

Kepemimpinan Kepala Sekolah sebagai Motivator: Upaya Meningkatkan Kinerja Guru

M. Ayi Abdul Majid

MTs Annur 2, Malangbong, Garut Indonesia; ayiabdulmajid@gmail.com

Keywords:

Role of the Principal;
Motivator;
Teacher Performance;
Improvement Strategy;
Learning Effectiveness.

Abstract

This research was conducted at S.M.A.N. 1 Gondang using qualitative research methods and a case study approach. Research subjects included school principals, deputy principals for curriculum, and teachers. Data was collected through observation, interviews, and documentation, and data analysis was performed using the triangulation method. This research aims to identify the role of the principal as a motivator and strategies used to improve teacher performance at S.M.A.N. 1 Gondang. Apart from that, this research also aims to understand how this role can influence the quality of teaching and the effectiveness of learning in schools. The research results show that the principal acts as a motivator by making himself part of the school's "big family" as a nurturing figure like anyone else, old, as well as taking approaches both directly and indirectly. The strategies implemented to improve teacher performance include: 1) developing discipline, which is the main key to achieving success; 2) participation in training, as a continuous effort to improve the quality of individual teachers; 3) providing motivation, which functions as a stimulus to work enthusiastically; 4) giving awards, as a form of appreciation for teachers with good performance; and 5) creating programs that support improving the quality of teacher performance.

Kata kunci:

Peran Kepala Sekolah;
Motivator;
Kinerja Guru;
Strategi Peningkatan;
Efektivitas Pembelajaran.

Abstrak

Penelitian ini dilakukan di SMAN 1 Gondang dengan menggunakan metode penelitian kualitatif dan pendekatan studi kasus. Subjek penelitian meliputi kepala sekolah, wakil kepala sekolah bidang kurikulum, dan guru. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi, dengan analisis data menggunakan metode triangulasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi peran kepala sekolah sebagai motivator dan strategi yang digunakan dalam meningkatkan kinerja guru di SMAN 1 Gondang. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk memahami bagaimana peran tersebut dapat mempengaruhi kualitas pengajaran dan efektivitas pembelajaran di sekolah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah berperan sebagai motivator dengan menjadikan dirinya sebagai bagian dari "keluarga besar" sekolah, berperan sebagai sosok yang mengayomi seperti orang tua, serta melakukan pendekatan baik secara langsung maupun tidak langsung. Strategi yang diterapkan untuk meningkatkan kinerja guru meliputi: 1) pembinaan disiplin, yang menjadi kunci utama untuk mencapai kesuksesan; 2) partisipasi dalam pelatihan, sebagai upaya kontinu untuk meningkatkan kualitas individu guru; 3) pemberian motivasi, yang berfungsi sebagai stimulus untuk bekerja dengan semangat; 4) pemberian penghargaan, sebagai bentuk apresiasi terhadap guru dengan kinerja baik; dan 5) pembuatan program-program yang mendukung peningkatan kualitas kinerja guru.

Article history:

Received: 20-07-2024
Revised 13-08-2024
Accepted 29-08-2024

Corresponding Author: M. Ayi Abdul Majid

MTs Annur 2, Malangbong Garut Indonesia; ayiabdulmajid@gmail.com

PENDAHULUAN

Pelaksanaan pendidikan yang baik bertujuan untuk meningkatkan kualitas suatu bangsa dengan memberikan kesempatan kepada peserta didik untuk mengasah kemampuan dan keterampilan di berbagai bidang. Sekolah memiliki sejumlah komponen yang berperan dalam pencapaian tujuan pendidikan, termasuk kurikulum, tenaga kependidikan, kesiswaan, keuangan, sarana dan prasarana, serta manajemen hubungan sekolah dengan masyarakat (Arianto et al., 2024; Nafisah & Basuki, 2023; Rosy, 2018). Di antara komponen tersebut, peran kepala sekolah dan guru sangat penting dalam menjalankan proses pendidikan dengan efektif dan berkualitas.

Undang-Undang Guru dan Dosen Nomor 14 Tahun 2005 menegaskan bahwa kepala sekolah harus memiliki kompetensi dalam bidang kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi, dan sosial (Republik Indonesia, 2003). Sementara itu, guru diwajibkan memiliki kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Kepala sekolah sebagai pemimpin lembaga pendidikan memiliki tanggung jawab besar dalam menentukan arah dan kemajuan sekolah. Kepala sekolah yang efektif tidak hanya mengelola program sekolah, tetapi juga memberikan contoh dan motivasi kepada guru untuk meningkatkan kinerja mereka (Alhabsyi, Pettalongi, & Wandu, 2022).

Peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru tidak dapat diabaikan. Kepala sekolah harus menjadi inspirator dan penggerak utama yang mampu memberikan pengembangan profesional kepada guru melalui pelatihan, supervisi kelas, dan pertemuan rutin. Selain itu, kepala sekolah juga harus menciptakan lingkungan yang kondusif dan memberikan penghargaan kepada guru yang berprestasi, sehingga semangat kerja guru meningkat (Gaol & Siburian, 2018; Nadif, Nusucha, & Rofiq, 2023).

Guru sendiri merupakan komponen kunci dalam sistem pendidikan, yang berperan sebagai fasilitator dan motivator bagi siswa. Guru harus mampu merancang pembelajaran yang tidak hanya berfokus pada aspek kognitif, tetapi juga pada pengembangan keterampilan dan sikap siswa (Fatmawati, 2021). Kinerja guru sangat mempengaruhi perkembangan siswa, sehingga diperlukan motivasi yang kuat untuk menjaga stabilitas dan peningkatan kinerja guru. Motivasi ini berfungsi sebagai pendorong dan penggerak yang menciptakan semangat kerja, sehingga guru dapat bekerja dengan penuh dedikasi dan integritas (Anggrahitaningsih, 2020).

