

BUDAYA KERJA KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI BERPRESTASI TENAGA PENDIDIK DI SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN NEGERI 2 BATANG HARI

Nadya Rahmadani^{1*}, Zilawati², dan Fitri Nasution³
^{1,2,3}Universitas Islam Batang Hari

* Corresponding Email: ramadhaninadia960@gmail.com

A B S T R A K

Penelitian ini dilatarbelakangi dari adanya satu lembaga pendidikan yang dimana sekolah ini telah melaksanakan budaya kerja dengan membentuk suatu kelompok, namun budaya kerja tidak berjalan dengan maksimal dikarenakan masih memiliki permasalahan klasik yaitu, masih banyak tenaga pendidik yang belum disiplin terhadap waktu, keterbatasan anggaran sekolah, dan motivasi yang berbeda dari tenaga pendidik dalam pengembangan kompetensi. Untuk itu, budaya kerja dalam meningkatkan motivasi berprestasi akan berjalan apabila kepala sekolah dan tenaga pendidik dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik, mengatasi masalah dengan segera, dan komitmen dengan tugas yang diberikan. Penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif dari sudut pandang Pendidikan dengan pengumpulan data dengan menggunakan metode observasi, wawancara dan dokumentasi. Kemudian dilakukan analisis data menggunakan reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan. Hasil dari penelitian menunjukkan budaya kerja kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi berprestasi tenaga pendidik telah dijalankan dengan baik meliputi kepala sekolah yang selalu memotivasi para tenaga pendidik untuk menerapkan disiplin waktu, kepala sekolah sebagai pedoman yang memiliki tanggung jawab terhadap kebijakan sekolah, mendorong guru mengembangkan kemampuan melalui berbagai kegiatan pendidikan. Adapun kendala pada budaya kerja dalam meningkatkan motivasi berprestasi tenaga pendidik yaitu belum maksimalnya kedisiplinan terhadap waktu, keterbatasan kebijakan terhadap anggaran sekolah, motivasi yang berbeda dari tenaga pendidik dalam pengembangan kompetensi. Solusi dalam mengatasi kendala pada budaya kerja kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi berprestasi tenaga pendidik yaitu solusi kepala sekolah agar meningkatnya kedisiplinan tenaga pendidik, mengajukan permohonan bantuan terhadap dinas pendidikan, terus berusaha meningkatkan motivasi berprestasi melalui pengembangan kompetensi tenaga pendidik.

Kata Kunci: Budaya Kerja Kepala Sekolah, Motivasi Berprestasi, Tenaga Pendidik

A B S T R A C T

This research is motivated by the existence of an educational institution that has implemented a work culture by forming a group, but the work culture has not run maximally due to the classic problems such as many educators who are still not disciplined in terms of time, limited school budget, and different motivations from educators in developing competence. Therefore, the work culture in improving achievement motivation will run if the principal and educators can complete tasks well, overcome problems immediately, and commit to the tasks given. This research is a qualitative descriptive study from an educational perspective with data collection using observation, interview, and documentation methods. Then, data analysis is carried out using data reduction, data presentation, and conclusion drawing. The results of the research show that the

principal's work culture in improving educators' achievement motivation has been well-implemented, including the principal always motivating educators to apply time discipline, the principal as a role model who is responsible for school policies, and encouraging teachers to develop their abilities through various educational activities. However, the obstacles in the work culture in improving educators' achievement motivation are the lack of discipline in terms of time, limited school budget policies, and different motivations from educators in developing competence. The solution to overcome the obstacles in the principal's work culture in improving educators' achievement motivation is for the principal to increase educators' discipline, submit requests for assistance to the education department, and continue to try to increase achievement motivation through developing educators' competence.

Keywords: *Principal's Work Culture, Achievement Motivation, Educators*

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan bagian penting dalam kehidupan yang sekaligus membedakan manusia dengan makhluk lainnya. Hewan juga “belajar” tetapi lebih ditentukan oleh instinknya, sedangkan manusia belajar berarti merupakan rangkaian kegiatan menuju pendewasaan guna menuju kehidupan yang lebih berarti. Jadi pendidikan merupakan usaha manusia untuk meningkatkan ilmu pengetahuan yang didapat baik dari lembaga formal maupun informal dalam membantu proses transformasi sehingga dapat mencapai kualitas yang diharapkan (choirul anwar, 2014:73).

Budaya kerja berpijak dari nilai-nilai yang dimiliki oleh organisasi kemudian diolah sedemikian rupa menjadi nilai-nilai baru, yang akan menjadi sikap dan perilaku manajemen dalam menghadapi tantangan baru. Budaya kerja tidak akan muncul begitu saja, akan tetapi harus diupayakan dengan sungguh-sungguh melalui proses yang terkendali dengan melibatkan semua unsur sumber daya manusia dalam seperangkat sistem, alat-alat, dan teknik-teknik pendukung. Budaya kerja merupakan komitmen suatu organisasi dalam upaya untuk membangun sumber daya manusia, dengan proses kerja dan hasil kerja yang baik (Tubagus Achmad Darajat, 2015:36).

Budaya kerja atau budaya yang dibangun dalam sebuah organisasi secara baik dapat membantu segenap elemen organisasi untuk bisa membuat putusan-putusan mendesak yang diperlukan tanpa harus menunggu kehadiran pemimpin yang tidak setiap saat ada ditengah masalah yang tengah dihadapi. Budaya kerja yang baik dapat membantu orang untuk mengeluarkan segenap potensi yang dimilikinya, gagasan-gagasan kreatif yang dipikirkannya, sekaligus mewujudkan hal tersebut dalam tindakan yang nyata. Budaya kerja yang baik dapat membantu organisasi untuk mengatasi masalah-masalah yang timbul karena perbedaan dan batasan yang tidak berhubungan dengan pencapaian tujuannya, apakah itu gender, agama, usia, dan lainnya (Gurawan Dayona Recky, 2023:6-9).

Menurut Ndaha mendefinisikan budaya kerja yaitu budaya kerja merupakan sekelompok pikiran dasar atau program mental yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efisiensi kerja dan kerjasama manusia yang memiliki oleh suatu golongan masyarakat.

Gering berpendapat bahwa budaya kerja adalah suatu falsafah dengan bidadari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat kebiasaan dan juga pendorong

yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermati dalam sikap menjadi perilaku cita-cita pendidikan pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja.

