

Meningkatkan Motivasi Kinerja Guru Melalui Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah

Tati Sudiarthi

SDN Sagara Majalengka

*Coresponding Author: tati.sudhiarti@email.com

ABSTRACT

This research was carried out based on the problem of low teacher performance motivation. The low motivation of teachers in teaching is because teachers experience a workload that is too difficult and time and work equipment are inadequate. This condition results in great pressure on teachers so that work motivation decreases. The purpose of this study was to analyze the development of teacher performance through the managerial competence of the principal. This type of research is school action research which is carried out in two cycles. Each cycle is carried out in four stages, namely planning, implementing actions, observing, and reflecting. This research was carried out in 2022 at SDN Sagara Majalengka Regency with 8 primary school teachers as research subjects. Data collection methods in this study are observation and questionnaires. The collected data was processed using qualitative descriptive analysis techniques. The results showed that teacher motivation increased from cycle I to cycle II. Thus, it can be concluded that school principals can increase the motivation of teachers' performance at SDN Sagara Majalengka Regency.

Keywords: teacher performance motivation, principal managerial competence

ABSTRAK

Penelitian ini dilaksanakan berdasarkan adanya permasalahan rendahnya motivasi kinerja guru. Rendahnya motivasi guru dalam mengajar hal ini disebabkan karena guru mengalami beban kerja yang terlalu sulit serta waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai. Kondisi ini mengakibatkan tekanan besar pada guru sehingga motivasi kerja menurun. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis perkembangan kinerja guru melalui kompetensi manajerial kepala sekolah. Jenis penelitian ini adalah penelitian tindakan sekolah yang dilaksanakan dalam dua siklus. Setiap siklus dilaksanakan dengan empat tahapan, yaitu perencanaan, pelaksanaan tindakan, observasi, dan refleksi. Penelitian ini dilaksanakan pada tahun 2022 di SDN Sagara Kabupaten Majalengka dengan subjek penelitian para guru sekolah dasar sebanyak 8 orang. Metode pengumpulan data pada penelitian ini yaitu observasi dan kuisioner. Data yang terkumpul diolah dengan teknik analisis deskriptif kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan motivasi guru meningkat dari siklus I ke siklus II. Demikian dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah dapat meningkatkan motivasi kinerja guru SDN Sagara Kabupaten Majalengka.

Kata Kunci: motivasi kinerja guru; kompetensi manajerial kepala sekolah

Article History:

Received 2022-02-24

Accepted 2022-04-14

1. PENDAHULUAN

Kinerja guru merupakan kumpulan dari berbagai tugas untuk mencapai tujuan pendidikan (Suarjana, 2011; Kristin & Suputra, 2016; Kristiawanto & Sutama, 2016). Kepuasan dalam menjalankan tugas merupakan aspek penting bagi kinerja atau produktivitas seseorang (Mulyadi, 2010; Muayyad & Gawi, 2017). Hal ini disebabkan sebagian besar waktu guru digunakan untuk bekerja. Pada umumnya pekerjaan guru dibagi dua yakni pekerjaan berhubungan dengan tugas-tugas mengajar, mendidik dan



tugas – tugas sosial kemasyarakatan. Di lingkungan sekolah, guru mengemban tugas sebagai pengajar dan pendidik. Sebagai pengajar, guru memberikan pengetahuan, sikap dan nilai, dan keterampilan (Seknun, 2012), Guru memiliki tugas dan tanggung jawab moral yang besar terhadap keberhasilan siswa (Irwanto, 2016; Situmorang, 2019),

Guru dituntut untuk bekerja dengan memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada pemakai sekolah seperti siswa, orang tua, dan masyarakat (Romadona & Wibowo, 2016). Salah satu faktor yang menunjang guru untuk bekerja dengan sebaik-baiknya yaitu motivasi kinerja. Artinya jika guru memiliki motivasi terhadap institusinya maka mereka akan bekerja penuh semangat dan bertanggung jawab. Motivasi kinerja guru merupakan sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi produktivitas kerja (Harefa, 2020). Suatu gejala yang dapat membuat rusaknya kondisi organisasi sekolah adalah rendahnya motivasi kinerja guru di mana timbul gejala Motivasi kinerja yang tinggi menandakan bahwa sekolah telah dikelola dengan baik dengan manajemen yang efektif. Motivasi kerja yang tinggi menunjukkan kesesuaian antara harapan guru dengan imbalan yang disediakan oleh sekolah. Meningkatkan motivasi kinerja bagi guru merupakan hal yang sangat penting, karena menyangkut masalah hasil kerja guru yang merupakan salah satu langkah dalam meningkatkan mutu pelayanan kepada siswa. Kinerja guru merupakan kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugasnya dan kinerja ini dipengaruhi oleh beberapa faktor yang berasal dari luar dan dalam diri guru (Aina & Tuti, 2020; Susanto, 2012).

