



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 2 Tahun 2023 Page 14422-14433

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Guru Di Mtss Tigo Nagari, Kabupaten Pasaman

Indra Devi^{1✉}, Zulfani Sesmiarni², Aisyah Syafitri³,

Ali Mustopa Yakub Simbolon⁴, Iswantir⁵

Manajemen Pendidikan Islam, Program Pasca Sarjana, UIN Sjech M. Djamil Djambek
Bukittinggi

Email: indraadevi0345@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Semua pihak berharap akan adanya pembelajaran yang berkualitas. Guru memiliki peran penting dan wajib produktif dalam perencanaan, pelaksanaan, dan penilaian pendidikan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif, di mana peneliti sebagai instrumen utama dalam mengumpulkan informasi melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah di MTsS Tigo Nagari telah melaksanakan program untuk meningkatkan produktivitas guru, termasuk pelatihan dari lembaga pemerintah, MGMP, motivasi guru, supervisi, kepemimpinan demokratis, penegakan disiplin, dan pemberian penghargaan. Produktivitas guru di MTsS Tigo Nagari meningkat meskipun masih ada kekurangan, seperti kekurangan 22,8% guru yang memiliki kualifikasi pendidikan yang memadai dan dominasi metode ceramah dalam pendidikan. Meskipun demikian, guru telah melakukan penilaian dengan baik. Aspek pendukung meliputi pemahaman yang baik dari guru dalam meningkatkan keahlian melalui partisipasi dalam MGMP dan pelatihan, serta ketaatan terhadap ketentuan kepala sekolah. Beberapa hambatan yang dialami termasuk keterbatasan dana, kurangnya sarana pembelajaran yang memadai, kesejahteraan guru yang kurang memadai, dan masalah manajerial kepala sekolah dalam program peningkatan produktivitas guru, terutama dalam pengawasan dan penilaian yang belum optimal, serta minimnya perhatian dari pimpinan madrasah terhadap kelancaran proses pendidikan.

Kata Kunci: *Kepala Sekolah; Produktivitas Kerja Guru*

Abstract

All parties hope that there will be quality learning. Teachers have an important and productive role in planning, implementing, and evaluating education. The purpose of this study was to explore the principal's efforts to improve teacher performance. The research method used is descriptive qualitative, in which the researcher is the main instrument in gathering information through observation, interviews and documentation. The results showed that the principal at MTsS Tigo Nagari had implemented programs to increase teacher productivity, including training from government agencies, MGMP, teacher motivation, supervision, democratic leadership, discipline enforcement, and awarding. The productivity of teachers at MTsS Tigo Nagari has increased even though there are still deficiencies, such as a shortage of 22.8% of teachers who have adequate educational qualifications and the dominance of the lecture method in education. Even so, the teacher has done a good assessment. Supporting aspects include a good understanding of the teacher in improving skills through participation in the MGMP and training, as well as obedience to the principal's provisions. Some of the obstacles experienced included limited funds, lack of adequate learning facilities, inadequate teacher welfare, and managerial problems of school principals in teacher productivity improvement programs, especially in supervision and assessment which were not optimal, and the lack of attention from madrasah leaders to the smooth running of the educational process .

Keywords: School Principal; Teacher Work Productivity

PENDAHULUAN

Ulasan mengenai pembelajaran harus selalu aktual dan relevan sepanjang waktu karena pembelajaran merupakan salah satu kebutuhan manusia yang tak dapat dipisahkan darinya. Secara terminologi, pembelajaran dapat diartikan sebagai bimbingan yang diberikan oleh orang dewasa kepada anak-anak untuk mencapai kedewasaan. Penjelasan ini sangat menekankan peran dan pentingnya guru sebagai seseorang yang memberikan arahan dan bimbingan kepada anak-anak untuk mencapai kedewasaan yang diharapkan. Guru memiliki peran yang sangat penting dalam proses pembelajaran di lembaga pendidikan mana pun yang mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Peran guru dalam proses pendidikan masih belum dapat digantikan. Hal ini disebabkan oleh perannya yang sangat penting dalam mengartikulasikan dan menerjemahkan nilai-nilai yang terkandung dalam kurikulum, serta mentransformasikan nilai-nilai tersebut kepada para siswa melalui proses pendidikan di sekolah. Guru yang kompeten selalu berusaha meningkatkan keahliannya dan produktivitasnya di berbagai bidang yang terkait dengan tugasnya sebagai pendidik yang memfasilitasi proses belajar bagi peserta didik. (Araniri, 2018)

