

STRATEGI MOTIVASI KEPEMIMPINAN DI SDN 3 KAWO, KECAMATAN PUJUT, LOMBOK TENGAH

Oleh

¹Agus Argawan Budi

¹ Mahasiswa Pascasarjana MPI UIN Mataram

agusargawanbudi1970@gmail.com

Abstract

This article discusses motivational leadership that is critical to organizational development and progress. Leaders who have a charismatic attitude, are able to provide inspiration, provide motivation and attention to team members, and stimulate all components to make changes in order to achieve organizational goals. The research method used is literature review method with descriptive research type. Research results: strategies to play a motivational leadership role in SDN 3 Kawo can be done by scheduling activities to provide motivation to students and taking a behavioral approach to teachers and/or employees at any time and opportunity. In conclusion that the quality of public service is highly determined by the quality of leadership knowledge, a leader must learn and understand the concepts of leadership, motivation and behavior that can be a reference material for the study and research of leadership behavior, as well as the development of the ideal motivational leadership paradigm.

Keywords: Leadership, Motivation, Organizational Goals

Abstrak

Artikel ini membahas tentang kepemimpinan motivasi yang sangat menentukan pengembangan dan kemajuan sebuah organisasi. Pemimpin yang memiliki sikap karismatik, mampu memberikan inspirasi, memberikan motivasi dan perhatian kepada anggota tim, dan merangsang semua komponen melakukan perubahan guna mencapai tujuan organisasi. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kajian pustaka dengan jenis penelitian deskriptif. Hasil kajian bahwa: Kepemimpinan motivasi adalah kekuatan dinamis seorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain agar rela berubah menuju suatu tatanan kehidupan yang lebih baik, mengubah potensi menjadi kenyataan untuk mencapai tujuan organisasi. Strategi untuk menjalankan peran kepemimpinan motivasi pada institusi sekolah, dapat dilakukan dengan menjadwalkan kegiatan pemberian motivasi kepada siswa dan melakukan pendekatan perilaku kepada guru dan/atau karyawan pada setiap waktu dan kesempatan.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Motivasi, Tujuan Organisasi

PENDAHULUAN

Kepemimpinan hidup sepanjang masa dalam diri kehidupan manusia. Dalam diri manusia mengalami perubahan yang harus dipimpin oleh dirinya dan dapat memimpin orang lain. Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang dapat memotivasi orang lain dan dapat dimotivasi oleh orang lain, dalam kehidupan bernegara, pemerintahan dan masyarakat. Jhon Adair dalam Pasolog (2010) mengatakan bahwa kepemimpinan dan motivasi ibarat saudara kandung laki-laki dan perempuan. Sulit dibayangkan kalau seorang pemimpin yang tidak memotivasi orang lain atau bawahannya.

Hasil penelitian Sartono (2004) bahwa motivasi pegawai sangat rendah disebabkan oleh pimpinan yang kurang melakukan motivasi yang efektif terhadap bawahan. Maka program kepemimpinan yang memotivasi bawahan itu penting untuk direncanakan dan dikembangkan secara jelas. Sehingga sumber daya manusia yang ada di dalamnya menjadi paham apa yang dapat dilakukan untuk saling memberikan motivasi, serta dihargai oleh pimpinan. Dalam hal memotivasi tersebut, pemimpin organisasi perlu menerapkan kepemimpinan situasional sesuai dengan situasi dan kondisi orang yang dipimpin. Pada konteks ini, proses kepemimpinan memerlukan peran tiga elemen yaitu pemimpin, pengikut, dan lingkungan situasional. Gaya kepemimpinan ditentukan oleh karakteristik pengikutnya dan lingkungannya. Hal ini dikenal dengan pendekatan situasional (*contingency approach*) (Santoso, 2019).

