BAB II

KAJIAN TEORI

A. Tinjauan Tentang Empati dengan Motivasi Kerja.

1. Pengertian Empati

Akhir-akhir ini kita sering disuguhi berbagai macam kejadian yang banyak mengundang perhatian, mulai dari bencana alam dan bahkan dunia mayapun ikut mengundang simpati para penggemarnya, seperti kasus yang dialami oleh Prita Mulyasari yang dari kejadian tersebut tidak hanya simpati para pengemarnya namun lebih mengarah pada rasa empati yang memunculkan gerakan uang receh prita mulai Rp 50,- sampai Rp 500,- dan masih banyak kejadia-kejadian lain yang serupa. Mungkin secara sepintas kegiatan uang receh untuk prita tersebut hanyalah sekedar membantu meringankan beban saudara kita yang sedang terkema musibah, namun kalau kita cermati lebih dalam hal tersebut mempunyai banyak makna yang dapat kita ambil hikmahnya. Terutama rasa empati para pendukungnya yang mereka rela mengumpulkan dana tanpa mengharapkan imbal balik.

Setelah kita mengulas sedikit tentang empati, terus apa yang dimaksud dengan empati? Empati berasal dari bahasa Yunani *εμπάθεια* yang berarti "ketertarikan fisik". Sehingga dapat didefinisikan sebagai kemampuan seseorang untuk mengenali, mempersepsi, dan merasakan perasaan orang

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

lain.[1] Karena pikiran, kepercayaan, dan keinginan seseorang berhubungan dengan perasaannya, seseorang yang berempati akan mampu mengetahui pikiran dan *mood* orang lain.

Empati adalah suatu kepribadian yang ikut merasa dan berfikir kedalam kepribadian lain sehingga tercapai suatu keadaan identifikasi.[2] Empati juga berarti keadaan sikap keaktifan perasaan-perasaan yang kita alami jika menghadapi benda-benda atau manusia-manusia serta merasa bersatu dengan mereka dan pada waktu yang sama kita mengadakan respon dan menyertai mereka.[3] Sedangkan Eileen R. dan Sylvina S menjelaskan bahwa empati adalah kegiatan berpikir individu mengenai "rasa" yang dia hasilkan ketika berhubungan dengan orang lain.[4]

Menurut Bullmer, empati adalah suatu proses ketika seseorang merasakan perasaan orang lain dan menangkap arti perasaan itu, kemudian mengkomunikasikannya dengan kepekaan sedemikian rupa hingga menunjukkan bahwa ia sungguh-sungguh mengerti perasaan orang lain itu[5]. Bullmer menganggap empati lebih merupakan pemahaman terhadap orang lain ketimbang suatu diagnosis dan evaluasi terhadap orang lain. Empati menekankan kebersamaan dengan orang lain lebih daripada sekadar hubungan yang menempatkan orang lain sebagai obyek manipulatif.

---

[1] http://edukasi.kompasiana.com/2009
[2] Rollo May, *Seni Konseling*, (Yogyakarta: Pustaka Belajar, 1997), 74.
[3] Windi Novia S.Pd, *Kamus Ilmiah Populer, edisi lengkap*, (Jakarta: Wacana Intelektual, 2009), 114.
[4] http://edukasi.kompasiana.com/2009
[5] Ibid.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Taylor menyatakan bahwa empati merupakan faktor esensial untuk membangun hubungan yang saling memercayai.[6] Ia memandang empati sebagai usaha menyelam ke dalam perasaan orang lain untuk merasakan dan menangkap makna perasaan itu. Empati memberikan sumbangan guna terciptanya hubungan yang saling memercayai karena empati mengkomunikasikan sikap penerimaan dan pengertian terhadap perasaan orang lain secara tepat.

Dari pengertian-pengertian empati diatas secara garis besar mempunyai makna yang sama yaitu sebuah perasaan yang ikut merasakan apa yang dialami orang lain dan mengkomunikasikannya dengan kepekaan sedemikian rupa hingga menunjukkan bahwa ia sungguh-sungguh mengerti perasaan orang lain itu.