Namun, ada kecenderungan di kalangan guru yang hanya melaksanakan tugas mengajar sebagai kewajiban tanpa ada dorongan untuk memastikan bahwa siswa benar-benar memahami materi yang diajarkan (Julaeha, 2019). Ketidakhadiran tepat waktu, ketidakmampuan mencapai target kurikulum, dan penurunan semangat kerja adalah beberapa masalah yang sering ditemui, yang berdampak negatif terhadap proses pembelajaran dan pencapaian hasil belajar siswa (H. E. Mulyasa, 2022). Menurut Mulyasa guru akan bekerja dengan sungguh-sungguh jika memiliki motivasi yang tinggi, yang mencakup minat dan keterlibatan aktif dalam tugas mereka. Oleh karena itu, peran kepala sekolah dalam memotivasi guru sangatlah krusial untuk

meningkatkan produktivitas dan kinerja mereka (H. E. Mulyasa, 2022) (E. Mulyasa & Pendidikan, 2005).

SMAN 1 Gondang adalah salah satu sekolah menengah atas yang menjadi pilihan favorit bagi siswa karena lokasi yang strategis dan fasilitas yang memadai. Sekolah ini memiliki rekam jejak yang baik dalam prestasi akademik dan non-akademik. Keberhasilan ini tentu tidak terlepas dari peran kepala sekolah yang mampu mengelola dan mendukung kinerja guru dengan baik. Salah satu strategi yang diterapkan oleh kepala sekolah di SMAN 1 Gondang untuk meningkatkan kinerja guru adalah dengan memberikan contoh positif, seperti datang tepat waktu, berpakaian rapi, dan menjaga disiplin. Kepala sekolah juga menyelenggarakan program-program seperti workshop, seminar, ziarah religi, dan kegiatan sosial yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan guru dan menciptakan iklim kerja yang harmonis dan produktif.

Tujuan Penelitian: Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis peran kepala sekolah sebagai motivator dalam meningkatkan kinerja guru di SMAN 1 Gondang. Secara khusus, penelitian ini ingin memahami strategi-strategi yang digunakan oleh kepala sekolah dalam memotivasi guru, serta bagaimana peran kepala sekolah berkontribusi terhadap peningkatan kualitas pengajaran dan pembelajaran di sekolah tersebut.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian studi kasus. Pendekatan kualitatif dipilih untuk memahami secara mendalam fenomena peran kepala sekolah sebagai motivator dalam meningkatkan kinerja guru di SMAN 1 Gondang. Studi kasus digunakan karena fokus penelitian ini adalah pada satu sekolah sebagai unit analisis utama, memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi strategi dan praktik yang diterapkan dalam konteks yang spesifik (Creswell, 2021). Subjek Penelitian meliputi: Kepala sekolah, Wakil kepala sekolah bidang kurikulum dan beberapa guru di SMAN 1 Gondang. Pemilihan subjek didasarkan pada peran mereka yang signifikan dalam implementasi strategi motivasi dan pengembangan kinerja guru di sekolah tersebut.

Data dikumpulkan melalui tiga teknik utama Observasi, Wawancara, Dokumentasi. Teknik Analisis Data dilakukan dengan metode triangulasi untuk memverifikasi dan mengonfirmasi temuan dari berbagai sumber data. Langkah-langkah analisis meliputi Reduksi Data, Penyajian data, penarikan kesimpulan dan verifikasi (Saldana, 2014). Langkah-langkah penelitian antara lain melakukan persiapan penelitian dengan Melakukan studi literatur tentang konsep peran kepala sekolah dan motivasi guru. Menyusun proposal penelitian dan memperoleh izin dari pihak sekolah (Salim, 2019). Selanjutnya melakukan Pengumpulan data yaitu Melakukan observasi di SMAN 1 Gondang, Menyelenggarakan wawancara dengan kepala sekolah, wakil kepala sekolah, dan guru, Mengumpulkan dan menganalisis dokumen yang relevan dari sekolah, pada Analisis data peneliti mengorganisasi dan mereduksi data yang telah dikumpulkan, Menganalisis data menggunakan pendekatan triangulasi, Menyajikan

data dalam bentuk yang sistematis. Setelah melakukan analisis dilakukan penarikan kesimpulan dan pelaporan hasil penelitian.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini mengidentifikasi dan menganalisis peran serta strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMAN 1 Gondang. Berikut adalah temuan utama dari penelitian:

Peran Kepala Sekolah Sebagai Motivator

Hasil wawancara dengan ibu Nurul Wakhidah selaku kepala sekolah mengenai peran yang dilakukan oleh kepala sekolah adalah cara pendekatan secara langsung maupun tidak langsung dengan pendidik, semua kebutuhan ataupun permasalahan yang ada pada sekolah ataupun pendidik semua diayomi, sehingga kebutuhan mereka bisa terpenuhi dan bisa memberikan efek bagi pendidik, tentunya ketika pendidik merasa sudah diayomi ataupun kebutuhannya terpenuhi maka motivasinya akan tergerak dan akan berdampak baik kepada kinerja guru itu sendiri.

Dari hasil wawancara dengan kepala sekolah bahwa peran yang dilakukannya harus menjadi orang yang dibutuhkan oleh bawahannya, pertama yang dilakukan adalah menjalin hubungan emosional ketika hubungan emosional sudah terjalin dengan baik, tentu akan memudahkan pendidik dalam hal permasalahan pribadi maupun permasalahan organisasi, karena tingkat kedekatannya sudah terjalin dan tidak akan merasa segan. Kepala sekolah memberikan pendekatan secara langsung maupun tidak langsung, pendekatan secara langsung dengan melihat langsung ke tempat dimana pendidik bertugas, sedangkan secara tidak langsung yaitu dengan melihat laporan ataupun daftar hadir pendidik, tidak hanya melihat akan tetapi kepala sekolah melakukan percakapan yang berkaitan dengan pendidik baik itu permasalahan pembelajaran ataupun permasalahan yang lain, dan ketika pendidik membutuhkan bantuan maka kepala sekolah bisa membantu dan mengarahkan.

