

## **PENINGKATAN MOTIVASI KERJA GURU MELALUI PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DI Mts. AL-MAIJAH GEMULUNG LEBAK KABUPATEN CIREBON**

**Jasmanto**

Pengawas Madrasah Kabupaten Cirebon

Jasmanto29@gmail.com

### **Abstrak**

*Berdasarkan hasil pengamatan dan observasi yang dilaksanakan di MTs Al-Maijah Gemulung Lebak Kabupaten Cirebon, ditemukan bahwa kinerja guru relatif rendah. Secara teoritis dinyatakan bahwa untuk meningkatkan motivasi kinerja guru tidak lepas peran dari kepala sekolah. Penelitian tindakan sekolah ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja guru. Penelitian ini dilaksanakan dalam 2 siklus, setiap siklus terdiri dari empat kegiatan, yaitu (1) Perencanaan, dilakukan untuk mengidentifikasi masalah/ kasus dan merencanakan kegiatan pembinaan seperti mempersiapkan perangkat pembinaan, membuat alat evaluasi dan instrumen penelitian. (2) Pelaksanaan, yaitu melaksanakan kegiatan pembinaan, (3) Observasi, yaitu pengambilan data tentang proses kegiatan dan hasil pembinaan. (4) Refleksi, adalah kegiatan untuk menganalisa data hasil pengamatan. Hasil penelitian menunjukkan adanya peningkatan nilai kinerja dimana hasil awal mencapai rata-rata : 52,87, hasil siklus I naik yaitu mencapai rata-rata: 61,61 dan pada siklus II meningkat hingga mencapai rata-rata: 84,87. Dengan demikian penulis berkesimpulan bahwa peran kepemimpinan dapat meningkatkan motivasi kerja guru Mts Al-Maijah Gemulung Lebak Kabupaten Cirebon.*

**Kata Kunci:** Motivasi Kerja, Peran Kepemimpinan

### **Pendahuluan**

Kepala madrasah adalah sumber daya pokok, sebagai titik sentral setiap aktivitas yang terjadi di dalam sekolah, bagaimanapun seorang pimpinan menjalankan manajemen akan sangat menentukan apakah tujuan sekolah akan dicapai atau tidak. Umumnya hal ini juga menentukan bagaimana sekolah itu memimpin pekerja dan pekerjaannya. Kegiatan dan dinamika yang terjadi dalam sekolah sebagian besar ditentukan oleh cara Kepala Madrasah dalam memimpin madrasah.

Kepala Madrasah harus mengutamakan tugas, tanggung jawab dan membina hubungan yang harmonis antara bawahan dan atasan. Sesungguhnya Kepala Madrasah bertanggung jawab dalam mengarahkan visi serta sumber-sumber daya ke jurusan yang

dapat menghasilkan hal-hal yang lain efektif dan efisien. Dalam hal ini Kepala Madrasah harus bertanggung jawab atas pekerjaan orang lain, bertanggung jawab atas hasil yang dicapai, tegasnya pemimpin harus bertanggung jawab atas perkembangan dan kesinambungan madrasah yang dipimpinnya.

Seorang Kepala Madrasah harus mempunyai keinginan untuk memimpin dan menetapkan standar prestasi yang lebih besar bagi dirinya sendiri. Kepala Madrasah sebagai seorang pemimpin harus memiliki gaya kepemimpinan (*leadership*). Artinya gaya dalam melakukan tugas-tugasnya. “Pemimpin adalah seseorang yang menjalankan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan (Malayu S. Hasibuan, 2007).

Untuk menjadi seorang Kepala Madrasah yang sukses dalam mencapai tujuan sekolah harus mempunyai ketrampilan-ketrampilan tertentu, karena tanpa itu, ia tidak akan berhasil dengan baik dalam menjalankan tugas-tugasnya. Seorang pemimpin selain harus mempunyai *technical skill* dan *conceptual skill* ia juga harus mempunyai *human skill*, yaitu ketrampilan yang dimiliki dalam bidang kemanusiaan untuk menggerakkan manusia, misalnya untuk bergaul dengan orang lain, memahami sifat, watak dan karakter seseorang.

Dalam proses pelaksanaannya kepala madrasah harus mampu menjadi pemimpin yang baik untuk setiap guru dan staf madrasah yang menjadi bawahannya. Pasalnya, guna menikmati kualitas kerja, pemimpin seyogyanya mampu memberikan motivasi kerja bagi bawahan.