2. Pelaksanaan Empati

Mempunyai rasa empati adalah keharusan seorang manusia, karena di sanalah terletak nilai kemanusiaan seseorang. Menurut Lawrence E. Shapiro, Ph.D., secara naluriah seseorang sudah mengembangkan empati sejak ia bayi. Awalnya empati yang dimiliki sangat sederhana, yakni empati emosi. Misalnya pada usia 0-1 tahun, bayi bisa menangis hanya karena mendengar bayi lain menangis. Barulah di usia 1-2 tahun, anak menyadari kalau kesusahan temannya bukanlah kesusahan yang mesti ditanggung sendiri.[7]

---

[6] Ibid.
[7] http://sholehhudin.blogsome.com/2006/05/24

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Walaupun demikian, rasa empati pada seseorang harus diasah. Bila dibiarkan rasa empati tersebut sedikit demi sedikit akan terkikis walau tidak sepenuhnya hilang, tergantung dari lingkungan yang membentuknya. Banyak segi positif bila kita berempati. Kita akan agresif dan senang membantu orang lain.

Karena empati berhubungan dengan kepedulian terhadap orang lain, tak heran kalau empati selalu berkonotasi sosial seperti menyumbang, memberikan sesuatu pada orang yang kurang mampu atau sedang terkena masalah.

3. Pengelolaan Empati

Untuk mengelola empati agar dapat selalu tumbuh dan bersifat agresif maka perlu diadakan latihan rutin, berikut adalah langkah-langkah yang dapat menumbuhkan rasa empati tersebut[8];

a. Jangan selalu berpikir "Mengapa sih kita harus berempati?" tapi kita harus berpikir "*mengapa tidak kita harus berempati, toh nggak merugikan*".
b. Jangan merasa derajat kita lebih tinggi dari orang lain, tetapi selalu ingat bahwa kehidupan itu seperti roda, kadang kita di atas, kadang kita di bawah.
c. Jangan kita memberikan perhatian atau bantuan hanya kepada orang yang menurut kita akan menguntungkan kita saja.

---

[8] http://sholehhudin.blogsome.com/2006

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

d. Janganlah selalu jalan-jalan ke mal, cobalah jalan-jalan ke tempat di mana banyak orang susah yang berkumpul di sana. Dengan itu kita akan melihat ada sisi lain dari kehidupan manusia.

e. Selalu tebarkan senyum kepada orang lain tapi jangan kebanyakan.

Sedangkan menurut Eko June untuk melatih rasa empati dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut[9];

a. Muai dari diri sendiri

Kalau kita mengalami perasaan positif atau negatif, segera rekam. Bisa dengan menulis diari atau saat ini yang populer dengan menulis di blog. Satu sisi kita bisa membuka kembali rekaman tersebut ketika ada seseorang yang mengalami hal yang sama dan sisi lainnya rekaman itu bisa berguna bagi orang lain yang membacanya ketika ia mengalami hal yang sama sehingga diharapkan bisa sedikit membantu

b. Dengar curhat

Biasakan mendengarkan curhatan atau cerota orang sampai habis dan penuh perhatian. Semakin banyak mendengar cerita, masalah dan perasaan orang lain maka perasaan kita akan semakin kaya dan pada akhirnya bisa semakin tau cara memahami masalah dan perasaan orang lain.

c. Kalah kejadian sama saya

Coba untuk membayangkan apa yang bakal kita rasakan kalau mengalami satu perasaan atau kondisi yang sedang dialami orang lain. Dengan begitu

[9] http://ekojune.blogspot.com/2008

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

akan muncul emosi yang sama baik positif maupun negatif entah itu marah, sedih, gembira. Memposisikan diri kita dalam posisi orang lain.

4. Evaluasi hubungan empati

Seagai bahan evaluasi dalam usaha menumbuhkan rasa empati maka berikut langkah yang dapat dilakukukan, yaitu;[10]

a. Apa akibatnya

Sebagai bahan evaluasi maka coba pikirkan perilaku dan perkataan kita ke orang lain sebelum kita melakukannya atau mengucapkannya. Apakah akan menyakitinya, apakah cukup bijak dll.

b. Adil

Jangan menyuruh orang lain melakukan sesuatu yang kita sendiri malas atau tidak melakukannya. Sebagai contoh kita menyuruh orang untuk selalu datang tepat waktu dalam setiap acara manum kita sendiri melanggar aturan tersebut dengan dating terlambat.

c. Kasih bantuan

Bari aksi nyata dengan menanyakan apa yang bisa kita lakukan untuk membantu seseorang. Jika tidak bisa memberikan apa yang diminta cari alternatif lain atau menanyakan apakah ada orang lain yang juga bisa ikut membantu.

