



PERAN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA GURU DI MTS NEGERI 40 JAKARTA

Guntoro ¹

¹Mts Negeri 40 Jakarta, Jakarta Barat, Indonesia

Info Artikel

Riwayat Artikel:

Diterima 05 Mei 2023

Direvisi 08 Mei 2023

Revisi diterima 20 Mei 2023

Kata Kunci:

Kepala madrasah, motivator,
motivasi kerja, guru

*Head of madrasah, motivator,
work motivation, teacher*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan tentang peran kepala madrasah sebagai motivator dalam meningkatkan motivasi kerja guru, gambaran motivasi kerja guru serta faktor-faktor yang mempengaruhi peran kepala madrasah dalam meningkatkan motivasi kerja guru. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kualitatif, dengan lokasi penelitian pada Mts Negeri 40 Jakarta yang terletak di Kecamatan Kalideres, Kota Jakarta Barat, Provinsi DKI Jakarta. Teknik pengumpulan data dengan wawancara, observasi, dan dokumentasi, dengan teknik analisis data berupa reduksi data, penyajian/display data, dan verifikasi data dengan penarikan kesimpulan. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini menunjukkan bahwa; (i) peran kepala madrasah sebagai motivator, melakukan pengaturan lingkungan kerja yang kondusif, mengatur suasana kerja yang nyaman, penerapan prinsip pemberian penghargaan dan hukuman, dan mendorong guru untuk mengembangkan karier (ii) motivasi kerja guru di Mts Negeri 40 Jakarta tergolong baik, (iii) faktor pendukung peran kepala madrasah dalam meningkatkan motivasi kerja guru di Mts Negeri 40 Jakarta yaitu sarana dan prasarana madrasah, lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan, motivasi dan tanggung jawab yang tinggi, sementara faktor yang menghambat yaitu kebijakan mengenai program pelatihan pengembangan mutu guru yang masih kurang dan suasana dan kondisi politik yang masih mempengaruhi penempatan dan perpindahan guru.

ABSTRACT

This study aims to describe the role of the head of a madrasah as a motivator in increasing teacher work motivation, an overview of teacher work motivation and factors that influence the role of the head of a madrasah in increasing teacher work motivation. The research method used is qualitative research method, with the research location at Mts Negeri 40 Jakarta located in Kalideres District, West Jakarta City, DKI Jakarta Province. Data collection techniques with interviews, observations, and documentation, with data analysis techniques in the form of data reduction, data presentation/display, and data verification by drawing conclusions. The results obtained in this study show that; (i) the role of the head of the madrasah as a motivator, regulating a conducive work environment, regulating a comfortable working atmosphere, applying the principles of rewarding and punishing, and encouraging teachers to develop careers (ii) teacher work motivation at Mts Negeri 40 Jakarta is good, (iii) supporting factors for the role of the head of the madrasah in increasing

teacher motivation at Mts Negeri 40 Jakarta, namely madrasah facilities and infrastructure, A comfortable and pleasant work environment, high motivation and responsibility, while inhibiting factors are policies regarding teacher quality development training programs that are still lacking and political atmosphere and conditions that still affect teacher placement and transfer.

This is an open access article under the [CC BY](#) license.



Penulis Koresponden:

Guntoro
Mts Negeri 40 Jakarta
Kalideres, Jakarta Barat, DKI Jakarta, Indonesia
guntoro40@gmail.com

How to Cite: Guntoro. (2023). Peran Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru di Mts Negeri 40 Jakarta. *Indonesian Journal of Teaching and Learning*, 2(2). 364-373. <https://doi.org/10.56855/intel.v2i2.473>

PENDAHULUAN

Kepala madrasah adalah pemimpin yang sangat berpengaruh dalam mengembangkan pendidikan, haruslah dapat mempertahankan dan meningkatkan kinerja guru dengan memberikan dorongan dan motivasi, karena peran guru sangat penting dalam membantu kepala madrasah untuk pencapaian tujuan pendidikan.

Tugas dan fungsi kepala madrasah tentunya tidak sedikit, salah satunya adalah sebagai motivator yang diartikan sebagai pendorong atau penggerak, yakni bagaimana kepala madrasah dapat mendorong atau menggerakkan bawahannya dalam pemenuhan tugas. Seorang kepala madrasah harus mampu mendorong atau memotivasi bawahannya agar tetap eksis terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Dalam melaksanakan perannya sebagai motivator, tentunya kepala madrasah haruslah memiliki strategi yang tepat untuk dapat meningkatkan motivasi kepada guru dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Peran kepala madrasah memiliki dampak yang besar terhadap motivasi kerja guru dalam proses pengajaran. Kepala madrasah sebagai motivator harus memiliki strategi yang tepat dalam memberikan motivasi kepada bawahannya seperti mengatur lingkungan kerja yang kondusif, mengatur suasana kerja menjadi nyaman dan tenang dan dapat menimbulkan kreatifitas dan ide-ide yang cemerlang dari warga madrasah, memberikan penghargaan bagi semua warga madrasah yang berprestasi dan memeberikan hukuman kepada seluruh warga madrasah yang melanggar aturan yang telah ditetapkan bersama.

Dalam undang-undang nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pasal (1) ayat (1) dinyatakan, "guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarah, melatih, menilai dan mengevaluasi siswa pada jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah." Dengan demikian, guru profesional akan tercermin dalam penampilan pelaksanaan pengabdian tugas dan tanggung jawab.

Menurut Suyanto & Jihad (2013: 6) Seorang guru harus mampu melaksanakan tugasnya secara profesional, dengan selalu berpegang teguh pada etika kerja, merdeka (bebas dari tekanan pihak luar), produktif, efektif, efisien, dan inovatif, serta siap melakukan pelayanan prima berdasarkan pada kaidah ilmu atau teori yang sistematis, kewenangan profesionalisme, pengakuan masyarakat dan kode etik yang regulatif.

Guru sebagai ruh sebuah lembaga pendidikan menurut pandangan penulis adalah yang paling utama keberadaannya. Dalam konteks pendidikan di madrasah karakteristik guru yang profesional selalu tercermin dalam segala aktivitasnya seperti bertanggungjawab dalam tugasnya, selalu mengembangkan potensi yang ada pada dirinya, tepat waktu dalam menjalankan pembelajaran. Kemampuan guru dalam menjalankan tugasnya, tidak terlepas dari faktor kesadaran diri, sikap profesionalisme tingkat pendidikan, skill yang dimiliki, dan perspektif diri yang dibangun sejak berkarir. Tapi dibalik semua itu, terdapat sebuah faktor yang melandasinya yaitu motivasi kerja. Secara ilmiah sudah pasti motivasi sangat berpengaruh terhadap pola tingkah laku seseorang

Meningkatkan motivasi kerja guru dalam sebuah lembaga pendidikan dibutuhkan upaya-upaya kepala madrasah untuk melaksanakan tugas sebagai motivator kepada guru dan tenaga kependidikan dengan tujuan untuk mengembangkan dan meningkatkan mutu madrasah. Untuk itu, seorang kepala madrasah diharapkan mampu mendorong timbulnya kemauan yang kuat dengan penuh semangat dan percaya diri kepada para guru dan tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugasnya masing-masing. Motivasi dapat dimaknai sebagai segala sesuatu yang menjadi pendorong timbulnya suatu tingkah laku. Artinya dengan motivasi, guru mau bekerja keras dengan menyumbangkan segenap kemampuan, pikiran, keterampilan untuk mewujudkan tujuan pendidikan. Adanya tujuan yang jelas dan disadari akan mempengaruhi kebutuhan hal ini akan mendorong timbulnya motivasi.

Pada kenyataannya, peran kepala madrasah dalam meningkatkan motivasi tidak terlepas dari berbagai kendala. Dalam situasi tertentu, motivasi guru dapat meningkat namun pada situasi lainnya mengalami penurunan, hal ini tentunya tidak terlepas dari berbagai faktor yang mempengaruhinya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi peran kepala madrasah dalam meningkatkan motivasi kerja adalah faktor ekstern dan intern. Faktor ekstern antara lain adalah kebijakan yang telah ditetapkan, persyaratan pekerjaan yang harus dipenuhi karyawan, tersedianya sarana dan prasarana yang mendukung pelaksanaan pekerjaan, dan gaya kepemimpinan terhadap bawahannya. Sedangkan faktor intern adalah kemampuan bekerja, semangat kerja, tanggung jawab, rasa kebersamaan dalam kehidupan kelompok, prestasi serta produktivitas kerja.

