

**UPAYA MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA GURU DENGAN MENERAPKAN
MODEL KEPEMIMPINAN VISIONER KEPALA SEKOLAH PADA
MIN 4 BATANG HARI**

SUHARDIMAN

MIN 4 Batang Hari

e-mail: suhardiman963@gmail.com

ABSTRAK

Dalam kaitannya dengan kepemimpinan kepala sekolah yang ingin menggerakkan bawahannya (guru) untuk mengerjakan tugasnya haruslah mampu memotivasi guru tersebut sehingga guru akan memusatkan seluruh tenaga dan perhatiannya untuk mencapai hasil yang telah ditetapkan. Kepala sekolah harus benar-benar menjalin komunikasi aktif dan setiap saat mengadakan evaluasi terhadap tugas pengajaran yang telah dilakukan oleh guru. Hal ini dapat tercermin dari pola kepemimpinan yang ditunjukkan oleh kepala sekolah kepada bawahannya. Perilaku pemimpin yang positif dapat mendorong kelompok atau bawahannya dalam mengarahkan dan memotivasi individu untuk bekerja sama dalam kelompok dalam rangka mewujudkan tujuan Pendidikan. Psikologi kepemimpinan menyatakan bahwa fungsi utama seorang pemimpin adalah mengembangkan sistem motivasi yang efektif, agar para pengikut (bawahan) mau bekerja sesuai dengan yang diperintahkan oleh pimpinan yang bersangkutan. Dalam hal ini seorang pemimpin haruslah mampu melakukan stimulasi atau rangsangan terhadap pengikut atau bawahannya sedemikian rupa agar dapat memberikan sumbangan positif bagi tujuan organisasi, disamping memuaskan kebutuhan-kebutuhan pribadinya. Dalam Implementasi reward pada guru ini, didapati pengaruh yang positif terhadap terciptanya motivasi guru dalam kegiatan belajar mengajar, Hal ini ditandai dengan adanya kenaikan signifikan pada tiap siklusnya, siklus I sebesar 60% dan siklus II sebesar 100%. Hal ini menunjukkan keberhasilan program reward guru terhadap motivasi dalam mengajar guru.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Model Kepemimpinan, Visioner

ABSTRACT

In relation to the leadership of the principal who wants to move his subordinates (teachers) to do their job, they must be able to motivate the teacher so that the teacher will focus all his energy and attention on achieving the results that have been set. The principal must really establish active communication and at any time evaluate the teaching assignments that have been carried out by the teacher. This can be reflected in the pattern of leadership shown by the principal to his subordinates. Positive leader behavior can encourage groups or subordinates to direct and motivate individuals to work together in groups in order to realize educational goals. Leadership psychology states that the main function of a leader is to develop an effective motivation system, so that followers (subordinates) want to work according to what is ordered by the leader concerned. In this case a leader must be able to stimulate or stimulate his followers or subordinates in such a way as to make a positive contribution to organizational goals, besides satisfying his personal needs. In the implementation of rewards for teachers, a positive influence was found on creating teacher motivation in teaching and learning activities. This was indicated by a significant increase in each cycle, cycle I was 60% and cycle II was 100%. This shows the success of the teacher reward program on teacher motivation in teaching.

Keywords: Work Motivation, Leadership Model, Visionary

PENDAHULUAN

Derasnya arus globalisasi yang terjadi belakangan ini mengakibatkan dunia menjadi sangat cepat berubah dan memberikan dampak yang sangat signifikan terhadap kehidupan organisasi (Saragih, 2007). Perubahan tersebut menuntut setiap organisasi untuk terus berupaya melakukan pembenahan dalam rangka penyesuaian diri dengan setiap keadaan, agar keberadaannya masih dapat terus berlangsung seiring dengan perkembangan zaman. Hal tersebut senada dengan yang disampaikan oleh Dirgantoro (2001:9):

Para pendidik di banyak mengalami keadaan yang kurang terstruktur dan koordinasi yang kurang baik. Guru mengalami kecenderungan untuk lebih mengambil hal yang wajib saja tanpa mau meningkatkan kinerja dengan maksimal. Lebih parahnya lagi ketika tidak ada niat untuk melakukan kewajiban walau hanya masalah kecil. Oleh karena itu, peran kepala sekolah harus lebih aktif dalam memotivasi guru untuk lebih mengoptimalkan potensinya. Memberikan motivasi tidaklah segampang memberikan motivasi kepada siswa. Guru memiliki nilai tersendiri, dimana peran pendekatan humanis dan kekeluargaan menjadi peran penting dari visi kepala sekolah.

