

NASKAH ARTIKEL PUBLIKASI

**FUNGSI KEPALA SEKOLAH SEBAGAI MOTIVATOR DALAM PENINGKATAN KINERJA
SEKOLAH STUDI EMPIRIK PADA SEKOLAH DASAR BIRRUL WALIDAIN
MUHAMMADIYAH SRAGEN TAHUN PELAJARAN 2013/2014**



Oleh :

Supadi

NIM: G.000.100.198

NIRM: 10/X/02.2.1/T/5081

**FAKULTAS AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2015**

Surat Persetujuan Artikel Publikasi Ilmiah

Yang bertanda tangan di bawah ini Pembimbing Skripsi/Tugas Akhir:

Nama : Dra. Mahasri Shobahiya, M.Ag.
Sebagai : Pembimbing I
N I K : 566

Nama : Dr. Ari Anshori, M.Ag.
Sebagai : Pembimbing II
N I K : 056

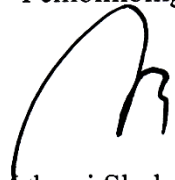
Telah membaca dan mencermati Naskah Artikel Publikasi Ilmiah yang merupakan ringkasan Skripsi (Tugas Akhir) dari mahasiswa:

Nama : Supadi
NIM : G.000.100.198
Program Studi : Pendidikan Agama Islam (Tarbiyah)
Judul Skripsi : Fungsi Kepala Sekolah sebagai Motivator dalam Peningkatan Kinerja Sekolah, Studi Empirik pada Sekolah Dasar Birrul Walidain Muhammadiyah Sragen Tahun Pelajaran 2013/2014

Naskah Artikel tersebut, layak dan dapat disetujui untuk dipublikasikan.
Demikian persetujuan ini dibuat, semoga dapat dipergunakan seperlunya.

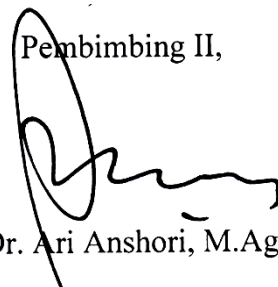
Surakarta, 15 Juni 2015

Pembimbing I,



Dra. Mahasri Shobahiya, M.Ag.

Pembimbing II,



Dr. Ari Anshori, M.Ag.

SURAT PERNYATAAN
PUBLIKASI KARYA ILMIAH

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya

Nama : Supadi
NIM/NIRM : G.000.100.198/10/X/02.2.1/T/5081
Fakultas : Agama Islam
Program Studi : Pendidikan Agama Islam (Tarbiyah)
Jenis : Skripsi
Judul Skripsi : Fungsi Kepala Sekolah sebagai Motivator dalam Peningkatan Kinerja Sekolah, Studi Empirik pada Sekolah Dasar Birrul Walidain Muhammadiyah Sragen Tahun Pelajaran 2013/2014

Dengan ini menyatakan bahwa saya menyetujui untuk:

1. Memberikan hak bebas royalti kepada Perpustakaan UMS atas penulisan karya ilmiah saya, demi pengembangan ilmu pengetahuan.
2. Memberikan hak menyimpan, mengalih mediakan/mengalih formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), mendistribusikan, serta menampilkannya dalam bentuk *saftcopy* untuk kepentingan akademis kepada Perpustakaan UMS, tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta.
3. Bersedia dan menjamin secara pribadi tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UMS, dari semua bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran hak cipta dalam karya ilmiah ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan semoga dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Surakarta, 25 Juni 2015

Yang Menyatakan,

Supadi

Fungsi Kepala Sekolah sebagai Motivator dalam Peningkatan Kinerja Sekolah
Studi Empirik pada Sekolah Dasar Birrul Walidain Muhammadiyah Sragen
Tahun Pelajaran 2013/2014
Supadi, NIM G.000.100.198, Fakultas Agama Islam
Universitas Muhammadiyah Surakarta

ABSTRAK

SUPADI: Fungsi Kepala Sekolah sebagai Motivator dalam Peningkatan Kinerja Sekolah, Studi Empirik pada Sekolah Dasar Birrul Walidain Muhammadiyah Sragen Tahun Pelajaran 2013/2014. Skripsi. Surakarta: Fakultas Agama Islam. Universitas Muhammadiyah Surakarta. 2015.

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan usaha Kepala Sekolah sebagai motivator peningkatan kinerja sekolah.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian ini dilakukan di SD Birrul Walidain Muhammadiyah Sragen, tahun pelajaran 2013/2014. Subjek penelitian ini adalah kepala sekolah, ustadz, dan ustadzah. Metode pengumpulan data dengan metode wawancara, observasi, dan dokumentasi. Metode analisis data dengan menggunakan metode analisis interaktif dengan beberapa tahapan yaitu tahap pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

Berdasarkan hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi positif dilakukan melalui beberapa bentuk antara lain: motivasi harian, motivasi mingguan, motivasi bulanan, motivasi triwulan, dan motivasi tahunan. Sedangkan motivasi negatif diberikan apabila guru tidak disiplin dan melakukan keterlambatan datang di sekolah, maka Kepala Sekolah melakukan pembinaan dan teguran secara lisan, sedangkan guru ditoleransi keterlambatan dalam satu bulan maksimal 4 kali, apabila guru melakukan kesalahan lebih dari 4 kali, maka Kepala Sekolah akan melakukan pembinaan dan teguran sebagai berikut: (1) teguran, (2) peringatan, (3) pembinaan, (4) mempertimbangkan, dan (5) pemecatan.

Bentuk-bentuk pelanggaran yang terbukti dan terjadi antar guru dan karyawan, seperti berkelahi, merokok, minum minuman keras di luar maupun di dalam sekolah, maka tidak ada toleransi, Kepala Sekolah akan melakukan tindakan tegas dengan pemecatan.

Kata kunci: Kepala Sekolah, motivator, peningkatan kinerja

FUNGSI KEPALA SEKOLAH SEBAGAI MOTIVATOR DALAM PENINGKATAN KINERJA SEKOLAH STUDI EMPIRIK PADA SEKOLAH DASAR BIRRUL WALIDAIN MUHAMMADIYAH SRAGEN TAHUN PELAJARAN 2013/2014

Pendahuluan

Lingkungan masyarakat dalam organisasi formal maupun nonformal selalu ada orang yang dianggap lebih dari yang lain. Seorang yang memiliki kemampuan lebih tersebut, kemudian diangkat dan ditunjuk sebagai orang yang dipercaya untuk mengatur, yang biasanya disebut pemimpin atau manajer. Manajer atau pemimpin sekolah yaitu kepala sekolah. Dari kata pemimpin itulah kemudian muncul kepemimpinan.

Kepala sekolah adalah guru yang mempunyai kemampuan untuk memimpin segala sumber daya yang ada di sekolah, sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan bersama. Profesionalisme kepala sekolah merupakan suatu bentuk komitmen para anggota suatu profesi untuk selalu meningkatkan dan mengembangkan kompetensi mereka yang bertujuan agar kualitas profesionalisme mereka dapat menjalankan dan memimpin segala sumber daya yang ada di suatu sekolah maupun bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama.

Rendahnya kinerja guru ditunjukkan dengan adanya pengelolaan pengajaran yang tidak teratur dengan baik, proses pembelajaran bersifat konvensional, monoton, dan terkesan guru hanya asal menjalankan tugas saja. Selain itu, guru kurang inovatif dalam pengelolaan proses pembelajarannya. Peningkatan pengelolaan proses pembelajaran ini dapat dilakukan oleh guru didampingi kepala sekolah sebagai motivator, tetapi juga tidak dapat dilepaskan dari pengawas sekolah sebagai supervisor yang dapat membantu menyelesaikan permasalahan-permasalahan yang dihadapi guru. Sedangkan meningkatnya kinerja guru tercermin dalam sikap kerjanya, yaitu: disiplin dalam bekerja dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

SD Birrul Walidain Muhammadiyah Sragen, mengalami kemajuan yang sangat pesat, terbukti dari tahun ke tahun jumlah siswa mengalami peningkatan yang cukup signifikan. Data dokumen siswa tertulis tahun ajaran 2010/2011 jumlah siswa 383, tahun ajaran 2011/2012 jumlah siswa 453, tahun ajaran 2012/2013 jumlah siswa 543, tahun

ajaran 2013/2014 jumlah siswa 587. Perkembangan ini semua tidak dapat dilepaskan peran oleh kepala sekolah, khususnya dalam mengelola sumber daya yang ada termasuk di dalamnya mengelola guru supaya termotivasi dalam bekerja. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan mengambil judul “Fungsi Kepala Sekolah sebagai Motivator dalam Peningkatan Kinerja Sekolah”.

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah diuraikan di atas, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini “apa saja yang dilakukan kepala sekolah sebagai motivator peningkatan kinerja sekolah?”

Dari rumusan masalah tersebut, maka penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan usaha kepala sekolah sebagai motivator peningkatan kinerja sekolah.

