

BAB II

PERSEPSI GURU TENTANG KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DAN MOTIVASI MENGAJAR GURU

A. Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Kepala Madrasah

1. Persepsi

a. Pengertian Persepsi

Sejak lahir, anak-anak telah mulai belajar berinteraksi dengan lingkungannya secara efektif dan efisien. Interaksi yang efektif dan efisien tersebut tergantung pada kemampuan anak dalam mengeksplorasi dan manipulasi lingkungannya. Dalam berinteraksi dengan lingkungan tersebut senantiasa melibatkan proses pengamatan (*persepsi*).

Persepsi (*perception*) merupakan tahap paling awal dari serangkaian pemrosesan informasi. Persepsi adalah suatu proses penggunaan pengetahuan yang telah dimiliki (yang disimpan di dalam ingatan) untuk mendeteksi atau memperoleh dan menginterpretasikan *stimulus* (rangsangan) yang diterima oleh panca indera, seperti mata, telinga dan hidung.¹ Secara singkat dapat dikatakan persepsi merupakan proses menginterpretasi atau menafsirkan informasi yang diperoleh melalui panca indera.

Bimo Walgito menjelaskan bahwa persepsi merupakan suatu proses yang didahului oleh penginderaan, yaitu proses diterimanya *stimulus* oleh individu melalui alat penerima yaitu alat indera. Namun proses tersebut tidak berhenti sampai disitu saja, pada umumnya *stimulus* tersebut diteruskan oleh saraf ke otak pusat susunan saraf, dan selanjutnya merupakan proses persepsi. Proses persepsi tidak dapat lepas dari proses penginderaan, dan proses penginderaan merupakan proses yang mendahului terjadinya *persepsi*.²

¹ Adang Suherman, *Dasar-dasar Penjakes*, Bandung, Depdiknas, Tahun 1999, hlm 25

² Bimo Walgito, *Pengantar Psikologi Umum*, Andi Offset, Yogyakarta, Tahun 2003, hlm.

Menurut Desideranto dalam Jalaludin Rakhmat mengatakan bahwa persepsi dapat diartikan sebagai pengalaman tentang objek, peristiwa atau hubungan-hubungan yang diperoleh dengan menyimpulkan informasi dan pesan. Atau persepsi ialah memberikan makna pada *stimulus* indrawi (*sensory Stimuli*). Persepsi ditentukan oleh faktor fungsional berasal dari kebutuhan, pengalaman masa lalu dan hal-hal lain yang termasuk apa yang kita sebut faktor personal.³

Konsep Gestal dalam M. Dimiyati Mahmud mengenai persepsi menyatakan bahwa di dalam persepsi kita cenderung untuk menyusun *stimulus-stimulus* sepanjang garis tendensi-tendensi alamiah tertentu yang mungkin berkaitan dengan fungsi menyusun dan mengelompokkan yang terdapat dalam otak.

Dengan berdasar dari berbagai pendapat dari para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa persepsi merupakan proses seseorang dalam mengenali dan memahami suatu objek tertentu, berdasarkan *stimulus* yang ditangkap panca inderanya, sehingga ada kecenderungan perilaku yang ditunjukkan seseorang dalam menanggapi banyak rangsangan, diwarnai oleh persepsinya atas rangsangan tersebut.

Perhatian merupakan pemusatan atau konsentrasi dari seluruh aktivitas individu yang ditujukan pada suatu atau sekumpulan objek. Karena tidak semua objek menjadi perhatian. Maka hanya *stimulus* yang terseleksi lah yang menjadi pusat perhatian. Macam-macam perhatian, yaitu:

- 1) Perhatian *spontan*, yaitu perhatian yang timbul dengan sendirinya (*Spontan*) Jenis perhatian ini erat kaitanya dengan individu.
- 2) Perhatian *tidak spontan*, yaitu perhatian yang timbul dengan sengaja.

Dilihat dari banyaknya objek yang diperhatikan, maka ada perhatian sempit dan ada perhatian luas.

³ **Rahmat, Jalaludin**, *Psikologi Komunikasi*, PT Remaja Rosda Karya, Bandung, Tahun 2001, hlm. 129

- a) Perhatian sempit, yaitu perhatian individu pada suatu waktu hanya dapat memperhatikan sedikit objek.
- b) Perhatian yang luas, yaitu perhatian individu pada suatu waktu dapat memperhatikan banyak objek sekaligus dalam waktu yang sama.⁴

b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Persepsi

Stimulus merupakan salah satu faktor yang berperan dalam persepsi, berkaitan dengan faktor-faktor yang berperan dalam persepsi dapat dikemukakan adanya beberapa faktor:

1) Objek yang dipersepsi

Objek menimbulkan stimulus yang mengenai alat indera atau reseptor. Stimulus dapat datang dari luar individu yang mempersepsi, tetapi juga dapat datang dari diri individu yang bersangkutan yang langsung mengenai syaraf penerima yang bekerja sebagai reseptor. Namun sebagian besar stimulus datang dari luar individu.

2) Alat indera, syaraf, dan pusat susunan syaraf

Alat indera atau reseptor merupakan alat untuk menerima stimulus. Disamping juga harus ada syaraf sensoris sebagai alat untuk meneruskan stimulus yang diterima reseptor ke pusat susunan syaraf, yaitu otak sebagai pusat kesadaran. Sebagai alat untuk mengadakan respon diperlukan syaraf motorik.

3) Perhatian

Untuk menyadari atau untuk mengadakan persepsi diperlukan adanya perhatian sebagai suatu persiapan dalam rangka mengadakan persepsi. Perhatian merupakan pemusatan atau konsentrasi dari seluruh aktivitas individu yang ditujukan kepada suatu atau sekumpulan objek.⁵

⁴ M. Mahmud, Dimiyati, *Psikologi Suatu Pengantar*, Depdikbud, Jakarta, Tahun 2002, hlm. 35

⁵ Bimo Walgito, *Ibid*, hlm. 90

Jadi terjadinya persepsi adalah merupakan proses yang saling beurutan namun dengan kejadian yang singkat, yaitu mulai objek menimbulkan stimulus yang mengenai alat indera atau reseptor, lalu alat indera atau reseptor merupakan alat untuk menerima stimulus, dan kemudian perhatian sebagai suatu persiapan dalam rangka mengadakan persepsi. Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi antara lain:

1) Orang yang mempersepsikan.

Saat individu melihat suatu sasaran dan berusaha menginterpretasi. Interpretasi itu sangat dipengaruhi oleh karakteristik individu yang melihat. Karakteristik individu yang mempengaruhi persepsi adalah sikap, kepribadian, motif, kepentingan, pengalaman masa lalu dan harapan.

2) Objek atau sasaran yang dipersepsikan.

Karakteristik sasaran yang dipersepsi dapat mempengaruhi apa yang dipersepsikan. Individu yang ceria lebih menonjol dalam suatu kelompok daripada individu yang pendiam. Karena sasaran tidak dipahami secara terisolasi maka latar belakang sasaran juga dapat mempengaruhi persepsi seperti kecenderungan kita untuk mengelompokkan hal-hal yang berdekatan dan hal-hal yang mirip dalam satu tempat. Jika dikaitkan dengan persepsi terhadap gaya kepemimpinan maka objek yang dipersepsikan gaya kepemimpinan yang diterapkan atasannya, yang meliputi pemilihan strategi atau gaya pemimpin dalam bertindak, berkomunikasi dan bersikap terhadap bawahannya.

