

MOTIVATOR LEADERSHIP DAN MOTIVASI KERJA DALAM PENGEMBANGAN KURIKULUM SEKOLAH

Oleh :
Trisnowati Josiah

ABSTRAK

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama. Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Motivasi internal dan eksternal merupakan kekuatan/ dorongan psikologis bagi seseorang untuk berbuat serta mengarahkan seseorang mencapai tujuannya. Oleh karena itu, motivasi dapat mempengaruhi kreativitas dan prestasi seseorang, termasuk guru dalam meningkatkan profesionalismenya secara optimal. Tulisan ini secara khusus membahas bagaimana pemimpin yang memotivasi serta motivasi kerja yang dapat mendorong pendidik menjadi lebih kreatif dalam meningkatkan kualitas proses belajar membelajarkan. Kajian ini juga memperhatikan peranan pendidik sebagai motivator terhadap orang lain dalam melakukan inovasi di lingkungannya, khususnya dalam pengembangan kurikulum sekolah.

Key Words: Motivator Leadership, Motivasi kerja, Pengembangan Kurikulum

PENDAHULUAN

Masyarakat abad 21 adalah masyarakat terbuka dan mega-kompetitif. Karena itu pelaksana pendidikan dituntut juga untuk menjadi manusia unggul dan dapat menghasilkan karya-karya *excellence*. Pendidikan Nasional bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga Negara yang demokratis, serta bertanggungjawab. Dalam rangka peningkatan mutu pendidikan pemerintah menetapkan delapan standar nasional pendidikan, yaitu standar isi, standar proses, standar

kompetensi lulusan, standar pendidik dan tenaga kependidikan, standar sarana dan prasarana, standar pengelolaan, standar pembiayaan dan standar penilaian pendidikan. Standar Kompetensi Lulusan (SKL) merupakan acuan utama bagi satuan pendidikan dalam mengembangkan kurikulum.

Kurikulum adalah seperangkat rencana dan pengaturan mengenai tujuan, isi, dan naaham pelajaran serta cara yang digunakan sebagai pedoman penyelenggaraan kegiatan pembelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan tertentu (BSNP, 2006). Kurikulum tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) adalah kurikulum operasional yang disusun dan dilaksanakan oleh

masing-masing satuan pendidikan. Satuan Pendidikan dasar dan menengah dapat mengembangkan kurikulum dengan standar yang lebih tinggi SI dan SKL. KTSP dapat memasukkan pendidikan kecakapan hidup dan pendidikan berbasis keunggulan lokal. KTSP dikembangkan sesuai dengan satuan pendidikan, potensi daerah, karakteristik daerah, social budaya masyarakat setempat dan peserta didik.

Proses pembelajaran pada satuan pendidikan diselenggarakan secara interaktif, inspiratif, menyenangkan, menantang, memotivasi peserta didik untuk berpartisipasi aktif, serta memberikan ruang yang cukup bagi prakarsa, kreativitas, dan kemandirian sesuai dengan bakat, minat, dan perkembangan fisik setapsikologis peserta didik. Selama ini guru-guru memiliki peran sebagai pelaksana kurikulum (*curriculum implementer*). Ini terlihat pada pelaksanaan pembelajaran di sekolah, guru hanya mengikuti petunjuk dari pemerintah pusat (Departemen Pendidikan Nasional), apa saja yang akan diajarkan dan dilaksanakan sesuai kurikulum yang dirancang oleh para ahli kurikulum. Dalam hal ini perancangan dan evaluasi kurikulum yang bersifat makro disusun oleh tim pemerintah pusat, guru hanya bisa mengembangkan kurikulum makro menjadi kurikulum mikro, yaitu menyusun kurikulum dalam bidangnya untuk jangka waktu satu tahun, satu semester, beberapa minggu dan beberapa hari (Program tahunan, program semester, silabus, dan satuan pembelajaran/ RPP).

KTSP terdiri dari tujuan pendidikan tingkat satuan pendidikan, struktur dan muatan kurikulum tingkat satuan pendidikan, struktur dan muatan kurikulum tingkat satuan pendidikan, kalender pendidikan dan silabus (BSNP, 2006). Ini artinya kewenangan sekolah dan guru sangat menentukan keberhasilan tujuan pendidikan ditingkat sekolah masing-masing. Guru-guru sebaiknya harus bisa mengembangkan kurikulum sesuai dengan kondisi di daerahnya agar tujuan pembelajaran tercapai sesuai dengan kebutuhan. Guru mempunyai tugas antara lain: (1) menyusun dan merumuskan tujuan yang tepat; (2) memilih dan menyusun bahan pelajaran yang sesuai dengan kebutuhan, minat dan tahap perkembangan anak; (3) memilih metode dan media pembelajaran yang bervariasi; dan (4) serta menyusun program dan alat evaluasi yang tepat. Suatu kurikulum yang tersusun sistematis dan rinci akan sangat memudahkan guru dalam implementasinya.

