

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan salah satu pilar utama dalam pembangunan bangsa. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyatakan bahwa pendidikan bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia beriman, bertakwa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, serta menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab. Dengan demikian, pendidikan bukan hanya sebatas proses transfer ilmu pengetahuan, tetapi juga membentuk manusia Indonesia seutuhnya yang mampu menghadapi tantangan global. Dalam konteks pembangunan nasional, pendidikan berperan sebagai instrumen strategis untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang menjadi kunci kemajuan bangsa.

Dalam penyelenggaraan pendidikan, keberhasilan proses pembelajaran tidak hanya ditentukan oleh guru sebagai tenaga pendidik, tetapi juga oleh tenaga kependidikan. Menurut Permendiknas No. 24 Tahun 2008, tenaga kependidikan meliputi pustakawan, laboran, staf tata usaha, teknisi, hingga tenaga administrasi lainnya yang memiliki peran penting dalam menunjang kelancaran proses pendidikan. Sayangnya, dalam praktiknya tenaga kependidikan sering kali dipandang sebelah mata. Padahal, keberadaan mereka merupakan bagian integral dari sistem pendidikan yang tidak dapat dipisahkan. Administrasi sekolah yang tertib, layanan perpustakaan yang optimal, serta laboratorium yang terkelola dengan baik adalah beberapa contoh kontribusi tenaga kependidikan yang mendukung mutu pembelajaran di sekolah.

Dalam sistem pendidikan nasional, tenaga kependidikan sering kali dianggap sebagai pelengkap, padahal keberadaan mereka sangat vital. Menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 pasal 39, tenaga kependidikan memiliki tugas untuk melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis guna menunjang proses

pendidikan pada satuan pendidikan. Artinya, tanpa dukungan tenaga kependidikan yang profesional dan memiliki motivasi kerja tinggi, proses pembelajaran tidak akan berjalan secara efektif. Guru memang menjadi ujung tombak dalam penyampaian materi, namun guru tidak akan optimal apabila administrasi, sarana prasarana, maupun layanan teknis tidak dikelola dengan baik oleh tenaga kependidikan.

Selain itu, keberadaan tenaga kependidikan juga sangat menentukan tercapainya standar mutu pendidikan di sekolah. Standar pengelolaan, standar sarana prasarana, hingga standar pembiayaan pada dasarnya lebih banyak dipegang oleh tenaga kependidikan dibandingkan guru. Oleh karena itu, peran tenaga kependidikan tidak hanya sekadar administratif, tetapi juga strategis dalam mendukung pencapaian tujuan pendidikan. Ketika tenaga kependidikan tidak mendapatkan perhatian yang layak dalam hal kesejahteraan, pelatihan, dan pengembangan diri, maka akan muncul penurunan motivasi kerja yang pada akhirnya berdampak pada kualitas layanan pendidikan. Kondisi inilah yang menunjukkan bahwa tenaga kependidikan layak diposisikan sebagai subjek utama dalam penelitian tentang peningkatan mutu pendidikan, bukan sekadar faktor pendukung.

Tenaga kependidikan merupakan bagian penting dalam sistem pendidikan, karena mereka mendukung berjalannya proses administrasi dan layanan sekolah secara keseluruhan. Sayangnya, perhatian terhadap tenaga kependidikan masih sering kali berada di bawah bayang-bayang peran guru. Tidak sedikit lembaga pendidikan yang memfokuskan peningkatan mutu hanya pada aspek pengajaran, sementara penguatan kinerja tenaga kependidikan justru kurang mendapat dukungan, baik dalam bentuk kebijakan maupun program peningkatan kompetensi. Pemerintah sendiri masih terkesan minim dalam mengarahkan kebijakan khusus yang menjangkau kesejahteraan dan pengembangan tenaga kependidikan, khususnya di lingkungan madrasah swasta.

Namun demikian, perhatian dari pemerintah bukan satu-satunya faktor yang memengaruhi kinerja tenaga kependidikan. Faktor internal sekolah

justru menjadi penentu utama dalam membentuk motivasi kerja mereka. Lingkungan kerja yang kondusif, keterlibatan dalam pengambilan keputusan, tersedianya fasilitas penunjang, serta apresiasi dari pimpinan sekolah merupakan elemen-elemen yang secara nyata dapat memengaruhi semangat kerja staf administrasi. Ketika hal-hal tersebut tidak terpenuhi, tenaga kependidikan cenderung bekerja secara mekanis dan minim inisiatif, yang pada akhirnya berdampak pada menurunnya kualitas layanan pendidikan secara umum. Hal ini menjadi masalah krusial karena tenaga kependidikan sering kali menjadi tulang punggung operasional administrasi sekolah.

Salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja tenaga kependidikan adalah motivasi kerja. Menurut Abraham Maslow (1943), motivasi manusia digerakkan oleh lima kebutuhan dasar, yaitu fisiologis, keselamatan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Teori ini relevan dalam konteks dunia kerja karena menggambarkan bahwa setiap tenaga kerja, termasuk tenaga kependidikan, akan berusaha memenuhi kebutuhannya sesuai hierarki tersebut. Selain Maslow, Herzberg dalam Robbins (2003) juga menegaskan bahwa motivasi kerja berhubungan erat dengan faktor pemeliharaan (hygiene) dan faktor pendorong (motivator) yang mampu meningkatkan kepuasan dan produktivitas kerja. Dengan demikian, motivasi kerja yang tinggi akan mendorong tenaga kependidikan untuk bekerja secara optimal dan berkontribusi positif terhadap mutu pendidikan.

