



Upaya Kepala Sekolah dalam Memotivasi Guru di RA Darul Ulum Kota Padangsidempuan

**Rahmy Novita Sari ^{1✉}, Rosmaimuna Siregar², Sri Wahyuni¹,
Ferdiansyah Daulay³**

⁽¹⁾Pendidikan Islam Anak Usia Dini, Universitas Muhammadiyah Tapanuli Selatan, Indonesia

⁽²⁾Pendidikan Agama Islam, Universitas Muhammadiyah Tapanuli Selatan, Indonesia

Abstrak

Penelitian ini membahas upaya kepala sekolah dalam memotivasi guru-guru di RA Darul Ulum Kota Padangsidempuan serta mengungkapkan berbagai kendala yang dihadapi oleh kepala sekolah dalam memotivasi guru-guru tersebut. Rumusan masalah terdiri, pertama bagaimana upaya kepala sekolah dalam memotivasi guru di RA Darul Ulum. kedua kendala yang dihadapi oleh kepala sekolah dalam memotivasi guru. Penelitian bertujuan untuk mengungkapkan upaya yang dilakukan kepala sekolah dalam memotivasi guru-guru RA/TK di Kota Padangsidempuan, serta untuk mengungkapkan kendala-kendala yang dihadapi oleh kepala sekolah dalam memberi motivasi. Subjek penelitian kepala sekolah dan guru. Metode pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Analisis data menggunakan teknik analisis deskriptif kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan upaya kepala sekolah dalam memotivasi guru meliputi melakukan pembinaan dan pengembangan, menjalin komunikasi dan hubungan kerja yang baik, memberikan kesempatan untuk maju, serta pemberian penghargaan. Hambatan yang dihadapi kepala sekolah dalam memotivasi guru yang terdiri faktor internal, kurangnya percaya diri guru, faktor eksternal sarana dan prasarana sekolah belum maksimal.

Kata Kunci: *Kepala Sekolah; Motivasi; Guru.*

Abstract

This study discusses the efforts of school principals in motivating teachers at RA Darul Ulum Padangsidempuan City and reveals the various obstacles faced by school principals in motivating these teachers. The formulation of the problem consists, first, how are the efforts of the principal in motivating teachers at RA Darul Ulum. the two obstacles faced by school principals in motivating teachers. The research aims to reveal the efforts made by the principal in motivating RA/Kindergarten teachers in Padangsidempuan City, as well as to reveal the obstacles faced by the principal in providing motivation. Principal and teacher research subjects. Methods of data collection using observation, interviews, and documentation. Data analysis used a qualitative descriptive analysis technique. The results of the study show that the principal's efforts in motivating teachers include conducting coaching and development, establishing good communication and working relationships, providing opportunities for advancement, and giving awards. Obstacles faced by school principals in motivating teachers consist of internal factors, lack of teacher confidence, external factors school facilities and infrastructure are not optimal.

Keywords: *Principal; Motivation; Teacher.*

□ Corresponding author :

Email Address : email koresponden@gmail.com (alamat koresponden)

Received tanggal bulan tahun, Accepted tanggal bulan tahun, Published tanggal bulan tahun

Pendahuluan

Minat masyarakat untuk mendirikan lembaga Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) terus meningkat. Sebab, semakin banyak masyarakat yang kian menyadari pentingnya lembaga PAUD sebagai bagian dari program pendidikan seumur hidup. PAUD bertujuan untuk membantu pertumbuhan jasmani dan rohani anak agar memiliki kesiapan dalam memasuki pendidikan lebih lanjut (Latif, 2013). Salah satunya di Kota Padang Sidempuan Provinsi Sumatera Utara, minat masyarakat untuk mendirikan lembaga PAUD sangat tinggi. Ditandai dengan banyaknya jumlah lembaga PAUD yang berdiri di bawah naungan Kementerian Agama Kota Padangsidempuan yang disebut dengan Raudhatul Athfal (RA). Jumlah lembaga Raudhatul Athfal (RA) yang sudah berdiri mulai dari tahun 2015 sampai dengan sekarang sebanyak 48 lembaga. Jumlah seluruh tenaga pendidik lembaga Raudhatul Athfal (RA) sebanyak 275 orang dengan berbagai kualifikasi pendidikan. Untuk kualifikasi pendidikan anak usia dini hanya berjumlah sebanyak 31 orang, selebihnya memiliki kualifikasi pendidikan yang belum sesuai dengan pendidikan anak usia dini. Dari jumlah tenaga pendidik tersebut, sebanyak 46 orang yang sudah sertifikasi atau disebut dengan guru profesional dengan bersertifikat pendidik. Dan untuk jumlah siswa yang tercatat diseluruh lembaga Raudhatul Athfal (RA) selalu bertambah. Dalam waktu 5 tahun terakhir, jumlahnya mencapai kurang lebih 3.000 siswa per tahunnya. Data ini dihimpun dari tahun 2015 sampai 2020. Di tahun 2015 sebanyak 3.022 siswa, tahun 2016 sebanyak 3.224 siswa, tahun 2017 sebanyak 3.326 siswa, tahun 2018 sebanyak 3.444 siswa, tahun 2019 sebanyak 3.437 siswa, dan di tahun 2020 sebanyak 3.350 siswa.

