

## BAB IV

### PAPARAN DATA, TEMUAN PENELITIAN, DAN PEMBAHASAN

#### A. Paparan Data

##### 1. Profil SMK EL MOSTHOFA

###### a. Identitas SMK EL MOSTHOFA

Nama sekolah	:SMK EL MOSTHOFA
Nomor Statistik sekolah	:332053511004
NPSN	:69944204
Alamat Sekolah	: Jl. PP Nurul Islam Semar Ragang Waru pamekasan
Desa/ Kelurahan	:Ragang
Kecamatan	:Waru
Kabupaten/ Kota	: Pamekasan
Provinsi	: Jawa Timur
Kode pos	: 69353
Telepon Dan Faksimile	: 081949911010
Email	: <a href="mailto:Smkelmosthofa540@gmail.com">Smkelmosthofa540@gmail.com</a>
Status Sekolah	:Swasta
Nama Yayasan	: AT-THOHIRIY
No Akte Pendirian Terakhir	:411.33/056/432.412/20165
Tahun Berdiri Sekolah	: 2016
Status Akreditasi	: B

###### b. Sejarah Berdirinya SMK EL MOSTHOFA

SMK EL MOSTHOFA adalah sekolah yang berada di bawah naungan Yayasan At-Thohiriy pondok pesantren semar yang berada di Desa Ragang Kecamatan Waru Kabupaten Pamekasan. SMK EL

MOSTHOFA adalah sekolah yang berstatus swasta, karena SMK EL MOSTHOFA berada di bawah naungan pondok pesantren.<sup>1</sup>

Yayasan At-Thohiriy pondok pesantren semar mengelola berbagai jenis jenjang pendidikan yaitu mulai dari tingkat Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD), Raudhatul Athfal (RA), Madrasah Diniyah (MD), Madrasah Ibtidaiyah (MI), Madrasah Tsanawiyah (MTs), dan Madrasah Aliyah (MA) sampai tingkat Sekolah Menengah Kejuruan (SMK). Diantara jenjang pendidikan yang berada di bawah naungan Yayasan At-Thohiriy pondok pesantren semar yang paling muda usianya adalah jenjang pendidikan sekolah menengah kejuruan (SMK) EL MOSTHOFA

Adapun yang menjadi alasan berdirinya SMK EL MOSTHOFA adalah sebagai berikut:

- 1) Alumni atau lulusan masih belum memiliki keahlian yang belum bisa di jadikan kekuatan ketika sudah kembali pada lingkungannya masing-masing. Sehingga yayasan At-Thohiriy berinisiasi untuk membuka jenjang pendidikan yang sangat menunjang terhadap kemampuan dan keahlian yang bedasarkan dengan peluang yang ada di sekitar.

---

<sup>1</sup>Hadari, Kepala Sekolah SMK EL MOSTHOFA , Wawancara Langsung (06 Maret 2018)

- 2) Banyak dari para alumni atau lulusan dari jenjang pendidikan tidak memiliki kemampuan untuk dikembangkan, sehingga mereka ketika sudah lulus memilih untuk menjadi perantau. Dengan di bukanya jenjang pendidikan SMK maka akan membantu lulusan untuk mencari solusi dalam memberikan lapangan pekerjaan terhadap lulusannya.
- 3) Memberikan wadah terhadap siswa-siswi untuk mengembangkan keahliannya yang sesuai dengan kompetensi keahlian dibidang kejuruan. Yang mendasari adalah karena di sekitar masih belum ada sekolah kejuruan.
- 4) Menjadikan SMK EL MOSTHOFA sebagai wahana untuk menyediakan wirausahawan muslim.
- 5) Menjadikan wahana bagi siswa untuk mengembangkan potensi yang dimilikinya.
- 6) Membekali siswa agar mampu mandiri ketika hidup dalam bermasyarakat.

### **c. Perkembangan SMK EL MOSTHOFA<sup>2</sup>**

Sejak berdirinya SMK EL MOSTHOFA bisa dipetakan ke dalam dua perkembangan

- 1) Secara kuantitas

---

<sup>2</sup>Hadari, Kepala Sekolah SMK EL MOSTHOFA , Wawancara Langsung (06 Maret 2018)

Belum ada perkembangan yang signifikan sehingga dari tahun ke tahun tidak ada pembeludkan siswa

2) Secara kualitas

Secara kualitas karakter dan kompetensi siswi semakin berkembang dari tahun ke tahun, kreasinya semakin bagus, bahkan ada yang hafidzah

**d. Sarana SMK EL MOSTHOFA**

SMK EL MOSTHOFA fokus pada program keahlian tata busana, sehingga sarana dan prasarana yang di siapkan sesuai dengan program keahliannya. Dan termasuk juga ruangan kelas dan kantor sekolah sserat laboratorium kejuruan.

Adapun sarana yang menunjang sesuai dengan program keahliannya adalah mesin jahit, baik yang manual atau yang portabel, mesin obras dan juga bordir.

e. Visi, Misi dan Tujuan SMK EL MOSTHOFA<sup>3</sup>

1) Visi

Mencetak Manusia Yang *Produktif*, Kreatif Serta *Inovatif* Yang Memiliki *Daya Kompetitif* Yang Kuat Dan Berlandaskan IMTAQ DAN IPTEK.

2) Misi

---

<sup>3</sup>Hadari, Kepala Sekolah SMK EL MOSTHOFA , Wawancara Langsung (06 Maret 2018)

- a) Melaksanakan KBM Sesuai Dengan Kurikulum Nasional yang sesuai dengan perkembangan zaman.
  - b) Meningkatkan kualitas pembelajaran.
  - c) Memberikan fasilitas yang menunjang bakat dan minat peserta didik.
  - d) Menciptakan lingkungan belajar yang menunjang terhadap kemampuan peserta didik.
  - e) Melakukan pengawasan dan evaluasi secara berkala terhadap kinerja pendidikan agar tetap terjamin kualitas pendidikan.
  - f) Meningkatkan kerja sama yang baik dengan berbagai instansi yang sesuai dengan kompetensi SMK EL MOSTHOFA.
  - g) Mengembangkan budaya sekolah yang religius melalui kegiatan keagamaan.
- 3) Tujuan <sup>4</sup>
- a) Meningkatkan kemampuan peserta didik untuk berinteraksi di lingkungan sosial dengan menerapkan nilai-nilai keagamaan, norma masyarakat dan budaya luhur bangsa.
  - b) Menyiapkan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan sebagai pribadi:
    - (a) beriman dan berakhlak mulia
    - (b) faktual, konseptual, prosedural, dan metakognitif

---

<sup>4</sup>Hadari, Kepala Sekolah SMK EL MOSTHOFA , Wawancara Langsung (04 September 2020)

- (c) kemampuan pikir dan tindak yang efektif, kreatif dan inovatif
  - (d) Meningkatkan kompetensi peserta didik dalam bidang keahlian secara profesional.
  - (e) Menyiapkan tamatan yang mampu berkompetisi dan mengembangkan diri dalam persaingan global.
  - (f) Membekali peserta didik agar mampu memilih karier, ulet dan gigih dalam berwirausaha.
  - (g) Mempersiapkan peserta didik menjadi tenaga kerja tingkat menengah sesuai dengan bidang keahlian dan diserap di dunia kerja
  - (h) Menanamkan sikap memiliki dan bertanggung jawab terhadap lingkungan agar tercipta sekolah yang asri dan menyenangkan
- f. Kekuatan, Kelemahan dan Tantangan SMK EL MOSTHOFA<sup>5</sup>

1) Kekuatan

Adapun yang menjadi kekuatan dari adanya SMK EL MOSTHOFA sebagai berikut:

- a) SMK EL MOSTHOFA merupakan satu-satunya sekolah kejuruan yang ada di daerah sekitar.
- b) Berfokus pada suatu program kejuruan yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan kondisi geografis.
- c) Ditunjang dengan semangat tenaga pendidik dan tenaga kependidikan SMK EL MOSTHOFA.

