**BAB II**

**KAJIAN PUSTAKA**

1. **Hakikat Peran Kepala sekolah**
2. **Deskripsi Peran**

Dalam kamus besar bahasa Indonesia, kata *peran* berarti perangkat tingkah laku yang diharapkan dimiliki oleh orang yang berkedudukan dalam masyarakat. [[1]](#footnote-2) Sehingga dapat kita artikan bahwa yang dimaksud ‘peran Kepala sekolah adalah perangkat tingkah laku atau tindakan yang dilakukan Kepala sekolah. Perangkat tingkah laku atau tindakan yang dimaksud tentu yang berhubungan dengan peningkatan motivasi kerja guru dalam melakukan kegiatan atau proses mendidik

Kepala sekolah mempunyai peran sebagai pendidik. Sebagai seorang pendidik, Kepala sekolah harus mampu menanamkan, memajukan, dan meningkatkan nilai mental, moral, fisik, dan artistik kepada para guru atau tenaga fungsional yang lainnya. Tenaga administrativ (staf), dan kelompok para siswa atau peserta didik.

Untuk menanamkan perannya Kepala sekolah harus menunjukkan sikap persuasif dan keteladanan. Sikap persuasif dan keteladanan inilah yang akan mewarnai kepemimpinan termasuk didalamnya pembinaan yang dilakukan oleh Kepala sekolah terhadap guru yang ada di sekolah tersebut. Kepala sekolah sebagai edukator, motivator, supervisor yang harus melakukan pembinaan kepada para karyawan, dan para guru di sekolah yang dipimpinnya karena faktor manusia adalah faktor sentral yang menentukan seluruh gerak aktivitas suatu organisasi.

Dalam fungsinya sebagai penggerak para guru, Kepala sekolah harus mampu menggerakkan guru agar kinerjanya menjadi meningkat karena guru merupakan ujung tombak untuk mewujudkan manusia yang berkualitas. Guru dapat bekerja secara maksimum apabila didukung oleh beberapa faktor diantaranya adalah Kepala sekolah.

Dengan demikian, bagi Kepala sekolah dalam memotivasi guru hendaknya menyediakan peralatan, membuat suasana kerja yang menyenangkan, dan memberikan kesempatan promosi kenaikan pangkat atau jabatan, memberi imbalan yang layak baik dari segi moneter maupun non moneter. Disamping guru juga harus mempunyai daya dorong yang berasal dari dalam diri untuk berprestasi dalam karirnya sebagai tenaga pendidik, pengajar, dan pelatih agar tujuan pendidikan secara umum dan tujuan sekolah secara khusus dapat tercapai.

 Dalam sudut pandang sosiologi Soerjono Soekonto menguraikan deskripsi peran yaitu :

1. Peran meliputi norma-norma yang dihubungkan dengan posisi tempat seseorang dalam masyarakat, peran dalam arti ini merupakan rangkaian peraturan-peraturan yang membimbing seseorang dalam kehidupan kemasyarakatan.
2. Peran adalah suatu konsep tentang apa yang dapat dilakukan oleh individu dalam masyarakat sebagai organisasi,
3. Peran dapat juga dikatakan sebagai perilaku individu yang penting bagi struktur sosial masyarakat. [[2]](#footnote-3)

Menilik dari beberapa referensi tentang deskripsi peran maka penulis menyimpulkan bahwa peran merupakan usaha atau upaya yang dapat dilakukan seorang individu, dilakukan secara dinamis berkaitan dengan wewenang dan tanggungjawab yang dimilikinya.

1. **Hakikat Kepala sekolah**

Kepala sekolah merupakan dua gabungan kata , kedua kata tersebut adalah ‘Kepala’ dan ‘Sekolah’. Kata “Kepala dapat diartikan “ketua atau pemimpin” dalam suatu organisasi atau suatu lembaga. Sedangkan ‘Sekolah’ adalah sebuah lembaga dimana menjadi tempat menerima dan memberi pelajaran. Kepala sekolah merupakan salah satu kekuatan efektif dan bertanggungjawab dalam menghadapi perubahan agar para guru, staf, dan siswa menyadari akan tujuan sekolah yang telah ditetapkan. Dengan kesadaran tersebut para guru, staf, dan siswa dengan penuh semangat melaksanakan tugas masing-masing Peranan dalam mencapai tujuan yang telah dicanangkan dalam sekolah. Dengan demikian secara sederhana Kepala sekolah dapat didefinisikan sebagai seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran. atau Kepala sekolah adalah orang yang diberi wewenang di suatu lembaga pendidikan formal yang memiliki tugas dan tanggungjawab di sekolah untuk selalu mengontrol dan mengawasi kegiatan dan kinerja yang dilakukan para staf dan guru-guru di sekolah tersebut.

