

**UPAYA KEPALA SEKOLAH MENINGKATKAN MOTIVASI MENGAJAR
GURU HONORER DI SDN SIDOAN TIMUR KECAMATAN SIDOAN
KABUPATEN PARIGI MOUTONG**

Sakina, Siti Fatmah

Universitas Alkhairaat Palu

Email: sakina@unisapalu.ac.id

ABSTRAK

Dalam membangun sebuah sekolah, kepala sekolah bertanggung jawab atas pembinaan guru, karyawan tata usaha, dan karyawan lainnya. Penelitian ini bertujuan untuk menentukan bagaimana kepala sekolah dapat meningkatkan keinginan guru honorer untuk mengajar di SDN Sidoan Timur Kecamatan Sidoan Kabupaten Parigi Moutong. Apa saja kendala yang dihadapi SDN Sidoan Timur Kecamatan Sidoan Kabupaten Parigi Moutong untuk meningkatkan keinginan guru honorer untuk mengajar?

Penelitian ini menggunakan pradigma kualitatif dan data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Proses pengurangan, penyajian, dan penarikan kesimpulan digunakan untuk menganalisis data.

Penelitian ini menemukan bahwa di SDN Sidoan Timur Kecamatan Sidoan Kabupaten Parigi Moutong, kepala sekolah berusaha untuk meningkatkan keinginan guru honorer untuk mengajar melalui: a. Membina kedisiplinan guru, b. Memberikan penghargaan atau pemberian insentif, c. Serta memberikan kesempatan untuk maju. Di SDN Sidoan Timur Kecamatan Sidoan Kabupaten Parigi Moutong, ada beberapa kendala yang menghambat keinginan untuk meningkatkan motivasi guru honorer termasuk: a. Tuntutan keterampilan yang makin meningkat, b. Kompetisi yang makin ketat, c. Guru honorer tidak bisa menyeimbangkan dengan tugas tambahan yang diberikan oleh kepala sekolah. Berdasarkan pada kendala-kendala yang telah diuraikan, maka solusi untuk mengatasi hambatan tersebut sebagaimana analisa penelitian yang dilakukan ialah sebagai berikut: a. Melakukan sosialisasi dan diklat rancangan pembelajaran yang tepat guna, b. Meningkatkan SDM Guru Honorer, c. Serta pendekatan secara personal kepada guru honorer akan tugas utama dan tambahan.

Sebagai implikasi dari penelitian ini: Kepala SDN Sidoan Timur mempertahankan kemampuan yang dimiliki dalam bidang kemampuan manajemen untuk meningkatkan kualitas dan pencapaian visi sekolah. Kegiatan peningkatan guru honorer hendaknya lebih ditingkatkan dalam aspek keterampilan juga aspek kesejahteraan serta meningkatkan kinerja guru honorer dalam pencapaian prestasi belajar peserta didik di SDN Sidoan Timur.

Kata kunci: Motivasi, Mengajar

ABSTRACT

In building a school, the principal is responsible for developing teachers, administrative employees and other employees. This research aims to determine how school principals can increase the desire of honorary teachers to teach at SDN Sidoan Timur, Sidoan District, Parigi Moutong Regency. What are the obstacles faced by SDN Sidoan Timur, Sidoan District, Parigi Moutong Regency to increase the desire of honorary teachers to teach?

This research uses a qualitative paradigm and data is collected through observation, interviews and documentation. The process of reducing, presenting, and drawing conclusions is used to analyze data.

This research found that at SDN Sidoan Timur, Sidoan District, Parigi Moutong Regency, the principal tried to increase the desire of honorary teachers to teach through: a. Fostering teacher discipline, b. Providing awards or providing incentives, c. As well as providing opportunities to progress. At SDN Sidoan Timur, Sidoan District, Parigi Moutong Regency, there are several obstacles that hinder the desire to increase the motivation of honorary teachers including: a. Increasing skill demands, b. Increasingly tight competition, c. Honorary teachers cannot balance the additional duties given by the school principal. Based on the obstacles that have been described, the solutions to overcome these obstacles as per the research analysis carried out are as follows: a. Carrying out socialization and training on appropriate learning designs, b. Improving Human Resources for Honorary Teachers, c. As well as a personal approach to honorary teachers regarding main and additional tasks. As an implication of this research: The principal of East Sidoan Elementary School maintains his abilities in the field of management skills to improve the quality and achievement of the school's vision. Activities to improve honorary teachers should be further improved in terms of skills as well as welfare aspects and improve the performance of honorary teachers in achieving student learning achievement at SDN Sidoan Timur.

