

Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Motivator Dalam Peningkatan Kinerja Guru pada Sekolah Umum dan Madrasah

*¹Hafizhah Zahro' R,²Muhammad Wildan A

^{1,2}Pascasarjana Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, Indonesia.

Email: *¹hafizhahzr17@gmail.com, ²wildan@gmail.com

*Corresponding author

ABSTRAK

Pendidikan yang berkualitas membutuhkan kepemimpinan yang efektif dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan memotivasi guru untuk mencapai kinerja optimal. Artikel ini menguraikan peran penting kepemimpinan dalam pendidikan, fokus pada kepala sekolah sebagai pemimpin utama di lingkungan sekolah. Melalui tinjauan literatur, artikel ini menyoroti tujuh peran utama kepala sekolah, termasuk sebagai pendidik, manajer, administrator, pengawas, pemimpin, wirausaha, dan pembangun iklim sekolah yang kondusif. Selain itu, artikel ini membahas peran kepala sekolah sebagai motivator untuk meningkatkan kinerja guru, dengan mendesain lingkungan sekolah yang mendukung, mengatur suasana kerja yang harmonis, menanamkan disiplin, memberikan dorongan, dan memberikan penghargaan kepada guru. Terakhir, artikel ini menekankan pentingnya profesionalisme dan kinerja guru dalam menentukan kualitas pendidikan, dengan penguatan standar kompetensi yang harus dimiliki guru dalam kompetensi profesional, pedagogik, sosial, dan kepribadian. Kepemimpinan kepala sekolah yang efektif dalam memotivasi dan mendukung guru dapat meningkatkan profesionalisme dan kinerja mereka, yang pada gilirannya akan meningkatkan kualitas pendidikan dan keberhasilan siswa.

Keywords: Peran Kepemimpinan; Motivasi; Profesionalitas;

Pendahuluan

Pendidikan yang baik dan berkualitas pasti akan menghasilkan sumber daya manusia yang dapat memaksimalkan potensi sumber daya lain negara. Menurut (H. Aan Hartawan 2020) Pendidikan adalah kunci untuk pembangunan masa depan. Ini berarti bahwa pendidikan diharapkan dapat mendorong setiap orang untuk meningkatkan kualitas keberadaannya dan memberi mereka kesempatan untuk berpartisipasi dalam proses pembangunan. (Helda Rina et al. 2020) Dalam pengertian ini, pelaksanaan pembelajaran harus seefisien mungkin agar dapat mencapai tujuan pembelajaran dan memberikan hasil yang bermutu. Bersama dengan faktor-faktor lain, guru mempunyai dampak yang signifikan terhadap pencapaian tujuan pendidikan di kelas. Sejauh mana guru siap untuk menyiapkan siswanya melalui kegiatan pembelajaran menentukan seberapa baik pendidikan berjalan. Namun demikian, kinerja dan keterampilan profesional seorang guru mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap posisi strategisnya dalam meningkatkan kualitas hasil pendidikan. Guru merupakan pemimpin dalam pendidikan karena secara aktif berupaya membentuk, membina, dan mengembangkan minat dan kemampuan peserta didiknya. Mereka juga mempunyai tanggung jawab untuk memiliki keterampilan dasar yang diperlukan untuk berfungsi sebagai mentor, pendidik, dan instruktur; keterampilan ini tercermin dalam kompetensi mereka. (Arfah Dina et al. 2022).

Kemampuan manajemen, komitmen tinggi, dan fleksibilitas adalah syarat untuk kemajuan sekolah. Untuk meningkatkan kinerja guru, kepemimpinan kepala sekolah yang efektif harus menerapkan program pembinaan kemampuan tenaga kependidikan. Oleh karena itu, seorang kepala sekolah harus memiliki karakteristik, kemampuan, dan keterampilan yang diperlukan untuk memimpin sebuah institusi pendidikan (Tri Ulfa & Ardika Adiputra Ramadhansyah, 2023). Kemampuan dan upaya seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran, seperti menyusun rencana pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, dan menilai hasil belajar siswa, disebut dengan kinerja guru. Selama menjalankan tugasnya

sebagai pendidik di kelas, kinerja guru harus dinilai berdasarkan kriteria kompetensi profesional. (Rinawati Zailani, Amini Amanatun, and Choirun Nisaa' 2023).

Motivasi merupakan salah satu komponen yang turut memengaruhi kinerja seorang guru, menurut (Helda Rina et al. 2020). Sejauh mana faktor internal dan eksternal mempengaruhi motivasi bervariasi dalam dampaknya terhadap kinerja guru. Motivasi kerja adalah semangat kerja seseorang atau dorongan untuk bekerja. Kaitan antara motivasi kerja dengan kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru. Sekolah masa kini harus mampu beradaptasi terhadap perubahan dunia luar jika ingin sukses dan bertahan. Sekolah membutuhkan kepala sekolah yang mampu menjadi pemimpin yang kuat dalam situasi seperti ini. Kesulitan dalam menerapkan perubahan di sekolah yang mereka awasi menjadi tanggung jawab pimpinan sekolah. (Tri Ulfa and Ardika Adiputra Ramadhansyah 2023)

