



Peran Kepala Sekolah dalam Memotivasi Guru Honorer Untuk Meningkatkan Kualitas Kompetensi Profesionalitas

Hafsah¹, Muhammad Rizal Fahmi²

¹Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan, Universitas Muhammadiyah Mataram, dansa.machi@yahoo.co.id

²Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan, Universitas Muhammadiyah Mataram, rizalfahmi23@gmail.com

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Diterima: 06 September 2020

Disetujui: 30 September 2020

Kata Kunci:

Kepala sekolah
Motivasi
Guru honorer
Kualitas
Kompetensi
Profesionalitas

ABSTRAK

Abstrak: Guru merupakan faktor kunci mutu pendidikan dan kemajuan sebuah bangsa. Negara yang kurang memperhatikan tenaga pendidiknya akan sulit maju, karena kualitas generasi penerus di tentukan oleh guru. Untuk itu, tujuan dalam artikel ini adalah menjelaskan peran kepala sekolah dalam memotivasi guru honorer untuk meningkatkan kualitas kompetensi profesionalitas. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, dan dokumentasi. Jenis wawancara yang di gunakan adalah wawancara terstruktur, dan tidak terstruktur. Teknik analisis data menggunakan analisis interaktif. Hasil penelitian ini memberikan dampak bahwa peran kepala sekolah dalam memotivasi guru honorer dapat meningkatkan kualitas kompetensi profesionalitas dengan cara menggunakan strategi pengembangan kompetensi profesionalitas guru berupa memberi motivasi, mengevaluasi kinerja guru secara berkala, memberikan pembinaan dan penguatan kepada guru, dan memberikan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi melalui seminar, FGD, pelatihan dan workshop kompetensi profesionalitas.

Abstract: *The teacher is a critical factor in the quality of education and the progress of a nation. Countries that pay less attention to their educators will find it challenging to progress because the teacher determines the next generation's rate. For this reason, the purpose of this article is to explain the role of school principals in motivating honorary teachers to improve the quality of professional competence. The method used in this research is qualitative research methods. Data collection methods in this study are observation, interviews, and documentation. The type of talk that is used is structured and unstructured interviews. The data analysis technique used interactive analysis. The results of this study have an impact that the role of the principal in motivating honorary teachers can improve the quality of professional competence by using a strategy of developing teacher professional competence in the form of encouraging, evaluating teacher performance regularly, providing guidance, and strengthening to teachers, and providing training to improve competence through seminars, FGDs, training and professional competency workshops.*

A. LATAR BELAKANG

Pendidikan merupakan faktor utama yang di harapkan strategis dalam upaya meningkatkan sumberdaya manusia. Pendidikan sangat menentukan kemajuan dan mutu sebuah bangsa. Sesuai dengan tujuan nasional yang terdapat dalam pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 alenia ke-4 mencantumkan bahwa salah satu tujuan nasional yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa. Perlu di ketahui bahwa kualitas pendidikan sangat mempengaruhi kualitas dan kecerdasan bangsa tersebut. Bangsa yang maju memiliki pendidikan yang baik, pendidikan yang baik di peroleh dari kualitas guru yang baik.

Penelitian terkait peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru berdasarkan hasil kajian

oleh beberapa peneliti sebelumnya adalah lebih membahas tentang kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru tetap menggunakan beberapa peran seperti educator yaitu dengan mengadakan RAPIKARASI, melakukan pertemuan dengan wali kelas, melakukan pembinaan terhadap guru.[1] Peran kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan adalah melakukan pemantauan, evaluasi secara terus menerus terhadap keberhasilan program yang ditentukan, perencanaan dan penyusunan rencana kata yang disepakati dengan peningkatan kebutuhan mutu pendidikan yang berorientasi pada misi sekolah, komunikasi intensif dengan guru, siswa, orang tua siswa dan masyarakat.[2] Kepala sekolah sebagai manajer memiliki peran sebagai berikut: (1) menyiapkan program dengan menguraikan kebutuhan pendidik dan

tenaga pengajar yang akan melaksanakan tanggung jawabnya, menyiapkan kurikulum yang akan diterapkan, merencanakan rencana untuk memperkenalkan topik pengajaran terapi mingguan dua jam; (2) membangun kerangka organisasi yang melibatkan orang tua melalui dewan sekolah dan melaksanakannya. (5) Tantangan yang dihadapi adalah keterlibatan karyawan yang tidak disiplin, kurangnya kontak antara kepala sekolah dengan beberapa karyawan.[3] Pendidikan dasar menawarkan pelatihan dan konferensi, kelompok kerja instruktur, dan pengawas pengembangan profesional instruktur dan kepala sekolah memainkan peran penting dalam kegiatan ini.[4] Posisi kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan sebagai guru, direktur, administrator dan pengawas.[5] Kepala sekolah berperan sebagai manajer, administrator, supervisor, pemimpin dan motivator,[6] kepala sekolah juga harus menciptakan kepemimpinan yang kondusif.

