

STRATEGI KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI DAN KINERJA GURU

(Studi Multisitus di SD Negeri 001 dan SD Negeri 011 Sangatta Utara)

Musnani^{1*}, Muchammad Eka Mahmud², Husni Idris³

¹ UIN Sultan Aji Muhammad Idris Samarinda, dan Guru SD Dinas Pendidikan Kutai Timur, Indonesia

^{2,3} UIN Sultan Aji Muhammad Idris Samarinda, Indonesia

E-mail: musnanisangatta@gmail.com

Abstract: This research is that teachers have a noble duty as educators. However, some conditions can threaten the implementation of the teacher's duties and role, so teacher motivation and performance must always be improved by the school principal with appropriate and good strategies. There are three research objectives, namely: to analyze the principal's strategy in increasing teacher motivation, to analyze the principal's strategy in improving teacher performance, and to analyze the supporting and inhibiting factors of the principal in increasing teacher motivation and performance in SD Negeri 001 and SD Negeri 011 North Sangatta. This type of research is descriptive qualitative, research at SD Negeri 001 and SD Negeri 011 Sangatta Utara. Data collection techniques use observation, interviews, and documentation, as informants are the school principal and teachers. Data was analyzed using the Miles Huberman model with data collection, condensation, data presentation, and conclusion. The results of this research show (1). The principal's strategy in increasing teacher motivation is: The strategy is to use efforts to remind teachers that teaching is a noble job, teachers must not complain, teachers must establish good relationships with all teachers, and create a pleasant environment and conditions. Another strategy is to motivate the form of recognition and appreciation, focus on work-life balance, and teachers must maintain a positive spirit. as well as knowing the environment and character, and maximizing all activities carried out by the teacher. (2). The principal's strategy for improving teacher performance is that the principal's strategy for improving teacher performance focuses on work-life balance, not be afraid of innovation, being very active in motivating teachers, adequate allowances, always providing opportunities for self-development, teachers developing themselves, improving teacher professionalism, Forming collaborative teams through learning communities, Involving all parties. That the principal communicates well and that cooperation in every activity is carried out well. Even if there are problems, they can be resolved with good communication.

Keywords: Principal's Strategy, Motivation, Performance

Abstrak: Penelitian ini dilihat pada bahwa guru memiliki tugas mulia sebagai pendidik, Namun, ada saja kondisi yang dapat mengancam pada pelaksanaan tugas dan peran guru tersebut, maka motivasi dan kinerja guru perlu selalu ditingkatkan oleh kepala sekolah dengan strategi yang tepat dan baik. Tujuan penelitian: untuk menganalisa strategi kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi guru, untuk menganalisa strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dan di SD Negeri 001 dan SD Negeri 011 Sangatta Utara. Jenis penelitian ini adalah deskriptif kualitatif, penelitian SD Negeri 001 dan SD Negeri 011 Sangatta Utara, Teknik pengumpulan data menggunakan observasi dan wawancara, sebagai informan adalah kepala sekolah dan guru. Data di analisis menggunakan model Miles Huberman dengan pengumpulan data, kondensasi, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian ini menemukan pada (1). Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi guru adalah Strateginya adalah menggunakan Upaya mengingatkan guru bahwa guru adalah pekerjaan mulia, guru tidak boleh mengeluh, guru harus menjalin hubungan yang

baik dengan semua guru dan membuat suasana lingkungan dan keadaan yang menyenangkan. Strategi lainnya adalah dengan memberikan motivasi berupa pengakuan dan penghargaan, fokus pada keseimbangan kehidupan kerja, dan guru harus mempertahankan semangat positif. serta mengetahui lingkungan dan karakter, dan memaksimalkan semua kegiatan yang dilakukan guru. (2). Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru adalah strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru fokus pada keseimbangan kehidupan kerja, Jangan takut inovasi, Sangat aktif dalam memberikan motivasi kepada guru-guru, tunjangan yang memadai, selalu memberikan peluang untuk mengikuti pengembangan diri, Guru mengembangkan diri, peningkatan profesional guru, Membentuk tim kolaborasi melalui komunitas belajar, Melibatkan semua pihak. Bahwa kepala sekolah berkomunikasi terjalin dengan baik dan kerjasama dalam setiap kegiatan terlaksana dengan baik. Jika pun ada kendala dapat terselesaikan dengan komunikasi yang baik.

Kata kunci : Strategi Kepala Sekolah, Motivasi, Kinerja

Copyright (c) 2024 The Authors. This is an open-access article under the CC BY-SA 4.0 license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>)

PENDAHULUAN

Guru adalah salah satu komponen dalam kegiatan pembelajaran, dimana fungsi utama guru ialah merancang, mengelola, melaksanakan dan mengevaluasi pembelajaran. Kedudukan guru dalam kegiatan proses pembelajaran juga sangat penting dan menentukan. Salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan tugas guru ialah kinerjanya di dalam merencanakan atau merancang, melaksanakan dan mengevaluasi proses pembelajaran (Jauhari et al., 2016), maka perlu diadakan pembinaan secara terus menerus dan berkesinambungan dan menjadikan guru sebagai tenaga kerja yang perlu diperhatikan, dihargai dan diakui keprofesionalnya.

Untuk membuat guru menjadi profesional tidak semata-mata hanya meningkatkan kompetensinya baik melalui pemberian penataran, pelatihan maupun memperoleh kesempatan untuk belajar lagi, namun perlu juga memperhatikan guru dari segi yang lain seperti peningkatan disiplin, pemberian motivasi, pemberian bimbingan melalui supervisi, pemberian insentif, gaji yang layak dengan keprofesionalnya sehingga memungkinkan guru menjadi puas dalam bekerja sebagai pendidik.

