
INTERNATIONAL CONFERENCE OF MOSLEM SOCIETY

ISSN 2622-5840, Volume 1, 2016, Pages 232-242

DOI: <https://doi.org/10.24090/icms.2016.2419>

Proceeding on International Conference on Economics, Education and Cultural Development of Moslem Society in ASEAN

Upaya Meningkatkan Motivasi Kerja dan Kreativitas dalam Kepemimpinan PAUD

Siti Munfaridah

State Institute on Islamic Studies Purwokerto, Indonesia

siti.munfaridah77@gmail.com

Abstract: Institutions Early Childhood Education (ECD) is an institution that seeks to organize education development aimed at children from the age of three up to the age of six years are accomplished by providing stimulation of education to help the growth and development of the physical and spiritual children in order to have the readiness to enter education Furthermore. To achieve these objectives required an effort of a leader to make the institution of early childhood education into institutions that can develop the potential of early childhood up to the expectations of parents and the community. The school principal as a leader should be able to carry out functions - managerial functions such as planning, organizing, directing, motivation, execution, organization, control, evaluation and innovation. Principal should be able to motivate teachers to have high creativity so that the quality of learning successful. To provide motivation, leaders / principals can make various efforts such as: Creating and developing the organizational atmosphere that stimulates creativity, open attitude of leaders such as willingness to hear, respond to, respect and consider each creativity of the teacher / educator. This business can be developed with incentives, rewards in the form of material and non material. Creating and developing partnerships that can foster a feeling partly responsible in realizing the effort to develop and promote the institution, such as holding a MOU with entrepreneurial organizations or government agencies to increase the knowledge and creativity of children. In the current era of globalization, creativity is an important labor support to promote an early childhood education institutions, especially institutions, because the progress of the Institute ECD is highly dependent on a creative contribution in the form of new ideas and new technologies of the teachers and the community. Motivation and creativity in early childhood leadership are two things that are interconnected and have a relationship. Without creativity Motivation will not be developed, because often the creativity of a teacher is not visible due to the lack of motivation of the leadership. Efforts to improve the motivation and creativity in early childhood leadership is needed to promote an institution that is more developed and qualified.

Keywords: *motivation, creativity, teacher, leadership, institute of early childhood*

A. Pendahuluan

Kehadiran Lembaga Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) saat ini berkembang sangat pesat. Hal ini terjadi karena banyak orang tua yang sadar akan pentingnya masa usia emas/ golden age dimana pada masa ini otak manusia berkembang sangat pesat, untuk itu diperlukan pendidikan yang dapat merangsang masa perkembangan anak agar

dapat berkembang maksimal untuk saatnya nanti sudah siap untuk menuju ke pendidikan dasar. Besarnya dukungan pemerintah dalam memperhatikan lembaga pendidikan anak usia dini juga menyebabkan semakin bersaingnya berbagai lembaga pendidikan anak usia dini dalam

meningkatkan kualitas / mutu pendidikannya.

Untuk mencapai tujuan tersebut diatas diperlukan suatu kepemimpinan yang dapat meningkatkan motivasi dan kreativitas guru untuk dapat selalu berinovasi dalam proses kegiatan belajar mengajarnya, agar proses kegiatan belajar mengajar dapat lebih menyenangkan bagi anak didik yang pada akhirnya dapat merangsang anak didik untuk dapat meningkatkan hasil belajarnya sehingga menghasilkan mutu pendidikan yang dapat dibanggakan oleh wali murid.

Dalam kenyataan sehari-hari sering dijumpai pemimpin yang tidak bisa memanfaatkan secara baik, potensi yang ada dalam sekolah atau lembaganya, sehingga keadaan sekolah selama bertahun-tahun terkesan stagnan tidak menunjukkan adanya perubahan atau prestasi yang bisa dibanggakan.

Lembaga Pendidikan Anak Usia Dini sebenarnya memiliki banyak potensi yang bisa datang dari sumber daya manusia dalam lembaga tersebut, seperti kepala sekolah/pemimpin, guru maupun peserta didiknya. Banyak ditemui pemimpin yang belum bisa memanfaatkan dan menyisihkan dengan tidak memberikan jabatan atau bahkan memusuhi anggotanya yang berpotensi, hanya karena merasa takut akan menjadi saingan. Padahal apabila anggota tersebut dirangkul dan diberi kesempatan untuk mengembangkan potensinya, maka kepemimpinannya akan berlangsung secara efektif dan efisien. Pemimpin semacam ini tidak memanfaatkan investasi yang telah tersedia, yang juga merupakan faktor yang paling berharga didalam organisasi, berupa manusia dengan kemampuan kreativitas yang dimilikinya. Sebaiknya seorang pemimpin secara terus menerus selalu memberikan motivasi agar guru dapat menjadi potensi yang kreatif yang pada akhirnya nanti dapat mengembangkan lembaga pendidikannya menjadi lebih maju dan berkembang.

Pertanyaannya adalah bagaimana upaya untuk meningkatkan motivasi dan kreatifitas dalam kepemimpinan PAUD ?

B. Membangun Motivasi dan Kreativitas dalam Kepemimpinan PAUD

1. Pengertian Motivasi

Motivasi pada dasarnya adalah proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan yang kita inginkan. Dilihat dari segi bahasa, motivasi berasal dari motive atau prakata bahasa latinnya, yaitu *movere*, yang berarti "mengarahkan", atau memberikan dorongan yang menjadi pangsak seseorang melakukan sesuatu atau bekerja. Seseorang yang sangat termotivasi, yaitu orang yang melaksanakan upaya substansial, guna menunjang tujuan-tujuan produksi kesatuan kerjanya, dan organisasi di mana dia bekerja.