Permasalahan yang terjadi saat ini adalah kinerja guru yang rendah. Padahal guru harus memiliki kinerja yang tinggi sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai dengan maksimal. Guru diharapkan memiliki komitmen tinggi terhadap keprofesionalannya dan dapat memberikan teladan demi meningkatkan mutu pendidikan. Penelitian yang dilakukan oleh Utami & Hasanah (2019) menyatakan bahwa kenyataan kondisi pembelajaran di kelas masih banyak guru yang belum melaksanakan pembelajaran secara maksimal dan akan memberikan dampak buruk pada kualitas pembelajaran. Permasalahan ini banyak ditemukan di beberapa sekolah di Indonesia, salah satunya di SDN Sagara Kabupaten Majalengka. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan terhadap beberapa guru diperoleh temuan permasalahan mengenai rendahnya kinerja guru. Dalam menghadapi perkerjaannya, guru mengalami suatu kejemuhan, ketegangan, dan bahkan mengalami stress. Faktor-faktor seperti beban kerja yang terlalu sulit, berat dan berlebihan, waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai, balas jasa yang terlalu rendah bisa mengakibatkan stress pada guru-guru. Hal tersebut menyebabkan kinerja guru tidak optimal. Bawahan ada yang memiliki etos kerja yang tinggi, ada yang rendah, ada yang frustasi, ada yang semangat kerjanya tinggi, yang keterampilannya tinggi, ada yang kurang terampil. Ada juga yang merasa jemu dengan pekerjaannya, ada yang ingin mendapatkan tugas-tugas yang menantang. Semuanya ini merupakan situasi dan kondisi bawah yang ada.

Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan motivasi kinerja guru adalah melalui kemampuan manajerial kepala sekolah yang memberikan dukungan, arahan, serta motivasi yang dapat meningkatkan semangat kerja guru. Beberapa penelitian terdahulu juga membuktikan kemampuan manajerial kepala sekolah berpengaruh terhadap kompetensi guru, diantaranya penelitian Ariyanti (2020), Barkah (2017), Jamali & Prasojo (2013), Manik & Siahaan (2021), Marce et al. (2020), Puspitasari (2015), Sari (2018), dan Susanti (2021). Penelitian ini akan mencoba melakukan analisis motivasi kinerja guru yang melalui kompetensi manajerial kepala sekolah dengan metode penelitian tindakan sekolah.

Kepala sekolah adalah sumber daya pokok titik sentral setiap aktivitas yang terjadi di dalam sekolah (Ajepri, 2016; Jasmanto, 2017; Hartawan, 2020). Bagaimanapun seorang pimpinan menjalankan manajemen akan sangat menentukan apakah tujuan sekolah akan dicapai atau tidak. Umumnya hal ini juga menentukan bagaimana sekolah itu memimpin pekerja dan pekerjaannya. Kegiatan dan dinamika

yang terjadi dalam sekolah sebagian besar ditentukan oleh cara Kepala Sekolah dalam memimpin sekolah.

Kepala Sekolah harus mengutamakan tugas, tanggung jawab dan membina hubungan yang harmonis antara bawahan dan atasan (Ruyadi, 2010). Sesungguhnya Kepala Sekolah bertanggung jawab dalam mengarahkan visi serta sumber-sumber daya ke jurusan yang dapat menghasilkan hal-hal efektif dan efisien. Dalam hal ini Kepala Sekolah harus bertanggung jawab atas pekerjaan orang lain, bertanggung jawab atas hasil yang dicapai, tegasnya pemimpin harus bertanggung jawab atas perkembangan dan kesinambungan sekolah yang dipimpinnya. Seorang Kepala Sekolah harus mempunyai keinginan untuk memimpin dan menetapkan standar prestasi yang lebih besar bagi dirinya sendiri. Kepala Sekolah sebagai seorang pemimpin harus memiliki gaya kepemimpinan untuk mengarahkan para guru serta bertanggung jawab atas pekerjaannya dalam mencapai suatu tujuan. Dengan kepemimpinannya tersebut, kepala sekolah diharapkan mampu memberikan motivasi dan dorongan kepada guru agar kinerjanya meningkat sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai.