---

<sup>5</sup>Hadari, Kepala Sekolah SMK EL MOSTHOFA , Wawancara Langsung (05 September 2020)

## 2) Kelemahan

Namun di sekolah kami masih banyak kelemahan -kelemahan yang perlu kami siasati betul untuk memperbaiki kelemahan tersebut, adapun yang saya rasa kelemahan kami adalah

- a) Kurangnya tenaga pendidik ahli yang sesuai dengan latar belakang pendidikannya (TBS).
- b) Perpustakaan
- c) Pengelolaan dalam bidang administrasi
- d) Masih belum punya usaha mandiri sebagai kekuatan dalam pembiayaan
- e) Penyaluran alumni
- f) Pemberdayaan alumni

## 3) Tantangan

Adapun yang menjadi tantangan terhadap SMK EL MOSTHOFA

- a) Memberikan pembuktian kepada yayasan bahwa SMK mampu berkompeten dibidangnya dan sesuai dengan harapan yayasan yang melandasi terhadap terbentuknya dan berdirinya SMK
- b) Kurangnya kepercayaan dari masyarakat terhadap dunia kerja SMK EL MOSTHOFA, karena mereka menganggap bahwa SMK hanya berfokus pada kejuruan saja (TBS) tanpa memperhatikan mata

pelajaran yang bernuansa agama. Seperti kitab kuning, sejarah islam dan sebagainya.<sup>6</sup>

## **2. Perencanaan serta pelaksanaan pembinaan motivasi kerja Tenaga Kependidikan di SMK EL Musthofa Waru Pamekasan**

Untuk mencapai kinerja yang lebih baik dan sesuai dengan tugas dan fungsinya maka tidak lepas dari kinerja kepala sekolah dalam memberikan motivasi untuk para karyawan yang menjadi tonggak kemajuan di lembaga yang di pimpin. Prasaan dan semangat seseorang itu setiap waktu akan berubah maka dari itu prasaan jenuh pasti akan menghampiri para tenaga kependidikan. Untuk mengantisipasi tersebut tidak lepas bagaimana kepala sekolah dalam memberikan pengaruh yang positif pada bawahan, seperti yang terjadi di SMK EL Musthofa kepala sekolah sangat berperan aktif dalam memberikan motivasi pada bawahannya maka dari itu tidak heran semua tenaga kependidikan di lembaga tersebut semangat dalam menyelesaikan tugasnya.

Dari hasil pengamatan dan wawancara serta diperkuat dengan hasil dokumentasi bahwa kepala sekolah dalam memberikan pembinaan motivasi terhadap tenaga kependidikan dalam menyelesaikan tugas yakni dengan beberapa cara, *Pertama* pemantauan, *Kedua* Individu, *Ketiga* Kelompok, dan *Keempat* Evaluasi dari keempat tersebut akan di perjelas sebagai berikut:

---

<sup>6</sup>Hadari, Kepala Sekolah SMK EL MOSTHOFA , Wawancara Langsung (05 September 2020)



### **a. Pemantauan**

Untuk mengetahui sejauh mana tugas yang sudah dilaksanakan serta melihat kejenuhan seorang karyawan ataupun tenaga kependidikan maka seorang pemimpin harus sangat peka terhadap para karyawan dan lingkungan sekitar, karena terkadang seorang tenaga kependidikan mempunyai masalah diluar akan dibawa pada pekerjaannya hal ini akan berdampak negatif pada pekerjaannya. Untuk mengantisipasi terjadi permasalahan tersebut kepala sekolah di SMK El Mosthofa sering melakukan pemantaun terhadap tenaga kependidikan meskipun hal tersebut tidak di laksanakan setiap hari setidaknya waktu luang bisa digunakan pemantauan.

Berikut kutipan hasil wawancara dengan Kepala Sekolah di SMK El Mosthofa yaitu bapak Hadari bahwasanya sebagai berikut:

“Sebenarnya tugas seorang tenaga kependidikan disini untuk sekarang memang sesuai dengan tugas dan fungsinya, hal ini tidak semerta-merta terjadi dek butuh tahapan hal yang sangat berpengaruh yaitu dilakukannya motivasi pada mereka, sehingga kejenuhan mereka bisa diatasi untuk melaksanakan motivasi tersebut dibutuhkan pemantauan pada mereka, saya selaku kepala sekolah sering mekukan pemantauan pada mereka dek meskipun tidak dilakukan setiap hari namun bisa efektif untuk mereka.”<sup>7</sup>

Hal ini juga sama yang dikatakan oleh Saiful Bahri selaku Tata Usaha di SMK El Mosthofa bahwasanya sebagai berikut:

“Saya bekerja disini menurut saya nyaman dek apa lagi kepala sekolah mengerti dengan keadaan para tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, kenapa begitu? Karena kepala sekolah disini selalu melihat keadaan karyawan artinya kepala sekolah sering

---

<sup>7</sup> Hadari, Kepala Sekolah SMK EL MOSTHOFA , Wawancara Langsung (05 September 2020)

memantau kepada kami siapa yang jenuh dan yang tidak jenuh kepala sekolah tau dek, sehingga mereka yang jenuh diberikan sendah gurau dan motivasi sehingga kembali semangat para tenaga kependidikan.”<sup>8</sup>

Hal ini senada yang disampaikan oleh Ach Zainuddin selaku

Waka kurikulum di SMK El Mosthofa bahwasanya sebagai berikut:

“Setau saya dek disini kepala sekolah sangat loyal dan mengerti terhadap kami hal ini disebabkan kepala sekolah seakan kepala keluarga bagi kami kami di pantau dan dinasehati yang positif dan diberikan gurauan untuk menghilangkan kejenuhan dek.”<sup>9</sup>

Hal serupa yang disampaikan oleh Jalaluddin Madani selaku

SarPas di SMK El Mosthofa bahwasanya sebagai berikut:

“Sebenarnya kalau pemantauan kepala sekolah disini dek seringlah hal ini mungkin tidak lain untuk mengataui kami yang bekerja dek itu sih menurut saya, mungkin ada maksud yang lain saya kurang tau dek.”<sup>10</sup>

Hal ini juga dibuktikan dari hasil pengamatan bahwa memang benar kepala sekolah setiap ada luang waktu kepala sekolah melaksanakan pemantauan pada mereka, serta juga meluangkan waktu untuk menanyakan kepada tenaga kependidikan keluhannya apa saja setiap minggunya.<sup>11</sup>

Hal ini menunjukkan bahwa kepedulian seorang pemimpin menunjukkan sangat penting bagi kepala sekolah sehingga perlu dilakukan komunikasi yang sangat baik bagi satuan organisasi sehingga

---

<sup>8</sup> Saiful Bahri, Tata Usaha SMK EL MOSTHOFA , Wawancara Langsung (05 September 2020)

<sup>9</sup> Hadari, Kepala Sekolah SMK EL MOSTHOFA , Wawancara Langsung (05 September 2020)

<sup>10</sup> Jalaluddin Madani selaku SarPas SMK EL MOSTHOFA , Wawancara Langsung (06 September 2020)

<sup>11</sup> Pengamatan langsung di SMK EL MOSTHOFA , Wawancara Langsung (06 September 2020)

tujuan bisa tercapai sesuai dengan rencana yang sudah ditentukan oleh lembaga pendidikan. Dari maksud kepedulian diatas diperkuat dari hasil wawancara Kepala Sekolah di SMK El Mosthofa yaitu bapak Hadari bahwasanya sebagai berikut:

“Semua masyarakat internal ini dek saya ibaratkan keluarga dek jadi saya inigin mengetahui keadaan mereka serta mereka akan tau tentang keadaan saya dek, karena saya tau tanpa mereka lembaga ini tidak berdiri seperti ini dek.”<sup>12</sup>

Dari hasil wawancara beserta pengamatan diatas menunjukkan bahwa kepedulian terhadap seluruh anggota di dalam organisasi karena tanpa ada rasa keluargaan komunikasi tidak bisa terjalin dengan baik sehingga perlu seorang pemimpin melakukan pemantauan untuk mengetahui keadaan para tenaga kependidikan di dalam lembaga pendidikan.<sup>13</sup>

#### **b. Individu**

Terdapat banyak cara dan strategi untuk memberikan pembinaan motivasi terhadap tenaga kependidikan atau karyawan. Namun disisi lain pemberian motivasi jika bersifat privasi sewajarnya dilakukan motivasi individu. Sebab motivasi itu harus tepat sasaran, dan sekiranya tidak akan memberikan negatif bagi yang lain. Seperti yang dilakukan oleh Kepala Sekolah di SMK El Mosthofa motivasi yang diterapkan untuk mereka yang perlu dilakukan motivasi sesuai dengan situasi dan kondisi yang ada.

