

**ANALISIS PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM UPAYA
MENINGKATKAN MOTIVASI DAN KINERJA GURU DI SMK NEGERI 2
KUALUH SELATAN TANJUNG PASIR LABUHANBATU UTARA SUMATERA
UTARA**

MUHAMMAD YAMIN

SMKN 2 Kualuh Selatan Labuhanbatu Utara

e-mail: muhammadyaminaisyah@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis peran kepemimpinan kepala sekolah dalam memotivasi, membimbing dan memonitoring guru gurudalam peningkatan partisipasi kerja guru SMK Negeri 2 Kualuh Selatan Labuhan batu Utara. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan study kasus. Data diperoleh dengan teknik wawancara, observasi dan analisis dokumen. Analisis data menggunakan teori Miles dan Huberman melalui tahapan reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan dan verifikasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran kepemimpinan kepala sekolah dalam memotivasi, membimbing dan memonitoring guru dapat meningkatkan etos kerja, kualitas dan profesionalisme guru dalam proses belajar mengajar guru dikelas sehingga dapat meningkatkan partisipasi kerjagurudi SMK Negeri 2 Kualuh Selatan Dari hasil penelitian ini diperoleh kesimpulan, 1. Peran kepemimpinan kepala sekolah dalam memotivasi guru dilakukan dengan cara membangun komunikasi yang baik antara sesama guru, menempatkan guru sesuai kompetensinya. 2. Dalam membimbing guru dilakukan dengan cara rutin melalukan pembinaan kesadaran kolektif dari setiap guru agar dapat mewujudkan lingkungan sekolah yang aman dan tertib dengan mematuhi tata tertib sekolah; berusaha untuk bisa bersikap adil, dan selalu mengayomi seluruh guru. 3. Sedangkan dalam memonitoring guru dilakukan dengan melihat etos kerja, kemampuan kompetensi dan keprofesionalan guru dalam proses belajar mengajar.

Kata Kunci: Kepemimpinan, peningkatan, motivasi, partisipasi kerja

ABSTRACT

This research aims to determine and analyze the leadership role of school principals in motivating, guiding and monitoring teachers in increasing the work participation of teachers at SMK Negeri 2 Kualuh Selatan Labuhan Batu Utara. This research uses a qualitative method with a case study approach. Data was obtained using interview techniques, observation and document analysis. Data analysis uses Miles and Huberman theory through the stages of data reduction, data presentation and drawing conclusions and verification. The results of the research show that the leadership role of the school principal in motivating, guiding and monitoring teachers can improve the work ethic, quality and professionalism of teachers in the teaching and learning process of teachers in the classroom so that it can increase teacher work participation at SMK Negeri 2 Kualuh Selatan. From the results of this research, it can be concluded, 1. Role The principal's leadership in motivating teachers is carried out by building good communication between fellow teachers, placing teachers according to their competencies. 2. Guiding teachers is carried out by routinely cultivating the collective awareness of each teacher so that they can create a safe and orderly school environment by complying with school rules; try to be fair, and always protect all teachers. 3. Meanwhile, teacher monitoring is carried out by looking at the work ethic, competence and professionalism of teachers in the teaching and learning process.

Keywords: Leadership, improvement, motivation, work participation

Copyright (c) 2023 MANAJERIAL : Jurnal Inovasi Manajemen dan Supervisi Pendidikan

PENDAHULUAN

Gagasan kepemimpinan tidak dapat dipisahkan dari manajemen. Jika manajemen berkaitan dengan cara mengatasi kompleksitas dalam mengelola sebuah organisasi, maka kepemimpinan fokus pada bagaimana menghadapi perubahan (Robbins dan Judge, 2015). Konsep, definisi, dan gaya kepemimpinan dapat bervariasi dari individu ke individu atau dalam konteks situasional yang berbeda (Obiwuru dkk., 2011). Kepemimpinan dalam konteks organisasi melibatkan kemampuan seorang pemimpin untuk menjalankan fungsi-fungsi manajemen. Oleh karena itu, seorang pemimpin harus memiliki kapasitas untuk merencanakan, mengorganisir, dan menggerakkan semua sumber daya yang ada di dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan yang efektif berarti seorang pemimpin dapat mengoptimalkan penggunaan sumber daya organisasi untuk mencapai hasil yang maksimal. Salah satu sumber daya yang sangat penting dalam sebuah organisasi adalah sumber daya manusia (SDM) karena mereka memiliki kemampuan untuk belajar dan berinovasi dalam menjalankan tugas-tugas mereka di dalam organisasi. Oleh karena itu, kinerja SDM menjadi salah satu fokus utama perhatian organisasi.

Lembaga pendidikan berbasis pendidikan Islam semakin diminati oleh masyarakat (Suyatno dan Filsafat, 2013). Tingkat pengakuan masyarakat terhadap sekolah-sekolah berbasis pendidikan Islam semakin meningkat dan tidak kalah dengan sekolah-sekolah negeri atau umum (Solihin dan Fauzi, 2017). Hal ini menimbulkan tantangan bagi sekolah-sekolah berbasis pendidikan Islam untuk terus meningkatkan mutu lulusan mereka agar sesuai dengan harapan masyarakat. Salah satu faktor yang memiliki peran penting dalam menentukan mutu pendidikan Islam adalah kepemimpinan dan kinerja guru. Guru-guru di lembaga pendidikan merupakan salah satu elemen yang memiliki peran sentral dalam mencapai tujuan pendidikan. Oleh karena itu, kinerja guru menjadi kunci keberhasilan pengelolaan pendidikan di sekolah tersebut. Evaluasi dan pemantauan kinerja guru menjadi salah satu proses yang krusial dalam manajemen pendidikan.

Menurut Hurduzeu (2015), kepemimpinan yang efektif dalam suatu organisasi akan meningkatkan kepuasan individu dan secara positif memengaruhi produktivitas dan kinerja mereka. Dalam konteks lembaga pendidikan berbasis pendidikan Islam, peran kepemimpinan kepala sekolah sangat krusial dalam memastikan kinerja guru mencapai tingkat yang diharapkan.