Keberhasilan penerapan fungsi-fungsi manajemen dalam suatu organisasi dapat dilihat dari sejauh mana kualitas sumber daya manusianya. Peningkatan kualitas kinerja

karyawan terkait dengan bagaimana organisasi meningkatkan motivasi kerja dan tetap memperhatikan peningkatan kinerja para karyawan. Oleh karena itu, organisasi harus mampu meningkatkan kualitas kinerja para karyawan, dengan tujuan menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas agar dapat meningkatkan produktivitas kerja secara optimal. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi terciptanya kinerja karyawan yang baik adalah motivasi kerja yang tinggi dan penghargaan yang sesuai dengan hasil kerja yang dicapai. (Azizah & Betari, 2023)

Guru memiliki peranan yang sangat penting dalam proses pembelajaran di lembaga pendidikan mana pun yang mengutamakan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi. Hingga saat ini, posisi guru dalam pendidikan tidak dapat digantikan. Hal ini disebabkan oleh perannya yang sangat krusial dalam memastikan kemampuannya untuk mengembangkan dan menginterpretasikan nilai-nilai yang terdapat dalam kurikulum, serta mentransformasikan nilai-nilai tersebut kepada siswa melalui proses pendidikan di sekolah. Seorang guru yang handal akan selalu berusaha untuk meningkatkan keterampilan dan produktivitasnya dalam berbagai bidang yang terkait dengan tugasnya sebagai pendidik yang memfasilitasi proses belajar bagi peserta didik. Salah satu hasil konkret yang dihasilkan oleh seorang guru adalah kemampuannya dalam menyusun kurikulum pendidikan dan sistem evaluasi tahunan dan semester, menyusun Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) untuk mata pelajaran yang dia ampu, serta melaksanakan proses pendidikan, penilaian, dan analisis hasil pendidikan. Tugas pokok seorang guru ini sesuai dengan Peraturan Pemerintah No 74 Tahun 2008 tentang guru, pasal 52 ayat 1. (Pawestri & Zulfiati, 2020)

Produktivitas kerja guru dapat diartikan sebagai kemampuan seorang guru untuk menciptakan hasil kerjanya dengan volume yang lebih besar daripada ukuran yang umumnya diterima. Hal ini menunjukkan bahwa seorang guru dianggap memiliki produktivitas yang tinggi apabila ia mampu melaksanakan tugas-tugas pokoknya dengan lebih baik, lebih sempurna, lebih sesuai dengan modul dan keterampilan peserta didik, sehingga proses yang dilakukan dapat mengarah pada pencapaian tujuan pembelajaran. (Lestari, 2017)

Dari penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa kehadiran guru yang produktif merupakan faktor kunci dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan yang diselenggarakan. Guru yang tidak memiliki produktivitas tinggi akan sulit untuk menyelenggarakan pembelajaran yang efektif dan efisien. Akibatnya, pencapaian tujuan pendidikan, baik secara umum maupun tujuan khusus terkait pencapaian standar kompetensi dan kompetensi dasar, akan menjadi sulit dicapai.

