

PERAN KEPALA SEKOLAH SEBAGAI PEMIMPIN INOVATOR DALAM MEMOTIVASI KINERJA GURU (Study Kasus Pada SDN Warungbambu I Karawang)

¹Noni Febriyanti

²Budi Rismayadi

³Neni Sumarni

¹Mn17.nonifebriyanti@mhs.ubpkarawang.ac.id, ² budi.rismayadi@ubpkarawang.ac.id
³neni.sumarni@ubpkarawang.ac.id.

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan
Karawang

Korespondensi: neni.sumarni@ubpkarawang.ac.id

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui peran kepala sekolah sebagai pemimpin inovator dalam memotivasi guru sehingga memiliki kinerja yang tinggi. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan teknik triangulasi data, triangulasi teknik dan triangulasi sumber. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa kepala sekolah sebagai pemimpin telah memberikan motivasi secara optimal kepada para guru. Pemimpin sudah melakukan perencanaan, pengawasan dan evaluasi sehingga motivasi semakin terdorong. Inovasi dan kreatifitas dari para guru juga sudah dapat dilakukan karena pemimpin sebagai peran manajer sudah diterapkan di SDN Warungbambu I. Keterlibatan pemimpin sebagai bagian dalam organisasi sangat tinggi dalam mendukung kinerja para guru dan staf sekolah.

Kata kunci : Pemimpin Inovator, Motivasi, Kinerja

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the role of the principal as a leader innovator in motivating teachers to have high performance. This study uses qualitative methods with data triangulation techniques, technical triangulation and source triangulation. Based on the results of the study, it was found that the principal as a leader has provided optimal motivation to teachers. Leaders have done planning, monitoring and evaluation so that motivation is increasingly encouraged. Innovation and creativity from teachers can also be done because the leader as a manager role has been applied at SDN Warungbambu I. The involvement of leaders as part of the organization is very high in supporting the performance of teachers and school staff.

Key words : Innovator Leader, Motivation, performance

PENDAHULUAN

Pendidikan pada hakekatnya merupakan salah satu kebutuhan dasar manusia dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusia guna pencapaian tingkat kehidupan yang semakin maju dan sejahtera. Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 pasal 1 ayat 1 tentang Sistem Pendidikan Nasional mengamanatkan bahwa pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta ketrampilan yang dimiliki dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara.

Pada dasarnya terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi keberhasilan pendidikan, antara lain guru, siswa, sarana dan prasarana, lingkungan pendidikan, kurikulum. Dari beberapa faktor tersebut, guru dalam kegiatan proses pembelajaran di sekolah menempati kedudukan yang sangat penting dan tanpa mengabaikan faktor penunjang yang lain, guru sebagai subyek pendidikan sangat menentukan keberhasilan pendidikan itu sendiri. Harus diakui bahwa guru merupakan faktor utama dalam proses pendidikan. Meskipun fasilitas pendidikannya lengkap dan canggih, namun bila tidak ditunjang oleh keberadaan guru yang berkualitas, maka mustahil akan menimbulkan proses belajar dan pembelajaran yang maksimal.

Guru merupakan figur yang memiliki karakteristik tertentu yang bekerja dalam bidang pendidikan dan pengajaran, sehingga memiliki tanggung jawab yang besar bagi pencapaian tingkat perkembangan dan kedewasaan peserta didik Menurut (Nawawi dalam Khusnul Wardan, 2020:5). Sebagai tenaga pendidik guru merupakan faktor penentu dalam meningkatkan pendidikan di sekolah, oleh sebab itu guru harus dapat meningkatkan kinerjanya dan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Konsep, definisi dan gaya kepemimpinan dapat berbeda dari satu orang, atau situasi yang lain. Kepemimpinan dalam organisasi merupakan kemampuan pemimpin untuk menjalankan fungsi-fungsi manajemen,

sehingga harus mampu merencanakan, mengorganisir dan menggerakkan seluruh sumberdaya organisasi untuk mencapai tujuan. Kepemimpinan maksimal. Salah satu sumberdaya penting dalam organisasi adalah sumberdaya manusia (SDM), karena SDM memiliki kemampuan untuk melakukan *learning and innovation* dalam menjalankan tugas-tugasnya dalam organisasi, oleh karena itu kinerja SDM akan menjadi hal penting yang menjadi perhatian bagi organisasi.