Tantangan pengajaran dan pembelajaran saat ini telah berubah. Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi, perubahan struktur masyarakat, dan maju pesatnya pengetahuan, telah mengubah esensi dan tugas pokok seorang guru. Guru bukan lagi "aktor" di kelas, dengan kekuasaannya dan pengetahuannya lebih , yang mengatur apapun yang terjadi dikelas. Sekarang justru siswa yang menjadi pusat pembelajaran. Peran guru lebih menjadi fasilitator bukan orator, yang hanya bisa memerintah anak didiknya melakukan ini dan

itu. Ia juga lebih menjadi motivator bukan eksekutor.

Setiap anak didik memiliki beragam kekhasan dan keunikan. Dalam belajar, ia menggunakan dari yang visual, audio, sampai kinestik. Gardner (1983) juga mengingatkan adanya multi kecerdasan (*multiple intelligences*) pada setiap anak mulai yang bersifat logis-matematis, linguistic, music, sampai intrapersonal. Semua itu tentu saja menuntut sebuah peran baru, unik tetapi juga tidak gampang dari seorang guru. Guru dituntut terampil, memiliki motivasi, dan kreatif dalam pendekatan mengajar, mampu memahami dan memfasilitasi keberadaan pada diri anak didik.

Setiap satuan pendidikan perlu melakukan perencanaan proses pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran, penilaian hasil pembelajaran, dan pengawasan proses pembelajaran, khususnya pemanfaatan media dan metode belajar yang semakin beraneka ragam untuk proses mengajar di kelas. Proses pembelajaran perlu disiapkan dengan lebih baik dan serius. Hal ini menuntut kepala sekolah dan guru memiliki motivasi yang tinggi untuk tetap dapat bersaing sesuai tuntutan perubahan global yang dimiliki.

Gibson dkk (1997) mengatakan kepemimpinan adalah *upaya menggunakan berbagai jenis pengaruh yang bukan paksaan untuk memotivasi anggota organisasi agar mencapai tujuan tertentu*. Pada dasarnya memotivasi berarti harus dilakukan sebagai kegiatan mendorong anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan/ kegiatan tertentu yang tidak memaksa dan

mengarah pada tujuan. Kegiatan mendorong tersebut sebagaimana telah diketengahkan di atas, adalah usaha menumbuhkan motivasi intrinsik.

Peranan pimpinan sekolah dalam membangkitkan semangat, mendorong dan menjadi suri tauladan bagi guru dalam meningkatkan kinerjanya. Guru perlu memiliki motivasi yang tinggi dan menyadari ada perang yang berbeda dibanding masa lampau, perlu menyiapkan diri belajar terus menerus, dan mengembangkan diri mengikuti perubahan teknologi informasi. Guru adalah seorang pembelajar yang dewasa yang mandiri dan mampu memanfaatkan atau mengaitkan dengan pengetahuan atau pemahaman yang mereka miliki sebelumnya.

Tulisan ini membahas bagaimana cara kepala sekolah memotivasi guru untuk menggunakan teknologi informasi dalam meningkatkan kinerja guru dalam proses pembelajaran. Hasil kajian dalam tulisan ini diharapkan dapat bermanfaat bagi institusi sekolah khususnya pimpinan sekolah dalam menginovasi kurikulum dan mendorong guru untuk menghasilkan suatu proses belajar mengajar yang efektif serta guru dapat mengembangkan kurikulum sesuai tuntutan globalisasi dan karakteristik peserta didik.

TINJAUAN PUSTAKA

Seni memimpin ialah bekerja sesuai pembawaan alami manusia. Kepemimpinan sebagai seni menunjukkan bahwa kegiatan mempengaruhi orang lain bersifat

individual, sehingga tidak sama cara atau polanya antara pemimpin yang satu dengan yang lain. Seleksi adalah hal penting, karena, seperti bunyi sebuah pepatah Spanyol "Anda tak dapat memahat kayu busuk". Teori kepuasan motivasi kerja menentukan apa yang memotivasi orang dalam pekerjaan. Motivasi merupakan dorongan psikologis yang timbul pada diri sendiri untuk perilaku dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Motivasi merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan peningkatan prestasi kerja seseorang dalam melaksanakan suatu kegiatan tertentu. Keberhasilan pimpinan sekolah menimbulkan motivasi guru dalam bekerja dipengaruhi oleh pengetahuan dan kemampuannya menciptakan situasi dan iklim kerja yang kondusif.

Menurut J. Adair (2008) bahwa ada prinsip dalam bidang motivasi yang dapat dirumuskan "*Lima puluh persen dari motivasi berasal dari seseorang dan lima puluh persen lainnya berasal dari lingkungan hidupnya, terutama dari kepemimpinan yang ia temui di lingkungan tersebut*". Prinsip di atas dikenal dengan *Aturan Lima Puluh - Lima Puluh*. Aturan ini lebih mirip peraturan praktis yang siap pakai.

Pada dasarnya aturan ini memaparkan bahwa sebagian besar motivasi berasal dari dalam diri seseorang, sementara sebagian besar lainnya berasal dari luar dirinya, yang berada di luar kendalinya. Aturan ini memiliki manfaat mengingatkan para pemimpin bahwa mereka harus memainkan sebuah peran utama - untuk

kebaikan atau keburukan dalam memotivasi orang yang bekerja untuk mereka.