Faktor lingkungan juga dapat mempengaruhi fungsi dan peran manajerial kepala madrasah. Faktor lingkungan dapat dibagi menjadi komponen interen dan komponen eksteren. Komponen interen mencakup kondisi-kondisi kerja pada umumnya yang dilakukan oleh unsur-unsur luar ke dalam sebuah unit kerja, sedangkan faktor eksteren dapat dibagi menjadi (1) sosial, (2) pemerintahan, (3) ekonomi, dan (4) teknologi.

Faktor lainnya yaitu lingkungan sosial, ekonomi dan politik baik yang kondusif maupun yang kurang kondusif. Berbagai faktor lingkungan sosial, ekonomi, dan politik

tersebut dapat mempengaruhi keberhasilan kepala madrasah dalam melaksanakan perannya. Ketika kepala madrasah ingin meningkatkan motivasi kerja guru yang dipimpinnya, sebagian besar bawahannya memberi dukungan sosial yang positif kepadanya. Selain itu kondisi ekonomi berjalan stabil, dan situasi organisasi yang kondusif tanpa adanya intrik-intrik politik yang merugikan, maka kepala madrasah dapat melakukan perubahan motivasi kerja ke arah yang lebih baik.

Dalam upaya meningkatkan motivasi kerja guru, kepala madrasah sangat penting mengetahui faktor apa yang mendasari guru dalam melakukan suatu pekerjaan. Sebab, seseorang mau bekerja secara maksimal karena adanya faktor pendorong untuk memenuhi kebutuhan, baik itu kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan yang tidak disadari, dalam bentuk materi atau non materi, serta kebutuhan fisik atau rohani.

Sebagai salah satu organisasi pendidikan tingkat menengah Mts Negeri 40 Jakarta Barat selalu berupaya untuk melaksanakan pendidikan melalui usaha memenuhi visi dan misi madrasah yang sejalan dengan tujuan pendidikan nasional. Termasuk dalam hal ini peningkatan motivasi kerja guru agar terdorong dan berbuat dengan segala daya dan upayanya dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai.

Salah satu upaya yang perlu dipertimbangkan adalah mengoptimalkan peran kepala madrasah dalam meningkatkan motivasi kerja guru. Meskipun bukan satu-satunya solusi mengingat aspek motivasi adalah aspek yang kompleks, namun setidaknya kepala madrasah dengan segala kewenangannya dapat berperan dalam meningkatkan motivasi kerja guru dengan melakukan serangkaian rekayasa tertentu.

Adapun penelitian sebelumnya yang berhubungan dengan peran kepala madrasah yang dilakukan oleh Erlinda dengan judul "Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru Madrasah" dengan kesimpulan sebagai berikut:

1. Peran pertama kepala Madrasah adalah sebagai supervisor, supervisi yang digunakan di MI Raudhol Ula menggunakan supervisi klinis, peran kedua kepala madrasah adalah sebagai motivator. Dalam memberikan motivasi kepada guru/PTK kepala madrasah berperan pada tiga fungsi yaitu, fungsi pendorong, fungsi pengarah dan fungsi penggerak. Selain itu kepala madrasah berusaha mendorong dengan melalui pendekatan keagamaan dengan cara menanamkan sikap spiritual dengan memberikan contoh atau teladan yang baik kepada guru/PTK yang ada di MI Raudhol Ula.
2. Motivasi kerja guru di MI Raudhol Ula dipengaruhi lima hirarki kebutuhan yaitu pertama, kebutuhan Fisiologikal, kedua kebutuhan keselamatan, ketiga kebutuhan berkelompok, keempat kebutuhan penghargaan, dan kelima pemberian kompensasi.
3. Peran kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan motivasi kerja guru di MI Raudhol Ula dengan menggunakan pendekatan humanistik lebih keteknis langsung ke guru, sedangkan secara professional lebih keteknis pekerjaan.

