
UPAYA MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA GURU MELALUI GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL DI SDN CIMANGGUNG I KECAMATAN CIMANGGUNG KABUPATEN SUMEDANG

Hasanah

SDN Cimanggung 1

Abstrak

Kepala Sekolah selaku top manager sekolah dalam rangka meningkatkan proses belajar mengajar senantiasa check and recheck program yang dijalankan oleh para guru. Hal ini dapat dilakukan dengan supervisi kelas, membina dan memberi saran-saran positif kepada guru dan karyawannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan motivasi kerja guru melalui gaya kepemimpinan kepala sekolah dan komunikasi interpersonal di sdn cimanggung i kecamatan cimanggung kabupaten sumedang. Temuan penelitian memperlihatkan bahwa 1) Observasi kelas yang dilakukan Kepala Sekolah pada dasarnya sangat diharapkan guru-guru di kelas, 2) Pembicaraan individual yang dilakukan Kepala Sekolah dapat meningkatkan kinerja guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya. 3) Pembinaan guru melalui gugus sekolah sangat dibutuhkan guru sebagai wadah dalam membantu guru-guru untuk mendapatkan bermacam-macam informasi dan pengetahuan mengenai proses pembelajaran.

Kata kunci: Motivasi Kerja Guru, Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Interpersonal

PENDAHULUAN

Pendidikan adalah salah satu faktor penting dalam kehidupan manusia. Melalui pendidikan, kita mentransfer pengetahuan dan keterampilan kepada peserta didik agar mereka mampu menyerap, menilai dan mengembangkan secara mandiri ilmu yang dipelajarinya (Lengkana & Sofa, 2017; Muhtar & Lengkana, 2019; Nurhasanah et al., n.d.). Saat ini dunia pendidikan nasional Indonesia berada dalam situasi “kritis” baik dilihat dari sudut internal kepentingan pembangunan bangsa, maupun secara eksternal dalam kaitan dengan kompetisi antar bangsa. Fakta menunjukkan bahwa, kualitas pendidikan nasional masih rendah dan jauh ketinggalan dibandingkan dengan negara-negara lain. Berbagai kritikan tajam yang berasal dari berbagai sudut pandang terus ditujukan kepada dunia pendidikan nasional dengan berbagai alasan dan kepentingan.

Dalam keseluruhan kegiatan pendidikan di tingkat operasional, guru merupakan penentu keberhasilan pendidikan melalui kinerjanya pada tingkat institusional, instruksional, dan eksperiensial (Lengkana, 2016; Lengkana et al., 2020). Sejalan dengan tugas utamanya sebagai pendidik di sekolah, guru melakukan tugas-tugas kinerja pendidikan dalam bimbingan, pengajaran, dan latihan. Semua kegiatan itu sangat terkait dengan upaya pengembangan para peserta didik melalui keteladanan, penciptaan lingkungan pendidikan yang kondusif, membimbing, mengajar, dan melatih peserta didik. Dengan perkembangan dan tuntutan yang berkembang dewasa ini, peran-peran guru mengalami perluasan yaitu sebagai: pelatih, konselor, manajer pembelajaran, partisipan, pemimpin, pembelajar, dan pengarang. Sebagai pelatih, guru memberikan peluang yang sebesar-besarnya bagi peserta didik untuk mengembangkan cara-cara pembelajarannya sendiri sebagai latihan untuk mencapai hasil pembelajaran optimal. Sebagai konselor, guru menciptakan satu situasi interaksi di mana peserta didik melakukan perilaku pembelajaran dalam suasana psikologis yang kondusif dengan memperhatikan kondisi setiap peserta didik dan membantunya ke arah perkembangan optimal. Sebagai manajer pembelajaran, guru mengelola keseluruhan kegiatan pembelajaran dengan mendinamiskan seluruh sumber-sumber penunjang pembelajaran. Sebagai partisipan, guru tidak hanya berperilaku mengajar akan tetapi juga berperilaku belajar melalui interaksinya dengan peserta didik. Sebagai pemimpin, guru menjadi seseorang yang menggerakkan peserta didik dan orang lain untuk mewujudkan perilaku pembelajaran yang efektif. Sebagai pembelajar, guru secara terus menerus belajar dalam rangka menyegarkan kompetensinya serta meningkatkan kualitas profesionalnya. Sebagai pengarang, guru secara kreatif dan inovatif menghasilkan berbagai karya yang akan digunakan untuk melaksanakan tugasnya (Mubarok et al., 2022; Muhtar et al., n.d.).