Pemimpin yang memotivasi

Pemimpin perlu mempunyai kemampuan, ketrampilan dan seni untuk mengarahkan dan mengajak anggota organisasi/ bawahannya. Pemimpin harus mampu menggali dan merealisasikan potensi-potensi yang dimiliki anggota organisasi/ bawahannya secara ikhlas untuk kepentingan organisasi. Menurut Nawawi (2006) Keterampilan yang perlu dimiliki oleh seorang pemimpin mencakup (1) keterampilan menganalisis cara-cara mempengaruhi untuk kerja/ kinerja, (2) keterampilan dan kemampuan untuk menciptakan iklim kerja mendukung, (3) keterampilan dan kemampuan untuk mengubah perilaku anggota organisasi/ bawahan.

Antusiasme, integritas, kombinasi ketangguhan atau keuletan dan keadilan, kemanusiaan dan kehangatan, kerendahan hati (keterbukaan dan tidak sombong) adalah kualitas umum seorang pemimpin yang baik, dan seorang pemimpin untuk kebaikan. Kepemimpinan terdapat pada berbagai tingkat: *tim, operasional, dan strategi*. Rahasia memiliki organisasi yang bermotivasi dan berprestasi tinggi adalah keunggulan dalam kepemimpinan di semua tingkat.

Seorang pemimpin dapat melibatkan timnya dalam membuat keputusan dalam batas-batas yang ditentukan situasi. Hal ini mempunyai dampak penting bagi motivasi. Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam

menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Ada beberapa cara untuk memotivasi orang lain untuk mencapai sasaran atau menyelesaikan suatu tugas maupun mengatasi persoalan dan tantangan yang dihadapinya. Salah satu karakteristik utama yang harus dimiliki seorang pemimpin adalah kemampuannya untuk memotivasi anggotanya, tidak lebih dari seorang petunjuk jalan, yang mengetahui kemana harus pergi, tetapi sepenuhnya tidak dapat mengendalikan mereka yang dipandunya.

Jendral Norman Schwarzkopff, pemimpin sekutu semasa Perang Teluk menunjukkan bahwa seorang pemimpin dalam militer yang memiliki wewenang untuk *memaksakan kepatuhan*, biasanya adalah seorang motivator yang buruk. Pada prinsipnya, jika seorang pemimpin selalu menggunakan pendekatan kekuasaan dengan memaksa anggotanya untuk melakukan sesuatu, maka organisasi itu tidak akan bertahan lama. Jika ada sedikit kesempatan, maka orang-orang dalam organisasi itu akan keluar atau paling tidak kinerja (*performance*) mereka jauh dari yang diharapkan. Banyak sekali organisasi atau perusahaan mengalami *turn-over* yang besar karena pegawainya tidak memiliki motivasi yang benar (sumber http://tech.groups.yahoo.com/himatika_ugm/motivasi_diri).

Ada beberapa prinsip dalam memotivasi seseorang, yaitu: (a) *Prinsip Partisipasi*, yaitu dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan

tujuan yang akan dibapai oleh pemimpin (b) *Prinsip Komunikasi*, yaitu pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya. (c) *Prinsip mengakui Andil Bawahan*, yaitu pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil di dalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya. (d) *Prinsip Pendelegasian Wewenang*, yaitu pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai diri sendiri, yaitu tujuan yang diharapkan oleh pimpinan. (e) *Prinsip memberi Perhatian*, yaitu pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahan, akan memotivasi pegawai bekerja seperti apa yang diharapkan oleh pimpinan.

Motivasi Berpengaruh pada Emosi

Teori motivasi dipahami agar pimpinan mampu mengidentifikasi apa yang memotivasi karyawan bekerja, hubungan perilaku kerja dengan motivasi dan mengapa karyawan berprestasi tinggi. Kemampuan seorang pemimpin untuk memotivasi anggotanya sangat dipengaruhi oleh kecerdasan emosinya (EQ). Setidaknya ada enam keterampilan yang perlu dimiliki oleh seorang pemimpin sebelum dia dapat memimpin orang lain. *Pertama*, mengenali diri sendiri.

Mengenali emosi diri sendiri. Keterampilan ini meliputi kemampuan diri sendiri (kita) untuk dapat mengidentifikasi apa yang sesungguhnya kita rasakan. Setiap kali suatu emosi tertentu muncul dalam pikiran, kita harus dapat menangkap pesan apa yang ingin disampaikan. Ketidakmampuan untuk mengenali perasaan membuat membuat kita berada dalam kekuasaan emosi kita, artinya kita kehilangan kendali atas perasaan kita yang pada gilirannya membuat kita kehilangan kendali atas diri dan hidup kita.

Kedua mengelola emosi diri sendiri. Ada beberapa langkah dalam mengelola emosi diri sendiri, yaitu (a) menghargai emosi dan menyadari dukungannya kepada kita (b) berusaha mengetahui pesan yang disampaikan emosi dan meyakini bahwa kita pernah berhasil menangani emosi ini sebelumnya (c) dengan gembira (merasa senang) ketika kita mengambil tindakan untuk menanganinya. Kemampuan kita mengelola emosi adalah bentuk pengendalian diri (*self controlled*) yang paling penting dalam manajemen diri, karena kitalah sesungguhnya yang mengendalikan emosi atau perasaan kita, bukan sebaliknya.