Penelitian mengenai dampak kepemimpinan terhadap kinerja telah menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru (Nuraisyah, 2014; Putra dan Yunita, 2014). Terdapat juga bukti bahwa gaya kepemimpinan partisipatif yang diterapkan oleh kepala sekolah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru (Handayani dan Rasyid, 2015). Dalam konteks peningkatan kinerja guru, kepemimpinan telah diakui sebagai variabel yang sangat penting yang memerlukan perhatian tinggi (Hartono dan Zubaidah, 2017). Secara lebih khusus, kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan demokratis juga telah terbukti memiliki dampak positif pada kinerja (Tajasom dkk., 2015; Asrar-ul-Haq dan Kuchinke, 2016; Basit, Sebastian, dan Hassan, 2017).

Dari rangkaian temuan penelitian ini, terlihat jelas bahwa peran seorang pemimpin sangat krusial dalam membentuk perilaku anggota organisasi dengan tujuan meningkatkan kinerja individu yang pada gilirannya akan mendukung pencapaian tujuan organisasi. Pemimpin memiliki keleluasaan untuk memilih gaya kepemimpinan yang paling sesuai dengan karakteristik organisasi dan kematangan anggota organisasi.

Peran seorang Kepala Sekolah sebagai pemimpin di lembaga pendidikan mencakup kemampuannya untuk mengelola sumber daya yang ada secara optimal guna mencapai tujuan pendidikan, termasuk pengelolaan kinerja guru. Karena guru memiliki peran langsung dalam

interaksi dengan peserta didik, tingkat pencapaian hasil belajar sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja guru. Oleh karena itu, seorang pemimpin, dalam hal ini Kepala Sekolah, harus memiliki kemampuan untuk meningkatkan motivasi kerja guru agar mencapai kinerja yang diharapkan. Penting untuk diingat bahwa berbagai gaya kepemimpinan dapat memiliki dampak yang beragam pada motivasi karyawan (Gopal dan Chowdhury, 2014).

Penelitian mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru telah diinvestigasi oleh sejumlah peneliti. Meskipun kepemimpinan kepala sekolah dapat memberikan kontribusi positif pada peningkatan kinerja guru, perlu diperhatikan bahwa kepemimpinan juga memiliki potensi untuk menurunkan kinerja mereka. Inilah sebabnya mengapa peran kepemimpinan dianggap sebagai sebuah variabel kritis yang harus diberikan perhatian yang serius untuk meningkatkan kinerja guru (Hartono dan Zubaidah, 2017). Kepemimpinan sendiri merujuk pada upaya memengaruhi sejumlah orang agar mereka dapat mencapai tujuan organisasi (Widyawatinigrum, 2015).

Kepemimpinan dalam sebuah organisasi memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan motivasi kerja anggota tim. Andersen (2016) mengemukakan bahwa seorang pemimpin memiliki peran kunci dalam memotivasi karyawannya agar bekerja menuju pencapaian hasil yang diinginkan. Beberapa penelitian juga telah menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki dampak yang signifikan terhadap tingkat motivasi kerja (Wahyuni, Christiananta, dan Eliyana, 2014).

Motivasi kerja yang tinggi, terutama dalam konteks guru, dapat mendorong individu untuk memberikan yang terbaik mereka demi kemajuan organisasi. Hal ini juga berdampak positif pada kinerja pegawai secara keseluruhan, dan kompensasi yang sejalan dengan kinerja dapat menjadi salah satu faktor pendorong motivasi (Widodo, 2017). Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat motivasi kerja memengaruhi kinerja guru, dan semakin tinggi tingkat motivasi kerja, semakin baik kinerja guru tersebut (Wahyuni, Christiananta, dan Eliyana, 2014; Andriani, Kesumawati, dan Kristiawan, 2018). Syafii dkk. (2015) bahkan menemukan bahwa motivasi kerja dan budaya organisasi berperan sebagai perantara (mediasi) antara kepemimpinan dan kinerja.

Meskipun beberapa penelitian sebelumnya telah mencoba menguji hubungan antara kepemimpinan dan kinerja, terdapat perbedaan hasil yang ditemukan. Beberapa penelitian, seperti yang diungkapkan oleh Sihombing dkk. (2016) dan Darto dkk. (2015), menyatakan bahwa *servan leadership* dan kepemimpinan transformasional, serta kepuasan kerja, tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Oleh karena itu, diperlukan penelitian lebih lanjut untuk lebih memahami peran kepemimpinan dalam konteks kinerja. Penelitian ini akan melanjutkan penelitian sebelumnya dengan menguji hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru, sambil juga menguji apakah motivasi guru berperan sebagai perantara (mediasi). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis peran kepemimpinan kepala sekolah dalam hubungannya dengan kinerja guru, serta untuk menguji apakah motivasi guru berperan sebagai perantara antara kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru.

Sejalan dengan itu di SMK Negeri 2 Kualuh Selatan, pendidik dalam hal ini guru juga harus termotivasi dan ikut berperan serta dan turut berpartisipasi, sehingga secara sinergis dan terpadu ikut serta merencanakan dan mengembangkan program pendidikan di SMK Negeri 2 Kualuh Selatan demi terwujudnya cita-cita dan tujuan pendidikan nasional khususnya di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Kualuh Selatan Tanjung Pasir.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kualitatif dengan jenis studi kasus sebagai metodologi. Subjek penelitian dalam konteks ini adalah Kepala Sekolah dari SMK Negeri 2

Kualuh Selatan di Kecamatan Kualuh Selatan, Kabupaten Labuhanbatu Utara. Selain Kepala Sekolah, terdapat sepuluh guru dari sekolah yang sama yang juga menjadi subjek penelitian.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini mencakup wawancara, observasi, dan dokumentasi. Data yang telah terkumpul kemudian dianalisis melalui proses reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan dan verifikasi. Untuk meningkatkan validitas data, peneliti menggunakan empat teknik pengujian kredibilitas, yaitu perpanjangan pengamatan, peningkatan ketekunan dalam penelitian, triangulasi data, dan diskusi dengan teman sejawat. Semua teknik ini digunakan untuk menguji validitas internal data yang telah dikumpulkan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Peran kepemimpinan kepala sekolah dalam memberikan motivasi kepada guru-guru untuk meningkatkan kinerjanya di SMK N 2 Kualuh Selatan.