Keberhasilan dan kegagalan pencapaian tujuan sekolah sangat bergantung pada faktor kepemimpinan dalam hal ini kepala sekolah. Untuk itu, dikatakan bahwa kepemimpinan merupakan kegiatan orang untuk mempengaruhi orang lain dalam suatu sekolah baik

sekolahan negeri maupun sekolah swasta. Dalam mengelola sekolah, kepala sekolah memiliki peran yang sangat besar. Kepala Sekolah merupakan motor penggerak, penentu arah kebijakan menuju sekolah dan pendidikan secara luas. Sebagai pengelola institusi satuan pendidikan, kepala sekolah dituntut untuk selalu meningkatkan efektifitas kinerjanya. Untuk mencapai mutu sekolah yang efektif, kepala sekolah dan seluruh stakeholders harus bahu membahu kerjasama dengan penuh kekompakan dalam segala hal.

Kepala Sekolah yang efektif adalah kepala sekolah yang dalam kinerjanya selalu membuka diri dari pengaruh guru dan karyawan lainnya dalam persoalan penting. (Peters, 2015) menjelaskan kepemimpinan yang efektif ialah mereka yang dapat beradaptasi dengan situasi bervariasi yang akan menentukan keberhasilan pimpinan. Kepemimpinan yang berorientasi kepuasan personal seringkali disukai bawahan. Oleh karenanya, modal kepala sekolah yang utama adalah perlunya kepala sekolah memiliki pengetahuan kepemimpinan baik perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan suatu program sekolah dan pendidikan secara luas. Selain itu kepala sekolah harus menunjukkan sikap kepedulian, semangat bekerja, disiplin tinggi, keteladanan dan hubungan manusiawi dalam rangka perwujudan iklim kerja yang sejuk dan kondusif (Alif & Lengkana, 2022; Lengkana & Muhtar, 2021).

Kepala Sekolah selaku top manager sekolah dalam rangka meningkatkan proses belajar mengajar senantiasa check and recheck program yang dijalankan oleh para guru. Hal ini dapat dilakukan dengan supervisi kelas, membina dan memberi saran-saran positif kepada guru dan karyawannya. Untuk memperluas pandangan, tidak ada salahnya kepala sekolah melakukan antar pikiran, sumbangan saran dan studi banding antar sekolah untuk menyerap menejemen kepemimpinan sekolah lain yang lebih baik.

Kepala Sekolah harus mempelajari secara seksama baik kebijakan pemerintah maupun prioritas sekolah sendiri. Agar tidak terjadi tumpang tindih dalam bekerja Kepala Sekolah hendaknya memiliki kemampuan untuk berkolaborasi dengan guru dan masyarakatsekitar sekolah, memiliki

pemahaman dan wawasan yang luas tentang teori pendidikan dan pembelajaran, memiliki kemampuan dan keterampilan untuk menganalisis situasi sekarang dan mampu memprediksi masa depan, memiliki kemampuan mengidentifikasi masalah dan keutuhan yang berkaitan dengan efektifitas pendidikan di sekolah, serta mampu memanfaatkan berbagai peluang, menjadikan tantangan serta mengkonseptualisasikan arah baru untuk perubahan.

Komunikasi adalah suatu bidang informasi dari seseorang terhadap orang lain melalui isyarat-isyarat, tanda-tanda atau simbol dengan bahasa yang saling dapat dimengerti. Komunikasi merupakan proses interaksi / hubungan saling pengertian satu sama lain antar sesama manusia serta penyampaian segala persoalan, sikap dan kehendak baik langsung maupun tidak langsung, sadar maupun tidak sadar dengan maksud untuk menimbulkan tindakan-tindakan yang akan mencapai organisasi secara efektif (Hidayat et al., 2022). Dengan adanya komunikasi yang baik antar guru dengan pimpinan, dan guru dengan guru, serta antar guru dengan murid, sehingga proses belajar mengajar dapat berjalan dengan lancar dan efektif.