Hal ini dapat diperkuat oleh pendapat yang dikemukakan oleh Wahjosumidjo menurutnya bahwa :

Kepala sekolah adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar-mengajar, atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang member pelajaran dan siswa yang menerimah pelajaran.[[3]](#footnote-4)

Kepala sekolah memiliki tugas mengawasi dan mengontrol. Dari segi fungsi utama Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan jabatannya lebih luas dan lebih tinggi kedudukannya dari bawahan. Kepala sekolah tersebut meliputi pejabat, pejabat staf, maupun pejabat fungsi dalam segala tingkatan. Hal ini sesuai pendapat Made Pidarta bahwa Kepala sekolah adalah sangat diharapkan dapat menggerakkan hati guru-guru agar meningkatkan dedikasinya. [[4]](#footnote-5)

Soetopo menguraikan kedalam Sembilan kategori yaitu:

1. Membimbing guru agar dapat memahami lebih jelas masalah atau persoalan-persoalan atau kebutuhan murid, serta membantu guru dalam mengatasi suatu persoalan.
2. Membantu guru dalam mengatasi kesukaran dalam mengajar
3. Membantu guru dalam memperoleh kecakapan mengajar yang lebih baik dengan menggunakan berbagai metode mengajar yang sesuai sifat materinya
4. Membantu guru memperkaya pengalaman mengajar, sehingga suasana terlihat tentram dan damai
5. Pengajaran bisa mengembirakan anak didik
6. Membantu guru mengerti dari alat-alat pelayanan
7. Membina moral kelompok menumbuhkan moral yang tinggi dalam pelaksanaan tugaas sekolah pada seluruh staf
8. Memberi pelayanan kepada guru agar dapat menggunakan seluruh kemampuannya dalam melaksanakan tugas
9. Memberikan pimpinan yang efektif dan demokratis[[5]](#footnote-6)

Berdasarkan pendapat di atas, diketahui bahwa pada hakikatnya peranan Kepala sekolah adalah membimbing guru untuk memahami lebih baik semua persoalan yang berhubungan dengan kegiatan belajar mengajar dan membantu guru dalam menyelesaikan masalah atau persoalan yang dihadapi.

Kepala sekolah yang berhasil adalah Kepala sekolah yang memahami keberadaan sekolah sebagai organisasi yang kompleks dan unik, serta mampu melaksanakan peranan Kepala sekolah sebagai seseorang yang diberi tanggungjawab untuk memimpin sekolah. Dari sinilah dapat kita pahami bahwa tugas dan fungsi Kepala sekolah sangat penting

Dari beberapa pengertian dan pembahasan di atas maka penulis menyimpulkan bahwa Kepala sekolah merupakan seorang yang diberi wewenang untuk memimpin dan bertanggungjawab terhadap apa dan siapa yang dipimpinnya.

1. **Hakikat Peran Kepala sekolah**

Kepala sekolah sebagai pemimpin dalam organisasi sekolah memiliki beberapa peran. Di antara beberapa peran tersebut adalah peran Kepala sekolah sebagai manajer, administrator, edukator, motivator, dan supervisor. Berikut penjelasannya yaitu :

a. Peran Kepala sekolah sebagai manejer

Menurut Wahjosumidjo, pengertian manajemen adalah proses merencanakan, mengorganisir, memimpin dan mengendalikan usaha anggota organisasi serta pendayagunaan seluruh sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.[[6]](#footnote-7) Dengan demikian manajer dapat diartikan orang yang merencanakan, mengorganisir, memimpin, dan mengendalikan usaha anggota organisasi serta pendayagunaan seluruh sumber daya ogranisasi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Peran Kepala sekolah sebagai manajer diantaranya sebagai berikut;

1. Kepala sekolah bekerja dengan dan melalui orang lain, berperilaku sebagai saluran komunikasi di lingkungan sekolah
2. Kepala sekolah bertanggungjawab dan mempertanggungjawabkan terhadap semua tindakan bawahan
3. Kepala sekolah harus mampu menghadapi berbagai persoalan
4. Kepala sekolah harus berpikir secara analistik dan konsepsional
5. Kepala sekolah sebagai juru penengah.[[7]](#footnote-8)
6. Peran Kepala sekolah sebagai administrator

Sebagai administrator pendidikan, Kepala sekolah bertanggungjawab terhadap kelancaran pelaksanaan pendidikan dan pengajaran di sekolah. Kepala sekolah hendaknya mampu mengaplikasikan fungsi-fungsi administrator kedalam pengelolahan sekolah yang dipimpinnya. beberapa peran Kepala sekolah sebagai administrator sebagai berikut:

1. Membuat perencanaan terhadap program pengajaran, kepegawaian, kesiswaan, keuangan, dan perlengkapan
2. Menyusun organisasi sekolah
3. Bertindak sebagai coordinator dan pengawas
4. Melaksanakan pengelolaan kepegawaian.[[8]](#footnote-9)
5. Peran Kepala sekolah sebagai edukator

Edukator (pendidik) dapat diartikan sebagai orang yang mendidik. Mendidik sendiri dapat diartikan memberikan latihan mengenai akhlak dan kecerdasan pikiran.[[9]](#footnote-10) Dalam hal ini, peranan Kepala sekolah sebagai edukator sebagai berikut:

1. Mampu meyakinkan melalui pendekatan yang halus sehingga bawahan dapat yakin akan kebenaran, merasa perlu dan menganggap penting nilai-nilai yang terkandung dalam aspek mental, moral, fisik, estetika kedalam seseorang atau kelompok orang
2. Memberi keteladanan yang ditampilkan melalui setiap perbuatan, tingkah laku, penampilan kerja, dan penampilan fisik.[[10]](#footnote-11)
3. Peran Kepala sekolah sebagai motivator

Dalam kaitannya Kepala sekolah sebagai motivator, ia harus mampu mengatur lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik; menetapkan prinsip penghargaan (reward) dan hukuman (punishment); menciptakan hubungan kerja yang demokratis, harmonis dan dinamis diantara guru, karyawan dan siswa, lingkungan masyarakat; menanamkan nilai-nilai luhur dan lain sebagainya.

Sebagai motivator, Kepala sekolah tentu harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga pendidikan dan tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui pengaturan lingkungan fisik, suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan secara efektif dan penyediaan berbagai sumber belajar melalui pengembangan Pusat Sumber Belajar (PSB).

Setiap tenaga pendidikan (guru) memiliki karakteristik khusus, yang berbeda satu sama lain, sehingga memerlukan perhatian dan pelayanan khusus pula dari pimpinannya agar memanfaatkan waktu untuk meningkatkan profesionalismenya. Perbedaan tenaga pendidikan tidak hanya dalam bentuk fisik, tetapi juga dalam kondisi psikisnya, misalnya motivasinya. Oleh karena itu, untuk meningkatkan profesionalisme tenaga pendidikan, Kepala sekolah perlu memperhatikan motivasi para tenaga pendidikan dan faktor-faktor lain yang berpengaruh.

Terdapat beberapa prinsip yang dapat diterapkan Kepala sekolah untuk mendorong tenaga pendidikan agar mau dan mampu meningkatkan profesionalismenya. Prinsip-prinsip tersebut adalah sebagai berikut:

1. Para tenaga pendidikan akan bekerja lebih giat apabila kegiatan yang dilakukannya menarik dan menyenangkan.
2. Tujuan kegiatan perlu disusun dengan jelas dan diinformasikan kepada para tenaga pendidikan sehingga mereka mengetahui tujuannya bekerja. Para tenaga kependidikan juga dapat dilibatkan dalam penyusunan tujuan tersebut.
3. Para tenaga pendidikan harus selalu diberitahu tentang hasil dari setiap pekerjaannya.
4. Pemberian hadiah lebih baik daripada hukuman, namun sewaktu-waktu hukuman juga diperlukan.
5. Usaha memenuhi kebutuhan tenaga pendidikan dapat dilakukan dengan jalan memperhatikan kondisi fisiknya, memberikan rasa aman, menunjukkan bahwa Kepala sekolah memperhatikannya, mengatur pengalaman sedemikian rupa sehingga setiap pegawai perna memperoleh kepuasan dan penghargaan.[[11]](#footnote-12)

Penghargaan penting artinya untuk meningkatkan profesionalisme tenaga pendidikan dan mengurangi kegiatan yang kurang produktif. Melalui penghargaan, guru dirangsang untuk meningkatkan profesionalisme kerjanya secara positif dan produktif. Pelakasanaan penghargaan dapat dikaitkan dengan prestasi tenaga pendidikan secara terbuka, sehingga mereka memiliki peluang untuk meraihnya. Kepala sekolah harus berusaha menggunakan penghargaan secara tepat, efektif dan efisien untuk menghindari dampak negatif yang ditimbulkannya.