Sebagai seorang pemimpin kepala sekolah adalah contoh (tauladan) bagi guru-gurunya dan tenaga pendidik di lingkungan SMK Negeri 2 Kualuh Selatan. Dalam rangka mensukseskan pelaksanaan proses pembelajaran kepala sekolah selalu memberikan semangat (motivasi), petunjuk dan pengawasan, untuk meningkatkan kemauan pendidik dan membuka komunikasi dua arah sehingga seluruh guru selalu semangat dan termotivasi. Kepemimpinan kepala sekolah adalah cara atau usaha kepala sekolah dalam mempengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan, dan menggerakkan guru, staf, peserta didik orang tua peserta didik, dan pihak lain yang terkait, untuk bekerja/berperan serta guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Singkatnya, bagaimana cara kepala sekolah untuk “membuat” bawahannya bekerja untuk mencapai tujuan sekolah.

Hal ini sesuai hasil wawancara penulis dengan kepala sekolah bapak Drs. Abdulhamid Sembiring, M.Sc. “Bagaimana cara bapak memberikan motivasi kepada guru-guru disini sehingga mereka turut berpartisipasi dan proaktif dalam melaksanakan proses belajar mengajar disekolah ini? “Motivasi kerja guru meliputi peran serta (keterlibatan) guru dalam menyelenggarakan proses pembelajaran disekolah dalam hal ini menyangkut kemampuannya dalam menyiapkan administrasi pembelajaran, seperti prota, prosem, RPP maupun Silabus Pembelajaran yang kesemuanya itu berujung pada peningkatan kualitas pembelajaran dan peningkatan daya serap peserta didik.”

“Sejak saya bertugas disini saya selalu memberikan support dan dorongan kepada guru guru agar semangat mengajar. Karena saya mendapati guru disini dengan berbagai tingkah laku, ada yang malas, ada yang terlambat dan ada lagi yang sudah masuk dikelas tapi masih menggosip dengan sesama guru yang lain. Jadi setiap kami melaksanakan upacara bendera hari senin saya selalu menasehati dan arahkan, mudah mudah mudahan sekarang sudah jauh berubah”

“Saya juga memotivasi dan menginspirasi guru dengan cara menciptakan situasi yang harmonis dan saling bekerja sama dan berusaha memenuhi perlengkapan yang diperlukan guru guru dalam melaksanakan tugasnya dan selalu memberikan pujian, sehingga mereka guru-guru merasa dibutuhkan dalam mensukseskan pelaksanaan proses pembelajaran disekolah ini”.

Dalam melaksanakan tugas kepala sekolah berupaya untuk menjadikan sekolahnya salah satu SMK Negeri yang berkualitas dan bermutu di kecamatan kualuh selatan, sehingga kepala sekolah tidak henti hentinya memotivasi guru gurunya untuk terus mengikuti pendidikan dan pelatihan pelatihan yang diadakan oleh Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara maupun Pemda Kabupaten Labuhanbatu Utara dan Dunia Industri. Hal ini sesuai dengan penjelasan kepala sekolah kepada penulis (Wawancara dengan kepala sekolah) :

“Untuk mencapai tujuan sekolah kami berusaha mempertinggi mutu dan

Copyright (c) 2023 MANAJERIAL : Jurnal Inovasi Manajemen dan Supervisi Pendidikan

pengetahuan guru guru disekolah dan juga tenaga pendidiknya dengan mengadakan diskusi antar guru kelas, mengadakan dan mengikuti kelompok belajar (MGMP) serta menyediakan perpustakaan sekolah, bahkan ada dua orang guru yang sedang mengikuti pendidikan S1 karena sebelumnya masih D3.”

Jawaban kepala sekolah tersebut juga diperkuat dengan hasil wawancara dengan ibu Mardiana, S.Pd. salah seorang guru di SMK Negeri 2 Kualuh Selatan sbb: “Kepala Sekolah biasanya menyampaikan kata kata motivasi pada saat upacara bendera hari Senin dan tidak lupa selalu menanyakan kebutuhan guru terkait pembelajaran, bahkan kepala sekolah tidak lupa menginstruksikan kami guru guru untuk untuk selalu mengikuti pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan mutu dan kompetensi keguruan para guru dan tenaga pendidik disekolah disekolah ini”

Pemberian Motivasi (motivasion) merupakan kegiatan memberi semangat (dorongan) kepada anak buah (guru-guru) dengan jalan memberi perintah (komando), memberi petunjuk, mendorong semangat kerja, menegakan disiplin, memberikan berbagai usaha lainnya agar mereka dalam melakukan pekerjaan mengikuti arah yang ditetapkan dalam petunjuk, peraturan atau pedoman yang telah ditetapkan.

Kepala sekolah sebagai seorang pemimpin harus memiliki kemampuan dalam mempengaruhi atau membujuk dan menyakinkan bawahan (pendidik dan tenaga kependidikan) bahwa apa yang mereka lakukan itu benar. Agar mereka mau bekerja demi mencapai tujuan yang telah disepakati sebelumnya.

Kemudian kepala sekolah memberikan contoh secara langsung dengan datang tepat waktu serta mentaati segala peraturan yang ada disekolah. Serta kepala sekolah juga sekali waktu, langsung memberikan teguran terhadap guru yang sudah sering pelanggaran tata tertib disekolah.

