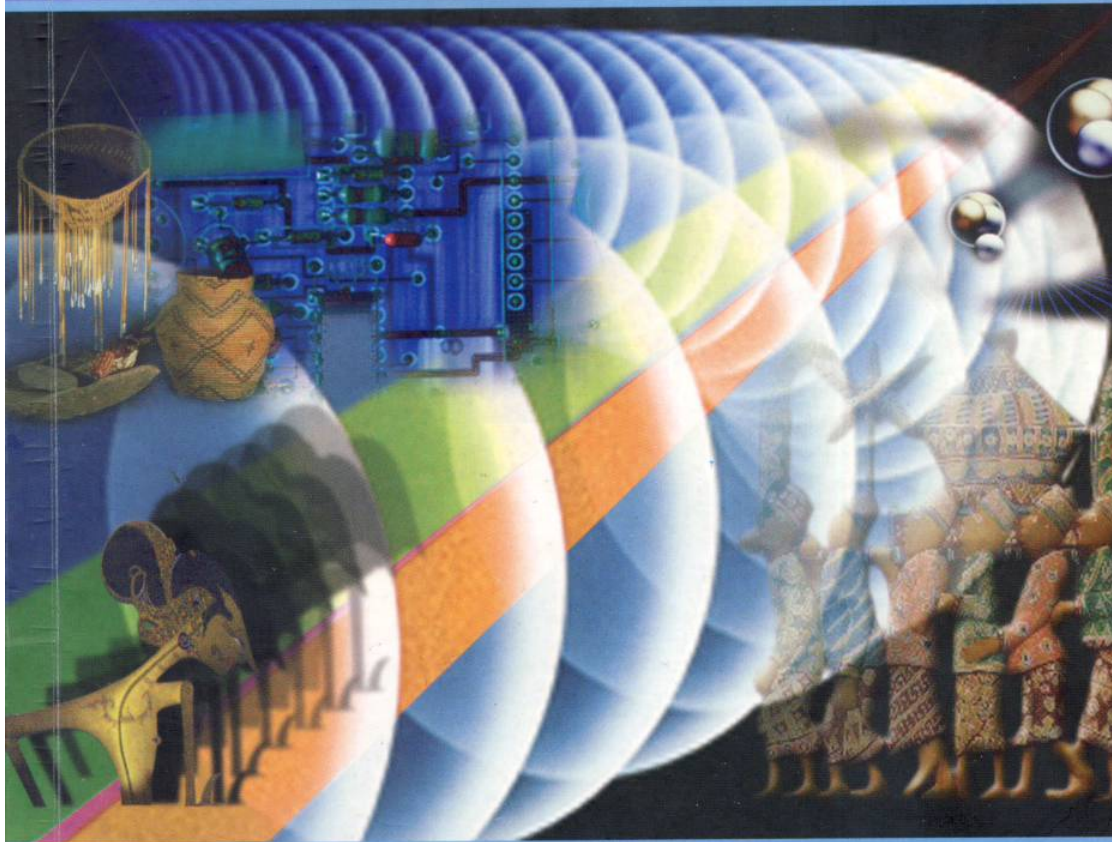


Tahun XIII, Nomor 3, September 2011

ISSN : 0126 - 3854

WUNY

MAJALAH ILMIAH POPULER



LEMBAGA PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA

WUNY

Tahun XIII, Nomor 3, September 2011

DAFTAR ISI

- ◆ **Pembangunan Karakter melalui Pendidikan Jasmani dan Olahraga**
Oleh: Pamuji Sukoco, Dimiyati/Dosen FIK Universitas Negeri Yogyakarta 3
- ◆ **Model Layanan Pendidikan Ideal bagi Anak Autis**
Oleh: Sukinah/Dosen FIP Universitas Negeri Yogyakarta 12
- ◆ **Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru**
Oleh: Lia Yuliana/Dosen FIP Universitas Negeri Yogyakarta .. 20
- ◆ **Pembelajaran Keterampilan Berbicara Berbasis Kompetensi melalui Media *Picture Cue Card* (PCC)**
Oleh: Suparyanto/Guru SMK Negeri 1 Kasihan, Bantul..... 33
- ◆ **Mengelola Konflik dan Negosiasi**
Oleh: Muazza/Dosen Universitas Jambi 43
- ◆ **Peran Keluarga pada Pendidikan Anak Usia Dini**
Oleh: Anggraeni Notosrijoedono/Dosen Fisipol Universitas Indonesia..... 49
- ◆ **Kreasi *Software* Rekayasa Struktur Beton Bertulang Berbasis Visual Basic 6.0**
Oleh: Tri Pambudi dan Joko Sumiyarto/Dosen FT UNY..... 56

