



Upaya Kepala Sekolah Meningkatkan Motivasi dan Kinerja Guru di Sekolah Dasar

Nikson Kollo*¹, Transita Pawartani*², Maisyaroh Maisyaroh³, Shirly Riski Kusumaningrum⁴

^{1,2,3,4}Universitas Negeri Malang, Indonesia

E-mail: nikson.kollo.2321038@students.um.ac.id, transita.pawartani.2321038@students.um.ac.id,
maisyaroh.fip@um.ac.id, shirly.rizki.pasca@um.ac.id

Article Info	Abstract
Article History Received: 2024-11-01 Revised: 2024-02-23 Published: 2024-03-06	The aim of this study is to find out the efforts of the head of school in improving the motivation and performance of teachers. The head of school is regarded as a key leader who plays a vital role in the development of the school. Through visionary and strategic leadership, they have the responsibility to guide the entire school community, especially educational human resources towards achieving educational goals, by creating an environment that is conducive to learning. Through descriptive research methods and qualitative approaches, the research is carried out at SD Inpres Letkole by exploring the efforts of the head of school to improve the motivation and performance of teachers, the obstacles encountered, and strategies to overcome them. Research findings show that the head of the school plays a role in directing teachers to attend educational and training activities, providing a budget for competence development, providing advice, guidance, and appreciation. Obstacles such as low teacher honours, funding constraints, and the lack of attention of the head of school were identified, with efforts to resolve through a disciplinary approach, the holding of seminars, and increased motivation. This research provides a holistic overview of the important role of the head of school in supporting the improvement of the quality of education in SD Inpres Letkole.
Keywords: <i>Head Master;</i> <i>Motivation;</i> <i>Teacher Performance.</i>	

Artikel Info	Abstrak
Sejarah Artikel Diterima: 2024-11-01 Direvisi: 2024-02-23 Dipublikasi: 2024-03-06	Maksud dari penelitian ini adalah untuk memahami upaya yang diambil oleh kepala sekolah dalam meningkatkan semangat dan kinerja para guru. Kepala sekolah dianggap sebagai pemimpin kunci yang memainkan peran vital dalam pengembangan sekolah. Melalui kepemimpinan yang visioner dan strategis, mereka memiliki tanggung jawab untuk membimbing seluruh komunitas sekolah, khususnya sumber daya manusia pendidikan menuju pencapaian tujuan pendidikan, dengan menciptakan lingkungan yang kondusif dalam pembelajaran. Melalui metode penelitian deskriptif dan pendekatan kualitatif, penelitian ini dilaksanakan di SD Inpres Letkole dengan mengeksplorasi upaya yang diambil oleh kepala sekolah untuk meningkatkan semangat dan kinerja guru, hambatan yang dihadapi, dan strategi untuk mengatasinya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah berperan dalam mengarahkan guru untuk mengikuti kegiatan pendidikan dan pelatihan, menyediakan anggaran untuk pengembangan kompetensi, memberikan nasihat, dan bimbingan. Hambatan seperti rendahnya honor guru, keterbatasan dana, dan kurangnya perhatian kepala sekolah diidentifikasi, dengan usaha pemecahan melalui pendekatan disiplin, penyelenggaraan seminar, dan pemberian apresiasi/reward. Penelitian ini memberikan gambaran holistik tentang peran penting kepala sekolah dalam mendukung peningkatan kualitas pendidikan di SD Inpres Letkole.
Kata kunci: <i>Kepala Sekolah;</i> <i>Motivasi;</i> <i>Kinerja Guru.</i>	

