

Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru di Lingkungan MTs.N 1 Kota Pekanbaru

Syawaliarti1

1Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Pekanbaru
e-mail: syawaliarti@gmail.com

Abstrak

Gaya kepemimpinan Kepala Madrasah yang dirasakan oleh guru-guru MTsN 1 Kota Pekanbaru dalam peningkatan motivasi kerja diwujudkan dalam hal-hal sebagai berikut: Keterbukaan dalam hal keuangan, mendelegasikan pekerjaan kepada bawahannya adalah yang paling sering dilakukan Kepala Madrasah, memberi pengarahan pada bawahan dengan jelas dalam penyelesaian tugas sekurang-kurangnya satu kali dalam tiga hari guru dapat pengarahan dari kepala madrasah. Kepala Madrasah melakukan pengawasan kepada majelis guru satu kali dalam satu minggu. Ada dua faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan Kepala Madrasah dalam meningkatkan motivasi kerja guru di lingkungan MTsN ini, yaitu: faktor internal terdiri dari: Persepsi seseorang mengenai diri sendiri, harga diri, harapan pribadi, kebutuhan, keinginan, kepuasan kerja, dan prestasi kerja. Kemudian faktor eksternal terdiri dari: Jenis dan sifat pekerjaan, kelompok kerja dimana seseorang bergabung, organisasi tempat bekerja, situasi lingkungan dan sistem imbalan yang berlaku dan cara penerapannya.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Kepala Madrasah, Guru

Abstract

The leadership style of the Head of Madrasah felt by the MTsN 1 Pekanbaru City teachers in increasing work motivation is manifested in the following ways: Openness in financial matters, delegating work to their subordinates is the most frequently done by the Head of Madrasah, giving directions to subordinates clearly in Completion of tasks at least once in three days the teacher can be directed by the head of the madrasa. The head of the Madrasah supervises the teacher assembly once a week. There are two factors that influence the leadership style of the Madrasah Principal in increasing the work motivation of teachers in this MTsN environment, namely: internal factors consisting of: One's perception of oneself, self-esteem, personal expectations, needs, desires, job satisfaction, and work performance. Then the external factors consist of: the type and nature of the work, the work group in which a person joins, the organization where he works, the environmental situation and the prevailing reward system and how it is applied.

Keywords : Leadership Style, Principal, Teacher

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan salah satu kewajiban yang harus ditempuh oleh setiap individu, dan tidak bisa ditawar lagi, karena pada dasarnya pendidikan adalah merupakan proses sosial yang bertujuan untuk mengembangkan potensi manusia guna menghadapi tuntutan zaman yang selalu berkembang. Zaman yang semakin maju serta untuk memenuhi kebutuhan pengembangan ilmu pengetahuan diperlukan pendidikan yang selalu ditingkatkan kualitasnya. Dan usaha untuk meningkatkan kualitas pendidikan itu merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dari tujuan pembangunan bangsa Indonesia secara keseluruhan. Pendidikan diselenggarakan secara demokratis dan berkeadilan serta tidak diskriminatif dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia, nilai keagamaan, nilai kultural dan kemajemukan bangsa (Salamah, 2018).

Pada dasarnya pendidikan memiliki tujuan yang akan dicapai, dan untuk merealisasikannya perlu didukung oleh kurikulum yang jelas, pembelajaran, ketenagaan (SDM) kunci pokok bagi organisasi dalam menjalankan tujuannya. Secanggih apapun alat yang ada dalam organisasi kalau tidak dibarengi dengan kemampuan SDM nya maka dapat dipastikan proses organisasi tidak dapat berjalan lancar (Ajabar, 2020), sarana, dana, informasi, dan lingkungan kondusif yang dikelola melalui suatu proses sistemik dan sistematis. Dalam kerangka inilah manajemen pendidikan memposisikan diri sebagai suatu keseluruhan proses kerja sama antar manusia dalam mengelola sumber daya, sumber dana, dan sumber pendukung lain, melalui perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, pengawasan dan kepemimpinan yang tepat untuk mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien (Slameto, 2020).

Selain itu, Pembinaan moral dan karakter bangsa sangat terakit erat dengan peningkatan kualitas pembangunan pendidikan dan peningkatan kualitas pembangunan pendidikan dan peningkatan kesejahteraan masyarakat. Dalam kaitan dengan penyelenggaraan pendidikan, maka pemerintah telah bertekad untuk menjadikan pendidikan menjadi landasan utama dalam pembinaan dan penumbuhkembangan karakter positif bangsa. Untuk itu maka pemerintah telah menetapkan bahwa pembangunan pendidikan harus diarahkan pada tiga hal pokok, yaitu:

Pertama, pendidikan sebagai sarana untuk membina dan meningkatkan diri jati diri bangsa untuk mengembangkan seseorang sehingga sanggup mengembangkan potensi yang berasal dari fitrah insani, dari Allah SWT. Pembinaan jati diri akan mendorong seseorang memiliki karakter yang tangguh yang tercermin pada sikap dan perilakunya. Tanpa adanya jati diri, suatu bangsa akan mudah terombang ambing dan kehilangan arah dari terpaan tantangan globalisasi yang bergerak cepat dewasa ini.

