

Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah sebagai Motivator dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Saefudin

Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Tihamah Cirebon
Email : uzaiznurul@gmail.com

Received: June 2023

Accepted: June 2023

Published: June 2023

Abstract :

This study aims to determine the principal's leadership as a motivator in improving teacher performance at SD Negeri 2 Tegalsari. This research is a type of qualitative research with data collection techniques through interview techniques, observation and documentation studies while the validity of the data through tests of credibility, transferability dependability and confirmability. The results of this study found that the type of leadership can increase the discipline of students at SD Negeri 2 Tegalsari by creating good communication, mutual support and being able to fulfill their responsibilities in leading the school principal and good cooperation is also needed with their subordinates to control and supervise students. students, students' awareness of the importance of discipline and the support of parents and the surrounding community. The conclusion in this study is to develop a plan to improve discipline in SD Negeri 2 Tegalsari which is carried out by teachers, education staff, guardians of students so that they feel responsible for the implementation of student discipline.

Keywords : *Leadership, Principal, Motivator, Teacher Performance*

Abstrak :

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kepemimpinan kepala sekolah sebagai motivator dalam meningkatkan kinerja guru di SD Negeri 2 Tegalsari. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui teknik wawancara, observasi dan studi dokumentasi sedangkan keabsahan data melalui uji kredibilitas, transferabilitas dependabilitas dan confirmability. Hasil penelitian ini menemukan bahwa Tipe Kepemimpinan yang dapat meningkatkan kedisiplinan peserta didik di SD Negeri 2 Tegalsari dengan cara menciptakan komunikasi yang baik, saling mendukung dan dapat memenuhi tanggung jawab dalam memimpin kepala sekolah dan dibutuhkan juga kerja sama yang baik dengan bawahannya guna mengontrol dan mengawasi peserta didik, kesadaran siswa terhadap pentingnya kedisiplinan dan adanya dukungandari orang tua dan masyarakat sekitar. Kesimpulannya dalam penelitian ini menyusun sebuah rencana guna meningkatkan sebuah kedisiplinan di SD Negeri 2 Tegalsari yang dilakukan oleh guru, tenaga kependidikan, wali murid sehingga merasa bertanggung jawab terhadap pelaksanaan kedisiplinan peserta didik.

Kata Kunci: *Kepemimpinan, Kepala Sekolah, Motivator, Kinerja Guru*

PENDAHULUAN

Kepemimpinan merupakan kemampuan dalam mempengaruhi orang lain, bawahan ataupun kelompok serta mampu mengarahkan tingkah laku seorang bawahan atau pun kelompok¹. Kepemimpinan bisa dikatakan sebuah seni, yaitu seni memengaruhi orang lain agar mau bekerjasama dalam mencapai tujuan-tujuan yang di inginkan seorang pemimpin. Pemimpin lebih dominan memiliki sifat yang mampu mendorong atau mengajak orang lain untuk melakukan sesuatu hal².

Dalam cakupan sebuah pendidikan yang bermutu tentu mengalami liku-liku kepemimpinan Kepala Sekolah yang dihadapi dengan permasalahan dengan menggunakan metode agar mendapatkan solusi. Salah satu penyebab terjadinya sebuah permasalahan yang ada di sekolah yaitu kinerja guru yang merosot yang bisa mempengaruhi sebuah proses belajar mengajar di sebuah lembaga pendidikan³.

Bila seorang kepala sekolah kompeten pada bidangnya walaupun dia memiliki bawahan atau guru SDM yang terbatas, maka hal ini bisa memaksimalkan potensi yang terbatas. Karena, keberhasilan seorang kepala sekolah dalam memimpin lembaga mampu menciptakan hal yang positif dalam meningkatkan efektivitas kinerja guru. Adapun menurut Joewono dalam peran kepemimpinan kepala sekolah yang memiliki 5 aspek yaitu memiliki pandangan yang luas, sebagai administrator, mampu bertindak strategis, mampu memiliki inovasi, dan mampu memanusiakan manusia.⁴

