

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Guru

1. Pengertian Guru

Dalam pengertian sederhana, guru adalah orang yang memberikan pengetahuan kepada anak didik menurut Maksun (2016). Menurut Tokan (2016) guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih menilai dan mengevaluasi peserta didik. Guru adalah salah satu tenaga kependidikan yang merupakan peran penting sebagai salah satu faktor penentu keberhasilan tamatan yang diharapkan. Guru merupakan pilar utama dari pengelola organisasi sekolah, karena guru yang langsung berhadapan dengan siswa sebagai parameter keberhasilan dari suatu pendidikan. Oleh karena itu guru memiliki peranan dalam terciptanya serangkaian tingkah laku yang saling berkaitan yang dilakukan dalam satu situasi tertentu serta berhubungan dengan kemajuan perubahan tingkah laku dan perkembangan siswa yang menjadi tujuannya menurut, Usman (1997).

2. Tugas dan Tanggung Jawab Guru

Peters dan Amstrong (dalam Wahab, 2015) membagi tugas dan tanggung jawab guru menjadi lima kategori, yakni :

a. Guru bertanggung jawab dalam pengajaran

Tanggung jawab guru yang terpenting ialah memberikan pengajaran kepada siswa guna mencapai pertumbuhan dan perkembangan yang

diinginkan. Guru harus membimbing siswa agar mereka memperoleh keterampilan-keterampilan, pemahaman, perkembangan berbagai kemampuan, kebiasaan-kebiasaan yang baik, dan perkembangan sikap serasi. Membantu siswa dalam mengembangkan dan menumbuhkan kecerdasan intelektual, emosional dan spiritual.

b. Guru bertanggung jawab dalam memberikan bimbingan.

Guru memberi tekanan kepada tugas, memberikan bantuan kepada siswa dalam pemecahan masalah yang dihadapnya. Tugas ini merupakan aspek mendidik, sebab tidak hanya berkenaan dengan penyampaian ilmu pengetahuan, tetapi juga menyangkut pengembangan kepribadian dan pembentukan nilai-nilai para siswa.

c. Guru bertanggung jawab dalam mengembangkan kurikulum.

Sesungguhnya guru merupakan seorang guru yang paling mengetahui tentang kebutuhan kurikulum yang sesuai dengan tingkat perkembangan siswa. Untuk mengubah kurikulum itu bukan tidak mungkin, akan tetapi dalam rangka membuat atau memperbaiki proyek-proyek pelaksanaan kurikulum, yang berhubungan dengan tugas dan tanggung jawabnya.

d. Tanggung jawab dalam mengembangkan profesional guru

Guru sangat perlu meningkatkan peranan dan kemampuan profesionalnya. Tanpa adanya kecakapan yang maksimal yang dimiliki oleh guru maka kiranya sulit bagi guru tersebut mengembang dan melaksanakan tanggung jawabnya dengan cara yang sebaik-baiknya. Peningkatan kemampuan itu meliputi kemampuan untuk melaksanakan tanggung jawab

dalam melaksanakan tugas-tugas di dalam sekolah dan kemampuannya yang diperlukan untuk merealisasikan tanggung jawabnya di luar sekolah. Kemampuan-kemampuan itu harus dipupuk dalam diri pribadi guru sejak ia mengikuti pendidikan guru sampai ia bekerja.

e. Tanggung jawab dalam membina hubungan dengan masyarakat.

Guru tak mungkin melaksanakan pekerjaannya secara efektif, jika seorang guru tidak mengenal masyarakat seutuhnya dan secara lengkap. Harus dipahami dengan baik tentang pola kehidupan, kebudayaan, minat, aspirasi anak sangat banyak dipengaruhi oleh masyarakat sekitarnya. Ini berarti, bahwa dengan mengenal masyarakat, guru dapat mengenal siswa dengan menyesuaikan pelajarannya secara aktif.

B. Motivasi kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi dalam bahasa Inggris disebut *motivation* yang berasal dari bahasa Latin *movere* yang dimaksud “menggerakkan” Steers dan Porter (dalam Wijono, 2010). Motivasi kerja yang telah ditemukan seperti yang diungkapkan oleh Murray (dalam Wijono, 2010) memberi definisi motivasi adalah sebagai berikut : “Sebuah faktor yang mengakibatkan munculnya, memberi arah dan menginterpretasikan perilaku seseorang. Hal itu biasanya dibagi dalam dua komponen yaitu dorongan dan penghapusan. Dorongan mengacu pada proses internal yang mengakibatkan seseorang itu bereaksi. Penghilangan mengacu pada proses internal yang mengakibatkan seseorang itu bereaksi.

Penghilangan mengacu pada terhapusnya motif seseorang disebabkan individu tersebut telah berhasil mencapai satu tujuan atau mendapat ganjaran memuaskan.

Milton (1981) juga berdasarkan Steers dan Layman (dalam Wijono, 2010) melihat motivasi kerja mengandung tiga komponen utama, yaitu yang menggerakkan (*energizing*), perilaku, dan tujuan serta intensif. Menggerakkan timbul apabila individu mempunyai kehendak atau keinginan untuk sesuatu kehendak atau keinginan ini yaitu motif dan merupakan sebab munculnya perilaku. Perilaku adalah digerakkan oleh tujuan yang dapat memuaskan kehendak atau keinginan karyawan tersebut.

Hasibuan (dalam Sutrisno, 2009), mengemukakan bahwa motif adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Siagian, (dalam Sutrisno, 2009), mengatakan bahwa motif adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan, atau menggerakkan dan motif itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap, dan tindak tanduk seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi masing-masing anggota organisasi.

Pengertian motivasi yang dikemukakan oleh Wexley dan Yukl (dalam Sutrisno, 2009) motivasi adalah pemberian atau penimbulan motif atau dapat pula diartikan sebagai hal atau keadaan menjadi motif. Jadi, motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang,

agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan menurut Hasibuan (dalam Sutrisno, 2009).

Motivasi kerja menurut Wexley dan Yukl (dalam As'ad, 1995) adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu motivasi kerja dalam psikologi karya biasa disebut pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seseorang ikut menentukan besar kecilnya prestasi. Menurut Uno (2007), motivasi kerja adalah dorongan dari dalam diri dan luar diri seseorang, untuk melakukan sesuatu yang terlihat dari dimensi eksternal. Motivasi kerja adalah keinginan atau kebutuhan yang melatarbelakangi seseorang sehingga ia terdorong untuk bekerja menurut Usman (2006).

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu dorongan pada seseorang untuk melakukan aktifitas yang berhubungan dengan pekerjaan. Selain itu motivasi kerja juga berkaitan dengan kondisi yang dapat membangkitkan seseorang untuk melakukan pekerjaan.