Berkaitan dengan kepemimpinan kepala sekolah Rusyan (2000) menyatakan bahwa: Kepemimpinan kepala sekolah memberikan motivasi kerja bagi peningkatan produktivitas kerja guru dan hasil belajar siswa. Kepemimpinan kepala madrasah harus benar-benar dapat dipertanggungjawabkan, karena tanggung jawab kepala madrasah sangat penting dan menentukan tinggi rendahnya hasil belajar para siswa, juga produktivitas dan semangat kerja guru tergantung kepala madrasah dalam arti sampai sejauh mana kepala sekolah mampu menciptakan kegairahan kerja dan sejauh mana kepala sekolah mampu mendorong bawahannya untuk bekerja sesuai dengan kebijaksanaan dan program yang telah digariskan sehingga produktivitas kerja guru tinggi dan hasil belajar siswa meningkat.

Sedangkan menurut Nur Zazin (2011) ada beberapa filosofi kepala madrasah sebagai seorang pemimpin. Adapun filosofi-filosofi yang dimaksud adalah sebagai berikut:

1. *Ingarso sung tolo* artinya seorang pemimpin harus mampu memberikan contoh keteladanan.
2. *Ing madya mangun karso* artinya seorang pemimpin harus mampu membangkitkan semangat seluruh staf untuk mengajukan gagasan.
3. *Tut wuri handyani* artinya seorang pemimpin harus mampu mewujudkan program-program serta mendorong dan mendukung setiap staf untuk tampil mewujudkan kemampuannya

Jika merujuk pada pembahasan di atas secara jelas penulis menyimpulkan bahwa salah satu peran vital kepala sekolah selain mengawasi dan mengelola sekolah adalah memberi motivasi. Pemberian motivasi sendiri harus diberikan kepala madrasah dalam beberapa kesempatan. Secara umum motivasi adalah rangsangan dan/atau kegairahan yang muncul dalam diri pegawai untuk meningkatkan kinerjanya (Melayu Hasibuan: 2012). Dalam pendapat lain Motivasi adalah suatu ketrampilan dalam memadukan kepentingan guru dengan kepentingan organisasi sehingga-sehingga keinginan-keinginan guru dapat dipuaskan bersamaan dengan tercapainya sasaran-sasaran organisasi.

Dalam tulisan ini peneliti akan membahas tentang bagaimana peran kepemimpinan kepala madrasah dapat meningkatkan motivasi kerja guru hingga berujung pada peningkatan kinerja guru dalam memberi pendidikan pada siswa. Dalam kaitannya dengan penerangan di atas, kinerja guru sendiri merupakan kegiatan dalam melakukan sesuatu dan orang yang kerja ada kaitannya dengan mencari nafkah atau bertujuan untuk mendapatkan imbalan atas prestasi yang telah diberikan atas kepentingan organisasi (Nanang Fattah: 2000). Sedang anggapan lain mengungkapkan kinerja adalah salah satu fungsi atau hasil dari peningkatan motivasi (Veithzal Rivai: 2005).

MTs Al-Maijah Gemulung Lebak adalah satu dari sekian madrasah yang cukup dipandang di Kabupaten Cirebon. Kendati demikian, madrasah tersebut masih memiliki pengajar yang kurang memenuhi standar. Menurut pengamatan peneliti, hal tersebut diakibat oleh peran kepala madrasah yang masih kurang maksimal. Oleh karenanya, pada penelitian ini peneliti mencoba mengkaji lebih jauh peran kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan motivasi kerja pada guru di MTs Al-Maijah Gemulung Lebak Kabupaten Cirebon.

## Metode Penelitian

Penelitian tindakan sekolah/madrasah ini dilaksanakan di MTs Al-Maijah Gemulung Kabupaten Cirebon. Penentuan MTs Al-Maijah Gemulung Kabupaten Cirebon. sebagai tempat penelitian didasarkan kepada pertimbangan bahwa sekolah/madrasah ini merupakan salah satu sekolah/madrasah binaan yang kinerja guru-gurunya dalam kegiatan akademik sebagian besar masih rendah.

Subjek penelitian (populasi) dalam Penelitian Tindakan Sekolah ini adalah guru-guru di MTs Al-Maijah Gemulung Kabupaten Cirebon yang berjumlah 30 orang. Seluruh anggota populasi dalam penelitian ini digunakan sebagai sampel penelitian (sampling jenuh) .Objek dalam penelitian tindakan sekolah merupakan solusi yang diberikan oleh peneliti untuk dilaksanakan dalam PTS. Adapun objek penelitiannya adalah peningkatan motivasi kerja bagi guru-guru di MTs Al-Maijah Gemulung Kabupaten Cirebon.

