

KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH BERBASIS
MOTIVASI KERJA PADA TAMAN KANAK-KANAK
'AISYIAH BUSTANUL ATHFAL 7 (TK ABA 7) BLORA UNIT
PELAKSANA TEKNIS DINAS TAMAN KANAK-
KANAK/SEKOLAH DASAR (UPTD TK/SD)
KECAMATAN BLORA
KABUPATEN BLORA

NASKAH PUBLIKASI

Diajukan Kepada Program Magister Manajemen Pendidikan
Universitas Muhammadiyah Surakarta Untuk Memenuhi
Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar
Magister Pendidikan



Disusun Oleh

SUTINI
NIM Q100090303

PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN
PROGRAM PASCA SARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2011

ABSTRACT

SUTINI. NIM Q100090303. The Principal Leadership Based on Work Motivation at Kindergarten ABA 7 Blora on Sub District Blora. Graduate Program in Muhammadiyah University of Surakarta 2011. The general objective of this study to identify and analysis leadership traits Principal Work Motivation Based on 7 Kindergarten ABA UPTD Kindergarten/Elementary School District Blora, while the specific purpose of identify and analysis: (a) The Principal Activities Working with teachers in kindergarten ABA 7 UPTD Kindergarten / Elementary District Blora. (B) Structuring the school environment in kindergarten ABA 7 UPTD Kindergarten / Elementary District Blora. (C) Relationship head 7 Kindergarten ABA Blora with head UPTD TK / SD District Blora.

Self-motivation is a vocation, mental readiness sincere, affection nuraniah, actualizing the potential of natural and internal stimuli that appear in themselves to carry out basic tasks and functions. To be able to foster a good working motivation needed innovative leadership, active, creative, to empower the existing human resources within the organization he leads, in order to achieve organizational goals.

This study uses a qualitative research. The study design used in this study is ethnography. Research sites in 7 Kindergarten ABA Blora, focus of research is leadership traits Principal Work Motivation Based on 7 Kindergarten ABA UPTD TK / SD District Blora, with sub focus is: (a) Activities Principal Working with teachers. (B) Structuring the school environment and (c) Relationship head 7 Kindergarten ABA Blora with head UPTD TK/ SD District Blora. Resource persons in this study is the head of the ABA 7 Blora kindergarten, kindergarten teachers and two ABA 7 Blora. Data collection techniques is carried out through interviews and documentation. Data analysis techniques using data analysis models are not disordered, and descriptions of the sites, while the validity of data used for triangulation.

The results (1) The Principal Activities Working with teachers include: (a) communications principals and teachers fluent (b) communication between teachers there are no obstacles (c) communication between the school and school committees, communities and administrators' Aisyiah Leaves Karangjati smoothly (d) The principal actively involves teachers in the preparation of the vision, mission schools and the annual program (e) There is an appreciation of the performance of teachers (f) teachers and principals are less satisfied with the work that has been done (h) the principal has trying to increase motivation to work (i) labor discipline and motivation of teachers and principals work well (j) the principal penagawasan done directly (k) human resource development has been done (2) Structuring the school environment, including: (a) rearranging the physical environment environment is quite comfortable (b) the arrangement is good enough classrooms (c) facilities / infrastructure and props complete, (c) teachers' lack of reference books (d) a handbook for children are enough (3) Relationship head 7 Kindergarten ABA With head UPTD TK/ SD Subdistrict Blora. Include (a) coaching by head UPTD kindergarten / elementary school conducted each month and (b) direct guidance / supervision performed by the kindergarten supervisor. Keywords: Communication, Kindergarten, met to regroup, motivation, Principal, school environment, Teacher.

Sekolah sebagai suatu organisasi pendidikan formal merupakan wadah sekelompok orang (guru, staf, kepala sekolah dan siswa) untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Mantja, 2010:5). Dalam suatu institusi sekolah apapun jenjangnya terdapat hal paling penting yaitu manajemen sekolah yang menjadi jantung keberhasilan hidup sekolah tersebut (Chatib, 2011:35). Kepala sekolah memegang peran yang penting dalam manajemen sekolah. Keberhasilan manajemen sekolah tergantung pada kepemimpinan sekolah. “Tidak ada ragu-ragu, kepala sekolah memainkan peran penting di sekolah, tetapi kehadiran pemimpin lain yang mungkin membantu proses perbaikan sekolah tidak bisa ditolak” (Tatlah, et.al. dalam *Educational Research and Review* Vol. 5 (9)) Kepala sekolah selaku pemimpin di sekolah harus mampu menggerakkan guru dan karyawan serta murid yang ada di sekolah untuk mencapai visi dan misi sekolah yang telah ditetapkan. Salah satu upaya untuk menggerakkan tersebut adalah dengan memberikan motivasi kerja kepada guru dan karyawan yang ada. Tujuan umum penelitian ini untuk mengidentifikasi dan menganalisis Ciri-ciri kepemimpinan Kepala Sekolah Berbasis Motivasi Kerja pada TK ABA 7 UPTD TK/SD Kecamatan Blora, sedangkan tujuan khusus untuk mengidentifikasi dan menganalisis : (a) Karakteristik Aktivitas Kerja Kepala Sekolah dengan guru pada TK ABA 7 Blora. (b) Karakteristik penataan lingkungan sekolah pada TK ABA 7 Kecamatan Blora. (c) Hubungan kepala TK ABA 7 dengan kepala UPTD TK/SD Kecamatan Blora.

