

## **Upaya Kepala Sekolah Untuk Meningkatkan Motivasi Dalam Mengembangkan Profesionalisme Guru**

**Nur Azizah<sup>1</sup>**

IAIN Syekh Nurjati Cirebon<sup>1</sup>

Email : [nurazizahbinkosim@gmail.com](mailto:nurazizahbinkosim@gmail.com)<sup>1</sup>

---

### **Abstract**

Efforts to improve the quality of education have been endeavored by various means ranging from procurement of facilities and infrastructure, curriculum, procurement of resource books, improvement of evaluation systems, improvement of the quality of human resources, one of which is improving teacher competence at all levels of education, to make teachers who professional. Based on the background of the problem above, the authors conducted a study with the aim of: (a) To explain the work of SMK Manbaul Ulum teachers (b) To analyze the efforts of school principals in increasing work motivation in developing the professionalism of SMK Manbaul Ulum teachers. (c) To analyze the obstacles and solutions made by the School Principal to improve work motivation in developing the professionalism of vocational school teachers Manbaul Ulum. The method used in this study is a qualitative approach that intends to understand the phenomena about what is experienced by research subjects such as: perception, action, and others, holistically. Data collection is done by observation, documentation, and interview techniques. Data analysis techniques include data reduction, data presentation, and drawing conclusions. The conclusion of this research is that: teacher training requires a long time to achieve a significant change in results, therefore the success or failure of teacher professional development must be measured from the performance concerned and not from additional knowledge and or skills alone.

**Keywords:** *Principal, Work Motivation, Teacher Professionalism*

### **Abstrak**

Upaya-upaya untuk meningkatkan mutu pendidikan telah diusahakan dengan berbagai cara mulai dari pengadaan sarana dan prasarana, kurikulum, pengadaan buku sumber, perbaikan sistem evaluasi, peningkatan kualitas sumber daya manusia yang salah satunya adalah peningkatan kompetensi guru pada semua jenjang pendidikan, untuk menjadikan guru yang profesional. Berdasarkan latarbelakang masalah diatas penulis melakukan penelitian dengan tujuan : (a) Untuk menjelaskan kerja guru SMK Manbaul Ulum (b) Untuk menganalisis upaya Kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja dalam menegembangkan profesionalitas guru SMK Manbaul Ulum. (c) Untuk menganalisis hambatan dan solusi yang dilakukan Kepala Sekolah untuk meningkatkan motivasi kerja dalam mengembangkan profesionalitas guru SMK Manbaul Ulum Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian seperti : persepsi, tindakan, dan lainnya, secara holistik. Pengumpulan data dilakukan dengan teknik observasi, dokumentasi, dan wawancara. Teknik analisis data meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa : pembinaan tenaga guru memerlukan waktu yang lama untuk mencapai perubahan hasil yang signifikan, Oleh karena itu berhasil tidaknya pembinaan profesionalitas guru harus diukur dari kinerja yang bersangkutan dan bukan dari tambahan pengetahuan dan atau keterampilan saja.

**Kata Kunci :** *Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, Profesionalisme Guru*

## PENDAHULUAN

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi telah membawa perubahan di hampir semua aspek kehidupan manusia, selain manfaat bagi kehidupan manusia perubahan tersebut juga membawa dampak pada persaingan global yang semakin ketat. Agar mampu berperan dalam persaingan global, maka peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan tuntutan yang harus dilakukan secara terencana, terarah, intensif, efektif dan efisien.

Mengingat pentingnya kualitas sumber daya manusia, maka upaya untuk mewujudkannya adalah melalui peningkatan kualitas pendidikan, karena pendidikan merupakan suatu proses yang terintegrasi dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia.

Melihat kenyataan tersebut, mantan Menteri Pendidikan Nasional Wardiman Djoyonegoro dalam pernyataan, mengungkapkan sedikitnya terdapat tiga syarat utama yang harus diperhatikan dalam pembangunan pendidikan agar dapat berkontribusi terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM), yakni: sarana gedung, buku yang berkualitas, guru dan tenaga kependidikan yang profesional (Heri, 2012).