---

<sup>12</sup> Hadari, Kepala Sekolah SMK EL MOSTHOFA , Wawancara Langsung (05 September 2020)

<sup>13</sup> Pengamatan langsung di SMK EL MOSTHOFA , Wawancara Langsung (07 September 2020)

Seperti yang dikatakan oleh kepala sekolah yaitu bapak Hadari bahwasanya sebagai berikut:

“Seperti ini dek untuk memberikan motivasi pada mereka yang memerlukan dek saya menyesuaikan dengan keadaan mereka dek tidak semerta-merta melakukan motivasi jika bersifat privasi maka saya langsung panggil keruangan saya, namun sekiranya motivasi satu orang bisa membuat yang lain bisa semangat saya langsung memberikan motivasi dek.”<sup>14</sup>

Hal ini juga sama yang disampaikan oleh Saiful Bahri selaku Tata Usaha di SMK El Mosthofa bahwasanya sebagai berikut:

”Kalau masalah motivasi individu itu saya juga pernah ngalamamin dek kepala sekolah memberikan motivasi kepada saya diruangannya, ya untuk cara pelaksanaannya kita seakan saling curhat-curhatan dek pada akhirnya titik poinnya kepala sekolah memberikan motivasi pada saya dek.”<sup>15</sup>

Hal ini juga senada yang disampaikan oleh Jalaluddin Madani selaku SarPas di SMK El Mosthofa bahwasanya sebagai berikut:

“Terkadang ketika saya keruangan kepala sekolah saya diberikan motivasi pada diri saya dek sehingga saya keluarinya dari ruangan saya semakin semangat untuk melaksanakan tugas yang diberikan kepala sekolah.”<sup>16</sup>

Hal ini juga sama yang disampaikan oleh Ach Zainuddin selaku Waka kurikulum di SMK El Mosthofa bahwasanya sebagai berikut:

“Untuk motivasi secara individu itu setau saya dek kepala sekolah pernah memberikan motivasi kepada teman saya disini dek tapi motivasi itu juga berguna untuk yang lain dek.”<sup>17</sup>

---

<sup>14</sup> Hadari, Kepala Sekolah SMK EL MOSTHOFA , Wawancara Langsung (05 September 2020)

<sup>15</sup> Saiful Bahri, Tata Usaha SMK EL MOSTHOFA , Wawancara Langsung (05 September 2020)

<sup>16</sup> Jalaluddin Madani selaku SarPas SMK EL MOSTHOFA , Wawancara Langsung (06 September 2020)

<sup>17</sup> Ach Zainuddin selaku Waka kurikulum SMK EL MOSTHOFA , Wawancara Langsung (06 September 2020)

Pernyataan diatas juga diperkuat oleh Abdul Wahed selaku Waka kesiswaan di SMK El Mosthofa bahwasanya sebagai berikut:

“Ya memang jelas dek yang pernah dilakukan pada diri saya memang memberikan motivasi pada saya tapi motivasi tersebut juga berguna kepada yang lain sebab motivasi tersebut dilakukakan diruangan saya dan teman-teman dek.”<sup>18</sup>

Dari hasil pengamatan penelitian menunjukkan bahwa memang benar bahwa kepala sekolah juga pernah melakukan motivasi individu pada tenaga kependidikan namun motivasi tersebut sesuai dengan situasi yang ada yang sering pernah ditemui kepala sekolah memberikan motivasi pada satu orang namun motivasi tersebut bergunua untuk yang lain.<sup>19</sup>

### **c. Kelompok**

Pembinaan motivasi kelompok ini biasanya dilakukan secara bersama dalam artian motivasi tersebut bersifat umum banyak cara yang di lakukan seorang pemimpin tergantung gaya kepemimpinan, seperti yang dilakukan oleh kepala sekolah SMK El Moshtofa dalam memberikan motivasi kepada tenaga kependidikan menyesuaikan dengan keadaan yang ada dilalam ruangan tenaga kependidikan bisanya beliau sering menggunakan motivasi secara berkelompok dengan tujuan semua tenaga kependidikan tanpa terkecuali bisa termotivasi sehingga

---

<sup>18</sup> Abdul Wahed selaku Waka kesiswaan SMK EL MOSTHOFA , Wawancara Langsung (07 September 2020)

<sup>19</sup> Pengamatan langsung di SMK EL MOSTHOFA , Wawancara Langsung (06 September 2020)

kejenuhan bisa teratasi, hal ini dibuktikan dari hasil wawancara dengan kepala sekolah yaitu bapak Hadari bahwasanya sebagai berikut:

“Masalah kejenuhan seorang tenaga kependidikan itu pasti ada dek banyak cara yang saya lakukan agar mereka bisa konsentrasi lagi pada pekerjaannya, terkadang saya gunakan lelucon sambil berbincang-bincang dek, terkadang saya juga gunakan dalam rapat bersama seperti rapat bulanan dek, terus saya gunakan untuk menghadiri rapat kemenag, serta saya juga pernah mendatangkan tenaga ahli dari dinas pendidikan semua itu demi terciptanya tenaga kependidikan yang profesional dalam menyelesaikan tugasnya dek.”<sup>20</sup>

Hal ini juga sama yang disampaikan oleh Ach Zainuddin selaku

Waka kurikulum di SMK El Mosthofa bahwasanya sebagai berikut:

“Ya memang jelas kepala sekolah disini memang sangat pintar dalam melakukan pembinaan motivasi tenaga kependidikan dek seperti melakukan training, mendatangkan tenaga ahli dari dinas pendidikan, bahkan dalam rapat juga dilakukan motivasi tersebut dek”.<sup>21</sup>

Hal serupa yang disampaikan oleh Jalaluddin Madani selaku

SarPas di SMK El Mosthofa bahwasanya sebagai berikut:

“Yang saya ketahui dek kepala sekolah itu banyak cara yang dilakukan dalam memberikan motivasi dek seperti kumpul bersama sambil diselingi motivasi dek, serta mendatangkan orang yang ahli dari dinas pendidikan, yang tidak kalah penting mereka selalu bersemangat dalam melaksanakan tugasnya dia selalu jadi tauladan patut dicontoh untuk yang lain.”<sup>22</sup>

Pernyataan diatas juga diperkuat oleh Abdul Wahed selaku Waka

kesiswaan di SMK El Mosthofa bahwasanya sebagai berikut:

---

<sup>20</sup> Hadari, Kepala Sekolah SMK EL MOSTHOFA , Wawancara Langsung (05 September 2020)

<sup>21</sup> Ach Zainuddin selaku Waka kurikulum SMK EL MOSTHOFA , Wawancara Langsung (06 September 2020)

<sup>22</sup> Jalaluddin Madani selaku SarPas SMK EL MOSTHOFA , Wawancara Langsung (06 September 2020)

“Memang benar kepala sekolah memang lincih dalam melakukan pembinaan motivasi kerja dek beliau terutama jadi contoh tenaga ahli yang profesional dalam melaksanakan tugasnya, beliau juga mendatangkan tenaga ahli dari dinas pendidikan.”<sup>23</sup>

Dari hasil peninjauan penelitian yang dilaksanakan dengan pengamatan memang jelas bahwa ketika kepala sekolah santai dia mengahpiri ruang tenaga kependidikan sambil bincang-bincang memberikan motivasi dan juga saat dilakukan rapat bulanan kepala sekolah menyelingi motivasi kepada tenaga kependidikan beserta tenaga pendidik serta ketika yang saya lihat dalam kesehariannya di sekolah beliau jadi contoh untuk yang lain sehingga motivasi itu seakan pada kepala sekolah memang sudah tertanam dalam dirinya.<sup>24</sup> Hal ini memang benar atas yang dibicarakan oleh Taufiqurrahman selaku Bimbingan dan Konseling di SMK El Moshtofa bahwasanya sebagai berikut:

“Sebenarnya dek kalau menurut saya, kepala sekolah itu sudah menjadi tauladan patut ditiru setiap seharian untuk yang lain itu juga salah satu bentuk motivasi yang lain apa lagi beliau sering memberikan pembinaan motivasi disaat rapat bulanan dek.”<sup>25</sup>

Hal ini menunjuk bahwa sikap dari kepala sekolah sangat menjunjung tenaga kependidikan untuk bertindak secara profesionalisme terhadap pekerjaannya, sehingga tidak heran kepedulian kepala sekolah

---

<sup>23</sup> Abdul Wahed selaku Waka kesiswaan SMK EL MOSTHOFA , Wawancara Langsung (07 September 2020)

<sup>24</sup> Pengamatan langsung di SMK EL MOSTHOFA , Wawancara Langsung (07 September 2020)

<sup>25</sup> Taufiqurrahman selaku Bimbingan dan Konseling SMK EL MOSTHOFA , Wawancara Langsung (07 September 2020)

itu sangat ungu kepada tenaga yang lain sehingga tidak lain tujuan pendidikan bisa tercapai sempurna.