Darodjat budaya kerja adalah ide, keahlian, seni dan lain-lain yang diberikan oleh manusia dalam waktu tertentu titik budaya menyangkut moral, sosial, norma-norma perilaku yang mendasarkan pada kepercayaan, kemampuan dan prioritas anggota organisasi jadi, yang dimaksud budaya kerja adalah dalam hal ini adalah kondisi dan iklim kerja yang diciptakan oleh pemimpin dan berlaku dalam organisasi untuk dijadikan pedoman sikap dan perilaku pegawai dalam melaksanakan tugas (Danielson,2007).

Maka berdasarkan teori tentang budaya kerja yang diuraikan di atas kepala sekolah memang peranan sangat penting dalam membentuk dan mengembangkan budaya kerja positif di sekolah. Budaya kerja juga menjadi hal penting karna dalam kondisi dan iklim kerja yang diciptakan oleh pemimpin dan berlaku di sekolah untuk menjadi pedoman sikap dan perilaku anggota dalam melaksanakan tugas.

Motivasi merupakan daya penggerak seseorang melakukan suatu aktivitas untuk memenuhi kebutuhannya. Motivasi menjadikan seseorang berusaha meningkatkan hasil kerja yang ingin dicapai. Usaha ini akan terus dilakukan sampai mendapatkan apa yang diinginkan. Timbulnya motivasi menurut Suardiman karena adanya kebutuhan. Kebutuhan yang mendorong timbulnya motivasi adalah kebutuhan psikologis untuk memenuhi kepuasan fisik seperti makan, minum, oksigen dan sebagainya serta kebutuhan sosial psikologis untuk memenuhi kepuasan sosial seperti; penghargaan, pujian, rasa aman dan sebagainya. Selain itu timbulnya motivasi juga dipengaruhi oleh lingkungan di mana individu itu berada. Motivasi memberi arah dan tujuan kepada tingkah laku individu.

Menurut Ardhana motivasi merupakan faktor penting dalam mencapai prestasi, baik prestasi akademik maupun dalam bidang lain. Motivasi lebih dekat pada kemauan melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan. Salah satu jenis motivasi yang dipandang mempunyai peranan dalam perilaku kerja individu adalah motivasi berprestasi. Motivasi berprestasi adalah kecenderungan seseorang untuk berusaha meraih kesuksesan dan memiliki orientasi tujuan, aktivitas sukses atau gagal. Dalam meraih kesuksesan dibutuhkan kerja keras dan berusaha semaksimal mungkin menghindari kegagalan. Motivasi berprestasi sebagai motivasi yang mendorong individu untuk mencapai sukses, dan bertujuan untuk berhasil dalam kompetisi atau persaingan dengan beberapa ukuran keunggulan (*standard of excellence*). Ukuran keunggulan itu dapat berupa prestasi sendiri sebelumnya atau prestasi orang lain. Motivasi berprestasi sebagai keinginan untuk mencapai prestasi sesuai dengan standard yang telah ditetapkan.

Soekamto motivasi disini merupakan fungsi dari tiga variabel, yaitu harapan untuk melakukan tugas dengan berhasil, persepsi tentang nilai tugas dimaksud, kebutuhan untuk berhasil atau sukses. orang yang mempunyai "*n-Ach*" tinggi ingin menyelesaikan tugas dan meningkatkan penampilan mereka dan berorientasi kepada tugas dan masalah-masalah yang memberikan tantangan,di mana penampilan mereka dapat dapat dinilai dan dibandingkan dengan suatu patokan / standar atau dibandingkan dengan orang lain (Soekamto, T. 2020:2)

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Batang Hari, membahas tentang budaya kerja kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi berprestasi di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Batang Hari, yang berbentuk penelitian kualitatif (*deskriptif kualitatif*) yang dilihat melalui sudut pandang penelitian.

Penelitian kualitatif adalah pengumpulan data pada suatu latar ilmiah dengan maksud menafsirkan fenomena yang terjadi dimana penelitian adalah sebagai instrumen kunci, pengambilan sampel, sumber data, dilakukan secara *purposive* dan *snowball*, teknik pengumpulan dengan triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif kualitatif, dan hasil penelitian lebih menekankan makna dari generalisasi (Albi Agito dan Johan Setiawan, 2018:8).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk menjawab rumusan masalah 1, 2 dan 3 yaitu (1) Bagaimana budaya kerja kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi berprestasi tenaga pendidik di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Batang Hari, (2) Apa kendala budaya kerja kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi berprestasi tenaga pendidik di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Batang Hari, (3) Bagaimana solusi dalam mengatasi kendala pada budaya kerja kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi berprestasi tenaga pendidik di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Batang Hari. Yaitu sebagai berikut:

1. Budaya kerja kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi berprestasi tenaga pendidik di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Batang Hari

Sekolah adalah salah satu lembaga pendidikan yang menyediakan lingkungan belajar bagi siswa sebagaimana mestinya, yaitu melaksanakan kegiatan belajar mengajar dalam rangka mencapai tujuan pendidikan yang diinginkan. Kegiatan belajar mengajar ini akan berjalan dengan lancar bila bagian-bagian dalam lembaga pendidikan tersebut terpenuhi dan berfungsi dengan baik, bagian-bagian tersebut meliputi sarana dan prasarana yang memadai, terpenuhinya tenaga pendidik yang kualitatif, adanya struktur organisasi yang teratur dan yang paling penting ialah peran kepala sekolah sebagai supervisor, dengan demikian apabila setiap bagian dalam lembaga pendidikan tersebut berfungsi dengan baik, maka pelaksanaan belajar mengajar akan berjalan sesuai dengan tujuan yang diinginkan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara penulis tentang budaya kerja kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi berprestasi tenaga pendidik di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Batang Hari dapat penulis jabarkan sebagai berikut:

a. Kepala sekolah selalu memotivasi tenaga pendidik untuk menerapkan disiplin waktu

Kepala sekolah merupakan pemimpin pada lembaga pendidikan tentunya memiliki berbagai konsep yang dapat diterapkan dalam memajukan mutu dan kualitas pendidikan yang dipimpin. Salah satunya dengan menerapkan berbagai budaya kerja dalam meningkatkan motivasi berprestasi tenaga pendidik sehingga terciptanya kualitas yang dapat membawa mutu pendidikan sekolah lebih baik lagi.

Wawancara Kepala Sekolah, Bapak Mariyadi mengatakan: "Dalam meningkatkan motivasi berprestasi tenaga pendidik di Sekolah, saya menerapkan budaya kerja yaitu

disiplin waktu. Sebagai seorang pemimpin saya harus lebih dulu mencontohkan kepada tenaga pendidik disini bagaimana menerapkan disiplin waktu itu, selain datang lebih awal dari pada jadwal yang telah ditentukan saya menerapkan salam-sapa selain mencontohkan disiplin waktu salam-sapa yang saya lakukan disetiap pagi juga untuk meningkatkan komunikasi dengan siswa”.

