

MOTIVASI KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU

Muhammad Amin

MTsN Tanjung Jabung Timur Nipah Panjang

Abstrak

Motivasi merupakan suatu dorongan yang mengubah energi dalam diri seseorang dalam bentuk aktivitas nyata untuk mencapai tujuan tertentu. Fungsi motivasi menurut Oemar Hamalik dalam Martinis 2003 meliputi sebagai berikut : Mendorong timbulnya kelakukan atau suatu perbuatan. Tanpa motivasi maka tidak akan timbul sesuatu perbuatan seperti belajar. Motivasi berfungsi sebagai pengarah, artinya mengarahkan perbuatan untuk pencapaian tujuan yang diinginkan. Motivasi sebagai penggerak, besar kecilnya motivasi akan menentukan cepat atau lambatnya suatu pekerjaan. Guru yang mengajar perlu meningkatkan kinerjanya dalam mengajar dan mendidik di madrasah, sedangkan kinerja itu sendiri didefinisikan sebagai "fungsi dari motivasi, kecakapan dan persepsi permainan". Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Keberhasilan belajar siswa menjadi sasaran utama penyelenggaraan pendidikan dan pembelajaran di madrasah. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi keberhasilan siswa. Slameto menjelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi belajar banyak jenisnya, tetapi dapat digolongkan menjadi 2 golongan saja yaitu intern.

Kata Kunci : Motivasi, Kinerja Guru

Pendahuluan

Setiap Negara mengakui bahwa pendidikan merupakan tugas Negara yang amat penting. Bangsa yang ingin maju, membangun dan berusaha memperbaiki keadaan masyarakat dan dunia, tentu menyadari bahwa pendidikan merupakan kunci, dan tanpa kunci itu usaha mereka akan gagal. Untuk dapat menjawab tantangan abad global, dalam arti mampu bersaing, anak-anak bangsa perlu dibekali dengan berbagai kompetensi seperti berpikir kreatif, mampu mengambil keputusan, memecahkan masalah, belajar bagaimana belajar, berkolaborasi dan pengelolaan diri. Hal-hal itu tentu saja dapat diwujudkan oleh sebuah sistem yang dinamakan pendidikan.

Tujuan pendidikan menurut UU Nomor 20 tahun 2003 adalah :

"Tujuan Pendidikan Nasional adalah untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, mandiri dan menjadi warga yang demokratis serta bertanggungjawab".¹

Berdasarkan tujuan pendidikan di atas, maka usaha peningkatan mutu pendidikan yang dapat dilakukan kepala sekolah sebagai agen perubahan adalah melalui kegiatan pembenahan manajemen sekolah antara lain pembinaan kelembagaan, kurikulum, tenaga pengajar (guru), sarana dan prasarana serta perubahan sistem lainnya. Kenyataan

¹ Anonim, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, Bandung : Citra Umbara, 2003. p, 3

menunjukkan bahwa tingkat kemajuan sekolah sangat ditentukan oleh sejauhmana tingkat kemandirian manajemen madrasah.

Manajemen selalu berkaitan dengan kehidupan organisasi sosial dimana terdapat sekelompok orang yang menduduki orang yang menduduki berbagai jenjang tingkat kepemimpinan dan sekelompok orang lain yang tanggung jawab utamanya adalah menyelenggarakan kegiatan operasional. Pandangan ini sangat mendasar karena keberhasilan seseorang yang menduduki jabatan manajerial tidak lagi diukur dari keterampilannya menggerakkan orang lain dalam organisasi seperti guru. Guru sebagai " personel yang menduduki posisi strategi dalam rangka perkembangan sumber daya manusia dituntut untuk terus mengikuti berkembangannya konsep-konsep baru dalam dunia pendidikan tersebut."²

Pendidik memiliki arti dan peranan yang sangat penting dalam pandangan Islam. Hal ini disebabkan ia memiliki tanggung jawab dan menentukan arah pendidikan. Itulah sebabnya Islam Sangat menghargai dan menghormati seorang pendidikan. Allah berfirman dalam surat al Mujadalah ayat 11 : Artinya : "...niscaya Allah akan memberi kelapangan untuk mu, dan apabila dikatakan: berdirilah kamu, maka berdirilah. Niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman diantaramu dan orang-orang yang berilmu beberapa derajat"³ Salah satu keberhasilan sekolah ditunjukkan dengan manajemen kepala sekolah dalam mendayagunakan guru secara profesional dalam bidangnya. Oleh sebab itu, kepala sekolah harus memahami dan mengembangkan keterampilan dan kemampuan kepemimpinan dalam melaksanakan perubahan, apabila kepala sekolah ingin upaya tersebut menjadi lebih efektif.

Proses yang demikian berlangsung pada lingkungan keluarga, sekolah dan masyarakat. Ketiga penanggung jawab pendidikan ini dituntut melakukan kerjasama di antara mereka baik secara langsung maupun tidak langsung, dengan saling menopang kegiatan yang sama secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama. Salah satu lembaga pelaksana pendidikan yang formal adalah sekolah, yaitu suatu wadah yang bertujuan menciptakan manusia berpendidikan tanpa melihat latar belakang budaya, tingkat sosial dan ekonomi siswa yang terlibat di dalamnya.

Dari keseluruhan proses pendidikan di madrasah, kegiatan belajar merupakan kegiatan yang pokok. Hal ini berarti bahwa berhasil tidaknya pencapaian tujuan pendidikan banyak bergantung pada proses yang dialami siswa sebagai peserta didik dalam belajar.

Belajar merupakan kegiatan yang melibatkan dua unsur, yaitu jiwa dan raga. Aktivitas raga yang ditampilkan harus sejalan dengan proses jiwa untuk mendapatkan perubahan. Perubahan yang dimaksud bukan perubahan fisik, melainkan perubahan jiwa dengan sebab masuknya kesan-kesan yang baru. Dari sini dapat ditarik kesimpulan bahwa belajar merupakan "*serangkaian aktivitas jiwa dan raga untuk memperoleh suatu perubahan tingkah laku sebagai hasil dari pengalaman individu dalam interaksi dengan lingkungannya yang menyangkut aspek kognitif, afektif dan psikomotor*".²

² Syaiful Bahri Djamar, Psikologi Belajar, Jakarta : Rineka Cipta, 2008, p. 13

³ Anonim, Al Quran dan Terjemahannya . Jakarta : Depag RI, 2007, p. 392

² Syaiful Bahri Djamar, Psikologi Belajar, Jakarta : Rineka Cipta, 2008, p. 13

Pembahasan

A. Kepala Madrasah

Definisi kepala madrasah akan dijelaskan melalui keterangan kalimat berikut ini : Dua kata adalah kepala dan madrasah. Kata kepala dapat diartikan ketua atau pemimpin dalam suatu organisasi atau sebuah lembaga. Sedang madrasah adalah sebuah lembaga dimana menjadi tempat menerima dan memberi pelajaran³. Secara sederhana kepala madrasah dapat didefinisikan sebagai seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu madrasah dimana diselenggarakan proses pembelajaran, atau dimana interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan siswa yang menerima pelajaran. Kepala madrasah adalah orang yang paling penting disuatu madrasah, kepala madrasah merupakan kunci bagi pengembangan dan peningkatan suatu sekolah. Indikator dari keberhasilan madrasah adalah apabila madrasah tersebut berfungsi dengan baik, terutama apabila prestasi belajar siswa dapat dicapai secara maksimal. Seorang kepala madrasah harus memiliki dasar manajerial dan profesional, dalam hal :

- a. Memiliki visi dan misi pendidikan yang jelas dan terarah
- b. Memiliki kepemimpinan yang kuat
- c. Menguasai manajemen sekolah
- d. Memiliki rasa tanggungjawab (*akuntabilitas*) yang besar terhadap sekolah yang dipimpinya
- e. Memiliki komitmen terhadap tugasnya
- f. Mampu berkomunikasi dan bekerja sama dengan pembina pendidikan, komite sekolah/BP3 dan peran-serta masyarakat, serta pihak-pihak yang berkepentingan (*stakeholders*).⁴

Kepala madrasah sebagai pemimpin dalam hal ini memiliki tanggung jawab untuk meningkatkan kinerja setiap pendidik yang ada di madrasah. Langkah-langkah yang dilakukan kepala sekolah dalam peningkatan kinerja guru di madrasah⁴ adalah sebagai berikut :

a. Perencanaan

Perencanaan adalah suatu cara untuk mencoba menetapkan keperluan tenaga kerja (guru) untuk suatu periode tertentu baik secara kualitas maupun kuantitas dengan cara-cara tertentu.

b. Rekrutmen

Rekrutmen merupakan suatu kegiatan untuk mencari sebanyak-banyaknya calon guru yang sesuai dengan lowongan yang tersedia, sumber-sumber dimana terdapatnya calon guru tersebut dapat diperoleh melalui macam-macam sumber, biro konsultan, iklan di media massa dan sebagainya.

c. Seleksi

Proses seleksi pada dasarnya merupakan usaha yang sistematis dilakukan guna lebih menjamin bahwa mereka yang diterima adalah dianggap paling tepat, baik dengan kriteria yang telah ditetapkan ataupun jumlah yang dibutuhkan.

³ Anonim, Kamus Besar Bahasa Indonesia,

⁴ Syarifuddin Nurdin dan Basyiruddin Usman, Guru Profesionalisme dan Implementasi Kurikulum, Jakarta : Ciputata Pres, 2002, p. 85

⁴ Muhibbin Syah, Psikologi Pendidikan Suatu Pendekatan Baru, Bandung : Remaja Rosdakarya, 1995, p. 89

d. Place (penempatan)

Penempatan dilakukan untuk melakukan penyesuaian antara kebutuhan madrasah dengan spesifikasi keahlian masing-masing guru yang diterima di madrasah tersebut.

e. Penampilan Kerja

Penampilan kerja sangat dibutuhkan oleh guru dalam menjalankan tugasnya di madrasah, penampilan kerja yang standar adalah penampilan kerja yang memenuhi standar baku penetapan kualifikasi guru yang telah dibuat oleh madrasah.

f. Pelatihan dan Pengembangan

Program pelatihan (training) bertujuan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu untuk kebutuhan sekarang, sedangkan pengembangan untuk menyiapkan pegawainya siap memangku jabatan tertentu di masa yang akan datang. Pengembangan bersifat lebih luas karena menyangkut banyak aspek, seperti peningkatan dalam keilmuan. Program latihan dan pengembangan bertujuan antara lain untuk menutupi "gap" antara kecakapan dengan permintaan jabatan, selain itu juga untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja guru dalam mencapai sasaran kerja. Untuk itu manajemen harus melakukan analisis belajar tentang kebutuhan, tujuan, sasaran, isi dan prinsip belajar terlebih dahulu agar pelaksanaan program pelatihan tidak sia-sia.

g. Kompensasi

Salah satu upaya meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja para guru adalah melalui kompensasi. Kompensasi dapat didefinisikan sebagai suatu yang diterima guru sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

h. Keselamatan

Keselamatan kerja perlu terus dibina agar dapat meningkatkan kualitas keselamatan kerja guru. Agar pembinaan dapat berjalan dengan baik, Lester⁵ menganjur cara-cara seperti berikut ini :

- 1) Tanamkan dalam diri guru keyakinan bahwa mereka adalah pihak yang paling menentukan dalam mengajar
- 2) Tunjukkan pada guru bagaimana mengembangkan perilaku kerja yang nyaman
- 3) Buatlah contoh yang baik
- 4) Tegakkan standar kerja secara tegas

i. Pengembangan Karir

Untuk meningkatkan profesionalitas, guru dituntut untuk selalu mengembangkan karirnya secara personal dan kelompok.

j. Kelanjutan (Pensiun)

Akhir dari karir seorang guru adalah memasuki masa pensiun, dimana kondisi guru yang tidak bekerja lagi, namun mendapatkan kompensasi dari pemerintah sebagai hasil kerjanya dalam mengabdikan diri di instansi pendidikan.

Berdasarkan asumsi di atas dapat diambil kesimpulan bahwa kepemimpinan madrasah mempunyai tugas membantu para guru serta pegawai sekolah lainnya dalam mengembangkan potensi yang mereka miliki dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari. Kinerja guru sebagai tenaga profesional perlu mendapat perhatian agar selalu terkontrol dalam jalur tugas yang ada.

⁵ Made Pidarta, Landasan Kependidikan. Jakarta : Rineka Cipta, 1997, p. 282

B. Motivasi Kepala madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Motivasi berawal dari kata "*motif*" yang diartikan sebagai "*daya penggerak yang telah menjadi aktif*". Motif menjadi aktif pada saat-saat tertentu, terutama bila kebutuhan untuk mencapai tujuan sangat dirasakan/mendesak.

Malayu SP Hasibuan mengatakan bahwa motivasi berasal dari bahasa Latin, "*movere*" yang artinya dorongan atau daya penggerak. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada bawahan atau pengikut.

Motivasi merupakan suatu dorongan yang mengubah energi dalam diri seseorang dalam bentuk aktivitas nyata untuk mencapai tujuan tertentu. Fungsi motivasi menurut Oemar Hamalik dalam Martinis 2003 meliputi sebagai berikut :

1. Mendorong timbulnya kelakuan atau suatu perbuatan. Tanpa motivasi maka tidak akan timbul sesuatu perbuatan seperti belajar.
2. Motivasi berfungsi sebagai pengarah, artinya mengarahkan perbuatan untuk pencapaian tujuan yang diinginkan
3. Motivasi sebagai penggerak, besar kecilnya motivasi akan menentukan cepat atau lambatnya suatu pekerjaan⁶

Guru yang mengajar perlu meningkatkan kinerjanya dalam mengajar dan mendidik di sekolah, sedangkan kinerja itu sendiri didefinisikan sebagai "fungsi dari motivasi, kecakapan dan persepsi permainan". Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Bambang Kursiyanto, 200).

Vroom dalam E. Mulyasa 2005⁷ mendefinisikan kinerja sebagai perkalian antara kemampuan dan motivasi. Kinerja seseorang yang rendah merupakan hasil motivasi yang rendah dengan kemampuan yang rendah. Untuk mencapai tingkat kedewasaan dan kematangannya, dalam kinerja guru terdapat produktivitas kerja yang perlu diperhitungkan. Balai Pengembangan Produktivitas Daerah, mengemukakan 6 faktor utama yang menentukan produktivitas tenaga kerja itu, yaitu :

1. Sikap kerja, seperti kesediaan untuk bekerja secara bergiliran (*shift work*), dapat menerima tambahan tugas, dapat bekerja dalam satu tim.
2. Tingkat keterampilan, yang ditentukan oleh pendidikan, latihan dalam manajemen dan supervisi serta keterampilan dalam bentuk institusi.
3. Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan organisasi yang tercermin dalam usaha bersama antara pimpinan organisasi dengan tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitas melalui lingkaran pengawasan mutu (*quality control circles*).
4. Manajemen produktivitas, yaitu manajemen yang efisien mengenai sumber dan sistem kerja untuk mencapai peningkatan produktivitas.
5. Efisiensi tenaga kerja, seperti perencanaan tenaga kerja dan tambahan tugas.
6. Kewiraswastaan, yang tercermin dalam pengambilan resiko kreativitas dalam berusaha, dan berada pada jalur yang benar dalam berusaha.⁸

Sehubungan dengan fungsi kinerja guru di atas, maka adapun tugas kepala madrasah sering dirumuskan sebagai "EMASLIM", yaitu *edukator* (pendidik), *manager*

⁶ Martinis Yamin, Strategi Pembelajaran Berbasis Kompetensi, Jakarta : Gedung Persada Press, 2003, p. 106

⁷ Enco Mulyasa, Kurikulum Berbasis Kompetensi, Bandung : Remaja Rosdakarya, 2005, p. 200

⁸ BPPD, Pengembangan Produktivitas, Jakarta : Balai Diklat, 2006, p.

(pengatur), *adminstartor* (pengarah), *supervisor* (pengawas), *leader* (pemimpin), *inovator* (pencipta), dan *motivator* (pendorong).

Tugas kepala madrasah yang berhubungan dengan manajerial sekolah antara lain kepemimpinannya sebagai kepala madrasah yang bertanggung jawab atas seluruh kebijakan sekolah diantaranya sebagai motivator bagi tenaga pendidik atau guru. Untuk menciptakan produktivitas sekolah yang tinggi, maka diperlukan kinerja guru yang berkualitas dan memadai. Kinerja tenaga kependidikan dapat diupayakan peningkatan dengan melakukan sejumlah tindakan yang tepat dan bermanfaat. Secara garis besar, prinsip pemberdayaan kinerja guru yang dilakukan kepala madrasah adalah :

a) Menentukan Prioritas,

Pengembangan kinerja tenaga kependidikan merupakan suatu yang penting, madrasah tentu tidak mau ketinggalan dari sekolah lain mengenai bahan dan cara mengajarkannya. Namun karena mata pelajaran di suatu madrasah ada bermacam-macam, maka kinerja tenaga kependidikan perlu diberikan kesempatan untuk saling berdiskusi menentukan mata pelajaran manakah yang perlu ditingkatkan dengan segera.

b) Melibatkan diri secara aktif,

Kelemahan lain apabila kepala madrasah tidak hadir dalam suatu kegiatan. Walaupun ia tidak membaca hasil laporan penyelenggaraan kegiatan, namun perlu menghadiri untuk menunjukkan perhatian kuat terhadap permasalahan yang dibicarakan.

c) Merencanakan bersama tim,

Dalam hal ini semua bentuk permasalahan yang dimusyawarah, untuk pengambilan keputusan perlu dibicarakan bersama-sama kinerja tenaga kependidikan di madrasah tersebut.