3) Kontek dimana persepsi dibuat.

Kontek dimana kita melihat suatu objek atau peristiwa yang dapat mempengaruhi pemahaman, seperti juga lokasi, cahaya, panas atau sejumlah faktor-faktor situasional lainnya.⁶

Jadi objek atau sasaran yang dipersepsikan, Objek atau sasaran yang dipersepsikan, dan kontek dimana persepsi dibuat inilah yang

⁶ Bimo Walgito, *Ibid*, hlm. 46

merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi, dimana orang yang satu dengan yang lain belum tentu sama persepsinya terhadap salah satu objek. Dan kesimpulan yang disampaikan Bimo Walgito bahwa persepsi seseorang dipengaruhi oleh:

1) Faktor dalam diri individu

Keadaan individu yang mempengaruhi persepsi adalah yang berhubungan dengan kejasmanian dan yang berhubungan dengan segi psikologis (pengalaman, perasaan, kemampuan berfikir, kerangka acuan, dan motivasi)

2) Faktor di luar diri individu

Faktor di luar diri individu meliputi stimulus itu sendiri dan lingkungan dimana persepsi itu berlangsung.⁷

Pengalaman, perasaan, kemampuan berfikir, kerangka acuan, dan motivasi merupakan kondisi psikis dan fisik dari individu yang dapat mempengaruhi persepsi. Karena persepsi merupakan proses yang menyangkut masuknya pesan atau informasi kedalam otak manusia. Melalui persepsi manusia terus menerus mengadakan hubungan dengan lingkungannya.⁸

2. Pengertian Kepemimpinan Kepala Madrasah

Kepemimpinan atau *leadership* mempunyai banyak pengertian yang dapat ditelaah, hal ini tergantung dari sudut pandang para pakar dalam menganalisisnya sehingga dapat menghasilkan sebuah pengertian yang representatif. Kepemimpinan berkaitan dengan masalah kepala madrasah dalam meningkatkan kesempatan, untuk mengadakan pertemuan secara efektif dengan para guru-guru dalam situasi yang kondusif.⁹

Dilihat dari sisi kekuasaan, kepemimpinan adalah aktivitas para pemegang kekuasaan dan membuat keputusan. Dan jika dilihat dari tujuan

⁷ Bimo Walgito, *Ibid*, hlm. 46

⁸ Slameto, *Belajar Dan Faktor-faktor Yang Mempengaruhi*, Jakarta: Rineka Cipta, 2003, hlm. 102

⁹ Mulyasa E, *Manajemen Berbasis Sekolah*, Remaja Rosdakarya, Bandung, Tahun 2006. hlm. 107

yang hendak dicapai, kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi aktivitas kelompok dalam rangka perumusan dan pencapaian tujuan. Kepemimpinan juga dikatakan sebagai langkah pertama yang hasilnya berupa pola interaksi kelompok yang konsisten dan bertujuan menyelesaikan problem-problem yang saling berkaitan.¹⁰

Jika dikembangkan lebih lanjut maka kepemimpinan itu sendiri mempunyai peran dan tujuan untuk:

- Memberikan dan menyajikan berbagai pengertian (*understanding*) mengenai hal-hal yang berkaitan masalah-masalah kepemimpinan
- Memberikan berbagai macam penafsiran serta pendekatan terhadap permasalahan yang berkaitan dengan kepemimpinan (*predicting*)
- Memberikan pengaruh dalam menggunakan berbagai cara dan pendekatan dalam usaha ikut serta menyelesaikan atau memecahkan berbagai persoalan yang timbul berkaitan dengan ruang lingkup kepemimpinan (*influencing*).¹¹

Pengertian lain dari kepemimpinan, bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk menggerakkan, mempengaruhi, memotivasi, mengajak, mengarahkan, menasehati, menyuruh, memerintah, melarang, dan bahkan menghukum (kalau perlu), serta membina dengan maksud agar manusia sebagai media manajemen mau bekerja dalam rangka mencapai tujuan administrasi secara efektif dan efisien.¹²

Kepemimpinan adalah bagian penting dari manajemen, tetapi tidak sama dengan manajemen. Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dipunyai seseorang untuk mempengaruhi orang-orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran.¹³

Dalam tradisi Jawa kepemimpinan sosial yang terkenal dengan istilah *astrabata*, yang berarti delapan prinsip :

¹⁰ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Dan Motivasi*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2001, hlm. 21

¹¹ Wahjosumidjo, *Ibid*, hlm. 12

¹² Mulyasa E, *Ibid*, hlm. 107-108

¹³ Handoko Hani T, *Manajemen*, BPFE Fakultas Ekonomi UGM, Yogyakarta, 2003, hlm. 294-295

a. *Laku Hambeging Kisma*

Maknanya seorang pemimpin yang selalu berbelas kasih dengan siapa saja. Kisma artinya tanah. Tanah tidak mempedulikan siapa saja yang menginjaknya, semua dikasihani. Tanah selalu memperlihatkan jasanya. Walaupun dicangkul, diinjak, dipupuk, dibajak, tetapi malah memberi subur dan menumbuhkan tanaman. Filsafat tanah adalah air tuba dibalas air susu. Keburukan dibalas kebaikan dan keluhuraan.

b. *Laku Hambeging tirta*

Maknanya seorang pemimpin harus adil seperti air yang selalu rata permukaannya. Keadilan yang ditegakkan bisa memberi kecerahan ibarat air yang membersihkan kotoran. Air tidak pernah *emban oyot emban cindhe'* pilih kasih'.

c. *Laku Hambeging Dahana*

Maknanya seorang pemimpin harus tegas seperti api yang sedang membakar. Namun pertimbangannya berdasarkan akal sehat yang bisa dipertanggung-jawabkan sehingga tidak membawa kerusakan di muka bumi.

d. *Laku Hambeging Samirana*

Maknanya seorang pemimpin harus berjiwa teliti di mana saja berada Baik buruk rakyat harus diketahui oleh mata kepala sendiri, tanpa menggantungkan laporan dari bawahan saja. Bawahan cenerung selektif dalam memberi informasi untuk berusaha menyenangkan pimpinan.

e. *Laku Hambeging Samodra*

Maknanya seorang pemimpin harus mempunyai sifat pemaaf sebagaimana samudra raya yang siap menampung apa saja yang hanyut dari daratan. Jiwa samodra mencerminkan pendukung pluralisme dalam hidup bermasyarakat yang berkarakter majemuk.

f. *Laku Hanbeging Surya*

Maknanya seorang pemimpin harus memberi inspirasi pada bawahannya ibarat matahari yang selalu menyinari bumi dan memberi energi pada setiap makhluk.

g. *Laku Hambeging Candra*

Maknanya seorang pemimpin harus penerangan yang menyejukkan seperti bulan bersinar terang benderang namun tidak panas. Bahkan terang bulan tampak indah sekali. Orang desa menyebutnya *puinama sidi*.