Saat ini, kondisi guru dan kinerja guru menghadapi berbagai tantangan yang perlu diperhatikan. Guru sering kali dihadapkan pada beban kerja yang tinggi, termasuk tanggung jawab administratif yang mengurangi waktu mereka untuk fokus pada kegiatan pembelajaran. Beban kerja yang berlebihan dapat mengurangi motivasi dan kinerja mereka dalam mengajar. Selain itu, banyak guru menghadapi kendala terkait fasilitas dan sumber daya pendidikan yang terbatas. Kurangnya dukungan dalam bentuk alat peraga, bahan ajar, dan teknologi dapat mempengaruhi efektivitas proses pembelajaran. Kesejahteraan finansial dan non-finansial guru juga sangat mempengaruhi motivasi mereka. Gaji yang tidak memadai, tunjangan yang kurang, dan kesejahteraan yang rendah dapat menyebabkan ketidakpuasan dan menurunkan kinerja mereka (Ramli 2022). Kebutuhan akan pelatihan dan pengembangan profesional yang berkelanjutan sangat penting untuk meningkatkan kompetensi guru, namun tidak semua guru mendapatkan akses yang memadai terhadap program pelatihan yang berkualitas. Lingkungan kerja yang kondusif, termasuk dukungan dari kepala sekolah, rekan kerja, dan komunitas sekolah, memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja guru. Lingkungan yang positif dan kolaboratif dapat meningkatkan semangat dan produktivitas guru. Perubahan dalam kurikulum dan kebijakan pendidikan sering kali menimbulkan tantangan bagi guru dalam menyesuaikan metode dan strategi pengajaran mereka, sehingga guru perlu mendapatkan bimbingan dan pelatihan yang memadai untuk menghadapi perubahan ini. Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis 1) Peran Kepemimpinan dalam Pendidikan. 2) Peran Pemimpin Sebagai Motivator dalam meningkatkan kinerja guru. 3) Profesionalisme dan Kinerja Guru terhadap Mutu Pendidikan.

Metode

Artikel ini menggunakan metode studi pustaka. Menurut Sarwono, penelitian kepustakaan adalah studi yang mempelajari berbagai buku referensi dan temuan penelitian sebelumnya yang relevan untuk membangun landasan teori untuk masalah yang akan diteliti. Adapun temuan penelitian sebelumnya yaitu oleh Mulyatun Nikmah, Dedi Irawan, Aidil Azhar dengan judul Peran Kepala Sekolah sebagai Motivator dalam Meningkatkan Profesionalisme Kinerja Guru di SDN 2 Kalirejo Pesawaran. penelitian ini menggunakan metode kualitatif, dengan hasil kepala sekolah mampu menciptakan hubungan kerja yang harmonis sesama guru, mampu menciptakan hubungan yang harmonis sesama karyawan mampu menerapkan prinsip penghargaan (reward), mampu menerapkan prinsip hukuman (punishment), mampu menerapkan/mengembangkan motivasi internal dan eksternal bagi warga sekolah. Peran Kepala Sekolah Sebagai Motivator dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di SDN 2 Kalirejo sudah berjalan dengan baik, walaupun dalam pelaksanaan masih banyak kendala maupun hambatan pada masing-masing komponen bidang manajemen madrasah.

Selanjutnya penelitian oleh Achmad Edris dengan judul Peran Kepala Madrasah Sebagai Motivator Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Al Amiriyyah Blokagung Tegalsari Banyuwangi Tahun Ajaran 2020/2021. Pada penelitian ini menggunakan metode pendekatan kualitatif yang mana penelitian ini bahwa Kepala madrasah di MTs Al Amiriyyah Blokagung memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja guru melalui berbagai upaya di bidang perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi kegiatan pembelajaran. Dalam perencanaan,

fokus pada pengembangan kurikulum dan perangkat rencana pembelajaran seperti RPP, Prota, Promes, dan Silabus dilakukan melalui supervisi dan pelatihan yang sesuai dengan kurikulum 2013. Dalam pelaksanaan, kepala madrasah meningkatkan kemampuan guru melalui program diklat dan seminar, serta memberikan motivasi dengan pengarahan dan pengecekan perangkat KBM. Dalam evaluasi, kepala madrasah menilai kinerja guru setiap akhir semester, memberikan masukan dan solusi atas kekurangan, serta memberikan dorongan, motivasi, dan bimbingan untuk meningkatkan kinerja guru secara keseluruhan.

Kemudian terdapat penelitian terdahulu oleh Moch. Saiful Rohman dengan judul peranan kepala madrasah sebagai supervisor dan motivator dalam meningkatkan kinerja guru (Studi Kasus di MA Ma'arif NU Nurul Islam Bades Pasirian Lumajang) pada penelitian ini menunjukkan bahwa kepala madrasah berperan penting sebagai supervisor dan motivator dalam meningkatkan kinerja guru. Sebagai supervisor, kepala madrasah melaksanakan perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi. Sebagai motivator, ia menciptakan suasana kerja kondusif, mendisiplinkan, memberikan dorongan, dan penghargaan. Dampaknya, terjadi peningkatan dalam penyusunan perangkat pembelajaran, pemilihan strategi KBM, dan penggunaan media serta teknologi. Kinerja guru dalam KBM meningkat dan mereka lebih bersemangat mendampingi siswa dalam olimpiade. Faktor penghambat meliputi kurangnya kesadaran guru, terbatasnya media pembelajaran, dan perbedaan mindset guru. Faktor pendukungnya adalah komunikasi yang baik, kesiapan guru yang memadai, serta lingkungan kerja yang nyaman.

Metode ini mencakup pengumpulan informasi dari beragam sumber seperti buku, jurnal, artikel, dan dokumen sejarah, dengan tujuan memahami dan menganalisis topik yang dibahas. Dengan pendekatan studi literatur, penulis dapat memberikan pemahaman yang menyeluruh tentang topik tersebut, mengacu pada berbagai perspektif dan penelitian yang ada. Artikel ini didasarkan pada peninjauan literatur yang mendalam terkait kepemimpinan dan kinerja guru.