I. PENDAHULUAN

Pendidikan sangat penting untuk pertumbuhan dan kelangsungan hidup suatu negara. Sekolah menjalankan pendidikan melalui struktur organisasi yang dipimpin oleh kepala sekolah dan guru, yang memiliki hubungan langsung dengan siswa (Dermawan dkk., t.t.). Tidak diragukan lagi, pelaksanaan tugas dan fungsi guru sebagai suatu profesi memerlukan dedikasi profesional yang optimal. Karena itu, guru harus terus meningkatkan kemampuan

mereka, terutama dalam hal menumbuhkan kemauan, memberikan contoh, dan juga menumbuhkan kreatifitas siswa selama proses pembelajaran. Kinerja guru sangat memengaruhi kualitas pendidikan yang baik. Kinerja guru harus mampu memenuhi harapan semua orang, terutama mereka yang menaruh kepercayaan pada sekolah. Tanggung jawab kepala sekolah melibatkan pengelolaan visi dan sumber daya guna mencapai hasil yang efektif dan efisien. Guru-guru juga diharapkan untuk memberikan

prioritas pada tugas, tanggung jawab, dan menjaga hubungan yang harmonis antara rekan kerja dan pimpinan. (Hartawan, 2020). Hal ini senada dengan (Bush & Middlewood, 2007) yang menjelaskan bahwa pendampingan dan pembinaan merupakan bagian dari langkah-langkah manajemen sumber daya manusia Pendidikan di mana pendampingan merupakan suatu proses berkelanjutan agar sumber daya manusia pendidikan dalam hal ini guru menjadi kontributor yang efektif untuk sekolah. Sedangkan pembinaan merupakan upaya untuk memungkinkan individu meningkatkan kinerjanya sekolah.

Sekolah adalah tempat di mana orang belajar atau orang menerima dan memberi pelajaran. Proses pembelajaran di institusi pendidikan sangat memengaruhi kualitas pendidikan (Maisyaroh & Rokhman, 2021). Selain itu, guru dan kepala sekolah adalah penggerak utama yang sangat memengaruhi bagaimana siswa belajar di sekolah. Tanpa kinerja guru yang baik dan peran kepala sekolah yang memadai dalam mengelola sekolah, sulit untuk meningkatkan pendidikan atau mencapai standar nasional. Peran kepemimpinan kepala sekolah melibatkan usaha seorang kepala sekolah dalam menjalankan fungsi kepemimpinan untuk mencapai tujuan sekolah dengan berkomunikasi dengan banyak orang diantaranya para guru, komite, dan tenaga administrasi, para siswa, siswi dan semua yang berperan dalam bidang pendidikan. Ini menunjukkan bahwa pengelola sekolah mampu mendorong setiap anggota staf untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Sebagai pemimpin lembaga pendidikan, kepala sekolah harus mempertimbangkan hubungan antara pendidikan dan pembangunan serta perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang selalu berubah (Oematan & Banamtuan, 2022). Jika tenaga pendidik tidak dapat menyesuaikan diri dengan tuntutan pembangunan dan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dalam pelaksanaan pembelajaran, maka kepala sekolah harus mendorong untuk menyesuaikan diri. Kepala sekolah bertanggung jawab atas kemajuan dan kemunduran lembaga. Untuk memastikan bahwa guru memiliki rasa aman, perhatian, dan pengakuan atas kinerja mereka, kepala sekolah harus terus memberikan motivasi, bimbingan dan arahan serta layanan yang baik kepada seluruh staf sekolah, terutama guru.

Perbaikan kinerja guru yang rendah adalah tantangan yang perlu di atasi. Hal ini dianggap

krusial karena guru perlu menunjukkan kinerja yang tinggi agar mencapai tujuan Pendidikan sepenuhnya. Guru diharapkan memiliki dedikasi tinggi terhadap pekerjaan mereka dan mampu memberikan contoh untuk meningkatkan mutu pendidikan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Wuwur dkk., 2023) menunjukkan bahwa proses perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran menunjukkan kemampuan guru untuk mengembangkan model pembelajaran. Senada dengan sebuah studi yang dilakukan oleh Utami & Hasanah (2019) menemukan bahwa meskipun situasi pembelajaran di kelas benar-benar tidak ideal, banyak guru masih gagal mencapai tujuan pembelajaran mereka dengan baik, yang pada gilirannya akan berdampak negatif pada kualitas pembelajaran. Hasil observasi dan wawancara yang dilakukan di SD Inpres Letkole, ditemukan beberapa masalah yang berkaitan dengan kinerja guru. Guru mengalami stres, ketegangan, dan kejenuhan dalam menjalankan tugasnya. Aspek-aspek seperti tugas yang berat dan melebihi batas normal masing-masing individu guru, sedangkan waktu yang tersedia dan peralatan kerja yang tidak memenuhi standar atau tidak memadai, juga balas jasa atau upah yang terlalu rendah dapat menyebabkan stres pada guru, yang pada gilirannya mengganggu kinerja mereka. Selain itu, beberapa orang merasa jenuh dengan pekerjaan mereka, dan yang lain lebih suka tugas-tugas yang menantang.