Dalam peranannya sebagai seorang pendidik, kepala sekolah harus mampu menanamkan, memajukan, dan meningkatkan nilai mental, moral, fisik dan artistik kepada para guru atau tenaga fungsional yang lainnya, tenaga administrasi (staf) dan kelompok para siswa atau peserta didik. Untuk menanamkan peranannya ini kepala sekolah harus menunjukkan sikap persuasif dan keteladanan. Sikap persuasif dan keteladanan inilah yang akan mewarnai kepemimpinan termasuk di dalamnya pembinaan yang dilakukan oleh kepala sekolah terhadap guru yang ada di sekolah tersebut. Kepala sekolah sebagai edukator, supervisor, motivator yang harus melaksanakan pembinaan kepada para karyawan, dan para guru di sekolah yang dipimpinnya karena faktor manusia merupakan faktor sentral yang menentukan seluruh gerak aktivitas suatu organisasi, walau secanggih apapun teknologi yang digunakan tetap faktor manusia yang menentukannya (Suharsimi, 1990).

Sejalan dengan pelaksanaan kebijakan otonomi daerah, dalam pendidikan pun dikembangkan otonomi sekolah yang dikenal dengan pendekatan Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) yakni model pengelolaan sekolah yang memberikan otonomi atau kemandirian kepada sekolah dan mendorong pengambilan keputusan partisipatif yang melibatkan secara langsung semua warga sekolah (*stakeholders*) sesuai dengan standar pelayanan yang ditetapkan oleh pemerintah, baik pusat maupun daerah.

Menurut konsep ini, sekolah harus mampu menterjemahkan dan menangkap esensi kebijakan makro pendidikan serta memahami kondisi lingkungannya untuk kemudian melalui proses perencanaan, sekolah harus berusaha memformulasikannya ke dalam kebijakan mikro dalam bentuk program-program prioritas sekolah sesuai dengan visi dan misi yang telah ditetapkan sekolah yang bersangkutan.

Dewasa ini, upaya-upaya untuk meningkatkan mutu pendidikan telah diusahakan dengan berbagai cara mulai dari pengadaan sarana dan prasarana, kurikulum, pengadaan buku sumber, perbaikan sistem evaluasi, peningkatan kualitas sumber daya manusia yang salah satunya adalah peningkatan kompetensi guru pada semua jenjang pendidikan, untuk menjadikan guru yang profesional. Namun, walaupun semua itu telah dilakukan, ternyata upaya meningkatkan profesionalitas guru belum dapat terwujud sesuai dengan harapan.

Untuk mewujudkan sosok pribadi guru yang sesuai dengan harapan masyarakat, dalam arti dapat berperan sebagai pendidik, pengajar dan pelatih yang patut “digugu dan

ditiru”, bukanlah merupakan pekerjaan yang mudah, tetapi merupakan suatu pekerjaan yang berat dan rumit. Dalam hal ini sejumlah aspek terkait yang melekat pada diri guru seperti; kompetensi, moral, motivasi kerja, disiplin kerja dan produktivitas perlu ditingkatkan kualitasnya. Begitu pula aspek terkait yang berada di luar diri guru seperti; kurikulum, sarana pendidikan, peran pembinaan kepala sekolah, organisasi sekolah juga perlu ditingkatkan kualitasnya.

Untuk poin yang terakhir disebutkan di atas, saat ini mendesak untuk diberdayakan dan ditingkatkan, baik dari segi profesionalitas maupun motivasi kerjanya. Walaupun memang diakui sebagai sebuah sistem, pendidikan tidak akan terlepas dari faktor-faktor pendukung lainnya. Guru sebagai ruh sebuah lembaga pendidikan menurut pandangan penulis adalah yang paling utama keberadaannya. Dalam konteks pendidikan Islam karakteristik guru yang profesional selalu tercermin dalam segala aktivitasnya sebagai *murabbiy*, *mu'allim*, *mursyid*, dan *mu'addib* (Abdullah, 1989).

Dalam proses pendidikan banyak faktor yang saling berkaitan seperti; guru, sarana/prasarana pendidikan, lingkungan sekolah, dan dukungan orang tua. Mengingat hal tersebut, kondisi Kabupaten Cirebon terletak di daerah pantai utara Jawa Barat, pada umumnya kehidupan masyarakat pantai demikian kompleks akibat pengaruh budaya dari berbagai daerah, sehingga memungkinkan berkembangnya berbagai hal yang tidak sesuai dengan tujuan pendidikan, terutama terhadap perkembangan belajar siswa, dimana biasanya di daerah seperti ini berkembang pelanggaran asusila, minuman keras, perjudian maupun penggunaan narkoba. Kondisi yang demikian tentu merupakan tantangan besar bagi seorang guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya. Untuk dapat mengatasi semua tantangan tersebut dibutuhkan motivasi kerja guru yang tinggi. Oleh sebab itu, motivasi kerja adalah modal yang sangat penting dalam menciptakan situasi edukatif yang dapat mendorong anak didiknya berpartisipasi aktif dalam proses belajar mengajar, sehingga diharapkan dicapainya hasil belajar yang optimal.