---

[10] http://ekojune.blogspot.com/2008

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

5. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi merupakan keinginan, hasrat motor penggerak dalam diri manusia, motivasi berhubungan dengan faktor psikologi manusia yang mencerminkan antara sikap, kebutuhan, dan kepuasan yang terjadi pada diri manusia. Untuk mencapai dan mewujudkan tujuan. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung prilaku manusia supaya mau bekerja sama secara giat sehingga mencapai hasil yang optimal. Apa yang dimaksud dengan motivasi?

Istilah motivasi berasal dari bahasa latin yaitu *movere* yang berarti bergerak atau menggerakkan. Motivasi diartikan juga sebagai suatu kekuatan sumber daya yang menggerakkan dan mengendalikan perilaku manusia. Motivasi sebagai upaya yang dapat memberikan dorongan kepada seseorang untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki, sedangkan motif sebagai daya gerak seseorang untuk berbuat. Karena perilaku seseorang cenderung berorientasi pada tujuan dan didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam konteks pekerjaan, motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam mendorong seorang karyawan untuk bekerja. Motivasi adalah kesediaan individu untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi[11] .Berikut pengertian motivasi menurut beberapa para ahli diantaranya:

---

[11] http://teknologikinerja.wordpress.com/2008

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

a. Menurut Ibrahim Bavadal Motivasi adalah kemauan untuk mengerjakan sesuatu berdasarkan penegasan ini maka yang dimaksud dangan motivasi kerja dalam hal ini yaitu aktivitas personmil sekolah untuk mengerjakan tugasnya masing-masing.[12]

b. Menurut The Liang Gie Istilah motif sama artinya dengan kata motive, motip, dorongan, alasan dan driving force. Motif adalah tenaga pendorong yang mendorong manusia untuk bertindak atau suatu tenaga di dalam diri manusia yang menyebabkan manusia bertindak. motif atau dorongan batin yaitu suatu dorongan yang menjadi pangkal seseorang melakukan sesuatu atau bekerja, atau pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pimpinan dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini pegawainya untuk mengambil tindakan tindakan.[13]

c. T. Hani Handoko, mengemukakan bahwa motivasi adalah: "Keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan".

d. H. Hadari Nawawi, pengertian dari motivasi adalah: "Suatu keadaan yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan sesuatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar".

---

[12] Ibrahim Bavadal, *supervise pengajaran teori dan aplikasinya dalam membina provisional guru*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1992), 70

[13] http://id.wikipedia.org/wiki/Motivasi

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

e. A. Anwar Prabu Mangkunegara, mengatakan mengenai motivasi adalah: "kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara prilaku yang berubungan dengan lingkungan kerja".

f. Henry Simamora, devinisi dari motivasi adalah: "Sebuah fungsi dari pengharapan individu bahwa upaya tertentu akan menghasilkan tingkat kinerja yang pada gilirannya akan membuahkan imbalan atau hasil yang dikehendki".

g. Chung dan Megginson yang dikutip oleh Faustino Cardoso Gomes, menerangkan bahwa motivasi adalah: "Tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang yang mengejar suatu tujuan dan berkaitan dengan kepuasan kerja dan perfoman pekerjaan".[14]

h. Mc. Donald mengatakan bahwa, Motivation is a energi change within the person characterized by affective arousal and anticipatory goal reactions. Motivasi adalah suatu perubahan energi di dalam pribadi seseorang yang ditandai dengan timbulnya afektif (perasaan) dan reaksi untuk mencapai tujuan. Dalam proses bekerja, motivasi sangat diperlukan, sebab seseorang yang tidak mempunyai motivasi dalam bekerja, tak akan mungkin melakukan aktifitas kerja.[15]

Dari pengertian-pengertian motivasi diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu keadaan atau kondisi yang mendorong,

---

[14] http://makalahdanskripsi.blogspot.com/2008
[15] http://udhiexz.wordpress.com/2008/

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

merangsang atau menggerakan seseorang untuk melakukan sesuatu atau kegiatan yang dilakukannya sehingga ia dapat mencapai tujuannya.

6. Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja

Menurut Abdul Mannan, Motivasi kerja adalah suatu keadaan di mana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil tertentu. Motivasi kerja terdiri dari beberapa factor yang diukur dari hal-hal berikut:

a. Merasa berguna bekerja di instansi tersebut
b. Pemberian penghargaan bagi pegawai yang berprestasi akan memberi motivasi kerja pada pegawai
c. Situasi lingkungan kerja baik dan menyenangkan
d. Sarana pendukung dan peralatan kerja sangat memadai
e. Dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menantang
f. Bekerja di instansi membuat pegawai berkembang kemampuannya
g. Hubungan kerja dengan sesama rekan kerja berjalan dengan baik
h. Prestasi pegawai selalu dinilai dengan teliti dan benar
i. Pegawai mendapatkan kesempatan untuk belajar hal hal baru
j. Pegawai merasa aman bekerja di instansi ini
k. Berusaha sangat keras untuk memperbaiki kinerja masa lalu pada pekerjaan
l. Menikmati persaingan dalam bekerja
m. Menikmati kepuasan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan yang sukar

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

n. menikmati bekerjasama dengan orang lain dari pada bekerja sendirian
o. Bila ada tugas kerja lembur, pegawai termotivasi melakukan pekerjaan tersebut dengan sebaik baiknya
p. Ingin mencapai kesuksesan dalam bekerja
q. Merasa nyaman terhadap pengawasan dari atasan
r. Merasa puas dengan prestasi kerja yang telah dicapai selama ini
s. Masalah keluarga yang dihadapi tidak berpengaruh terhadap pekerjaan
t. Keluarga sangat mendukung pekerjaan yang dilakukan saat ini.
u. Dorongan spiritualitas agama selalu memberi motivasi untuk bekerja keras dengan ikhlas.

Menurut Peterson & Plowman yang dikutip oleh Drs. H. Malayu S.P Hasibuan mengatakan bahwa orang mau bekerja karena factor sebagai berikut:

a. *The Desire to Live* (keinginan untuk hidup), dimana manusia bekerja untuk memenuhi dan melanjutkan hidupnya.
b. *The Desire For Position* (Keinginan untuk suatu posisi), dimana manusia bekerja untuk mendapatkan posisi dalam pekerjaannya.
c. *The Desire For Power* (Keinginan akan kekuasaan), keinginan selangkah diatas keinginan untuk memiliki posisi.

Faktor faktor yang berperan sebagai motivator terhadap pegawai menurut Teori Frederich Herzberg (teori dua faktor dari kepuasan kerja) dalam faktor

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pertama yaitu faktor yang mampu memuaskan dan mendorong orang untuk bekerja dengan baik, yang terdiri atas:

a. Keberhasilan pelaksanaan (*achievement*)
b. Pengakuan (*recognition*)
c. Pekerjaan itu sendiri (*the work it self*)
d. Tanggung jawab (*responsibilities*)
e. Pengembangan (*advancement*)

Rangkaian faktor motivator melukiskan hubungan seorang dengan apa yang dikerjakannya yaitu kandungan kerjanya, prestasi pada tugasnya, penghargaan atas prestasi yang dicapainya dan peningkatan dalam tugasnya. Faktor kedua yang dapat menimbulkan rasa tidak puas kepada pegawai (de-motivasi) ini terdiri atas:

a. Kebijaksanaan dan administrasi organisasi atau perusahaan (*company policy and administration*)
b. Supervisi (*technical supervisor*)
c. Hubungan antar pribadi (*interpersonal supervision*)
d. Kondisi kerja (*working condition*)
e. Gaji (*wages*)

Sedang menurut pramuji parbowo Ada tiga factor yang mempengaruhi motivasi seseorang yaitu kebutuhan, dorongan, dan tujuan[16]

[16] http://pramujiwibowo.wordpress.com/2007

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

7. Penilaian tentang motivasi kerja

Memotivasi merupakan salah satu faktor kunci untuk bekerja dan mencapai kinerja yang tinggi. Kegiatan memotivasi berkaitan dengan sejauhmana komitmen seseorang terhadap pekerjaannya dalam rangka mencapai tujuan.