Motivasi atau dorongan kepada seseorang untuk bersedia bekerja bersama demi tercapainya tujuan bersama ini terdapat dua macam :

- a. Motivasi finansial, yaitu dorongan yang dilakukan dengan memberikan imbalan fungsional kepada karyawan. Imbalan tersebut sering disebut insentif
- b. Motivasi non finansial yaitu dorongan yang diwujudkan tidak dalam bentuk finansial uang, akan tetapi berupa hal-hal seperti pujian, penghargaan, pendekatan manusia dan sebagainya.

Menurut George R. Dan Leslie W, motivasi adalah ... getting a person to exert a high degree of effort... " artinya motivasi membuat seseorang bekerja lebih berprestasi. Sedang menurut Ravianto (1986) ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kinerja, yaitu atasan, rekan, sarana fisik, kebijaksanaan dan peraturan, imbalan jasa uang, dan jenis pekerjaan.¹

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi adalah upaya yang dilakukan oleh seseorang / pemimpin kepada karyawan untuk mempengaruhi dan memberikan dorongan atau semangat dalam rangka mencapai tujuan.

2. Hakikat Motivasi

Pada dasarnya setiap manusia mempunyai dorongan untuk maju, ingin lebih baik dari orang lain dan makin kuat imannya

¹ Islamic Leadership: Prof. Dr. H. Veithzal Rivai,

M.B.A, Ir.H. Arviyan Arifin

maka semakin menyadari bahwa hari esok harus lebih baik dari hari ini. Karena pada dasarnya manusia adalah makhluk yang paling mulia dan paling cerdas dimuka bumi ini, sebagaimana firman Allah SWT dalam surat Al-Isra (17) ayat 70 dan surat At Tin (95) ayat 4, yaitu :

“Dan sesungguhnya telah Kami muliakan anak-anak adam, Kami angkat mereka di daratan dan di lautan, Kami beri mereka rezeki dari yang baik-baik dan kami lebihkan mereka dengan kelebihan yang sempurna atas kebanyakan makhluk yang telah Kami ciptakan. “ (QS. Al-Isra’ (17) : 70)

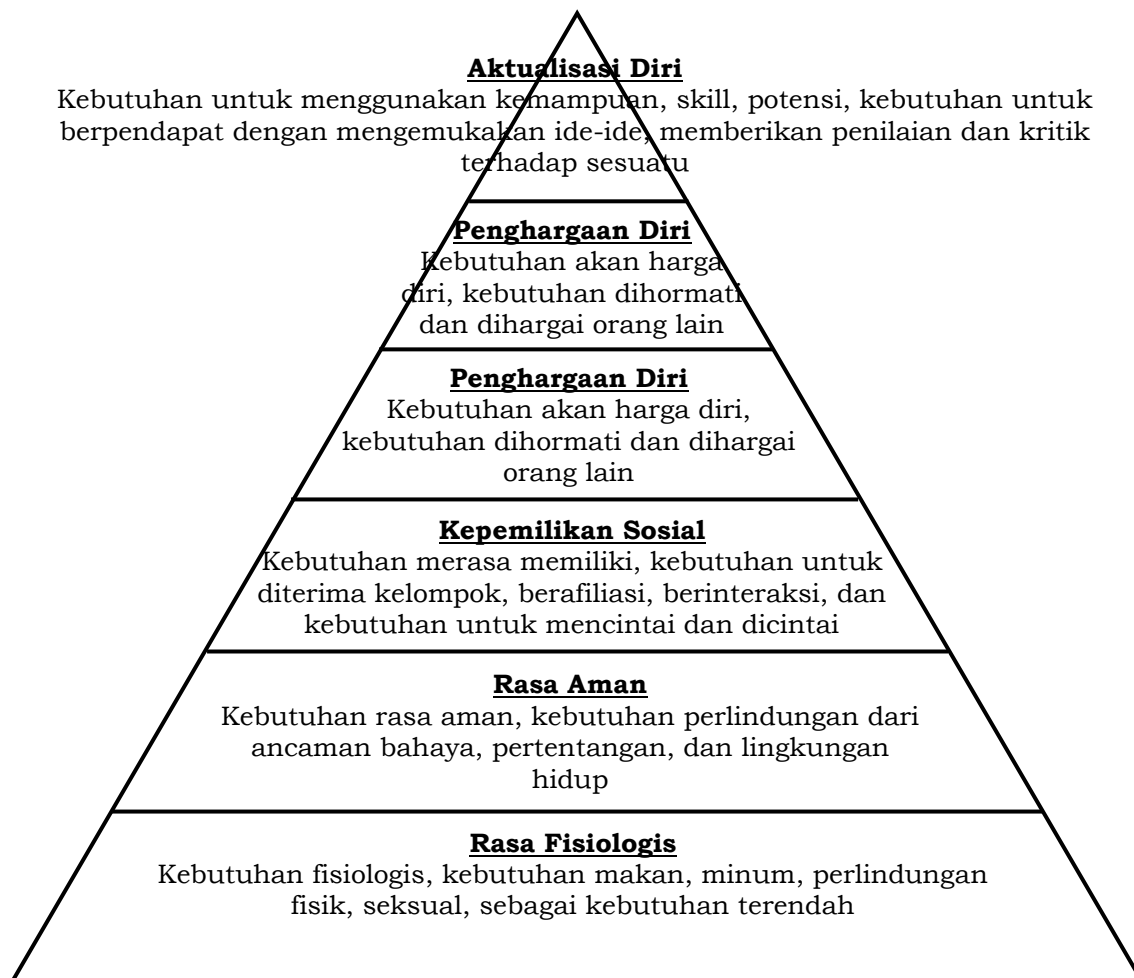
Kemudian Allah SWT menjelaskan bahwa Dia telah memuliakan Adam dengan raut muka yang indah, potongan yang serasi dan diberi akal, agar dapat menerima petunjuk, untuk berbudaya dan berfikir guna mencari keperluan hidupnya, mengelola kekayaan alam serta menciptakan alat pengangkut di darat, di lautan maupun di udara. Dan Allah