Dalam (Undang-Undang No 20 Tahun 2003, 2012) tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 1 Butir 14 bahwa Pendidikan anak usia dini (PAUD) adalah pembinaan yang ditujukan kepada anak sejak lahir sampai dengan usia enam tahun, yang dilakukan melalui pemberian rangsangan pendidikan untuk membantu pertumbuhan dan perkembangan jasmani dan rohani agar anak memiliki kesiapan dalam memasuki pendidikan lebih lanjut. Setiap lembaga Raudhatul Athfal (RA) tentunya memerlukan seorang pemimpin yang nantinya dapat membawa kemajuan terhadap lembaga yang dipimpinnya. Pemimpin yang disebut disini adalah kepala sekolah. Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Terlaksana atau tidaknya suatu program pendidikan dan tercapai atau tidak tujuan pendidikan, sangat tergantung kepada kecakapan kepala sekolah sebagai pemimpin. Sebagaimana dikemukakan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 28 tahun 1990 Pasal 12 Ayat 1 bahwa : "Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana prasarana.

Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Terlaksana atau tidaknya suatu program pendidikan dan tercapai atau tidak tujuan pendidikan, sangat tergantung kepada kecakapan kepala sekolah sebagai pemimpin (Mas, 2020). Hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti di salah satu Raudhatul Athfal (RA) di Kota Padangsidempuan yaitu Raudhatul Athfal (RA) Darul Ulum bahwa dalam hal memotivasi guru, kepala sekolahnya terlihat antusias dalam memberikan motivasi positif kepada gurunya agar tujuan sekolah tersebut tercapai. Raudhatul Athfal (RA) Darul Ulum memiliki jumlah guru sebanyak 6 (enam) orang. Dan 3 (tiga) diantara jumlah tersebut sudah memiliki kualifikasi pendidikan yang sesuai dengan anak usia dini, selebihnya masih dalam proses pendidikan. Hal ini juga termasuk salah satu yang menjadi besarnya semangat kepala sekolah untuk tetap memberikan motivasi terhadap bawahannya. Unikny kepala sekolah Raudhatul Athfal (RA) Darul Ulum belum memiliki

kualifikasi pendidikan yang sesuai dengan anak usia dini, tetapi beliau mampu mengarahkan dan memberikan motivasi kepada bawahannya yang menurutnya akan berdampak positif terhadap kemajuan dan perkembangan lembaga PAUD tersebut.

Perilaku pemimpin yang positif dapat mendorong kelompok atau bawahannya dalam mengarahkan dan memotivasi individu untuk bekerja sama dengan kelompok dalam rangka mewujudkan tujuan sekolah (Rahayu, 2016). Latar belakang pendidikan untuk guru harus sesuai antara bidang ilmu yang ditempuh dengan bidang tugas dan jenjang pendidikan. Yang artinya, apabila kita menjadi seorang guru untuk anak usia dini, maka bidang ilmu kita juga harus sesuai dengan pendidikan untuk anak usia dini. Hal ini sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan (Permendikbud) RI Nomor 137 Tahun 2014 Tentang Standar PAUD, yang menyatakan guru PAUD mesti berpendidikan sarjana/ sederajat dibidang kependidikan yang relevan dengan PAUD atau lulusan sarjana Psikologi. Dengan adanya peraturan pemerintah yang mengatur kualifikasi pendidikan untuk guru pendidikan anak usia dini, maka kepala sekolah Raudhatul Athfal (RA) Darul Ulum menggerakkan dan memotivasi gurunya untuk mengikuti peraturan pemerintah tersebut dengan melanjutkan pendidikan mereka ke bidang ilmu yang sesuai dengan anak usia dini. Dari latar belakang masalah tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang upaya kepala sekolah dalam memotivasi guru di Raudhatul Athfal (RA) Ulum Kota Padangsidempuan.

Metodologi

Jenis penelitian ini adalah deskriptif (Surakhmad, 1982) mengemukakan bahwa "Metode deskriptif adalah penyelidikan dengan teknis wawancara, angket, observasi atau teknis tes, studi kasus, studi komperatif, studi waktu dan gerak, analisis komperatif dan operasional. Penelitian ini dirancang untuk memperoleh gambaran tentang berbagai jenis upaya yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam memotivasi guru-guru RA Darul Ulum dalam meningkatkan kompetensinya di bidang Pendidikan Anak Usia Dini. Begitu juga kendala-kendala yang dihadapi kepala sekolah dalam memotivasi guru-guru tersebut. Dengan demikian jenis penelitian yang dirancang adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif yang tujuan mendapatkan pemahaman tentang Upaya dan kendala Kepala Sekolah Dalam Memotivasi Guru di Raudhatul Athfal (RA) Darul Ulum Kota Padangsidempuan. Dimana penelitian ini didasarkan kepada kontekstualisme yang memerlukan data kualitatif, dimana kejadian atau temuan pada RA tidak dapat dihubungkan dengan konteksnya semata-mata dengan menghitung sesuatu. Penetapan merupakan inti kontekstualisme. Kebenaran teori dalam penelitian ini diukur dengan penentuan seberapa jauh interpretasi intuitif bermanfaat dalam menjelaskan kenyataan (Bungin, 2003).

Kebutuhan data dalam penelitian ini diperoleh dari kepala sekolah (sumber data primer). Sedangkan yang menjadi sumber data skunder guru-guru dan tata usaha (TU) (Sugiono, 2009). Observasi awal adalah langkah pertama yang dilakukan untuk memastikan keabsahan data sementara yang diperoleh dari berbagai sumber (Semiawan, 2012). Proses observasi dimulai dengan mengidentifikasi RA Darul Ulum Kota Padangsidempuan sebagai tempat yang hendak diteliti. Kemudian, dilanjutkan dengan membuat pemetaan, sehingga diperoleh gambaran umum tentang RA Darul Ulum. Kemudian peneliti mengidentifikasi orang-orang yang akan diwawancarai beserta waktunya. Dalam bagian ini akan dipaparkan analisa data yang telah diperoleh dilapangan sesuai dengan variabel masing-masing. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan data penelitian bersifat kualitatif, data yang ditampilkan bersifat narasi dan dijabarkan dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan yang peneliti berikan dalam wawancara yang diadakan dari tanggal 14 Oktober 2020. Dalam proses wawancara yang dilakukan oleh peneliti, pertanyaan tersebut diajukan pada kepala sekolah dan guru diberikan secara berbeda dan terpisah. Adapun hasil dari keseluruhan wawancara baik itu pertanyaan maupun jawabannya dari setiap responden beserta analisisnya dituangkan dalam deskripsi.

Hasil dan Pembahasan

Upaya Kepala Sekolah Dalam Memotivasi Guru

Melakukan Pembinaan dan Pengembangan. Menurut (Kusnadi, n.d.) upaya ialah usaha, syarat untuk menyampaikan sesuatu maksud, usaha, akal, ikhtiar. Pembinaan dan pengembangan merupakan totalitas kegiatan yang meliputi perencanaan, pengaturan dan penggunaan pegawai sehingga menjadi pegawai yang mampu mengemban tugas menurut bidangnya masing-masing, supaya dapat mencapai prestasi kerja yang efektif dan efisien. Kegiatan pembinaan dan pengembangan kebutuhan dengan pemberian kesempatan untuk maju oleh pihak sekolah kepada guru seperti melalui seminar, penataran atau pelatihan, dan pemberian kesempatan kepada guru untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dengan belajar kejenjang yang lebih tinggi sesuai dengan pembelajaran anak usia dini. Kegiatan pembinaan dan pengembangan terhadap guru di RA Darul Ulum adalah berbentuk kegiatan melalui pelatihan, pembinaan, pengembangan, kegiatan kelompok kerja guru dan lainnya dimana guru harus memantapkan kemampuannya dalam mengerjakan tugas-tugasnya sesuai dengan profesinya.

Secara sederhana kepala sekolah dapat didefinisikan sebagai seseorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah (Azyanti, 2018). Dijelaskan juga menurut Kepala sekolah sebagai pemimpin dan manajer (Suparman, 2019). Sebagaimana hasil wawancara yang dilakukan peneliti terhadap informan yang ada di RA Darul Ulum Padangsidempuan mengenai pemberian pembinaan dan pengembangan oleh ibu Duma Sari Harahap, S.Ag selaku Kepala Sekolah RA Darul Ulum Padangsidempuan, pada hari rabu 14 Oktober 2020. Dengan wawancara sebagai berikut: "Kalau memberikan arahan atau pembinaan dan pengembangan pasti selalu saya berikan, karena kita ada rutinitas baik itu secara pribadi atau umum seperti pembinaan dewan guru yang saya lihat dan saya nilai seperti supervisi untuk mengoptimalkan kinerja mereka. Dan biasanya juga melakukan pembinaan guru disini dengan mengarahkan mereka untuk mengikuti program pemerintah seperti pelatihan kurikulum 2013 yang diadakan didalam maupun diluar kota. Organisasi yang saya pimpin yaitu Ikatan Guru Raudhtaul Athfal (IGRA) juga selalu mengadakan pengembangan profesi guru-guru setiap bulannya yang disebut dengan kegiatan Kelompok Kerja Guru (KKG).

Ketrampilan yang menunjukkan kemampuan dalam hal berfikir, seperti menganalisis suatu masalah, memutuskan dan memecahkan masalah dengan baik (Wahjosumidjo, 2011). Hasil wawancara dengan kepala RA Darul Ulum tersebut diperkuat dengan hasil wawancara yang dilakukan kepada guru RA Darul Ulum yaitu ibu Mawaddhah, S.Pd beliau mengatakan : "Kepala sekolah memberikan pembinaan kepada kami secara rutin baik pembinaan secara pribadi disekolah. Ada juga pembinaan dan pengembangan melalui kegiatan pelatihan yang kami lakukan dengan mengikuti program pemerintah seperti pelatihan kurikulum 2013 yang diadakan di dalam maupun diluar kota. Kami juga mengikuti kegiatan kelompok kerja guru (KKG) yang rutin dilaksanakan tiap bulan.

Berdasarkan hasil wawancara diatas, Kepala sekolah sebagai koordinator ia dapat mengkoordinasikan guru dalam berbagai program (Astuti, 2017). indikator yang pertama yaitu pemberian arahan atau pembinaan dan pengembangan terhadap guru oleh kepala RA Darul Ulum telah diterapkan atau telah dijalankan seperti kepala sekolah memberikan arahan dan motivasi untuk bekerja dengan semangat, mencintai dan menghargai profesinya walaupun hanya seorang guru PAUD. Dan pengembangan untuk guru juga sudah diterapkan dengan mengikuti pelatihan program pemerintah maupun kegiatan kelompok kerja guru (KKG) diluar sekolah. Kepala sekolah sebagai pemimpin dan manajer Menurut kepala RA Darul Ulum kegiatan ini dapat memotivasi guru dalam mengembangkan pengetahuan, wawasan, kemampuan dan keterampilan guru yang dilakukan setiap bulannya. Dalam kegiatan kelompok kerja guru kepala RA Darul Ulum mengarahkan guru-gurunya untuk

mengikuti kegiatan tersebut secara bergantian. Hasil ini menunjukkan bahwasanya upaya yang pertama telah dijalankan oleh kepala sekolah sebagai bentuk dalam memotivasi guru.

Menjalin Komunikasi Dan Hubungan Kerja Yang Baik

Komunikasi merupakan unsur penting dalam kepemimpinan yang memuat bagaimana seorang pemimpin berbicara, mendengar dan mempelajari (Fikri, 2022). Setiap pemimpin yang ingin memberikan motivasi harus mengkomunikasikan visi dan misi serta memastikan bahwa bawahan memahami visi dan misi tersebut (Uno, 2009). Komunikasi yang baik akan memudahkan seseorang dalam menyampaikan pesan dan menerima pesan (Winardi, 2001). Dengan adanya komunikasi, maka akan terjalin hubungan kerja sama yang baik antara kepala sekolah dan guru. Komunikasi antara Kepala RA Darul Ulum dan guru-gurunya adalah berbentuk lisan maupun secara tulisan. Komunikasi yang dilakukan bukan hanya komunikasi formal saja, tetapi komunikasi yang dijalani juga dalam bentuk hubungan kekeluargaan yang tidak ada kecanggungan diantaranya.

Sebagaimana hasil wawancara yang dilakukan peneliti terhadap informan yang ada di RA Darul Ulum Padangsidempuan mengenai menjalin komunikasi dan hubungan kerja yang baik oleh ibu Duma Sari Harahap, S.Ag selaku Kepala Sekolah RA Darul Ulum Padangsidempuan, pada hari rabu 14 Oktober 2020. Dengan wawancara sebagai berikut: “saya sebagai kepala sekolah tentunya harus menjalin dan menjaga komunikasi dan hubungan yang baik terhadap guru di RA Darul Ulum yang saya pimpin ini. Saya menerapkan beberapa peraturan untuk komunikasi formal, seperti membuat surat untuk guru yang tidak bisa hadir, surat resmi untuk pengadaan rapat dan pertemuan dengan guru maupun orangtua murid. Untuk komunikasi sehari-hari, saya juga sering mengajak guru-guru berdiskusi biasa seperti layaknya sahabat. Ini saya lakukan untuk mengurangi rasa canggung mereka dalam menyampaikan sesuatu kepada saya. Hal ini serupa menurut ibu Christya Ningsih, S.Pd selaku guru di RA Darul Ulum, beliau mengatakan :“Menurut saya komunikasi dan hubungan kerja antara kami sebaga guru dan kepala sekolah berjalan dengan baik. Hubungan kerja kami disekolah ini terasa seperti hubungan kekeluargaan yang tidak terlepas dari peraturan formal yang diberlakukan oleh kepala sekolah. Sehingga dalam bekerja kami merasa santai tetapi tidak lepas juga dari tanggung jawab.

Berdasarkan hasil wawancara di atas dijelaskan bahwa kepala RA Darul Ulum telah menjalin komunikasi dan menjaga hubungan kerja dengan baik. Harapan kepala sekolah dengan komunikasi tertulis untuk acara rapat maupun pertemuan dengan orangtua membuat hubungan kerja di antara kepala sekolah dan guru tetap berjalan dengan baik. Dan komunikasi sehari-hari yang dijalankan kepala sekolah dan guru bisa menjaga hubungan baik diantara mereka. Dengan menerapkan peraturan yang dapat dijalankan oleh guru-guru di RA Darul Ulum dan menjaga kenyamanan bekerja. Karena komunikasi dan hubungan kerja yang baik merupakan hal penting yang harus dijalankan dalam sebuah pekerjaan yang akan menjadikan kondisi yang nyaman dalam lingkungan sekolah.

Memberikan Kesempatan Untuk Maju

Untuk mendapatkan pendidikan anak usia dini yang maju maka kualitas gurunya menjadi prioritas. Kualifikasi akademik guru Taman Kanak-kanak telah diatur dalam (*Peraturan Kementrian Pendidikan Dan Kebudayaan Tahun 2014 Nomor 137 Pasal 25*). Kualifikasi akademik guru PAUD memiliki ijazah diploma empat (D- IV) atau sarjana (S1) dalam bidang pendidikan anak usia dini yang diperoleh dari program studi terakreditasi (Wiyani, 2016). Perbaikan mutu guru harus dimulai dari level paling bawah, yakni memperbaiki mutu tenaga pendidik anak usia dini. Maka sebagai kepala sekolah bertugas dalam meningkatkan mutu pendidikan dan mutu tenaga kependidikan dalam lembaga pendidikan yang dipimpinnya. Perbaikan mutu tenaga kependidikan dilakukan dengan memberikan kesempatan untuk guru dalam meningkatkan potensinya secara optimal. Misalnya memberikan kesempatan kepada guru untuk meningkatkan profesinya melalui kegiatan perlombaan antar guru atau memberi

kesempatan untuk melanjutkan pendidikannya ke yang lebih tinggi maupun pendidikan yang sesuai dengan anak usia dini.

Sebagaimana hasil wawancara yang dilakukan peneliti terhadap informan yang ada di RA Darul Ulum Padangsidempuan mengenai memberikan kesempatan untuk maju oleh ibu Duma Sari Harahap, S.Ag selaku Kepala Sekolah RA Darul Ulum Padangsidempuan, pada hari rabu 14 Oktober 2020. Dengan wawancara sebagai berikut: "iya, saya memberikan kesempatan kepada mereka untuk maju dan mengembangkan potensi yang mereka miliki. motivasi adalah dorongan yang dapat menimbulkan perilaku tertentu yang terarah kepada pencapaian suatu tujuan tertentu (Sanjaya, 2008). Dengan memberikan dukungan kepada guru untuk mengikuti perlombaan antar guru dan untuk mengikuti peraturan pemerintah yang sudah mengharuskan pendidikan untuk guru pendidikan anak usia dini harus linear dengan mata pelajaran yang diampuhnya. Walaupun memakan waktu dan biaya yang tidak sedikit dan jarak tempuh yang jauh. Dan alhamdulillah seiring dengan berjalannya waktu, timbul juga kemauan dalam diri mereka untuk maju dan berkembang.

Hasil wawancara dengan kepala RA Darul Ulum tersebut diperkuat dengan hasil wawancara yang dilakukan kepada guru RA Darul Ulum yaitu ibu Efri Irawati Siagian, S.Pd, beliau mengatakan : "Menurut saya pemberian kesempatan untuk maju bagi kami guru-guru di RA Darul Ulum ini oleh ibu kepala sekolah sangat baik, salah satu nya dengan mendukung kami untuk mengikuti perlombaan antar guru. Setiap individu memiliki kebutuhan-kebutuhan yang tersusun secara hirarki dari tingkat yang paling mendasar sampai pada tingkatan yang paling tinggi (Maulidah, 2012), dengan demikian dukungan kepala sekolah maka saya dan guru yang lainnya semangat untuk mengikuti peraturan pemerintah yang mengatur kualifikasi pendidikan guru harus linear. Saya dan guru yang lainnya beberapa tahun yang lalu melanjutkan kuliah kami diluar kota dan alhamdulillah sekarang kami tinggal menunggu ijazah dari universitas tersebut. Dalam hal untuk mendapatkan sertifikasi kepala RA Darul Ulum juga berupaya memberikan dukungan terhadap guru sebagai bentuk pemberian kesempatan untuk maju. Sebagaimana hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan kepala RADarul Ulum mengenai hal ini, beliau mengatakan : "ya, saya mengusulkan untuk mengikuti sertifikasi bagi guru yang sudah memenuhi persyaratan, baik itu kualifikasi pendidikan maupun masa bekerjanya.

Berdasarkan hasil wawancara di atas menunjukkan bahwa kepala RA Darul Ulum telah memberikan kesempatan untuk maju terhadap guru-guru demi berkembangnya potensi yang dimiliki oleh mereka. Salah satunya mendukung guru dalam mengikuti perlombaan antar guru yang dapat menunjukkan bahwa guru di RA Darul Ulum mempunyai potensi yang baik. Dan dengan pandangan masyarakat bahwa guru PAUD itu tidak akan ada perkembangannya dan dipandang sebelah mata, tidak mematahkan semangat kepala dan guru di RA Darul Ulum untuk terus berjuang tanpa memandang penilaian tidak bagus oleh masyarakat. Perjuangan yang sebelumnya tidak bernilai apa-apa, akan berubah dengan kesempatan yang diberikan dan didorong juga dengan kemauan yang tinggi. Hasilnya guru-guru di lembaga ini banyak yang melanjutkan pendidikannya ke perkuliahan dengan mengambil program studi yang sesuai untuk anak usia dini. Dengan pendidikan yang sudah linear dengan mata pelajaran yang diampuh oleh guru di RA Darul Ulum dapat menjadi pertimbangan untuk pemerintah dalam mensejahterakan guru terutama untuk guru pendidikan anak usia dini yang menjadi dasar pendidikan untuk anak di Negara Indonesia ini.

Pemberian Penghargaan

Penghargaan adalah imbalan jasa yang diberikan kepada seseorang atau kelompok karena telah berperilaku baik (Wijaya, 2021), melakukan suatu keunggulan atau prestasi, memberikan suatu sumbangsih, atau berhasil melaksanakan tugas yang diberikan sesuai target yang ditetapkan. Pemberian penghargaan atau reward untuk menarik dan

mempertahankan orang dan memotivasi mereka agar mencapai tujuan pribadi dan tujuan organisasi. Untuk pemberian penghargaan dalam hal ini memang kepala RA Darul Ulum belum memberikan penghargaan kepada guru, dikarenakan RA Darul Ulum merupakan sekolah swasta dan untuk keuangannya belum stabil. Tetapi saat penamatan murid, maka kepala sekolah memberikan hadiah kepada guru terhadap perjuangan mereka mendidik murid selama 2 semester yang telah berlalu. Hal ini berdasarkan pernyataan Kepala RA Darul Ulum saat wawancara sebagai berikut : “Kalau pemberian penghargaan belum ada, karena sekolah kita ini kan swasta jadi terkendala di dana. Saya hanya memberikan hadiah kecil kepada guru pada saat penamatan murid, saya memberikannya karena guru-guru disini telah berjuang selama 2 semester belakangan.

Hasil wawancara dengan Kepala RA Darul Ulum tersebut diperkuat dengan wawancara yang dilakukan kepada ibu Elfi Yanti Simanullang, S.Pd, beliau mengatakan : “Kami memang belum pernah mendapatkan penghargaan dari pihak sekolah karna terhambat di biaya. Tetapi pada saat penamatan murid-murid, kami mendapatkan hadiah kecil dari pihak sekolah.” Melihat hasil wawancara tersebut menunjukkan kepala RA Darul Ulum belum bisa memberikan penghargaan kepada guru-guru sebagai bentuk memotivasi dengan alasan keuangan sekolah yang minim. Sebenarnya pemberian penghargaan ini bisa membantu guru untuk samangat dalam mengajar dan semakin baik lagi serta untuk menjadikan guru-guru lainnya termotivasi dan terpacu untuk memberikan kontribusi yang maksimal sebagai seorang tenaga pendidik yang baik.

Kendala Yang Dihadapi Kepala Sekolah Dalam Memotivasi Guru

Dalam pembahasan ini menunjukkan tentang faktor kendala kepala sekolah dalam memotivasi guru di RA Darul Ulum. Menurut (Sohnaji, 2005) seorang pimpinan apabila ingin memotivasi bawahan dalam organisasi, perlu lebih dahulu mempelajari faktor-faktor yang mempengaruhi hal tersebut hal ini sesuai dengan berdasarkan teori bahwa motivasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Yang termasuk faktor internal adalah persepsi seseorang mengenai diri sendiri, harga diri, harapan pribadi, kebutuhan, keinginan, kepuasan kerja, prestasi kerja yang dihasilkan. Sedangkan faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi antara lain: jenis dan sifat pekerjaan, kelompok kerja dimana seseorang bergabung, organisasi tempat orang bekerja, situasi lingkungan kerja, dan gaji. Dari hasil penelitian yang peneliti temukan bahwa beberapa kendala yang di hadapi kepala RA Darul Ulum dalam memotivasi guru yaitu dari dalam diri guru itu sendiri seperti, masih adanya guru yang tidak mau mengakui kualitas dirinya, seperti apabila kepala sekolah menunjuk salah seorang guru untuk mengikuti lomba antar guru di luar sekolah, masih ada yang tidak mau karena kurang percaya diri. Kemudian masih ada guru yang tidak menjalankan tanggung jawab melaksanakan tugas secara maksimal seperti kurang disiplin waktu, datang terlambat pada saat jam masuk mengajar, dan tidak disiplin keluar masuk kelas. Selanjutnya faktor kendala dari luar seperti sarana dan prasarana pembelajaran yang masih belum lengkap, serta dalam pengembangan penataan lingkungan fisik sekolah karna lahannya terbatas. Seperti kurang luasnya halaman bermain, serta kurangnya alat pembelajaran edukatif yang menjadi bahan pendukung pembelajaran untuk murid. Hal tersebut berdasarkan pernyataan kepala RA Darul Ulum saat wawancara sebagai berikut :
Kendala yang saya hadapi adalah masih ada guru yang tidak mengakui kualitas dirinya bahwa dia mampu, misalnya saya menunjuk salah seorang guru untuk mengikuti lomba antar guru di luar sekolah dia tidak mau karena kurang percaya dengan kemampuan yang dimilikinya. Kemudian masih ada guru yang sering datang terlambat karena domisili tempat tinggalnya jauh dari sekolah. Untuk sarana dan prasarana juga disekolah ini masih kurang karena terkendala dibiaya juga. Dari hasil wawancara di atas menunjukkan bahwa upaya kepala RA Darul Ulum dalam memotivasi guru belum maksimal dikarenakan adanya kendala-kendala yang dihadapinya. Dan kendala-kendala ini perlu di atasi dengan benar agar motivasi guru disekolah tersebut terus meningkat. Adapun upaya yang dilakukan kepala RA