Dalam mengikuti perkembangan zaman dan kebutuhan masyarakat terhadap pendidikan yang baik dan berkualitas, kepala sekolah dituntut untuk memiliki kompetensi yang berkualitas dan mengadopsi paradigma baru dalam manajemen pendidikan. Kepala sekolah harus memiliki peran ganda sebagai edukator, manajer, administrator, supervisor, pemimpin, inovator, dan motivator. Fungsi-fungsi ini tidak hanya ada dalam program kerja kepala sekolah, tetapi juga harus dilaksanakan secara bertahap dalam kegiatan pendidikan di sekolah yang ia pimpin, dengan tujuan mewujudkan harapan tersebut. Kepala sekolah memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan kualitas pendidikan, kualitas kepala sekolah berkaitan erat dengan berbagai aspek kehidupan sekolah, seperti kedisiplinan, iklim budaya organisasi, dan perilaku buruk peserta didik yang mengalami penurunan. Selain itu, kepala sekolah juga bertanggung jawab atas manajemen pendidikan secara mikro yang terkait langsung dengan proses pembelajaran di sekolah. (Mulyasa, 2022)

Dalam konteks aktivitas organisasi yang melibatkan sumber daya manusia, produktivitas kerja merujuk pada kemampuan untuk meningkatkan efisiensi dalam proses tersebut. Siagian menyatakan bahwa produktivitas kerja dalam suatu organisasi selalu dapat ditingkatkan, baik secara individu maupun dalam kelompok atau secara keseluruhan organisasi. Aksioma ini berlaku untuk semua jenis organisasi, termasuk sekolah dan pembelajaran. Hanya manusia yang dapat mencoba meningkatkan produktivitas kerja, tetapi sebaliknya, manusia juga dapat menjadi penyebab pemborosan atau ketidakefisienan organisasi. Oleh karena itu, memberikan perhatian yang besar pada faktor manusia adalah salah satu kebutuhan penting dalam usaha meningkatkan produktivitas kerja secara keseluruhan. (Rahman et al., 2018)

Penulis melakukan survei awal pada tanggal 3 Maret 2023 dan menemukan bahwa ada beberapa masalah yang menyebabkan keterbatasan sumber daya energi, kurangnya fasilitas pembelajaran yang memadai, dukungan dan pengawasan manajemen yang minim, kurangnya insentif dan penghargaan, tuntutan waktu yang tinggi, dan ketidakseimbangan beban kerja di MTs S Tigo Nagari. Jika masalah produktivitas pengajar di lembaga ini tidak tertangani dengan baik, hal ini akan berdampak negatif pada kualitas pembelajaran yang disediakan. Oleh karena itu, diperlukan upaya dari kepala sekolah untuk meningkatkan produktivitas pengajar dan menciptakan generasi muda yang berkualitas. Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang langkah-langkah yang dapat meningkatkan produktivitas kerja guru di MTs S Tigo Nagari.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di MTsS Tigo Nagari, Kabupaten Pasaman. Lokasi ini dipilih oleh penulis karena terdapat permasalahan yang penulis ingin teliti di sana. Permasalahan yang diteliti adalah upaya kepala sekolah dalam meningkatkan produktivitas kerja guru di MTsS Tigo Nagari..

Metode penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah dengan menggunakan pendekatan kualitatif, dan jenis penelitiannya adalah penelitian kualitatif deskriptif. Fokus penelitiannya adalah pada upaya kepala sekolah dalam meningkatkan produktivitas kerja guru.

Kemudian, untuk mengumpulkan data, peneliti mendapatkan sumber data melalui Kepala Sekolah dan guru di MTsS Tigo Nagari. Sumber informasi yang diperoleh melalui wawancara, pengamatan, dan dokumentasi kegiatan. Wawancara dilakukan dengan menggunakan metode terstruktur dan non-terstruktur, sedangkan pengamatan dilakukan secara non-partisipan. Kehadiran peneliti di MTsS Tigo Nagari merupakan upaya untuk mengumpulkan data langsung dari informan. Hal ini menjadikan pengamatan mendalam oleh peneliti sangat penting dalam penelitian kualitatif. Oleh karena itu, keberadaan peneliti di MTsS Tigo Nagari menjadi hal yang penting, karena peneliti merupakan instrumen penting dalam menyusun hasil penelitian berdasarkan fokus penelitian yang telah ditentukan sebelumnya. Selain itu, peneliti dapat memperoleh gambaran awal tentang penelitiannya dan menentukan langkah-langkah lanjutan untuk menghasilkan kesimpulan atas temuan yang telah diteliti.

