

**PERAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI
DAN KUALITAS MENGAJAR GURU DI MAS AL-HANIF CIKONDANG
KABUPATEN CIANJUR TAHUN AJARAN 2020/2021**

Davi Aditmara, Sarifudin, Ade kohar
Sekolah Tinggi Agama Islam Al-Hidayah Bogor

daviaditm@gmail.com
saripudin1182@gmail.com
adekohar.staia@gmail.com

ABSTRACT

A leader in an institution should be able to control, influence, and encourage his subordinates to carry out their duties effectively and efficiently. This study aims to determine the role of the principal in improving the motivation and quality of teaching teachers at MAS Al-Hanif Cianjur. This research method is a qualitative method. The results of the research are (1) the role of the principal, namely: providing a good example to teachers and students. the efforts made by the principal are providing motivation, providing comfort to teachers or employees, providing rewards and punishment; Provide Coaching. (2) Supporting factors, namely: the basic ability of the principal who exemplifies good things, embraces by instilling sincerity. (3) Inhibiting factors, namely: understanding the personality of each teacher, lack of knowledge of technology, and improvised facilities, finances, and there are still many teachers who have not followed the MGMP, BIMTEK. (4) The solutions taken are: principals make good communication, seek training information, increase collaboration, principals Involve teachers if there is training, related to finances the principal makes an application to the foundation to improve the existing infrastructure in the school. (5). Principals have been quite successful in increasing the motivation and quality of teaching teachers, by providing motivation and quality of teaching teacher, by providing and coaching to teachers in schools.

Keywords: *role, principal, motivation, quality, teaching*

ABSTRAK

Seorang pemimpin dalam suatu lembaga hendaknya mampu mengentadikan, mempengaruhi, dan mendorong bawahannya dalam menjalankan tugasnya dengan efektif dan efisien. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Motivasi dan Kualitas Mengajar Guru di MAS Al-Hanif Cianjur. Metode penelitian ini adalah metode kualitatif. Adapun hasil penelitian adalah (1) Peran kepala sekolah, yaitu: memberikan contoh yang baik kepada para guru dan peserta didik. upaya-upaya yang dilakukan kepala sekolah adalah Memberikan Motivasi, Memberikan kenyamanan kepada para guru atau karyawan, Memberikan *reward* dan *Funishment*; Memberikan Pembinaan. (2) Faktor-faktor pendukung, yaitu: kemampuan dasar kepala sekolah yang mencontohkan dalam hal baik, merangkul dengan menanamkan keikhlasan. (3) Faktor-faktor penghambat, yaitu: memahami kepribadian masing-masing guru, minimnya pengetahuan teknologi, dan fasilitas yang seadanya, keuangan, dan masih banyak guru yang belum mengikuti MGMP, BIMTEK. (4) Solusi yang dilakukan, yaitu: kepala sekolah melakukan komunikasi Yang baik, mencari informasi pelatihan, meningkatkan kerja sama, kepala sekolah Mengikutsertakan guru jika ada pelatihan, terkait keuangan kepala sekolah membuat ajuan kepada yayasan untuk peningkatan sarana-prasarana yang ada di sekolah. (5). Kepala sekolah sudah cukup berhasil untuk meningkatkan motivasi dan kualitas mengajar guru, dengan memberikan motivasi dan pembinaan terhadap guru-guru yang ada di sekolah.

Kata kunci: peran, kepala sekolah, motivasi, kualitas, mengajar

A. PENDAHULUAN

Kepala sekolah memiliki peran sebagai penentu dalam kemajuan sekolah. Seorang kepala sekolah yang baik dapat berupaya meningkatkan kinerja bawahannya melalui program-program yang menumbuhkembangkan kemampuan pendidik dan tenaga kependidikan. Kepala sekolah yang diangkat sekurang-kurangnya memiliki kepribadian, kemampuan dan keterampilan untuk memimpin suatu lembaga pendidikan. Sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah harus mampu memperhatikan kebutuhan dan perasaan bawahan agar kinerja bawahan tetap tidak berubah. Kepala sekolah bertanggung jawab langsung terhadap proses pembelajaran di sekolah

Salah satu peran kepala sekolah adalah sebagai motivator maka kepala sekolah harus mampu memberi dorongan sehingga seluruh komponen pendidikan dapat berkembang secara profesional, kemampuan mengatur lingkungan kerja (fisik), kemampuan mengatur suasana kerja/belajar, kemampuan memberi keputusan kepada warga sekolah. (Syarwani Ahmad dan Zahrudin Hodsay, 2020:146).