telah memberikan rezeki yang sebaik-baik kepada mereka itu, yang terdiri atas makanan yang didapat dari tumbuh-tumbuhan dan binatang. QS. At-Tin (95) ayat 4 :

“Sesungguhnya Kami telah menciptakan manusia dalam bentuk sebaik-baiknya.”

Dalam ayat ini Allah SWT menegaskan bahwa Dia telah menjadikan manusia makhluk ciptaan-Nya yang paling baik, dibanding dengan makhluk lain seperti binatang dan tumbuhan. Kepada manusia diberikan-Nya akal dan dipersiapkan untuk menerima bermacam - macam ilmu pengetahuan dan kepandaian, sehingga dapat berkreasi (berdaya cipta) dan sanggup menguasai alam dan binatang.

Selanjutnya menurut Maslow faktor-faktor yang mendorong setiap orang untuk maju dan berprestasi dikelompokkan menurut lima tingkat kebutuhan manusia, seperti terlihat dalam gambar berikut ini



3. Apa yang memotivasi Guru PAUD dalam Bekerja

Dalam kepemimpinan paud, Kepala sekolah memotivasi guru agar mereka mempunyai semangat mengajar anak didik dengan baik, artinya kepala sekolah sedang berusaha menimbulkan kebutuhan tertentu pada diri guru, agar perilaku mereka tertuju kepada tujuan yang dikehendaki oleh kepala sekolah. Hal – hal yang mempengaruhi prestasi kerja seseorang adalah:

- a. Memiliki kemampuan untuk berprestasi QS. Az-Zumar (39): 9

Katakanlah: “Adakah sama orang-orang yang mengetahui dengan orang-orang yang tidak mengetahui?” Sesungguhnya orang-orang yang barakallah yang dapat menerima pelajaran. Yang dimaksud dengan orang-orang yang mengetahui ialah orang-orang yang mengetahui pahala yang akan diterimanya, karena amal perbuatannya yang baik, dan siksa yang akan diterimanya apabila ia melakukan maksiat. Sedangkan orang-orang yang tidak mengetahui ialah orang-orang yang sama sekali tidak mengetahui hal itu, karena mereka tidak mempunyai harapan sedikitpun akan mendapat pahala dari perbuatan baiknya, dan tidak menduga sama sekali akan mendapat hukuman dan amal buruknya. Di akhir ayat Allah SWT menyatakan bahwa orang-orang yang barakallah yang dapat menerima pelajaran. Orang – orang yang barakah bisa diartikan sebagai orang-orang yang diberi kemampuan oleh Allah SWT. Kemampuan dalam suatu bidang hanya bisa dimiliki seseorang apabila dia memiliki bakat, bakat biasanya dikembangkan dengan adanya kesempatan untuk menambah pengetahuan, baik melalui pendidikan, latihan atau pengalaman bekerja. Adanya bakat yang bersifat potensial tanpa diberikan kesempatan untuk dikembangkan tidak akan berubah menjadi kemampuan, sebaliknya walaupun kepala sekolah memberikan kesempatan yang luas untuk berkembang, tetapi bila yang bersangkutan tidak mempunyai bakat

yang memadai, maka pemberian kesempatan itu tidak akan efektif. Sebenarnya setiap manusia mempunyai bakat yang berbeda dalam hal intensitasnya, oleh karena itu program-program kerja yang efektif perlu dipertimbangkan faktor bakat dari seseorang. Disamping bakat dan pengetahuan yang merupakan syarat utama terbentuknya suatu kemampuan, terdapat pula faktor minat dan kepribadian yang mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap kemampuan, yaitu dalam hal kepuasan kerja.

- b. Memiliki kemauan untuk berprestasi.

Motivasi kerja seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu:

- 1) Pengaruh lingkungan fisik
- 2) Pengaruh lingkungan sosial terhadap motivasi
- 3) Kebutuhan pribadi

Dalam menjalankan pekerjaannya Guru PAUD harus mempunyai keyakinan mengenai pekerjaan yang diembannya. Untuk itu dalam kepemimpinan PAUD perlu kiranya ditanamkan sikap positif guru terhadap pekerjaan, mengingat peran guru PAUD dalam lingkungan pendidikan amatlah sentra. Sikap guru PAUD terhadap pekerjaan dapat dilihat dalam bentuk persepsi dan kepuasannya terhadap pekerjaan maupun dalam bentuk motivasi kerja yang ditampilkan. Guru PAUD yang memiliki sikap positif terhadap pekerjaan, sudah barang tentu akan menampilkan persepsi dan kepuasan yang baik terhadap pekerjaannya maupun motivasi kerja yang tinggi, yang pada akhirnya akan mencerminkan seorang guru PAUD yang mampu bekerja secara profesional dan memiliki kompetensi profesional yang tinggi.