METODOLOGI

Jenis penelitian ini digolongkan dalam penelitian deskripsi kualitatif yang merupakan penelitian yang bermaksud memahami fenomena tetang apa yang dialami

oleh subjek peneliti seperti perilaku, persepsi, motivasi, dan tindakan secara holistik. Dapat pula berarti penelitian yang menggambarkan keadaan secara menyeluruh baik itu lingkungan, manusia, dan proses kerja sebagaimana adanya. Penelitian kualitatif adalah suatu penelitian yang ditujukan untuk mendeskripsikan dan menganalisis fenomena, peristiwa, aktivitas sosial, sikap, kepercayaan, persepsi, pemikiran orang secara individual maupun kelompok (Sukmadinata A. S, (2017: 60)

Bentuk data dalam penelitian ini berupa deskripsi peran kepala madrasah dalam meningkatkan motivasi kerja guru, gambaran motivasi kerja guru, dan faktor-faktor yang mempengaruhi peran kepala madrasah dalam meningkatkan motivasi kerja guru. Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data langsung dari 1 orang kepala madrasah (GR) dan 7 orang guru dengan inisial masing-masing LM, SR, RF, RD, NY, NS, dan SB di Mts Negeri 40 Jakarta Barat. Teknik pengumpulan data penelitian ini yaitu wawancara, observasi dan dokumentasi, data yang diperoleh kemudian dianalisis dengan menggunakan teknik analisis data yang mengacu pada teori Miles dan Huberman (1992:16) yakni terdiri dari tiga alur kegiatan yang terjadi secara bersamaan yakni Reduksi data, Penyajian data, penarikan kesimpulan/verifikasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Peran Kepala madrasah dalam meningkatkan motivasi kerja guru

Kepala madrasah mempunyai tanggungjawab membantu guru, memberikan dorongan agar dapat bekerja secara optimal, salah satu peran kepala madrasah sebagai pemimpin adalah peran sebagai motivator. Untuk itu seorang kepala madrasah dituntut untuk mempunyai berbagai cara dan teknik dalam memotivasi guru terutama dalam hubungannya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, suasana kerja yang nyaman, penerapan pemberian penghargaan dan hukuman, serta mendorong guru untuk mengembangkan karier di madrasah.

Sebagai motivator kepala madrasah harus mampu menciptakan suasana yang dapat membuat bawahannya untuk tetap memiliki semangat dalam menjalankan tugas dan fungsinya, mampu mengatur lingkungan kerja fisik maupun non fisik, menerapkan prinsip pemberian penghargaan dan hukuman, menciptakan hubungan kerja yang demokratis, harmonis, dan dinamis diantara guru.

Hendarman & Rohanim (2018: 27) mengatakan bahwa sebagai motivator secara sederhana berarti kepala madrasah diharapkan mampu memberi dorongan agar seluruh komponen pendidikan dapat berkembang secara professional, yaitu dengan kemampuan mengatur lingkungan kerja/fisik, mengatur suasana kerja (non fisik), dan kemampuan menerapkan prinsip penghargaan dan hukuman.

Dalam penelitian ini peran kepala madrasah dalam meningkatkan motivasi kerja guru pada Mts Negeri 40 Jakarta dilihat dari aspek: kemampuan mengatur lingkungan kerja/fisik, kemampuan menciptakan suasana kerja yang nyaman (non fisik), kemampuan menerapkan prinsip penghargaan dan hukuman/sanksi, dan mendorong guru untuk mengembangkan karier

Pertama, Menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Kepala Mts Negeri 40 Jakarta dalam menjalankan peran sebagai motivator berupaya menciptakan lingkungan

kerja yang baik, menjaga kebersihan tempat kerja seperti memberi himbauan yang melibatkan partisipasi karyawan, guru dan siswa untuk selalu menjaga lingkungan madrasah, menggalakkan gerakan 5K agar tetap rapi dan bersih, sehingga kegiatan belajar mengajar terasa nyaman dan kondusif, kepala madrasah juga dalam memenuhi fasilitas kerja disesuaikan dengan kebutuhan yang mendukung pekerjaan guru di madrasah seperti melengkapi sarana madrasah dengan fasilitas jaringan internet/wifi, memprogramkan pengadaan peralatan yang dibutuhkan oleh guru dalam bekerja seperti komputer, printer, melakukan pengembangan dan pemeliharaan lingkungan fisik madrasah agar tetap bersih, aman, dan tertib.