Upaya kepala sekolah, bukan kegiatan yang berdiri sendiri, tetapi juga merupakan bagian integral dari upaya pengembangan sekolah. Sebagai konsekuensinya pembinaan tenaga guru harus sesuai dengan tujuan, target, dan tahap pengembangan sekolah. Tujuan pembinaan tenaga kependidikan bukan sekedar meningkatkan kemampuan dan keterampilan yang bersangkutan, tetapi yang pokok adalah meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja. Oleh karena itu berhasil tidaknya pembinaan profesionalitas guru harus diukur dari kinerja yang bersangkutan dan bukan dari tambahan pengetahuan dan atau keterampilan saja.

Menurut Soebagio dalam Soetjipto kepemimpinan pendidikan memerlukan perhatian yang utama, karena melalui kepemimpinan yang baik kita harapkan akan lahir tenaga-tenaga berkualitas dalam berbagai bidang sebagai pemikir, pekerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas (Soetjipto, 2009).

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah penulis uraikan, maka dapat dirumuskan beberapa pokok masalah sebagai berikut: (a) Apa saja Upaya Kepala Sekolah dalam meningkatkan Motivasi Kerja Guru SMK Manbaur Ulum di Kabupaten Cirebon ? (b) Bagaimana upaya Kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja dalam menegembangkan profesionalitas guru SMK Manbaur Ulum Kabupaten Cirebon? (c) Apa saja hambatan dan solusi yang dilakukan Kepala Sekolah untuk meningkatkan motivasi kerja dalam mengembangkan profesionalitas guru SMK Manbaur Ulum di Kabupaten Cirebon?

## **METODOLOGI PENELITIAN**

Ditinjau dari segi pendekatan terhadap permasalahannya penelitian ini digolongkan kedalam penelitian kualitatif, yaitu meneliti segala sosial yang berlangsung secara alamiah. Peneliti dihadapkan dengan metode studi kasus. Perhatian peneliti ditekankan bagaimana gejala itu muncul, validitas penelitian ditekankan pada kemampuan peneliti (Suharsimi, 2006). Penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian lapangan yaitu suatu penelitian yang dilakukan langsung dengan terjun ke lokasi. Penelitian ini juga bisa disebut sebagai field research, yaitu peneliti berupaya untuk mengadakan pengamatan tentang sesuatu fenomena dalam suatu keadaan ilmiah (Moleong, 2007).

Maka penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dan bersikap deskriptif. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisa fenomena peristiwa, aktivitas sosial, sikap, kepercayaan, persepsi, dan pemikiran orang secara individual maupun kelompok (Sukmadinata, 2009).

Kualitatif digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah, (sebagai lawannya dari eksperimen) dimana penulis adalah sebagai instrument kunci, pengambilan sampel sumber data dilakukan secara purposive dan snowball, teknik pengumpulan dengan triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi (Sugiyono, 2013).

Pada penelitian ini, penulis mencari dan menggali data di lapangan selengkap mungkin yang berupa hasil wawancara, hasil observasi, atau pengamatan di lapangan, maupun data-data tertulis yang mendukung dalam penelitian. Pendekatan kualitatif ini digunakan untuk mengungkapkan data-data deskriptif tentang apa yang dilakukan, dirasakan, dan dialami dalam dunia pendidikan.

Dalam upaya mendapatkan data penelitian, maka penulis menggunakan metode pengumpulan data melalui observasi dan wawancara untuk mendapatkan data primer serta dokumentasi untuk mendapatkan data sekunder, yaitu : 1) Observasi; 2) Wawancara; 3) Dokumentasi

Sedangkan untuk menentukan sumber data penulis membagi menjadi dua yaitu: 1) Data Primer, yaitu data yang diperoleh dari sumber pertama, yaitu data yang diperoleh dari hasil dokumentasi, observasi, dan wawancara langsung dengan Kepala Sekolah, Guru-guru SMK Manbaul Ulum; 2) Data Sekunder, yaitu penulis dalam melakukan penelitian ini, selain menggunakan sumber data primer, penulis juga menggunakan sumber data sekunder. Sumber data sekunder yaitu sumber data yang didapatkan dari bacaan, ataupun informasi-informasi yang penulis dapatkan dari informan.

Untuk memperoleh data yang sesuai dan mendukung penelitian ini, akan diperlukan sumber data, diantaranya adalah sumber data mengenai hal-hal berupa catatan, transkrip, dokumen-dokumen, dan sebagainya. Sumber data yang tertulis dalam penelitian ini adalah buku-buku atau literatur yang ada hubungannya dengan penelitian yang penulis lakukan.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dalam penelitian ini menghasilkan tiga macam data yaitu data tentang upaya kepala sekolah untuk meningkatkan motivasi kerja dalam mengembangkan profesionalisme guru SMK Manbaul Ulum di Kabupaten Cirebon, tinjauan analisis upaya kepala sekolah :

## **1. Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru SMK Manbaul Ulum Di Kabupaten Cirebon**

Motivasi dalam memperjelas tujuan yang ingin dicapai seorang guru, erat kaitannya dengan kemaknaan lebih meningkatkannya profesi dirinya, guru akan tertarik untuk lebih meningkatkan profesionalnya dengan kemaknaan oleh seorang guru akan tertarik untuk belajar dan meningkatkan dirinya.

Dalam dimensi operasional terutama dalam pelaksanaan tanggung jawabnya, guru merupakan salah satu unsur pokok yang berada dalam front terdepan, hal ini disebabkan karena gurulah yang berhadapan langsung dengan peserta didik, melalui proses interaksi instruksional sebagai wahana berlangsungnya proses pembelajaran, dengan harapan agar peserta didik dapat mengalami perubahan dari segi tingkah laku dan keterampilan dari apa yang dipelajarinya ke arah yang lebih baik sebagaimana tujuan dan belajar itu sendiri.

Sangat logis jika seorang guru lebih dahulu mempersiapkan peningkatan kinerja guru dalam memikul tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, amanat untuk memberi pengaruh positif terhadap peserta didik melalui kegiatan pembelajaran, sehingga rana pendidikan kognitif, efektif dan psikomotorik dapat tersentuh melalui proses pembelajaran, baik dalam kegiatan kurikuler di sekolah, maupun kegiatan ekstrakurikuler di lingkungan keluarga peserta, didik, serta di tengah-tengah kehidupan masyarakat.

Meningkatkan Motivasi guru mempunyai peranan yang dapat meningkatkan kerja guru di SMK Manbaul Ulum Kabupaten Cirebon, sehingga seorang guru harus memiliki sifat terpuji yang menjadi karakteristik yang dapat diteladani peserta didik, sehingga dalam meningkatkan kinerja, guru dapat terpenuhi dengan penuh tanggung jawab, dengan demikian motivasi yang dimiliki oleh guru dapat melakukan beberapa pendekatan yang dilakukan seorang guru kepada peserta didik, untuk menarik minat kepada setiap pembelajaran agar supaya peserta didik tidak jenuh untuk mengikuti pelajaran yang disampaikan guru kepada peserta didik.

Olehnya itu, motivasi guru sangat berpengaruh dalam perkembangan dan keberhasilan peserta didik, karena guru yang memiliki motif untuk berprestasi cenderung tidak puas akan pekerjaan yang hanya sekedar selesai, melainkan pekerjaannya harus menghasilkan sesuatu sesuai dengan tujuan pembelajaran, guru yang memiliki motivasi mempunyai keinginan untuk mencapai keberhasilan peserta didik, sebab selalu ada dorongan yang timbul dari dalam dirinya yang menggerakkan untuk berbuat yang lebih baik bagi peserta didiknya.

Peningkatan Motivasi kerja yang dilakukan Oleh kepala Sekolah Kepada Guru SMK Manbaul Ulum sangat menentukan berhasil tidaknya seluruh upaya yang dilakukan oleh stakeholders dalam suatu lembaga pendidikan. Hal ini dapat dipahami dari penjelasan Bapak Abdul selaku Kepala sekolah yang memberi keterangan bahwa : “dalam pengelolaan tugas dan tanggung jawab guru di SMK Manbaul Ulum, senantiasa diarahkan pada bentuk pembinaan yang berorientasi dan ber wawasan kinerja, karena menurut saya bahwa apapun yang menjadi tanggung jawab yang diemban oleh seseorang harus bertumpuh pada kinerjanya, Oleh karena itu semua guru yang ada di sekolah ini selalu di tekankan agar senantiasa memadukan antara kinerja dengan kompetensi yang harus dimiliki oleh mereka”.