Kepala sekolah yang telah berhasil memotivasi guru di perlukan kemampuan (kompetensi) yang harus dimiliki. Mulyasa (2007:24) Kepala Sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Kepala Sekolah adalah penanggung jawab atas penyelenggaraan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga pendidikan lainnya, pendayagunaan

serta pemeliharaan sarana dan prasarana juga sebagai supervisor pada sekolah yang dipimpinya. Agar sekolah dapat mencapai tujuannya secara efektif dan efisien, maka kepala sekolah harus melaksanakan fungsi-fungsi manajerial seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pemberian motivasi, pelaksanaan, pengorganisasian pengendalian, evaluasi dan inovasi. Kepala Sekolah yang baik diharapkan akan membentuk pelaksanaan pembelajaran yang dilakukan guru. Jika pembelajaran di sekolah baik tentunya akan menghasilkan prestasi siswa dan gurunya yang baik. Mulyasa (2007: 25) Kepala Sekolah bertanggung jawab atas manajemen pendidikan secara mikro, yang secara langsung berkaitan dengan proses pembelajaran.

Pada dasarnya pengelolaan sekolah menjadi tanggung jawab Kepala Sekolah dan guru. Namun, kemampuan Kepala Sekolah dalam memimpin sistem sekolah sangat berpengaruh terhadap terselenggarakannya manajemen yang baik. Kepemimpinan Kepala Sekolah seyogyanya dapat menciptakan kondisi-kondisi yang memungkinkan bagi lahirnya iklim kerja dan hubungan antar manusia yang harmonis dan kondusif. Hal ini mengandung arti bahwa kepemimpinan Kepala Sekolah sangat berperan bagi pengelolaan sekolah yang baik.

4. Pengertian Kreativitas dalam kepemimpinan PAUD

Dalam era globalisasi saat ini, kreativitas merupakan pendukung kerja yang penting untuk memajukan sebuah lembaga pendidikan khususnya lembaga PAUD, karena kemajuan suatu Lembaga PAUD sangat tergantung pada sumbangan kreatif yang berupa ide-ide baru dan teknologi baru dari guru maupun masyarakat. Setiap individu memiliki potensi kreatif dalam bertingkah laku, yang secara luas dapat diartikan bahwa setiap orang mempunyai potensi kreatif dalam hal berpikir, bertindak serta merasa. Potensi kreatif ini berbeda dengan aktualisasi, kualitas, maupun kuantitasnya pada masing-masing orang, tergantung pada faktor-faktor tertentu, seperti halnya kontrol diri. Istilah kreativitas ditinjau dari etimologi berasal dari bahasa

Inggris yaitu *create*, yang artinya “mencipta”. Menurut Tim Penyusun Kamus Pusat Pengembangan Bahasa mengartikan bahwa kreativitas adalah “kemampuan untuk mencipta atau daya cipta”. Kreativitas biasanya diartikan dengan kemampuan untuk mencipta suatu produk baru. Ciptaan ini tidak seluruhnya baru, mungkin saja gabungan, atau kombinasi. Menurut Mend seperti yang dikutip oleh Hasan Langgulung, “kreativitas diartikan proses yang dilakukan oleh seseorang yang menyebabkan ia mencipta sesuatu yang baru baginya”. Benaldi Sutadipura, mengemukakan kreativitas adalah kesanggupan untuk menemukan sesuatu yang baru dengan jalan mempergunakan daya hafal, fantasi dan imajinasi.

Selanjutnya kita bisa menyimak beberapa definisi Kreativitas menurut para ahli sebagai berikut:

- a. John W. Haefele dalam *Creativity and innovation* mengatakan: “Kreativitas dirumuskan sebagai kemampuan untuk membuat kombinasi-kombinasi baru yang bernilai sosial”.
- b. Georg J. Seidel dalam *Crisis of Creativity*, mengatakan: “Kreativitas adalah kemampuan untuk menghubungkan dan mengaitkan, kadang-kadang dengan cara yang ganjil, namun mengesankan dan ini merupakan dasar pendayagunaan kreativitas dari daya rohani manusia dalam bidang atau lapangan manapun”.
- c. Jaques hadamid, dalam *An Essay on The Mathematical Field*, mengatakan: “Jelaslah bahwa penemuan atau kreasi baik dalam matematika maupun dalam bidang lain terjadi dengan menggabungkan ide-ide”. Dari beberapa definisi di atas bahwa kreativitas merupakan kemampuan mental dan berbagai jenis keterampilan manusia yang dapat melahirkan pengungkapan yang unik, berbeda, orisinal, sama sekali baru, indah, efisien, tepat sasaran, tepat guna.

Sedangkan menurut David Campbell mengartikan kreativitas adalah kegiatan yang mendatangkan hasil yang sifatnya:

- a. Baru (Novel), inovatif, belum ada sebelumnya, segar, menarik, aneh, mengejutkan.
- b. Berguna (*Usefull*), lebih enak, lebih praktis, mempermudah, memperlancar, mendorong, mengembangkan, mendidik, memecahkan masalah, mengurangi hambatan, mengatasi masalah, mendatangkan hasil lebih baik atau banyak.
- c. Dapat dimengerti (*understandable*): hasil yang sama dapat dimengerti dan dibuat lain waktu.