Penelitian tentang pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja guru, gaya kepemimpinan partisipatif kepala sekolah berpengaruh terhadap terhadap kinerja guru. Kepemimpinan adalah variabel penting yang perlu perhatian tinggi untuk meningkatkan kinerja guru. Bahkan secara spesifik kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang mempengaruhi kinerja, demikian pula gaya kepemimpinan demokratis memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan temuan penelitian-penelitian sebelumnya mengindikasikan bahwa pemimpin berperan dalam mengarahkan perilaku anggota organisasi, tujuannya untuk mencapai kinerja individu yang akan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Pemimpin bisa memilih gaya kepemimpinan yang sesuai dengan karakteristik organisasi dan kematangan anggota organisasi. Menurut (Handayani, T. and Rasyid, A. A. (2015))

Peran Kepala Sekolah sebagai pemimpin lembaga pendidikan adalah bagaimana Kepala Sekolah mampu mengelola seluruh sumberdaya yang ada secara optimal untuk mencapai tujuan pendidikan, termasuk mengelola guru. Motivasi kerja guru menjadi penting karena guru adalah orang yang berhubungan langsung dengan peserta didik, capaian hasil belajar akan sangat ditentukan bagaimana motivasi kerja guru. Pemimpin harus mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan agar tercapai kinerja yang tepat. Motivasi kerja yang tinggi akan berkaitan dengan capaian kinerja, Kepemimpinan kepala sekolah mampu meningkatkan kinerja guru, namun kepemimpinan juga bisa menurunkan kinerja guru. Oleh karena itu, kepemimpinan adalah variabel penting yang perlu perhatian tinggi untuk meningkatkan kinerja guru.

Kepemimpinan merupakan upaya untuk mempengaruhi banyak orang untuk mencapai tujuan organisasi Menurut (Widyawatinigrum, 2015).

Berbagai gaya kepemimpinan merupakan strategi yang dapat dipilih rangka meningkatkan motivasi pengikut untuk mencapai kinerja yang diharapkan. menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional mempengaruhi kinerja organisasi secara positif melalui pembelajaran dan inovasi organisasi, Demikian pula penelitian bahwa kepemimpinan tranformasional berhubungan dengan kinerja. Kepemimpinan transformasional akan membantu pengikut untuk mencapai tujuan dan misi organisasi dengan bekerja bersama dengan mereka (Tajasom *et al.*, 2015).

Pada lembaga pendidikan, kinerja guru sangat dibutuhkan untuk mendorong mereka menjadi lebih baik. Guru dengan motivasi kerja tinggi akan memiliki kinerja yang tinggi karena memiliki kesadaran akan pentingnya mencapai keberhasilan dalam pekerjaan. Hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi akan mempengaruhi kinerja guru. Pemimpin organisasi memiliki peran besar untuk meningkatkan motivasi kerja karyawannya. Studi telah menunjukkan bahwa kepemimpinan mempengaruhi motivasi menurut (Wahyuni, Christiananta and Eliyana, 2014)

Guru dengan motivasi kerja yang tinggi, akan melakukan yang terbaik untuk kemajuan suatu organisasi. Peningkatan motivasi kerja akan menyebabkan peningkatan kinerja pegawai, dengan cara memberikan kompensasi yang sesuai Menurut (Widodo, 2017).

Walaupun penelitian sebelumnya sudah menguji pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja, namun masih ditemukan adanya pertentangan hasil penelitian, Sihombing *et al.* (2016) menyatakan bahwa servant leadership tidak berpengaruh terhadap kinerja, demikian juga Darto *et al.* (2015) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional maupun kepuasan kerja tidak mempengaruhi kinerja. Perlu penelitian lebih lanjut peran kepemimpinan terhadap kinerja, dalam hal ini penelitian ini akan dikembangkan dengan menguji keterkaitan kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru, dan menguji peran motivasi sebagai mediasi. Tujuan

penelitian untuk menganalisis peran kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru, dan peran motivasi guru sebagai mediasi peran kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode kualitatif, berupa deskriptif dengan teknik triangulasi metode, teknik triangulasi referensi dan teknik triangulasi sumber data.

Waktu dan Tempat Penelitian

Waktu penelitian dilaksanakan dari bulan Desember 2021 s/d Mei 2022.

Tempat penelitian pada SDN Warungbambu I Karawang, alamat Jl. Surotokunto, Kp Krajan I RT / RW 1/1 Desa Warungbambu, Kec. Karawang Timur.

Jumlah sampel yang diambil adalah seluruh guru yang ada di SDN tersebut, yang berjumlah 19. Metode yang digunakan dengan cara observasi dan wawancara pada guru di SDN Warungbambu I Karawang.