Kedua, pendidikan sebagai media utama untuk menumbuh kembangkan kembali karakter bangsa Indonesia, yang selama ini dikenal sebagai bangsa yang ramah tamah, bergotong royong, tangguh, dan santun. Sehingga apabila karakter ini dapat kita bangun kembali, kita perkuat maka insya Allah, kita akan mampu menghadapi setiap krisis dan tantangan masa depan.

Ketiga, pendidikan sebagai tempat pembentukan wawasan kebangsaan, yaitu perubahan pola pikir warga bangsa yang semula berorientasi pada kesukuan menjadi pola pikir kebangsaan yang utuh. Melalui wawasan kebangsaan dapat dibangun masyarakat yang saling mencintai, saling menghormati, saling mempercayai, dan bahkan saling melengkapi satu sama lain, dalam menyelesaikan berbagai masalah pembangunan. Dalam kaitan dengan upaya untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat, maka pemerintah mengedepankan strategi pertumbuhan disertai pemerataan atau *growth with equity*, yang ditujukan mewujudkan kesejahteraan rakyat secara dan merata (Sukiyat, 2020).

Guru adalah seseorang yang berprofesi sebagai pengajar dan pendidik. Guru profesional akan tercermin dalam penampilan pelaksanaan tugas-tugas yang ditandai dengan keahlian baik materi maupun metode. Dengan keahliannya itu, seorang guru mampu menunjukkan otonominya, baik pribadi maupun sebagai pemangku profesinya (Hamid, 2017). Bisa dikatakan bahwa guru merupakan pemegang kendali yang sangat menentukan kualitas sumber daya manusia di suatu negara. Guru yang berkualitas dan profesional akan menghasilkan siswa yang berkualitas pula. Profesi guru sangat lekat dengan peran psikologis, humanis bahkan identik dengan citra kemanusiaan. Karena ibarat sebuah laboratorium, seorang guru seperti ilmuwan yang sedang bereksperimen terhadap nasib anak manusia dan juga suatu bangsa. Menjadi guru mungkin semua orang bisa. Akan tetapi, menjadi guru yang memiliki keahlian dalam mendidik atau mengajar perlu pendidikan, pelatihan dan jam terbang yang memadai.

Dalam konteks di atas, untuk menjadi guru yang dimaksud standar minimal yang harus dimiliki adalah: (1) memiliki kemampuan intelektual yang memadai; (2) kemampuan memahami visi dan misi pendidikan; (3) keahlian mentransfer ilmu pengetahuan atau metodologi pembelajaran; (4) memahami konsep perkembangan anak/psikologis

kemampuan; (5) kemampuan mengorganisir dan problem solving; dan (6) kreatif dan memiliki seni dalam mendidik (Moh. Noor, 2019).

Selain guru, puncak tertinggi dalam struktur sekolah adalah Kepala Madrasah. Kepala Madrasah merupakan seorang pemimpin pendidikan yang mempunyai kewenangan kewenangan untuk mengelola madrasah yang dipimpinnya. Kepala Madrasah juga berperan untuk terus memajukan kualitas madrasah dalam hal mengelola dan mengawasi proses pembelajaran agar berlangsung sesuai dengan tujuan pendidikan yang dicita-citakan (Dini, Ahmad 2019). Namun, ketidakmampuan atau kegagalan seorang pemimpin dalam memimpin organisasinya menurut Sondang P. Siagian dapat berakibat pada tiga hal yang sifatnya negatif, yaitu:

Para anggota organisasi akan menunjukkan perilaku yang tercermin pada tindak tanduk yang negatif, misalnya sering mangkir, keghairahan kerja dan produktivitas yang rendah, adanya tuntutan yang sukar diterima oleh akal sehat dan tindakan negatif lainnya. Sehingga dapat disimpulkan perilaku mereka merugikan organisasi sebagai keseluruhan.

Tindakan para anggota organisasi ditujukan kepada pemuasan kebutuhan dan kepentingan pribadi. Artinya, mereka melakukan tindakan yang merugikan organisasi tetapi secara pribadi mungkin menguntungkan.