#### **d. Evaluasi**

Evaluasi sangat dibutuhkan dalam berbagai bidang kehidupan manusia sehingga dapat meningkatkan efektivitas dan produktivitas, baik dalam lingkup individu, kelompok, maupun lingkungan kerja. Evaluasi biasa dilakukan karena ingin membenahi seluruh atas apa yang dilaksanakan, dengan tujuan ingin mencari lebih sempurna dari hal yang sudah dilaksanakan apakah sesuai dengan yang direncanakan, seperti halnya kegiatan evaluasi dalam pembinaan motivasi tenaga kependidikan dalam menyelesaikan tugas administrasi sekolah seperti yang terlaksana di SMK El Moshtofa

Dari hasil wawancara dengan kepala sekolah mendapatkan informasi mengenai evaluasi terhadap tenaga kependidikan yang sudah dilaksanakan pembinaan motivasi maka kepala sekolah selalu melakukan pemantauan terhadap tenaga kependidikan apakah ada perubahan terhadap mereka maka dari itu kepala sekolah melakukan evaluasi secara rutin setiap harinya hal ini dibuktikan dari hasil wawancara dengan kepala sekolah bapak Hadari bahwasanya sebagai berikut:

“Ketika pembinaan itu sudah terlaksana maka diwajibkan untuk saya mengevaluasi dengan melakukan pemantaun jarak jauh untuk para tenaga kependidikan agar saya bisa mengetahui apakah



pembinaan itu berguna dan mengalami peningkatan terhadap para tenaga kependidikan yang sudah dilakukan pembinaan.”<sup>26</sup>

Hal ini juga sama yang disampaikan oleh Saiful Bahri selaku Tata Usaha di SMK El Mosthofa bahwasanya sebagai berikut:

“Ya memang benar dek ketika kita sudah pernah dilakukan pembinaan motivasi maka kepala sekolah memang sering memantau kami setiap harinya meskipun tidak terjadwal dan serutin mungkin.”<sup>27</sup>

Hal ini juga senada yang disampaikan oleh Ach Zainuddin selaku Waka kurikulum di SMK El Mosthofa bahwasanya sebagai berikut:

“Kepala sekolah sering bilang kesaya dek bahwa ketika sudah selesai dilakukan pembinaan motivasi bahwa ‘Pembinaan ketika saya lihat sangat berguna’ hal ini menunjukkan bahwa kepala sekolah sering memantau melakukan evaluasi dan memang ketika saya pernah lihat sering memantau tenaga kependidikan setiap harinya.”<sup>28</sup>

Pernyataan diatas juga diperkuat oleh Abdul Wahed selaku Waka kesiswaan di SMK El Mosthofa bahwasanya sebagai berikut:

“Sewajarnya lah dek dilakukan evaluasi setiap harinya oleh kepala sekolah karena tanpa melakukan evaluasi sertiap harinya maka kepala sekolah tidak akan tau siapa yang perlu dilakukan pembinaan dek.”<sup>29</sup>

Hal serupa yang disampaikan oleh Jalaluddin Madani selaku SarPas di SMK El Mosthofa bahwasanya sebagai berikut:

“Evaluasi kepala sekolah ketika dilakukan pembinaan memang tak terjadwal dan tak formal dek karena ini memang kegiatan kepala sekolah yang bersifat privasi sehingga seorang staf tidak

---

<sup>26</sup> Hadari, Kepala Sekolah SMK EL MOSTHOFA , Wawancara Langsung (05 September 2020)

<sup>27</sup> Saiful Bahri, Tata Usaha SMK EL MOSTHOFA , Wawancara Langsung (05 September 2020)

<sup>28</sup> Ach Zainuddin selaku Waka kurikulum SMK EL MOSTHOFA , Wawancara Langsung (05 September 2020)

<sup>29</sup> Abdul Wahed selaku Waka kesiswaan SMK EL MOSTHOFA , Wawancara Langsung (07 September 2020)

boleh tau kapan dilakukan evaluasi dan setau saya kepala sekolah sering melakukan pemantaun kepada kami setiap harinya.”<sup>30</sup>

Dari hasil penjajakan penelitian yang dilaksanakan dengan pengamatan dan diperkuat dari hasil wawancara memang jelas bahwa ketika kepala sekolah melakukan motivasi baik motivasi individu atau kelompok maka dilakukannya evaluasi setiap hari itu mereka yang diterapkannya motivasi.<sup>31</sup>

### **3. Pelaksanaan pembinaan motivasi kerja Tenaga Kependidikan dalam menyelesaikan tugas administrasi sekolah di SMK EL Musthofa Waru Pamekasan**

Pembinaan motivasi kerja tenaga kependidikan adalah suatu wadah untuk menggerakkan seluruh aspek pendidikan seperti tenaga kependidikan, pendidik dan seluruh yang terlibat seluruh aspek pendidikan seperti yang terjadi di SMK EL Musthofa dalam melaksanakan pembinaan motivasi kerja tenaga kependidikan kepala sekolah melaksanakan beberapa cara, *Pertama* pemantauan, *Kedua* Individu, *Ketiga* Kelompok, dan *Keempat* Evaluasi dari keempat tersebut akan di perjelas sebagai berikut:

#### **a. Pemantauan**

Pemantauan pada dasarnya untuk melihat siapa saja yang perlu diberikan pembinaan motivasi kerja tenaga kependidikan seperti yang seperti yang dikatakan bapak Hadari selaku kepala sekolah dalam memberikan pembinaan melakukan pemantauan ketika jam kerja yang

---

<sup>30</sup> Jalaluddin Madani selaku SarPas SMK EL MOSTHOFA , Wawancara Langsung (06 September 2020)

<sup>31</sup> Pengamatan langsung di SMK EL MOSTHOFA , Wawancara Langsung (07 September 2020)

sering dilaksanakan hal ini dibuktikan dari hasil wawancara dengan kepala sekolah bapak Hadari bahwasanya sebagai berikut:

“Seperti ini dek saya memang sebelum memberikan motivasi kerja kepada mereka yang perlu dilakukan saya yaitu pemantauan, pemantauan ini yang saya lakukan biasanya jam pertama ketika dan yang kedua jam akhir dek.”<sup>32</sup>

Hal ini juga sama yang disampaikan oleh Saiful Bahri selaku

Tata Usaha di SMK El Mosthofa bahwasanya sebagai berikut:

“ya benar dek kalau kamu tauya tentang kapan kepala sekolah memang benar kepala sekolah yang saya sering lihat ketika memantau pas jam pertama dan jam terakhir dek.”<sup>33</sup>

Pernyataan diatas juga diperkuat oleh Abdul Wahed selaku

Waka kesiswaan di SMK El Mosthofa bahwasanya sebagai berikut:

“kalau masalah kapan jadwalnya saya kurang tau dek di adakan pemantaun tapi se taun saya kepala sekolah sering melihat tenaga kependidikan ketikan jam terakhir.”<sup>34</sup>

Hal ini juga senada yang disampaikan oleh Ach Zainuddin

selaku Waka kurikulum di SMK El Mosthofa bahwasanya sebagai berikut:

“ya setau saya dek kepala sekolah sering kekantor ini ketika jam pertama dan jam akhir dek, yang kalau masalah memantu atau tidak saya kurang tau.”<sup>35</sup>

---

<sup>32</sup> Hadari, Kepala Sekolah SMK EL MOSTHOFA , Wawancara Langsung (05 September 2020)

<sup>33</sup> Saiful Bahri, Tata Usaha SMK EL MOSTHOFA , Wawancara Langsung (05 September 2020)

<sup>34</sup> Abdul Wahed selaku Waka kesiswaan SMK EL MOSTHOFA , Wawancara Langsung (07 September 2020)

<sup>35</sup> Ach Zainuddin selaku Waka kurikulum SMK EL MOSTHOFA , Wawancara Langsung (05 September 2020)

Hal serupa yang disampaikan oleh Jalaluddin Madani selaku SarPas di SMK El Mosthofa bahwasanya sebagai berikut:

“ya gini dek saya selaku sarpas disini memang sedikit tau tentau pemantaun kepala sekolah kepala sekolah sering memantau jam pertama dan terakhir dek.”<sup>36</sup>

Dari hasil penajakan penelitian yang dilaksanakan dengan pengamatan dan diperkuat dari hasil wawancara memang jelas bahwa kepala sekolah ketika ingin melakukan pemantuan ketika jam pertama dan jam terakhir dikarenakan jam terakhir sudah jenuh tenaga kependidikan dalam berkerja.<sup>37</sup>

#### **b. Individu**

Pembinaan motivasi dengan individu ini sering dilakukan oleh kepala sekolah jika ingin memberikan motivasi kepada tenaga kependidikan yang tidak keseluruhan dalam artian dalam sebuah kantor hanya diberikan motivasi satu orang saja. Seperti yang dilakukan bapak Hadari selaku kepala sekolah di SMK EL Musthofa mengatakan bahwa sebagai berikut:

“Untuk memberikan pembinaan disini saya lakuka dengan 2 cara dek cara individu ini saya gunakan ketika yang mau dimotivasi satu orang saja baik dengan saya memanggil ataupun saya samperin kekantornya.”<sup>38</sup>

Hal ini juga sama yang disampaikan oleh Saiful Bahri selaku Tata Usaha di SMK El Mosthofa bahwasanya sebagai berikut:

---

<sup>36</sup> Jalaluddin Madani selaku SarPas SMK EL MOSTHOFA , Wawancara Langsung (06 September 2020)

<sup>37</sup> Pengamatan langsung di SMK EL MOSTHOFA , Wawancara Langsung (07 September 2020)

<sup>38</sup> Hadari, Kepala Sekolah SMK EL MOSTHOFA , Wawancara Langsung (05 September 2020)

“Yang saya ketahui dek kepala sekolah disini memang ketika melakukan pembinaan motivasi kepada kita ya kepala sekolah sering memanggil kami dek ke kantor”<sup>39</sup>