Peran kepemimpinan dikatakan berhasil apabila dalam sikap memimpinnnya memiliki karakter berserta kompetensi untuk mengarahkan organisasi menempatkan visi misi yang sudah dibuat dengan sesuai, dalam

¹ Udik Budi Wibowo, "Teori Kepemimpinan," *Badan Kepegawaian Daerah Kota Yogyakarta [Skripsi]. [Internet]. [Diunduh 26 September 2017]. Tersedia Pada: Http://Staff. Uny. Ac. Id/Sites/Default/Files/Tmp/C 20201113 (2011).*

² Sulthon Syahril, "Teori-Teori Kepemimpinan," *Riyah: Jurnal Sosial Dan Keagamaan* 4, no. 02 (2019): 208–15.

³ Syafri Fadillah Marpaung, "Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Motivator Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Sma Tamansiswa Medan," *Jurnal Fadillah: Manajemen Pendidikan Islam & Umum* 2, no. 1 (2022).

⁴ Munika Maduratna, "Peranan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja Guru Dan Pegawai Di Sekolah Dasar Negeri 015 Samarinda," *Jurnal Administrasi Negara* 1, no. 1 (2013): 70–84.

pengambilan keputusan, dalam mengendalikan konfliknya bagaimana dan membangun tim yang kompak.⁵

Kepala sekolah adalah seorang pemimpin yang mempunyai pengaruh besar dan dapat menentukan maju atau tidaknya sekolah yang dipimpin serta memiliki kemampuan administrasi, memiliki pendirian yang tetap, dan berhak dalam menjalankan setiap tugasnya. Untuk menjadi seorang pemimpin disekolah yang baik harus memberikan upaya dalam meningkatkan kinerja guru melalui beberapa program yang dapat membina para tenaga pendidik. Oleh karena itu untuk memimpin sebuah sekolah, kepala sekolah dituntut untuk memiliki pribadi atau sifat yang baik serta mempunyai skill dalam memimpin sebuah lembaga pendidikan.⁶

Kepala sekolah yang berhasil apabila mereka memahami keberadaan sekolah sebagai organisasi yang kompleks dan unik, serta mampu melaksanakan peranan sebagai orang yang diberi tanggung jawab untuk memimpin sekolah. Menurut McEwan mengemukakan bahwa kepala sekolah yang ingin menjadikan kepemimpinan pengajarannya lebih efektif, perlu memahami dan melaksanakan peran-peran bertugas menghimpun kekuatan, mengelola sarana prasarana yang ada, menegakkan disiplin, merangsang semua personil persekolahan untuk mencapai keberhasilan dan akhirnya ia menjadi simbol keberhasilan sekolah yang dipimpinnya.⁷ Oleh karena itu ada berbagai gaya kepemimpinan dalam pendidikan. Gaya pendidikan adalah sebagai suatu cara seseorang pemimpin lembaga pendidikan dalam mengatur, mengarahkan, dan membimbing guru agar mereka bekerja sama untuk mencapai tujuan Pendidikan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di SD Negeri 2 Tegalsari terletak di Jalan Masjid

⁵ Faza Fakhriyan Wildan, "Pemimpin Yang Berhasil Adalah Pemimpin Yang Mampu Melahirkan Pemimpin Baru," Kemenkeu RI, 2019, <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/berita/baca/17127/Pemimpin-yang-Berhasil-adalah-Pemimpin-yang-Mampu-Melahirkan-Pemimpin-Baru.html>.

⁶ Siti Julaiha, "Konsep Kepemimpinan Kepala Sekolah," *Tarbiyah Wa Ta'lim: Jurnal Penelitian Pendidikan Dan Pembelajaran* 6, no. 3 (2019): 179–90, <https://doi.org/10.21093/twt.v6i3.1734>.

⁷ Sri Winarsih, "Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru," *International Conference of Moslem Society* 2, no. 2 (2018): 95–106, <https://doi.org/10.24090/icms.2018.1864>.