Berdasarkan paparan di atas penulis bermaksud menganalisis secara mendalam tentang peran kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi dan kinerja guru di SD Inpres Letkole. Tujuan yang ingin dicapai pada penelitian ini yaitu 1) memahami upaya yang diambil oleh kepala sekolah untuk meningkatkan motivasi dan kinerja guru di SD Inpres Letkole, 2) mengidentifikasi kendala yang dihadapi oleh kepala sekolah dalam upaya meningkatkan semangat dan kinerja guru, dan 3) memahami strategi yang diambil oleh Kepala Sekolah untuk mengatasi kendala tersebut.

II. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang akan digunakan adalah penelitian deskriptif dan pendekatan kualitatif; pendekatan deskriptif mencerminkan kondisi objek penelitian pada saat ini dengan menggambarkan fakta yang terlihat atau sebagaimana adanya. Penelitian eksploratori adalah istilah lain untuk penelitian kualitatif sifatnya menjelajah suatu topik secara mendalam sehingga dapat menghasilkan konsepsi dan

hipotesis baru. Tujuannya bukan semata-mata menguji sebuah teori atau hipotesis, tetapi menggambarkan dengan rinci dan mendalam bagaimana responden memberi makna pada semua fenomena kehidupan yang menjadi subjek penelitian (Yulianto, 2023). Penelitian dilaksanakan di SD Inpres Letkole. SD Inpres Letkole terletak di daerah Kabupaten Kupang, Kec. Amfoang Barat Daya, Desa Letkole. Subjek penelitian yaitu, kepala sekolah, guru bidang Kurikulum, dan guru bidang kesiswaan. Data yang diperoleh pada penelitian ini meliputi hasil observasi, wawancara dan dokumentasi. Dengan analisis data berupa reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam posisinya sebagai kepala sekolah, seorang kepala sekolah terlibat dalam banyak tanggung jawab, seperti bertindak sebagai administrator, mengelola berbagai sumber daya sekolah, dan juga memimpin pengajaran. Kepemimpinan kepala sekolah merupakan bagian yang paling penting dalam membuat keputusan tentang peningkatan kualitas sekolah. Peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dengan berbagai kegiatan sekolah. Kepala sekolah perlu memiliki keterampilan untuk menggalang kerjasama dalam mencapai tujuan sekolah, karena sebagai pemimpin yang efektif, tugasnya adalah menetapkan arah dan mempengaruhi anggota organisasi agar bekerja sama guna mencapai tujuan yang diinginkan.

1. Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Motivasi dan Kinerja Guru di SD Inpres Letkole

Kepala sekolah berperan sebagai pemimpin efektif yang harus memiliki kemampuan untuk memotivasi dan mengarahkan anggota organisasi menuju tujuan sekolah. Tugas utamanya melibatkan penetapan arah yang jelas untuk mencapai tujuan tersebut serta kemampuan untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja sama secara kolaboratif. Dengan demikian, keterampilan kepemimpinan yang efektif sangat penting dalam mencapai hasil yang diharapkan di lingkungan sekolah. Demikian pula, sebagai kepala lembaga pendidikan resmi, kepala sekolah memegang peran yang sangat signifikan dalam memberikan dukungan kepada staf kependidikan. Pekerjaan kepala sekolah adalah tugas berat yang membutuhkan banyak kemampuan. Sebagai pemimpin formal suatu institusi pendidikan, kepala sekolah setidaknya harus

memiliki kemampuan untuk bertindak sebagai *Educator, manajer, administrator, supervisor, leader, inovator, dan motivator* (Vienty dkk., 2022). Komitmen yang tinggi terhadap peningkatan sekolah, fokus pada pengembangan kurikulum, dan upaya untuk memfasilitasi serta mendukung pengembangan kemampuan guru menjadi tugas utama yang harus dimiliki oleh kepala sekolah. Hal ini membuktikan bahwa peran kepala sekolah tidak hanya mencakup aspek administratif, tetapi juga menuntut keterlibatan aktif dalam meningkatkan mutu pendidikan di lembaga tersebut.

Hasil wawancara bersama Kepala Sekolah SD Inpres Letkole diketahui bahwa: 1) Salah satu strategi yang dapat diterapkan oleh kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru adalah dengan mengarahkan mereka agar mengikuti kegiatan pendidikan dan pelatihan yang dapat meningkatkan kemampuan mereka. Kegiatan seperti seminar atau *workshop* adalah contoh kegiatan yang dapat dilakukan oleh kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru mereka. 2) Fungsi yang dapat dilaksanakan oleh kepala sekolah dalam rangka memperbaiki kinerja pendidik adalah dengan menyediakan anggaran untuk meningkatkan kemampuan guru. Pendidikan, pelatihan, dan kegiatan terkait pengembangan profesionalisme guru dapat berjalan secara efisien dengan optimalisasi alokasi dana yang mendukung pengembangan kompetensi guru. 3) Kepala sekolah memberikan nasihat dan bimbingan kepada guru atas kinerja yang dicapai dalam pembelajaran. Nasihat dan bimbingan ini tentunya berdasarkan penelusuran data yang dilakukan kepala sekolah melalui kegiatan supervisi. Kepala sekolah harus membantu guru mengatasi kesulitan pembelajar. Kepala sekolah dapat membantu guru dengan memberikan supervisi klinis atau pelatihan lanjutan (Lumban & Siburian, 2018). 4) Memberikan penghargaan kepada guru atas pekerjaan mereka. Kepala sekolah harus memberikan apresiasi dan penghargaan kepada para guru sebagai bentuk dukungan dan motivasi atas pencapaian prestasi yang diperoleh.

2. Hambatan-hambatan Kepala Sekolah Meningkatkan Motivasi dan Kinerja Guru di SD Inpres Letkole

Kepala sekolah SD Inpres Letkole berupaya meningkatkan motivasi dan kinerja guru-guru

akan tetapi harus menghadapi beberapa hambatan. Dalam wawancara ditemukan beberapa hambatan atau kendala anatara lain: 1) Kurangnya kedisiplinan guru dalam mengajar karena pekerjaan guru tidak hanya mengajar tetapi juga memiliki pekerjaan lain sebagai penunjang dalam penerimaan upah, salah satunya adalah berkebun. 2) Rendahnya gaji dan periode penggajian yang lama bagi tenaga guru honor. Hal ini disebabkan karena besarnya disesuaikan dengan keuangan sekolah dan periode pemberian gaji yang cukup lama yaitu per tiga bulan, sesuai pencairan dana Bantuan Oprasional Sekolah. Hambatan ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Setiyadi & Rosalina (2021) bahwa guru berstatus honorer yang memiliki keterbatasan dalam hal keamanan pekerjaan, tunjangan, dan fasilitas dapat memengaruhi kinerja mereka karena adanya keterkaitan antara status pekerjaan dengan motivasi dan dedikasi mereka dalam memberikan pengajaran. 3) Keterbatasan fasilitas pembelajaran seperti peralatan praktik IPA, LCD, dan lain sebagainya. 4) Keterbatasan bagi guru untuk mengikuti pelatihan di tingkat Kabupaten atau Profinsi karena kondisi alam yang berat. Lokasi SD Inpres Letkole terletak di daerah sangat terpencil, berjarak ± 1000 km ke ibu kota kabupaten. Untuk mencapai ibu kota kabupaten tempat pelaksanaan pelatihan harus menempuh jalan yang sangat rusak dan berlumpur pada musim hujan bahkan menyeberangi beberapa Sungai yang banjir hingga membutuhkan waktu ± 24 jam. 5) Kurangnya kemampuan guru untuk mengelola kelas dan menciptakan lingkungan belajar yang menyenangkan sehingga guru merasa bosan dalam pekerjaannya 6) Kurang perhatian dan apresiasi kepala sekolah dalam memberikan *reward* kepada guru yang berprestasi. Kurangnya perhatian dan penghargaan yang diberikan oleh kepala sekolah kepada guru sering menjadi kendala dalam meningkatkan semangat dan kinerja mereka, sebab pemberian penghargaan memiliki dampak signifikan terhadap motivasi dan kinerja guru, hal ini dikuatkan dengan penelitian (Zuhdyah, 2019) yang menjelaskan bahwa *reward* efektif digunakan untuk meningkatkan motivasi kinerja guru dengan indicator peningkatan kehadiran guru, kelengkapan administrasi mengajar, dan pencapaian target KKM siswa.

Berdasarkan dari kendala-kendala upaya meningkatkan motivasi dan kinerja guru, kepala sekolah melakukan beberapa strategi praktis untuk mengatasi kendal-kelndala tersebut. Salah satu langkah praktis yang dilakukan kepala sekolah adalah meningkatkan disiplin kerja. Cara sederhana yang tidak jemu-jemu dilakukan kepala sekolah adalah mengingatkan guru untuk dapat mematuhi peraturan. Selain itu, kepala sekolah memberikan contoh kepada guru dan siswa dengan tiba di sekolah lebih awal, berdiri di depan gerbang sekolah untuk menyambut siswa dan guru, serta mengamati siapa saja guru dan siswa yang tiba terlambat. Hal ini merupakan strategi kepala sekolah menumbuhkan rasa merasa malu bagi guru dan siswa yang terlambat dan secara implisit berfungsi sebagai teguran. Teladan dan teguran implisit dimaknai kepala sekolah sebagai pendekatan dan pembinaan. Keteladanan kepala sekolah dalam hal kedisipinan juga di jelaskan pada penelitian Asiah, (2021) menyatakan bahwa Kepala Sekolah SMKS Yapta Takalar juga menerapkan pendekatan keteladanan dengan menunjukkan contoh yang baik kepada guru-guru. Strategi ini diwujudkan dengan kehadiran lebih awal di sekolah dan mengawasi guru serta staf yang datang dan pulang sesuai dengan jadwal. Strategi keteladanan ini merupakan bentuk pembinaan implisit. Menurut Zainuddin & Saugi (2020) salah satu metode yang dapat memberikan hasil yang efektif untuk membuat guru termotivasi untuk melakukan kewajiban mereka adalah pendekatan dan pembinaan.

Menyusun keteraturan dalam bekerja harus berawal dengan pendekatan demokratis, yaitu dari, oleh, dan untuk para guru. Kepala SD Inpres Letkole menetapkan aturan untuk membina disiplin kerja. Aturan-aturan ini mencakup kehadiran siswa, waktu masuk dan pulang sekolah, dan peraturan sekolah lainnya. Melanggar aturan yang sudah diterima atau disepakati akan menimbulkan sanksi bagi pelanggarnya baik siswa maupun guru. Kepala sekolah senantiasa menghimbau para guru untuk mematuhi semua aturan yang telah ditetapkan saat rapat maupun aturan sekolah, agar menjadi teladan bagi siswa. Menurut Darmawan (2022) perilaku disiplin dan kesadaran terhadap aturan di tempat kerja adalah inti dari profesionalisme yang efektif. Individu yang menunjukkan perilaku disiplin cenderung menjaga keteraturan

dalam menjalankan tugas-tugasnya, mematuhi jadwal, dan menghormati aturan serta norma etika di lingkungan kerja. Konsistensi ini tidak hanya menciptakan lingkungan kerja yang stabil, tetapi juga memberikan dasar yang kuat untuk produktivitas yang konsisten.

Ketidakmampuan guru dalam mengelola kelas dan menciptakan lingkungan belajar yang menarik dapat menyebabkan kejenuhan pada guru selama proses mengajar merupakan kendala yang harus diatasi karena dapat menurunkan motivasi dan kinerja guru dimana pada giliran selanjutnya adalah kurang maksimalnya kualitas pembelajaran. Masalah terkait pembelajaran dapat diidentifikasi dan diatasi dengan supervisi kepala sekolah. Sebagai pengawas (supervisor), sebelumnya, kepala sekolah melakukan observasi terhadap permasalahan atau hambatan yang dihadapi oleh guru selama pelaksanaan proses pembelajaran. Maksudnya adalah supaya bimbingan dan pengawasan yang diberikan dapat diterima dan juga diimplementasikan oleh guru terkait, sehingga pada akhirnya akan meningkatkan tingkat profesionalisme guru dalam menjalankan tugas-tugasnya. (Nilda dkk., 2021).

Kepala sekolah SD Inpres Letkole berupaya meningkatkan motivasi dan kinerja guru dengan peningkatan kompetensi guru melalui pelatihan. Akan tetapi pelatihan-pelatihan di tingkat kabupaten maupun tingkat provinsi seringkali tidak dapat diikuti guru. Hal ini bukan karena kurangnya daya dukung kepala sekolah, akan tetapi pada waktu tertentu sulitnya akses menuju tempat pelatihan karena masalah alam seperti banjir maupun lumpur dalam sepanjang jalan. Oleh karena itu kepala sekolah mengadakan beberapa seminar dan *workshop* di sekolah dengan narasumber yang berkompeten yaitu pengawas sekolah. Tidak hanya dilaksanakan secara mandiri oleh sekolah akan tetapi juga mengadakan kerja sama anatar sekolah ataupun antar gugus. Menurut (Karsiyem, 2023) partisipasi dalam *workshop* di lingkungan sekolah memiliki potensi untuk meningkatkan kualitas kinerja guru secara signifikan. Dengan mengikuti kegiatan ini, para pendidik dapat memperoleh pengetahuan baru, strategi pengajaran yang inovatif, dan pemahaman mendalam terhadap metode-metode terkini dalam pendidikan. *Workshop* juga memberikan *platform* bagi guru untuk berbagi pengalaman, saling bertukar ide, dan

membangun jaringan profesional. Melalui pendekatan kolaboratif ini, diharapkan kinerja guru dapat ditingkatkan, menciptakan lingkungan pembelajaran yang lebih dinamis dan berkualitas di sekolah.

Kepala sekolah juga senantiasa meningkatkan perhatian dan apresiasi kepada guru dengan memberikan apresiasi dan reward kepada guru yang berprestasi. Salah satu bentuk apresiasi kepala sekolah kepada guru berprestasi adalah memberikan apresiasi saat kegiatan upacara bendera agar prestasi menjadi motivasi bagi guru lain dan siswa. Hal ini senada dengan penelitian (Ritonga & Fadli, 2020) yang menjelaskan bahwa salah satu langkah yang diambil oleh kepala sekolah menciptakan lingkungan kerja yang mendukung adalah memberikan penghargaan dalam bentuk apresiasi kepada guru. Apresiasi ini dapat berupa pujian atau pemberian hadiah sebagai bentuk pengakuan terhadap kualitas kerja yang baik yang telah ditunjukkan oleh para pendidik.

