

## UPAYA KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI DAN KINERJA GURU DI SMK MUHAMMADIYAH 2 BANTUL

### *THE HEADMASTER EFFORTS IN IMPROVING MOTIVATION AND PERFORMANCE OF THE TEACHER IN SMK MUHAMMADIYAH 2 BANTUL*

Ikhsan Dermawan Prasetyo Jati, Joko Kumoro  
Pendidikan Administrasi Perkantoran, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta,  
[xzanprasetyo@gmail.com](mailto:xzanprasetyo@gmail.com), [jokokum@uny.ac.id](mailto:jokokum@uny.ac.id)

#### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui upaya Kepala Sekolah dalam meningkatkan motivasi dan kinerja guru di SMK Muhammadiyah 2 Bantul. Kemudian mengetahui hambatan-hambatan yang dihadapi Kepala Sekolah dan upaya yang dilakukan Kepala Sekolah dalam mengatasi hambatan tersebut. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif. Penelitian ini dilakukan di SMK Muhammadiyah 2 Bantul. Subjek penelitian ini adalah kepala sekolah, wakil kepala sekolah bidang kurikulum atau guru pemasaran, wakil kepala sekolah bidang humas atau guru PKN, dan kepala tata usaha SMK Muhammadiyah 2 Bantul. Metode pengumpulan data dengan cara observasi, wawancara, dan dokumentasi. Analisis data menggunakan model interaktif. Hasil penelitian diketahui bahwa: 1) Upaya kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi dan kinerja guru di SMK Muhammadiyah 2 Bantul yaitu meliputi pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, penghargaan terhadap guru, serta pengembangan sarana dan prasarana penunjang pembelajaran. 2) Hambatan yang dihadapi kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi dan kinerja guru di SMK Muhammadiyah 2 Bantul yaitu disiplin kerja guru yang kurang, kurangnya komunikasi antara guru dan kepala sekolah, dan kurangnya partisipasi ide maupun saran dari guru kepada kepala sekolah. 3) Upaya kepala sekolah untuk mengatasi hambatan dalam meningkatkan motivasi dan kinerja guru yaitu Kepala Sekolah melakukan pembinaan disiplin kerja dengan cara memberikan contoh keteladanan terhadap guru, melakukan komunikasi persuasif dengan cara mengawali pembicaraan dengan guru, dan rutin memberikan motivasi dalam bentuk kata-kata penyemangat serta arahan dalam setiap kesempatan .

**Kata kunci:** upaya kepala sekolah, motivasi dan kinerja guru.

#### **Abstract**

*The objectives of the study were identifying the efforts used by the Headmaster in improving the teacher's motivation and performance in SMK Muhammadiyah 2 Bantul. Then identifying and overcoming the obstacles confronted by the Headmaster. The subjects of this study were the Headmaster, Marketing Teacher, Civic Education Teacher and Head of Administration in SMK Muhammadiyah 2 Bantul. The data were gathered by observation, interview, and documentation. In the data analysis technique, the data analyzed with interactive model. The findings of this study showed: (1) The Headmaster efforts in improving Teachers Motivation and Performance in SMK Muhammadiyah 2 Bantul involve managing physical environment, maintaining work atmosphere, giving teacher appreciation, and development of learning supporting facilities and infrastructures. (2) Obstacles confronted by the Headmaster in improving motivation and performance of the teacher in SMK Muhammadiyah 2 Bantul were lack of discipline, lack of communication between the teacher and the principal, and lack of participation in giving the principal ideas and suggestions. (3) The Headmaster efforts to overcome obstacles in improving motivation and performance of the teacher were performing role-model of disciplinary coaching, makes persuasive communication by initiating conversation with the teacher, and giving teacher motivation in the form of words routinely as well as guidance in every occasions.*

**Keywords:** headmaster efforts, teacher's motivation and performance

## Pendahuluan

Pendidikan mempunyai peran yang sangat penting dalam perkembangan dan kelangsungan hidup bangsa. Sekolah sebagai tempat penyelenggara pendidikan di dalamnya terdapat struktur organisasi yang dipimpin oleh Kepala Sekolah dan guru sebagai subyek pendidikan yang berhubungan langsung dengan siswa. Pelaksanaan fungsi dan tugas guru sebagai profesi tentu dituntut bekerja profesional dan maksimal. Kenyataan ini mengharuskan guru agar selalu meningkatkan kemampuan terutama dalam memberikan keteladanan, membangun kemauan, dan mengembangkan kreatifitas siswa pada proses pembelajaran. Guru dituntut memiliki kinerja yang mampu memberikan dan merealisasikan harapan semua pihak terutama yang menaruh kepercayaan pada sekolah. Mutu pendidikan yang baik sangat dipengaruhi oleh kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya.

Zaman modern ini banyak dijumpai guru yang mempunyai ilmu dan teori pelajaran, akan tetapi sangat ironi dengan sikap di lingkungan kerjanya sehingga berpengaruh terhadap motivasi dan kinerja guru yang kurang maksimal. Tugas guru yang berkaitan dengan peningkatan sumber daya manusia melalui sektor pendidikan, nampaknya perlu ditingkatkan agar menjadi tenaga pendidik yang profesional. Peningkatan kinerja guru tidak hanya melalui pemberian penataran dan pelatihan namun pembinaan sikap dan kedisiplinan guru agar berkembang menjadi lebih baik. Menurut Suharsini Ari Kunto (2006, p.114) “disiplin merupakan sesuatu yang berkenaan dengan pengendalian diri seseorang terhadap bentuk-bentuk aturan dimana aturan tersebut diterapkan oleh orang-orang yang bersangkutan maupun berasal dari luar.”

Berdasarkan hal tersebut maka Kepala Sekolah sebagai pimpinan di sekolah perlu menggunakan strategi untuk membina disiplin kerja guru. Menurut Mulyasa (2005, p.120), “strategi yang dapat digunakan oleh Kepala Sekolah untuk membina disiplin kerja adalah membantu guru dalam mengembangkan pola perilakunya, membantu guru dalam menetapkan standar perilakunya, melaksanakan aturan yang telah disepakati bersama.”