Hasil dan Pembahasan

1. Peran Kepemimpinan dalam Pendidikan

Menurut S.P. Siagian kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan dan kecakapan untuk memegang jabatan otoritas dalam suatu organisasi dan membentuk sikap dan tindakan orang lain, khususnya bawahan, sehingga benar-benar berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Selanjutnya kepemimpinan menurut William G. Scott. adalah *Leadership as the process of influencing the activities of an organized group in its efforts toward goal setting and goal achievement*. Artinya: Kepemimpinan sebagai proses mempengaruhi kegiatan yang diorganisasi dalam kelompok didalam usahanya mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan. Peranan kepemimpinan sangatlah penting dalam suatu pendidikan dimana kepemimpinan harus bisa mempengaruhi bawahannya dan bertanggung jawab suatu sekolah agar terciptanya suatu kegiatan pembelajaran. Menurut E. Mulayasa sebagai pemimpin sekolah, kepala sekolah harus sadar bahwa keberhasilannya bergantung pada orang lain, seperti guru dan tenaga kependidikan (Tarhid 2017), maka kepemimpinan sangatlah berpengaruh terhadap kinerja guru yang nantinya hal ini juga akan berpengaruh terhadap kualitas pendidikan. Terdapat tujuh peran Pemimpin pendidikan yaitu:

a. Kepala sekolah sebagai pendidik

Sebagai bagian dari perannya seorang pendidik, kepala sekolah harus mempunyai strategi untuk meningkatkan kualitas profesionalisme pengajarnya. Hal ini merupakan tugas kepala sekolah untuk selalu berupaya meningkatkan kualitas pengajaran yang diberikan oleh guru. Dalam hal ini, tingkat pengalaman kepala sekolah akan memainkan peran besar dalam menentukan seberapa profesional mereka, terutama dalam membantu staf pengajar menyadari peran mereka. Kepala sekolah harus mampu membimbing baik staf pengajar maupun non pengajar serta siswa. Mereka juga harus mampu melatih guru, mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, dan menawarkan model pengajaran efektif yang selaras dengan kurikulum.

- b. Kepala sekolah sebagai manajer
Sebagai seorang manajer, kepala sekolah harus memiliki strategi terbaik untuk memberdayakan anggota staf melalui kerja tim, memberikan mereka peluang pertumbuhan profesional, dan memotivasi mereka untuk mengambil bagian dalam kegiatan ekstrakurikuler yang meningkatkan kurikulum.
- c. Kepala sekolah sebagai administrator
Sebagai kepala sekolah mempunyai tugas Pencatatan, pengumpulan, dan pendokumentasian seluruh program sekolah Secara khusus, manajemen kurikulum, administrasi siswa, manajemen kepegawaian, manajemen sarana dan prasarana, manajemen arsip, dan administrasi keuangan merupakan keterampilan yang perlu dimiliki kepala sekolah. Mendorong produktivitas sekolah memerlukan pelaksanaan kegiatan-kegiatan tersebut secara efektif dan efisien.
- d. Kepala sekolah sebagai supervisi
Dalam sistem organisasi pendidikan saat ini, diperlukan seorang pengawas tertentu yang lebih otonom dan dapat meningkatkan objektivitas dalam pembinaan dan pelaksanaan tanggung jawabnya. Sebenarnya, kepala sekolah mungkin bertindak sebagai supervisor. Jika kepala sekolah bertugas melakukan pemantauan, ia harus mampu melakukan berbagai jenis pengawasan dan pengendalian untuk meningkatkan kinerja. Ketika administrator sekolah mengawasi dan mengelola guru, staf, dan instruktur dengan tujuan meningkatkan pengembangan profesional guru dan meningkatkan keberhasilan siswa melalui pengajaran yang efektif, hal ini disebut sebagai supervisi klinis.
- e. Kepala sekolah sebagai pemimpin
Sebagai seorang pemimpin, harus mampu mendelegasikan pekerjaan, meningkatkan kompetensi karyawan, mendorong komunikasi dua arah, serta memberikan bimbingan dan pengawasan. Kualitas seorang kepala sekolah yang sukses dapat dibagi menjadi beberapa bidang, seperti watak, keakraban dengan guru dan staf, visi dan misi sekolah, kemampuan mengambil keputusan, dan keterampilan komunikasi.
- f. Kepala sekolah sebagai wirausaha
Pasal 15 Ayat 1 Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 6 Tahun 2018 menyebutkan bahwa pengelolaan operasional mendasar, pengembangan kewirausahaan, dan pengawasan pendidik merupakan salah satu tanggung jawab kepala sekolah dalam mengangkat guru menjadi kepala sekolah. Ayat 2 lebih lanjut menunjukkan bahwa tugas kepala sekolah dimaksudkan untuk meningkatkan mutu sekolah sesuai dengan delapan standar nasional pendidikan.
- g. Kepala sekolah sebagai iklim sekolah
Dalam rangka membangun lingkungan sekolah yang nyaman dan menyenangkan maka guru, staf, dan siswa harus bekerjasama dengan kepala sekolah yang berperan sebagai ketua organisasi untuk menciptakan suasana kerja yang kondusif. Tentu saja terdapat hubungan yang kuat antara interaksi dan komunikasi kepala sekolah dan guru mengenai lingkungan kerja. Dengan demikian, prinsipnya bertugas mengendalikan manajemen dalam kapasitasnya sebagai pemimpin. Oleh karena itu, kemampuan untuk mempengaruhi anggota lain dalam suatu organisasi sangatlah penting.

2. Peran Pemimpin Sebagai Motivator dalam meningkatkan kinerja guru

Motivasi dalam konteks pendidikan mengacu pada dorongan atau semangat yang menggerakkan guru untuk mencapai kinerja optimal dalam tugas mereka. Motivasi ini bisa berasal dari faktor internal, seperti kepuasan pribadi dan dedikasi terhadap profesi, maupun faktor eksternal, seperti pengakuan, insentif, dan dukungan dari kepala sekolah. Menurut (Helda Rina et al. 2020), motivasi kerja sangat dipengaruhi oleh elemen-elemen ini dan berperan penting dalam meningkatkan kinerja guru. Kepala sekolah memiliki peran krusial sebagai motivator yang mampu menginspirasi dan memotivasi guru melalui berbagai

pendekatan dan strategi. Sebagai pemimpin, kepala sekolah harus mampu menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung, dimana guru merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik. Berikut adalah beberapa peran kepala sekolah sebagai motivator.