Berdasarkan wawancara tersebut maka dapat dipahami, bahwa hal prinsipil yang dilakukan oleh kepala sekolah untuk meningkatkan motivasi kinerja guru yang berada di

SMK Manbaul Ulum Kabupaten Cirebon ada beberapa hal, yaitu : (a) Selalu mengaktifkan absen di awal dan diakhir jam sekolah. (b) Selalu mengadakan rapat untuk mengevaluasi hasil kerja guru selama satu bulan ( tergantung keadaan atau situasi) (c) Mengadakan supervisi di kelas (d) Diperhatikan insentifnya (e) Selalu menjalin komunikasi yang baik kepada bawahan (Anggota sekolah) f. Selalu bersikap terbuka kepada bawahan.

Dengan hal tersebut, penulis dapat berkesimpulan bahwa; motivasi yang diukur dengan motif, harapan, dan insentif sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja guru, apalagi ketika guru, memiliki semangat kerja tinggi diberikan pujian, penghargaan dan imbalan, atas hasil pekerjaannya yang terbaik, dengan melakukan tugasnya sebagai pengajar akibat dorongan dari motivasi, sehingga dapat lebih meningkatkan prestasi belajar peserta didik, umumnya responden memberikan tanggapan baik dalam melakukan proses pembelajaran. Hal ini di perkuat oleh penjelasan dari Bapak Aksadi selaku pengurus Komite Sekolah yang memberi keterangan bahwa : “salah satu hal yang sangat menentukan upaya peningkatan prestasi belajar peserta didik dalam setiap mata pelajaran adalah tingginya motivasi guru dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik, pembimbing, melatih bagi setiap peserta didik. Yang pada gilirannya mampu menjadikan peserta didik memiliki kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual, sehingga keberhasilan mutu pendidikan dapat diukur dari hasil upaya pelaksanaan tugas dalam poroses pembelajaran”.

## **2. Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Dalam Mengembangkan Profesionalitas Guru SMK Manbaul Ulum Kabupaten Cirebon**

Berkaitan dengan kepala sekolah mempunyai peranan yang penting dalam mencetak seorang guru yang profesional. Guru juga sangat menentukan kemana arah dan sekaligus tujuan peserta didik. Adapun tugas kepala sekolah sebagai pemimpin dan sekaligus sebagai supervisor adalah berkewajiban membantu para guru di sekolah untuk membembangkan profesinya dan sekaligus menolong guru agar mampu melihat persoalan yang dhadapinya baik dalam kelas maupun luar kelas.

Keterampilan kepala sekolah dalam mengelola dan memberdayakan pendidik dan tenaga kependidikan berdampak pada kualitas pengembangan profesi Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PTK), membangun kolaborasi dan kerjasama antar staf, mengkaji dan mengevaluasi kinerja staf merupakan contoh-contoh pengembangan dan memberdayakan guru. Hal ini sangat penting dilakukan sebagai salah satu upaya mendukung layanan prima kepada semua peserta didik agar mampu meningkatkan prestasi belajarnya secara signifikan. Dengan memiliki ketarampilan ini kepala sekolah akan mampu mengelola dan memberdayakan guru secara optimal.

Dalam meningkatkan profesionalisme guru, kepala sekolah harus memiliki berbagai upaya maupun strategi sehingga dapat tercapai arah dan tujuan sekolah sekaligus untuk meningkatkan mutu sekolah. Kepala Sekolah merupakan pemimpin pendidikan yang kedudukannya sangat penting dalam lingkungan madrasah, karena kepala Sekolah lebih dekat dan langsung berhubungan dengan pelaksanaan setiap program pendidikan.

Hasil wawancara peneliti dengan Bapak Abdul sebagai Kepala Sekolah SMK Manbaul Ulum mengenai Upaya Kepala Sekolah dalam meningkatkan profesionalisme

guru adalah sebagai berikut: Beliau mengatakan upaya yang dilakukan untuk meningkatkan profesionalisme guru yaitu, “memberdayakan kompetensi yang dimiliki oleh guru, KKG, mengadakan pelatihan, yang mana pelatihan ini merupakan salah satu teknik pembinaan untuk menambah wawasan/ pengetahuan guruguru dan memberikan kesempatan kepada guru-guru untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya dengan belajar ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi. Kegiatan pelatihan (Diklat), perlu dilaksanakan oleh guru dengan diikuti usaha tindak lanjut untuk menerapkan hasil-hasil pelatihan. Selanjutnya yaitu dilakukannya program pembinaan secara khusus seperti sertifikasi, dalam sertifikasi tercermin adanya suatu uji kelayakan dan kepatutan yang harus dijalani seorang guru, terhadap kriteria-kriteria yang secara ideal telah ditetapkan. Dengan adanya sertifikasi akan memacu semangat guru untuk memperbaiki diri, meningkatkan kualitas ilmu, dan profesionalisme dalam dunia pendidikan. mengikuti berbagai bentuk penataran dan lokakarya, yang mana lokakarya ini merupakan suatu usaha untuk mengembangkan kemampuan berfikir dan bekerja bersama-sama baik mengenai masalah teoritis maupun praktis, dengan maksud untuk meningkatkan mutu hidup pada umumnya serta mutu dalam hal pekerjaan. Dengan adanya lokakarya ini, guru diharapkan akan memperoleh pengalaman baru dan dapat menumbuhkan daya kreatifitas serta dapat memproduksi hasil yang berguna dari proses belajar mengajar. akta, dan lain sebagainya”.

Berdasarkan hasil Observasi pada tanggal 3 Februari 2020 upaya kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru di SMK Manbaul Ulum cukup baik, dikarenakan penjelasan dari responden di atas yang telah mengikuti program-program diantaranya Kelompok Kerja Guru (KKG), Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), kegiatan Diklat (pelatihan), penataran serta lokakarya yang sebagaimana mestinya dilakukan untuk meningkatkan profesionalisme guru.

Ketercapaian tujuan pendidikan sangat bergantung pada kecakapan dan kebijaksanaan kepemimpinan kepala sekolah yang merupakan salah satu pemimpin pendidikan. Karena kepala sekolah merupakan seorang pejabat yang profesional dalam organisasi sekolah yang bertugas mengatur semua sumber organisasi dan bekerjasama dengan guru-guru dalam mendidik siswa untuk mencapai tujuan pendidikan.

Seorang kepala sekolah harus memiliki kecerdasan manajerial, yakni memiliki ide-ide besar untuk kemajuan sekolahnya, mampu mengorganisir seluruh stafnya untuk melaksanakan program yang sudah ditetapkan sebagai rencana kerja tahunan, mampu memberi motivasi kepada seluruh staf akademik dan staf non akademik, dan selalu menghargai seluruh stafnya itu. Seorang kepala sekolah, harus mampu berkomunikasi dengan baik untuk membuat seluruh stafnya faham akan sesuatu yang harus mereka kerjakan, dan mampu mendorong mereka untuk bekerja memajukan institusi sekolahnya. Dan bahkan seorang kepala sekolah harus mampu mengevaluasi secara obyektif pekerjaan yang diselesaikan oleh seluruh tim kerjanya, dan menjadikan sebagai inspirasi untuk perbaikan di waktu yang akan datang.

Dengan keprofesionalan kepala sekolah ini, pengembangan profesionalisme tenaga kependidikan mudah dilakukan karena sesuai dengan fungsinya, kepala sekolah memahami kebutuhan sekolah yang ia pimpin sehingga kompetensi guru tidak hanya mandeg pada kompetensi yang ia miliki sebelumnya, melainkan bertambah dan berkembang dengan baik sehingga profesionalisme guru akan terwujud. Karena tenaga

kependidikan profesional tidak hanya menguasai bidang ilmu, bahan ajar, dan metode yang tepat, akan tetapi mampu memotivasi peserta didik, memiliki keterampilan yang tinggi dan wawasan yang luas terhadap dunia pendidikan.

### **3. Hambatan dan solusi yang dilakukan Kepala Sekolah untuk meningkatkan motivasi kerja dalam mengembangkan profesionalitas guru SMK Manbaul Ulum di Kabupaten Cirebon**

Guru adalah profesi yang mempersiapkan sumber daya manusia untuk menyongsong pembangunan bangsa dalam mengisi kemerdekaan. Guru dengan segala kemampuannya dan daya upayanya mempersiapkan pembelajaran bagi peserta didiknya. Sehingga tidak salah jika kita menempatkan guru sebagai salah satu kunci pembangunan bangsa menjadi bangsa yang maju dimasa yang akan datang. Dapat dibayangkan jika guru tidak menempatkan fungsi sebagaimana mestinya, bangsa dan negara ini akan tertinggal dalam kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi (Muhaimin, 1993).

Serangkaian masalah yang meliputi dunia pendidikan dewasa ini masih perlu mendapat perhatian dari semua pihak. Mulai dari kualitas tenaga pendidik yang belum mencapai target hingga masalah kesejahteraan guru. Seringkali dinilai tidak sinkron, akibatnya kepala sekolah ragu-ragu untuk mengambil kebijakannya.

Faktor lain yang mempengaruhi ada atau tidaknya dukungan masyarakat dan orangtua juga menjadi tantangan tersendiri bagi kepala sekolah. Yang kerap kali ditemui yakni masyarakat dan orangtua belum secara penuh mendukung program-program sekolah sehingga sekolah kurang dapat berkembang secara maksimal. Permasalahan jauh lebih kompleks dalam lingkungan pendidikan kita. Boleh dikatakan tingkat kualitas dan kompetensi guru menjadi kendala utamanya, mulai dari guru yang tidak memiliki kelayakan kompetensi untuk mengejar mata pelajaran tertentu, hingga rendahnya tingkat profesionalisme guru itu sendiri.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Abdul sebagai Kepala Sekolah SMK Manbaul Ulum Kabupaten Cirebon, Beliau mengatakan bahwa “setiap pekerjaan yang dilaksanakan tidak terlepas dari yang namanya kendala ataupun hambatan, termasuk dalam menjalankan keprofesionalisme seorang guru. Kendala yang ada seperti, faktor dari dalam diri guru itu sendiri yang enggan mengembangkan potensinya. Semakin cepatnya perkembangan teknologi sehingga menuntut guru lebih proaktif terhadap perkembangan tersebut. Kesempatan guru yang sangat terbatas dalam mengembangkan kemampuannya. Arah kebijakan pendidikan, paradigma sistem pendidikan dan kurikulum yang selalu mengalami perubahan.”. Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan guru enggan meluangkan waktunya untuk mengembangkan potensinya, dikarenakan kesibukan.

Dan berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Maulana sebagai Kepala Tata Usaha SMK Manbaul Ulum mengatakan bahwa “kendala-kendala yang terjadi yaitu berkenaan dengan sarana prasarana yang kurang memadai, tidak memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai bidang tugas. Masih ada beberapa guru mengajarkan mata pelajaran yang tidak sesuai dengan kualifikasi dan latar belakang pendidikan yang dimiliki. Kesempatan guru yang sangat terbatas dalam mengembangkan kemampuannya. Arah kebijakan pendidikan, paradigma sistem pendidikan dan kurikulum yang selalu



mengalami perubahan. Kendala lain yang dihadapi dalam peningkatan dan pengembangan kemampuan profesionalisme yaitu lemahnya motivasi yang dimiliki oleh pihak guru dalam mengadakan peningkatan kemampuan profesionalnya. Lemahnya motivasi dalam meningkatkan kemampuan mereka beralasan karena sibuknya waktu dalam melakukan pengajaran. Untuk mengatasi hal tersebut, maka upaya yang dilakukan kepala sekolah adalah mendorong dan memotivasi guru untuk aktif dalam KKG. Dalam hal ini kepala sekolah mengadakan pendekatan dan meyakinkan pada guru tentang pentingnya sikap profesional dalam mengajar dan sikap tersebut dapat diperoleh guru melalui keaktifannya di KKG”.

Hasil wawancara peneliti dengan Bapak Yafi’ seorang guru SMK Manbaul uUlum mengenai kendala-kendala dalam melaksanakan profesionalisme guru di SMK Manbaul Ulum beliau memberikan jawaban sebagai berikut: “Sarana prasarana yang kurang memadai, Penghasilan tidak ditentukan sesuai dengan prestasi kerja, karena terlihat bahwa guru yang berprestasi dan yang tidak berprestasi mendapatkan penghasilan yang sama, memang benar sekarang terdapat program sertifikasi. faktor dari dalam diri guru itu sendiri yang enggan mengembangkan potensinya Namun, program tersebut tidak memberikan peluang kepada seluruh guru. Sertifikasi hanya dapat diikuti oleh guru-guru yang ditunjuk kepala sekolah yang notabane akan berpotensi subjektif. Semakin cepatnya perkembangan teknologi sehingga menuntut guru lebih proaktif terhadap perkembangan tersebut. Kesempatan guru yang sangat terbatas dalam mengembangkan kemampuannya”.

## **KESIMPULAN**

Motivasi kerja guru, dapat dilihat dari dua motif yaitu motivasi intrinsik dan ekstrinsik, motivasi yang paling menonjol yaitu dengan adanya (upah) dalam hal ini berupa uang atau barang yang mempunyai nilai pasar yang dapat menunjang kebutuhan ekonomi bagi guru, misalnya kendaraan, rumah, dan lain sebagainya. berdasarkan hasil penelitian diperoleh gambaran bahwa kepala sekolah sangat berperan dalam peningkatan motivasi guru, yaitu dengan bentuk perhatian dalam memberikan insentif, reward pujian dan penghargaan kepada setiap guru. Guru memiliki motivasi berbeda-beda dalam menjalankan pekerjaannya, namun secara umum diketahui bahwa tingkat motivasi kerja guru sudah sangat tinggi, hal ini dapat dilihat dari data lapangan yang diperoleh penulis, namun secara khusus bahwa motivasi guru masih perlu ditingkatkan utamanya dalam proses pembelajaran.