Keberhasilan sekolah banyak ditentukan oleh guru dan kepala sekolah, meskipun keberhasilan kerja guru juga sangat dipengaruhi banyak faktor (Mantja, 2010:5). Salah satu faktor yang berperan penting adalah peran pokok yang dimainkan

kepala sekolah melalui kepemimpinan yang mampu memanfaatkan fungsi motivasi guru secara optimal. Pimpinan ataupun siapa saja yang terlibat dalam upaya meningkatkan motivasi pasti ingin mendapatkan sesuatu dari motivasi tersebut, tetapi bukan hanya efisiensi atau hasil dengan mutu yang baik dan bukan juga merupakan ketaatan yang kaku yang melaksanakan secara otomatis setiap kebijakan. “Para pelaku motivasi menginginkan agar mereka yang sedang dimotivasi mendapatkan kepuasan nyata dari apa yang mereka perbuat.” (Clegg, 2001:4). Motivasi yang benar-benar efektif tidak hanya memberikan janji-janji atas perasaan dan hasrat dari mereka yang sedang dimotivasi, tetapi harus memiliki kepedulian nyata pada penerima motivasi sebagai manusia. Sebagai motivator kepala sekolah harus mempunyai strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kerja kepada tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. (Mulyasa, 2011:120). Motivasi dapat ditumbuhkan melalui pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan secara efektif, dan penyediaan berbagai sumber belajar. Paradigma baru manajemen pendidikan memberikan kewenangan luas kepala sekolah dalam melakukan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan dan pengendalian pendidikan di sekolah (Mulyasa, 2011:67) Kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam organisasi, sebaik apapun sarana dan prasarana yang ada, sumber daya manusia yang mendukung, anggaran yang tersedia tanpa kepemimpinan yang baik maka sulit bagi organisasi tersebut dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Hal ini sesuai dengan pendapat Sudarmo dan Sudita dalam Rachmawati (2004:200) yang menyatakan “kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi prestasi organisasi karena

kepemimpinan merupakan aktivitas yang utama dengan mana tujuan dapat dicapai”. Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. “Kepala sekolah bertanggungjawab atas manajemen pendidikan secara mikro yang secara langsung berkaitan dengan proses pembelajaran di sekolah”. (Mulyasa, 2011:25)

Penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan kepemimpinan kepala sekolah berbasis motivasi kerja antara lain : (1) *A Confirmatory Factor Analytic Study of The Goal Orientation Theory of Motivation in Educational Leadership*, oleh Daniel L. McCollum dan Lawrence T. Kajs. (Educational Research Quarterly: Sep 2009:33,1; Academy Research Library. University of Houston) (2) *Exploring the impact of school leadership on pupil outcomes Results from a study of academically improved and effective schools in England* oleh Pam Sammons dkk. (International Journal of Educational Management Vol. 25 No. 1, 2011 pp. 83-101 q Emerald Group Publishing limited 0951-354X DOI 10.1108/09513541111100134) (3) *The Role Of The Superintendent in Closing The Achievement Gap in Diverse Small School Districts*, Oleh Howell Wright & Sandra Harris (Planning and changing; Fall 2010; 41, 3/4; Academic Research Library) (4) *Task Structure as Moderator of College Principals’ Leadership Behavior and Their Subordinates’ Outcomes*, oleh: Awan dkk (International Education Studies Vol. 4, No. 1; February 2011, ISSN 1913-9020 E-ISSN 1913-9039) (5) *Transformational Leadership and Public Service Motivation: Driving Individual and Organizational Performance*, oleh Lauriric E. Paarlberg dan Bob Lavigna (Public Administration Review: Sep/Oct 2010; 70,5; Academic Research Library).

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Etnografi. Lokasi penelitian di Taman Kanak-kanak (TK) ABA 7 Blora, Fokus penelitian ini adalah Ciri-ciri kepemimpinan Kepala Sekolah Berbasis Motivasi Kerja pada TK ABA 7 UPTD TK/SD Kecamatan Blora, dengan sub fokusnya adalah: (a) Ciri-ciri Aktivitas Kerja Kepala Sekolah dengan guru. (b) Karakteristik penataan lingkungan sekolah dan (c) Hubungan kepala TK ABA 7 dengan kepala UPTD TK/SD Kecamatan Blora. Nara sumber dalam penelitian ini adalah Kepala TK ABA 7 Blora, dan dua orang guru TK ABA 7 Blora. Teknik pengumpulan data dilaksanakan melalui wawancara dan dokumentasi. Teknik analisa data menggunakan model analisa data interaktif, sedangkan untuk keabsahan data digunakan triangulasi.

Hasil penelitian dan pembahasan.

Dalam organisasi sekolah motivasi kerja guru sangat berpengaruh terhadap kinerja guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran. Tugas guru sebagai profesional akan dapat berjalan dengan baik, bila dilandasi dengan motivasi yang tinggi untuk memberikan pelayanan yang maksimal kepada peserta didik, guna mengembangkan potensi yang ada secara optimal. Kepala sekolah harus mendorong dan meningkatkan semangat kerja yang tinggi, yang ditentukan pula oleh sikap para guru terhadap pekerjaan yang dihadapi. Dari data yang ada menunjukkan bahwa motivasi kerja guru dan kepala TK ABA 7 Blora cukup tinggi. Hal ini terlihat antara lain dari tingkat kedisiplinan guru dalam mentaati waktu kerja, melaksanakan kegiatan belajar mengajar dengan bagus, berpakaian yang sopan, bertutur kata yang sopan, serta mengerjakan administrasi sekolah yang menjadi tanggungjawabnya.

Salah satu upaya untuk meningkatkan motivasi kerja adalah melaksanakan komunikasi yang efektif sehingga dapat mewujudkan suasana kerja yang kondusif. Komunikasi yang berjalan lancar antara kepala sekolah dengan guru akan menumbuhkan rasa saling percaya dan pemahaman yang sama terhadap kebijakan pemerintah maupun terhadap permasalahan yang ada di lapangan. Dengan terciptanya komunikasi yang baik, maka guru, karyawan, dan kepala sekolah terlibat dalam program sekolah. Komunikasi antara guru dengan kepala sekolah TK ABA 7 Blora, tidak ada hambatan. Lancarnya komunikasi antara kepala sekolah dan guru, akan mewujudkan suasana yang kondusif di sekolah yang pada gilirannya mampu meningkatkan gairah guru dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai pengajar dan pendidik yang profesional.