Ketiga memotivasi diri sendiri. Menata emosi sebagai alat untuk mencapai tujuan merupakan hal yang sangat penting dalam kaitannya untuk member perhatian, untuk memotivasi diri sendiri (*achievement motivation*). Kendali diri emosional, menahan diri terhadap kepuasan dan mengendalikan dorongan hati adalah landasan keberhasilan dalam berbagai bidang.

Keterampilan memotivasi diri memungkinkan terwujudnya kinerja yang tinggi dalam segala bidang. Orang-orang yang memiliki keterampilan ini cenderung jauh lebih produktif dan efektif dalam pekerjaan apa pun yang mereka hadapi.

Keempat mengenali emosi orang lain. Mengenali emosi orang lain berarti kita memiliki empati terhadap apa yang dirasakan orang lain. Inilah yang disebut Stephen Covey sebagai komunikasi empatik. Berusaha mengerti terlebih dahulu sebelum dimengerti orang lain. Keterampilan ini merupakan dasar dalam berhubungan dengan orang lain secara efektif.

Kelima mengelola emosi orang lain. Jika keterampilan mengenali emosi orang lain merupakan dasar dalam berhubungan antar pribadi, maka keterampilan mengelola emosi orang lain merupakan pilar dalam membina hubungan dengan orang lain. Pada dasarnya manusia adalah makhluk emosional, sebagian besar hubungan manusia dibangun atas dasar emosi yang muncul dari interaksi antar manusia. Keterampilan mengelola emosi orang lain merupakan kemampuan yang dasyat jika kita dapat mengoptimalkannya. Sehingga kita mampu membangun antar pribadi yang kokoh dan berkelanjutan. Dalam dunia pendidikan hubungan antar institusi atau organisasi sebenarnya dibangun atas hubungan antar individu dalam organisasi untuk mengelola emosi orang lain (membina hubungan yang efektif dengan pihak lain) semakin tinggi kinerja organisasi itu secara keseluruhan.

Keenam memotivasi orang lain adalah kelanjutan dari keterampilan mengenali dan mengelola emosi orang lain. Keterampilan ini adalah bentuk lain dari kemampuan kepemimpinan, yaitu kemampuan menginspirasi, mempengaruhi dan memotivasi orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Hal ini erat kaitannya dengan kemampuan membangun kerjasama tim yang tangguh dan handal.

PEMBAHASAN

Memotivasi orang lain, bukan sekedar mendorong atau bahkan memerintah seseorang untuk melakukan sesuatu, melainkan sebuah seni yang melibatkan berbagai kemampuan dalam mengenali dan mengelola emosi diri sendiri dan orang lain. Paling tidak kita harus mengetahui bahwa seseorang melakukan sesuatu karena didorong oleh motivasinya.

Ada tiga tingkatan motivasi seseorang, yaitu motivasi yang didasarkan atas ketakutan (*fear motivation*). Seseorang yang melakukan sesuatu karena rasa takut, jika tidak melakukan, maka sesuatu yang buruk akan terjadi, misalnya orang takut pada atasan (bos) karena takut dipecat, orang yang takut untuk tidak masuk kerja walaupun dia sakit, karena kuatir gajinya dipotong, orang membeli polis asuransi karena takut jika terjadi sesuatu dengannya maka anak dan istrinya akan menderita. Tingkatan kedua ialah motivasi ingin mencapai sesuatu (*achievement motivation*). Motivasi ini lebih baik dari motivasi yang pertama, karena sudah ada tujuan didalamnya. Seseorang mau melakukan sesuatu

karena dia ingin mencapai suatu sasaran atau prestasi tertentu. Tingkatan ketiga ialah motivasi yang didorong kekuatan dari dalam (*inner motivation*). Seseorang yang telah menemukan dan memiliki misi dan tujuan hidup akan bekerja berdasarkan nilai-nilai (*values*) yang diyakini. Nilai-nilai itu dapat berupa rasa kasih (*love*) pada sesame atau ingin memiliki makna dalam menjalani hidupnya. Orang yang memiliki motivasi yang didorong kekuatan dari dalam biasanya memiliki visi yang jauh ke depan, baginya bekerja bukan sekedar memperoleh sesuatu (uang, harta, harga diri, kebanggaan, prestasi) tetapi merupakan proses belajar yang harus dilalui untuk mencapai visi hidupnya.

Menurut buku *The One Minute Manager*, kedua penulis Kenneth Blanchard dan Spencer Johnson (2003), menuliskan bahwa untuk menjadi manajer yang efektif dan dapat memotivasi anak buah untuk mencapai sasaran perusahaan, ada tiga hal yang harus dilakukan, yang pertama membangkitkan *inner motivation* dari orang yang dipimpinya dengan menetapkan dan berbagi misi atau sasaran yang akan dicapai. Sebagai pemimpin kita perlu berbagi dengan anggota organisasi kita untuk secara bersama melihat visi secara jelas dan menentukan alasan mengapa kita melakukannya. Motivasi yang benar akan tumbuh dengan sendirinya ketika seseorang telah dapat melihat visi yang jauh lebih besar dari sekedar pencapaian target. Sehingga setiap orang dalam organisasi kita dapat bekerja dengan lebih efektif karena didorong oleh motivasi dari dalam dirinya. Hal kedua dan ketiga

yang perlu dilakukan oleh seorang manajer efektif adalah memberikan pujian yang tulus dengan teguran yang tepat. Kita dapat membuat orang lain melakukan sesuatu secara efektif dengan cara memberikan pujian, dorongan dan kata-kata atau isyarat (*gesture*) yang positif.