Pernyataan diatas juga diperkuat oleh Abdul Wahed selaku

Waka kesiswaan di SMK El Mosthofa bahwasanya sebagai berikut:

“Kepala sekolah kalau yang saya ketahui disini saya sendiri saja pernah diberikan pembinaan dengan cara memanggil saya dek kekantornya.”<sup>40</sup>

Hal ini juga senada yang disampaikan oleh Ach Zainuddin selaku Waka kurikulum di SMK El Mosthofa bahwasanya sebagai berikut:

“ya kepala sekolah sebenarnya tidak hanya menggunakan pembinaan kelompok dekn melainkan yang sering digunakan pembinaan individu yang saya ketahui kepala sekolah memanggil tenaga kependidikan yang perlu dilakukan pembinaan.”<sup>41</sup>

Hal serupa yang disampaikan oleh Jalaluddin Madani selaku SarPas di SMK El Mosthofa bahwasanya sebagai berikut:

“kalau masalah itu kepala sekolah memang nayata ketika memberikan pembinaan kepada kami dek yaitu dengan memanggil orang dilakukan pembinaan.”<sup>42</sup>

Dari hasil peninjauan penelitian yang dilaksanakan dengan pengamatan dan diperkuat dari hasil wawancara memang jelas bahwa kepala sekolah untuk memberikan pembinaan individu yang sering

---

<sup>39</sup> Saiful Bahri, Tata Usaha SMK EL MOSTHOFA , Wawancara Langsung (05 September 2020)

<sup>40</sup> Abdul Wahed selaku Waka kesiswaan SMK EL MOSTHOFA , Wawancara Langsung (07 September 2020)

<sup>41</sup> Ach Zainuddin selaku Waka kurikulum SMK EL MOSTHOFA , Wawancara Langsung (05 September 2020)

<sup>42</sup> Jalaluddin Madani selaku SarPas SMK EL MOSTHOFA , Wawancara Langsung (06 September 2020)

digunakan memanggil yang bersangkutan agar proses pembinaan berjalan dengan lancar.<sup>43</sup>

### **c. Kelompok**

Pembinaan motivasi kerja tenaga kependidikan dengan kelompok bisanya yang sering digunakan ketika diadakan pelatihan bersama, dalam rapat ataupun seponan bisa langsung disampai dikantor kerja. Studi ini sering digunakan kepala sekolah bapak Hadari sebagai berikut:

“Ya terkait pembinaan kelompok tidak sering saya gunakan karena motivasi kelompok ini mencangkup seluruh tenaga kependidikan.”<sup>44</sup>

Hal ini juga sama yang disampaikan oleh Saiful Bahri selaku Tata Usaha di SMK El Mosthofa bahwasanya sebagai berikut:

“betul banget sampean dek pembinaan motvasi kelompok ini tidak sering digunakan oleh kepala sekolah yang sering digunakan hanya individu, namun yang sering dilakukan pada saat rapat dek.”<sup>45</sup>

Pernyataan diatas juga diperkuat oleh Abdul Wahed selaku Waka kesiswaan di SMK El Mosthofa bahwasanya sebagai berikut:

“Pembinaan kelompok kepala sekolah yang saya ketahui ketika digunakan pas saat rapat dan saat mendakak dek.”<sup>46</sup>

---

<sup>43</sup> Pengamatan langsung di SMK EL MOSTHOFA , Wawancara Langsung (07 September 2020)

<sup>44</sup> Hadari, Kepala Sekolah SMK EL MOSTHOFA , Wawancara Langsung (05 September 2020)

<sup>45</sup> Saiful Bahri, Tata Usaha SMK EL MOSTHOFA , Wawancara Langsung (05 September 2020)

<sup>46</sup> Abdul Wahed selaku Waka kesiswaan SMK EL MOSTHOFA , Wawancara Langsung (07 September 2020)

Hal ini juga senada yang disampaikan oleh Ach Zainuddin selaku Waka kurikulum di SMK El Mosthofa bahwasanya sebagai berikut:

“setau saya dek pernah kepala sekolah memberikan pembinaan motivasi kerja dek namun tidak sesering individu.”<sup>47</sup>

Dari hasil penjajakan penelitian yang dilaksanakan dengan pengamatan dan diperkuat dari hasil wawancara memang jelas bahwa kepala sekolah memang benar kepala sekolah menggunakan pembinaan motivasi itu saat rapat rapart guru karena pas saat saya rapat memang jelas lah.<sup>48</sup>

#### **d. Evaluasi**

Evaluasi pada dasarnya digunakan untuk mengukur sejauh mana perubahan yang sudah diberikan kepada seseorang dalam artian melihat perubahan atau pun reaksi seseorang ketika diberikan petunjuk ataupun hal yang lain. Hal ini sama yang dilakukan kepala sekolah SMK EL Musthofa kepada tenaga kependidikan yang di lingkupnya dalam memberikan pembinaan motivasi kepada tenaga kependidikan beliau selalu melakukan evaluasi dikarenakan kepala sekolah ingin mengetahui perkembangannya terkait pelaksanaannya pelian menyampaikan tidak terstruktur jadi sesempat beliau hal ini dibuktikan dari hasil wawancara

---

<sup>47</sup> Ach Zainuddin selaku Waka kurikulum SMK EL MOSTHOFA , Wawancara Langsung (05 September 2020)

<sup>48</sup> Pengamatan langsung di SMK EL MOSTHOFA , Wawancara Langsung (07 September 2020)

dengan bapak Hadari selaku kepala sekolah di SMK EL Musthofa sebagai berikut:

“Seperti ini dek kegiatan apapun perlu dilakukan evaluasi dek apalagi terkait pembinaan motivasi kerja ini saya rutin melkukan evaluasi kepada tenaga kependidikan yang sudah dilakukan pembinaan motivasi.”<sup>49</sup>

Hal ini juga sama yang disampaikan oleh Saiful Bahri selaku Tata Usaha di SMK El Mosthofa bahwasanya sebagai berikut:

“Setau saya dek kepala sekolah memang sering melakukan evaluasi apalagi yang sudah dilakukan pembinaan karena beliau ingin mengukur pembinaannya yang sudah diberikan.”<sup>50</sup>

Pernyataan diatas juga diperkuat oleh Abdul Wahed selaku Waka kesiswaan di SMK El Mosthofa bahwasanya sebagai berikut:

“Evaluasi harus dilakukan dek kepala sekolah disini memang benar dan nyata melakukan evaluasi kepada tanaga kependidikan yang dilakukan pembinaan motivasi kerja.”<sup>51</sup>

Hal ini juga senada yang disampaikan oleh Ach Zainuddin selaku Waka kurikulum di SMK El Mosthofa bahwasanya sebagai berikut:

“Kepala sekolah sering saya lihat melakukan evaluasi kepada bawahannya dek terkait kapan kepala sekolah memang tidak terjadwal dek artinya tidak terstruktur.”<sup>52</sup>

---

<sup>49</sup> Hadari, Kepala Sekolah SMK EL MOSTHOFA , Wawancara Langsung (05 September 2020)

<sup>50</sup> Saiful Bahri, Tata Usaha SMK EL MOSTHOFA , Wawancara Langsung (05 September 2020)

<sup>51</sup> Abdul Wahed selaku Waka kesiswaan SMK EL MOSTHOFA , Wawancara Langsung (07 September 2020)

<sup>52</sup> Ach Zainuddin selaku Waka kurikulum SMK EL MOSTHOFA , Wawancara Langsung (05 September 2020)



Dari hasil penjajakan penelitian yang dilaksanakan dengan pengamatan dan diperkuat dari hasil wawancara memang jelas bahwa kepala sekolah saya sendiri melihat bahwa kepala sekolah memang memberikan evaluasi kepada tenaga kependidikan yang sudah diberikan pembinaan terkait kapan evaluasi dilaksanakan kepala sekolah tidak terjadwal.<sup>53</sup>

**4. Faktor Pendukung dan faktor penghambat dari pembinaan motivasi kerja Tenaga Kependidikan dalam menyelesaikan tugas administrasi sekolah di SMK EL Musthofa Waru Pamekasan**

- a. Faktor pendukung pembinaan motivasi kerja tenaga kependidikan dalam menyelesaikan tugas administrasi sekolah

Menumbuhkan tanggung jawab pada diri sendiri dapat menentukan suatu kesadaran pada setiap pribadi orang untuk dapat memenuhi kewajibannya sendiri di dalam mengembangkan kepribadian mereka sebagai manusia. Sehingga dengan tanggung jawab diri sendiri berharap akan memberikan perubahan kepada sekolah, hal ini juga tidak terlepas dari dukungan komintmen serta komunikasi yang baik pada diri seseorang. Dalam pembinaan motivasi kerja terhadap tenaga kependidikan di SMK EL Musthofa Waru Pamekasan terdapat faktor pendukung seperti yang dikatakan oleh bapak Hadari sebagai berikut:

“Sebenarnya dek untuk memberikan motivasi kepada tenaga kependidikan itu sangat sulit dek kecuali memang ada kemauan keras pada diri seseorang untuk memberikan

---

<sup>53</sup> Pengamatan langsung di SMK EL MOSTHOFA , Wawancara Langsung (07 September 2020)

motivasi di sekolah ini saya memang berkomitmen untuk memberikan perubahan terhadap mereka serta tidak terlepas dukungan perlengkapan untuk melakukan motivasi, serta tidak lepas dari pelatihan keluar, dan juga komunikasi yang baik dengan mereka.”<sup>54</sup>

Hal ini juga sama yang disampaikan oleh Saiful Bahri selaku Tata Usaha di SMK El Mosthofa bahwasanya sebagai berikut:

“Ya kalau saya lihat memang benar dek bahwa kepala sekolah memang sangat gigih kepada kami untuk menyemangati kami, serta beliau sering memberikan pelatihan keluar untuk perubaha saya dek.”<sup>55</sup>

Hal ini juga senada yang disampaikan oleh Ach Zainuddin selaku Waka kurikulum di SMK El Mosthofa bahwasanya sebagai berikut:

“Saya memang mengakui kerja keras kepala sekolah patut diberikan jempol karna tanpa komunikasi yang baik dengan kemenak maka saya tidak bias mengikuti pelatihan diluar, dan pelatihan tidak cukup diluar disini juga kepala sekolah memberikan pembinaan untuk kami.”<sup>56</sup>

Pernyataan diatas juga diperkuat oleh Abdul Wahed selaku Waka kesiswaan di SMK El Mosthofa bahwasanya sebagai berikut:

“Pembinaan disini bagus lah untuk saya baik pada kepala sekolah yang sangat antusias, perlengkapan yang mendukung, ada program pelatihan keluar.”<sup>57</sup>

Dari hasil pengamatan penelitian menunjukkan bahwa memang benar bahwa kepala sekolah sangat semangat melakukan

---

<sup>54</sup> Hadari, Kepala Sekolah SMK EL MOSTHOFA , Wawancara Langsung (05 September 2020)

<sup>55</sup> Saiful Bahri, Tata Usaha SMK EL MOSTHOFA , Wawancara Langsung (05 September 2020)

<sup>56</sup> Ach Zainuddin selaku Waka kurikulum SMK EL MOSTHOFA , Wawancara Langsung (06 September 2020)

<sup>57</sup> Abdul Wahed selaku Waka kesiswaan SMK EL MOSTHOFA , Wawancara Langsung (07 September 2020)

pembinaan motivasi pada bawahan yang masih banyak kekurangan dalam artian penyelesaian tugas yang diberikan masih kurang serta yang dapat saya amati perlengkapan terhadap panduan penyelesaian tugas sudah ada.<sup>58</sup>

- b. Faktor kendala pembinaan motivasi kerja tenaga kependidikan dalam menyelesaikan tugas administrasi sekolah

Tidak semua yang direncanakan bisa terlaksana dengan baik pasti dalam menjalankan hal yang sudah direncanakan mengalami kendala, seperti yang terjadi di SMK EL Musthofa Waru Pamekasan dalam memberikan pembinaan motivasi kerja tenaga kependidikan. Banyak tugas yang diberikan tidak sesuai dengan yang di targetkan oleh sekolah mungkin karena disebabkan permasalahan pada diri tenaga kependidikan karena sekolah tidak akan tau permasalahan di luar sekolah Seperti yang dikatakan bapak Hadari selaku kepala sekolah di SMK EL Musthofa sebagai berikut:

“Untuk memberikan pembinaan motivasi kerja disini saya selaku pelaksana menegaskan bahwa *pertama* terbatasnya Waktu baik pada pemantauan ataupun pada pembinaan karena kesibukan pada diri saya lumayan lah, *Kedua* Dana yang kedua ini menjadi factor urgen untuk kami karena kita juga sadar sekolah kami hanya sederhana tentunya ketika ada program pelatihan keluar perlunya dana yang memadai untuk sekolah ini.”<sup>59</sup>

---

<sup>58</sup> Pengamatan langsung di SMK EL MOSTHOFA , Wawancara Langsung (08 September 2020)

<sup>59</sup> Hadari, Kepala Sekolah SMK EL MOSTHOFA , Wawancara Langsung (05 September 2020)

Hal ini juga senada yang disampaikan oleh Ach Zainuddin selaku Waka kurikulum di SMK El Mosthofa bahwasanya sebagai berikut:

“Kepala sekolah disini memang sering mengatkan kepada saya dek bahwa dari segi dana dalam melakukan pelatihan sering min jadi itu memang jadi kendala disini ketika ada pelatihan keluar dek.”<sup>60</sup>

Hal ini juga sama yang disampaikan oleh Saiful Bahri selaku Tata Usaha di SMK El Mosthofa bahwasanya sebagai berikut:

“Ya kalau saya lihat memang untuk waktu memang terbatas untuk kepala sekolah memantau kami apa lagi dari segi pembinaan tapi kapala sekolah mengsiasati untuk bisa melakukan pembinaan, dari segi waktu memang sudah wajar dek pasti juga jadi kendala.”<sup>61</sup>

Hal serupa yang disampaikan oleh Jalaluddin Madani selaku SarPas di SMK El Mosthofa bahwasanya sebagai berikut:

“Dimana-mana kalau masalah dana itu pasti kekurangan dek tapi setidaknya pasti bisa disiasati dek untuk kepentingan sekolah lah.”<sup>62</sup>

Dari hasil pengamatan penelitian menunjukkan bahwa memang benar kepala sekolah dari segi waktu memang terbatas karena kepala sekolah di SMK El Mustofa banyak kegiatan jadi memang benar menjadi kendala dalam melaksanakan pembinaan namun dari kendala tersebut

---

<sup>60</sup> Ach Zainuddin selaku Waka kurikulum SMK EL MOSTHOFA , Wawancara Langsung (06 September 2020)

<sup>61</sup> Saiful Bahri, Tata Usaha SMK EL MOSTHOFA , Wawancara Langsung (05 September 2020)

<sup>62</sup> Jalaluddin Madani selaku SarPas SMK EL MOSTHOFA , Wawancara Langsung (06 September 2020)

kepala sekolah masih bisa menginspirasi untuk bisa melaksanakan motivasi terhadap bawahannya.<sup>63</sup>

## **B. Temuan Penelitian**

### **1. Perencanaan dan pelaksanaan motivasi kerja Tenaga Kependidikan di SMK EL Musthofa Waru Pamekasan**

Perencanaan dan pelaksanaan motivasi kerja tenaga kependidikan dalam menyelesaikan tugas administrasi sekolah di SMK El Musthofa Waru Pamekasan yaitu dengan merencanakan empat cara, *Pertama* Pemantauan terhadap para tenaga kependidikan yang perlu dilakukan motivasi cara ini dilaksanakan sebelum dilakukan dilaksanakan motivasi untuk waktu sesuai kondisi, *Kedua* Individu pembinaan ini dilakukan untuk tenaga kependidikan yang ditujukan untuk satu orang atau satu tujuan, cara ini dilaksanakan sesuai dengan kondisi dan keadaan tenaga kependidikan, *Ketiga* Kelompok pembinaan ini dilakukan dengan memberikan motivasi kepada seluruh tenaga kependidikan ataupun 2 orang lebih, cara ini dilaksanakan sesuai dengan kondisi dan waktu yang sudah ditentukan dan *Keempat* Evaluasi ini dilakukan untuk para tenaga kependidikan yang sudah dilakukan evaluasi ataupun dalam masalah pelaksanaan motivasi, cara ini dilaksanakan ketika tenaga kependidikan sudah dilakukan motivasi. Sedangkan mengenai pelaksanaan motivasi tenaga kependidikan sesuai dengan rencana yang disesuaikan kepala

---

<sup>63</sup> Pengamatan langsung di SMK EL MOSTHOFA , Wawancara Langsung (08 September 2020)

sekolah sehingga pelaksanaan sesuai dengan yang diinginkan kepala sekola itu sendiri karena kepala sendiri yang melaksanakan.

**2. Pelaksanaan pembinaan motivasi kerja Tenaga Kependidikan dalam menyelesaikan tugas administrasi sekolah di SMK EL Musthofa Waru Pamekasan**

Kepala sekolah SMK EL Musthofa dalam melaksanakan pembinaan motivasi kerja tenaga kependidikan kepala sekolah melaksanakan beberapa cara, Pertama pemantauan: tahap pertama ini dilaksanakan ketikan jam awal dan akhir , Kedua Individu: cara ini dilakukan ketika kepala sekolah sudah menentukan siapa yang perlu dilakukan pembinaan untuk cara ini digunakan kepala sekolah memanggil ke kantor , Ketiga Kelompok: pada tahap ini kepala sekolah melaksanakan ketika rapat atau juga kepala sekolah masuk keruangan tenaga kependidikan, dan Keempat Evaluasi: pada tahap akhir ini dilaksanakan untuk mengetahui sejauh mana perkembangan yang sudah diberikan pembinaan.