Mutu pendidikan sendiri dapat dimaknai sebagai tingkat pencapaian standar nasional pendidikan sebagaimana tercantum dalam PP No. 4 Tahun 2022. Standar tersebut meliputi delapan komponen, namun dalam penelitian ini difokuskan pada empat standar yang paling relevan dengan peran tenaga kependidikan, yaitu: (1) Standar pendidik dan tenaga kependidikan, (2) Standar sarana dan prasarana, (3) Standar pengelolaan, dan (4) Standar pembiayaan. Keempat standar ini menjadi tolok ukur penting dalam menilai mutu pendidikan karena sangat berkaitan dengan dukungan administrasi, manajemen, dan layanan yang sebagian besar ditangani oleh tenaga kependidikan.

Berdasarkan data Kementerian Agama (Kemenag) Kabupaten Subang tahun 2023, terdapat lebih dari 50 Madrasah Aliyah yang tersebar di berbagai kecamatan, baik negeri maupun swasta. Dari jumlah tersebut, sebagian besar merupakan madrasah swasta yang menghadapi berbagai keterbatasan, baik dari segi pendanaan, sarana prasarana, maupun kesejahteraan tenaga kependidikan. Dua di antaranya adalah Madrasah Aliyah Al-Ishlah dan Madrasah Aliyah As-Syifa yang berlokasi di Kecamatan Sagalaherang. Kondisi di lapangan menunjukkan bahwa meskipun pimpinan sekolah telah berupaya memberikan motivasi, perhatian pemerintah terhadap tenaga kependidikan di madrasah swasta masih minim, terutama dalam hal peningkatan kesejahteraan dan pengakuan atas peran mereka.

Permasalahan penelitian yang peneliti temukan di Madrasah Aliyah Al-Ishlah dan Madrasah Aliyah As-Syifa Sagalaherang adalah adanya kesenjangan antara kondisi ideal dan kondisi nyata. Secara ideal, tenaga kependidikan yang termotivasi akan bekerja dengan penuh semangat, sehingga mutu pendidikan meningkat. Namun kenyataannya, keterbatasan fasilitas, kurangnya jaminan perlindungan kerja, serta minimnya kesempatan pengembangan diri masih dirasakan oleh tenaga kependidikan di kedua madrasah tersebut. Hal ini berpotensi menurunkan motivasi kerja yang pada akhirnya berdampak terhadap mutu pendidikan. Permasalahan ini perlu dikaji lebih mendalam untuk mengetahui sejauh mana motivasi kerja tenaga kependidikan berpengaruh terhadap mutu pendidikan di Madrasah Aliyah Al-Ishlah dan Madrasah Aliyah As-Syifa Sagalaherang.

Fenomena ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Soleh (2013) menjelaskan bahwa motivasi kerja tidak hanya dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti regulasi, tetapi juga oleh kompensasi dan lingkungan kerja internal yang kondusif. Hal ini menunjukkan bahwa sistem penghargaan dan suasana institusi memainkan peran penting dalam memelihara semangat kerja. Firmansyah (2020) dalam penelitiannya di SMA Negeri 14 Pekanbaru menemukan bahwa motivasi kerja tenaga kependidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja administrasi sekolah. Pratiwi (2022) menegaskan

bahwa tenaga kependidikan yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan kinerja lebih baik dalam memberikan layanan administrasi pendidikan. Sementara itu, penelitian Alfauzah (2024) menunjukkan bahwa motivasi kerja yang optimal dapat meningkatkan mutu layanan pendidikan di madrasah swasta, meskipun dengan keterbatasan fasilitas. Temuan-temuan ini memperkuat dugaan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh nyata terhadap mutu pendidikan, termasuk di madrasah tempat penelitian ini dilakukan. Oleh karena itu, penting untuk meneliti sejauh mana faktor-faktor motivasi kerja tenaga kependidikan dalam lingkup internal lembaga dapat berpengaruh terhadap mutu pendidikan. Penelitian ini akan menggali keterkaitan antara motivasi kerja tenaga kependidikan dengan mutu pendidikan pada satuan pendidikan di tingkat Madrasah Aliyah, dengan harapan dapat memberikan gambaran konkret tentang pentingnya dukungan internal dalam mendorong peran strategis tenaga kependidikan.

Di sisi lain, sebagian besar penelitian terdahulu berfokus pada sekolah negeri yang memiliki akses fasilitas dan dukungan yang relatif lebih baik. Belum banyak penelitian yang mengkaji motivasi kerja tenaga kependidikan di madrasah swasta, khususnya yang berada di wilayah Kecamatan Sagalaherang. Selain itu, penelitian yang secara spesifik mengaitkan motivasi kerja tenaga kependidikan dengan mutu pendidikan secara menyeluruh masih terbatas.

Berdasarkan uraian tersebut, urgensi penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran empiris tentang kondisi motivasi kerja tenaga kependidikan serta pengaruhnya terhadap mutu pendidikan di Madrasah Aliyah. Penelitian ini penting karena dapat menjadi bahan masukan bagi pihak sekolah maupun Kementerian Agama dalam merumuskan kebijakan peningkatan kesejahteraan dan pengembangan tenaga kependidikan. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat memperkuat pemahaman bahwa peningkatan mutu pendidikan tidak hanya bergantung pada guru sebagai tenaga pendidik, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh tenaga kependidikan sebagai bagian penting dari ekosistem pendidikan.

Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk meneliti sejauh mana pengaruh motivasi kerja tenaga kependidikan terhadap mutu pendidikan, khususnya di Madrasah Aliyah Al-Ishlah dan Madrasah Aliyah As-Syifa Sagalaherang. Dengan adanya penelitian ini, diharapkan pihak sekolah dapat lebih memperhatikan peran strategis tenaga kependidikan dalam mewujudkan mutu pendidikan yang optimal.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana motivasi kerja tenaga kependidikan di Madrasah Aliyah Al-Ishlah dan Madrasah Aliyah As-Syifa Sagalaherang?
2. Bagaimana mutu pendidikan di Madrasah Aliyah Al-Ishlah dan Madrasah Aliyah As-Syifa Sagalaherang?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja tenaga kependidikan terhadap mutu pendidikan di Madrasah Aliyah Al-Ishlah dan Madrasah Aliyah As-Syifa Sagalaherang?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui motivasi kerja tenaga kependidikan di Madrasah Aliyah Al-Ishlah dan Madrasah Aliyah As-Syifa Sagalaherang.
2. Untuk mendeskripsikan mutu pendidikan di Madrasah Aliyah Al-Ishlah dan Madrasah Aliyah As-Syifa Sagalaherang.
3. Untuk menganalisa pengaruh motivasi kerja tenaga kependidikan terhadap mutu pendidikan di Madrasah Aliyah Al-Ishlah dan Madrasah Aliyah As-Syifa Sagalaherang.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan penulis diantaranya :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen pendidikan, khususnya yang berkaitan dengan pengaruh motivasi kerja tenaga kependidikan terhadap mutu pendidikan. Hasil penelitian ini juga dapat menjadi rujukan bagi penelitian-penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini bermanfaat bagi pihak, yaitu :

- a. Bagi lembaga pendidikan, sebagai bahan evaluasi bagi pihak madrasah agar lebih memahami pentingnya motivasi kerja tenaga kependidikan dalam meningkatkan mutu pendidikan.
- b. Bagi tenaga kependidikan, memberikan gambaran kepada tenaga kependidikan mengenai pentingnya motivasi kerja dalam mendukung kinerja profesional dan peningkatan mutu pendidikan.
- c. Bagi pemerintah, sebagai masukan bagi pemerintah untuk memberikan perhatian yang lebih optimal kepada tenaga kependidikan melalui kebijakan yang berpihak, program pelatihan, atau penghargaan yang mampu.
- d. Bagi peneliti selanjutnya, sebagai referensi dan acuan untuk penelitian lebih lanjut terkait motivasi kerja tenaga kependidikan dan kaitannya dengan saling pendidikan.

E. Kerangka Berpikir

1. Motivasi Kerja

Motivasi kerja menurut Abraham Maslow (1943) yaitu, merangsang atau mendorong setiap pegawai untuk bekerja melaksanakan tugasnya. Dengan adanya motivasi yang baik maka pegawai akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja sehingga akan berdampak pada pertumbuhan dan perkembangan organisasi secara signifikan. Motivasi kerja memiliki banyak komponen antara lain kinerja, penghargaan, tantangan, tanggung jawab, pengembangan, ketertiban, dan kesempatan. Adapun faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja, antara lain yaitu Keberhasilan dalam menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan sesuai maksud dan tujuan seseorang, sifat dan ruang lingkup pekerjaan.

Menurut Abraham Maslow (1943) indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja sebagai berikut :

a. Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan paling dasar yang harus dipenuhi agar seseorang dapat berfungsi secara optimal dalam kehidupannya, termasuk dalam bekerja. Dalam konteks energi kependidikan, menyediakan kebutuhan ini mencakup ketersediaan makanan atau minuman saat jam kerja, kesempatan istirahat yang cukup, serta lingkungan kerja yang secara fisik nyaman.

b. Kebutuhan Keselamatan

Setelah kebutuhan fisiologis terpenuhi, individu akan terdorong untuk mencari rasa aman, baik secara fisik maupun emosional. Di dunia kerja, kebutuhan keselamatan mencakup perlindungan kerja seperti BPJS atau asuransi kesehatan, kepastian status kepegawaian, serta terbebas dari tekanan atau intimidasi yang dapat menimbulkan rasa cemas.

c. Kebutuhan Sosial

Manusia pada dasarnya adalah makhluk sosial yang memiliki kebutuhan untuk menjalin hubungan dengan orang lain. Dalam konteks kerja, kebutuhan sosial mencakup hubungan yang baik dengan rekan kerja, komunikasi yang sehat dengan pimpinan, serta adanya dukungan emosional saat menghadapi permasalahan.

d. Kebutuhan akan Penghargaan

Kebutuhan yang diberikan berkaitan dengan keinginan individu untuk dihargai, baik oleh dirinya sendiri maupun oleh orang lain. Di dunia kerja, penghargaan dapat berupa pujian, pengakuan atas hasil kerja, insentif, serta penghargaan dari pimpinan.

e. Aktualisasi Diri

Kebutuhan aktualisasi diri merupakan puncak dari hierarki kebutuhan Maslow, di mana individu terdorong untuk mengembangkan seluruh potensi dirinya dan merasa bahwa pekerjaannya bermakna.

2. Mutu Pendidikan

Menurut Edward Sallis (2006) mengemukakan bahwa konsep mutu yaitu: (a) mutu sebagai konsep absolut (mutlak), dalam konsep ini mutu dianggap sesuatu yang ideal dan tidak ada duanya, (b) mutu dalam konsep relative, konsep ini menyatakan bahwa sesuatu produk atau jasa telah memenuhi persyaratan, kriteria atau spesifikasi yang ditetapkan (standar), (c) mutu menurut konsumen konsep ini menganggap konsumen sebagai penentu akhir tentang mutu suatu produk atau jasa, sehingga kepuasan konsumen menjadi prioritas.

Konsep mutu yang dikemukakan oleh Edward Sallis dapat disimpulkan bahwa dari konsep-konsep ini didapatkan kualitas/mutu bukanlah merupakan tujuan akhir, melainkan sebagai alat ukur atas produk akhir standar yang ditentukan.

Ada 8 Standar Pendidikan Nasional yang ditetapkan oleh pemerintah dalam sebuah Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 4 Tahun 2022 guna memastikan kualitas pendidikan di Indonesia.

a. Standar Isi

Standar Isi mencakup lingkup materi minimal dan tingkat kompetensi minimal untuk mencapai kompetensi lulusan minimal pada jenjang dan jenis pendidikan tertentu. Standar isi tersebut memuat kerangka dasar dan struktur kurikulum, beban belajar, kurikulum tingkat satuan pendidikan, dan kalender pendidikan.

b. Standar Proses

Proses pembelajaran pada satuan pendidikan diselenggarakan secara interaktif, inspiratif, menyenangkan, menantang, memotivasi peserta didik untuk berpartisipasi aktif, serta memberikan ruang yang cukup bagi prakarsa, kreativitas, dan kemandirian sesuai dengan bakat, minat, dan perkembangan fisik serta psikologis peserta didik. Selain itu, dalam proses pembelajaran pendidik memberikan keteladanan. Setiap satuan pendidikan melakukan perencanaan proses pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran, penilaian hasil

pembelajaran, dan pengawasan proses pembelajaran untuk terlaksananya proses pembelajaran yang efektif dan efisien.

c. Standar Penilaian

Standar penilaian merupakan sebuah standar yang berguna untuk menetapkan kriteria penilaian dan prosedur penilaian yang adil dan objektif. Standar ini meliputi berbagai bentuk penilaian, meliputi tugas, tes, dan observasi, dan pemanfaatan hasil penilaian yang bertujuan untuk memberikan feedback kepada siswa

d. Standar Kompetensi Lulusan

Standar Kompetensi Lulusan untuk satuan pendidikan dasar dan menengah digunakan sebagai pedoman penilaian dalam menentukan kelulusan peserta didik. Standar Kompetensi Lulusan (SKL) tersebut meliputi standar kompetensi lulusan minimal satuan pendidikan dasar dan menengah, standar kompetensi lulusan minimal kelompok mata pelajaran, dan standar kompetensi lulusan minimal mata pelajaran.

e. Standar Pendidikan dan Tenaga Kependidikan

Pendidik dan tenaga kependidikan merupakan komponen utama dalam sistem pendidikan. Dalam PP No. 4 Tahun 2022 tentang Standar Nasional Pendidikan (SNP), standar pendidik dan tenaga kependidikan ditekankan sebagai penentu mutu pembelajaran sekaligus penyelenggaraan pendidikan di satuan pendidikan. Pendidik dituntut untuk memiliki kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian, sedangkan tenaga kependidikan seperti tata usaha, pustakawan, laboran, maupun staf administrasi dituntut untuk mendukung layanan teknis agar pembelajaran berjalan lancar. Kualitas pendidik dan tenaga kependidikan akan tercermin dari bagaimana mereka menjalankan tugasnya sesuai standar yang berlaku.

Mutu pendidikan tidak hanya dipengaruhi oleh guru sebagai tenaga pendidik, tetapi juga oleh tenaga kependidikan yang bekerja di balik layar. Sebagai contoh, kelancaran administrasi sekolah, pengelolaan data akademik, pelayanan perpustakaan, serta ketersediaan

laboratorium adalah hasil dari kinerja tenaga kependidikan. Tanpa peran mereka, guru akan kesulitan melaksanakan tugas pembelajaran secara efektif. Oleh karena itu, standar pendidik dan tenaga kependidikan menuntut adanya sinergi antara keduanya dalam menciptakan iklim sekolah yang kondusif.

Selain itu, keberadaan standar ini menjadi landasan untuk memastikan bahwa tenaga kependidikan memperoleh pengembangan profesional secara berkelanjutan. Mereka tidak hanya sekadar pelengkap, tetapi bagian integral dari sistem pendidikan. Pelatihan, workshop, dan pengembangan kapasitas sangat dibutuhkan agar tenaga kependidikan mampu mengikuti perkembangan teknologi dan administrasi modern yang mendukung manajemen sekolah.

Lebih lanjut, standar pendidik dan tenaga kependidikan juga menekankan pentingnya kesejahteraan kerja. Motivasi, rasa aman, serta penghargaan terhadap kontribusi mereka akan berpengaruh pada kualitas layanan pendidikan yang diberikan. Jika motivasi tenaga kependidikan rendah akibat kurangnya perhatian atau penghargaan, mutu pendidikan juga bisa terdampak. Dengan demikian, pemenuhan standar pendidik dan tenaga kependidikan menjadi syarat utama tercapainya mutu pendidikan yang berkualitas.

f. Standar Sarana dan Prasarana

Sarana dan prasarana pendidikan adalah salah satu faktor penting dalam mendukung tercapainya tujuan pendidikan. PP No. 4 Tahun 2022 menjelaskan bahwa standar sarana dan prasarana berfungsi sebagai pedoman dalam penyediaan fasilitas yang memadai, baik untuk kegiatan pembelajaran maupun administrasi sekolah. Sarana yang dimaksud mencakup segala sesuatu yang secara langsung digunakan dalam proses pembelajaran, seperti ruang kelas, laboratorium, perpustakaan, media pembelajaran, hingga peralatan praktik. Sementara itu, prasarana meliputi fasilitas pendukung seperti gedung sekolah, lapangan, dan jaringan teknologi informasi.