Kepala sekolah juga menekankan pentingnya komunikasi yang efektif dalam menjalankan perannya. Melalui komunikasi yang terbuka, kepala sekolah berusaha menciptakan lingkungan yang mendukung di mana setiap pendidik merasa dihargai dan didengarkan. Dengan demikian, kepala sekolah dapat lebih mudah mengidentifikasi masalah yang mungkin muncul, baik itu yang bersifat pribadi maupun profesional. Pendekatan ini memungkinkan kepala sekolah untuk memberikan solusi yang tepat dan efektif, yang pada akhirnya membantu meningkatkan kinerja pendidik dan pencapaian tujuan organisasi sekolah secara keseluruhan.

Selain itu, kepala sekolah berupaya membangun rasa percaya dan kepedulian di antara semua anggota staf. Ini dilakukan dengan menunjukkan konsistensi dalam tindakan, memberikan apresiasi pada saat yang tepat, dan bersikap adil dalam pengambilan keputusan. Dengan membangun hubungan yang kuat berdasarkan kepercayaan dan kepedulian, kepala sekolah tidak hanya menciptakan iklim kerja yang positif tetapi juga memastikan bahwa semua pendidik termotivasi untuk bekerja sama

dalam mencapai visi dan misi sekolah. Pendekatan ini menunjukkan bahwa peran kepala sekolah bukan hanya sebagai pemimpin formal, tetapi juga sebagai mentor dan rekan yang bisa diandalkan oleh bawahannya.

Hasil wawancara dengan bapak Suyono sebagai Waka Kurikulum tentang peran yang dilakukan oleh kepala sekolah sebagai motivator di SMAN 1 Gondang sebagai berikut, yaitu kepala sekolah berperan sebagai orang tua bagi bawahannya, menjadi panutan bagi bawahannya dan menjadi orang yang dibutuhkan oleh bawahannya. Setiap pagi sebelum masuk kelas biasanya dilakukan do'a bersama kemudian dilanjutkan dengan memberikan motivasi oleh kepala sekolah, dan setiap satu minggu sekali diadakan makan bersama, salah satu tujuannya untuk mendekatkan dan menjalin silaturahmi lebih erat, sehingga hubungan emosional antara pimpinan dan bawahan terjalin dengan baik.

Dari hasil wawancara dengan waka kurikulum bahwa peran yang dilakukan kepala sekolah yaitu menjadi orang tua bagi bawahannya, ketika kepala sekolah berperan sebagai orang tua maka bawahannya akan merasakan energi positif yang akan didapat karena pimpinan dan bawahan sudah merasa menjadi keluarga. Kepala sekolah tidak hanya berperan sebagai orang yang mengatur jalannya pendidikan akan tetapi hal seperti ini yang dibutuhkan oleh pemimpin, sejatinya pemimpin harus membuat budaya atau lingkungan yang nyaman bagi bawahannya.

Setelah peneliti mewawancarai waka kurikulum kemudian peneliti mewawancarai salah satu guru yang ada di sekolah dan hasil sebagai berikut bahwa peran kepala sekolah sebagai motivator sudah dilakukan sangat baik, timbal balik dari pemberian motivasi itu guru merasa tidak sendiri, setiap hari ada pendampingan atau dorongan dari kepala sekolah untuk terus bekerja totalitas, ketika ada peserta didik yang perlu ditegur maka guru berhak untuk menegur peserta didik tersebut. Artinya, ketika pendidik mengharuskan untuk menegur peserta didik yang memang bersalah, pendidik ini tidak akan merasa segan untuk menegurnya, karena ada pendamping dari kepala sekolah tersebut.

Dari hasil wawancara tersebut, tampak jelas bahwa kepala sekolah tidak hanya berperan sebagai motivator, tetapi juga sebagai fasilitator yang memastikan setiap guru merasa didukung dalam menjalankan tugasnya. Pendampingan yang dilakukan oleh kepala sekolah menciptakan rasa aman dan kepercayaan diri bagi guru dalam menjalankan kewajibannya, termasuk dalam hal penegakan disiplin terhadap peserta didik. Dengan demikian, guru tidak hanya merasa diberi tanggung jawab, tetapi juga merasa dilindungi dan diberi ruang untuk bertindak sesuai dengan nilai-nilai yang telah disepakati bersama di sekolah.

Selain itu, pendekatan kepala sekolah yang selalu hadir dan aktif dalam kegiatan sehari-hari di sekolah membantu memperkuat hubungan antar staf. Ini menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, di mana setiap anggota staf merasa bahwa mereka merupakan bagian penting dari tim yang lebih besar. Dengan budaya kerja yang inklusif dan suportif ini, setiap guru termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaannya, karena mereka tahu bahwa mereka tidak bekerja sendiri, tetapi

merupakan bagian dari komunitas yang saling mendukung dan menghargai satu sama lain. Pendekatan ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah bukan hanya soal memberikan arahan, tetapi juga tentang membangun dan memelihara hubungan yang kuat di seluruh lingkungan sekolah.

Hasil wawancara dengan bapak Prananda bahwa peran kepala sekolah disini memang sangat berperan bagi bawahannya, dengan adanya back up dari kepala sekolah, artinya kepala sekolah menjadi orang yang bertanggung jawab terhadap semua permasalahan yang akan dihadapi oleh pendidik, maka pekerjaan seorang guru akan terjaga dan merasa aman. Sehingga pekerjaan guru akan meningkat dan lebih leluasa untuk menuangkan kreatifitas dan inovasinya.