Wadas Desa Tegalsari Kecamatan Plered Kabupaten Cirebon, sekolah ini termasuk sekolah yang sudah memiliki Akreditasi B. Pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis untuk teknik pengumpulan data. Hampir dimana-mana, penelitian kualitatif selalu melakukan situs akurat untuk mengumpulkan data penelitian. Ada banyak sekali cara yang salah bagi peneliti yang memenuhi syarat untuk mengumpulkan data seperti survei, wawancara, dan dokumen. Metode pengumpulan data dalam penelitian kualitatif. Untuk memperoleh data dan informasi yang tepat dan valid, peneliti harus menggunakan beberapa teknik pengumpulan data seperti observasi, wawancara dan dokumentasi.⁸

Wawancara ini dipilih sebagai desain untuk menjawab pertanyaan dari penelitian. Teknik wawancara atau interview adalah suatu strategis yang dilakukan dengan membangun metode korespondensi dengan sumber informasi melalui wawancara verbal (Tanya jawab) baik secara lugas maupun implisit. Untuk hal ini, peneliti akan memanfaatkan teknik pertemuan langsung dengan mengajukan pertanyaan utama kepada narasumber. Peneliti juga mengajukan pertanyaan yang tidak struktur dengan gaya pertanyaan bebas (Pertanyaan Langsung tanpa jadwal terkoordinasi).

Pemeriksaan informasi adalah cara untuk menyortir dan memilih informasi menjadi contoh, klasifikasi, dan penggambaran sehingga subjek dapat ditentukan. Karena pada tahap ini peneliti perlu mempersiapkan dan menggunakan realitas yang diinginkan dalam penelitian.

Strategi yang digunakan dalam eksplorasi ini adalah dengan menggunakan metode investigasi informasi. Menurut Seiddel (dalam Moleong, meliputi)⁹: (1) Catat sesuatu yang dihasilkan dari catatan lapangan, (2) Mengumpulkan, meringkas dan menginduksinya, dan (3) Berpikir dengan cara mencari dan menemukan pola dan hubungan untuk membuat temuan umum.

Data hasil observasi serta wawancara yang diperoleh dianalisis menggunakan pendekatan tematik. Thematic analysis ialah salah satu langkah

⁸ Hardani Hardani et al., *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif* (Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu, 2020).

⁹ J. Lexy Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2000).

yang dapat diterapkan untuk menganalisa data-data kualitatif, seperti data yang terkumpul dari wawancara mendalam ataupun semi-structured interview. Teknik analisa data ini sangat tepat digunakan andai kata sebuah penelitian bertujuan untuk mengeksplorasi apa yang sebenarnya terjadi dalam suatu kejadian. *Thematic analysis* ialah salah cara untuk menganalisa data yang bertujuan untuk mengidentifikasi pola serta mendapat tema lewat data yang telah diperoleh oleh peneliti.¹⁰

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Tugas Fungsi Kepala Sekolah

Menurut Mulyasa dalam menjalankan kepemimpinannya, seorang kepala sekolah memiliki standar pekerjaan yang harus dilakukan. menjelaskan bahwa kepala sekolah harus melakukan perannya sebagai pimpinan dengan menjalankan fungsi sebagai berikut: 1) kepala sekolah sebagai educator (pendidik); 2) kepala sekolah sebagai manajer; 3) kepala sekolah sebagai administrator; 4) kepala sekolah sebagai supervisor; 5) kepala sekolah sebagai leader (pemimpin); 6) kepala sekolah sebagai inovator; dan 7) kepala sekolah sebagai motivator.¹¹ Kemudian fungsi-fungsi tersebut sering disingkat dengan EMASLIM (educator, manajer, administrator, supervisor, leader, inovator, motivator).

1. Kepala Sekolah Sebagai Educator (Pendidik)

Dalam melaksanakan fungsinya sebagai seorang pendidik, kepala sekolah harus mempunyai strategi yang tepat untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di sekolahnya. Sebagai educator, kepala sekolah harus senantiasa berupaya meningkatkan kualitas pembelajaran yang dilakukan guru. Dalam hal ini faktor pengalaman akan sangat mempengaruhi profesionalisme kepala sekolah terutama dalam mendukung terbentuknya pemahaman tenaga pendidikan terhadap pelaksanaan tugasnya. Contoh dari Kepala sekolah sebagai educator kepala

¹⁰ Burhan Bungin, *Metode Penelitian Kualitatif* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2006).