Gaya kepemimpinan situasional dapat dilakukan untuk meningkatkan motivasi bawahan sesuai dengan tingkat kematangan masing-masing individu yang dipimpin. Atau

kata lain diberikan sentuhan motivasi sesuai dengan karakter individu itu sendiri. Peran kepemimpinan dalam memotivasi ini hendaknya seorang pemimpin itu benar-benar memahami karakter bawahan yang berbeda-beda, baik dari segi kemampuan, pengetahuan, kematangan, kedewasaan, perilaku dan lain sebagainya. Dengan demikian perlakuan atau pendekatan untuk kegiatan memotivasi tersebut perlu dilakukan dengan cara yang berbeda. Itulah seni kepemimpinan yang wajib untuk dipelajari oleh seorang pemimpin.

Permasalahan kepemimpinan kepala sekolah di SDN 3 Kawo semenjak kepala sekolah yang lama purna bakti, selanjutnya diisi oleh Kepala Sekolah yang baru didapatkan fakta bahwa manajemen sekolah dan proses pembelajaran mengalami kemunduran. Hal ini diungkapkan oleh salah satu pengawas pendidikan UPT Dikdas Kecamatan Pujut bahwa Kepala SDN 3 Kawo lemah di bidang manajerial dan supervisi. Sementara para calon kepala sekolah yang telah lulus tes kepala sekolah merasa enggan ditempatkan di SDN 3 Kawo karena perilaku dari beberapa guru yang suka mengkritisi dan mencari-cari kesalahan kepala sekolah. Berdasarkan hal tersebut, perilaku guru penting untuk menjadi perhatian bagi kepala sekolah melalui kepemimpinan motivasi. Oleh karena itu dalam artikel ini mengkaji kepemimpinan motivasi di SDN 3 Kawo Kecamatan Pujut.

METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode studi kepustakaan atau penelitian kepustakaan (*library research*) yakni penelitian yang dilakukan melalui mengumpulkan data yang bersifat

kepuustakaan atau bahan-bahan pustaka yang relevan, antara lain: buku teks, jurnal ilmiah, refrensi statistik, hasil-hasil penelitian dalam bentuk skripsi, tesis, desertasi, dan internet, serta sumber-sumber lainnya yang relevan. Dilihat dari sifatnya, maka penelitian ini termasuk penelitian deskriptif yang berfokus pada penjelasan sistematis tentang fakta yang diperoleh saat penelitian dilakukan (Nashudin, 2020).

STRATEGI KEPEMIMPINAN MOTIVASI DI SDN 3 KAWO

Kepemimpinan dipandang sangat penting karena dua hal: pertama, adanya kenyataan bahwa penggantian pemimpin seringkali mengubah kinerja suatu unit, instansi atau organisasi; kedua, hasil penelitian yang menunjukkan bahwa salah satu faktor internal yang mempengaruhi keberhasilan organisasi adalah kepemimpinan, mencakup proses kepemimpinan pada setiap jenjang organisasi, kompetensi dan tindakan pemimpin yang bersangkutan (Yukl, 1989). Dalam hal mempengaruhi karyawan, pemimpin melakukan berbagai gaya sehingga karyawan mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya. Siagian (2003) gaya kepemimpinan itu terdiri atas lima tipe, yaitu tipe otokratik, paternalistik, kharismatik, laissez faire, dan demokratik. Kepemimpinan motivasi itu termasuk dalam tipe kepemimpinan yang demokratik.

Siagian (2004) mengartikan motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota dalam organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggara-

berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Di sekolah aktivitas belajar siswa banyak tergantung kepada motivasi yang dimiliki oleh siswa sebagai anak didik. Sardiman (2001) mengartikan motivasi sebagai serangkaian usaha untuk menyediakan kondisi-kondisi tertentu sehingga seseorang itu mau melakukan sesuatu, dan bila ia tidak suka, maka akan berusaha untuk meniadakan atau menggalakkan perasaan tidak suka itu. Djamarah (1994) mengartikan motivasi merupakan perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya *felling* dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan.