Dari berbagai penelitian yang dilakukan oleh beberapa peneliti belakangan ini menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak semata didasarkan pada nilai uang yang diperoleh (*monetary value*). Ketika kebutuhan dasar seseorang terpenuhi (*to live*), maka dia akan membutuhkan hal-hal yang memuaskan (*to love*) seperti kepuasan kerja, penghargaan, perhatian, suasana kerja, dan hal-hal yang memuaskan hasratnya untuk berkembang (*to learn*), yaitu kesempatan untuk belajar dan mengembangkan dirinya. Pada akhirnya orang bekerja atau melakukan sesuatu karena nilai, ingin memiliki hidup yang bermakna dan dapat mewariskan sesuatu kepada yang dicintainya (*to leave a legacy*), (dalam http://tech.groups.yahoo.com/himatika-ugm/motivasi_diri).

Carnegi (2007), menempatkan hal ini sebagai prinsip pertamz dan kedua dalam menangani manusia, yaitu (a) jangan mengkritik, mencerca atau mengeluh, dan (b) berikan penghargaan yang jujur dan tulus. Manusia pada prinsipnya tidak senang dikritik, dicemooh atau dicerca, tetapi sangat haus akan pujian dan apresiasi. Tetapi kritik dan teguran yang tepat seringkali justru diperlukan untuk membangun tim/ kelompok kerja yang kokoh dan handal. Yang terpenting ketika menegur orang

lain adalah bukan pada apa yang kita sampaikan tetapi bagaimana cara menyampaikannya. Teguran yang tepat justru akan menjadi motivasi dan akan menimbulkan reaksi yang positif.

Semangat Minat Bekerja

Motivasi kerja adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Tiga elemen utama dalam definisi ini adalah intensitas, arah, dan ketekunan. Dalam hubungannya antara motivasi dan intensitas, intensitas terkait dengan seberapa giat seseorang berusaha, tetapi intensitas tinggi tidak menghasilkan prestasi kerja memuaskan kecuali upaya tersebut dikaitkan dengan arah yang menguntungkan organisasi. Dengan demikian kecenderungan dan intensitas perbuatan seseorang dalam bekerja kemungkinan besar dipengaruhi oleh jenis kebutuhan yang ada pada diri orang yang bersangkutan.

Seseorang akan melaksanakan suatu pekerjaan tertentu, dimaksudkan sebagai upaya untuk merealisasikan keinginan-keinginan yang ada pada dirinya. Keinginan-keinginan yang ada pada dirinya. Keinginan-keinginan yang dimaksudkan berkaitan dengan jenis-jenis kebutuhan yang ada. Maslow dalam buku Nasution (1986), mengelompokkan jenis-jenis kebutuhan dalam suatu *hierarki*, yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan/ keselamatan, kebutuhan cinta kasih (kebutuhan social), kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri. Sedangkan Mc Clelland (191)

menyebutkan ada tiga kebutuhan kekuasaan, kebutuhan afiliasi, dan kebutuhan berprestasi.

Herzberg dalam buku Luthans (2006) menyimpulkan bahwa orang yang puas dalam pekerjaan berhubungan dengan kepuasan kerja dan bahwa orang yang tidak puas dalam pekerjaan berhubungan dengan suasana kerja. Herzberg menamai orang yang puas dengan motivator, dan orang yang tidak puas dengan factor higienis. Menurut Herzberg, hanya motivator yang memotivasi karyawan dalam pekerjaan. Motivator ekuivalen dengan kebutuhan tingkat yang lebih tinggi dari Maslow. Menurut teori Herzberg, individu harus memiliki pekerjaan dengan kepuasan yang menantang agar benar-benar termotivasi.

Demikian halnya dengan motivasi kerja guru dalam mengembangkan kurikulum di sekolah, ia akan dipengaruhi oleh keinginan-keinginan yang ada padanya. Apabila guru mempunyai keinginan yang kuat sesuai peranannya, ia akan berusaha melakukan tugas-tugas yang berkaitan dengan upaya pengembangan kurikulum di sekolah secara optimal sesuai dengan keinginannya.

Tanggung Jawab Terhadap Tugas

Sebagai konsekwensi atas jabatan yang diemban guru, maka seorang guru akan mempunyai sejumlah tugas yang harus dilakukan sesuai jabatannya. Beban tugas ini berkaitan dengan kuantitas dan kualitas tugas yang diberikan kepada guru. Dengan demikian, berat ringannya beban tugas yang

ada pada guru akan mempengaruhi usaha-usahanya dalam bekerja sesuai kemampuannya.

Tanggung jawab di sini dapat diartikan sebagai suatu tuntutan yang ada dalam diri seseorang untuk melaksanakan tugas yang menjadi kewajibannya. Guru yang bertanggung jawab terhadap tugasnya, akan selalu berusaha melaksanakan tugas-tugas yang menjadi kewajibannya dengan sebaik-baiknya dan penuh kesungguhan. Sudjana (1989), mengatakan: *"tanggung jawab mengembangkan kurikulum mengandung arti bahwa guru dituntut untuk selalu mencari gagasan baru, penyempurnaan praktik pengajaran"*.