Salah satu prasyarat untuk meningkatkan kapasitas (mutu) sekolah adalah membangun hubungan dan kaitan kerja diantara individu di sekolah, sehingga mereka dapat bekerja sebagai suatu tim yang solid. Hubungan dan kaitan kerja ini akan berjalan lancar bila komunikasi dalam organisasi sekolah berjalan lancar. Dari data di lapangan menunjukkan bahwa komunikasi antara guru dengan guru pada TK ABA 7 Blora tidak ada hambatan. Lancarnya komunikasi antar guru tersebut merupakan salah satu modal dasar untuk membangun tim yang solid guna meningkatkan mutu sekolah, sehingga mampu bersaing secara kompetitif dengan sekolah lain.

Sebagai lembaga yang menyediakan layanan pendidikan, sekolah berkewajiban melakukan komunikasi dengan orangtua selaku pengguna jasa pendidikan. Tingkat kepercayaan orangtua peserta didik kepada sekolah sangat berpengaruh terhadap kinerja sekolah. Komunikasi antara sekolah dengan orangtua murid, harus

dilaksanakan secara berkesinambungan. Dalam pelaksanaan komunikasi dengan orangtua murid sekolah dapat memberikan informasi yang akurat mengenai perkembangan peserta didik secara utuh, potensi-potensi yang dimiliki dan perlu dikembangkan lebih lanjut, serta hambatan-hambatan yang dialami peserta didik dalam mengikuti proses pembelajaran di sekolah. Di lain pihak orang tua dapat menanyakan perkembangan anaknya yang telah dipercayakan kepada sekolah, menceritakan perilaku peserta didik sewaktu di rumah, serta mempertanyakan kebijakan-kebijakan yang diambil sekolah. Dari paparan yang ada terlihat bahwa komunikasi antara orang tua peserta didik dengan guru dan kepala TK ABA 7 Blora, berlangsung secara lancar dan efektif. Komunikasi yang lancar ini berdampak positif terhadap kepercayaan orang tua peserta didik terhadap TK ABA 7 Blora.

Komite sekolah sebagai representasi dari orang tua peserta didik diharapkan dapat memberikan kontribusi yang positif terhadap perkembangan sekolah yang ada. Setiap tahun komite sekolah menyusun laporan pertanggungjawaban kepada orang tua peserta didik, sekaligus menawarkan RAPBS kepada orang tua peserta didik. Komunikasi antara komite sekolah dengan TK ABA 7 Blora tidak ada hambatan. Komunikasi yang lancar dan efektif, berdampak positif terhadap program-program yang akan dilaksanakan bersama antara komite sekolah dengan sekolah, terutama dalam peningkatan penyediaan sarana dan prasarana pendidikan untuk peserta didik.

Komunikasi yang berkesinambungan antara sekolah dan masyarakat akan berdampak positif bagi perkembangan sekolah. Dari hasil paparan data di atas, diketahui bahwa komunikasi antara guru dan kepala sekolah TK ABA 7 Blora dengan masyarakat sekitar, berjalan dengan lancar, sehingga TK ABA 7 Blora dapat diterima dan

didukung keberadaannya.

Lembaga pendidikan mempunyai peran yang ganda yaitu melestarikan nilai-nilai tradisional dan juga mempersiapkan generasi muda agar dapat menyiapkan diri menghadapi tantangan kemajuan jaman. Guna mewujudkan hal tersebut, perlu adanya komunikasi yang efektif antara sekolah selaku pelaksana pendidikan dan pengajaran, dengan Yayasan (Pengurus 'Aisyiah dan Muhammadiyah Ranting Karangjati) sehingga terjadi persamaan persepsi dalam memajukan TK ABA 7 Blora. Komunikasi yang efektif antara pengurus 'Aisyiah dan Muhammadiyah disatu pihak dengan sekolah di pihak lain, akan menciptakan keterbukaan dalam pengelolaan sekolah, sehingga tidak terjadi saling curiga antara yayasan dan sekolah. Dari hasil wawancara dengan nara sumber yang ada terlihat bahwa komunikasi antara Guru dan Kepala TK ABA 7 Blora (pihak sekolah) dengan pengurus 'Asyiah Ranting Karangjati Blora berlangsung dengan lancar dan efektif.

Dari data yang ada di lapangan menunjukkan bahwa pelaksanaan program pembelajaran pada TK ABA 7 Blora berjalan sesuai dengan ketentuan yang ada. Program pembelajaran berdasarkan acuan dari Kementrian Pendidikan, dan Garis-garis kebijakan oleh Majelis Dikdasmen 'Aisyiah. Guru dan Kepala TK ABA 7 Blora dalam menjalankan pembelajaran tidak dapat memisahkan diri dari kurikulum yang telah dibuat oleh Kementrian Pendidikan Nasional. Kurikulum dari Kementrian Pendidikan Nasional tersebut kemudian dikembangkan dan disesuaikan dengan visi dan misi sekolah TK ABA 7 Blora. Disamping berpedoman pada Standart Kurikulum dari kementrian pendidikan, TK ABA 7 Blora juga berpedoman pada garis-garis besar pengajaran yang dibuat dan disusun oleh Majelis Pendidikan Dasar dan Menengah

Pengurus Daerah 'Aisyiah Kabupaten Blora. Perpaduan dua hal tersebut, berdampak positif pada isi kurikulum yang ada pada TK ABA 7 Blora.