¹¹ E Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional Dalam Konteks Menyukkseskan MBS Dan KBK* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2003).

sekolah harus memiliki kemampuan untuk membimbing guru, membimbing tenaga kependidikan non guru, membimbing peserta didik, mengembangkan tenaga kependidikan, mengikuti perkembangan IPTEK, dan memberi contoh cara untuk mengajar atau menyampaikan pembelajaran yang sesuai dengan kurikulum yang berjalan.

2. Kepala Sekolah sebagai Manajer

Manajemen pada hakekatnya merupakan suatu proses merencanakan mengorganisasikan, melaksanakan, memimpin dan mengendalikan usaha para anggota organisasi dan mendayagunakan seluruh sumber daya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dikatakan suatu proses, karena semua manajer dengan ketangkasan dan keterampilan yang dimilikinya mengusahakan serta mendayagunakan berbagai kegiatan yang saling berkaitan untuk mencapai sebuah tujuan. Sebagai manajer, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerjasama atau kooperatif, memberi kesempatan kepada tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya, dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan yang menunjang program sekolah.

3. Kepala Sekolah sebagai Administrator

Kepala sekolah sebagai administrator memiliki hubungan yang erat dengan berbagai aktivitas pengelolaan administrasi yang bersifat pencatatan, penyusunan, dan pendokumenan seluruh program sekolah. Secara spesifik, kepala sekolah harus memiliki kemampuan untuk mengelola kurikulum, mengelola administrasi peserta didik, mengelola administrasi personalia, mengelola administrasi sarana dan prasarana, mengelola administrasi kearsipan, dan mengelola administrasi keuangan. Kegiatan tersebut perlu dilakukan secara efektif dan efisien agar dapat menunjang produktivitas sekolah.

Dalam menjalankan tugasnya hendaknya kepala sekolah terbuka tetapi tetap menjaga jarak dengan para tenaga kependidikan, agar mereka mengemukakan berbagai permasalahan yang dihadapi dalam

melaksanakan tugasnya sebagai tenaga kependidikan.

Dengan demikian setiap permasalahan yang dihadapi oleh para tenaga pendidikan dapat segera diselesaikan dan dipecahkan bersama dan tidak mengganggu tugas utama yang harus dikerjakan.

4. Kepala Sekolah sebagai Supervisor

Supervisi sesungguhnya dapat dilakukan oleh kepala sekolah yang berperan sebagai supervisor, tetapi dalam sistem organisasi pendidikan modern diperlukan supervisor khusus yang lebih independent, dan dapat meningkatkan obyektivitas dalam pembinaan dan pelaksanaan tugasnya. Jika supervisi dilakukan kepala sekolah, maka kepala sekolah harus mampu melakukan berbagai pengawasan dan pengendalian untuk meningkatkan kinerja pendidikan. Pengawasan dan pengendalian yang dilakukan kepala sekolah terhadap tenaga kependidikannya khususnya guru, disebut dengan supervisi klinis, yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan profesional guru dan meningkatkan kualitas pembelajaran melalui pembelajaran yang efektif.

Kepala sekolah sebagai supervisor harus diwujudkan dalam kemampuan menyusun dan melaksanakan program supervisi pendidikan dan memanfaatkan hasilnya. Supervisi dapat dilakukan kepala sekolah secara efektif antara lain melalui diskusi kelompok, kunjungan kelas, pembicaraan individual, dan simulasi pembelajaran. Keberhasilan kepala sekolah sebagai supervisor dapat ditunjukkan dengan meningkatnya kesadaran guru untuk meningkatkan kinerjanya dan meningkatnya keterampilan guru dalam melaksanakan tugasnya.

5. Kepala Sekolah sebagai *Leader* (Pemimpin)

Kepala sekolah sebagai leader (pemimpin) harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah, dan mendelegasikan tugas. Kemampuan yang harus diwujudkan kepala sekolah sebagai leader dapat dianalisis dari kepribadian, pengetahuan terhadap tenaga kependidikan, visi dan misi sekolah, kemampuan mengambil keputusan, dan kemampuan

berkomunikasi.