Konsep Kepemimpinan Islam, Abad ke-21 merupakan abad yang sangat membutuhkan seorang pemimpin yang tangguh dan berjiwa besar, serta tanggap terhadap perubahan zaman. Pemimpin yang diperlukan pada abad ini adalah pemimpin sebagaimana digambarkan dalam Q.S. *An-Nūr* (24): 55 yang berbunyi:

وَعَدَ اللَّهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا مِنكُمْ وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ
لَيَسْتَخْلِفَنَّهُمْ فِي الْأَرْضِ كَمَا اسْتَخْلَفَ
الَّذِينَ مِن قَبْلِهِمْ وَلَيُمَكِّنَنَّ لَهُمْ دِينَهُمُ الَّذِي
ارْتَضَىٰ لَهُمْ وَلَيُبَدِّلَنَّهُم مِّن بَعْدِ خَوْفِهِمْ أَمْنًا
يَعْبُدُونَنِي لَا يُشْرِكُونَ بِي شَيْئًا وَمَن كَفَرَ بَعْدَ
ذَٰلِكَ فَأُولَٰئِكَ هُمُ الْفَاسِقُونَ

Artinya:

Dan Allah telah berjanji kepada orang-orang yang beriman di antara kamu dan mengerjakan amal shaleh bahwa Dia sungguh-sungguh akan menjadikan mereka berkuasa di bumi, sebagaimana Dia telah menjanjikan orang-orang sebelum mereka berkuasa, dan sungguh Dia akan meneguhkan bagi mereka agama yang telah

diridhoi-Nya untuk mereka. Dan Dia benar-benar akan menukar (keadaan) mereka sesudah mereka berada dalam ketakutan menjadi aman sentosa. Mereka tetap menyembah-Ku dengan tiada mempersekutukan sesuatu apapun dengan Aku. Dan barang siapa (tetap) kafir sesudah (janji) itu maka mereka orang-orang yang fasik.

Kata *leadership* bermuatan positif, yaitu seorang yang mempunyai kapasitas khusus. Salah satu dari anggota organisasi akan menjadi seorang "pemimpin" dari pada seorang "manajer" atau seorang pemimpin dari pada seorang "politikus". Sering kata *leadership* mengacu peran daripada perilaku.

Pada dasarnya kepemimpinan mengacu pada suatu proses. Untuk menggerakkan sekelompok orang menuju ke suatu tujuan yang telah ditetapkan atau disepakati bersama dengan mendorong atau memotivasi mereka untuk bertindak dengan cara yang tidak memaksa. Dengan kepemimpinan seorang pemimpin yang baik mampu menggerakkan orang-orang menuju tujuan jangka panjang dan betul-betul merupakan upaya memenuhi kepentingan mereka yang terbaik. Tujuan tersebut bisa bersifat tujuan umum seperti menyebarkan ilmu yang bermanfaat ke seluruh dunia, atau tujuan khusus seperti mengadakan konferensi mengenai isu tertentu.

Dengan demikian, kepemimpinan dapat dikatakan sebagai peranan dan suatu proses untuk mempengaruhi orang lain. Pemimpin adalah anggota dari suatu perkumpulan yang diberi kedudukan tertentu dan diharapkan dapat bertindak sesuai dengan kedudukannya.

Fenomena kepemimpinan adalah suatu kekuatan yang mengalir secara otomatis dan mungkin tidak disadari dan dengan cara yang mungkin juga tidak diketahui dan dirasakan antara pemimpin dengan pengikutnya.

Akan mewarnai serta diwarnai atau dipengaruhi oleh media, lingkungan dan iklim organisasi.

Senantiasa bergerak secara dinamis, aktif, agresif, serta sewaktu-waktu dapat saja berubah-ubah derajatnya, intensitasnya dan keelusiannya, bersifat dinamis atau tiada henti berkarya, bergerak, berinisiatif dan berpikir.

Pada hakikatnya bekerja menurut prinsip, alat dan metode yang pasti dan tetap.

Terkait dengan konsep kepemimpinan, Rasulullah bersabda:

كُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ الْإِمَامُ رَاعٍ وَمَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ وَالرَّجُلُ رَاعٍ فِي أَهْلِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ وَالْمَرْأَةُ رَاعِيَةٌ فِي بَيْتِ زَوْجِهَا وَمَسْئُولَةٌ عَنْ رَعِيَّتِهَا وَالْخَادِمُ رَاعٍ فِي مَالِ سَيِّدِهِ وَمَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ

Artinya:

"Setiap kalian adalah pemimpin, dan setiap pemimpin akan dimintai pertanggungjawaban atas yang dipimpinnya. Imam adalah pemimpin yang akan diminta pertanggungjawaban atas rakyatnya. Seorang suami adalah pemimpin dan akan dimintai pertanggungjawaban atas keluarganya. Seorang istri adalah pemimpin di dalam urusan rumah tangga suaminya, dan akan dimintai pertanggungjawaban atas urusan rumah tangga tersebut. Seorang pembantu adalah pemimpin dalam urusan harta tuannya, dan akan dimintai pertanggungjawaban atas urusan tanggung jawabnya tersebut." (HR. Al-Bukhari dan Muslim).

Manusia yang diberi amanah harus dapat melaksanakan amanah tersebut. Allah Swt telah melengkapi manusia dengan kemampuan konsepsional atau potensi (fitrah) atau kehendak bebas untuk menggunakan atau memaksimalkan potensi yang dimiliki. Empat sifat fundamental yang harus dimiliki seorang pemimpin seperti kepemimpinan Rasulullah adalah: *siddiq*, amanah, *tabligh*, dan *fathanah*.

Ciri-ciri pemimpin menurut Islam, pemimpin pada dasarnya mengendalikan bawahannya, untuk mencapai tujuan dengan motivasi dan ketauladanan pribadi. Pada dasarnya antara pengikut dan pemimpin terikat dalam suatu hubungan yang terarah. Pemimpin yang baik tentu yang senantiasa dapat memberi perhatian dan kesejahteraan kepada anak buahnya.

Beberapa ciri penting yang menggambarkan kepemimpinan Islam adalah sebagai berikut:

Setia, pemimpin dan orang yang dipimpin terikat kesetiaan kepada Allah.

Terikat pada tujuan, Seorang pemimpin ketika diberi amanah sebagai pemimpin dalam melihat tujuan organisasi bukan saja berdasarkan kepentingankelompok, tetapi dalam ruang lingkup tujuan Islam yang lebih

luas. menjunjung tinggi syari'ah dan akhlaq Islam

Seorang pemimpin dalam melaksanakan tugas harus berdasarkan adab-adab Islam, khususnya ketika berhadapan dengan golongan oposisi atau orang-orang yang tidak sepaham.

Memegang amanah, `Seorang pemimpin ketika mendapat kekuasaan menganggap sebagai amanah dari Allah swt., yang disertai tanggung jawab. Allah memerintahkan pemimpin melaksanakan tugasnya dan selalu menunjukkan sikap baik kepada yang dipimpinnya.

Tidak sombong , bahwa diri ini adalah kecil, karena yang besar dan maha besar hanyalah Allah swt., sehingga hanya Allah-lah yang boleh sombong.

Disiplin, konsisten dan konsekuen, sebagai perwujudan seorang pemimpin yang profesional adalah selalu berpegang teguh terhadap janji, ucapan, dan perbuatan yang dilakukan, karena ia menyadari bahwa Allah swt., mengetahui bahwa semua yang dilakukan bagaimanapun ia berusaha untuk menyembunyikannya.

Istilah kepemimpinan pendidikan mengandung dua pengertian, yaitu "pendidikan" yang menerangkan di lapangan apa dan dimana kepemimpinan itu berlangsung, dan sekaligus menjelaskan pula sifat atau ciri-ciri kepemimpinan, yaitu bersifat mendidik, membimbing, dan mengenang. Kata "pendidikan" menunjukkan arti yang dapat dilihat dari dua segi, yaitu:

Pendidikan sebagai usaha atau proses mendidik dan mengajar seperti yang dikenal sehari-hari.

Pendidikan sebagai ilmu pengetahuan yang membahas berbagai masalah tentang hakikat dan kegiatan mendidik, mengajar dari zaman ke zaman atau yang membahas prinsip-prinsip dan praktik-praktik mendidik dan mengajar dengan segala cabang-cabangnya yang telah berkembang begitu luas dan mendalam.

Kepemimpinan pendidikan pada dasarnya dapat berperan pada usaha-usaha yang berhubungan dengan proses mendidik dan mengajar disatu pihak, dan pada pihak lain berhubungan dengan usaha-usaha pengembangan pendidikan.

Fachrudi mengatakan bahwa kepemimpinan pendidikan adalah suatu kemampuan dalam proses mempengaruhi,

mengkoordinasi orang lain yang ada hubungannya dengan ilmu pendidikan dan pelaksanaan pendidikan serta pengajaran agar kegiatan-kegiatan yang dijalankan dapat berlangsung lebih efisien dan efektif untuk pencapaian tujuan pendidikan dan pengajaran. Sedangkan menurut Soemanto dan Soetopo, bahwa kepemimpinan pendidikan adalah tindakan atau tingkah laku di antara individu-individu dan kelompok-kelompok yang menyebabkan mereka bergerak ke arah tercapainya tujuan-tujuan pendidikan yang menambahkan penerimaan bersama bagi mereka.

Menurut Nawawi, bahwa kepemimpinan pendidikan adalah proses menggerakkan, mempengaruhi, memberikan motivasi, dan mengarahkan orang-orang di dalam organisasi atau lembaga pendidikan tertentu untuk mencapai tujuan yang telah dirumuskan sebelumnya.

Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kepemimpinan pendidikan adalah kemampuan seseorang dalam mempengaruhi, mengkoordinasi, dan mengarahkan orang-orang dalam lembaga pendidikan agar pelaksanaan pendidikan dan pengajaran dapat lebih efisien dan efektif untuk pencapaian tujuan pendidikan dan pengajaran.