Kepala sekolah bertindak sebagai Motivator adalah Kemampuan memberi dorongan agar seluruh komponen pendidikan dapat berkembang secara profesional, dengan mengembangkan kemampuan :

1. Kemampuan mengatur lingkungan kerja
2. Kemampuan mengatur suasana kerja
3. Kemampuan menerapkan prinsip
4. Penghargaan dan hukuman.[[12]](#footnote-13)

Departemen Pendidikan nasional menjabarkan peran Kepala sekolah sebagai motivator sebagai berikut:

1. Kepala sekolah mampu mengatur lingkungan kerja.
2. Mampu mengatur pelaksanaan suasana kerja yang memadai.
3. Mampu menerapkan prinsip memberi penghargaan maupun sanksi hukuman sesuai dengan aturan yang ada.[[13]](#footnote-14)

Lebih lanjut untuk mengukur peran Kepala sekolah seperti di atas, ditetapkan indikator-indikator sebagai berikut, Kepala sekolah harus mampu:

1. Mengatur ruang kantor yang konduktif untuk bekerja.
2. Mengatur ruang kelas yang konduktif untuk kegiatan belajar mengajar dan bimbingan konseling.
3. Mengatur ruang laboratorium yang konduktif.
4. Mengatur ruang perpustakaan yang konduktif untuk belajar.
5. Mengatur halaman atau lingkungan sekolah yang sejuk dan teratur.
6. Menciptakan hubungan kerja yang harmonis sesama guru.
7. Menciptakan hubungan kerja yang harmonis sesama karyawan.
8. Menciptakan hubungan kerja yang harmonis antara guru dan karyawan.
9. Menciptakan prinsip penghargaan (reward), dan menciptakan prinsip hukuman.[[14]](#footnote-15)
10. Peran Kepala sekolah sebagai supervisor

Dalam kamus besar bahasa Indonesia (KBBI), supervise diartikan sebagai “pengawas utama, pengontrol tertinggi”[[15]](#footnote-16) sedangkan menurut Kimball Wiles, supervisi diartikan sebagai ”bantuan dalam pengembangan situasi mengajar – belajar lebih baik”[[16]](#footnote-17)

Dari pendapat tersebut, dapatlah kita simpulkan bahwa supervisor adalah bantuan professional dan teknis yang dilaksanakan oleh pejabat (Kepala sekolah) kepada guru dan tenaga kependidikan yang lain dengan maksud meningkatkan kemampuan guru yang pada gilirannya nanti akan meningkatkan kualitas pendidikan.

Menurut Ngalim Purwanto, secara umum, usaha-usaha yang dapat dilakukan oleh Kepala sekolah sesuai fungsinya sebagai supervisor adalah:

1. Membangkitkan dan merangsang guru dan tenaga pendidikan lain didalam melaksanakan tugasnya masing-masing dengan sebaik-baiknya
2. Berusaha melengkapi alat-alat perlengkapan sekolah
3. Bersama guru berusaha mengembangkan, mencari, dan menggunakan metode mengajar yang lebih sesuai dengan tuntutan kurikulum yang sedang berlaku
4. Membina kerja sama yang baik dan harmonis antara guru-guru dan pegawai sekolah
5. Berusaha mempertinggi mutu dan pengetahuan guru-guru dan tenaga pendidikan yang lain
6. Membina hubungan kerja sama antara sekolah dengan orang tua siswa dan instansi-instansi lain dlama rangka peningkatan mutu pendidikan siswa.[[17]](#footnote-18)

Diantara kelima peran Kepala sekolah di atas semuanya tentu diterapkan di Sekolah Menengah Pertama Negeri SMPN 20 Konsel, namun tugas dan peran Kepala sekolah sebagai motivator dalam memberikan bimbingan dan meningkatkan disiplin guru dan staf dianggap sebuah perkara yang sangat pokok dan urgen oleh penulis untuk diketahui karena faktor pemberian bimbingan dan disiplin yang kuatlah yang mampu mengantarkan sekolah tersebut kepuncak kesuksesan. Sehingga menjadi alasan bagi penulis untuk mengetahui bimbingan seperti apa dan disiplin yang bagaimana yang dilakukan Kepala sekolah kepada guru dan stafnya.

Dari gambaran di atas maka penulis menyimpulkan bahwa peran Kepala sekolah adalah perilaku yang dilakukan Kepala sekolah berkaitan dengan tanggungjawab yang dimilikinya kepada warga sekolah dan perilaku tersebut tergambar dari hasil yang nampak dan dilihat oleh orang.

1. **Hakikat Motivasi Kerja Guru**
2. **Deskripsi Motivasi Kerja**

Motivasikerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan dan kerja. Oleh sebab itu, Anoraga mengemukakan motivasi kerja dalam psikologi sebagai pendorong semangat kerja[[18]](#footnote-19).