2. Jenis-Jenis Motivasi

Didalam motivasi kerja, pemimpin haruslah mengetahui tentang sebab dan akibat dari adanya proses memotivasi kerja bawahannya. Dibawah ini adalah dua jenis motivasi menurut Hasibuan (2008), yaitu :

- a. Motivasi Positif (Insentif positif), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan

motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.

- b. Motivasi Negatif (Insentif Negatif), manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan memotivasi yang negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat, karena mereka takut dihukum, tetapi atau jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

Dalam praktek kedua jenis motivasi di atas sering digunakan oleh atasan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Penggunaannya harus tepat dan seimbang, supaya dapat meningkatkan semangat kerja para tenaga kerja. Yang menjadi masalah ialah “kapan motivasi positif atau motivasi negatif” itu efektif merangsang gairah kerja karyawan motivasi efektif untuk jangka panjang, sedang motivasi negatif untuk jangka pendek saja. Tetapi manajer harus konsisten dan adil dalam menerapkannya.

Berdasarkan hal tersebut di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa setiap karyawan akan termotivasi diakibatkan adanya unsur positif dan negatif dari pemimpin. Menurut saya untuk memotivasi guru, seorang pemimpin haruslah menimbulkan rasa memiliki dan tanggung jawab terhadap organisasi oleh setiap bawahannya.

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Herzberg (dalam Siagian 2010), teori yang dikembangkan dikenal dengan “Model dua faktor” yaitu faktor motivasional dan faktor *hygiene* atau pemeliharaan.

- a. Faktor motivasional bersifat intrinsik yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang meliputi pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan yang diraih, kesempatan bertumbuh, kemajuan dalam karier dan pengakuan orang lain.
- b. Faktor *hygiene* atau pemeliharaan bersifat ekstrinsik yang bersumber dari luar diri seseorang, misalnya organisasi, tetapi turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan kekerjanya meliputi status seseorang dalam organisasi, hubungan seorang bawahan dengan atasannya, hubungan seseorang dengan rekan sekerjanya, teknik penyeliaan yang diterapkan oleh para penyelia, kebijaksanaan organisasi, kondisi kerja dan sistem imbalan yang berlaku.

Faktor-faktor yang termasuk dalam kelompok faktor motivator cenderung merupakan faktor-faktor yang menimbulkan motivasi kerja yang lebih bercorak proaktif, sedangkan faktor-faktor yang termasuk dalam kelompok *hygiene* cenderung menghasilkan motivasi kerja lebih reaktif.

Munandar (2001), menyatakan bahwa faktor-faktor yang meningkatkan motivasi kerja adalah :

a. Peran Pemimpin/Atasan

Ada dua cara pokok untuk meningkatkan motivasi kerja, yaitu bersikap keras dan memberi tujuan yang bermakna.

a) Bersikap Keras

Dengan memaksakan tenaga kerja untuk bekerja keras atau dengan memberikan ancaman, maka tenaga kerja, kalau tidak dapat menghindarkan diri dari situasi yang mengancam tersebut, akan bekerja keras. Jika bawahan merasa tidak dapat keluar dari perusahaannya (karena banyak pengangguran sehingga sulit sekali mendapatkan pekerjaan baru), maka akan tampak bekerja selama jam-jam kerja. Bila tenaga kerja berharkat tinggi nilai taat kepada atasan, maka ia akan melakukan pekerjaannya sebagai kewajiban dan tidak merasa dipaksa untuk bekerja, dan unjuk kerjanya akan bagus.

b) Memberi Tujuan Bermakna

Bersama-sama dengan tenaga kerja yang bersangkutan ditemukan tujuan-tujuan bermakna, sesuai dengan kemampuannya, yang dicapai melalui prestasi kerjanya yang tinggi. Jika kebijakan perusahaan memungkinkan, maka ia akan bekerja dengan motivasi kerja yang tinggi. Pada umumnya sasaran tenaga kerja yang ingin dicapai dengan bekerja pada suatu perusahaan berjumlah lebih dari satu. Atasan perlu mengenali sasaran-sasaran yang bernilai tinggi dari bawahannya agar dapat membantu bawahan untuk mencapainya dan dengan demikian atasan memotivasi bawahannya.

b. Peran Diri Sendiri

Orang-orang dari tipe X, dari teori McGregor, memiliki motivasi kerja yang bercorak reaktif. Mereka memerlukan orang lain untuk mendorong mereka, 'memaksa' mereka untuk bekerja. Sistem nilai pribadi (*personal value sistem*) mereka memprioritaskan kegiatan-kegiatan lain dalam kehidupan. Bekerja dipandang sebagai satu kegiatan yang harus dilakukan agar memperoleh gaji untuk membiayai hidup. Misalnya, seorang yang bekerja penyadap karet selama satu minggu, dan mendapatkan upah mingguannya, kemudian ia tidak bekerja lagi. Jika uangnya habis, ia akan masuk lagi. Sistem nilai dalam dirinya perlu diubah, nilai bekerja adalah mulia, bekerja adalah ibadah, hasil kerja yang bermutu adalah nilai-nilai kerja yang perlu dimiliki setiap tenaga kerja. Tenaga kerja tipe X perlu diubah menjadi tenaga kerja tipe Y, yang memiliki motivasi kerja proaktif. Dalam hal ini kepemimpinan dapat membantu tenaga kerja menjadi tenaga kerja dengan motivasi kerja yang proaktif.

c. Peran Organisasi

Berbagai kebijakan dan peraturan perusahaan dapat menarik atau mendorong motivasi kerja seorang tenaga kerja. Gugus Kendali Mutu (*GKM : Quality Circles*) merupakan suatu kebijakan yang dituangkan ke dalam berbagai peraturan yang mendasari kegiatan dan yang mengatur pertemuan pemecahan masalah dalam kelompok kecil, khususnya kelompok pekerja (operator). Persoalan yang dibahas ialah "apa saja yang dapat dilakukan untuk meningkatkan jumlah dan mutu produk yang dihasilkan oleh kelompok

kerja". Kebijakan lain yang berkaitan dengan motivasi kerja ialah kebijakan dibidang imbalan keuangan. Untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu, pekerjaan menjual atau mengajar misalnya, selain gaji kepada tenaga kerja juga diberi tambahan penghasilan (insentif) yang besarnya ditetapkan dalam peraturan tersendiri. Disisi lain kebijakan dan peraturan-peraturan di atas, kebijakan dan peraturan lain dapat disusun dan ditetapkan yang dapat mendorong atau menarik keluar motivasi tenaga kerja.