Hal itu sesuai fakta yang masih sering ditemukan dalam dunia pendidikan, bahwa motivasi dan kinerja guru perlu dibenahi dalam tatanan lingkungan kerja yang dipimpin Kepala Sekolah. Tugas Kepala Sekolah sebagai pemimpin harus mempunyai kemampuan menganalisis situasi di lingkungan kerja, seperti membimbing, memberi keteladanan, memotivasi

kepada guru dan pegawai lainnya. Menurut Mulyasa (2005, p.120), “motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui beberapa hal yaitu pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, kedisiplinan, dorongan, penghargaan, dan pengembangan pusat sumber belajar”.

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Muhammadiyah 2 Bantul merupakan lembaga pendidikan yang tidak sedikit memiliki permasalahan dalam motivasi dan kinerja guru yang maksimal. Beberapa diantaranya yaitu partisipasi dan komunikasi guru kepada Kepala Sekolah serta kedisiplinan guru dalam bekerja yang belum maksimal. Sesuai kondisi tersebut maka Kepala Sekolah sebagai pemegang kewenangan dalam memimpin guru di sekolah harus mengupayakan solusi untuk memecahkan masalah atau hambatan yang ada.

Adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah: 1). Mengetahui upaya Kepala Sekolah dalam meningkatkan motivasi dan kinerja guru di SMK Muhammadiyah 2 Bantul, 2). Mengetahui hambatan Kepala Sekolah dalam meningkatkan motivasi dan kinerja guru di SMK Muhammadiyah 2 Bantul, serta 3). Mengetahui upaya yang dilakukan Kepala Sekolah untuk mengatasi hambatan dalam meningkatkan motivasi dan kinerja guru di SMK Muhammadiyah 2 Bantul.

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini sebagai berikut.

### 1. Manfaat teoritis.

Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan tentang upaya Kepala Sekolah dalam meningkatkan motivasi dan kinerja guru di SMK Muhammadiyah 2 Bantul. Serta diharapkan dapat merangsang dilakukannya penelitian lain.

### 2. Manfaat praktis

#### a. Bagi SMK Muhammadiyah 2 Bantul

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan agar motivasi dan kinerja guru di SMK Muhammadiyah 2 Bantul lebih meningkat.

#### b. Bagi Peneliti

Manfaat bagi peneliti yaitu untuk menyelesaikan tugas akhir skripsi guna memperoleh gelar Sarjana Pendidikan dan penerapan ilmu yang telah diperoleh dalam perkuliahan.

#### c. Bagi Universitas Negeri Yogyakarta

Penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi dan koleksi pustaka bagi mahasiswa Universitas Negeri Yogyakarta.

## Metode Penelitian

### Desain Penelitian

Metode Penelitian yang akan digunakan adalah penelitian deskriptif dan pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kualitatif, pendekatan deskriptif diartikan dengan prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan keadaan objek penelitian pada saat sekarang berdasarkan fakta yang tampak atau sebagaimana adanya

### Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di SMK Muhammadiyah 2 Bantul yang beralamat di Bejen, Kecamatan Bantul, Kabupaten Bantul pada Bulan November 2016 sampai dengan Bulan Januari 2017.

### Subjek dan Objek Penelitian

Penentuan subjek penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling yaitu pemilihan subjek penelitian berdasarkan kriteria dan pertimbangan tertentu yang ditetapkan berdasarkan tujuan penelitian untuk memberikan informasi keadaan sebenarnya.

1. Kepala Sekolah.
2. Guru mata pelajaran dunia usaha atau pemasaran.
3. Guru mata pelajaran PKN.

### Instrumen Pengumpulan Data

Instrumen penelitian tentang upaya Kepala Sekolah dalam meningkatkan motivasi dan kinerja guru di SMK Muhammadiyah 2 Bantul, yaitu :

1. Pedoman Observasi  
Pedoman observasi berisi tentang pedoman yang dibutuhkan saat melakukan pengamatan aktivitas yang berlangsung di SMK Muhammadiyah 2 Bantul.
2. Pedoman Wawancara  
Pedoman wawancara berisi butir-butir pertanyaan yang diberikan kepada subjek penelitian untuk dijawab sesuai dengan keadaan subjek. Pedoman wawancara ini disusun berdasarkan sumber dan tujuan yang akan diteliti, kemudian dijabarkan dalam item-item pertanyaan yang harus dijawab oleh subjek penelitian.
3. Pedoman Dokumentasi  
Pedoman dokumentasi berisi catatan atau laporan dan keterangan secara tertulis, gambar, yang dibutuhkan untuk melengkapi dan memperkuat jawaban pada hasil wawancara.

## Teknik Analisis Data

Penelitian ini adalah penelitian yang bersifat deskriptif dan data yang diperoleh merupakan data kualitatif. Setelah data terkumpul maka tahap selanjutnya adalah menganalisis data. Tahapan dalam menganalisis data yang digunakan adalah model interaktif, yaitu:

### 1. Reduksi data

Reduksi data dapat diartikan sebagai proses pemilihan hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya serta membuang yang tidak perlu. Dengan demikian, data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya dan mencari apabila diperlukan.

### 2. Penyajian data

Penyajian adalah sekumpulan informasi tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Seperti halnya dengan reduksi data, penciptaan dan penggunaan penyajian data tidak terpisah dari kegiatan analisis. Apabila data sudah diperoleh, untuk menghindari kesulitan maka peneliti membuat narasi untuk mempermudah penguasaan informasi.

### 3. Menarik Kesimpulan

Langkah analisis data selanjutnya adalah menarik kesimpulan. Kesimpulan penelitian dilakukan dengan reduksi data dan tetap mengacu pada perumusan masalah serta tujuan yang hendak dicapai. Data yang tersusun dihubungkan dan dibandingkan antara satu dengan yang lain, sehingga dapat ditarik kesimpulan sebagai jawaban dari permasalahan.