Manajemen strategik adalah suatu proses berkesinambungan yang membuat organisasi secara keseluruhan dapat match dengan lingkungannya, atau dengan kata lain, organisasi secara keseluruhan dapat selalu responsif terhadap perubahan-perubahan di dalam lingkungan baik yang bersifat internal maupun eksternal.

Salah satu aspek kehidupan yang juga terkena dampak dari perubahan zaman tersebut adalah dunia pendidikan. Lembaga pendidikan yang tidak ingin keberadaannya tergeserkan, terus berupaya mempertahankan eksistensinya dengan cara menawarkan berbagai pelayanan yang berkualitas dan up to date (Suryanto, 2008). Fenomena ini berakibat pada ketatnya persaingan antar sekolah. Persaingan tersebut ditandai dengan banyaknya sekolah yang mencoba menawarkan berbagai bentuk pelayanan yang bervariasi mulai dari kemas kurikulum, penyajian materi pembelajaran, sarana dan prasarana, serta pelayanan yang diupayakan dengan semenarik mungkin agar sekolah dapat terus berlangsung karena diminati oleh para pelanggannya. Maka dapat dikatakan bahwa mutu merupakan hal yang sangat penting untuk mempertahankan kelangsungan sebuah sekolah. Goetsh dan Davis (Tjiptono, 1994:51) mengungkapkan bahwa: "...mutu merupakan suatu kondisi dinamis yang berhubungan dengan produk, jasa, manusia, proses, dan lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan". Hal ini berarti bahwa aspek yang cukup menentukan baik atau tidaknya mutu sebuah sekolah selain produk, jasa, proses, dan lingkungan, adalah terletak pada manusia sebagai pelaku pendidikan langsung.

Hal penting yang harus terus diperhatikan untuk mempertahankan mutu sekolah adalah sumber daya manusia (SDM), dalam hal ini Kepala Sekolah dan guru. Kepala Sekolah yang merupakan pemegang kendali, harus memiliki visi jauh ke depan agar mampu membawa organisasi yang dipimpinnya ke arah yang jelas. Menurut Rodney Overton (Sudrajat, 2008:2) "... pemimpin harus berorientasi pada tujuan, namun realistis". Lebih lanjut dijelaskan dalam butir tersebut bahwa: "...di bawah kepemimpinannya, segenap usaha organisasi harus diarahkan pada pencapaian tujuan pendidikan dengan menjalankan fungsi-fungsi manajemen beserta seluruh substansinya".

Guru sebagai key person tidak kalah pentingnya dari posisi Kepala Sekolah. Guru merupakan orang yang berhubungan langsung dengan peserta didik dan orang tua murid. Untuk itu seorang guru harus mampu menampilkan yang terbaik dalam menjalankan setiap aktivitas tugas dan pelayanannya. Kunci agar guru mau dan mampu menjalankan tugasnya secara optimal adalah adanya motivasi. Ferdinand Foch (McGinnis, 1991) menyatakan bahwa 'Senjata paling ampuh di bumi ini ialah jiwa manusia yang terbakar menyala-nyala'. Tingginya motivasi

guru sangat dipengaruhi juga oleh gaya kepemimpinan Kepala Sekolah sebagai pemegang kendali (Alan Loy McGinnis, 1991).