Berdasarkan pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja ada tiga yaitu peran pimpinan/atasan dalam hal ini dapat dikatakan bahwa pemimpin harus bersikap keras dan memberi tujuan bermakna, kemudian faktor yang mempengaruhi motivasi kerja selanjutnya adalah peran diri sendiri dan peran organisasi.

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan menjadi dua yaitu faktor internal dan eksternal yang berasal dari karyawan atau guru (Sutrisno, 2009).

a. Faktor Intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain :

a) Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal

atau haram, dan sebagainya. Misalnya untuk mempertahankan hidup manusia perlu makan dan untuk memperoleh makan ini, manusia mau mengerjakan apa saja asal hasilnya dapat memenuhi kebutuhan untuk makan. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk :

- a. Memperoleh kompensasi yang memadai
 - b. Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai, dan
 - c. Kondisi kerja yang aman dan nyaman.
- b) Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang mau bekerja. Contohnya, keinginan untuk dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.

- c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras. Jadi, harga diri, nama baik, kehormatan yang ingin dimiliki itu harus diperankan sendiri, mungkin dengan bekerja keras memperbaiki nasib, mencari rezeki, sebab status untuk diakui sebagai orang yang terhormat tidak mungkin diperoleh bila yang bersangkutan termasuk pemalas, tidak mau bekerja, dan sebagainya.

d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal:

- a. Adanya penghargaan terhadap prestasi
- b. Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
- c. Pimpinan yang adil dan bijaksana
- d. Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat

e) Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga. Apalagi keinginan untuk berkuasa atau menjadi pimpinan itu dalam arti positif, yaitu ingin dipilih menjadi ketua atau kepala, tentu sebelumnya si pemilih telah melihat dan menyaksikan sendiri bahwa orang itu benar-benar mau bekerja, sehingga ia pantas untuk dijadikan penguasa dalam unit organisasi/kerja.

b. Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern itu adalah :

a) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini,

meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi tersendiri bagi para pekerja dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Namun lingkungan kerja yang buruk, kotor, gelap, pengap, lembab, dan sebagainya akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan kreativitas. Oleh karena itu, pimpinan perusahaan yang mempunyai kreativitas tinggi akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi para bawahannya.

b) Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber keberhasilan utama bagi para pekerja untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para pekerja untuk bekerja dengan baik. Adapun kompensasi yang kurang memadai akan membuat mereka kurang tertarik untuk bekerja keras, dan memungkinkan mereka bekerja tidak tenang, dari sini jelaslah bahwa besar kecilnya kompensasi sangat mempengaruhi motivasi kerja para pekerja.

c) Suvervisi yang baik

Fungsi suvervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para pekerja, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, posisi

supervisi sangat dekat dengan para karyawan, dan selalu menghadapi para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Bila supervisi yang dekat para karyawan ini menguasai liku-liku pekerjaan dan penuh dengan sifat-sifat kepemimpinan, maka suasana kerja akan bergairah dan bersemangat. Akan tetapi, mempunyai supervisor yang angkuh mau benar sendiri, tidak mau mendengarkan keluhan para bawahannya, akan menciptakan situasi kerja yang tidak menyenangkan, dan dapat menurunkan semangat kerja. Dengan demikian, peranan supervisor yang melakukan pekerjaan supervisi amat mempengaruhi motivasi kerja para pekerja.

d) Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Mereka bekerja bukannya untuk hari ini saja, tetapi mereka berharap akan bekerja sampai tua cukup dalam satu perusahaan saja, tidak usah sering kali pindah. Hal ini akan dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karier untuk masa depan, baik jaminan akan adanya promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri. Sebaliknya, orang-orang akan lari meninggalkan perusahaan bila jaminan karier ini kurang jelas dan kurang diinformasikan kepada mereka.

e) Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap pekerja dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan

kompensasi semata, tetapi pada satu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan. Dengan menduduki jabatan, orang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan. Jadi, status dan kedudukan merupakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan *sense of achievement* dalam tugas sehari-hari.

f) Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh pekerja. Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para tenaga kerja. Semua ini merupakan aturan main yang mengatur hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan, termasuk hak dan kewajiban para tenaga kerja, pemberian kompensasi, promosi, mutasi dan sebagainya. Oleh karena itu biasanya peraturan bersifat melindungi dan dapat memberikan motivasi para karyawan untuk bekerja lebih baik. Hal ini terlihat dari banyak besar yang memperlakukan sistem prestasi kerja dalam memberikan kompensasi kepada para pekerja, sehingga tidak lagi bertanya-tanya atau merasa tidak mempunyai pegangan dalam melakukan pekerjaan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja ada dua yaitu faktor internal meliputi keinginan untuk hidup, keinginan untuk memiliki, keinginan memperoleh penghargaan, keinginan memperoleh pengakuan, keinginan

memperoleh kekuasaan. Dan faktor eksternal meliputi kondisi lingkungan kerja, kompensasi, supervisi baik, jaminan pekerjaan, kejelasan status, dan peraturan yang fleksibel. Karena salah satu faktor motivasi kerja adalah kepemimpinan atau supervisi.

4. Aspek – Aspek Motivasi Kerja

Menurut Siagian (2004), di dalam motivasi terdapat tiga komponen utama yaitu kebutuhan, dorongan, dan tujuan.

- a. Kebutuhan yang merupakan segi pertama dari motivasi, timbul dalam diri seseorang apabila ia merasa adanya kekurangan dalam dirinya. Dalam pengertian homeostatik, kebutuhan timbul atau diciptakan apabila dirasakan adanya ketidakseimbangan antara apa yang dimiliki dengan apa yang menurut persepsi yang bersangkutan seyogianya dimilikinya, baik dalam arti fisiologis maupun psikologis.
- b. Usaha untuk mengatasi ketidakseimbangan biasanya menimbulkan dorongan. Berarti dorongan merupakan usaha pemenuhan kekurangan secara terarah. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa dorongan, sebagai segi kedua motivasi, berorientasi pada tindakan tertentu yang secara sadar dilakukan oleh seseorang. Dorongan dapat bersumber dari dalam diri seseorang dan dapat pula bersumber dari luar diri orang tersebut. Dorongan yang berorientasi pada tindakan itulah yang sesungguhnya menjadi inti motivasi sebab apabila tidak ada tindakan, situasi ketidakseimbangan yang dihadapi oleh seseorang tidak akan

pernah teratasi. Karena itu pulalah motivasi diklasifikasikan menjadi motivasi instrinsik dan motivasi ekstrinsik.

- c. Tujuan. Dalam teori motivasi tujuan adalah segala sesuatu yang menghilangkan kebutuhan dan mengurangi dorongan. Dengan perkataan lain, mencapai tujuan berarti mengembalikan keseimbangan dalam diri seseorang, baik yang bersifat fisiologis. Berrati tercapainya tujuan akan mengurangi atau bahkan menghilangkan dorongan tertentu untuk berbuat sesuatu.