Pendapat dari beberapa ahli di atas, nampaknya mempunyai inti yang sama bahwa motivasi adalah suatu pendorong yang mengubah energi dalam diri seseorang ke dalam bentuk suatu aktivitas nyata untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi dalam hal ini dapat menciptakan suatu usaha untuk menjalankan suatu fungsi dari tujuan organisasi melalui kegiatan-kegiatan yang dilakukan secara individual maupun secara kelompok. Dalam hal ini tidak diperhitungkan apakah aktivitas itu dilakukan untuk memenuhi tujuan dari suatu organisasi atau menjalankan rencana atau program kerja atau tujuan dari organisasi tersebut. Suatu dorongan dapat berasal dari dalam dirinya sendiri yang berupa kesadaran diri untuk bekerja lebih baik atau memberikan yang terbaik bagi kelompok dengan berbagai macam alasan yang baik dan luhur.

Akhirnya dapat disimpulkan pengertian kepemimpinan motivasi adalah kekuatan

dinamis seorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain agar rela berubah menuju suatu tatanan kehidupan yang lebih baik untuk mencapai tujuan organisasi, bangsa dan negara. Ideologi Indonesia mengharuskan Negara menjamin keadaan hajat hidup orang banyak (Bakri dan Rahman, 2018). Pemimpin negara harus dapat menjamin semua kebutuhan rakyatnya terpenuhi dan dapat mengubah potensi menjadi kenyataan. Dalam proses mengubah potensi bawahan, seorang pemimpin dituntut untuk menjalankan banyak fungsi dan peran kepemimpinan.

Organisasi pendidikan dapat difasilitasi jika ada peran pemimpin yang mampu memberikan yang terbaik bagi organisasi dan mendorong semua personalia untuk selalu bekerja lebih baik. Pemimpin yang baik akan selalu memberikan inspirasi, motivasi, dan dorongan untuk selalu berpikir inovatif dan kreatif, serta memberikan perhatian kepada karyawan, akan memudahkan karyawan untuk selalu belajar dan akan meningkatkan kinerja karyawan (Ambarwati, dkk, 2020). Hadiah dan insentif yang diberikan oleh pimpinan dapat mempengaruhi perilaku serta kinerja organisasi.

Kinerja organisasi merupakan gambaran mengenai hasil kerja organisasi dalam mencapai tujuannya yang tentu saja akan dipengaruhi oleh sumber daya yang dimiliki oleh organisasi tersebut. Sumber daya yang dimaksud dapat berupa fisik seperti sumber daya manusia maupun nonfisik seperti peraturan, informasi, dan kebijakan, maka untuk lebih memahami mengenai faktor-faktor yang mampu mempengaruhi sebuah kinerja organisasi. Konsep kinerja organisasi juga menggambarkan bahwa setiap organisasi publik memberikan pelayanan

kepada masyarakat dan dapat dilakukan pengukuran kinerjanya dengan menggunakan indikator-indikator kinerja yang ada untuk melihat apakah organisasi tersebut sudah melaksanakan tugasnya dengan baik dan untuk mengetahui tujuannya sudah tercapai atau belum.

Kepemimpinan adalah fungsi penting dari manajemen yang membantu memaksimalkan efisiensi dan untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan yang efektif sangat diperlukan untuk hasil kerja tim yang produktif dan efisien. Ada beberapa gaya kepemimpinan yang fungsinya relatif umum, yang diambil dalam laman studyandexam.com (2020) adalah: a) pembuat kebijakan, b) pengorganisasian, c) perencanaan dan Strategi, d) mobilisasi, e) motivasi, f) mengontrol hubungan internal-arbitrase dan mediasi, g) role model, h) fasilitasi.