Teori dan praktik terbaik bagi kepemimpinan pendidikan Islam tetaplah mengacu atau berbasis teks dan tafsir sebagaimana digariskan Al-Quran dan As-Sunnah, serta teladan yang diberikan oleh Nabi Muhammad saw. sepanjang perjalanan hidupnya. Di samping itu, teori kepemimpinan pendidikan mutakhir yang ditulis oleh Leithwood dan Duke, diungkapkan dua puluh konsep kepemimpinan yang diklasifikasikan menjadi enam pendekatan yang berbeda, yaitu sebagai berikut:

Kepemimpinan instruksional, menurut Daresh dan Playco, kepemimpinan instruksional adalah upaya memimpin para guru agar mengajar lebih baik, yang pada gilirannya dapat memperbaiki prestasi belajar peserta didik. Namun menurut Dael dan Pettersen, bahwa kepemimpinan yang efektif memiliki ciri-ciri:

Menyosialisasikan dan menanamkan visi dan misi madrasah dengan baik.

Melibatkan para pemangku kepentingan dalam pengelolaan madrasah (manajemen partisipatif).

Memberikan dukungan terhadap pembelajaran misalnya, dia mendukung bahwa pengajaran yang memfokuskan pada kepentingan belajar peserta didik harus menjadi prioritas.

Melakukan pemantauan terhadap proses belajar mengajar sehingga memahami lebih mendalam dan menyadari apa yang sedang berlangsung di dalam madrasah.

Pada konteksnya, kepala madrasah berperan sebagai fasilitator sehingga dengan berbagai cara dapat mengetahui kesulitan pembelajaran dan dapat membantu guru dalam mengatasi kesulitan belajar tersebut. Di samping itu, kepemimpinan intruksional dapat dirumuskan sebagai kepemimpinan yang memfokuskan pada pembelajaran yang komponen-komponennya meliputi:

kurikulum proses belajar mengajar, assesmen/penilaian hasil belajar, penilaian serta pengembangan guru, layanan prima dalam pembelajaran, pembangunan komunitas belajar, dan kepemimpinan moralitas

Dalam pandangan Leithwood dan Duke, bahwa kepemimpinan moralitas memusatkan perhatiannya pada nilai dan etika pemimpin. Moralitas kepala madrasah membawa madrasah menuju sebuah misi atau tujuan dengan penuh keyakinan bahwa mereka berdiri di atas nilai-nilai moral dan edukasional. Kepemimpinan moralitas didasarkan pada otoritas moral, yang terpusat pada kepercayaan-kepercayaan dan nilai-nilai yang dianut kepala madrasah sebagai pusat kepemimpinan. Kepercayaan dan nilai tersebut, menurut Goldman, mencakup tentang bagaimana manusia belajar dan mengetahui, yang menentukan gaya kepemimpinan madrasah.

Kepemimpinan partisipatif berasumsikan bahwa proses pembuatan keputusan oleh kelompoklah yang seharusnya menjadi fokus utama kepemimpinan. Kepemimpinan partisipatif akan mampu meningkatkan kapasitas madrasah untuk merespon secara produktif tuntutan-tuntutan perubahan, baik internal maupun eksternal.

Dengan demikian, idealnya pemimpin partisipatif mampu melibatkan lebih banyak (*stakeholder* madrasah) dalam proses pembuatan keputusan serta untuk

memanaj konflik yang muncul dalam proses tersebut.

Kepemimpinan manajerial memusatkan perhatiannya pada fungsi, tugas, dan sikap pemimpin. Identifikasi sepuluh rangkaian tugas atau fungsi manajerial kepemimpinan sekolah adalah: menyediakan sumber daya finansial dan material yang cukup, mendistribusikan sumber daya finansial sehingga dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya, mengantisipasi problem yang mungkin muncul dan menciptakan sarana yang efektif dan efisien untuk menghadapinya, mengatur fasilitas sekolah, mengatur lembaga kesiswaan, memelihara pola komunikasi yang efektif dengan staf, peserta didik, masyarakat, dan pegawai daerah, mengakomodasi kebijakan dan inisiatif yang diambil oleh kantor daerah dengan cara-cara yang dapat membantu pencapaian tujuan sekolah, menyokong staf untuk mengurangi gangguan bagi program instruksi, memediasi konflik dan perbedaan-perbedaan ekspektasi, dan memenuhi tuntutan-tuntutan politik pemfungsian sekolah.

Kepemimpinan kontingensi atau situasional memusatkan perhatiannya pada soal bagaimana pemimpin merespon situasi organisasional yang khas untuk problematika yang dihadapinya. Pendekatan ini didasarkan pada asumsi bahwa konteks yang berbeda menuntut kepemimpinan yang berbeda pula. Dengan demikian, pemimpin yang efektif akan mampu menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan kondisi-kondisi di mana mereka menjalankan kepemimpinan.

Kepemimpinan transformasional merefleksikan transendensi kepentingan, baik kepentingan pemimpin maupun pengikut, memberikan motif bagi para pengikutnya untuk meraih tujuan-tujuan pemimpin dan pengikut secara lebih efektif. Kepemimpinan yang efektif adalah bagaimana cara menginspirasi dan memenangkan komitmen para pengikutnya.

Kepala sekolah merupakan dua gabungan kata, kedua kata tersebut adalah "kepala" dan "sekolah". Kata "kepala" dapat diartikan "ketua" atau "pemimpin" dalam suatu organisasi, sedangkan "sekolah" adalah sebuah lembaga dimana menjadi tempat menerima dan memberi pelajaran. Kepala sekolah merupakan salah satu kekuatan efektif dalam pengelolaan sekolah yang berperan dan

bertanggung jawab menghadapi perubahan agar para guru, staf, dan siswa menyadari akan tujuan sekolah yang telah ditetapkan. Dengan kesadaran tersebut, para guru, staf, dan siswa dengan penuh semangat melaksanakan tugas masing-masing dalam mencapai tujuan sekolah.

Dengan demikian, kepala sekolah adalah seorang yang ditunjuk sebagai seorang pemimpin di satuan pendidikan, merupakan pemimpin formal, artinya dia diangkat secara formal (*formally design noted leader*) oleh organisasi yang bersangkutan atas organisasi yang menjadi atasannya. Oleh karena itu, kepala sekolah secara organisatoris mempunyai tugas membina, membimbing, memberi bantuan, dan dorongan kepada staf sekolah untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai.

Menurut Peraturan Menteri Pendidikan No. 28 tahun 2010 tentang Penugasan Guru sebagai Kepala Sekolah Bab 1 Ketentuan Umum Pasal 1 menjelaskan kepala sekolah/madrasah adalah guru yang diberi tugas tambahan untuk memimpin Taman Kanak-Kanak/Roudhotul Athfal (TK/RA), Taman Kanak-Kanak Luar Biasa (TKLB), Sekolah Dasar/Madrasah Ibtidaiyah (SD/MI), Sekolah Dasar Luar Biasa (SDLB), Sekolah Menengah Pertama/Madrasah Tsanawiyah (SMP/MTs), Sekolah Menengah Pertama Luar Biasa (SMPLB), Sekolah Menengah Atas/Madrasah Aliyah (SMA/MA), Sekolah Menengah Kejuruan/Madrasah Aliyah Kejuruan (SMK/MAK), Sekolah Menengah Atas Luar Biasa (SMALB) yang bukan Sekolah Berstandar Internasional (SBI) yang tidak dikembangkan menjadi SBI.

Fungsi Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepala sekolah memiliki dua fungsi dalam melaksanakan tugasnya. Pertama, sebagai manajer; dan kedua, sebagai pemimpin. Kedua fungsi ini bersatu dan melekat kepada kepala sekolah. Secara terperinci fungsi kepala sekolah sebagai berikut:

Sebagai edukator/pendidik; kepala sekolah berfungsi dalam pembentukan karakter yang didasari nilai-nilai pendidikan. Dalam hal ini kepala sekolah harus memiliki: (1) Kemampuan mengajar; (2) Kemampuan membimbing guru; (3) Kemampuan mengembangkan guru; dan (4) Kemampuan mengikuti perkembangan di bidang pendidikan.

Sebagai manajer; kepala sekolah berfungsi dalam mengelola sumber daya untuk mencapai tujuan institusi secara efektif dan efisien. Dalam hal ini kepala sekolah harus memiliki: (1) Kemampuan menyusun program; (2) Kemampuan mengorganisasikan sekolah; (3) Kemampuan menggerakkan guru; dan (4) Kemampuan mengoptimalkan sarana pendidikan.

Sebagai administrator; kepala sekolah berfungsi sebagai tata laksana sistem administrasi di sekolah, sehingga lebih efektif dan efisien, maka kepala sekolah harus memiliki: (1) Kemampuan mengelola administrasi Proses Belajar Mengajar (PBM) dan Bimbingan Konseling (BK); (2) Kemampuan mengelola administrasi kesiswaan; (3) Kemampuan mengelola administrasi ketenagakerjaan; (4) Kemampuan mengelola administrasi keuangan; (5) Kemampuan mengelola administrasi sarana prasarana; dan (6) Kemampuan mengelola administrasi persuratan.

Sebagai supervisor; kepala sekolah berfungsi dalam membantu mengembangkan profesional guru dan tenaga kependidikan lainnya. Dalam hal ini kepala sekolah harus memiliki: (1) Kemampuan menyusun program supervisi pendidikan; (2) Kemampuan melaksanakan program supervisi pendidikan; dan (3) Kemampuan memanfaatkan hasil supervisi.

Sebagai *leader*; kepala sekolah berfungsi dalam mempengaruhi orang-orang untuk bekerja sama dalam mencapai visi dan misi bersama, maka kepala sekolah harus memiliki: (1) kepribadian yang kuat; (2) kemampuan memberikan layanan, bersih, transparan dan profesional; dan (3) memahami kondisi warga sekolah.