Senada dengan wawancara bersama ibu Mufid selaku guru biologi di SMAN 1 Gondang yaitu sebagai berikut. Terkadang motivasi dari seorang guru ada naik atau turun, sehingga guru memerlukan orang untuk mencairkan suasana dan menjadikan suasana kembali mencair atau kembali bersemangat, disini kepala sekolah berperaan untuk itu. Dalam hal berkomunikasi biasanya kepala sekolah selalu mengadakan rapat apabila bersifat urgent, akan tetapi apabila hanya untuk waka kurikulum maka informasinya diberikan kepada waka kurikulum saja, itu semua tergantung informasinya.

Dari hasil wawancara dengan guru-guru peran yang dilakukan kepala sekolah sudah tepat dengan apa yang dibutuhkan oleh para pendidiknya, motivasi muncul dari diri individu maupun orang lain, apabila motivasi dari diri individu tidak berpengaruh bagi semangat kerjanya maka dibutuhkan motivasi dari orang lain yaitu kepala sekolah. Kepala sekolah tidak hanya membuat suasana serius akan tetapi kepala sekolah sesekali membawakan suasana yang bisa membuat pendidik tertawa, hal terkecil yang akan memberikan dampak yang begitu besar seperti keharmonisan antara atasan dan bawahan, sehingga terciptanya hubungan emosional yang baik. Dari segi koordinasi antara kepala sekolah dengan pendidik harus sejalan dan bisa tersampaikan semua kepada pendidiknya supaya bisa tercapai kinerja yang baik.

Kepala sekolah berperan sebagai motivator adalah menjalankan salah satu fungsi kepala sekolah. Dalam teknis pelaksanaannya tentu setiap kepala sekolah mempunyai cara ataupun pembawaannya tersendiri, seperti yang dibawakan oleh kepala sekolah SMAN 1 Gondang ini sendiri, selain bagaimana kepala sekolah menjalankannya ada beberapa faktor yang membuat peran kepala sekolah di SMAN 1 Gondang menjadi lebih unik, diantaranya adalah faktor alumni, keluarga, haya kepemimpinan, dan berperan sebagai orang tua.

Faktor alumni memainkan peran penting dalam kepemimpinan kepala sekolah. Sebagai mantan guru di sekolah yang sama, kepala sekolah sudah memiliki hubungan yang kuat dengan para guru dan staf. Mereka mengenal baik kebiasaan, karakter, dan kelebihan kepala sekolah, yang memberikan rasa nyaman dan keakraban di antara mereka. Hubungan ini menciptakan suasana yang mendukung, di mana guru merasa termotivasi untuk bekerja lebih baik karena mereka dipimpin oleh seseorang yang sudah mereka kenal dan hormati. Keberadaan kepala sekolah yang sudah lama menjadi

bagian dari komunitas sekolah ini juga memperkuat ikatan emosional, sehingga memudahkan komunikasi dan kolaborasi dalam mencapai tujuan bersama.

Selain itu, faktor keluarga juga memberikan pengaruh yang signifikan terhadap dinamika kepemimpinan di sekolah. Dengan latar belakang sebagai anggota keluarga yang terpandang dan dihormati di desa, kepala sekolah memiliki posisi yang kuat dalam komunitas. Kepemilikan keluarga terhadap sebagian tanah yang digunakan oleh sekolah memberikan tambahan wibawa dan otoritas. Guru dan staf, karena rasa hormat dan segan terhadap kepala sekolah, cenderung lebih responsif dan patuh terhadap arahan yang diberikan. Hubungan ini tidak hanya didasarkan pada hierarki formal, tetapi juga pada hubungan sosial yang telah terbentuk di luar lingkungan sekolah, yang mendukung efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dalam menjalankan tugasnya.

Faktor gaya kepemimpinan kepala sekolah disini menggunakan demoktaris, pendidik diberikan ruang untuk berpendapat ataupun setiap keputusan selalu melibatkan pendidik, lebih kepada memanusiakan maunia sehingga pendidik merasa diperhatikan dan dihargai pendapatnya. Tidak hanya itu pemimpin disini juga mama Berperan Sebagai Orang Tua sehingga para pendidik akan merasa diayomi dan diperhatikan oleh pemimpinnya dan terjalin komunikasi yang baik, sehingga keluhan yang ada pada pendidik baik itu permasalahan individu maupun pembelajaran dibantu oleh kepala sekolah disini, ada tempat dimana para pendidik untuk mengadu dan berkonsultasi

Gaya kepemimpinan demokratis yang diterapkan oleh kepala sekolah ini tidak hanya memperkuat keterlibatan para pendidik dalam pengambilan keputusan, tetapi juga menciptakan budaya saling menghargai di lingkungan sekolah. Dengan memberikan ruang bagi pendidik untuk menyuarakan pendapat dan berbagi pandangan, kepala sekolah menunjukkan bahwa setiap individu dalam organisasi memiliki nilai dan kontribusi yang penting. Selain itu, peran kepala sekolah sebagai figur orang tua memperdalam rasa kepercayaan dan kenyamanan di antara para staf. Hal ini memungkinkan terjalinnya komunikasi yang lebih terbuka dan jujur, di mana para pendidik merasa aman untuk mengungkapkan kekhawatiran atau tantangan yang mereka hadapi, baik dalam aspek personal maupun profesional. Akibatnya, sekolah tidak hanya menjadi tempat kerja, tetapi juga menjadi komunitas yang mendukung pertumbuhan dan kesejahteraan semua anggotanya.

Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru

Dalam upaya pencapaian tujuan organisasi, diperlukan adanya hal-hal yang menunjang ketercapaian tujuan salah satunya sumber daya manusia yang mumpuni. Sumber daya manusia merupakan peran utama yang akan menjalankan suatu proses ataupun strategi untuk mencapai tujuan, selain itu faktor yang lebih penting yaitu strategi atau suatu kerangka ataupun pilihan- pilihan yang akan dilaksanakan guna mempermudah mencapai suatu tujuan, dengan diperhatikannya beberapa faktor penunjang seperti sumber daya, baik itu sumber daya manusia ataupun sumber daya yang dimiliki sekolah dan strategi yang mumpuni sehingga tujuan yang telah ditetapkan akan terwujud dengan baik dan maksimal.