Para anggota organisasi meninggalkan organisasi, baik secara berangsur-angsur atau mendadak, dan pindah berkarya ke organisasi yang lain.

Di MTsN 1 Kota Pekanbaru. Berdasarkan pengamatan penulis selama tiga bulan dari bulan Februari sampai dengan bulan April 2021, kepemimpinan Kepala Madrasah MTsN 1 Kota Pekanbaru berjalan efektif, hal ini dapat dilihat dari indikatornya antara lain adalah: 1) Kepala Madrasah telah membuat perencanaan di setiap awal tahun; 2) Kepala Madrasah telah membuat struktur organisasi kerja dengan baik; 3) Kepala Madrasah telah melakukan pengawasan kepada guru dan staf.

Dari fenomena di atas penulis ingin mengkaji secara mendalam gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh Kepala Madrasah, untuk itu penulis mengangkat hal ini dalam sebuah jurnal dengan judul "Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam meningkatkan Motivasi Kerja Guru di MTsN 1 Kota Pekanbaru".

METODE

Metode Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Pendekatan kualitatif dipandang lebih relevan untuk digunakan di dalam mengamati dan menganalisa fenomena-fenomena tentang efektifitas gaya kepemimpinan Kepala Madrasah dalam meningkatkan motivasi kerja guru di lingkungan MTsN 1 Kota Pekanbaru. Pendekatan kualitatif dilaksanakan sebagai upaya memahami situasi tertentu dengan bentuk penelitian studi kasus. Halimi dalam (Fitrah, 2018) penelitian studi kasus adalah suatu penelitian yang dilakukan secara intensif, terinci dan mendalam terhadap suatu organisasi, lembaga atau gejala tertentu. Adapun lokasi penelitian ini adalah di lingkungan MTsN 1 Kota Pekanbaru. Populasi dan sampel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1 Populasi dan Sampel

No.	Nama	Populasi	Sampel
1.	Kepala Madrasah	1	1
2.	Wakil Kepala Madrasah	2	1
3.	Guru	93	1
4.	Warga Sekitar Madrasah	30	1
Jumlah		126	4

Sumber: MTsN 1 Kota Pekanbaru

Teknik dalam pengambilan sampel adalah Purposive Sampling yaitu sampel dimana elemen yang dimaksudkan dalam sampel dilakukan dengan sengaja dengan catatan bahwa sampel tersebut representative atau mewakili sampel yang ada. Adapun data dan sumber

data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: a. Data primer yaitu hasil wawancara yang dilakukan dengan Kepala Madrasah, Guru dan ; b. Data sekunder yaitu data yang diperoleh melalui kepustakaan berupa buku-buku yang bersifat mendukung data primer. Data yang terkumpul dalam proses penelitian selanjutnya dianalisis kualitatif, yaitu analisis dan interpretasi dilakukan secara kritis. Dengan menggunakan teknik deskriptif analitis yaitu mendeskripsikan maupun mengklasifikasikan data dan kemudian disusul interpretasi terhadap hasil pemikiran. Setelah terkumpul data di analisa terlebih dahulu, membaca, mempelajari dan menelaah, maka berikutnya adalah mengadakan reduksi data kemudian merangkum, sehingga dipahami maksudnya. Teknik Pengumpulan data dilakukan dengan cara: Observasi, Wawancara dan dokumentasi. Dalam penelitian ini penulis menggunakan Trianggulasi data yaitu membandingkan hasil wawancara dengan isi sesuai dengan dokumentasi yang berkaitan untuk memeriksa keabsahan data yang akan memudahkan peneliti untuk menarik kesimpulan serta meninterpretasikan hasil penelitian ini, supaya bisa menghasilkan sebuah kerangka ilmiah dalam penelitian ini. Tolak ukur dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh Kepala Madrasah untuk memotivasi guru dalam meningkatkan kinerjanya serta menjabarkan faktor yang dapat mempengaruhi motivasi guru.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru Di Lingkungan MTsN 1 Kota Pekanbaru

Peranan pendidikan Islam di kalangan umat Islam sebagai agama mayoritas penduduk Indonesia merupakan salah satu bentuk manifestasi dari cita-cita hidup Islami untuk melestarikan, mengalihkan, menanamkan (internalisasi), dan mentransformasikan nilai-nilai Islam tersebut kepada pribadi generasi penerusnya sehingga nilai-nilai kultural religius yang dicita-citakan dapat tetap berfungsi dan berkembang dalam masyarakat dari waktu ke waktu (Faridah Alawiyah, 2014). Madrasah merupakan salah satu lembaga pendidikan formal yang bertujuan untuk menghasilkan tenaga kerja siap kerja tingkat menengah. Sebagai lembaga pendidikan formal, Kepala Madrasah turut bertanggung jawab dalam pembenahan, peningkatan keahlian staf dalam mencetak output yang berkualitas. Lulusan yang memiliki sikap yang menghargai perbedaan dan kemajemukan bangsa Indonesia. Manajemen madrasah harus dilakukan secara profesional oleh Kepala Madrasah (Muhammad Said Ambiya, 2021).