Seorang pemimpin cenderung memiliki pengaruh besar untuk mempengaruhi pikiran dan motivasi orang. Pemimpin memiliki kapasitas untuk memikat optimisme dan kepercayaan pada pengikut dan menuntun mereka pada upaya konstruktif. Siagian (2003) menjelaskan peranan pemimpin atau kepemimpinan dalam organisasi atau perusahaan ada tiga bentuk yaitu peranan yang bersifat interpersonal, peranan yang bersifat informasional, dan peran pengambilan keputusan. Peranan yang bersifat interpersonal dalam organisasi adalah bahwa seorang pemimpin dalam perusahaan atau organisasi merupakan simbol akan keberadaan organisasi, seorang pemimpin bertanggung jawab untuk memotivasi dan memberikan arahan kepada bawahan, dan seorang pemimpin mempunyai peran sebagai penghubung. Peranan yang

bersifat informasional mengandung arti bahwa seorang pemimpin dalam organisasi mempunyai peran sebagai pemberi, penerima dan penganalisa informasi. Sedangkan peran pemimpin dalam pengambilan keputusan mempunyai arti bahwa pemimpin mempunyai peran sebagai penentu kebijakan yang akan diambil berupa strategi-strategi bisnis yang mampu untuk mengembangkan inovasi, mengambil peluang atau kesempatan dan bernegosiasi dan menjalankan usaha dengan konsisten.

Dari perspektif sifat kepemimpinan, maka seorang pemimpin perlu memahami berbagai sifat yang akan sangat bermanfaat dalam memperlakukan para bawahannya. Relevansi langsung dari pemahaman demikian adalah dengan penempatan para bawahan. Penempatan yang tepat merupakan akibat penggabungan yang benar dari bakat, kemampuan dan kepribadian. Misalnya, kiranya tidak tepat menempatkan seorang pemalu dalam suatu kedudukan yang mengharuskannya sering berhadapan dengan orang dari luar organisasi, seperti Humas, walaupun kemampuannya menguasai teori komunikasi dengan tingkat intelegensia yang tinggi. Kemungkinan yang paling tepat bagi orang tersebut adalah pada bagian penelitian dan pengembangan atau pada posisi lain yang tidak mengharuskannya berhadapan dengan banyak orang, terutama di luar organisasi.

Keperibadian merupakan suatu konsep yang dinamik yang berusaha menjelaskan pertumbuhan dan perkembangan keseluruhan sistem psikologis seseorang. Dengan demikian, definisi kepribadian adalah “organisasi yang dinamik dari keseluruhan sistem psikofisikal yang terdapat dalam diri seseorang yang menentukan kekhasan sifatnya dalam melakukan

penyesuaian terhadap lingkungannya”. Secara sederhana, kepribadian pemimpin adalah keseluruhan cara yang digunakan oleh pemimpin dalam beraksi dan berinteraksi dengan orang-orang yang dipimpinya.

Keperibadian seseorang dipengaruhi oleh paling sedikit tiga faktor, yaitu keturunan, lingkungan dan situasi. Karakteristik yang bersifat keturunan yang dibawa sejak lahir adalah penampilan fisik, bentuk wajah, jenis kelamin, komposisi otot, tingkat stamina dan ritme biologis seseorang. Pada umumnya karakteristik yang dibawa sejak lahir itu tidak dapat diubah. Lingkungan pun turut berperan, antara lain norma-norma sosial dimana seseorang dibesarkan, norma-norma hidup yang dianut dalam keluarga, sifat-sifat teman bergaul, kondisi lingkungan dan pengalaman. Situasi juga turut berpengaruh membentuk kepribadian karena keberhasilan seseorang tidak jarang ditentukan oleh kemampuannya untuk melakukan adaptasi terhadap situasi tertentu. Karena itulah sering dikatakan bahwa tidak ada seorang pun yang benar-benar konsisten dalam beraksi dan berinteraksi dengan orang-orang lain.