Hasibuan (2008) aspek motivasi dikenal “aspek aktif atau dinamis dan aspek pasif atau statis”. Aspek aktif/dinamis : motivasi tampak sebagai suatu usaha positif dalam menggerakkan dan mengarahkan sumber daya manusia agar secara produktif berhasil mencapai tujuan yang diinginkan. Aspek pasif/statis : motivasi akan tampak sebagai kebutuhan dan juga sekaligus sebagai perangsang untuk dapat mengarahkan dan menggerakkan potensi sumber daya manusia itu ke arah tujuan yang diinginkan. Keinginan dan kegairahan kerja ini dapat ditingkatkan berdasarkan pertimbangan tentang adanya dua aspek motivasi yang bersifat statis yaitu :

- a. Aspek motivasi statis tampak sebagai keinginan dan kebutuhan pokok manusia yang menjadi dasar dan harapan yang akan diperolehnya dengan tercapainya tujuan organisasi.

- b. Aspek motivasi statis adalah berupa alat perangsang/intensif yang diharapkan akan dapat memenuhi apa yang menjadi keinginan dan kebutuhan pokok yang diharapkannya.

Hygiene motivasi dikembangkan oleh Herzberg (dalam Munandar, 2001). Faktor-faktor yang berkaitan dengan isi dari pekerjaan, yang merupakan faktor instrinsik dari pekerjaan yaitu :

- a. Tanggung jawab (*Responsibility*), besar kecilnya tanggung jawab yang dirasakan diberikan kepada tenaga kerja.
- b. Kemajuan (*Advancement*), besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja dari pekerjaannya.
- c. Pekerjaan itu sendiri, besar kecilnya tantangan yang dirasakan tenaga kerja dari pekerjaannya.
- d. Prestasi (*Achievement*), besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja atas unjuk kerjanya.
- e. Pengakuan (*Recognition*), besar kecilnya pengakuan yang diberikan kepada tenaga kerja atas unjuk-kerjanya.

Faktor-faktor ekstrinsik dari pekerjaan dan meliputi faktor-faktor :

- a. Administrasi dan kebijakan perusahaan, derajat kesesuaian yang dirasakan tenaga kerja dari semua kebijakan dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan.
- b. Penyeliaan, derajat kewajaran penyeliaan yang dirasakan diterima oleh tenaga kerja.

- c. Gaji, derajat kewajaran dari gaji yang diterima sebagai imbalan unjuk kerjanya.
- d. Hubungan antar pribadi, derajat kesesuaian yang dirasakan dalam berinteraksi dengan tenaga kerja lainnya.
- e. Kondisi kerja, derajat kesesuaian kondisi kerja dengan proses pelaksanaan tugas pekerjaannya.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa faktor *hygiene* internal meliputi, tanggung jawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri, prestasi, pengakuan dan *hygiene* eksternalnya meliputi, administrasi, penyeliaan, gaji, hubungan antar pribadi dan kondisi kerja. Faktor-faktor yang termasuk dalam kelompok *hygiene* cenderung menghasilkan motivasi kerja lebih reaktif.

Alderfer (dalam Munandar, 2001) mengelompokkan kebutuhan kedalam tiga kelompok :

- a. Kebutuhan eksistensi (*Existence needs*), merupakan kebutuhan akan substansi material seperti keinginan untuk memperoleh makanan, air, perumahan, uang, mabel, dan mobil. Kebutuhan ini mencakup kebutuhan fisiologikal dan kebutuhan rasa aman dari maslow.
- b. Kebutuhan hubungan (*relatedness needs*), merupakan kebutuhan untuk membagi pikiran dan perasaan dengan orang lain dan membiarkan mereka menikmati hal-hal yang sama dengan kita. Individu berkeinginan untuk berkomunikasi secara terbuka dengan orang lain yang dianggap penting dalam kehidupan mereka dan

mempunyai hubungan yang bermakna dengan keluarga, teman dan rekan kerja. Kebutuhan ini mencakup kebutuhan sosial dan bagian eksternal dari kebutuhan *esteem* (penghargaan) dari Maslow.

- c. Kebutuhan pertumbuhan (*growth needs*), merupakan kebutuhan-kebutuhan yang dimiliki seseorang untuk mengembangkan kecakapan mereka secara penuh. Selain kebutuhan aktualisasi diri, juga mencakup bagian intrinsik dari kebutuhan harga diri dari Maslow.

Beberapa dasar dari pemikiran dari teori ini ialah makin lengkap satu kebutuhan yang lebih konkret dipenuhi, makin besar keinginan/dorongan untuk memuaskan kebutuhan yang kurang konkret/abstrak, makin kurang lengkap satu kebutuhan dipenuhi, makin besar keinginannya untuk memuaskannya.

Berdasarkan pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa kebutuhan dapat dikelompokkan menjadi tiga yaitu kebutuhan eksistensi, kebutuhan hubungan, dan kebutuhan pertumbuhan.

Menurut Uno (2016) dimensi motivasi kerja guru secara implisit tampak melalui :

- a. Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan. Seorang karyawan dapat bekerja keras dan bertanggung jawab terhadap tugas yang telah diberikan terhadap diri masing-masing individu. Selain itu dapat dilihat terhadap pencapaian dan penyelesaian tugas yang ada dan dapat menyatu dengan lingkungan kerja.

- b. Prestasi yang dicapainya, yaitu terdapat dorongan untuk sukses dari dalam diri individu dan keinginan untuk dapat unggul dibandingkan rekan kerja lainnya. Agar dapat memiliki dorongan yang unggul, diperlukan umpan balik yang sesuai dengan hasil kerja yang telah diberikan pekerja sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.
- c. Pengembangan diri, dapat diartikan bahwa keinginan untuk meningkatkan kemampuan yang dimiliki dan dorongan yang berorientasi terhadap masa depan individu. Oleh karena, setiap individu melakukan upaya-upaya yang dapat meningkatkan kemampuan yang dimiliki agar dapat unggul.
- d. Kemandirian dalam bertindak, berupa kemandirian individu dalam mengembangkan kreatifitasnya. Individu akan mampu mengatasi masalah yang ada dan juga dapat mengambil keputusan sendiri.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa dimensi motivasi kerja guru secara implisit adalah tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan, prestasi yang dicapainya, pengembangan diri, kemandirian dalam bertindak.

Menurut Uno (2016) menyatakan bahwa motivasi kerja guru memiliki dua dimensi dan Fahmi (2014) menyatakan dua bentuk dasar motivasi kerja yaitu :

- a. Dorongan internal adalah motivasi yang muncul dan tumbuh serta berkembang dalam diri seseorang, yang selanjutnya kemudian mempengaruhi dalam melakukan sesuatu secara bernilai dan berarti.

