

MOTIVASI KERJA PENDIDIK DALAM MENINGKATKAN MANAJEMEN LEMBAGA PENDIDIKAN DASAR

Tasrim Tasrim ; Elihami Elihami

*STKIP Muhammadiyah Enrekang, Jalan Jend. Sudirman No. 17
Kab. Enrekang*

ABSTRAK. Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif yang terdiri dari lima kelompok dengan perlakuan yang berbeda. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) Hasil manajemen pendidik dalam meningkatkan motivasi kerja pendidik (2) Hasil kinerja pendidik yang diajar menggunakan pembelajaran kontekstual, (3) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pendidik dalam mengelola lembaga pendidikan dasar. Populasi penelitian ini adalah guru kelas pendidikan dasar pada semester genap tahun ajaran 2018/2019 dan dipilih 30 pendidik sebagai sampel dengan metode *cluster purposive random sampling*. Data penelitian dianalisis menggunakan teknik analisis statistika deskriptif dan inferensial. Hasil analisis statistika deskriptif sebagai berikut: (1) Hasil kinerja pendidik menggunakan pendekatan kontekstual dalam meningkatkan motivasi kerja yang berada pada kategori tinggi dengan rata-rata adalah 75.50 dengan standar deviasi adalah 4,50 dari skor maksimal 100. Observasi menunjukkan, ada beberapa faktor yang membuat motivasi pendidik dalam meningkatkan kinerjanya yakni sekolah merdeka, murid merdeka, manajemen berbasis CTL.

Kata kunci: Motivasi kerja, Pembelajaran Kontekstual, manajemen

PENDAHULUAN

Manusia adalah makhluk individu dan makhluk social. Dalam hubungannya dengan manusia sebagai makhluk social, terkandung suatu maksud bahwa manusia bagaimanapun juga tidak dapat terlepas dari individu yang lain. Secara kodrati manusia akan selalu hidup bersama. Hidup bersama antar manusia akan berlangsung dalam berbagai bentuk komunikasi dan situasi.

Motivasi menyangkut soal perilaku manusia dan merupakan elemen vital didalam menejmen termasuk dalam lembaga pendidikan. Motivasi dapat diartikan sebagai mengusahakan supaya seseorang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan semangat karena ia ingin melaksanakannya. Sebagaimana Sabda Rasulullah SAW, yang artinya : “ Bekerjalah sebagaimana seseorang yang menyangka tidak akan mati selamanya.

Dan berhati-hatilah sebagaimana orang yang akan mati esok. “ (HR.Baihaqi).

Manusia memiliki motivasi yang berbeda , tergantung dari banyak faktor seperti kepribadian, ambisi, pendidikan dan usia. Motivasi diri sendiri timbul dari keinginan yang mendalam untuk mencapai tujuan – tujuan tertentu apa pun halangan yang harus diatasinya.

Motivasi dapat juga dikatakan serangkaian usaha untuk menyediakan kondisi – kondisi tertentu , sehingga seseorang itu mau dan ingin melakukan sesuatu, dan bila ia tidak suka, maka akan berusaha untuk meniadakan atau mengelakkan perasaan tidak suka itu. Jadi motivasi itu dapat dirangsang dari luar tetapi motivasi itu tumbuh didalam diri seseorang.

Pembahasan dan Hasil Penelitian

Kata Motivasi berasal dari kata Motive atau dalam bahasa Inggris *motivation* yang berarti dorongan untuk berbuat atau sesuatu yang mendorong orang berbuat. Kinerja adalah prestasi kerja, hasil kerja atau unjuk kerja. Menurut Vroom bahwa kemampuan melaksanakan tugas atau kinerja (*performance*) adalah sesuatu hal yang dapat meningkatkan fungsi motivasi secara terus menerus. Sebaliknya kinerja itu pada dasarnya adalah hasil perkalian antara kemampuan dan motivasi. Dengan demikian terdapat kaitan yang erat dan saling mempengaruhi antara motivasi atau dorongan untuk berbuat sesuatu seseorang dengan kinerja yang dihasilkan.

Carver and Sergiovanni (1969, p 158) menyatakan bahwa kinerja merupakan tindakan yang menunjukkan bahwa dia adalah anggota kelompok. Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa kinerja menunjuk (*mengacu*) pada perbuatan atau tingkah laku seseorang di dalam suatu kelompok (*organisasi*). Brown (1980;27) mengemukakan bahwa kinerja adalah manifestasi konkret dan dapat diobservasi secara terbuka atau realisasi suatu kompetensi. Juga pendapat yang senada dikemukakan oleh Catania (1992, p 387) yang menyatakan bahwa kinerja sebagai perilaku (*tingkah laku*), biasanya berlangsung dalam kurun waktu yang lama. Sebagai bidang tersendiri, kinerja telah dianggap sebagai petunjuk bagi bidang lain (*belajar*). Menurut Suharsimi Arikunto (1993, p 23) mengatakan kinerja merupakan terjemahan dari kata penampilan, berarti sesuatu yang dapat diamati oleh orang lain.