Kepala Mts Negeri 40 Jakarta dalam menjaga keutuhan sarana prasarana madrasah melakukan pengecekan sarana dan prasarana secara berkala, melakukan pemeliharaan dan perawatan fasilitas madrasah, memberikan himbauan kepada seluruh warga madrasah untuk merawat dan menjaga sarana dan prasarana tersebut agar tidak cepat rusak. Untuk pemeliharaan bersifat rusak sedang dan rusak ringan kepala madrasah langsung mengusulkan untuk dilakukan rehabilitasi.

Sebagai Kepala Mts Negeri 40 Jakarta dalam melakukan pengaturan lingkungan kerja guru, melakukan pertimbangan terhadap tuntutan pengelolaan peralatan kerja guru, penempatan peralatan kerja seperti letak komputer, printer termasuk susunan meja dan kursi guru dalam ruangan hal ini menjadi pertimbangan kepala madrasah agar para guru dapat lebih leluasa bergerak dan berkomunikasi dengan guru lain.

Kedua, Menciptakan suasana kerja yang nyaman. Kepala Mts Negeri 40 Jakarta dalam menjalankan peran sebagai motivator dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman kepala madrasah membuka ruang kepada guru untuk saling berbagi ide, terbuka, sangat menghargai masukan dan pendapat guru. Dalam menciptakan suasana kerja yang nyaman kepala madrasah melakukan pendekatan terhadap guru dengan menumbuhkan rasa kebersamaan, meningkatkan komunikasi dengan guru, menghargai guru, menyapa dengan kabar yang baik kepada seluruh warga madrasah dengan rasa kekeluargaan, membuka peluang kepada guru untuk memberikan masukan berupa pemikiran, dan gagasan untuk perbaikan madrasah.

Ketiga, Menerapkan pemberian penghargaan dan sanksi. Kepala Mts Negeri 40 Jakarta memberikan penghargaan kepada guru dengan cara memberikan apresiasi kepada guru yang bersangkutan yang disampaikan pada saat rapat evaluasi di madrasah, kepala madrasah juga memberikan cendramata kepada guru dan staf berupa kain batik atau pakaian seragam lainnya, hal ini dilakukan dengan harapan adanya perubahan perilaku peningkatan kinerja guru di madrasah. Kepala madrasah juga melakukan evaluasi kinerja kepada seluruh warga madrasah dan bila menemukan adanya pegawai atau guru yang kurang disiplin kepala madrasah memberikan nasehat serta peringatan, namun jika belum ada perubahan, maka kepala madrasah mengeluarkan surat teguran bila dianggap perlu.

Keempat, Mendorong guru untuk mengembangkan karier. Kepala Mts Negeri 40 Jakarta dalam menunjang pengembangan karier guru di madrasah kepala madrasah senantiasa selalu memberikan informasi-informasi terbaru terkait dengan pengembangan karier guru seperti periode kenaikan pangkat, kegiatan workshop,

memberikan kesempatan kepada guru untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan oleh lembaga-lembaga di luar madrasah, memberikan promosi tugas-tugas tambahan kepada guru seperti menjadi pembina pada kegiatan-kegiatan ekstrakurikuler di madrasah, sebagai guru inti, dan wakil kepala madrasah.

Gambaran Motivasi kerja guru Mts Negeri 40 Jakarta

Motivasi kerja guru adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya yang nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan demikian motivasi kerja guru merupakan faktor yang paling penting dalam menjalankan sebuah madrasah, motivasi kerja guru sangat mempengaruhi hasil dari proses yang dilakukan di madrasah.

