian, membahas pendekatan dan jenis penelitian, kehadiran peneliti, lokasi penelitian, sumber data, prosedur pengumpulan data, pengecekan keabsahan data, dan analisis data. Selanjutnya, membahas paparan data dan temuan penelitian. Sedangkan yang terakhir memuat pembahasan dan penutup yang berisi kesimpulan, implikasi, dan rekomendasi.