

PERANAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM PENGEMBANGAN LEMBAGA DAN PENINGKATAN MOTIVASI GURU SEKOLAH PENGGERAK

Muhammad Holdi¹, Sugeng Mulyono², Gunadi³, Sulaiman⁴

^{1,2,3} Program Pasca Sarjana Universitas Gajayana Malang
Email: hajimuhammadholdi@gmail.com; endangsus@unigamalang.ac.id;
gunadi@unigamalang.ac.id; akademisi.ugr1999@gmail.com

Artikel histori:

Submit: 06-04-2023

Revisi: 09-06-2023

Diterima: 15-06-2023

Kata Kunci:

*principal leadership;
developing institutions; teacher
motivation;
driving school*

Korespondensi:

hajimuhammadholdi@gmail.com

Abstract: *The objectives of this research are: i) To explore and describe the role of school principals in developing institutions and increasing the motivation of driving school teachers in East Lombok Regency. ii) To explore and describe the challenges and opportunities for school principals in developing institutions and increasing the motivation of driving school teachers in East Lombok Regency. ii). This research is a type of field research with a descriptive quantitative approach. The population in this study was 324 people consisting of 24 school principals and 300 teachers in elementary school education units. The sample in this study were 10 elementary school principals and 22 teachers who ran the Driving School Program in East Lombok Regency. The data analysis technique used in this research is the percentage technique. The research results show that; (i) The leadership role of school principals in developing institutions at driving schools in East Lombok Regency is at 85,0%. and entered the "Very Good" criteria, (ii) The Leadership Role of School Principals in Increasing the Motivation of Motivating School Teachers obtained a figure of 79.2% and entered the "Very Good" category.*



This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

PENDAHULUAN

Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan telah menetapkan Program Merdeka Belajar sebagai satu paket inisiatif pemerintah dalam mereformasi mutu pendidikan. Nadiem Makarim sebagai Menteri Pendidikan dan Kebudayaan mengungkapkan bahwa reformasi pendidikan di Indonesia tidak bisa dilakukan semata-mata dengan menggunakan pendekatan administratif (*administrative*

approach) saja, melainkan harus dengan melakukan transformasi budaya (*culture transformation*). Setiap unit pendidikan harus memiliki kapasitas untuk mengubah budaya sekolahnya menjadi berorientasi pada *culture of learning and innovation* (Mendikbudristek, 2021).

Program Merdeka Belajar pada dasarnya merupakan upaya pemerintah dalam merampingkan beban administratif yang membelenggu fleksibilitas sekolah dan guru dalam melakukan inovasi. Melalui Merdeka Belajar, guru diharapkan dapat memiliki “*growth mindset*” sehingga mampu melakukan aneka inovasi pembelajaran yang efektif bagi peserta didik. Selain itu, dalam perspektif peserta didik, Merdeka Belajar diharapkan dapat menciptakan “*psychological safety*” dalam proses belajar sehingga peserta didik dapat menumbuhkan kebiasaan banyak tanya, banyak coba, dan banyak karya tanpa harus khawatir mengalami kegagalan (Wijaya et al., 2020).

Beberapa kajian yang dilakukan para peneliti sebelumnya juga mengaitkan Merdeka Belajar dengan aliran-aliran dalam filsafat pendidikan. Dinyatakan bahwa Program Merdeka Belajar memiliki kesejajaran dengan filsafat pendidikan progresivisme yang mana sama-sama menekankan adanya kemerdekaan dan keleluasaan lembaga pendidikan dalam mengeksplorasi secara maksimal kemampuan, kecerdasan, dan potensi peserta didik dengan cara fleksibel, natural, menyenangkan dan demokratis (Mustagfiroh, 2020).

Menurut Waruwu et al., (2022). Terdapat lima elemen dasar atau karakteristik untuk menjelaskan apa itu Program Sekolah Penggerak dan mengapa program ini menjadi penyempurnaan dari kurikulum 2013. *Pertama*; adanya kolaborasi antara Kemendikbud dengan pemerintah daerah, *kedua*; adanya intervensi secara holistik mulai dari sumber daya manusia sekolah, pembelajaran, perencanaan, digitalisasi dan pendampingan Pemda, *ketiga*; memiliki ruang lingkup yang mencakup seluruh kondisi sekolah, bukan hanya yang unggulan saja, *keempat*; adanya pendampingan yang dilakukan selama 3 tahun ajaran dan sekolah melanjutkan upaya transformasi secara mandiri, dan *kelima*; adalah program ini dilakukan terintegrasi dengan ekosistem hingga seluruh sekolah menjadi sekolah penggerak.

Implementasi pembelajaran model baru program sekolah penggerak tentunya bukan tanpa kendala sehingga lembaga yang bercita-cita bertransformasi menjadi sekolah penggerak memerlukan persiapan yang matang. Di sinilah peran penting kepemimpinan kepala sekolah untuk mengerahkan segala sumberdaya yang dimiliki serta seluruh pihak yang terkait dalam mentransformasikan lembaga menjadi sekolah penggerak. Berdasarkan hasil kajian akademik Kemendikbudristek, salah satu kunci keberhasilan perubahan pengelolaan pendidikan ialah kepemimpinan kepala sekolah (Nurasiah et al., 2022).

Kepala sekolah sebagai pimpinan Lembaga dituntut mampu melakukan pengelolaan terhadap seluruh sumber daya yang ada untuk menciptakan proses pembelajaran berlangsung secara efektif dan efisien. Eksistensi kepala sekolah yang efektif merupakan faktor yang sangat penting karena meskipun sekolah memiliki sarana dan prasarana pendidikan yang memadai, dana yang cukup dan potensi sumber daya manusia (SDM) yang standar, semuanya akan sia-sia bilamana kepala sekolah tidak mampu mengelola secara profesional (Zhahira, 2022).

Menurut Fauzi, (2017) keberhasilan suatu lembaga pendidikan memerlukan seseorang yang mampu dan tangguh dalam memimpin dalam sebuah lembaga. Seseorang inilah disebut dengan pemimpin pendidikan atau dalam suatu lembaga pendidikan formal disebut kepala sekolah. Kepemimpin menjadi penentu utama proses terjadinya dinamisasi sebuah pendidikan dan efektifitas kepemimpinan. Kepemimpinan kepala sekolah merupakan faktor penggerak organisasi dalam perubahan dan manajemen yang memberi dampak positif bagi perkembangan sekolah dalam mencapai tujuan dengan menggerakkan semua sumber daya yang dimiliki sekolah secara efektif dan efisien sehingga mampu merubah paradigma baru pembelajaran berorientasi pada siswa yang mewujudkan profil pelajar pancasila yang mencakup kompetensi dan karakter yang berawal dari sumber daya manusia yang unggul untuk meningkatkan kualitas pendidikan (Iskandar, 2013).

Tugas kepala sekolah dalam menciptakan pendidikan yang lebih baik menjadi prioritas utama. Memastikan bahwa guru dihargai sebagai mitra dalam pengambilan keputusan. Memastikan kondisi dan sumber daya yang baik untuk pengajaran yang berkualitas. Mempromosikan sikap positif dan harapan yang tinggi untuk belajar di antara guru dan siswa. Menumbuhkan semangat guru dalam mengajar. Mengevaluasi kemajuan siswa secara berkala dan dengan berbagai kriteria, dan mendorong pertemuan rutin dengan guru dan orang tua dengan tujuan untuk meningkatkan program sekolah. Menunjukkan keandalan, tujuan, inisiatif, fleksibilitas dan rasa hormat terhadap guru. Mengurusi hal-hal manajerial secara efektif dan efisien. Menghormati siswa, menetapkan harapan yang jelas, meminta pertanggungjawaban, dan membantu siswa. Terlibat dalam supervisi formatif pengajaran secara teratur; memberikan kesempatan untuk pengembangan profesional berkelanjutan (Simarmata, 2016). Salah satu upaya kepala sekolah untuk meningkatkan mutu sekolah adalah mengikuti Program Sekolah Penggerak (PSP) (Rahayuningsih & Rijanto, 2022).

Keberhasilan menjalankan program sekolah penggerak juga dipengaruhi oleh peran seorang guru. Guru karena profesinya diharapkan sanggup menimbulkan dan mengembangkan motivasi untuk kepentingan proses aspek-aspek pembelajaran di dalam kelas yang keberadaan siswanya berbeda-beda secara individual, misalnya perbedaan minat, bakat, kebutuhan, kemampuan, latar belakang sosial dan konsep-konsep yang dipelajari (Manzilatusifa, 2017).

Permasalahan yang dihadapi guru di sekolah untuk mengikuti program sekolah penggerak dan guru penggerak dari beberapa literatur ditemukan bahwa hilangnya rasa semangat dan motivasi serta kurangnya kompetensi guru (Satriawan et al., 2021). Semangat dan motivasi kerja dapat mendorong kinerja seorang guru lebih baik. Dalam melaksanakan manajemen SDM pendidikan, sekolah juga masih menemui kendala, mulai dari kendala pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, dan pemberhentian (Dian Rizke, 2013). Dalam upaya peningkatan kinerja guru yang berimbas pada peningkatan proses pengajaran dan kualitas pendidikan, diperlukan strategi dalam memupuk semangat seorang guru di lingkungan sekolah. Karena kesuksesan pendidikan sangat tergantung kepada kualitas dan efektivitas kerja para guru karena para gurulah yang memutuskan apa yang harus terjadi di dalam kelas (Musa et al., 2022).

Pemilihan dan penggunaan metode pembelajaran juga menjadi faktor yang perlu dilakukan guru agar pembelajaran yang kreatif dan inovatif dalam menciptakan suasana belajar agar tidak membosankan bagi siswa, penciptaan suasana kondusif dalam proses belajar mengajar dengan menyesuaikan metode pembelajaran dengan kondisi terkini dapat tercipta pada setiap pembelajaran (Novitasari & Fauziddin, 2022).

Hasil observasi yang dilakukan penulis terkait sekolah penggerak di Kabupaten Lombok Timur berdasarkan dengan data Dapodik Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lombok Timur dan juga berdasarkan dengan SK Mendikbudristek 2021, diperoleh data sekolah penggerak angkatan pertama, kedua, dan ketiga dari masing-masing jenjang pendidikan sebagai berikut;

Tabel.1.1. Data Sekolah Penggerak Kabupaten Lombok Timur Tahun 2022

Jenjang Pendidikan	Jumlah Sekolah	Sekolah Penggerak			Total	Prosentase (%)
		Angk.1	Angk.2	Angk.3		
TK/PAUD	559	6	16	4	26	4,65%
Sekolah Dasar	776	24	36	3	63	8,12%
Sekolah Menengah Pertama	278	13	17	1	31	11,15%
Sekolah Menengah Atas	80	7	4	0	11	13,75%
Jumlah	1693	50	73	8	131	7,74%

Sumber: Dinas Dikbud Lombok Timur

Dari tabel di atas diperoleh informasi bahwa jumlah sekolah penggerak dari semua jenjang Pendidikan mulai Angkatan 1, 2, dan 3 berjumlah 131 Satuan Pendidikan. Terdiri dari Jenjang Sekolah TK/PAUD = 26 sekolah atau 4,65%, sekolah dasar sebanyak 63 atau 8,12%, sekolah menengah pertama 31 Sekolah atau 11,15%, dan sekolah menengah atas 11 sekolah atau 13,75% dengan rata-rata 7,74% dari jumlah satuan pendidikan di Lombok Timur. Sementara Kabupaten Lombok Timur menargetkan minimal 52% sekolah menjadi sekolah penggerak di tahun 2024. Masih rendahnya sekolah yang ikut program sekolah penggerak ini tentu dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kemauan serta kemampuan kepala sekolah dan guru untuk ikut berpartisipasi sebagai bagian dari program yang dicanangkan kemendikbud tersebut.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut; 1) Bagaimana peranan kepala sekolah dalam mengembangkan lembaga dan peningkatan motivasi guru sekolah penggerak di Kabupaten Lombok Timur? 2) Apa saja tantangan dan peluang kepala sekolah dalam mengembangkan lembaga dan peningkatan motivasi guru sekolah penggerak di Kabupaten Lombok Timur?

Sementara tujuan penelitian ini adalah untuk mengeksplor dan mendeskripsikan peranan kepala sekolah dalam mengembangkan lembaga dan memotivasi guru pada program sekolah penggerak di Kabupaten Lombok Timur, serta untuk mengeksplor dan mendeskripsikan tantangan dan peluang kepala

sekolah dalam mengembangkan lembaga dan memotivasi guru pada program sekolah penggerak di Kabupaten Lombok Timur.

Kepala sekolah adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah, yang diselenggarakan proses belajar mengajar, atau interaksi antara guru dan siswa, dalam pelaksanaan pembelajaran, kepala sekolah mempunyai tanggung jawab yang sangat besar dalam upaya meningkatkan mutu sekolah. Kepala sekolah dituntut mampu melakukan pengelolaan terhadap seluruh sumber daya yang ada untuk menciptakan proses pembelajaran berlangsung secara efektif dan efisien (Zhahira, 2022).

Beban kerja kepala sekolah meliputi melaksanakan tugas pokok manajerial, pengembangan kewirausahaan dan melakukan supervisi kepada guru dan tenaga kependidikan dalam upaya untuk meningkatkan mutu sekolah. Kepala sekolah dalam kepemimpinan lembaga pendidikan harus berupaya mengembangkan lingkungan belajar yang bersahabat, membuat perencanaan dan pelaksanaan program belajar yang efektif dan efisien, memperbaiki kualitas pengajaran yang kreatif, inovatif yang berbasis teknologi dan selalu melibatkan orang tua/wali siswa sebagai pendamping dan sumber belajar di sekolah. (Musa et al., 2022).

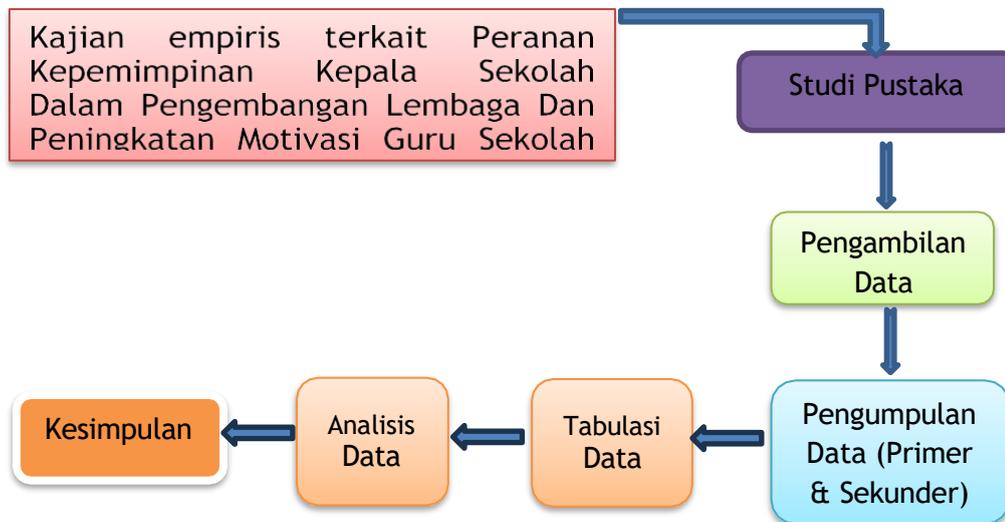
Kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong sekolah untuk mewujudkan visi, misi, tujuan, dan sasaran sekolah melalui program-program yang dilaksanakan secara terencana dan bertahap. Dalam mengarahkan visi dan misi pemimpin harus menetapkan tujuan ke arah kegiatan yang tepat dan memerintahkan untuk bergerak. Menurut Iskandar, (2013) Seorang kepala sekolah memiliki beberapa indikator dalam peranannya sebagai pemimpin lembaga pendidikan, yaitu mempengaruhi dan menggerakkan bawahan, mengarahkan, mengadakan komunikasi dan memberikan memotivasi.

METODE

Penelitian ini merupakan jenis penelitian lapangan (*field research*) dengan pendekatan kuantitatif deskriptif, yaitu suatu penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, secara holistik, kemudian mendeskripsikan dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah mengenai peranan kepemimpinan kepala sekolah dasar dalam mengembangkan lembaga dan motivasi kerja guru untuk dapat menjalankan program sekolah penggerak dengan baik.

Lokasi dalam penelitian ini adalah 24 satuan pendidikan tingkat sekolah dasar (SD) angkatan pertama, yang terdiri dari 20 sekolah negeri dan 4 sekolah swasta yang menjadi peserta program sekolah penggerak (PSP) di Kabupaten Lombok Timur (SK Mendikbudristek, 2021). Keterbatasan waktu dan tenaga menjadi alasan memilih satuan pendidikan sekolah dasar yang ada di Kabupaten Lombok Timur menjadi obyek penelitian. Di samping itu pemilihan 24 satuan pendidikan sekolah dasar angkatan 1 menjadi obyek penelitian karena angkatan 1 sudah melaksanakan program sekolah penggerak lebih dari 1 tahun sehingga akan bisa mendapatkan gambaran tentang peranan kepemimpinan kepala sekolah dalam mengembangkan lembaga dan memotivasi guru pada pelaksanaan program sekolah penggerak.

Gambar 3.1. Diagram Alir Penelitian



Pada penelitian ini, yang menjadi populasi adalah 324 orang terdiri dari 24 kepala sekolah dan 300 tenaga guru pada satuan pendidikan sekolah dasar yang menjadi peserta sekolah penggerak angkatan pertama di Kabupaten Lombok Timur (SK_Mendikbudristek, 2021). Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah 10% dari populasi yaitu $324 \times 10\% = 32$ orang terdiri dari 22 orang guru dan 10 orang kepala sekolah (Arikunto, 2006).

Data diperoleh dari data primer hasil angket yang diisi oleh responden. Sedangkan data sekunder diambil dari dokumen, observasi, foto, data serta penelitian terdahulu yang relevan. Sementara metode pengumpulan data dilakukan melalui; angket/kuisisioner, studi literatur, dan dokumentasi.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik persentase. Prosentase akan dihitung untuk masing-masing variable penelitian seperti peranan kepemimpinan kepala sekolah dalam mengembangkan lembaga, dan peranan kepemimpinan kepala sekolah dalam peningkatan motivasi guru. Analisis ini akan membantu mengukur seberapa besar peranan kepala sekolah dalam mendorong pengembangan sekolah dan motivasi guru pada sekolah penggerak di Kabupaten Lombok Timur. Teknik persentase yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan rumus sebagai berikut :

$$P = \frac{F}{n} \times 100$$

Keterangan :

P = besaran persentase

F = frekuensi jawaban

n = total responden yang menjawab

Setelah ditemukan persentasenya lalu ditafsirkan dengan kalimat yang bersifat kualitatif. Perhitungan dalam persentase dapat dikategori sebagai berikut:

Tabel 3.1. Kriteria Penilaian Kinerja

Kelas Interval	Kriteria
76% - 100%	Sangat Baik
51% - 75%	Baik
26% - 50%	Sedang/Cukup Baik
0% - 25%	Kurang/Tidak Baik

PEMBAHASAN

Bahasan dari masing-masing indikator peranan kepemimpinan kepala sekolah satuan pendidikan dasar sekolah penggerak di Kabupaten Lombok Timur menggunakan angket yang disebarakan kepada 10 orang kepala sekolah dan 24 orang guru yang menjadi responden dalam penelitian ini. Pernyataan yang ada didalam angket berdasarkan indikator-indikator kepemimpinan kepala sekolah dalam mengembangkan lembaga dan peningkatan motivasi guru pada sekolah penggerak.

1. Tanggapan Responden Terhadap Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Lembaga

Berdasarkan analisis data dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan “sangat setuju” sebesar 34,5%, sedangkan responden yang menyatakan “setuju” sebesar 50,5%, responden yang menyatakan “netral” sebesar 8,2%, Jika dilihat dari jawaban “sangat setuju” dan “setuju” bila digabung sebesar 85,0%, dapat disimpulkan bahwa peran kepemimpinan kepala sekolah dalam mengembangkan lembaga, sesuai denga kriteria yang ada mamsuk pada katagori “sangat baik”.

2. Tanggapan Responden terhadap Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Motivasi Guru Sekolah Penggerak

Hasil analisis diperoleh bahwa responden yang menyatakan “Sangat Setuju” sebesar 23,8%, sedangkan responden yang menyatakan “setuju” sebesar 55,4%, sementara responden yang menyatakan “netral” sebesar 8,6%, Jika dilihat dari jawaban “sangat setuju” dan “setuju” diperoleh nilai sebesar 79,2%, dapat disimpulkan bahwa peran



kepemimpinan kepala sekolah dalam memotivasi guru sekolah penggerak, sesuai denga kriteria yang ada masuk pada katagori “sangat baik” atau “sangat penting”.

Kepemimpinan kepala sekolah memiliki peranan yang sangat penting dalam mengembangkan lembaga pendidikan dan memotivasi guru di sekolah penggerak. Peran ini melibatkan serangkaian strategi dan tindakan yang berkontribusi terhadap pertumbuhan sekolah secara keseluruhan serta meningkatkan semangat dan kinerja guru.

1. Pengembangan Lembaga Pendidikan

Berdasarkan hasil analisis data, diperoleh bahwa peran kepemimpinan kepala sekolah memiliki kontribusi sebesar 85,5% terhadap pengembangan lembaga pendidikan. Hal ini berarti bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan di



sekolah. Peran kepemimpinan kepala sekolah dimulai dengan merumuskan visi dan misi yang jelas dan inspiratif. Visi ini memberikan arahan bagi pengembangan lembaga dan memberi panduan dalam mengambil keputusan strategis. Visi yang kuat menginspirasi semua anggota komunitas sekolah untuk bergerak menuju tujuan bersama.

Kepala sekolah memiliki peran dalam merancang rencana strategis yang terukur untuk mencapai tujuan lembaga. Ini melibatkan merinci langkah-langkah yang diperlukan, alokasi sumber daya, serta memonitor dan mengevaluasi kemajuan. Kemampuan kepala sekolah dalam mengarahkan strategi ini mempengaruhi efektivitas pengembangan lembaga.

Kepemimpinan kepala sekolah melibatkan memberdayakan tim staf sekolah. Ini mencakup memberikan tanggung jawab yang sesuai kepada staf, mendorong partisipasi aktif, dan memfasilitasi kolaborasi. Guru-guru yang merasa memiliki peran penting dalam mengambil keputusan dan mengembangkan inisiatif cenderung lebih berkomitmen dan memiliki rasa kepemilikan terhadap sekolah.

Kepala sekolah berperan dalam menciptakan budaya pembelajaran yang berkelanjutan. Ia harus memastikan bahwa staf memiliki akses ke pelatihan dan pengembangan profesional yang relevan. Ini tidak hanya meningkatkan keterampilan individu, tetapi juga mendukung pertumbuhan organisasi secara keseluruhan.

2. Peningkatan Motivasi Guru

Berdasarkan hasil analisis, ditemukan bahwa peranan kepemimpinan kepala sekolah memiliki kontribusi sebesar 79,2% dalam peningkatan motivasi guru. Hal ini berarti bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki peran yang penting dalam meningkatkan motivasi guru untuk bekerja lebih baik. Peranan Kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi guru mencakup memberikan komunikasi terbuka tentang tujuan sekolah, pencapaian, dan tantangan yang dihadapi. Memberikan dukungan yang tepat kepada guru-guru saat mereka mengatasi kendala memberikan rasa dihargai dan meningkatkan semangat mereka.

Kepala sekolah berperan dalam memberikan penghargaan dan pengakuan atas prestasi dan usaha guru-guru. Penghargaan ini tidak hanya memperkuat rasa percaya diri, tetapi juga meningkatkan semangat mereka untuk memberikan yang terbaik. Kepemimpinan kepala sekolah dapat meningkatkan motivasi guru dengan memberikan mereka ruang untuk mengembangkan metode pengajaran inovatif. Guru-guru yang merasa

memiliki otonomi dalam pengajaran cenderung merasa termotivasi untuk mencari cara baru yang efektif dalam menyampaikan materi pelajaran.

Kepala sekolah dapat mendorong motivasi guru dengan memberikan peluang pengembangan profesional yang relevan. Ini menciptakan rasa nilai dan merangsang semangat belajar yang berkelanjutan. Kepala sekolah yang menjadi teladan dalam sikap, etika kerja, dan semangat belajar memotivasi guru-guru untuk mengikuti contoh positif ini. Model perilaku ini dapat merangsang semangat dan budaya kerja yang positif di seluruh sekolah.

Secara keseluruhan, peran kepemimpinan kepala sekolah dalam mengembangkan lembaga pendidikan dan memotivasi guru di sekolah penggerak melibatkan kombinasi strategi pemberdayaan, komunikasi terbuka, dukungan, penghargaan, dan fasilitasi inovasi. Kepemimpinan yang efektif dalam menghadapi tantangan ini mendorong pertumbuhan sekolah secara holistik dan memberikan dampak positif pada kualitas pendidikan yang disediakan.

3. Tantangan dan Peluang Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Lembaga dan Memotivasi guru Sekolah Penggerak

Kepala sekolah memiliki peran penting dalam mengembangkan lembaga dan peningkatan motivasi guru pada program sekolah penggerak di Kabupaten Lombok Timur. Namun demikian beberapa tantangan dan peluang yang dihadapi oleh kepala sekolah dalam mengembangkan lembaga dan peningkatan motivasi guru sekolah penggerak, sekaligus menjawab rumusan masalah yang kedua dalam penelitian ini.

Tantangan

Berdasarkan hasil observasi dan dokumentasi yang diperoleh peneliti di sekolah penggerak ditemukan tantangan yang dihadapi kepala sekolah antara lain;

1) Keterbatasan SDM

Program sekolah penggerak menuntut kepala sekolah dan guru untuk memiliki kompetensi yang tinggi, baik dalam bidang akademik maupun non-akademik. Sementara banyak sekolah penggerak masih menempatkan guru honorer sebagai tenaga pendidiknya. Hal ini menjadi tantangan tersendiri bagi kepala sekolah, terutama di daerah-daerah terpencil di Kabupaten Lombok Timur yang masih memiliki keterbatasan SDM seperti di daerah sembalun di Utara dan di Jerowaru di Selatan. Hal ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Abdurrahmat Fathoni (2006) bahwa Keberhasilan manajemen dalam suatu organisasi sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang ada pada organisasi tersebut, lebih lanjut Menurut Abdurrahmat Fathoni (2006, 8) SDM merupakan modal dan kekayaan yang terpenting dari setiap kegiatan



manusia, artinya manusia yang memiliki daya, kemampuan yang sesuai dengan tuntutan kebutuhan dalam setiap pelaksanaan kegiatan organisasi sehingga akan terwujud kinerja sebagaimana yang diharapkan.

2) Sikap resisten dari guru

Perubahan yang terjadi dalam program sekolah penggerak, seperti penerapan pembelajaran yang lebih berpusat pada siswa, dapat menimbulkan sikap resisten dari guru. Guru yang sudah terbiasa dengan metode pembelajaran konvensional mungkin merasa kesulitan untuk menyesuaikan diri dengan metode pembelajaran yang baru lebih-lebih bagi sekolah swasta dimana terkadang guru hanya datang pada saat jam mengajar saja.

3) Dukungan dari orang tua siswa

Orang tua siswa juga berperan penting dalam kesuksesan program sekolah penggerak. Dukungan orang tua siswa dapat berupa dukungan moral maupun materil. Dukungan moral dapat berupa dukungan untuk perubahan yang terjadi di sekolah, sedangkan dukungan materil dapat berupa penyediaan fasilitas belajar di rumah. Sementara itu kebijakan pusat melarang adanya pungutan dari orang tua yang mana itu sebenarnya merupakan bentuk partisipasi wali murid kepada sekolah dengan segala aktivitasnya baik internal maupun kegiatan eksternal sekolah.

Peluang

Disamping banyak tantangan yang dihadapi kepala sekolah dalam upaya mengembangkan lembaga dan memotivasi guru, dibarengi pula dengan adanya peluang yang dapat ditangkap kepala sekolah untuk dapat mengembangkan lembaga dan memotivasi guru pada pelaksanaan program sekolah penggerak seperti;

1) Keberpihakan pemerintah

Pemerintah memberikan dukungan penuh terhadap program sekolah penggerak, baik dari segi anggaran maupun materi pelatihan. Hal ini dapat menjadi peluang bagi kepala sekolah untuk meningkatkan kompetensinya dan memotivasi guru. Banyak kegiatan yang bisa dilakukan kepala sekolah dalam rangka peningkatan kompetensi dan motivasi guru dalam ikut mengembangkan lembaga Pendidikan dimana para guru bernaung.

2) Kerja sama antar pemangku kepentingan

Program sekolah penggerak membutuhkan kerja sama yang baik antar pemangku kepentingan, seperti pemerintah, sekolah, guru, orang tua siswa, dan masyarakat. Kerja sama yang baik antara sekolah dengan stakeholder seperti komite sekolah, wali murid dapat membantu kepala sekolah dalam mengatasi tantangan yang ada.

3) Adanya teknologi

Teknologi dapat menjadi sarana yang efektif untuk mendukung program sekolah penggerak. Kemajuan teknologi yang ada sekarang ini dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan kualitas pembelajaran, memotivasi guru, dan melibatkan orang tua siswa.

Berdasarkan tantangan dan peluang yang ada, kepala sekolah perlu memiliki strategi yang tepat untuk mengembangkan lembaga dan memotivasi

guru pada program sekolah penggerak di Kabupaten Lombok Timur. Strategi yang dapat diterapkan oleh kepala sekolah antara lain seperti:

- a. Meningkatkan kompetensi kepala sekolah dan guru; Kepala sekolah dapat melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kompetensi kepala sekolah dan guru, seperti mengadakan pelatihan, seminar, atau workshop.
- b. Membuat perubahan secara bertahap; Perubahan yang terlalu cepat dapat menimbulkan penolakan dari guru. Oleh karena itu, kepala sekolah perlu membuat perubahan secara bertahap dan memberikan waktu bagi guru untuk menyesuaikan diri.
- c. Membangun kerja sama yang baik dengan orang tua siswa; kepala sekolah perlu membangun kerja sama yang baik dengan orang tua siswa untuk mendukung program sekolah penggerak. Kerja sama ini dapat dilakukan dengan mengadakan pertemuan, sosialisasi, atau kegiatan-kegiatan yang melibatkan orang tua siswa.
- d. Menggunakan teknologi secara efektif; kepala sekolah perlu menggunakan teknologi secara efektif untuk mendukung program sekolah penggerak. Teknologi dapat digunakan untuk meningkatkan kualitas pembelajaran, memotivasi guru, dan melibatkan orang tua siswa.



Dengan strategi yang tepat, kepala sekolah dapat mengatasi tantangan dan memanfaatkan peluang yang ada untuk mengembangkan lembaga dan memotivasi guru pada program sekolah penggerak di Kabupaten Lombok Timur.

KESIMPULAN

Peran kepemimpinan kepala sekolah dalam mengembangkan lembaga pada sekolah penggerak di Kabupaten Lombok Timur berada pada angka sebesar 85,0%. dan masuk kriteria “sangat baik”, angka tersebut diperoleh dari tanggapan responden yang menyatakan “sangat setuju” sebesar 34,5% dan 50,5% responden menyatakan “setuju”. Sementara itu peran kepemimpinan kepala sekolah dalam memotivasi guru sekolah penggerak diperoleh angka 79,2% dan masuk pada katagori “sangat baik”. Angka tersebut diperoleh dari jawaban responden yang menyatakan “sangat setuju” sebesar 23,8% dan yang menyatakan “setuju” sebesar 55,4%.

Hasil ini menunjukkan peran penting kepemimpinan kepala sekolah menjadi fondasi utama bagi pertumbuhan dan keberhasilan sekolah. Melalui visi yang kuat, pemberdayaan, komunikasi efektif, dan dukungan penuh, kepala sekolah dapat menciptakan lingkungan yang memacu perkembangan lembaga serta meningkatkan semangat dan kinerja guru. Kepemimpinan yang inklusif, inspiratif, dan berfokus pada pengembangan profesional merangsang pertumbuhan yang berkelanjutan dan kualitas pendidikan yang unggul.

REFERENSI

Agustina, Y., Ahyani, N., & Fitria, H. (2023). *The Influence of Principals Leadership and Internal Communication toward Teacher's Performance of a Driving*

- School*. 4(1), 319-325.
- Aini Qolbiyah, Sonzarni, & Muhammad Aulia Ismail. (2022). Implementation of the Independent Learning Curriculum At the Driving School. *Jurnal Penelitian Ilmu Pendidikan Indonesia*, 1(1), 01-06. <https://doi.org/10.31004/jpion.v1i1.1>
- Andjarwati, T. (2019). Motivasi dari Sudut Pandang Teori Hirarki Kebutuhan Maslow, Teori Dua Faktor Herzberg, Teori X Y Mc Gregor, dan Teori Motivasi Prestasi Mc Clelland. *JMM17 Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*, 4(2), 160. <https://doi.org/10.33021/firm.v4i2.780>
- Bailah. (2021). Tantangan Kepala Sekolah Penggerak Dalam Mengimplementasikan Pembelajaran Paradigma Baru. *Jurnal Prajaaiswara*, 2(2), 92-111.
- Dian Rizke. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan Dian. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689-1699.
- Fauzi, A. (2017). Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Mengembangkan Lembaga Pendidikan Islam. *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(2), 42-53. <https://doi.org/10.31538/nidhomulhaq.v2i2.31>
- Iskandar, U. (2013). Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Kinerja Guru. *Jurnal Visi Ilmu Pendidikan*, 10(1), 1018-1027. <https://doi.org/10.26418/jvip.v10i1.2061>
- Manzilatusifa, U. (2017). Pemberian Motivasi Guru Dalam Pembelajaran. *Educare*, 5(1), 67-73.
- Mendikbudristek. (2021). *SK No. 162/M/2021 tentang Program Sekolah Penggerak*.
- Mubarak, R. (2021). Dinamika Lembaga Pendidikan Dasar Dalam Pengelolaan Pembelajaran Daring. *Pedagogi: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 21(1), 10-20. <https://doi.org/10.24036/pedagogi.v21i1.1033>
- Musa, S., Nurhayati, S., Jabar, R., Sulaimawan, D., & Fauziddin, M. (2022). Upaya dan Tantangan Kepala Sekolah PAUD dalam Mengembangkan Lembaga dan Memotivasi Guru untuk Mengikuti Program Sekolah Penggerak. *Jurnal Obsesi : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 6(5), 4239-4254. <https://doi.org/10.31004/obsesi.v6i5.2624>
- Mustagfiroh, S. (2020). Konsep “ Merdeka Belajar ” Perspektif Aliran Progresivisme di Perguruan Tinggi. *Jurnal Studi Guru Dan Pembelajaran*, 3(1), 141-147.
- Novitasari, Y., & Fauziddin, M. (2022). Analisis Literasi Digital Tenaga Pendidik pada Pendidikan Anak Usia Dini. *Jurnal Obsesi : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 6(4), 3570-3577. <https://doi.org/10.31004/obsesi.v6i4.2333>
- Nurasiah, I., Marini, A., Nafiah, M., & Rachmawati, N. (2022). Nilai Kearifan Lokal: Projek Paradigma Baru Program Sekolah Penggerak untuk Mewujudkan Profil Pelajar Pancasila. *Jurnal Basicedu*, 6(3), 3639-3648. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i3.2727>
- Rahayuningsih, S., & Rijanto, A. (2022). Upaya Peningkatan Kompetensi Kepala Sekolah sebagai Pemimpin Pembelajaran pada Program Sekolah Penggerak di Nganjuk. *JAMU : Jurnal Abdi Masyarakat UMUS*, 2(02), 120-126. <https://doi.org/10.46772/jamu.v2i02.625>
- Satriawan, W., Santika, I. D., Naim, A., Tarbiyah, F., Raya, B., Selatan, L., Timur, L., Bakoman, A., & Panggung, P. (2021). Guru Penggerak Dan Transformasi Sekolah. *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam Volume*, 11(1), 1-12.
- Simarmata, R. H. (2016). Upaya Peningkatan Motivasi Kerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 4(1), 660-831.

- Usman, H. (2014). Peranan dan Fungsi Kepala Sekolah/Madrasah. *Jurnal Ptk Dikmen*, 3(1), 4-14. [http://staffnew.uny.ac.id/upload/130683974/lainlain/Peranan dan Fungsi Kepala dan Madrasah Sekolah Jurnal Tenaga Kependidikan Vol. 3 No. 1 April 2014.pdf](http://staffnew.uny.ac.id/upload/130683974/lainlain/Peranan%20dan%20Fungsi%20Kepala%20dan%20Madrasah%20Sekolah%20Jurnal%20Tenaga%20Kependidikan%20Vol.%203%20No.%201%20April%202014.pdf)
- Waruwu, M., Dwikurnaningsih, Y., Ismanto, B., Iriani, A., Tri, S., & Wasitohadi, S. (2022). Pemberdayaan Kepala Sekolah dan Guru dalam Mengimplementasikan Program Sekolah Penggerak dan Merdeka Belajar. *Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 2(3), 440-450.
- Wijaya, A., Mustofa, M. S., & Husain, F. (2020). Sosialisasi Program Merdeka Belajar dan Guru Penggerak Bagi Guru SMPN 2 Kabupaten Maros. *Jurnal Puruhita*, 2(1), 46-50. <https://doi.org/10.15294/puruhita.v2i1.42325>
- Yusuf, M. H. H. (2017). Pengembangan Budaya Organisasi Dalam Lembaga Pendidikan. *Tarbawi : Jurnal Pendidikan Islam*, 14(1), 81-96. <https://ejournal.unisnu.ac.id/JPIT/article/view/613>
- Zhahira, J. (2022). Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Journal of Educational Research*, 1(1), 85-100. <https://doi.org/10.56436/jer.v1i1.16>