Ketersediaan sarana dan prasarana yang memadai akan meningkatkan efektivitas dan efisiensi proses belajar mengajar. Guru dapat lebih mudah mengembangkan metode pembelajaran inovatif, sementara siswa akan lebih termotivasi karena mendapatkan pengalaman belajar yang menyenangkan. Begitu juga dengan tenaga kependidikan, mereka dapat lebih optimal dalam memberikan pelayanan administratif jika didukung oleh sarana kerja yang baik.

Sebaliknya, keterbatasan sarana dan prasarana seringkali menjadi kendala utama dalam meningkatkan mutu pendidikan. Fasilitas yang minim atau tidak layak akan berdampak pada rendahnya motivasi kerja guru maupun tenaga kependidikan, sehingga kualitas layanan pendidikan menurun. Oleh karena itu, standar ini menekankan agar sekolah secara berkala melakukan evaluasi kondisi sarana dan prasarana, serta memastikan pemanfaatannya sesuai kebutuhan.

Lebih jauh, pemenuhan standar sarana dan prasarana juga berhubungan erat dengan pemerataan akses pendidikan. Sekolah-sekolah di daerah perkotaan umumnya memiliki fasilitas lebih lengkap dibandingkan dengan sekolah di daerah pedesaan. Kondisi ini menimbulkan kesenjangan mutu pendidikan. Dengan adanya standar nasional, diharapkan setiap sekolah, baik di kota maupun di desa, memiliki kesempatan yang sama untuk menyediakan sarana dan prasarana yang layak bagi peserta didik maupun tenaga kependidikan.

Setiap satuan pendidikan wajib memiliki sarana yang meliputi perabot, peralatan pendidikan, media pendidikan, buku dan sumber belajar lainnya, bahan habis pakai, serta perlengkapan lain yang diperlukan untuk menunjang proses pembelajaran yang teratur dan berkelanjutan.

Setiap satuan pendidikan wajib memiliki prasarana yang meliputi lahan, ruang kelas, ruang pimpinan satuan pendidikan, ruang pendidik, ruang tata usaha, ruang perpustakaan, ruang laboratorium, ruang bengkel kerja, ruang unit produksi, ruang kantin, instalasi daya dan

jasa, tempat berolahraga, tempat beribadah, tempat bermain, tempat berkreasi, dan ruang/tempat lain yang diperlukan untuk menunjang proses pembelajaran yang teratur dan berkelanjutan.

g. Standar Pengelolaan

Standar pengelolaan pendidikan merupakan pedoman dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi kegiatan di satuan pendidikan. PP No. 4 Tahun 2022 menekankan bahwa setiap sekolah harus dikelola secara efektif, efisien, dan akuntabel untuk mencapai mutu pendidikan yang optimal. Pengelolaan yang baik melibatkan berbagai aspek, mulai dari penyusunan visi dan misi sekolah, perencanaan program kerja, manajemen sumber daya manusia, hingga evaluasi kinerja secara berkala.

Peran kepala sekolah sangat penting dalam implementasi standar pengelolaan. Kepala sekolah bertindak sebagai manajer yang mengkoordinasikan seluruh unsur pendidikan, baik pendidik maupun tenaga kependidikan. Dengan manajemen yang baik, suasana kerja di sekolah menjadi kondusif, tenaga kependidikan dapat menjalankan tugasnya dengan jelas, dan pembelajaran berlangsung secara terarah.

Selain itu, standar pengelolaan juga menekankan pada keterlibatan seluruh pihak dalam proses pengambilan keputusan. Partisipasi guru, tenaga kependidikan, siswa, orang tua, dan masyarakat menjadi kunci untuk menciptakan sekolah yang transparan dan responsif terhadap kebutuhan lingkungannya. Dengan demikian, mutu pendidikan bukan hanya hasil kerja individu, tetapi juga kerja kolektif dari seluruh pihak yang terlibat.

Aspek penting lain dari standar pengelolaan adalah akuntabilitas. Setiap program dan kegiatan sekolah harus dipertanggungjawabkan secara transparan, baik dalam hal penggunaan dana maupun capaian target mutu. Transparansi ini akan menumbuhkan kepercayaan masyarakat terhadap sekolah dan mendorong partisipasi lebih besar dalam mendukung penyelenggaraan pendidikan.

Prinsip-prinsip pengelolaan yang efektif adalah kunci bagi kelancaran operasional sekolah. Dari perencanaan hingga pengawasan, standar ini membantu sekolah dalam menjalankan kegiatan pendidikan dengan efisien.

h. Standar Pembiayaan

Standar pembiayaan pendidikan berfungsi sebagai pedoman dalam perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan keuangan sekolah. PP No. 4 Tahun 2022 menjelaskan bahwa pembiayaan pendidikan harus mencakup seluruh komponen biaya yang dibutuhkan untuk menjamin keberlangsungan pendidikan, mulai dari gaji pendidik dan tenaga kependidikan, operasional sekolah, pengadaan sarana prasarana, hingga pengembangan program pembelajaran.

Salah satu aspek penting dalam standar pembiayaan adalah dukungan dana operasional administrasi sekolah. Tenaga kependidikan sangat bergantung pada tersedianya dana ini untuk melaksanakan tugas administrasi, seperti pengelolaan arsip, keuangan, dan pelayanan akademik. Jika dana operasional terbatas, kinerja tenaga kependidikan juga akan terhambat sehingga mutu pendidikan ikut menurun.