h. *Laku Hambeging Kartika*

Maknanya seorang pemimpin harus tetap percaya diri meskipun dalam dirinya ada kekurangan. Ibarat bintang-bintang di angkasa, walaupun ia sangat kecil tapi dengan optimis memancarkan cahyanya, sebagai sumbangan buat kehidupan.¹⁴

Kepemimpinan kepala madrasah tidak hanya mengelola madrasah dalam arti statis, melainkan menggerakkan semua potensi yang berhubungan langsung atau tidak langsung bagi kepentingan proses pembelajaran siswa. Kegagalan kepala madrasah dalam menciptakan kondisi pembelajaran yang efektif dan efisien akan berdampak pada mutu prestasi dan masa depan peserta didik. Semua komunitas madrasah memerlukan bimbingan dan pembinaan dari kepala Madrasah dalam upaya mewujudkan proses belajar yang efektif.¹⁵

3. Teori-teori Kepemimpinan Kepala Madrasah

Dalam perkembangannya teori Kepemimpinan dapat di pelajari dan dianalisa kedalam berbagai pendekatan. Dan berbagai pendekatan untuk memecahkan persoalan kepemimpinan telah dilakukan.

a. Pendekatan sifat kepemimpinan

¹⁴ Purwadi dan Dwiyanto Djok, *Filsafat Jawa*, Panji Pustaka, Yogyakarta, 2009, hlm. 230-231

¹⁵ Danim Sudarwan Dan Suparno, *Manajemen Dan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah*. Rineka Cipta, Jakarta, 2009, hlm. 13

Seorang pemimpin dalam menjalankan tugasnya pasti akan menemui persoalan-persoalan yang harus dapat diselesaikan atau dicahkan, maka pemimpin harus mempunyai sifat-sifat sebagai berikut:

- 1) Kekuatan jasmani yang cukup
- 2) Kekuatan rohani yang cukup
- 3) Semangat untuk mencapai tujuan
- 4) Penuh antusias
- 5) Ramah dan penuh perasaan
- 6) Jujur dan adil
- 7) Memiliki kecakapan teknis
- 8) Dapat mengambil keputusan
- 9) Cerdas
- 10) Mempunyai kecakapan mengajar
- 11) Penuh keyakinan
- 12) Mempunyai keberanian
- 13) Ulet dan tahan uji
- 14) Suka melindungi
- 15) Penuh inisiatif
- 16) Memiliki daya tarik
- 17) Intelegensi tinggi
- 18) Waspada
- 19) Bergairah dalam bekerja
- 20) Bertanggung jawab
- 21) Rendah hati
- 22) Obyektif.

Tentunya sifat-sifat tersebut sangat ideal dan tidak mungkin semua sifat tersebut dimiliki oleh seorang pemimpin, sebagian saja yang dimiliki dan relevan dengan bidang kerja yang dipimpin termasuk kategori baik.¹⁶

¹⁶ Nanang Fattah, *Landasan Manajemen Pendidikan*, PTY Remaja Rosdakarya, Bnadung, 2008 hlm. 90

Pendekatan sifat menyarankan beberapa syarat yang harus dimiliki pemimpin yaitu;

- 1) Kekuatan fisik dan susunan syaraf
- 2) Penghayatan terhadap arah dan tujuan
- 3) Antusiasme
- 4) Keramah tamahan
- 5) Integritas
- 6) Keahlian teknis
- 7) Kemampuan mengambil keputusan
- 8) Intelegensi
- 9) Ketrampilan memimpin
- 10) Kepercayaan

Namun pendekatan sifat nampaknya tidak mampu menjawab berbagai pertanyaan disekitar kepemimpinan. Sebagai contoh, adakah kombinasi optimal dan sifat kepribadian dalam menentukan keberhasilan pemimpin. Apakah sifat-sifat kepribadian itu mampu mengindikasikan kepemimpinan yang potensial. Apakah karakteristik itu dapat dipelajari atau telah ada sejak lahir ? Ketidakkampuan pendekatan ini dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan tersebut menyebabkan banyak kritik yang datang dari berbagai pihak.¹⁷

Jadi dapat disimpulkan bahwa pendekatan sifat kepemimpinan secara tegas lebih banyak menuntut kesempurnaan yang demikian kompleks, sedangkan pada kenyataannya tidaklah diri pemimpin dapat memenuhi banyak kriteria yang diharapkan tersebut.

b. Pendekakatan perilaku

Pendekakatan perilaku memandang bahwa kepemimpinan dapat dipelajari dari pola tingkah laku, dan bukan dari sifat-sifat (*traits*) pemimpin. Alasannya sifat seseorang relatif sukar untuk diidentifikasi.¹⁸

¹⁷ Mulyasa E, *Op.cit*, hlm.109

¹⁸ Nanang Fattah, *Ibid*, hlm. 91

Bagaimana pemimpin berperilaku akan dipengaruhi oleh latar belakang pengetahuan, nilai-nilai dan pengalaman mereka (kekuatan pada diri pemimpin) sebagai contoh, pimpinan yang yakin bahwa kebutuhan perorangan harus dinomorduakan dari pada kebutuhan organisasi, mungkin akan mengambil peran yang sangat efektif (peran perintah) dalam kegiatan para bawahannya.¹⁹

c. Pendekatan Situasional

Pendekatan situasional berpandangan bahwa keefektifan kepemimpinan bergantung pada kecocokan pribadi, tugas, kekuasaan, sikap dan persepsi.²⁰

Pendekatan situasional hampir sama dengan pendekatan perilaku, keduanya menyoroti kepemimpinan dalam situasi tertentu. Dalam hal ini kepemimpinan lebih merupakan sebagai fungsi situasi dari pada sebagai kualitas pribadi, dan merupakan kualitas yang timbul karena interaksi orang orang dalam situasi tertentu.²¹ Ada tiga dimensi dalam situasi yang mempengaruhi yang dapat mempengaruhi kepemimpinan seseorang, yaitu:

1) Hubungan antara pemimpin dengan bawahan

Hubungan ini sangat penting bagi pemimpin, karena hal ini menentukan bagaimana agar pemimpin diterima oleh anak buah.

2) Struktur tugas

Dimensi ini berhubungan seberapa jauh tugas merupakan pekerjaan rutin atau tidak. Apabila struktur tugas cukup jelas maka prestasi setiap orang mudah diawasi, serta tanggung jawab setiap orang lebih pasti.