Uji Keabsahan Data

Uji keabsahan data dengan menggunakan uji triangulasi sumber yaitu pengambilan sumber informasi dari guru dan staf sekolah, hasil triangulasi kemudian menghasilkan informasi dari persepsi, pertemuan, dan dokumentasi yang membahas informasi yang terkoordinir (Sugiyono: 2014).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

a. Kepala Sekolah Sebagai Inovator

"...Saya yakin untuk menumbuhkan kreatifitas guru harus ada suasana baru yang menyenangkan buat guru-guru, istilahnya guru butuh refreasing, untuk itu saya setiap tahun mengadakan RAKER RENSTRA sekolah di tempat-tempat rekreasi, seperti kemarin saya mengajak ke wisata pemandian air panas daerah ciater-subang.."

Kepala sekolah di SDN Warungbambu I Karawang sebagai seorang pemimpin selalu berusaha untuk memunculkan gagasan baru untuk meningkatkan kinerja semua guru dan karyawan. Kepala sekolah mengupayakan inovasi baru untuk menumbuhkan kekreatifan guru dalam menciptakan suasana belajar yang menyenangkan dengan metode-metode yang variatif. Sebagai penyemangat untuk guru dan

karyawan kepala sekolah setiap tahunnya mengagendakan RAKER RENSTRA (Rencana Kerja dan Rencana Strategi) untuk sekolah di suatu tempat yang bisa dijadikan sebagai wisata dan hiburan oleh guru dan karyawan selain untuk kepentingan kerja sekolah.

b. Kepala Sekolah Sebagai Motivator

“... Motivasi yang ditumbuhkan oleh kepala sekolah di SDN Warungbambu I Karawang melalui suasana kerja yang nyaman, memberikan dorongan dan menegakkan kedisiplinan dalam mematuhi aturan sekolah. Dalam memotivasi kinerja guru dan karyawan di SDN Warungbambu I Karawang kepala sekolah menjalankan perannya sebagai educator, manajer, administrator, supervisor, leader, innovator, dan motivator sesuai dengan peraturan dari pemerintah bahwa kepala sekolah bertanggung jawab terhadap penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga pendidikan serta pemeliharaan sarana dan prasarana..”

Upaya Kepala Sekolah dalam Memotivasi Kinerja Guru di SDN Warungbambu I Karawang

Berikut beberapa hasil wawancara dan beberapa dokumen yang diperoleh penulis dalam mengumpulkan informasi tentang upaya apa saja yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam memotivasi kinerja guru di SDN Warungbambu I Karawang

1) Suasana Kerja yang Nyaman

“supaya semua guru dan karyawan menjalankan pekerjaannya dengan baik, saya berusaha untuk menyediakan tempat kerja yang nyaman pula bagi mereka sebagai cara saya untuk memotivasi mereka dalam bekerja..”

Kepala sekolah di SDN Warungbambu I Karawang dalam upayanya memotivasi kinerja guru beliau memberikan suasana kerja yang nyaman bagi guru dan karyawan, dengan melengkapi sarana dan prasarana yang ada serta menyediakan ruang kerja yang nyaman, dengan ruangan yang cukup luas, meja kerja, loker guru, serta fasilitas pendukung lainnya seperti LCD proyektor, spiker aktif, kipas angin, kamar mandi. Dengan menyediakan semua itu, kepala sekolah berharap dapat membuat guru nyaman dalam menyelesaikan tugasnya.

2) Penegakan Aturan

Untuk membuat guru disiplin dalam bekerja sehingga menghasilkan kinerja yang baik, Kepala Sekolah di SDN Warungbambu I Karawang membuat beberapa aturan yang harus ditaati oleh semua guru yang terdiri dari beberapa pasal, pasal 1 berisi tentang kewajiban umum, pasal 2 berisi ketentuan kehadiran, pasal 3 berisi ketentuan penilaian, pasal 4 berisi tentang penilaian tengah semester, pasal ke 5 berisi tentang penilaian akhir semester, pasal 6 berisi tentang hak-hak yang akan di dapat sebagai pegawai dan pendidik, dan pasal 7 berisi tentang sangsi-sangsi. Semua isi pasal tersebut akan dilampirkan di bawah ini

3) Gaji

“... untuk penggajian setiap bulannya saya selalu berusaha memberikan sesuai dengan beban kerja saya berikan, memang tidak besar, namun saya juga memberikan gaji sesuai dengan standart lainnya...”