- ◆ **Pemanfaatan Sarang Tawon Kertas (*Polistes Gallicus*) sebagai Bahan Pembuatan Kertas Daur Ulang untuk Bahan Kerajinan**
Oleh: Danar /Mahasiswa FMIPA UNY..... 71
- ◆ **Mengenal Wiraga, Wirama, dan Wirasa dalam Tari Klasik Gaya Yogyakarta**
Oleh: Enis Niken Herawati/ Dosen FBS Universitas Negeri Yogyakarta..... 79
- ◆ **Kultus *Skinhead*, Anti Kemapanan Ala Kaum Pekerja**
Oleh: Akhmad Muakhor Husen/Mahasiswa Pendidikan Bahasa Inggris, FBS Universitas Negeri Yogyakarta..... 90

Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru

Oleh: Lia Yuliana

Dosen FIP Universitas Negeri Yogyakarta

e-mail: lia_yuliana@uny.ac.id

Pendahuluan

Sumber daya manusia yang handal tidak lepas dari pengaruh pola kepemimpinan yang diterapkan dalam sebuah organisasi. Kepemimpinan merupakan suatu proses yang mengandung unsur mempengaruhi, adanya kerjasama dan mengarah pada suatu hal dan tujuan bersama dalam sebuah organisasi. Kepemimpinan mempunyai peranan sentral dalam dinamika kehidupan organisasi. Kepemimpinan berperan sebagai penggerak segala sumber daya manusia dan sumber daya lain yang ada dalam organisasi. (Arifin, 2004: 23)

Keberhasilan organisasi mencapai tujuan yang telah ditetapkan akan sangat tergantung berperannya kepemimpinan. Demikian halnya kepemimpinan dalam sebuah organisasi sekolah, pola kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah sebagai pemimpin akan sangat berpengaruh dalam menentukan arah dan kebijakan pendidikan yang dibangun.

Untuk kepentingan tersebut kepala sekolah selayaknya mampu memobilisasi atau memberdayakan semua potensi dan sumber daya yang dimiliki, terkait dengan berbagai program, proses, evaluasi, pengembangan kurikulum, pembelajaran di sekolah, pengolahan tenaga kependidikan, sarana prasarana, pelayanan terhadap siswa, hubungan dengan masyarakat, sampai pada penciptaan iklim sekolah yang kondusif. Semua ini akan terlaksana manakala kepala sekolah memiliki kemampuan untuk mempengaruhi semua pihak yang terlibat

dalam kegiatan pendidikan di sekolah, yaitu untuk bekerjasama dalam mewujudkan tujuan sekolah. Berdasarkan data di situs internet sebagai berikut:

“Kepala sekolah harus mampu menggerakkan staf guru dan staf tata usaha untuk melaksanakan fungsi supervisi.” “Kepala sekolah bertanggungjawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga pendidikan dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana prasarana”. (Slamet, 2000: 46)

Kemampuan seorang kepala sekolah dalam memimpin akan sangat berpengaruh dalam meningkatkan motivasi kerja guru. Apabila kepala sekolah selaku pimpinan dalam menjalankan tugasnya kurang baik, akan berakibat kurangnya motivasi kerja para guru, sehingga akan mempengaruhi efektivitas kerja guru, maka peran pemimpin sangat penting sebab pemimpin memegang peran dalam menentukan tercapai atau tidaknya tujuan sekolah/organisasi tersebut

Motivasi kerja yang tinggi dalam sebuah organisasi sekolah akan berdampak positif yaitu tercapainya tujuan yang telah ditentukan oleh organisasi sekolah. Agar motivasi kerja dapat dioptimalkan dalam organisasi sekolah maka perlu diketahui faktor-faktor apa sajakah yang dapat mempengaruhi motivasi kerja itu. Faktor-faktor itu meliputi faktor internal yang bersumber dari dalam individu dan faktor eksternal yang bersumber dari luar individu itu seperti sikap terhadap pekerjaan, bakat, minat, kepuasan, pengalaman, dan lain-lain serta faktor dari luar individu yang bersangkutan seperti pengawasan, gaji, lingkungan kerja, kepemimpinan. (Wahjosumidjo, 2001: 42)

Kurangnya motivasi kerja yang dimiliki para guru dalam menjalankan tugasnya. Beberapa hal yang dapat diketahui antara lain: (1) Dalam menjalankan tugas masih tergantung pada pengawasan kepala sekolah, (2) Dalam memasuki kelas untuk mengajar masih ada yang terlambat, belum sesuai waktu yang ditentukan, (3) Pada saat guru tidak dapat mengajar, guru hanya memberikan catatan kepada anak didik.