- b. Dorongan eksternal adalah muncul dari luar diri seseorang, kemudian selanjutnya mendorong orang tersebut untuk membangun dan menumbuhkan semangat motivasi pada diri orang tersebut untuk merubah seluruh sikap yang dimiliki olehnya saat ini ke arah yang lebih baik.

5. Ciri-ciri Orang yang Memiliki Motivasi Kerja Tinggi

Menurut McClelland (dalam Munandar, 2001) mengemukakan ciri-ciri orang yang memiliki motivasi tinggi, yaitu :

- a. Memiliki tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi
- b. Berani mengambil dan memikul resiko
- c. Memiliki tujuan yang realistis
- d. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuan
- e. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Interaksi dan motivasi belajar mengajar bahwa motivasi yang ada pada diri setiap orang memiliki ciri-ciri sebagai berikut menurut Dzulfadhli (2010) :

- a. Tekun menghadapi tugas
- b. Ulet menghadapi kesulitan
- c. Menunjukkan minat terhadap bermacam-macam masalah
- d. Lebih senang bekerja sendiri
- e. Cepat bosan pada tugas-tugas yang rutin
- f. Dapat mempertahankan tugas-tugasnya

- g. Tidak pernah mudah melepaskan hal yang diyakini
- h. Senang mencari dan memecahkan masalah soal-soal

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seseorang yang memiliki motivasi kerja, memiliki ciri-ciri tersebut. Berarti ia memiliki motivasi yang cukup kuat. Ciri-ciri motivasi seperti itu akan sangat penting dalam kegiatan sekolah. Karena setiap kegiatan akan berhasil baik kalau gurunya tekun melaksanakan pekerjaannya, ulet dalam memecahkan masalah dan hambatan secara mandiri. Guru yang produktif tidak akan terjebak pada sesuatu yang rutinitas. Selain itu, juga harus berani mempertahankan pendapatnya kalau memang yakin dan rasional. Bahkan peka dan *responsive* terhadap berbagai masalah umum dan berfikir bagaimana cara pemecahannya.

C. Kepemimpinan Profetik (*Prophetic Leadership*)

1. Pengertian Kepemimpinan Profetik (*Prophetic Leadership*)

Ott (dalam Fakhri & Wijayanti, 2001), mendefinisikan kepemimpinan sebagai proses hubungan antar pribadi yang didalamnya seseorang mempengaruhi sikap, kepercayaan dan perilaku orang lain. Terry (dalam Fakhri & Wijayanti, 2001), menyatakan bahwa kepemimpinan adalah hubungan dimana didalamnya antara orang dan pemimpin saling mempengaruhi agar mau bekerjasama berbagi tugas untuk mencapai keinginan sang pemimpin.

Sebenarnya kepemimpinan dalam islam tidak jauh berbeda dengan model kepemimpinan yang selama ini dilakukan oleh umumnya

organisasi. Artinya prinsip-prinsip dan sitem-sistem yang digunakan dalam kepemimpinan islam ada kesamaan dengan kepemimpinan itu dapat dilakukan secara islami. Bicara tentang kepemimpinan profetik, maka tidak bisa dipisahkan dengan fungsi kehadiran Rasulullah, yaitu sebagai pemimpin spiritual dan pemimpin masyarakat. Prinsip dasar kepemimpinan beliau adalah keteladanan, Zainuddin dan Mustaqim, (2012).

Istilah profetik (*prophetic*) di Indonesia diperkenalkan oleh Kuntowijoyo (2006) melalui gagasannya mengenai pentingnya ilmu sosial transformatif yang disebut ilmu sosial profetik, ilmu sosial profetik tidak hanya menjelaskan dan mengubah fenomena sosial, tapi juga memberi petunjuk ke arah mana transformasi dilakukan, untuk apa, dan oleh siapa. Ilmu sosial profetik mengusulkan perubahan berdasarkan cita-cita etik dan profetik tertentu (dalam hal ini etika islam) yang melakukan reorientasi terhadap epistemologi, yaitu reorentasi terhadap *mode of thought dan mode of inquiry* bahwa sumber ilmu pengetahuan tidak hanya dari rasio dan empiris, tetapi juga wahyu.

The prophetic, bahkan hadist menyebutkan bahwa tiga Muslim dalam suatu perjalanan, mereka harus memilih salah satu sebagai pemimpin, menekan pentingnya kepemimpinan menurut Sungadi, (2012). Kepemimpinan Nabi Muhammad SAW memiliki sifat-sifat yang mulia yang seharusnya dijadikan contoh dalam berinteraksi oleh para pemimpin saat sekarang ini. Beliau memiliki sifat pemaaf, kasih terhadap sesamanya,

sayang terhadap fakir miskin, dan anak-anak yatim. Bahkan Nabi Muhammad SAW bersikap kasih sayang kepada para musuh beliau yang membenci dan memfitnahnya.

Zainuddin dan Mustaqim (2012), menyatakan bahwa kepemimpinan profetik ialah kepemimpinan yang mengutamakan uswatun hasanah dan juga memberikan sikap ketauladanan. Keteladanannya kepada para sahabatnya yang dipimpin. Rasulullah memang punya kepribadian yang sangat agung. Sebagaimana dalam Al Qur'an, "Dan sesungguhnya engkau Muhammad benar-benar berada dalam akhlak yang sangat agung" (QS. Al-Qalam : 4). Sejarah mencatat bahwa kepemimpinan Rasulullah berlangsung bukan tanpa hambatan. Beliau banyak menghadapi banyak hambatan, tidak hanya bersifat mental, tetapi juga fisik. Beliau diejek, dicemooh, dihina, dan disakiti bahkan nyaris dibunuh. Namun semua itu beliau hadapi dengan penuh kesabaran, keteguhan, dan ketegaran. Dilihat dari sisi lain, dapat dikatakan kepemimpinan beliau dikatakan sebagai kepemimpinan gaya atau model demokratis dan gaya kepemimpinan inklusif (terbuka) yaitu beliau mau dikritik dan diberi saran oleh para sahabat-sahabatnya, hal ini nampak saat beliau memimpin perang badar.

Nawawi (2001) menyatakan bahwa kepemimpinan Rasulullah adalah kepemimpinan yang dilakukan semata-mata hanya mengharap balasan dari Allah SWT sebagaimana dijanjikanNya, tidak mengharapkan balasan apa pun dari orang-orang yang diserunya, dan mendapat

keuntungan berupa keselamatan, kebahagiaan dan kesejahteraan dunia dan akhirat, bilamana orang-orang tersebut mendengar. Kepemimpinan Rasulullah SAW dijalankan untuk memakmurkan masyarakat Arab yang pada masa itu hidup di daerah yang tandus. Hal tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan Rasulullah SAW pada dasarnya bersifat situasional. Dalam setiap situasi yang berbeda-beda beliau selalu menampilkan kepemimpinan yang tepat dan bijaksana, karena didasari keagungan kepribadian yang dimiliki.