Dengan demikian motivasi adalah sesuatu keinginan yang terdapat dalam diri setiap manusia atau individu yang dapat dipengaruhi dari dalam diri manusia itu sendiri atau berasal dari sejumlah kekuatan luar, yang dapat mempengaruhi hasil kerja/kinerjanya. Besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan. Perbedaan motivasi kerja bagi seseorang guru biasanya tercermin dalam berbagai kegiatan dan bahkan prestasi yang dicapainya.

Gambaran motivasi kerja dalam penelitian ini dapat diketahui dengan indikator sebagai berikut: (1) Tanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya, (2) pengembangan diri, dan (3) kemandirian guru. Berdasarkan hasil wawancara dan analisis diperoleh gambaran motivasi guru

a. Tanggungjawab dalam melaksanakan tugasnya

Dari hasil penelitian, dapat dijelaskan bahwa guru di Mts Negeri 40 Jakarta, memiliki motivasi yang tinggi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya baik sebagai pengajar dan pendidik di kelas maupun sebagai pembina kegiatan ekstrakurikuler di madrasah. Hal ini dapat dilihat dari data kehadiran dapat diperoleh bahwa tingkat kehadiran dan ketepatan waktu guru dalam menjalankan tugas mengajar dalam kelas cukup tinggi, secara umum para guru selalu berupaya untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan selalu hadir tepat waktu masuk dalam kelas, keaktifan guru selain memberikan pembelajaran di dalam kelas secara langsung, mereka juga memberikan layanan bimbingan khusus dalam bidang keterampilan, kesenian, olahraga, dan kecakapan peserta didik yang merupakan kegiatan ekstrakurikuler yang telah menjadi kegiatan rutin dilakukan setiap akhir pekan di lingkungan madrasah.

Kegiatan ekstrakurikuler ini dapat berjalan dengan baik dan sesuai dengan program kegiatan madrasah, ini tidak terlepas dari guru-guru yang terlibat menjalankan seluruh program bimbingan dengan penuh rasa tanggung jawab, komitmen, dan loyalitas dalam melayani dan membimbing peserta didik, selain dari ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas mengajar dan bimbingan ekstrakurikuler, guru pada Mts Negeri 40 Jakarta juga sangat aktif dalam kegiatan - kegiatan rapat yang dilaksanakan di madrasah, terutama pada rapat pembahasan rencana kegiatan dan anggaran, serta rapat penentuan kenaikan kelas atau kelulusan peserta didik.

b. Pengembangan diri

Guru di Mts Negeri 40 Jakarta juga sepenuhnya menyadari bahwa kemampuan dalam mengajar tidak boleh terlepas dari kemampuan menguasai teknologi informasi dalam menunjang proses penyusunan administrasi pembelajaran sampai dengan proses pembelajaran. Pengembangan diri merupakan pengembangan segala potensi yang ada pada diri sendiri, dalam usaha meningkatkan potensi berpikir dan prakarsa serta meningkatkan kapasitas intelektual yang diperoleh dengan jalan melakukan berbagai aktivitas.

Hal ini mendorong guru-guru yang ada di Mts Negeri 40 Jakarta untuk mengembangkan diri seperti mengikuti kegiatan-kegiatan kolektif guru, melakukan pertemuan ilmiah, atau kegiatan bersama dengan tujuan untuk meningkatkan kapasitas guru, seperti lokakarya, atau kegiatan musyawarah guru mata pelajaran (MGMP) yang diselenggarakan oleh lembaga profesi guru.

Gambaran motivasi kerja guru pada Mts Negeri 40 Jakarta dalam upaya pengembangan diri dilakukan melalui pelatihan - pelatihan guru untuk peningkatan profesionalisme yang diselenggarakan oleh instansi terkait. Sebagian besar guru termotivasi untuk mengikuti pelatihan, seperti mengikuti pendidikan penyiapan calon kepala madrasah.