Untuk mampu mendorong siswa belajar lebih aktif, sehingga mampu menciptakan visi dan misi sekolah, serta mampu meningkatkan prestasi belajar siswa sesuai tujuan yang telah ditetapkan, maka motivasi kerja guru perlu ditingkatkan. Guru yang mempunyai tingkat motivasi yang rendah mereka tidak dapat menyelesaikan tugas pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan hasil yang baik, sehingga keadaan ini akan menimbulkan hambatan dalam pencapaian hasil pekerjaan atau akan mempengaruhi efektivitas kerja guru.

Definisi Kepemimpinan

Menurut Kartini Kartono (1990:20) mendefinisikan kepemimpinan sebagai berikut:

“Pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan khususnya kecakapan-kelebihan di satu bidang, sehingga dia mampu mempengaruhi orang-orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi pencapaian satu atau beberapa tujuan.

Arifin Abdulrachman (2004:16) berpendapat bahwa:

“tidak semua pemimpin akan dapat mempengaruhi dan menggerakkan orang lain dalam rangka mencapai suatu tujuan secara efektif dan efisien, sebab orang lain baru dapat dipengaruhi/digerakkan jika:

- a. Ada kemampuan pada pemimpin untuk menggunakan teknik kepemimpinan.
- b. Ada sifat-sifat khusus pada pemimpin yaitu sifat-sifat kepemimpinan yang mempengaruhi jiwa orang-orang sehingga kagum dan tertarik pada pemimpin tersebut”.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa untuk dapat mempengaruhi atau menggerakkan orang lain agar dengan penuh kesadaran dan senang hati bersedia melakukan dan mengikuti kehendak pemimpin maka pemimpin tersebut harus memiliki kemampuan dan memiliki sifat-sifat khusus.

Sedangkan sifat-sifat yang harus dimiliki pemimpin menurut Harold Koontz dan Cyrill O'Donnell (1990:21), yaitu:

- a. Memiliki kecerdasan melebihi orang-orang yang dipimpinnya.
- b. Mempunyai perhatian terhadap kepentingan yang menyeluruh.
- c. Mantap dalam kelancaran berbicara.
- d. Mantap berpikir dan emosi.
- e. Mempunyai dorongan yang kuat dari dalam untuk memimpin.
- f. Memahami kepentingan tentang kerjasama.

Dari beberapa pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan yang harus dimiliki oleh seseorang untuk mempengaruhi, menggerakkan dan mengarahkan orang lain agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendaknya tersebut untuk mewujudkan suatu tujuan bersama.

Studi kepemimpinan yang dilakukan oleh Universitas Ohio dan Universitas Michigan maupun yang dilakukan oleh Tannenbaum dan Schmidt seperti dikutip oleh Wahjosumidjo, semuanya berusaha mencari gaya kepemimpinan yang efektif. (2001:40). Berkaitan dengan masalah gaya kepemimpinan, Ngali Purwanto (1992, 48-50) membagi tiga gaya kepemimpinan yang pokok yaitu gaya kepemimpinan Otokratis, Demokratis, *Laissez faire*.

a. Gaya Kepemimpinan Otokratis

Gaya kepemimpinan Otokratis ini meletakkan seorang pemimpin sebagai sumber kebijakan. Pemimpin merupakan segala-galanya. Bawahan dipandang sebagai orang yang melaksanakan perintah. Oleh karena itu bawahan-bawahan hanya menerima instruksi saja dan tidak diperkenankan membantah maupun mengeluarkan ide atau pendapat. Dalam posisi demikian anggota atau bawahan tidak terlibat dalam soal keorganisasian. Pada tipe kepemimpinan ini segala sesuatunya ditentukan oleh pemimpin sehingga keberhasilan organisasi terletak pada pemimpin.

b. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Gaya kepemimpinan ini memberikan tanggungjawab dan

wewenang kepada semua pihak, sehingga ikut terlibat aktif dalam organisasi, anggota diberi kesempatan untuk memberikan usul serta saran dan kritik demi kemajuan organisasi. Gaya kepemimpinan ini memandang bawahan sebagai bagian dari keseluruhan organisasinya, sehingga mendapat tempat sesuai dengan harkat dan martabatnya sebagai manusia. Pemimpin mempunyai tanggungjawab dan tugas untuk mengarahkan, mengontrol dan mengevaluasi serta mengkoordinasi.

c. Gaya Kepemimpinan *Laissez faire*

Pada prinsipnya gaya kepemimpinan ini memberikan kebebasan mutlak kepada para bawahan. Semua keputusan dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan diserahkan sepenuhnya kepada bawahan. Dalam hal ini pemimpin bersifat pasif dan tidak memberikan contoh-contoh kepemimpinan. (Ngalim Purwanto, 1992: 48-50)

Dari beberapa gaya kepemimpinan tersebut akan mempunyai tingkat efektivitas yang berbeda-beda, tergantung pada faktor yang mempengaruhi perilaku pemimpin. Seorang pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya sangat dipengaruhi oleh faktor, baik yang berasal dari dalam diri pribadinya maupun faktor yang berasal dari luar individu pemimpin tersebut.

Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepemimpinan kepala sekolah berperan sebagai motor penggerak sekaligus penentu arah kebijakan sekolah yang akan menentukan cara pencapaian tujuan-tujuan sekolah dan pendidikan (Mulyasa, 2004:126).

Untuk mencapai efektivitas dalam kepemimpinannya, kepala sekolah harus memiliki tiga keterampilan konseptual berkaitan dengan keterampilan untuk memahami dan mengoperasikan organisasi. Keterampilan manusiawi berkaitan dengan keterampilan bekerjasama, memotivasi dan memimpin. Keterampilan teknis berkaitan dengan keterampilan dalam menggunakan pengetahuan, metode, teknik, dan

perlengkapan untuk menyelesaikan tugas tertentu. Menurut Mulyasa (2004: 32), yaitu:

- a. Belajar dari pekerjaan sehari-hari terutama dari cara kerja para guru dan pegawai sekolah lainnya.
- b. Melakukan observasi kegiatan manajemen secara terencana.
- c. Membaca berbagai hal yang berkaitan dengan kegiatan-kegiatan yang sedang dilaksanakan.
- d. Memanfaatkan hasil-hasil penelitian orang lain.
- e. berpikir untuk masa yang akan datang dan
- f. Merumuskan ide-ide yang dapat diujicobakan.

Kepala sekolah merupakan pejabat formal, manajer, pemimpin dan pendidik. Jabatan kepala sekolah memerlukan persyaratan universal yang harus dipenuhi. Persyaratan tersebut meliputi keahlian atau kemampuan dasar dan sifat atau watak. Selain persyaratan universal juga terdapat persyaratan khusus yang meliputi berbagai macam kemampuan seperti penguasaan terhadap tugas dan keterampilan profesional dan kompetensi administrasi dan pengawasan. Kemampuan-kemampuan yang harus dimiliki oleh kepala sekolah dalam menjalankan kepemimpinan situasional dapat dijelaskan seperti berikut

a. Keahlian atau kemampuan dasar

Menurut Tracey (1999), seperti yang dikutip oleh Wahjosumidjo (2004: 386) menjelaskan keahlian atau kemampuan dasar sebagai kelompok kemampuan yang harus dimiliki oleh tingkat pemimpin yang mencakup: *technical, human dan conceptual skill (the basic and developable skills)*.

- 1) *Technical skill* yaitu kecakapan spesifik tentang proses, prosedur, atau teknik-teknik yang merupakan kecakapan khusus dalam menganalisis hal-hal yang khusus. *Technical skills* menunjukkan kecakapan yang berhubungan dengan barang, sedangkan
- 2) *Human skills* menunjukkan keterampilan dengan orang atau

manusia. *Human skills* yaitu kecakapan pemimpin untuk bekerja secara efektif sebagai anggota kelompok yang dipimpinnya.

