

**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
(Peran Motivasi Guru Terhadap Kreativitas Siswa)**

Rahmatullah
STAI Ma'had Aly Al-Hikam Malang
rahmad281086@gmail.com

Abstrak

Motivation of teachers in improving student learning creativity. The teacher how you can generate a potential student- to foster a strong sense of encouragement that would give effect to the spirit of learning . Motivation can be summed up in outline arise because of two factors , namely ; factors intrinsic and extrinsic factors . Intrinsic factor is faktor than in human beings , which can be the attitude , personality , experience , knowledge , ideals . Extrinsic factors are factors outside of man , these factors form a superior style of leadership , encouragement or guidance of someone , the development of the situation and so on . Yet despite the above is different factors , but two factors emerge due to a stimulus. Kreatif ideas and thoughts not only come from the imagination and inspiration , because history shows that creative ideas are the result of persistent effort

Keywords; manajemen, human, resource

Pendahuluan

Berawal dari kata motivasi yang diartikan sebagai daya penggerak yang ada pada seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu demi tercapainya suatu tujuan. Dalam dunia pendidikan guru sebagai sumber daya manusia (Human Resource), dalam mengaktualisasikan perannya sebagai guru tentu harus membangun motivasi untuk mencapai tujuan pendidikan. Karena dengan motivasi, peran guru dalam membangkitkan, meningkatkan, dan memelihara semangat siswa untuk belajar dan kreatif dapat terealisasi dengan baik. Sehingga dengan sendirinya hal ini dapat berdampak pada keberhasilan siswa dalam belajar dan membangun kreatifitas. Guru dapat membangkitkan motivasi belajaran siswa dengan bentuk hadiah, pujian, dorongan, atau pemicu semangat dan lain sebagainya.

Kreativitas memang tidak dapat dipaksakan, tetapi harus diusahakan agar muncul pada peserta didik. Ketika motivasi guru telah ditanamkan kepada siswa, maka tugas belajar bagi siswa akan terselesaikan dengan baik. Bahkan dalam keterbatasan pun ketika motivasi itu tinggi akan menciptakan kreativitas bagi guru dan siswa. Berdasarkan teori, kreativitas dapat terwujud diperlukan dorongan atau semangat, baik itu dari diri sendiri maupun dorongan dari luar sebut saja lingkungan.

Menjadi sebuah perhatian yang dirasa perlu menjadi obyek analisis bagi kami, ketika sebuah lembaga pendidikan di tengah perkembangannya mengalami pasang surut, terkait dengan berbagai aspek permasalahan yang dimilikinya. Namun analisis ini akan berfokus pada motivasi guru dan kreativitas belajar siswa.

Konsep Motivasi

Adapun yang menjadi tujuan dari pembahasan ini adalah untuk menganalisis peran motivasi guru dalam meningkatkan kreativitas belajar siswa. Bagaimana cara guru dalam membangkitkan sebuah potensi yang pada siswa dengan menumbuhkan rasa dorongan yang kuat sehingga akan memberikan dampak pada semangat dalam belajar.

1. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata "*Movere*" yang berarti dorongan, dalam bahasa Inggrisnya disebut "*motivation*". Motivasi dapat didefinisikan sebagai suatu usaha menimbulkan dorongan (motif) pada diri individu (kelompok) agar bertindak.¹ Motivasi berasal dari kata *motivation*, yang artinya dorongan daya batin, sedangkan *to motivate* artinya mendorong untuk berperilaku atau berusaha.²

Motivasi adalah keinginan untuk berbuat sesuatu, sedangkan motif adalah kebutuhan (need), keinginan (wish), dorongan (desire atau implus). Motivasi merupakan keinginan yang terdapat pada seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar atau alasan seseorang untuk berperilaku.³ Menurut para ahli pengertian motivasi adalah sebagai berikut:

¹ Sulistyorini, *Manajemen Pendidikan Islam Konsep, Strategi dan Aplikasi* (Yogyakarta: Teras, 2009), 268

² A. Sihotang, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Pradnya Paramita, 2007), 243

³ Husaini Usman, *Manajemen Teori Praktik dan Riset Pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), 245