Dari hasil penelitian ini juga diperoleh informasi bahwa motivasi guru di Mts Negeri 40 Jakarta dalam upaya untuk meningkatkan kualifikasi pendidikan masih sangat kurang, namun guru lebih terdorong untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan dalam rangka meningkatkan kemampuan profesionalisme dan penjenjangan karier.

c. Kemandirian dalam menyelesaikan pekerjaan

Kemandirian guru di Mts Negeri 40 Jakarta dapat dikategorikan baik, kemandirian guru dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya secara mandiri, mampu menyelesaikan pekerjaan yang menantang, berinisiatif dan kreatifitas dengan kondisi pekerjaan yang rumit, mampu mengambil sikap serta menyelesaikan permasalahan yang dihadapi dalam situasi apapun, namun tidak dapat dipungkiri bahwa sebagian guru juga masih memiliki keterbatasan dalam melakukan pekerjaan dan masih memerlukan bantuan dari guru lain, hal ini disebabkan karena faktor usia dan kemampuan guru dalam menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi yang masih kurang.

Kemandirian guru di Mts Negeri 40 Jakarta tergambarkan dalam kemampuan dalam kesadaran diri melaksanakan pembelajaran di kelas, tekun dalam dalam pekerjaannya, memiliki ketelitian dalam melaksanakan pekerjaan. Guru juga selalu berusaha melaksanakan tugas dengan penuh kesabaran walaupun pekerjaan itu butuh waktu untuk menyelesaikannya, hal ini didasarkan pada adanya dorongan untuk tidak bergantung kepada orang lain dalam memenuhi kebutuhannya, adanya keinginan untuk eksis dan mendapatkan pengakuan diri akan kemampuan untuk berdikari dan bertanggung jawab atas semua pekerjaan yang dibebankan padanya.

Faktor Pendukung dan Faktor Penghambat Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru di Mts Negeri 40 Jakarta.

Tinggi rendahnya motivasi kerja seorang guru tentunya tidak terlepas dari faktor apa yang mempengaruhinya, ada dua faktor yang mempengaruhi sehingga seseorang terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan baik.

Terry (1991:25) menyatakan bahwa “faktor lingkungan berpengaruh terhadap fungsi-fungsi manajerial. Faktor lingkungan dapat dibagi menjadi komponen interen dan komponen eksteren. Komponen interen mencakup kondisi-kondisi kerja pada umumnya yang dilakukan oleh unsur-unsur luar ke dalam sebuah unit kerja, sedangkan faktor eksteren dapat dibagi menjadi (1) sosial, (2) pemerintahan, (3) ekonomi, dan (4) teknologi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi peran kepala madrasah dalam meningkatkan motivasi kerja guru di Mts Negeri 40 Jakarta, faktor-faktor ini dibagi atas dua bagian yakni faktor pendukung dan faktor penghambat peran kepala madrasah dalam meningkatkan motivasi kerja guru di Mts Negeri 40 Jakarta.

a. Faktor pendukung kepala madrasah dalam upaya meningkatkan motivasi kerja guru

Faktor pendukung dalam meningkatkan motivasi kerja guru dapat diasumsikan bahwa faktor-faktor yang dapat menjadi daya dorong untuk melakukan sesuatu pekerjaan dengan baik, baik dari faktor intrinsik/dari dalam diri maupun faktor ekstrinsik/dari luar.

Dalam penelitian ini diperoleh informasi tentang faktor pendukung peran kepala madrasah dalam meningkatkan motivasi kerja guru antara lain yang menjadi faktor pendukung adalah ketersediaan sarana dan prasarana madrasah, jaringan internet, lingkungan kerja yang nyaman, adanya apresiasi/pujian kepala madrasah kepada guru yang memiliki kinerja yang baik, adanya tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas.

Faktor pendukung yang lain adalah komunikasi antara guru dengan guru, guru dengan kepala madrasah terjalin dengan baik, sehingga kepala madrasah dalam menyampaikan informasi dapat diterima dengan baik oleh guru dan pegawai di madrasah, sebagaimana hasil observasi di Mts Negeri 40 Jakarta, peneliti dapat melihat komunikasi antara guru dengan guru, antara guru dengan kepala madrasah terjalin secara efektif, saling pengertian sehingga menciptakan suasana madrasah yang kondusif.

b. Faktor penghambat peran kepala madrasah dalam upaya meningkatkan motivasi kerja guru

Faktor penghambat dapat diasumsikan bahwa faktor-faktor penyebab kurangnya daya dorong seseorang untuk melakukan sesuatu pekerjaan dengan baik, hal ini juga dapat timbul dari dalam diri seseorang atau intrinsik maupun dari luar diri atau ekstrinsik.

