



The Role of the Principal as a Motivator at SMAN 2 Bulukumba

Muh Alfurqan Alim

Universitas Negeri Makassar

Irmawati

Universitas Negeri Makassar

Sitti Habibah

Universitas Negeri Makassar

Alamat: Jalan Tamalate I, Makassar KP 90222

Korespondensi penulis: muhalfurqanalim@gmail.com¹, sitti.habibah@unm.ac.id²

irmawatidj@unm.ac.id³

Abstrak. *This study examines the role of the principal as a motivator at SMAN 2 Bulukumba using a descriptive qualitative approach. Data were collected through observations, interviews, and documentation, with the principal and teachers as the main sources. The findings reveal that the principal plays an active role in motivating by managing the physical environment, ensuring adequate facilities and infrastructure, as well as maintaining school safety and cleanliness. In fostering teacher discipline, the principal applies persuasive approaches, role modeling, structured guidance, and open communication. Furthermore, the principal designs fair and inclusive reward programs, which enhance teacher motivation, work enthusiasm, and professionalism. Supporting factors include the creation of a conducive school environment, harmonious cooperation, open communication, and wise leadership. Meanwhile, the inhibiting factors consist of the lack of active participation from some teachers and staff, as well as limited facilities and infrastructure, which hinder the optimal implementation of motivational programs..*

Keywords: *Principal's Role, Motivator*

Abstrak. Penelitian ini membahas peran kepala sekolah sebagai motivator di SMAN 2 Bulukumba dengan menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Data diperoleh melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi dengan kepala sekolah serta guru sebagai sumber utama. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah berperan aktif dalam memotivasi melalui pengelolaan lingkungan fisik, memastikan sarana dan prasarana memadai, serta menjaga keamanan dan kebersihan sekolah. Dalam membangun kedisiplinan guru, kepala sekolah menggunakan pendekatan persuasif, keteladanan, pembinaan terukur, serta komunikasi terbuka. Selain itu, kepala sekolah merancang program penghargaan yang adil dan inklusif, sehingga meningkatkan motivasi, semangat kerja, dan profesionalisme guru. Faktor pendukungnya adalah terciptanya lingkungan kondusif, kerja sama harmonis, komunikasi terbuka, serta kepemimpinan bijaksana. Hambatannya meliputi kurangnya partisipasi sebagian guru dan keterbatasan sarana prasarana yang mengurangi optimalisasi program motivasi..

Kata Kunci: *peran kepala sekolah, Motivator*

PENDAHULUAN

“Pendidikan” menurut KBBI adalah proses pengubahan sikap dan tata laku seseorang atau kelompok orang dalam upaya mendewasakan manusia melalui pengajaran dan pelatihan. Sekolah merupakan organisasi yang kompleks dan unik karena mencakup banyak aspek yang saling terkait dan mempunyai karakteristik unik yang tidak dimiliki organisasi lain.. Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 2 menyatakan bahwa: “Pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya, baik itu yang berupa kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara. Sesuai dengan pernyataan tersebut maka pendidikan nasional di Indonesia memiliki tujuan yaitu mengembangkan potensi peserta didik menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan yang Maha

Esa, berakhlak mulia, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggungjawab”. (UU No. 20 Tahun 2013). Menurut (Jamaluddin et al., 2020) Motivasi adalah alasan yang mendorong seseorang untuk melakukan, menyelesaikan, dan menghentikan suatu aktivitas demi mencapai tujuan tertentu. Sebagai pendidik, guru memerlukan motivasi baik dari dalam diri maupun dari luar. Kepala sekolah memiliki peran penting dalam memberikan motivasi tersebut, sehingga perlu memiliki strategi yang efektif untuk mendukung para guru dalam melaksanakan tugas serta fungsinya. Dengan strategi yang tepat, kepala sekolah dapat memotivasi tenaga kependidikan agar mereka berkreasi demi mencapai mutu pendidikan yang lebih baik. Motivasi dapat ditingkatkan melalui lingkungan kerja yang kondusif, penghargaan atas prestasi, serta penyediaan sumber belajar yang memadai. Kepala sekolah juga harus mampu mengarahkan guru dalam menyesuaikan program pembelajaran dan evaluasi hasil belajar siswa, sejalan dengan visi dan tujuan sekolah, untuk mencapai peningkatan mutu pendidikan yang optimal. Menurut (Putra, 2020) Melaksanakan program peningkatan prestasi siswa merupakan strategi kepala sekolah untuk memotivasi pelaksanaan kinerja guru. Meskipun melaksanakan kegiatan berdasarkan rencana yang telah ditetapkan, namun masih terdapat beberapa kendala pelaksanaan yang perlu diselesaikan, seperti ketidakpatuhan guru dan siswa terhadap kebijakan dan peraturan sekolah, serta perilaku lalai. Hal ini dibuktikan dengan semakin banyaknya penggunaan strategi untuk mempromosikan hidup sehat, termasuk kunjungan kelas. Identitas dalam tugas kelas, betul. Nilai moral dan kemampuan intelektual siswa diperkuat.