Kepala Madrasah merupakan pimpinan tertinggi di madrasah. Pola kepemimpinannya akan sangat berpengaruh bahkan sangat menentukan terhadap kemajuan madrasah. Oleh karena itu, pada pendidikan modern, kepemimpinan Kepala Madrasah perlu mendapat perhatian secara serius. Keberhasilan suatu lembaga pendidikan sangat tergantung pada kepemimpinan Kepala Madrasah. Karena dia sebagai pemimpin di lembaganya, maka dia harus mampu membawa lembaganya ke arah tercapainya tujuan yang telah ditetapkan, dia harus mampu melihat adanya perubahan dan mampu melihat masa depan dalam kehidupan globalisasi yang lebih baik.

Kepemimpinan secara etimologi (asal kata) menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, berasal dari kata dasar "pimpin". Dengan mendapat awalan me menjadi "memimpin" yang berarti menuntun, menunjukkan jalan dan membimbing. Perkataan lain yang disamakan pengertiannya adalah "mengetuai atau mengepalai, memandu dan melatih dalam arti mendidik dan mengajari supaya dapat mengerjakannya sendiri." Perkataan memimpin bermakna sebagai kegiatan, sedang yang melaksanakannya disebut pemimpin. Menurut Wahjudosumidjo dalam (Bashori, 2020) kepemimpinan diartikan ke dalam istilah: sifat-sifat, perilaku pribadi, pengaruh terhadap orang lain, pola-pola interaksi, hubungan kerjasama antar peran, kedudukan dari suatu jabatan administratif, dan persepsi. Adapun kepemimpinan itu sendiri adalah upaya mempengaruhi orang bukan sekedar melakukan apa yang atasan inginkan tapi juga untuk mencapai tujuan/sasaran organisasi (Syahril, 2019). Konsep seorang pemimpin pendidikan tentang kepemimpinan dan kekuasaan yang memproyeksikan diri dalam bentuk sikap, tingkah laku dan sifat kegiatan kepemimpinan yang dikembangkan dalam

lembaga pendidikan atau unit administrasi pendidikan yang dipimpinnya akan mempengaruhi situasi kerja, mempengaruhi kerja anggota staf, sifat hubungan-hubungan kemanusiaan diantara sesama, dan akan mempengaruhi kualitas hasil kerja yang mungkin dapat dicapai oleh lembaga atau unit administrasi pendidikan tersebut.

Gaya kepemimpinan secara umum adalah sebuah kualitas tersembunyi yang akan mendapatkan sebuah kepercayaan, kerjasama serta kejujuran akan menentukan kualitas atau lemahnya dalam mengembangkan organisasi yang dipimpinnya, yang dimaksud kualitas dalam hal ini antara lain; pembawaan, penampilan diri, perbuatan diri pada setiap waktu, komunikasi atau bahasa juga suatu sikap yang harus diperhatikan, suka menegur jika diperlukan, memberikan kritik, sedapat mungkin harus dapat menguasai diri sehingga jika dapat digambarkan akan muncul sebuah ikhtiar. Gaya kepemimpinan Kepala Madrasah sangat berpengaruh pada pencapaian tujuan sekolah yang direncanakan sebelumnya, termasuk di dalamnya adalah bagaimana mengoptimalkan mutu tenaga kependidikan(Vusvitha, 2020).

Keberadaan MTsN 1 Kota Pekanbaru yang berdiri dengan semangat memberikan layanan pendidikan untuk warga sekitar dalam perjalanan waktu yang cukup panjang sampai saat ini dipimpin oleh Kepala Madrasah yang baru yakni Bapak Darusman, S.Pdi., M.Pd. Dalam keseharian, Kepala Madrasah dihadapkan pada karakter guru dan staf yang memiliki latar belakang yang berbeda kepentingan dan tingkat sosial sehingga dimungkinkan menimbulkan konflik antar individu terutama jika dihadapkan pada masalah-masalah yang muncul. Untuk itu dalam mengatasi masalah tersebut, Kepala Madrasah memegang prinsip bekerja dengan keikhlasan menjalankan tugas dengan tanggung jawab, bijaksana dan disiplin (Muhammad Said Ambiya, 2021). Perlu digarisbawahi, menurut Rupert Eals bahwa salah satu alasan yang mengidentifikasi lemahnya kepemimpinan adalah ketidakbijaksanaan. Kepemimpinan memiliki gaya sesuai dengan ciri khas yang menonjol dalam diri Kepala Madrasah Gaya kepemimpinan Kepala Madrasah MTsN 1 Kota Pekanbaru yang dirasakan oleh guru-guru dalam peningkatan motivasi kerja diwujudkan dalam hal-hal sebagai berikut:

Keterbukaan

Keterbukaan dalam hal keuangan secara formal dilakukan laporan pertanggung jawaban Kepala Madrasah setiap satu tahun dua kali, yakni bulan Januari dan bulan Juni. Untuk bulan Januari pertanggung jawaban keuangan tersebut dilakukan di depan seluruh dewan guru beserta pengurus yayasan. Sedangkan untuk bulan Juli pertanggung jawaban keuangan dilakukan di depan Komite Madrasah (wali murid) yang biasanya dilakukan bersamaan dengan musyawarah Rencana Anggaran Belanja Madrasah (RAPBM). Adapun secara informal, guru-guru atau Komite Madrasah yang ingin mengetahui keadaan keuangan madrasah selalu dipersilahkan untuk dipertanyakan langsung kepada kepala madrasah melalui bendaharanya kapanpun diperlukan. Upaya Kepala Madrasah dalam menciptakan keterbukaan di lingkungan kerjanya ini, jika meminjam istilah Anne Bruce adalah sistem manajemen "buku-terbuka". Menurutnya, sistem manajemen buku terbuka ini sudah dikenal luas. Konsep ini melibatkan dibaginya berbagai data keuangan dan strategi operasional organisasi.

Pendelegasian wewenang dan partisipasi guru

Pendelegasian wewenang dan partisipasi guru Mendelegasikan pekerjaan kepada bawahannya adalah yang paling sering dilakukan Kepala MTsN 1 Kota Pekanbaru. Hal ini berdasarkan penuturan Indrayadi yang sering mendapatkan mandat untuk melakukan pekerjaannya seperti rapat Kelompok Kerja Madrasah (KKM) dan urusan lainnya yang berkenaan dengan tugas Kepala Madrasah. "Kepala Madrasah sangat sibuk. Karena ia mengajar pula di tempat lain. Oleh karenanya ia selalu mendistribusikan setiap pekerjaan kepada orang yang dianggapnya tepat. Saya sebagai Wakil Bidang Akademik mungkin yang lebih sering mendapat delegasi in." Pemberian wewenang atau mandat dalam pelaksanaannya menurut Anne Bruce sangat penting dilakukan oleh Kepala Madrasah. Pendelegasian Kepala Madrasah pada dasarnya bagaimana kepala madrasah melibatkan

partisipasi para guru dalam gagasan-gagasannya. Semakin banyak masukan dari para guru atas pekerjaan yang diharapkan untuk mereka lakukan, semakin dimungkinkan untuk terlibat dalam gagasan-gagasan Kepala Madrasah seputar bagaimana mengerjakannya dengan baik.

Memberi pengarahan pada bawahan dengan jelas dalam penyelesaian tugas

Memberi pengarahan pada bawahan dengan jelas dalam penyelesaian tugas Penulis melihat bahwa guru yang akan bertugas di setiap madrasah tersebut terlebih dahulu diberikan pengarahan oleh Kepala Madrasah sekurang-kurangnya 1 kali dalam tiga hari mereka dapat pengarahan dari kepala madrasah tempat mereka bertugas, hal ini di ungkapkan oleh Kepala Madrasah "Kami di madrasah ini berada di bawah kementerian Agama Kota Pekanbaru, setiap hari dapat informasi terbaru dari pimpinan, baik tentang tugas mengajar, metode, serta tugas dalam bentuk kelengkapan administrasi madrasah, sehingga harus disampaikan kepada majelis guru di madrasah kami, maka paling tidak satu kali dalam tiga hari kami sudah memberikan pengarahan serta penjelasan tentang tugas kepada majelis guru". Dari pernyataan Kepala Madrasah di atas dapat di simpulkan bahwa pengarahan serta penjelasan tugas diberikan oleh Kepala Madrasah minimal satu kali dalam tiga hari, ini merupakan suatu bentuk motivasi kerja yang diberikan oleh Kepala Madrasah dalam rangka meningkatkan prestasi kerja yang dituntut dalam sebuah lembaga pendidikan.

Melakukan pengawasan secara intensif terhadap tugas yang diberikan.

