

Peran Kepala Sekolah Sebagai Motivator Dalam Mengoptimalkan Kinerja Guru

Bella Pertiwi Mohune¹, Arifin², Sulkifly³

^{1,2,3} Program Studi Manajemen Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan,
Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia
Email: beymohune@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini yaitu mengetahui (1) peran kepemimpinan kepala sekolah memberikan dorongan motivasi untuk mengoptimalkan kinerja guru, dan (2) peran kepala sekolah menciptakan lingkungan pembelajaran yang kondusif di SMPN 1 Telaga. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif jenis deskriptif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah kepala sekolah dan guru. Adapun sampel yang digunakan sejumlah 32 orang. Teknik Pengumpulan data ialah menggunakan teknik kuesioner, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, pertama, peran kepala sekolah sebagai motivator dalam mengoptimalkan kinerja guru sudah baik dengan persentase 81,66%. Kedua, peran kepala sekolah dalam menciptakan lingkungan pembelajaran yang kondusif berada pada kategori sangat baik dengan persentase 94,29%.

Kata kunci : Kepala Sekolah, Motivator, Kinerja Guru

ABSTRACT

The objectives to be achieved from this research are to find out (1) the leadership role of the principal in providing a motivational boost to optimize teacher performance, and (2) the role of the principal in creating a conducive learning environment at SMPN 1 Telaga. This research uses a descriptive quantitative approach. The population used in this study were school principals and teachers. The sample used was 32 people. Data collection techniques are using questionnaires, observation, and documentation. The results of the study show that, first, the role of the principal as a motivator in optimizing teacher performance is good with a percentage of 81.66%. Second, the role of the principal in creating a conducive learning environment is in the very good category with a percentage of 94.29%.

Keywords: Principals, Motivator, Teachers' Performance

PENDAHULUAN

Kepala sekolah sebagai penanggung jawab dalam lembaga pendidikan yang dipimpin memiliki tugas yang tidak ringan. Sebab baik buruknya lembaga tersebut tidak lepas dari pengawasan kepala sekolah. Menjadi seorang pemimpin pendidikan, tidak saja dituntut untuk menguasai teori kepemimpinan, akan tetapi ia juga harus terampil dalam menerapkan situasi praktis di lapangan kerja dan etoskerja yang tinggi untuk membawa lembaga pendidikan yang dipimpinnya. Idealnya, jika pemimpin pendidikan di samping memiliki bekal kepemimpinan dariteori dan pengakuan resmi yang bersifat ekstern, tetapi juga pembawaan potensial yang

dibawa sejak lahir sebagai anugerah dari Yang Maha Kuasa, namun orang dapat melatihnya agar dapat menjadi seorang pemimpin pendidikan yang tangguh dan terampil berdasarkan pengalamannya. Kepemimpinan di bidang pendidikan juga memiliki pengertian bahwa pemimpin harus memiliki keterampilan dalam mempengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan, dan menggerakkan orang lain yang ada hubungannya dengan pelaksanaan dan pengembangan pendidikan dan pengajaran ataupun pelatihan agar segenap kegiatan dapat berjalan secara efektif dan efisien yang pada gilirannya akan mencapai tujuan pendidikan dan pengajaran yang telah ditetapkan (Sulistyorini, 2001).

Besar kecilnya peranan yang dilakukan seorang pemimpin banyak ditentukan kepada apa dan siapa dia, dan apa yang dipimpinnya, kekuasaan (otoritas) apa yang dimiliki dan perangkat mana yang ia perankan sebagai pemimpin baik itu formal maupun non formal. Akan tetapi kesemuanya berperan dalam membimbing, menuntun, mendorong, dan memberikan motivasi kepada mereka yang dipimpin untuk mencapai tujuan yang dicitacitakan. Dikatakan juga bahwa sebagai pemimpin pendidikan kepala sekolah menghadapi tanggung jawab yang berat, untuk itu ia harus memiliki persiapan memadai. Untuk merealisasikannya melalui Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 sebagaimana diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2015 tentang Standar Nasional Pendidikan (SNP) memberikan dasar perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan pendidikan. Dasar tersebut termuat dalam 8 (delapan) standar meliputi: standarisasi, proses, kompetensi lulusan, pendidik dan tenaga kependidikan, sarana dan prasarana, pengelolaan, pembiayaan dan penilaian. Penerapan standar tersebut menjadi serangkaian proses untuk mencapai mutu pendidikan nasional.