KAJIAN TEORI

Pendapat (Julaiha, 2019) mengenai Kepemimpinan kepala sekolah, memiliki berbagai pengertian yang bervariasi, tergantung pada latar belakang orang yang menjelaskan. Namun, secara umum, kepemimpinan dapat dipahami sebagai suatu kegiatan yang mempengaruhi orang lain untuk melaksanakan pekerjaan sesuai arahan demi mencapai tujuan organisasi. Definisi lain menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk menggerakkan, mempengaruhi, memotivasi, mengajak, mengarahkan, memberi nasihat, membimbing, memerintah, melarang, serta membina orang lain agar mau bekerja untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Kepala sekolah merupakan individu biasa yang diberikan tugas untuk memimpin sebuah sekolah yang menyelenggarakan proses belajar mengajar. Tugas kepala sekolah memang berat, tetapi juga mulia. Sebagai pemimpin, ia harus mematuhi aturan dan memahami manajemen. Setidaknya, kepala sekolah harus mampu menyusun perencanaan, mengorganisasi, memimpin, dan mengendalikan anggotanya, memberdayakan organisasi, serta melakukan evaluasi untuk mencapai tujuan sekolah. peran kepala sekolah sebagai motivator menurut E. Mulyasa, dalam bukunya menjadi kepala sekolah profesional (2013), indikator dan peran kepala sekolah sebagai motivator adalah:

1) Pengaturan lingkungan fisik,

Pengaturan lingkungan fisik kepala sekolah mencakup beberapa aspek penting yang mendukung proses belajar mengajar dan manajemen sekolah, seperti ruangan kerja kepala sekolah, ruangan pertemuan, lingkungan sekolah, ruang belajar dan ruang ekstrakurikuler.

2) Pengaturan suasana kerja,

Pengaturan suasana kerja kepala sekolah sangat penting untuk menciptakan lingkungan yang mendukung efektivitas manajemen dan perkembangan sekolah. Seperti kepemimpinan yang inspiratif, komunikasi efektif, lingkungan yang kolaboratif, penghargaan dan apresiasi, dan ruang kerja yang mendukung.

3) Disiplin

Disiplin kepala sekolah adalah faktor kunci dalam menciptakan lingkungan sekolah yang tertib dan produktif, seperti kepemimpinan yang tegas, penerapan aturan, pengawasan yang efektif, pengembangan budaya yang disiplin dan pendekatan yang adil.

4) Dorongan

Dorongan kepala sekolah sangat penting untuk menciptakan suasana kerja positif dan mendukung perkembangan staf seperti motivasi staf, penciptaan lingkungan positif, inovasi dalam pembelajaran, monitoring dan evaluasi.

5) Penghargaan

Penghargaan dari kepala sekolah adalah salah satu cara untuk memotivasi dan mengakui prestasi siswa, guru, dan staf di lingkungan sekolah, seperti jenis penghargaan, tujuan penghargaan, metode pemberian penghargaan, kriteria pemberian penghargaan, penghargaan spesial dan dampak penghargaan.

6) Penyediaan Sumber Belajar.

Penyediaan sumber belajar oleh kepala sekolah adalah proses yang penting untuk meningkatkan kualitas pembelajaran di sekolah, seperti Identifikasi Kebutuhan Sumber Belajar, Pengembangan Sumber Belajar, Pengadaan Sumber Belajar, Distribusi Sumber Belajar, Peningkatan Keterampilan Penggunaan Sumber Belajar, Evaluasi dan Tindak Lanjut.