## Hasil Penelitian dan Pembahasan

SMK Muhammadiyah 2 Bantul berlokasi di Desa Bejen, Kabupaten Bantul memiliki visi dan misi:

Visi:

Menjadikan sekolah menengah kejuruan yang kompetitif dan menciptakan tenaga kerja profesional yang berkepribadian muslim.

Misi

1. Meningkatkan keimanan dan ketaqwaan dalam kehidupan sehari-hari.
2. Menyiapkan peserta didik agar memiliki kecerdasan spiritual, intelektual, sosial dan emosional.
3. Menghasilkan tamatan yang berkualitas dan memiliki jiwa interpreneur.

Kompetensi keahlian yang dimiliki SMK Muhammadiyah 2 Bantul yaitu Pemasaran,

Administrasi Perkantoran, Rekayasa Perangkat Lunak. Kepala Sekolah yang menjabat di SMK Muhammadiyah 2 Bantul ditentukan berdasarkan Surat Keputusan dari Pimpinan Wilayah Muhammadiyah dan Dinas Pendidikan Kabupaten Bantul. Bapak Anggit Nurochman, S.Pd selaku Kepala Sekolah menjabat Januari 2016 s/d sekarang.

### **Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Motivasi dan Kinerja Guru di SMK Muhammadiyah 2 Bantul**

Upaya Kepala Sekolah dalam meningkatkan motivasi dan kinerja guru dengan kondisi di SMK Muhammadiyah 2 Bantul saat ini yaitu Kepala Sekolah berupaya merubah *mindset* guru agar disiplin dan gencar mengembangkan atau membangun lingkungan SMK Muhammadiyah 2 Bantul. Pengembangan dan pembangunan fisik lingkungan sekolah ini dimaksudkan agar masyarakat umum memiliki pandangan positif terhadap sekolah swasta. Selain itu sangat bermanfaat bagi pegawai dan warga sekolah khususnya guru.

Pengaturan lingkungan fisik tersebut dilakukan secara bertahap, antara lain pembangunan gedung sekolah, ruang kerja, ruang belajar, ruang perpustakaan dan ruang laboratorium, serta mengatur lingkungan sekolah yang aman dan nyaman. Semua itu tentu membutuhkan dukungan semua pihak baik secara *immaterial* maupun *material* agar dapat berjalan dengan lancar. Keadaan lingkungan fisik sekolah dapat memberikan pengaruh kepada kehidupan manusia baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Menurut Alex. S (1996, p.109), "lingkungan fisik sekolah adalah segala sesuatu yang ada di sekitar siswa dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas belajar yang dibebankan kepadanya." Selain itu menurut Feldman yang dikutip oleh Mulyasa, (2005, p.147), bahwa "lingkungan fisik adalah sumber kepuasan, keluhan, mengenai lingkungan fisik, adalah symbol atau perwujudan dari prestasi yang dalam, karena itu perlu mendapatkan perhatian dari pengelola lingkungan."

Lingkungan fisik berpengaruh penting untuk meningkatkan motivasi dan kinerja guru. Lingkungan fisik yang kondusif akan menumbuhkan motivasi para guru dalam melaksanakan tugas. Pengaturan lingkungan fisik yang ada di SMK Muhammadiyah 2 Bantul antara lain mencangkup pengembangan gedung, pengaturan ruang kerja, pengaturan kebersihan sekolah, pengaturan tempat parkir sekolah,

pengaturan ruang perpustakaan dan penjagaan keamanan sekolah sehingga lingkungan sekolah menjadi aman nyaman.

Kepala Sekolah di SMK Muhammadiyah 2 Bantul berupaya memotivasi para guru dengan melakukan pengaturan lingkungan fisik sekolah. Kepala Sekolah juga berupaya mengembangkan sarana sekolah dan menghimbau kepada guru, karyawan, siswa untuk mendukung program-program beliau. Harapannya dengan lingkungan sekolah yang memadai dan kondusif warga sekolah senang, sehingga dapat meningkatkan motivasi dan kinerja khususnya guru di SMK Muhammadiyah 2 Bantul. Dukungan ini dapat berupa secara *immaterial* maupun *material*.

Hubungan kerja antara Kepala Sekolah dengan guru baik secara personal maupun kelompok diperlukan agar tercipta suasana kerja yang menyenangkan. Suasana kerja merupakan salah satu aspek yang dapat mendukung motivasi dan kinerja guru. Pengaturan suasana kerja di SMK Muhammadiyah 2 Bantul merupakan hal yang penting agar tercipta suasana kerja yang harmonis, tenang, tentram dan damai. Suasana kerja yang diciptakan Kepala Sekolah akan meningkatkan motivasi dan kinerja guru. Menurut Mulyasa (2005, p.120), "motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui beberapa hal yaitu pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, kedisiplinan, dorongan, penghargaan, dan pengembangan pusat sumber belajar."

Kepala Sekolah sebagai pemimpin memang harus kreatif dan tanggap terhadap suasana tempat guru bekerja. Begitu besarnya pengaruh suasana kerja terhadap motivasi dan kinerja guru di SMK Muhammadiyah 2 Bantul. Menurut Sutarto (2012, p.15), "kepemimpinan adalah rangkaian kegiatan penataan berupa kemampuan mempengaruhi perilaku orang lain dalam situasi tertentu agar bersedia bekerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan." Dalam hal ini pengaruh Kepala Sekolah sebagai seorang pemimpin sangat penting untuk menciptakan suasana kerja yang nyaman, harmonis dan kondusif. Sebab, suasana kerja yang tidak harmonis akan menyebabkan menurunnya motivasi dan kinerja para guru. Sebaliknya, jika suasana yang tenang dan menyenangkan akan meningkatkan motivasi dan kinerja para guru.