Guru akan bekerja dengan sungguh-sungguh apabila memiliki motivasi yang tinggi, apabila memiliki motivasi yang tinggi akan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Dengan demikian, seseorang yang memiliki motivasi yang tinggi akan memiliki tingkat yang tinggi pula sehingga turut serta mempengaruhi hasil yang ingin dituju. Oleh karena itu, guru yang masih kurang berhasil dalam mengajar dikarenakan mereka kurang termotivasi untuk mengajar sehingga berdampak terhadap

menurunnya kinerja guru. Untuk itu diperlukan peran kepala sekolah untuk memotivasi para guru untuk meningkatkan kinerjanya.

Kepala sekolah sangat berperan penting dalam peningkatan kualitas kinerja guru. Kepala sekolah harus mampu meningkatkan kinerja para guru dengan cara memberikan motivasi yang mampu mempengaruhi kinerja seorang guru. Sebagai pemimpin sekolah harus mampu memberikan pengaruh-pengaruh yang dapat menyebabkan guru bergerak untuk melaksanakan tugasnya secara efektif sehingga kinerja mereka lebih baik (Djafar & Nurhafizah N, 2018).

Keberhasilan suatu lembaga pendidikan itu juga sangat tergantung pada kepemimpinan kepala sekolah, kepala sekolah dituntut untuk profesional dengan menguasai secara baik pekerjaannya melebihi rata-rata personel lain dari sekolah, serta memiliki komitmen moral yang tinggi atas pekerjaannya sesuai dengan kode etik profesinya. Tugas dan tanggung jawab pokok profesi guru yakni: Guru sebagai Pengajar; Guru sebagai pembimbing; sebagai administrator kelas; Guru sebagai pengembang kurikulum; dan Guru untuk membina hubungan dengan masyarakat. Bila dipahami, maka tugas guru tidak hanya sebatas dinding sekolah, tetapi juga sebagai penghubung antara sekolah dan masyarakat. Ini berarti peran seorang guru akan berpengaruh terhadap mutu dan kualitas pendidikan. Perilaku kepala sekolah harus dapat mendorong kinerja para guru dengan menunjukkan rasa bersahabat dan penuh pertimbangan terhadap para guru, baik sebagai individu maupun sebagai kelompok. Dengan perilaku kepala sekolah yang positif dapat mendorong, mengarahkan, dan memotivasi seluruh warga sekolah untuk bekerja sama dalam mewujudkan visi, misi, dan tujuan sekolah (Marce et al., 2020).

Namun dalam hal ini yang paling berpengaruh pada peningkatan kinerja guru adalah kepala sekolah sebagai motivator. Yaitu bagaimana kepala sekolah meningkatkan kinerja guru melalui motivasi yang diberikannya. Karena motivasi berfungsi untuk mengarahkan, mengaktifkan dan meningkatkan kegiatan yang dalam hal ini akan dapat menghasilkan peningkatan pada kinerja guru. Kepala sekolah sebagai top manajer sangat menentukan maju mundurnya suatu sekolah, jalannya proses belajar mengajar, kemudian juga memberikan bimbingan dan arahan serta layanan yang baik kepada seluruh personal sekolah, sehingga dapat menciptakan suasana yang nyaman dan harmonis. Dalam pembinaan guru, banyak kendala yang dihadapi oleh berbagai sekolah

salah satunya adalah disiplin kerja, seringkali terjadi pelanggaran disiplin kerja. Pelanggaran tersebut dapat dilihat adanya guru yang tidak tepat waktu masuk mengajar dan pulang lebih awal, tidak masuk kerja tanpa pemberitahuan kepada atasan, dalam melakukan proses belajar mengajar tidak menggunakan rencana pelaksanaan pengajaran (RPP), melakukan evaluasi pembelajaran masih ada guru yang tidak menggunakan acuan penilaian, guru tidak mau mengikuti kegiatan pelatihan, diklat dan yang sejenisnya (Puspitasari & Tobari, 2021).

Berbagai upaya dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru yaitu melalui Forum Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), Kelompok Kerja Guru (KKG), pengaturan lingkungan yang harmonis, suasana kerja yang kondusif, disiplin, penghargaan dan hukuman secara efektif dan penyediaan berbagai sumber belajar dan berbagai pelatihan lainnya baik bidang studi masing-masing maupun hal-hal lain sehingga guru dapat meningkatkan kinerjanya secara profesional.

Strategi ini merupakan usaha sistematis kepala sekolah secara terus menerus untuk memperbaiki kualitas layanan sehingga fokusnya diarahkan pada guru dan tenaga kependidikan lainnya agar lembaga kependidikan yang dipimpinnya dapat berjalan dengan baik. Berbagai strategi yang dapat digunakan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja para guru sebagaimana dikemukakan oleh Raihani “untuk merealisasikan peningkatan kinerja guru, kepala sekolah menetapkan strategi atau menyusun program-program yang meliputi: strategi prakondisional, pelayanan prima, akademik, non-akademik, pendukung, dan evaluative” (Iskandar, 2013).