Untuk menilai apakah seorang karyawan memiliki motivasi yang tinggi dalam melakukan tugas akan dapat diketahui dengan mengamati karyawan dengan tanda-tanda motivasi baik adalah:

a. Bersikap positif terhadap pekerjaannya dan bertanggung jawab.
b. Menunjukkan perhatian yang tulus terhadap pekerjaan orang lain dan membantu mereka bekerja lebih baik
c. Selalu menjaga kesimbangan sikap dalam berbagai situasi
d. Suka memberi motivasi kepada orang lain walaupun kadang tidak berhasil
e. Selalu berpikir positif dari suatu kejadian[17]

B. Tinjauan tentang Kepala Sekolah, Guru dan Karyawan

1. Kepala Sekolah

Pengertian kepala sekolah yaitu ketua atau pemimpin dalam suatu organisasi atau sebuah lembaga pendidikan di mana menjadi tempat menerima dan memberi pelajaran.[18]

---

[17] http://teknologikinerja.wordpress.com/2008
[18] Adi gunawan, *kamus praktis ilmiah populer* (Surabaya : Kartika, 1998), 386.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dengan demikian secara sederhana kepala sekolah dapat didefinisikan sebagai: "seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar, tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran".[19]

Dari sudut pandang manajemen mutu pendidikan, kepemimpinan pendidikan yang direfleksikan oleh kepala sekolah mempunyai peran dan kepedulian terhadap usaha-usaha peningkatan mutu pendidikan di satuan pendidikan yang dipimpinnya.

Dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan diperlukan upaya optimalisasi terhadap semua komponen, pelaksana, dan kegiatan pendidikan. Salah satu paling penting yang harus dilakukan adalah melalui optimalisasi peran kepala sekolah. Kepala sekolah adalah pemimpin pendidikan yang mempunyai peranan sangat besar dalam mengembangkan mutu pendidikan di sekolah. Berkembangnya semangat kerja, kerjasama yang harmonis, minat terhadap perkembangan pendidikan, suasana kerja yang kondusif dan menyenangkan, perkembangan mutu profesional diantara para guru banyak ditentukan kualitas kepemimpinan kepala sekolah.

Dalam satuan pendidikan, kepala sekolah menduduki dua jabatan penting untuk bisa menjamin kelangsungan proses pendidikan sebagaimana yang telah

---

[19] Wahjosumijo, *kepemimpinan kepala sekolah* (jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 1999), 83.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

digariskan oleh perundang-undangan. Pertama, kepala sekolah adalah pengelola pendidikan di sekolah secara keseluruhan. Kedua, kepala sekolah adalah pemimpin formal pendidikan di sekolahnya.

Sebagai pengelola pendidikan, berarti kepala sekolah bertanggung jawab terhadap keberhasilan penyelenggaraan kegiatan pendidikan dengan cara melaksanakan administrasi sekolah dengan seluruh substansinya. Disamping itu kepala sekolah bertanggungjawab terhadap kualitas sumber daya manusia yang ada agar mereka mampu menjalankan tugas-tugas pendidikan. Oleh karena itu sebagai pengelola, kepala sekolah memiliki tugas untuk mengembangkan kinerja para personal (terutama para guru) ke arah profesionalisme yang diharapkan.

Sebagai pemimpin formal, kepala sekolah bertanggungjawab atas tercapainya tujuan pendidikan melalui upaya menggerakkan para bawahan ke arah pencapaian tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Dalam hal ini kepala sekolah bertugas melaksanakan fungsi-fungsi kepemimpinan, baik fungsi yang berhubungan dengan pencapaian tujuan pendidikan maupun penciptaan iklim sekolah yang kondusif bagi terlaksananya proses belajar mengajar secara efektif dan efisien.20

Tanggungjawab/amanah merupakan beban yang harus dipikul dan melekat pada seorang kepala sekolah yang harus dipertanggungjawabkan dalam

---

[20] Moch. Idhochi Anwar, *Administrasi Pendidikan dan Manajemen Biaya Pendidikan* (Bandung : CV. Alfabeta), 2003, 75.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

organisasi dan dihadapan yang Maha Kuasa kelak, sekaligus sebagai peluang untuk beribadah kepada Allah serta memberikan manfaat bagi orang lain. Hal ini tergambar dalam hadits:

لَنْ تَزُوْلَ قَدَمَا عَبْدٍ يَوْمَ الْقِيَامَةِ حَتَّى يُسْئَلُ عَنْ اَرْبَعٍ : عَنْ عُمْرِهِ فِيْمَا أَفْنَاهُ وَعَنْ شَبَابِهِ فِيْمَا اَبْلَاهُ وَعَنْ مَالِهِ مِنْ اَيْنَ اكْتَسَبَهُ وَفِيْمَ اَنْفَقَهُ وَعَنْ عِلْمِهِ مَاذَاعَمِلَ بِهِ.