Peran kepala sekolah sebagai motivator sangat penting dalam meningkatkan kinerja guru (Muhammad Rizal and Bakhri 2023) adapun peran kepala sekolah adalah sebagai berikut :

a. Mendesain lingkungan sekolah

Tugas Kepala sekolah adalah membuat guru termotivasi untuk bekerja. Diantaranya adalah mendesain lingkungan fisik yang terdiri dari ruang kelas, area kerja, dan sekolah. pengadaan digunakan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut, termasuk pembagian setiap ruangan ke dalam bidangnya yang sesuai untuk mencegah perhatian guru terganggu oleh hal-hal yang tidak berada di dalam batas ruangan tersebut, bikin ruangan yang nyaman, dan kelas yang tidak monoton.

b. Mengatur suasana kerja

Kepala sekolah menyediakan sistem komunikasi terbuka untuk mengendalikan lingkungan kerja. Hal ini diakui oleh kepala sekolah yang memandang semua pengajar sama, apa pun perannya. Dengan demikian, guru dapat lebih terbuka mengenai permasalahan atau saran yang berkaitan dengan pekerjaan atau tugas, dan hal tersebut harus didiskusikan dengan kepala sekolah. dengan ini kepala sekolah berusaha menciptakan suasana yang harmonis dengan merhatikan secara personal.

c. Penanaman disiplin

Kepala Sekolah harus melakukan perannya untuk menumbuhkan disiplin yang baik dengan menegakkannya. Hal ini dimungkinkan melalui Setiap saat, prinsipnya datang lebih awal. Tujuan dari aturan tersebut adalah untuk memastikan tidak ada lagi guru yang memberikan contoh buruk kepada siswa dengan memotong hak individu yang datang terlambat.

d. Memberikan dorongan

Kepala sekolah juga memberikan inspirasi dengan konsisten menjaga komunikasi yang baik dengan guru. Sekolah membangun sistem gotong royong dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas di sekolah untuk membangun budaya kerja yang menyenangkan dan saling bermanfaat. Dengan melakukan kerjasama diharapkan bisa selesai lebih cepat dalam menyelesaikan persoalan.

e. Pemberian penghargaan

kepala sekolah melaksanakan tugasnya dengan baik. Saat memberikan penghargaan, ini dilakukan agar para guru lebih semangat dan secara konsisten mendorong dan menghargai setiap pencapaian yang dicapai oleh guru. (Tohardi,2017) mengatakan bahwa "penghargaan diberikan untuk memotivasi karyawan agar mencapai tingkat produktivitas yang tinggi."

Dengan memberikan penghargaan, menciptakan lingkungan kerja yang positif, memberikan dukungan dan fasilitas, serta memastikan pengembangan profesional yang berkelanjutan, kepala sekolah dapat memotivasi guru untuk bekerja dengan lebih baik. Kepemimpinan yang efektif sebagai motivator tidak hanya meningkatkan kinerja guru, tetapi juga berdampak positif pada kualitas pendidikan secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil analisis studi literatur dari penelitian sebelumnya yang mengkaji peran pemimpin sebagai motivator dalam peningkatan kinerja guru menunjukkan bahwa Kepala sekolah memainkan peran penting sebagai motivator dengan menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung, di mana guru merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik. Beberapa peran kepala sekolah sebagai motivator meliputi mendesain lingkungan sekolah yang nyaman dan terorganisir, mengatur suasana kerja dengan sistem komunikasi terbuka, menanamkan disiplin melalui penegakan aturan yang konsisten,

memberikan dorongan melalui komunikasi yang baik dan kerjasama, serta memberikan penghargaan untuk memotivasi guru mencapai produktivitas tinggi. Kepemimpinan yang efektif sebagai motivator tidak hanya meningkatkan kinerja guru tetapi juga berdampak positif pada kualitas pendidikan secara keseluruhan. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kepala sekolah yang berhasil dalam peran ini mampu menciptakan suasana kerja yang harmonis, memberikan motivasi yang kuat, dan mendukung pengembangan profesional guru.

Kepala sekolah harus terlibat aktif dalam evaluasi dan pengembangan profesional guru. Evaluasi yang konstruktif memberikan umpan balik yang berharga bagi guru, sementara pelatihan dan seminar membantu mereka mengembangkan keterampilan baru dan meningkatkan kompetensi. Dalam penelitian oleh Achmad Edris, program diklat dan seminar terbukti efektif dalam meningkatkan kemampuan guru. Tidak semua upaya kepala sekolah berjalan mulus; terdapat hambatan seperti perbedaan mindset guru dan kurangnya kesadaran akan pentingnya peran mereka. Proses merupakan kunci utama untuk mencapai suatu tujuan atau keberhasilan. Proses disini melalui kegiatan keagamaan yang akan menumbuhkan karakter atau akhlak yang baik pada diri santri (Abdul Malik Karim, 2023). Tak terlepas oleh seorang kepala sekolah harus mampu mengelola konflik dan mencari solusi atas hambatan ini. Komunikasi yang efektif dan keterlibatan semua pihak dalam pengambilan keputusan adalah kunci untuk mengatasi tantangan ini.