Sementara itu, bahwa strategi pengarah adalah salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja guru dalam pembelajaran yaitu dengan mengedepankan keterampilan guru dalam proses pembelajaran, meningkatkan kedisiplinan guru, meningkatkan motivasi guru yaitu. penciptaan dan pemenuhan situasi yang harmonis. menyediakan semua sumber daya yang diperlukan dan penghargaan dan hukuman, meningkatkan komitmen guru dengan mengadakan pelatihan, mendatangkan guru ke sekolah dan memberikan kesempatan untuk pendidikan lebih lanjut, menempatkan guru berdasarkan mata pelajaran dan mengadakan pertemuan di awal semester (Santika, 2017). Menurut Carwan dalam tesis, Strategi yang dapat diterapkan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalitas guru adalah: memberi kesempatan kepada guru untuk melanjutkan studi ke tingkat yang lebih tinggi, mengikuti seminar, pelatihan-

pelatihan profesional, meningkatkan pengetahuan guru, pelatihan administrasi dan menambah pelajaran pendidikan agama Islam (Kusen et al., 2019).

Berdasarkan konsep diatas, dapat dikatakan bahwa kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dan mengembangkan sumberdaya manusia yang ada dilingkungan sekolah melaksanakan berbagai strategi-strategi tersebut dalam perencanaan dan kebijakan yang dibuatnya, di antara strategi yang dapat dilakukan oleh kepala sekolah adalah dengan cara melakukan pembinaan terhadap kinerja guru, melakukan pengawasan (supervisi) terhadap kinerja guru, mengadakan evaluasi terhadap proses dan hasil kerja (kinerja) guru.

Kinerja guru yang tinggi merupakan perwujudan dari kualitas guru. Hal ini cukup penting dalam rangka mencapai tujuan sekolah. Dengan kinerja yang tinggi berarti para guru benar-benar dapat berfungsi sebagai pendidik yang tepat guna dan berhasil guna sesuai dengan sasaran-sasaran organisasi yang hendak dicapainya. Menyadari tuntunan di atas, guru sebagai salah satu komponen sekolah yang memiliki peranan penting dan ikut menentukan kelancaran dan keberhasilan lembaga pendidikan dalam melaksanakan tugas dan fungsi yang diembannya (Elfrida et al., 2020; Sudrajat, 2018).

Guru harus memiliki kualifikasi keterampilan dan profesionalisme dalam melaksanakan tugasnya. Dengan demikian, agar guru memiliki keterampilan dan profesionalisme yang standar dalam dalam menunaikan tugasnya, kepala sekolah memerlukan bimbingan untuk meningkatkan kemampuan profesional guru (Amna, 2016).

Dalam penelitian Metta Virya Monica dkk (2023) yang berjudul Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Perencanaan Peningkatan Produktivitas Kinerja Guru di Sekolah Menengah Pertama Swasta Samarinda dengan hasil menunjukkan bahwa perencanaan yang dilakukan oleh kepala sekolah sudah berjalan dengan optimal, kepala sekolah menyusun perencanaan dalam upaya peningkatan kinerja guru. Perencanaan yang dilakukan kepala sekolah berjalan secara sistematis dan guru merasakan pendampingan kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas pembelajaran. Perencanaan tindak lanjut dilakukan dengan mencatat kekurangan selama observasi kelas, memanggil guru yang bersangkutan secara pribadi, dan mendiskusikan hasilnya melalui rapat dewan guru. Perencanaan kepala sekolah yang baik akan dapat mempercepat peningkatan kinerja guru, hal ini juga akan berdampak positif bagi sekolah dan siswa untuk mendapatkan

hasil yang maksimal (Haslina, 2017).

Berdasarkan pengamatan awal peneliti, informasi yang diterima tentang kemajuan sekolah dasar dari kedua sekolah menunjukkan perkembangan yang sangat positif dari tahun ke tahun, yang tercermin dari berbagai prestasi siswa di tingkat kabupaten (hasil observasi awal peneliti). Antusiasme orang tua siswa untuk menyekolahkan anaknya cukup tinggi. Kepala sekolah yang ditunjuk sebagai kepala sekolah tidak memiliki ijazah kepala sekolah, dan kepala sekolah melatih guru baik internal (dari sekolah itu sendiri) maupun eksternal (dari luar sekolah) untuk meningkatkan kinerja guru. dalam fokus, mereka ingin mempromosikan dan mendukung perjalanan sekolah menuju yang lebih baik.

Dari latar belakang masalah yang telah dipaparkan, maka untuk mengetahui bagaimana perhatian dan pembinaan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SD Negeri 001 dan SD Negeri 011 Sangatta Utara. akan dilakukan sebuah penelitian dengan judul Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Motivasi Dan Kinerja Guru (Studi Multisitus di SD Negeri 001 dan SD Negeri 011 Sangatta Utara), dan dengan tujuan utama penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru yaitu: (1). Untuk menganalisa strategi kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi guru, dan. (2). Untuk menganalisa strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SD Negeri 001 dan SD Negeri 011 Sangatta Utara.

METODE

Jenis penelitian ini menggunakan metode pendekatan kualitatif deskriptif, obyek penelitian ini adalah untuk menggambarkan secara detail tentang Penelitian mengenai strategi kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi dan kinerja guru (studi multisitus di SD negeri 001 dan sd negeri 011 sangatta utara). Sedangkan sumber data adalah subjek dari mana asal data penelitian itu diperoleh (V. Wiratna Sujarweni, 2021), sumber data dari hasil wawancara dengan nara sumber kepala sekolah dan guru yang mempunyai hubungan langsung dengan pengelolaan strategi kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi dan konerja guru.