Kepala Sekolah berupaya menciptakan suasana kerja yang harmonis. Namun seiring berjalannya waktu, suasana tersebut tentu bersifat dinamis. Perlu upaya lain yang harus dilakukan oleh Kepala Sekolah misalnya dengan menjalin komunikasi persuasif, memberikan perhatian

secara personal maupun kelompok. Serta menyempatkan waktu luang untuk menghadiri undangan ataupun menjenguk guru yang sedang sakit. Pengaruh motivasi dan kinerja guru yang lainnya adalah penghargaan. Apabila penghargaan dan perhatian dari seorang pemimpin itu tidak ada, maka akan berpengaruh terhadap motivasi dan kinerja guru. Penghargaan sangat dibutuhkan untuk meningkatkan motivasi dan kinerja guru. Melalui penghargaan para guru merasa dihargai dan berpengaruh terhadap kinerjanya sehingga lebih produktif. Penghargaan ini dapat berupa ucapan selamat atau hadiah kepada guru yang teladan atau memiliki prestasi. Penghargaan ini diberikan kepada semua guru, sehingga guru yang lain memiliki peluang untuk meraihnya. Kekuatan dari sebuah penghargaan sangatlah tinggi dan berkaitan dengan kinerja yang maksimal. Menurut Tohardi “penghargaan adalah ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para karyawan agar produktifitasnya tinggi.” (<http://annisa.blog.perbanas.ac.id/sostem-penghargaan-karyawan.html>).

Kemudian menurut Henri Simamora “penghargaan adalah insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktifitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif”. (<http://annisa.blog.perbanas.ac.id/sostem-penghargaan-karyawan.html>)

Dua teori di atas memberi arti bahwa penghargaan adalah imbalan yang diberikan dalam bentuk *material* dan *non material* yang diberikan oleh pimpinan kepada bawahan agar mereka dapat bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan. Penghargaan ini dimaksudkan untuk meningkatkan motivasi dan kinerja guru.

Begitu juga yang ada di SMK Muhammadiyah 2 Bantul, kekuatan dari sebuah penghargaan sangatlah tinggi dan berkaitan dengan kinerja guru. Penghargaan diharapkan mampu meningkatkan motivasi dan kinerja guru di sekolah. Kepala Sekolah perlu memberikan penghargaan kepada guru yang berprestasi untuk mendorong kariernya. Penghargaan sangat penting untuk meningkatkan kinerja guru. Melalui penghargaan ini para guru dirangsang untuk meningkatkan kinerjanya sehingga lebih produktif. Penghargaan yang diberikan harus bersifat proporsional, adil, dan transparan. Pelaksanaan penghargaan dapat dikaitkan dengan prestasi para guru secara terbuka, sehingga para guru memiliki peluang untuk meraihnya.

Berdasarkan teori tersebut, Kepala Sekolah di SMK Muhammadiyah 2 Bantul

berupaya memotivasi dengan memberikan penghargaan kepada guru yang berprestasi. Salah satunya dengan memberikan ucapan selamat di dalam rapat ataupun saat upacara bendera dengan harapan guru lain dapat termotivasi, walaupun belum semuanya.

Sarana dan prasarana yang lengkap dapat meningkatkan motivasi kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran. Sarana dan prasarana sangat dibutuhkan oleh para guru dan siswa dalam proses pembelajaran. Sarana dan prasarana yang lengkap akan memupuk tumbuhnya kemandirian dan berkurangnya ketergantungan di kalangan warga sekolah. Menurut Mulyana yang dikutip oleh Mukhtar (2009, p.266), “sarana pendidikan adalah peralatan dan perlengkapan yang secara langsung digunakan dan menunjang proses pendidikan, khususnya proses belajar mengajar.” Sedangkan prasarana menurut Ibrahim Bafadal (2004, p.2), “prasarana pendidikan adalah semua perlengkapan dasar yang secara tidak langsung menunjang pelaksanaan proses pendidikan di sekolah.”

Berdasarkan teori tersebut maka dapat diketahui bahwa sarana dan prasarana belajar adalah semua perlengkapan sekolah yang secara langsung maupun tidak langsung menunjang proses belajar mengajar di sekolah. Sarana dan prasarana yang lengkap akan mendukung para guru dan siswa di sekolah. Secara bertahap, Kepala Sekolah di SMK Muhammadiyah 2 Bantul berupaya mengembangkan sarana dan prasarana penunjang belajar yaitu dengan membangun gedung untuk ruang kelas, dan penataan ruang untuk menunjang pembelajaran.

Selain itu Kepala Sekolah juga membuat *hotspot area* di SMK Muhammadiyah 2 Bantul agar dapat dimanfaatkan oleh para guru dan siswa dalam proses pembelajaran. Dahulu sebelum ada fasilitas internet guru dan siswa di SMK Muhammadiyah 2 Bantul terhambat mengakses internet serta merasa kecil hati karena sekolahannya tidak seperti sekolah yang lain. Sekarang dengan gagasan Kepala Sekolah untuk memasang fasilitas internet di sekolah, siswa dan guru merasa senang karena terbantu untuk mencari bahan ajar.

### **Hambatan yang dihadapi oleh Kepala Sekolah dalam meningkatkan motivasi dan kinerja guru di SMK Muhammadiyah 2 Bantul**

Hambatan yang dihadapi Kepala Sekolah dalam meningkatkan motivasi dan kinerja guru di SMK Muhammadiyah 2 Bantul salah satunya dikarenakan disiplin kerja yang masih kurang. Hal ini disebabkan kesadaran dan persepsi

masing-masing individu guru yang beraneka macam, diantaranya mereka mungkin menganggap bahwa tugas dan tanggungjawab sekolah swasta tidak seperti sekolah negeri. Akibatnya pelanggaran kedisiplinan sering terjadi. Antara lain datang terlambat datang ke sekolah, telat masuk kelas pada jam mengajar, membiarkan kelas kosong tanpa meninggalkan tugas, menyelesaikan tugas tidak tepat waktu misalnya mengumpulkan administrasi guru.

Kepala Sekolah SMK Muhammadiyah 2 Bantul dalam melaksanakan program kerja sekolah tentu memerlukan partisipasi dari guru. Guru yang disiplin bekerja akan berpengaruh terhadap pencapaian program yang direncanakan oleh Kepala Sekolah. Sebaliknya, guru yang disiplin kerjanya kurang akan menghambat pencapaian program kerja tersebut. Menurut Suharsini Ari Kunto (2006, p.114) “disiplin merupakan sesuatu yang berkenaan dengan pengendalian diri seseorang terhadap bentuk-bentuk aturan dimana aturan tersebut diterapkan oleh orang-orang yang bersangkutan maupun berasal dari luar.”