(رواه الترمذي)

Artinya : *"Tidak akan bergeser telapak kaki seseorang hamba pada hari kiamat, sehingga ia ditanya tentang empat hal, yaitu tentang umurnya, bagaimana ia habiskan, tentang masa mudanya, bagaimana ia lewatkan, tentang hartanya, bagaimana ia dapatkan dan kemana ia infakkan, dan tentang ilmunya, bagaimana ia mengamalkannya."*(**HR Tirmidzi**).

Juga didukung dengan Hadits yang lain yaitu:

اذا خرج ثلاثة فاليؤمروا أحدهم (رواه أبو داود)

Artinya: *"Jika telah keluar tiga orang melakukan safar (perjalanan), hendaklah salah seorang di antara mereka menjadi amir (pemimpin)"* (HR. Abu Daud).

Sebagaimana tercermin dalam firman Allah surat Ali Imran ayat 26 :

قُلِ اللّٰهُمَّ مٰلِكَ الْمُلْكِ تُؤْتِي الْمُلْكَ مَنْ تَشَاءُ وَتَنْزِعُ الْمُلْكَ مِمَّنْ تَشَاءُ وَتُعِزُّ مَنْ تَشَاءُ وَتُذِلُّ مَنْ تَشَاءُ بِيَدِكَ الْخَيْرِ اِنَّكَ عَلَى كُلِّ شَيْءٍ قَدِيْرٌ.

Artinya : *Katakanlah: "Wahai Tuhan yang mempunyai kerajaan, Engkau berikan kerajaan kepada orang yang Engkau kehendaki dan Engkau cabut kerajaan dari orang yang Engkau kehendaki. Engkau muliakan orang yang Engkau kehendaki dan Engkau hinakan orang yang Engkau kehendaki. Ditangan Engkaulah*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

segala kebajikan. Sesungguhnya Engkau Maha Kuasa atas segala sesuatu."[21]

Tanggungjawab juga berkaitan dengan resiko yang dihadapi oleh seorang pemimpin, baik berupa sanksi dari atasan atau pihak lain yang berhubungan dengan perbuatan yang dilakukan, maupun yang dilakukan oleh bawahan, guru, karyawan dan tenaga kependidikan.

Tanggungjawab seorang pemimpin harus dibuktikan bahwa kapan saja dia harus siap untuk melaksanakan tugas. Dia harus tetap siaga bila ada perintah dari yang lebih atas. Untuk itu, dia harus seorang pekerja keras (*hard worker*), berdedikasi (*dedicated employer*), dan seorang saudagar (memiliki seribu akal).[22]

2. Guru

Guru adalah pendidik dan pengajar pada pendidikan anak usia dini jalur sekolah atau pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Guru-guru seperti ini harus mempunyai semacam kualifikasi formal. Dalam definisi yang lebih luas, setiap orang yang mengajarkan suatu hal yang baru dapat juga dianggap seorang guru.

3. Karyawan

Karyawan adalah orang yang bekerja untuk menjalankan sebuah program dalam susunan organisasi, dalam hal ini karyawan yang dimaksud adalah

---

[21] *Aqur'an Dan Terjemahnya* (semarang : Thaha Putra, 1989), 79.

[22] E. Mulyasa, *Pedoman Manajemen Berbasis Madrasah* (Jakarta : departemen agama RI, Direktorat jenderal kelembagaan agama islam), 2005, 54 -55.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

tenaga administrasi sekolah yang mengelola jalannya program sekolah, untuk dipertanggung jawabkan terhadap atasannya (kepala sekolah) atau yayasan.