Cara yang dapat dilakukan Kepala Sekolah untuk memotivasi guru adalah dengan menyusun visi sekolah yang dirumuskan bersama-sama dengan stakeholder yang ada (salah satunya guru) (Sudrajat, 2008). Kepala Sekolah harus memiliki kemampuan untuk melihat setiap kemungkinan perubahan yang akan terjadi pada masa yang akan datang agar dapat memberikan gambaran terhadap para penyusun visi tentang segala sesuatu yang harus dilakukan sebagai langkah antisipasi menghadapi masa yang akan datang. Dengan adanya visi yang sesuai dengan kebutuhan zaman dan dirumuskan dengan jelas, diharapkan dapat memberikan gambaran kepada para guru tentang arah dan tujuan yang akan dicapai oleh sekolah, sehingga guru memiliki target kerja dan memiliki motivasi yang kuat untuk mencapai sebuah target yang telah disepakati bersama. Melihat kenyataan saat ini (di yayasan salib suci khususnya), masih banyak Kepala Sekolah yang sering terlarut dalam aktivitas rutin harian yang cukup menyita waktu dan pikiran dan menganggap masa yang akan datang menjadi hal yang tidak terlalu penting dan tidak prioritas karena belum tiba saatnya. Hal inilah yang sangat mungkin mengakibatkan guru-guru menjadi ikut “jalan di tempat” dan memiliki motivasi kerja yang rendah karena tidak adanya kejelasan arah dan tujuan yang ingin dicapai bersama.

Dengan demikian bahwa, sangat menarik untuk di angkat dalam tulisan ini secara formal dengan judul “Upaya Meningkatkan Motivasi Kerja Guru Dengan Menerapkan Model Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah Pada Madrasah Ibtidaiyah Negeri 4 Batang Hari Tahun Pelajaran 2021/2022

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan metode penelitian tindakan sekolah yang berlangsung selama 2 siklus. Masing-masing siklus terdiri dari tahapan perencanaan, pelaksanaan, observasi dan refleksi. Metode penelitian yang dilakukan peneliti adalah dengan melaksanakan Penerapan Kepemimpinan Visioner yang meliputi supervisi tradisional dan supervisi klinis. Lokasi penelitian adalah di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 4 Batang Hari. Waktu pelaksanaan direncanakan selama dua bulan mulai tanggal 1 September 2021 s/d 30 Oktober 2021

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Siklus I

a. Tahap perencanaan

Pada tahap ini peneliti mempersiapkan perangkat penelitian berupa lembar presensi kehadiran. Selain itu juga dipersiapkan lembar observasi.

b. Tahap kegiatan dan pelaksanaan

Pelaksanaan kegiatan belajar mengajar untuk siklus I dilaksanakan pada tanggal 15 September 2021 di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 4 Batang Hari dengan jumlah guru sebanyak 14 orang. Pengamatan (observasi) dilaksanakan bersamaan dengan pelaksanaan belajar mengajar. Sebagai pengamat adalah peneliti dibantu oleh seorang guru. Adapun data hasil penelitian pada siklus I adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Kegiatan Guru Siklus I

No	Nama Guru	Penilaian					Jumlah Skor	Prosentase
		A	B	C	D	E		
1.	Guru A	3	2	3	2	3	13	87
2.	Guru B	3	3	2	3	3	14	93

No	Nama Guru	Penilaian					Jumlah Skor	Prosentase
		A	B	C	D	E		
3.	Guru C	3	2	3	2	3	13	87
4.	Guru D	3	2	3	2	3	13	87
5.	Guru E	3	3	3	2	3	14	93
6.	Guru F	2	2	2	3	1	10	67
7.	Guru G	3	2	3	2	3	13	87
8.	Guru H	2	2	2	2	1	9	60
9.	Guru I	3	2	3	3	3	14	93
10.	Guru J	2	2	2	3	1	10	67
11.	Guru K	3	3	3	2	3	14	93
12.	Guru L	1	2	2	3	2	10	67
13.	Guru M	3	3	3	3	3	15	100
14.	Guru N	2	2	2	2	1	9	60
	Jumlah						171	29
Jumlah seharusnya= 210 Jumlah yang diperoleh = 171 Rata-rata= Prosentase diatas nilai minimal sebanyak= 5 orang atau 72%								

Keterangan:

- A = Disiplin kerja yang tinggi
- B = Loyalitas yang tinggi antara atasan dan bawahan
- C = Kreatifitas dan inisiatif yang tinggi
- D = Adanya kebanggaan karyawan terhadap organisasi
- E = Hubungan yang harmonis dalam organisasi

Dari tabel di atas jelas terlihat bahwa data guru yang nilai skor diatas minimal (75%) adalah sebesar 72%.

c. Refleksi

Dalam pelaksanaan kegiatan belajar mengajar diperoleh informasi dari hasil pengamatan sebagai berikut:

- 1) Kepala Sekolah kurang memotivasi guru
- 2) Guru tidak terpacu dalam melengkapi administrasi pribadi dan kelas.
- 3) Guru kurang bisa mengembangkan model pembelajaran dikelas.

d. Refisi

Pelaksanaan kegiatan belajar mengajar pada siklus I ini masih terdapat kekurangan, sehingga perlu adanya refisi untuk dilakukan pada siklus berikutnya.

- 1) Kepala sekolah lebih terampil dalam memberi motivasi kepada guru
- 2) Kepala sekolah perlu memberikan reward kepada guru yang aktif dan memberikan teguran serta sanksi kepada guru yang tidak mau mengikuti program.

2. Siklus II

a. Tahap perencanaan

Pada tahap ini peneliti mempersiapkan perangkat penelitian berupa lembar presensi kehadiran. Selain itu juga dipersiapkan lembar observasi.

b. Tahap kegiatan dan pelaksanaan

Pelaksanaan kegiatan belajar mengajar untuk siklus II dilaksanakan pada tanggal 10 Oktober 2021 di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 4 Batang Hari dengan jumlah guru sebanyak 14 orang. Pengamatan (observasi) dilaksanakan bersamaan dengan pelaksanaan belajar mengajar.

Sebagai pengamat adalah peneliti dibantu oleh seorang guru Agama. Adapun data hasil penelitian pada siklus II adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Kegiatan Guru Siklus II

No	Nama Guru	Penilaian					Jumlah Skor	Prosentase
		A	B	C	D	E		
1.	Guru A	3	3	3	3	2	14	93
2.	Guru B	3	3	2	3	3	14	93
3.	Guru C	3	3	3	3	3	15	100
4.	Guru D	3	3	3	3	3	15	100
5.	Guru E	3	3	3	2	3	14	93
6.	Guru F	2	2	3	2	3	12	80
7.	Guru G	3	3	3	3	2	14	93
8.	Guru H	3	3	3	2	3	14	93
9.	Guru I	3	2	3	3	3	14	93
10.	Guru J	2	2	2	3	1	10	67
11.	Guru K	3	3	3	2	3	14	93
12.	Guru L	3	3	3	3	2	14	93
13.	Guru M	3	3	3	3	3	15	100
14.	Guru N	3	3	2	2	2	12	80
	Jumlah						191	37
Jumlah seharusnya= 210 Jumlah yang diperoleh = 524 Rata-rata= 13 Prosentase diatas nilai minimal sebanyak= 11 orang atau 92%								

Keterangan:

- A = Disiplin kerja yang tinggi
- B = Loyalitas yang tinggi antara atasan dan bawahan
- C = Kreatifitas dan inisiatif yang tinggi
- D = Adanya kebanggaan karyawan terhadap organisasi
- E = Hubungan yang harmonis dalam organisasi

Dari tabel di atas jelas terlihat bahwa data guru yang nilai skor diatas minimal 11 orang adalah sebesar 92%.

c. Refleksi

Dalam pelaksanaan kegiatan belajar mengajar diperoleh informasi dari hasil pengamatan sebagai berikut:

1. Kepala Sekolah sudah memberikan motivasi kepada guru dalam pembuatan administrasi pribadi dan kelas
2. Kepala Sekolah telah memberikan arahan bagaimana amnfaat pembelajaran yang aktif pada anak didik.
3. Guru sudah mulai membuat kelengkapan administrasi pribadi dan kelas.
4. Guru sudah membuat inovasi pembelajaran yang aktif di dalam kegiatan belajar mengajar.

d. Refisi

Pelaksanaan kegiatan belajar mengajar pada siklus II ini sudah berjalan dengan baik dan mendapatkan perubahan yang signifikan dalam kedisiplinan guru di dalam kelas berupa pelaksanaan administrasi dan pembelajaran.