Motivasi sangat penting dan dibutuhkan setiap orang dalam melaksanakan pekerjaannya, karena motivasi adalah kondisi yang dapat menggerakkan guru agar mampu mencapai tujuan dari motifnya (dorongan kebutuhan dalam diri karyawan yang perlu dipenuhi agar guru tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap motivasi berprestasinya). Jadi jelas bahwa seorang guru harus memiliki motivasi yang tinggi agar dapat mencapai tujuan dari motifnya dengan mudah. Berkaitan dengan motivasi kerja, maka ada beberapa kebutuhan yang harus terpenuhi antara lain kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan untuk dapat diterima oleh kelompoknya, kebutuhan akan harga diri, kebutuhan untuk menggunakan kemampuannya, pendapat atau ide-idenya.

Motivasi guru SD Negeri Pangsor Kabupaten Sumedang perlu ditingkatkan, upaya ini dimaksudkan untuk mengantisipasi tuntutan perkembangan teknologi yang semakin pesat serta tantangan era globalisasi yang sangat berat. Melalui Kepemimpinan dan kedisiplinan

diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja guru yang lebih baik, dan sesuai harapan banyak orang. Berdasarkan pada latar belakang di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul, Upaya Meningkatkan Motivasi Kerja Guru melalui Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah serta Komunikasi Interpersonal di SD Negeri Pangsor Kecamatan Cimanggung Kabupaten Sumedang.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian tindakan sekolah ini dilakukan di SD Negeri Cimanggung I Kecamatan Cimanggung Kabupaten Sumedang. Letak geografis SD Negeri Cimanggung I tepat berada di pinggir jalan Kecamatan Cimanggung sehingga kondisi lingkungannya cukup ramai dengan lalu lintas di sekitarnya. Jarak tempuh ke kota kabupaten tidak melebihi waktu 2 jam dan jalan bisa dilalui oleh semua jenis alat transportasi. Subjek penelitian adalah guru kelas yang ada di SD Negeri Cimanggung I yang berjumlah 11 orang yang aktif melakukan kegiatan proses pembelajaran.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Pelaksanaan Tindakan

Pembahasan Hasil Penelitian Siklus I

Berdasarkan pada tabel di atas, ternyata pada siklus I ini belum tumbuh motivasi kinerja dalam diri guru untuk membuat dengan lengkap administrasi guru kelas. Oleh karena itu, perlu kiranya di sini ditindaklanjuti dengan siklus II. Pada siklus I ini guru ke-1 hanya membuat 18 macam atau sekitar 59,4% atau dapat dikategorikan cukup dalam pembuatan administrasi guru kelas. Sementara itu, guru ke-2 hanya membuat 20 macam atau 66% dari keseluruhan administrasi guru kelas yang harus dibuat, atau dapat kategorikan cukup juga. Guru terakhir, guru ke-3 membuat 21 macam atau sekitar 69,3% atau dapat dikategorikan cukup juga. Dengan demikian, penulis dapat memberikan simpulan bahwa guru belum sepenuhnya menyadari dan termotivasi dalam pembuatan administrasi guru kelas ini.

Data pada siklus I ini menunjukkan bahwa belum ada seorang pun dari guru yang ada sesuai dengan yang diinginkan oleh penulis yaitu minimal 75%. Dengan demikian perbaikan pada siklus I ini masih tergolong cukup. Sebagai langkah tindak lanjut dari siklus I ini setelah melakukan refleksi kemudian disusunlah langkah-langkah perbaikan yang akan dilaksanakan pada siklus II.