Sedangkan menurut Antonio (dalam Wahyono, 2009) mencoba mencermati kepemimpinan profetik yang merupakan pemimpin yang *holistic* karena Rasulullah adalah pemimpin yang mampu mengembangkan kepemimpinan dalam berbagai bidang termasuk diantaranya pengembangan diri (*self developmet*), bisnis dan entrepreneurship, kehidupan rumah tangga yang harmonis, tatanan masyarakat yang akur, sistem politik yang bermartabat, sistem hukum yang berkeadilan, dan lain-lain. Diterima (*accepted*) karena kepemimpinannya diakui lebih dari 1,3 milyar manusia, dan terbukti (*proven*) karena kepemimpinannya sudah terbukti sejak lebih dari 15 abad yang lalu hingga hari ini, dan hal tersebut masih relevan di terapkan. Kepemimpinan profetik (*prophetic leadership*) ialah kepemimpinan dengan model diskusi dengan menunjukkan ketulusan dan kepercayaannya, sehingga mampu menjadi inspirator bagi pengikut-pengikutnya menurut Zohery (dalam Wahyono, 2009).

Bass (dalam Wahyono, 2009) menyatakan bahwa gambaran tersebut menampilkan kepemimpinan profetik yang transformasional, karena Muhammad mampu memberikan inspirasi motivasional, melakukan stimulasi intelektual dan mampu memberi perhatian secara individual. Kepemimpinan profetik (*prophetic leadership*) adalah kepemimpinan yang psikologis, sebagaimana yang ditunjukkan saat periode Makkah dan Madinah, dalam memimpin anggotanya Rasulullah menggunakan tahapan-tahapan psikologis, yaitu dalam periode mekkah Rasulullah menanamkan semangat internalisasi nilai, dan pengendalian diri yang kuat dalam menghadapi kesulitan dengan tujuan mencapai masa depan yang sukses, dan pada periode Madinah kepemimpinannya dengan memusatkan pemerintahan, konseling, kunjungan lapangan, juga adanya pemberian *reward* dan *punishment*, hal ini yang dinyatakan menurut Mubarak (dalam Wahyono, 2009).

Dari beberapa defenisi di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan profetik adalah suatu ilmu dan seni karismatik dalam proses interaksi antara pemimpin dan yang dipimpin dalam sebuah kelompok atau organisasi yang mana pemimpin mampu mejadi panutan menginspirasi, mengubah persepsi, struktur situasi, pemikiran dan mampu mewujudkan harapan anggotanya sebagaimana kepemimpinan para Nabi dan Rasul (*prophetic*).

2. Gaya Kepemimpinan

Burn, 1978 (dalam Munardji, 2016) seperti yang dikutip oleh Ratnaningsih menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dapat dikelompokkan kedalam dua tipe yang berbeda yaitu gaya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan transaksional. Kedua gaya kepemimpinan tersebut merupakan dua hal yang berbeda (saling bertentangan) namun sangat penting dan dibutuhkan setiap organisasi.

a. Kepemimpinan transformational

Burn, 1978 (dalam Munardji, 2016) mendeskripsikan bahwa *transformational leadership* adalah merupakan sebuah proses dimana pemimpin dan bawahan mengembangkan satu sama lain tingkat moralitas dan motivasi yang tinggi. Ada empat keahlian yang digunakan oleh para pemimpin transformasional yaitu :

- a) Pemimpin memiliki visi bahwa ia mampu mengutarakan pikirannya dengan jelas. Visinya bisa berupa tujuan, sebuah rencana atau serangkaian prioritas.
- b) Pemimpin dapat mengkomunikasikan dengan jelas visi mereka. Pemimpin juga mampu menunjukkan citra yang menguntungkan sebagai hasil apabila visinya dapat terwujud.
- c) Pemimpin harus dapat membangun kepercayaan dengan tindakan yang adil, tegas, dan konsisten. Kegigihannya, bahkan terhadap rintangan dan kesulitan sudah dapat terbukti.

- d) Pemimpin transformational memiliki pandangan positif tentang dirinya. Ia akan bekerja untuk pengembangan keahliannya sehingga kesuksesan dapat tercapai.

b. Kepemimpinan transaksional

Menurut Yukl yang dikutip oleh Martha Andi (dalam Munardji, 2016), yakni kepemimpinan transaksional dapat melibatkan nilai-nilai, tetapi nilai tersebut relevan dengan proses pertukaran seperti kejujuran, tanggung jawab, dan timbal balik. Di dalam kepemimpinan transaksional, terdapat unsur-unsur sebagai berikut :

- a) Unsur kerja sama antara pengikut dan pemimpin yang bersifat kontraktual.
- b) Unsur prestasi yang terukur. Pengukuran prestasi dilihat dari segi targetnya, apakah karyawan tersebut sudah mencapai target kerja yang telah ditentukan atau belum mencapai targetnya.
- c) Unsur reward atau upah yang dipertukarkan dengan loyalitas.

Berdasarkan gaya kepemimpinan di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan terbagi menjadi dua yaitu kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional. Menurut Budiharto (2006), kepemimpinan transformasional hampir sama dengan kepemimpinan profetik, akan tetapi pada saat penelitian kepemimpinan transformasional mendapatkan hasil yang lebih keislaman maka dari itu Budiharto mencetuskan hal itu lebih tepat menjadi kepemimpinan profetik.