- 1) Bernard Berelson dan Gary A Steiner, motivasi adalah keadaan jiwa dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau *moves* dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidak seimbangan.⁴
- 2) George R. Terry, motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsangnya melakukan tindakan.
- 3) Victor Vroom. Motivasi adalah proses membangkitkan perilaku, diarahkan dan dipertahankan selama berjalannya waktu.
- 4) Richard M. Steers, motivasi adalah kekuatan kecenderungan seorang individu melibatkan diri dalam kegiatan yang berarahkan sasaran dalam pekerjaan, ini bukan perasaan senang yang relative terhadap hasil berbagai pekerjaan sebagaimana halnya kepuasan tetapi merupakan perasaan sedia/rela bekerja untuk mencapai tujuan pekerjaan.
- 5) Siagian, motivasi merupakan keseluruhan proses pemberian motivasi kerja kepada bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis.⁵

Dari beberapa pengertian motivasi di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan pada seseorang untuk melakukan suatu bentuk perbuatan dengan ikhlas untuk mencapai suatu tujuan, selain itu juga merupakan sebuah proses atau usaha untuk mencapai sesuatu yang ingin dicapai.

2. Faktor-Faktor Motivasi

Motivasi dapat disimpulkan secara garis besar timbul karena dua faktor yaitu; faktor instrinsik dan faktor ekstrinsik. **Faktor instrinsik** adalah faktor dari dalam diri manusia, yang dapat berupa sikap, kepribadian, pengalaman, pengetahuan, cita-cita. **Faktor ekstrinsik** adalah faktor dari luar diri manusia, faktor ini berupa gaya kepemimpinan seorang atasan, dorongan atau bimbingan seseorang, perkembangan situasi dan sebagainya. Kendati demikian meskipun hal diatas merupakan faktor yang berbeda namun kedua faktor tersebut muncul karena adanya suatu rangsangan.⁶

⁴ Bedjo Siswanto, *Manajemen Tenaga Kerja* (Bandung: Sinar Baru, 1989),243.

⁵ Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Borokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (Bandung: Refika Aditama, 2007), 233.

⁶ Ig. Wursanto, *Manajemen Kepegawaian 1* (Yogyakarta: Kanisius/IKAPI, 2003), 131-132.

Ada pendapat yang mengatakan bahwa ada yang disebut faktor motivasi kerja. Faktor-faktor motivasi kerja tersebut ada dua yaitu:

1) Faktor individu

Faktor individu meliputi: kebutuhan-kebutuhan, tujuan-tujuan orang, sikap-sikap, dan kemampuan-kemampuan orang.

2) Faktor organisasi

Sedangkan yang tergolong faktor organisasi adalah; pembayaran gaji atau upah, keselamatan kesehatan kerja, para mandor (supervisi), para pengawas (fungsional).⁷

Dua hal diatas merupakan sebuah bentuk dorongan yang membuat seseorang menjadi lebih giat dan lebih baik untuk menyelesaikan pekerjaan. Dengan adanya dua faktor di atas akan memberikan stimulus pada seseorang untuk bekerja sesuai tugasnya.

Dalam motivasi terdapat sebuah proses yang mengarahkan seseorang, sehingga motivasi terwujud, yaitu:

- 1) Proses terjadinya motivasi pada dasarnya ditimbulkan oleh adanya kebutuhan yang menuntut pemenuhannya.
- 2) Lalu bergerak mencari suatu cara untuk memenuhi kebutuhan itu
- 3) Kemudian berperilaku bekerja yang berorientasi pada tujuan
- 4) Hasil kerja yang dievaluasi merupakan tujuan yang dicapai
- 5) Diperoleh imbalan, upah, pengakuan, dan kemungkinan hukuman (*punishment*).
- 6) Imbalan yang diperoleh dapat memenuhi kebutuhan semula di awal proses yang disebut "*kepuasan*".⁸

Telah diutarakan diatas, bahwa setiap kegiatan selalu dilandasi oleh suatu motivasi. Motivasi dapat dibedakan menjadi beberapa macam, yaitu ;⁹

a) Motivasi Tunggal

Seseorang dikatakan memiliki motivasi tunggal apabila ia melakukan suatu kegiatan karena satu motivasi saja. Misalnya, seseorang pegawai negeri golongan I masuk Kursus Pengawai Administrasi Tingkatan Atas (KPAA) untuk mendapatkan kenaikan golongan setelah ia lulus dari kursus tersebut atau seorang mahasiswa Universitas Terbuka (UT) mendengarkan acara kuliah terbuka melalui siaran TVRI hanya menyimak mata kuliah yang belum ia selesaikan.