Dari penjelasan latar belakang di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk meningkatkan motivasi kinerja guru melalui kompetensi manajerial kepala sekolah. Penelitian tindakan sekolah diharapkan dapat memberikan manfaat bagi guru dalam usaha meningkatkan kinerja sebagai pendidik dan pengajar di SDN Sagara. Guru dapat menyadari tentang tugas dan tanggung jawabnya dalam proses belajar mengajar merupakan tanggung jawab yang harus dijalankan dalam upaya mendidik dan mengajar peserta didik dalam mencetak manusia yang berilmu, beriman dan bertakwa.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode Penelitian Tindakan Sekolah (PTS). PTS ini dilaksanakan berdasarkan 4 tahapan, yaitu (1) merencanakan tindakan, (2) melaksanakan tindakan, (3) melaksanakan observasi, (4) melakukan refleksi (Ebut, Kasbolah, & Kasihani., 1999). Keempat tahapan penelitian tersebut dirancang dan dilaksanakan dengan tujuan untuk meningkatkan motivasi kinerja guru. Penelitian tindakan sekolah ini dilaksanakan di SDN Sagara pada semester ganjil tahun pelajaran 2019/2020 dengan subyek penelitian yaitu guru di SDN Sagara sebanyak 8 orang.

Dalam penelitian ini, data dikumpulkan dengan menggunakan lembar observasi dan kuisioner. Data yang terkumpul selanjutnya dianalisis dengan secara deskriptif kualitatif. Analisis data bermaksud pertama-tama mengorganisasikan data. Data yang terkumpul baik data yang berasal dari pengamatan berperan serta, wawancara, gambar, maupun dokumen berupa laporan hasil kinerja guru, seluruhnya dibaca dan ditelaah secara mendalam. Lalu mengatur, mengurutkan, mengelompokkan, dan memberikan kode. Sesudah diberi kode, data itu dipelajari dan ditelaah lagi, kemudian disortir, data yang tidak relevan dibuang. Selanjutnya mengategorikan yaitu mencatat data yang dapat digunakan untuk membuktikan hipotesis sesuai dengan urutan kegiatan pembelajaran. Sedangkan satuan uraian dasar adalah kegiatan pengolahan data untuk membuktikan hipotesis sehingga dapat menarik kesimpulan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

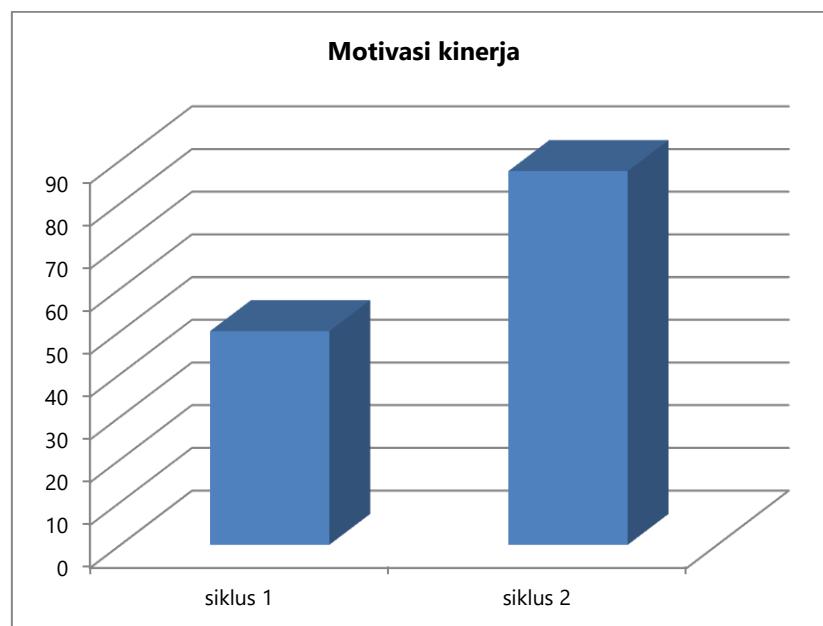
Penelitian ini bertujuan untuk meningkatkan motivasi guru SDN Sagara melalui kepemimpinan kepala sekolah. Data yang terkumpul diperoleh dari hasil observasi dan kuisioner berupa data kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kinerja guru. Gambaran data yang diperoleh berdasarkan hasil observasi di lapangan, kepala sekolah SDN Sagara Kab Majalengka pada mulanya kurang memahami peranan kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kinerja guru. Kepala sekolah kurang memahami perannya tentang *planning, organizing, actuating, and controlling*. Keempat peran tersebut harus

diimplementasikan dalam mengelola sekolah baik program tahunan, semester, evaluasi, bimbingan konseling, pengelolaan sumber daya manusia, sarana dan prasarana, menciptakan iklim sekolah yang menyenangkan dan kondusif, serta memberi nasehat kepada warga sekolah serta melaksanakan model pembelajaran yang menarik.