Penelitiannya sebelumnya ini lebih focus pada aspek peran kepala sekolah sebagai managerial, evaluasi, motivator, dan pengawas dalam meningkatkan kinerja guru, sementara aspek peran kepala sekolah dalam memotivasi guru honorer untuk meningkatkan kualitas kompetensi mengajar sangat penting untuk diuraikan secara komprehensif. Mengingat kinerja guru honorer saat ini belum maksimal dalam menjalankan sebagai guru profesional. Dalam artikel ini akan menjelaskan secara detail tentang konsep peran kepala sekolah dalam memotivasi guru honorer untuk meningkatkan kualitas kompetensi mengajar. Untuk meningkatkan kualitas guru profesional ada beberapa strategi yang dimiliki kepala sekolah yaitu pola kepemimpinan, memberikan bimbingan, peningkatan gaji guru honorer dan pengawasan dan evaluasi.

Pola kepemimpinan merupakan sekumpulan kecakapan dan ciri-ciri kepribadian, termasuk kewibawaan individu, untuk digunakan sebagai alat untuk meyakinkan orang yang dipimpinya agar mau dan mampu melaksanakan tugasnya dengan senang hati, penuh semangat, ada kegembiraan.[7] Tipe dan gaya kepemimpinan yang pokok, yaitu (a) Otokratis atau otoriter/dominan, (b) Laissez faire, (c) Demokratis, (d) Kharismatik, (e) Paternalistik, (f) Militeristik.[8]

Upaya peningkatan kompetensi guru dalam pendidikan dasar dan menengah serta pendidikan awal yang meliputi: keterampilan pedagogis, personal, teknis dan sosial. Dalam hal keterampilan, seorang guru perlu mempelajari keterampilan mengajar membuka dan menutup kelas, menjawab pertanyaan, meningkatkan dan melakukan perbaikan dalam mengajar. Guru berperan sebagai sutradara dan aktor dalam proses belajar-mengajar dan merupakan faktor yang sangat penting bagi keberhasilan proses belajar-mengajar di kelas.[9] dengan demikian peningkatan kinerja guru baik guru PNS maupun guru Honorer tidak ada

perbedaan karena guru memiliki tugas dan fungsi yang sama dalam mendidik, membimbing dan mengajar.

Berdasarkan hasil observasi awal dari beberapa sekolah di antaranya adalah sekolah SMPN 2 Narmada dan beberapa sekolah yang berada di daerah NTB, di era sekarang profesi keguruan sudah mulai di anggap oleh sebagian guru hanya sebagai profesi sampingan dan pada faktanya sudah mulai banyak guru yang mulai beralih profesi misalnya menjadi pembisnis, Tukang ojek online dan Menjadi petani. Sehingga membuat sebagian guru kinerjanya mulai menurun karena sudah tidak terlaui menekuni profesinya sebagai guru. Dan tidak terlepas dari itu semua banyak yang bertanya-tanya apa saja fungsi dan tugas serta peran kepala sekolah sebagai pemimpin lembaga dalam dalam menyikapi dan mencari jalan keluar terkait mulai menurunnya semangat dan kinerja guru honorer di era revolusi industri 4.0 sekarang. Untuk itu, tujuan dalam artikel ini adalah menjelaskan peran kepala sekolah dalam memotivasi guru honorer untuk meningkatkan kualitas kompetensi profesionalitas.

B. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang di gunakan dalam penelitian ini yaitu metode penelitian kualitatif. Subyek dalam penelitian ini adalah guru honorer, guru PNS dan staf TU yang berada di sekolah SMPN 2 Narmada. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara dan dokumentasi. Data yang di observasi dalam penelitian ini adalah data tentang bagaimana peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru honorer dalam proses belajar mengajar. Instrumen penelitian yang di gunakan dalam metode observasi yaitu alat tulis berupa buku dan balpoin. Wawancara yang di maksud diatas yaitu wawancara tentang Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Honorer Dalam Proses Belajar Mengajar di SMPN 2 Narmada. Wawancara ini di lakukan kepada guru honorer yang ada di SMPN 2 Narmada, yaitu dengan menggunakan metode wawancara terstruktur dan nonstruktur. Wawancara terstruktur yaitu menggunakan instrumen atau daftar pertanyaan. Metode Dokumentasi yang digunakan dalam metode dokumentasi yaitu buku, bolpoin, dan kamera.

Prosedur dan analisis data dilakukan dengan berbagai tahap yang meliputi 1) Reduksi Data. Data yang direduksi dalam penelitian ini adalah data tentang peran kepala sekolah dalam memotivasi guru honorer untuk meningkatkan kualitas kompetensi profesionalitas. 2) Penyajian Data. Data yang disajikan dalam penelitian ini mengenai peran kepala sekolah dalam memotivasi guru honorer untuk meningkatkan kualitas kompetensi profesionalitas. 3) Menarik Kesimpulan. Pengolahan data dilakukan dengan menarik kesimpulan secara induktif.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Tipe kepemimpinan otokratis (otoriter, dominator) memiliki ciri-ciri diantaranya: tipe pemimpin seperti ini bertindak sebagai diktator pada bawahannya, cenderung melakukan pemaksaan dalam menggerakkan bawahannya, dia sangat berambisi untuk merajai situasi, setiap perintah atau kebijakan yang ditetapkan tanpa harus berkonsultasi dengan bawahannya terlebih dahulu, kekuasaan pemimpin hanya dibatasi undang-undang. Kepemimpinan yang seperti ini mendasarkan diri pada kekuasaan dan paksaan yang mutlak dan harus dipenuhi oleh bawahannya.

Penafsiran sebagai pemimpin tipe otokratis hanyalah menunjukkan dan memberi perintah, sehingga kendali sepenuhnya ada pada pemimpin, bawahan tidak boleh membantah atau mengajukan saran, kewajiban bawahan adalah hanya untuk mengikuti dan menjalankan perintah sang pemimpin.

Pemimpin tidak menghendaki rapat, diskusi atau musyawarah, pemimpin selalu mau berperan sebagai pemain tunggal, bawahan tidak pernah diberi informasi mendetail mengenai rencana dan tindakan yang harus dilakukan. Supervisi yang dilakukan oleh pemimpin hanyalah mengontrol segala perintah-perintah yang telah diberikan untuk ditaati dan dijalankan oleh bawahannya.[8] Adapun tipe atau gaya Kepemimpinan yang *laissez faire* memiliki ciri-ciri diantaranya: Pemimpin tidak menjalankan perannya dengan baik, ia hanyalah pemimpin simbol yang tidak suka ikut berpartisipasi dalam kegiatan bawahannya, pemimpin yang tidak memberikan arahan, instruksi dan perintah, ia cenderung membiarkan bawahannya berbuat sekehendaknya tanpa ada aturan dan arahan, sehingga semua yang dilakukan oleh bawahannya serba dibolehkan.

Dengan tipe atau gaya kepemimpinan yang *laissez faire*, berdampak pada Kekuasaan atau kewenangan dan tanggung jawab organisasi menjadi bersimpang siur dan tidak teratur. Kepemimpinan ini sangat mudah terjadi kekacauan dan bentrokan, sehingga tingkat keberhasilan lembaga atau organisasi yang dipimpin oleh tipe kepemimpinan ini semata-mata disebabkan karena kesadaran bawahannya.

Struktur organisasi tipe atau gaya kepemimpinan tipe *laissez faire* tidak jelas, berantakan dan kabur. Semua pekerjaan dan tanggung jawab harus dilakukan oleh bawahan sendiri. Dampak yang bisa terjadi dari tipe kepemimpinan seperti ini adalah mudah terjadi kekacauan dan bentrokan di semua pihak dan tujuan dari organisasi akan sulit tercapai apabila bawahan tidak memiliki inisiatif yang tinggi dan dedikasi tinggi.