**3. Faktor pendukung dan faktor penghambat dari pembinaan motivasi kerja Tenaga Kependidikan dalam menyelesaikan tugas administrasi sekolah di SMK EL Musthofa Waru Pamekasan**

Faktor pendukung dari pembinaan motivasi kerja tenaga kependidikan dalam menyelesaikan tugas administrasi sekolah di SMK EL Musthofa yaitu, *komitmen kepala sekolah*, untuk memberikan perubahan terhadap tenaga kependidikan, serta tidak terlepas *dukungan perlengkapan* untuk melakukan motivasi, serta tidak lepas dari *pelatihan keluar*, dan juga komunikasi yang baik dengan bawahan. Sedangkan

faktor kendala dari pembinaan motivasi kerja tenaga kependidikan dalam menyelesaikan tugas administrasi sekolah di SMK EL Musthofa yaitu, *pertama* terbatasnya Waktu baik pada pemantauan ataupun pada pembinaan karena kesibukan pada kepala sekola, *Kedua* Dana yang kedua ini menjadi factor urgen untuk sekolah karena sekolah hanya sederhana tentunya ketika ada program pelatihan keluar perlunya dana yang memadai untuk sekolah.

### **C. Pembahasan**

#### **1. Perencanaan serta pelaksanaan motivasi kerja Tenaga Kependidikan di SMK EL Musthofa Waru Pamekasan**

Ada beberapa cara perencanaan serta pelaksanaan motivasi kerja tenaga kependidikan di SMK EL Musthofa Waru Pamekasan, *Pertama* pemantauan (kepala sekolah melihat siapa saja yang perlu diberikan motivasi), *Kedua* Individu (motivasi ini diberikan untuk satu orang), *Ketiga* Kelompok (Motivasi ini diberikan pada sekelompok tenaga kependidikan ataupun sedalam kantor, dan *Keempat* Evaluasi (evaluasi ini dilaksanakan untuk mengetahui apakah motivasi bisa menciptakan perubahan) dari keempat tersebut akan di perjelas sebagai berikut:

##### **a. Pemantauan**

Pemantauan pada tenaga pendidikan bertujuan untuk mengetahui informasi sejauh mana tenaga kependidikan melaksanakan tugas yang sudah diberikan, dengan dilakukan pemantauan tentunya akan bisa merencanakan masa keterampilan dan masa depan seorang tenaga

kependidikan semisal perlu dilakukan motivasi atau pelatihan untuk kedepannya dan tentunya untuk terhindar dari permasalahan.

Sebagaimana yang dikutip Domi C. Matutina bahwa pemantauan perlu dilakukan 1) Job analysis for setting rates, bertujuan untuk menentukan nilai nilai tiap-tiap jabatan dalam suatu instansi atau lembaga sehingga dapat menentukan besar-kecilnya upah bagi tiap-tiap jabatan secara adil. 2) Job analysis for method improvement, bertujuan untuk menghilangkan segala tindakan pegawai yang tidak perlu sehingga dapat memudahkan cara kerja pegawai yang menduduki jabatan tertentu.<sup>64</sup> 3) Dengan analisis jabatan sangat besar manfaatnya baik bagi para pemimpin/pimpinan maupun si pegawai yang dipimpinnya, sehingga akan terhindar dari masalah-masalah kemanusiaan (problem personalia atau kepegawaian), sebab analisis jabatan dapat memberikan bantuan dalam masalah: penarikan atau seleksi dan penempatan pegawai, pemberian pendidikan, pemberian jabatan, perbaikan syarat-syarat pekerjaan, perencanaan organisasi, pemindahan dan promosi bagi sang pegawai.<sup>65</sup>

Menurut peneliti disini bahwa pemantauan perlu dilakukan sebab dengan dilakukan pemantaun seorang kepala sekolah dapat mengetahui keadaan tenaga kependidikan yang perlu dilakukan motivasi sehingga akan berdampak positif untuk masa dapan sekolah dan juga para tenaga kependidikan

---

<sup>64</sup> Domi C. Matutina, dkk., *Manajeemen Personalialia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1993), hlm. 4-5.

<sup>65</sup> Ibid., hlm. 7.



b. Individu

Untuk memperoleh tenaga kependidikan yang profesional motivasi harus sesuai dengan kebutuhan para tenaga pendidikan kebutuhan tenaga pendidikan setiap individu berbeda-beda sehingga perlunya dilakukan sesuai dengan situasi dan kondisi pada saat dilakukan motivasi kepada tenaga kependidikan. Motivasi ini cocok untuk mereka yang diutamakan dilakukan pelatihan tidak melibatkan tenaga kependidikan yang lain motif pada motivasi seperti ini biasanya motif berubah-ubah.

Sebagaimana yang dikutip Anarogo terdapat empat ciri motif yakni sebagai berikut.<sup>66</sup>:

1) Motif adalah majemuk

Dalam suatu perbuatan sebenarnya tidak hanya mempunyai satu tujuan tetapi beberapa tujuan yang berlangsung bersama-sama.

2) Motif dapat berubah-ubah

Motif bagi sering kali mengalami perubahan. Hal ini disebabkan keinginan manusia selalu berubah-ubah sesuai dengan kebutuhan atau kepentingan.

3) Motif dapat berbeda-beda bagi individu

Dua orang yang melakukan pekerjaan yang sama ternyata memiliki motif yang berbeda.

---

<sup>66</sup> Sutarto, Wijono. *Psikologi industri dan organisasi: Dalam suatu bidang gerak psikologi sumber daya manusia*. (Jakarta:Kencana Pranata Media Group,2010),hlm.20

Menurut peneliti disini bahwa bahwa motivasi individu ini cocok satu kepentingan dengan tujuan satu orang yang harus disesuaikan dengan situasi dan kondisi yang ada lapangan sehingga kepentingan tersebut tidak bisa diketahui oleh tenaga kependidikan yang lain sebagaimana tidak timbul curiga pada tenaga kependidikan yang lain.

c. Kelompok

Pembinaan motivasi kelompok ini biasanya dilakukan secara bersama dalam artian motivasi tersebut bersifat umum banyak cara yang dilakukan seorang pemimpin tergantung gaya kepemimpinan, seperti yang dilakukan oleh kepala sekolah SMK El Moshtofa dalam memberikan motivasi kepada tenaga kependidikan menyesuaikan dengan keadaan yang ada dilalam ruangan tenaga kependidikan bisanya beliau sering menggunakan motivasi secara berkelompok dengan tujuan semua tenaga kependidikan tanpa terkecuali bisa termotivasi sehingga kejenuhan bisa teratasi motivasi ini biasanya disebut motif majemuk .

Sebagaimana yang dikutip Anarogo terdapat empat ciri motif yakni sebagai berikut.<sup>67</sup>:

1) Motif adalah majemuk

Dalam suatu perbuatan sebenarnya tidak hanya mempunyai satu tujuan tetapi beberapa tujmuan yang berlangsung bersama-sama.

2) Motif dapat berubah-ubah

---

<sup>67</sup> Sutarto, Wijono. *Psokologi industary dan organisasi: Dalam suatu bidang gerak psikologi sumber daya manusia*. (jakarta:Kencana Pranata Media Group,2010),hlm.20

Motif bagi sering kali mengalami perubahan. Hal ini disebabkan keinginan manusia selalu berubah-ubah sesuai dengan kebutuhan atau kepentingan.

3) Motif dapat berbeda-beda bagi individu

Dua orang yang melakukan pekerjaan yang sama ternyata memiliki motif yang berbeda.

Menurut peneliti disini bahwa untuk motivasi ini cocok untuk memotivasi semua orang yang memang memiliki kepentingan bersama dan tentunya motivasi ini bisa didengarkan oleh seluruh tenaga kependidikan yang bekerja biasanya motivasi yang serupa pada ini yaitu motivasi yang diadakan diluar sekolah seperti pelatihan dari dinas pendidikan.

d. Evaluasi

Evaluasi sangat dibutuhkan dalam berbagai bidang kehidupan manusia sehingga dapat meningkatkan efektivitas dan produktivitas, baik dalam lingkup individu, kelompok, maupun lingkungan kerja. Evaluasi biasa dilakukan karena ingin membenahi seluruh atas apa yang dilaksanakan, dengan tujuan ingin mencari lebih sempurna dari hal yang sudah dilaksanakan apakah sesuai dengan yang direncanakan.

Seperti yang dikutip oleh Al-Rasyidin dkk, Secara umum ada empat kegunaan evaluasi dalam pendidikan Islam, sebagai berikut:

- a. Dari segi pendidik, yaitu untuk membantu seorang pendidik mengetahui sejauhmana hasil yang dicapai dalam pelaksanaan tugasnya.