3) *Conceptual skill* yaitu kemampuan pemimpin melihat organisasi sebagai satu keseluruhan.

b. Kualifikasi pribadi

Menurut Tracey (1999), seperti yang dikutip oleh Wahjosumidjo (2004: 387) Kualifikasi pribadi yaitu serangkaian sifat atau watak yang harus dimiliki kepala sekolah yang meliputi:

- 1) Mental, unggul dalam intelegensi, mampu memberikan pertimbangan individu yang bagus, memiliki kecakapan dalam menghadapi persoalan-persoalan abstrak, kecakapan menghadapi, dan bekerjasama dengan orang lain, kesanggupan untuk mempengaruhi orang lain, unggul didalam kemampuan menulis dan berbicara.
- 2) Fisik, stamina fisik yang sangat penting agar mampu memenuhi tuntutan tugas. Kesiagaan, energik dan antusiasme sehari-hari memerlukan kesehatan prima.
- 3) Emosi, sepantasnya pemimpin harus memiliki emosi yang stabil dan memiliki daya tahan atau bersikap sabar terhadap kegagalan atau hambatan.
- 4) Berwatak sosial.
- 5) Kepribadian (*personality*), seorang pemimpin dikatakan memiliki kepribadian apabila pemimpin atau kepala sekolah selalu bersikap dan berperilaku; berpikir dan berbuat secara sistematis dan teratur, harus mengetahui modal atau asset yang dimilikinya dengan segala keterbatasannya; selalu sadar, simpatik dan loyal dengan bawahannya; cukup yakin untuk menghindarkan tuntutan bawahan sejalan terhadap kemauan; cukup matang untuk tidak merasa atau menjadi kecil dalam menghadapi gertakan atau kritik, membuat senang bawahan, menolong bawahan sehingga merasa memperoleh kemudahan, memberikan dorongan dan menerima bawahan, menciptakan

satu lingkungan yang dapat dipercaya, keterbukaan dan rasa hormat terhadap individu.

Konsep Motivasi Kerja

Reksohadiprojo dan Handoko (2000:252) mengemukakan bahwa “Motivasi adalah kebutuhan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan”. Sedangkan menurut Wexley dan Yuki (1992:113) “Motivasi adalah suatu keadaan yang melatarbelakangi individu untuk mencapai tujuan tertentu. Batasan pengertian ini memandang motivasi dari sudut kepentingan individual”. Berdasarkan pengertian-pengertian di atas, dapat ditarik pengertian secara deskripsi, bahwa motivasi kerja adalah suatu dorongan positif seorang guru terhadap pekerjaannya, terhadap kondisi dan situasi kerja maupun lingkungan kerjanya.

Motivasi merupakan obyek yang penting bagi manajer, dalam konteks ini adalah Kepala Sekolah, karena manajer harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Manajer perlu memahami orang-orang dalam berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan organisasi dalam konteks studi ini adalah sekolah.

Teori-teori Motivasi Kerja

Herzberg (1959) dalam Reksohadiprojo dan Handoko (2000:259) mengemukakan ada dua kelompok faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang dalam organisasi, yaitu: “(1), pemuas kerja (*Job Satisfies*) yang berkaitan dengan isi pekerjaan dan (2). Ketidakpuasan kerja (*Job Dissatisfies*) yang berkaitan dengan suasana kerja. Satisfies disebut motivators sedangkan Dissatisfies disebut faktor-faktor higienis (*Hygienic Factors*). Dengan dikemukakannya kedua istilah tersebut teori yang dikemukakan oleh Herzberg dikenal sebagai teori motivasi dua faktor atau teori motivasi higienis (*motivation hygienic theory*).

Faktor higienis ini bukan sebagai kepuasan, tetapi justru sebaliknya sebagai sumber ketidakpuasan kerja. Faktor-faktor tersebut antara lain: kondisi kerja, hubungan antar pribadi (terutama dengan mandor), gaji dan sebagainya. Perbaikan faktor-faktor higienis akan mengurangi atau menghilangkan ketidakpuasan kerja tetapi tidak akan menimbulkan dorongan dan kepuasan kerja. Faktor higienis sendiri tidak menimbulkan motivasi tetapi diperlukan agar motivators terbukti sebagai faktor-faktor sumber kepuasan kerja yang dapat memotivasi manusia pada pekerjaan mereka. Faktor-faktor tersebut antara lain: Prestasi, promosi, atau kenaikan pangkat, penghargaan pekerjaan itu sendiri, dan tanggung jawab. Jadi secara ringkas, bahwa faktor higienis (sering disebut faktor intrinsik) mempengaruhi ketidakpuasan kerja. Faktor higienis membantu individu untuk menghilangkan ketidaksenangan, sedangkan motivator membuat individu senang dengan pekerjaannya.”Berdasarkan beberapa teori di atas dapat disimpulkan bahwa suasana kerja dan isi pekerjaan dalam suatu organisasi sangat penting dalam mempengaruhi motivasi kerja seseorang.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Yunus (2007:45), mengemukakan sejumlah faktor-faktor dalam pekerjaan yang mempengaruhi motivasi kerja individu sebagai berikut:

- a. Rasa aman (*security*), yaitu adanya kepastian karyawan untuk memperoleh pekerjaan tetap, memegang jabatan di perusahaan selama mungkin seperti yang mereka harapkan.
- b. Kesempatan untuk maju (*type of work*), yaitu adanya kemungkinan untuk maju, naik tingkat, memperoleh kedudukan dan keahlian.
- c. Tipe pekerjaan (*type of work*), yaitu adanya pekerjaan yang sesuai dengan latar belakang pendidikan, pengalaman, bakat, dan minat karyawan.
- d. Nama baik tempat bekerja (*company*), yaitu perusahaan (sekolah) yang memberikan kebanggaan karyawan bila bekerja di perusahaan

atau sekolah tersebut.

- e. Rekan kerja (*Co worker*), yaitu rekan kerja yang sepaham, yang cocok untuk kerja sama.
- f. Upah (*pay*), yaitu penghasilan yang diterima.
- g. Penyelia (*Supervisor*), yaitu pemimpin atau atasan yang mempunyai hubungan baik dengan bawahannya, mengenal bawahannya, dan mempertimbangkan pendapat-pendapat yang dikemukakan oleh bawahannya.
- h. Jam kerja (*work hours*), yaitu jam kerja yang teratur atau tertentu dalam sehari.
- i. Kondisi kerja (*working condition*), yaitu seperti kebersihan tempat kerja, suhu, ruangan kerja, ventilasi, kegaduhan suara, bau, dan sebagainya.
- j. Fasilitas (*benefit*), yaitu kesempatan cuti, jaminan kesehatan, pengobatan dan sebagainya.

Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru

Kepala sekolah perlu meningkatkan kemampuan dan keterampilan para pelaksana pendidikan. Sebagai pemimpin dalam suatu lembaga pendidikan hendaknya kepala sekolah memiliki pengetahuan yang luas dan keterampilan kepemimpinan. Hal itu perlu dimiliki agar mampu mengendalikan, mempengaruhi dan mendorong bawahannya dalam menjalankan tugas dengan jujur, tanggung jawab, efektif dan efisien. Kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru dengan:

Pertama: menetapkan sistem manajemen terbuka yaitu kepala sekolah menerima saran, kritik yang muncul dari semua pihak lingkungan baik dari guru, karyawan serta siswa. Manajemen terbuka ini memberikan kewenangan kepada para guru untuk memberika saran bahkan kritik yang membangun bagi sekolah.

Kedua: Kepala sekolah juga menerapkan pembagian tugas dan tanggungjawab dengan para guru agar guru yang terlibat lebih memahami

tugasnya masing-masing dan diharapkan adanya kerjasama dalam rangka mencapai tujuan bersama.

Ketiga: Kepala sekolah menerapkan hubungan vertikal ke bawah yaitu kepala sekolah menjalin hubungan baik terhadap semua bawahan yaitu kepada guru dan karyawan hal ini dilakukan agar mereka bersedia melaksanakan tugas-tugas dengan sebaik-baiknya, memupuk kesetiaan dan tanggung jawab kepada pimpinan, tugas dan tempat kerja. Kepala sekolah juga melakukan pendekatan-pendekatan untuk meningkatkan daya kreasi, inisiatif yang tinggi untuk mendorong semangat bawahannya.

Keempat: Kepala sekolah melakukan pemetaan program-program kegiatan untuk meningkatkan motivasi kerja guru seperti: kegiatan briefing, penghargaan bagi guru yang berprestasi, peningkatan kesejahteraan guru, peningkatan SDM, memberikan pelatihan untuk para guru, memberikan perhatian secara personal, *workshop*, *outbond*. Melalui program-program tersebut maka diharapkan guru-guru mampu mengembangkan proses kerjanya dan mampu menghasilkan output yang baik sesuai program yang diselenggarakan.