Tipe kepemimpinan demokratis berorientasi pada manusia dan merupakan tipe kepemimpinan yang tengah-tengah antara otoriter dan *laissez faire* sering disebut juga sebagai kepemimpinan *group developer*. [10] Tipe kepemimpinan demokratis ini selalu melakukan

koordinasi pekerjaan pada semua bawahan, dengan titik penekanan pada rasa tanggung jawab dan membangun motivasi internal dan kerja sama yang baik. Menghargai setiap potensi yang dimiliki oleh setiap individu dan mau mendengarkan nasihat dan sugesti bawahannya, juga bersedia mengakui keahlian para spesialis dengan bidangnya masing-masing, mampu memanfaatkan kapasitas bawahannya seefektif mungkin pada saat-saat dan kondisi yang tepat sasaran.

Tipe kepemimpinan yang kharismatik memiliki energi, daya tarik dan wibawa yang luar biasa untuk mempengaruhi orang lain, sehingga ia mempunyai pengikut yang sangat besar jumlahnya dan pengawal-pengawal yang bisa dipercaya.¹¹ Adapun ciri-ciri tipe kepemimpinan kharismatik diantaranya: ia dianggap mempunyai kekuatan ghaib (*supernatural power*) dan kemampuan yang super human atau manusia super, memiliki banyak inspirasi, keberanian, dan berkeyakinan teguh pada pendirian sendiri. Totalitas kepribadian pemimpin itu memancarkan pengaruh dan daya tarik yang teramat besar.

Kepala sekolah SMPN 2 Narmada beliau merupakan sosok perempuan yang kharismatik dan mempunyai gaya kepemimpinan yang peduli, tegas dan adil. Beliau merupakan sosok yang mejadi teladan bagi guru-guru di SMPN 2 Narmada. Hal ini di dukung oleh pernyataan informan 1 bahwa:

“Kepala sekolah SMPN 2 Narmada merupakan sosok pemimpin yang mejadi panutan bagi guru-guru di SMPN 2 Narmada, beliau mempunyai gaya kepemimpinan yang peduli, tegas dan adil serta tidak canggung untuk berbaur dengan para guru lainnya. Kepala sekolah SMPN 2 Narmada tidak pernah memberikan pelayanan yang berbeda antara guru yang berstatus PNS dengan guru honorer”.

Gaya kepemimpinan kepala sekolah SMPN 2 Narmada ini termasuk kepemimpinan yang demokratis dan kharismatik karena sangat disukai dan terbuka untuk semua guru yang di sekolahnya. Selain itu dalam menegakan aturan sangat tegas demi untuk kebaikan disiplin guru maupun siswa. Kepemimpinan kharismatik terdapat pada masyarakat yang masih tradisional. Selain itu, kepemimpinan kharismatik dipengaruhi oleh factor internal dan eksternal.[11] Kepemimpinan kharismatik juga didasarkan pada kekuatan luar biasa yang dimiliki oleh seorang sebagai pribadi.[12]

Hal serupa juga di ungkapkan oleh Informan 2 bahwa: *“Kepala sekolah SMPN 2 Narmada merupakan sosok yang baik, ramah peduli dan mempunyai gaya kepemimpinan yang tegas, kharismatik dan tentunya setiap yang dilakukan oleh beliau selalu menjadi contoh yang baik untuk guru-guru di sekolah SMPN 2 Narmada”.*

Selain sosok yang kharismatik, kepala sekolah juga memberikan tauladan yang baik terutama bertingkah laku baik, sopan dan bertutur kata yang baik.

Tidak jauh berbeda dengan yang di ungkapkan oleh Informan 3 selaku guru Honorer bahwa:

“Kepala sekolah SMPN 2 Narmada mempunyai gaya kepemimpinan yang tidak otoriter dan selalu mengedepankan nilai-nilai demokrasi dan belaiu merupak sosok pemimpin yang tegas serta belaiu tidak pernah membedakan pelayanannya kesetiap guru baik itu guru PNS maupun guru honorer semua di berikan pelayanan yang sama”.