3) Kekuasaan yang berasal dari organisasi

¹⁹ Nanang Fattah, *Ibid*, hlm. 91

²⁰ Nanang Fattah, *Ibid*, hlm. 95

²¹ Mulyasa E, *Op.Cit*, hlm.112

Dimensi ini menunjukkan sampai sejauh mana pemimpin mendapat kepatuhan anak buahnya, dengan menggunakan kekuasaan yang bersumber dari organisasi.²²

4. Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah

Gaya kepemimpinan adalah cara yang dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya. Gaya kepemimpinan merupakan suatu pola perilaku seseorang pemimpin yang khas pada saat mempengaruhi anak buahnya, apa yang dipilih oleh pemimpin untuk dikerjakan, cara pemimpin bertindak dalam mempengaruhi anggota kelompok, akan membentuk gaya kepemimpinannya.²³

Kepemimpinan harus kuat tetapi fleksibel (*strong but flexible leadership*). Kuat mempunyai arti bahwa seorang pemimpin madrasah (kepala madrasah) harus memiliki pengetahuan, visi, misi, dan wawasan kepemimpinan yang memadai sehingga dapat secara tepat dan akurat mengambil keputusan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang ‘navigator’ dan sekaligus ‘manager’ di madrasah. Sedangkan fleksibel berarti bahwa kepala Madrasah tidak baku, melainkan mampu menyerap dan sekaligus memanfaatkan potensi dan aspirasi yang berkembang untuk menyesuaikan kebijakan maupun strategi yang telah ditetapkan sesuai dengan tuntutan dan kebutuhan masyarakat. *Fleksibel* juga mengandung implikasi bahwa seorang kepala Madrasah harus mampu mencari peluang baik dalam konteks formal maupun informal dan mampu menentukan prioritas kegiatan dalam upaya menunjang pembelajaran di Madrasah.²⁴ Kepala madrasah yang begitu sering dihadap oleh krisis perlu merencanakan langkah-langkah antisipasi masalah secara cermat. Dia perlu merencanakan membentuk tim khusus penanggulangan krisis yang siaga setiap saat. Akses ke institusi-institusi terkait harus dibentuk dan dibina sebaik-baiknya, agar mereka segera datang membantu begitu krisis terjadi. Kepala madrasah dan wakilnya

²² Mulyasa E, *Ibid*, hlm. 113

²³ Mulyasa E, *Ibid*, hlm. 108

²⁴ Hartoyo, *Supervisi Pendidikan*, Pelita Insani, Semarang, 2006, hlm. 22-23

harus tampil sesering mungkin agar mudah dapat dihubungi dan menghubungi bila terjadi situasi yang gawat dan mendesak.²⁵

Gaya kepemimpinan yang tepat untuk diterapkan dalam kematangan anak buah dan kombinasi yang tepat antara perilaku tugas dan perilaku hubungan, adalah sebagai berikut:

1) Gaya Mendikte (*telling*)

Gaya ini diterapkan jika anak buah dalam tingkat kematangan rendah, dan memerlukan petunjuk serta pengawasan yang jelas. Disebut mendikte karena pemimpin dituntut mengatakan apa, bagaimana, kapan, dan dimana tugas dilakukan. Gaya ini menekankan pada tugas, sedangkan hubungan dilakukan hanya sekedarnya saja.

2) Gaya Menjual (*selling*)

Gaya ini diterapkan apabila anak buah dalam taraf rendah sampai moderat. Mereka telah mempunyai kemampuan untuk melakukan tugas, tetapi belum didukung ooleh kemampuan yang memadai. Gaya ini disebut menjual karena pemimpin selalu memberikan petunjuk yang banyak. Dalam tingkatan kematangan anak buah seperti ini, diperlukan tugas serta hibungan yang tinggi agar dapat memelihara dan meningkatkan kemauan yang telah dimiliki.

3) Gaya Melibatkan Diri (*Participating*)

Gaya ini diterapkan apabila tingkat kematangan anak buah berada pada taraf kematangan moderat sampai tinggi. Mereka mempunyai kemampuan tetapi kurang memiliki kemauan kerja dan kepercayaan diri. Gaya ini disebut mengikut sertakan karena pemimpin dan anak buah bersama-sama berperan didalam proses pengambilan keputusan. Dalam kematangan seperti ini, upaya tugas tidak diperlukan, namun upaya hubungan perlu ditingkatkan dengan membuka komunikasi dua arah.

²⁵ Danim Sudarwan Dan Suparno, *Ibid.* hlm. 116-117

4) Gaya Mendelegasikan (*delegating*)

Gaya ini diterapkan jika kemampuan dan kemauan anak buah telah tinggi. Gaya ini disebut mendelegasikan karena anak buah dibiarkan melaksanakan kegiatannya sendiri, melalui pengawasan umum. Hal ini biasa dilakukan apabila anak buah berada pada tingkat kedewasaan yang tinggi. Dalam tingkat kematangan seperti ini upaya tugas hanya diperlukan sekedarnya saja, demikian pula upaya hubungan.²⁶

Dalam kaitanya dengan gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai, perlu dipahami setiap pemimpin bertanggung jawab mengarahkan apa yang baik bagi pegawainya, dan dia sendiri harus berbuat baik. Pemimpin juga harus menjadi contoh, sabar, dan penuh pengertian.

Fungsi pemimpin hendaknya juga diartikan seperti motto Ki Hajar Dewantara: *ing ngarsa sung tuladha, ing madya mangun karsa, tut wuri handayani* (di depan menjadi teladan, ditengah membina kemauan, dan di belakang menjadi pendorong/memberi daya).²⁷

Diingatkan pula dalam hadist berikut:

وَعَنْ تَمِيمِ الدَّارِيِّ رَضِيَ اللهُ عَنْهُ قَالَ: قَالَ صَلَّى اللهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ (أَلَدِّينُ
النَّصِيحَةُ ثَلَاثًا قُلْنَا: لِمَنْ يَا رَسُولَ اللَّهِ؟ قَالَ: لِلَّهِ وَلِكِتَابِهِ وَلِرَسُولِهِ وَلِأُمَّةٍ
الْمُسْلِمِينَ وَعَامَّتِهِمْ) أَخْرَجَهُ مُسْلِمٌ

Dari Tamim al-Daary Radliyallaahu 'anhu bahwa Rasulullah Shallallaahu 'alaihi wa Sallam bersabda: "Agama adalah petunjuk (bagi manusia)" -Beliau mengulangi tiga kali-. Kami bertanya: Untuk siapa wahai Rasulullah?. Beliau bersabda: "(Petunjuk manusia) untuk berbuat

²⁶ Mulyasa E, *Op.Cit*, hlm. 116

²⁷ Mulyasa E, *Op.Cit*, hlm. 118

baik kepada Allah Kitab-Nya Rasul-Nya para pemimpin kaum muslimin dan kepada umat islam pada umumnya." Riwayat Muslim.²⁸

5. Aspek-aspek Kepemimpinan Kepala Madrasah

Kepala madrasah adalah orang yang diberi tugas dan tanggung jawab mengelola sekolah untuk menghimpun, memanfaatkan, dan menggerakkan seluruh potensi madrasah secara optimal untuk mencapai tujuan.