Dalam menganalisis data, peneliti melakukan kondensasi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Selanjutnya, dilakukan pengontrolan keaslian informasi yang diperoleh, di mana peneliti melakukan pengecekan untuk memastikan kevalidan informasi. Hal ini memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi bagian mana dari informasi yang belum valid, sehingga hasil akhir yang diperoleh dapat menghasilkan informasi yang dapat dipertanggungjawabkan. Dalam proses ini, peneliti melakukan pengecekan melalui partisipasi yang berkelanjutan, pengamatan yang teliti, dan triangulasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja guru. Dalam konteks penelitian ini, Kepala Sekolah di MTs Tigo Nagari telah melakukan langkah-langkah untuk meningkatkan produktivitas kerja guru berdasarkan hasil wawancara dengan peneliti sebagai berikut: salah satu peran Kepala Sekolah adalah memastikan

bahwa pembelajaran dan pengajaran di Madrasah ini berkualitas dan prestasi siswa terus meningkat. Tujuan ini dapat tercapai jika para guru memiliki kompetensi, kinerja, dan produktivitas yang tinggi serta antusiasme dalam melaksanakan tugas mereka. Sebagai pemimpin, saya telah merancang dan sebagian sudah dilaksanakan untuk meningkatkan produktivitas guru di madrasah ini, antara lain melalui pelatihan, memberikan motivasi, menegakkan disiplin, melakukan supervisi, memberikan penghargaan, dan sebagainya. Dari pernyataan di atas, dapat dipahami bahwa Kepala Sekolah telah melakukan beberapa upaya dalam meningkatkan produktivitas kerja guru di MTs Tigo Nagari, dan hal-hal ini menjadi fokus dalam penelitian ini dan membutuhkan pemahaman data yang lebih mendalam. Diantara upaya tersebut, yakni:

Pertama, Upaya peningkatan kemampuan guru, melalui:

Program pelatihan

Kepala Sekolah menjelaskan tentang program pelatihan untuk meningkatkan produktivitas guru sebagai berikut: Pada awal tahun ajaran baru, kami merencanakan pelatihan untuk guru-guru mengenai pengembangan kurikulum, metode pengajaran yang lebih kreatif, dan pengembangan diri. Pelatihan ini seharusnya dilaksanakan di sekolah dengan melibatkan semua guru dan mengundang instruktur yang ahli dari luar. Namun, program ini tidak dapat diimplementasikan karena beberapa kendala. Sebagai solusinya, kami mengizinkan beberapa guru untuk mengikuti pelatihan yang diselenggarakan oleh dinas-dinas terkait sesuai permintaan. Dengan cara ini, para guru dapat mendapatkan pengalaman dalam meningkatkan kemampuan mereka dan diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja mereka sehari-hari.

Dalam konteks yang sama, Wakil Kepala Bidang Kurikulum juga mengungkapkan bahwa guru-guru di Madrasah ini menjalani pelatihan dengan cara mereka ikut serta dalam pelatihan yang diadakan oleh instansi pemerintah. Setiap kali ada undangan untuk mengirim guru-guru kegiatan pelatihan, kami selalu mengirim mereka sesuai permintaan. Jarang sekali kami melewatkan kesempatan tersebut, karena itu merupakan yang terbaik yang dapat kami lakukan. Namun, kami belum dapat menyelenggarakan pelatihan sendiri dengan mengundang instruktur karena kendala biaya. Untuk mendukung pernyataan Kepala Sekolah, peneliti melakukan wawancara dengan beberapa guru mengenai pelaksanaan pelatihan. Zulfahmi Khair, seorang guru di sekolah ini, menyatakan bahwa dia sudah mengikuti pelatihan yang berkaitan dengan profesi keguruan sebanyak dua kali selama menjadi guru di sekolah ini.

Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa Kepala Sekolah berusaha mengatasi masalah tersebut dengan cara mengajak guru-guru untuk ikut serta dalam

pelatihan yang diselenggarakan oleh Kementerian Agama atau Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten. Namun, hingga saat ini, madrasah belum pernah melaksanakan pelatihan sendiri dikarenakan berbagai kendala, salah satunya adalah masalah biaya.

Lebih lanjut, Kepala Sekolah mengungkapkan usaha-usaha yang dilakukan untuk mencari sumber dana tambahan guna meningkatkan kemampuan guru-guru dan produktivitas kerja. Dia menyadari bahwa MTsS memiliki keterbatasan dana, dan kekurangan sarana prasarana di beberapa area. Selain itu, dana operasional yang diperlukan untuk kesejahteraan guru juga minim. Oleh karena itu, perlu adanya upaya mencari sumber dana lain yang dapat memenuhi kekurangan tersebut dan meningkatkan kualitas madrasah. Kepala Sekolah telah mencoba mencari dana dari instansi pemerintah agar dapat memberikan bantuan kepada madrasah ini. Mereka juga mengajukan permohonan kepada warga yang telah sukses di luar daerah dan memiliki kepedulian terhadap kemajuan madrasah ini. Namun, hingga saat ini upaya ini belum mencapai hasil maksimal dalam mendapatkan dana yang dapat digunakan untuk meningkatkan sumber daya guru. Dana yang berhasil diperoleh sebagian besar telah digunakan untuk melengkapi fasilitas fisik sekolah. Dengan demikian, Kepala Sekolah telah berusaha mencari sumber dana guna mendukung kegiatan pendidikan di sekolah. Namun, sampai saat ini dana yang diperoleh hanya dapat digunakan untuk memperbaiki fasilitas pendidikan di MTsS ini.

Pemanfaatan Kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP)

MGMP merupakan tempat bagi guru-guru mata pelajaran yang sama dan dari sekolah-sekolah yang serupa atau setingkat untuk bertemu dan berinteraksi. Di sana, mereka dapat berbagi pengalaman dan pengetahuan mengenai proses pembelajaran, termasuk perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi. Melalui kegiatan ini, guru-guru dapat meningkatkan kemampuan dan produktivitas mereka dalam mengajar. Kepala Sekolah memberikan kesempatan yang luas bagi para guru untuk mengikuti kegiatan MGMP. Bahkan, dalam beberapa kasus, guru-guru yang mengajar mata pelajaran yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan mereka diwajibkan untuk ikut serta, asalkan tidak mengganggu jadwal pelajaran yang menjadi tanggung jawab mereka.

Kepala sekolah menyampaikan bahwa sebagai Kepala Sekolah, ia tidak mengharuskan para guru untuk hadir di sekolah selama jam kerja, kecuali jika mereka memiliki jadwal mengajar atau tugas piket. Para guru diperbolehkan untuk mengikuti kegiatan MGMP di luar sekolah karena Kepala Sekolah melihat manfaat yang dapat diperoleh guru dalam mengembangkan kemampuan dan produktivitas mereka dalam melaksanakan tugas pembelajaran. Namun, karena sekolah berlokasi di daerah, tingkat

keikutsertaan guru dalam kegiatan ini cenderung jarang, dan mereka tidak dipaksa untuk selalu ikut karena mereka harus menanggung biaya sendiri. Kepala Sekolah hanya mendorong mereka untuk mengikuti kegiatan MGMP tersebut. Sejalan dengan pernyataan Kepala Sekolah di atas, beberapa guru yang diwawancarai juga mengungkapkan hal yang sama, bahwa mereka menjadi anggota MGMP yang diorganisir oleh Kementerian Agama Kabupaten Pasaman. Terkadang mereka bisa ikut, terkadang tidak, karena jadwal pertemuan diadakan dua kali dalam sebulan untuk membahas hal-hal yang terkait dengan pembelajaran dalam mata pelajaran masing-masing.

Produktivitas Kerja Guru

Produktivitas kerja guru merujuk pada potensi atau kemampuan individu (guru) yang digunakan secara optimal untuk mencapai hasil kerja yang lebih kreatif, inovatif, dan bermanfaat. Pengukuran produktivitas kerja guru dilakukan melalui beberapa subvariabel, yaitu: (1) Perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, yang meliputi rancangan pengajaran, program semester, dan program tahunan sebagai indikatornya, (2) Prestasi akademik, yang dinilai berdasarkan karya akademik dan karya monumental, (3) Pengembangan profesi, mencakup penulisan artikel, pembuatan dan penggunaan media, serta alat pembelajaran, (4) Keikutsertaan dalam forum ilmiah, yang meliputi workshop, pelatihan, menjadi pemakalah, dan menjadi peserta seminar. Berdasarkan konsep tersebut, dapat disimpulkan bahwa tugas seorang guru tidak hanya terbatas pada proses mengajar semata, tetapi juga mencakup tahap perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, analisis evaluasi, dan pengayaan pembelajaran. Melakukan tugas tersebut tidaklah mudah, dan diperlukan tingkat profesionalisme kerja yang tinggi agar dapat berhasil dengan baik.(Sutikno, 2012)

Pada dasarnya, produktivitas kerja merupakan dorongan ekonomi untuk mencapai hasil yang maksimal dengan biaya yang telah ditentukan. Produktivitas kerja mencerminkan penekanan pada motivasi ekonomi dalam menjalankan aktivitas organisasi yang sangat dipengaruhi oleh faktor manusia. Konsep produktivitas ini melibatkan berbagai aspek, seperti efisiensi, efektivitas, dan peningkatan hasil kerja.(Wulandari et al., 2020)

Produktivitas kerja guru merujuk pada hasil kerja yang diperoleh oleh guru dalam kegiatan pembelajaran. Ini mencakup perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan evaluasi pembelajaran. Namun, produktivitas kerja guru-guru masih dirasakan kurang, seperti yang diungkapkan oleh Kepala Sekolah berikut ini: "Saya melihat produktivitas sebagai hasil dari apa yang guru lakukan dalam persiapan pembelajaran, seperti menyusun silabus dan RPP, pelaksanaan pembelajaran di kelas, dan hasil evaluasi

siswa setelahnya. Dalam hal perencanaan pembelajaran, hampir semua guru membuat perangkat pembelajaran, kecuali beberapa orang. Namun, dalam pelaksanaan pembelajaran dan evaluasi, mereka mampu melakukannya dengan baik karena kebanyakan dari mereka memiliki kompetensi akademik yang sesuai dengan mata pelajaran yang mereka ajarkan. Namun, menurut pandangan saya, di awal tahun di sini, mereka masih terpaku pada metode dan strategi pembelajaran yang biasa mereka lakukan. Mereka kurang kreatif dan inovatif, sehingga produktivitas mereka masih dinilai kurang sesuai dengan target yang saya tetapkan sebagai kepala sekolah.(Ariani et al., 2020)

Alhamdulillah, sekarang terdapat sedikit peningkatan. Dari informasi di atas, dapat disimpulkan bahwa Kepala Sekolah mengakui bahwa guru-guru yang dipimpinnya belum mencapai tingkat produktivitas maksimal sesuai dengan harapannya, dan ia sedang berusaha untuk meningkatkan produktivitas guru tersebut. Pendapat yang serupa juga diungkapkan oleh Wakil Kepala Bidang Kurikulum yang menyatakan: "Secara keseluruhan, saya melihat bahwa guru-guru di sini telah menjalankan tugas mereka, menyiapkan perangkat, melaksanakan pembelajaran, dan melakukan evaluasi seperti yang dilakukan di sekolah-sekolah lain. Namun, ada beberapa di antara mereka yang masih kesulitan dalam menyusun perangkat pembelajaran, ada juga yang tidak membuatnya. Saya melihat bahwa kemampuan guru-guru di sini berada pada tingkat menengah, dan semangat kerjanya juga biasa-biasa saja, karena ada banyak faktor yang memengaruhi tingkat kinerja atau produktivitas mereka seperti yang Bapak maksudkan.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Guru

faktor-faktor penghambat yang mempengaruhi produktivitas kerja guru adalah sebagai berikut:

1. Motivasi: Motivasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan produktivitas kerja guru. Jika seorang guru memiliki motivasi yang tinggi untuk memberikan pendidikan yang berkualitas kepada siswa, mereka cenderung bekerja lebih keras dan lebih efektif.
2. Pengetahuan dan keterampilan: Tingkat pengetahuan dan keterampilan seorang guru dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerjanya. Guru yang memiliki pemahaman yang baik tentang subjek yang diajarkan dan keterampilan mengajar yang efektif akan lebih mampu menyampaikan materi dengan baik kepada siswa.
3. Dukungan administrasi: Dukungan administrasi dari sekolah atau institusi tempat guru bekerja juga dapat mempengaruhi produktivitasnya. Guru perlu mendapatkan

dukungan dalam hal pengelolaan administrasi, sumber daya pendidikan, perencanaan kurikulum, dan pelatihan profesional. Dukungan ini dapat membantu guru fokus pada tugas mengajar dan meningkatkan produktivitas mereka.

4. Lingkungan kerja: Lingkungan kerja yang kondusif juga berperan dalam produktivitas kerja seorang guru. Faktor seperti suasana yang mendukung, hubungan yang baik dengan rekan kerja, dan fasilitas yang memadai dapat menciptakan kondisi yang lebih baik bagi guru untuk bekerja secara efektif.
5. Waktu yang efisien: Efisiensi waktu adalah faktor penting dalam meningkatkan produktivitas. Guru perlu memiliki keterampilan manajemen waktu yang baik untuk mengatur jadwal pengajaran, persiapan pelajaran, dan kegiatan lainnya. Mengoptimalkan waktu dengan baik dapat membantu guru menjadi lebih produktif.
6. Hubungan dengan siswa dan orang tua: Interaksi yang baik antara guru, siswa, dan orang tua dapat memiliki dampak positif pada produktivitas kerja guru. Guru yang dapat membangun hubungan yang baik dan saling percaya dengan siswa dan orang tua cenderung lebih termotivasi dan mampu bekerja secara efektif.
7. Pengembangan profesional: Guru yang terus mengembangkan diri melalui pelatihan, pengalaman, atau pendidikan lanjutan memiliki peluang lebih besar untuk meningkatkan produktivitas. Upaya untuk terus belajar dan mengikuti perkembangan dalam bidang pendidikan dapat membantu guru menghadirkan metode mengajar yang inovatif dan relevan.
8. Kesejahteraan pribadi: Kesejahteraan pribadi seorang guru, termasuk kesehatan fisik dan mental, dapat mempengaruhi produktivitas kerjanya. Kondisi kesehatan yang baik dan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional dapat membantu guru menjaga energi dan fokus untuk bekerja dengan efektif. (Fuadi, 2014)

Setiap guru dapat memiliki pengalaman dan faktor-faktor yang berbeda dalam mempengaruhi produktivitas mereka. Oleh karena itu, penting untuk mengakui keunikan setiap individu dan memberikan dukungan yang sesuai untuk meningkatkan produktivitas kerja guru.