⁷ A. Sihotang, *Manajemen Sumber Daya Manusia...*, 245-246

⁸ *Ibid.*, 244

⁹ Ig. Wursanto, *Manajemen Kepegawaian 1..*, 134-135

b) Motivasi Majemuk

Motivasi majemuk disebut juga motivasi bergabung. Seseorang dikatakan memiliki motivasi majemuk apabila ia melakukan suatu perbuatan karena terdorong oleh beberapa motivasi. Misalnya seorang pegawai negeri golongan II b mengikuti KPAA, karena ia sudah menduduki golongan II b, maka Ijazah KPAA-nya tidak berlaku untuk kenaikan golongan. Pegawai negeri tersebut memasuki KPAA bukan karena motivasi tunggal yakni kenaikan golongan, tetapi karena motivasi majemuk, misalnya ingin menambah pengetahuan, ingin belajar sesuatu yang baru, ingin menambah kawan pergaulan dan sebagainya.

c) Motivasi Biogenetik

Motivasi biogenetik adalah motivasi yang berasal dari kebutuhan-kebutuhan biologis, dengan demikian motivasi biogenetik berkembang pada diri manusia sebagai makhluk biologis. Misalnya, orang makan karena lapar, istirahat karena lelah. Motivasi-motivasi biogenetik ini merupakan dorongan seseorang melakukan suatu kegiatan untuk memenuhi kebutuhan organisasinya.

d) Motivasi Sosiogenetik

Motivasi sosiogenetik adalah motivasi yang berasal dari lingkungan kebudayaan tempat orang yang bersangkutan tinggal dan berkembang. Oleh karena itu motivasi sosiogenetik merupakan motivasi yang tidak berkembang karena hubungan sosial dengan kebudayaan setempat, yang termasuk motivasi sosiogenetik ialah; keinginan mendengarkan lagu keroncong, keinginan melihat tari jaipong, keinginan melihat video, keinginan menonton break dance, keinginan memakai pakaian *you can see*, dan sebagainya.

Dalam kehidupan sehari-hari, sering pulang kita jumpai kombinasi antara motivasi biogenetik dengan motivasi sosiogenetik, dalam arti motivasi yang satu dipengaruhi oleh motivasi yang lain, misalnya; keinginan makan "bakso teknnis", keinginan makan gudeg, keinginan minum es teler, dan sebagainya. Keinginan tersebut merupakan motivasi yang terjadi karena dorongan atas lapar, tetapi juga dipengaruhi oleh kebudayaan setempat atau kebudayaan kuliner yang sedang berkembang.

e) Motivasi Teogenetik

Motivasi teogenetik adalah motivasi yang berhubungan dengan manusia sebagai makhluk yang berhubungan dengan manusia sebagai makhluk yang berketuhanan. Dengan demikian motivasi teogenetik merupakan motivasi yang berasal dari Tuhan yang Maha Esa, atau dari hubungan antar manusia dengan Tuhannya. Seperti keinginan untuk mengabdikan kepada Tuhan yang Maha Esa.

Untuk memenuhi keinginan para karyawan dalam hal memenuhi kebutuhan akan mengabdikan kepada Tuhan yang Maha Esa beberapa kantor atau perusahaan menyediakan tempat melaksanakan ibadah sesuai dengan agama dan kepercayaan kepada Tuhan yang Maha Esa berupa masjid, gereja atau kempel dan sebagainya.

3. Prinsip-Prinsip Motivasi

Dalam motivasi ada beberapa prinsip yang memberikan dorongan terhadap munculnya sebuah motivasi, prinsip-prinsip motivasi diantaranya sebagai berikut:¹⁰

a. Prinsip Kompetisi

Kompetisi adalah sebuah upaya untuk memberikan kesempatan kepada setiap orang memperlihatkan seluruh kemampuannya dengan difasilitasi secara sehat dan benar. Prinsip kompetisi adalah persaingan dengan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki, prinsip lainnya bahwa dalam kompetisi itu berkembang kejujuran dan keterbukaan.