Selain itu, standar pembiayaan juga menekankan pentingnya transparansi penggunaan dana di unit kerja sekolah. Transparansi akan menciptakan kepercayaan antara pihak sekolah dengan orang tua dan masyarakat. Hal ini juga akan meminimalisir adanya penyalahgunaan dana yang dapat merugikan sekolah. Dengan adanya sistem keuangan yang terbuka, tenaga kependidikan dapat bekerja lebih tenang dan fokus karena dukungan anggaran jelas tersedia.

Lebih lanjut, standar pembiayaan menekankan pada efektivitas penggunaan anggaran untuk mendukung kegiatan pendidikan. Dana yang ada harus benar-benar dialokasikan untuk kebutuhan prioritas, seperti peningkatan kompetensi tenaga kependidikan, pengadaan sarana prasarana, serta pemeliharaan fasilitas sekolah. Efisiensi dan efektivitas dalam pengelolaan dana akan berdampak langsung pada

mutu pendidikan yang dihasilkan sekolah.

Dengan demikian, standar pembiayaan menjadi fondasi penting dalam mendukung keberlangsungan mutu pendidikan. Tanpa pengelolaan keuangan yang baik, program sekolah akan sulit dijalankan, tenaga kependidikan kehilangan motivasi karena keterbatasan fasilitas, dan siswa tidak mendapatkan layanan pendidikan yang optimal.

Standar pembiayaan merupakan kriteria minimal komponen pembiayaan pendidikan untuk mencapai standar kompetensi lulusan. Standar ini berhubungan dengan pengelolaan keuangan sekolah. Standar pembiayaan mencakup alokasi dan penggunaan dana pendidikan secara transparan dan efisien.



Gambar 1. 1 Skema Pengaruh Motivasi Kerja Tenaga Kependidikan terhadap Mutu Pendidikan

F. Hipotesis

Hipotesis penelitian merupakan jawaban sementara terhadap masalah yang hendak dicari solusi pecahan melalui penelitian, yang dirumuskan atas dasar pengetahuan, pengalaman dan logika yang kemudian akan diuji kebenarannya melalui penelitian yang hendak dilakukan.

Adapun hasil hipotesis penelitian ini adalah:

H0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari motivasi kerja tenaga kependidikan terhadap mutu pendidikan di Madrasah Aliyah Al-Ishlah

dan Madrasah Aliyah As-Syifa Sagalaherang.

H1: Terdapat pengaruh yang signifikan dari motivasi kerja tenaga

Kependidikan terhadap mutu pendidikan di Madrasah Aliyah Al-Ishlah
dan Madrasah Aliyah As-Syifa Sagalaherang.

G. Penelitian Terdahulu

Untuk memperdalam kajian terkait pengaruh motivasi kerja tenaga kependidikan terhadap mutu pendidikan telah dikaji beberapa referensi yang relevan dengan penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.1 Penelitian Terdahulu

No	Penulis	Judul	Hasil Penelitian
1.	Eni Rismawati (2024)	Pengaruh Iklim Organisasi Sekolah, Kompetensi Guru dan Motivasi Kerja terhadap Mutu Sekolah	Dari pengujian hipotesis ditemukan terdapat pengaruh positif iklim organisasi sekolah terhadap mutu sekolah sebesar 4,2%. Terdapat pengaruh positif kompetensi guru terhadap mutu sekolah sebesar 12,9%; Terdapat pengaruh positif motivasi kerja terhadap mutu sekolah sebesar 20%. Terdapat pengaruh positif iklim organisasi sekolah, kompetensi guru dan motivasi kerja terhadap mutu sekolah sebesar 23,9%. Berdasarkan hasil penelitian direkomendasikan (1) Dinas Pendidikan untuk memberikan pengarahan kepada kepala sekolah terkait dengan pangkat sebagai pimpinan. Guru dan kepala sekolah harus melakukan upaya untuk memperbaiki kondisi tersebut. (2) Kepala sekolah memberikan kesempatan kepada guru untuk mengikuti pelatihan, seminar, workshop mengenai kompetensi guru terutama kompetensi sosial. (3) Guru harus berperan aktif menciptakan kedisiplinan dan

No	Penulis	Judul	Hasil Penelitian
			suasana kerja yang menyenangkan sebagai iklim organisasi sekolah yang positif.
2.	Devid Juli Yanti Telaumbanua (2024)	Pengaruh Evaluasi Kinerja dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Mutu Pendidikan di SMA Negeri 1 Bawolato	Penilaian kinerja (X1) dan motivasi kerja guru (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap mutu pendidikan (Y). Uji regresi parsial menghasilkan nilai t sebesar 2,302 untuk variabel penilaian kinerja dengan signifikansi 0,027 dan nilai t sebesar 2,959 untuk motivasi kerja dengan signifikansi 0,058. Selain itu, kedua variabel tersebut secara simultan menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap mutu pendidikan dengan nilai F sebesar 26,192 lebih besar dari nilai F tabel (3,25) dan signifikansi 0,000. Koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,593 menunjukkan bahwa 59,3% varians mutu pendidikan dipengaruhi oleh evaluasi kinerja dan motivasi kerja, sedangkan sisanya 40,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan evaluasi kinerja guru dan motivasi kerja memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan mutu pendidikan di SMA Negeri 1 Bawolato. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa evaluasi kinerja guru dan motivasi kerja merupakan faktor krusial dalam peningkatan mutu pendidikan. Oleh karena itu, sekolah disarankan untuk terus mengembangkan mekanisme

No	Penulis	Judul	Hasil Penelitian
			dan strategi evaluasi kinerja yang efektif guna meningkatkan motivasi guru untuk mencapai mutu pendidikan yang lebih baik.
3.	Fatmawati (2022)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Kinerja Guru Terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan	(1) terdapat pengaruh langsung yang signifikan motivasi kerja terhadap peningkatan mutu pendidikan yang ditunjukkan dengan angka koefisien jalur (p31) sebesar 0,949 (2) terdapat pengaruh langsung yang signifikan kinerja guru terhadap peningkatan mutu pendidikan yang ditunjukkan dengan angka koefisien jalur (p32) sebesar 0,550 (3) terdapat pengaruh langsung yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru yang ditunjukkan dengan nilai koefisien jalur (p21) sebesar 0,812 (4) terdapat pengaruh tidak langsung yang signifikan motivasi kerja dan kinerja guru terhadap peningkatan mutu pendidikan. Artinya, kontribusi motivasi kerja mempengaruhi mutu pendidikan sebesar 19,95% sedangkan sisanya sebesar 80,05%. Artinya semakin tinggi motivasi kerja dan peningkatan kinerja guru maka akan semakin tinggi pula mutu pendidikan.
4.	Erlani Pertiwi (2018)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Iklim Kerja Terhadap Kualitas Mengajar Dosen Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan Di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau	Berdasarkan temuan penelitian dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan “motivasi kerja dan iklim kerja berpengaruh signifikan terhadap kualitas mengajar dosen” dapat diterima. Berdasarkan hasil penelitian yang ditemukan, direkomendasikan beberapa hal

No	Penulis	Judul	Hasil Penelitian
			diantara lain: (a) instansi diharapkan memenuhi kebutuhan eksternal berupa ruang istirahat, (b) pada pimpinan agar terus memberi dukungan pada perkembangan profesi dosen sebagai tenaga pendidik, baik dukungan materi dan non materi, (c) untuk memenuhi kualitas mengajar dosen diharapkan dapat terus mengembangkan ilmunya baik menulis penelitian maupun menulis buku.
5.	Titik Haryati (2023)	Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Mutu Sekolah Dasar	1) ada pengaruh supervisi akademik kepala sekolah terhadap mutu Sekolah Dasar di Kecamatan Karangawen Kabupaten Demak. Berdasarkan nilai Fhitung $274,907 > F_{tabel} 3,90$ dengan $sig\ 0,000 < 0,05$ Kekuatan hubungan yang dimiliki antara supervisi akademik kepala sekolah terhadap mutu sekolah ada pada kategori sangat kuat dengan kontribusi sebesar 64,7%; 2) ada pengaruh motivasi kerja guru terhadap mutu Sekolah Dasar di Kecamatan Karangawen Kabupaten Demak. Berdasarkan nilai Fhitung $193,423 > F_{tabel} 3,90$ dengan $sig\ 0,000 < 0,05$. Kekuatan hubungan yang dimiliki antara motivasi kerja guru terhadap mutu sekolah ada pada kategori kuat dengan kontribusi sebesar 56,3%; 3) Ada pengaruh disiplin kerja guru terhadap mutu Sekolah Dasar di Kecamatan Karangawen Kabupaten Demak.

No	Penulis	Judul	Hasil Penelitian
			Berdasarkan nilai Fhitung $267,445 > F_{tabel} 3,90$ dengan $sig\ 0,000 < 0,05$. Kekuatan hubungan yang dimiliki antara disiplin kerja guru terhadap mutu sekolah ada pada kategori sangat kuat dengan kontribusi sebesar 64,1%; 4) Ada pengaruh supervisi akademik kepala sekolah, motivasi kerja dan disiplin kerja guru terhadap mutu Sekolah Dasar di Kecamatan Karangawen Kabupaten Demak. Berdasarkan nilai Fhitung $133,091 > F_{tabel} 2,67$ dengan $sig\ 0,000 < 0,05$. Kekuatan hubungan yang dimiliki antara supervisi akademik kepala sekolah, motivasi kerja dan disiplin kerja guru terhadap mutu sekolah ada pada kategori sangat kuat dengan kontribusi 72,4% mutu Sekolah Dasar di Kecamatan Karangawen Kabupaten Demak dipengaruhi oleh supervisi akademik kepala sekolah, motivasi kerja dan disiplin kerja guru.
6.	Umdatus Salik (2024)	Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Profesionalisme Guru dan Motivasi Kerja terhadap Mutu Sekolah	(1) kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh terhadap mutu sekolah sebesar 47,2 % dan memiliki hubungan yang kuat dengan nilai korelasi 0,687; (2) profesionalisme guru memiliki pengaruh terhadap mutu sekolah dengan pengaruh sebesar 45,5% dan memiliki hubungan yang kuat dengan nilai korelasi 0,674; (3) motivasi guru memiliki pengaruh terhadap sesama sekolah dengan pengaruh sebesar 8,5% dan memiliki

No	Penulis	Judul	Hasil Penelitian
			hubungan yang cukup dengan nilai korelasi 0,291; (4) kepemimpinan kepala sekolah, motivasi guru memiliki pengaruh secara simultan yang kuat terhadap saling sekolah dengan pengaruh sebesar 52,4% dan memiliki hubungan yang kuat dengan rerata nilai korelasi 0,55. Disarankan kepala sekolah dapat meningkatkan kompetensi kepemimpinan, profesionalisme guru dan memotivasi kerja guru dalam mencapai mutu sekolah yang unggul. Implikasi dari penelitian ini adanya program peningkatan kompetensi kepala sekolah, pengembangan keprofesian sesuai kebutuhan guru dan pengukuran motivasi kerja guru dengan instrumen yang tepat.
7.	Jumia Elvita (2019)	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Kompetensi Pedagogik, Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Mutu Pendidikan Pada Sekolah Dasar Negeri di Kota Pekanbaru	Hasil penelitian pada persamaan struktural pertama menunjukkan bahwa: 1)Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Guru; 2) Kompetensi Pedagogik berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Guru; 3) Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Kompetensi Pedagogik secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Guru. Hasil uji persamaan struktural kedua menunjukkan hasil bahwa: 1)Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah tidak berpengaruh