Sebagaimana hasil wawancara dengan kepala sekolah bapak Drs. Abdul Hamid Sembiring menyebutkan bahwa:

“Peraturan dan tata tertib disekolah harus ditaati dan diikuti. Siapa saja yang melakukan pelanggaran atas peraturan dan tata tertib sekolah akan kita berikan sanksi berupa teguran ringan, pemanggilan dengan melayangkan surat panggilan ke-1, dan pemanggilan ke-2, jika tidak ada perubahan baru kita laporkan keatasan saya, yaitu kantor cabang dinas pendidikan TanjungBalai di Tanjung.”

Jawaban kepala sekolah tersebut juga diperkuat dengan hasil wawancara dengan guru, Ibu Mardiana, S.Pd. Berikut kutipan hasil wawancaranya. “Ketika guru guru kurang disiplin dalam biasanya kepala sekolah memberikan teguran kepada guru yang kurang disiplin, baik berupa peringatan dan surat pemanggilan kepada guru sesuai pelanggarannya tersebut.”

Dari beberapa pelanggaran yang pernah dilakukan guru, kepala sekolah melakukan evaluasi dan tinjauan untuk memahami pelanggaran pelanggaran yang terjadi disekolah. Kepala sekolah memberikan evaluasi dengan tujuan agar guru-guru bisa termotivasi untuk tidak melakukan pelanggaran lagi, walaupun hanya beberapa orang guru saja.

Selanjutnya peneliti memperoleh informasi dari salah seorang guru ibu Ibtidaiyah, bahwa nanti Senin, tgl 7 Juni 2021 ada pertemuan khusus antar guru disekolah, biasanya kepala sekolah akan memberikan pengarahan dan penjelasan pada pertemuan tersebut. Selesai pertemuan dengan guru-guru, peneliti langsung mengajak kepala sekolah untuk berdiskusi. Inilah hasil wawancara penulis dengan kepala sekolah. “Saya berusaha melakukan komunikasi secara intens sebagai usaha melakukan pendekatan kepada guru guru, sehingga guru merasa diperhatikan dan mereka biasanya terbuka mencurahkan pengalaman-pengalamannya selama melaksanakan tugas mengajari peserta didik. Disaat itulah saya memberikan solusi, semangat dan motivasi kepada guru-guru yang mendapat

Copyright (c) 2023 MANAJERIAL : Jurnal Inovasi Manajemen dan Supervisi Pendidikan

masalah selama dalam proses pembelajaran, sehingga mereka akan lebih baik lagi mengajar dimasa masa yang akan datang.

Hal ini sesuai dengan informasi yang diberikan ibu Erlinda, SE. sbb: “Memang betul, dengan motivasi dan arahan dari kepala sekolah saya bisa mengatasi permasalahan permasalahan yang saya hadapi ketika di kelas, sehingga kedepan saya lebih semangat lagi dan lebih giat dalam melaksanakan tugas sehari hari yaitu mengajar di kelas.”

Dalam hal memberikan penghargaan atas prestasi guru kepala sekolah telah menjelaskan bahwa pemberian penghargaan belum dijalankan dengan maksimal karena terbatasnya dalam hal anggaran sekolah. Oleh sebab itu sekolah belum maksimal dalam memberikan penghargaan terhadap guru yang bekerja dengan disiplin dan penuh tanggung jawab dalam bertugas sehari hari. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara dengan bapak kepala sekolah Drs Abdul Hamid Sembiring, M.Si.

“Dalam memberikan penghargaan anggaran kita sebenarnya masih terbatas, belum dalam bentuk materi langsung, tetapi bagi guru-guru yang disiplin dalam melaksanakan tugas dan sudah menyiapkan administrasi pembelajaran dengan lengkap kita selalu memprioritaskan guru tersebut dalam mengikuti bimbingan dan pelatihan guru dalam pengembangan diri dan dalam hal pengembangan keprofesian berkelanjutan”.

Jawaban tersebut juga diperkuat dengan hasil wawancara kepada salah satu guru, bapak Joko hutagaol, SPd.M.Pd. di sekolah tersebut yang menyebutkan bahwa:

“Kepala Sekolah biasanya memberikan penghargaan ataupun pujian pada saat melakukan supervisi, contohnya bagi guru yang disiplin dalam melaksanakan tugas dan sudah menyiapkan administrasi pembelajaran dengan lengkap biasanya lebih diutamakan untuk mengikuti seminar ataupun pelatihan pelatihan.”

Semua itu diberikan dalam rangka untuk memotivasi guru-guru agar turut berpartisipasi aktif dalam proses pembelajaran. Dan bagi guru yang berkompeten dan memiliki kelebihan kepala sekolah akan memposisikan nya untuk memegang dan menduduki posisi, dan memberikannya tugas tambahan sehingga dapat menjadi pemicu dan pendorong (memotivasi) bagi guru guru yang lain untuk selalu meningkatkan kinerjanya dalam melaksanakan tugas dan dalam kegiatan belajar mengajar di SMK Negeri 2 Kualuh Selatan.

2. Peran kepemimpinan kepala sekolah dalam membimbing (mengarahkan) guru-guru untuk meningkatkan kinerjanya di SMK Negeri 2 Kualuh Selatan.

Dalam rangka membimbing serta mengarahkan guru guru untuk selalu meningkatkan kinerjanya, untuk mewujudkan itu semua, kepala sekolah harus tampil menjadi sosok dan menjadi contoh (tauladan) bagi bawahannya.

Bimbingan (pengarahan) didefinisikan sebagai proses pemberian bantuan kepada individu yang dilakukan secara berkesinambungan, supaya individu tersebut memahami tugas dan fungsinya secara wajar disekolah, dirumah maupun dilingkungannya.