Pembahasan Hasil Penelitian Siklus II

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan penulis terhadap semua data hasil perbaikan yang dilakukan guru kelas tinggi, dapat diperoleh hasil yang memuaskan. Hal ini terbukti dengan adanya peningkatan pemahaman dan motivasi yang signifikan dari para guru kelas tinggi yang asalnya kurang memuaskan dengan kategori cukup. Ternyata pada siklus II ini lebih baik. Misalnya, guru kelas VI pada siklus I hasil pencapaian pembuatan administrasi guru kelas hanya mencapai 59,4% pada siklus II ini terjadi peningkatan menjadi 92,4% atau kategori baik. Guru kelas V, pada siklus I hanya mencapai hasil 66% pada siklus ke-II ini menjadi 93,9%. Sedangkan guru kelas IV pada siklus I hanya mencapai kategori cukup dengan capaian 69,3% pada siklus II ini meningkat menjadi 90%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi pembuatan administrasi guru kelas pada siklus II ini tergolong baik.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang upaya Kepala Sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dapat disimpulkan sebagai berikut:

Observasi kelas yang dilakukan Kepala Sekolah pada dasarnya sangat diharapkan guru-guru di kelas, sehingga memacu guru-guru untuk lebih bersemangat dalam menunjukkan perhatiannya terhadap proses perbaikan dan pengembangan proses pembelajaran.

Pembicaraan individual yang dilakukan Kepala Sekolah dapat meningkatkan kinerja guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Dari pembicaraan individual bagi guru-guru dapat menambah

keyakinannya untuk mengetahui dan memahami sisi kelemahan dan kekuatannya dalam proses pembelajaran di kelas.

Pembinaan guru melalui gugus sekolah sangat dibutuhkan guru sebagai wadah dalam membantu guru-guru untuk mendapatkan bermacam-macam informasi dan pengetahuan mengenai proses pembelajaran. Selain itu gugus sekolah menjadi wadah untuk mengaktualisasikan potensi dan kemampuan guru-guru untuk memperbaiki dan mengembangkan tugas-tugasnya.

REFERENSI

- Alif, M. N., & Lengkana, A. S. (2022). Motor Cognitive Coordination Training Program Based Android Apps. *Journal of Physical Education Health and Sport*, 9(1), 1–6.
- Hidayat, C., Rohyana, A., & Lengkana, A. S. (2022). Students' Perceptions Toward Practical Online Learning in Physical Education: A Case Study. *Kinestetik: Jurnal Ilmiah Pendidikan Jasmani*, 6(2), 279–288.
- Lengkana, A. S. (2016). *Didaktik metodik pembelajaran (DMP) aktivitas atletik*. Salam Insan Mulia.
- Lengkana, A. S., & Muhtar, T. (2021). *Pembelajaran Kebugaran Jasmani*. CV Salam Insan Mulia.
- Lengkana, A. S., & Sofa, N. S. N. (2017). Kebijakan Pendidikan Jasmani dalam Pendidikan. *Jurnal Olahraga*, 3(1), 1–12.
- Lengkana, A. S., Suherman, A., Saptani, E., & Nugraha, R. G. (2020). Dukungan Sosial Orang Tua dan Self-Esteem (Penelitian Terhadap Tim Kabupaten Sumedang di Ajang O2SN Jawa Barat). *JOSSAE (Journal of Sport Science and Education)*, 5(1), 1–11.
- Mubarok, H., Dinangsit, D., & Lengkana, A. S. (2022). The Relationship Of Self Esteem And Physical Fitness To Learning Achievement In Jabal Toriq Boarding School Students.



JUARA: Jurnal Olahraga, 7(3).

Muhtar, T., & Lengkana, A. S. (2019). *Pendidikan jasmani dan olahraga adaptif*. UPI Sumedang Press.

Muhtar, T., Lengkana, A. S., Alif, M. N., & Supriyadi, T. (n.d.). Profesi Guru; Analisis Survei Masyarakat Jawa Barat Terhadap Minat Studi. *SPORTIVE: Journal Of Physical Education, Sport and Recreation*, 6(2), 114–124.

Nurhasanah, S., Rukmana, A., & Lengkana, A. S. (n.d.). MENINGKATKAN GERAK DASAR SHOOTING BAGIAN PUNGGUNG KAKI DALAM SEPAKBOLA MELALUI MODIFIKASI MENGGUNAKAN TEAM GAME TOURNAMENT (Penelitian Tindakan Keas Pada siswa Kelas VB SDN Cikoneng I Kecamatan Ganeas Kabupaten Sumedang). *SpoRTIVE*, 2(1), 21–30.

Peters, R. S. (2015). *Moral Development and Moral Education (Routledge Revivals)*. Routledge.