C. Hubungan Empati dengan Motivasi Kerja antara Kepala Sekolah, Guru dan Karyawan di SD Bisma Dua Kutisari Surabaya

Seiring dengan kehidupan materi yang semakin lama semakin maju, orang zaman sekarang semakin lama semakin terlalu mementingkan penonjolan karakter ego dan bersifat kritis. Mereka beranggapan kebajikan, kerendah-hatian, toleran dan kesabaran yang klasik adalah perilaku yang tidak berkarakter, dianggapnya bahwa tidak peduli dengan pendapat umum, penonjolan diri sendiri, bicara ceplas-ceplos barulah symbol dari berkarakter. Oleh karena itu, di bawah niat dan *mindset* seperti ini, mereka kadang kala berubah hanya menonjolkan perasaan ego sendiri, tidak mempedulikan perasaan orang lain. Orang yang ekstrem kekurangan rasa empati termasuk penderita *Autistic Disorder* dan penderita Anti *Social Personality Disorder*, dikarenakan susunan otak mereka mengalami masalah, maka itu tidak mampu merasakan kondisi emosional orang lain. [23]

Empati adalah fondasi dari semua interaksi hubungan antar manusia. Karena memiliki kemampuan merasakan kondisi emosional orang lain, maka dari itu kita baru bisa merajut hubungan yang akrab dengan orang lain. Hal inilah yang selalu diterapkan oleh kepala sekolah SD Bisma Dua Kutisari sebagai langkah awal

---

[23] http://samsul-arifin.math.web.id/2008

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

untuk bertahan dalam persaingan baik dalam kwantitas dan terlebih kualitas. Hal ini bentuk dari keprihatinan dari banyaknya realita sekolah-sekolah swasta atau yang dibawah naungan yayasan, yang banyak kekurangan siswa atau hanya sebagai sekolah yang dalam istilah "ecek-ecek" yang siswanya terkesan hanya asal sekolah dan bahkan banyak yang tutup karena jumlah siswa yang tidak memenuhi standar

Empati yang diterapkan oleh kepala sekolah SD Bisma Dua Kutisari juga sebagai wadah untuk mempererat hubungan antara guru dan semua karyawan yang ada dalam sekolah terlebih sekolah swasta yang hanya mengandalkan uang dari siswanya yang sering menimbulkan gejolak antar guru dan karyawan dalam sekolah.

Dengan tumbuhnya hungungan empati diharapkan ke-eksis-an sekolah tetap terjaga karena munculnya virus mental dalam diri guru dan karyawan, Virus tersebut merupakan kondisi jiwa yang mendorong seseorang untuk mencapai kinerja secara optimal. Ada tiga jenis virus sebagai pendorong kebutuhan yaitu kebutuhan berprestasi, kebutuhan berafiliasi dan kebutuhan berkuasa[24]. Karyawan perlu mengembangkan virus tersebut melalui lingkungan kerja yang efektif untuk meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan perusahaan.

Motivasi berprestasi merupakan suatu dorongan dengan ciri-ciri seseorang melakukan pekerjaan dengan baik dan kinerja yang tinggi. Kebutuhan akan berprestasi tinggi merupakan suatu dorongan yang timbul pada diri seseorang

[24] http://teknologikinerja.wordpress.com/2008

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

untuk berupaya mencapai target yang telah ditetapkan, bekerja keras untuk mencapai keberhasilan dan memiliki keinginan untuk mengerjakan sesuatu secara lebih lebih baik dari sebelumnya.

Karyawan dengan motivasi berprestasi tinggi sangat menyukai tantangan, berani mengambil risiko, sanggup mengambil alih tanggungjawab, senang bekerja keras. Dorongan ini akan menimbulkan kebutuhan berprestasi karyawan yang membedakan dengan yang lain, karena selalu ingin mengerjakan sesuatu dengan lebih baik. Berdasarkan pengalamam dan antisipasi dari hasil yang menyenangkan serta jika prestasi sebelumnya dinilai baik, maka karyawan lebih menyukai untuk terlibat dalam perilaku berprestasi.

Dengan tercapainya hubungan empati dalam sekolah maka harapan yang ingin dicapai adalah terjalinnya hungungan antar kepala sekolah, guru dan karyawan sekolah dapat berjalan secara harmonis dan terwujudnya mativasin kerja sehingga tujuan dari sekolah dan yayasan dapat terwujud dan dapat bersaing dengan sekolah-sekolah negeri baik dalam kwantitas dan terlebih dalam kwalitasa yang unggul.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id