Hasil wawancara dengan ibu Nurul Wakhidah sebagai kepala sekolah di SMAN 1 Gondang mengenai strategi yang digunakan

“Ada beberapa upaya strategi yang saya lakukan untuk meningkatkan kinerja guru diantaranya dengan pembinaan disiplin, pelatihan, pemberian motivasi, pemberian penghargaan, adanya program seperti awal semester membuat perkumpulan dan mengundang pembicara dari luar, setiap satu kali seminggu diadakan makan bersama, dan akhir tahun diadakan tour ziarah dan wisata”

Dari hasil wawancara dengan kepala sekolah bahwa strategi yang digunakan yaitu dari hal paling mendasar adalah pembinaan disiplin, disiplin adalah poin paling utama sehingga kepala sekolah memberikan contoh teladan kemudian diikuti oleh pendidik, disiplin sangat diterapkan disekolah ini seperti adanya pengawasan diruang guru, diberlakukannya punishment bagi pendidik yang melanggar. Kemudian ada pelatihan untuk pendidik, kepala sekolah selalu mengarahkan untuk mengikuti pelatihan yang menunjang peningkatan kualitas guru. Pemberian motivasi seperti berdiskusi baik secara individu maupun forum, ketika pertemuan rapat atau menjadi pembicara ketika upacara kepala sekolah selalu menyempatkan untuk memberikan motivasi dan arahan-arahan, tidak hanya motivasi yang keluar dari ucapan saja akan tetapi pemberian motivasi berupa pemberian barang material, dan pemberian penghargaan adalah bentuk dari dukungan secara nyata seperti pemberian penghargaan bagi pendidik favorit. Selain mengenai pembelajaran yang sifatnya formal kepala sekolah juga memfasilitasi adanya wisata tujuannya untuk memberikan waktu untuk mengeksplor suasana dan ketika kembali pada kegiatan belajar-mengajar suasana akan terasa lebih fresh .

Sementara hasil wawancara dengan waka kurikulum mengenai strategi kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru sebagai berikut

“Strategi yang digunakan kepala sekolah sudah berjalan dengan baik, karena lebih memperhatikan kemampuan dan kesesuaian dengan kebutuhan pendidik, melihat perkembangan pendidik baik dari segi disiplin waktu maupun pembelajaran cukup baik, biasanya guru-guru diarahkan untuk mengikuti seminar ataupun pelatihan-pelatihan yang akan menjadi penunjang kualitas pendidik, selain kebutuhan pedagogik kepala sekolah juga memperhatikan kebutuhan aktualisasi diri, dengan adanya kompetensi internal yaitu membuat penghargaan pendidik berprestasi ataupun pendidik favorit, tidak membatasi untuk meningkatkan kemampuan individu”

Dari hasil wawancara bersama waka kurikulum strategi yang digunakan kepala sekolah dilihat dari kebutuhan dan kemampuan yang dimiliki pendidik, selain kemampuan yang dimiliki pendidik juga kepala sekolah berupaya terus untuk meningkatkan kemampuan pendidik, tidak bisa dipungkiri bahwasanya pendidik tidak semua siap dengan perkembangan teknologi yang canggih ini, masih ada beberapa pendidik yang kesulitan akan teknologi, seperti pendidik yang sudah sepuh, kepala sekolah terus

membimbing dan mengarahkan pendidik untuk meningkatkan kemampuan teknologinya, maka pendidik diarahkan untuk mengikuti pelatihan-pelatihan yang ada.

Hasil wawancara dengan salah satu guru mengenai strategi yang dilakukan kepala sekolah

“Hal yang paling utama adalah memberikan contoh terlebih dahulu, yaitu pembinaan disiplin. Kepala sekolah disini memang menekankan kedisiplinan terhadap pendidiknya, karena kedisiplinan menjadi modal utama untuk mendapatkan hasil pekerjaan yang baik. Kemudian ada pelatihan-pelatihan untuk mengembangkan kualitas pendidik, dan biasanya ada pemberian reward bagi pendidik yang berprestasi, dan tidak lupa setiap akhir ada wisata religi. Strategi yang dilakukan sudah baik dan memang kami merasakan dampak dari strategi yang dilakukan oleh kepala sekolah disini”

Dari hasil wawancara dengan salah satu guru mendapatkan hasil yaitu strategi yang dilakukan kepala sekolah dengan menekankan kedisiplinan, ketika dalam proses belajar mengajar dibuatkan tim, ada tim khusus memantau absensi dan tim yang memantau keaktifan guru, sehingga pengawasan terhadap guru akan terus terpantau. Kepala sekolah memberikan kebebasan untuk meningkatkan kualitas guru dengan mengikuti seminar dan pelatihan, dan juga diberikan akses untuk mengikuti itu. Selain itu juga kepala sekolah memberikan bentuk dukungan moral maupun moril salah satunya dengan memberikan penghargaan kepada pendidik yang berprestasi dan itu salah satu strategi untuk memberikan semangat kepada pendidik yang lain.

Upaya peningkatan kinerja guru dipengaruhi oleh beberapa faktor, dan salah satunya upaya untuk meningkatkan kinerja guru yaitu dengan membuat strategi yang mana strategi ini akan menjadikan jalan ataupun cara untuk meningkatkan kinerja guru dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan, adapun strategi yang dilakukan oleh kepala sekolah disini antara lain pembinaan disiplin, pelatihan, pemberian motivasi, pemberian penghargaan, membuat program.