Tahap Perencanaan dalam penelitian ini meliputi berkoordinasi bersama para guru dengan cara meminta masukan tentang masalah yang ada sekaligus membicarakan tentang masalah teknis, waktu pelaksanaan penelitian dan hal-hal yang berkaitan dengan penelitian pada waktu supervisi dilaksanakan. Kepala sekolah memberikan masukan tentang pentingnya motivasi terhadap kinerja guru, baik manajemen administrasi guru, teknis-teknis pembelajaran dan kegiatan belajar mengajar. Merencanakan aspek kegiatan ataupun kondisi yang ada di supervisi sebagai untuk menilai bagaimana peranan kepala sekolah dalam manajemen peningkatan mutu pembelajaran.

Pada tahap tindakan penelitian dilakukan beberapa kegiatan diantaranya: 1) Menyimpulkan data-data aspek dan kondisi yang telah disupervisi; 2) Menetukan jadwal supervisi kelas terhadap guru; 3) Mempersiapkan semua bidang yang akan disupervisi bagi pengawas; 4) Merangkumkan semua nilai hasil supervisi, baik sebelum adanya pembinaan maupun setelah adanya pembinaan; dan 5) Menentukan waktu pembinaan.

Pada tahap pengamatan terhadap tindakan yaitu menitik beratkan kepada kompetensi kepala sekolah dalam perannya dalam memotivasi kinerja guru dalam KBM yang dievaluasi melalui supervisi oleh pengawas. Tujuan dilakukan pengamatan adalah untuk mengetahui aspek kegiatan mana yang perlu dan patut dipertahankan, diperbaiki, atau dihilangkan sesuai dengan tujuan yang ada dan mampu meningkatkan kinerja kepala sekolah dalam menerapkan fungsi – fungsi manajemen dalam peranannya sebagai kepala sekolah dalam memotivasi kinerja guru, dengan tujuan peningkatan mutu pembelajaran. Guru juga diobservasi, melalui supervisi kelas oleh kepala sekolah, untuk melihat sejauh mana mengetahui tentang Kurikulum 2013 KBM, strategi penguasaan materi dan media pembelajaran begitu juga halnya dengan bimbingan konseling.



Gambar 1. Motivasi Kinerja Guru pada siklus 1 dan 2

Dari hasil pengamatan (gambar 1) diperoleh data adanya perubahan kemajuan pada motivasi kinerja guru. Data hasil observasi terhadap motivasi kinerja guru pada siklus I menunjukkan bahwa motivasi guru dalam melakukan tugasnya memperoleh 50%. Adapun pada siklus 2 meningkat menjadi 87,5%.

Hasil penelitian dalam dua siklus menunjukkan adanya peningkatan motivasi kinerja guru SDN Sagara dari mulai siklus 1 hingga siklus 2. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi manajerial kepala sekolah memiliki pengaruh terhadap motivasi kinerja guru. Temuan penelitian ini sekaligus mendukung temuan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ariyanti (2020), Barkah (2017), Jamali & Prasojo (2013), Manik & Siahaan (2021), Marce et al. (2020), Puspitasari (2015), Sari (2018), dan Susanti (2021) yang menyatakan bahwa kompetensi manajerial kepala sekolah berpengaruh terhadap motivasi kinerja guru.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan diperoleh fakta bahwa motivasi kinerja pada siklus I dan siklus II mengalami peningkatan. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa upaya kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kinerja guru SDN Sagara Kab Majalengka berhasil yaitu dapat membangkitkan motivasi kinerja guru dalam menjalankan tugas mengajarnya.