Kepala madrasah melakukan pengawasan kepada majelis gurunya satu kali dalam satu minggu, maka dapat disimpulkan bahwa setiap hari kamis pagi para Kepala Madrasah itu melakukan pengawasan kepada majelis guru tersebut, hal ini di perkuat oleh pernyataan Kepala Madrasah: "Pengawasan yang kami lakukan di madrasah tempat kami bertugas itu sama dengan madrasah-madrasah lain yang ada di Kota Pekanbaru ini pada hari kamis kami melihat para majelis guru tidak kaget dengan apa yang kami lakukan terhadap mereka, guru yang diawasi tersebut harus memiliki kesiapan disegala bidang, seperti RPP, Silabus, Prota serta kelengkapan lainnya". Dengan demikian pengawasan yang telah dilakukan oleh Kepala Madrasah sudah dikatakan baik, dibandingkan dengan tahun-tahun sebelumnya, karena tahun-tahun sebelumnya pengawas hanya dilakukan oleh pengawas di setiap wilayah kerja pengawas madrasah, sehingga tidak efektif dan efisien, dengan adanya pengawasan dari Kepala Madrasah ini maka guru yang kurang dalam motivasi kerjanya akan bisa bertambah dengan kegiatan pengawasan Kepala Madrasah.

Walaupun gaya kepemimpinan dapat dikatakan sudah memotivasi kerja guru, namun ada beberapa hal yang perlu di diperbaiki kedepannya untuk lebih baik lagi, antaranya adalah:

Kepala Madrasah kurang membimbing guru agar dapat memilih metode mengajar yang tepat apalagi disaat pandemi Covid-19 ini perlu pengarahan agar pembelajaran menjadi efektif; Kepala Madrasah belum sepenuhnya membimbing dan mengarahkan guru dalam pemilihan bahan pelajaran yang sesuai dengan perkembangan anak dan tuntutan kehidupan masyarakat; Kepala Madrasah kurang mengadakan monitoring implementasi pembelajaran daring, untuk observasi pada saat guru mengajar dan selanjutnya didiskusikan dengan guru; Rapat awal tahun yang dipimpin oleh Kepala Madrasah tidak membicarakan tentang penyusunan silabus sesuai dengan kurikulum yang berlaku; Kepala Madrasah masih kurang mengadakan rapat rutin untuk membahas kurikulum serta kendala yang dihadapi oleh guru saat mengajar.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru Di Lingkungan MTsN 1 Kota Pekanbaru Ada dua faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan Kepala Madrasah dalam meningkatkan motivasi kerja guru di lingkungan MTsN 1 Kota Pekanbaru, yaitu:

Faktor Internal

Berdasarkan observasi yang penulis lakukan faktor internal memiliki beberapa bagian, yaitu sebagai berikut:

Persepsi Seseorang Mengenai Diri Sendiri

Pada MTsN 1 Kota Pekanbaru, seluruh guru dan karyawan memiliki kebebasan dalam mempersepsikan dirinya secara wajar dan tidak diintimidasi oleh Kepala Madrasah sehingga tidak mengurangi motivasi kerja karyawan.

Harga Diri

Kepala Madrasah MTsN 1 Kota Pekanbaru, penulis melihat sudah mampu menjaga harga diri maupun nama baik madrasah.

Harapan Pribadi

Pada MTsN 1 Kota Pekanbaru, harapan pribadi dari guru yang mengajar di MTsN sangat kuat dan besar terhadap siswanya. Kepala Madrasah menuturkan bahwa: "Harapan guru di MTsN ini hanya satu yaitu menjadikan siswa sebagai siswa yang berguna di masa yang akan datang, kemudian ilmu yang diajarkan bermanfaat di masa mereka tumbuh dan berkembang sesuai zamannya". Dari ungkapan di atas bisa kita pahami, bahwa guru memiliki harapan yang sangat besar terhadap siswanya, dan memiliki harapan pribadi yang besar.

Kebutuhan

Guru dan Kepala Madrasah, mampu menyelesaikan tugas kependidikannya dengan baik. Hal ini seperti yang diungkapkan oleh Kepala Madrasah bahwa: "Kegiatan pendidikan yang dilakukan di MTsN kami ini selalu memperhatikan kebutuhan pembelajaran yang dibutuhkan oleh guru, kebutuhan dalam pendidikan seperti media pembelajaran kami berusaha untuk memenuhinya, serta kami berupaya untuk memenuhi kebutuhan gaji mereka, karena guru yang mengajar di disini ada guru honor, maka ini yang kami lengkapi". Penulis berkesimpulan bahwa kebutuhan yang dibutuhkan oleh guru dalam proses pembelajaran telah dapat dipenuhi oleh pimpinan MTsN 1 Kota Pekanbaru.