3. Aspek-Aspek Kepemimpinan Profetik

Rasulullah saw bersabda : *Tidak ada yang berhak untuk memberikan ceramah (nasehat/cerita hikmah) kecuali seorang pemimpin, atau orang yang mendapatkan izin untuk itu (ma'mur), atau memang orang yang sombong dan haus kedudukan. (HR. Muslim).* Maksud dari hadis ini bukan berarti hanya pemimpin yang berhak memberi nasehat kepada umat, melainkan hadis ini mengandung pesan bahwa seorang pemimpin seharusnya bisa memberikan suri tauladan yang baik kepada umatnya. Akan tetapi yang dimaksud ceramah itu adalah sebuah sikap yang perlu dicontohkan kepada umatnya. Jadi kriteria-kriteria yang harus dipenuhi oleh seorang penceramah, maka itu juga harus dipenuhi oleh seorang pemimpin. Keteladanan Rasulullah antara lain tercermin dalam sifat-sifat menurut Zainun dan Mustaqim (2012) juga termasuk aspek-aspek kepemimpinan profetik menurut Budiharto (2009) yang terdiri dari empat aspek yaitu sebagai berikut :

a. Siddiq

Shiddiq artinya benar, lurus, jujur, berpedoman pada nurani, sabar, dan konsisten. Kejujuran dan ketulusan adalah kunci utama dalam rangka membangun trust (kepercayaan), dapat dibayangkan jika pemimpin suatu organisasi, masyarakat atau negara, tidak memiliki sikap kejujuran tentu anggota-anggota yang dipimpinnya akan tidak punya kepercayaan. Jika demikian maka yang terjadi adalah krisis kepercayaan terhadap pemimpin. Hampir bisa dipastikan jika pemimpinnya akan tidak akan

dipercaya lagi, maka sebuah kepemimpinan tinggal menunggu keruntuhan, cita-cita dan tujuan dari kepemimpinannya juga akan sulit untuk menjadi kenyataan. Sifat shiddiq ini Rasulullah selalu berpihak kepada kebenaran, baik yang datang dari Allah melalui wahyu maupun kebenaran melalui ijtihad dan musyawarah dengan para sahabatnya. Prinsip kejujuran dan ketulusan itulah yang menjadi landasan bertindak dalam menjalankan amanah kepemimpinannya. Kejujuran dan ketulusan yang dicontohkan beliau benar-bener dapat menjadi panutan bagi para sahabat pengikutnya, dan juga diakui oleh musuh-musuhnya, betapapun sebagian mereka tetap enggan masuk islam. Kebalikan dari shiddiq adalah dusta, artinya berbohong, tingkah laku bertentangan dengan ucapan, serta lebih mengutamakan kepentingan pribadi daripada organisasi.

Pemimpin yang *siddiq* di dalam Al Qur'an termasuk dalam golongan orang yang bertaqwa, sebagaimana FirmanNya dalam surat Al Baqarah ayat 177 adalah "*Bukanlah menghadapkan wajahmu ke arah timur dan barat itu suatu kebajikan itu ialah beriman kepada Allah, hari kemudian, malaikat-malaikat, kitab-kitab dan memberikan harta yang dicintainya kepada kerabatnya, anak-anak yatim, orang-orang miskin, musafir (yang memerlukan pertolongan) dan orang-orang yang meminta-minta dan (memerdekakan) hamba sahaya, mendirikan shalat, dan menunaikan zakat, dan orang-orang yang menepati janjinya apabila ia berjanji, dan orang-orang yang sabar dalam kesempitan, penderitaan dan*

dalam peperangan. Mereka itulah orang-orang yang siddiq (benar) dan mereka itulah orang-orang yang bertaqwa”.

b. Amanah

Amanah artinya dapat dipercaya, berkomitmen, dan bertanggung jawab yang tinggi kepada tuhan, pemimpin, rekan, dan bawahan, serta berperilaku secara adil. Rasulullah selalu memberikan teladan akan pentingnya sifat amanah. Amanah dalam pandangan islam ada dua, yang bersifat antroposentris yang terkait dengan kontrak sosial kemanusiaan. Dengan sifat amanah Rasulullah melaksanakan kepercayaan tersebut dengan sebaik-baiknya. Kebalikan dari amanah adalah khianat, yang berarti mengingkari kesepakatan dan janji serta tidak bertanggung jawab.

Amanah antara lain diuraikan dalam Al Qur'an Surah Al Mu'minuun ayat 1-9 sebagai salah satu karakteristik orang beriman yaitu *“Sesungguhnya beruntunglah orang-orang yang beriman, yaitu orang-orang yang khusu' dalam sholatnya, dan orang-orang yang menjauhkan diri dari (perbuatan dan perkataan) yang tiada berguna,...dan orang-orang yang memelihara amanah-amanah (yang dipikulnya) dan janjinya...”*

c. Tabligh

Tabligh artinya menyampaikan apa yang harus disampaikan dan mengajak orang lain melakukan kebaikan dan menjauhi kejahatan, berkomunikasi asertif, dan efektif. Perilaku pemimpin yang tabligh antara lain adalah berani menyatakan kebenaran dan bersedia mengakui

kekeliruan. Apa yang benar dikatakan benar, apa yang salah dikemukakan salah. Jika tidak mampu menyatakan tidak mampu, jika tidak tahu menyatakan tidak tahu. Dalam hal ini adalah risalah Allah, betapapun beratnya risiko yang harus dipikul beliau. Risalah tersebut tetap diampaikan dengan sebaik-baiknya. Kebalikan dari tabligh adalah menyembunyikan, artinya menyembunyikan informasi, sulit memahami dan dipahami orang lain.

Tabligh dijelaskan dalam Al Qur'an Surah An Nuur ayat 54 *“Taatlah kepada Allah dan rasul, dan jika kamu berpaling, maka sesungguhnya kewajiban rasul itu adalah apa yang dibebankan kepadanya, dan kewajiban kamu sekalian adalah semata-mata apa yang dibebankan kepadamu, dan jika kamu taat kepadanya, niscaya kamu mendapat petunjuk, dan tidak lain kewajiban rasul itu melainkan menyampaikan dengan terang”*.

d. Fathanah

Fathanah artinya cerdas, yang dibangun karena ketaqwaan kepada Tuhan, mampu menjadi *problem solver*, dan mempunyai keterampilan/*skill* yang terpuji. Kecerdasan merupakan salah satu syarat pemimpin yang ideal. Kecerdasan Rasulullah yang dibingkai dengan kebijakan ternyata mampu menarik simpati masyarakat arab. Dengan sikap Fathanah nya, Rasulullah mampu me-manage konflik dan *problem-problem* yang dihadapi umat waktu itu. Perilaku pemimpin yang fathanah

terekspresi pada etos kerja dan kinerja pemimpin yang memiliki skill yang teruji dan terampil.

Dzakiey, 2007 (dalam Budiharto, 2009) mengemukakan bahwa fathonah adalah hikmah yang dikaruniakan Allah SWT kepada siapa saja yang dikehendakiNya, sebagai salah satu hasil dari ketaatan beribadah. Pemimpin yang fathonah mampu bersikap bijaksana, kuat dalam melakukan perubahan, perbaikan, pengembangan, penyembuhan, memahami rahasia ketuhanan, dan terhindar dari kebodohan rohani sebagaimana Firman Allah dalam Al Qur'an Surat Al Baqarah ayat 269 *“Allah menganugerahkan Al hikmah (kefahaman yang dalam tentang Al Qur'an dan As Sunnah) kepada siapa yang dikehendakiNya. Dan barang siapa yang dianugerahi hikmah, ia benar-benar telah dianugerahi karunia yang banyak. Dan hanya orang-orang yang berakallah yang dapat mengambil pelajaran”*.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek kepemimpinan profetik terdiri dari 4 aspek yaitu siddiq, amanah, tabligh dan fathanah.