5. REFERENSI

- Ajepri, F. (2016). Kepemimpinan Efektif dalam Manajemen Berbasis Sekolah. *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam*, 6(1).
- Aina, & Tuti. (2020). Improving Teacher Performance In Classroom Learning Process Through Collaborative Educational Supervisions In Elementary Schools. *Primary Jurnal Pendidikan Guru Sekolah Dasar*, 9(2).
- Ariyanti, Y. (2020). Keterampilan manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. *AKSES: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 14(1).
- Barkah, J. (2017). Meningkatkan kinerja guru melalui kemampuan manajerial kepala sekolah dan iklim organisasi di madrasah. *Sosio E-Kons*, 6(1).
- Harefa, D. (2020). Pengaruh Persepsi Guru IPA Atas Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA di Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Education and Development*, 8(3), 112-112.
- Hartawan, A. (2020). Kontribusi Kompetensi Pedagogik Dan Iklim Organisasi Sekolah Terhadap Efektivitas Kerja Guru. *JURNAL MADINASIIKA Manajemen Pendidikan dan Keguruan*, 2(1), 41-50.
- Irwanto, R. (2016). Peranan Guru Ppkn Dalam Pembinaan Budi Pekerti Siswa Di Mtsn Sausu Kecamatan Sausu Kabupaten Parigi Mautong. *Edu Civic*, 4(1).
- Jamali, A., & Prasojo, L. D. (2013). Pengaruh kompetensi manajerial kepala sekolah, lingkungan, motivasi guru, terhadap prestasi siswa SMA Muhammadiyah kota Yogyakarta. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 1(1), 8-21.
- Jasmanto, J. (2017). Peningkatan Motivasi Kerja Guru Melalui Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah Di Mts. Al-Maijah Gemulung Lebak Kabupaten Cirebon. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 2(7), 108-115.
- Kristiawanto, K., & Sutama, M. P. (2016). *Kontribusi Sarana Prasarana Pendidikan, Kondisi Lingkungan, Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Di UPTD Pendidikan Kecamatan Brati Tahun 2015/2016* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Kristin, L. S., & Suputra, I. N. (2016). Pengaruh Penerapan Presensi Sidik Jari (Fingerprint) terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi Kerja di SMA Negeri 5 Malang. *JPBM (Jurnal Pendidikan Bisnis dan*

- Manajemen*), 2(3), 170-177.
- Manik, J., & Siahaan, M. (2021). The pengaruh keterampilan manajerial kepala sekolah dan pemberian reward terhadap kinerja guru: Peran motivasi guru sebagai variabel mediasi. *Tadbir: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 145-163.
- Marce, S., Ahmad, S., & Eddy, S. (2020). Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah sebagai Administrator dalam Peningkatan Kompetensi Guru. *Dawuh: Islamic Communication Journal*, 1(3), 76-81.
- Muayyad, D. M., & Gawi, A. I. O. (2017). Pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai bank syariah X kantor wilayah II. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, 9(1), 75-98.
- Mulyadi, H. (2010). Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Galamedia Bandung Perkasa. *Manajerial: Jurnal Manajemen dan Sistem Informasi*, 9(2), 97-111.
- Ruyadi, Y. (2010). Model pendidikan karakter berbasis kearifan budaya lokal: penelitian terhadap masyarakat adat Kampung Benda Kerep, Cirebon, Provinsi Jawa Barat untuk pengembangan pendidikan karakter di sekolah. In *Proceedings of The 4th International Conference on Teacher Education* (pp. 577-595).
- Puspitasari, N. (2015). Kemampuan manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru (study kasus smk batik 1 surakarta). *Jurnal Informa: Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat*, 1(1), 29-36.
- Ramadona, M., & Wibowo, R. (2016). Pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP K 1 Penabur Pasar Baru Jakarta Pusat. *Research and Development Journal of Education*, 3(1).
- Sari, R. (2018). Motivasi berprestasi, kepuasan kerja dan manajerial kepala sekolah serta dampaknya terhadap kinerja guru. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 1(1), 16-19.
- Seknun, M. Y. (2012). Kedudukan Guru Sebagai Pendidik. *Lentera Pendidikan: Jurnal Ilmu Tarbiyah dan Keguruan*, 15(1), 120-131.
- Situmorang, T. (2019). Kepribadian Guru Dalam Dunia Pendidikan. *Al-Irsyad*, 6(1).
- Suarjana, I. W. (2011). Kinerja Guru Dalam Hubungan Dengan Persepsi Guru Terhadap Supervisi Kepala Sekolah, Motivasi Berprestasi, dan Sikap Profesional Guru SMP Negeri di Kecamatan Sukawati. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 2(2).
- Susanto, H. (2012). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru sekolah menengah kejuruan. *Jurnal Pendidikan Vokasi*, 2(2).
- Susanti, E. (2021). Kontribusi Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(5), 2180-2186.
- Utami, & Hasanah. (2019). Kompetensi Profesional Guru Dalam Penerapan Pembelajaran Tematik Di SD Negeri Maguwoharjo 1 Yogyakarta. *Pionir Jurnal Pendidikan*, 8(2)..