SIMPULAN

Kesimpulan dari upaya kepala sekolah dalam meningkatkan produktivitas kerja guru adalah bahwa kepala sekolah memiliki peran yang penting dalam menciptakan lingkungan yang mendukung dan memotivasi guru untuk bekerja dengan lebih efektif. Beberapa langkah yang dapat diambil oleh kepala sekolah untuk meningkatkan produktivitas kerja guru antara lain: (1) Memberikan dukungan dan pengakuan: Kepala sekolah dapat memberikan apresiasi dan pengakuan kepada guru atas kerja keras dan

kontribusi mereka. Ini dapat dilakukan melalui pemberian penghargaan, promosi, atau pengakuan publik lainnya. Dukungan emosional dan profesional yang konsisten dari kepala sekolah juga penting untuk membangun motivasi dan kepercayaan diri guru, (2) Mendorong pengembangan profesional: Kepala sekolah dapat memberikan peluang bagi guru untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan profesional yang relevan. Ini dapat mencakup workshop, seminar, atau program pengembangan keterampilan lainnya. Dengan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka, guru akan menjadi lebih kompeten dalam melaksanakan tugas-tugas mereka, (3) Mengadopsi praktik manajemen waktu yang efektif: Kepala sekolah dapat membantu guru mengelola waktu mereka dengan lebih efektif. Ini dapat dilakukan melalui pengaturan jadwal yang realistis, pembagian tugas yang adil, dan pengelolaan rapat yang efisien. Dengan adanya manajemen waktu yang baik, guru dapat fokus pada tugas-tugas pengajaran dan pembelajaran, (4) Mendorong kolaborasi dan berbagi pengalaman: Kepala sekolah dapat mendorong kolaborasi antara guru-guru di sekolah. Ini dapat melibatkan pertemuan rutin, diskusi kelompok, atau proyek bersama. Melalui kolaborasi, guru dapat saling belajar dan berbagi pengalaman yang sukses, yang dapat meningkatkan kualitas pengajaran dan menginspirasi inovasi, (5) Memberikan umpan balik konstruktif: Kepala sekolah perlu memberikan umpan balik yang konstruktif kepada guru untuk membantu mereka meningkatkan kinerja mereka. Umpan balik yang efektif haruslah jelas, spesifik, dan disampaikan secara positif. Kepala sekolah juga dapat membantu guru menetapkan tujuan yang dapat diukur dan memberikan dukungan dalam mencapai tujuan tersebut. Dengan mengimplementasikan langkah-langkah ini, kepala sekolah dapat memberikan dorongan dan arahan yang penting bagi guru untuk meningkatkan produktivitas mereka. Sebagai hasilnya, sekolah dapat mencapai kualitas pengajaran yang lebih baik dan meningkatkan hasil belajar siswa.

DAFTAR PUSTAKA

- Araniri, N. (2018). Kompetensi Profesional Guru Agama dalam Menumbuhkan Minat Belajar Siswa. *Risâlah, Jurnal Pendidikan Dan Studi Islam*, 4(1, March), 75–83.
- Ariani, D., Saputri, I. P., & Suhendar, I. A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Guru. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(3), 268–279.
- Azizah, S. N., & Betari, G. S. (2023). Pengaruh Penghargaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Penjualan Produk CV. Primarasa Sejahtera). *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan Dan Kemasyarakatan*, 17(2), 1454–1464.

- Fuadi, A. A. (2014). Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja guru dengan komitmen organisasi sebagai moderating. *Informatika*, 1(2).
- Lestari, L. (2017). Pengaruh Kepemilikan Institusional Dan Struktur Modal Terhadap Nilai Perusahaan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 2(Manajemen), 293–306.
- Mulyasa, H. E. (2022). *Manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah*. Bumi Aksara.
- Rahman, N., Rahim, S., & Elfiansyah, H. (2018). Pengaruh pengawasan terhadap efektivitas kerja pegawai kantor PT PLN (Persero) wilayah Sulselbar. *Kolaborasi: Jurnal Administrasi Publik*, 4(3), 323–337.
- Sutikno, T. A. (2012). Indikator Produktivitas Kerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan. *Teknologi Dan Kejuruan: Jurnal Teknologi, Kejuruan Dan Pengajarannya*, 32(1).
- Wulandari, R. W., Farida, U., & Santoso, A. (2020). Pengaruh Kedisiplinan Kerja, Lingkungan Kerja Non-Fisik, dan Stress Kerja terhadap Produktivitas Kerja Guru Di SMK Bakti Ponorogo. *ASSET: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 3(1).