Dari beberapa pengertian kinerja di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja diungkapkan dalam kalimat yang berbeda-beda, bukan berarti saling bertentangan, melainkan saling melengkapi. Menurut penulis, kinerja adalah kemampuan dalam melaksanakan tugas, yang dapat meningkatkan fungsi motivasi secara

terus menerus. Disini terdapat hubungan yang erat, saling mempengaruhi antara motivasi/dorongan untuk berbuat sesuatu sesuai dengan kemampuan dasar yang telah dimiliki seseorang, dengan kinerja yang dihasilkan oleh orang tersebut.

Ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

- a) Keterampilan yang dimiliki;
- b) Kemampuan dasar atau *ability* ;
- c) Usaha yang dilakukan harus didukung oleh alat, teknologi yang tersedia/sarana;
- d) Adanya insentif (*penghargaan atau pujian yang diberikan*);
- e) Lingkungan kerja yang mendukung;
- f) Adanya motivasi terus menerus.

Soedjiarto (1993) menyatakan empat tugas gugusan kemampuan yang harus dikuasai oleh seorang guru: (a) merencanakan program belajar mengajar; (b) melaksanakan dan memimpin proses belajar mengajar; (c) menilai kemajuan proses belajar mengajar; dan (d) menafsirkan dan memanfaatkan hasil penilaian kemajuan belajar mengajar dan informasi lainnya bagi penyempurnaan perencanaan dan pelaksanaan proses belajar mengajar.

Teori tentang motivasi ini lahir dan awal perkembangannya ada dikalangan para psikolog. Menurut ahli ilmu jiwa, dijelaskan bahwa dalam motivasi itu ada suatu hirarki, maksudnya motivasi itu ada tingkatan-tingkatannya, yakni dari bawah ke atas. Dalam hal ini ada beberapa teori tentang motivasi yang selalu bergayut dengan soal kebutuhan, yaitu :

- a. Kebutuhan fisiologis, seperti lapar, haus, kebutuhan untuk istirahat dsb.

- b. Kebutuhan akan keamanan (security) yakni, rasa aman, bebas dari rasa takut dan kecemasan.
- c. Kebutuhan akan cinta dan kasih : Rasa diterima dalam suatu masyarakat atau golongan (keluarga,sekolah, kelompok).
- d. Kebutuhan untuk mewujudkan diri sendiri , yakni mengembangkan bakat dengan usaha mencapai hasil dalam bidang pengetahuan, social, pembentukan pribadi.

Yang dimaksud dengan motivasi kerja guru adalah faktor-faktor yang mendorong seseorang guru untuk melakukan pekerjaannya, secara lebih bersemangat sehingga akan memperoleh prestasi yang lebih baik. Faktor-faktor tersebut adalah :

- a) *Faktor intrinsik*, yaitu faktor-faktor yang memuaskan dan timbul dari dirinya sendiri. Indikator intrinsik yaitu keinginan untuk berprestasi, untuk maju, memiliki kehidupan pribadi.
- b) *Faktor ekstrinsik*, yaitu faktor-faktor dari luar disini seorang guru yang akan mempengaruhi semangatnya dalam bekerja. Indikator ekstrinsik yaitu pekerjaan itu sendiri, status kerja, tempat pekerjaan, keamanan pekerjaan, gaji, atau penghasilan yang layak, pengakuan dan penghargaan kepercayaan melakukan pekerjaan, kepemimpinan yang baik dan adil, dan kebijaksanaan administrasi.

Di dalam dunia kerja peranan motivasi sangat penting, orang akan bekerja lebih giat dan tekun apabila memiliki motivasi yang tinggi dalam dirinya. Seorang pekerja merupakan bagian komponen yang berperan penting dalam suatu organisasi kerjanya. Organisasi kerja memberi pengaruh tinggi terhadap tinggi rendahnya motivasi seseorang.

Hackman dikutip oleh Steer dkk (1985 : p 291-294) merinci ada 4 (empat) bagian penting yang dapat meningkatkan motivasi kerja seseorang yaitu:

- a) Dimensi inti dari pekerjaan
- b) Keadaan kritis pekerjaan secara psikologis
- c) Hasil kerja dan kepribadian
- d) Pertumbuhan kebutuhan individu yang semakin kuat.