Menurut Hasibuan, motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, efektif, dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan[[19]](#footnote-20).

Menurut G.R. Terry dalam Hasibuan, motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan.[[20]](#footnote-21)

Menurut As’ad, motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja.[[21]](#footnote-22) Motivasi merupakan pemberian atau penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja secara efektif dan terintegrasi dan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Motivasi kerja merupakan kondisi psikologis yang mendorong seseorang atau pegawai untuk melaksanakan usaha atau kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi maupun tujuan individual.

Motivasi berasal dari kata “Motif” yang dapat diartikan sebagai daya atau kekuatan yang terdapat dalam diri individu atau seseorang untuk melakukan sesuatu. Motif tidak dapat diamati secara langsung tetapi dapat disimpulkan karena adanya sesuatu yang dapat kita saksikan. Setiap kali seseorang itu didorong oleh sesuatu kekuatan dari dalam diri orang itu, kekuatan pendorong inilah yang kita sebut motif. [[22]](#footnote-23)

Oleh karena motivasi ini hanya diketahui dari sesuatu yang dapat kita saksikan sebagai akibat dari adanya suatu reaksi atau perbuatan maka hal ini menimbulkan kerumitan tersendiri dalam menginterpretasikan. Karena interpretasi sangat dipengaruhi oleh subjektivitas orang yang melakukannya, sehingga hasil interpretasi biasanya muncul dengan isi yang bermacam-macam baik yang masih sesuai dengan konteksnya, atau bahkan sama sekali keluar dari konteks.

Usman mengemukakan pandangannya tentang motif sebagai berikut :

Motif adalah daya dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk melakukan sesuatu, atau keadaan seseorang atau organisme yang menyebabkan kesiapannya untuk melalui serangkaian tingkah laku atau perbuatan. Sedangkan motivasi adalah suatu proses untuk menggiatkan motif-motif menjadi perbuatan atau tingkah laku untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan dan mencapai tujuan, atau keadaan dan kesiapan dalam diri individu yang mendorong tingkah lakunya untuk berbuat sesuatu dalam mencapai tujuan tertentu.[[23]](#footnote-24)

Di bawah ini tercantum beberapa definisi atau pengertian motivasi kerja dari sejumlah penulis sebagai berikut:

1. George R. Terry berpendapat “motivasi kerja adalah suatu keinginan dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk bertindak sesuatu”.
2. Dr. Sondan P. Siagian, MPA berpendapat bahwa: “Motivasi kerja merupakan keseluruhan proses pemberian motiv bekerja para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis.
3. Wahjosumadjo menyatakan, “motivasi kerja merupakan suatu prsoses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap kebutuhan persepsi dan kepuasan yang terjadi pada diri seseorang.[[24]](#footnote-25)

Dengan beberapa pengertian di atas, maka dapat disimpulkan motivasi kerja adalah semua kondisi yang memberi dorongan pada diri seseorang atau kelompok untuk bekerja atau berkarya. Baik dorongan tersebut berasal dari diri sendiri yang menyangkut hal-hal yang bersifat lahiriah dan kepentingan untuk mempertahankan diri, dari lingkungan yang lahir sebagai interaksi dengan orang lain, maupun dari dorongan luhur (hati) untuk menghambakan diri pada zat yang maha tinggi, baik dalam ibadah-ibadah khusus, maupun ibadah-ibadah umum (amal sholeh lainnya) yang semuanya tergambar sebagai keinginan, kemauan dalam bekerja sehingga tercapai suatu tujuan.

1. **Deskripsi Guru**

Gurumerupakan faktor dominan dan paling penting dalam pendidikan karena bagi siswa guru sering dijadikan teladan, bahkan menjadi tokoh identifikasi diri. Oleh karena itu, guru seyogiyanya memiliki perilaku dan kemampuan yang memadai untuk mengembangkan siswanya secara utuh. Menurut kamus lengkap bahasa Indonesia guru adalah “orang yang pekerjaannya mengajar”.[[25]](#footnote-26)

Menurut DRS N.A.Ametembun mengemukakan bahwa ”guru adalah semua orang yang berwenang dan bertanggungjawab terhadap pendidikan murid-murid, baik secara individual maupun secara kelompok baik di sekolah maupun di luar sekolah”.[[26]](#footnote-27)

Dalam dunia pendidikan guru adalah “seorang pendidik, pembimbing, pelatih, dan pemimpin yang dapat menciptakan iklim belajar yang menarik, memberi rasa aman, nyaman, dan kondusif dalam kelas”[[27]](#footnote-28). Lebih lanjut menurut Purwanto, guru ialah orang yang pernah memberikan suatu ilmu atau kepandaian tertentu kepada seseorang atau kelompok orang”.[[28]](#footnote-29) Daradjat mengemukakan pendapat bahwa guru adalah “seseorang yang merelakan dirinya menerima dan sebagian memikul tanggungjawab pendidikan yang terpikul di pundak para orang tua.”[[29]](#footnote-30)