Kedisiplinan dapat terwujud apabila patuh dan taat pada peraturan yang telah dibuat baik aturan tertulis maupun tidak tertulis. Kontrol disiplin terkadang melibatkan unsur fisik dan diharapkan timbul kesadaran karena disiplin sudah sampai pada pembentukan moral. Indikator yang dapat digunakan untuk mengatur tingkat disiplin salah satunya yaitu disiplin waktu dan disiplin perbuatan. Sebab, baik disiplin waktu maupun disiplin perbuatan akan berpengaruh terhadap produktivitas seseorang. Menurut Mulyasa (2005, p.76) “produktivitas yang rendah antara lain disebabkan oleh rendahnya etos kerja dan disiplin.”

Berdasarkan teori di atas, diketahui bahwa untuk mencapai tujuan visi dan misi sekolah, seluruh warga SMK Muhammadiyah 2 Bantul harus menerapkan dan menanamkan kedisiplinan yang kuat. Dengan disiplin maka motivasi dan kinerja dapat meningkat, namun kesadaran disiplin kerja di SMK Muhammadiyah 2 Bantul masih kurang. Hal ini dapat diamati dengan adanya guru yang terlambat di sekolah. Guru yang terbiasa terlambat datang ke sekolah karena tidak disiplin, berpengaruh terhadap kinerjanya. Seperti terlambat masuk kelas pada jam mengajar, tidak menyelesaikan tugas administrasi dengan tepat waktu.

Hambatan lainnya adalah komunikasi guru dengan Kepala Sekolah belum maksimal. Komunikasi merupakan hal penting untuk menyampaikan pesan dan arahan Kepala Sekolah

kepada guru. Menurut Edward Depare yang dikutip oleh Suranto (2005, p.15), “komunikasi adalah proses penyampaian gagasan, harapan, dan pesan yang disampaikan melalui lambang-lambang tertentu, mengandung arti, dilakukan oleh penyampai pesan dan ditujukan kepada penerima pesan.”

Pada umumnya komunikasi mempunyai tujuan dan arti yang luas. Tujuan dari komunikasi menurut Onong Uchjana (2006, p.8), yaitu perubahan sikap, perubahan pendapat, perubahan perilaku, perubahan sosial. Secara sederhana, komunikasi diperlukan untuk menyampaikan pesan agar terjadi suatu perubahan yang lebih baik serta menggerakkan orang lain.

Komunikasi yang baik antara guru dan Kepala Sekolah sangat penting untuk pencapaian visi dan misi sekolah. Akan tetapi di SMK Muhammadiyah 2 Bantul terkesan masih terjadi komunikasi satu arah antara Kepala Sekolah dengan para guru. Bapak Anggit Nurochman, S.Pd selaku Kepala Sekolah menyatakan bahwa komunikasi di sekolah masih kurang. Pertama, hal ini disebabkan beliau berada di lingkungan sekolah yang baru sehingga perlu penyesuaian atau adaptasi. Kedua, kesan yang beliau rasakan ketika mengajak berkomunikasi dengan guru, biasanya hanya direspon seperlunya saja. Apalagi dengan jumlah guru yang banyak, tidak memungkinkan jika beliau harus komunikasi secara personal dengan semua guru. Sedangkan beliau maupun guru-guru memiliki kesibukan, sehingga jarang terjadi komunikasi yang intensif.

Komunikasi guru dengan Kepala Sekolah masih kurang maksimal. Meskipun Kepala Sekolah sebagai pemimpin telah memulai untuk berkomunikasi dengan bawahannya, akan tetapi responnya tidak seperti yang menjadi harapan sehingga kesan yang didapatkan sebatas komunikasi satu arah. Berdasarkan teori tersebut, komunikasi di SMK Muhammadiyah 2 Bantul harus terjalin dengan baik antara Kepala Sekolah, guru, staf tata usaha dan siswa.

Komunikasi di sekolah memiliki tujuan agar setiap personil sekolah dapat paham atas pekerjaannya dan terdorong untuk berprestasi dengan baik, mengerjakan tugas dengan penuh kesadaran. Komunikasi yang terjalin dengan baik akan memberikan kemudahan dan keringanan dalam melaksanakan serta memecahkan persoalan sekolah. Sehingga semua personil sekolah dapat menyamakan langkah dalam dalam mencapai tujuan secara efektif. Meski Kepala Sekolah SMK Muhammadiyah 2 Bantul telah berupaya memulai dan melakukan komunikasi dengan guru namun masih dirasa komunikasi

yang terjadi hanya satu arah antara guru dengan Kepala Sekolah sehingga komunikasi ini belum terjalin dengan baik.

Partisipasi guru yang masih kurang juga menjadi hambatan upaya kepala sekolah di SMK Muhammadiyah 2 Bantul dalam meningkatkan motivasi guru. Hal ini dapat diketahui pada saat rapat, belum semua guru berani menyampaikan pendapat dan saran. Beliau juga menyatakan pada saat rapat hanya sedikit guru yang berpendapat dan guru yang lain hanya diam mendengarkan. Kepala Sekolah sebagai pemimpin tentu sangat mengharapkan ide dan partisipasi guna membantu kinerja beliau. Namun, ide dan partisipasi dari guru belum muncul semua.

Partisipasi dapat menghasilkan dampak yang positif dalam suatu pekerjaan. Dalam hal ini partisipasi guru kepada Kepala Sekolah di SMK Muhammadiyah 2 Bantul masih kurang dan harus dikembangkan agar visi dan misi sekolah dapat tercapai. Menurut Suryo Subroto (1997, p.278), "partisipasi adalah penyertaan dan emosi seseorang dalam situasi kelompok yang mendorong mereka untuk mengembangkan daya pikir dan perasaan mereka bagi terciptanya tujuan, bersama tanggung jawab terhadap tujuan tersebut."