Pembahasan

1. Pelaksanaan Profesionalitas Guru

Dalam pelaksanaan kegiatan administrasi pribadi dan kelas, guru telah melaksanakan dengan baik, hal itu terbukti dengan adanya peningkatan prosentase kehadiran. Dari siklus pertama sebanyak 72% meningkat ke siklus II sebanyak 92%. Terdapat peningkatan sebanyak 20%.

2. Profesionalitas Guru

Berdasarkan analisis data yang diperoleh dari data guru, telah terbukti guru sudah mulai aktif dalam membuat administrasi pribadi dan kelas serta pengelolaan kelas dan inovasi pembelajaran.

Hal penting yang harus terus diperhatikan untuk mempertahankan mutu sekolah adalah sumber daya manusia, dalam hal ini Kepala Sekolah dan guru. Kepala Sekolah yang merupakan pemegang kendali, harus memiliki visi jauh ke depan agar mampu membawa organisasi yang dipimpinnya ke arah yang jelas. Menurut Rodney Overton (Sudrajat, Akhmad, 2008:2) “pemimpin harus berorientasi pada tujuan, namun realistis”. Lebih lanjut dijelaskan dalam butir tersebut bahwa : “di bawah kepemimpinannya, segenap usaha organisasi harus diarahkan pada pencapaian tujuan pendidikan dengan menjalankan fungsifungsi manajemen beserta seluruh substansinya”.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang terurai, kami dapat menyimpulkan bahwa: Penerapan Kepemimpinan Visioner berkelanjutan dapat meningkatkan motivasi guru dalam mengajar. Sehingga terjadi peningkatan sebesar 20% ,siklus I sebesar 72% meningkat menjadi 92% pada siklus II.

DAFTAR PUSTAKA

- Dirgantoro, Crown. (2001). *Manajemen Stratejik: Konsep, Kasus, dan Implementasi*. Jakarta: Grasindo.
- Gaffar, M.F. (2002). *Pendidikan: Kreativitas dan Kemandirian*. Bandung: Mimbar Pendidikan UPI.
- Isvandiari, A., & Al Idris, B. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Central Capital Futures Cabang Malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*.
- Komariah, A., & Triatna, C. (2010). *Visionary Leadership Menuju Sekolah Efektif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kristiawan, M., & Asvio, N. (2018). Pengelolaan Administrasi Madrasah Tsanawiyah Negeri Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Madrasah. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 5(1), 86-95.
- Kristiawan, M., Ahmad, S., Tobari, T., & Suhono, S. (2017). Desain Pembelajaran SMA Plus Negeri 2 Banyuasin III Berbasis Karakter Di Era Masyarakat Ekonomi ASEAN. *Jurnal Iqra': Kajian Ilmu Pendidikan*, 2(2), 403-432. <https://doi.org/10.25217/ji.v2i2.178>
- Lian, B., Kristiawan, M., & Fitriya, R. (2018). Giving Creativity Room to Students Through the Friendly School's Program. *International Journal of Scientific & Technology Research Volume 7, Issue 7*. Retrieved from <https://www.ijstr.org/final-print/july2018/Giving-Creativity-Room-To-Students-Through-TheFriendly-Schools-Program.pdf>
- Maryati, E., Fitria, H., & Rohana, R. (2020). The Influence of Principal's Leadership Style and Organizational Culture on Teacher's Performance. *Journal of Social Work and*



Science Education, 1(2), 127-139.

Retrieved from

<https://ejournal.karinosseff.org/index.php/jswe/article/view/38>

Mulyasa, E., & Mukhlis. (2007). *Standar kompetensi dan sertifikasi guru*. Remaja Rosdakarya.
Sugiyono. (2003). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta