



KOMUNIKASI KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI KINERJA GURU DI SMK MIFTAHUL HUDA KADUNGREJO BAURENO BOJONEGORO

Isna Umi Afufah

Universitas Sunan Drajat Lamongan

E-mail: isnaumiafifah342@gmail.com

Received: 02-01-2026

Revised: 25-01-2026

Accepted: 13-02-2026

Article Info:

Keywords:

Principal
Communication,
Teacher
Performance
Motivation

Abstract: *The principal has an important role in coordinating education and encouraging the implementation of the madrasah's vision and mission. Good teacher performance is highly expected by both the institution and students. Good teacher performance is also influenced by the competencies they possess. This study aims to answer how the principal's communication improves teacher performance motivation, and what are the supporting and inhibiting factors for the principal in improving teacher performance. This type of research includes qualitative research, data collected using interview, observation, and documentation techniques. From the results of the study, it can be seen that the principal's communication strategy in improving the performance of educators has a very positive impact on the performance of educators. The strategy used in improving teacher performance motivation is a facilitative strategy, the principal as a facilitator of all the needs needed to support the improvement of educator performance. Supporting factors for the principal's communication strategy in improving teacher performance motivation arise from individual factors, psychological factors, and organizational factors. Meanwhile, inhibiting factors arise from internal and external factors. Internal factors arise from the educators themselves, while external factors arise from the influence of the surrounding environment.*

Kata Kunci:

Komunikasi
Kepala Sekolah,
Motivasi Kinerja
Guru

Kepala sekolah mempunyai peran penting dalam mengkoordinasi pendidikan dan mendorong terlaksananya visi misi madrasah. Kinerja guru yang baik adalah hal yang sangat diharapkan baik oleh lembaga maupun oleh peserta didik. Kinerja guru yang baik juga dipengaruhi oleh kompetensi yang dimilikinya. Penelitian ini bertujuan untuk menjawab Bagaimana komunikasi kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kinerja guru, apa faktor pendukung dan penghambat kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Jenis penelitian ini termasuk penelitian kualitatif,



data yang dihimpun menggunakan teknik wawancara, observasi dan dokumentasi. Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa strategi komunikasi kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kinerja tenaga pendidik sangat berdampak positif terhadap kinerja tenaga pendidik. Strategi yang digunakan dalam meningkatkan motivasi kinerja guru adalah strategi fasilitatif, kepala sekolah sebagai fasilitator segala kebutuhan yang dibutuhkan untuk menunjang peningkatan kinerja tenaga pendidik. Faktor pendukung strategi komunikasi kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kinerja guru yaitu muncul dari faktor individu, faktor psikologi, dan faktor organisasi. Sedangkan faktor yang menjadi penghambat yakni muncul dari internal dan eksternal. Internal muncul dari diri tenaga pendidik sendiri sedangkan faktor eksternal muncul dari pengaruh lingkungan sekitar.

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan fondasi utama dalam pembangunan suatu bangsa. Kualitas pendidikan sangat ditentukan oleh kualitas proses belajar mengajar yang berlangsung di sekolah, dan dalam hal ini, guru memegang peran sentral sebagai pelaku utama dalam mentransfer ilmu, membentuk karakter, serta membimbing peserta didik untuk menjadi generasi yang kompeten dan berintegritas. Namun, kualitas guru tidak hanya ditentukan oleh latar belakang pendidikan atau pelatihan yang diperoleh, melainkan juga oleh tingkat motivasi dan kinerja yang ditunjukkan dalam menjalankan tugasnya sehari-hari di sekolah. Kepala sekolah, sebagai pemimpin institusi pendidikan, memiliki tanggung jawab besar dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan kinerja guru. Salah satu instrumen penting yang dapat digunakan kepala sekolah dalam menjalankan perannya adalah komunikasi yang efektif. Komunikasi bukan sekadar pertukaran informasi, tetapi merupakan alat untuk membangun hubungan interpersonal, memperkuat kerja tim, dan membangkitkan semangat kerja.¹ Dalam konteks sekolah, komunikasi kepala sekolah mencakup cara menyampaikan visi, memberi arahan, memberikan umpan balik, membangun kedekatan, serta memfasilitasi dialog dua arah antara pimpinan dan guru.²

Motivasi kerja guru seringkali dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal. Faktor internal meliputi kebutuhan aktualisasi diri, rasa percaya diri, dan nilai-nilai pribadi terhadap profesi. Sedangkan faktor eksternal termasuk kondisi lingkungan kerja, sistem penghargaan, dukungan dari pimpinan, dan budaya organisasi sekolah.³ Di antara faktor eksternal tersebut, kepemimpinan dan strategi komunikasi kepala sekolah menjadi salah satu determinan utama yang dapat memengaruhi motivasi kerja guru secara signifikan.⁴ Fakta di lapangan menunjukkan bahwa masih banyak

¹ Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2009), 45.

² Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya* (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2002), 67.

³ Uno, Hamzah B., *Teori Motivasi dan Pengukurannya* (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), 22.

⁴ Robbins, Stephen P., *Perilaku Organisasi* (Jakarta: Salemba Empat, 2006), 105.

sekolah yang menghadapi tantangan dalam memelihara semangat kerja guru. Guru merasa kurang dihargai, tidak dilibatkan dalam pengambilan keputusan, atau mengalami kesulitan dalam berkomunikasi dengan pimpinan. Hal ini dapat menyebabkan menurunnya motivasi kerja dan berdampak pada kualitas pembelajaran. Dalam hal ini, kepala sekolah dituntut untuk tidak hanya menjadi administrator, tetapi juga sebagai komunikator yang efektif dan pemimpin yang inspiratif.⁵

Penelitian ini menjadi penting karena keberhasilan pelaksanaan program pendidikan di sekolah sangat bergantung pada bagaimana kepala sekolah mengelola sumber daya manusia melalui komunikasi yang tepat. Di jenjang Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), tantangan ini menjadi lebih kompleks mengingat guru dihadapkan pada kurikulum berbasis kompetensi, tuntutan keterampilan praktik, serta kolaborasi dengan dunia industri. Oleh karena itu, pemahaman mengenai komunikasi kepala sekolah yang mampu meningkatkan motivasi kerja guru di SMK menjadi sangat relevan untuk diteliti.⁶ Dengan melakukan kajian terhadap komunikasi kepala sekolah dan pengaruhnya terhadap motivasi kinerja guru, penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi nyata dalam perbaikan manajemen pendidikan, khususnya dalam penguatan kepemimpinan sekolah berbasis komunikasi efektif. Selain itu, hasil penelitian ini juga dapat menjadi referensi bagi para kepala sekolah, pengawas pendidikan, dan pemangku kebijakan dalam merumuskan strategi peningkatan mutu pendidikan di masa depan.

Apabila terjalin komunikasi yang sehat antara kepala sekolah bersama guru maupun dengan seluruh warga sekolah, serta melakukan keterbukaan dalam berkomunikasi, maka tujuan pendidikan akan mudah tercapai, karena guru akan merasa lebih akrab dengan kepala sekolah melalui sikap saling pengertian. Apabila seorang kepala sekolah memiliki keterampilan berkomunikasi yang baik dengan para guru, maka bukan tidak mungkin itu akan meningkatkan kinerja guru. Karena dengan terjalinnya komunikasi yang baik diharapkan terbentuknya sikap saling pengertian, memelihara kasih sayang serta menumbuhkan persahabatan. Selain itu juga melalui komunikasi yang baik, maka setiap masalah yang timbul bisa diselesaikan secara bersama – sama dengan baik. Senada dengan apa yang dikatakan oleh RH Wiwoho yang dikutip oleh Hamidi yakni menggerakkan seseorang pada potensi yang maksimal itu bisa melalui komunikasi tepat. Pada intinya apabila kepala sekolah mampu berkomunikasi secara baik dan efektif tentu akan dapat mempengaruhi dan menggerakkan para guru sebagai pengikutnya untuk kemajuan organisasi sekolah yang dipimpinya.⁷

Pendidikan merupakan kunci pembangunan untuk masa sekarang dan masa yang akan datang, karena melalui pendidikan diharapkan setiap individu dapat meningkatkan kualitasnya dalam bidang pendidikan. Sekolah merupakan lembaga pendidikan sesuai dengan misinya, yaitu melaksanakan kegiatan mengajar dalam rangka mencapai tujuan pendidikan. Kegiatan belajar mengajar ini akan berjalan lancar jika komponen-komponen dalam lembaga terpenuhi dan berfungsi sebagaimana mestinya, komponen-komponen

⁵ Luthans, Fred, *Organizational Behavior* (New York: McGraw-Hill, 2011), 147.

⁶ Bass, Bernard M., *Leadership and Performance Beyond Expectations* (New York: Free Press, 1985), 112.

⁷ Nur Hamidi, "Strategi Komunikasi Kepala Madrasah Berprestasi dalam Pengembangan Madrasah Ibtidaiyah: Kasus di MI Muhammadiyah Serangrejo Kulonprogo, (2015).

tersebut meliputi sarana dan prasarana yang memadai, terpenuhinya tenaga kependidikan yang kualitatif, adanya struktur organisasi yang teratur dan tak kalah pentingnya adalah peran kepala sekolah sebagai supervisor. Dengan demikian apabila setiap komponen dalam lembaga pendidikan tersebut berfungsi dengan baik, maka pelaksanaan belajar mengajar berjalan dengan lancar sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Salah satu unsur yang menunjang dan sekaligus terpenting dalam proses pendidikan adalah guru. Guru merupakan salah satu tenaga pendidik yang mempunyai peran sebagai faktor penentu keberhasilan tujuan organisasi dan mutu pendidikan, karena guru yang langsung bersinggungan dengan peserta didik untuk memberikan bimbingan yang muaranya akan menghasilkan lulusan yang diharapkan.

Kinerja guru di sekolah mempunyai peran penting dalam pencapaian tujuan sekolah. Guru memiliki potensi yang besar pada dirinya masing-masing sehingga perlu memperoleh rangsangan dan motivasi dari pimpinan sekolah maupun guru seniornya. Kinerja guru harus selalu ditingkatkan mengingat tantangan dunia pendidikan untuk menghasilkan kualitas sumber daya manusia yang semakin meningkat. Salah satu faktor yang mempengaruhi tercapainya peningkatan kinerja guru adalah dengan menumbuhkan motivasi dikalangan para guru. Peningkatan kerja harus diiringi motivasi yang tinggi. Bekerja tanpa motivasi tentu sangat membosankan, karena tidak adanya unsur pendorong. Motivasi merupakan penggerak yang dapat menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, terintegrasi segala daya upaya untuk mencapai tujuan dan kepuasan.

Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada pada diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri, ataupun dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar. Dalam psikologi motivasi diartikan sebagai segala sesuatu yang menjadi pendorong timbulnya suatu tingkah laku.⁸ Artinya dengan motivasi guru mau bekerja keras dengan menyumbangkan segenap kemampuan, pikiran keterampilan untuk mewujudkan tujuan pendidikan. Motivasi guru akan mampu membentuk semangat kerja yang tinggi pula. Kemampuan guru yang dilandasi motivasi akan mendorong untuk menunjukkan perilaku yang kuat sehingga dapat diarahkan untuk mencapai tujuan selaku pendidik. Motivasi kerja mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kinerja guru. Hal tersebut berarti bahwa motivasi dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja seorang guru. Apabila setiap guru memiliki motivasi kerja yang berbeda antara guru yang satu dengan yang lainnya. Hal ini kelak akan berakibat adanya perbedaan kinerja guru dalam meningkatkan mutu pendidikan. Guru yang termotivasi dengan baik dalam bekerja akan menimbulkan kepuasan kerja, karena kebutuhan-kebutuhannya yang terpenuhi sehingga mendorong guru untuk meningkatkan kinerjanya, sehingga dapat mencapai tujuan pendidikan sekolah secara optimal dan efektif.

Komunikasi merupakan hal yang sangat mendukung pencapaian tujuan organisasi. Dalam hal ini perilaku utama komunikasi dalam organisasi di sekolah adalah kepala sekolah dengan warga sekolah.⁹ Para warga sekolah berkomunikasi satu sama lain untuk mendapatkan yang dibutuhkan. Komunikasi merupakan sebuah proses yang berlangsung terus menerus, sehingga kepala sekolah perlu menciptakan suasana harmonis agar tidak

⁸ Hamzah, B.U., *Teori Motivasi dan Pengukurannya* (Jakarta: Bumiaksara, 2017).

⁹ Effendy, O.U., *Ilmu komunikasi Kepemimpinan Teori dan Praktek* (Bandung: Rosdakarya, 2017).

terjadi konflik pada tenaga kependidikan khususnya guru. Pola komunikasi antara kepala sekolah dan guru merupakan pola yang terjadi antar pribadi atau *interpersonal communication*. Kemampuan komunikasi interpersonal menjadi sangat penting untuk dapat dipahami dan dikuasai oleh mereka yang mempunyai profesi yang berhubungan dengan orang lain, misalnya seorang kepala sekolah selaku pimpinan di lingkungan sekolah. Apa jadinya jika seorang kepala sekolah sebagai pemimpin tidak mempunyai kemampuan komunikasi interpersonal yang baik. Pastilah jalinan komunikasi dengan warga sekolah seperti guru menjadi tidak baik pula sehingga berdampak pada terhambatnya kinerja guru.

Fadilah Istighfara, melakukan penelitian dengan tema Strategi Komunikasi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Motivasi Kinerja Guru di MIS Nurul Iman Kecamatan Gebang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat peran kepemimpinan yang digunakan oleh kepala MIS, Nurul Iman Gebang, meskipun seorang wanita, tidak memengaruhi efektivitas kepemimpinan dalam mengelola pendidikan. Model kepemimpinan yang diterapkan adalah pendekatan persuasif, yaitu kepala MIS Nurul Iman Gebang memimpin dengan teknik yang lebih familiar dan membimbing guru dalam meningkatkan kinerja pengajaran melalui contoh konkret dan meningkatkan motivasi untuk mengejar para pendidik agar menjaga integritas, keteguhan, dan solidaritas.¹⁰

Komunikasi yang terkandung dalam tatap muka dan saling mempengaruhi, mendengarkan, menyampaikan pernyataan, keterbukaan, kepekaan yang merupakan cara paling efektif dalam mengubah sikap, pendapat, dan perilaku seseorang dengan efek umpan secara langsung. Komunikasi antara kepala sekolah dengan guru secara tatap muka, memungkinkan untuk saling menangkap reaksi secara langsung, baik secara verbal ataupun nonverbal. Kepala sekolah dan guru memiliki peran yang saling menguntungkan satu dengan yang lain. Jika salah satu komponen saja yang aktif tentunya komunikasi dua arah tidak akan maksimal. Kemampuan komunikasi yang baik dari guru hendaknya diimbangi juga dengan kemampuan berkomunikasi yang baik dari kepala sekolah kepada guru. Interaksi komunikatif seperti inilah yang akan mendatangkan kenyamanan guru sehingga menambah semangatnya untuk aktif dalam menjalankan tugasnya.

Sesuai hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti di SMK Miftahul Huda, di sekolah senantiasa terjalin komunikasi antara kepala sekolah dan guru. Komunikasi yang terjadi tentunya bermacam-macam, ada yang dilakukan secara langsung dengan kepala sekolah yaitu melalui tatap muka langsung, maupun secara tidak langsung yaitu melalui telepon seluler, aplikasi *Whats Up* ataupun *Mesengger*.¹¹ Komunikasi yang dilakukantentunya berfokus pada urusan-urusan yang berkaitan dengan adminitrasi sekolah maupun dengan urusan teknis kegiatan pembelajaran. Sejauh pengamatan peneliti, hal-hal atau topik yang dikomunikasikan merupakan sesuatu yang begitu penting berkaitan dengan urusan penyelenggaraan pendidikan di sekolah sehingga dipandang perlu untuk saling dikonfirmasi. Namun, bagi peneliti belum begitu jelas efektivitas komunikasi yang dilakukan antara kepala sekolah dan guru-guru di sekolah dalam menggerakkan guru di

¹⁰ Istighfara, F., & Zaki, A. (2022). Strategi Komunikasi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Motivasi Kinerja Guru di MIS Nurul Iman Kecamatan Gebang. *Tut Wuri Handayani: Jurnal Keguruan Dan Ilmu Pendidikan*, 1(1), 29-36.

¹¹Tomim, Wawancara Penulis 23 November 2024.

sekolah sehingga termotivasi untuk melaksanakan tugasnya dengan sebaik mungkin. Sehubungan peran komunikasi, maka kepala sekolah juga semestinya dapat membangun situasi komunikasi yang baik terhadap guru. Komunikasi dua arah yang berbentuk tatap muka antara kepala sekolah dengan guru. Kemampuan komunikasi perlu dimiliki oleh seorang kepala sekolah karena ini adalah faktor utama yang berdampak pada keaktifan guru dalam menjalankan tugasnya. Terkait dengan peran kepala sekolah sebagai pemimpin, selain melayani dan membantu segala kesulitan guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar ke arah yang lebih baik, kepala sekolah juga harus menjalin komunikasi yang baik dengan para bawahannya, karena komunikasi merupakan salah satu kegiatan yang sangat besar pengaruhnya dalam mencapai tujuannya.¹²

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian di gunakan adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan studi lapangan. Penelitian ini berusaha memahami fenomena-fenomena sosial dari sudut atau perspektif partisipan. Partisipan adalah orang-orang yang diajak berwawancara, diobservasi, diminta memberikan data, pendapat, pemikiran, persepsinya. Pemahaman diperoleh melalui analisis berbagai ketertarikan partisipan, dan melalui penguraian makna partisipan tentang situasi-situasi dan peristiwa-peristiwa. Pemaknaan partisipan melalui perasaan, keyakinan, ide-ide, pemikiran dan kegiatan dari partisipan. Beberapa penelitian kualitatif diarahkan lebih dari sekedar memahami fenomena tetapi juga mengembangkan teori Moleong.¹³ Penelitian ini dilaksanakan di SMK Miftahul Huda Kadungrejo Baureno Bojonegoro, karena tempatnya yang strategis dan sekolah tersebut memenuhi syarat untuk dilakukan penelitian seperti yang peneliti teliti di tempat. Peneliti mencari data dengan Data Primer¹⁴ dan Data Sekunder, Teknik Pengumpulan Data menggunakan : *Observasi, Wawancara,*¹⁵ *Dokumentasi*. Untuk menganalisis data hasil penelitian ini, peneliti menggunakan analisis data kualitatif interaktif yang dilakukan dengan saat pengumpulan data seperti yang dikemukakan oleh Miles dan Huberman bahwa aktifitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya jenuh.¹⁶ Aktivitas dalam analisis data, yaitu, data reduction, data display, dan conclusion drawing/verification¹⁷ Keabsahan Data dipakai agar memperoleh data yang valid. Agar menguji keabsahan data yang didapat sehingga benar-benar sesuai dengan tujuan dan maksud penelitian, maka peneliti menggunakan teknik triangulasi. Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data dengan memanfaatkan sesuatu yang lain dari luar data, untuk keperluan pengecekan dan sebagai bahan perbandingan terhadap data. Proses triangulasi selalu diperhatikan dalam melakukan wawancara dan terus menerus

¹² Wawancara, kepala sekolah SMPN 2 Paciran di Taman Adiwiyata Sekolah, Tanggal 10 Oktober 2021 Pukul 10.00 WIB.

¹³ Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: PT Remaja. Rosdakarya, Nuryanto, T. 2017), 153.

¹⁴ Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R dan D* (Bandung: Alfabeta, 2009), 225.

¹⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: PT Remaja Rosda Karya, 2006), hal. 138. 35

¹⁶ Mil, Matthew B. dan A. Michael Huberman "Kualitatif Data Analisa Buku Sumber Dari Baru Metode. Terjemahan tjetjep Rohendi Rohidi. Analisis kualitatif: buku sumber tentang metode metode baru" (Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia, 1992).

¹⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2016), 246.

dilakukan sepanjang proses.¹⁸

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Komunikasi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Motivasi Kinerja Guru Di SMK Miftahul Huda Kecamatan Baureno Kabupaten Bojonegoro

Komunikasi adalah penyampaian dan pemahaman atas suatu maksud. Maksud disini adalah pesan yang akan disampaikan, komunikasi akan terjadi apabila ada informasi, ide atau gagasan yang hendak disampaikan. Sedangkan menurut Redding dan Sanborn, yang dikutip oleh ArniMuhammad menyatakan bahwa, komunikasi organisasi adalah pengiriman informasi dalam organisasi yang kompleks. Yang termasuk dalam bidang ini adalah komunikasi internal, hubungan manusia, hubungan persatuan pengelola, komunikasi downward atau komunikasi dari atasan kepada bawahan, komunikasi upward atau komunikasi dari bawahan kepada atasan, komunikasi horizontal atau komunikasi dari orang-orang yang sama level atau tingkatnya dalam organisasi, keterampilan, berkomunikasi, mendengarkan, berbicara, dan evaluasi program.

Kepala sekolah memberikan arahan dan motivasi kepada tenaga pendidik dengan melakukan pendekatan personal. Kepala sekolah melakukan rapat bersama untuk membahas tugas pokok dan fungsi, sehingga mereka dapat lebih memahami tugasnya sebagai seorang guru. Dalam mengambil sebuah keputusan adakalanya secara *top down* yakni perintah langsung dari kepala madrasah dan adakalanya secara *bottom up* yakni meminta usulan dari bawahannya.

Kemudian dalam memberdayakan potensi tenaga pendidik yakni dengan mengikut sertakan pelatihan dan *workshop* dalam forum MGMP, lembaga juga melaksanakan evaluasi secara berkala untuk mengetahui sejauh mana perkembangan tenaga pendidik. Dalam membangun tim kerja yang baik maka kepala madrasah memberlakukan *reward* dan *punishmen* untuk tenaga pendidik. Sedangkan peningkatan kinerja guru merupakan upaya dalam penerapan strategi yang telah terorganisir dan telah direncanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Berdasarkan teori kinerja diartikan sebagai sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, atau kemampuan kerja.¹⁹ Adapun Anwar Prabu Mangkunegara merumuskan bahwa kinerja merupakan prestasi kerja atau hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.²⁰ Adapun teori dari Moh. Uzer Usman menjelaskan tentang indikator kinerja guru yakni kemampuan merencanakan belajar mengajar, kemampuan melaksanakan kegiatan belajar mengajar, dan kemampuan mengevaluasi.²¹ Sedangkan berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru dalam Direktorat Tenaga Kependidikan Departemen Pendidikan

¹⁸ Zuchri Abdussamad, *Metode Penelitian Kualitatif* (Makassar: CV. Syakir Media Press, 2001), 190.

¹⁹ Tim Penyusunan Kamus Pusat Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka, 2002) Cet. 4. 570.

²⁰ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2002), Cet. 4,67

²¹ Moh. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional* (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2012).

Nasional menjelaskan bahwa Standar Kompetensi Guru dikembangkan secara utuh yang berintegrasi dalam kinerja guru, antara lain: 1) Kompetensi Pedagogik, 2) Kompetensi Kepribadian, 3) Kompetensi Sosial, 3) Kompetensi Profesional.

Adapun indikator pencapaian peningkatan kinerja tenaga pendidik di SMK Miftahul Huda Baureno Bojonegoro, adalah sebagai berikut: (1) Kompetensi Pedagogik, tenaga pendidik di SMK Miftahul Huda memiliki kompetensi pedagogik yang cukup baik yakni dengan memahami berbagai karakteristik peserta didik yang dilihat dari berbagai macam aspek seperti moral, emosional dan intelektual. (2) Kompetensi Professional, kompetensi professional merupakan sebuah kemampuan yang harus dimiliki seorang guru dalam perencanaan dan pelaksanaan proses pembelajaran. Berdasarkan hasil wawancara yang didapatkan dari sumber-sumber informasi terkait maka diketahui bahwa tenaga pendidik di SMK Miftahul Huda sudah memiliki kompetensi professional yang berkaitan dengan perencanaan dan pelaksanaan belajar mengajar, tenaga pendidik menyiapkan perangkat pembelajaran serta bahan ajar sebelum melaksanakan pembelajaran, tak hanya itu untuk menambah wawasan dan inovasi terbaru terkait pembelajaran maka tenaga pendidik juga mengikuti berbagai macam pelatihan-pelatihan. (3) Kompetensi Kepribadian, guru merupakan suri tauladan bagi para peserta didik, dengan mempunyai kepribadian yang baik maka akan membawa contoh yang positif kepada peserta didik. Tenaga pendidik di SMK Miftahul Huda berupaya untuk melatih peserta didiknya akan disiplin terhadap peraturan yang berlaku di madrasah, mempunyai sopan santun terhadap seluruh guru, menghormati teman sebayanya, cinta terhadap ilmu dengan rajin belajar dan membaca, serta mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya secara tepat waktu. (4) Kompetensi Sosial, kompetensi sosial yang dimiliki tenaga pendidik di SMK Miftahul Huda berupa kemampuan dalam menciptakan hubungan yang harmonis antara sekolah dengan masyarakat dan orang tua siswa, kemampuan tersebut berupa menjalin komunikasi yang baik, bekerja sama, dan mempunyai rasa simpati yang tinggi.

Selanjutnya dalam sebuah data yang peneliti dapatkan dari pihak-pihak yang telah diwawancarai menyatakan bahwasanya di SMK Miftahul Huda juga melakukan evaluasi. Evaluasi dilakukan secara berkala dan yang nantinya akan di rapatkan secara terbuka pada setiap tahunnya. Evaluasi dilakukan guna untuk melihat perkembangan kinerja dari tiap-tiap tenaga pendidik, dari evaluasi juga dapat diketahui strategi mana yang harus dibuang dan startegi mana yang harus dipertahankan dan dikembangkan. dan didalam evaluasi juga akan dibahas mengenai perencanaan kedepannya seperti apa.²²

2. Faktor Pendukung dan Penghambat Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Motivasi Kinerja Guru di SMK Miftahul Huda Baureno Bojonegoro

Setiap lembaga pendidikan tentunya menghadapi permasalahan yang berbeda-beda. Begitu pula di SMK Miftahul Huda Baureno Bojonegoro jika permasalahan yang hadapi itu menjadi faktor penghambat yang dapat mempengaruhi keberlangsungan strategi-strategi yang diterapkan oleh lembaga, maka akan diimbangi dengan faktor pendukung yang ada di lembaga. Menurut Wahyudi menyatakan bahwasanya ada lima

²² Moh Thomim, guru, *Wawancara Pribadi* (Baureno, 05 Mei 2025, Pukul 10.10-10.45 WIB)

faktor yang mempengaruhi kinerja seorang guru, yaitu:

- a. Sikap, meliputi keyakinan, perasaan, perilaku, yang cenderung kepada orang lain.
- b. Keterlibatan kerja, yaitu tingkat dimana seseorang memilih berpartisipasi secara aktif dalam kerja, menjadikan kerja sebagai pusat perhatian hidup dan memandang pekerjaan sebagai sesuatu yang penting kepada penghargaan diri.
- c. Perilaku yaitu tindakan seseorang dalam keadaan umum dan khusus.
- d. Partisipasi, tingkat dimana seseorang secara nyata ikut serta dalam kegiatan organisasi.
- e. Penampilan yaitu tindakan individu yang membantu mencapai tujuan organisasi, termasuk kualitas dan kuantitas.

Setelah peneliti menganalisis teori dengan penemuan peneliti Lima faktor diatas dari lingkungan SMK Miftahul Huda Baureno Bojonegoro ada beberapa kesamaan dengan apa yang dipaparkan oleh beberapa informan dan juga ketika peneliti melihat dilapangan secara langsung di waktu yang berbeda apa yang telah di paparkan oleh beberapa informan sesuai dengan realita di lapangan.

a. Adapun faktor-faktor pendukung dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik di SMK Miftahul Huda Baureno Bojonegoro adalah sebagai berikut:

1) Faktor Individu

Hal yang mendukung kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik salah satunya muncul dari individu itu sendiri. Faktor pendukung dari individu yakni berupa kemampuan tenaga pendidik dalam merencanakan belajar mengajar, kemampuan tenaga pendidik dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar serta kemampuan tenaga pendidik dalam mengevaluasi, selanjutnya yakni pengalaman dari tenaga pendidik dalam mengajar juga menjadi salah satu faktor yang mendukung pengembangan kinerjanya.

2) Faktor Psikologi

Faktor yang mendukung kepala madrasah yakni muncul dari psikologi tenaga pendidik sendiri, yang mana psikologi ini berhubungan erat dengan sikap, kepribadian dan motivasi kerja dari tenaga pendidik.

3) Faktor Organisasi

Faktor organisasi ini meliputi struktur organisasi yang ada di SMK Miftahul Huda, kemudian pembagian *job description* yang sesuai, kepemimpinan dari kepala madrasah dan adanya sistem penghargaan atau *Reward* dari madrasah.

Jadi, faktor pendukung kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik yaitu muncul dari faktor individu dari diri pendidik sendiri, faktor psikologis serta faktor organisasi yang ada di SMK Miftahul Huda.

b. Adapun faktor-faktor penghambat kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kinerja guru di SMK Miftahul Huda Baureno Bojonegoro, sebagai berikut:

1) Faktor Internal

Faktor internal muncul dari dalam diri tenaga pendidik sendiri, sebagaimana data yang telah dihasilkan oleh peneliti melalui wawancara kepada pihak-pihak yang bersangkutan bahwasanya faktor internal penghambat strategi kepala madrasah muncul dari dalam diri tenaga pendidik

sendiri. Karakteristik dari tenaga pendidik yang berbeda-beda kemudian keterlibatan kerja dimana ada pendidik yang memilih berpartisipasi secara aktif dan pasif karena latar belakang kehidupan yang berbeda-beda.

Menjadi seorang tenaga pendidikan bukan merupakan hal yang mudah, seorang pendidik harus menguasai bahan ajar, mengelola program belajar, mengelola kelas agar kegiatan belajar mengajar menjadi kondusif, serta mampu mengelola interaksi dengan peserta didik. Banyaknya kegiatan yang dilakukan tenaga pendidik di luar jam sekolah menyebabkan mereka kurang optimal dalam menjalankan tugas dan kewajibannya, kemudian juga dari faktor individu seperti sikap dan ketrampilan. Dilihat dari permasalahan tersebut maka kepala madrasah membuat strategi sehingga dapat meningkatkan kinerja tenaga pendidik. Strategi yang dilakukan oleh kepala madrasah terhadap guru yang belum optimal dalam melaksanakan kerjanya yakni dengan memanggil guru yang bersangkutan memberikan arahan dan motivasi dan apabila hal tersebut belum dapat mengatasi permasalahan yang terjadi maka akan di berlakukan sebuah *punishmen* untuk tenaga pendidik yakni berupa dikurangi bayarannya, dikurangi jam mengajarnya atau diturunkan dari jabatannya.

2) Faktor Eksternal

Faktor eksternal merupakan faktor yang muncul disebabkan oleh lingkungan, lingkungan yang kurang mendukung program kerja seperti sarana prasarana yang kurang mendukung optimalisasi dalam pelaksanaan kerja, di SMK Miftahul Huda faktor yang menjadi penghambat salah satunya yakni kurangnya gedung, sehingga hal ini menyebabkan kendala dalam kegiatan yang ada di madrasah.

Jadi, faktor penghambat strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik muncul dari dua faktor yakni faktor internal dan yang eksternal. Faktor internal muncul dari diri tenaga pendidik sendiri sedangkan faktor eksternal muncul disebabkan dari pengaruh lingkungan sekitar.

KESIMPULAN

Adapun komunikasi yang digunakan kepala Sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik di SMK Miftahul Huda Kecamatan Baureno Kabupaten Bojonegoro adalah komunikasi timbal balik . Artinya, komunikasi tidak hanya berupa penyampaian informasi dari satu pihak saja, tetapi ada interaksi aktif dari kedua belah pihak yang saling bertukar informasi, pendapat, atau perasaan. Faktor pendukung strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik di SMK Miftahul Huda Kecamatan Baureno Kabupaten Bojonegoro yaitu muncul dari tiga faktor, yang pertama yakni faktor individu, yang berupa kemampuan tenaga pendidik dalam merencanakan belajar mengajar, kemampuan tenaga pendidik dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar serta kemampuan tenaga pendidik dalam mengevaluasi, dan pengalaman dari tenaga pendidik dalam mengajar juga menjadi salah satu faktor yang mendukung pengembangan kinerjanya. Yang kedua yakni faktor psikologi yang mana psikologi ini berhubungan erat dengan sikap, kepribadian dan motivasi kerja dari tenaga pendidik. Dan yang ketiga yakni faktor organisasi, yang meliputi meliputi struktur organisasi yang

ada di SMK Miftahul Huda, kemudian pembagian *job description* yang sesuai, kepemimpinan dari kepala sekolah dan adanya sistem penghargaan atau *Reward* dari sekolah. Sedangkan faktor penghambat strategi komunikasi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru yakni muncul dari faktor internal dan eksternal. Faktor internal muncul dari diri tenaga pendidik sendiri seperti karakteristik tenaga pendidik yang berbeda-beda kemudian keterlibatan kerja dimana ada tenaga pendidik yang memilih berpartisipasi secara aktif dan pasif karena latar belakang kehidupan yang berbeda-beda, dan kedisiplinan dari tenaga pendidik. Sedangkan faktor eksternal muncul disebabkan dari pengaruh lingkungan sekitar, seperti kesibukan pendidik diluar sekolah dan kurangnya sarana prasarana.

DAFTAR REFERENSI

- Dewi Suratiningsih, S. IP, dan Suci Lukitowati, S. P. Strategi Komunikasi dalam Diplomasi Kemanusiaan: Best Practice ACT dalam Isu Kemanusiaan Palestina. SCOPINDO MEDIA PUSTAKA, (2020).
- E. Mulyasa, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta: Bumi Aksara, 2011.
- E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Madrasah Profesional*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013.
- Hendiyat Soetopo dan Wasty Soemanto, *Peran Kepala Sekolah*.
- M. Manulang, *Dasar-dasar Manajemen*, Yogyakarta: Gadjah Mada, University Press, 2001.
- M. Ngalm Purwanto, *Peran Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin*.
- Mohamad Muspawi, "Strategi Peningkatan Kinerja Guru", *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, Vol. 21No. 1 (Februari, 2021).
- Munawir Dkk, Tugas, "Fungsi dan Peran Guru Profesional," *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, Vol. 7 No. 1 (2022).
- Ngalm Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2010.
- Nuzuwir Joni, Asmawi Asmawi, and Ernita Arif. "Strategi komunikasi program tanam jajar legowo kepada masyarakat petani padi." *Jurnal Antropologi: Isu-isu Sosial Budaya* 21. 1, 2019.
- Prameswari, "Kepemimpinan Kepala Madrasah" <http://cindoprameswari.blogspot.com>, dibrowsing pada 6 mei 2009.
- Saski Anggreta Fauzi, "Peran Guru Sebagai Fasilitator Dalam Pembelajaran di Kelas V Madrasah Dasar," *Jurnal Pendidikan dan Konseling*, Vol. 4 No. 3 2022.
- Soraya Ratna, Pratiwi, Susanne Dida, and Nuryah Asri Sajifah. "Strategi komunikasi dalam membangun awareness Wisata halal di kota Bandung." *Jurnal Kjian Komunikasi* 6. 1, 2018.
- Supardi, *Kinerja Guru*, Jakarta: Rajawali Pres, 2013.
- Tim Dosen Adminitrasi Pendidikan UPI, *Manajemen Pendidikan*, Bandung: Alfabeta, 2009.
- Vincent Gaspersz, *Total Quality Management*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2003.
- Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Madrasah: Tinjauan Teoritik Dan Permasalahannya*, Jakarta: Rajawali Pers, 2010.
- Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Madrasah (Tinjauan Teoritik Dan Permasalahannya)*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005.
- Wahyosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Madrasah*, Jakarta: Grafindo persada 2002.