Kepribadian kepala sekolah sebagai leader akan tercermin dalam sifat jujur, percaya diri, tanggung jawab, berani mengambil resiko dan keputusan, berjiwa besar, emosi yang stabil, dan teladan. Pengetahuan kepala sekolah terhadap tenaga kependidikan akan tercermin dalam kemampuan: memahami kondisi tenaga kependidikan (guru dan non guru), memahami kondisi dan karakteristik peserta didik, menyusun program pengembangan tenaga kependidikan, dan menerima masukan, saran dan kritikan dari berbagai pihak untuk meningkatkan kepemimpinannya.

6. Kepala Sekolah sebagai Pengembang Kewirausahaan

Menurut Permendikbud Nomor 6 Tahun 2018 tentang penugasan Guru sebagai Kepala Sekolah pada pasal 15 ayat 1 disebutkan bahwa beban kerja kepala sekolah adalah untuk melaksanakan tugas pokok manajerial, pengembangan kewirausahaan, serta supervise guru dan tenaga kependidikan (GTK). Begitupun pada ayat 2 juga disebutkan bahwa beban kerja kepala sekolah bertujuan untuk meningkatkan mutu sekolah sesuai 8 standar nasional Pendidikan.

Berdasarkan peraturan tersebut, kepala sekolah memiliki tugas mengadakan pengembangan kewirausahaan terhadap 8 standar nasional Pendidikan dengan memperkuat jiwa (naluri) kewirausahaan, yaitu menciptakan inovasi, kerja keras, memiliki motivasi yang kuat dan semangat pantang menyerah.

Naluri (jiwa) kewirausahaan ini sangat bermanfaat untuk pengembangan sekolah dengan lebih optimal sehingga dapat mengatasi permasalahan – permasalahan yang terjadi dan bermuara kepada peningkatan kualitas sekolah yang dipimpinnya. Selain itu, jiwa kewirausahaan yang kuat yang harus dimiliki kepala sekolah yaitu mengembangkan sekolah untuk menghadapi era digital dan era industry 4.0 atau yang akan berlangsung dimasa yang akan datang.

Adapun tugas kepala sekolah sebagai pengembang kewirausahaan merupakan salah satu bagian penting dalam peningkatan 8 standar nasional

Pendidikan.

7. Kepala Sekolah sebagai Pencipta Iklim Sekolah (*Climate Creator*)

Lingkungan kerja yang kondusif tentu tercipta dari kerjasama antara kepala sekolah selaku pemimpin organisasi dan para guru, pegawai serta siswa yang juga memiliki peran masing-masing dalam menciptakan lingkungan sekolah yang aman dan nyaman. Lingkungan kerja tentunya sangat erat kaitannya dengan komunikasi dan interaksi yang terjalin antara kepala sekolah dengan para guru. Maka selaku pemimpin kepala sekolah memiliki tanggungjawab terhadap kendali manajemen. Oleh sebab itu keterampilan dalam mempengaruhi para anggota organisasi sangat diperlukan. Dan kepala sekolah adalah pemeran utamanya. Kepala sekolah dituntut mampu membawa lembaganya menjadi lembaga yang mampu berdaya saing dan mampu mengikuti peregerakan kemajuan teknologi sehingga berpotensi dalam memajukan pendidikan di Indonesia. Untuk mewujudkan sekolah yang mampu berdaya saing, kepala sekolah tentunya memiliki tugas, peran dan tanggungjawab yang lebih dari anggota organisasi sekolah lainnya. Kepala sekolah harus mampu mengarahkan seluruh anggotanya/guru untuk berpartisipasi aktif dalam mewujudkan tujuan pendidikan dan cita-cita bangsa. Kepala sekolah dan guru adalah rekan kerja yang tidak bisa dipisah dan harus selalu memiliki visi dan misi yang sama dalam menciptakan suasana kerja yang baik.