- b. Dari segi peserta didik, yaitu membantu peserta didik untuk dapat mengubah atau mengembangkan tingkah lakunya secara sadar ke arah yang lebih baik.
- c. Dari segi ahli fikir pendidikan Islam, untuk membantu para pemikir pendidikan Islam mengetahui kelemahan teori-teori pendidikan Islam dan membantu mereka dalam merumuskan kembali teori-teori pendidikan Islam yang relevan dengan arus dinamika zaman yang senantiasa berubah.
- d. Dari segi politik pengambil kebijakan pendidikan Islam, untuk membantu mereka dalam membenahi sistem pengawasan dan mempertimbangkan kebijakan yang akan diterapkan dalam sistem pendidikan nasional (Islam).<sup>68</sup>

Menurut peneliti disini menunjukkan bahwa untuk menilai berhasil atau tidaknya motivasi yang diberikan kepada tenaga kependidikan yakni dengan dengan motivasi politik pengambil kebijakan pendidikan dengan penilain ini kepala sekolah langsung bisa memberikan keputusan kembali dari motivasi yang sudah diberikan.

## **2. Pelaksanaan pembinaan motivasi kerja Tenaga Kependidikan dalam menyelesaikan tugas administrasi sekolah di SMK EL Musthofa Waru Pamekasan**

Kepala sekolah SMK EL Musthofa dalam melaksanakan pembinaan motivasi kerja tenaga kependidikan kepala sekolah melaksanakan beberapa cara, Pertama pemantauan: tahap pertama ini dilaksanakan ketikan jam awal dan akhir , Kedua Individu: cara ini dilakukan ketika kepala sekolah sudah menentukan siapa yang perlu dilakukan pembinaan untuk cara ini digunakan

---

<sup>68</sup>Al-Rasyidin dkk, *Filsafat Pendidikan Islam: Pendekatan Historis, teoritis dan Praktis*, Jakarta: Ciputat Press, 2005, hlm. 77-78.

kepala sekolah memanggil ke kantor , Ketiga Kelompok: pada tahap ini kepala sekolah melaksanakan ketika rapat atau juga kepala sekolah masuk keruangan tenaga kependidikan, dan Keempat Evaluasi: pada tahap akhir ini dilaksanakan untuk mengetahui sejauh mana perkembangan yang sudah diberikan pembinaan.

Sebagaimana yang dikutip Anarogo terdapat empat ciri motif yakni sebagai berikut. :

1) Motif adalah majemuk

Dalam suatu perbuatan sebenarnya tidak hanya mempunyai satu tujuan tetapi beberapa tujuan yang berlangsung bersama-sama.

2) Motif dapat berubah-ubah

Motif bagi sering kali mengalami perubahan. Hal ini disebabkan keinginan manusia selalu berubah-ubah sesuai dengan kebutuhan atau kepentingan.

3) Motif dapat berbeda-beda bagi individu

Dua orang yang melakukan pekerjaan yang sama ternyata memiliki motif yang berbeda.

Menurut peneliti disini bahwa bahwa memang jelas dalam melaksanakan pembinaan motivasi kerja tenaga kependidikan bisa dilakukan dua cara saja atau bisa empat cara yang sudah ada diatas namun dengan cara individu dan kelompok sudah bisa memberikan motivasi kepada tenaga kependidikan namun untuk lebih nyaman dan jelas bisa dengan 4cara tersebut.

**3. Faktor pendukung dan factor penghambat dari pembinaan motivasi kerja Tenaga Kependidikan dalam menyelesaikan tugas administrasi sekolah di SMK EL Musthofa Waru Pamekasan**

a. Factor pendukung pembinaan motivasi kerja Tenaga Kependidikan dalam menyelesaikan tugas administrasi sekolah di SMK EL Musthofa Waru Pamekasan

Faktor pendukung dari pembinaan motivasi kerja tenaga kependidikan dalam menyelesaikan tugas administrasi sekolah di SMK EL Musthofa yaitu, *komitmen kepala sekolah*, untuk memberikan perubahan terhadap tenaga kependidikan, serta tidak terlepas *dukungan perlengkapan* untuk melakukan motivasi, serta tidak lepas dari *pelatihan keluar*, dan juga *komunikasi yang baik dengan bawahan*.

Sebagaimana yang dikutip Herzberg dalam Hasibuan, faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan, yaitu:

1) Faktor intrinsik

a) Prestasi (*Achievement*)

Prestasi (*Achievement*) artinya karyawan memperoleh kesempatan untuk mencapai hasil yang baik (banyak dan berkualitas) atau berprestasi. Kebutuhan akan prestasi, akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreatifitas dan mengarahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang optimal. Seseorang akan berpartisipasi tinggi, asalkan memungkinkan untuk hal itu diberikan kesempatan.

b) Pengakuan (*Recognition*)

Pengakuan artinya karyawan memperoleh pengakuan dari pihak perusahaan (manajer) bahwa ia adalah orang yang berprestasi, dikatakan baik, diberi penghargaan, pujian, dimanusiakan dan sebagainya. Faktor pengakuan adalah kebutuhan akan penghargaan. Pengakuan dapat diperoleh melalui kemampuan dan prestasi sehingga terjadi peningkatan status individu.

c) Pekerjaan Itu Sendiri (*The work it self*)

Untuk mencapai hasil karya yang baik, diperlukan orang-orang yang memiliki kemampuan yang tepat. Ini berarti bahwa diperlukan suatu program seleksi yang sehat dalam merekrut karyawan sesuai pada kemampuannya.

d) Tanggung Jawab (*Responsibility*)

Tanggung jawab adalah keterlibatan individu dalam usaha-usaha di setiap pekerjaan, seperti kesanggupan dan penguasaan diri sendiri dalam menyelesaikan pekerjaannya. Diukur atau ditunjukkan dengan seberapa jauh atasan memahami bahwa pertanggungjawaban tersebut dilaksanakan dalam rangka mencapai tujuan.

e) Pengembangan Potensi Individu (*Advancement*)

Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan.

Menurut peneliti disini menunjukkan bahwa faktor yang mendukung dari pembinaan motivasi kerja tenaga pendidikan disini

menyang tidak terlepas dari pelatihan keluar dalam artian menunjukkan adanya pengembangan diri seperti yang dikatakan Herzberg Pengembangan potensi yakni usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan hal ini menjadi faktor utama dalam SMK EL musthofa dalam membina para tenaga kependidikan..

- b. Factor penghambat pembinaan motivasi kerja Tenaga Kependidikan dalam menyelesaikan tugas administrasi sekolah di SMK EL Musthofa Waru Pamekasan

Sedangkan faktor kendala dari pembinaan motivasi kerja tenaga kependidikan dalam menyelesaikan tugas administrasi sekolah di SMK EL Musthofa yaitu, pertama terbatasnya Waktu baik pada pemantauan ataupun pada pembinaan karena kesibukan pada kepala sekola, Kedua Dana yang kedua ini menjadi factor urgen untuk sekolah karena sekolah hanya sederhana tentunya ketika ada program pelatihan keluar perlunya dana yang memadai untuk sekolah.

Sebagaimana yang dikutip Herzberg dalam Hasibuan, faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan, yaitu:

- 1) Faktor ekstrinsik,

- a. Gaji atau Upah (*wages salaries*)

Faktor yang penting untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja adalah dengan pemberian kompensasi. Kompensasi



berdasarkan prestasi dapat meningkatkan kinerja seseorang yaitu dengan sistem pembayaran karyawan berdasarkan prestasi kerja. Kompensasi akan berpengaruh untuk meningkatkan motivasi kerja yang pada akhirnya secara langsung akan meningkatkan kinerja individu.

b) Kondisi kerja (*working condition*)

Kondisi kerja adalah kondisi kerja adalah tidak terbatas hanya pada kondisi kerja di tempat pekerjaan masing-masing seperti kenyamanan tempat kerja, ventilasi yang cukup, penerangan, keamanan, dan lain-lain, akan tetapi kondisi kerja yang mendukung dalam menyelesaikan tugas yaitu sarana dan prasarana kerja yang memadai sesuai dengan sifat tugas yang harus diselesaikan. Betapapun positifnya perilaku manusia seperti tercermin dalam kesetiaan yang besar, disiplin yang tinggi, dan dedikasi yang tidak diragukan serta tingkat keterampilan yang tinggi tanpa sarana dan prasarana kerja ia tidak akan dapat berbuat banyak apalagi meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan produktivitas kerjanya.

Menurut peneliti disini menunjukkan bahwa faktor penghambat dari pembinaan motivasi kerja tenaga pendidikan disini memang tidak terlepas dari dana seperti yang dikatakan Herzberg bahwa gaji menjadi faktor pendukung dalam memotivasi tenaga kependidikan begitupun sebaliknya jika secara dana kurang maka akan menghambat motivasi dan kreativitas tenaga kependidikan.