Analisa data menggunakan proses kondensasi data (*data condensation*), menyajikan data (*data display*), dan menarik kesimpulan (*verification*). Dengan model milles Huberman (Miles M.B., Huberman, A.M., 2014).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil penelitian bersumber dari hasil wawancara dan observasi kepada kepala sekolah dan guru yang berada di lokasi penelitian, adapun hasil temuan diuraikan berikut ini:

1. Strategi kepala sekolah dalam memotivasi guru di SD Negeri 001 dan SD Negeri 011 Sangatta Utara

Meningkatkan motivasi yang diberikan kepada sekolah kepada guru-guru akan diterima para guru dan guru sangat mengharapkan adanya dorongan, partisipasi yang tinggi, serta support kepada para guru yang dilakukan oleh Kepala Sekolah, karena kepala sekolah adalah sebagai pemimpin di satuan pendidikan khususnya pada sekolah dasar. Hasil wawancara bentuk strategi kepala sekolah tentang meningkatkan motivasi guru, wawancara dilakukan kepada kepada ibu Tri Agustin Kusumaningrum kepala Sekolah SDN 001

*Untuk menetapkan kegiatan memotivasi guru-guru saya melakukan **menetapkan tujuan yang spesifik**, selain itu **terukur dapat dicapai relevan**, dan memiliki batas waktu, sehingga semua kegiatan dalam rangka memotivasi guru-guru dalam mengajar di sekolah menjadi lebih baik hal yang spesifik itu supaya seperti melakukan melakukan pujian memberikan penghargaan dan juga menyampaikan kepada guru-guru, yang telah berhasil melakukan kegiatan-kegiatan yang lebih baik dan menunjukkan karya terbaiknya dalam kinerja dan kegiatan mengajarnya (Tri Agustin Kusumaningrum, kepala Sekolah SDN 001, Sangatta: Wawancara).*

Hasil wawancara tentang strategi kepala sekolah tentang meningkatkan motivasi guru, wawancara dilakukan kepada ibu Tri Agustin Kusumaningrum kepala Sekolah SDN 001, tentang strategi kepala sekolah pada pemberian motivasi kepada guru telah dirangkum sebagai berikut:

***Menetapkan tujuan yang jelas:** Tetapkan tujuan yang spesifik, terukur, dapat dicapai, relevan dan memiliki batas waktu. **Berkomunikasi dengan efektif:** Komunikasi yang jelas dan terbuka sangat penting dalam meningkatkan kinerja tim. Pastikan semua anggota tim memahami tujuan, tanggung jawab dan harapan dengan jelas. **Kembangkan keterampilan:** Dukung pengembangan keterampilan melalui pelatihan dan pembelajaran kontinu. Investasikan waktu untuk mengasah keterampilan yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Berikan umpan balik konstruktif: **Berikan umpan balik yang jujur dan konstruktif** kepada anggota tim. Hal ini dapat membantu dalam mengidentifikasi area peningkatan dan mendorong perkembangan individu (Tri Agustin Kusumaningrum, kepala Sekolah SDN 001, Sangatta: Wawancara).*

Hasil wawancara bentuk strategi bapak Samuji kepala Sekolah SDN 011, strategi kepala sekolah tentang meningkatkan motivasi guru, wawancara dilakukan adalah:

Adapun strategi yang saya terapkan dan meningkatkan motivasi para guru di sekolah adalah dengan memberikan pemahaman bahwa guru adalah **pekerjaan mulia** jika dilaksanakan dan telah ikhlas tulus ikhlas itu di mana guru-guru bekerja dengan penuh pengabdian dan melaksanakan semua tugas-tugasnya dengan lebih baik tidak merasa terbebani karena melaksanakan kegiatan yang mereka laksanakan tidak sesuai dengan keinginannya.

Selain itu yang hubungannya dengan strategi untuk meningkatkan motivasi guru saya sebagai kepala sekolah melakukan kepada para guru dengan menyadarkan pentingnya pekerjaan menjadi guru itu guru **tidak boleh mengeluh** jika mengeluh berarti tugas yang dilaksanakan penuh dengan beban, kemudian strategi yang lainnya adalah **menjalin hubungan yang baik dengan semua guru** dan artinya kepala sekolah tidak membedakan guru yang satu dengan guru yang lain sehingga semua guru yang ada di sekolah ini saya memandangnya sebagai guru-guru yang dalam kebersamaan dan kesatuan, yang menjalankan tugas-tugas yang sama strategi lain yang penting juga saya lakukan adalah **membuat suasana lingkungan dan keadaan yang menyenangkan**, sehingga guru-guru yang menjalankan tugas tidak memiliki perasaan yang bisa mempengaruhi psikologinya dalam melaksanakan pembelajaran hal ini penting saya lakukan agar semua guru menyadari bahwa lingkungan yang menyenangkan lingkungan yang baik merupakan faktor penting dalam melaksanakan tugas-tugas mengajar di sekolah (Samuji, kepala Sekolah SDN 011, Sangatta: Wawancara).

Hasil wawancara tentang implementasi strategi kepada bapak Samuji kepala Sekolah SDN 0011, strategi kepala sekolah tentang meningkatkan motivasi guru, wawancara dilakukan:

Mempelajari lingkungan terlebih dahulu karena untuk **mengetahui lingkungan** tersebut termasuk di dalamnya adalah mengenali karakter para pendidik atau para guru-guru, dan juga tenaga kependidikan sampai pada peserta didik dan orang tua mereka, dengan demikian implementasi dengan pemberian motivasi itu **akan tepat sasaran jika diawali dengan mengenali kondisi dan lingkungan serta karakter mereka** dan tentunya memotivasi dapat saya laksanakan sebagai kepala sekolah, sehingga guru-guru yang menjalankan pembelajaran dan kegiatan aktivitas di sekolah akan tambah meningkat motivasinya karena ada dorongan dari kepala sekolah (Samuji, kepala Sekolah SDN 011, Sangatta: Wawancara).