Kepala madrasah termasuk pemimpin akademik, adalah pemain alam berangkat dari masing-masing latar belakang pendidikan, pengetahuan dan pengalaman. Dengan demikian seorang kepala madrasah harus memenuhi aspek-aspek yang berkaitan dengan kepemimpinannya, seperti yang tertuang dalam Permendiknas No. 13 Tahun 2007 tentang standar kepala sekolah/madrasah, maka kepala sekolah/madrasah harus memiliki beberapa kaulifikasi dan kompetensi yang harus dipenuhi, kaulifikasi dan kompetensi tersebut adalah sebagai berikut:

a. Kalifikasi

1) Kualifikasi Umum

- a. Memiliki kualitas akademik sarajana (S1) atau Diploma empat (D4) kependidikan atau non kependidikan pada perguruan tinggi yang terekreditasi.
- b. Pada waktu diangkat kepala sekolah setinggi-tingginya usia 56 tahun
- c. Memiliki pengalaman mengajar sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun menurut jenjang sekolah masing-masing.
- d. Memiliki pangkat serendah-rendahnya III/c bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan bagi non PNS disertakan dengan kepangkatan yang dikeluarkan oleh yayasan atau lembaga yang berwenang.

²⁸ 1431 H/2010 M : Dani Hidayat - rabbany1981@gmail.com HADITS KE-1291

2) Kalifikasi Khusus

Kalifikasi Khusus bagi kepala sekolah / madrasah Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) / Madrasah Aliyah Kejuruan (MAK) adalah sebagai berikut:

- a. Berstatus sebagai guru SMK / MAK
- b. Memiliki sertifikat pendidik sebagai guru SMK / MAK
- c. Memiliki sertifikat kepala SMK / MAK yang diterbitkan oleh lembaga yang ditetapkan oleh pemerintah.

b. Kompetensi

Seorang kepala sekolah / madrasah harus memiliki beberapa kompetensi yang terdiri dari kompetensi kepribadian, kompetensi manajerial, kompetensi kewirausahaan, kompetensi supervisi, dan kompetensi sosial. Kompetensi tersebut adalah sebagai berikut:

1) Kompetensi kepribadian, meliputi:

- a. Berakhlak mulia, mengembangkan budaya dan tradisi akhlak mulia, menjadi teladan akhlak mulia bagi komunikasi sekolah
- b. Memiliki integritas kepribadian sebagai pemimpin
- c. Memiliki keinginan yang kuat dalam mengembangkan diri sebagai kepala sekolah
- d. Bersikap terbuka dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya
- e. Mengendalikan diri dalam menghadapi masalah dalam pekerjaan sebagai kepala sekolah
- f. Memiliki bakat dan minat jabatan sebagai pemimpin pendidikan

2) Kompetensi manajerial, meliputi:

- a. Menyusun perencanaan sekolah untuk berbagai tingkatan perencanaan
- b. Mengembangkan organisasi sekolah sesuai dengan kebutuhan
- c. Meimpin sekolah dalam rangka pendayagunaan sumber daya sekolah secara optimal

- d. Mengelola perubahan dan pengembangan sekolah menuju organisasi pembelajaran yang efektif
- e. Menciptakan budaya iklim sekolah yang kondusif dan inovatif bagi pembelajaran peserta didik
- f. Mengelola guru dan staff dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal
- g. Mengelola sarana dan prasarana sekolah dalam rangka pendayagunaan secara optimal
- h. Mengelola hubungan sekolah dan masyarakat dalam rangka pencarian dukungan, ide, sumber belajar dan pembiayaan sekolah
- i. Mengelola peserta didik dalam rangka penerimaan peserta didik baru, dan penempatan dan pengembangan kapasitas peserta didik
- j. Mengelola mengembangkan kurikulum dan kegiatan pembelajaran sesuai dunia usaha sesuai dengan tujuan pendidikan nasional
- k. Mengelola keuangan sekolah sesuai prinsip pengelolaan yang akuntabel, transparan, dan efisien
- l. Mengelola ketatausahaan sekolah dalam mendukung pencapaian tujuan sekolah
- m. Mengelola unit pelayanan khusus dalam mendukung kegiatan pembelajaran dan kegiatan peserta didik di sekolah
- n. Mengelola sistem informasi sekolah dalam mendukung penyusunan program dan pengambilan keputusan
- o. Memanfaatkan kemajuan teknologi informasi bagi peningkatan pembelajaran dan manajemen sekolah
- p. Melakukan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan program kegiatan sekolah dengan prosedur yang tepat, serta melaksanakan tindak lanjutnya

- 3) Kompetensi kewirausahaan, meliputi:
 - a. Menciptakan inovasi yang berguna bagi pengembangan sekolah
 - b. Bekerja keras untuk mencapai keberhasilan sekolah sebagai organisasi pembelajar yang efektif
 - c. Memiliki motivasi yang kuat untuk sukses dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pemimpin sekolah
 - d. Pantang menyerah dan selalu mencari solusi terbaik dalam menghadapi kendala yang dihadapi sekolah
 - e. Memiliki naluri kewirausahaan dalam mengelola kegiatan produksi jasa sekolah sebagai sumber belajar peserta didik
- 4) Kompetensi supervisi, meliputi:
 - a. Merencanakan program supervisi akademik dalam rangka peningkatan profesionalisme guru
 - b. Melaksanakan supervisi akademik guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik yang tepat
 - c. Menindaklanjuti hasil observasi akademik terhadap guru dalam rangka peningkatan profesionalisme guru
- 5) Kompetensi sosial, meliputi:
 - a. Bekerja sama dengan pihak lain untuk kepentingan sekolah
 - b. Berpartisipasi dalam kegiatan sosial kemasyarakatan
 - c. Memiliki kepekaan sosial terhadap orang atau kelompok lain.²⁹

B. Motivasi Mengajar Guru

1. Pengertian Motivasi Mengajar

Guru adalah orang yang memberi ilmu pengetahuan kepada anak didik.³⁰ Dan mengajar adalah usaha untuk menciptakan sistem lingkungan yang memungkinkan terjadinya proses belajar itu secara optimal.³¹

²⁹ Sumber: Permendiknas Tahun 2007

³⁰ A.Tabrani dkk, *Upaya Meningkatkan Budaya Kinerja Guru Sekolah Dasar*, Inti Media Cipta Nusantara, 2001, hlm. 54

³¹ w Gulo, *Strategi Belajar Mengajar*, Grasindo, Jakarta, 2002, hlm. 8

Sehingga dalam aktifitasnya menjalankan tugas mengajar, guru haruslah mempunyai motivasi yang tinggi, untuk menciptakan sistem lingkungan yang memungkinkan terjadinya proses belajar itu secara optimal.