Dalam kegiatan belajar mengajar peranan motivasi baik motivasi intrinsik maupun motivasi ekstrinsik diperlukan untuk mendorong siswa agar tekun melakukan aktivitas belajar. Motivasi ekstrinsik sangat diperlukan bila ada di antara siswa yang kurang berminat mengikuti pelajaran dalam jangka waktu tertentu. Peranan motivasi ekstrinsik cukup besar untuk membimbing siswa dalam belajar. Hal ini perlu disadari guru. Untuk itu seorang guru biasanya memanfaatkan motivasi ekstrinsik untuk membangkitkan minat siswa agar lebih bergairah belajar, mesti terkadang tidak tepat. Seperti yang dinyatakan oleh Soemanto

(1998) bahwa guru-guru sangat menyadari pentingnya motivasi di dalam membimbing belajar murid. Berbagai macam teknik misalnya kenaikan pangkat, penghargaan, peranan-peranan kehormatan, piagam-piagam prestasi, pujian, dan celaan telah dipergunakan untuk mendorong murid-murid agar mau belajar. Ada kalanya, guru-guru mempergunakan teknik-teknik tersebut secara tidak tepat.

Kesalahan dalam memberikan motivasi ekstrinsik seperti yang telah dinyatakan oleh Semanto di atas akan berakibat merugikan prestasi belajar siswa dalam kondisi tertentu. Interaksi belajar mengajar menjadi kurang harmonis. Tujuan pendidikan dan pengajaran pun tidak akan tercapai dalam waktu yang relatif singkat, sesuai dengan target yang telah dirumuskan. Oleh karena itu, pemahaman mengenai kondisi kejiwaan/psikologis siswa sangat diperlukan guna mengetahui gejala apa yang sedang dihadapi siswa sehingga gairah belajarnya menurun.

Arep dan Tanjung (2003) menyatakan motivasi adalah *self concept realization*, yaitu merealisasikan konsep dirinya. *Self concept realization* bermakna bahwa seseorang akan termotivasi jika: (1) ia hidup dalam suatu cara yang sesuai, (2) diperlakukan sesuai dengan tingkatan yang lebih ia sukai, dan (3) dihargai dengan cara yang mencerminkan penghargaan seseorang atas kemampuannya. Jadi menurut uraian tersebut ada tiga hal yang harus diperhatikan untuk memotivasi seseorang, yaitu: peran, perlakuan, dan penghargaan. Adapun bentuk-bentuk atau cara-cara untuk menumbuhkan motivasi dalam kegiatan belajar siswa di sekolah menurut Sardiman (2001) adalah: a) memberi angka: b) hadiah: c)

saingan/kompetisi: d) *ego-involvement*: e) memberi ulangan: f) mengetahui hasil: g) pujian: h) hukuman: i) hasrat untuk belajar: j) minat: k) tujuan yang diakui.

Di samping bentuk-bentuk motivasi sebagaimana diuraikan di atas, sudah barang tentu masih banyak bentuk dan cara yang bisa dimanfaatkan. Namun yang terpenting bagi para guru adalah bagaimana guru-guru dapat mengembangkan dan mengarahkan bermacam-macam motivasi yang ada agar dapat melahirkan hasil belajar yang bermakna. Perkataan bermakna disini adalah kebutuhan yang sangat berarti bagi hidupnya di masa-masa yang akan datang. Jadi, hasil belajar siswa yang diharapkan merupakan hasil belajar yang sangat berarti bagi kehidupannya di masa-masa yang akan datang. Rowi (2020) menjelaskan kepemimpinan pengajaran tidak hanya terjadi di kelas saja dan mengenai guru-guru, melainkan juga tetapi terjadi pada setiap tempat proses belajar mengajar berlangsung yang dapat mengenai personalia sekolah yang lain yang bertugas mempersiapkan sarana prasarana dan tempat berlangsungnya proses belajar mengajar.

Seiring perubahan yang terus berkembang dalam kehidupan manusia, baik sebagai pemimpin keluarga dan masyarakat, maupun organisasi pemerintahan negara termasuk pada institusi pendidikan, menuntut para pemimpin untuk menganalisis strategi pengambilan keputusan yang sehat, berkemampuan, berkekuatan hukum dan berkeadilan (Suradinata, 2016).