Demikian juga yang dilakukan kepala sekolah, Drs. Abdul Hamid, Sembiring, SPd.M.Si. Setiap ada pertemuan (rapat), beliau selalu menyempatkan diri dan meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan (pengarahan) kepada guru-gurunya. Sebagaimana diungkapkan oleh kepala sekolah kepada penulis,

“Ya betul, bila ada pertemuan (rapat) disekolah ini selalu kita sempatkan waktu untuk memberikan bimbingan, bahkan pada waktu upacara bendera tiap hari Senin ketika bertidak sebagai pembina, Nah, disaat itulah saya sempatkan untuk memberi bimbingan dan arahan, baik kepada siswa juga kepada guru guru di sekolah ini. Karena menurut saya pengarahan juga salah satu strategi untuk meningkatkan kualitas dan kompetensi guru, sehingga guru tersebut merasa semakin diperlukan disekolah ini dan pada akhirnya

meningkatkan partisipasinya. Pada setiap pengarahan saya selalu menekankan perlunya sikap jujur, disiplin dan rasa tang-gungjawab terhadap pekerjaan. Disinilah nanti akan timbul saling hormat menghormati dan menghargai antara sesama pendidik (guru) disini.”

“Saya selalu mengingatkan guru guru untuk mengikuti seminar, diklat maupun bimbingan teknis (Bimtek), dengan harapan melalui seminar tersebut terjadi saling tukar pikiran sehingga semakin bertambahnya wawasan dan pengalaman guru-guru disekolah ini. Dengan demikian guru-guru akan tahu akan kelebihan dan kekurangannya sehingga guru dapat memperbaikinya. Sehingga ilmu dan pengalaman para guru selalu diperbaharui dan ditingkatkan sesuai dengan tuntutan kurikulum. Tetapi guru guru disini masih kurang aktif dalam mengikuti MGMP, hal ini terlihat dari setiap ada kegiatan MMP banyak guru yang menolak untuk mengikutinya,Secara umum guru guru sangat sedikit yang mempunyai sertifikat pelatihan maupun sertifikat workshop.

Hal ini juga dipertegas oleh pendapat ibu Nurliana Matondang, SPd. Kepada penulis, “Bimbingan (pengarahan) dari kepala sekolah selalu disempatkannya disaat rapat (pertemuan) dengan sesama guru dan sudah merupakan kebiasaan dari kepala sekolah, selain menambah wawasan kami dalam mengajar juga menumbuhkan saling hormat menghormati antara sesama guru, sehingga timbul rasa percaya diri kami dalam melaksanakan tugas sehari hari. Disamping itu juga kepala sekolah mengaplikasikannya dalam bentuk sikap dan prilaku terpuji terhadap sesama kami sebagai guru maupun juga terhadap tenaga pendidik.”

Sebagai seorang pemimpin kepala sekolah harus siap mendengar segala permasalahan yang dialami oleh gurunya. Baik permasalahan sekolah maupun permasalahan personal sehingga kepala sekolah dapat memberikan solusi terhadap permasalahan tersebut. dengan diberikannya konsultasi terhadap guru selain dapat mempererat hubungan antara guru dan kepala sekolah hal itu juga dapat membuat guru merasa nyaman.

Hal tersebut juga didukung oleh pernyataan ibu Rosmawarni,S.Pd. “Tentang bimbingan dan pengarahan terlihat jelas dari peran kepala sekolah yang toleransi terhadap sesama pendidik disekolah ini.Beliau selalu memberikan contoh dan peran yang baik kepada seluruh guru dan tenaga pendidik disin.Dengan adanya sikap baik dan saling menghargai menjadikan antara pendidik dan tenaga pendidik dengan kepala sekolah akan senantiasa terjadi ikatan komunikasi yang baik dan konsisten.Maka dari itu tidak ada sikap saling menjatuhkan sikap saling menjaga serta hormat menghormati akan timbul dan terbina dengan sendirinya disekolah ini.”

“Bimbingan dan pengarahan dari pemimpin (kepala sekolah) bisa diaplikasikan dengan sikap saling toleransi antar sesama pendidik (guru). Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa seorang akan merasa diakui dan dianggap keberadaanya jika mempunyai pendapat saling bisa menerima satu sama lain.”

Berkenaan dengan itu apakah kepala sekolah sudah memberikan bimbingan dan pengarahan kepada pendidik.Ibu Nurliana Matondang,SPd. dengan spontan menjawab, ya.

“Iya memang benar, kepala sekolah memang sosok yang ulet,kerjakeras dan tidak suka menunda nunda pekerjaan. Hal yang menjadikan semua pegawai sangat menghormati beliau.”

“Disamping itu bapak kepala sekolah mempunyai dedikasi terhadap tugas dan menghormati seluruh pegawai (guru dan tendik). Dengan peran yang sopan dan ramah tamah, kepala sekolah dalam kesehariannya mewujudkannya dengan sikap saling mengisi, mengarahkan (membimbing) pendidik dan pegawainya.”

Disinilah dituntut kesiapan seorang pemimpin untuk memotivasi gurunya berpartisipasi dan mampu memberikan motivasi dan bimbingan kepada peserta didiknya.

Jadi disini terjadi interaksi yang saling bersinergi antara kepala sekolah memberikan dukungan dan bimbingan terhadap pendidik,tetapi pendidikpun juga harus mampu memberikan dukungan dan bimbingan kepada peserta didiknya.

Hal ini sesuai dengan pernyataan ibu kepala sekolah kepada peneliti sbb: “Ya betul,dalam hal ini bukan saja kepala sekolah yang memberikan bimbingana dan pengarahan ,tetapi sebaliknya juga pendidik juga dituntut harus mampu memberikan pengarahan kepada peserta didik.Saya sebagai pemimpin juga harus bersikap adil kepada pendidik, dan bersikap adil dan bisa mengayomi semua pendidik,peserta didik dan pegawai yang bertugas di sekolah ini.”