Baik buruknya sebuah madrasah lebih banyak ditentukan oleh kemampuan profesional kepala madrasah sebagai pengelolanya. Oleh karena itu, seorang kepala madrasah setidaknya harus menguasai bekal kemampuan untuk (1) menyusun program kegiatan madrasah; (2) menetapkan prosedur mekanisme kerja; (3) melaksanakan monitoring, evaluasi, supervis, dan membuat laporan kegiatan madrasah; (4) meningkatkan dan memantapkan disiplin guru dan siswa.

Kesimpulan

1. Kepala madrasah adalah orang yang paling penting di suatu madrasah, kepala ahmadrasah merupakan kunci bagi pengembangan dan peningkatan mutu pendidikan di suatu madrasah, peningkatan kinerja guru dalam mengajar dan mendidik di madrasah.
2. Motivasi merupakan suatu pendorong yang mengubah energi dalam diri seseorang dalam bentuk aktivitas nyata untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi berfungsi sebagai pendorong timbulnya kelakuan atau suatu perbuatan, sebagai pengarah untuk mencapai tujuan yang diinginkan, dan sebagai penggerak dalam menentukan cepat atau lambatnya suatu pekerjaan.
3. Kepemimpinan madrasah mempunyai tugas membantu para guru serta pegawai madrasah lainnya dalam mengembangkan potensi yang mereka miliki dalam

melaksanakan tugas sehari-hari. Kinerja guru sebagai tenaga profesional perlu mendapat perhatian agar selalu terkontrol dalam jalur tugas yang ada.

4. Sehubungan dengan fungsi kinerja guru di atas, maka adapun tugas kepala madrasah sering dirumuskan sebagai "EMASLIM", yaitu edukator (pendidik), manager (pengatur), adminstartor (pengarah), supervisor (penagawas), leader (pemimpin), inovator (pencipta), dan motivator (pendorong).

Daftar Pustaka

- Anonim, Al Quran dan Terjemahannya . Jakarta : Depag RI, 2007
- Anonim, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, Bandung : Citra Umbara, 2003.
- Amstrong, D.G. NT Hansen, TV Savace, Iducation an Introduction to Teaching . New York : McMillan Publshing Co Inc, 1981
- Enco Mulyasa. Kurikulum Berbasis Kompetensi. Bandung : Remaja Rosdakarya, 2004
- Idris Shaffat, Optimized Learning Strategy, Jakarta : Prestasi Pustaka, 2009
- Mathis, L. Robert Jackson, H. John, Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Salemba Emban Patria, 2001
- Martinis Yamin, Strategi Pembelajaran Berbasis Kompetensi, Jakarta : Gedung Persada Press, 2003
- Made Pidarta, Landasan Kependidikan. Jakarta : Rineka Cipta, 1997
- Muhibbin Syah, Psikologi Pendidikan Suatu Pendekatan Baru, Bandung : Remaja Rosdakarya, 1995
- Nana Sudjana, Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar, Bandung : Sinar Baru Algesindo, 1998
- Nurhaida Amir Das dan Rudito, Desain Intruksional, Jakarta : P3G Depdikbud, 1981
- Peter, H. Cw Burnett, GF Farwll, Instruksional to Teaching, New York :
- Soejono. Ag, Pendahuluan Ilmu Pendidikan Umum, Bandung : CV. Ilmu, 1982
- Sondang P. Siagian, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : Bumi Aksara, 2002
- Syaiful Bahri Djamarh, Psikologi Belajar, Jakarta : Rineka Cipta, 2008
- Syarifuddin Nurdin dan Basyiruddin Usman, Guru Profesionalisme dan Implementasi Kurikulum, Jakarta : Ciputata Pres, 2002
- Slameto, Belajar dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhinya, Jakarta : Rineka Cipta, 2003