Berdasarkan beberapa referensi di atas, maka dapat penulis simpulkan bahwa guru adalah seseorang yang rela mengambil bagian untuk mentransfer ilmu pengetahuan serta kecakapan kecakapn lainnya kepada seseorang atau sekelompok orang dalam proses mendewasakannya sehingga mereka dapat menjadi pribadi atau insan kamil yang memiliki keluasan ilmu dan pengetahuan untuk bekal hidupnya.

1. **Deskripsi Motivasi Kerja Guru**

 Sebagaimana kita ketahui bahwa motivasi merupakan salah satu komponen penting dalam meraih keberhasilan dalam suatu proses pekerjaan. Motivasi inilah yang harus diperhatikan oleh organisasi terhadap para pegawai yang bekerja khususnya dalam hal pemenuhan kebutuhan hidup.

Motivasi adalah salah satu pendorong energi dalam diri sendiri seseorang kedalam bentuk suatu aktivitas nyata untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Malayu S.P. Hasibuan mengemukakan pentingnya motivasi yaitu : “Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.[[30]](#footnote-31)

Beraneka ragam pengertian tentang motivasi yang diberikan oleh para pakar, dan diantaranya Siagian dalam Zulkifli Musthan menjelaskan bahwa :

Motivasi kerja adalah daya pendorong yang menimbulkan seseorang mau dan rela mengarahkan kemampuannya dalam bentuk keahlian dan keterampilan serta waktunya untuk melaksanakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan.[[31]](#footnote-32)

Berdasarkan definisi di atas, dapat dikatakan bahwa faktor utama termotivasinya seseorang dalam bekerja yaitu kebutuhan, dorongan dan tujuan. Kebutuhan merupakan segi pertama yang mendorong motivasi kerja. Dengan terpenuhinya kebutuhan akan mendorong seseorang untuk berbuat/beraktivitas sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan. Seperti Peryataan wiles yang dikutip Bafadal Sarbini mendefinisikan 8 kebutuhan guru, yaitu :

(1) Rasa aman dan hidup layak; (2) kondisi kerja yang menyenangkan; (3) Rasa diikutsertakan; (4) Perlakuan yang jujur dan wajar; (5) Rasa mampu; (6) Pengakuan dan penghargaan; (7) Ikut ambil bagian dalam pembuatan kebijakan sekolah; (8) Kesempatan mengembangkan self respect.[[32]](#footnote-33)

Menurut Gemes, motivasi kerja guru melibatkan dua faktor yaitu :

1. Faktor individual, meliputi kebutuhan (needs), tujuan (goals), sikap (attitudes), kemampuan (abilities),
2. Faktor organisasi meliputi, pembayaran gaji, keamanan pekerjaan sesame pegawai, pengawasan, puji-pujian, dan pekerjaan itu sendiri.[[33]](#footnote-34)

Motivasi kerja dapat timbul dalam diri manusia karena adanya kepuasan terhadap prestasi kerja, adanya tanggungjawab yang besar, adanya keinginan untuk berkembang, pekerjaan itu menyenangkan, dan lain sebagainya. Motivasi dapat pula timbul dari luar diri manusia dan lingkungan kerja.

Kajian tentang motivasi sebenarnya banyak dilakukan oleh para ahli salah satunya adalah Abraham Maslow, seorang pencetus teori motivasi yang terkenal menguraikan bahwa pada dasarnya manusia dimotivasi untuk memuaskan 5 kategori kebutuhan yakni 1) Kebutuhan fisiologis, 2) Kebutuhan keselamatan, 3) Kebutuhan sosial, 4) Kebutuhan penghormatan, 5) Kebutuhan aktualisasi diri. Kelima kebutuhan tersebut diupayakan secara berjenjang, artinya orang mula-mula akan memikirkan kebutuhan fisiologis lebih dahulu. Jika telah terpenuhi maka akan meningkat untuk memenuhi kebutuhan keselamatan, dan seterusnya. Kelima kebutuhan tersebut menjadi kebutuhan dasar setiap manusia.