Gaya kepemimpinan yang demokratis merupakan salah satu cara yang mementingkan kepentingan bersama diatas kepentingan pribadi, setiap keputusan yang diambil selalu berpihak kepada guru dan siswa, baik guru PNS maupun guru Honorer. Serta memiliki sikap kepedulian yang tinggi dalam memberikan pelayanan kepada guru maupun siswanya. Dampak gaya kepemimpinan demokratis ini sangat berpengaruh terhadap peningkatan kualitas kinerja guru, atau karyawan. Dengan analogy bahwa semakin sering dilakukan pemberian perlakuan maka semakin tinggi juga hasil kinerjanya.[13] demikian juga lainnya menjelaskan bahwa pengaruh indikator gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan sangat signifikan.[14]

Begitupun yang disampaikan oleh informan 4 beliau mengatakan bahwa:

“Kepala sekolah smpn 2 narmada mempunyai gaya kepemimpinan yang peduli terhadap semua pagawai yang belaiu pimpin di sekolah SMPN 2 Narmada ini dan beliau selalu memberikan pelayanan yang sama kepada semua pegawaiin dan selalu terbuka sebagai seorang pemimpin”.

Gaya kepemimpinan kepala sekolah di SMPN 1 Narmada Lombok Barat tersebut termasuk pemimpin yang kharismatik, dalam gaya kepemimpinan tersebut para guru dan siswa sangat menyukai cara management dalam mengelola sekolah tersebut kearah peningkatan kualitas yang baik dan bermutu.

2. Bentuk Perhatian Kepala Sekolah Terhadap Nasib Guru Honorer

Kepala sekolah SMPN 2 Narmada selalu memperhatikan nasib guru-guru yang dia pimpin terutama nasib guru honorer. Hal ini didukung oleh pernyataan Infroman 3 bahwa :

“Kepala sekolah SMPN 2 Narmada selalu memberikan informasi-informasi yang penting kepada guru honorer misalnya Memberikan informasi tentang pendaftaran CPNS dan mengusahakan SK Dinas untuk guru honorer, jadi untuk guru honorer yang mengajar disini sudah memiliki SK dinas dan sudah mengajukan NUPTK. Dan beliau juga memberikan kebebasan kepada guru honorer yang mempunyai pekerjaan sampingan dengan catatan bahwa guru honorer

tersebut harus tetap menjalankan kewajibanya sebagai pendidik dengan baik”.

Pernyataan di atas serupa dengan pernyataan infroman 5 bahwa:

“ Kepala sekolah SMPN 2 Narmada sangat peduli dan memperjuangkan nasib guru honorer yang berda di sekolahnya dengan mengusahan SK Dinas untuk bisa mengajukan NUPTK dan memberikan informasi yang penting agar bisa memacu semangat guru honor tersebut”.

Hal demikian juga diungkapkan oleh informan 6 bahwa:

“berdasarkan pengalaman pribadi saya yang berkaitan dengan masalah administrasi guru honorer yang ada di pusat atau di dinas beliau langsung yang menghubungi dan bertanya tentang kelanjutan masalah tersebut, dan beliau sangat membantu dalam menyelesaikan masalah yang saya hadapi”.

Begitupun yang di sampaikan oleh informan 4 bahwa:

“Kepala sekolah sangat memperjuangkan nasib guru honor di sekolah ini sebagai contohnya dengan memperjuangkan SK dinas”.

3. Sikap Kepala Sekolah Terhadap Menurunnya Kinerja Guru Honorer

Sikap Kepala sekolah SMPN 2 Narmada dalam menyikapi menurunnya kinerja guru honorer adalah dengan memberikan teguran yang berupa yang sangsi yang tegas dan sasuai prosedur yang berlaku. Hal ini didukung oleh pernyataan bapak Marta Budiarmans S.Ag bahwa:

“Kepala sekolah dalam menyikapi menurunnya kinerja guru honorer biasanya memberikan surat teguran dan teguran itu biasanya sampai 3 tahap dan itu sudah sesuai dengan prosedur yang berlaku di sekolah SMPN 2 Narmada. Tapi alhamdulillah sampai sekarang belum ada yang sampai dapat surat teguran sampai ke 3 kali nya”

Begitupun yang di ungkapkan oleh informan 7 bahwa:

“Kepala sekolah dalam menyikapi menurunnya kinerja guru honer biasa akan langung di tegur dan biasanya akan di suruh menghadap secara langsung dengan beliau untuk membahas masalah tersebut”.

Hal yang sama di ungkapkan oleh bapak L.Yuda prawira bahwa:

“Sikap kepala sekolah ketika ada guru honor yang kinerjanya mulai menurun biasanya kepala sekolah memberikan teguran dan kepala sekolah akan langsung menanyakan terkait permasalahan guru honor tersebut dan membantu mencari solusi”.

4. Peran kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas kompetensi profesionalitas guru

Dalam upaya meningkatkan kualitas kompetensi profesionalitas guru, diperlukan melakukan berbagai cara diantaranya selalu memberikan motivasi, arahan dan selalu memperjuangkan nasib guru yang dia pimpin terutama guru honorer. Motivasi yang dimaksud adalah motivasi yang berkaitan dengan penguatan semangat guru honorer tersebut. Kepala sekolah SMPN 2 Narmada selalu rajin memberi arahan kepada guru-guru yang dia pimpin. Baik itu guru honorer maupun yang berstatus PNS dan Kepala sekolah SMPN 2 Narmada selalu melakukan berbagai upaya dalam memperjuangkan Nasip guru honorer, itu semua merupakan bentuk kepeduliannya sebagai seorang pemimpin. Hal ini didukung oleh pernyataan informan 6 beliau mengatakan bahwa:

"Peran kepala sekolah untuk meningkatkan kualitas kompetensi profesionalitas guru antara lain: 1) Memberikan bimbingan dan arahan terhadap guru honorer tersebut; 2) Memperjuangkan nasib guru honorer (mengusahan SK Dinas untuk bisa mengajukan NUPTK); 3) Memberi motivasi; 4) Rutin mengadakan supervise; 5) Rutin memeriksa administrasi guru; 6) Memberi teguran sesuai prosedur yang berlaku".

Lainnya juga menjelaskan beberapa hal penting yaitu:

1. Kepala sekolah akan meminta guru yang bersangkutan untuk langsung menghadap kepada kepala sekolah.
2. Kepala sekolah akan menanyakan terkait masalah yang sedang guru honor tersebut alami.
3. Memberikan motivasi.
4. Memperjuangkan nasib guru honorer (dengan memberikan SK dinas agar dapat mengajukan NUPTK, dan guru honorer yang bekerja di sekolah SMPN 2 Narmada semuanya sudah memiliki NUPTK).
5. Selalu memberikan informasi yang penting kepada guru honorer untuk memacu semangat para guru honorer.
6. Memberikan teguran sesuai prosedur yang berlaku dan memberi nasehat.
7. Selalu melakukan evaluasi terhadap kinerja guru honorer pada saat rapat.
8. Selalu melibatkan guru honorer dalam kegiatan yang penting.

Berdasarkan data hasil penelitian diatas, jadi peran kepala sekolah dalam memotivasi guru honorer untuk meningkatkan kualitas kompetensi profesionalitas adalah sebagai berikut:

- 1) Selalu melakukan evaluasi terhadap kinerja guru honorer pada saat rapat
- 2) Kepala sekolah akan langsung meminta guru yang bersangkutan untuk langsung menghadap kepada kepala sekolah

- 3) Kepala sekolah akan menanyakan terkait masalah yang sedang guru honor tersebut alami
- 4) Kepala sekolah akan memberikan masukan dan jalan keluar terkait masalah guru tersebut dan memberi pembinaan
- 5) Memberikan teguran sesuai prosedur yang berlaku dan memberi nasehat
- 6) Memperjuangkan nasib guru honorer (mengusahan SK Dinas untuk bisa mengajukan NUPTK)
- 7) Memberikan bimbingan dan arahan terhadap guru honorer tersebut
- 8) Selalu memberikan informasi yang penting kepada guru honorer untuk memacu semangat para guru honorer
- 9) Memberi motivasi

Dalam menjalankan perannya kepala sekolah tetap berpedoman kepada tugas dan tanggung jawabnya yakni dalam bidang Supervisi, administrasi dan pemimpin pendidikan. Selain itu, selalu melakukan usaha sebaik mungkin dalam memperhatikan nasib guru honorer yang berada di sekolah juga memberikan kebebasan kepada guru honorer dalam menjalankan pekerjaan sampingan dengan syarat guru honorer tersebut tidak boleh lupa dengan tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang pendidik.

D. TEMUAN ATAU DISKUSI

Peran kepala sekolah sangatlah penting dalam meningkatkan kualitas guru terutama untuk guru honorer, karena kepala sekolah merupakan sosok yang penting dalam lingkungan sekolah. Kepala sekolah dalam menjalankan perannya tentu harus tetap berpedoman kepada tugas dan tanggung jawabnya yakni dalam bidang Supervisi, administrasi dan pemimpin pendidikan.

Peran kepala sekolah dalam memotivasi guru honorer untuk meningkatkan kualitas kompetensi profesionalitas antara lain:

1. Motivator

Memberikan motivasi kepada guru-guru, agar para guru tersebut tidak menyerah dalam menjalankan profesinya sebagai seorang guru walaupun itu masih berstatus guru honorer.

2. Melakukan evaluasi

Melakukan evaluasi terhadap kinerja guru pada saat rapat, dengan melihat bagaimana kehadiran dan proses kegiatan belajar mengajar yang dilakukan para guru honor. Apa bila ada guru honorer yang kinerjanya mulai menurun kepala sekolah akan langsung memberikan arahan dan teguran sesuai prosedur yang berlaku.

3. Memberikan bimbingan

Memberikan bimbingan dalam halnya proses belajar mengajar, misalnya dalam hal perbaikan proses pembelajaran. Untuk mengetahui sejauh mana guru mampu melaksanakan pembelajaran, secara berkala kepala sekolah perlu melaksanakan kegiatan supervisi,

yang dapat dilakukan melalui kegiatan kunjungan kelas untuk mengamati proses pembelajaran secara langsung, terutama dalam pemilihan dan penggunaan metode, media yang digunakan dan keterlibatan siswa dalam proses pembelajaran. Dari hasil supervisi ini, dapat diketahui kelemahan sekaligus keunggulan guru dalam melaksanakan pembelajaran, tingkat penguasaan kompetensi guru yang bersangkutan, selanjutnya diupayakan solusi, pembinaan dan tindak lanjut tertentu sehingga guru honorer dapat memperbaiki kekurangan yang ada sekaligus mempertahankan keunggulannya dalam melaksanakan pembelajaran.

4. Memberikan pelatihan kepada guru untuk meningkatkan kompetensi profesionalitas

Untuk meningkatkan kompetensi profesionalitas guru, peran kepala sekolah sangat penting terutama untuk mengadakan kegiatan pendalaman kompetensi melalui seminar, FGD, pelatihan dan workshop kompetensi profesionalitas.

Dengan demikian peran kepala sekolah dalam memotivasi guru honorer untuk meningkatkan kualitas kompetensi profesionalitas dapat dilakukan beberapa strategi pengembangan kompetensi profesionalitas guru berupa memberi motivasi, mengevaluasi kinerja guru secara berkala, memberikan pembinaan dan penguatan kepada guru, dan memberikan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi melalui seminar, FGD, pelatihan dan workshop kompetensi profesionalitas. Hal tersebut sejalan dengan temuan lainnya bahwa peningkatan kompetensi guru dilakukan secara terintegrasi pada kemampuan personal, kemampuan mengajar, dan ketersediaan fasilitas sekolah.[15][16] lainnya juga menemukan bahwa (1) kompetensi yang dimiliki guru dalam merencanakan pembelajaran dalam menyusun RPP, penyusunan silabus, merencanakan media dan sumber pembelajaran serta merencanakan evaluasi pembelajaran sesuai dengan petunjuk yang ditetapkan, tetapi ada beberapa guru mengajar tidak membuat perencanaan pembelajaran; (2) strategi profesional guru dalam mengimplementasikan pembelajaran yaitu: menguasai materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diajarkan. Hal itu dilakukan dengan review materi sebelum melanjutkan, menyesuaikan materi dengan media/ sumber belajar; dan (3) evaluasi pembelajaran yang diberikan guru sesuai dengan tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan, yaitu mencakup nilai karakter siswa, penilaian kemampuan memahami konsep, nilai keterampilan siswa dan nilai sikap dalam proses pembelajaran. Evaluasi dilakukan setiap selesai satu materi pokok bahasan pelajaran.[17][18]

E. SIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian ini memberikan dampak bahwa peran kepala sekolah dalam memotivasi guru honorer

dapat meningkatkan kualitas kompetensi profesionalitas dengan cara menggunakan strategi pengembangan kompetensi profesionalitas guru berupa memberi motivasi, mengevaluasi kinerja guru secara berkala, memberikan pembinaan dan penguatan kepada guru, dan memberikan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi melalui seminar, FGD, pelatihan dan workshop kompetensi profesionalitas. Dengan demikian menyarakna bagi pemerintah, agar lebih memperhatikan masalah kesejahteraan guru, terutama kesejahteraan guru honorer. Bagi sekolah hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai alternatif dalam melakukan pembenahan terhadap kinerja guru, terutama kinerja guru honorer. Peneliti berikutnya agar mengkaji pada aspek lainnya.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang terlibat dalam kegiatan penelitian ini yang telah memberikan bimbingan, nasehat, dan motivasi kepada penulis sehingga penelitian ini selesai dengan baik.

DAFTAR RUJUKAN

- [1] K. Ma'shumah and F. Ernawati, "Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MI Muhammadiyah PK (Program Khusus) Kartasura Tahun Ajaran 2017/2018." Institut Agama Islam Negeri, 2018.
- [2] M. Fitrah, "Peran kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan," *J. Penjaminan Mutu*, vol. 3, no. 1, pp. 31–42, 2017.
- [3] Y. I. Rosyadi and P. Pardjono, "Peran kepala sekolah sebagai manajer dalam meningkatkan mutu pendidikan di smp 1 cilawu garut," *J. Akuntabilitas Manaj. Pendidik.*, vol. 3, no. 1, pp. 124–133, 2015.
- [4] Y. Mulyana, "Peran Kepala Sekolah Dasar dalam Pengembangan Profesionalisme Guru," *Triadik*, vol. 12, no. 1, pp. 93–102, 2014.
- [5] M. Juliantoro, "Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan," *Al-Hikmah J. Kependidikan Dan Syariah*, vol. 5, no. 2, pp. 24–38, 2017.
- [6] V. Rusmawati, "Peran kepemimpinan kepala sekolah dalam upaya meningkatkan disiplin kerja guru pada SDN 018 Balikpapan," *J. Adm. Negara*, vol. 1, no. 2, pp. 1–19, 2013.
- [7] M. N. Purwanto, "Administrasi dan supervisi pendidikan," 2019.
- [8] U. H. Asmara, *Pengantar Kepemimpinan Pendidikan*. Ghalia Indonesia, Jakarta, 1982.
- [9] A. H. Saragih, "Kompetensi minimal seorang guru dalam mengajar," *J. Tabularasa*, vol. 5, no. 1, pp. 23–34, 2008.
- [10] M. N. Purwanto, *Prinsip-prinsip dan teknik evaluasi pengajaran*. Remaja Rosdakarya, 2000.
- [11] E. S. E. Susanto, "Kepemimpinan [Kharismatik] Kyai Dalam Perspektif Masyarakat Madura," *KARSA J. Soc. Islam. Cult.*, vol. 11, no. 1, pp. 30–

- 40, 2012.
- [12] H. I. L. A. Qori, "Kepemimpinan karismatik versus kepemimpinan transformasional," *J. Anal.*, vol. 1, no. 2, pp. 70–77, 2013.
- [13] I. Yugusna, A. Fathoni, and A. T. Haryono, "Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis dan lingkungan kerja terhadap kinerja dan kedisiplinan karyawan (studi empiris pada perusahaan SPBU 44.501. 29 randu garut semarang)," *J. Manage.*, vol. 2, no. 2, 2016.
- [14] I. R. Fuadiputra and D. W. Irawanto, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Paramedis Di Rumah Sakit Al-Rohmah," *J. Ilm. Mhs. FEB*, vol. 2, no. 2, 2013.
- [15] A. Cahyana, "Pengembangan kompetensi profesional guru dalam menghadapi sertifikasi," *J. Pendidik. dan Kebud.*, vol. 16, no. 1, pp. 85–91, 2010.
- [16] A. Sabandi, "Supervisi Pendidikan Untuk Pengembangan Profesionalitas Guru Berkelanjutan," *Pedagog. J. Ilmu Pendidik.*, vol. 13, no. 2, pp. 1–9, 2013.
- [17] M. A. R. Cut Fitriani and N. Usman, "Kompetensi profesional guru dalam pengelolaan pembelajaran di MTs Muhammadiyah Banda Aceh," *J. Adm. Pendidik. Progr. Pascasarj. Unsyiah*, vol. 5, no. 2, 2017.
- [18] R. Fahdini, E. Mulyadi, D. Suhandani, and J. Julia, "Identifikasi Kompetensi Guru sebagai Cerminan Profesionalisme Tenaga Pendidik di Kabupaten Sumedang," *Mimb. Sekol. Dasar*, vol. 1, no. 1, pp. 33–42, 2014.