Memberdayakan kompetensi yang dimiliki oleh guru, KKG, mengadakan pelatihan, yang mana pelatihan ini merupakan salah satu teknik pembinaan untuk menambah wawasan/ pengetahuan guru- guru dan memberikan kesempatan kepada guru-guru untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya dengan belajar ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi. Kegiatan pelatihan (Diklat), perlu dilaksanakan oleh guru dengan diikuti usaha tindak lanjut untuk menerapkan hasil-hasil pelatihan.

Selanjutnya yaitu dilakukannya program pembinaan secara khusus seperti sertifikasi, dalam sertifikasi tercermin adanya suatu uji kelayakan dan kepatutan yang harus dijalani seorang guru, terhadap kriteria-kriteria yang secara ideal telah ditetapkan. Dengan adanya sertifikasi akan memacu semangat guru untuk memperbaiki diri, meningkatkan kualitas ilmu, dan profesionalisme dalam dunia pendidikan. mengikuti berbagai bentuk penataran dan lokakarya, akta, dan lain sebagainya.

Pemberdayaan terhadap kompetensi guru ataupun Kelompok Kerja Guru (KKG) yang dapat dilakukan dalam penyamaan persepsi dan komitmen untuk peningkatan mutu pembelajaran ataupun pemecahan masalah dalam pembelajaran, melalui organisasi musyawarah guru mata pelajaran (MGMP), tujuan dilakukannya MGMP ini untuk meningkatkan kinerja guru sebagai perilaku perubahan pembelajaran yang dilakukan didalam kelas.

Meningkatkan pengetahuan guru dengan mendelegasikan guru pada kegiatan pendidikan yang bertujuan untuk meningkatkan profesionalismenya baik dalam bentuk seminar maupun penataran, meningkatkan kreatifitas guru yaitu dengan merangsang dan membangkitkan semangat guru dalam mengajar.

Kemampuan membantu memberikan kemudahan kepada guru dalam proses pengajuan kenaikan pangkatnya sesuai dengan peraturan yang berlaku, membuat kebijakan sekolah dalam pembagian tugas guru, baik beban tugas mengajar, beban administrasi guru maupun beban tugas tambahan lainnya harus disesuaikan kemampuan guru itu sendiri dan masih banyak lagi langkah-langkah yang dapat dilakukan.

Berkenaan dengan sarana prasarana yang kurang memadai, tidak memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai bidang tugas. Masih ada beberapa guru mengajarkan mata pelajaran yang tidak sesuai dengan kualifikasi dan latar belakang pendidikan yang dimiliki. Penghasilan tidak ditentukan sesuai dengan prestasi kerja, karena terlihat bahwa guru yang berprestasi dan yang tidak berprestasi mendapatkan penghasilan yang sama, memang benar sekarang terdapat program sertifikasi. Namun, program tersebut tidak memberikan peluang kepada seluruh guru. Sertifikasi hanya dapat diikuti oleh guru-guru yang ditunjuk kepala sekolah yang notabane akan berpotensi subjektif.

Berkenaan dengan Faktor Penghambat dapat diatasi dengan melakukan inovasi baru terhadap peningkatan kinerja guru SMK Manbaul Ulum Kabupaten Cirebon dan Untuk mengatasi kendala yang timbul, kepala sekolah diharapkan dapat melibatkan semua unsur yang terkait khususnya komite sekolah dalam menangani persoalan tersebut di lingkungan sekolah dan dapat meningkatkan kerjasama dengan instansi terkait yang berkaitan dengan pendidikan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah Ishak. (1989). *Sejarah Perkembangan Pelajaran dan Pendidikan Islam*. Selangor: Ar-Rahmaniah.
- Arikunto, Suharsimi. (1990). *Manajemen Pengajaran Secara Manusiawi*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Gunawan, Heri. (2012). *Pendidikan Karakter Konsep dan Implementasi*. Bandung: Alfabeta.
- Lexy J. Moleong. (2007). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Muhaimin. (1993). *Guru Sebagai Profesi*. Yogyakarta : CV. Budi Utama.
- Soetjipto, dkk. (2009). *Profesi Keguruan*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2013). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Badung: Alfabeta.
- Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Sukmadinata, Nana Syaodih. (2009). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.