Karwati dan Priansa (2013) dalam bukunya yang berjudul *Kinerja dan Profesionalisme Kepala Sekolah*, menjabarkan peran kepala sekolah sebagai motivator sebagai berikut ;

- 1) kepala sekolah mampu mengatur lingkungan kerja
- 2) kepala sekolah mampu mengatur suasana kerja yang memadai
- 3) kepala sekolah mampu menerapkan prinsip memberi penghargaan maupun sanksi hukuman sesuai dengan aturan yang ada
- 4) penyediaan sumber belajar untuk menunjang kegiatan belajar yang efektif.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan menggunakan metode deskriptif. Metode penelitian kualitatif adalah suatu strategi inquiri yang menekankan pencarian makna, pengertian, konsep, karakteristik, gejala, simbol, maupun deskripsi tentang suatu fenomena, fokus dan multimetode, bersifat alami dan holistik, mengutamakan kualitas, menggunakan beberapa cara, serta disajikan secara naratif. Secara sederhana dapat dikatakan bahwa tujuan penelitian kualitatif adalah untuk menemukan jawaban terhadap suatu fenomena atau pertanyaan melalui prosedur ilmiah secara sistematis dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Fokus penelitian adalah suatu penentuan konsentrasi sebagai pedoman arah suatu penelitian dalam upaya mengumpulkan dan mencari informasi serta sebagai pedoman dalam mengadakan pembahasan atau penganalisaan sehingga penelitian tersebut benar-benar mendapatkan hasil yang diinginkan. Disamping itu juga fokus penelitian juga merupakan batas ruang dalam pengembangan penelitian agar penelitian yang dilakukan tidak terlaksana dengan sia-sia karena ketidakjelasan dalam pengembangan pembahasan. Dengan demikian fokus dari penelitian ini adalah membahas bagaimana peran kepala sekolah sebagai motivator di SMAN 2 Bulukumba.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Pengaturan lingkungan fisik

kepala sekolah SMAN 2 Bulukumba telah menjalankan perannya sebagai motivator, telah memberikan banyak motivasi-motivasi dalam mengatur lingkungan fisik di sekolah. Seperti kepala Sekolah menunjukkan kepedulian tinggi terhadap kualitas sarana dan prasarana fisik demi mendukung kenyamanan kerja. Ruang kerja guru dan staf dirancang tidak hanya fungsional, tetapi juga memenuhi standar keamanan dan kesehatan. Pemeriksaan berkala terhadap listrik dan ventilasi dilakukan untuk mencegah risiko bahaya. Kebersihan lingkungan pun dijaga untuk menciptakan suasana kerja yang sehat dan nyaman. Selain itu, kerja sama dengan komite sekolah dan pihak keamanan melalui pemasangan CCTV dan kehadiran petugas di gerbang memperkuat sistem pengamanan, sehingga lingkungan kerja menjadi lebih aman dan kondusif bagi guru dan staf. Kepala sekolah juga berperan sebagai penggerak kolaborasi dalam menciptakan lingkungan fisik sekolah yang kondusif, dengan melibatkan seluruh pihak guru, staf, komite, orang tua, dan siswa dalam aksi nyata seperti kerja bakti, yang memperkuat rasa memiliki dan menjaga keamanan serta kebersihan sekolah.

2. Disiplin

memberikan motivasi-motivasi terkait dengan Disiplin Guru dalam menjalankan tugasnya di antaranya Kepala sekolah membangun kedisiplinan di kalangan guru dengan pendekatan yang

bersifat persuasif dan humanis, serta memberikan contoh nyata dalam aspek sederhana seperti ketepatan waktu dan dedikasi terhadap pekerjaan. Ia secara rutin melakukan pembinaan, pengawasan, dan penilaian dengan mengacu pada indikator disiplin yang terukur, seperti kehadiran, kesiapan dalam mengajar, kepatuhan terhadap peraturan, dan penerapan etika profesi. Komunikasi yang diterapkan bersifat terbuka dan membangun, baik dalam forum formal maupun informal, untuk menciptakan interaksi yang dialogis dan melibatkan semua pihak. Saat menghadapi pelanggaran, kepala sekolah lebih mengedepankan pendekatan yang penuh empati dan berorientasi pada solusi, dengan terlebih dahulu menggali akar masalah secara menyeluruh sebelum menentukan tindakan. Dengan kepemimpinan yang aktif dan adil, kepala sekolah mampu menciptakan lingkungan kerja yang menjunjung tinggi disiplin, profesionalisme, dan nilai-nilai luhur. Disiplin tidak hanya dipandang sebagai kewajiban administratif, melainkan sebagai refleksi dari integritas dan kepribadian seorang guru.

3. Penghargaan

Kepala sekolah telah merancang program penghargaan yang komprehensif dan sistematis dengan mempertimbangkan berbagai aspek penting dalam peningkatan kinerja guru. Program ini dirancang melalui pemahaman terhadap kebutuhan guru, penerapan prinsip keadilan dalam penghargaan, serta pengembangan bentuk penghargaan yang beragam dan inklusif, termasuk melibatkan guru dalam proses pengambilan keputusan dan melakukan evaluasi berkala untuk perbaikan berkelanjutan. Penghargaan yang diberikan tidak hanya berfokus pada hasil akhir, tetapi juga mencakup sikap positif, dedikasi, dan kinerja sehari-hari guru di lingkungan sekolah. Hal ini menunjukkan bahwa kepala sekolah menghargai proses dan usaha, bukan semata-mata pencapaian akhir. Meskipun demikian, sebagian guru berharap adanya evaluasi lebih lanjut agar penghargaan yang diberikan benar-benar merefleksikan kontribusi menyeluruh setiap guru.

4. Penyediaan Sumber Belajar

Dalam hal penyediaan sumber belajar, Kepala sekolah memainkan peran strategis guna memastikan ketersediaan dan aksesibilitas sumber belajar yang mendukung proses pembelajaran. Pemanfaatan teknologi, seperti platform digital dan aplikasi daring, didorong untuk memberikan fleksibilitas bagi guru dalam mengakses materi ajar. Selain itu, peningkatan kompetensi guru menjadi fokus utama melalui pelatihan rutin dan pendampingan teknis, sehingga mereka mampu mengoptimalkan sumber belajar digital secara efektif. Aset sekolah seperti perpustakaan, laboratorium, ruang multimedia, dan alat peraga dimanfaatkan dengan baik karena adanya kebijakan yang mendukung, anggaran yang dialokasikan, serta dorongan inovasi dari kepala sekolah. Di samping itu, kolaborasi dengan berbagai pihak dalam bentuk pelatihan dan workshop menjadi langkah konkret dalam memperkuat keterampilan pedagogis dan teknis guru, sesuai dengan kebutuhan pembelajaran abad ke-21.

5. Faktor Pendukung dan Penghambat Kepala sekolah dalam menjalankan tugasnya sebagai Motivator di SMAN 2 Bulukumba

Dalam melakukan segala sesuatu tentu ada banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor pendukung dan penghambat merupakan Sesuatu hal yang sangat penting karena dapat mempengaruhi keberhasilan kepala sekolah dalam melaksanakan perannya sebagai motivator di SMAN 2 Bulukumba.

1) Faktor Pendukung

Faktor pendukung kepala sekolah dalam menjalankan perannya sebagai motivator di SMAN 2 Bulukumba yaitu dalam menciptakan lingkungan sekolah yang kondusif adalah terjalannya kerja sama yang harmonis antara kepala sekolah, guru, dan seluruh warga sekolah. Komunikasi yang terbuka dan intens menjadi kunci dalam menyelesaikan permasalahan serta membangun kepercayaan antar pihak. Kepala sekolah juga berperan aktif dalam memberikan apresiasi terhadap kinerja guru sebagai bentuk motivasi dan upaya menciptakan budaya kerja positif. Selain itu, sikap bijaksana dalam mengambil keputusan, keterbukaan terhadap masukan, serta kolaborasi yang baik dengan semua stakeholder menjadi fondasi penting dalam menumbuhkan semangat kerja dan menciptakan iklim sekolah yang produktif dan harmonis.

2) Faktor Penghambat

Faktor penghambat kepala sekolah dalam menjalankan perannya sebagai motivator yaitu kurangnya partisipasi aktif dari sebagian guru dan tenaga kependidikan dalam berbagai program sekolah, yang berdampak pada rendahnya semangat kerja kolektif. Selain itu, keterbatasan sarana dan prasarana yang mendukung juga menjadi kendala dalam pengimplementasian program-program motivasi secara optimal. Adapun pendapat (Sutikno, Hosan, and Irawati 2022) memaparkan faktor penghambat kepala sekolah sebagai adalah (a) benturan sistem dengan dinas, (b) seringnya pergantian guru, (c) kebijakan sertifikasi, (d) kesadaran warga sekolah yang kurang, (e) sulitnya penerapan digital learning, (f) koordinator tim tidak selalu ada di sekolah, (h) sulitnya mengurus administrasi siswa luar negeri, (i) menghitung keuangan secara manual, dan (j) terkadang terkendala biaya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan Pembahasan tentang peran kepala sekolah sebagai Motivator di SMAN 2 Bulukumba, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa kepala sekolah telah menjalankan perannya sebagai Motivator dengan sangat baik, yaitu:

1. Peran kepala sekolah sebagai Motivator dilaksanakan dengan 4 indikator pelaksanaan yaitu (a). Kepala sekolah telah memberikan banyak motivasi dalam pengelolaan lingkungan fisik sekolah dengan menunjukkan kepedulian terhadap sarana prasarana, memastikan keamanan dan kebersihan, serta mendorong kolaborasi seluruh warga sekolah untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif. (b) Dalam membangun kedisiplinan guru melalui pendekatan persuasif, memberi teladan, melakukan pembinaan terukur, serta menciptakan komunikasi terbuka dan empatik, sehingga terbentuk budaya kerja yang profesional, adil, dan berintegritas. (c) Selanjutnya, Kepala sekolah telah merancang program penghargaan yang adil, inklusif, dan sistematis untuk mendorong peningkatan kinerja guru, dengan menilai tidak hanya hasil, tetapi juga dedikasi dan sikap positif. Program ini terbukti meningkatkan motivasi, semangat kerja, dan profesionalisme guru, serta menciptakan lingkungan sekolah yang produktif dan suportif. (d) Kepala sekolah memastikan ketersediaan dan aksesibilitas sumber belajar dengan mendorong pemanfaatan teknologi, peningkatan kompetensi guru, optimalisasi fasilitas sekolah, serta kolaborasi pelatihan, guna mendukung pembelajaran yang efektif dan relevan di era abad ke-21.
2. Faktor Pendukung kepala sekolah dalam menjalankan perannya yaitu Kepala sekolah berhasil menciptakan lingkungan sekolah yang kondusif melalui kerja sama harmonis, komunikasi terbuka, apresiasi terhadap kinerja guru, serta kepemimpinan yang bijaksana dan kolaboratif, sehingga terbangun budaya kerja yang positif dan produktif.
3. faktor penghambat kepala sekolah dalam menjalankan perannya yaitu Kurangnya partisipasi aktif sebagian guru dan tenaga kependidikan serta keterbatasan sarana prasarana menjadi hambatan dalam optimalisasi program motivasi, yang berdampak pada rendahnya semangat kerja kolektif di sekolah.
termotivasi. Buatlah budaya di sekolah yang memotivasi orang untuk berpikir kreatif,

DAFTAR PUSTAKA

- Akhmaddhian, S. (2013). PERAN PEMERINTAH DAERAH DALAM MEWUJUDKAN HUTAN KONSERVASI BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 41 TAHUN
- Aliyah, M., Ulum, M., & Pamekasan, B.-B. (2024). *Journal Creativity*. 2(1), 3025–7425. <http://creativity.masmubata-bata.com/index.php/creativity>
- Dzaky, A. (2016). Peran Kepala Sekolah Sebagai Motivator Pada Ma Muhammadiyah 1 Banjarmasin. *Ittihad*, 14(26), 11–18. <https://doi.org/10.18592/ittihad.v14i26.869>
- Fatikah, N., & Fildayanti. (2019). Strategi Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Motivasi Dan Etos Kerja Guru Di Sekolah Menengah Atas Negeri Bareng Jombang. *Indonesian Journal of Islamic Education Studies*

- (IJIES), 2(2), 167–182.
<https://doi.org/10.33367/ijies.v2i2.989>
- Hidayat Sutisna, S., Rozak, A., & Renanda Saputra, W. (2023). Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Sekolah. *JHIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(9), 6895–6902. <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i9.2718>
- Imron, M. (2023). Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Motivator Dalam Meningkatkan Motivasi Kinerja Guru. *Journal Creativity*, 1(1), 41–62. <https://doi.org/10.62288/creativity.v1i1.5>
- Indonesia, P. R. (2007). No TitleЫВМЫВМЫВ. *Ятыатат*, 6ы12у(235), 245.
- Itaria, & Somantri. (2020). Jurnal manajer pendidikan. *Jurnal Manajer Pendidikan*, 15(03), 1– 9.
- Jamaluddin, J., Pitasari, M., Darwis, M., Saleh, S., & Haerul, H. (2020). Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Motivasi Mengajar Guru Di Sma Ummul Mukminin Makassar. *Tolis Ilmiah: Jurnal Penelitian*, 2(2), 101–113.
- Itaria, & Somantri. (2020). Jurnal manajer pendidikan. *Jurnal Manajer Pendidikan*, 15(03), 1– 9. sebagai faktor penentu keberhasilan implementasi Smart School. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 27(4), 410-422.
- Yulianto, B. (2020). Pengaruh implementasi Smart School terhadap hasil belajar siswa. *Jurnal Inovasi Pendidikan*, 12(1), 85-93.
- Itaria, & Somantri. (2020). Jurnal manajer pendidikan. *Jurnal Manajer Pendidikan*, 15(03), 1– 9.