Tanggung jawab guru dalam mengembangkan kurikulum di sekolah ditandai dengan upaya tidak segera puas atas hasil yang dicapainya, selalu mencoba mencari cara-cara baru guna mengatasi setiap hambatan yang ada dan mengadakan penyempurnaan-penyempurnaan cara melaksanakan tugas sehingga menjadi lebih baik, dan merasa malu apabila ternyata kegiatan-kegiatan yang dilakukan itu gagal/ tidak dapat dilakukan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat dikatakan bahwa kadar motivasi kerja yang dimiliki guru dalam mengembangkan kurikulum di sekolah dipengaruhi banyak sedikitnya beban tugas yang menjadi tanggung jawabnya yang harus dilaksanakan guru sehari-hari dan bagaimana cara menyelesaikannya. Beban tugas ini ditekankan pada tugas mengajar, membimbing siswa, dan melaksanakan administrasi sekolah. Prestasi individu memberikan kontribusi pada prestasi kelompok,

yang seterusnya pada prestasi organisasi. Dalam organisasi yang efektif, Pemimpin membantu menciptakan sinergi positif, yang berarti pada setiap tingkatnya.

Minat Jalankan Tugas

Pelaksanaan suatu tugas dapat berjalan dengan lancar dan mencapai sasarannya, antara lain diwarnai oleh ada tidaknya minat guru terhadap tugas yang dibebankan. Guru melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada dirinya itu dapat dikatakan sebagai realisasi dari kegiatan-kegiatan yang didambakan. Jadi, besar kecilnya minat guru terhadap suatu tugas akan mempengaruhi kadar atau mutu motivasi kerja guru dalam mengembangkan kurikulum di sekolah. Nawawi (1989), mengatakan bahwa *minat dan kemampuan terhadap sesuatu pekerjaan berpengaruh pula terhadap moral kerja*. Minat (*interest*) adalah dorongan untuk memilih suatu objek atau tidak memilih objek lain yang sejenis.

Objek minat dapat berupa benda, kegiatan, jabatan atau pekerjaan, orang, dan lain-lain. Sedangkan minat diekspresikan dengan perasaan suka atau tidak suka terhadap objek. Dalam hubungannya dengan minat guru terhadap tugas dalam mengembangkan kurikulum di sekolah berarti di dalam diri guru terdapat perasaan untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan dalam mengembangkan kurikulum di sekolah. Hal ini disebabkan karena pengaruh dari dalam diri dan atau dari luar diri guru.

Menurut Sukartini (1986), untuk mengetahui minat seseorang terhadap sesuatu objek dapat diketahui dengan memperhatikan apa yang ia tanyakan, apa yang ia bicarakan pada waktu-waktu tertentu, apa yang ia baca, dan apa yang ia gambar atau lukis secara spontan. Oleh karena itu, minat guru terhadap tugasnya dapat dilihat dari: kerajinan dalam bekerja, mendalami tugas yang diberikan, dan menerima tugas-tugas dengan perasaan senang.

Kurikulum Sesuai Karakter Sekolah

Kurikulum adalah seperangkat rencana dan pengaturan mengenai tujuan, isi dan bahan pelajaran serta cara yang digunakan sebagai pedoman penyelenggaraan pembelajaran di sekolah. Tujuan tersebut meliputi tujuan pendidikan nasional serta kesesuaian dengan kekhasan, kondisi, potensi daerah, satuan pendidikan dan peserta didik.

Pengembangan Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) yang beragam mengacu pada standar nasional pendidikan untuk menjamin pencapaian tujuan pendidikan nasional. Standar nasional pendidikan terdiri atas standar isi, proses, kompetensi lulusan, tenaga kependidikan. Dua dari delapan standar nasional pendidikan tersebut yaitu Standar Isi (SI) dan Standar Kompetensi Lulusan (SKL) merupakan acuan utama bagi satuan pendidikan dalam mengembangkan kurikulum.

KTSP berlaku selama masih sesuai dengan kebutuhan pengembangan potensi peserta

didik di satuan pendidikan yang berangkutan di masa sekarang dan yang akan datang untuk kepentingan lokal, nasional, dan tuntutan global. Komponen-komponen KTSP terdiri dari (a) Tujuan pendidikan tingkat satuan pendidikan (b) Struktur dan muatan kurikulum (Kalender pendidikan, Silabus, dan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP)).

KTSP merupakan salah satu bentuk realisasi kebijakan desentralisasi di bidang pendidikan agar kurikulum benar-benar sesuai dengan kebutuhan pengembangan potensi peserta didik di sekolah yang bersangkutan di masa sekarang dan yang akan datang dengan mempertimbangkan kepentingan local, nasional, dan tuntutan global dengan semangat Manajemen Berbasis Sekolah.

Struktur kurikulum adalah pola dan susunan mata pelajaran yang harus ditempuh oleh peserta didik dalam kegiatan pembelajaran. Kedalaman muatan kurikulum pada setiap mata pelajaran pada setiap satuan pendidikan dituangkan dalam kompetensi yang harus dikuasai peserta didik sesuai dengan beban belajar yang tercantum dalam struktur kurikulum.