Strategi peningkatan motivasi dan kinerja guru yang diterapkan oleh kepala sekolah telah membuahkan hasil, terlihat dari keputusan dan komitmen sekolah dan dewan guru untuk aktif terlibat dalam implementasi Kurikulum Merdeka dengan opsi mandiri berubah. Implementasi Kurikulum Merdeka yang merupakan kurikulum baru berbeda dengan kurikulum sebelumnya membutuhkan motivasi dan kinerja yang tinggi dari kepala sekolah dan dewan guru. Hal ini senada dengan pendapat Heryahya, et al (2022) yang menjelaskan tentang kesiapan guru dalam menghadapi implementasi Kurikulum Merdeka secara langsung terkait dengan tingkat motivasi guru, yang pada gilirannya berpengaruh pada kinerja guru dalam menerapkan pendekatan pembelajaran yang berpihak pada siswa.

Kepala sekolah telah melakukan tindakan strategis untuk menanggulangi beberapa tantangan upaya meningkatkan motivasi dan kinerja guru. Akan tetapi ada beberapa hambatan upaya meningkatkan motivasi dan kinerja guru yang belum dilakukan oleh kepala sekolah. Hambatan yang belum diberikan tindakan strategis oleh kepala sekolah adalah: (1) Rendahnya gaji dan periode penggajian yang lama bagi tenaga guru honor, (2) Keterbatasan fasilitas pembelajaran seperti peralatan praktik IPA, LCD, dan lain sebagainya. Terkait hal ini peneliti

memberikan rekomendasi kepada kepala sekolah untuk dapat membangun kemitraan pembiayaan pendidikan. Menurut Siahaan, et al (2022) kemitraan pembiayaan pendidikan adalah sinergi antara sekolah, keluarga, dan masyarakat yang didasarkan pada semangat gotong royong, kepercayaan timbal-balik, kesetaraan, saling menghormati, dan kesiapan untuk berkorban demi menyediakan fasilitas pendidikan serta mendukung proses pembelajaran di lingkungan sekolah. Kerjasama ini bertujuan untuk membangun ekosistem sekolah yang dapat mengembangkan karakter dan menciptakan budaya prestasi bagi para peserta didik.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Dari paparan di atas, dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah memiliki peran krusial dalam meningkatkan motivasi dan kinerja guru di SD Inpres Letkole. Kepala sekolah berupaya meningkatkan motivasi dan kinerja guru dengan mengarahkan guru untuk mengikuti kegiatan pendidikan dan pelatihan, menyediakan anggaran untuk mengikuti pelatihan, serta memberikan nasihat dan bimbingan. Meskipun demikian, terdapat hambatan seperti rendahnya kedisiplinan guru, rendahnya honor guru, ketetbatasan fasilitas, sulitnya akses menempuh tempat pelatihan, kurangnya kreativitas guru dalam pembelajaran, dan kurangnya perhatian kepala sekolah. Kepala sekolah berusaha mengatasi hambatan tersebut dengan pendekatan penekanan pada disiplin kerja, serta penyelenggaraan seminar dan *workshop* di sekolah/ KKG, pembinaan melalui supervise klinis, pemberian apresiasi dan *reward* kepada guru. Keseluruhan, penelitian ini memberikan gambaran mendalam tentang peran kunci kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi dan kinerja guru, dengan usaha-usaha konkret untuk mengatasi kendala yang dihadapi.

Penulis menyoroti beberapa hambatan upaya meningkatkan motivasi dan kinerja guru di SD Inpres Letkole, termasuk rendahnya upah bagi guru honor dan kekurangan fasilitas pembelajaran seperti peralatan praktik IPA dan LCD yang masih belum diberikan perlakuan oleh kepala. Dalam usahanya untuk mengatasi tantangan ini, penulis mengusulkan solusi agar kepala sekolah membangun kemitraan pembiayaan

Pendidikan dengan melibatkan berbagai pihak seperti pelaku usaha dan komite sekolah. Harapannya, langkah-langkah kolaboratif ini tidak hanya akan meningkatkan kesejahteraan guru honor, tetapi juga berkontribusi positif dalam penyediaan fasilitas pendidikan yang lebih baik bagi perkembangan siswa.