Perencanaan pembelajaran berdasarkan kurikulum Taman Kanak-Kanak (TK) merupakan standart yang ditetapkan Kementrian Pendidikan Nasional terdiri dari penyusunan program tahunan, program semester, Rencana Kegiatan Mingguan (RKM) dan Rencana Kegiatan Harian. Dari hasil wawancara di lapangan menunjukkan Penyusunan perencanaan pembelajaran baik yang berupa Program pembelajaran tahunan, program semesteran dan Rencana Kergiatan Mingguan (RKM) telah dilaksanakan dengan tertib, hanya untuk Rencana Kegiatan Harian (RKH) belum setiap hari dibuat. Program tahunan/semester merupakan program pembelajaran yang berisi jaringan tema, bidang pengembangan/lingkup pengembangan, indikator dan alokasi waktu. Program tahunan disusun setiap tahun sekali setiap awal tahun ajaran. Program semester disusun setiap awal smester, yang merupakan penjabaran/rincian dari program tahunan. Rencana Kegiatan Mingguan (RKM) merupakan penjabaran dari perencanaan semester yang berisi kegiatan-kegiatan dalam rangka mencapai indikator yang telah direncanakan dalam satu minggu sesuai dengan keleluasaan pembahasan tema dan sub tema. Rencana Kegiatan Mingguan (RKM) ada dua bentuk yaitu (a) Rencana Kegiatan Mingguan model pembelajaran kelompok dan (b) Rencana Kegiatan Mingguan (RKM) model pembelajaran berdasar minat. Rencana Kegiatan Harian (RKH) merupakan penjabaran dari Rencana Kegiatan Mingguan (RKM) yang memuat kegiatan-kegiatan pembelajaran, baik yang dilaksanakan secara individual, kelompok maupun klaskal dalam satu hari. Rencana Kegiatan Harian (RKH) terdiri dari kegiatan awal, kegiatan inti, istirahat/makan, dan kegiatan akhir.

Perencanaan merupakan bagian dari manajemen. Perencanaan ditujukan untuk membantu pencapaian tujuan organisasi. Perencanaan dapat meminimalkan resiko atau ketidakpastian suatu tindakan. Salah satu jenis perencanaan adalah penyusunan visi dan misi organisasi. Visi merupakan gambaran yang jelas, menawarkan suatu cara yang inovatif untuk memperbaiki, mendorong adanya tindakan-tindakan yang mungkin dilakukan untuk mewujudkan perubahan yang lebih baik. Dalam menyusun visi tersebut harus memperhatikan empat elemen Penyusunan visi dan misi sekolah berdasarkan beberapa pertimbangan antara lain: situasi dan kondisi sekolah sekarang, masukan dari stake holder yang ada, masukan dari guru dan komite sekolah. Penyusunan visi dan misi pada TK ABA 7 Blora, dilakukan dengan melibatkan semua pihak yang terkait termasuk guru yang ada pada TK ABA 7 Blora.

Penyusunan program sekolah sebagai pijakan sekolah dalam melaksanakan pengelolaan sekolah selama satu tahun ke depan. Dalam penyusunan program tahunan sekolah pada TK ABA 7 Blora, berdasarkan hasil paparan data menunjukkan bahwa Guru dilibatkan secara aktif dalam penyusunan program kerja tahunan sekolah pada TK ABA 7 Blora. Pelibatan ini karena guru yang mengetahui secara langsung kondisi riil kegiatan yang sudah berjalan, sekaligus dengan harapan dengan keterlibatan secara aktif tersebut guru turut bertanggungjawab terhadap keberhasilan program kerja yang telah disusun bersama tersebut.

Penghargaan merupakan upaya manajemen untuk menghargai/mengakui/menghormati apa yang telah dilakukan karyawan/staf yang telah menunjukkan kinerjanya. Penghargaan atas kinerja guru TK ABA 7 Blora telah dilakukan antara lain dengan pemberian gaji, tunjangan fungsional dari pemerintah pusat, tunjangan

kesra dari pemerintah propinsi dan pemerintah kabupaten serta tunjangan penyuluh agama dari kementrian agama.

Kinerja suatu organisasi salah satunya ditentukan oleh disiplin anggota organisasi dalam menjalankan tugas dan fungsinya masing-masing. Bagi guru disiplin berawal dari satu titik, yaitu komitmen pribadi. Bagi guru, komitmen ini harus disertai dengan kesadaran untuk memposisikan diri, menghargai waktu, menguasai substansi, memahami satuan waktu untuk menyelesaikan tugas, dan target yang jelas. Guru dan kepala TK ABA 7 Blora, cukup disiplin dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. Kedisiplinan tersebut dapat berdampak positif terhadap pencapaian kinerja pada TK ABA 7 Blora.

Guru sebagai tenaga pendidik, pengajar dan pelatih, wajib meningkatkan pengetahuan, dan keterampilannya sehingga dapat menjadi guru yang profesional, inovatif dan kreatif, yang mampu mengantarkan anak didiknya ke arah masa depan yang lebih baik. Untuk meningkatkan sumber daya manusia guru yang ada pada TK ABA 7 Blora mengikuti pendidikan dan pelatihan baik yang dilaksanakan oleh Dinas Pendidikan dan Olahraga, Kementerian Agama, maupun Majelis Dikdasmen Pengurus Daerah 'Aisyiah Kabupaten Blora.

Kepuasan atas hasil pekerjaan akan mampu meningkatkan gairah dan semangat kerja sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Introspeksi dan evaluasi yang jujur terhadap komponen yang terlibat dalam kinerja organisasi, akan menemukan akar permasalahan yang perlu dipecahkan bersama. Dari hasil paparan data ditemukan bahwa Tingkat kepuasan kerja kepala dan guru TK ABA 7 Blora kurang memuaskan, terutama kepuasan yang berkaitan dengan hasil kerja lulusan yang sebagian belum bisa

baca tulis seperti harapan orang tua.

Kepala TK ABA 7 Blora telah berupaya untuk meningkatkan motivasi kerja guru yang ada. Upaya tersebut antara lain: memberikan insentif kepada guru yang berprestasi, memberikan pembinaan dua minggu sekali, mengusulkan kepada yayasan untuk meningkatkan sarana dan prasarana pembelajaran, secara bertahap memperbaiki lingkungan sekolah, menciptakan hubungan yang harmonis antara guru dengan kepala sekolah dan guru dengan guru dan sebagainya.

Pengawasan dilakukan agar perilaku personalia dalam organisasi mengarah ke tujuan organisasi bukan untuk tujuan pribadi atau kelompok, dan agar tidak terjadi penyimpangan atas rencana yang telah dilakukan. Dalam dunia pendidikan pengawasan sering disebut dengan supervisi. Pengawasan/supervisi yang dilakukan oleh kepala TK terhadap guru TK ABA 7 Blora dilakukan secara langsung (pengawasan melekat).

Kepala sekolah sebagai pimpinan sekolah harus mampu memberikan teladan yang positif bukan saja kepada murid-muridnya namun juga kepada guru yang ada di sekolah. Kepala TK ABA 7 Blora selaku pimpinan sekolah telah memberikan contoh kedisiplinan, kerapian, dan sopan santun kepada para guru dan peserta didik pada TK ABA 7 Blora.

Dalam rangka peningkatan komunikasi antara anggota organisasi, peningkatan kerjasama antar guru, serta peningkatan motivasi guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya, kepala sekolah harus memberikan pembinaan dan pengarahan sehingga terjadi persamaan persepsi antar guru, serta mampu menggugah motivasi guru yang ada. Dari data di lapangan menunjukkan bahwa Kepala TK ABA 7 Blora, telah

melaksanakan pembinaan kepada para guru baik pembinaan umum yang dilakukan dua minggu sekali maupun pembinaan/bimbingan secara individu.

Penataan lingkungan fisik pada TK ABA 7 Blora ditujukan untuk mewujudkan lingkungan sekolah yang kondusif, sehat dan nyaman guna mendukung proses pembelajaran di sekolah. Penataan lingkungan fisik TK ABA 7 Blora meliputi antara lain : penutupan selokan depan sekolah yang bertujuan untuk keamanan peserta didik, penanaman pohon di halaman sekolah, penataan lingkungan sekolah juga dilakukan dengan pengecatan dinding-dinding sekolah dengan gambar-gambar rural yang memberikan semangat belajar bagi anak yang bertujuan untuk menarik minat anak untuk belajar secara tekun serta memberikan suasana yang nyaman bagi anak.

Keberhasilan proses belajar di kelas oleh proses interaksi pembelajaran antara peserta didik dan guru, juga dipengaruhi oleh situasi ruang kelas yang ada. Penataan ruang kelas yang nyaman, bersih, rapi, tidak bising, akan menambah minat anak untuk belajar dengan tekun. Dari data yang ada di lapangan menunjukkan bahwa penataan ruang kelas pada TK ABA 7 Blora telah dilaksanakan dengan bagus. Ruang kelas bersih, dan nyaman untuk belajar.

Segala sesuatu yang ada di sekolah sedapat mungkin dimanfaatkan untuk melayani peserta didik guna menunjang proses pembelajaran. Sarana dan prasarana yang lengkap dan dapat digunakan secara optimal akan mampu menunjang pencapaian tujuan organisasi. Kelengkapan sarana dan prasarana pada TK ABA 7 Blora, mendorong semangat guru dalam melaksanakan tugas secara umum telah mencukupi, kekurangan yang ada akan dipenuhi secara bertahap sesuai dengan kemampuan keuangan sekolah. Sarana dan prasarana pada TK ABA 7 Blora antara lain: tanah

seluas 571 m² milik sendiri, ruang kelas 3 buah, ruang kepala sekolah, ruang guru, gudang, kamar kecil, halaman sekolah, halaman parkir guru dan peserta didik/orangtua, permainan luar ruangan, drum band, qadroh, meja dan kursdi murid, meja dan kursi guru, almari, loker dan lain sebagainya.

Sumber belajar guru berupa buku-buku referensi untuk guru pada TK ABA 7 Blora masih kurang. Kurangnya buku referensi tersebut berpengaruh terhadap tingkat pengetahuan, kreativitas dan inovasi guru dalam melaksanakan pembelajaran.

Dalam proses pembelajaran alat peraga sangat dibutuhkan untuk mempermudah guru dalam menjelaskan dan memberikan pemahaman dan menarik minat peserta didik dalam mengikuti proses pembelajaran. Alat peraga juga dapat berupa apa saja hasil inovasi dan kreativitas yang dibuat oleh guru guna menjelaskan dan mempermudah murid memahami suatu proses pembelajaran. Alat peraga pendidikan sebagai pendukung guru dalam mengelola pembelajaran pada TK ABA 7 Blora secara umum lengkap. Lengkapnya alat peraga tersebut akan mampu menunjang tugas-tugas guru dalam melaksanakan pembelajaran dan meningkatkan pemahaman peserta didik terhadap materi pelajaran yang diberikan oleh guru.

Buku – buku referensi sangat dibutuhkan peserta didik untuk meningkatkan pemahaman anak, sekaligus sebagai pegangan peserta didik belajar di rumah. Bagi guru kelengkapan bahan ajar peserta didik sangat membantu proses pembelajaran. Bahan ajar peserta didik TK ABA 7 Blora lengkap. Bahan ajar tersebut terdiri dari buku-buku pembelajaran wajib, Buku Iqra, dan buku penuntun baca tulis latin.

Pembinaan merupakan salah satu tugas dan fungsi dari pimpinan organisasi. Pembinaan bertujuan sebagai upaya untuk mengarahkan, menggerakkan dan

memotivasi bawahan untuk bekerja lebih giat dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Pembinaan terhadap guru dan Kepala TK dilaksanakan secara rutin oleh Kepala UPTD TK/SD Kecamatan Blora. Pembinaan tersebut dilakukan secara umum setiap bulan sekali pada Kantor UPTD TK/SD Kecamatan Blora pada waktu pelaksanaan rapat Ikatan Guru Taman Kanak-Kanak Indonesia (IGTKI). Melalui pembinaan secara rutin tersebut diharapkan komunikasi antara kepala UPTD TK/SD dengan guru dan kepala TK se Kecamatan Blora dapat berlangsung secara lancar tanpa hambatan.

Tugas pengawas sekolah dalam rangka pembinaan adalah melakukan supervisi dan memberikan bantuan kepada kepala sekolah, guru dan siswa dalam mengatasi persoalan yang dihadapi selama proses pendidikan berlangsung. Fokus supervisi merupakan usaha atau bantuan yang dilakukan oleh pengawas sekolah kepada guru dan kepala sekolah untuk meningkatkan kemampuan pengelolaan pengajaran termasuk pertumbuhan kepribadian dan sosialnya pada TK ABA 7 Blora.

Simpulan

Motivasi kerja yang ada pada kepala sekolah dan guru TK ABA 7 Blora, yang menunjukkan adanya motivasi kerja yang tinggi. Motivasi ini terwujud karena komunikasi antara guru dengan kepala sekolah TK ABA 7 Blora, guru dengan guru yang ada di TK ABA 7 Blora, Sekolah dan Komite sekolah, Sekolah dan Masyarakat Sekitar, Sekolah dan yayasan semua berjalan lancar tidak ada hambatan. Lancarnya komunikasi tersebut, akan mewujudkan suasana yang kondusif di sekolah yang pada gilirannya mampu meningkatkan gairah guru dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai pengajar dan pendidik yang profesional. Dengan motivasi yang besar tersebut

perencanaan dan pelaksanaan program pembelajaran di TK ABA 7 Blora berjalan lancar sesuai dengan ketentuan yang ada, program pembelajaran berdasarkan acuan dari Kementerian Pendidikan, dan Garis-garis kebijakan oleh Majelis Dikdasmen 'Aisyiah. Upaya lain yang dilakukan kepala TK ABA 7 Blora untuk meningkatkan motivasi kerja bawahan adalah Guru TK ABA 7 Blora dilibatkan secara aktif dalam penyusunan visi, misi dan perencanaan program tahunan sekolah. Pelibatan ini karena guru yang mengetahui secara langsung kondisi riil kegiatan yang berjalan, sekaligus dengan harapan dengan keterlibatan secara aktif tersebut guru turut bertanggungjawab terhadap keberhasilan program kerja yang disusun bersama tersebut. Selain pelibatan secara langsung dalam penyusunan visi, misi dan program tahunan, kepala sekolah juga memberikan penghargaan atas kinerja guru. Penghargaan atas kinerja guru TK ABA 7 Blora dilakukan antara lain dengan pemberian gaji, tunjangan fungsional dari pemerintah pusat, tunjangan kesra dari pemerintah propinsi dan pemerintah kabupaten serta tunjangan penyuluh agama dari kementerian agama. Selain hal tersebut, guna mendorong motivasi serta meningkatkan kompetensi guru TK ABA 7 Blora kepala TK ABA 7 Blora berusaha untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan guru TK ABA 7 Blora. Peningkatan pengetahuan dan keterampilan guru pada TK ABA 7 Blora, telah dilakukan. Untuk meningkatkan sumber daya manusia guru yang ada pada TK ABA 7 Blora mengikuti pendidikan dan pelatihan baik yang dilaksanakan oleh Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga, Kantor Kementerian Agama, maupun Majelis Dikdasmen Pengurus Daerah 'Aisyiah Kabupaten Blora. Beberapa upaya lain yang dilakukan kepala TK ABA 7 Blora selaku pimpinan untuk menjaga dan meningkatkan motivasi kerja adalah berusaha meningkatkan kualitas hasil pembelajaran yang ada,

sehingga tingkat kepuasan guru akan meningkat, karena dari hasil penelitian menunjukkan tingkat kepuasan kerja kepala dan guru TK ABA 7 Blora kurang memuaskan, terutama kepuasan yang berkaitan dengan hasil kerja lulusan yang sebagian belum bisa baca tulis seperti harapan orang tua. Pemberian teladan dari Kepala sekolah dan pembinaan kepada guru dan karyawan merupakan salah satu metode untuk meningkatkan motivasi kerja bawahan. Kepala TK ABA 7 Blora selaku pimpinan sekolah telah memberikan contoh kedisiplinan, kerapian, dan sopan santun kepada para guru dan peserta didik pada TK ABA 7 Blora. Kepala TK ABA 7 Blora, telah melaksanakan pembinaan kepada para guru baik pembinaan umum yang dilakukan dua minggu sekali maupun pembinaan/bimbingan secara individu.

Penataan lingkungan fisik sekolah pada TK ABA 7 Blora, sudah tertata rapi sehingga dapat mendukung mewujudkan suasana belajar yang aman dan nyaman. Penataan ruang kelas pada TK ABA 7 Blora telah dilaksanakan dengan bagus. Dalam arti jumlah siswa yang ada sudah sesuai dengan kapasitas kelas. Ruang kelas bersih, dan nyaman untuk belajar. Dalam proses pembelajaran di sekolah akan berjalan lancar bila sarana dan prasarana yang dibutuhkan oleh guru dan peserta didik untuk menunjang proses pembelajaran tercukupi seperti: ruang kelas, meja dan kursi murid dan sebagainya. Sarana dan prasarana sekolah pada TK ABA 7 Blora lengkap. Kelengkapan sarana dan prasarana pada TK ABA 7 Blora, akan mendorong semangat guru dalam melaksanakan tugas secara umum telah mencukupi, kekurangan yang ada akan dipenuhi secara bertahap sesuai dengan kemampuan keuangan sekolah. Sumber belajar guru berupa buku-buku referensi untuk guru pada TK ABA 7 Blora masih kurang. Kurangnya buku referensi tersebut berpengaruh terhadap tingkat pengetahuan

, kreativitas dan inovasi guru dalam melaksanakan pembelajaran. Alat peraga pendidikan sebagai pendukung guru dalam mengelola pembelajaran pada TK ABA 7 Blora secara umum lengkap. Lengkapnya alat peraga tersebut akan mampu menunjang tugas-tugas guru dalam melaksanakan pembelajaran dan meningkatkan pemahaman peserta didik terhadap materi pelajaran yang diberikan oleh guru. Bahan ajar peserta didik TK ABA 7 Blora lengkap. Bahan ajar tersebut terdiri dari buku-buku pembelajaran wajib, Buku Iqra' dan buku penuntun baca tulis latin.

Pembinaan terhadap guru TK ABA 7 Blora dan Kepala TK ABA 7 Blora yang dilakukan oleh Kepala UPTD TK/SD Kecamatan Blora dilakukan secara rutin setiap bulan sekali. Pembinaan ini bersifat umum yang berisi motivasi kerja, informasi dan sosialisasi aturan-aturan maupun kebijakan baru yang diambil pimpinan. Pengawas sekolah merupakan supervisor bagi sekolah, yang akan memberikan evaluasi, penilaian, bimbingan, pembinaan dan arahan kepada kepala sekolah, guru dan staf agar mereka dapat bekerja secara optimal untuk mencapai visi dan misi organisasi sekolah. Pembinaan langsung kepada guru dan Kepala TK ABA 7 Blora, dilakukan oleh Pengawas TK pada UPTD TK/SD Kecamatan Blora.

Implikasi

Semakin lancar komunikasi antara kepala sekolah dan guru, guru dengan guru, sekolah dengan komite, sekolah dengan masyarakat sekitar, sekolah dengan yayasan, semakin kondusif pula suasana sekolah.

Semakin efektif kepemimpinan kepala sekolah, semakin tinggi motivasi kerja kepala sekolah dan guru dalam menjalankan tugas-tugas dan profesionalnya.

Semakin rapi, aman dan nyaman pentaan lingkungan sekolah, semakin kondusif

suasana pembelajaran yang ada, sehingga mampu meningkatkan motivasi guru dan peserta didik dalam proses pembelajaran.

Semakin intensif pembinaan yang dilakukan oleh Kepala UPTD TK/SD dan Pengawas TK , semakin meningkatkan pengetahuan, pemahaman, keterampilan dan motivasi kerja guru dan kepala sekolah dalam menjalankan peran masing-masing.

Saran

Guna meningkatkan kepemimpinan berbasis motivasi kerja kepala sekolah pada TK ABA 7 Blora akan dapat lebih optimal bila ditunjang oleh: (a) Penyediaan buku-buku referensi tentang motivasi dan kepemimpinan, peningkatan pendidikan SDM (guru), (b) peningkatan ketertiban dalam pembuatan Rencana Kerja Harian; Meningkatkan kerjasama dengan pihak ketiga (Yayasan, Disdikpora, Komite, dan Donatur) untuk meningkatkan penataan lingkungan sekolah. (3) Meningkatkan konsultasi dan kerjasama dengan pengawas sekolah dan Ka. UPTD TK/SD Kecamatan Blora dalam rangka upaya peningkatan kualitas pembelajaran.

DAFTAR PUSTAKA

- Alma, Buchari, 2009, *Gruru Profesional : Menguasai Metode dan Terampil Mengajar*, Bandung : Alfabeta
- Aqib, Zainal, 2002, *Profesionalisme Guru Dalam Pembelajaran*, Surabaya: Insan Cendekia
- Arikunto, Suharsimi, 1996, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta
- Arikunto, Suharsimi dan Lia Yuliana. 2009. *Manajemen Pendidikan*, Yogyakarta: Aditya Media.
- Arsyad, Azhar, 2002, *Pokok-Pokok Manajemen: Pengetahuan Praktis Bagi Pimpinan dan eksekutif*, Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Aswar , Saifuddin, 2001, *Metode Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Awan, Et.all., 2011, *Task Structure as Moderator of Collage Principal's Leadership's Bhavior and Their Sub Ordinates 'Outcomes* (nternational Educational Studies Vol. 4, No. 1, February 2011, ISSN 1913-9020 E-ISSN 1913-9039)
- Bungin, Burhan, 2005, *Analisis Data Penelitian Kualitatif : Pemahaman Filosofis dan Metodologis Ke Arah Penguasaan Model Aplikasi*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Chatib, Munif, 2011, *Gurunya Manusia: Menjadikan semua anak Istimewa dan Semua Anak Juara*, Bandung: Kaifa
- Clegg, Brian, 2001, *Instant Motivation : 79 Cara Instan Menumbuhkan motivasi*, Jakarta: Erlangga
- Danim, Sudarwan, 2000, *Metode Penelitian Ilmu-Ilmu Perilaku, cet.2*, Jakarta: Bumi Aksara
- Danim, Sudarwan, 2006, *Agenda Pembaruan Sistem Pendidikan, Cet.2*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Danim, Sudarman, 2010, *Kepemimpinan Pendidikan : Kepemimpinan Jenius (IQ + EQ), Etika, Perilaku Motivasional, dan Mitos*, Bandung: Alfabeta
- Danim, Sudarwan, 2011, *Pengembangan Profesi Guru Dari Prajabatan, Induksi ke Profesional Madani*, Jakarta: Kencana

Derrington, Mary Lynne EdD and Sanders, Kellie EdD, Conceptualizing a System for Principal Evaluation. , AASA Journal of Scholarship and Practice 2009-2011 winter 2011 / volume 7 no. 4, published by the American Association of School Administrators 801 North Quincy St., Suite 700 Arlington, VA 22203 Available at www.aasa.org/jsp.aspx ISSN 1931-6569)

Fakhruddin, Asef Umar, 2010, *Sukses Menjadi Guru TK-PAUD: Tips, Strategi, dan Panduan Pengembangan Praktisnya*, Yogyakarta: Bening