Kepala Sekolah merupakan seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar atau empat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran. Dengan ini kepala sekolah bisa dikatakan sebagai pemimpin di satuan pendidikan yang tugasnya menjalankan manajemen satuan pendidikan yang dipimpin. Menurut Wahjosumidjo (2008) mengartikan kepala sekolah adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah di mana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat di mana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran. Dalam membangun motivasi dan semangat kerja guru perlu adanya perilaku kepemimpinan yang baik dalam mencapai tujuan tersebut. Sebagai upaya memelihara harmonisasi, kesejahteraan guru dan menyesuaikan diri dengan situasi serta

kondisi bawah. Salah satu kekuatan dalam pengelolaan organisasi sekolah dan yang berperan untuk bertanggung jawab menghadapi perubahan adalah perilaku kepemimpinan kepala sekolah, sebagai pemimpin kepala sekolah diharuskan mampu memprakarsai pemikiran baru dalam proses interaksi di lingkungan sekolah.

Guru merupakan salah satu komponen penting dalam proses pencapaian tujuan pendidikan. Untuk dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, guru harus memiliki performance yang tinggi. Artinya, guru harus memiliki kemampuan akademik yang unggul, kepribadian terpuji, memiliki wawasan pendidikan yang luas sehingga dapat meningkatkan prestasi sekolah dan siswa, baik dalam bidang intrakurikuler maupun ekstrakurikuler, serta mampu memberi makna bagi lingkungan sekolah melalui kinerja. Dengan demikian, maka kinerja guru merupakan hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta penggunaan waktu. Kinerja guru atau prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 1999).

Kinerja guru akan baik jika guru telah melakukan unsur-unsur yang terdiri dari kesetiaan dan komitmen yang tinggi pada tugas mengajar, menguasai dan mengembangkan bahan pengajaran, kedisiplinan dalam mengajar, dan tugas lainnya, kreativitas dalam pelaksanaan pengajaran, kerja sama dengan semua warga sekolah, kepemimpinan yang menjadi panutan siswa, kepribadian yang baik, jujur, dan objektif dalam membimbing siswa, serta bertanggung jawab terhadap tugasnya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru di antaranya tingkat pendidikan guru, supervisi pengajaran, program penataran, iklim yang kondusif, sarana dan prasarana, kondisi fisik dan mental guru, gaya kepemimpinan kepala sekolah, jaminan kesejahteraan, kemampuan manajerial kepala sekolah dan lain lain. Menurut Siagian (dalam Rizqi & Nugraheni, 2015), kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya: lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja, gaji, kepuasan kerja dan faktor-faktor lainnya. Kinerja dihasilkan oleh kemampuan dan disiplin yang dimiliki oleh seseorang. Jika seseorang memiliki kemampuan yang tinggi namun tidak memiliki disiplin yang baik maka tidak akan menghasilkan kinerja yang baik, begitu pula sebaliknya. Kemampuan mengajar merupakan hal yang sangat penting. Karena semakin baik kemampuan mengajar guru maka akan semakin tinggi prestasi yang dicapai.

Berdasarkan hasil observasi di SMPN 1 Telaga terlihat adanya guru yang kurang supervisi akademik dari kepala sekolah, dan kurang motivasi kerja, dengan masih ada guru

yang kurang disiplin dalam menjalankan tugas, guru bersikap acuh tak acuh terhadap tugas yang diberikan, kurang bergairah dalam menjalankan tugas, guru sering meninggalkan sekolah pada saat kerja, guru kurang menunjukkan perhatiaanya terhadap pelaksanaantugas di samping itu juga bahwa komunikasi di sekolah yang kurang efektif akibatnya kesan yang diterima guru kurang jelas, komunikasi lebih banyak bersifat formal kurangnya komunikasi yang informal, informasi yang diterima guru sering terlambat sehingga mempersulit dalam melaksanakan pembaharuan, komunikasi di sekolah bersifat tertutup guru tidak berani mengungkapkan saran yang berhubungan dengan bidang tugasnya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di SMPN 1 Telaga dengan menggunakan pendekatan penelitian yakni pendekatan kuantitatif jenis deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karakteristik yang berhubungan dengan peran kepala sekolah sebagai motivator dalam mengoptimalkan kinerja guru, yakni kepala sekolah dan guru. Pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh, di mana keseluruhan populasi sebanyak 32 orang dijadikan sampel penelitian. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner, observasi, dan dokumentasi. Adapun data yang terkumpul dianalisis menggunakan teknik analisis deskriptif persentase dengan menggunakan formula. Artinya, setiap butir soal dalam angket dibuatkan tabel untuk memperoleh gambaran persentase yang dicapai dalam angket di setiap indikator maupun masing-masing alternatif jawaban.