Partisipasi guru kepada Kepala Sekolah memiliki banyak manfaat agar tujuan visi misi sekolah dapat terlaksana dengan lancar. Manfaat dari partisipasi, menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2002, p.114) yaitu :

1. Output menjadi lebih tinggi
2. Kualitas kerja menjadi lebih baik
3. Motivasi kerja meningkat lebih baik
4. Adanya penerimaan perasaan karena keterlibatan emosi dan mental.
5. Harga diri pegawai menjadi lebih tinggi
6. Meningkatkan kepuasan kerja
7. Meningkatkan kerja sama dalam bekerja
8. Merendahkan stres
9. Keinginan mencapai tujuan lebih besar
10. Tingkat ketidakhadiran (absen) menjadi lebih rendah
11. Komunikasi kerja menjadi lebih harmonis

Berdasarkan teori tersebut, diketahui bahwa partisipasi seorang guru sangat ditunggu dan diharapkan oleh Kepala Sekolah. Sebab dengan adanya partisipasi akan menambah ide-ide yang baru sekaligus rumusan solusi untuk menghadapi permasalahan yang ada di sekolah. Dalam hal ini partisipasi guru di SMK Muhammadiyah 2 Bantul masih kurang. Hal ini diketahui dengan respon para guru ketika Kepala Sekolah memberikan arahan dalam rapat jarang sekali guru yang berani menyalurkan ide,

pendapat atau kendala yang dihadapi kepada Kepala Sekolah. Hampir sebagian guru hanya menunggu dan pasif memperhatikan Kepala Sekolah yang berbicara pada saat diadakan rapat.

### **Upaya Kepala Sekolah dalam mengatasi hambatan untuk meningkatkan motivasi dan kinerja Guru**

Upaya Kepala Sekolah antara lain melakukan pembinaan disiplin kerja. Pendekatan dan pembinaan merupakan salah satu cara yang efektif agar guru bersemangat dalam melaksanakan tugas. Bapak Anggit Nurochman, S.Pd selaku Kepala Sekolah SMK Muhammadiyah 2 Bantul menyatakan bahwa salah satu cara untuk meningkatkan kedisiplinan di sekolah, beliau mengingatkan para guru untuk mematuhi peraturan. Beliau juga memberi contoh untuk datang lebih awal dan berdiri di depan gerbang sekolah sehingga dapat melihat langsung siapa saja guru maupun siswa yang datang terlambat. Hal ini dimaksudkan agar yang datang terlambat merasa malu dan secara tidak langsung bersifat sebagai teguran.

Kepala Sekolah dalam menanamkan kedisiplinan perlu melakukan pembinaan disiplin kerja. Pembinaan disiplin kerja diharapkan dapat meningkatkan kedisiplinan guru dalam bekerja. Kepala Sekolah harus menanamkan disiplin kerja untuk para guru, terutama disiplin yang berasal dari dalam diri. Dalam membina disiplin kerja perlu dimulai dengan sikap demokratis yakni dari, oleh, dan untuk para guru.

Menurut Mulyasa (2005, p.120), "strategi yang dapat digunakan oleh Kepala Sekolah untuk membina disiplin kerja adalah membantu guru dalam mengembangkan pola perilakunya, membantu guru dalam menetapkan standar perilakunya, melaksanakan aturan yang telah disepakati bersama."

Penerapan strategi tersebut harus mempertimbangkan berbagai situasi, dan perlu memahami faktor yang mempengaruhinya. Kemudian pembinaan disiplin kerja menurut Mulyasa (2005, p.80), yaitu "Kepala Sekolah membuat aturan-aturan yang harus ditaati khususnya oleh warga sekolah, guru, peserta didik, karyawan dan kepala sekolah".

Berdasarkan teori tersebut, dapat diketahui salah satu bentuk pembinaan disiplin kerja di SMK Muhammadiyah 2 Bantul Kepala Sekolah harus membuat aturan, yang meliputi tata tertib waktu masuk dan pulang sekolah, kehadiran proses pembelajaran yang sedang berlangsung serta tata tertib sekolah lainnya. Jika terjadi pelanggaran aturan yang telah disepakati,

maka diberikan sanksi. Selain hal tersebut, pembinaan disiplin kerja dapat berupa himbauan yang disampaikan langsung saat rapat kepada para guru untuk melaksanakan semua aturan yang telah dibuat. Kepala Sekolah berupaya datang pagi dan berdiri di halaman depan sekolah sehingga dapat melihat langsung siapa saja guru maupun siswa yang datang terlambat dan memberikan teguran langsung. Hal ini harus dilaksanakan atas kesepakatan bersama dan menetapkan sanksi untuk siapapun yang melanggar kedisiplinan atau melanggar aturan.

Upaya Kepala sekolah lainnya untuk mengatasi hambatan adalah komunikasi yang baik dapat berpengaruh terhadap visi dan misi sekolah. Bapak Anggit Nurochman, S.Pd selaku Kepala Sekolah menyatakan bahwa beliau berupaya menjalin komunikasi dengan semua guru, walaupun hanya sekedar bertegur sapa di sekolah. Beliau juga membuka pintu jika ada guru yang ingin bertamu atau keperluan dan untuk sekedar berbincang-bincang di rumah. Beliau berupaya mendekati diri dengan guru yang tertutup, sesekali beliau bertanya kepada guru tersebut tentang kesulitan yang dialami dalam tugasnya. Sikap pendekatan diri Kepala Sekolah dalam bentuk komunikasi sangat diperlukan meski dapat memunculkan persepsi negatif. Menurut Kepala Sekolah, hal pertama yang perlu dijalin kepada para guru yaitu komunikasi yang baik.

Komunikasi yang baik akan mendukung terwujudnya visi dan misi SMK Muhammadiyah 2 Bantul, hal ini didukung oleh teori komunikasi. Menurut Suranto (2005, p.103), "komunikasi dinyatakan efektif apabila dalam suatu proses komunikasi itu, pesan yang disampaikan seorang komunikator dapat diterima dan dimengerti oleh komunikan persis seperti yang dikehendaki oleh komunikator". Komunikasi efektif dalam aktifitas individu dimaksudkan agar pesan mencapai sasaran. Komunikasi efektif akan membuat pihak-pihak yang terlibat di dalamnya memperoleh manfaat sesuai dengan yang diharapkan. Pelaksanaan komunikasi tentunya harus didukung oleh semua pihak agar tujuan yang diharapkan bisa tercapai.