Desain penelitian berisi rancangan desain yang akan dilaksanakan oleh peneliti. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah model Kemmis dan Taggart di mana penelitian tindakan sekolah terdiri atas tahap perencanaan, pelaksanaan, observasi, dan refleksi. Dalam penelitian ini bersifat kolaboratif di mana kepala madrasah MTs Al-Maijah Gemulung Kabupaten Cirebon menjadi kolaborator penelitian.

## Hasil dan Pembahasan

### A. Hasil Penelitian

#### 1. Siklus I

**Tabel 1**  
**Kinerja Guru MTs Al-Maijah Gemulung**  
**dalam Mengikuti Pembinaan pada Siklus I selama tiga periode**

No	Aspek yang diamati	Analisis Hasil dicapai					Ket.
		1	2	3	4	5	
1	Mengajukan pertanyaan		✓				
2	Menjawab pertanyaan		✓				
3	Menyampaikan pendapat			✓			
4	Memperhatikan secara aktif		✓				
5	Berdiskusi secara aktif			✓			
<b>J u m l a h</b>				12			13:25x100
<b>Rata-rata</b>		13 : 5 = 2,6 = cukup baik					% = 52 %

Dari hasil observasi siklus I pada table diatas menunjukkan bahwa kinerja guru dalam mengikuti mengikuti pembinaan yang dilakukan oleh kepala madrasah pada guru MTs Al-Maijah Gemulung Lebak Kabupaten Cirebon dinilai observer menunjukkan rata-rata 52 % dapat dikategorikan **cukup**, seperti mengajukan pertanyaan, menjawab pertanyaan, menyampaikan pendapat, memperhatikan materi pembinaan, keaktifan guru dalam berdiskusi dinilai observer menunjukkan kategori **Cukup ( 52 %)**.

**Tabel .2**  
**Hasil Observasi Kinerja Kepala Madrasah**  
**sebagai Pemimpin dalam Meningkatkan Motivasi Kinerja Guru Siklus I**  
**selama Tiga Periode**

No	Aspek yang Dinilai	Ya	Tida	Penilaian				
				1	2	3	4	5
1.	Aktivitas mengabsen peserta pembinaan	✓				✓		
2.	Menyampaikan materi pembinaan	✓				✓		
3.	Mempresentasikan informasi	✓				✓		
4.	Menyampaikan ide/ pendapat	✓				✓		
5.	Menyusun tata tertib sekolah, program tahunan, program pendidikan, menyusun organisasi pendidikan dll	✓				✓		
6.	Memotivasi guru	✓				✓		
7.	Gaya komunikasi dalam pergaulan bersama para guru maupun rapat pendidikan	✓				✓		
8.	Bimbingan dan konselinbg kepada guru yang melanggar tata tertib sekolah	✓				✓		
9.	Perhatian terhadap sarana dan fasilitas Pendidikan	✓				✓		
10.	Perhatian terhadap kesejahteraan guru	✓				✓		
11.	Memberikan pengakuan/penghargaan	✓				✓		
12.	Hubungan antara kepala sekolah dengan guru	✓				✓		
<b>J u m l a h</b>				12 x 3 = <b>36</b>				
<b>Rata-rata</b>				36 x 100 : 60 = <b>60 %</b>				

Berdasarkan hasil pengamatan dari observer, bahwa kinerja Kepala Madrasah dalam melaksanakan tugas kepemimpinannya dalam upaya meningkatkan motivasi kinerja guru pada table di atas dapat dikategorikan **Cukup (45 %)**.

## 2. Siklus II

**Tabel 3**  
**Kinerja Guru MTs Al-Maijah Gemulung dalam Mengikuti Pembinaan pada Siklus II selama tiga Periode**

No	Aspek yang diamati	Analisis Hasil dicapai				Ket.
		1	3	4	5	
1	Mengajukan pertanyaan		✓			
2	Menjawab pertanyaan			✓		
3	Menyampaikan pendapat			✓		
4	Memperhatikan secara aktif			✓		
5	Berdiskusi secara aktif			✓		
<b>J u m l a h</b>		20				19:25x100
<b>Rata-rata</b>		19:5=3,8=Baik				% = 76 %

Dari hasil observasi siklus I pada table diatas menunjukkan bahwa kinerja guru dalam mengikuti mengikuti pembinaan yang dilakukan oleh para kepala madrasah pada guru pada Siklus II dinilai observer menunjukkan rata-rata 76 % dapat dikategorikan **Baik**, seperti mengajukan pertanyaan, menjawab pertanyaan, menyampaikan pendapat, memperhatikan materi pembinaan, keaktifan guru dalam berdiskusi.