Darul Ulum dalam mengatasi kendala-kendala dalam memotivasi guru adalah selalu menanamkan rasa percaya diri oleh guru melalui kegiatan pembinaan dan pengembangan potensi guru dan kegiatan kelompok kerja guru yang diadakan setiap bulannya, untuk kendala sarana prasarana kepala sekolah tetap berusaha memenuhi sarana prasarana yang dibutuhkan disekolah.

Daftar Pustaka

- Astuti. (2017). Peran Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(1).
- Azyanti, S. (2018). *Motivasi Kepala Sekolah*. Yudha Englis Gallery.
- Bungin, B. (2003). *Analisis Data Penelitian Kualitatif*. Raja Grafindo Parsada.
- Fikri, M., Malik Zulkarnain, A., & Fauzi, A. (2022). Kepemimpinan dan Komunikasi (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 4(1), 315-323.
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>
- Kusnadi, M. (n.d.). *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*. Cahaya Agency.
- Latif, M. (2013). *Orientasi Baru Pendidikan Anak Usia Dini Teori dan Aplikasi*. Kencana.
- Mas, S. R. (2020). Integrasi Kreativitas dan Inovasi Pada Kompetensi Kewirausahaan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Pendapatan Unit Produksi. *Jurnal Manajemen Dan Supervisi Pendidikan*, 4(3).
- Maulidah, S. (2012). *Pengantar Manajemen Agribisnis*. UB Press.
- Peraturan Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan tahun 2014 Nomor 137 Pasal 25. (n.d.).
- Rahayu, F. A. (2016). Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dengan Motivasi Kerja Guru. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 4(3).
- Sanjaya, W. (2008). *Kurikulum dan Pembelajaran : Teori dan Praktik Pengembangan Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP)*. Kencana Prenada Media Group.
- Semiawan, C. R. (2012). *Metode Penelitian Kualitatif*. Grasindo.
- Sohnaji, A. (2005). *Dasar-Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Sugiono. (2009). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabet.
- Suparman. (2019). *Kepemimpinan Kepala Sekolah & Guru*. Uwais Inspirasi Indonesia.
- Surakhmad, W. (1982). *Pengantar Penelitian Ilmiah Dasar Metode Teknik*. Tarsito.
- Undang-Undang No 20 Tahun 2003. (2012). *Undang-Undang No 20 Tahun 2003*. Citra Umbara.
- Uno, H. B. (2009). *Teori Motivasi dan Pengukurannya Analisis di Bidang Pendidikan*. Bumi Aksara.
- Wahjosumidjo. (2011). *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Raja Grafindo Persada.
- Wijaya, L. F. (2021). Sistem Reward dan Punishment sebagai Pemicu dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi Dan Manajemen (JIKEM)*, 1(2), 1-11.

Winardi. (2001). *Motivasi Pemotivasian dalam Manajemen*. Raja Grafindo Persada.

Wiyani, N. A. (2016). *Konsep Dasar PAUD*. Gava Media.