Pada pembinaan disiplin Hal utama yang perlu diterapkan adalah pembinaan disiplin, dengan disiplin tentu akan mempermudah dan akan menjadi kebiasaan yang positif, seperti disiplin waktu, pakaian, dan pembelajaran. Pelatihan Untuk menunjang kualitas pendidik perlu adanya pelatihan, baik itu pelatihan mengenai keterampilan yang dipunya maupun keterampilan dalam hal pembelajaran, sehingga seiring berjalannya waktu kualitas pendidik akan terus meningkat dan akan bisa menyesuaikan perkembangan zaman.

Pemberian Motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja pendidik, karena berkaitan dengan suatu dorongan yang ditimbulkan dalam diri individu maupun dari orang lain, maka kepala sekolah perlu memperhatikan motivasi yang ada pada pendidiknya. Selanjutnya adalah pemberian Penghargaan, Salah satu bentuk dukungan atau perhatian yaitu dengan pemberian penghargaan, penghargaan diberikan kepada pendidik yang berprestasi, pemberian penghargaan juga akan menjadi suatu motivasi terhadap pendidik lain untuk meningkatkan kinerjanya. Dan yang terakhir adalah membuat program, program yang dibuat seperti program awal semester yaitu

mengadakan perkumpulan yang didalamnya mengundang pembicara dari luar, setiap satu minggu sekali mengadakan makan bersama, kemudian akhir semester mengadakan wisata religi

Selain langkah-langkah tersebut, kepala sekolah juga membangun budaya refleksi dan evaluasi secara berkala di lingkungan sekolah. Dengan mengadakan sesi refleksi bersama, pendidik dapat mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan dan merayakan keberhasilan yang telah dicapai. Evaluasi rutin ini tidak hanya berfokus pada pencapaian akademis, tetapi juga pada perkembangan profesional dan personal para pendidik. Dengan demikian, kepala sekolah dapat memastikan bahwa setiap langkah yang diambil selalu selaras dengan tujuan jangka panjang sekolah dan kebutuhan aktual para pendidik. Program-program ini akan membantu menciptakan lingkungan yang dinamis dan berkelanjutan, di mana setiap pendidik terus tumbuh dan berkembang bersama-sama.

Lebih jauh lagi, kepala sekolah juga mempertimbangkan untuk membentuk tim kerja atau komite khusus yang bertanggung jawab atas pelaksanaan dan pemantauan program-program yang telah direncanakan. Tim ini dapat terdiri dari perwakilan pendidik dari berbagai mata pelajaran atau bidang studi, sehingga setiap sudut pandang dan kebutuhan dapat terakomodasi dengan baik. Dengan adanya tim kerja ini, program-program seperti pelatihan, pemberian motivasi, dan penghargaan dapat dilaksanakan dengan lebih terstruktur dan efektif. Selain itu, ini juga memberi kesempatan kepada pendidik untuk terlibat lebih aktif dalam manajemen sekolah, yang pada gilirannya akan memperkuat rasa memiliki dan tanggung jawab terhadap kemajuan bersama

PEMBAHASAN

Penelitian ini menyoroti peran signifikan dan strategis kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMAN 1 Gondang. Kepala sekolah tidak hanya berperan sebagai administrator, tetapi juga sebagai pemimpin transformasional yang mampu memotivasi dan mengarahkan guru untuk mencapai kinerja optimal. Hal ini sejalan dengan pendekatan kepemimpinan transformasional yang menekankan pentingnya pengembangan individu dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung, di mana kinerja profesional guru dapat berkembang dengan optimal (Leithwood, Sun, & Schumacker, 2020)(Dwianto & Munir, 2023)(Muktamar & Pinto, 2023).

Peran Kepala Sekolah sebagai Motivator

Salah satu temuan kunci dalam penelitian ini adalah bahwa kepala sekolah di SMAN 1 Gondang memainkan peran penting sebagai motivator yang efektif. Kepala sekolah tidak hanya berfungsi sebagai atasan, tetapi juga sebagai figur sentral yang memberikan dukungan emosional dan profesional kepada guru-gurunya. Peran ini sangat penting dalam membangun hubungan yang saling percaya dan menciptakan lingkungan kerja yang positif, di mana guru merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik.

Pendekatan kepala sekolah dalam memberikan motivasi dapat dikaitkan dengan teori motivasi Herzberg, yang menekankan bahwa faktor-faktor seperti pengakuan,

tanggung jawab, dan kesempatan untuk berkembang secara profesional merupakan pendorong utama motivasi (Burton, 2012; Hasanah, Basalamah, & Farida, 2022; Sirojuddin, Ashlahuddin, & Apriyanto, 2022). Selain itu, studi terbaru oleh Badri, Al Nuaimi, & Mohaidat (Badri, Alnuaimi, Yang, Al Rashidi, & Al Sumaiti, 2017) menegaskan bahwa dukungan yang diberikan oleh kepala sekolah, baik dalam bentuk pengakuan maupun umpan balik positif, memiliki dampak signifikan terhadap peningkatan motivasi dan kinerja guru. Dalam konteks SMAN 1 Gondang, kepala sekolah berhasil memanfaatkan strategi ini dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, di mana guru merasa didukung secara emosional dan profesional.

Temuan ini juga didukung oleh penelitian oleh (Gómez-Leal, Holzer, Bradley, Fernández-Berrocal, & Patti, 2022), yang menemukan bahwa kepemimpinan yang empatik dan suportif memiliki dampak yang sangat positif terhadap kinerja guru. Kepemimpinan yang mampu memahami kebutuhan emosional dan profesional guru akan lebih efektif dalam mendorong mereka untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi. Di SMAN 1 Gondang, kepala sekolah berperan sebagai figur sentral yang menghubungkan kebutuhan individu dengan tujuan organisasi, menciptakan sinergi yang memperkuat kinerja secara keseluruhan.

Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Kepala sekolah di SMAN 1 Gondang juga menerapkan berbagai strategi yang terbukti efektif dalam meningkatkan kinerja guru. Salah satu strategi utama adalah pembinaan disiplin, yang mencakup penegakan aturan dan standar kerja yang konsisten. Disiplin yang ditegakkan secara konsisten oleh kepala sekolah menciptakan lingkungan yang tertib dan teratur, yang sangat penting untuk menciptakan budaya kerja yang produktif. Seperti yang dijelaskan oleh (Sitanggang, 2015), disiplin yang baik adalah landasan bagi organisasi sekolah yang efektif, dan hal ini juga didukung oleh penelitian Liu yang menekankan pentingnya kepemimpinan yang tegas dalam membentuk etika kerja yang kuat di kalangan guru (Liu & Bellibas, 2018).

Selain disiplin, pelatihan dan pengembangan profesional juga merupakan strategi kunci yang diterapkan oleh kepala sekolah di SMAN 1 Gondang. Pelatihan yang dilakukan secara rutin memastikan bahwa guru selalu mendapatkan pembaruan pengetahuan dan keterampilan yang relevan dengan perkembangan pendidikan terbaru. Ini sejalan dengan penelitian (Guskey, 2002; Kartiko, Rokhman, Priyono, & Susanto, 2024), yang menekankan pentingnya pengembangan profesional yang berkelanjutan dalam meningkatkan kualitas pengajaran. Penelitian terbaru oleh Slegers, Thoonen, Oort, & Peetsma juga mendukung hal ini, dengan menunjukkan bahwa pelatihan yang relevan dan berkelanjutan adalah faktor kunci dalam mendukung inovasi dan efektivitas pengajaran di sekolah (Thoonen, Slegers, Oort, & Peetsma, 2020).

Di samping itu, kepala sekolah di SMAN 1 Gondang juga menerapkan strategi pemberian motivasi dan penghargaan kepada guru. Penghargaan yang diberikan tidak hanya bersifat material, tetapi juga berupa pengakuan atas kinerja dan kontribusi guru.

Hal ini penting karena penghargaan yang diberikan dengan cara yang tepat dapat meningkatkan motivasi intrinsik guru, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja mereka (Ryan & Deci, 2000). Darmawan dalam penelitiannya juga menunjukkan bahwa penghargaan yang diberikan secara strategis dapat meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas guru, serta menciptakan iklim kerja yang positif (Darmawan, 2020).

Lebih jauh lagi, strategi kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah di SMAN 1 Gondang dapat dikaitkan dengan konsep kepemimpinan transformasional, di mana pemimpin tidak hanya fokus pada pencapaian tujuan jangka pendek, tetapi juga pada pengembangan jangka panjang dari bawahannya (Thoyib, 2005)(Lukita, 2017; Rosyadi, Aprilianto, & Rofiq, 2023). Kepemimpinan transformasional mendorong guru untuk terus berkembang, baik secara profesional maupun pribadi, melalui pengembangan potensi dan kapasitas mereka. Kepala sekolah di SMAN 1 Gondang telah menunjukkan kemampuan untuk mengarahkan dan mendukung guru dalam mencapai potensi penuh mereka, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja keseluruhan di sekolah.

KESIMPULAN

Penelitian ini mengungkapkan bahwa kepala sekolah di SMAN 1 Gondang memainkan peran yang sangat penting dan strategis dalam meningkatkan kinerja guru. Peran kepala sekolah sebagai motivator, pembina disiplin, dan fasilitator pengembangan profesional telah terbukti efektif dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, di mana guru merasa dihargai, termotivasi, dan siap untuk menghadapi tantangan pendidikan modern. Kepala sekolah berhasil menerapkan pendekatan kepemimpinan transformasional, yang tidak hanya fokus pada pencapaian tujuan jangka pendek, tetapi juga pada pengembangan kapasitas dan potensi individu guru. Melalui strategi yang melibatkan pemberian motivasi, pelatihan berkelanjutan, penegakan disiplin, dan penghargaan yang tepat, kepala sekolah mampu menciptakan iklim kerja yang produktif dan kondusif bagi peningkatan kinerja guru.

Implikasi dari temuan ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang kuat, empatik, dan strategis sangat penting dalam menciptakan lingkungan sekolah yang sukses. Kepala sekolah yang mampu mengintegrasikan pendekatan emosional dan profesional dalam kepemimpinannya akan lebih efektif dalam mendorong guru untuk mencapai kinerja optimal. Oleh karena itu, pengembangan keterampilan kepemimpinan di kalangan kepala sekolah perlu terus ditingkatkan untuk memastikan bahwa mereka dapat memainkan peran kunci dalam mendukung dan meningkatkan kualitas pendidikan. Dengan demikian, penelitian ini memberikan wawasan berharga tentang pentingnya peran kepemimpinan dalam konteks pendidikan, serta menegaskan perlunya pendekatan yang holistik dan berorientasi pada pengembangan sumber daya manusia untuk mencapai kinerja yang lebih baik di sekolah.