Berdasarkan teori tersebut, dapat diketahui bahwa solusi yang dapat dilakukan oleh Kepala Sekolah selaku pimpinan yaitu berupaya melaksanakan komunikasi yang persuasif dengan guru. Begitu juga dengan guru, harus berani memulai komunikasi dengan Kepala Sekolah dalam hal positif. Perlu keterbukaan dari Kepala Sekolah dengan memberikan kesempatan kepada para guru apabila ada sesuatu hal yang ingin

disampaikan. Selain itu, Kepala Sekolah juga harus menjaga hubungan baik dengan setiap guru, apabila sedang tidak ada kesibukan Kepala Sekolah sdatang ke ruang guru untuk sekedar berbincang-bincang dengan guru-guru.

Upaya kepala sekolah selanjutnya adalah memberikan motivasi penyemangat dan arahan. Kata-kata motivasi sebagai penyemangat dan pengarah sangat diperlukan oleh para guru untuk meningkatkan kinerjanya. Kepala Sekolah harus memberikan motivasi dan arahan kepada para guru agar kinerja guru meningkat. Semangat para guru bersifat dinamis, perlu pemberian motivasi secara terus menerus untuk guru sebagai anak buah yang dipimpin oleh Kepala Sekolah. Bentuk dari motivasi tersebut berupa kata-kata atau perhatian untuk para guru, misalnya memberikan arahan kepada guru tentang tugas atau pekerjaan yang dilakukan. Pada waktu rapat, Kepala Sekolah mengarahkan dan memberi kesempatan terbuka untuk para guru agar bersaing menjadi yang terbaik. Selain untuk melatih keaktifan guru, tentu hal tersebut dapat memunculkan sifat kepemimpinan dari setiap guru sehingga suasana rapatnya aktif.

Motivasi dalam bentuk kata-kata atau kalimat dari Kepala Sekolah untuk guru sangat diperlukan agar semangat kerja guru di SMK Muhammadiyah 2 Bantul meningkat. Menurut teori Alex S. (1996, p.96), "semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara giat sehingga dengan demikian pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik". Kemudian menurut Henry Fayol "pengarahan adalah suatu tindakan untuk mengusahakan agar semua anggota kelompok berusaha untuk mencapai sasaran sesuai dengan perencanaan *manajerial* dan usaha". (<http://adittasap.wordpress.com>)

Maksud Kepala Sekolah memberi semangat atau motivasi kepada guru agar merubah atau membentuk perilaku agar karyawan memiliki motivasi dan memiliki pandangan yang sama untuk mencapai tujuan. Bahkan pemberian motivasi itu dapat dilakukan dengan *yel-yel*. Dengan cara memberikan motivasi seperti ini, diharapkan muncul kegembiraan bersama agar guru menjadi *loyal* dan mau untuk bekerjasama untuk mencapai tujuan perusahaan. Kemudian, pentingnya arahan dari Kepala Sekolah untuk guru yaitu agar fokus pekerjaan dapat berjalan sesuai prosedur yang ditentukan. Cara-cara pengarah yang dilakukan dapat berupa :

- 1) Orientasi, merupakan cara pengarah dengan memberikan informasi yang perlu supaya kegiatan dapat dilakukan dengan baik.

- 2) Perintah, merupakan permintaan dari pimpinan kepada orang yang berada di bawahnya untuk melakukan atau mengulangi suatu kegiatan tertentu pada keadaan tertentu.
- 3) Delegasi wewenang, dalam pendelegasian wewenang ini pimpinan melimpahkan sebagian dari wewenang yang dimilikinya kepada bawahannya.  
(<http://ilm4a7eng.wordpress.com/fungsi-pengarahan-dalam-manajemen/>)

Berdasarkan teori tersebut, dapat diketahui bahwa pemberian motivasi baik dalam bentuk sikap dan kata-kata merupakan solusi untuk memotivasi serta mengarahkan guru untuk meningkatkan kinerjanya. Kepala Sekolah harus berupaya memberikan semangat untuk guru baik dalam rapat ataupun sebelum memulai suatu pekerjaan. Pengarahan juga perlu dilakukan oleh Kepala Sekolah kepada para guru melalui rapat. Misalnya, Kepala Sekolah mengarahkan guru untuk menyusun rencana kegiatan guru, sehingga kegiatan tersebut dapat terlaksana dengan tepat. Agar pemberian semangat dan pengarahan bermanfaat, Kepala Sekolah berupaya menyesuaikan dengan sifat dan karakter setiap guru.

## Kesimpulan dan Saran

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang upaya Kepala Sekolah dalam meningkatkan motivasi dan kinerja guru di SMK Muhammadiyah 2 Bantul, maka dapat disimpulkan beberapa hal. Berikut ini adalah kesimpulan dari penelitian tersebut, diantaranya:

1. Upaya Kepala Sekolah dalam meningkatkan motivasi dan kinerja guru di SMK Muhammadiyah 2 Bantul, yaitu :
  - a. Pengaturan lingkungan fisik, dilakukan oleh Kepala Sekolah dengan pembangunan, penataan lingkungan sekolah yang membutuhkan dukungan semua pihak baik secara *immaterial* maupun *material*. Memberikan contoh dan tindakan dalam bentuk himbuan kepada semua warga sekolah baik karyawan, guru dan siswa supaya menjaga kebersihan sekolah lingkungan dapat kondusif.
  - b. Pengaturan suasana kerja oleh Kepala Sekolah dilakukan dengan memberikan perhatian secara personal maupun kelompok, menjaga komunikasi dan hubungan baik dengan para guru sehingga tercipta suasana harmonis, aman dan menyenangkan.