Dari beberapa teori diatas ada beberapa kesamaan asumsi yang dapat diambil yaitu motivasi muncul karena adanya kebutuhan yang harus dipenuhi dalam diri seseorang. Kebutuhan inilah yang mendorong seseorang untuk berbuat atau bertingkah laku. Tinggi rendahnya motivasi dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya faktor yang berasal dari dalam diri individu maupun dari luar individu.

Fungsi Motivasi dalam lembaga Pendidikan

Perlu ditegaskan bahwa motivasi bertalian dengan suatu tujuan, seperti contoh ; Abang becak menarik becaknya disiang bolong bertujuan untuk mendapatkan uang guna menghidupi anak istrinya, juga para pemain sepak bola rajin berlatih tanpa mengenal lelah, karena mengharapakan akan mendapatkan kemenangan dalam pertandingan, begitu pula dalam lembaga pendidikan sangat di perlukan adanya motivasi sehingga hasil belajar akan lebih optimal, dengan demikian , motivasi mempengaruhi adanya kegiatan.

Sehubungan dengan hal tersebut di atas ada tiga fungsi motivasi:

1. Mendorong manusia untuk berbuat, jadi sebagai penggerak atau motor yang melepaskan energy motivasi dalam hal ini merupakan motor penggerak dari setiap kegiatan yang akan dikerjakan.
2. Menentukan arah perbuatan, yakni kerah tujuan hendak dicapai dengan demikian motivasi dapat memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuannya.
3. Menyeleksi perbuatan, yakni menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakan yang serasi guna mencapai tujuan, dengan menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut. Seseorang siswa yang akan menghadapi ujian dengan harapan dapat lulus tentu akan melakukan kegiatan belajar dan tidak akan menghabiskan waktunya untuk bermain atau membaca komik, sebab serasi dengan tujuan.

Disamping fungsi motivasi diatas, ada juga fungsi-fungsi lain yaitu ; Motivasi dapat berfungsi sebagai pendorong usaha untuk mencapai prestasi. Seorang melakukan usaha karena adanya motivasi. Adanya motivasi yang baik dalam belajar akan menunjukan hasil yang baik. Dengan kata lain dengan adanya usaha yang tekun dan terutama didasari adanya motivasi, maka seseorang yang belajar itu akan dapat melahirkan prestasi yang baik. Intensitas motivasi seorang siswa akan sangat menentukan tingkat pencapaian prestasi belajarnya.

Disamping fungsi tersebut diatas, ada beberapa bentuk dan cara menumbuhkan motivasi dalam kegiatan belajar di sekolah antara lain ialah :

- a. Memberi angka, dalam hal sebagai simbol dari nilai kegiatan belajarnya.
- b. Memberi hadiah, dapat juga dikatakan sebagai motivasi, tetapi tidak selalu demikian.
- c. Saingan/Kompetisi, dapat digunakan sebagai alat motivasi untuk mendorong belajar siswa.
- d. Memberi ulangan, agar para siswa akan menjadi giat belajar kalau mengetahui akan ada ulangan.
- e. Mengetahui hasil pekerjaan, apalagi kalau terjadi kemajuan, akan mendorong siswa untuk lebih giat belajar.
- f. Pujian, ini adalah bentuk *reinforcement* yang positif dan sekaligus merupakan motivasi yang baik.
- g. Hukuman, sebagai *reinforcement* yang negative tetapi kalau diberikan secara tepat dan bijak bisa menjadi alat motivasi. Oleh karena itu guru harus memahami prinsip-prinsip pemberian hukuman.

Disamping bentuk-bentuk motivasi sebagaimana diuraikan diatas, sudah barang tentu masih banyak bentuk dan cara yang bisa dimanfaatkan. Hanya yang penting bagi guru adanya bermacam-macam motivasi itu dapat dikembangkan dan diarahkan untuk dapat melahirkan hasil belajar yang bermakna.