Wawancara kepada guru ibu Kartini, S.Pd, sikap Ibu dengan kepala sekolah tentang kepemimpinan kepala sekolah, komunikasi, yang sekarang, apakah sama dengan pemimpin lainnya, mungkin menjadi gambaran guru-guru yang lainnya.

Saling menghargai dan berkomunikasi dengan baik, respon terhadap kepala sekolah dengan guru-guru yang lain selama ini terjalin dengan sangat baik, dengan Menjalin yang baik seperti mendukung semua program dari kepala sekolah.

Dengan adanya hal yang Ibu Kartini, S.Pd sampaikan, apakah sangat berbeda dengan kepemimpinan kepala sekolah sebelumnya dan kedisiplinan guru? Dan berbagi pengalaman spesifik tentang strategi kepala sekolah?

Tidak, namun setiap kepemimpinan terdapat sedikit kebijakan yang tidak sama, namun hal itu bisa diatasi bersama seluruh warga sekolah dengan baik. Sangat disiplin, mematuhi segala aturan sekolah. **Memberikan dukungan kepada guru yang ingin naik**

pangkat dan golongan, dengan cara mempermudah pengurusannya.(Kartini, guru Sekolah SDN 001, Sangatta: Wawancara)

Kesimpulan yang didapat dari hasil wawancara adalah:

No	Bidang data	Temuan
1	Strategi kepala sekolah dalam memotivasi guru	melakukan menetapkan tujuan yang spesifik, selain itu terukur dapat dicapai relevan, dan memiliki batas waktu
2	Strategi kepala sekolah dalam memotivasi guru	Menetapkan tujuan yang jelas: Tetapkan tujuan yang spesifik, terukur, dapat dicapai, relevan dan memiliki batas waktu. Berkomunikasi dengan efektif: Kembangkan keterampilan dan memberikan umpan balik yang jujur.
3	Bentuk memotivasinya	Pekerjaan mulia,tidak boleh mengeluh, menjalin hubungan yang baik dengan semua guru dan membuat suasana lingkungan dan keadaan yang menyenangkan Pengakuan dan penghargaan, Fokus pada keseimbangan kehidupan kerja, dan Pertahankan semangat positif.
4	Implementasi kepala sekolah dalam memotivasi	Mengetahui lingkungan dan karakter, dan memaksimalkan semua kegiatan yang dilakukan guru
5	Dampak dan manfaat adanya motivasi dari kepala sekolah	Semangat meningkat, bekerja lebih focus.
6	Pandangan guru tentang kepala sekolah yang memotivasi guru	Sosok kepala sekolah yang Saling menghargai dan berkomunikasi dengan baik. Dan Memberikan dukungan kepada guru yang ingin naik pangkat dan golongan, dengan cara mempermudah pengurusannya

Sumber: di olah dari hasil wawancara

2. Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SD Negeri 001 dan SD Negeri 011 Sangatta Utara

Hasil wawancara pandangan kepala sekolah tentang strateginya dalam meningkatkan kinerja guru, kepada bapak Samuji kepala Sekolah SDN 011

Memantau dan mengevaluasi efektivitas strategi yang diterapkan, dengan melakukan supervisi pembelajaran dan selalu dipantau apa yang dilakukan guru (Samuji, kepala Sekolah SDN 011, Sangatta: Wawancara).

Hasil wawancara bentuk strategi dalam meningkatkan kinerja yang dilakukan kepala sekolah, kepada ibu Tri Agustin Kusumaningrum kepala Sekolah SDN 001, telah dirangkum sebagai berikut:

Evaluasi kinerja saat ini: Sebelum mengambil langkah-langkah perbaikan, penting untuk memahami tingkat kinerja saat ini. Evaluasi kinerja yang objektif akan membantu mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan. Rencanakan dan atur waktu : Buat rencana kerja yang terorganisir dan tetapkan prioritas untuk tugas-tugas yang penting dan

mendesak. Kelola waktu dengan bijaksana dan hindari penundaan (Tri Agustin Kusumaningrum, kepala Sekolah SDN 001, Sangatta: Wawancara).

Hasil wawancara tentang implementasi strategi dalam meningkatkan kinerja guru, kepada ibu Tri Agustin Kusumaningrum:

***Fokus pada keseimbangan kehidupan kerja:** pastikan agar anggota atau guru-guru sekolah kami, telah memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Keseimbangan yang sehat dapat meningkatkan produktivitas dan mengurangi stres. Analisis data dan evaluasi: Gunakan data untuk menganalisis kinerja dan identifikasi tren, tantangan, dan peluang untuk perbaikan lebih lanjut. **Jangan takut inovasi:** Buka diri terhadap ide-ide baru dan inovasi guru-guru sekolah kami, telah. Peningkatan kinerja sering kali datang dan mencoba pendekatan baru dan lebih efisien (Tri Agustin Kusumaningrum, kepala Sekolah SDN 001, Sangatta: Wawancara).*

Kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru, kepada ibu Tri Agustin Kusumaningrum kepala Sekolah SDN 001 dan bapak Samuji kepala Sekolah SDN 011. Peran kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi dan kinerja guru?

Sangat aktif dalam memberikan motivasi kepada guru-guru, tunjangan yang memadai, selalu memberikan peluang untuk mengikuti pengembangan diri dan pelatihan-pelatihan dan memberikan penghargaan dan reward (Samuji, kepala Sekolah SDN 011, Sangatta: Wawancara).