Salah satu cara dilakukan oleh kapala sekolah di SDN Warungbambu I untuk memotivasi kinerja guru adalah dengan memberikan gaji sesuai dengan beban kerja diberikan kepada mereka, pemberian gaji juga diberikan sesuai dengan pendidikan terakhir.

Setiap tahun ajaran baru setiap guru diwajibkan untuk mengisi surat pernyataan kesanggupan menjalankan semua beban kerja diberikan dengan gaji yang sudah diatur.

4) Reward dan Punishment

“... ada reward pasti ada punishment, ini yang saya terapkan di SDN ini, semua guru yang kerjanya baik, saya tudak akan segan memberikan reward, begitu juga jika ada guru yang tidak melakukan kerjanya dengan baik atau melakukan pelanggaran dari pasal-pasal yang saya buat mereka juga akan mendapatkan punishment...”

Selain memberikan gaji pokok, Kepala Sekolah di SDN Warungbambu I juga memberikan reward bagi guru yang berprestasi serta pemberian punishment bagi guru yang melanggar peraturan yang telah di tetapkan. Reward dan punishment yang diberikan oleh kepala sekolah dengan rincian sebagai berikut:

a) Reward akan diberikan kepada guru teladan setiap tahunnya sesuai dengan

indikator yang diberikan oleh kepala sekolah. Reward ini berupa hadiah langsung dari kepala sekolah yang di berikan setiap tahun di acara wisuda SDN kelas IX. .

“...guru teladan biasanya di berikan kepada guru yang datang tepat waktu, selalu menyelesaikan tugasnya dengan baik dan tepat, punya loyalitas tinggi terhadap sekolah, dan selalu dapat dijadikan panutan oleh guru lainnya dalam menaati peraturan. ”

5) Rekreasi atau Berlibur

“...kepala sekolah disini itu selalu memberi semangat buat kami para guru setelah kerja keras kreditasi selalu di ajak rekreasi, hal sepele seperti itu bagi saya sudah bisa memotivasi saya untuk semangat mengerjakan tugas ”

Untuk memotivasi kinerja guru di SDN Warungbambu I , kepala sekolah akan mengajak semua guru dan pendidik ke tempat rekreasi setelah mereka menyelesaikan tugas besar seperti selesai akreditasi SDN Warungbambu I. Sebelum akreditasi SDN Warungbambu I kepala sekolah selalu memberitahukan kepada semua pendidik dan pegawai setelah kegiatan akreditasi akan diadakan rekreasi bersama untuk refreshing otak mereka setelah kerja keras sehari-hari. Rekreasi tersebut dilakukan untuk menumbuhkan semangat bekerja pegawai dan semangat mengajar pendidik.

6) Kegiatan Sekolah

Kegiatan-kegiatan sekolah selalu diadakan oleh kepala sekolah setiap tahunnya seperti kegiatan studi banding dengan sekolah lain, mengadakan pelatihan guru seperti workshop, serta menyusun rencana kerja dan rencana strategi SDN (RAKER RENSTRA) dengan tujuan untuk menumbuhkan semangat kerja pendidik maupun pegawai dan memberikan solusi atas masalah yang dihadapi guru ketika mengajar maupun ketika menjalankan tugas jabatannya.

KESIMPULAN

Hasil analisis yang dilakukan penulis tentang peran kepala sekolah dalam memotivasi kinerja guru di SDN Warungbambu I

Karawang tahun ajaran 2021/2022 dapat disimpulkan bahwa:

1. Kepala sekolah SDN Warungbambu I Karawang telah menjalankan perannya dengan baik dengan menjadi educator yang selalu memberikan bimbingan kepada semua guru dan karyawan melalui pertemuan-pertemuan dengan guru dan karyawan, menjadi manajer dengan melakukan perencanaan pembelajaran, pengawasan dan evaluasi kinerja guru dan karyawan. Sebagai seorang administrator kepala sekolah SDN Warungbambu I melakukan penataan segala administrasi yang ada di sekolah dengan rapi dan tersusun secara sistematis, sebagai supervisor kepala sekolah melakukan pengawasan terhadap pengajaran, bahan ajar, serta media pembelajaran yang digunakan oleh guru. Sebagai Leader kepala sekolah mendorong guru dan karyawan untuk selalu mentaati aturan sekolah, kepala sekolah menjadi teladan yang baik bagi semua guru, karyawan, dan siswa dalam hal kedisiplinan, intelektual, sikap, serta dalam hal ibadah. Kepala sekolah berusaha selalu melakukan inovasi untuk meningkatkan kreatifitas guru dan karyawan dalam bekerja. Sebagai motivator kepala sekolah selalu memberikan motivasi melalui suasana kerja yang aman dan nyaman serta dorongan-dorongan yang disampaikan setiap pertemuan yang diadakan setiap minggu.