Sebagai inovator; kepala sekolah adalah pribadi yang dinamis dan kreatif yang tidak terjebak dalam rutinitas, maka kepala sekolah harus memiliki: (1) kemampuan melaksanakan reformasi perubahan untuk lebih baik; dan (2) kemampuan melaksanakan kebijakan terkini di bidang pendidikan.

Sebagai motivator; kepala sekolah harus mampu memberi dorongan sehingga seluruh komponen pendidikan dapat berkembang secara profesional. Dalam hal ini kepala sekolah harus memiliki: (1) kemampuan mengatur lingkungan kerja (fisik); (2) kemampuan mengatur suasana kerja dan

belajar; dan (3) kemampuan mengambil keputusan dan penghargaan kepada guru.

Sebagai *interpreneur*; kepala sekolah berfungsi untuk melihat adanya peluang dan memanfaatkan peluang untuk kepentingan sekolah. Dalam hal ini kepala sekolah harus memiliki: (1) kemampuan menciptakan inovasi yang berguna bagi pengembangan sekolah; (2) kemampuan bekerja keras untuk mencapai hasil yang efektif; dan (3) kemampuan memotivasi yang kuat untuk mencapai sukses dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.

Hakikat Motivasi

Teori motivasi tradisional yang berkembang awal abad ke-20 berasal dari teori manajemen ilmiah. Ketika itu uang adalah sebagai faktor motivasi utama, sehingga hadiah berupa uang tersebut harus dihubungkan secara langsung dengan kinerja.

Sedangkan Teori kebutuhan Maslow mengatakan bahwa ketidakpuasan kebutuhan individu adalah sumber motivasi utama. Ia menempatkan lima kebutuhan dalam bentuk hierarki dari yang paling mendasar hingga yang paling matang, yaitu kebutuhan dasar fisik untuk survival, keamanan, rasa memiliki, status ego, dan aktualisasi diri.

Beberapa faktor ketidakpuasan adalah gaji, keamanan kerja, dan kondisi kerja yang baik. Motivasi-motivasi kerja yang dikemukakan merupakan tantangan pekerjaan itu sendiri, prestasi, pemahaman, tanggung jawab, promosi, dan pertumbuhan.

Banyak orang berpikir bahwa uang adalah motivasi penting segala-galanya. Bagaimana peneliti menunjukkan bahwa sepanjang masuk akal dan pendapat yang fair, maka isu-isu semacam prestasi, pemahaman dan hakikat kerja akan mengesampingkan pertimbangan uang.

Pada dasarnya setiap diri manusia selalu ada dorongan yang kuat untuk ingin maju, ingin lebih baik dari orang lain, dan makin kuat luarnya; maka semakin menyadari bahwa hari esok harus lebih baik dari hari ini. Manusia pada dasarnya makhluk yang paling mulia dan cerdas di muka bumi ini.

Menurut Maslow, faktor-faktor yang mendorong setiap orang untuk maju dan berprestasi dikelompokkan menjadi lima tingkatan kebutuhan manusia. Kebutuhan rasa aman, kebutuhan rasa aman terdiri dari kebutuhan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup,

kebutuhan kepemilikan sosial kebutuhan merasa memiliki, kebutuhan untuk diterima kelompok, berafiliasi, berinteraksi dan kebutuhan untuk dicintai dan mencintai. Kebutuhan penghargaan diri, Kebutuhan akan harga diri, kebutuhan dihormati dan dihargai orang lain. Kebutuhan aktualisasi diri merupakan kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, *skill*, potensi, kebutuhan untuk berpendapat, dengan mengemukakan ide-ide, memberikan kritik dan penilaian terhadap sesuatu.

Pada dasarnya motivasi yang diberikan dapat dibagi menjadi dua macam yaitu motivasi positif dan motivasi negatif. Motivasi positif adalah proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang/bawahan agar menjalankan sesuatu yang diinginkan dengan cara memberikan kemungkinan untuk mendapatkan "hadiah". Motivasi negatif adalah proses untuk mempengaruhi seseorang agar mau melakukan sesuatu yang diinginkan, tetapi teknik dasar yang digunakan adalah lewat kekuatan dan ketakutan. Motivasi positif memberikan kemungkinan untuk mendapatkan "hadiah", mungkin berujud tambahan uang, tambahan penghargaan dan lain sebagainya. Motivasi negatif apabila seseorang tidak melakukan sesuatu yang diinginkan akan diberitahukan bahwa ia mungkin akan kehilangan sesuatu, bisa kehilangan pengakuan, uang, dan mungkin jabatan.

Dalam pelaksanaannya, semua pimpinan harus menggunakan kedua jenis motivasi tersebut. Masalah utama dari penggunaan kedua jenis motivasi tersebut adalah penimbangan (*proporsi*) penggunaannya, dan juga kapan akan digunakannya. Para pemimpin yang lebih percaya bahwa ketakutan akan mengakibatkan seseorang segera bertindak, mereka akan lebih banyak menggunakan motivasi negatif.

Walaupun demikian tidak ada seorang pimpinanpun yang sama sekali tidak pernah menggunakan motivasi negatif. Penggunaan masing-masing jenis motivasi ini, dengan segala bentuknya, haruslah mempertimbangkan situasi dan orangnya. Sebab pada hakikatnya setiap individu adalah berbeda antara satu dengan yang lain. Suatu dorongan yang mungkin efektif untuk seseorang, mungkin tidak efektif untuk orang lain. Seseorang dengan sindiran mungkin sudah tahu apa yang dimaksudkannya, tapi

bagi orang lain, mungkin perlu ditegur secara langsung, baru tahu maksudnya.

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi, baik organisasi *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama waktu periode tertentu. Secara tegas Asmtran dan Baran menyatakan, bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan. Sedangkan Indra Bastian menyatakan bahwa, kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis.

Kinerja merupakan hasil kerja yang mempunyai tujuan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi ekonomi. Dalam pengertian lain, kinerja dapat dikatakan sebagai kualitas kekaryaan seseorang yang diwujudkan dalam tingkah laku atau sikap verbal terhadap pekerjaannya. Hal tersebut tercermin dalam sikap kerjanya yaitu adanya disiplin kerja dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Banyak definisi tentang manajemen kinerja yang dikemukakan oleh para ahli terutama mereka yang memiliki keahlian dalam bidangnya. Untuk menerapkan format manajemen kinerja yang baik adalah dengan cara mengedepankan konsep fleksibilitas yang bersifat aspiratif, artinya fleksibilitas dengan tetap mengedepankan tujuan inti perusahaan yang profesional dan disegani oleh para mitra serta pesaing.

Adapun pengertian manajemen kinerja adalah suatu ilmu yang memadukan seni di dalamnya untuk menerapkan sesuatu konsep manajemen yang memiliki tingkat fleksibilitas yang representatif dan aspiratif guna mewujudkan visi dan misi lembaga dengan cara mempergunakan orang yang ada di organisasi tersebut secara maksimal.

Suatu organisasi yang profesional tidak akan mampu mewujudkan suatu manajemen kinerja yang baik tanpa ada dukungan yang kuat dari seluruh komponen suatu manajemen perusahaan dan juga para pemegang saham. Dalam konteks manajemen modern, suatu kinerja yang sinergis tidak akan bisa berlangsung secara maksimal jika pihak pemegang kekuasaan atau para komisaris perusahaan hanya bertugas untuk menerima

keuntungan tanpa mempedulikan berbagai perusahaan internal dan eksternal yang terjadi di lembaga tersebut.

Permasalahan yang dihadapi oleh manajemen/pimpinan lembaga juga menjadi masalah yang harus dipecahkan oleh pihak pemegang kekuasaan. Penerapan manajemen kinerja menurut Keibowo, adalah merupakan kebutuhan mutlak bagi organisasi untuk mencapai tujuan dengan mengatur kerja sama secara harmonis dan terintegrasi antara pemimpin dan bawahannya. Manajemen kinerja akan dapat diwujudkan jika ada hubungan dan keinginan yang sinergi antara atasan dan bawahan dalam usaha bersama, mewujudkan visi dan misi organisasi/lembaga. Untuk itu, salah satu dasar mewujudkan konsep manajemen kinerja adalah dengan mengembangkan dan mengedepankan komunikasi yang efektif antara berbagai pihak, baik di lingkungan internal organisasi maupun eksternal organisasi.

Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif (*descriptive research*). Penelitian deskriptif adalah penelitian yang diarahkan untuk memberikan gejala-gejala, fakta-fakta, atau kejadian-kejadian secara sistematis dan akurat, mengenai sifat-sifat populasi atau daerah tertentu.

Penelitian deskriptif kasus adalah penelitian yang bertujuan untuk mempelajari secara intensif mengenai unit sosial tertentu, yang meliputi individu, kelompok, lembaga masyarakat. Sedang John W. Best menyatakan bahwa studi kasus berkenaan dengan segala sesuatu yang bermakna dalam sejarah atau perkembangan kasus yang bertujuan untuk memahami siklus kehidupan atau bagian dari siklus kehidupan suatu unit individu (perorangan, keluarga, kelompok, pranata sosial suatu masyarakat).

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, yaitu penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian, misalnya perilaku, persepsi, motivasi, dan tindakan secara *holistic* dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa pada suatu konteks khususnya yang alamiah dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, untuk mendeskripsikan

“fungsi kepala sekolah sebagai motivator dalam peningkatan kinerja guru, di SD Birrul Walidain Muhammadiyah Sragen”.

Untuk memperoleh data-data yang berhubungan dengan masalah yang diangkat dalam penelitian, yaitu berhubungan dengan “fungsi kepala sekolah sebagai motivator dalam peningkatan kinerja guru”, maka subjek penelitian ini adalah: kepala sekolah, sebagai sumber informasi utama, tentang usaha dalam memotivasi sekolah. Ustadz dan ustadzah, sebagai sumber informasi tentang fungsi kepala sekolah dalam memotivasi dan meningkatkan kinerja sekolah.