**Tabel 4**  
**Hasil Observasi Kinerja Kepala Madrasah sebagai Pemimpin dalam Meningkatkan Motivasi Kinerja Guru Siklus II selama tiga Periode**

No	Aspek yang Dinilai	Ya	Tida k	Penilaian			
				1	3	4	5
1.	Aktivitas mengabsen peserta pembinaan	✓				✓	
2.	Menyampaikan materi pembinaan	✓				✓	
3.	Mempresentasikan informasi	✓				✓	
4.	Menyampaikan ide/ pendapat	✓				✓	
5.	Menyusun tata tertib sekolah, program tahunan, program pendidikan, menyusun organisasi pendidikan dll	✓				✓	
6.	Memotivasi guru	✓				✓	
7.	Gaya komunikasi dalam pergaulan bersama para guru maupun rapat pendidikan	✓				✓	
8.	Bimbingan dan konselinbg kepada guru yang melanggar tata tertib sekolah	✓				✓	
9.	Perhatian terhadap sarana dan fasilitas	✓				✓	

pendidikan		
10. Perhatian terhadap kesejahteraan guru	✓	✓
11. Memberikan pengakuan/penghargaan	✓	✓
12. Hubungan antara kepala sekolah dengan guru	✓	✓
<b>J u m l a h</b>		$(11 \times 4) + (1 \times 5) = 49$
<b>Rata-rata</b>		$49 \times 100 : 60 = 81,67 \%$

Berdasarkan hasil pengamatan dari observer, bahwa kinerja Kepala Madrasah dalam melaksanakan tugas kepemimpinannya dalam upaya meningkatkan motivasi kinerja guru pada table di atas dapat dikategorikan Baik sekali (86,6%).

## B. Pembahasan

Dalam pembahasan ini ada dua hal penting yang menjadi catatan, *pertama*; motivasi kerja guru meningkat setelah adalah drive/dorongan dari luar (kepala madrasah) dan yang *kedua*; motivasi kerja yang meningkat berdampak pada peningkatan kinerja guru. Hasil empirik ini menunjukkan bahwa guru-guru di locus penelitian membutuhkan dorongan secara kontinyu oleh kepala madrasah sebagai pemimpin. Dorongan tersebut selanjutnya akan berkontribusi dalam menumbuhkan budaya akademik yang tinggi di mana kesadaran tupoksi dan bekerja sebagai sebuah pengabdian (*learning is service*) akan meningkat. Kebutuhan akan adanya motivasi ekstrinsik secara kontinyu menunjukkan bahwa pada dasarnya guru-guru di locus penelitian lemah secara instrinsik. Hal ini peneliti prediksi karena minimnya salary yang diterima, locus madrasah yang berada di desa sehingga kompetitor minim, dan merasa pada kondisi jumud. Dari kondisi faktual tersebut dibutuhkan peran kepemimpinan kepala madrasah yang heroik dan senantiasa memotivasi guru dalam bekerja.

## Kesimpulan

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa **hipotesis tindakan terbukti**, yaitu peran kepemimpinan kepala madrasah yang baik dapat membangkitkan semangat kinerja para guru dalam menjalankan tugas pembelajaran.

## BIBLIOGRAFI

- Fattah, Nanang,. 2000. *Manajemen Berbasis Sekolah, Strategi Pemberdayaan Sekolah dalam rangka Peningkatan Mutu dan Kemandirian Sekolah*. Bandung: Departemen Pendidikan dan Kebudayaan
- Hasibuan, S. Melayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan 9. Jakarta: PT Bumi Aksara
- \_\_\_\_\_. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan 16. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Rivai, Veithzal, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Tabrani, A. Ruslan, dkk. 2000. *Kemampuan Dasar Guru Dalam Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Rosdakarya.
- Zazin, Nur. 2011. *Gerakan Menata Mutu Pendidikan: Teori dan Aplikasi*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.