3. Profesionalisme dan Kinerja Guru terhadap Mutu Pendidikan

Kemampuan profesional dan kinerja guru sangat menentukan mutu hasil pendidikan. Sebagaimana yang disampaikan oleh Oakes (dalam Slamet, 1991:16) menegaskan bahwa mutu sekolah dan mutu pengajaran bergantung pada mutu guru. (Zumrotu Faizah, Muhammad Hanif, and Lia Nur Atiqoh Bela Dina 2019) Guru sebagai ujung tombak pendidikan harus memiliki kompetensi dasar yang diperlukan untuk mendidik, membimbing, dan mengajar peserta didik. Profesionalisme guru merujuk pada kompetensi, keterampilan, dan sikap yang harus dimiliki oleh seorang guru untuk menjalankan tugasnya secara efektif. Profesionalisme ini mencakup penguasaan materi ajar, metode pengajaran, kemampuan mengelola kelas, serta kemampuan untuk terus mengembangkan diri melalui pelatihan dan pendidikan berkelanjutan. Menurut Undang-Undang Guru dan Dosen Nomor 14 Tahun 2005, seorang guru yang profesional adalah guru yang memenuhi kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikasi, serta sehat jasmani dan rohani, dan memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Seorang guru atau pendidik harus memiliki ciri-ciri profesionalisme tingkat tinggi agar proses belajar mengajar dapat berhasil. Ciri-ciri tersebut antara lain mengerahkan kemauan dan kemampuan siswa, mengajar sesuai program, menggunakan metode yang serasi, mengajar berdasarkan prinsip, selalu menggunakan alat peraga dan media pengajaran, serta berdedikasi tinggi (Sulastri, Fitria, and Martha 2020). Seorang guru akan efektif dalam pekerjaannya apabila ia telah melaksanakan pengajaran secara profesional dan bermutu serta memperhatikan komponen-komponen yang telah disebutkan sebelumnya. Profesional merupakan kualitas yang paling penting dan perlu bagi seorang guru. Guru yang baik ialah yang memenuhi persyaratan kelayakan dan memperluas pengetahuannya. Selain menjadi ahli dalam mata pelajaran, seorang pendidik harus mengabdikan pada pekerjaan yang dilakukannya. Maka seorang guru harus profesional dan mengembangkan kinerjanya agar mencapai kualitas pendidikan yang lebih baik. Adapun perlu adanya standar kompetensi yang dimiliki guru, standar kompetensi ini merupakan indikator yang dapat digunakan untuk mengukur karakteristik seorang guru yang dianggap kompeten secara profesional. Kompetensi guru merupakan kombinasi dari kemampuan personal, keilmuan, teknologi, sosial, dan spiritual

yang secara keseluruhan membentuk standar kompetensi profesional seorang guru. Hal ini mencakup penguasaan materi, pemahaman terhadap peserta didik, pembelajaran yang mendidik, pengembangan pribadi, dan profesionalisme. Berdasarkan standar kompetensi ini, seorang guru harus memiliki empat kompetensi utama (Audi Hifi Veirissa 2021) yaitu sebagai berikut:

- a. Kompetensi Profesional
Keterampilan ini merupakan penerapan praktik profesional oleh seorang guru, yang ditunjukkan dengan pengembangan tugas, permainan peran yang efektif, pencapaian tujuan pembelajaran, dan penerapan praktik tersebut di kelas.
- b. Kompetensi Pedagogik
Kompetensi selanjutnya yang harus dan penting untuk dimiliki seorang guru yaitu ko kompetensi pedagogik yang merupakan penguasaan dan pemahaman karakter serta kemampuan mengidentifikasi potensi dan kesulitan belajar siswa. Untuk menciptakan pembelajaran yang menarik dan memanfaatkan informasi dan teknologi untuk pembelajaran, guru juga harus mampu mengembangkan kurikulum.
- c. Kompetensi Sosial
Kemampuan guru selanjutnya yaitu kompetensi social yang merupakan kemampuan dalam berkomunikasi dengan anak didiknya, orang tua siswa, guru lainnya, dan lingkungan, baik secara tatap muka maupun melalui alat komunikasi.
- d. Kompetensi kepribadian
Guru merupakan seorang contoh yang perilakunya dan sikapnya akan ditiru oleh peserta didiknya, maka selanjutnya guru harus memiliki kepribadian yang baik, sehingga kompetensi kepribadian merupakan salah satu standar kompetensi yang harus dipenuhi, kemampuan kepribadian ini untuk menjadi teladan melalui sikap-sikap positif.

Menurut Mortimer J. Alder (Prita Indriawati et al. 2022), , Gaya kepemimpinan kepala sekolah mempunyai dampak besar terhadap kualitas pengajaran dan pembelajaran di sekolah. Pengajaran yang efektif ditunjukkan oleh kemampuan seorang guru untuk menyelesaikan tugas dan penilaian tepat waktu, komitmennya terhadap studi, antusiasmenya terhadap mata pelajaran, penggunaan media dan teknik pengajaran secara profesional, dan ketekunannya di kelas. Kemajuan siswa dalam proses belajar mengajar dipengaruhi oleh aktivitas guru tersebut. Peningkatan kinerja dan profesionalisme guru sebagian besar bergantung pada kepemimpinan kepala sekolah di sekolah, yang pada gilirannya mempengaruhi kualitas pengajaran.