Penelitian yang berjudul “Fungsi Kepala Sekolah sebagai Motivator dalam Peningkatan Kinerja Sekolah”, ini dilakukan di SD Birrul Walidain Muhammadiyah Sragen, Jalan Batanghari RT 02/XII Sumengko Sragen Tengah.

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan beberapa metode, sebagai berikut: Metode wawancara (*interview*), adalah metode pengumpulan data yang menghendaki komunikasi langsung antara penyelidik dengan subjek atau responden. Dalam wawancara biasanya terjadi tanya jawab sepihak yang dilakukan secara sistematis dan berpijak pada tujuan penelitian. Metode ini digunakan untuk menggali data tentang usaha-usaha kepala sekolah dalam memotivasi dan meningkatkan kinerja guru.

Metode observasi, adalah suatu proses melihat, mengamati, mencermati, serta merekam perilaku secara sistematis untuk suatu tujuan tertentu. Observasi ini untuk mengumpulkan data tentang perilaku kepala sekolah, perilaku guru, dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Dalam hal ini, observasi dilakukan terhadap rapat dinas kepala sekolah dalam pembinaan guru dan pengambilan keputusan; dan observasi kelas dilakukan untuk melihat secara langsung proses belajar mengajar guru.

Metode dokumentasi, adalah cara pengumpulan data dengan mencatat data-data yang sudah ada. Lexy J. Moleong mengatakan bahwa dokumen itu dapat dibagi atas dokumen pribadi dan dokumen resmi. Dokumen pribadi berisi catatan-catatan yang bersifat pribadi, sedangkan dokumen resmi berisi catatan-catatan yang sifatnya formal. Metode ini digunakan untuk menggali data tentang keadaan siswa, keadaan guru dan karyawan,

keadaan sarana dan prasarana sekolah, prestasi nilai kelulusan siswa.

Metode Analisis Data, dalam penelitian kualitatif, proses analisis data harus dilakukan pada waktu yang bersamaan dengan pengumpulan data. Bila mana hal itu tidak dilakukan, maka akibatnya, penelitian akan banyak menghadapi kesulitan karena banyak data yang berupa deskripsi kalimat. Dalam penelitian ini, model analisis data yang digunakan adalah analisis interaktif. Dalam menganalisis data, ada beberapa langkah yang ditempuh sebagaimana yang telah diungkapkan oleh Milles dan Huberman, bahwa teknik analisis data dalam suatu penelitian kualitatif dapat dilakukan melalui beberapa tahapan, yaitu:

Pengumpulan data, yaitu mengumpulkan data dari sumber sebanyak mungkin untuk dapat diproses menjadi bahasa dalam penelitian, baik yang berupa catatan lapangan tentang deskripsi data dan refleksinya serta reviewnya, maka sekaligus dilakukan penarikan kesimpulan sementara. Data-data yang dikumpulkan terutama hal-hal yang berhubungan dengan fungsi kepala sekolah sebagai motivator dalam peningkatan kinerja guru di SD Birrul Walidain Muhammadiyah Sragen.

Reduksi data, semua data yang sudah diperoleh digabungkan dan diseragamkan menjadi satu bentuk tulisan (*script*) yang akan dianalisis. Hasil dari wawancara, observasi, dokumentasi, diubah menjadi bentuk tulisan sesuai dengan formatnya masing-masing.

Hasil dari wawancara diformat menjadi verbatim wawancara, hasil observasi dan temuan lapangan diformat menjadi tabel observasi, catatan dokumentasi diformat menjadi skrip analisis dokumen.

Penyajian data (*display data*), yaitu data yang diperoleh dari kancah penelitian dipaparkan secara ilmiah oleh peneliti dan tidak menutup kekurangannya dengan dilengkapi perabot sajian data seperti matriks, gambar, dan sebagainya. Hasil penelitian akan dipaparkan dan digambarkan apa adanya yang berhubungan dengan fungsi kepala sekolah sebagai motivator dalam peningkatan kinerja sekolah di SD Birrul Walidain Muhammadiyah Sragen.

Penarikan kesimpulan dalam penelitian tentang fungsi kepala sekolah sebagai motivator dalam peningkatan kinerja sekolah di SD Birrul Walidain Muhammadiyah Sragen

ini dilakukan dengan melihat dari hasil penelitian yang dilakukan sehingga data yang diambil tidak menyimpang. Hal ini dilakukan agar hasil penelitian secara konkrit sesuai dengan keadaan yang terjadi di lapangan.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Sekolah Dasar (SD) Birrul Walidain Muhammadiyah Sragen merupakan salah satu amal usaha Muhammadiyah di bawah Majelis Dikdasmen Muhammadiyah Kabupaten Sragen. Sekolah Dasar Birrul Walidain Muhammadiyah Sragen berdiri pada tahun 2004 sesuai Surat Keputusan (SK) Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sragen nomor: 421.1/2928/24/2004 tanggal 29 Oktober 2004.

SD Birrul Walidain berdiri dari gagasan perlunya pendidikan satu pipa, yaitu berlanjutnya proses jenjang pendidikan secara runtut dalam satu kurikulum. Dengan pendidikan satu pipa tersebut diharapkan pengembangan bakat dan minat anak dapat berlanjut sekaligus pemahaman pembelajaran secara holistik bisa dilakukan. Selain itu, perlu adanya sekolah lanjutan untuk lulusan Taman Kanak-kanak Islam Unggulan (TKIU) Birrul Walidain. Dari gagasan tersebut berdirilah Sekolah Dasar yang sepaham dengan konsep TKIU Birrul Walidain dengan harapan alumni dari TKIU Birrul Walidain dapat melanjutkan ke jenjang pendidikan yang sejalur dengan pendidikan sebelumnya (TK Birrul Walidain). Dari gagasan tersebut maka pengurus TKIU Birrul Walidain yang saat itu diketuai oleh Dodok Sartono SE. membentuk tim kreatif yang bertugas mempersiapkan *software* dan *hardware* untuk mempersiapkan pendirian SD unggulan di Sragen. Tim itu diketuai langsung oleh ketua pengurus TKIU Birrul Walidain yang beranggotakan: Dodok Sartono, S.E.; Dwi Indrasti, S.E.; Eko Wijiyono; Lilis Mariyani, S.Pd.; Nurani Budiastuti, S.Ag.; Surono; Fakhruddin Wibowo, A.Md.; Wawan Suranto, S.T.; Surat; Ali Rosyidi, S.Pd.; dan Dyah Nurlaily Fathonah, A.Md.

Mulai bulan Februari 2004 tim itu mulai bekerja untuk mempersiapkan *software*-nya, yang terdiri dari kurikulum dan konsep pembelajaran. Kemudian awal bulan Maret tim berkunjung ke YPA (Yayasan Pecinta Anak) Yogyakarta. Dari kunjungan tersebut diperoleh kesepakatan kerjasama antara SD Birrul Walidain dengan Yayasan Pecinta Anak (YPA) Yogyakarta. Bentuk kerjasama berupa

bantuan konsultan dan satu SDM (Sumber Daya Manusia) guru dari YPA untuk rintisan SD Birrul Walidain dengan kontrak awal satu tahun. Untuk SDM konsultan, YPA menugaskan Bimo (Kak Bimo) untuk memberikan bimbingan teknis. Sedangkan untuk SDM guru ditugaskan Lamin Budiarto, S.Si. untuk membantu merintis pendirian SD Birrul Walidain.

Pada awal bulan April tim beraudiensi dengan Pimpinan Daerah Muhammadiyah Sragen H. Sugeng Abdullah. Pada audiensi itu, tim menyampaikan gagasan akan didirikan SD Unggulan di Sragen. Tim menyampaikan keterbatasan tempat untuk pendirian SD tersebut. Tim menawarkan kepada Muhammadiyah untuk memberikan lahan, kemudian disepakati Muhammadiyah menyediakan tempat dan bangunan di Islamic Center Muhammadiyah di Sumengko, Sragen Tengah, sebagai lahan untuk didirikan SD. Lahan seluas ± 4000 m, serta bangunan gedung aula berukuran 8 x 15 meter diserahkan kepada tim untuk didirikan SD dengan kesepakatan bahwa SD yang akan dibentuk tersebut di bawah naungan Muhammadiyah, dan namanya ditambah Muhammadiyah sehingga namanya “SD IT Birrul Walidain Muhammadiyah Sragen”.

Pada awal bulan April, tepatnya tanggal 5 April 2004, tim melakukan rekrutmen calon pengajar di SD Birrul Walidain Muhammadiyah Sragen, bekerjasama dengan Fakultas Psikologi UMS (Universitas Muhammadiyah Surakarta). Dari rekrutmen tersebut didapatkan 3 (tiga) calon pengajar, di antaranya: Dwi Endrasti, S.E.; Novi Animah Kusuma Astuti, S.T.; dan Julianti Ratna Ningsih, S.Pd. Ketiga calon guru tersebut dimagangkan di SD Muhammadiyah Sapen, Yogyakarta pada pertengahan bulan April selama dua bulan.

Pertengahan bulan Mei, tim menunjuk Dodok Sartono dan Eko Wijiyono sebagai staf pengajar di SD Birrul Walidain Muhammadiyah Sragen, dan mulai tanggal 21 Mei 2004 pelaksanaan persiapan pengajar dari tim diserahkan pada 5 orang anggota tim pengajar, yaitu Dodok Sartono, S.E.; Eko Wijiyono; Dwi Endrasti, S.E.; Novi Animah Kusuma Astuti, S.T.; dan Julianti Ratna Ningsih, S.Pd., dengan menunjuk Dodok Sartono sebagai Kepala Sekolah pertama. Mulai tanggal 1 Juni 2004 tim melakukan publikasi dan promosi tentang berdirinya SD

Birrul. Angkatan pertama memperoleh siswa 16 anak.