Motivasi sangat bermanfaat bagi diri seorang individu tidak terkecuali guru karena dengan motivasi, manusia terdorong untuk melakukan sesuatu. Handoko mengatakan bahwa untuk mengetahui kekuatan relative motif-motif yang sedang menguasai seseorang pada umumnya dapat dilihat melalui:

1. Kuatnya kemampuan untuk berbuat
2. Jumlah waktu yang disediakan
3. Kerelaan meninggalkan kewajiban atas tugas yang lain
4. Kerelaan untuk mengeluarkan biaya dalam perbuatan itu
5. Ketekunan dalam mengerjakan tugas dan lain-lain.[[34]](#footnote-35)

Menurut Dimyati dan Mudjiono motivasi sebagai kekuatan mental individu memiliki 2 jenis tingkat kekuatan, yaitu:

1. Motivasi primer adalah motivasi yang didasarkan pada motif-motif dasar, motif dasar tersebut berasal dari segi biologis atau jasmani manusia. Dimyati mengutip pendapat Mc. Dougal bahwa tingkah laku terdiri dari pemikiran tentang tujuan dan perasaan subjektif dan dorongan mencapai kepuasan contoh mencari makan, rasa ingin tahu dan sebagainya.
2. Motivasi sekunder adalah motivasi yang dipelajari, motif ini dikaitkan dengan motif sosial, sikap dan emosi dalam belajar terkait komponen penting seperti afektif, kognitif dan kurasif, sehingga motivasi sekunder dan primer sangat penting dikaitkan oleh siswa dalam usaha pencapaian prestasi belajar[[35]](#footnote-36)

Dari pandangan di atas disimpulkan dengan adanya motivasi seseorang akan mendapatkan kekuatan atau dorongan dari dalam diri untuk melakukan perubahan ke arah tujuan yang telah ditetapkan. Kesediaan seseorang untuk berusaha keras mencapai tujuan organisasi terjadi apabila dilandasi adanya kemampuan berusaha untuk memuaskan kebutuhan individual.

Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan. Motivasi seorang guru untuk bekerja biasanya ditunjukkan oleh aktivitas-aktivitas yang terus menerus dan berorientasi pada tujuan. Jadi yang dimaksud dengan motivasi kerja guru menurut penulis adalah guru yang perilakunya diarahkan pada tujuan organisasi dan aktivitasnya tidak mudah terganggu oleh gangguan-gangguan kecil.

Motivasi kerja guru sangat ditentukan oleh motivatornya. Motivator dimaksud merupakan unsur pendorong bagi setiap individu untuk menimbulkan perilaku motivasi kerja yang memperngaruhi dan mengarahkan kemampuan dalam bentuk keahlian dan keterampilan untuk melaksanakan berbagai kegiatan di sekolah yang telah menjadi tanggungjawabnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dengan demikian konsep motivasi memegang peranan strategis dalam proses pencapaian tujuan organisasi secara efisien dan efektif khususnya kepada para guru di sekolah. Dengan terpenuhinya kebutuhan para guru maka dapat meningkatkan motivasi kerja di lingkungan dimana dia bekerja.

1. **Kajian Relevan**

Berkenaan dengan peran Kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru, ada beberapa penelitian yang telah dilakukan pada tahun 2010, Aprianti Riagga, mahasiswa STAIN Kendari, dalam penelitian skripsinya berjudul *“Kepemimpinan Kepala sekolah dalam Meningkatkan Disiplin Mengajar Guru di SDN 9 Baruga”* dalam kesimpulannya menyatakan bahwa kepemimpinan Kepala sekolah telah membawa pelajaran dan pengalaman yang sangat baik dan berarti bagi guru. Selanjutnya pada tahun 2010, Anita Mustafa Mahasiswa Jurusan Tarbiyah Kendari, dalam penelitiannya berjudul “*Peran Kepala sekolah dalam meningkatkan Kualitas guru di SDN Ambekairi Kec. Unaaha Kab. Konawe”* dalam kesimpulannya menyatakan bahwa penelitian ini merupakan Penelitian Kualitatif Kepala sekolah memiliki Peranan dalam meningkatkan kualitas guru di di SDN Ambekairi Kec. Unaaha Kab. Konawe

Berkenaan permasalahan “Peran Kepala sekolah atau pemimpin memiliki kesamaan, namun latar belakang, lokasi, jenis penelitian, sasaran penelitian berbeda. Dengan demikian jelaslah penelitian yang berjudul *“Peran Kepala sekolah dalam meningkatkan Motivasi Kerja guru di Sekolah Menegah Pertama Negeri 20 Konawe Selatan”* secara keseluruhan tidak memiliki kesamaan dengan penelitian tersebut.

1. Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2005), h. 854 [↑](#footnote-ref-2)
2. Soerjono Soekonto, *Sosiologi Suatu Pengantar*, (Jakarta: Grafindo Persada, 2000), h.269 [↑](#footnote-ref-3)
3. *Ibid* , h..83 [↑](#footnote-ref-4)
4. Made Pidarta, *Pemikiran Tentang Supervisi Pendidikan,* (Jakarta: Bumi Aksara, 1992), h.79 [↑](#footnote-ref-5)
5. Hendiat Soetopo, *Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan,* (Jakarta: Bumi Aksara, 1998), h. 56 [↑](#footnote-ref-6)
6. Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala sekolah,* (Jakarta: PT Raja Grapindo Persada, 1999), h. 94 [↑](#footnote-ref-7)
7. *Ibid,* h. 95-99 [↑](#footnote-ref-8)
8. Ngalim Purwanto, *Manajemen dan Supervisi Pendidikan,* (Bandung: PT Remaja Rosda Karya, 1992), h. 106-110 [↑](#footnote-ref-9)
9. Wahjosumidjo, *Op.cit*, h.123-125 [↑](#footnote-ref-10)
10. *Ibid,* h. 123-125 [↑](#footnote-ref-11)
11. http//www. *Peran Kepala sekolah Sebagai Motivator*, diakses tgl 01/04/2015 [↑](#footnote-ref-12)
12. *Ibid*  [↑](#footnote-ref-13)
13. Wahjosumidjo, *Kepemimpinan dan Motivasi*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1993), h. 98 [↑](#footnote-ref-14)
14. *Ibid,*  h . 99 [↑](#footnote-ref-15)
15. Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia,* (Jakarta: Balai Pustaka, 2000), h. 1107 [↑](#footnote-ref-16)
16. Oteng Sutisna, *Administrasi Pendidikan, Dasar Teoritis Untuk Profesional*, (Bandung: Penerbit Angkasa, 2000), h. 264 [↑](#footnote-ref-17)
17. Ngalim Purwanto, *Op.cit*, h. 119 [↑](#footnote-ref-18)
18. Pandji Anoraga,  *Psikologi Kerja,*  (Jakarta: Rineka Cipta, 1998), h. 35 [↑](#footnote-ref-19)
19. Malayu S.P.Hasibuan, *Organisasi & Motivasi,* (Jakarta: Bumi Aksara, 2004), h. 65 [↑](#footnote-ref-20)
20. *Ibid*, h. 145 [↑](#footnote-ref-21)
21. Moh. As’ad, *Psikologi Industri,* (Jogjakarta: Liberty, 1995), h. 45 [↑](#footnote-ref-22)
22. Sumadi Suryabrata, *Psikologi Pendidikan,* Edisi Kelima, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2006), h. 70 [↑](#footnote-ref-23)
23. Moh. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional,* Edisi Kedua, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 1996), h. 28-29 [↑](#footnote-ref-24)
24. http.//www *Pengertian Motivasi Kerja,* Di akses tgl 01/04/2015 [↑](#footnote-ref-25)
25. Trisno Yowono, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia,* (Surabaya: PT Arkota, 1994), h. 173 [↑](#footnote-ref-26)
26. Syaiful Pajamarah, *Guru dan Anak Didik Dalam Interaksi Edukatif,* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2000), h. 32 [↑](#footnote-ref-27)
27. Asrorun Ni’am Sholeh, *Membangun Profesioanlitas Guru,* (Jakarta: Elsas, 2006), h. 9 [↑](#footnote-ref-28)
28. M. Ngalim Purwanto, *Ilmu Pendidikan Teoritis dan Praktis,* (Bandung: Remaja Rosda Karya, 1994), h. 126 [↑](#footnote-ref-29)
29. Zakiah Darajat dkk, *Ilmu Pendidikan Islam,* (Jakarta: Bumi Aksara, 1992), h. 39 [↑](#footnote-ref-30)
30. Malayu S.P.Hasibuan, *Organisasi & Motivasi,* Jakarta : Bumi Aksara, 2004, hal. 140 [↑](#footnote-ref-31)
31. Zulkifli Musthan, *Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Motivasi Kerja Guru Pada MAN di Sultra*, Makassar : Yayasan Fatiyah, 2004, hal. 24. [↑](#footnote-ref-32)
32. Bafadal Sarbini, *Aplikasi Teori Pengharapan*, http://www.nehdirektur.wordpress.com. diakses, 12 April 2015) [↑](#footnote-ref-33)
33. *Ibid* [↑](#footnote-ref-34)
34. Martin Handoko, *Motivasi Daya Penggerak Tingkah Laku,* (Jogjakarta : Kanisius, 2002), h. 22 [↑](#footnote-ref-35)
35. http//*jenis motivasi*. Di undu tgl 01/04/2015 [↑](#footnote-ref-36)