Keinginan

Keinginan adalah salah satu faktor terpenting bagi manusia. Tanpa keinginan segalanya tidak pernah ada. (Al-Ghazali, 2019). Penulis melihat bahwa program yang disusun oleh Kepala Madrasah sudah rapi dan memunculkan segala keinginan, baik keinginan pribadi maupun keinginan dalam kelas yang bisa menunjang kinerja guru dan mampu meningkatkan motivasi kerja guru.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja tenaga kependidikan sudah sepatutnya mendapat perhatian serius mengingat begitu banyaknya tugas yang diemban (Parnawi, 2020). Kepuasan kerja seorang guru dan pimpinan bisa dilihat dari bentuk pekerjaan yang telah dicapai, berdasarkan program kerja yang telah tercapai, hasil observasi yang telah dilakukan penulis melihat bahwa program di MTsN 1 Kota Pekanbaru sudah tercapai dengan baik, baik program jangka pendek, maupun program jangka menengah, dan jangka panjang. Kepuasan kerja yang telah dicapai oleh madrasah ini terlihat dari hasil belajar siswa yang mana sebelum pandemi Covid-19 hasil ujian semester, berada pada angka Kriteria Ketuntasan Minimal. Namun, ketika pandemi Covid-19 pembelajaran dapat dinilai kurang efektif karena dilakukan melalui daring. Oleh karena itu, penulis berkesimpulan kepuasan kerja guru di MTsN 1 Kota Pekanbaru sebelum pandemi Covid-19 telah mampu meningkatkan motivasi kerja guru di madrasah.

Prestasi kerja

Penulis melihat bahwa prestasi kerja para majelis guru di MTsN 1 Kota Pekanbaru mampu meningkatkan motivasi kerja.

Faktor eksternal

Berdasarkan observasi yang penulis lakukan faktor eksternal memiliki beberapa bagian, yaitu sebagai berikut:

Jenis Dan Sifat Pekerjaan

Jenis dan sifat pekerjaan tidak membuat guru bosan dan jenuh. Semua guru bekerja dalam bentuk profesional dan agresif, hal ini disebabkan oleh gaya kepemimpinan Kepala Madrasah yang transformasional selalu mampu memotivasi guru dengan baik, kondisi ini merupakan gaya kepemimpinan yang demokrasi. Dari sini penulis berkesimpulan bahwa sifat kerja yang ada di madrasah tidak dapat menghambat kinerja guru.

Kelompok Kerja Dimana Seseorang Bergabung

Kelompok kerja guru di lingkungan guru madrasah Kota Pekanbaru ini berada di bawah naungan Kementerian Agama Kota Pekanbaru, peningkatan motivasi kerja guru di MTsN 1 Kota Pekanbaru melalui pelatihan melalui forum Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP). Penulis melihat bahwa mereka diberikan pelatihan selama satu semester sebanyak 3 kali, Dalam kelompok kerja tersebut mereka memperoleh bimbingan dan arahan untuk meningkatkan kinerja.

Organisasi Tempat Bekerja

Organisasi tempat mereka bekerja sudah mulai tertata kelola dengan baik, hal terlihat dari struktur kerja madrasah swasta yang telah dibagi dengan garis lurus serta komando yang jelas. Hal ini diperjelas oleh pernyataan Kepala Madrasah di bawah ini: "sebagai pimpinan di MTsN ini, saya mengadakan rapat setiap awal tahun untuk menyusun draft position serta penjelasan kerja dari setiap posisi tersebut, penunjukan posisi kerja tersebut saya lakukan dengan demokrasi atas usulan dari majelis guru tersebut, di MTsN ini sebuah jabatan tersebut hanya dipangku oleh staf tersebut satu tahun saja, lalu dilakukan regenerasi dalam kerangka kerja sama yang alot".

Situasi Lingkungan

Pada MTsN 1 Kota Pekanbaru, penulis melihat lingkungan kerja di wilayah kerja masing-masing guru sudah kondusif serta warga masyarakat di sekitar madrasah mendukung penuh terhadap program kerja Kepala Madrasah. Penulis melihat bahwa lingkungan ini sudah menciptakan situasi yang mendukung kepada motivasi kerja guru, hal ini di ungkapkan oleh Amir warga, seperti dibawah ini : "Kami warga sekitar MTsN ini harus bersikap ramah dan santun kepada majelis guru yang bertugas di MTs ini, kami juga harus terlibat aktif untuk menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, agar siswa kita merasa ada yang memperhatikan, nah oleh karena itu kami juga harus mensupport program yang dikembangkan oleh majelis guru kita disini".