Kepemimpinan adalah kekuatan dinamis yang penting dalam memotivasi dan mengordinasikan organisasi serta pengambilan keputusan melalui suatu proses untuk mempengaruhi orang lain, baik dalam

organisasi maupun di luar organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan dalam suatu situasi dan kondisi tertentu. Pemimpin pada hakekatnya adalah seseorang yang mempengaruhi perilaku orang lain di dalam kerjanya dengan menggunakan kekuasaan. Kekuasaan adalah kemampuan untuk mengarahkan dan mem-pengaruhi bawahan sehubungan dengan tugas-tugas yang harus dilaksanakannya. (Mastuhi dan Lutfiyani, 2020).

Pada institusi pendidikan (sekolah), peran kepemimpinan dilakukan oleh kepala sekolah. Untuk meningkatkan mutu seluruh kegiatan pendidikan di institusi sekolah, sangat dominan ditentukan oleh mutu kepemimpinan kepala sekolah. DuBrin (2005) menjelaskan bahwa kepemimpinan motivasi itu adalah upaya dalam mem-pengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai.

Tugas kepala sekolah sebagai motivator meliputi tiga hal yaitu: Pertama, kemampuan mengatur lingkungan kerja, seperti mengatur ruang kepala sekolah, ruang TU, ruang kelas, lab, BK, OSIS, perpustakaan, UKS, dan sebagainya; Kedua, kemampuan

mengatur suasana kerja, seperti menciptakan hubungan kerja sesama guru/staf/karyawan yang harmonis, serta mampu menciptakan rasa aman di sekolah; Ketiga, kemampuan menetapkan prinsip penghargaan dan hukuman (*reward and punishment*) termasuk di dalamnya mampu mengembangkan motivasi eksternal dan internal bagi warga sekolah. (Mastuhi dan Lutfiyani, 2020).

Dalam hal kemampuan menciptakan rasa aman di sekolah, kepala sekolah harus dapat mengambil keputusan yang tepat dalam rangka menciptakan keamanan jiwa personalia sekolah pada saat pandemic Covid-19. Salah satunya upaya kepala sekolah dalam menjalankan kepemimpinan motivasi adalah menyerukan kepada seluruh komponen sekolah yaitu guru, pegawai dan peserta didik untuk bekerja, belajar, dan beribadah dari rumah (Work from Home/WFH). Hal ini sesuai dengan anjuran WHO kepada seluruh bangsa untuk menerapkan skema bekerja dari rumah, menggunakan masker saat keluar rumah, membatasi diri untuk bepergian keluar rumah, gerakan mencuci tangan, menjaga jarak antar sesama, bahkan dengan mengambil tindakan *selfisolation* atau isolasi individu (Rahman dan Utama, (2020).

Sebagai Motivator kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan serta bagi para siswa. Salah satunya menjadualkan kegiatan pemberian motivasi bagi siswa sebagai berikut.

Tabel 1: Jadwal Pemberian Motivasi bagi Siswa SDN 3 Kawo

No	Pemberian Motivasi	Perilaku yang diberikan Motivasi	Bentuk Motivasi	Tempat dan Waktu Pemberian
1	Motivasi I	Siswa yang absensinya paling sedikit	Pujian dan hadiah	Upacara bendera
2	Motivasi II	Siswa yang absensinya paling banyak	Teguran	Ruang guru
3	Motivasi III	Siswa yang pakaiannya paling rapi	Pujian dan hadiah	Upacara bendera
4	Motivasi IV	Siswa yang pakaiannya paling acak-acakan	Teguran	Ruang guru
5	Motivasi V	Siswa paling sering datang paling awal	Pujian dan hadiah	Upacara bendera
6	Motivasi VI	Siswa paling sering datang terlambat	Teguran	Ruang guru
7	Motivasi VII	Siswa yang cara membuat catatan, meringkas, dan menandai buku paling bagus	Pujian dan hadiah	Upacara bendera dan ruang kelas VI
8	Motivasi VIII	Siswa yang paling aktif mengerjakan latihan-latihan soal di kelas	Pujian dan hadiah	Ruang kelas VI
9	Motivasi IX	Siswa yang paling cepat dan tepat mengerjakan tugas	Pujian dan hadiah	Ruang kelas VI
10	Dst ...			