Motivasi Kembangkan KTSP

Kepala Sekolah dan guru merupakan komponen penting yang sangat menentukan keberhasilan dalam pencapaian pendidikan. Pengembangan KTSP dipengaruhi oleh kinerja guru dan Kepala Sekolah. Motivasi berperan dan mempengaruhi keberhasilan guru dalam mengembangkan KTSP, terutama bagaimana guru bersemangat mempertahankan atau

mengembangkan mutu pendidikan sekolahnya.

Mutu pendidikan mengacu pada proses pendidikan bermutu melalui bahan ajar, metodologi, sarana dan prasarana sekolah, dukungan administrasi, sumber daya, suasana kondusif dan manajemen sekolah. KTSP adalah kurikulum bentuk realisasi kebijakan desentralisasi di bidang pendidikan, agar kurikulum benar-benar sesuai dengan kebutuhan pengembangan potensi peserta didik. Kinerja guru dapat dilihat dari sejauh mana siswa dapat mencapai prestasi belajar. Kinerja mereka dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar dapat diukur dari beberapa program yang harus dilaksanakan, yaitu (a) Penyusunan program Kegiatan Belajar Mengajar (KBM), (b) Melaksanakan program KBM, (c) Melakukan evaluasi KBM, (d) Melakukan Analisis KBM, (e) Melakukan Perbaikan dan Pengayaan KBM.

Idealnya KTSP sekolah satu dengan lainnya tidak sama, karena karakteristik peserta didik dan kondisi sekolah satu dan lainnya berbeda-beda. Akan tetapi satuan pendidikan boleh mengadopsi atau mengadaptasi model KTSP yang tersedia dengan mempertimbangkan kebutuhan dan potensi peserta didik serta kondisi sumber daya pendidikan sekolah yang bersangkutan. Undang-Undang Republik Indonesia No.20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dan Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan mengamanatkan Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan jenjang

pendidikan dasar dan menengah disusun oleh satuan pendidikan dengan mengacu pada SI dan SKL berpedoman pada panduan yang disusun oleh BSNP.

Membangun Rasa Cinta dan Bangga

Nawawi (1984), mengatakan bahwa penghargaan, penghormatan, pengakuan, serta perlakuan terhadap karyawan pendidik sebagai subjek atau manusia yang memiliki kehendak, pikiran, perasaan dan lain-lain sangat besar pengaruhnya terhadap moral kerja mereka. Penghargaan atas suatu jabatan atau keberhasilan yang dicapai guru dalam bekerja merupakan salah satu motivator yang mendorongnya bekerja lebih baik. Adanya penghargaan terhadap tugas, dapat menyebabkan munculnya rasa cinta dan bangga terhadap tugas-tugas yang diberikan. Rasa cinta dan bangga yang dimiliki itu, memungkinkan yang bersangkutan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesungguhan dan tanggung jawab. Hal ini disebabkan karena adanya penghargaan, dapat memberikan kepuasan kepadanya sehingga menyebabkan mereka bekerja lebih giat lagi.

Seperti yang dikatakan oleh Arismunandar ([www.kabarindonesia.com/28 April 2009](http://www.kabarindonesia.com/28-April-2009)), "Suatu profesi yang tidak memiliki kebanggaan sukar berkembang. Orang harus menyenangi pekerjaannya. Buat apa seseorang menjadi guru kalau dia sendiri tidak menyenangi pekerjaan itu". Meskipun pada kenyataannya masih sulit ditemukan seorang guru

yang benar-benar bangga terhadap jabatannya sebagai guru.

Sehubungan dengan beberapa tugas guru yang berkaitan dengan pengembangan kurikulum di sekolah, apabila guru menghargai terhadap tugas-tugas tersebut, maka guru yang bersangkutan dalam bekerjanya akan diwarnai oleh rasa cinta dan bangga, sehingga memungkinkan "mereka dapat mengoptimalkan pola kerjanya". Rasa cinta dan bangga ini tidak harus ditampakkan lewat kata-kata, tetapi yang lebih penting adalah realisasinya di dalam tindakan. Guru akan selalu memperhatikan tugas-tugas yang diberikan meskipun tidak ringan dalam pelaksanaannya, tidak merasa rendah hati bila berada di luar lingkungan kerja, menjaga harkat dan martabat jabatan guru, dan berusaha meningkatkan citra guru pada dunia luar melalui pengabdianya kepada masyarakat.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Kepemimpinan dan gaya kepemimpinan pada organisasi sekolah sangat berperan penting dalam mempengaruhi kinerja SDM Pendidik dan para Peserta Didiknya. Bagaimana pemimpin membina hubungan, menjalin komunikasi dengan bawahannya; bagaimana memberi penghargaan kepada yang berprestasi, bagaimana membangun motivasi, sangatlah mempengaruhi kinerja sumber daya manusia yang menjadi bawahannya.