Sistem Imbalan Yang Berlaku Dan Cara Penerapannya

Pada MTsN 1 Kota Pekanbaru memiliki guru honor, guru PNS, honor komite, dan ada honor daerah, namun honor atau gaji yang mereka terima belum cukup untuk memenuhi standar minimum kehidupan di Pekanbaru, namun semangat mereka bekerja itu sangat tinggi, lebih menyedihkan lagi gaji yang mereka terima itu tidak seberapa dibandingkan dengan pendapatan seorang guru PNS, namun mereka selalu bersyukur. Artinya mereka tidak terlalu memikirkan pendapatan yang diterima. Dari pantauan itu, penulis berkesimpulan bahwa imbalan yang berlaku dan cara penerapannya kepada majelis guru tidak mempengaruhi motivasi kerja guru.

SIMPULAN

Gaya kepemimpinan Kepala Madrasah yang dirasakan oleh guru-guru MTsN 1 Kota Pekanbaru dalam peningkatan motivasi kerja diwujudkan dalam hal-hal sebagai berikut: Keterbukaan dalam hal keuangan, mendelegasikan pekerjaan kepada bawahannya adalah yang paling sering dilakukan Kepala Madrasah gaya kepemimpinan Kepala Madrasah dalam meningkatkan motivasi kerja guru di lingkungan MTsN 1 Kota Pekanbaru, yaitu: faktor internal terdiri dari: Persepsi seseorang mengenai diri sendiri, harga diri, harapan pribadi, kebutuhan, keinginan, kepuasan kerja, dan prestasi kerja. Kemudian faktor eksternal terdiri dari: Jenis

dan sifat pekerjaan, kelompok kerja dimana seseorang bergabung, organisasi tempat bekerja, situasi lingkungan dan sistem imbalan yang berlaku dan cara penerapannya.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih penulis ucapkan kepada Kepala Madrasah, para majelis guru serta staf MTsN 1 Kota Pekanbaru yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan observasi dan wawancara dalam rangka melengkapi data penelitian ini. Penelitian ini sangat bermanfaat bagi khalayak umum.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajabar. (2020). "Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Mengembangkan Mutu Tenaga Kependidikan." Yogyakarta: Deepublish
- Al-Ghazali, Imam. (2019). "Agar Keinginan Cepat Terkabul - Google Books." Jakarta: CV. Pustaka Media
- Bashori Chaniago, Zeni Isnina Bashori, Dkk (2020). "Peran Kepemimpinan Di Lembaga Pendidikan Islam." Produ: Prokurasi Edukasi Jurnal Manajemen Pendidikan Islam. Vol 2. No 1
- Dini Ahmad. (2019). "Supervisi Kepala Madrasah (Upaya Meningkatkan Kinerja Guru Madrasah) - Google Books." Jakarta: Kreasi Cendekia Pustaka
- Faridah Alawiyah. (2014). "Pendidikan Madrasah Di Indonesia. Aspirasi: Jurnal Masalah-Masalah Sosial.
- Fitrah Muh & Luthfiyah. (2018). "Metodologi Penelitian : Penelitian Deskriptif Tindakan Kelas & Studi Kasus." Sukabumi:Jejak Pbulisher
- Hamid Abdul. (2017). "Guru Profesional." Al-Falah: Jurnal Ilmiah Keislaman Dan Kemasyarakatan, Vol. 17. No. 2
- Moh. Noor. (2019). "Guru Profesional Dan Berkualitas - Google Books." Semarang: Alprin
- Muhammad Said Ambiya, Ahmad Syukri, Dkk (2021). "Kepala Manajemen Madrasah (Upaya Peningkatan Budaya Kerja Guru) - Google Books." Yogyakarta: k-Media
- Parnawi Afi. (2020). "Optimalisasi Kepuasan Kerja Tenaga Kependidikan. Google Books." Yogyakarta: Deepublish
- Salamah & Chomaidi. (2018). "Pendidikan Dan Pengajaran: Strategi Pembelajaran Sekolah - Google Books." Jakarta: Grasindo
- Slameto. (2020). Pembaruan Manajemen Pendidikan. Jawa Timur: Penerbit Qiara Media
- Sukiyat. (2020). Strategi Implementasi Pendidikan Karakter - Google Books. Jakarta: CV. Jakad Media Publishing
- Syahril & Sulthon. (2019). "Teori-Teori Kepemimpinan". Riayah : Jurnal Sosial Dan Keagamaan.Vol 4. No.2
- Vusvitha Vastha, Zainal Berlin, Dkk (2020). "Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Mengembangkan Mutu Tenaga Kependidikan." Studia Manageria Journal, State Islamic University of Raden Fatah Palembang. Vol 2. No.1