Kelima: Kepala sekolah melakukan pengawasan yang bersifat continue dan menyeluruh yaitu pengawasan yang meliputi seluruh aspek antara lain: personal, pelaksanaan kegiatan, material dan hambatan-hambatan. Pengawasan yang dilakukan kepala sekolah berdasarkan pada tujuan sekolah, agar pekerjaan atau kegiatan dapat berlangsung sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan dan untuk mengetahui hambatan ataupun kesalahan yang terjadi dalam pelaksanaan kegiatan

Keenam: Kepala sekolah melakukan evaluasi meliputi evaluasi terhadap uraian tugas dan evaluasi bukti-bukti dokumen, dengan cara melihat langsung terhadap bukti-bukti tugas yang telah dilaksanakan oleh guru kemudian memberikan masukan apabila terdapat kesalahan atau kurang sesuai dengan kriteria yang diharapkan. Kepala sekolah memberikan solusi terhadap hambatan-hambatan yang dihadapi oleh guru dalam melakukan tugasnya. (Suyanto dan Djihad Hisyam, 2000: 26)

Terdapat beberapa prinsip yang dapat diterapkan kepala sekolah untuk mendorong guru agar mau dan mampu meningkatkan motivasi kerja yaitu:

- 1). Kegiatan yang dilakukan menarik dan menyenangkan
- 2). Tujuan kegiatan perlu disusun dengan jelas dan diinformasikan tentang hasil setiap pekerjaannya.
- 3). Pemberian hadiah lebih baik dari ada hukuman, maupun sewaktu-waktu hukuman juga diperlukan.
- 4). Memperhatikan kondisi fisiknya, rasa aman, menunjukkan bahwa kepala sekolah memperhatikannya, sehingga setiap pegawai memperoleh kepuasan dan penghargaan. (Yunus, 2007: 40)

Penutup

Bahwa jalannya roda organisasi biasanya menjadi lebih lancar bila di dalam organisasi tersebut terdapat kepemimpinan yang efektif, yang dapat mengarahkan dan membina perilaku organisasional dan administrasi dari seluruh anggota organisasi sedemikian rupa sehingga terwujud perilaku yang kondusif untuk mengerahkan segala kemampuan yang ada dalam diri masing-masing anggota organisasi untuk mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan sebelumnya.

Setiap tenaga kependidikan seperti guru memiliki karakteristik khusus, yang berbeda satu sama lain sehingga memerlukan perhatian dan pelayanan khusus pula dari pimpinannya yaitu kepala sekolah agar memanfaatkan waktu untuk meningkatkan profesionalismenya. Perbedaan itu tidak hanya dalam bentuk fisik, tetapi juga dalam kondisi psikisnya misalnya motivasinya. Oleh karena itu kepala sekolah perlu memperhatikan motivasinya dan faktor-faktor yang lain yang berpengaruh.

Motivasi kerja perlu dikempangkan untuk meningkatkan prestasi kerja dan kepuasan kerja guru yang pada akhirnya akan dapat meningkatkan produktivitas organisasi kerja yaitu mutu sekolah

sebagai lembaga pendidikan. Oleh karena itu sebagai seorang pimpinan disuatu lembaga pendidikan perlu mempunyai strategi tertentu untuk meningkatkan motivasi kerja guru.

Daftar Pustaka

- Arifin Abdullrachman. (2004). *Teori Pengembangan clan Filosofi Kepemimpinan Kerja*. Jakarta: Ikhtiar Baru
- Kartono Kartini. (1990). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: CV. Rajawali.
- Koontz, Harold dan Cyrill O'Donnell dalam Sukarna. (1990). *Pengantar Ilmu Administrasi*. Bandung: CV. Mundur Maju.
- Mulyasa. E. (2004). *Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi, dan Implementasi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Ngalim Purwanto. (1992). *Kepemimpinan Yang Efektif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Reksohadiprojo Sukanto dan T. Hani Handoko. (2000). *Organisasi Perusahaan: Teori, Struktur dan Perilaku*. Yogyakarta: BPFE.
- Slamet PH. (2000). "Karakteristik Kepala Sekolah Tangguh." *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*. (No. 025 tahun VI).
- Suyanto dan Djihad Hisam. (2000). *Refleksi dan Reformasi Pendidikan Indonesia Memasuki Millenium III*. Yogyakarta: Adi
- Wahjosumidjo. (2001). *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- . (2004). *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wexley. Kennet N dan Gary A. Yuki (editor Agus Danna). (1992). *Manajemen Perilaku Organisasi Pendayagunaan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Yunus. (2007). *Kepemimpinan Pendidikan*. Ciamis: Unigal