Menurut Utami Munandar, "harus diakui bahwa memang sukar menentukan suatu definisi yang operasional dari kreativitas, karena kreativitas merupakan konsep majemuk dan multidimensional, akan tetapi, Utami yang berpendapat bahwa kreativitas sebagai salah satu ciri anak berbakat mengemukakan bahwa :

- a. Kreativitas adalah kemampuan untuk membuat kombinasi baru berdasarkan data, informasi atau unsur-unsur yang ada.
- b. Kreativitas (berfikir kreatif atau divergen) adalah kemampuan berdasarkan data atau informasi yang tersedia mengemukakan banyak kemungkinan jawaban terhadap suatu masalah, dimana penekanannya pada kuantitas, ketepatan, dan keseragaman jawaban.
- c. Secara personal kreativitas dapat di rumuskan sebagai kemampuan yang mencerminkan kelancaran, keluwesan (fleksibilitas), dan orisinalitas dalam berfikir serta kemampuan untuk mengkolaborasi (mengembangkan, memperkaya, memperinci) suatu gagasan.

Berdasarkan pendapat di atas, maka dapat dijelaskan bahwa Kreativitas adalah kemampuan mental dan berbagai jenis keterampilan khas manusia yang dapat melahirkan pengungkapan yang unik, berbeda, orisinal, sama sekali baru, efisien,

tepat sasaran dan tepat guna. Kreativitas meliputi keseluruhan jajaran pemikiran yang kreatif dan kepetualangan pada setiap bidang-bidang penemuan ilmu pengetahuan, imajinasi dan ingin tahu, penyelidikan, percobaan dan penemuan. Kreativitas merupakan kemampuan untuk menampilkan alternatif dari cara kerja yang sudah ada atau dari prosedur kerja yang biasa dilakukan. Mengarah pada penggunaan cara-cara kerja yang lain dari biasanya dan mendukung pencapaian efektivitas, efisiensi, serta produktivitas kerja. Individu yang kreativitasnya tinggi berusaha secara terus-menerus untuk menemukan dan mencoba cara-cara kerja yang lain yang lebih efektif dan efisien, serta dimaksudkan untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia kreativitas "memiliki daya cipta, memiliki kemampuan untuk mencipta, bersifat (mengandung) daya cipta, pekerjaan yang kreatif menghendaki kecerdasan dan imajinasi." Kreativitas dapat diartikan sebagai kemampuan untuk mencipta. Kreativitas dilihat dari sudut kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan melihat sesuatu dari perspektif baru, atau kemampuan mental (khayal dan kecerdasan) menciptakan kondisi baru, atau kemampuan menghayalkan dan memikirkan sesuatu susunan / bentuk yang berbeda dari sebelumnya dan kemampuan menyusun konsepsinya sebagai penerapan yang baru." Dalam kepemimpinan kemampuan memulai kegiatan berdasarkan suatu prakarsa yang positif , sehingga berfungsi sebagai pelopor dalam pelaksanaannya di lingkungan suatu organisasi adalah inisiatif seorang pemimpin yang harus dimiliki. Untuk dapat meningkatkan kreativitas, seorang pemimpin harus dapat menggali dan meningkatkan inisiatif / prakarsa , ide (gagasan) , prestasi, kemampuan melakukan perbaikan (improvement) dan inovasi.

5. Kepemimpinan PAUD

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang mempengaruhi dan memotivasi orang lain untuk melakukan sesuatu sesuai tujuan bersama. Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku

pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. “kepemimpinan adalah sebuah penataan hubungan timbal balik, bukan sesuatu yang statis/kaku (tidak berubah)” (Morgan 1997:13) “kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain, terutama dengan cara menyatukan orang-orang untuk menghadapi tantangan dalam meraih tujuan” (Chapman & O’Neil 200:2) “kepemimpinan adalah memiliki tujuan penuh kebiasaan dalam mempengaruhi orang lain untuk berkontribusi pada tujuan umum yang telah disetujui untuk keuntungan individu dan juga organisasi atau kebaikan umum (bersama)” (Sarros & Butchatsky 1996:3). Kepemimpinan dalam Pendidikan Anak Usia Dini adalah suatu kegiatan memimpin yang didalamnya ada kegiatan manajemen dan administrasi bertujuan untuk memfasilitasi pertumbuhan dan perkembangan anak secara optimal dan menyeluruh. Kepemimpinan kepala PAUD merupakan kunci bagaimana dan mau kemana organisasi berjalan. Kepemimpinan di segala sistem dalam organisasi merupakan kunci keberhasilan terlebih bagi organisasi yang masih berkembang dan mau bersaing dengan yang lainnya.

6. Berbagai Cara dan Teknik untuk Meningkatkan Motivasi dan Kreativitas dalam Kepemimpinan PAUD

Setiap pemimpin yang menyadari akan pentingnya memanfaatkan kreativitas anggota organisasi, akan selalu berusaha meningkatkan kemampuan dan memberikan motivasi kepada guru agar guru atau anggotanya dapat menjadi potensi yang kreatif dan berani menyampaikannya. Untuk memberikan motivasi, Pemimpin dapat menempuh langkah-langkah sebagai berikut:

- a. Menciptakan dan mengembangkan suasana / iklim organisasi yang merangsang kreativitas. Usaha ini harus dimulai dari sikap keterbukaan yang terlihat pada kesediaan mendengar, menanggapi, menghargai, dan mempertimbangkan setiap kreativitas dari anggota organisasinya. Usaha ini bahkan

dapat dikembangkan dengan memberikan insentif, baik dalam bentuk material maupun non-material.