Bentuk strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru yang banyak dilakukan guru, kepada ibu Tri Agustin Kusumaningrum kepala Sekolah SDN 001:

*Menyusun program yang memungkinkan mereka untuk mengembangkan diri, membuka komunikasi seluas-luasnya, sharing saling berbagi melalui komunitas belajar diadakan setiap bulan dan program-program itu biasanya dimasukkan dokumen KOSP, Mengadakan sosialisasi tentang peningkatan profesional guru, Membentuk tim kolaborasi melalui komunitas belajar, Melibatkan semua pihak dalam menyusun program dan Melakukan evaluasi. Memudahkan setiap guru untuk **mengembangkan diri**, Memberikan **motivasi dan penghargaan**, **Menggandeng mitra** misalnya penerbit untuk ikut serta dalam memberikan penghargaan (Tri Agustin Kusumaningrum, kepala Sekolah SDN 001, Sangatta: Wawancara).*

Dampak dari meningkatkan kinerja guru yang diberikan kepala sekolah dan manfaat adanya meningkatkan kinerja guru:

*Selalu **memberikan peluang untuk mengikuti pengembangan diri** dan pelatihan-pelatihan dan memberikan penghargaan dan reward. Kepala sekolah melakukan evaluasi dengan melihat kegiatan apakah berjalan atau tidak meminta laporan secara lisan atau tertulis, melakukan evaluasi (Kartini, guru Sekolah SDN 001, Sangatta: Wawancara).*

Pandangan guru tentang kepala sekolah dalam memberikan dukungan dan meningkatkan kinerja guru-guru. Sitti Fatimah, guru SDN 011 Bagaimana sikap Ibu/Bapak dengan kepala sekolah?

*Berkomunikasi terjalin dengan baik dan kerjasama dalam setiap kegiatan terlaksana dengan baik. Jika pun ada kendala dapat terselesaikan dengan **komunikasi yang baik** (Siti fatimah, guru Sekolah SDN 011, Sangatta: Wawancara).*

Bagaimana dengan respon ibu/bapak tentang kepemimpinan dan menjalin komunikasi kepala sekolah yang sekarang, apakah sama dengan guru-guru yang lain?

Respon terhadap kepala sekolah dengan guru –guru yang lain selama ini terjalin dengan sangat baik, komunikasi terjalin baik, dengan selalu berkomunikasi/ melaporkan kegiatan yang sudah terlaksana dan akan terlaksana (Kartini, guru Sekolah SDN 001, Sangatta: Wawancara).

Kesimpulan yang didapat dari hasil wawancara tentang strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru adalah:

No	Bidang data	Temuan
1	Strategi kepala sekolah dalam kinerja guru	efektivitas strategi yang diterapkan, melakukan supervise kinerja.
2	Implementasi strategi dalam meningkatkan kinerja guru	Fokus pada keseimbangan kehidupan kerja, Jangan takut inovasi, Sangat aktif dalam memberikan motivasi kepada guru-guru, tunjangan yang memadai, selalu memberikan peluang untuk mengikuti pengembangan diri
3	Bentuk strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru	Guru mengembangkan diri, peningkatan profesional guru, Membentuk tim kolaborasi melalui komunitas belajar, Melibatkan semua pihak.
4.	Pandangan guru	Bahwa kepala sekolah berkomunikasi terjalin dengan baik dan kerjasama dalam setiap kegiatan terlaksana dengan baik. Jika pun ada kendala dapat terselesaikan dengan komunikasi yang baik

Sumber: di olah dari hasil wawancara

Pembahasan

Hasil penelitian di atas, maka akan dikompirmasi dengan penelitian sebelumnya, teori-teori yang memperkuat atau memberikan gambaran yang relevan pada temuan penelitian. Pembahasan akan disajikan sesuai tujuan penelitian, sebagai berikut:

1. Strategi kepala sekolah dalam memotivasi guru di SD Negeri 001 dan SD Negeri 011 Sangatta Utara.

Hasil penelitian Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi guru adalah pada mengingatkan guru bahwa guru adalah pekerjaan mulia, tidak boleh mengeluh, menjalin hubungan yang baik dengan semua guru dan membuat suasana lingkungan dan keadaan yang menyenangkan (Setyawati, 2018). Sedangkan bentuk motivasi berupa: Pengakuan dan penghargaan, Fokus pada keseimbangan kehidupan kerja, dan Pertahankan semangat positif (Emda, 2018). Serta Mengetahui lingkungan dan karakter, dan memaksimalkan semua kegiatan yang dilakukan guru (Diharja & Hadiwinarto, 2021). Mengetahui lingkungan dan karakter, dan memaksimalkan

semua kegiatan yang dilakukan guru, semangat meningkat, bekerja lebih focus. Sosok kepala sekolah yang saling menghargai dan berkomunikasi dengan baik. Dan Memberikan dukungan kepada guru yang ingin naik pangkat dan golongan, dengan cara mempermudah pengurusannya (Syahril, 2015).

Berdasarkan hasil penelitian tentang strategi kepala sekolah tersebut dapat dilihat dari beberapa penelitian terdahulu, bahwa memberikan pengakuan atas hasil kerja dan meyakinkan bahwa pelaksanaan semua pekerjaan dilakukan pada satu aturan yang terbuka dan jelas. Tidak ada bawahan yang “dekat” dan “jauh” atau “anak emas” dan “perak” kembangkan motivasi bahwa produktivitas kerjanya baik adalah memberi kesempatan yang sama dan tidak memprioritaskan seseorang atau kelompok saja (Djafar & Nurhafizah N, 2018).