Dari perbincangan peneliti dengan kepala sekolah terlihat bahwa ibu kepala sekolah merupakan sosok pegawai berdedikasi tinggi bertanggung jawab penuh terhadap pekerjaannya.Dengan peran kepemimpinannya kepala sekolah akan dapat mengembangkan sekolah ke arah yang lebih profesional,berkualitas melalui peningkatan kompetensi dan partisipasi guru-gurunya,yang pada akhirnya meningkatkan kepercayaan dan kerjasama dengan masyarakat.Hal ini senada dengan pernyataan ibu Mahyar Hasibuan,S.Pd

“Betul Bu, bapak kepala sekolah mempunyai sikap yang sangat mengayomi kepada semua pihak,baik pendidik tenaga pendidik dan juga kepada seluruh siswa disini. Sikap yang demikian itu sudah terlihat sejak ibu kepala sekolah mulai bertugas disekolah ini.Kepala sekolah selalu terbuka dengan siapa saja dalam hal menyangkut masalah yang berhubungan dengan kegiatan belajar mengajar.Jadi beliau adalah sosok teladan dalam hal membimbing,mengarahkan dan juga memotivasi pendidik dan tenaga kependidikan maupun peserta didik.”

Perkataan senada juga diutarakan oleh Bu Evi Elisa, S.Pd “Ya, suatu hari saya mengalami masalah tentang pembelajaran yang saya ampu,saya minta saran dan masukan dari kepala ibu sekolah, alhasil beliau merespon dan memberikan solusi dari permasalahan pembelajaran saya tersebut dan memberikan arahan dan bimbingan untuk menjadi pedoman bagi saya kedepan sebagai pendidik yang baik.”

Dari semua wawancara diatas dapat disarikan bahwa langkah langkah yang diambil kepala sekolah dalam memberikan bimbingan dan arahan kepada pendidik, untuk meningkatkan motivasi dan kinerja guru guru di SMK Negeri 2 kualuh Selatan. Dengan peningkatan Motivasi dan kinerja maka diharapkan juga bertambahnya kualitas layanan pendidikan semua guru guru di SMK Negeri 2 Kualuh Selatan serta meningkatkan kompetensi dan profesionalisme guru-guru.

3. Peran kepemimpinan kepala sekolah dalam mengawasi dan mengevaluasi guru guru untuk meningkatkan kinerja guru guru di SMK N 2 Kualuh Selatan.

Kepemimpinan Kepala sekolah dalam hal melakukan pengawasan dan evaluasi, sangatlah penting bagi suatu lembaga pendidikan. Keberhasilan suatu lembaga pendidikan tidak terlepas dari sumbangsih pemikiran dari seorang pemimpin dalam lembaga tersebut yang dalam hal ini ialah kepala sekolah.Pemimipin yang baik adalah pemimpin yang peduli dengan guru-guru maupun tenaga pendidik yang berada dibawah instansi yang di pimpinnya.Seorang pemimpin yang berhasil harus mampu mengevaluasi hasil kerja pendidik dan juga tenaga kependidikan.

Evaluasi dan pengawasan sesuatu yang harus dilakukan oleh kepala sekolah pada satuan Pendidikan yang dipimpnnya. Dengan evaluasi pemimpin atau kepala sekolah dapat merencanakan dan mempertimbangkan hasil dan capaian target sesuai dengan yang ditetapkan sebelumnya. Langkah-langkah yang akan diambil selanjutnya dalam rangka memperbaiki dan mempertahankan kualitas layanan pendidikan sebelumnya.

Di SMK Negeri 2 Kualuh Selatan kepadapala sekolah menerapkan sistem evaluasi yang efektif. Khususnya dalam penegakan disiplin pendidik maupun tenaga pendidik, sejak

tahun ajaran 2017/2018, system pinger print telah diberlakukan, sehingga ketepatan waktu dan kehadiran guru dan tenaga pendidik sudah terkontrol dengan rapi.

Bagi guru guru yang berhalangan melaksanakan tugas, harus segera membuat pemberitahuan melalui surat tertulis, tidak bisa hanya melalui wa atau pun telpon. Hal ini diberlakukan sebagai upaya kepala sekolah meminimalisir ketidak hadiran guru, sehingga proses dan kegiatan belajar mengajar tidak terganggu dengan ketidakhadiran salah satu Guru mata pelajaran.

Sistem evaluasi tersebut mempunyai dampak positif terhadap proses pembelajaran dan berfungsi untuk mengetahui sejauh mana proses pembelajaran yang sudah dilaksanakan oleh guru mampu menghasilkan perubahan yang berarti terhadap kemampuan kognitif, psikomotorik dan afektif peserta didik. Selain itu evaluasi dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk merencanakan program perbaikan kualitas pembelajaran.

Meninjau peran kepemimpinan kepala sekolah dalam hal mengawasi dan mengevaluasi guru guru, maka sangatlah dibutuhkan peraturan dan kebijakan yang sudah disepakati bersama dalam dunia pendidikan.

Evaluasi dan pengawasan adalah proses rutin pengumpulan data dan pengukuran kemajuan atas objektif program. Pemantauan berdampak pada perubahan, yang fokus pada proses dan output (keluaran).

Sedangkan untuk melakukan pengawasan, kepala SMK Negeri 2 Kuala Selatan harus menyediakan semua data dan alat dasar yang diperlukan untuk mengawasi dan memantau semua permasalahan-permasalahan yang terjadi dilapangan dalam pelaksanaan proses dan kegiatan belajar mengajar.

Selanjutnya kepala sekolah setiap awal semester ganjil dan genap melakukan supervise kepada seluruh GMP yang bertugas di SMKN 2 Kuala Selatan. Supervisi dilakukan untuk memeriksa dan mengevaluasi semua persiapan dan perlengkapan yang ada dan disediakan oleh setiap GMP dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar dikelas. Kepala sekolah selalu memeriksa dan mengoreksi kelengkapan Administrasi pembelajaran yang disiapkan oleh guru matapelajaran. Administrasi pembelajaran yang diperiksa kepala sekolah diantaranya, RPP pembelajaran, Silabus Pembelajaran, Program Tahunan Guru dan Program Semester Guru. Daftar Nilai Siswa dan Daftar Hadir Siswa.