Motivasi merupakan istilah yang lebih umum menunjuk kepada seluruh proses gerakan, termasuk situasi yang mendorong, dorongan yang timbul dalam diri individu, tingkah laku yang ditimbulkan oleh situasi tersebut dan tujuan atau akhir daripada gerakan atau perbuatan.³²

Disamping itu motivasi juga merupakan dorongan yang timbul pada diri seseorang sadar atau tidak untuk melakukan sesuatu tindakan dengan tujuan atau usaha-usaha yang dapat menyebabkan seorang atau kelompok orang tertentu tergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang ingin dikendaki atau mendapatkan kepuasan dengan perbuatannya.³³ Pengertian lain menyebutkan bahwa motivasi adalah segala sesuatu yang menjadi dorongan tingkah laku yang menuntut atau mendorong orang untuk memenuhi kebutuhan, dan sesuatu yang dijadikan motivasi itu merupakan suatu keputusan yang telah ditetapkan individu sebagai suatu kebutuhan atau tujuan nyata yang ingin dicapai.³⁴

Motivasi dan motif berkaitan erat dengan penghayatan suatu kebutuhan, dorongan untuk memenuhi kebutuhan, bertingkah laku tertentu untuk memenuhi kebutuhan dan pencapaian tujuan untuk memenuhi kebutuhan itu. Kaitan itu tertampung dalam istilah *lingkaran motivasi* yang memiliki tiga dasar, yaitu:

- a. Timbulnya suatu kebutuhan yang dihayati dan dorongan untuk memenuhi kebutuhan itu.
- b. Bertingkah laku tertentu sebagai usaha untuk mencapai tujuan, yaitu terpenuhinya kebutuhan yang dihayati. Tujuan itu dapat dinilai sebagai

³² Wirawan Sarlito S, *Pengantar Psikologi Umum*, Bulan Bintang, Jakarta, Tahun 1992, hlm. 64

³³ Depdikbud, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Penerbit Balai Pustaka, Jakarta, Tahun 1989, hlm. 593

³⁴ Sabri Alisuf M, *Pengantar Psikologi Umum dan perkembangan*, Pedoman Ilmu Jaya, Jakarta, Tahun 1993, hlm. 129

sesuatu yang positif, yang ingin diperoleh, atau dapat dinilai negatif yang ingin dihindari.

- c. Tujuan tercapai, sehingga orang merasa puas dan lega, karena kebutuhan terpenuhi.³⁵

Oleh karena itu motivasi sering disebut sebagai penggerak perilaku (*the energizer of behavior*) ada juga yang menyatakan bahwa motivasi adalah penentu (*determinant*) perilaku. Dengan kata lain motivasi adalah suatu konstruksi teoritis mengenai terjadinya perilaku.³⁶

Dorongan atau motivasi besar maknanya bagi perbuatan belajar seseorang. Tanpa pendorong, kekuatan belajar itu lemah, bahkan mungkin sama sekali tidak dilakukan.³⁷ Sebab motivasi inilah yang mendorong seseorang untuk berdisiplin dan bekerja keras guna mencapai apa yang dicita-citakan.³⁸ Seorang siswa yang memiliki intelegensia cukup tinggi, *mentak* (boleh jadi) gagal karena kekurangan motivasi. Hasil belajar akan menjadi optimal kalau ada motivasi. Jadi motivasi akan senantiasa menentukan intensitas usaha belajar para siswa.³⁹

Mengajar merupakan suatu perbuatan yang memerlukan tanggung jawab moral yang cukup berat. Berhasilnya pendidikan pada siswa sangat bergantung pada pertanggungjawaban guru dalam melaksanakan tugasnya. Zamroni mengatakan “guru adalah kreator proses belajar mengajar”. Ia adalah orang yang akan mengembangkan suasana bebas bagi siswa untuk mengkaji apa yang menarik minatnya, mengekspresikan ide-ide dan kreativitasnya dalam batas-batas norma-norma yang ditegakkan secara konsisten. Dengan demikian dapat dikemukakan bahwa orientasi

³⁵ Tadjab, *Ilmu Jiwa Pendidikan*, Karya Abditama, Surabaya, Tahun 1994, hlm. 101-102

³⁶ Irwanto, dkk, *Psikologi Umum; Buku Panduan Mahasiswa*, Gramedia Pustaka Utama, tahun 1999, hlm. 191

³⁷ Oemar Hamalik, *Metoda Belajar dan Kesulitan-Kesulitan Belajar*, (Bandung : Tarsito, 1983), hlm. 31

³⁸ Justina Anggreini, Hardian Marantika, *Kiat Sukses Dalam Study*, (Bandung : Pionir Jaya, 2003), hlm. 1

³⁹ Sardiman A.M, *op.cit.*, hlm. 84

pengajaran dalam konteks belajar mengajar diarahkan untuk pengembangan aktivitas siswa dalam belajar.⁴⁰

Nasution mengemukakan kegiatan mengajar diartikan sebagai segenap aktivitas kompleks yang dilakukan guru dalam mengorganisasi atau mengatur lingkungan sebaik-baiknya dan menghubungkannya dengan anak sehingga terjadi proses belajar. Dengan demikian proses dan keberhasilan belajar siswa turut ditentukan oleh peran yang dibawakan guru selama interaksi proses belajar mengajar berlangsung.⁴¹

Usman mengemukakan mengajar pada prinsipnya adalah membimbing siswa dalam kegiatan belajar mengajar atau mengandung pengertian bahwa mengajar merupakan suatu usaha mengorganisasi lingkungan dalam hubungannya dengan anak didik dan bahan pengajaran yang menimbulkan terjadinya proses belajar. Pengertian ini mengandung makna bahwa guru dituntut untuk dapat berperan sebagai organisator kegiatan belajar siswa dan juga hendaknya mampu memanfaatkan lingkungan, baik ada di kelas maupun yang ada di luar kelas, yang menunjang terhadap kegiatan belajar mengajar.⁴²

Jadi motivasi mengajar merupakan seluruh proses gerakan, termasuk situasi yang mendorong, dorongan yang timbul dalam diri individu seorang pengajar, dan tingkah laku yang ditimbulkan oleh situasi tersebut dan tujuan atau akhir daripada gerakan atau perbuatan, sebagai usaha untuk menciptakan sistem lingkungan yang memungkinkan terjadinya proses belajar itu secara optimal.

2. Macam-Macam Motivasi Mengajar

Pada dasarnya pengelompokkan motivasi mencakup pembagian motivasi, yaitu antara lain:⁴³

a. Biogenetis

⁴⁰ Zamroni. *Paradigma Pendidikan Masa Depan*. (Yogyakarta: Bigraf Publishing, 2000), hlm. 74

⁴¹ Nasution, S. *Azas-azas Kurikulum*, (Bandung: Jemars, 2002). hlm. 8

⁴² Usman, Moh. Uzer.. *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2004), hlm. 3

⁴³ *Ibid*, hlm. 143

Motivasi ini merupakan motivasi- motivasi yang bersal dari kebutuhan-kebutuhan organisme demi kelanjutan kehidupan secara biologis, sperti lapar, haus dan lain-lain

b. Sosiogenetis

Motivasi ini adalah motivasi yang dipelajari orang dan berasal dari kebudayaan tempat orang itu berada. Motivasi sosiogenetis tidak berkembang dengn sendirinya, tetapi berdasarkan interaksi sosial dengan orang atau hasil kebudayaan orang. Hal ini sesuai dengan kedudukan manusia sebagai makhluk sosial yang senantiasa mendorong individu untuk mengadakan interaksi dengan lingkungan sosial.

c. Theogenetis

Motivasi ini berasal dari interaksi antara manusia dengan Tuhan sperti yang nyata dalam ibadahnya dan dalam kehidupan sehari-hari dimana ia berusaha merealisasikan norma-norma agama tertentu.

Macam-macam motivasi seperti yang telah diuraikan di atas meletakkan manusia kedalam tiga dimensi kehidupan, yaitu; pertama manusia sebagai makhluk yang menuntut pemenuhan kebutuhan pribadinya, kedua manusia sebagai makhluk sosial yang mengharuskan untuk hidup bermasyarakat dalam mewujudkan keperluannya , dan yang ketiga manusia sebagai makhluk yang bertuhan (beragama) yang membutuhkan perlindungan dari yang maha kuasa dan tempat menyerahkan diri sebagai pemenuhan kebutuhan jiwa yang sifatnya sangat naluriah.

Di dalam buku Psikologi belajar yang ditulis oleh Syaiful Bhari Djamarah motivasi terdiri dari dua bagian, yaitu:⁴⁴

a. Motivasi Instrinsik

Yang dimaksud motivasi instrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar,

⁴⁴ Djamarah Bahri Syaifu, *Psikologi Belajar*, Penerbit Reneka Cipta, Jakarta, Tahun. 2008, hlm. 149-151

karena itu dalam diri individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu.

Bila seseorang telah memiliki motivasi intrinsik dalam dirinya, maka secara sadar ia akan melakukan suatu kegiatan yang tidak memerlukan motivasi dari luar dirinya. Seseorang motivasi intrinsik selalu ingin maju dalam belajar. Keinginan itu dilatarbelakangi oleh pemikiran yang positif.

b. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik kebalikan dari motivasi intrinsik yaitu motif-motif yang aktif dan berfungsi karena adanya perangsang dari luar. Motivasi ekstrinsik bukan berarti motivasi yang tidak diperlukan dan tidak baik dalam pendidikan, karena motivasi ini diperlukan agar peserta didik mau belajar.

Guru yang berhasil mengajar adalah guru yang pandai membangkitkan minat anak didik dalam belajar, dengan memanfaatkan motivasi ekstrinsik dalam berbagai bentuknya.⁴⁵

Macam dan jenis motivasi juga dapat dilihat dari berbagai sudut pandang yang lain, yaitu dasar pembentuknya yang meliputi:⁴⁶

- 1) Motif-motif bawaan yaitu motif yang dibawa sejak lahir yaitu motivasi yang ada tanpa dipelajari seperti dorongan untuk makan, minum, beristirahat dan lain sebagainya.
- 2) Motif yang dipelajari. Motif ini sering disebut motif yang disyaratkan sosial, sebab manusia hidup dalam lingkungan sosial. Sehingga motivasi itu terbentuk, contoh : dorongan untuk belajar suatu cabang ilmu dorongan untuk mengajar sesuatu di masyarakat. Dalam hal ini Frandsen mengistilahkan dengan *affiliative needs*. Sebab justru dengan kemampuan berhubungan kerjasama dalam masyarakat tercapai suatu kepuasan diri. Disamping itu Frandsen menambahkan jenis motif ini :

⁴⁵ *Ibid*, hlm. 152

⁴⁶ *Op., Cit.*, hlm 163

- *Cognitive motives*. Menyangkut kepuasan individual yang berada dalam diri manusia dan biasanya berwujud proses dan produk mental. Motif ini sangat primer dalam kegiatan Madrasah, terutama yang berkaitan dengan pengembangan intelektual.
- *Self-expression* (penampilan diri). Yaitu ada keinginan untuk aktualisasi diri, sehingga diperlukan kreatifitas dan imajinasi.
- *Self-enhancement* (kemajuan diri). Yaitu ada keinginan untuk mengembangkan diri untuk kemajuan sesuai dengan perkembangan zaman, sehingga diperlukan sikap berfikir untuk maju.

3. Teori Motivasi

a. Teori Motivasi Higiene

Teori ini dikembangkan oleh Frederick Herzberg, dimana dalam mengembangkan teori kebenaran teorinya Herzberg melakukan penelitian yang bertujuan untuk menemukan jawaban terhadap pertanyaan “apa sesungguhnya yang diinginkan seseorang dari pekerjaannya ?” Timbulnya keinginan terhadap jawaban pertanyaan ini didasarkan pada keyakinan Herzberg, bahwa hubungan seseorang dengan pekerjaannya sangat mendasar dan karena itu sikap seseorang dengan pekerjaannya itu sangat mungkin menentukan keberhasilan dan kegagalannya.⁴⁷

Menurut teori ini motivasi sangat ideal yang dapat merangsang usaha adalah peluang untuk melaksanakan tugas yang lebih membutuhkan keahlian dan peluang untuk mengembangkan kemampuan.⁴⁸

b. Teori Motivasi Drive

Teori Drive didasarkan pada penentu-penentu yang sifatnya biologis, dinyatakan bahwa bila tubuh kekurangan zat tertentu seperti lapar atau haus, maka akan timbul suatu kebutuhan yang jmenciptakan

⁴⁷ Siagian P Sondang, *Teori Motivasi Dan Aplikasinya*, Rineka Cipta, Jakarta, Tahun 2004, hlm 164

⁴⁸ Hasibuan PS Malayu, *Organisasi Dan Motivasi*, Bumi Aksara, Jakarta, Tahun 2006, hlm. 108

ketegangan dalam tubuh (*tention*). Tegangan ini berupa aktifitas neurologis (*eksitasi*) yang meningkat, makin hebat bila kebutuhan segera tidak terpenuhi. Keadaan ini akan mendorong (*drive state*) organisme berperilaku menmgialngkan tegangan, atau mengembalikan keseimbangan dalam tubuh dengan memenuhi kebutuhan tadi.⁴⁹

c. Teori Motivasi Psikoanalitik

Teori ini hampir sama dengan teori instink tetapi lebih ditekankan pada unsur-unsur kejiwaan yang ada pada diri manusia. Bahwa setiap tindakan manusia karena adanya unsur pribadi yakni *Id* dan *Ego*. Motivasi yang ada pada diri setiap orang memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

- 1) Tekun menghadapi tugas (dalam bekerja terus menerus dalam waktu tidak lama, tidak pernah berhenti sebelum selesai)
- 2) Ulet menghadapi kesulitan (tidak lekas putus asa)
- 3) Menunjukkan minat terhadap bermacam-macam masalah untuk orang dewasa
- 4) Lebih senang bekerja mandiri
- 5) Cepat bosan pada tugas-tugas rutin (hal yang bersifat mekanis, berulang-ulang begitu saja, sehingga kurang kreatif)
- 6) Dapat mempertahankan pendapatnya
- 7) Tidak mudah melepaskan hal yang diyakini itu
- 8) Senang mencari dan memecahkan masalah soal-soal.⁵⁰

4. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Mengajar

Dalam memutuskan sesuatu yang hendak dilakukan seseorang tentu mempunyai dorongan motivasi tertentu, faktor-faktor yang menyebabkan pengajar untuk melakukan proses pembelajaran yang baikpun dipengaruhi motivasi tertentu. Pada dasarnya kemauanlah yang menyebabkan seseorang termotivasi, sehingga orang berkemauan melakukan sesuatu dan

⁴⁹ Irwanto, dkk, *Op., Cit*, hlm. 199

⁵⁰ Sudirman AM, *Interaksi Dan Motivasi Belajar (Pedoman Bagi Guru Dan Calon Guru)*, Penerbit Rajawali, Jakarta, 2001, hlm. 28-83

kondisilah yang dikatakan sebagai momen. Kemauan itu terbentuk melalui empat momen, yaitu⁵¹ :

a. Momen Timbulnya Alasan-Alasan

Ketika sedang giat belajar tiba-tiba Ibu memanggil, untuk mengantarkan tamu melihat suatu pertunjukkan. Disini timbul alasan baru: mungkin keinginan untuk menghormati tamu, untuk tidak mengecewakan Ibunya.

b. Momen Pilih

Momen pilih, yaitu keadaan di mana ada alternatif-alternatif, yang mengakibatkan persaingan antara alasan-alasan itu. Di sini orang menimbang-nimbang dari berbagai segi untuk menentukan pilihan, alternatif pilihan mana yang dipilih.⁵²

c. Momen Putusan

Momen perjuangan alasan-alasan terakhir dengan dipilihnya salah satu alternatif, dan ini menjadi satu putusan, ketetapan yang menentukan aktifitas yang akan dilakukan.

d. Momen Terbentuknya Kemauan

Dengan diambilnya suatu keputusan, maka timbullah di dalam batin manusia dorongan untuk bertindak, melakukan keputusan tersebut.⁵³

C. Pengaruh Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Motivasi Mengajar Guru

Dilihat pengertian persepsi yang merupakan suatu proses yang didahului oleh penginderaan, yaitu proses diterimanya *stimulus* oleh individu melalui alat penerima yaitu alat indera, dan pada umumnya *stimulus* tersebut diteruskan oleh saraf ke otak pusat susunan saraf. Maka jika dikaitkan dengan sejauhmana seorang pengajar mempunyai pandangan atau penilaian terhadap kepemimpinan kepala madrasah, ia akan termotivasi untuk berbuat menjadi yang terbaik dalam melakukan tugasnya.

⁵¹ Sardiman A. M., *Ibid*, hlm. 84

⁵² Sumadi Suryabrata, Drs.,BA.,M.A., Ed.S., Ph.D., *Ibid*, hlm. 74

⁵³ Sumadi Suryabrata, Drs.,BA.,M.A., Ed.S., Ph.D., *Ibid*, hlm. 74

Kepala madrasah yang mampu merencanakan, menggerakkan, melaksanakan dan melakukan pengawasan serta evaluasi dengan baik, akan menjadi sumber inspirasi bagi para guru dalam melaksanakan tugas sebagai pengajar. Kepala madrasah akan menjadi sumber motivasi bagi guru dalam mengajar, bila telah memenuhi hal-hal sebagai berikut:

- i. Dapat menjadi teladan yang baik bagi seluruh komponen warga madrasah yang dipimpinnya
- ii. Tepat dan bijak dalam mengambil keputusan serta konsisten dalam melaksanakan keputusan
- iii. Mampu melakukan supervisi yang tepat, dan melakukan evaluasi dengan mengedepankan perubahan kearah yang positif
- iv. Dapat menjadi pengayom dan pembimbing bagi seluruh komponen yang ada dalam lembaga yang dipimpinnya
- v. Selalu mengedepankan tugas dan tanggungjawab sebagai seorang pemimpin.

D. Kajian Pustaka Yang Relevan

Penulis menyadari bahwa penelitian tentang peran kepemimpinan Kepala Madrasah bukanlah merupakan suatu hal yang baru, banyak tulisan-tulisan yang membahas tentang kepemimpinan, karena memang sangat erat kaitannya dengan manajemen, sehingga penulis juga memakai banyak acuan buku yang terkait dengan kepemimpinan. Tulisan-tulisan tersebut diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta, 2009. Buku ini menelaah teladan pemimpin yang sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pemimpin dijadikan panutan dan teladan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahanpun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik, kedisiplinan bawahanpun akan ikut kurang baik. Pemimpin jangan berharap disiplin bawahannya baik, jika dia sendiri kurang disiplin. Pemimpin harus menyadari bahwa

perilakunya akan dicontoh dan diteladani bawahannya. Hal inilah yang mengharuskan pimpinan mempunyai kedisiplinan yang baik agar bawahannya pun mempunyai disiplin yang baik.

2. Pidarta Made, *Manajemen Pendidikan Indonesia*, Rineka Cipta, Jakarta, 2004. Bagian dari buku ini salah satunya memunculkan laporan BP3K yang menyatakan bahwa guru-guru Madrasah Dasar tidak menggunakan alat-alat pelajaran yang sudah ada dengan baik walaupun prestasi mereka cukup baik. Begitu pula dikatakan bahwa hanya 43% guru-guru Madrasah menengah yang cukup disiapkan dalam spesifikasi pelajaran yang mereka ajarkan. Keadaan ini ada kaitannya dengan pendidikan afeksi dan ketrampilan, yang perlu dijadikan bahan pemikiran oleh para manajer Madrasah bersangkutan, dengan segala kemampuannya untuk dapat memberikan solusi bagi guru-guru yang mengalami masalah. Atau lebih luas dapat dikatakan teknik apa yang dipakai oleh para manajer pendidikan agar dapat meningkatkan kualitas masyarakat belajar dan masyarakat ilmiah itu ?
3. Mulyasa E, *Manajemen Berbasis Madrasah*, Rosda Karya, Bandung, 2006. Dalam buku ini di bahas mengenai efektifitas kepemimpinan seseorang dapat dilihat dari beberapa pendekatan, yaitu pendekatan sifat, pendekatan perilaku dan pendekatan situasional. Juga dibahas mengenai kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja, yang mengaitkan tentang peranan kepemimpinan Kepala Madrasah dalam kaitannya dengan pengembangan guru. Prinsip-prinsip dan praktek-praktek kepemimpinan hendaknya dikaitkan dengan peranan kepala Madrasah dan kedudukan pemimpin lainnya yang relevan, dan peranan kepemimpinan khusus yang meliputi hubungannya dengan staf, siswa, orang tua siswa, dan orang-orang lain di luar komuniti tempat Madrasah itu berada. Serta sorotan mengenai tuntutan seorang pemimpin yang harus mampu membangkitkan disiplin, terutama disiplin diri (*self discipline*).

E. Pengajuan Hipotesis

Maksud dari hipotesis penelitian adalah Pernyataan tentatif yang merupakan dugaan atau terkaan apa saja yang kita amati dalam usaha untuk memakainya⁵⁴. Sedangkan menurut Sutrisno Hadi, bahwa hipotesis adalah pernyataan yang masih lemah kebenarannya dan masih harus dibuktikan kenyataannya⁵⁵

Dua pengertian diatas, pada hakekatnya hipotesis merupakan kesimpulan atas kondisi yang masih sementara, namun demikian konklusi yang diambil tidak boleh dilakukan dengan sembarangan.

Berpijak dari uraian di atas, maka dalam penelitian ini penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut : “Ada pengaruh positif antara persepsi guru tentang Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Motivasi Mengajar Guru Di MI NU Ngadiwarno Sukorejo Kendal”

⁵⁴ S. Nasution, Prof.Dr.MA, *Metode Research* (Jakarta: Bumi Aksara, 2003) hal. 39

⁵⁵ Sutrisno Hadi, *Statistik jilid II*, (Yogyakarta: Andi, 2001), hal 257