Guru merupakan pilar dan ujung tombak pendidikan, hal ini disebabkan guru adalah pemimpin proses pembelajaran. Dimana proses pembelajaran merupakan proses terjadinya pendidikan, perubahan perilaku dan peningkatan kepribadian peserta didik sebagai hasil ataupun output dari proses belajar itu sendiri. Guru juga merupakan teladan bagi peserta didik, selain mengajar di dalam kelas, mentransfer ilmu pengetahuan, guru juga harus membimbing dan mendidik peserta didik agar sesuai dengan nilai-nilai keagamaan, etika, moral, sosial dan budaya agar menjadi manusia yang berdayaguna dan memiliki rasa kepedulian terhadap sesama dan lingkungan. Sebagai pemimpin kepala sekolah dengan segenap kompetensi

dan keterampilan turut membantu guru dalam mewujudkan iklim kerja yang kondusif, hal ini dilakukan dengan berbagai upaya yang saling bersinergi. Iklim kerja yang nyaman dan kondusif merupakan kebutuhan setiap anggota organisasi dalam melakukan tugas dan tanggungjawab, sehingga bekerja merupakan suatu hal yang sangat menyenangkan bukan menjadi beban. Ketika guru merasa nyaman di tempat kerja ini juga akan meningkatkan kualitas kerja guru. Guru akan bekerja dengan ikhlas dan berusaha memberikan yang terbaik. Karena itu peran kepala sekolah seyogyanya adalah orang yang paling mengerti terhadap kebutuhan dan hal-hal yang mendukung semangat kerja guru melalui iklim kerja yang kondusif.

Iklim kerja yang baik tidak terlepas dari pengaruh suasana kerja secara fisik maupun komunikasi yang terjalin diantara orang-orang yang bekerja di dalam organisasi. Kenyamanan secara fisik diwujudkan melalui pengadaan fasilitas yang memadai, baik fasilitas yang berhubungan dengan sarana prasarana pendidikan, serta kelengkapan media dalam proses pembelajaran. Selain memenuhi kebutuhan fasilitas atau sarana dan prasarana yang memadai, kepala sekolah juga membuat seperangkat mekanisme kerja atau perangkat selain sarana dan prasarana. Mekanisme kerja ini disiapkan agar guru memahami tugas dan tanggungjawabnya, memiliki spirit kerja yang baik, dan memiliki persaingan kerja yang sehat. Kemudian kepala sekolah membangun keharmonisan dan komunikasi yang baik yaitu dengan membangun moral budaya sekolah yang baik, berupa senyum, sapa, salam, santun dan keterbukaan. Dengan menciptakan suasana sekolah seperti ini diharapkan dapat menciptakan iklim kerja yang baik.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa apabila kepala sekolah mampu menjalankan fungsi-fungsi kepala sekolah di atas dengan baik, maka dapat dikatakan bahwa kepala sekolah memiliki kemampuan memimpin yang baik sehingga dapat mewujudkan dan meningkatkan mutu pendidikan dan tujuan sekolahnya.

B. Pengertian Kinerja Guru

Guru adalah instruktur handal atas kewajiban istimewa mendidik,

mengajar, membentuk, mengarahkan, melatih, mengoreksi, dan mengevaluasi hasil pembelajaran siswa.

Menurut Natawijaya mengartikan kinerja guru menjadi perangkat aktual yang ditetapkan guru ketika membagikan pendidikan pada murid.¹² Menurut Sanjaya, kinerja guru berkaitan dengan tugas perencanaan, pengelolaan pembelajaran, serta pengukuran perolehan belajar peserta didik.¹³ Sebagai perancangan, kemudian pengajar harus cakap mengonsep pengkajian yang selaras pada keadaan di lingkungan, selaku pelaksana maka pengajar perlu menghasilkan suasana pembelajaran yang membantu agar murid mampu menimba ilmu secara maksimal, dan menjadi penilai hingga guru harus mampu pandai berupaya melaksanakan pengukuran metode dan perolehan belajar murid.