Berbicara mengenai kualitas pendidikan tidak akan lepas dari peningkatan profesional seorang guru dalam mengajar. Guru merupakan unsur utama dalam keseluruhan proses pendidikan dan di setiap jenjang pendidikan khususnya institusional dan instruksional, tanpa guru pendidikan akan menjadi slogan muluk karena segala bentuk kebijakan dan program pada akhirnya akan ditentukan oleh kinerja pihak yang berada di

garis terdapan yaitu guru, guru menjadi titik sentral dan awal dari semua pembangunan pendidikan. (Muhammad Syaikul Alim, 2010)

Mewujudkan sebuah sekolah yang berkualitas diperlukan guru-guru yang mempunyai motivasi kerja tinggi untuk menghasilkan lulusan yang nantinya dapat bersaing di dunia kerja. Guru yang mempunyai motivasi kerja tinggi selalu menciptakan inovasi-inovasi baru untuk mencapaitujuan yang diharapkan. Apabila Di dalam sekolah terdapat sebagian guru yang mempunyai motivasi kerja yang rendah, maka mereka tidak dapat menyelesaikan pekerjaan yang dilimpahkan kepadanya dengan hasil yang baik. Keadaan ini dapat menimbulkan hambatan dalam pencapaian hasil pekerjaan atau mempengaruhi efektifitas kerja guru.

Motivasi kerja guru ditunjukkan dengan kedatangan guru dengan tepat waktu sesuai jam masuk sekolah, prestasi guru pada khususnya dan prestasi sekolah pada umumnya di latar belakang oleh baiknya kualitas sumber daya manusia yang ada di sekolah tersebut. (Asih Rahayu, 2014)

Kunci keberhasilan sekolah dalam mencapai tujuan ada di tangan kepala sekolah dan guru yang mengajarkan ilmu yang mana mempunyai peranan untuk mengembangkan dan meningkatkan kualitas para siswa.

Kemajuan mutu sekolah ditentukan oleh kepala sekolah, karena kepala sekolah tidak hanya sebagai promotor perkembangan pendidikan, tetapi juga sebagai panutan, dan

memegang peranan penting dalam lembaga yang dipimpinnya. (Ahmad Zainuri Fadri Fahmi, 2017). Seorang pemimpin dalam suatu lembaga hendaknya mampu mengentadikan, mempengaruhi, dan mendorong bawahannya dalam menjalankan tugasnya dengan efektif dan efisien. (Asih Rahayu, 2014).

Dalam sebuah lembaga pendidikan kepala sekolah memiliki peran yang sangat penting terhadap maju mundurnya suatu lembaga pendidikan, karena kepala sekolah mempunyai peran yang sangat besar dalam mengembangkan sebuah lembaga pendidikan untuk itu salah satu cara yang bisa ditempuh yaitu melalui peningkatan mutu pembelajaran pendidikan, karena adanya peningkatan mutu pembelajaran pendidikan akan dapat mengikuti perkembangan dunia ilmu pengetahuan bahkan dapat mewarnai dinamika masyarakat. (Aslini Aidar Asti, 2017)

Pembinaan dan pengembangan Guru merupakan kewajiban sekolah untuk melibatkan guru sebagai mitra profesional dalam pemberian layanan, sehingga dalam hal ini pimpinan sekolah berperan penting dalam melaksanakan pekerjaan secara berkelanjutan. Dalam menjaga kualitas pembelajaran, lembaga pendidikan harus berupaya memberikan bimbingan dan pengembangan kepada guru. Hal ini untuk mendorong guru agar tetap termotivasi dan semangat dalam mengajar. (Ahmad Zainuri Fadri Fahmi, 2017)

Dalam hal ini penulis memilih sekolah MAS Al-Hanif sebagai tempat penelitian

dengan judul “Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Motivasi dan Kualitas Mengajar Guru” karena sekolah MAS Al-Hanif walaupun terbilang masih muda akan tetapi prestasi sekolah yang mendapatkan Akreditasi A dan prestasi siswa dan siswinya yang didapatkan sudah membanggakan dan sudah bisa bersaing di masyarakat, tentu ini semua tidak akan lepas dari peran kepala sekolah, maka kepala sekolah harus tetap memberikan motivasi dan fasilitas untuk meningkatkan mutu pembelajaran yang ada di sekolah agar siswa dan siswi akan mudah di cetak sebagai generasi yang berkualitas dan terus bisa bersaing di masyarakat.

B. TINJAUAN PUSTAKA

1. Pengertian Peran Kepala Sekolah

Menurut Nanus, bahwa peran kepemimpinan utama yang efektif, yaitu: sebagai penentu arah, agen perubahan, juru bicara dan pelatih. Dalam keempat peran ini sama pentingnya untuk mencapai keberhasilan. Dan menjalankan peran tersebut, kepemimpinan dijalankan dengan dukungan kemampuan, sifat dan kepribadian pemimpin untuk mempengaruhi. (Engoswara, 2015: 55-56)

Dari penjelasan di atas kepala sekolah dalam perannya adalah menjalankan kepemimpinan pendidikan, atau disebut juga dengan kepemimpinan intruksional. Dan kepemimpinan pendidikan merupakan kemampuan menggerakkan pelaksanaan pendidikan yang telah ditetapkan dapat mencapai secara efektif dan efisien.

2. Pengertian Kepala Sekolah

Kepala sekolah terdiri dari dua kata yaitu kepala sekolah dan sekolah. kepala dapat diartikan sebagai ketua atau pemimpin suatu organisasi atau lembaga. Sekolah adalah lembaga tempat siswa menerima pendidikan formal di tempat penampungan. Oleh karena itu, secara sederhana kepala sekolah dapat diartikan sebagai seorang guru fungsional yang bertugas memimpin sekolah yang menyelenggarakan proses belajar mengajar, atau untuk berinteraksi antara pengajar dan siswa yang menerima mata pelajaran. (Syarifudin & asrul, 2013:140)

Kepala sekolah juga adalah seorang guru yang mendapatkan tambahan tugas sebagai orang yang memimpin suatu lembaga atau pendidikan, yang mempunyai kemampuan untuk memimpin segala sumber daya yang ada di suatu sekolah/madrasah, sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan bersama.

3. Pengertian Motivasi

Motivasi dapat diartikan sebagai suatu tujuan atau dorongan, dengan tujuan sebenarnya tersebut yang menjadi daya penggerak utama yang berasal dari diri seseorang ataupun diri orang lain dalam berupaya dalam mendapatkan atau mencapai apa yang diinginkan baik secara positif atau negatif. (Indi dayana & juiaster Marbun, 2018: 8-9)

4. Pengertian Mengajar

Menurut Moh. Uzer Usman, mengajar adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindakan yang dilakukan untuk

mencapai tujuan berdasarkan hubungan timbal balik antara guru dan siswa dalam konteks pendidikan. (Naniek Kusumawati & endang sri Maruti, 2019: 58)

Mengajar adalah usaha menciptakan lingkungan yang optimal untuk kegiatan belajar, dalam hal ini mengajar adalah usaha menciptakan suasana belajar yang optimal bagi siswa, dan yang menjadi pusan perhatian dalam hal ini adalah peserta didik ayau siswa.

5. Kompetensi Guru

Kompetensi guru adalah kemampuan guru untuk melaksanakan tugasnya secara bertanggung jawab dan tepat. Atau bisa disebut kemampuan atau skil..

- a. Komentensi Pedagogik
- b. Kemampuan yang harus dimiliki guru yang berkenaan dengan karakteristik peserta didik.
- c. Komentensi profesional
- d. Kemampuan yang harus dimiliki guru dalam perencanaan dan proses pembelajaran.
- e. Komentensi Sosial
- f. Guru harus memiliki kemampuan sosian dengan masyarakat, dalam rangka pelaksanaan proses pembelajaran yang efektif.
- g. Komentensi kepribadian
- h. Guru harus mempunyai kemampuan yang berkaitan dengan kemandirian dan itegritas kepribadian seorang guru.

6. Pengertian Guru

Guru adalah orang yang mata pencaharian, profesi dan pekerjaannya mengajar.

Definisi guru adalah seseorang yang telah mengabdikan dirinya untuk mengajarkan ilmu, mendidik, mengarahkan dan melatih muridnya agar memahami ilmu pengetahuan yang diajarkan tersebut. (Dewi Sapitri, 2021: 5)

C. METODE

Penelitian ini dilakukan di MAS Al-Hanif Cikondang Cianjur, dengan menggunakan metode kualitatif atau non statistik, dimana dalam pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi.

Penelitian kualitatif merupakan penelitian deskriptif dan cenderung menggunakan metode induktif untuk analisisnya. Soroti proses penelitian dan terapkan landasan teori untuk membuat fokus penelitian sesuai dengan situasi aktual. (Rukin, 2019: 6)

D. TEMUAN DAN PEMBAHASAN

1. Temuan dan Pembahasan Tentang Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Motivasi Dan Kualitas Mengajar Guru

Sebagai sambutan pembukaan, seperti yang dikatakan kepala sekolah: “Peran kepala sekolah tidak lepas dari peran pribadinya dan bagaimana dirinya ketika menjadi pemimpin, kemudian peran saya sebagai kepala sekolah adalah pertama, dengan cara komunikasi, kedua, dan terus

belajar untuk menjadi pemimpin yang baik, kemudian sebagai kepala sekolah jangan hanya menerima laporan saja tapi harus tau kondisi lapangan, intinya peran kepala sekolah lebih ke pribadinya dan memberikan contoh yang baik kepada para guru dan peserta didik, dan juga memberikan fasilitas untuk meningkatkan motivasi dan kualitas mengajar guru.

Selain itu, menurut hasil observasi dan wawancara peneliti, peneliti memperoleh data tentang peran yang dimainkan oleh kepala sekolah melalui berbagai upaya, sebagai berikut:

a. Memberi Motivasi

Sebagaimana yang dikemukakan oleh kepala sekolah:

“Motivasi itu sebuah sikap, seorang psikolog mengatakan motivasi itu keluar dari dirinya sendiri, jadi upaya yang dilakukan adalah karena motivasi itu datang dari dirinya sendiri, Tekadang kita juga memberikan kesempatan kepada para guru meningkatkan motivasi mereka, dengan kita bertemu untuk saling memberikan motivasi satu sama lain, mengajak para guru untuk liburan atau diberikan wejangan dari pimpinan yayasan”

Sesuai yang dikatakan oleh kepala sekolah, bahwa dalam kehidupan ini, kita selalu memotivasi diri kita sendiri lebih dari orang lain. Tentu saja, tidak hanya dalam dunia kerja, kita juga membutuhkan motivasi dalam kehidupan sehari-hari karena

tanpa motivasi, tidak ada aktivitas. Motivasi juga memiliki peran strategis dalam aktivitas kita sendiri, maka prinsip motivasi tidak hanya untuk diketahui tetapi harus diaplikasikan di kehidupan sehari-hari.

Ketika motivasi ini terus dilakukan oleh kepala sekolah maka mental dan percaya diri yang dimiliki para guru akan bertambah kuat.

- b. Memberikan kenyamanan kepada guru dan karyawan

Sebagaimana yang dikemukakan oleh kepala sekolah:

“Kita bikin dulu mood karyawan yang baik, dengan cara lingkungan sekitar yaitu lingkungan kerja, jangan sampai seorang guru mengalami *building sicknis*, maka kita disini kengedepankan metode kekeluargaan, karena dengan kekeluargaan akan lebih bebas, hangat, dan bisa lebih akrab tidak ada yang ditutupi, jadi kita raih dulu lingkungan kerjanya dengan cara kekeluargaan kemudian selanjutnya peran saya yaitu menstabilkan atau menjaga stabilitas suasana hati, karena motivasi kembali lagi keluar dari diri sendiri”

Di tambahkan olehnya bahwa:

“jangan sampai telat terkait kebutuhan finansial seorang guru yang sangat diperlukan karena walaupun guru itu pahlawan tanpa

tanda jasa tapi mereka punya keluarga yang perlu diberi nafkah jadi kita berusaha untuk memberikan yang terbaik kepada mereka”

Karena suatu pekerjaan selalu berkaitan dengan banyak orang maka kenyamanan karyawan harus diperhatikan oleh kepala sekolah agar karyawan atau guru dapat merasa nyaman dan merasa ikhlas dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

Rasa nyaman yang dirasakan oleh pekerja atau guru khususnya akan menjadikan guru merasa memiliki ketika rasa memiliki telah ada pada guru maka apapun yang dia lihat dari sesuatu yang harus diperbaiki maka dia akan melakukan dengan kerelaan hati.

- c. Memberikan *reward* dan *punishment*
Selanjutnya upaya yang dilakukan adalah memberika *reward* and *funishment*

“kemudian juga yang tak kalah penting adalah wajib adanya *reward* dan *punishment* terhadap guru-guru dengan adanya hal ini akan menjadi pendorong para guru dalam melakukan yang terbaik.”

Pada dasarnya keduanya sangat dibutuhkan untuk memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya, keduanya merupakan reaksi dari seorang pemimpin terhadap kinerja bawahannya, yaitu

hukuman untuk yang berbuat jahat dan ganjaran untuk yang berbuat baik.

d. Pembinaan

Dengan adanya pembinaan yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas mengajar guru maka para guru akan lebih percaya diri dalam bekerja khususnya dalam mengajar di kelas, berikut adalah wawancara dengan kepala sekolah “Tanpa adanya rasa percaya diri seorang guru biasanya guru tidak mau melakukan hal baru atau tugas baru, misalkan anak-anak sudah maju selangkah dalam hal kepramukaannya tapi kita sebagai seorang guru masa belum punya bekal tentang pramuka, jadi kita ikut sertakan para guru untuk ikut Pembinaan Pramuka mahir Tingkat Dasar (KMD), peran beliau selaku kepala sekolah yang memegang kebijakan memberikan fasilitas untuk meningkatkan kualitas guru itu dengan memberikan seminar, pelatihan, workshop, program Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), dan di tahun ini kita banyak mengikutsertakan para guru untuk webinar selagi itu bermanfaat. Mudah-mudahan itu salah satu upaya saya untuk pembekalan guru itu tersendiri agar bisa suasana hatinya baik termotivasi untuk bisa lebih baik lagi hingga akhirnya ke

para siswa/siswi pun lebih semangat lagi untuk belajar”

Berdasarkan wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa informan, mengambil tindakan untuk meningkatkan kualitas dalam mengajar yaitu dengan memfasilitasi para guru dalam meningkatkan kualitas dan motivasi diri berkaitan dengan kepercayaan diri terhadap kualitas pribadi dengan mengadakan pelatihan, seminar, workshop, program MGMP, webinar. sesuai bidang yang dibutuhkan agar mencapai tujuan dengan maksimal dan menjadikan guru yang bermutu.

Hasil wawancara dengan informan mengenai peran kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi dan kualitas mengajar guru adalah sebagai berikut: “Peran kepala sekolah MA Al-Hanif dalam membimbing dan membina sudah baik sudah sesuai alur dan bijak dalam menyikapi seluruh guru tanpa memandang siapapun itu, dan lebih antusias untuk membina para guru agar bisa lebih baik lagi karena seorang guru itu perannya sangat penting dalam mendidik siswa, jika seorang guru tidak dibina tentang manajemen, metode pembelajaran atau mengajar otomatis tidak akan ada keseragaman di sekolah ini karena disini memakai kurikulum yang

sama namun mungkin metode pembelajaran berbeda.

Selanjutnya, Mengenai peran kepala sekolah kita tau bahwa salah satu peran kepala sekolah adalah sebagai manajer dan lebihnya kepada supervisi pelaksanaan pembelajaran jika keadaan normal, karena pada tahun ini pembelajaran dialihkan ke belajar di rumah, kepala sekolah membuat tim satgas lokal di sekolah, kemudian guru yang mengajar memberikan tugas kepada satgas lalu satgas memberikannya kepada peserta didik, adapun terkait pencapaian kurikulum pada tahun ini sebagaimana kebijakan Kemendikbud pada tahun ini tidak terlalu memfokuskan target kurikulum karena kendala di masa pandemi, di ambil kebijakan bahwa kurikulum yang diajarkan kepada peserta didik bersifat fleksibel, artinya Kompetensi Dasar (KD) yang diajarkan yang lebih dibutuhkan oleh peserta didik. kepala sekolah selalu mendukung para guru untuk terus meningkatkan kualitas diri mereka dengan mengikuti pelatihan, juga beliau mempersilahkan para guru untuk mencari informasi mengenai pelatihan-pelatihan yang ada.

Hasil wawancara peneliti dengan informan mengenai peran kepala sekolah dalam meningkatkan

motivasi dan kualitas guru adalah sebagai berikut: “Peran kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi dan kualitas mengajar guru sudah baik sering memeberikan motivasi kepada para guru untuk meningkatkan kualitas dan motivasi para guru, kemudian menurut guru yang lain kepala sekolah MA Al-Hanif memberikan sikap yang baik, inovatif memberikan ide yang bisa menyesuaikan dengan perkembangan zaman, dan cepat tanggap bisa dirasakan pada tahun-tahun ini yang mana dikarnakan keadaan sedang Covid- 19 maka para guru dituntut untuk lebih bisa, paham dan aktif terhadap teknologi dengan begitu kepala sekolah memberikan pelatihan dan wawasan mengenai metode pembelajaran dalam jaringan (*daring*).

Temuan di atas sesuai dengan pendapat Ahmad susanto, ia mengatakan bahwa, pembinaan pada dasarnya berkaitan dengan fungsi-fungsi dan usaha-usaha untuk meningkatkan daya guna dan hasil guna manusia manusia dari proses kerja sama untuk encapai tujuan bersama, dan pembinaan dalam aplikasinya harus di lakukan secara kontinu atau berkelanjutan untuk melayani guru dalam mengatasi masalah yang dihadapi

guru dan memberikan pengetahuan, pembekalan, perbaikan yang menghasilkan guru yang lebih bermutu dan menghasilkan proses pembelajaran yang bermutu.

2. Temuan dan Pembahasan Tentang Faktor-Faktor Pendukung Bagi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Motivasi Dan Kualitas Mengajar Guru di MAS Al-Hanif Cikondang Kabupaten Cianjur

Faktor pendukungnya sendiri adalah kemampuan dasar dari kepala sekolah itu sendiri yang begitu berkompeten terutama perannya sebagai pemimpin dan teladan yang baik. Itu sendiri tercermin dari perilaku beliau yang mencontohkan dalam hal baik, merangkul para guru supaya bersemangat dan ikhlas dalam mengajar dan selalu memberikan sikap kekeluargaan kepada para guru, dengan adanya sikap tersebut para guru menjadi lebih nyaman dilingkungan dan lebih semangat dalam mengajar, kemudian beliau memberikan fasilitas kepada para guru untuk meningkatkan kualitas dirinya dengan mengikuti kegiatan seperti seminar/webminar, workshop, satu guru satu buku (sagusabu), pelatihan, dan lain sebagainya. Juga memberikan motivasi baik dari internal sekolah ataupun dari luar sekolah, Dengan hal ini diharapkan para guru lebih kerkompeten dalam bidangnya masing-masing dan lebih bersemangat dalam mengajar.

Selanjutnya, mengenai faktor pendukung adalah sebagai berikut: "Faktor yang pendukung dalam meningkatkan kualitas dan motivasi guru dalam mengajar adalah

dengan mengadakan workshop yang bertujuan membina pendidik atau para guru dalam mengajar, kemudian mengundang orang-orang yang berkompeten dari kemenag setingkat kantor wilayah (KANWIL) bandung untuk mengadakan pelatihan di sekolah kepada guru.

Dan juga kepala sekolah memberikan kesadaran kepada para guru bahwa keikhlasan dalam mengajar harus di nomor satukan, karena dengan rasa ikhlas ilmu akan dengan mudah tersampaikan kepada para peserta didik. Ketika guru mempunyai tekanan dalam pengajaran karena faktor tertentu maka guru akan mengalami berkurangnya rasa ikhlas dalam mengajar sepi terpaksa karena tekanan tersebut atau bahkan bisa saja mengerjakan sesuatu hal yang bukan termasuk skillnya.

3. Temuan dan Pembahasan Tentang Faktor-Faktor Penghambat Bagi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Motivasi Dan Kualitas Mengajar Guru di MAS Al-Hanif Cikondang Kabupaten Cianjur

Pembinaan yang dilakukan kepla sekolah untuk meningkatkan motivasi dan kualitas mengajar guru tidak selalu berjalan lurus, adalaknya mendapatkan suatu hambatan.

Berikut hambatan-hambatan yang dialami oleh kepla sekolah:

"Penghambat itu sendiri ialah memahami kepribadian guru-guru, karena kita berurusan dengan manusia maka pasti setiap orang berbeda, beda kepala pasti beda pemikiran, setiap orang pasti punya ego masing-masing maka penghambat sebagai

kendala pertama adalah memahami kepribadian setiap guru dan yang kedua adalah faktor usia yang mana kepala sekolah harus lebih pintar dalam berkomunikasi dengan guru yang lebih tua.

Jadi, Faktor penghambat pertama yang bersifat internal adalah kepribadian masing-masing guru dan faktor usia. Kemudian informan menambahkan faktor penghambat yang lainnya yang bersifat eksternal yaitu: “penghambat yang dirasakan oleh saya sebagai kepala di sini kadang adalah masalah keuangan karena kita sekolah swasta, ketika melakukan sesuatu kegiatan hasilnya yang kurang maksimal karena biayanya terhambat, kemudian penghambat lainnya ialah masalah waktu atau keadaan, ketika kita ingin melakukan sesuatu kadang ada hal-hal yang tidak disangka-sangka seperti hujan atau hal lainnya.”

Jadi dapat disimpulkan faktor penghambat dalam meningkatkan motivasi dan kualitas mengajar guru adalah pertama penghambat internal, seperti memahami kepribadian masing-masing guru, faktor usia, minimnya pengetahuan teknologi menjadikan hambatan terhadap berlangsungnya pembelajaran, dan fasilitas yang seadanya. Yang kedua penghambat eksternal, seperti keadaan atau waktu, keuangan, dan masih banyak guru yang belum mengikuti MGMP, BIMTEK.

4. Temuan dan Pembahasan Tentang Solusi yang Dilakukan Terhadap Penghambat Atau Kendala Bagi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Motivasi Dan Kualitas Mengajar Guru di MAS Al-Hanif Cikondang Kabupaten Cianjur

Solusi adalah cara atau jalan untuk memecahkan masalah yang ada tanpa adanya tekanan, yang dimaksud dengan tanpa adanya tekanan solusi harus bersifat objektivitas dalam menentukan pemecahan masalah dimana orang yang memberikan solusi jangan memaksakan pendapat pribadinya dan berpedoman pada kaidah atau aturan yang ada, jika demikian ditakutkan solusi yang diberikan bukan solusi yang terbaik.

Hasil wawancara peneliti dengan beberapa informan terkait solusi yang dilakukan kepala sekolah terhadap hambatan-hambatan yang ada, adalah sebagai berikut:

“Secara pribadi saya sering memberikan kuesioner kepada anak-anak peserta didik, untuk mengetahui guru siapa yang baik dan belum baik dalam mengajar, kemudian berdiskusi terkait kendala yang ada dan harus selesai langsung ketika berdiskusi, memberikan motivasi secara internal, memberikan fasilitas liburan untuk para guru agar merasa *fresh* ketika kembali untuk betugas, melakukan perkumpulan seperti makan-makan dan lain-lain membuat ajuan kepada yayasan untuk peningkatan sarana-prasarana yang ada di sekolah.”

Selanjutnya, “Kepala sekolah mengadakan rapat intern untuk melakukan

evaluasi, dan kepala sekolah mencari informasi ke berbagai kelompok seperti KKM, atau ke kantor kementerian agama, tapi karena kita sekolah swasta kadang seperti di anak tirikan berbeda dengan negeri karena banyaknya guru yang PNS maka pemerintah lebih banyak melirik ke sekolah negeri, dan kepala sekolah bisa dikatakan sudah giat mencari informasi untuk kemajuan kualitas pendidikan di sini, walaupun kepala sekolah masih muda tapi beliau tidak mau sekolahnya di bawah sekolah-sekolah lain kemudian terkait dengan biaya yang harus dikeluarkan apabila mengadakan pelatihan-pelatihan maka kepala sekolah mencari orang yang dekat dengan A-hanif dan bisa dibilang biayanya terjangkau, dan juga kepala sekolah menganjurkan kepada para guru untuk mencari informasi pelatihan-pelatihan yang terkait, dan juga kadang para guru mengikuti pelatihan secara mandiri tentunya dengan izin dari kepala sekolah, dan tidak mengganggu tugas pokok sebagai guru.”

Selanjutnya, “Kepala sekolah melakukan supervisi ke setiap kelas untuk mengetahui keadaan yang ada di lapangan secara langsung, mengadakan musyawarah dan mengevaluasi keberhasilan seorang guru selama periode tertentu yang dilakukan 1 semester 2 kali.”

“Kepala sekolah melakukan peningkatan kualitas kepada para guru dengan mengirimkan guru untuk mengikuti pelatihan-pelatihan, kemudian mengadakan musyawarah internal, meningkatkan kerja sama di kalangan para guru dan kepala sekolah, dan para guru dengan

inisiatif sendiri meningkatkan kualitas pribadinya masing-masing.”

Dapat disimpulkan bahwa solusi yang dilakukan oleh kepala sekolah adalah sebagai berikut: Pertama terkait hambatan internal kepala sekolah melakukan komunikasi dengan cara yang baik kepada setiap guru terkhusus kepada guru yang usianya lebih tua, mencari informasi terkait pelatihan-pelatihan untuk meningkatkan kualitas para guru dalam kegiatan pembelajaran, meningkatkan kerja sama, yang kedua terkait hambatan eksternal kepala sekolah mengirimkan para guru ketika ada pelatihan yang diadakan oleh pemerintah, mencari kondisi yang baik untuk melakukan kegiatan, terkait keuangan kepala sekolah membuat ajukan kepada yayasan untuk peningkatan sarana-prasarana yang ada di sekolah.

Solusi tersebut cocok dengan pendapat Suparman, yang mengatakan bahwa di dalam organisasi sudah banyak berkembang jenis-jenis kepemimpinan, dan semua jenis kepemimpinan yang ada pada intinya sama yaitu untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Dan dalam salah satu bentuk kepemimpinan adalah *patneralitis* yaitu, kepemimpinan yang mengambang, karena segala kebijakan yang diambil adalah hasil dari musyawarah bersama antara yang memimpin dengan yang dipimpin, dan seorang pemimpin berpendapat bahwa yang dipimpin adalah teman kerja atau *patner* dalam melaksanakan, menentukan dan memutuskan segala kebijakan.

Dalam kepemimpinan semacam ini sering terjadi diskusi, tukar pikiran antara atasan dan bawahan dengan ini hubungan atau komunikasi antara pemimpin dengan yang dipimpin terjalin sangat erat.

5. Keberhasilan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Motivasi Dan Kualitas Mengajar Guru

Dari hasil wawancara peneliti dengan informan sebagai berikut: “Dengan berbagai upaya yang kami lakukan untuk meningkatkan motivasi dan kualitas mengajar guru, seperti pemberian motivasi dari kepala yayasan, musyawarah, Bimtek, MGMP, dll, kami mengukur sudah terbilang cukup memuaskan dalam hasilnya, bisa dilihat dari prestasi yang didapatkan oleh para siswa baik akademik maupun non akademik, karena ketika guru memiliki motivasi tinggi dan kualitas mengajar yang kompeten maka siswa pun akan lebih bersemangat dan berkualitas terhadap berbsagai keilmuan.”

Temuan di atas cocok dengan pendapat Didi Pianda, yang mengatakan bahwa, peningkatan kualitas sistem pendidikan sangat diperngaruhi oleh kualitas guru sebagai agen pembelajaran di sekolah, dengan semakin meningkatkan kualitas seorang guru maka diharapkan siswa yang menjadi peserta didik dalam proses pembelajaran akan meningkat kualitasnya, indikator dari peningkatkan kualitas guru adalah kompetensi guru di bidang masing-masing, dengan adanya peningkatkan kompetensi guru dapat memberikan kontribus yang baik untuk peningkatkan

kinerja guru. Selain kopetensi, indikator yang lain adalah motivasi karna motivasi adalah kondisi yang berpengaruh untuk membangkitkan, mengarahkan dan memlihara prilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

E. KESIMPULAN

Dari penjelasan dan analisis di atas tentang peran kepala sekolah dalam meningkatkan semangat dan kualitas mengajar guru MAS Al-Hanif Cianjur, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Peran

Peran kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi dan kualitas mengajar guru, memberikan semacam motivasi yang bersifat internal yang dilakukan baik oleh ketua yayasan secara langsung atau oleh kepala sekolah, memperhatikan keadaan para guru agar selalu merasa nyaman ketika berada di lingkungan sekolah, menjaga *mood* baik para guru agar ketika mengajar selalu mengedepankan keikhlasan, memberikan *reward* dan *punishment* agar guru termotivasi dalam meningkatkan kinerjanya, memberikan fasilitas kepada guru untuk mengikuti pelatihan-pelatihan, seminar, selanjutnya yaitu dilakukannya program pembinaan secara khusus seperti pemberdayaan terhadap kopetensi guru ataupun kelompok Kerja Guru (KKG), mengikuti kegiatan organisasi musyawarah guru mata pelajaran (MGMP), kepala sekolah terjun langsung kelapangan untuk mengetahui kondisi lapangan yang

sesungguhnya, semua itu dilakukan tidak lain untuk meningkatkan motivasi dan kualitas guru dalam mengajar.

2. Faktor Pendukung

Faktor pendukung itu sendiri adalah kemampuan dasar kepala sekolah itu sendiri yang begitu berkompoten, terutama perannya sebagai pemimpin dan panutan yang baik. Ini sendiri tercermin dalam perilakunya dalam menunjukkan perbuatan baik, merangkul para guru supaya bersemangat dan ikhlas dalam mengajar dan selalu memberikan sikap kekeluargaan kepada para guru, dengan adanya sikap tersebut para guru menjadi lebih nyaman dilingkungan dan lebih semangat dalam mengajar, kemudian beliau memberikan fasilitas kepada para guru untuk meningkatkan kualitas dirinya dengan mengikuti kegiatan seperti seminar/webminar, workshop, satu guru satu buku (sagusabu), pelatihan, dan lain sebagainya. Dengan hal ini diharapkan para guru lebih kerkompoten dalam bidangnya masingmasing dan lebih bersemangat dalam mengajar.

3. Faktor Penghambat

faktor penghambat dalam meningkatkan motivasi dan kualitas mengajar guru adalah pertama penghambat internal, seperti memahami kepribadian masing-masing guru , faktor usia, minimnya pengetahuan teknologi menjadikan hambatan terhadap berlangsungnya pembelajraan, dan fasilitas yang seadanya. Yang kedua penghambat eksternal, seperti keadaan atau waktu, keuangan, dan masih banyak guru yang belum mengikuti MGMP, BIMTEK.

4. Solusi

solusi yang dilakukan oleh kepala sekolah adalah sebagai berikut: Pertama terkait hambatan internal kepala sekolah melakukan komunikasi dengan cara yang baik kepada setiap guru terkhusus kepada guru yang usianya lebih tua, mencari informasi terkait 77 pelatihan-pelatihan untuk meningkatkan kualitas para guru dalam kegiatan pembelajaran, meningkatkan kerja sama, yang kedua terkait hambatan eksternal kepala sekolah mengirimkan para guru ketika ada pelatihan yang diadakan oleh pemerintah, mencari kondisi yang baik untuk melakukan kegiatan, terkait keuangan kepala sekolah membuat ajuan kepada yayasan untuk peningkatan sarana-prasarana yang ada di sekolah

5. Keberhasilan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Motivasi Dan Kualitas Mengajar Guru

Dengan berbagai upaya yang kami lakukan untuk meningkatkan motivasi dan kualitas mengajar guru, seperti pemberian motivasi dari kepala yayasan, musyawarah, Bimtek, MGMP, dll, kami mengukur sudah terbilang cukup memuaskan dalam hasilnya, bisa dilihat dari prestasi yang didapatkan oleh para siswa baik akademik maupun non akademik, karena ketika guru memiliki motiivasi tinggi dan kualitas mengajar yang kompeten maka siswa pun akan lebih bersemangat dan berkualitas terhadap berbagai keilmuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Syarwani dan Zahruddin Hodsay. (2020). *Profesi Kependidikan Dan Keguruan*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Alim, Muhammad Syaikhul. (2010). Pengaruh Kualifikasi Pendidikan, Keikutsertaan Diklat Dan Sikap Pada Profesi Terhadap Kopetensi Guru PAI SD Di Kabupaten Pekalongan. Thesis. IAIN Walisongo.
- Asti, Aslini Aidar. (2017). Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru Dan Kualitas Pembelajaran Pada Mata Pelajaran Pendidikan Agama Islam di SMP Negeri 11 Kota Bengkulu. Skripsi. Program Studi Pendidikan Agama Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu.
- Dayana, Indri dan Juliaster Marbun. (2018). Motivasi Kehidupan. Gue Pedia.
- Engkoswara. (2015). *Administrasi Pendidikan*. Bandung: CV Alfabeta
- Fahmi, Ahmad Zainuri Fadjri. (2017). Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Guru di SDN Pakamban Laok Pragaan. Skripsi. Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Kusumawati Naniek dan Endang Sri Maruti. (2019). *Strategi Belajar Mengajar Di Sekolah Dasar*. Magetan: CV AE Media Grafika.
- Rahayu, Asih. (2014). Peran Kepala Sekolah Sebagai Motivator Dalam Penguatimalkan Kinerja Guru dan Karyawan di SMK Yayasan Pendidikan Ekonomi (YPE) Cilacap. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Rukin. (2019). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Kabupaten Takalar: Yayasan Ahmar Cendikia Indonesia.
- Safitri Dewi. (2019). *Menjadi Guru Profesional*. Riau: PT Indragiri.
- Syarifuddin & Asrul. (2013). *Kepemimpinan Kependidikan Kontemporer*. Bandung: Ciptapustaka media.