Dengan kompetisi diharapkan dapat memberikan stimulant terhadap orang untuk memperlihatkan dan mengeluarkan seluruh potensi yang dimilikinya, artinya memunculkan dorongan-dorongan untuk melakukan sesuatu. Hanya memungkinkan juga bahwa dengan kompetisi orang akan mengalami kemunduran bila kompetisi itu mengandung unsur-unsur ketidaksehatan dalam sistem dan tidak terbuka.

b. Prinsip Pemacu

Pemacu merupakan upaya dalam memberikan sebuah dorongan yang berupa tindakan positif sehingga pihak yang diberi motivasi melakukan tindakan tersebut. Prinsip pemacu ini diibaratkan sebagai cambuk bagi seseorang yang kekurangan semangat sehingga dengan adanya pemacu semangatnya dalam melakukan sesuatu dapat meningkat dengan cepat bahkan drastis.

c. Prinsip Ganjaran dan Hukuman

Prinsip ganjaran dan hukuman biasanya dilakukan kepada anak-anak dengan tujuan supaya anak termotivasi untuk belajar. Misalnya apabila tidak belajar maka tidak akan diberi uang jajan dan begitu juga sebaliknya. Prinsip ganjaran dan hukuman ini biasa dilakukan atau diberitahukan kepada anak atau pihak yang akan diberi motivasi sebelum anak itu melakukan pekerjaannya dalam hal ini belajar.

¹⁰ Engkoswara dan Aan Komariah, *Administrasi Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2010), 211-212

d. Prinsip Kejelasan dan Kedekatan Tujuan

Prinsip Kejelasan dan Kedekatan tujuan dimaksud apabila suatu pekerjaan sudah jelas dipahami, maka memberikan dorongan tersendiri bagi orang yang mengerjakan tersebut, sehingga tidak ada lagi yang meragukan pada saat pekerjaan tersebut. Karena apabila suatu pekerjaan belum dapat dipahami secara utuh akan mengurangi semangat untuk mengerjakannya. Dengan demikian prinsip kejelasan ini sangat penting.

Sedangkan prinsip kedekatan tujuan merupakan prinsip utama dalam sebuah pekerjaan, sebagaimana diketahui bahwa sebuah pekerjaan pasti memiliki tujuan, dengan demikian dibutuhkan adanya kedekatan dan kepastian dengan tujuan yang hendak dicapai melai dari subtransi pekerjaan itu sampai pada durasi waktu yang harus ditempuh, dengan kata lain prinsip ini harus efektif dan efisien.

e. Prinsip Pemahaman Hasil

Pemahaman hasil merupakan suatu pengetahuan atau pengertian dari seseorang dalam memahami hasil kerja yang akan diperoleh setelah pekerjaan itu selesai. Apabila hasil pekerjaan sudah dapat diprediksi dan dipahami, maka dapat memberikan motivasi pada seseorang untuk lebih giat dalam melakukan pekerjaannya.

f. Prinsip Perkembangan Minat

Prinsip Perkembangan Minat merupakan prinsip yang menyesuaikan dengan kondisi orang yang diberi motivasi karena bertujuan bahwa minat seseorang yang biasa dijadikan dorongan untuk meningkatkan semangat kerjanya. Perkembangan minat ini dapat diterapkan pada orang-orang tertentu yang memiliki minat penuh dalam bekerja sehingga dengan adanya perkembangan minat benar-benar dapat memberikan motivasi yang positif dalam bekerja.

g. Prinsip Lingkungan yang Kondusif

Dapat memberikan motivasi bagi seseorang untuk bekerja, misalnya adanya ventilasi yang cukup diruangan dapat menyemankan suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja yang harmonis, cahaya yang cukup, terdapat AC dan masih banyak lagi. Dengan adanya lingkungan kondusif berarti suasana kerja secara umum sudah dapat berlangsung secara efektif dan efisien. Sehingga dengan demikian suasana lingkungan yang kondusif sangat diperlukan sebagai upaya meningkatkan motivasi kerja.

h. Prinsip Keteladanan

Prinsip keteladanan merupakan bentuk motivasi yang datang dari luar secara tidak langsung, karena prinsip ini merupakan figur dari seseorang seperti dari atasan. Figur seseorang pemimpin dapat meningkatkan semangat bahwa dalam bekerja karena adanya rasa kagum yang timbul secara alami

dan ikhlas dari bawahan. Misalnya, atasan selalu datang tepat waktu sehingga bawahannya termotivasi untuk menirukan. Dengan adanya keteladanan ini bawahan akan termotivasi secara langsung dan kuat sehingga meningkat pula kinerjanya yang pada akhirnya suasana kerja dalam lembaga atau organisasi semakin cepas berkembang. Dengan demikian, prinsip keteladanan ini sangat penting diterapkan dalam kerja sebuah organisasi.