Berdasarkan pernyataan tersebut maka dapat dijelaskan bahwasanya profesionalisme dan kinerja guru sangat menentukan kualitas pendidikan, dengan guru yang berkompeten mampu menggerakkan dan membimbing siswa secara efektif. Kualitas pengajaran bergantung pada penguasaan materi, metode pengajaran, kemampuan mengelola kelas, serta komitmen untuk terus berkembang melalui pelatihan berkelanjutan. Kepemimpinan kepala sekolah berperan penting dalam memotivasi guru, meningkatkan profesionalisme, dan kinerja mereka. Kepala sekolah yang baik mampu memotivasi guru untuk tekun, rajin, dan bersungguh-sungguh dalam mengajar, menggunakan media dan metode yang profesional, serta melakukan evaluasi yang efektif, yang pada akhirnya meningkatkan mutu pendidikan dan keberhasilan siswa. Pada penelitian sebelumnya memaparkan hasil yang meneliti tentang profesionalisme guru dalam peningkatan mutu pendidikan menjelaskan bahwa indikator keberhasilan guru profesional dapat dilihat dari kualitas proses maupun hasil belajar peserta didik yang merupakan tanggung jawab dari guru tersebut, serta guru harus mempunyai kompetensi keguruan dan adaupaya dalam meningkatkan profesionalisme guru(Yunus 2016).

4. Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Motivator pada Sekolah Umum

Berbagai studi kasus yang telah diteliti menunjukkan bahwa posisi kepemimpinan kepala sekolah yang memotivasi mempunyai pengaruh besar terhadap peningkatan kinerja guru di berbagai jenis sekolah. Salah satu studi kasus di SDN 2 Kalirejo Pesawaran dan SMPN 131 Jakarta Selatan menunjukkan betapa pentingnya kepemimpinan kepala sekolah sebagai motivasi peningkatan kinerja guru. Sebagai motivator di SDN 2 Kalirejo, tugas kepala sekolah antara lain membina hubungan kerja yang positif antara guru dan staf, menegakkan kebijakan penghargaan dan hukuman, serta menumbuhkan motivasi internal dan eksternal. Meskipun terdapat berbagai tantangan manajemen, administrator mampu menumbuhkan iklim positif dan mendukung guru melalui berbagai strategi.

Sementara itu, Meski kinerja guru di SMPN 131 Jakarta Selatan masih di bawah standar, kepala sekolah menunjukkan kemampuannya untuk meningkatkan kinerja tersebut. Metode yang digunakan untuk memotivasi karyawan termasuk membuat tempat kerja nyaman, mendorong keharmonisan, menegakkan disiplin, menghargai keberhasilan, dan menerapkan strategi yang dipersonalisasi. Selain itu, administrator sekolah bertanggung jawab untuk memelihara infrastruktur dan fasilitas yang memadai, melakukan pemantauan dan penilaian berkelanjutan, dan meningkatkan lingkungan kerja. Statistik rekapitulasi penilaian kinerja menunjukkan bagaimana motivasi kepala sekolah mempunyai dampak nyata terhadap peningkatan kinerja guru.

Berdasarkan analisis dari berbagai studi kasus maka langkah yang perlu dilakukan oleh kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru pada sekolah umum yaitu:

a. Pengaruh Lingkungan Kerja

Peningkatan efektivitas guru sangat dibantu oleh lingkungan kerja yang mendukung. Prinsip di SMPN 131 Jakarta Selatan berhasil menciptakan tempat kerja yang ramah dengan memperhatikan detail praktis seperti kerapian, penerangan, dan ruang kerja yang memadai. Hal ini menunjukkan bagaimana lingkungan kerja yang sehat bermanfaat bagi kesehatan psikologis dan fisik guru, yang pada gilirannya mempengaruhi motivasi dan hasil kerja mereka. Lingkungan yang bersih dan terang mendorong guru untuk merasa lebih nyaman dan terinspirasi untuk melaksanakan tugasnya dengan baik.

b. Kepemimpinan Humanis

Pendekatan kepemimpinan yang humanis, seperti yang diterapkan di SMPN 131 Jakarta Selatan dan SDN 2 Kalirejo, telah terbukti efektif dalam meningkatkan semangat kerja guru. Kepala sekolah di kedua institusi ini membangun hubungan yang baik dengan guru dan karyawan, serta menanamkan budaya 5S (senyum, salam, sapa, sopan, dan santun). Di SDN 2 Kalirejo, hubungan harmonis antara kepala sekolah dan guru menciptakan lingkungan kerja yang positif, yang sangat mendukung profesionalisme. Pendekatan ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang berorientasi pada manusia dapat meningkatkan kebahagiaan dan keterlibatan guru dalam pekerjaan mereka, yang akhirnya berdampak positif pada kinerja mereka.

c. Penerapan Penghargaan dan Hukuman

Prinsip penghargaan dan hukuman yang diterapkan di kedua sekolah menunjukkan bahwa pengakuan atas prestasi dan konsekuensi atas kelalaian adalah alat motivasi yang kuat. Di SMPN 131 Jakarta Selatan, penghargaan berupa sertifikat dan uang memotivasi guru untuk terus meningkatkan kinerja mereka. Guru didorong untuk melakukan yang terbaik dari kemampuan mereka melalui penggunaan insentif dan hukuman, yang juga membantu mereka menyadari bahwa setiap tindakan memiliki dampak baik dan buruk. Hasilnya, terdapat keadilan dan motivasi di tempat kerja, dan instruktur merasa dihargai dan diakui atas pencapaian mereka.

d. Motivasi Internal dan Eksternal

Pengembangan motivasi internal dan eksternal sangat penting dalam meningkatkan profesionalisme dan kinerja guru. Di SDN 2 Kalirejo, motivasi dari dalam diri guru,

didukung oleh dorongan eksternal dari kepala sekolah, membantu meningkatkan dedikasi dan kualitas pengajaran. Kombinasi motivasi internal, seperti keinginan pribadi untuk berkembang, dan motivasi eksternal, seperti dukungan dan pengakuan dari pimpinan, menciptakan lingkungan yang sangat produktif dan profesional. Hal ini menunjukkan bahwa keseimbangan antara dorongan internal dan eksternal dapat membawa hasil yang optimal dalam kinerja guru.