Kesimpulan

Motivasi dapat diartikan daya penggerak yang ada pada diri seseorang untuk melakukan aktifitas-aktifitas tertentu demi tercapainya tujuan. Motivasi dapat juga dikatakan serangkaian usaha untuk meniadakan kondisi-kondisi tertentu sehingga seseorang mau dan ingin melakukan sesuatu dan bila tidak suka maka akan berusaha untuk meniadakan perasaan tidak suka itu. Jadi motivasi itu dapat

dirangsang oleh factor dari luar maupun dari dalam diri seseorang. Dalam kegiatan belajar mengajar motivasi dapat dikatakan sebagai keseluruhan daya penggerak didalam diri seluruh masyarakat lembaga pendidikan yang menjamin kelangsungan dan memberikan arah kegiatan belajar, sehingga diharapkan tujuan tercapai. Fungsi motivasi adalah untuk mendorong manusia untuk berbuat, menentukan arah perbuatan, untuk mencapai tujuan dan menyeleksi perbuatan mana yang akan dikerjakan dan mana yang tidak perlu dikerjakan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustian, Ary Ginanjar. 2001. *Emotional Spiritual Quotient (ESQ)*. Jakarta : Arga Publishing.
- AM, Sadirman. 2005. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta : Rajawali Press.
- A. Partanto Pius, Dahlan Al Barry. 1994. *Kamus Ilmiah Populer*. Surabaya : Arkola.
- Arikunto Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Azwar S. 2006. *Pengantar Psikologi Intelegensi*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar. Baihaqi MIF. Pertautan IQ, EQ, dan SQ.
- Chotijah Siti. 2008. *Kontribusi EQ dan SQ terhadap Prestasi Belajar*. Skripsi, Tidak diterbitkan.
- Dimiyati, Mudjiono. 2009. *Belajar dan Pembelajaran*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Faradisa Ratna. *Hubungan antara EQ, SQ, dan Prestasi Belajar Siswa Kelas XI SMAN 1 Turen*. Skripsi, Tidak diterbitkan.
- Goleman Daniel. 2003. *Emotional Intelligence, Mengapa EQ Lebih Penting daripada IQ*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- Gunawan, W.Adi. 2004. *Born To Be A Genius*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- Hadi Sutrisno. 1991. *Metodologi Research II*. Jakarta : Andi Offset.
- Hamalik Oemar. 2003. *Proses Belajar Mengajar*. Jakarta : Bumi Aksara. Harefa
- Andreas. 2005. *Menjadi Manusia Pembelajar*. Jakarta : Kompas.
- Helmi Syafrizal. *Pengembangan Kecerdasan Emosional dan Spiritual (<http://helmi.wordpress.com/2010/3/17/pengembangan-kecerdasan-emosional-1-dan-spiritual/diakses-pada-2-Juli-2017>)*.
- Haling, A. dkk. 2006. *Belajar dan Pembelajaran*. Makassar: Badan Penerbit UNM.
- Hosnan. 2014. *Pendekatan Sainifik dan Kontekstual dalam Pembelajaran Abad 21 Kunci Sukses Implementasi Kurikulum 2013*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Komalasari, Kokom. 2010. *Pembelajaran Kontekstual: Konsep dan Aplikasi*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Kunandar. 2007. *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Nawawi Hadari, Mimi Martini. 1994. *Manusia Berkualitas*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.

- Nggermanto Agus. 2001. *Quantum Quotient : Kecerdasan Quantum*. Bandung : Multi Intelligence Centre.
- Patton Patricia. 2002. *Emotional Intelligence (EQ), Pengembangan Sukses Lebih Bermakna*. Mitra Media.
- Pora Yusron. 2007. *Selamat Tinggal Sekolah*. Yogyakarta : Medpress.
- Shapiro, E Lawrence.2001. *Mengajarkan Emotional Intelligence Pada Anak*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Slameto. 2003. *Belajar dan Faktor-faktor yang Mempengaruhinya*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung ; Alfabeta.
- Sukidi. 2002. *Rahasia Sukses Hidup Bahagia :Kecerdasan Spiritual “Mengapa SQ Lebih Penting daripada EQ*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- Swastika Fahriana, Ava 2010 *Implementasi Manajemen Kesiswaan dalam Meningkatkan Spiritual Quotient(SQ)*. Skripsi, tidak diterbitkan.
- Saharuddin, A., Wijaya, T., Elihami, E., & Ibrahim, I. (2019). LITERATION OF EDUCATION AND INNOVATION BUSINESS ENGINEERING TECHNOLOGY. *JURNAL EDUKASI NONFORMAL*, 1(1), 48-55.
- Wijaya, T., Elihami, E., & Ibrahim, I. (2019). STUDENT AND FACULTY OF ENGAGEMENT IN NONFORMAL EDUCATION. *JURNAL EDUKASI NONFORMAL*, 1(1), 139-147.
- Tilaar, H.A.R. 1990. *Pendidikan dalam Pembangunan Nasional Menyongsong Abad XXI*. Jakarta : Balai Pustaka.
- Zohar Danar, Ian Marshall. 2001. *SQ, Kecerdasan Spiritual*. Bandung : Mizan.