Sumber: SDN 3 Kawo yang diobservasi

Bagi siswa, motivasi dapat dibedakan kedalam dua macam, yaitu motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik dalam belajar adalah seluruh dorongan yang berasal dari dalam diri siswa sendiri yang dapat mendorongnya dalam belajar. Motivasi ekstrinsik adalah seluruh dorongan yang berasal dari luar siswa yang dapat mendorongnya dalam mempelajari mata pelajaran di sekolah. Sebagai seorang motivator, maka tugas kepala sekolah untuk berupaya agar motivasi belajar siswa dapat terus stabil atau bahkan ditingkatkan (Mastuhi dan Lutfiyani, 2020).

Sedangkan pembinaan motivasi kepada guru/karyawan pada umumnya dilakukan dengan membangun dialog bersama dan perilaku organisasi yang menjunjung tinggi transparansi dan keterbukaan. Pemimpin yang sukses tahu perilaku mana yang paling tepat pada waktu tertentu. Mereka membentuk perilaku mereka setelah analisis yang cermat tentang diri, bawahan, organisasi, dan faktor lingkungan mereka.

Dengan pendekatan perilaku ini, maka umumnya pemimpin melakukan empat gaya kepemimpinan berikut:

- a. **Memberitahu:** Manajer mengidentifikasi masalah, memilih keputusan, dan

mengumumkan hal ini kepada bawahan. Bawahan bukanlah pihak dalam proses pengambilan keputusan dan manajer mengharapkan mereka untuk melaksanakan keputusannya sesegera mungkin.

- b. **Menjual:** Keputusan dipilih oleh manajer saja tetapi dia memahami bahwa akan ada sejumlah perlawanan dari mereka yang dihadapkan dengan keputusan dan karena itu melakukan upaya untuk membujuk mereka untuk menerimanya.
- c. **Konsultasi:** Meskipun masalahnya diidentifikasi oleh manajer, dia tidak mengambil keputusan akhir. Masalahnya disajikan kepada bawahan dan solusinya disarankan oleh bawahan.
- d. **Gabungan:** Manajer menentukan batas di mana keputusan dapat diambil oleh bawahan dan kemudian membuat keputusan akhir bersama dengan bawahan

Pada saat ada perilaku guru yang menyimpang dari visi bersama, kepala sekolah melakukan penguatan-penguatan, mencari akar permasalahannya dan solusi terbaik secara bersama agar guru tersebut tetap merasa nyaman dan tenang dalam melaksanakan tugasnya. Dengan demikian, kinerjanya tidak terganggu. Cara pemberian motivasi yang akan dilakukan kepada guru adalah sebagai berikut:

- a. Jika motivasi itu berupa penguatan negatif misalnya ingin memberikan teguran atau peringatan kepada guru maka sebaiknya guru itu dipanggil ke ruang kepala sekolah untuk diberikan teguran atas kesalahan yang dilakukan.
- b. Jika motivasi yang diberikan itu bersifat penguatan positif maka pemberiannya dilakukan pada waktu rapat, upacara

bendera, atau pada acara-acara tertentu yang resmi, di ruang kelas dan lain-lain.

- c. Jika peredaman maka siswa itu dipanggil ke ruang guru atau ke ruang khusus, atau ke tempat-tempat lain untuk diberikan pemecahan masalah dengan jalan mencari akar permasalahannya terlebih dahulu baru diberikan peredaman atau solusi terbaik agar siswa tersebut tetap merasa nyaman dan tenang dalam belajarnya. Dengan demikian, aktivitas belajarnya tidak terganggu.

Berdasarkan pada analisis di atas, didapatkan temuan penelitian bahwa Strategi untuk menjalankan peran kepemimpinan motivasi pada SDN 3 Kawo dapat dilakukan dengan menjadwalkan kegiatan pemberian motivasi kepada siswa dan melakukan pendekatan perilaku kepada guru/karyawan.