Standar kinerja perlu dirumuskan untuk dijadikan acuan dalam mengadakan perbandingan terhadap apa yang dicapai dengan apa yang diharapkan, atau kualitas kerja adalah wujud perilaku atau kegiatan yang dilaksanakan dan sesuai dengan harapan dan kebutuhan atau tujuan yang hendak dicapai secara efektif dan efisien. Dalam membina kedisiplinan pada peserta didik di kelas, guru sebagai manajer kelas memiliki peran untuk mengarahkan apa yang baik, menjadi teladan, sabar, dan penuh pengertian. Guru harus mampu menumbuhkan kedisiplinan peserta didik, terutama disiplin diri. Kinerja merupakan prestasi atau pencapaian hasil kerja yang dicapai karyawan berdasarkan standar-standar yang ditentukan sebelumnya. Produktivitas dalam pendidikan berkaitan dengan keseluruhan proses penataan dan penggunaan sumber daya untuk mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien. Ada dua strategi penting yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru, yaitu pelatihan dan motivasi kerja. Pelatihan digunakan untuk menangani rendahnya kemampuan guru, sedangkan motivasi kinerja digunakan untuk menangani rendahnya semangat dan gairah kerja.

¹² Pitriani Pitriani, Muhlis Madani, and Nuryanti Mustari, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Smkn 1 Papalang Kecamatan Papalang Kabupaten Mamuju," *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik (KIMAP)* 2, no. 5 (November 14, 2021): 1517–30.

¹³ Pitriani, Madani, and Mustari.

Dari pembahasan tentang pengertian atau defenisi kinerja dan guru, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja guru secara garis besar adalah suatu aktifitas guru yang dilakukan bermakna mendidik, menuntun, membina dan memberi pelajaran pada siswa sebanding dengan kesanggupan keprofesionalan yang dimilikinya dan buah keberhasilan yang diperoleh seorang guru pada bagian kegiatannya berdasarkan ukuran tertsendiri dan dinilai oleh pimpinan lembaga pendidikan terutama kepala sekolah.

C. Peran Kepala Sekolah sebagai Motivator di SDN 2 TEGALSARI

Peran Kepala Sekolah disini sangatlah penting pengaruhnya bagi peningkatan kinerja, karena selain dorongan yang ada di dalam diri sendiri seorang guru maka perlu juga dorongan dari luar guna meningkatkan kualitas kerjanya. Untuk itu Kepala Sekolah harus senantiasa memperhatikan motivasi kerja seorang guru, agar dalam menjalankan tugasnya searah.

Temuan pertama menunjukkan tentang motivasi kerja guru di SD Negeri 2 Tegalsari. Menurut Kang Hamzah B. Uno menyebutkan bahwa motivasi kinerja guru adalah sesuatu hal yang dilakukan agar perilakunya dapat diarahkan guna bisa mencapai sebuah tujuan yang diinginkan.

Adapun setelah melakukan penelitian di SD Negeri 2 Tegalsari, peneliti mendapatkan hasil bahwa motivasi kinerja guru di SD Negeri 2 Tegalsari belum baik terlihat dengan adanya beberapa guru yang masih minim dalam memiliki tanggung jawab pada melakukan pekerjaannya, mudah putus asa apabila berhadapan dengan tugas yang berhubungannya IT dan kurangnya disiplin dalam menjalankan tugas. Namun bisa dihitung dengan jari guru yang memiliki kedisiplinan yang tinggi, tanggung jawab terhadap tugas.

Temuan ke dua menunjukkan tentang peran Kepala Sekolah dalam meningkatkan motivasi kinerja di SD Negeri 2 Tegalsari. Menurut Sondang P .Siagian menyatakan bahwa kepala sekolah dikatakan sebagai pemimpin apabila mampu menjalankan perannya untuk mendorong, mempengaruhi, mengarahkan kegiatan dan tingkah laku kelompoknya.

Hal ini terkadang sejalan dengan apa yang dikatakan pendapat diatas terkadang tidak.

Temuan ketiga menunjukkan tentang factor kendala kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kinerja guru di SD Negeri 2 Tegalsari. Dari hasil penelitian yang peneliti temukan bahwa beberapa kendala yang dihadapi kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kinerja guru yaitu dalam diri guru itu sendiri seperti lemahnya kemampuan guru sendiri, contohnya dalam penggunaan media pembelajaran, dan kurangnya kesadaran akan perlunya pengembangan diri dan profesionalisme.