e. Peningkatan Keterampilan dan Pengetahuan

Program peningkatan kemampuan profesional seperti pelatihan, workshop, dan seminar sangat penting untuk pengembangan guru. Kepala sekolah di SMPN 131 Jakarta Selatan secara aktif mengadakan program-program ini untuk memastikan guru selalu up-to-date dengan metode pengajaran terbaru. Pengembangan keterampilan dan pengetahuan ini tidak hanya meningkatkan kualitas pengajaran tetapi juga memberikan guru rasa percaya diri yang lebih besar dalam mengajar. Dengan demikian, guru tidak hanya mampu mengikuti perkembangan terbaru dalam pendidikan, tetapi juga dapat mengimplementasikan metode baru yang lebih efektif dalam proses belajar mengajar.

f. Pengawasan dan Evaluasi

Untuk menemukan kesalahan, kekurangan, dan tantangan yang dihadapi guru, pemantauan berkelanjutan dan tinjauan kinerja sangatlah penting. Evaluasi yang dilakukan pada setiap akhir semester di SMPN 131 Jakarta Selatan membantu kepala sekolah dalam memberikan saran dan gagasan untuk meningkatkan kinerja guru. Penilaian ini memberikan gambaran yang jelas tentang apa yang sudah berjalan dengan baik dan apa yang masih perlu diperbaiki. Guru dapat terus tumbuh dan mengembangkan diri dengan bantuan kritik yang membangun, yang pada akhirnya meningkatkan standar pengajaran di kelas.

g. Sarana dan Prasarana

Untuk memungkinkan keberhasilan proses belajar mengajar, penting untuk menyediakan infrastruktur dan fasilitas yang memadai. Meski masih terdapat kekurangan, Kepala Sekolah SMPN 131 Jakarta Selatan berupaya untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Fasilitas yang baik, ruang kelas yang nyaman, peralatan pengajaran yang memadai, dan teknologi pendukung, sungguh memudahkan guru dalam melakukan tugasnya. Fasilitas yang memadai memungkinkan pendidik untuk berkonsentrasi pada pekerjaan mereka dan memberikan siswa pengalaman pendidikan yang lebih baik.

Secara keseluruhan, berbagai faktor seperti lingkungan kerja yang kondusif, kepemimpinan yang humanis, penerapan penghargaan dan hukuman, motivasi internal dan eksternal, program peningkatan keterampilan, pengawasan dan evaluasi yang berkelanjutan, serta sarana dan prasarana yang memadai, semuanya berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja guru. Kombinasi dari faktor-faktor ini menciptakan ekosistem pendidikan yang produktif dan efektif, yang pada akhirnya membawa dampak positif bagi kualitas pendidikan di sekolah-sekolah tersebut. (Saefudin 2023)

5. Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Motivator pada Sekolah Madrasah

Peran kepemimpinan kepala sekolah sebagai motivator pada sekolah madrasah sangat krusial dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang kondusif dan produktif. Berikut adalah beberapa peran utama yang dijalankan oleh kepala sekolah dalam kapasitasnya sebagai motivator:

a. Pengaruh Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang kondusif sangat penting untuk mendukung kinerja guru. Kepala sekolah yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang bersih, terang, dan nyaman, seperti di MIN 9 Bandar Lampung, dapat meningkatkan semangat dan produktivitas guru. Lingkungan fisik yang baik juga meningkatkan kesejahteraan psikologis guru, yang berdampak positif pada motivasi mereka untuk bekerja lebih

keras dan lebih efisien.

b. **Kepemimpinan dan Penghargaan**

Pendekatan kepemimpinan yang humanis dan pemberian penghargaan terbukti efektif dalam meningkatkan motivasi guru. Kepala sekolah yang mengenali dan menghargai prestasi guru, seperti di MIN 9 Bandar Lampung dan MTs Al Amiriyyah, menciptakan suasana kerja yang positif dan produktif. Penghargaan ini tidak hanya berupa materi, tetapi juga pengakuan dan pujian yang memberikan motivasi intrinsik kepada guru.

c. **Penyediaan Sumber dan Media Belajar.**

Penyediaan sumber dan media belajar yang memadai adalah salah satu faktor penting dalam mendukung kinerja guru. Meskipun ada keterbatasan di beberapa sekolah, kepala sekolah tetap berusaha untuk memenuhi kebutuhan ini. Upaya ini menunjukkan komitmen kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas pembelajaran meskipun menghadapi keterbatasan sumber daya.

d. **Perencanaan dan Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran**

Peran kepala sekolah dalam perencanaan dan pelaksanaan kegiatan pembelajaran sangat krusial. Di MTs Al Amiriyyah, kepala sekolah terlibat langsung dalam proses perencanaan dan pelaksanaan, yang mencakup pelatihan dan supervisi. Peran aktif ini memastikan bahwa kegiatan pembelajaran berjalan sesuai dengan kurikulum dan standar yang ditetapkan, yang pada akhirnya meningkatkan kualitas pengajaran.

e. **Pengawasan dan Evaluasi**

Pengawasan dan evaluasi rutin terhadap kinerja guru membantu mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki dan memberikan umpan balik yang konstruktif. Kepala sekolah yang melakukan evaluasi secara berkala, seperti di MTs Al Amiriyyah dan MTs Darul Hikmah, dapat memberikan arahan yang tepat dan solusi untuk mengatasi masalah yang dihadapi guru, sehingga kinerja mereka terus meningkat.