B. Saran

Pembahasan terkait penelitian ini masih sangat terbatas dan membutuhkan banyak masukan, saran untuk penulis selanjutnya adalah mengkaji lebih dalam dan secara komprehensif tentang Upaya Kepala Sekolah Meningkatkan Motivasi dan Kinerja Guru di Sekolah Dasar.

DAFTAR RUJUKAN

- Bush, T., & Middlewood, D. (2007). *Konteks kepemimpinan dan manajemen dalam pendidikan*.
- Dermawan, I., Jati, P., & Kumoro, J. (t.t.). *Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Motivasi dan Kinerja Guru di SMK Muhammadiyah 2 Bantul*.
- Hartawan, H. A. (2020). History: Meningkatkan Motivasi Kinerja Guru Melalui Kepala Sekolah. *JURNAL ILMIAH PENDIDIKAN PROFESI GURU*.
<https://doi.org/10.23887/jippg.v3i2>.
- Karsiyem, K. (2023). Workshop Mampu Meningkatkan Kompetensi Guru dalam Implementasi Blended Learning. *Ideguru: Jurnal Karya Ilmiah Guru*, 8(2), 354-362.
<https://doi.org/10.51169/ideguru.v8i2.572>.
- Lumban, N. T. G., & Siburian, P. (2018). Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Kelola Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1, 66-73.
- Maisyaroh, S., & Rokhman, M. (2021). Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Andragogi Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*.
- Nilda, Hifza, & Ubabuddin. (2021). Peran Kepala Sekolah Sebagai Supervisor dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam Sekolah Dasar. *Attadrib: Jurnal Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah*, 3, 11-18.

- <https://doi.org/10.54069/attadrib.v3i1.160>.
- Oematan, M., & Banamtuan, M. F. (2022). Peran Kepala Sekolah dalam Memotivasi Guru-Guru di SMTK Benfomeni Kapan. *EDUKATIF: JURNAL ILMU PENDIDIKAN*, 4(2), 2403-2409. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v4i2.2407>.
- Ritonga, N. A., & Fadhli, M. (2020). Peran Kepala Sekolah Dalam Menciptakan Iklim Kerja Yang Kondusif di SD IT Umami Aida Medan. Dalam *Continuous Education: Journal of Science and Research* (Vol. 1, Nomor 1). <http://pusdikra-publishing.com/index.php/josr/home-free>.
- Setiyadi, B., & Rosalina, V. (2021). Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Edunesia: Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 2(1), 75-84. <https://doi.org/10.51276/edu.v2i1.81>.
- Utami, H., & Hasanah, A. (2019). *Kompetensi Profesional Guru dalam Penerapan Pembelajaran Tematik di SDN Maguwoharjo 1 Yogyakarta*.
- Vienty, O., Ajepri, F., & Kalirejo, arif. (2022). Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *MindSet: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*. <https://doi.org/10.58561/mindset.v1i2.53>.
- Wuwur, E. S. P. O., Yani, D., Saifullah, A., & Hasiholan, S. (2023). Analisis Hubungan Kompetensi Pedagogik Guru Terhadap Kemampuan Literasi Budaya dan Kewargaan Pada Pelajaran PPKn. *GARUDA: Jurnal Pendidikan Kewarganegaraan dan Filsafat*, 1(2).
- Yulianto, P. I. D. W. E. (2023). *Penelitian Kualitatif itu Mengasyikkan: Metode Penelitian untuk Bidang Humaniora dan Kesusastraan*. Penerbit ANDI.
- Zainuddin, & Saugi, W. (2020). PERAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KUALITAS KINERJA GURU DI MADRASAH TSANAWIYAH DARUL IHSAN ANGGANA. *Jurnal Tarbiyah & Ilmu Keguruan (JTIK) Borneo* (Vol. 1, Nomor 2).
- Zuhdyah. (2019). Meningkatkan Motivasi Kerja Guru Melalui Pemberian Reward dan Punishment. *JURNAL VIDYA KARYA*.