Sama halnya dengan yang dikatakan oleh Ibu Sri Haryani, selaku tenaga pendidik memaparkan bahwa: “Kepala sekolah merupakan pedoman bagi tenaga pendidik. Disamping mempunyai kreatifitas yang luar biasa bapak kepala sekolah selalu disiplin terhadap waktu. Saya sebagai tenaga pendidik yang sudah lumayan lama sangat nyaman atas perhatian dan kontribusi bapak kepala sekolah yang selalu memberikan arahan dan masukan terhadap pembelajaran. Di setiap pagi kami selaku tenaga pendidik akan berdiri di halaman depan pagar sekolah untuk menyambut kedatangan siswa-siswi selain untuk mencontohkan disiplin terhadap waktu kami juga bisa meningkatkan kedekatan kami kepada siswa-siswi disini”.

Sejalan dengan pemaparan kepala sekolah dan tenaga pendidik di atas penulis melanjutkan wawancara dengan staf ADM kesiswaan yang Bernama Ibu Derliana Purba Yang mengatakan: “ Bapak kepala sekolah orang nya sangat disiplin selama saya jadi staf disini jarang sekali saya melihat bapak datang terlambat kalo terlambat pun pasti konfirmasi di grup sekolah, jadi melihat bapak kepala sekolah yang sangat disiplin membanggunkan semangat kami para tenaga pendidik atau kependidikan untuk semangat pergi ke sekolah, dan setiap pagi kami selalu menerapkan salam-sapa dengan murid murid agar terjalin komunikasi yang baik”.

Dari observasi yang penulis lakukan penulis menyimpulkan bahwa kepala sekolah merupakan pedoman bagi tenaga pendidik. Di samping mempunyai kreatifitas yang luarbiasa, kepala sekolah juga selalu menerapkan disiplin waktu. Kepala sekolah selalu mengarahkan kepada tenaga pendidik tentang berharganya waktu untuk pendidikan dan kepala sekolah selalu memberikan perhatian dan arahan terhadap kemajuan pembelajaran.

Sebagaimana wawancara dengan Bapak Mariyadi, Kepala Sekolah yang mengungkapkan: “Dalam menjalankan tugas saya selaku pemimpin lembaga pendidikan, saya menganggap seruruh tenaga pendidikan dan tenaga kependidikan serta siswa selaku sahabat. Sebagai seorang sahabat, saya sudah menciptakan hubungan yang baik dan harmonis dengan mereka. Sebelum saya mendekatkan diri sebagai seorang sahabat saya harus lebih dulu mengenal atau memahami masing-masing guru setelah saya memahami sifat dan kebiasaannya barulah saya bisa mencontohkan motivasi prestasi tenaga pendidik sesuai dengan karakter mereka.

Sama halnya dengan yang dikatakan oleh Ibu Sri Haryani, selaku tenaga pendidik memaparkan bahwa:” Kepala sekolah memang selaku pemimpin di sini tapi kepala sekolah selalu menganggap kami tenaga pendidik dan kependidikan selaku sahabat bukan sebagai atasan dan bawahan dengan sifat dan kebiasaannya kami selalu termotivasi dengan apa yang sudah beliau lakukan untuk sekolah.

Sejalan dengan pemaparan kepala sekolah dan tenaga pendidik di atas penulis melanjutkan wawancara dengan staf ADM kesiswaan yang Bernama Ibu Derliana Purba Yang mengatakan:” Kepala sekolah selalu memotivasi tenaga pendidik dan kependidikan

di sini tapi dibalik jabatan kependidikannya beliau sebagai kepala sekolah, beliau selalu menganggap kami sebagai sahabatnya yang selalu merangkul dan memahami karakter masing-masing tenaga pendidik dan kependidikan di sini.

Hasil observasi penulis di sekolah menemukan bahwa pelaksanaan budaya kerja kepala sekolah dalam menjalankan tugasnya sebagai pemimpin dalam peningkatan motivasi tenaga pendidik telah dijalankan dengan budaya kerja kepala sekolah yang sangat baik, dimana dapat dilihat kepala sekolah telah merencanakan peningkatan motivasi berprestasi tenaga pendidik dan menyusun struktur organisasi sekolah. Kemudian penulis melihat bahwa dalam meningkatkan motivasi tenaga pendidik, kepala sekolah juga menganggap bahwa tenaga pendidik dan kependidikan sebagai sahabat, dan sebagai seorang sahabat beliau harus selalu mendekatkan diri dan memahami dulu karakter-karakter tenaga pendidik tersebut.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara penulis dapat diketahui bahwa kepala sekolah menerapkan budaya kerja yang baik dan selalu menerapkan kedisiplinan dan tak lupa pula selalu bekerjasama dengan baik kepada para guru atau tenaga kependidikan dalam meningkatkan motivasi berprestasi tenaga pendidik. Kemudian kepala sekolah selalu berusaha memberikan motivasi atau contoh yang baik kepada setiap tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dan juga kepala sekolah selalu memotivasi tenaga pendidik dan kependidikan dengan menjadi seorang sahabat agar terciptanya komunikasi yang baik.

b. Kepala sekolah sebagai pedoman yang memiliki tanggung jawab terhadap kebijakan sekolah

Kepala sekolah ialah seorang pemimpin di lembaga pendidikan, maka dari itu sebagai seorang kepala sekolah harus mempunyai tanggung jawab yang sangat besar terhadap seluruh bagian-bagian sekolah, terutama pendidik. Kepala sekolah harus mampu menjadi pemimpin yang membawa perubahan yang lebih baik lagi terhadap sekolah, salah satunya yaitu meningkatkan motivasi berprestasi tenaga pendidik di sekolah.

Sebagaimana yang diungkapkan oleh Bapak mariyadi selaku Kepala Sekolah melalui wawancara bahwa: "Saya selalu berusaha bertanggung jawab terhadap mutu pendidikan di sekolah ini. Untuk meningkatkan kualitas dan mutu dalam pendidikan, maka yang pertama yang saya lakukan adalah meningkatkan motivasi berprestasi tenaga pendidik yang ada di sekolah, dan sebagai seorang pemimpin saya harus membimbing para guru untuk bisa termotivasi terhadap budaya kerja yang saya terapkan yaitu saya selalu memberikan arahan bagi tenaga pendidik sebelum memulai tugas mengajar, hal ini saya lakukan agar tenaga pendidik mengetahui bagaimana cara mengajar yang efektif dan selalu bisa berkomunikasi dengan baik kepada siswa-siswi di kelas, karna pada hakikatnya murid yang senang belajar itu dimulai dari senang berkomunikasi dengan guru tersebut. Adapun persiapan tenaga pendidik sebelum mengajar yaitu menyiapkan perangkat pembelajaran berupa rpp (rencana pelaksanaan pembelajaran), kemudian dalam pelaksanaan mengajar tenaga pendidik harus menyesuaikan situasi dan kondisi pelaksanaan pembelajaran, tenaga pendidik melakukan evaluasi pembelajaran dan selalu memantau perkembangan siswa. Hal ini untuk melihat sejauh mana tingkat penguasaan peserta didik terhadap materi pembelajaran. Dalam meningkatkan motivasi

berprestasi tenaga pendidik, saya selalu berusaha dalam mencukupi kebutuhan tenaga pendidik saat mengajar, melalui pengelolaan dana bos yang sesuai dengan kebutuhan tenaga pendidik.

Sama halnya yang di ungkapkan ibu Sri Haryani salah satu tenaga pendidik menyatakan bahwa:” Kepala sekolah selalu memberikan pengarahan kepada kami selaku tenaga pendidik sebelum mengajar, adapun pengarahan itu yaitu bagaimana persiapan tenaga pendidik sebelum mengajar, bagaimana pelaksanaan pembelajaran dan bagaimana melihat penguasaan materi pada diri siswa, yaitu dengan menyiapkan perangkat pembelajaran, selalu memantau perkembangan siswa selain itu bapak mengarahkan bagaimana cara mengajar yang efektif dan selalu bisa berkomunikasi dengan baik kepada siswa-siswi di kelas, karna murid yang senang belajar itu dimulai dari senang berkomunikasi dengan guru tersebut. Dan tak lupa pula kepala sekolah sangat bertanggung jawab dalam menyiapkan kebutuhan tenaga pendidik dalam mengajar berupa sarana dan prasarana pendidikan yang memadai.

Berdasarkan hasil observasi penulis dan wawancara dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah selalu memberikan pengarahan pada tenaga pendidik sebelum mengajar, hal ini dilakukan oleh kepala sekolah untuk melihat keberlangsungan motivasi berprestasi tenaga pendidik dalam mengajar melalui persiapan tenaga pendidik selama menghadapi pelaksanaan pembelajaran dan bagaimana hasil dari pembelajaran yang dipimpin guru tersebut di dalam kelas. Dan kepala sekolah selalu mengusahakan untuk selalu mencukupi kebutuhan tenaga pendidik ketika mengajar.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara penulis mengetahui bahwa budaya kerja kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi berprestasi tenaga pendidik melalui supervise demi melihat persiapan tenaga pendidik mengajar serta penggunaan media dan metode dalam mengajar.

c. Mendorong guru menegembangkan kemampuan melalui berbagai kegiatan pendidikan.

Kepemimpinan kepala sekolah akan sangat berpengaruh bahkan sangat menentukan terhadap kemajuan sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah harus memiliki integritas tinggi, sebab seseorang pemimpin akan selalu berada di tengah-tengah para anggota organisasi yang dipimpinnya. Oleh karena itu dalam pendidikan kepala sekolah merupakan jabatan yang paling berpengaruh dalam mencapai tujuan pendidikan. Setelah itu keterbukaan dan transparansi disini yaitu baik kepala sekolah maupun tenaga pendidik, masing-masing saling terbuka dan jujur, saling bertukar pikiran dalam setiap masalah yang berkaitan dengan pembelajaran maupun di luar pembelajaran, sehingga sebagai seorang sahabat, tenaga pendidik tentu tidak akan ragu-ragu untuk menceritakan dan berkonsultasi segala permasalahan yang dihadapinya.

Hal ini sebagaimana dijelaskan oleh Bapak Mariyadi selaku Kepala Sekolah:” Dalam setiap 4 bulan sekali biasanya kami mendapatkan dana bantuan oprasional sekolah, dari dana tersebut kami anggarakan untuk kebutuhan perlengkapan mengajar seperti untuk beli spidol, perlengkapan media pembelajaran, perbaikan sarana dan prasarana pendidikan dan sebagainya sesuai dengan hasil musyawarah bersama dengan tenaga pendidik dan dihadiri oleh komite sekolah. Keterbukaan ini saya lakukan untuk meningkatkan kualitas pembelajaran, dengan disalurkannya apa yang menjadi

kebutuhan tenaga pendidik, sehingga dalam pelaksanaannya dapat meningkatkan motivasi berprestasi tenaga pendidik dalam mengajar, dan menghindari tenaga pendidik yang beralasan tidak ada pelengkapan pembelajaran, karena semuanya telah diusahakan melalui penggunaan dana bantuan operasional sekolah, walaupun bertahap tapi akan dipenuhi sesuai dengan kebutuhan. Untuk meningkatkan motivasi berprestasi, ada anggaran yang diperuntukkan untuk kegiatan pengembangan kompetensi, seperti kegiatan pelatihan, seminar, musyawarah guru dan lain sebagainya.

Sama halnya yang diungkapkan staf ADM kesiswaan Ibu Derliana Purba bahwa: "Kepala sekolah selalu terang-terangan dalam pengelolaan dana BOS, hal ini semata-mata dilakukan untuk meningkatkan kualitas sekolah. Dengan dicukupkan kebutuhan tenaga pendidik dalam pelaksanaan pembelajaran, tidak ada alasan bagi seorang tenaga pendidik mengajar tanpa perangkat pembelajaran. Ini tentu saja dapat meningkatkan motivasi berprestasi tenaga pendidik dalam pembelajaran, karena semua kebutuhan tenaga pendidik dalam mengajar telah dianggarkan dan dicukupkan walau bertahap oleh kepala sekolah.

Sama halnya yang diungkapkan ibu Sri Haryani salah satu tenaga pendidik menyatakan bahwa: "Kepala sekolah Selalu terang-terangan tentang dana biaya operasional sekolah sehingga apa yang menjadi kebutuhan kami selaku tenaga pendidik dalam mengajar selalu diusahakan melalui penggunaan dana bantuan operasional sekolah, walaupun bertahap tapi akan dipenuhi sesuai dengan kebutuhan pembelajaran. Hal ini membuat kami semangat karna semua alat pembelajaran lengkap dan memadai.

Sebagaimana pengamatan penulis menemukan bahwa kepala sekolah selalu terang-terangan dalam pengelolaan dana melalui rapat seruluh tenaga pendidik dan yang dihadiri juga oleh komite sekolah, tenaga pendidik dan kepala sekolah mencari kebutuhan sekolah dan menyesuaikan dengan anggaran pendapatan belanja sekolah. Seperti anggaran dana yang diperuntukkan dalam mendukung pembelajaran, seperti kegiatan pengembangan kompetensi guru melalui berbagai pelatihan, seminar dan sebagainya.

Selanjutnya hasil obsevasi penulis dilapangan dalam pelaksanaan motivasi berprestasi tenaga pendidik dalam mengajar melihat bahwa, sebagian besar tenaga pendidik selalu menggunakan perangkat pembelajaran, seperti program tahunan, program semester, silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran, kemudian tenaga pendidik melaksanakan pembelajaran dengan didukung fasilitas yang dianggarkan dari dana BOS. Selanjutnya masing-masing tenaga pendidik selalu memantau perkembangan anak, ini tentu saja ini merupakan bentuk tanggung jawab tenaga pendidik dalam mengajar. Kemudian lagi ada kegiatan pengembangan kompetensi yang dilakukan setiap bulan oleh tenaga pendidik yang terjadwal, baik secara tatap muka maupun *online*.

Berdasarkan uraian di atas dapat diketahui bahwa kepala sekolah telah terbuka dalam mencukupi kebutuhan tenaga pendidik. Sehingga dengan keterbukaan kepala sekolah terhadap dana anggaran sekolah membuat tenaga pendidik tidak bisa beralasan tidak ada pelengkapan pembelajaran ketika hendak mengajar. Kepemimpinan demokratis kepala sekolah juga mendorong para guru mengembangkan kopetensi yang dimiliki dengan berbagai kegiatan pelatihan, seminar dan sebagainya.

2. Kendala budaya kerja kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi berprestasi tenaga pendidik di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Batang Hari

Sekolah merupakan salah satu wahana yang dibuat oleh pemerintah dalam mengimplementasikan tujuan pendidikan nasional. Dengan adanya sekolah, maka para pendidik dan peserta didik dapat berinteraksi dalam memberikan dan menerima ilmu pengetahuan sesuai dengan kurikulum yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Adanya permasalahan yang timbul dari perilaku sebagai guru, seperti konsisten waktu yang rendah, penyampaian materi yang tidak tuntas, perkembangan siswa lambat dan tingkat kehadiran guru juga menurun, oleh karena itu diperlukan upaya lebih yang lebih maksimal agar pendidikan sekolah tetap dapat mencapai tujuan sebenarnya. Maka penting adanya motivasi kerja dalam mengelola budaya kerja kepala sekolah terhadap kinerja guru. Untuk mendapatkan informasi yang jelas dan tepercaya maka perlu dilakukan penelitian. Faktor kerja yang mana yang masih kurang dan faktor apa yang dianggap sudah baik. Selain itu perlu juga untuk diketahui aspek apa saja yang berhubungan dengan motivasi kerja guru.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara penulis dapat diketahui kendala pada budaya kerja kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi berprestasi tenaga pendidik di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Batang Hari sebagai berikut:

a. Belum maksimalnya kedisiplinan terhadap waktu

Sekolah sebagai organisasi yang memerlukan tingkat koordinasi yang tinggi, keberhasilan sekolah salah satunya tergantung keberhasilan kepala sekolah dalam menjalankan tugas sebagai pemimpin.

Sebagaimana wawancara penulis dengan kepala sekolah, Bapak Mariyadi yang mengatakan: "Jika membicarakan tentang kendala terhadap kedisiplinan sedikit banyak masih ada beberapa tenaga pendidik yang masih sering telat ketika salam-sapa disetiap paginya, tapi itu tidak menjadi sebuah masalah yang besar yang dapat mempengaruhi kegiatan belajar mengajar karena salam-sapa suatu bentuk jalinan komunikasi kepada anak-anak di sekolah ini. Dan dengan salam sapa ini juga kita mengetahui mana anak-anak yang sering datang lebih dahulu. Selain salam-sapa saya melihat kedisiplinan tenaga pendidik Ketika hendak pergantian kelas atau jadwal pelajaran selesai waktu istirahat, disitu saya melihat mana yang Ketika bunyi bel langsung bersiap-siap mengajar dan mana yang masih mengulur waktu.

Sama halnya yang di ungkapkan ibu Sri Haryani salah satu tenaga pendidik menyatakan bahwa: "Kepala sekolah selalu memberi perhatian terhadap tenaga pendidik atau tenaga kependidikan disini ntah itu berkaitan dengan murid, metode pembelajaran, ataupun kedisiplinan tenaga pendidik itu sendiri. Tak dipungkiri juga kami sebagai tenaga pendidik juga sering terlambat terkadang banyak beberapa faktor-faktor yang membuat kami terlambat, namun adanya nasehat dan bimbingan dari bapak kepala sekolah membuat kami segan untuk melanggar dan selalu berusaha untuk menjadi lebih baik lagi. Selain salam-sapa kepala sekolah selalu melihat kedisiplinan tenaga pendidik ketika hendak pergantian kelas atau jadwal pelajaran selesai waktu istirahat, disitu kami selalu diawasi kepala sekolah dengan melihat mana guru yang ketika bunyi bel langsung bersiap-siap mengajar dan mana yang masih mengulur waktu.

Sejalan dengan pemaparan kepala sekolah dan tenaga pendidik di atas penulis melanjutkan wawancara dengan staf ADM kesiswaan yang Bernama Ibu Derliana Purba Yang mengatakan:” Setiap ada aturan pasti ada kendala atau yang melanggar yaitu masih ada beberapa tenaga pendidik yang masih sering telat Ketika salam sapa disetiap paginya. Namun bapak kepala sekolah tidak menganggap masalah itu sebagai masalah besar karna beliau selaku kepala sekolah juga memaklumi faktor-faktor penyebab keterlambatan tersebut.

Hasil pengamatan penulis di lokasi penelitian menemukan bahwa, sedikit banyaknya dari tenaga pendidik masih ada yang terlambat datang ke sekolah atau mengulur waktu saat pergantian jam pelajaran namun dengan adanya arahan dari bapak kepala sekolah membuat tenaga pendidik segan untuk melanggarnya dengan kesabaran dan ke lembutan hati bapak kepala sekolah memotivasi tenaga pendidik agar selalu bersikap disiplin dimana pun berada.

Observasi dan wawancara penulis dapat diketahui, bahwa salah satu kendala yang terlihat yaitu belum maksimalnya kedisiplinan tenaga pendidik sehingga akan berdampak terhadap motivasi berprestasi tenaga.

b. Keterbatasan kebijakan terhadap anggaran sekolah

Kepala sekolah merupakan pemimpin di lembaga pendidikan yang mempunyai tanggung jawab yang begitu besar, baik itu tentang keseluruhan sekolah atau laporan administrasi. Salah satu kendala yang dihadapi oleh kepala sekolah adalah keterbatasan anggaran sekolah yang dimanfaatkan untuk mutu pendidikan.

Sebagaimana wawancara penulis dengan Kepala Sekolah Bapak Mariyadi yang mengungkapkan bahwa:” Sejauh ini saya tidak melihat ada permasalahan yang begitu serius dalam proses pelaksanaan tugas organisasi. Setiap harinya tenaga pendidik dan tenaga kependidikan saling meningkatkan mutu pendidikan dengan baik. Namun keterbatasan anggaran sekolah menjadi salah satu kendala untuk mencapainya sebuah kesempurnaan pimpinan. Seperti ingin mencukupi kebutuhan fasilitas laboratorium, itu harus di anggarkan secara bertahap, karena ada juga beberapa kebutuhan siswa yang harus di persiapkan untuk meningkatkan mutu pendidikan seperti buku pegangan siswa, selain itu fasilitas yang rusak juga harus diperbaiki sebelum terlanjur rusak dan membuat pengeluaran makin bertambah.

Sama halnya yang di ungkapkan ibu Sri Hariyani salah satu tenaga pendidik menyatakan bahwa:” Kepala sekolah semaksimal mungkin mengeluarkan kebijakan untuk meningkatkan kesempurnaan pimpinan salah satunya tugas organisasi. Sebagai tenaga pendidik di sekolah ini tentu saja saya merasa senang atas adanya motivasi dari kepala sekolah dalam peningkatan mutu pendidikan, namun disisi lain adanya keterbatasan anggaran yang membuat peningkatan mutu pendidikan juga terbatas. Saya selalu melaksanakan pembelajaran dengan berbagai metode yang dapat menimbulkan minat belajar siswa dalam keberlangsungan pembelajaran dengan menggunakan sarana dan prasarana pendidikan yang ada di sekolah. Namun jika fasilitas pendidikan bisa terpenuhi dan dicukupi tentu saja akan berdampak terhadap mutu pendidikan sekolah.

Sejalan dengan pemaparan kepala sekolah dan tenaga pendidik di atas penulis melanjutkan wawancara dengan staf ADM kesiswaan yang Bernama Ibu Derliana Purba Yang mengatakan:” Saya tahu betul keterbatasan anggaran sekolah menjadi salah satu

kendala untuk mencapainya sebuah kesempurnaan pimpinan. Kepala sekolah ingin mencukupi kebutuhan fasilitas sarana dan prasarana namun dengan keterbatasan dana itu harus di anggarkan secara bertahap, karena ada juga beberapa kebutuhan siswa yang harus di persiapkan untuk meningkatkan mutu pendidikan, dan fasilitas yang tidak layak juga harus diperbaiki dari pada membeli yang baru.

Berdasarkan pengamatan penulis di sekolah menemukan bahwa anggaran sekolah tidak bisa difokuskan untuk mencukupi kebutuhan fasilitas laboratorium, karna masih banyaknya kegunaan anggaran untuk meningkatkan mutu pendidikan dan semuanya tidak bisa dilakukan secara sekaligus melainkan bertahap, belum lagi penggunaan dana untuk perbaikan sarana prasarana pendidikan, keterbatasan buku dan lain sebagainya. Anggaran diberikan secara bertahap dan tidak boleh melebihi sesuai dengan petunjuk terkait pengelolaan dana pendidikan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara penulis dapat disimpulkan bahwa kendala yang dihadapi kepala sekolah untuk meningkatkan kesempurnaan pimpinan yaitu keterbatasan anggaran sekolah, yang tentunya kepala sekolah sebagai pemimpin harus bijak dalam mengambil keputusan dalam pengelolaan dana, mana yang harus duluan dan mana yang bisa belakangan untuk mencapai mutu pendidikan yang di harapkan.

c. Motivasi yang berbeda dari tenaga pendidik dalam pengembangan kopetensi

Motivasi merupakan dorongan yang timbul entah itu dari pikiran sendiri atau melihat kesuksesan orang lain. Manusia adalah makhluk sosial, sebagai makhluk sosial tentu membutuhkan rasa sayang, rasa ingin memiliki berbagai kebutuhan tersebut, manusia bekerja dan berusaha dengan sekuat tenaga untuk memenuhi keinginan itu. Namun demikian perbedaan pendapatan tenaga pendidik menjadi kendala atau penghambat dalam peningkatan kesempurnaan pemimpin.

Hal ini sebagaimana wawancara peneliti dengan Ibu Sri Haryani salah satu tenaga pendidikan yang mengungkapkan:” Saya sudah lumayan lama disekolah ini sebagai tenaga pendidik. Kami selaku tenaga pendidik di sekolah ini memiliki perbedaan penghasilan. Ada yang PNS ada yang honorer dan ada yang mendapatkan sertifikasi. Perbedaan penghasilan menyebabkan kesenjangan dalam pelaksanaan tugas, sehingga motivasi dari tenaga pendidikan dalam pengembangan kompetensi juga berbeda menyesuaikan kebutuhan.

Kemudian lebih lanjut dikatakan oleh kepala sekolah, Bapak Mariyadi bahwa:” Suatu hal yang menghambat atau kendala bagi saya dalam menerapkan kebijakan organisasi terutama dalam meningkatkan motivasi berprestasi yaitu masalah perbedaan penghasilan tenaga pendidik yang menyebabkan terjadinya perbedaan perilaku bawahan. Tenaga pendidik disini beragam ada yang masih honor, ada yang sudah lulus PNS dan ada juga yang sudah lulus sertifikasi. Perbedaan penghasilan tenaga pendidik membuat kesenjangan terjadi antar tenaga pendidik di sekolah ini, Sehingga berpengaruh terhadap efektifitas dalam pelaksanaan pendidikan. Terkadang banyak tenaga pendidik yang mengeluh pekerjaan nya sama tapi gajinya berbeda. Sebagai kepala sekolah, dalam penyaluran dana terkait pendapatan ada aturan terkait yang tidak bisa dilanggar.

Sejalan dengan pemaparan kepala sekolah dan tenaga pendidik di atas penulis melanjutkan wawancara dengan staf ADM kesiswaan yang bernama Ibu Derliana Purba

Yang mengatakan:” masalah perbedaan penghasilan tenaga pendidik yang menyebabkan terjadinya perbedaan semangat dalam mengajar. Tenaga pendidik disini ada yang sudah lulus PNS, ada juga yang sudah lulus sertifikasi dan ada juga yang honorer. Dalam hal ini saya tidak bisa berpendapat lebih karna setiap jenjang karir guru berbeda-beda.

Observasi penelitian menemukan, Salah satu faktor yang mempengaruhi bedanya motivasi tenaga pendidik tersebut yaitu rendahnya pendapatan tenaga pendidik dari profesi tenaga pendidik itu sendiri, sementara jalan keluar untuk masalah pendapatan ini dari pihak pemerintah. Dalam pengembangan kompetensi, ini juga berbeda karena tenaga pendidik memiliki motivasi yang berbeda. selaku tenaga pendidik harus profesional namun kebanyakan orang penghasilanlah yang mampu menimbulkan semangat atau motivasi agar selalu semangat menjalankan aktivitas.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi, dapat di ketahui bahwasanya tenaga pendidik yang mengajar terdiri dari tenaga pendidik yang mulai mengabdikan dari tahun pendirian dan ada yang baru mengabdikan. Gaji atau pendapatan tenaga pendidik juga sesuai dengan status kepegawaian, oleh karena itu masalah yang dihadapi kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan salah satunya didasari dari bidang penghasilan. Karna penghasilan yang tidak setara menyebabkan tenaga pendidik tidak profesional dalam menjalankan tugasnya, sehingga motivasi yang berbeda dari tenaga pendidik dalam pengembangan kompetensi akan mempengaruhi dari motivasi berprestasi.

3. Solusi dalam mengatasi kendala pada budaya kerja kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi berprestasi tenaga pendidik di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Batang Hari

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan proses pengaruh mempengaruhi kepala sekolah dalam berbagai situasi, fungsi komunikasi terarah ini untuk mencapai tujuan yang sudah direncanakan sehingga mencapai tujuan pendidikan. Perilaku manusia merupakan suatu fungsi dari interaksi individu dengan lingkungannya. Perilaku organisasi merupakan penerapan pengetahuan mengenai bagaimana orang-orang bertindak dalam organisasi. Pada hakikatnya yang mendasar dari perilaku organisasi itu ialah ilmu perilaku diri sendiri yang diterapkan dalam organisasi. Dalam hal ini pimpinan mewakili sistem administrasi atau sistem manajemen dalam peran mereka sebagai pengelolaan perilaku organisasi dalam proses pencapaian tujuan organisasi. Solusi dalam mengatasi kendala pada Budaya Kerja Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Motivasi Berprestasi Tenaga Pendidik di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Batang Hari sebagai berikut:

a. Meningkatkan kedisiplinan tenaga pendidik

Di setiap lembaga pendidikan pasti terdapat peraturan-peraturan yang harus dipatuhi mau itu kepala sekolah atau tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. kedisiplinan itu merupakan faktor pendorong untuk terbentuknya lembaga pendidikan yang kualitas mutu pendidikannya sangat baik. Melalui kedisiplinan ini lah kepala sekolah dapat memotivasi kepada para tenaga pendidik untuk meningkatkan motivasi berprestasi.

Sebagaimana wawancara penulis dengan Kepala Sekolah Bapak Maryadi yang mengatakan bahwa:” Dalam meningkatkan kedisiplinan tenaga pendidik agar tidak terlambat dalam kegiatan salam-sapa disetiap pagi, saya membuat jadwal yang setiap

harinya akan bergantinya tenaga pendidik yang mengikuti kegiatan salam-sapa yaitu jadwal piket sehingga tidak ada lagi yang bisa melanggar aturan ini karna dalam satu minggu akan kebagian satu kali mengikuti kegiatan salam-sapa. Dan untuk meningkatkan kedisiplinan tenaga pendidik ketika pertukaran jam istirahat ke jam pelajaran biasanya saya melakukan pengawasan dan menegur serta memberi nasehat agar tenaga pendidik tersebut tidak akan mengulanginya lagi. Dengan demikian insyaallah akan terjaganya kedisiplinan.

Hal ini sebagaimana wawancara peneliti dengan Ibu Sri Haryani salah satu tenaga pendidikan yang mengungkapkan:” Dengan adanya tenaga pendidik yang terlambat kepala sekolah telah membuat jadwal piket salam-sapa yang setiap hari akan berganti tenaga pendidik yang mengikuti kegiatan salam-sapa, sehingga tidak ada lagi yang bisa melanggar aturan ini karna dalam satu minggu tenaga pendidik dan kependidikan akan kebagian satu kali mengikuti kegiatan salam-sapa tersebut.

Hasil pengamatan penulis menemukan bahwa Kepala Sekolah akan melakukan berbagai macam cara agar tenaga pendidik dapat selalu menjaga kedisiplinan, dengan cara membuat jadwal untuk salam-sapa dan memeberi nasehat. Sehingga dengan berbagai macam usaha yang telah dilakukan kepala sekolah, dapat meningkatkan motivasi berprestasi tenaga pendidik.

Berdasarkan obeservasi dan wawancara penulis dapat diketahui bahwa solusi dalam mengatasi kendala kedisiplinan tersebut adalah dengan selalu memotivasi tenaga pendidik, menjalin komunikasi yang baik.

b. Mengajukan permohonan bantuan terhadap dinas pendidikan

Perhatian yang diberikan kepala sekolah dapat membantu memotivasi kerja guru, karena motivasi sangat penting dan harus dimiliki oleh setiap pribadi yang bersangkutan. Dengan adanya motivasi kerja ini akan timbul rasa cinta terhadap profesi yang diambalnya, karena salah satu sikap profesional guru adalah memiliki semangat untuk memberikan layanan kepada siswa, sekolah dan masyarakat, terutama dalam motivasi berprestasi.

Sebagaimana wawancara penulis dengan kepala sekolah, Bapak Maryadi yang mengatakan:” Motivasi berprestasi dalam bekerja merupakan bagian dari peningkatan mutu pendidikan. Saya berupaya mencari solusi terhadap keterbatasan anggaran dengan mengajukan permohonan bantu fasilitas pendidikan pada dinas pendidikan. Permohonan tersebut berbentuk proposal dimana didalamnya dijelaskan kebutuhan pendidikan sekolah, kekurangan dan permohonan perbaikan fasilitas pendidikan yang rusak. Dan dengan adanya bantuan itu dapat membantu kami dalam mencukupi kebutuhan fasilitas laboratorium dan meningkatkan sarana dan prasarana di sekolah serta memperbaiki fasilitas yang rusak.

Sejalan dengan pemaparan kepala sekolah di atas penulis melanjutkan wawancara dengan staf ADM kesiswaan yang Bernama Ibu Derliana Purba Yang mengatakan:” Kepala sekolah telah berupaya mencari solusi terhadap keterbatasan anggaran dengan mengajukan permohonan bantu fasilitas pendidikan pada dinas pendidikan. Permohonan tersebut berbentuk proposal dimana didalamnya dijelaskan apa yang dibutuhkan sekolah, dengan membantu bantuan kepala sekolah bisa mencukupi kebutuhan fasilitas

laboratorium dan meningkatkan sarana dan prasarana di sekolah serta memperbaiki fasilitas yang rusak.

Pengamatan penulis di sekolah menemukan bahwa solusi selanjutnya yang diberikan terhadap keterbatasan anggaran yaitu mengajukan proposal permohonan terhadap bantuan pendidikan, bertujuan untuk meningkatkan sarana prasarana pendidikan sekolah sebagaimana terlihat pada proposal pengajuan permohonan perbaikan fasilitas pendidikan yang ada pada sekolah.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara penulis dapat disimpulkan bahwa solusi dalam mengatasi kendala yang dihadapi kepala sekolah untuk meningkatkan kesempurnaan pimpinan yaitu mengajukan permohonan bantuan pendidikan berbentuk proposal terhadap perbaikan dan penambahan fasilitas pendidikan.

c. Meningkatkan motivasi berprestasi melalui pengembangan kompetensi tenaga pendidik

Peningkatan motivasi dalam pelaksanaan tugas merupakan tanggung jawab kepala sekolah untuk meningkatkan kualitas pembelajaran yang ada di sekolah, karena adanya kemajuan mutu pendidikan di sekolah bergantung pada kerja sama antara kepala sekolah dan tenaga pendidik. Dengan adanya pemberian keterampilan diharapkan dapat meningkatkan mutu atau kualitas pendidikan.

Seperti yang diungkapkan Bapak Mariyadi selaku kepala sekolah pada penulis:” Peningkatan motivasi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dalam pelaksanaan tugas organisasi merupakan tanggung jawab saya selaku kepala sekolah, adapun salah satu peningkatan kompetensi yang dilakukan melalui pendidikan dan latihan (DIKLAT) yang diadakan oleh dinas pendidikan seperti dalam membuat perangkat pembelajaran. Setelah itu memberikan pembinaan bagi tenaga pendidik yang menghadapi kesulitan dalam penyampaian materi pelajaran. Dan pada tenaga pendidikan juga harus profesional seperti mendukung administrasi sekolah dan membantu pekerjaan sekolah. Dengan meningkatkan profesionalitas pendidik maka akan mendapat yang namanya sertifikasi, sehingga dapat menambah penghasilan pendidik itu sendiri.

Hal ini sebagaimana wawancara peneliti dengan Ibu Sri Haryani salah satu tenaga pendidikan yang mengungkapkan:” Berbicara tentang peningkatan kompetensi yaitu salah satu peningkatan kompetensi yang dilakukan kepala sekolah melalui pendidikan dan latihan (DIKLAT) yang diadakan oleh dinas pendidikan seperti dalam membuat perangkat pembelajaran. Dapat memberikan pembinaan untuk tenaga pendidik karena ada beberapa tenaga pendidik yang kesulitan dalam penyampaian materi pelajaran, maka dengan adanya pelatihan ini dapat meningkatkan profesionalitas pendidik maka akan mendapat yang namanya sertifikasi.

Hasil observasi penulis di lapangan menemukan, kepala sekolah selalu menjaga komunikasi yang baik kepada para tenaga pendidik dan tenaga kependidikan demi memecahkan persoalan yang menyangkut proses pembelajaran. Dan kepala sekolah tidak pernah bosan memberikan motivasi kepada tenaga pendidik dalam meningkatkan semangat kerja yang baik demi terwujudnya proses pembelajaran yang efektif terlebih lagi dalam pelaksanaan pembelajaran.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat dipahami bahwa kepala sekolah telah menjalankan tugasnya selaku pemimpin dan menerapkan kebijakan dengan selalu

berusaha menjaga komunikasi yang baik, baik itu antara kepala sekolah dengan tenaga pendidik atau tenaga kependidikan. Dengan adanya interaksi yang baik, diharapkan dapat memecahkan persoalan yang timbul terutama dalam proses pembelajaran sehingga dapat berjalan secara efektif dan dapat meningkatkan mutu pendidikan.

SIMPULAN DAN SARAN

Budaya kerja kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi berprestasi tenaga pendidik di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Batang Hari telah dijalankan dengan baik meliputi kepala sekolah selalu memotivasi tenaga pendidik untuk menerapkan disiplin waktu. Kepala sekolah sebagai pedoman yang memiliki tanggung jawab terhadap kebijakan sekolah. Mendorong guru mengembangkan kemampuan melalui berbagai kegiatan pendidikan.

Kendala pada budaya kerja dalam meningkatkan motivasi berprestasi tenaga pendidik di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Batang Hari masih terdapat beberapa permasalahan yaitu belum maksimalnya kedisiplinan terhadap waktu. Keterbatasan kebijakan terhadap anggaran sekolah. Motivasi yang berbeda dari tenaga pendidik dalam pengembangan kompetensi.

Solusi dalam mengatasi kendala pada budaya kerja kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi berprestasi tenaga pendidik di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Batang Hari yaitu Meningkatkan kedisiplinan tenaga pendidik. Mengajukan permohonan bantuan terhadap dinas pendidikan. Meningkatkan motivasi berprestasi melalui pengembangan kompetensi tenaga pendidik.

DAFTAR PUSTAKA

- Albi Agito dan Johan Setiawan. (2018). *Metode Penelitian Kualitatif*. Jawa Barat: CV Jejak.
- Choirul Anwar. (2014). *Hakikat Manusia Dalam Pendidikan Sebuah Tujuan Filosofis*. Yogyakarta: SUKA-Press.
- Danielson C. (2007). *Enhancing Professional Practice: A Framework for teaching*.
- Gurawan Dayona Recky. (2023). *Budaya Kerja Membangun Lingkungan Kerja Yang Berkualitas Dan Produktif*.
- Soekamto. T. Teori Belajar. (2020). *Depdikbud-Ditjen Dikti. PPAI-PAU Universitas Terbuka*. Jakarta.
- Tubagus Achmad Darajat. (2015). *Pentingnya Budaya Kerja Tinggi dan Kuat Absolut*. Bandung: PT Refika Aditama.