Kesimpulan

Mencapai tujuan pendidikan diperlukan berbagai cara seperti menyediakan lingkungan belajar yang produktif, dan yang terpenting adalah adanya pemimpin. Kepemimpinan menurut SP Siagian, adalah kemampuan untuk membentuk tindakan orang lain guna mencapai tujuan organisasi. Menurut William G. Scott, kepemimpinan adalah suatu proses yang mengarahkan tindakan kelompok menuju tujuan yang telah ditentukan. Administrator sekolah mempunyai pengaruh yang signifikan dalam membentuk efektivitas guru dan, pada gilirannya, kualitas pendidikan dalam konteks pendidikan. Kepala sekolah harus mampu mengawasi lingkungan sekolah, mendorong dan memotivasi para pengajar, serta memastikan proses belajar mengajar terlaksana secara efektif. Di antara banyak tanggung jawab kepala sekolah adalah sebagai pendidik, manajer, administrator, supervisor, pemimpin, pelaku bisnis, dan pencipta lingkungan sekolah yang positif.

Peningkatan efektivitas guru sangat bergantung pada peran kepala sekolah sebagai motivator. Variabel internal dan eksternal dapat menginspirasi motivasi, dan administrator sekolah memainkan peran penting dalam menumbuhkan budaya tempat kerja yang mendukung. Mereka harus mampu merencanakan tempat kerja yang damai, menyediakan lingkungan belajar yang ramah, menegakkan peraturan, mendukung, dan menghargai pendidik. Kepala sekolah dapat meningkatkan motivasi guru agar bekerja lebih efektif dengan mengambil langkah-langkah yang secara langsung akan meningkatkan kualitas pengajaran.

Kinerja dan profesionalisme guru mempunyai peranan besar dalam menetapkan standar pendidikan. Kualitas dasar yang dibutuhkan seorang instruktur profesional mencakup kemahiran

dalam materi dan teknik pengajaran, keterampilan manajemen kelas, dan dedikasi terhadap pembelajaran berkelanjutan untuk pertumbuhan pribadi. Guru yang profesional harus memenuhi persyaratan akademik, kompetensi, sertifikasi, dan kesehatan jasmani dan rohani, sesuai dengan Undang-Undang Guru dan Dosen Nomor 14 Tahun 2005. Kriteria kompetensi mengajar yang baik meliputi kompetensi sosial, pedagogik, profesional, dan kepribadian. Meningkatkan kinerja dan profesionalisme guru sangat penting untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan prestasi siswa. Hal ini dapat dicapai melalui kepemimpinan kepala sekolah yang efektif, yang juga harus memberikan dukungan dan motivasi kepada stafnya.

Daftar Pustaka

- Arfah Dina, Dendi yohanda, Julia Fitri, Masrifatul umnia Hakiki, and Sukatin. 2022. "Teori Kinerja Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan." *Jurnal Edukasi Nonformal* 3.
- Amrullah, A. M. K., Wadimah, S., & Zainudin, M. (2023). Empowering Self-Reliant Students: Navigating the Covid-19 Era as Autonomous Santri. *Information Sciences Letters*, 12(7), 2759-2767.
- Audi Hifi Veirissa. 2021. "Kualitas Guru Di Indonesia." *Prosiding Seminar Nasional Pascasarjana Universitas Negeri Semarang* 267–72.
- H. Aan Hartawan. 2020. "Meningkatkan Motivasi Kinerja Guru Melalui Kepala Sekolah." *Jurnal Ilmiah Pendidikan Profesi Guru* 3(2).
- Helda Rina, Rendy Rinaldy, Saputra, and Romi Darmanto. 2020. "Pengaruh Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Effect of Motivation and Principal Leadership Styles on Teacher Performance." *Nizamul 'Ilmi: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam (JMPI)* 5.
- Muhammad Rizal, and Syaiful Bakhri. 2023. "Peran Kepala Sekolah Sebagai Motivator Kinerja Guru Di SMP Islam Al Azhar 29 BSB Semarang." *Al-Fahim : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 5(2):50–63. doi: 10.54396/alfahim.v5i2.644.
- Prita Indriawati, Nurliani Maulida, Dias Nursita Erni, and Wanda Haditiya Putri. 2022. "Kinerja Guru Dalam Mutu Pendidikan Di SMAN 02 Balikpapan." *Jurnal Penelitian, Pendidikan Dan Pengajaran: JPPP* 3(3). doi: 10.30596/jppp.v3i3.12795.
- Ramli, Akhmad. 2022. *Keorganisasian Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru*. I. Makasar: Mitra Ilmu.
- Rinawati Zailani, Amini Amanatun, and Choirun Nisaa'. 2023. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru: Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Variabel Moderasi." *Jurnal Pelangi Pendidikan* 1(2):58–67.
- Saefudin. 2023. "Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Motivator Dalam Meningkatkan Kinerja Guru." *JMPT: Jurnal Manajemen Pendidikan Tihamah* 1(1):1–14. doi: 10.61444/jmpt.v1i1.2.
- Sulastri, Sulastri, Happy Fitria, and Alfroki Martha. 2020. "Kompetensi Profesional Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan." *Journal of Education Research* 1(3):258–64. doi: 10.37985/jer.v1i3.30.
- Tarhid, Tarhid. 2017. "Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru." *Jurnal Kependidikan* 5(2):141–55. doi: 10.24090/jk.v5i2.1931.
- Tri Ulfa, and Ardika Adiputra Ramadhansyah. 2023. "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru." *Jurnal Pendidikan Tambusai* 7.
- Muhammad Yunus. 2016. "Profesionalisme Guru Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan." *Lentera Pendidikan : Jurnal Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan* 19(1):112–28. doi: 10.24252/lp.2016v19n1a10.
- Zumrotu Faizah, Muhammad Hanif, and Lia Nur Atiqoh Bela Dina. 2019. "PROFESIONALISME GURU DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN DI MADARSAH IBTIDAIYAH TAHFIDZ AL-ASYHAR MALANG." *JPMI: Jurnal Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah*.