- b. Menciptakan dan mengembangkan kerjasama yang dapat menumbuhkan perasaan ikut bertanggungjawab dalam mewujudkan usaha mengembangkan dan memajukan organisasi.
- c. Merumuskan tujuan yang menyentuh kepentingan bersama, diiringi dengan usaha memasyarakatkannya dilingkungan anggota organisasi. Usaha itu dilakukan untuk menumbuhkan dan mengembangkan kesadaran bahwa pencapaian tujuan merupakan kepentingan setiap anggota, yang akan lebih mudah dan cepat terwujud apabila anggota kreatif dalam menciptakan dan melaksanakan kegiatan masing-masing.

Pemimpin yang organisasinya memenuhi ketiga kondisi seperti disebutkan diatas, akan mempunyai sikap bahwa semua kegiatan yang dilaksanakan selalu dapat diperbaiki, jika setiap anggota diberi peluang menyampaikan kreativitasnya. Untuk itu seorang pemimpin berkewajiban mendorong dalam menumbuhkan keberanian anggota tersebut untuk menyatakan kreativitasnya. Ada beberapa sebab utama yang harus diatasi pemimpin, yang mengakibatkan anggota organisasi tidak kreatif dan inovatif, diantaranya adalah :

a. Suasana Organisasi

Suasana organisasi sangat tergantung pada pucuk pimpinan dalam mengembangkan cara melaksanakan pekerjaan. Dilingkungan organisasi banyak pemimpin yang enggan menerima perubahan dan perbaikan, biasanya karena merasa cara kerja yang ada sudah baik. Perubahan dipandang sebagai ancaman pada cara kerja yang sudah stabil, yang sudah menjadi kebiasaan, dan bahkan dikhawatirkan mengganggu suatu prosedur yang sudah lancar dan memberi keuntungan tertentu, baik bagi

organisasi maupun pribadi pemimpin. Suasana yang seperti ini mengakibatkan saran-saran yang merupakan kreativitas anggota tidak diterima dan tidak ditanggapi. Akibatnya anggota lebih senang menyesuaikan diri, dan hanya memikirkan atau berbuat sesuatu yang sifatnya menyenangkan pemimpin.

b. Kepribadian anggota organisasi

Dalam suatu organisasi masing-masing anggotanya mempunyai kepribadian yang berbeda-beda, saling berinteraksi dan menghasilkan suatu kepribadian kelompok / organisasi. Ada organisasi yang tidak berani menanggung resiko perubahan dan kemajuan, merasa tetram dengan kondisi rutin, stabil dan statis yang segala sesuatu didalamnya dikontrol secara tertib. Sikap anggota menyenangi apa adanya, menghindari perubahan dan perbaikan dan tidak tertarik memikirkan cara bekerja yang lebih baik, tanpa dorongan pemimpin. Setiap individu tenggelam dalam rutinitas kegiatan di bidangnya. Disisi lain terdapat juga organisasi yang anggotanya mengalami konflik baik kedalam maupun dengan dunia luar. Anggota organisasi secara perseorangan atau bersama-sama, lebih memusatkan perhatian pada konflik dan berusaha berbuat sesuatu untuk menantanginya, sehingga melupakan dan meninggalkan tugas dan tanggung jawab memajukan dan mengembangkan organisasinya. Kreativitas tidak diperlukan / disisihkan dan dikalahkan oleh usaha menentang sesuatu di dalam atau di luar organisasinya. Dalam keadaan seperti itu menjadi sulit membedakan anggota yang benar-benar kreatif dan inovatif, dengan yang sekedar mencari perhatian.

c. Tekanan Rekan Sejawat

Dalam kehidupan berorganisasi yang menghimpun banyak individu sebagai anggota, sering ditemui persaingan antara yang satu dengan yang lain. Persaingan sehat atau yang berlangsung jujur dan sportif, merupakan lahan yang subur bagi kreativitas untuk berprestasi. Adapula

yang melakukannya dengan mendeskreditkan dan tidak bersedia bekerjasama dengan anggota yang kreatif.

d. Sikap Pemimpin Pada Jenjang Bawah

Pemimpin pada jenjang bawah tidak mendorong anggota menyampaikan kreativitasnya dan cenderung menduga anggota yang menjadi bawahannya berambisi merebut posisi / jabatannya. Kreativitas dihalangi, sehingga setiap anggota akan menyampaikan buah pikirannya, dengan sinis bertanya: "Apa lagi apa lagi?"

Kondisinya akan semakin memburuk jika pemimpin jenjang bawah berhasil meyakinkan pucuk pimpinan dengan membawa kreativitas anggotanya yang diakui sebagai hasil pemikirannya. Kemudian bawahan tidak diikutsertakan dalam pelaksanaannya, karena khawatir bahwa suatu gagasan bukan berasal dari dirinya diketahui pucuk pimpinan. Keadaan seperti itu akan mengakibatkan anggota enggan menyampaikan kreativitas-kreativitas berikutnya, karena menganggap hanya akan menguntungkan orang lain, sedang dirinya akan terlupakan.