Dalam upaya meningkatkan motivasi kerja guru di Mts Negeri 40 Jakarta diketahui ada beberapa faktor penghambat yang bersumber dari dalam diri seorang guru antara lain, keinginan untuk maju dalam hal menyesuaikan diri dengan teknologi, kurangnya keinginan untuk mengembangkan potensi diri yang dimiliki, terutama bagi

guru yang memiliki masa kerja menjelang masa pensiun, serta faktor dari luar diantaranya kurangnya kebijakan program pelatihan peningkatan mutu guru dan kegiatan pengembangan karier guru seperti pelaksanaan seleksi calon kepala madrasah, kondisi politik di daerah yang mana masih kental mempengaruhi kebijakan-kebijakan penempatan tenaga pendidik, belum lagi kondisi perpindahan pegawai/guru yang tidak searah dukungan dengan pemangku kebijakan baik sebelum dan pasca pemilu.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian penulis dapat menarik kesimpulan tentang Peran Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru di Mts Negeri 40 Jakarta Kabupaten Mamuju, meliputi: Pertama, Peran kepala Madrasah dalam meningkatkan motivasi kerja guru cukup baik kepala Madrasah telah melakukan inovasi seperti: (a) menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, (b) menciptakan suasana kerja yang nyaman, (c) Penerapan pemberian penghargaan dan pemberian sanksi kepada guru, dan (d) mendorong guru untuk mengembangkan karier di Madrasah .

Kedua, Gambaran motivasi kerja guru di Mts Negeri 40 Jakarta memiliki motivasi kerja yang tinggi, hal ini terlihat dalam: (a) tanggungjawab guru dalam melaksanakan tugas-tugas pokok dan tugas tambahan yang diberikan, (b) pengembangan diri guru melalui kegiatan ilmiah, workshop pengembangan pembelajaran, kegiatan kolektif guru lainnya, (c) kemandirian guru dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Ketiga, Faktor yang mempengaruhi peran kepala Madrasah dalam meningkatkan motivasi kerja di Mts Negeri 40 Jakarta, yaitu;

- Faktor yang mendukung dalam meningkatkan motivasi kerja guru di Mts Negeri 40 Jakarta antara lain ketersediaan sarana dan prasarana Madrasah yang memadai, jaringan internet, lingkungan kerja yang nyaman, komunikasi yang baik antara sesama guru, adanya apresiasi/pujian kepala Madrasah kepada guru.
- Faktor penghambat peningkatan motivasi kerja guru di Mts Negeri 40 Jakarta yaitu; keinginan untuk maju dalam hal menyesuaikan diri dengan teknologi, kurangnya keinginan untuk mengembangkan potensi yang dimiliki, kebijakan pelaksanaan program peningkatan mutu yang masih kurang, dan situasi dan kondisi politik yang masih kental mempengaruhi kebijakan penempatan dan mutasi guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Hendarman & Rohanim. 2018. Kepala Sekolah Sebagai Manajer Teori dan Praktek. Bandung, Remaja Rosdakarya
- Miles & Huberman. 1992. Analiss Data Kualitatif. Jakarta. UI Press
- Mulyasa, E. 2009. Menjadi Kepala Sekolah Profesional. Bandung. Remaja Rosdakarya.
- Sukmadinata. N. S. 2017. Metode Penelitian Pendidikan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Suyatno & Jihad A. 2013. Menjadi Guru Profesional Strategi Meningkatkan Kualifikasi dan Kualitas Guru di Era Global. Jakarta, Esensi Erlangga Group
- Terry. G. R 1991. Prinsip-prinsip Manajemen. Jakarta, Bumi Aksara
- Uno, H. B. 2011. Teori Motivasi dan Pengukurannya Analisis di Bidang Pendidikan. Jakarta, Bumi Aksara