Hal ini sesuai dengan penjelasan kepala sekolah pada saat diwawancarai penulis, "Pada saat Supervisi Kelas, apa saja yang bapak untuk kelengkapan administrasi dan perangkat pembelajaran guru?"

"Oh ya, Saat saya melakukan Supervisi Kelas, saya memeriksa kesiapan Administrasi Pembelajaran Guru, seperti, Kesiapan dan keberadaan RPP, Silabus, Prota dan Prosem. Kalau itu belum disiapkan MGMP, maka saya perintahkan untuk disiapkan dan biasanya saya beri waktu untuk menyiapkannya selama 2 minggu. Nanti setelah itu saya periksa dan saya evaluasi lagi Administrasi pembelajaran guru yang belum selesai itu. Sehingga si Guru bersungguh sungguh menyelesaikannya. Karena administrasi dan perangkat pembelajaran sangat diperlukan seorang guru dalam memaksimalkan dan meningkatkan mutu proses dan kegiatan pembelajaran yang diberikannya kepada peserta didik."

Selanjutnya, Kepala Sekolah bersama dengan para guru melakukan evaluasi terhadap proses belajar mengajar (PBM) yang telah dijalankan. Evaluasi ini dilakukan pada akhir setiap semester, baik semester ganjil maupun genap. Pada akhir setiap semester, seluruh guru dan wali kelas menginput dan mencatat nilai-nilai peserta didik melalui sistem e-raport. Nilai-nilai ini kemudian dicetak dan dibagikan kepada seluruh siswa pada akhir semester

4. Temuan Penelitian

Berdasarkan analisis data yang dilakukan oleh peneliti, baik melalui wawancara, Copyright (c) 2023 MANAJERIAL : Jurnal Inovasi Manajemen dan Supervisi Pendidikan

observasi, maupun pengamatan, ditemukan beberapa aspek penting dalam kaitannya dengan upaya dan usaha pemimpin (Kepala Sekolah) untuk meningkatkan motivasi dan kinerja guru-guru di SMK Negeri 2 Kualuh Selatan, antara lain:

1. Kepala Sekolah membagi tugas dan pekerjaan sesuai dengan bakat dan kemampuan masing-masing personil guru. Prinsip manajemen kepemimpinan menunjukkan bahwa salah satu tugas seorang pemimpin adalah mampu mengidentifikasi bakat dan kemampuan yang dimiliki bawahannya. Hal ini sangat penting, dan sebagai seorang manajer, Kepala Sekolah harus dapat melihat potensi yang dimiliki oleh anggota stafnya dan memberikan tugas sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.
2. Kepala Sekolah harus bersikap tegas namun tetap sopan dan menghindari sikap atau tindakan memaksa terhadap guru-guru. Sebagai pemimpin, Kepala Sekolah selalu menjaga sikap tegas namun tetap sopan terhadap seluruh guru. Dengan demikian, secara umum guru-guru sangat menghormati dan menghargai kepala sekolah mereka.
3. Kepala Sekolah secara rutin melakukan supervisi dan pemantauan terhadap tugas dan pekerjaan guru dalam melaksanakan PBM. Dengan adanya pengawasan dan pemantauan secara rutin oleh Kepala Sekolah terhadap guru-guru dalam menjalankan tugas mereka, secara tidak langsung membuat guru-guru menjadi lebih disiplin dan bersemangat dalam menjalankan proses belajar mengajar sehari-hari, yang pada akhirnya akan meningkatkan partisipasi kerja dari guru-gurunya.
4. Kepala Sekolah mengikutsertakan guru-guru untuk mengikuti kegiatan pelatihan guru melalui Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP). Untuk meningkatkan kemampuan dan penguasaan terhadap materi pembelajaran, Kepala Sekolah melibatkan guru-guru dalam pelatihan dan pendidikan keprofesional berkelanjutan melalui program dan kegiatan seperti Diklat, Workshop, Lokakarya, Seminar, dll.

Selain temuan-temuan ini, juga ditemukan faktor-faktor pendukung dan penghambat dalam peran kepemimpinan Kepala Sekolah dalam upaya meningkatkan kinerja guru di SMK Negeri 2 Kualuh Selatan.

Faktor-faktor pendukung dan penghambat tersebut mencakup:

1. Faktor pendukung kepemimpinan Kepala Sekolah dalam meningkatkan kinerja guru meliputi:
 - a) Guru-guru yang kompeten dan memadai dalam menjalankan manajemen dan proses pembelajaran sesuai dengan kompetensi bidang mereka. Guru yang kompeten adalah mereka yang telah memenuhi persyaratan sebagai guru, memahami standar kerja guru, dan aktif dalam kegiatan pengembangan diri, mengikuti diklat, workshop, serta berpartisipasi dalam Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) secara rutin. Mereka juga mampu memahami dan membuat perangkat pembelajaran seperti RPP, Silabus, Prota, Prosem, dan lain sebagainya.
 - b) Latar belakang siswa (input) yang terleseleksi dengan baik. Latar belakang siswa ini menjadi faktor penting dalam mendukung Kepala Sekolah dalam meningkatkan partisipasi kerja guru. Proses seleksi penerimaan siswa baru harus sesuai dengan harapan pemerintah.
 - c) Pemimpin (Kepala Sekolah) yang mampu mengayomi bisai dan memuaskan anggotanya, termasuk guru dan wali murid. Kepala Sekolah, sebagai pemimpin, harus menjalankan tugasnya dengan baik, termasuk menciptakan suasana yang baik dengan guru dan staf sekolah, serta menjaga hubungan yang baik dengan wali murid.

Namun, terdapat beberapa faktor yang menjadi hambatan bagi kepemimpinan Kepala Sekolah dalam meningkatkan partisipasi kerja di SMK NEGERI 2 KUALUH SELATAN, seperti:

- a) Masih terdapat guru dan siswa yang kurang disiplin, terlihat dari keterlambatan mereka dalam hadir ke sekolah.
- b) Kepala Sekolah belum berani memberikan sanksi yang tegas terhadap pelanggaran kebijakan yang dilakukan oleh beberapa sekolah.
- c) Masih ada guru yang tidak aktif dalam kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP).