e. Kurang Dorongan dan Pelatihan

Pemimpin dan organisasi yang sudah lama berkecimpung dalam kehidupan organisasi ditempat yang sama, mungkin pada masa masa permulaan sangat aktif dan kreatif. Namun setelah bertahun-tahun tampak gejala yang menunjukkan pemimpin dan anggota menjadi jenuh dan kehilangan / kehabisan kreaitvas. Gejala itu menunjukkan bahwa pemimpin dan anggota pada umumnya, sudah tidak tahu lagi apa yang harus diperbuat untuk memajukan dan mengembangkan organisasi, karena merasa semua sudah pernah dilakukan dan tidak ada lagi sesuatu yang baru untuk dikerjakan. Kondisi seperti ini menunjukkan bahwa pemimpin dan sebagian besar kehilangan dorongan (motivasi) untuk bekerja atau berbuat kreatif. Seorang Pemimpin yang efektif selalu berusaha menumbuhkan

dorongan (motivasi) untuk bekerja secara kreatif, dengan semangat untuk maju yang tinggi. Pelatihan dapat digunakan untuk menumbuhkan dan membangkitkan kembali dorongan (motivasi) bekerja secara kreatif. Pelatihan dengan berbagai bentuknya seperti seminar, diskusi panel, bahkan juga tugas belajar, memberi peluang untuk mengikuti dan menyerap perkembangan dan kemajuan bidang masing-masing sesuai dengan kemajuan dan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dibidang tersebut. Melalui pelatihan terbuka peluang menyerap kreativitas dari pengalaman orang lain ditempat lain, baik dalam organisasi yang sama maupun yang sejenis. Pelatihan yang sederhana dapat dilakukan dengan memberikan kesempatan kunjungan kerja atau study banding ke lembaga-lembaga pendidikan lain.

Dari uraian-uraian diatas jelas bahwa dinamika berupa perkembangan dan kemajuan kelompok sangat dipengaruhi oleh kreativitas pimpinan dan anggotanya. Untuk itu dalam menggali dan meningkatkan kreativitas harus dimulai dari diri pemimpin sendiri, sebelum dilakukan pada anggota organisasi sebagai modal yang paling berharga dalam usaha mewujudkan dinamika organisasi. Dengan kata lain pemimpin yang efektif memiliki kewajiban meningkatkan kreativitas diri sendiri dan mendorong peningkatan kreativitas setiap anggota organisasinya.

Peningkatan kreativitas diri sendiri oleh pemimpin harus selalu memikirkan apakah dirinya orang yang kreatif dan berusaha untuk selalu kreatif dalam bekerja. Untuk itu pemimpin perlu melakukan kegiatan sebagai berikut :

- a. Memikirkan prioritas terhadap pekerjaan sehari-hari untuk diberikan perhatian yang lebih besar dari pada sederetan pekerjaan rutin yang ada.
- b. Dalam pengaturan waktu sisihkan secara khusus waktu untuk memikirkan pekerjaan yang diberikan prioritas tersebut.

- c. Pikirkan juga pekerjaan yang akan didelegasikan, yang diharapkan dilakukan secara kreatif oleh penerima delegasi dan anggota unit kerjanya.
- d. Berikan kesempatan dan pertimbangkan saran anggota organisasi atau orang luar, mengenai pekerjaan yang diberikan prioritas atau yang sudah didelegasikan.
- e. Sediakan waktu untuk membawa bahan-bahan yang berhubungan dengan pekerjaan dari berbagai nara sumber. Disamping itu secara periodik lakukan juga berdiskusi dengan anggota organisasi atau orang luar, baik secara formal maupun informal.
- f. Sediakan waktu untuk mengikuti kegiatan pelatihan dalam arti luas seperti disebutkan diatas, yang mungkin akan menggunakan waktu sehari, seminggu, sebulan atau lebih.

Disamping itu dalam kepemimpinan PAUD, seorang pemimpin perlu memberikan dorongan untuk berfikir kreatif dan berani mengemukakannya bagi semua anggota organisasi, perlu dilakukan sebelum dan sesudah mengikuti pelatihan. Usaha untuk menggali dan meningkatkan motivasi dan kreativitas melalui sumbang saran dapat dilakukan melalui langkah-langkah sebagai berikut :

- a. Memberikan kesempatan kepada semua anggota organisasi menyampaikan saran mengenai pengembangan organisasi, baik tertulis maupun lisan secara periodik. Kemudian semua saran itu diinventarisasi dalam sebuah daftar. Inventarisasi itu dibuat sekurang-kurangnya dalam tiga klasifikasi, yang terdiri dari kegiatannya paling praktis, kegiatannya mungkin bermanfaat, dan kegiatannya baik namun tidak realistis
- b. Bentuk kelompok - kelompok kecil untuk mendiskusikan saran - saran tersebut, untuk menemukan yang paling baik dan dapat diwujudkan. Dalam diskusi ini jika diperlukan

keterangan anggota yang menyampaikan saran tersebut, supaya diberi kesempatan, karena dengan keterangan lisan mungkin gagasannya akan lebih mudah dimengerti.

- c. Berikan dorongan pada anggota untuk membuat saran yang objektif, meskipun akan berisi kritik-kritik dan penolakan terhadap kegiatan yang sudah lazim atau berasal dari pucuk pimpinan. Dengan kata lain dorong setiap anggota menyampaikan saran meskipun bersikap radikal, asal gagasannya itu rasional dan jelas kegunaannya dalam pengembangan dan memajukan organisasi secara kreatif. Jangan membiasakan anggota selalu bersikap “Yes men” dan menunggu gagasan dari pucuk pimpinan.
- d. Setiap kelompok menyediakan seorang juru bicara untuk melanjutkan diskusi dengan pucuk pimpinan, mengenai saran-saran terpilih dan diskusi kelompoknya.