Konsep Kreativitas

Potensi yang terdapat disebut kreativitas, kreativitas dapat berupa ide-ide baru atau hasil penyempurnaan yang muncul dari hasil imajinasi yang kemudian diberi sentuhan teknologi menjadi inovasi atau terobosan baru dalam memecahkan masalah. Imajinasi merupakan kemampuan dalam menciptakan gagasan atau gambaran mental dalam pikiran kita atau disebut juga sebagai visualisasi kreatif.

Gagasan serta pikiran kreatif tidak hanya didapat dari proses imajinasi dan inspirasi saja, karena sejarah menunjukkan bahwa gagasan kreatif adalah hasil usaha yang gigih. Menurut suatu penelitian, intelegensi yang besar belum tentu menjamin seseorang untuk kreatif. Untuk bertindak kreatif perlu mengetahui cara bagaimana mendapatkan gagasan, memilih gagasan yang baik, dan bagaimana menyelesaikannya dan ditambah dengan imajinasi yang terfokus, usaha keras, dan peningkatan yang berkesinambungan. Dalam pandangan islam kreatif dapat diterjemahkan menjadi proses ijtihad yaitu mengeluarkan seluruh kemampuan berfikir dalam memecahkan masalah apabila tidak ditemukan jawabannya pada konteks hukum yang ada (Al-Qur'an dan Hadist).¹¹

Dalam pandangan penulis kreatifitas adalah memunculkan sesuatu yang baru, baik dari ide maupun aksi atau kreasi yang muncul dalam diri seseorang. Konsep kreativitas terbagi dalam empat fokus utama; yaitu pribadi, proses, produk/hasil kreativitas serta pendorong kreativitas. Keempat fokus tersebut adalah sebagai berikut:

1) Pribadi

Tindakan kreatif muncul dari keunikan keseluruhan kepribadian dalam berintraksi dengan kepribadiannya. Kemampuan berfikir sangat diperlukan bagi seorang pimpinan sekolah, guru dan murid agar setiap individu dirangsang untuk memacu dan mengembangkan diri dalam berbagai

¹¹ Veithzal Rivai dan Sylviana Murni, *Education Management Analisis Teori dan Praktik* (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2009), 759-760

hal. Kemampuan mengenal dan memanfaatkan sumber penggerak yang berasal dari energi yang terdapat dalam diri manusia sendiri, yaitu.¹²

- a) Rasa percaya diri
- b) Integrasi
- c) Berserah diri
- d) Intuisi

2) Proses

Proses terbentuknya kreativitas menurut Wallas dalam Reni Akbar-Hawadi dkk, 2001 mengemukakan empat tahap dalam proses kreatif yaitu sebagai berikut:¹³

- a. Tahap Persiapan adalah tahap pengumpulan informasi atau data sebagai bahan untuk memecahkan masalah. Dalam tahap ini terjadi percobaan-percobaan atas dasar berbagai pemikiran kemungkinan pemecahan masalah yang dialami.
- b. Tahap Inkubasi adalah tahap diteraminya proses pemecahan masalah dalam alam prasadar. Tahap ini berlangsung dalam waktu yang tidak menentu, bisa lama (berhari-hari, berbulan-bulan, bertahun-tahun), dan bisa juga hanya sebentar (hanya beberapa jam, menit bahkan detik). Dalam tahap ini ada kemungkinan terjadi proses pelupaan terhadap konteksnya, dan akan teringat kembali pada akhir tahap pengeraman dan munculnya tahap berikutnya.
- c. Tahap Iluminasi adalah tahap munculnya inspirasi atau gagasan-gagasan untuk memecahkan masalah. Dalam tahap ini muncul bentuk-bentuk cetusan spontan, seperti dilukiskan oleh Kohler dengan kata-kata *now, I see* itu yang kurang lebihnya berarti "*oh ya*".
- d. Tahap Verifikasi adalah tahap munculnya aktivitas evaluasi terhadap gagasan secara kritis, yang sudah mulai dicocokkan dengan keadaan nyata atau kondisi realita.

3) Produk Kreativitas

Produk kreativitas menekankan pada tiga unsur, yaitu:

- a. Orisinalitas
- b. Kebaruan
- c. Kebermaknaan

4) Faktor Pendukung

Faktor pendorong kreativitas terdiri dari faktor internal yaitu dari diri sendiri dan faktor eksternal yaitu faktor-faktor lingkungan sosial dan

¹² *Ibid*, hal. 760

¹³ <http://eko13.wordpress.com/2008/03/16/pengertian-kreativitas/>. Oleh Eko Susanto · 16 Maret, 2008, diakses pada 24 April 2015 pukul 10.10 WIB.

psikologis. Oleh karena itu, kreativitas tidak hanya bergantung pada keterampilan dalam bidang dan dalam berfikir kreatif, tetapi juga pada motivasi instrinsik (pendorong internal) untuk bertindak kreatif dan pada lingkungan sosial yang kondusif (pendorong eksternal) yang mendukung secara kondusif dalam terjadinya kreativitas. Dengan demikian, konsep berfikir kreatif pada dasarnya mengarah kepada penemuan hal-hal baru, seperti ide baru, alternatif atau desai baru.¹⁴

Studi Kasus

Contoh kasus pada Pondok Modern Salahuddin, Kecamatan Blangkejeren, Kabupaten Gayo Lues, Pondok Modern Salahuddin adalah lembaga pendidikan pesantren bercorak modern, yang memadukan pendidikan pesantren dan pendidikan umum. Lembaga ini berdiri atas Sekolah Menengah Pertama (SMP) dan Sekolah Menengah Atas (SMA), di bawah naungan yayasan SP3M (Sarjana Pergerakan Pembangunan Pedesaan Mandiri) yaitu, sebuah organisasi yang dirintis oleh para sarjanawan putra daerah pada tahun 1994.

Sejarah singkat terbentuknya lembaga pendidikan ini berawal dari inisiatif dari SP3M, yang awalnya fokus pada program pembangunan pedesaan mandiri dengan mengolah hasil alam daerah tersebut. Adanya kontribusi yang nyata dari organisasi ini, yaitu minyak olahan hasil alam bisa memasuki pasaran Internasional, dan membawa perhatian dari beberapa pihak daerah dan lebih-lebih dunia seperti Singapura, Australia, dll.

Namun ada beberapa hal yang menjadi perhatian, bagi beberapa pebisnis dari Singapura yang berkunjung ke daerah ini, yaitu ketika mereka mendapati keadaan sosial dan taraf kehidupan masyarakat setempat yang memang memprihatinkan. Dan dengan analisisnya yang lebih lanjut, mereka menemukan aspek penting yang perlu dibangun untuk memperbaiki kehidupan masyarakat yang mayoritas kurang mampu dan terbelakang ini, yaitu dengan membangun lembaga pendidikan gratis. Dengan adanya kesepakatan dan kesamaan tujuan dari SP3M dan pebisnis Singapura tersebut, maka dibangunlah lembaga pendidikan Pondok Modern Salahuddin ini.

Dengan berjalannya waktu, lembaga pendidikan ini berkembang maju. Terlihat dari alumni lulusan pertamanya, banyak yang bisa memasuki Perguruan Tinggi dan memiliki banyak prestasi. Dalam hal dana biaya pendidikan, pondok ini mendapatkan bantuan dari lembaga luar negeri yaitu

¹⁴ Veithzal Rivai dan Sylviana Murni, *Education Management Analisis Teori dan Praktik...*, 761

Global Inpact Singapura. Karena memang sebelumnya mempunyai jalinan kerjasama dalam bisnis hasil alam dengan beberapa orang yang bergelut dalam lembaga tersebut. Sehingga sejauh itu, pondok Modern Salahuddin tidak mendapatkan kesulitan yang berarti dalam hal biaya pendidikan.

Namun ditengah kemajuannya itu, muncul isu gerakan terorisme yang melibatkan CIA dalam mengidentifikasi beberapa lembaga Luar Negeri di Indonesia dan termasuk Global Inpec Singapura. Tentu hal ini menjadikan hubungan SP3M dan Global Inpec Singapura terputus, dan begitupun dengan pendanaan pada Pondok Modern Salahuddin. Lembaga pendidikan yang awalnya didominasi oleh putra daerah ini, seiring berjalannya waktu mengalami stagnasi dan kemunduran dari segala aspek. Terutama terkait dengan motivasi guru dalam mengembangkan potensi-potensi yang ada.

Menyikapi kondisi seperti ini yang diibaratkan "*kerapak tumbuh di batu, hidup segan mati tak mau*". Pengurus yayasan dengan dewan guru, mengadakan musyawarah untuk melakukan sebuah telaah mendasar terkait dengan sumber daya manusia (*Human Resources*). Dan hasil keputusan rapat menyepakati, untuk mendatangkan tenaga pendidik dari luar daerah yaitu Jawa Timur dan Jawa barat, tepatnya para guru-guru dari Pondok Modern Gontor dan Pondok Darut Tauhid, dan ini berlangsung pada tahun 2006.

Ternyata dengan semangat baru ini, yang lebih disebabkan tingginya motivasi di kalangan guru yang berbasis pondok, dengan asas keikhlasan mereka terus berbuat untuk memajukan pondok. Motivasi yang terbangun antara para guru membuahkan kerjasama yang sangat harmonis, dan hal ini sangat berkontribusi positif terhadap kreatifitas siswa dalam berprestasi.

Kesimpulan

Sejalan pergeseran makna pembelajaran yang berorientasi kepada guru (*teacher oriented*) ke pembelajaran yang berorientasi pada murid (*student oriented*), maka peran guru dalam proses pembelajaran mengalami pergeseran. Salah satunya adalah menguatkan peran guru sebagai motivator, tentu dalam mengaplikasikan perannya tersebut guru juga dilatarbelakangi oleh motivasi baik motivasi individu ataupun organisasi

Akan menjadi sebuah permasalahan apabila sebuah lembaga pendidikan yang awalnya dibangun atas landasan kepedulian dan keprihatinan akan kebutuhan dan pengembangan masyarakat, menjadi terpuruk dikarenakan motivasi yang prosfeknya pada materi semata. Hasil pengamatan kami dalam hal ini, yang terkait dengan faktor penyebab tinggi rendahnya kreatifitas yang dimiliki siswa SMP Salahuddin, yaitu:

1. Minimnya pendanaan yang dimiliki oleh sekolah;
2. Motivasi guru yang rendah dalam mewujudkan tujuan pendidikan;

3. Berkurangnya tenaga pendidik;
4. Minat masyarakat yang menurun terhadap pengembangan sekolah;
5. Pengambilan kebijakan yang baik oleh kepala sekolah dalam menyikapi sekolah yang terpuruk dengan mendatangkan tenaga pendidik dari pondok Darus Salam dan Darut Tauhid;
6. Tingginya motivasi yang dimiliki pendidik yang berlatar belakang pondok yang lebih berlandaskan keikhlasan dalam mengaktualisasikan kompetensi yang dimiliki untuk meningkatkan kreatifitas siswa;
7. Tingginya kreativitas siswa dalam berprestasi.

Motivasi yang dimiliki oleh guru yang tinggi, sangat berperan dalam meningkatkan semangat kreativitas belajar siswa. Berbagai indikator ke kreativitan siswa, salah satunya yaitu dengan menciptakan berbagai karya seni sebagai bentuk aktualisasi pengetahuan dan motivasi yang diberikan oleh para guru. Motivasi guru dalam mengajar sangat penting dalam menentukan hasil yang diperoleh siswa.

Daftar Rujukan

- Bedjo Siswanto, *Manajemen Tenaga Kerja*, Bandung: Sinar Baru, 1989.
- Engkoswara dan Aan Komariah, *Administrasi Pendidikan*, Bandung: Alfabeta, 2010.
- Husaini Usman. 2008. *Manajemen Teori Praktik dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara, 2010.
- Ig. Wursanto. 2003. *Manajemen Kepegawaian 1*. Yogyakarta: Kanisius, 2003.
- Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Borokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Bandung: Refika Aditama, 2007.
- Sihotang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pradnya Paramita, 2007.
- Sulistyorini, *Manajemen Pendidikan Islam Konsep, Strategi dan Aplikasi*, Yogyakarta: Teras, 2009.
- Veithzal Rivai dan Sylviana Murni, *Education Management Analisis Teori dan Praktik*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2009.
- <http://eko13.wordpress.com/2008/03/16/pengertian-kreativitas/>. Oleh Eko Susanto. 16 Maret, 2008, diakses pada 24 April 2015 pukul 10.10 WIB.