Temuan ke empat menunjukkan tentang faktor kendala kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SD Negeri 2 Tegalsari. Dari hasil penelitian yang peneliti temukan bahwa upaya kepala sekolah dalam mengatasi kendala-kendala yang dihadapi dalam meningkatkan kinerja guru sudah cukup baik dengan cara menerapkan pendekatan dan pembinaan dengan system manajemen yang terbuka dengan menjalin komunikasi yang baik antar warga sekolah, memetakan program kegiatan hal ini dilakukan untuk mempengaruhi motivasi kerja guru agar lebih mampu mengembangkan potensi dirinya.

KESIMPULAN

Peran Kepala Sekolah sebagai Motivator di SD Negeri 2 Tegalsari selama ini sudah cukup baik walaupun kepala sekolah masih belum bisa melaksanakannya secara optimal. Belum optimalnya kepala sekolah dalam memberikan motivasi kepada guru karena baru pengantian kepala sekolah yang dulu pensiun. Berdasarkan wawancara penulis kepada kepala sekolah, faktor pendukung peran kepala sekolah disini adalah disiplin, dukungan orang tua siswa, dorongan, penghargaan dan penyediaan sumber belajar. Sedangkan faktor penghambat sendiri adalah rasa malas yang ada pada guru yang harus selalu diberikan motivasi agar dapat selalu mengerjakan tugasnya dengan baik. Guru di SD Negeri 2 Tegalsari sudah melaksanakannya tugas dan pekerjaannya dengan baik walaupun yang dikerjakannya belum maksimal. Karena kinerja yang baik adalah kinerja yang diharapkan oleh sebuah sekolah untuk dapat meningkatkan dari yang sebelum-sebelumnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Bungin, Burhan. *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2006.
- Hardani, Hardani, Helmi Andriani, Ria Istiqomah, Dhika Sukmana, Roushandy Fardani, Nur Auliya, and Evi Utami. *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu, 2020.
- Julaiha, Siti. "Konsep Kepemimpinan Kepala Sekolah." *Tarbiyah Wa Ta'lim: Jurnal Penelitian Pendidikan Dan Pembelajaran* 6, no. 3 (2019): 179–90. <https://doi.org/10.21093/twt.v6i3.1734>.
- Maduratna, Munika. "Peranan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja Guru Dan Pegawai Di Sekolah Dasar Negeri 015 Samarinda." *Jurnal Administrasi Negara* 1, no. 1 (2013): 70–84.
- Marpaung, Syafri Fadillah. "Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Motivator Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Sma Tamansiswa Medan." *Jurnal Fadillah: Manajemen Pendidikan Islam & Umum* 2, no. 1 (2022).
- Moleong, J. Lexy. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2000.
- Mulyasa, E. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional Dalam Konteks Menyukkseskan MBS Dan KBK*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2003.
- Pitriani, Pitriani, Muhlis Madani, and Nuryanti Mustari. "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Smkn 1 Papalang Kecamatan Papalang Kabupaten Mamuju." *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik (KIMAP)* 2, no. 5 (November 14, 2021): 1517–30.
- Syahril, Sulthon. "Teori-Teori Kepemimpinan." *Riayah: Jurnal Sosial Dan Keagamaan* 4, no. 02 (2019): 208–15.
- Wibowo, Udik Budi. "Teori Kepemimpinan." *Badan Kepegawaian Daerah Kota Yogyakarta [Skripsi].[Internet].[Diunduh 26 September 2017]. Tersedia Pada: Http://Staff. Uny. Ac. Id/Sites/Default/Files/Tmp/C 20201113* (2011).
- Wildan, Faza Fakhriyan. "Pemimpin Yang Berhasil Adalah Pemimpin Yang Mampu Melahirkan Pemimpin Baru." *Kemenkeu RI*, 2019. <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/berita/baca/17127/Pemimpin-yang-Berhasil-adalah-Pemimpin-yang-Mampu-Melahirkan-Pemimpin-Baru.html>.
- Winarsih, Sri. "Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru." *International Conference of Moslem Society* 2, no. 2 (2018): 95–106. <https://doi.org/10.24090/icms.2018.1864>.