Usaha lain dalam kepemimpinan PAUD untuk meningkatkan motivasi dan kreativitas dapat dilakukan dengan menimbulkan rasa bangga terhadap keberhasilan yang dicapai. Perasaan bangga memperkuat harga diri, meningkatkan kepercayaan pada kemampuan / kecakapan sendiri, yang berdampak pada semakin besar dorongan untuk ikut serta, antara lain dengan menyampaikan buah pikiran yang kreatif. Rasa bangga dapat ditimbulkan dengan memberikan perhatian yang lebih pada anggota atau unit kerja yang berprestasi. Perhatian lebih tidak berarti memberikan perlakuan pilih kasih dengan mengistimewakan seorang guru saja, perhatian itu diberikan berupa pujian atau hadiah yang disampaikan dalam pertemuan anggota organisasi. Cara yang sama dapat dilakukan untuk menimbulkan kebanggaan terhadap prestasi secara keseluruhan. Untuk itu pemimpin dapat menyampaikan rasa puas dan penghargaan serta terima kasihnya pada seluruh anggota organisasi, yang telah menunjukkan prestasi kerja yang tinggi.

Selain itu usaha untuk meningkatkan motivasi dan kreativitas dalam kepemimpinan PAUD bisa dilakukan dengan cara kepala sekolah memberikan kebebasan luas kepada para guru untuk mengungkapkan ide - ide, gagasan, atau pemikiran baru. Mereka mau mendengarkan, menerima dan mendukung gagasan, usul, impian orang-orangnya agar dikembangkan sampai masak untuk kemudian diolah bersama. Kepala sekolah juga Mau Memperlonggar Kebijakan Organisasi, Mampu Membantu guru memperbaiki kesalahan-kesalahan yang sudah terjadi baik kesalahan sendiri maupun kesalahan orang lain. Setiap kepala sekolah dalam memimpin lembaga harus mempunyai sifat-sifat yang dapat meningkatkan motivasi dan kreativitas dalam kepemimpinannya, karena salah satu yang sangat berperan untuk memajukan sekolah adalah kepala sekolah, oleh karena itu kepala sekolah harus bisa memotivasi dan meningkatkan kreativitasnya demi merealisasikan tujuan, visi dan misinya.

Islam juga selalu mendorong agar umatnya kreatif. Banyak di antara ayat al Qur'an yang mendorong agar umatnya kreatif di antaranya, surat al Alaq ayat 1-5 yaitu: Artinya: “Bacalah dengan menyebut nama Tuhanmu yang menciptakan (1), Dia telah menciptakan manusia dari segumpal darah (2), Bacalah, dan Tuhanmulah yang maha pemurah (3), Yang mengajar manusia dengan perantara kalam (4), Dia mengajarkan manusia apa yang tidak diketahuinya (5), (Al-Alaq: 1-5). Ayat di atas merupakan wahyu pertama yang diterima Rasulullah saw., yang menganjurkan umatnya untuk membaca, yaitu membaca yang tersurat dan yang tersirat. Memahami apa yang sedang terjadi dan akan terjadi dengan memperhatikan gejala alam. Di samping itu wahyu yang pertama ini juga mengandung maksud agar manusia menggunakan mata lahir dan mata batin, untuk melihat jauh ke depan dan mempersiapkan segala sesuatu untuk hari nanti (Akhirat). Alalh berfirman : Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, bertaqwalah kepada Allah dan hendaklah setiap diri mempersiapkan kehidupan untuk hari esok dan bertaqwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah mengetahui apa yang kamu kerjakan

(Al- Hasyr: 18) Dari ayat di atas dapat dipahami bahwa setiap orang yang beriman hendaklah melakukan-melakukan kreativitas-kreativitas dalam kehidupan termasuk juga dalam bidang pendidikan untuk menyongsong hari esok atau kehidupan yang akan datang (akhirat).

C. Kesimpulan

Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Upaya meningkatkan motivasi dan kreativitas dalam kepemimpinan PAUD sangat diperlukan untuk memajukan suatu lembaga dalam kepemimpinannya. Dalam hal ini kepala sekolah sebagai pemimpin PAUD harus mampu untuk selalu memotivasi para guru untuk meningkatkan kreativitas.
2. Motivasi dan kreativitas dalam kepemimpinan PAUD adalah dua hal yang saling berhubungan dan mempunyai keterkaitan. Tanpa motivasi kreativitas tidak akan berkembang, karena seringkali kreativitas seorang guru tidak terlihat karena tidak adanya motivasi dari pimpinan.
3. Sebaliknya kreativitas seorang guru muncul akibat dari motivasi dan contoh keteladanan dari seorang pemimpin yang senantiasa memberi spirit untuk terus berinovasi, dan berperilaku kreatif demi tercapainya tujuan lembaga sesuai dengan visi misinya dan agar lembaga yang dipimpinnya dapat berlangsung secara dinamis, maju dalam peningkatan mutu atau kualitas kelembagaan.

- Arep, Ishak dan Tanjung, Hendri, 2003. *Manajemen Motivasi*, Jakarta : PT Gramedia Widiasarana Indonesia:
- Danim, Sudarwan, 2004. *Motivasi, Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*, Jakarta : PT Rineka Cipta:
- Gibson, James, 1994. *Organisasi dan Managemen*, Jakarta Erlangga:
- Mangkunegara dan A.A. Anwar Prabu, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Rosdakarya.
- Sedarmayanti, 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung : Ilham Jaya

Daftar Pustaka

- Veithzal Rivai dan Arviyan Arifin, 2013. *Islamic Leadership : Membangun Superleadership Melalui Kecerdasan Spiritual*, Jakarta : Bumi Aksara
- Hadari Nawawi dan M. Martini Hadari, 2012. *Kepemimpinan Yang Efektif*, Yogyakarta : Gadjah Mada University Press
- E. Mulyana, 2006. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung : Remaja Rosdakarya