No	Penulis	Judul	Hasil Penelitian
			secara langsung terhadap Mutu Motivasi Kerja Guru secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Mutu Pendidikan. Hasil uji koefisien jalur menunjukkan bahwa: 1) interaksi antara Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru berpengaruh signifikan terhadap Mutu Pendidikan; dan 2) interaksi antara Kompetensi Pedagogik dan Motivasi Kerja Guru berpengaruh signifikan terhadap Mutu Pendidikan.
8.	Win Konadi (2018)	Pengaruh Motivasi Kerja, Dan Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja Guru SMP Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di Wilayah Kecamatan Peulimbang Kabupaten Bireuen	1). Tingkat pencapaian motivasi kerja 42 guru SMPN 1 dan SMPN 2 Peulimbang Kabupaten Bireuen, sebesar 65,03%. Dan Tingkat pencapaian inovasi perilaku pada guru belum sepenuhnya baik, baru memiliki nilai 65,33% yang berjalan atau tercapai. Serta tingkat pencapaian kinerja pada guru atas dasar kompetensinya, belum sepenuhnya baik, baru memiliki nilai 64,9%. 2). Terdapat pengaruh motivasi guru dan perilaku inovatif terhadap kinerja guru. Besar kontribusi perilaku lebih inovatif tinggi dari pada motivasi kerja terhadap kinerja.
9.	Cipto Suroso (2023)	Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Mutu Pembelajaran SMP Negeri di Kabupaten Pekalongan	(1) ada pengaruh signifikan supervise kepala sekolah terhadap mutu pembelajaran sebesar 36,7%. Hasil uji hipotesis terdapat pengaruh positif antara supervise kepala sekolah terhadap mutu pembelajaran yang dinyatakan

No	Penulis	Judul	Hasil Penelitian
			dengan persamaan $Y=65,051-0,852X_1$. (2) ada pengaruh signifikan motivasi kerja guru terhadap mutu pembelajaran sebesar 45,9%. Hasil uji hipotesis terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja guru terhadap kinerja guru yang dinyatakan dengan persamaan $Y=54,666-0,850X_2$. (3) ada pengaruh signifikan supervise kepala sekolah dan motivasi kerja guru secara bersama-sama terhadap mutu pembelajaran SMP Negeri di Kabupaten Pekalongan sebesar 50,3% dengan persamaan regresi $Y=36,522+0,617X_1+0,394X_2$.
10.	M. Badrudin (2023)	Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah, Motivasi Kerja, dan Budaya Madrasah Terhadap Mutu Madrasah Aliyah Swasta	(1) terdapat pengaruh positif kepemimpinan kepala madrasah terhadap mutu madrasah dengan persamaan $Y = 26,839 + 0,417 X_1$; kekuatan korelasi 0,821; kontribusi 0,674 atau 67,4%. (2) terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap mutu madrasah dengan persamaan $Y = 23,456 + 0,683 X_2$; kekuatan korelasi 0,773; kontribusi 0,598 atau 59,8%. (3) terdapat pengaruh budaya madrasah terhadap mutu madrasah dengan persamaan $Y = 33,803 + 0,677X_3$; kekuatan korelasi 0,692; kontribusi 0,487 atau 48,7%. 4) terdapat pengaruh kepemimpinan kepala madrasah, motivasi kerja dan budaya madrasah secara bersama-sama terhadap mutu madrasah dengan persamaan $Y = 2,981 + 0,216X_1 + 0,291X_2 + 0,238X_3$; kontribusi 0,769 atau

No	Penulis	Judul	Hasil Penelitian
			76,9%. Saran yang dapat peneliti sampaikan untuk peningkatan mutu madrasah swasta se kecamatan Kedungwuni yaitu agar Kantor Wilayah Kementerian Agama mengadakan pembinaan prestasi dan keberlanjutan pendidikan pada Madrasah Aliyah swasta, Kepala madrasah dapat meningkatkan program pendorong prestasi peserta didik dan menjalin kerjasama dengan berbagai pihak untuk mendorong peserta didik melanjutkan pendidikan ke perguruan tinggi.

Dari beberapa penelitian terdahulu di atas, dapat ditemukan persamaan serta perbedaan dengan antara penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan peneliti lakukan yaitu:

1. Persamaan

- a. Berfokus pada upaya meningkatkan mutu pendidikan dengan mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhinya.
- b. Menggunakan variabel independen yang serupa yaitu motivasi kerja.
- c. Menunjukkan pengaruh positif dari variabel independen terhadap Mutu Pendidikan.
- d. Menggunakan metode kuantitatif dengan analisis statistik untuk menguji hipotesis.

2. Perbedaan

- a. Kombinasi variabel independen dan dependen yang digunakan.
- b. Konteks penelitian (misalnya, jenis sekolah, lokasi, atau populasi).
- c. Metode pengumpulan data, teknik analisis data, dan desain penelitian.
- d. Penelitian yang dilakukan pada tahun yang lebih baru, sehingga konteks sosial, budaya, dan kebijakan pendidikan yang kemungkinan berbeda dengan penelitian terdahulu.