Sangat diperlukan berbagai cara untuk memotivasi seseorang, meningkatkan etos kerja yang baik akan dapat membuat guru lebih memiliki semangat dalam melaksanakan pekerja yang akan dijalankannya dengan baik. Seperti pada teori Hirarki kebutuhan Maslow (Emda, 2018), bahwa kebutuhan manusia tersusun dalam satu hirarki. Setiap orang memberi prioritas kepada suatu kebutuhan sampai kebutuhan itu terpenuhi. Menurut Maslow beberapa kebutuhan manusia dibagi dalam “lima kategori kebutuhan yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan kasih sayang, kebutuhan akan rasa harga diri, kebutuhan akan aktualisasi diri” (Mulyasa, 2007). Sehingga mendapatkan dukungan dari Teori ERG Alderfer, sama dengan pendapat Maslow akan tetapi hanya meliputi hirarki yaitu: eksistensi, keterkaitan, dan pertumbuhan (Azizah, 2017).

2. Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SD Negeri 001 dan SD Negeri 011 Sangatta Utara

Hasil penelitian menemukan bahwa Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru fokus pada keseimbangan kehidupan kerja, Jangan takut inovasi, Sangat aktif dalam memberikan motivasi kepada guru-guru, tunjangan yang memadai, selalu memberikan peluang untuk mengikuti pengembangan diri, Guru mengembangkan diri, peningkatan profesional guru, Membentuk tim kolaborasi melalui komunitas belajar, melibatkan semua pihak (Hartanti & Yuniarsih, 2018). Bahwa kepala sekolah berkomunikasi terjalin dengan baik dan kerjasama dalam setiap kegiatan

terlaksana dengan baik. Jika pun ada kendala dapat terselesaikan dengan komunikasi yang baik (Gunawan, 2015).

Mendukung penelitian Kinerja atau performansi dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja atau unjuk kerja . Menurut A. Anwar Prabu, Kinerja (Prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Sudrajat, 2018).

Kompetensi pada guru merupakan bagian dari kinerja guru sehingga strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja, dan juga kompetensi guru pada sekolah akan berdampak pada kepribadian, yang baik dimiliki oleh guru seperti halnya akhlak guru dalam mengajar dan juga kepribadian guru dalam menjalankan kepemimpinannya, Tampak kepribadian guru yang santun dalam berbicara ramah dalam bertingkah laku dan menjadikan semua aktivitas guru itu menjadi lebih nyaman dalam mengajar (Kusen et al., 2019).

Strategi kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja dan kompetensi guru itu berhubungan dengan komunikasi yang baik dan dalam hal sosial dan kegiatan yang memberikan arah pada perbaikan kinerja dan kompetensi guru di sekolah, karena peran kepala sekolah strategi yang diterapkan sebagai pejabat dan sebagai manajer sekolah, akan memberikan pengaruh positif pada perbaikan kinerja guru dalam melakukan pendidikan dan pembelajaran di sekolah (Roihanun et al., 2024).

Kinerja (performance) guru adalah hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu dengan output yang dihasilkan tercermin dari kuantitas maupun kualitasnya (Kosim, 2017).

Guru merupakan salah satu bagian terpenting lembaga pendidikan (Zulnika, 2017). Dalam kaitannya dengan tugas guru yang kesehariannya melaksanakan proses pembelajaran di sekolah, hasil yang dicapai secara optimal dalam bentuk lancarnya proses belajar siswa, dan berujung pada tingginya perolehan atau hasil belajar siswa, semuanya merupakan cerminan kinerja seorang guru (Ardadiansyah, 2017). Dalam menjalankan peran dan fungsinya pada proses pembelajaran di kelas, kinerja guru dapat terlihat pada kegiatannya merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi

proses pembelajaran yang intensitasnya dilandasi oleh sikap moral dan profesional seorang guru (Syahril, 2015).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, kesimpulan penelitian ini adalah pada strategi kepala sekolah dalam memotivasi guru di SD Negeri 001 dan SD Negeri 011 Sangatta Utara. Strateginya adalah menggunakan Upaya mengingatkan guru bahwa guru adalah pekerjaan mulia, guru tidak boleh mengeluh, guru harus menjalin hubungan yang baik dengan semua guru dan membuat suasana lingkungan dan keadaan yang menyenangkan. Strategi lainnya adalah dengan memberikan motivasi berupa pengakuan dan penghargaan, fokus pada keseimbangan kehidupan kerja, dan guru harus mempertahankan semangat positif. serta mengetahui lingkungan dan karakter, dan memaksimalkan semua kegiatan yang dilakukan guru. Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SD Negeri 001 dan SD Negeri 011 Sangatta Utara. Adalah dengan strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru fokus pada keseimbangan kehidupan kerja, Jangan takut inovasi, Sangat aktif dalam memberikan motivasi kepada guru-guru, tunjangan yang memadai, selalu memberikan peluang untuk mengikuti pengembangan diri, Guru mengembangkan diri, peningkatan profesional guru, Membentuk tim kolaborasi melalui komunitas belajar, Melibatkan semua pihak. Bahwa kepala sekolah berkomunikasi terjalin dengan baik dan kerjasama dalam setiap kegiatan terlaksana dengan baik. Jika pun ada kendala dapat terselesaikan dengan komunikasi yang baik. Disaran kepada kepala sekolah dan guru agar senantiasa menjaga harmonisasi dalam motivasi dan kinerja guru di sekolah. Mengupayakan kepada pihak sekolah agar meningkatkan kinerja guru dalam bentuk yang lebih nyata, guru harus bisa memberikan inspirasi bagi guru lainnya, hingga inspirasi pada lingkungannya.