Pada tahun 2008 Muhammadiyah menginstruksikan agar mengubah nama SDIT menjadi SD sesuai dengan keputusan Rapat Kerja Wilayah (RAKERWIL) Muhammadiyah Jawa Tengah bahwa sekolah Muhammadiyah tidak diperbolehkan memakai nama IT (Islam terpadu). Secara resmi pengubahan nama dari SDIT menjadi SD Birrul Walidain Muhammadiyah Sragen sebagaimana Surat Keputusan Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen Nomor: 421.1/2928/24/2004 tanggal 29 Oktober 2004.

Struktur organisasi yang dipakai SD Birrul Walidain Muhammadiyah Sragen adalah jenis struktur organisasi lini-staf. Ini merupakan perpaduan antara organisasi lini dan staf. Dengan organisasi lini-staf ini diharapkan dapat mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Organisasi lini-staf merupakan suatu organisasi dengan wewenang dilimpahkan dari pimpinan atas kepada satuan-satuan organisasi di bawahnya dalam semua bidang, baik pekerjaan pokok maupun bantuan.

Lini dalam struktur ini adalah personil-personil yang terlibat langsung dalam usaha melaksanakan tercapainya tujuan organisasi. Sedangkan yang dimaksud staf dalam struktur organisasi ini adalah pengurus-pengurus yang tidak secara langsung terlibat dalam usaha melaksanakan tercapainya tujuan organisasi.

Sekolah ini beralamatkan jalan Batanghari RT. 02/XII Sumengko, Sragen Tengah, dengan nomor telepon (0271) 894309, website/Email:

[www.sdbirrul_srg.com/sdbirrul-](http://www.sdbirrul_srg.com/sdbirrul-srg@yahoo.co.id)

srg@yahoo.co.id, penyelenggara: Muhammadiyah Sragen, alamat penyelenggara: jalan Yos Sudarso No. 06 Sragen, NSS/NSM: 102031410042, tahun didirikan: 2004, Tahun beroperasi: 2004, status tanah/lahan: milik Muhammadiyah, Surat kepemilikan tanah: sertifikat/akte; luas tanah 5.000 m²; nama Kepala Sekolah: Rosyid Mustofa, S.T.; jumlah siswa empat tahun terakhir adalah 1966.

SD Birrul Walidain Muhammadiyah Sragen adalah salah satu instrumen gerakan dakwah Muhammadiyah di sektor pendidikan. Untuk itu, SD Birrul sebagai pelaksana harus melaksanakan dan mengembangkan proses pembelajaran mengacu pada visi, misi, dan

tujuan Muhammadiyah yang kemudian dirumuskan dalam visi, misi dan tujuan SD Birrul Walidain Muhammadiyah Sragen yang dijabarkan dalam profil tamatan. Untuk pencapaian tersebut disusunlah program kerja sekolah, baik berupa rencana strategis jangka panjang, menengah maupun program kerja jangka pendek/tahunan yang terbagi dalam 2 (dua) semester.

Dalam mewujudkan cita-cita pendidikan Muhammadiyah, maka arah dan kebijakan pendidikan SD Birrul Walidain Muhammadiyah Sragen dituangkan dalam moto, visi, dan misi sebagai berikut, motto: Taqwa, Cerdas, Mandiri, Visi: Mewujudkan Sekolah Unggul dan Generasi Taqwa, Cerdas, Mandiri, Misi: 1) Menyelenggarakan pendidikan Islam secara terpadu dalam aspek ruhiyah, aqliyah dan jasmaniyah; 2) Mendidik siswa menjadi seorang yang bertauhid dan pembelajar mandiri; 3) Membantu terwujudnya tujuan Muhammadiyah; dan 4) Menyelenggarakan pengelolaan sekolah yang amanah dan profesional.

Berdasarkan visi dan misi di atas, sebagai gerakan dakwah Muhammadiyah dalam bidang pendidikan, maka SD Birrul Walidain Muhammadiyah Sragen memiliki tujuan yang ingin dicapai sebagai berikut: a) mendidik anak-anak muslim untuk memahami dasar-dasar Islam dengan benar, sehingga melahirkan iman yang kokoh, taat beribadah dan melaksanakan syariat Islam dengan akhlaqul karimah; b) mendidik anak-anak muslim agar menjadi manusia yang cerdas dan menguasai dasar-dasar Iptek sebagai bekal pengembangan diri selanjutnya; c) kemandirian dan kecakapan emosional; d) mengembangkan kemampuan dasar-dasar kemahiran membaca, menulis, dan berhitung; e) menumbuhkan sikap bertanggungjawab dan berfikir logis, kritis serta kreatif; dan f) memberikan dasar-dasar keterampilan hidup, kewirausahaan dan etos kerja.

Beberapa sarana dan prasarana yang dimiliki SD Birrul Walidain Muhammadiyah Sragen meliputi: tanah seluas 4000 m², gedung berlantai 2 yang terdiri dari 21 ruangan kelas, 1 (satu) bangunan masjid, 1 (satu) ruangan aula, 1 (satu) ruangan komputer, 1 (satu) ruangan Kepala Sekolah, 1 (satu) ruangan TU (Tata Usaha), 1 (satu) ruang IT (Informasi dan Teknologi), 1 (satu) ruang perpustakaan, 1 (satu) ruang gudang, 1 (satu) ruang UKS (Usaha Kesehatan Sekolah),

dan 16 kamar kecil. Ruang guru tidak tersedia secara khusus, karena ketika guru datang langsung masuk kelas. Mulai jam 07.00 WIB sampai dengan jam 02.00 WIB mendampingi anak-anak/siswa.

Untuk menunjang proses kegiatan belajar mengajar (KBM) SD Birrul Walidain memiliki satu unit perpustakaan; yang dikelola oleh satu orang personil, dengan jumlah buku 4.327 judul buku. Sejumlah buku yang ada di perpustakaan SD Birrul Walidain Muhammadiyah Sragen tersebut diperoleh dari: membeli sendiri, sumbangan dari wali, sumbangan dari komite, dan sumbangan dari pemerintah. Beberapa program perpustakaan dalam rangka menunjang proses kegiatan belajar mengajar (KBM).

Pelayanan peminjaman buku, pelayanan ini dijadwal sebagai berikut: hari Senin untuk pelayanan kelas 2, hari Selasa untuk pelayanan kelas 3, hari Rabu untuk pelayanan kelas 4, hari Kamis untuk pelayanan kelas 5, hari Jum'at untuk pelayanan kelas 6, dan pelayanan Sabtu ceria

Perpustakaan bekerja sama dengan bagian kesiswaan untuk supaya siswa setiap hari Sabtu membawa buku bacaan bebas. Bagi yang tidak membawa disediakan oleh perpustakaan. Siswa membaca dengan disebar tempatnya. Dengan program Sabtu ceria ini, minat anak membaca terlihat meningkat, peminjaman buku mengalami peningkatan, dan pengunjung bertambah.

Pelayanan harian, pelayanan ini merupakan pelayanan bebas untuk siswa, guru dan karyawan juga untuk Kepala Sekolah. Pada jam istirahat siswa yang membutuhkan kunjungan perpustakaan dipersilahkan, tetapi hanya boleh membaca di tempat. pelayanan pinjam untuk proses pembelajaran, pelayanan pembelajaran perpustakaan untuk guru dan siswa, adapun kunjungan siswa rata-rata tiap harinya ± 100 anak, sedangkan guru rata-rata 5-10 orang.

Anak-anak satu kelas diajak ke perpustakaan secara bergantian, lalu diberi pembelajaran perpustakaan dengan cara diberi penjelasan tentang: tata tertib berkunjung, tata letak buku, cara pinjam buku, sirkulasi buku, dan membuat leter buku. Setelah diberi pembelajaran perpustakaan, anak diharapkan di rumah memiliki perpustakaan sendiri.

Buku yang sudah dimiliki perpustakaan kurang lebih 4.327 judul; yang terdiri dari: keagamaan, fiksi, pengetahuan dan teknologi,

MIPA (Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam), pertanian dan perkebunan, majalah anak, koran Solopos dan Republika.

Salah satu prestasi yang telah dicapai perpustakaan SD Birrul Walidain Muhammadiyah Sragen adalah menduduki juara 1 (satu) lomba layanan perpustakaan tingkat Kabupaten Sragen.

Jumlah siswa tahun 2014 adalah 587 yang terdiri dari 297 laki-laki dan 290 perempuan, sudah meluluskan lima kali, dari jumlah 587 siswa terperinci sebagai berikut: kelas satu terdiri dari 4 (empat) kelas, laki-laki 67 dan perempuan 60, sehingga jumlah siswa kelas satu ada 127 siswa. Kelas dua terdiri dari 4 (empat) kelas, laki-laki 62 dan perempuan 63, sehingga jumlah siswa kelas dua ada 124 siswa. Kelas tiga terdiri dari 4 (empat) kelas, laki-laki 56 dan perempuan 65, sehingga jumlah siswa kelas tiga ada 111 siswa. Kelas empat terdiri dari 3 (tiga) kelas, laki-laki 39 dan perempuan 36, sehingga jumlah siswa kelas empat ada 75 siswa. Kelas lima terdiri dari 3 (tiga) kelas, laki-laki 40 dan perempuan 40, sehingga jumlah siswa kelas lima ada 80 siswa. Kelas enam terdiri dari 3 (tiga) kelas, laki-laki 33 dan perempuan 37, sehingga jumlah siswa kelas enam ada 70 siswa.