KESIMPULAN

Kepemimpinan adalah fungsi penting dari manajemen yang membantu memaksimalkan efisiensi untuk mencapai tujuan organisasi. Fungsi kepemimpinan tersebut antara lain: membuat kebijakan, pengorganisasian, perencanaan dan strategi, mobilisasi, motivasi, mediasi, role model, dan fasilitasi. Mengingat kualitas pelayanan publik sangat ditentukan oleh kualitas pengetahuan kepemimpinan, maka sudah seyogyanya seorang pemimpin wajib mempelajari dan memahami konsep-konsep kepemimpinan, motivasi dan perilaku yang dapat menjadi bahan rujukan bagi kajian dan riset perilaku kepemimpinan, serta pengembangan paradigma kepemimpinan motivasi yang ideal. Guru yang diangkat menjadi kepala sekolah harus menguasai kompetensi managerial dan supervise serta memenuhi persyaratan-persyaratan yang

telah diatur dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 Tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah.

REFRENSI

- Ambarwati, T., Fitriasari, F., Arifiani, R.S., (2020). Learning Organization Leadership Innovation (LOLI) and Employee Performance in Creative Industries. *JMB: Jurnal Manajemen Bisnis*, 10 (1), 79-89
- Arep, I., Tanjung, H., (2003). *Manajemen Motivasi*. Jakarta: Gramedia Widayarsana Indonesia.
- Bakri, R., Rahman, A., (2018). Bencana Asap Di Indonesia: Dampak dan Tantangan Koordinasi Antar Birokrasi dan Komunikasi Politik Antar Negara Indonesia-Malaysia. *JIPSK: Jurnal Ilmu Pemerintahan Suara Khatulistiwa*, 3(2), 164-184
- Djamarah, B.S., (1994). *Prestasi Belajar dan Kompetensi Guru*. Surabaya: Usaha Nasional.
- Mastuhi dan Lutfiyani, (2020). Peran Kepemimpinan dan Motivasi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Menata* 3(2), 42-52
- Nashuddin, (2020). Aktualisasi Nilai-Nilai Pendidikan Islam dalam Merevitalisasi Pemahaman Moderasi pada Lembaga Pendidikan di Indonesia (Analisis Praksis dan Kebijakan). *Chehemata: Jurnal Pascasarjana IAIN Mataram*, 9(1), 33-53
- Pasolong, Harbani, (2010). *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung: Alfabeta
- Rahman, A., Utama, L.S., (2020). Kebijakan Pemerintah Dalam Pengendalian Covid-19 di Provinsi Nusa Tenggara Barat. *JIPSK: Jurnal Ilmu Pemerintahan Suara Khatulistiwa*, 5(2), 48-71
- Rowi, S., (2020). Analisis Kepemimpinan di Institusi sekolah. *JIPSK: Jurnal Ilmu Pemerintahan Suara Khatulistiwa*, 5(2), 23-33
- Santoso, C.B., (2019). Exploration of Asia Leadership Theory: Looking for an Asian Role in The Field of Leadership Theory. *Journal of Leadership in Organizations*, 1 (1), 67-78
- Sardiman, (2001). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Siagian, S.P., (2003). *Teori dan Praktik Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Soemanto, W., (1998). *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Suradinata, E., (2016). *Analisis Kepemimpinan: Strategi Pengambilan Keputusan*. Jatinangor: Alqaprint.
- Suryani, L., Somantri, M., and Kartiwi, A.P., (2020). The Principal's Leadership and its Effect on the Teacher's Teaching Performance. *Journal of Educational Management and Leadership*, 1(2), 68-71
- Studyandex.com, (2019). <https://www.studyandex.com/leadership-function.html> [Diakses 19/11/2020]
- Yulk, G., (1998). *Leadership in Organization*. Edisi Bahasa Indonesia. Alih bahasa: Yusuf Udaya. Jakarta: Prenhallindo