D. Hubungan Antara Kepemimpinan Profetik Dengan Motivasi Kerja

Motivasi kerja dalam kaitannya dengan lingkungan kerja dapat didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh dalam membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Motivasi kerja tidak bisa tumbuh dan meningkat dengan sendirinya,

melainkan memerlukan sarana untuk menjembatani agar mencapai motivasi kerja yang tinggi. Menurut Munandar (2001), motivasi dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu peran pemimpin/atasan, peran diri sendiri, dan peran organisasi. Dari uraian diatas bisa dilihat bahwa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja salah satunya adalah peran pemimpin/atasan dalam hal ini berhubungan dengan kepemimpinan.

Motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang menyebabkan seseorang semangat dalam bekerja, dan semangat kerja seseorang timbul karena beberapa faktor yang mempengaruhinya yaitu faktor intrinsik dan faktor eksternal. Faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu gaji, rekan kerja, dan tidak dapat dilupakan bahwa kepemimpinan juga salah satu faktor yang menimbulkan semangat kerja atau motivasi kerja pada seseorang menurut Sutrisno (2009).

Motivasi untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, maka dalam pencapaian tujuannya menurut Gitosudarmo, 2001 (dalam Sutrisno, 2009). Oleh karena itu, manajer harus selalu membantu karyawannya untuk meningkatkan motivasi kerja dalam diri mereka sehingga karyawannya mampu melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik.

Kepemimpinan memegang peran penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah bagi seorang pemimpin. Untuk menggerakkan dan mencapai tujuan organisasi diperlukan seorang pemimpin yang amanah, jujur, dapat dipercaya, dan pemimpin yang cerdas. Ciri-ciri pemimpin yang seperti itu adalah ciri-ciri dari pemimpin kenabian yang mana biasanya disebut dengan kepemimpinan profetik, yang mana kepemimpinan profetik adalah kemampuan seseorang untuk mengendalikan diri dan mempengaruhi orang lain dengan tulus melalui kekuatan pencerahan jiwa dan pembersihan ruhani untuk mencapai tujuan bersama sebagaimana dilaksanakan oleh para Nabi dan Rasul/*prophet* melakukannya menurut Budiharto, (2009). Kemampuan mengendalikan diri yang dimaksud adalah pemimpin mampu mengendalikan akal pikiran, panca indera, dan fisiknya agar mengikuti nurani yang ada di dalam qalbu (hati), mempengaruhi orang lain oleh pemimpin profetik dilakukan dengan kesadaran, tidak dengan memaksa atau dipaksa orang lain, kekuatan pencerahan jiwa adalah proses mempengaruhi dengan keteladanan, dan pembersihan ruhani proses mempengaruhi merupakan media interaksi transedental dengan Allah SWT, walaupun interaksinya horizontal dengan sesama makhluk Allah.

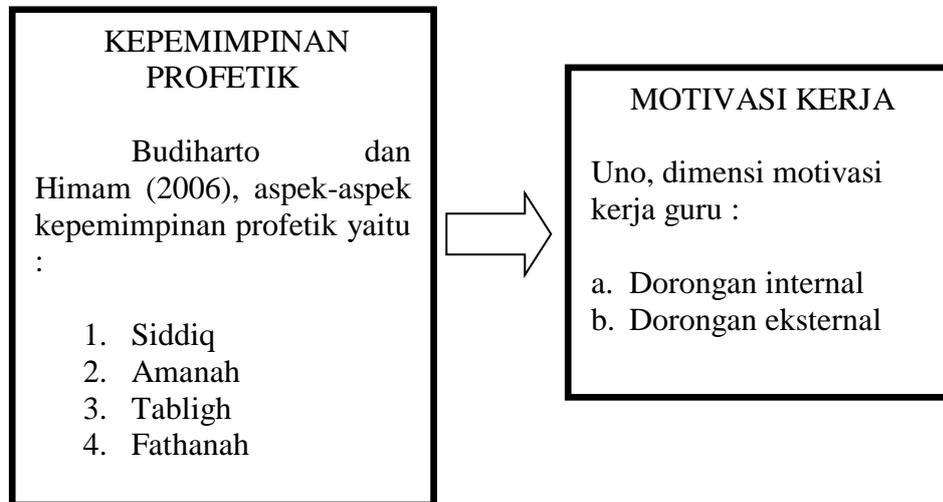
Seperti pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Setiadi, (2007) yang berjudul hubungan kepemimpinan *prophetic* dengan motivasi kerja berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan, dapat disimpulkan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara kepemimpinan profetik dengan

motivasi kerja pegawai. Semakin tinggi kepemimpinan profetik karyawan, maka semakin tinggi motivasi kerja karyawan Fakultas Ekonomi dan Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia. Dalam lingkungan kerja, pemimpin profetik dapat memotivasi karyawan baik secara fisiologis, psikologis, maupun spiritual. Karyawan dapat lebih loyal terhadap organisasi baik dalam hal pengorbanan waktu dan tenaga untuk kepentingan organisasi. Hal ini disebabkan pemimpin profetik selalu memberikan keteladanan sehingga dapat ditiru dan diterapkan oleh karyawan yang menjadi bawahannya.

Hasil penelitian tersebut dapat mendukung beberapa penelitian sebelumnya yang menghasilkan kesimpulan yang serupa. Hasil penelitian yang sama dilakukan oleh Cahya (2012), yang berjudul hubungan kepemimpinan transformasional dengan motivasi kerja pada karyawan PTPN II Tandem Hulu menyatakan bahwa ada hubungan positif antara kepemimpinan transformasional dengan motivasi kerja karyawan PTPN II Tandem Hulu, juga menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional pada manajer tergolong tinggi, sebab nilai rata-rata empiriknya (114.92) lebih besar dari nilai rata-rata hipotetiknya (90.00) dan motivasi kerja pada karyawan yang bekerja tergolong tinggi sebab nilai rata-rata empiriknya (125.28) lebih besar dari nilai rata-rata hipotetiknya (92.50).

E. Kerangka Konseptual.

Dari teori diatas peneliti dapat membuat kerangka konseptual dalam skema di bawah ini, yaitu :



F. Hipotesis

Berdasarkan teori diatas, maka peneliti membuat hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat korelasi positif antara kepemimpinan profetik dengan motivasi kerja. Semakin tinggi kepemimpinan profetik maka akan semakin tinggi motivasi kerja guru. Sebaliknya, semakin rendah kepemimpinan profetik maka semakin rendah pula motivasi kerja guru.