- c. Penghargaan dari Kepala Sekolah dilaksanakan dengan memberikan ucapan atau pujian secara terbuka kepada guru yang berprestasi agar guru yang lain bisa termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.
  - d. Pengembangan sarana dan prasarana penunjang pembelajaran dilakukan Kepala Sekolah dengan cara membenahi tata ruang untuk bekerja, melengkapi fasilitas dan media pembelajaran untuk mendukung para siswa dan guru dalam meningkatkan kinerjanya.

2. Hambatan yang dihadapi Kepala Sekolah dalam meningkatkan motivasi dan kinerja guru di SMK Muhammadiyah 2 Bantul, antara lain:

- a. Disiplin kerja yang kurang, hal ini dapat diamati dengan adanya guru yang terlambat tiba di sekolah, berdampak terhadap keterlambatan jam mengajar, membiarkan kelas kosong tanpa meninggalkan tugas, tidak menyelesaikan tugas administrasi dengan tepat waktu.
- b. Komunikasi antara guru dengan Kepala Sekolah belum maksimal, karena kesibukan masing-masing dan proses adaptasi latar belakang kepribadian guru yang berbeda-beda.
- c. Partisipasi guru kepada Kepala Sekolah yang kurang, hal ini dapat diketahui dengan sedikit guru yang bertanya atau memberikan respon ketika Kepala Sekolah memberikan arahan dan mempersilahkan untuk bertanya.

3. Upaya Kepala Sekolah untuk mengatasi hambatan dalam meningkatkan motivasi dan kinerja guru di SMK Muhammadiyah 2 Bantul, antara lain:

- a. Pembinaan disiplin kerja dilakukan oleh Kepala Sekolah dengan cara memberi contoh keteladanan sikap disiplin dalam bekerja, himbuan, teguran dan sanksi yang telah disepakati bersama.
- b. Melaksanakan komunikasi *persuasif* yang dilakukan oleh Kepala Sekolah dengan mendekati diri, berkomunikasi dengan para guru agar tercipta komunikasi yang baik.
- c. Memberikan motivasi sebagai penyemangat dan arahan dilakukan oleh Kepala Sekolah dengan memberi kata-kata motivasi, mengarahkan guru dan pendekatan dengan maksud memotivasi guru agar bekerja lebih baik lagi.

## Saran

Saran berguna bagi peningkatan kualitas kepemimpinan Kepala Sekolah di SMK Muhammadiyah 2 Bantul, diantaranya:

1. Bagi Kepala SMK Muhammadiyah 2 Bantul
  - a. Perlunya peningkatan kompetensi diri dalam menginventarisasi sumber daya manusia, menambah pengalaman, pengetahuan dan peningkatan kualitas diri agar dapat menemukan solusi dari setiap hambatan yang dihadapi.
  - b. Kepala Sekolah perlu memberikan *reward* atau penghargaan terhadap guru atas kinerjanya. Sehingga tujuan dari peningkatan motivasi dan kinerja dapat terwujud sesuai dengan harapan.
  - c. Pemberian motivasi harus disesuaikan dengan kondisi para guru sehingga proses kepemimpinan dapat lebih bermanfaat.
2. Bagi para guru di SMK Muhammadiyah 2 Bantul
  - a. Guru sebaiknya memulai bersikap terbuka, mendekonstruksi cara berfikir dalam menyikapi perbedaan, dan disiplin dalam bekerjasama dengan Kepala Sekolah agar pekerjaan dapat diselesaikan secara maksimal.
  - b. Guru sebaiknya memperhatikan dan menaati arahan maupun aturan dari Kepala Sekolah dalam menjalankan tugas tanggung jawabnya agar tujuan yang diharapkan dapat terwujud.
  - c. Komunikasi guru dengan Kepala Sekolah perlu ditingkatkan agar terjalin hubungan yang baik, sehingga hambatan dalam bekerja dapat diungkapkan untuk kemudian dicari solusi bersama.

## Daftar Pustaka

- Ajeng. (2015). *Fungsi Pengarahan dalam Manajemen*.  
<http://ilm4a7eng.wordpress.com/fungsi-pengarahan-dalam-manajemen/>. Diunduh : 18 Maret 2017, pukul 10.25 WIB
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Alex S. (1996). *Management Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Henry Fayol, Goodwill. (2012). *Pengawasan, Pengarahan, Pengorganisasian, Perencanaan*.<http://adittasap.wordpress.c>

om.htm/pengawasan-pengarahan/.

Diunduh: 15 Januari 2017, Pukul 17.20 WIB

- Ibrahim Bafadal. (2004). *Manajemen Perlengkapan Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mukhtar. (2009). *Orientasi Baru Supervisi Pendidikan*. Jakarta: Gaung Persada.
- Mulyasa, E. (2005). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional Dalam Konteks Menyukseskan MBS dan KBK*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nisa. (2014). *Penghargaan Karyawan*.  
<http://annisa.blog.perbanas.ac.id/penghargaan-karyawan.html>. Diunduh: 6 Februari 2017, Pukul 11.40 WIB
- Onong Uchjana. (2006). *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Suharsini Ari Kunto. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Suranto. (2005). *Komunikasi Perkantoran*. Yogyakarta: Media Wacana.
- Suryo Subroto. (1997). *Proses Belajar Mengajar Di Sekolah*. Jakarta: PT Rieneka Cipta.
- Sutarto. (2012). *Dasar-Dasar Kepemimpinan Administrasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Prees.

## Profil Singkat

Ikhsan Dermawan Prasetyo Jati, putra pertama dari pasangan Bapak Mujiono dan Ibu Endang Sri Suparti. Lahir pada Tanggal 30 Januari 1992 di Yogyakarta, merupakan Mahasiswa angkatan 2010 yang saat ini menyelesaikan studi di Prodi Pendidikan Administrasi Perkantoran.

Drs. Joko Kumoro, M.Si merupakan dosen Prodi Pendidikan Administrasi Perkantoran yang penuh dedikasi. Lahir pada tanggal 26 Juni 1960, beliau menempuh pendidikan S1 bidang Administrasi Perkantoran di Universitas Negeri Yogyakarta tahun lulus 1984 dan S2 Ilmu Administrasi di Universitas Indonesia tahun lulus 1997.