HASIL PENELITIAN

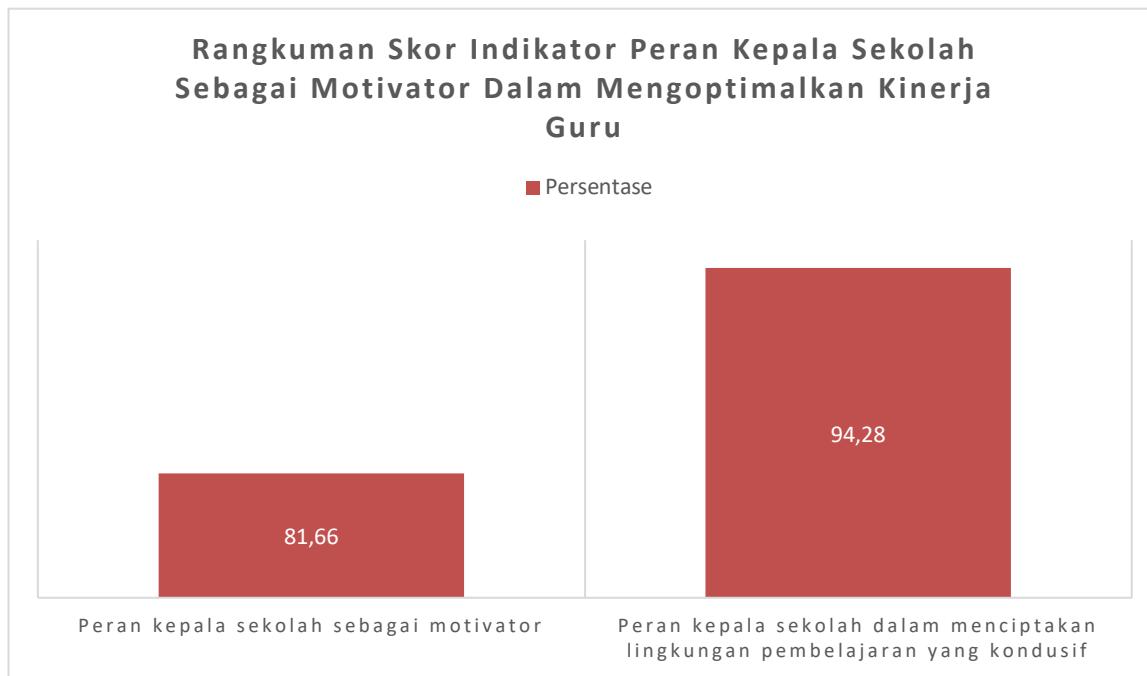
Penelitian ini berjudul Peran kepala sekolah sebagai motivator dalam mengoptimalkan kinerja guru di sekolah SMPN 1 Telaga. Pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Peran kepala sekolah sebagai motivator dalam mengoptimalkan kinerja guru di sekolah SMPN 1 Telaga dengan menggunakan indikator penghargaan, *punishment* (hukuman), pengaturan lingkungan fisik, dan pengaturan suasana kerja, Pada hasil penelitian dilakukan dengan penyebaran angket terhadap responden. Pertanyaan pada kusisioner terdiri dari 25 item di mana indikator pernghargaan terdiri dari 5 item pernyataan, indikator *punishment* (hukuman) terdiri dari 4 item pernyataan, indikator pengaturan lingkungan fisik terdiri dari 5 item pernyataan, dan indikator pengaturan suasana kerja terdiri dari 2 item pernyataan. Hasil jawaban responden dijadikan dalam bentuk tabulasi kemudian diolah ke dalam bentuk persentase di setiap indikator yang ada. Lebih jelaskan, hasil jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 1

dan Gambar 1.

Tabel 1. Rangkuman Skor Indikator Peran Kepala Sekolah Sebagai Motivator dalam Mengoptimalkan Kinerja Guru

No	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	%	Kriteria
1	Peran kepala sekolah sebagai motivator	169,94	128	81,66	Baik
2	Peran kepala sekolah dalam menciptakan lingkungan pembelajaran yang kondusif	183,90	128	94,28	Sangat Baik

Sumber: Data, diolah (2021).



Gambar 1. Rangkuman Skor Indikator Peran Kepala Sekolah Sebagai Motivator dalam Mengoptimalkan Kinerja Guru

Penghargaan

Penghargaan adalah pengakuan atas prestasi atau masa kerja karyawan berupa promosi jabatan, kesempatan mengembangkan diri, tanda komitmen dan kesetiaan, serta penghargaan dalam bentuk lain. Penghargaan dapat berfungsi untuk meningkatkan prestasi kerja para tenaga kependidikan. Melalui penghargaan ini para tenaga kependidikan dapat dirangsang untuk meningkatkan profesionalisme kerja secara positif dan produktif. Karena ada orang yang mau meningkatkan kinerjanya untuk meraih suatu penghargaan tersebut. Penghargaan tersebut bisa berupa pujian, hadiah, dan sebagainya yang diberikan atas dasar

prestasi kerja yang baik. Menurut Siagian (2015) *reward* adalah pekerjaan itu sendiri, upah, peluang promosi, pengawasan, dan rekan kerja. *Reward* juga merupakan usaha atau cara untuk menumbuhkan pengakuan atau perasaan diterima didalam organisasi, yang meliputi non finansial dan finansial. Yang dimaksud dengan penghargaan adalah imbalan bagi guru diluar hak yang harus diterima dalam melaksanakan tugasnya secara professional karena yang bersangkutan memiliki prestasi kerja melebihi batas standar yang harus dicapai (Nurzaman 2021).

Penghargaan kepada guru juga dimaksudkan untuk menambah motivasi agar guru senantiasa berbuat yang terbaik dalam menjalankan tugasnya, termasuk senantiasa berupaya untuk meningkatkan kapasitas profesionalitasnya, baik secara individual maupun secara kolektif dalam suatu komunitas guru. Penghargaan kepada guru hakikatnya merupakan bagian dari upaya meningkatkan kesejahteraan (Nurzaman 2021). Penghargaan kepada guru yang bersifat kolektif, dalam arti penghargaan untuk jabatan profesi yang menyangkut seluruh guru yang terikat dengan profesi sebagai guru. Ada juga penghargaan individual, yaitu penghargaan kepada seseorang guru atas prestasi yang diraihnya dalam melaksanakan tugas profesi.

Punishment (Hukuman)

Punishment dalam bahasa keseharian adalah pemberian sanksi atau hukuman. Dalam penelitian terminologi, *punishment* adalah satu perbuatan yang dilakukan secara sadar dan sengaja yang menyebabkan penderitaan terhadap seseorang yang menerima hukuman, sebagai akibat dari kesalahan yang dibuatnya. Hubungannya dengan pendidikan, sebenarnya *punishment* juga termasuk dalam alat pendidikan represif yang disebut juga alat pendidikan kuratif atau koreksi. Suwarno dalam bukunya Pengantar Ilmu Pendidikan mengemukakan, *punishment* atau hukuman adalah memberikan atau mengadakan nestapa atau penderitaan dengan sengaja kepada anak yang menjadi asuhan kita dengan maksud supaya penderitaan itu betul-betul dirasakannya, untuk menuju kearah perbaikan. *Punishment* ialah tindakan terakhir terhadap pelanggaran-pelanggaran yang sudah berkali-kali dilakukannya. Setelah diberitahukan, ditegaskan dan diperintahkan.

Punishment atau hukuman adalah suatu bentuk prosedur atau tindakan yang diberikan kepada individu atau kelompok atas kesalahan, pelanggaran, atau kejahatan yang telah dilakukan dalam bentuk *reinforcement* negatif atau penderitaan dalam rangka pembinaan dan perbaikan tingkah laku sehingga tidak terulang kembali dikemudian hari. Melalui *punishment*

(hukuman) diharapkan seseorang atau kelompok yang melakukan kesalahan dapat menyadari perbuatannya, sehingga menjadi lebih berhati-hati dalam mengambil sebuah tindakan. Menurut Abu & Supriyono (2013) *punishment* adalah prosedur yang dilakukan untuk memperbaiki tingkah laku yang tidak diinginkan dalam waktu singkat dan dilakukan dengan bijaksana.

Pengaturan Lingkungan Fisik

Pengaturan lingkungan fisik adalah salah satu faktor terpenting dalam memenuhi rasa nyaman pada diri seseorang. Oleh karenanya pengaturan lingkungan fisik dapat berpengaruh pada motivasi kerja seseorang. Untuk itu kepala sekolah harus dapat membangkitkan semangat tenaga kependidikan, agar dapat menjalankan tugasnya secara optimal. Dengan demikian diperlukan pengaturan lingkungan fisik yang baik untuk dapat memberikan rasa nyaman dan aman kepada bawahannya dalam bekerja, guna mendorong penyelesaian kerja yang optimal. Adapun pengaturan lingkungan fisik menurut Mulyasa, yaitu mencakup ruang kerja yang kondusif, ruang belajar, ruang perpustakaan, ruang laboratorium, bengkel, serta mengatur lingkungan sekolah yang nyaman dan menyenangkan. Menurut Saroni (2006) menyebutkan bahwa lingkungan fisik adalah lingkungan yang memberi peluang gerak dan segala aspek yang berhubungan dengan upaya penyegaran pikiran bagi siswa yang telah mengikuti proses pembelajaran. Lingkungan fisik ini meliputi sarana prasarana pembelajaran yang dimiliki sekolah. Sarana prasarana yang cukup memadai untuk proses pembelajaran secara tuntas dipastikan dapat membawa siswa pada kondisi yang kondusif.

Pengaturan Suasana Kerja

Pengaturan suasana kerja tentunya seseorang membutuhkan suasana yang nyaman untuk bekerja dengan baik. Nyaman dalam artian suasana yang dapat mendukung terlaksananya suatu pekerjaan atau tugas yang akan dilaksanakan. Lingkungan yang kondusif kiranya dapat membutuhkan motivasi seseorang dalam bekerja atau dalam melaksanakan tugasnya. Karena lingkungan yang kondusif seseorang dapat merasa nyaman dan pada akhirnya terdorong atau tergerak untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaanya. Suasana kerja yang tenang dan menyenangkan juga akan membangkitkan semangat kerja para tenaga kependidikan. Untuk itu, kepala sekolah harus mampu menciptakan hubungan kerja yang baik dan harmonis dengan bawahannya serta menciptakan lingkungan yang kondusif yaitu nyaman, aman, dan menyenangkan. Hal tersebut dilakukan agar bawahannya mau bekerja penuh

dengan semangat dan secara optimal.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, pengaturan suasana kerja berasal dari 3 kata yaitu pengaturan, suasana dan kerja. Kata pengaturan berarti proses, cara, perbuatan mengatur. Suasana adalah hawa, udara, keadaan sekitar sesuatu atau dalam keadaan lingkungan sesuatu, dan keadaan suatu peristiwa. Sedangkan, kerja ialah kegiatan melakukan sesuatu, yang dilakukan (perbuat), sesuatu yang dilakukan untuk mencari nafkah, mata pencaharian pekerjaan, dan bekerja. Dengan demikian, pengaturan suasana kerja adalah proses mengatur terhadap suatu keadaan dalam lingkungan pekerjaan. Suasana kerja yang baik akan mendorong para tenaga pendidik senang sehingga akan meningkatkan produktivitas kerja. Untuk itu, kepala sekolah harus menciptakan hubungan kerja yang harmonis dengan para tenaga pendidik, serta menciptakan suasana kerja yang nyaman dan menyenangkan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian peran kepala sekolah sebagai motivator dalam mengoptimalkan kinerja guru dapat disimpulkan bahwa peran kepala sekolah memberikan motivasi untuk mengoptimalkan kinerja guru di SMPN 1 Telaga berada pada kategori baik dengan presentase 81,66%. Adapun peran kepala sekolah menciptakan lingkungan pembelajaran yang kondusif di SMPN 1 Telaga berada pada kategori sangat baik dengan presentase 94,29%.

REFERENSI

- Abu, A., & Supriyono, W. (2013). *Psikologi Belajar*. Rineka Cipta.
- Hasibuan, M. S. P. (1999). *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Bumi Aksara.
- Rizqi, R. A., & Nugraheni. (2015). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada CV . Fan Jaya Logam Kaliwungu). *Diponegoro Journal of Management*, 4(2).
- Saroni, M. (2006). *Manajemen Madrasah, Kiat Menjadi Pendidik Yang Kompeten*. Ar-Ruzz Media.
- Sulistyorini. (2001). Hubungan antara Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi dengan Kinerja Guru. *Ilmu Pendidikan*, 28(1).
- Wahjosumidjo, W. (2008). *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya* (1st ed.). Raja Grafindo Persada.