Pimpinan sekolah memainkan peranan penting dalam menginovasi kurikulum, meningkatkan kualitas pendidikan dan memotivasi guru

dalam membuat perubahan dalam proses pembelajaran dengan memanfaatkan teknologi informasi sebagai salah satu media pembelajaran sehingga potensi peserta didik menjadi berkembang. Pimpinan sekolah berkewajiban mendorong guru untuk menciptakan ide-ide baru yang kreatif dalam metode pembelajaran, pemanfaatan alat peraga, menciptakan lingkungan kelas yang tenang dan nyaman, serta hendaknya guru dapat melakukan *classroom action research*.

Masyarakat akan menaruh harapan agar anak-anaknya berhasil dengan segudang "kemampuan" pada institusi sekolah, dalam hal ini guru adalah sosok yang mempunyai peranan besar. Tanpa ada motivasi dan kreativitas yang tinggi dari seorang guru dalam proses pembelajaran di sekolah maka apa yang telah dilakukan olehnya bertahun-tahun di sekolah akan menuai cemooh dari masyarakat, yang pada akhirnya menghancurkan institusi sekolah itu sendiri.

Motivasi kerja guru dalam mengembangkan kurikulum di sekolah akan berdayaguna, apabila guru mempunyai: keinginan, minat, penghargaan, bertanggung jawab dan meningkatkan dirinya dalam melaksanakan tugas yang berkaitan dalam upaya mengembangkan kurikulum di sekolah.

Setiap guru bertanggung jawab mengembangkan KTSP mata pelajaran yang diampunya minimal sesuai dengan Standar isi dan Standar Kompetensi Lulusan serta memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengaktualisasikan berbagai potensi peserta didik.

Saran

Dalam penyusunan KTSP, guru hendaknya mengembangkan kreativitas peserta didik secara optimal, sebagaimana Taxonomi Bloom dengan pola kecakapan pembelajaran *Higher Order Thinking (HOT) Skill* seperti klasifikasi, membuat analisa, menciptakan ide, membuat keputusan, memecahkan masalah dan membuat perencanaan yang membutuhkan pemikiran yang lebih luas dan lebih dalam.

KTSP adalah kurikulum yang dapat dikembangkan sesuai dengan karakteristik potensi peserta didik dan kondisi sekolah. Kurikulum ini bisa mendukung pengembangan diri. Pengembangan diri yang meliputi kehidupan pribadi, kemampuan sosial, kemampuan belajar, perencanaan karir. Pelatihan-pelatihan yang dikembangkan meliputi kepramukaan, kepemimpinan, ilmiah remaja, palang merah remaja. Sedangkan aktifitas-aktifitas yang menunjangnya antara lain seni, olah raga, cinta alam, jurnalistik, teater, keagamaan.

Dalam rangka meningkatkan kemampuan dan keterampilan guru untuk mengembangkan kurikulum di sekolah, guru dituntut mengembangkan dirinya sehingga dapat memenuhi tuntutan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang begitu cepat. Peningkatan kemampuan guru melalui pendidikan jabatan, dapat ditempuh dengan mengikuti MGMP, pelatihan, penataran, lokakarya, seminar yang berkenaan dengan tugas guru di sekolah, maupun melalui pendidikan formal ke jenjang strata yang lebih tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, Michael (2004). *Performance Management*. Yogyakarta : TUGU.
- Adair, John (2008). *Kepemimpinan Yang Memotivasi*. Jakarta: Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama
- Carnegi, Dale (2007). *How to win friends and influence people*. Kinayath.wordpress.com
- Direktorat Jenderal Manajemen Pendidikan Dasar dan Menengah Direktorat Pembinaan Sekolah Menengah Pertama, 2007. *Manajemen Berbasis Sekolah*. Jakarta: Depdiknas.
- Gardner, Howard (1983). *Multiple Intelligences*. www.ThomasArmstrong.com
- Hersey, Paul dan Blanchard (1977). *Management of organization Behavior*, New Jersey: Prentice-Hall Inc.
- [http://tech.groups.yahoo.com/himatika-ugm/motivasi diri](http://tech.groups.yahoo.com/himatika-ugm/motivasi_diri)
- Kenneth Blanchard, Spencer Johnson (2003). *The one minute manager*. PT. Elex Media Komputindo
- Luthans, Fred (2006). *Perilaku Organisasi Edisi 10*. Yogyakarta: Penerbit ANDI
- Meirawan, Danny (1987) *Pengaruh Iklim Organisasi Sekolah dan Motif Kerja Terhadap Penampilan Kerja Guru*. Bandung: IKIP
- Mc Clelland, David (1961). *The Achieving Society*. New York: D. Van Nostrand Company Inc.
- Nasution S (1986). *Didaktik Asas-Asas Mengajar*. Bandung: CV. Jemmars
- Nawawi, Hadari (1989). *Mutu Pendidikan Nasional. Makalah dalam Konvensi Nasional. IKIP Medan*
- Sudjana, Nana (1989). *Dasar-dasar Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Sinar Baru
- Sukartini (1986), *Kontribusi Minat Akademik Orang Tua dan Guru Terhadap Konsep dan Siswa*. IKIP Bandung
- www.gatra.com, 12 Mei 2003
- www.kabarindonesia.com, 28 April 2009
- _____. Peraturan menteri Pnedidikan Nasional Republik Indonesia. Nomor: 22, 23 & 24 , Tahun 2006
- _____. Catatan Kuliah S-2 Pasca Sarjana Universitas Bandar Lampung, 1999-2001