Untuk mengatasi hambatan-hambatan di atas, langkah-langkah yang dapat diambil meliputi:

- a) Kepala Sekolah harus menjadi contoh yang baik dalam hal disiplin, baik dalam hal kehadiran ke sekolah maupun dalam proses supervisi kelas.
- b) Kepala Sekolah dapat mengajak guru dan staf sekolah untuk merumuskan aturan sekolah beserta sanksi yang akan diterapkan jika aturan tersebut dilanggar.
- c) Kepala Sekolah dapat mewajibkan guru untuk mengikuti dan aktif berpartisipasi dalam kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP).

KESIMPULAN

Peran Kepala Sekolah dalam memberikan motivasi untuk meningkatkan partisipasi kerja guru di SMK Negeri 2 Kualuh Selatan di Kecamatan Kualuh Selatan, Kabupaten Labuhanbatu Utara dilakukan melalui langkah-langkah berikut Kepala Sekolah membangun komunikasi yang baik antara dirinya dan seluruh guru dengan berusaha untuk lebih mengenal pribadi serta karakteristik masing-masing guru. Selanjutnya, Kepala Sekolah berupaya menempatkan guru-guru pada bidang yang sesuai dengan minat, kemampuan, dan keahlian mereka. Kepala Sekolah juga tidak membedakan antara satu guru dengan yang lain, dan selalu memberikan kesempatan yang sama kepada setiap guru untuk mengembangkan kompetensi dan profesionalisme mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Andersen, J. A. (2016) 'An elderly individual and the leadership "ocean",' *Journal of Leadership Studies*. Wiley Online Library, 9(4), pp. 70–81.
- Andriani, S., Kesumawati, N., and Kristiawan, M. (2018) 'The Impact of Transformational Leadership and Work Motivation on Teachers' Performance,' *International Journal of Scientific & Technology Research*, 7(7), pp. 19–29.
- Asrar-ul-Haq, M., and Kuchinke, K. P. (2016) 'Effects of leadership styles on employees' attitudes toward their leader and performance: Empirical evidence from Pakistani banks,' *Future Business Journal*. Elsevier, 2(1), pp. 54–64. doi: 10.1016/j.fbj.2016.05.002.
- Awan, K. Z., Qureshi, I. E. W., and Arif, S. (2012) 'The Effective Leadership Style in NGOs: The Impact of Servant Leadership Style on Employees' Work Performance, and the Mediation Effect of Work Motivation,' *International Journal of Economics and Management Sciences*, 1(11), pp. 43–56.
- Barbuto, J. E., and Gifford, G. T. (2012) 'Motivation and Leader-Member Exchange: Evidence Contrary to Similarity Attraction Theory,' *International Journal of Leadership Studies*, 7(1), pp. 18–28.
- Basit, A., Sebastian, V., and Hassan, Z. (2017) 'Impact of Leadership Style on Employee Performance: A Case Study on a Private Organization in Malaysia,' *International Journal of Accounting & Business Management*, 5(2), pp. 112–130.
- Darto, M., et al. (2015) 'The Impact of Transformational Leadership, Religiosity, Job Satisfaction, and Organizational Culture on Organizational Citizenship Behavior and Employee Performance in the Regional Offices of the National Institute of

- Public Administration, Republic of Indonesia,' *European Journal of Business and Management*. Citeseer, 7(23), pp. 205–219.
- García-Morales, V. J., Jiménez-Barrionuevo, M. M., and Gutiérrez-Gutiérrez, L. (2012) 'Transformational Leadership Influence on Organizational Performance through Organizational Learning and Innovation,' *Journal of Business Research*. Elsevier, 65(7), pp. 1040–1050.
- Gopal, R., and Chowdhury, R. G. (2014) 'Leadership Styles and Employee Motivation: An Empirical Investigation in a Leading Oil Company in India,' *International Journal of Research in Business Management*. Citeseer, 2(5), pp. 1–10.
- Handayani, T., and Rasyid, A. A. (2015) 'The Influence of School Principal Leadership, Teacher Motivation, and Organizational Culture on High School Teacher Performance,' *Accountability Management Education Journal*, 3(2), pp. 264–277. doi: 10.21831/amp.v3i2.6342.
- Hartono, B. D., and Zubaidah (2017) 'The Influence Of Leadership, Organizational Culture, And Work Discipline On Teacher Performance Regarding Work Motivation As An Intervening Variable (A Case Study Of Al Kholidin Islamic Boarding School Educational Foundation),' *International Journal of Economics, Business, and Management Research*, 1(01), pp. 69–95.
- Hasan, M. N. (2017) 'Influence of Work Motivation, Leadership, and Organizational Culture Principal of Teacher Performance in Vocational School (SMK) Muhammadiyah, Rembang City, Central Java Province, Indonesia,' *European Journal of Business and Management*, 9(2), pp. 36–44.
- Hurduzeu, R.-E. (2015) 'The Impact of Leadership on Organizational Performance,' *SEA–Practical Application of Science*. Romanian Business Intelligence Foundation, 3(07), pp. 289–293.
- Naile, I., and Selesho, J. M. (2014) 'The Role of Leadership in Employee Motivation,' *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 5(3), pp. 175–182. doi: 10.5901/mjss.2014.v5n3p175.
- Widodo, D. S. (2017) 'The Influence of Organizational Culture, Leadership, and Compensation Through Work Motivation on Employee Performance,' *Motivation Management Journal*, 13(2), pp. 896–908.
- Widyawatiningrum, et al. (2015) 'The Impact of Motivation, Leadership, Organizational Culture on Performance with Satisfaction as an Intervening Variable in PTPN X Jember,' *Agricultural Technology Journal*, 16(2), pp. 127–136.