Jumlah guru dan karyawan adalah 52, dengan perincian sebagai berikut: Kepala Sekolah 1 (satu) orang, guru kelas 31 orang, guru agama 7 (tujuh) orang, guru penjaskes (Pendidikan Jasmani dan Kesehatan) 2 (dua) orang, penjaga sekolah 3 (tiga) orang, guru BK (Bimbingan Konseling) 3 (tiga) orang, satpam (Satuan Pengamanan) 2 orang, petugas perpustakaan 1 (satu) orang, dan TU (Tata Usaha) 2 (dua) orang. Keadaan guru dan karyawan SD Birul Walidain Muhammadiyah ditinjau dari segi pendidikan sebagai berikut: lulusan S2 ada satu orang, lulusan S1 ada 37 orang, lulusan D3 ada 4 (empat) orang, lulusan D2 ada 3 (tiga) orang, SMA ada 6 (enam) orang, dan lulusan SD ada 1 (satu) orang.

Dalam peningkatan kinerja guru, maka kepala sekolah memiliki beberapa program tahunan untuk periode tahun pelajaran 2013/2014 sebagai berikut: pembinaan harian, dalam rangka peningkatan kinerja guru, maka kepala sekolah melakukan pembinaan dan kegiatan dalam bentuk setiap jam 07.00 WIB guru harus sudah masuk ruangan masjid, 10 menit kemudian membaca tilawah Al-quran

dan memberikan informasi-informasi penting yang sifatnya segera.

Pembinaan mingguan, dilakukan sebagai media untuk evaluasi mingguan, dengan bentuk kegiatan sebagai berikut: 1) rapat rutin atau pertemuan rutin antara Kepala Sekolah dengan guru dan karyawan. Dilakukan pada hari Jumat setelah sholat Jumat; dan 2) kajian atau ta'lim semua guru dan karyawan, dilakukan setiap hari Senin setelah anak-anak pulang sekolah. Kegiatan ini untuk media komunikasi dan juga sebagai pembentukan karakter guru.

Pembinaan bulanan, dilakukan setiap satu bulan sekali, setiap tanggal 10, bersamaan dengan penyerahan gaji/upah. Adapun gaji/upah yang diberikan dalam bentuk gaji pokok, tunjangan fungsional, tunjangan struktural, tunjangan transportasi, dan tunjangan suami atau istri.

Kegiatan triwulan, dilakukan setiap tiga bulan sekali atau pada saat jeda semester, dengan tujuan untuk melepaskan kejenuhan-kejenuhan dalam pembelajaran, karena dalam setengah semester selalu menghadapi siswa. Kepala Sekolah mengadakan refreshing atau penyegaran keprofesian, di mana Kepala Sekolah dan seluruh *steakholders* SD Birrul Walidain hadir di sekolah, dan menginap kurang lebih tiga hari untuk mengikuti berbagai *event* kegiatan sebagai berikut:

Siang hari, diberi pelatihan-pelatihan tentang keprofesian. Malam hari, diisi dengan kegiatan tilawah Al-Qur'an, *ta'lim muḥ āsabah*, dan *qiyāmul lail* bersama.

Kegiatan tahunan, bentuk kegiatan ini dilakukan satu tahun sekali dalam rangka untuk menjaga kebersamaan dan keharmonisan antara kepala sekolah dengan guru, antara guru dengan guru, antara guru dengan karyawan, dan sebagai media evaluasi tahunan. Bentuk kegiatan adalah *outbond*, Kepala Sekolah beserta *steakeholders* SD Birrul Walidain Muhammadiyah Sragen, pergi ke suatu tempat yang sudah ditentukan sebelumnya, menginap kurang lebih 2-3 hari atau disesuaikan dengan kebutuhan dan keadaan. Adapun rangkaian *event* kegiatan terdiri dari: (a) sarasehan Kepala Sekolah dengan guru dan karyawan. Guru dan karyawan diberi kesempatan untuk mengeluarkan segala aspirasinya yang berkaitan dengan kemajuan lembaga pendidikan yang ada; (b) sarasehan antara Kepala Sekolah, guru, dan karyawan dengan

Ketua Dikdasmen PDM Sragen; (c) pelatihan keprofesian; dan (d) evaluasi tahunan. Program ini sudah dilaksanakan oleh Kepala Sekolah SD Birrul Walidain Muhammadiyah Sragen.

Agar program pembelajaran berjalan efektif dan efisien, maka SD Birrul Walidain Muhammadiyah Sragen memberlakukan jam masuk guru pukul 07.00 WIB. Guru datang masuk masjid membaca tilawah Al-Qur'an bersama-sama, lalu dilanjutkan pembinaan atau penyampaian informasi-informasi yang sifatnya mendesak dan segera.

Siswa masuk sekolah pukul 07.15 WIB. Siswa datang lalu dibagi menjadi dua kelompok, kelompok pertama kelas 1, 2, dan 3 masuk masjid; kelompok kedua kelas 4, 5, dan 6 masuk aula sekolah. Siswa melakukan tilawah bersama dipimpin oleh seorang guru, dan guru yang lain mengawasi. Setelah selesai tilawah semua siswa dan guru menjalankan sholat dhuha bersama. Selesai sholat dhuha siswa masuk kelas dan diikuti oleh guru.

Sistem pembelajaran di SD Birrul Walidain Muhammadiyah Sragen adalah sistem pembelajaran *fullday*, sehingga guru selalu mendampingi siswa sejak masuk sampai pulang jam 14.00 WIB, sehingga tidak ada ruang guru secara spesifik.

Apabila guru tidak disiplin, misalnya terlambat datang di sekolah, maka Kepala Sekolah melakukan pembinaan dan teguran secara lisan, Guru ditoleransi keterlambatan, juga karyawan untuk melakukan keterlambatan tidak lebih dari 4x. Jika lebih, maka Kepala Sekolah akan melakukan pembinaan dan teguran dengan tahapan sebagai berikut: pertama, dalam bentuk teguran, kedua, dalam bentuk peringatan, ketiga, dalam bentuk pembinaan, keempat, mempertimbangkan, dan kelima, yaitu pemecatan.

Bentuk-bentuk pelanggaran yang lain meliputi: guru/karyawan berkelahi, guru merokok, guru minum-minuman keras di dalam sekolah atau pun di luar sekolah. Apabila ketiga pelanggaran tersebut diketahui dengan nyata maka tidak ada toleransi, Kepala Sekolah akan melakukan tindakan tegas dengan pemecatan.

Untuk mewujudkan tugas utama guru dengan baik diperlukan adanya pembinaan, penilaian dan pengembangan terhadap kinerja guru, karena guru memiliki fungsi dan peran penting dalam mencerdaskan kehidupan anak

bangsa. Oleh karena itu, Kepala Sekolah SD Birrul Walidain Muhammadiyah Sragen melakukan berbagai usaha berikut: pembinaan kepada guru setiap hari Jumat setelah siswa pulang sekolah, pengembangan guru dengan mengikuti pendidikan profesi guru yang sudah memenuhi syarat, kegiatan Kelompok Kerja Guru (KKG), mengikuti seminar dan *workshop* yang sesuai dengan bidangnya, memfasilitasi sarana pembelajaran yang terdiri dari alat-alat peraga dan perpustakaan, selalu diadakan supervisi perangkat KBM (Kegiatan Belajar Mengajar) setiap satu bulan sekali.

Kesejahteraan gaji/upah meliputi gaji pokok, tunjangan istri/suami, tunjangan anak, tunjangan kesehatan, tunjangan struktural, tunjangan transportasi, dan insentif. Setiap tiga bulan sekali diadakan pelatihan keprofesian. Satu tahun sekali diadakan *out bond*.

Prestasi yang telah dicapai, prestasi kelulusan, telah disebutkan di atas bahwa SD Birrul Walidain Muhammadiyah Sragen berdiri pada tahun 2004 sesuai Surat Keputusan (SK) Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sragen nomor: 421.1/2928/2004 tertanggal 29 Oktober 2004. Dengan demikian, sampai saat ini SD Birrul Walidain Muhammadiyah Sragen sudah berumur 10 tahun. Oleh karena itu, SD Birrul Walidain Muhammadiyah Sragen sudah memiliki alumni 4 (empat) angkatan kelulusan dengan perincian sebagai berikut: tahun 2011 meluluskan 15 siswa, semuanya melanjutkan pada jenjang pendidikan di atasnya; tahun 2012 meluluskan 44 siswa, tahun 2013 meluluskan 37 siswa, dan tahun 2014 meluluskan 72 siswa. Dengan demikian, SD Birrul Walidain Muhammadiyah Sragen sudah memiliki alumni 239 siswa.

Prestasi lomba tingkat SD, beberapa prestasi lomba tingkat SD (Sekolah Dasar) yang pernah dicapai adalah: juara 1 tingkat Kabupaten Sragen, lomba mata pelajaran Pendidikan Agama Islam (Mapel PAI), juara 1 lomba MIPA tingkat sekolah dasar yang diselenggarakan SMP Satu Negeri 1 Sragen, medali perak tingkat nasional lomba sains penyelenggara PT. KUAK..

Di samping piala dan kejuaraan yang telah dicapai selama ini, masih banyak lagi piala-piala kejuaraan yang telah dicapai SD Birrul Walidain Muhammadiyah Sragen yang tidak disebutkan karena terlalu banyaknya piala kejuaraan yang telah dicapai.

Berdasarkan deskripsi data yang sudah ditulis di atas, maka Kepala Sekolah SD Birrul Walidain Muhammadiyah Sragen telah melakukan berbagai usaha dalam memfungsikan dirinya sebagai motivator. Sebagaimana disebutkan dalam landasan teori, bahwa jenis-jenis motivasi antara lain motivasi positif dan motivasi negatif, kedua motivasi telah dilakukan oleh Kepala Sekolah SD Birrul Walidain Muhammadiyah Sragen dalam usaha memotivasi guru adalah: motivasi positif, motivasi ini dilakukan oleh Kepala Sekolah dengan berbagai bentuk sebagai berikut: motivasi harian, motivasi bulanan, motivasi triwulan, dan motivasi tahunan.

Motivasi negatif, SD Birrul Walidain Muhammadiyah Sragen memberlakukan jam masuk guru dan karyawan pukul 07.00 WIB. Apabila guru tidak disiplin, atau melakukan keterlambatan datang ke sekolah, maka Kepala Sekolah akan melakukan pembinaan dan teguran secara lisan. Sedangkan guru masih ditoleransi keterlambatannya sampai empat kali, apabila dia melakukan keterlambatan lebih dari empat kali, maka Kepala Sekolah akan melakukan pembinaan dan teguran sebagai berikut: a) terlambat pertama, Kepala Sekolah melakukan teguran; b) terlambat kedua, Kepala Sekolah melakukan peringatan; c) terlambat ketiga, kepala sekolah melakukan pembinaan; d) terlambat keempat, Kepala Sekolah melakukan konsolidasi dengan ketua Dikdasmen PDM dengan opsi mempertimbangkan; e) pemecatan.

Bentuk-bentuk pelanggaran yang lain adalah (a) apabila guru atau karyawan berkelahi; (b) guru atau karyawan merokok; (c) guru atau karyawan minum minuman keras, di dalam sekolah maupun di luar sekolah. Apabila ketiga itu dilakukan jelas-jelas diketahui, maka Kepala Sekolah akan tegas melakukan pemecatan.

Sebagaimana disebutkan dalam landasan teori, bahwa kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh organisasi, baik organisasi *provit oriented* maupun *non-provit oriented* yang dihasilkan selama waktu tertentu. Berpijak pada teori tersebut, hasil kinerja sekolah tahun pelajaran 2013/2014 SD Birrul Walidain Muhammadiyah Sragen sebagai berikut: tahun pelajaran 2013/2014 memiliki jumlah siswa 589 anak dengan perincian, (a) kelas I berjumlah 127 anak; (b) kelas II berjumlah 124 anak; (c) kelas III berjumlah 111 anak; (d) kelas IV berjumlah 75 anak; (e)

kelas V berjumlah 80 anak; dan (f) kelas VI berjumlah 72 anak.

Hasil nilai Ujian Sekolah Berstandar Nasional (USBN) tahun 2014 adalah sebagai berikut: (a) Bahasa Indonesia, nilai rata-ratanya 9,00; (b) Matematika, nilai rata-ratanya 8,24; dan (c) IPA, nilai rata-ratanya 7,27. Dari ketiga mata pelajaran tersebut nilai rata-ratanya 8,12.

Beberapa kejuaraan lomba siswa tingkat SD yang telah dicapai SD Birrul Walidain Muhammadiyah Sragen tahun 2013/2014 terdiri dari (a) juara I tingkat Kabupaten Sragen lomba mata pelajaran agama Islam; (b) juara I lomba MIPA tingkat SD yang diselenggarakan oleh SMP Negeri 1 Sragen; dan (c) medali perak tingkat nasional lomba sains yang diselenggarakan oleh PT. KUAK. Juara I lomba pelayanan perpustakaan tingkat Kabupaten Sragen.

Simpulan dan Saran

Berdasarkan analisis data yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa sebagai motivator Kepala Sekolah di SD Birrul Walidain Muhammadiyah Sragen, dalam meningkatkan kinerja melakukan sebagai berikut:

Motivasi positif, motivasi diberikan dalam bentuk: motivasi harian, motivasi mingguan, motivasi bulanan, motivasi triwulan, dan motivasi tahunan.

Motivasi negatif, dilakukan jika ada guru yang tidak disiplin dan melakukan keterlambatan datang di sekolah, dalam bentuk pembinaan dan teguran dengan cara lisan, dengan toleransi keterlambatan dalam satu bulan maksimal 4 kali. Apabila guru melakukan kesalahan lebih 4 kali, maka kepala sekolah akan melakukan pembinaan dan teguran sebagai berikut: pertama teguran, kedua peringatan, ketiga pembinaan, keempat mempertimbangkan, kelima pemecatan. Sedangkan untuk pelanggaran yang lain seperti guru dan karyawan berkelahi, merokok, minum minuman keras di luar maupun di dalam sekolah, maka tidak ada toleransi, Kepala Sekolah akan melakukan tindakan tegas dengan pemecatan.

Dari hasil penelitian ini, penulis memberi beberapa saran antara lain: bagi Kepala Sekolah, beberapa usaha dan prestasi yang telah dicapai merupakan awal dalam perjuangan untuk menjadikan SD Birrul Walidain Muhammadiyah Sragen satu-satunya

SD unggulan dan menjadikan pilihan utama orangtua atau masyarakat Sragen dalam menyekolahkan putra putrinya, sehingga Kepala Sekolah SD Birrul Walidain Muhammadiyah Sragen seyogyanya mempertahankan berbagai usaha yang sudah dilakukan; serta mempertahankan semua prestasi yang sudah dicapai, bahkan meningkatkan..

Kepala Sekolah sebaiknya dalam memotivasi dengan bentuk reward atau penghargaan pada guru yang berprestasi dalam bentuk uang atau peningkatan kualifikasi pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.

Bagi guru, guru merupakan alat dalam mencapai prestasi hasil pendidikan, maka guru seyogyanya selalu memiliki pribadi aktif dalam perubahan-perubahan pendidikan, serta selalu termotivasi untuk menggerakkan siswa-siswinya untuk selalu memiliki semangat dalam belajar, sehingga prestasi SD Birrul Walidain Muhammadiyah Sragen dari tahun ke tahun prestasinya selalu meningkat, menjadi sekolah yang pertama dan utama di Kabupaten Sragen.

Bagi Pembaca dan Peneliti Lain

Bagi pembaca dan peneliti lain, yang ingin meneliti tentang fungsi Kepala Sekolah sebagai motivator untuk meningkatkan kinerja guru, hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk mengembangkan masalah yang lebih luas pada subjek yang lebih luas pula.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi dan Syukran Nafis. 2011. *Manajemen Pendidikan Islam*. Yogyakarta: Laks Bang Presindo.
- Amrozi, Shoni Rohmatulloh. 2012. *The Power of Rasulullah, S. Leasdership*. Yogyakarta: Sabili.
- Asmani, Jamal Ma'mur. 2012. *Tips Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Yogyakarta: Diva Press.
- Fahmi, Irham. 2012. *Manajemen Kepemimpinan*. Bandung: Alfabeta.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2009. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta: Reneka Cipta.
- Ginnett, Hughesdan Curphy. 2012. *Leadership*. Jakarta: Salemba Humanika.

- Hadi, Amirul dan Haryono. 1998. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Handoko, Martin. 1992. *Motivasi Daya Penggerak Tingkah Laku*. Yogyakarta: Kanisius.
- Herdiansyah, Haris. 2010. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Hikmat. 2009. *Manajemen Pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Husnan, Suad. 1995. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Badan Penerbit fakultas Ekonomi (BPFE) UGM.
- Jauhary, Haziq. 2008. *Membangun Motivasi*. Semarang: CV Ghyyas Putra.
- Marno dan Triyo Supriyatno. 2008. *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Marzuki. 1995. *Metodologi Riset*. Yogyakarta: Badan penerbit Fakultas Ekonomi (BPFE) UII.
- Moleong, Lexy J. 2012. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nurjamal, Daeng & Warta Sumirat & Riadi Darwis. 2011. *Terampil Berbahasa*. Bandung: Alfabeta.
- Projo, Sukanto Reksohadi. 1987. *Organisasi Perusahaan*. Yogyakarta: Badan Penerbit Fakultas Ekonomi (BPFE) UGM.
- Purwanto, Ngilim. 2009. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa Departemen Pendidikan Nasional Republik Indonesia. 2013. *Pedoman Umum Ejaan Bahasa Indonesia Yang Disempurnakan Dan Pembentukan Istilah*. Jakarta: Yrama Widya.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Kiat Memimpin dalam Abad 21*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal dan Dedy Mulyana. 2012. *Kepemimpinan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Wali Pres.
- Riyanto, Yatim. 2010. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Surabaya: SIC.
- Rohiat. 2010. *Manajemen Sekolah*. Bandung: PT Rafika Aditama.
- Sagala, Saiful. 2009. *Manajemen Strategik dalam peningkatan mutu pendidikan*. Bandung: Alfa Beta.
- Sudjana. 2010. *Manajemen Program Pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Suryadi. 2009. *Manajemen Mutu Berbasis Sekolah*. Bandung: PT Sarana Panca Karya Nusa.
- Tafsir, Ahmad. 2012. *Ilmu Pendidikan Islam*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Tim MKDK. 2011. *Manajemen Pendidikan*. Surakarta: FKIP Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa. 1994. *Kamus Bahasa Indonesia*. Bandung: Balai Pustaka.
- Tim Penyusun. 2013. *Majalah Derap Guru Jawa Tengah*. Semarang: Lantai Media Semarang, Januari.
- Uno, Hamzah B. 2008. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Wardani, I.G.A.K. dkk. 2009. *Teknik Menulis Karya Ilmiah*. Jakarta: Universitas Terbuka.