DAFTAR RUJUKAN

- Amna, E. (2016). Strategi Peningkatan Kinerja Guru Yang Profesional. *Lantanida Journal*, 4(2), 111–117.
- Ardadiansyah. (2017). Kinerja Guru SMA Di Kota Tenggara. *Jurnal "Gerbang Etam" Balitbangda Kab. Kukar*, 11(1), 66–74.
- Azizah, J. (2017). Jurnal Manajemen Kinerja. *Jurnal Manajemen Kinerja*, 3(1), 57–63.
- Diharja, U., & Hadiwinarto. (2021). The Implementation of Character Education at the

- Elementary School Level. *Jurnal Basicedu*, 5(6), 1683–1688.
<https://doi.org/10.31004/basicedu.v5i6.1860>
- Djafar, H., & Nurhafizah N, N. N. (2018). Pengaruh Motivasi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Dan Pegawai Di Smk Muhammadiyah 3 Makassar. *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 2(1), 24–36. <https://doi.org/10.24252/idaarah.v2i1.5064>
- Elfrida, D., Santosa, H., & Soefijanto, T. A. (2020). Pengaruh Kompetensi Guru dan Implementasi Kurikulum Asing Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Internasional Jakarta Utara. *Tadbir: Jurnal Studi Manajemen Pendidikan*, 4(1), 53. <https://doi.org/10.29240/jsmp.v4i1.1358>
- Emda, A. (2018). Kedudukan Motivasi Belajar Siswa Dalam Pembelajaran. *Lantanida Journal*, 5(2), 172. <https://doi.org/10.22373/lj.v5i2.2838>
- Gunawan, I. (2015). Strategi Meningkatkan Kinerja Guru: Apa Program Yang Ditawarkan Oleh Kepala Sekolah. *Prosiding Seminar Nasional Pengembangan Karir Tenaga Pendidik Berbasis Karya Ilmiah*, 23 Agustus, 305-312. http://ap.fip.um.ac.id/wp-content/uploads/2015/04/36_Imam-Gunawan-AP.pdf
- Hartanti, A. S., & Yuniarsih, T. (2018). Pengaruh Kompetensi Profesional Guru Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Kejuruan. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 3(1), 167. <https://doi.org/10.17509/jpm.v3i1.9452>
- Haslina, Y. N. U. (2017). Kinerja Guru Dalam Implementasi Kurikulum 2013 Pada Sma Negeri 5 Lhokseumawe. *Jurnal Administrasi Pendidikan : Program Pascasarjana Unsyiah*, 5(4), 211–217.
- Iskandar, U. (2013). Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Kinerja Guru. *Jurnal Visi Ilmu Pendidikan*, 10(1), 1018–1027. <https://doi.org/10.26418/jvip.v10i1.2061>
- Jauhari, Asmara, U. H., & Wahyudi. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Mengajar Guru terhadap Mutu Layanan pendidikan pada MTs Swasta di Kecamatan Sui Ambawang Kabupaten Kubu Raya. *Khatulistiwa: Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran*, 5(7), 1–15. <https://doi.org/10.26418/jppk.v5i7.16176>
- Kosim, M. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru untuk Mewujudkan Mutu Pembelajaran. *Khazanah Akademia*, 1(1), 31.

- Kusen, K., Hidayat, R., Fathurrochman, I., & Hamengkubuwono, H. (2019). Strategi Kepala Sekolah Dan Implementasinya Dalam Peningkatan Kompetensi Guru. *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 3(2), 175. <https://doi.org/10.24252/idaarah.v3i2.7751>
- Marce, S., Ahmad, S., & Eddy, S. (2020). Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Administrator Dalam Peningkatan Kompetensi Guru. *DAWUH: Islamic Communication Journal*, 76–81. <https://siducat.org/index.php/dawuh/article/view/138>
- Miles M.B., Huberman, A.M., S. J. (2014). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook* (Third). SAGE Publications, Inc.
- Mulyasa, E. (2007). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. PT Remaja Rosdakarya.
- Puspitasari, Y., & Tobari. (2021). Pengaruh Manajemen Kepala Sekolah Dan Profesionalisme Guru Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen, Kepemimpinan Dan Supervisi Pendidikan*, 6(1), 88.
- Roihanun, Zamroni, & Salehudin, M. (2024). Pengaruh kepemimpinan kepala madrasah wanita dan manajemen sekolah berbasis digital terhadap kompetensi guru madrasah. *Edusaintek: Jurnal Pendidikan, Sains Dan Teknologi*, 11(1), 159–173.
- Santika, I. G. N. (2017). Kepala Sekolah Dalam Konsep Kepemimpinan Pendidikan: Suatu Kajian Teoritis. *Jurnal Kajian Pendidikan Widya Accarya FKIP Universitas Dwijendra*, 7(1).
- Setyawati, V. (2018). Pengaruh Motivasi Belajar, Lingkungan Keluarga Dan Peran Guru Terhadap Disiplin Belajar Siswa. *Economic Education Analysis Journal*, 7(1), 29–44.
- Sudrajat, S. (2018). Manajemen Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 25(1), 104–119. <https://doi.org/10.17509/jap.v25i1.11576>
- Syahril. (2015). Implikasi Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru dan Kompetensi Lulusan. *Kontingensi*, 3(2), 90–103.
- V. Wiratna Sujarweni. (2021). *Metodologi Penelitian*. Pustaka Baru Press.
- Zulnika. (2017). Pengaruh Akreditasi Sekolah Dan Kinerja Guru Terhadap Mutu Pembelajaran Siswa Smp Negeri Di Kecamatan Kopang. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 2(2).