REFERENSI

- Alhabsyi, F., Pettalongi, S. S., & Wandu, W. (2022). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Integrasi Manajemen Pendidikan*, 1(1), 11-19.
- Anggrahitaningsih, S. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Komitmen Guru Sebagai Variabel Mediasi Di SMK Yasmu Gresik*. Universitas Muhammadiyah Gresik.
- Arianto, M. H., Sabani, F., Rahmadani, E., Sukmawaty, Guntur, M., & Irfandi, I. (2024). Penerapan Metode Bernyanyi dalam Meningkatkan Keterampilan Membaca Permulaan Siswa Sekolah Dasar. *Attadrib: Jurnal Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah*, 7(1), 23-31. <https://doi.org/10.54069/attadrib.v7i1.711>
- Badri, M., Alnuaimi, A., Yang, G., Al Rashidi, A., & Al Sumaiti, R. (2017). A structural equation model of determinants of the perceived impact of teachers' professional development – The Abu Dhabi application. *Sage Open*, 7(2), 2158244017702198.
- Burton, K. (2012). A study of motivation: How to get your employees moving. *Management*, 3(2), 232-234.
- Creswell, J. W. (2021). *A concise introduction to mixed methods research*. SAGE publications.
- Darmawan, D. (2020). Analisis Variabel Komitmen Organisasi, Iklim Kerja, Kepuasan Kerja dan Etos Kerja yang Memengaruhi Kinerja Pegawai. *Jurnal Bisnis Dan Kajian Strategi Manajemen*, 4(1).
- Dwianto, A., & Munir, H. (2023). Kepemimpinan Transformasional Dalam Manajemen Kurikulum Dan Implikasinya Terhadap Pengembangan Sekolah. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran (JRPP)*, 6(3), 4385-4393.
- Fatmawati, I. (2021). Peran guru dalam pengembangan kurikulum dan pembelajaran. *Revorma: Jurnal Pendidikan Dan Pemikiran*, 1(1), 20-37.
- Gaol, N. T. L., & Siburian, P. (2018). Peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 5(1), 66-73.
- Gómez-Leal, R., Holzer, A. A., Bradley, C., Fernández-Berrocal, P., & Patti, J. (2022). The relationship between emotional intelligence and leadership in school leaders: A systematic review. *Cambridge Journal of Education*, 52(1), 1-21.
- Guskey, T. R. (2002). Professional development and teacher change. *Teachers and Teaching*, 8(3), 381-391.
- Hasanah, D. N. U., Basalamah, R., & Farida, E. (2022). Quality Control of The Internalization of Religious Maturity. *Nazhruna: Jurnal Pendidikan Islam*, 5(2), 876-886. <https://doi.org/10.31538/nzh.v5i2.2319>
- Julaeha, S. (2019). Problematika kurikulum dan pembelajaran pendidikan karakter. *Jurnal Penelitian Pendidikan Islam*, 7(2), 157.
- Kartiko, A., Rokhman, M., Priyono, A. A., & Susanto, S. (2024). Peningkatan Kinerja Guru Melalui Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Servant Kepala Madrasah. *Urwatul Wutsqo: Jurnal Studi Kependidikan Dan Keislaman*, 13(1), 1-14. <https://doi.org/10.54437/urwatulwutsqo.v13i1.1323>

- Leithwood, K., Sun, J., & Schumacker, R. (2020). How school leadership influences student learning: A test of “The four paths model”. *Educational Administration Quarterly*, 56(4), 570–599.
- Liu, Y., & Bellibas, M. S. (2018). School factors that are related to school principals’ job satisfaction and organizational commitment. *International Journal of Educational Research*, 90, 1–19.
- Lukita, C. (2017). Pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja pegawai. *Kontigensi: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 5(1), 45–56.
- Muktamar, A., & Pinto, J. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Pendidikan. *Journal of International Multidisciplinary Research*, 1(2).
- Mulyasa, E., & Pendidikan, K. T. S. (2005). Bandung: PT REMAJA ROSDAKARYA, 2007. *Menjadi Guru Profesional, Bandung: Remaja Rosdakarya*.
- Mulyasa, H. E. (2022). *Manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah*. Bumi Aksara.
- Nadif, A., Nusucha, J. A., & Rofiq, A. (2023). The Concept of Soft Skills Teacher Islamic Education Studies The Book ‘Izat Al-Nasyi’in By Sheikh Musthafa Al Ghalayani. *Dirasah International Journal of Islamic Studies*, 1(2), 102–110. <https://doi.org/10.59373/drs.v1i2.20>
- Nafisah, I. L., & Basuki, D. D. (2023). Peran Pola Asuh Orang Tua untuk Meningkatkan Kecerdasan Sosial Pada Anak Sekolah Dasar. *Attadrib: Jurnal Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah*, 6(2), 272–282. <https://doi.org/10.54069/attadrib.v6i2.545>
- Republik Indonesia. (2003). Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003. *Sekretariat Negara*. <https://doi.org/10.16309/j.cnki.issn.1007-1776.2003.03.004>
- Rosy, B. (2018). School based management; keefektifan kurikulum pembelajaran ekonomi di SMA Negeri 3 Madiun. *Jupeko (Jurnal Pendidikan Ekonomi)*, 3(1).
- Rosyadi, I., Aprilianto, A., & Rofiq, M. H. (2023). Development of Islamic Educational Institutions in Increasing Competitiveness in Madrasah Tsanawiyah. *Chalim Journal of Teaching and Learning*, 3(1), 52–63.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68.
- Saldana, J. (2014). *Thinking qualitatively: Methods of mind*. SAGE publications.
- Salim, H. (2019). *Penelitian Pendidikan: Metode, Pendekatan, dan Jenis*. Kencana.
- Sirojuddin, A., Ashlahuddin, A., & Aprilianto, A. (2022). Manajemen Kurikulum Terpadu Berbasis Multiple Intellegences di Pondok Pesantren. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(1), 35–42. <https://doi.org/10.31538/munaddhomah.v3i1.143>
- Sitanggang, N. (2015). Investigation Leader Skills that Effect Leadership Effectiveness: A Case Study on Vocational High School Headmaster. *2015 International Conference on Innovation in Engineering and Vocational Education*, 163–169. Atlantis Press.

- Thoonen, E. E., Sleegers, P. J., Oort, F. J., & Peetsma, T. T. (2020). Exploring the relationship between transformational leadership and teacher professional development. *Teaching and Teacher Education*, 89, 103012.
- Thoyib, A. (2005). Hubungan kepemimpinan, budaya, strategi, dan kinerja: Pendekatan konsep. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 7(1), 60–73.