2. Upaya yang dilakukan oleh kepala sekolah di SDN Warungbambu I dalam memotivasi kinerja guru di SDN Warungbambu I adalah dengan (1). Menciptakan lingkungan kerja yang nyaman untuk semua guru dan karyawan dengan memenuhi sarana dan prasarana yang dibutuhkan oleh guru baik di ruang kerja guru maupun di ruang kelas. (2). Menciptakan suasana yang baik antar guru dan karyawan dengan menjalin kekompakan dan rasa peduli satu sama lain dengan menjalin kedekatan mengajak mereka melakukan kegiatan riil ilmiah maupun dengan studi tour yang diadakan oleh kepala sekolah. (3) mendisiplinkan guru dan karyawan dengan aturan yang dibuat oleh kepala sekolah yang dituangkan pada beberapa pasal yang berisi kewajiban umum dan kewajiban khusus, berisi hak dan hukuman yang akan diterima oleh guru dan karyawan. (4) memberikan dorongan kepada semua guru dan karyawan bahwa bekerja adalah ibadah dan mengajar hari ini adalah untuk mencerdaskan bangsa. (5).

Memberikan penghargaan bagi semua guru dan karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan tepat waktu, dan kepala sekolah akan memberikan hukuman kepada semua guru dan karyawan yang melanggar pasal yang telah dibuat.

DAFTAR PUSTAKA

Ekonomi, J. F. (n.d.). *Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis*. 13(2), 896–908.

Manajemen Sumber Daya Manusia - strategi perubahan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi - Dr Emron Edison. (2018).

Studi, J., Wati, E. S., Sarwoko, E., & Yuniarianto, A. (2020). *Budaya Organisasi Sebagai Mediasi Hubungan Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan*. 7(1).

Ulum, M. B., Sarwoko, E., Yuniarianto, A., Pascasarjana, P., & Malang, U. K. (2020). *KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN KINERJA GURU : PERAN*. 3, 299–307.

Wahyuni, D. U., Christiananta, B., & Eliyana, A. (2014). *Influence of Organizational Commitment , Transactional Leadership , and Servant Leadership to the Work Motivation , Work Satisfaction and Work Performance of Teachers at Private Senior High Schools in Surabaya*. 3(April), 82–96.

(Nawawi dalam Khusnul Wardan, 2020:5)

Robbins, S. P. and Judge, T. A. (2015) *Perilaku organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Ekonomi, J. F. (n.d.). *Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis*. 13(2), 896–908.

Manajemen Sumber Daya Manusia - strategi perubahan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi - Dr Emron Edison. (2018).

Studi, J., Wati, E. S., Sarwoko, E., & Yuniarianto, A. (2020). *Budaya*

Organisasi Sebagai Mediasi Hubungan Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan. 7(1).

Ulum, M. B., Sarwoko, E., Yuniarianto, A., Pascasarjana, P., & Malang, U. K. (2020). *KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN KINERJA GURU : PERAN*. 3, 299–307.

Wahyuni, D. U., Christiananta, B., & Eliyana, A. (2014). *Influence of Organizational Commitment , Transactional Leadership , and Servant Leadership to the Work Motivation , Work Satisfaction and Work Performance of Teachers at Private Senior High Schools in Surabaya*. 3(April), 82–96.

(Wahyuni, Christiananta, & Eliyana, 2014)(Ekonomi, n.d.)Ekonomi, J. F. (n.d.). *Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis*. 13(2), 896–908.

Manajemen Sumber Daya Manusia - strategi perubahan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi - Dr Emron Edison. (2018).

Studi, J., Wati, E. S., Sarwoko, E., & Yuniarianto, A. (2020). *Budaya Organisasi Sebagai Mediasi Hubungan Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan*. 7(1).

Ulum, M. B., Sarwoko, E., Yuniarianto, A., Pascasarjana, P., & Malang, U. K. (2020). *KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN KINERJA GURU : PERAN*. 3, 299–307.

Wahyuni, D. U., Christiananta, B., & Eliyana, A. (2014). *Influence of Organizational Commitment , Transactional Leadership , and Servant Leadership to the Work Motivation , Work Satisfaction and Work Performance of Teachers at Private Senior High Schools in Surabaya*. 3(April), 82–96.

(Ulum, Sarwoko, Yuniarianto, Pascasarjana, & Malang, 2020)(Studi, Wati, Sarwoko, & Yuniarianto, 2020)