Gimbel, Phyllis A., EdD, et.al., *Perceptions of the Role of the School Principal in Teacher Professional Growth , AASA Journal of Scholarship and Practice 2009-2011 winter 2011 / volume 7 no. 4, published by the American Association of School Administrators 801 North Quincy St., Suite 700 Arlington, VA 22203 Available at www.aasa.org/jsp.aspx ISSN 1931-6569)*

Gomes, Faustino Cardoso 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi II*, Yogyakarta: Andi

Hamalik, Oemar, 2002, *Psikologi Belajar dan Mengajar*, Jakarta: Sinar Baru Algresindo

Hanafi, Mamduh M., 2004, *Manajemen, Edisi Revisi*, Yogyakarta: UPP AMP YKPN

Harsono, *Etnografi Pendidikan Sebagai Desain Penelitian Kualitatif*, Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta

Hasibuan, Malayu SP, 2001, *Manajemen, Dasar Pengertian dan Masalah*, Jakarta: Bumi Aksara

Hasibuan, Malayu SP, 2001, *Organisasi dan Motivasi: Dasar Meningkatkan Produktivitas*, Cet.3, Jakarta: Bumi Aksara

Herujito, Yayat M, 2001, *Dasar-dasar Manajemen*, Jakarta: Grasindo

Djamarah, Syaiful Bahri, 2005, *Guru dan Anak Didik Dalam Interaksi Edukatif : Suatu Pendekatan Teoritis Psikologis*, Jakarta: Rineka Cipta

Kay, David & Roger Hinds, 2004, *Panduan Praktis Memotivasi : A Practical Guide to Mentoring*, Jakarta: Elex Media Komputindo

Kartono, Kartini, 2001, *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Pemimpin Ab Normal Itu ?*, Jakarta: RajaGrafindo Persada

Mantja, W., *Etnografi: Desain Penelitian Pendidikan dan Manajemen Pendidikan : Hasil Penataran Buku Ajar Perguruan Tinggi 1997*, Malang: Elang Mas

- Mantja, W., 2010, *Profesionalisme Tenaga Kependidikan: Manajemen Pendidikan dan Supervisi Pengajaran: Kumpulan Karya Tulis Terpublikasi*, Malang:Elang Mas
- Masaong, Abdul Kadim dan Tiloni, Arfan A, 2011, *Kepemimpinan Berbasis Multiple Intelligence : (Sinergi Kecerdasan Intelektual, Emosional dan Spiritual Untuk Meraih Kesuksesan yang Gemilang*, Bandung : Alfabeta
- Mcollum, Daniel L., & Kajs, Lawrence T., *A Confirmatory Factor Analytic Study of The Goal Orientation Theory of Motivation in Educational Leadership*, (Educational Research Quarterly:Sep 2009:33,1; Academy Research Library. Unversity of Houson)
- Moedjiono, Imam, 2002, *Kepemimpinan dan Keorganisasian*, Yogyakarta: UII Press
- Moleong, Lexy J., 2006, *Metodologi Peneliiian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosda Karya
- Mulyasa, E., 2011, *Menjadi Guru Profesional : Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan, Cet.10*, Bandung: Remaja Rosdakarya
- Nawawi, Hadari, 2001, *Metode Penelitian Bidang Sosial*, Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Paarlberg, Lauririe and Livigna, Bob, *Transformational Leadhership and Publict Sevices Motivation: Driving Individual and Organizational Performance, 2010*, (Public Review: Sep/Okc 2010; 70,5; Academic Research Library.
- Rachmawati, Ike Kusdyah, 2004, *Manajemen, Konsep-Konsep Dasar dan Pengantar Teori*, Malang: UMM Press
- Rohiat, 2009, *Manajemen Sekolah : Teori Dasar dan Praktik*, Bandung: Refika Aditama
- Rohmat, 2010, *Kepemimpinan Pendidikan : Konsep dan Aplikasi*, Purwokerto: STAIN Press
- Sagala, Syaiful,2009, *Kemampuan Profesonal Guru dan Tenaga Kependidikan*, Bandung: Alfabeta
- Sammons, Pams., et.all., *Exploring the impact of school leadership on pupil outcomes Results from a study of academically improved and effective schools in England*, International Journal of Educational Management Vol. 25 No. 1, 2011 pp. 83-101 q Emerald Group Publishing limited 0951-354X DOI 10.1108/09513541111100134 oleh Pam Sammons Department of Education, University of Oxford, Oxford, UK. Qing Gu and Christopher Day School of

Education, University of Nottingham, Nottingham, UK, and James Ko The Hong Kong Institute of Education, Hong Kong, PR C.

Sa'ud, Udin Syaefudin, 2009, *Inovasi Pendidikan*, Bandung: Alfabeta

Siagian, Sondang, 2002, *P.Manajamen Sumber Daya Manusia*, Edisi II, Jakarta: Bumi Aksara

....., 2004, *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, Cet. 3, Jakarta: Rineka Cipta

Thoifuri, 2007, *Menjadi Guru Inisiator*, Semarang: RaSAIL

Tatlah, Ijas Ahmed, et.al. *A survey study to find out the relationship between leadership styles and demographic characteristics of elementary and secondary school teachers*, Educational Research and Review Vol. 5 (9), pp. 655-661, November 2010 Available online at <http://www.academicjournals.org/ERR2> ISSN 1990-3839 ©2010 Academic Journals)

Wright, Howell & Harris, Sandra, *How The Role Of The Superintendent in Closing The Achievement Gap in Diverse Small School Districts*, (Planing and changing; Fall 2010; 41, ¾; Academic Research Library)

Yamin, Martinis, 2009, *Profesionalisasi Guru dan Implementasi KTSP*, Jakarta: GP Press

Yamin, Martinis, 2007, *Strategi Pembelajaran Berbasis Kompetensi*, Jakarta: GP Press