Keywords: *Motivation, Teach.*

PENDAHULUAN

Kepemimpinan membantu orang dalam dan di luar organisasi mencapai tujuan. Secara teoritis kepemimpinan yang efektif diidentifikasi dengan karakter khusus seperti keperibadian, mental, fisik, perilaku dan gaya kepemimpinan karismatik dan transformasional. Oleh karena itu, Alquran memberikan petunjuk tentang seorang pemimpin mempunyai keahlian hendaknya terjalin kerja sama, saling melengkapi dalam pencapaian misi yang sama, pencapaian kinerja, saling ketergantungan antara pemimpin. Hal ini didasarkan pada apa yang dikatakan Allah dalam Surat Al-Anisa ayat 59 seperti berikut:

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اطِيعُوْا اللّٰهَ وَاَطِيعُوْا الرَّسُوْلَ
وَاُوْلٰى الْاَمْرِ مِنْكُمْ ۗ فَاِنْ تَنٰزَعْتُمْ فِى شَيْءٍ فَرُدُّوْهُ اِلٰى
اللّٰهِ وَالرَّسُوْلِ اِنْ كُنْتُمْ تُوْمِنُوْنَ بِاللّٰهِ وَالْيَوْمِ الْاٰخِرِ
ۚ ذٰلِكَ خَيْرٌ وَّاَحْسَنُ تَاْوِيْلًا ﴿٥٩﴾

Terjemahnya:

Wahai orang-orang yang beriman, taatilah Allah, Rasul, dan ulil amri di antara kalian. Kembalilah kepada Allah dan Rasul jika Anda beriman kepada Allah dan hari kemudian jika pendapat Anda berbeda. Dengan cara ini, hasilnya akan lebih bermanfaat bagi Anda dan lebih baik. (QS Annisa:59).¹

Sebagai umat Islam harus mampu dalam menerjemahkan kepemimpinan dalam Alquran pada setiap aktivitas kehidupan sehari-hari. Pendidikan sangat penting untuk mengembangkan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang diperlukan untuk pembangunan di segala bidang kehidupan bangsa, terutama untuk mempersiapkan siswa menjadi aktor Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (IPTEK) yang mampu menunjukkan kemampuan mereka sendiri. Tujuan pendidikan nasional, menurut Garis Besar Haluan Negara (GBHN), adalah

¹Kementrian Agama RI, "Al-Qur'an dan Terjemahnya", Edisi Revisi, (Semarang: Toha Putra, 2001), 103.

untuk menghasilkan warga Indonesia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan demokratis.²

Kepala sekolah adalah tenaga fungsional guru yang bertanggung jawab untuk memimpin lembaga pendidikan di mana interaksi antara guru yang mengajar dan murid yang menerima pelajaran terjadi.

Kepala sekolah bertanggung jawab atas pembinaan guru, pegawai tata usaha, dan karyawan sekolah lainnya. Mereka juga harus mengetahui, semua hal yang berkaitan dengan administrasi sekolah dan potensi guru. Mereka juga harus menyadari bahwa berkomunikasi dengan guru dan karyawan sekolah lainnya akan membantu mereka bekerja lebih baik, terutama jika mereka berbicara dengan mereka dengan cara yang tepat.

Kepala sekolah berupaya meningkatkan profesionalisme guru jika ingin meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah mereka.³ Kepala sekolah harus berusaha dalam meningkatkan profesionalisme guru di sekolah yang mereka pimpin karena meningkatkan produktifitas kerja guru dapat menghambat pencapaian tujuan sekolah.

Sekolah terdiri dari tenaga kependidikan, terutama guru. Dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang begitu pesat, sangat penting bagi seorang kepala sekolah untuk meningkatkan profesionalisme guru. Analisis kebutuhan, perencanaan, pengembangan, evaluasi kinerja, hubungan kerja, dan imbalan jasa adalah bidang profesionalisme ini.

Semua guru di SDN Sidoan Timur memiliki status tetap (ASN) dan tidak tetap (honorar), perbedaan keduanya bukan hanya pada status kepegawaian

juga pada hak penggajian (upah minimum). Karena perbedaan tersebut maka membutuhkan upaya peningkatan motivasi kerja.

Aktifitas pendidikan di SDN Sidoan Timur banyak menggunakan tenaga Guru honorar. Sebagaimana observasi awal yang dilakukan terdapat 4 (empat) orang guru yang berstatus sebagai guru honorar. Hal ini menjadi focus tertentu kepala sekolah SDN Sidoan Timur dalam menciptakan iklim pendidikan yang kondusif. Berdasarkan hal tersebut tujuan penelitian ini ditujukan pada: upaya kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi mengajar guru honorar di SDN Sidoan Timur Kecamatan Sidoan Kabupaten Parigi Moutong.

PEMBAHASAN

Upaya Kepala Sekolah Meningkatkan Motivasi Mengajar Guru Honorar di SDN Sidoan Timur Kecamatan Sidoan Kabupaten Parigi Moutong.

Kepala sekolah harus benar-benar berkomunikasi secara aktif dan secara teratur menilai tugas pengajaran guru agar guru dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Selain itu, kualitas kepala sekolah sebagian besar ditentukan oleh kualitas siswa, minat terhadap kemajuan dunia pendidikan, kualitas profesional guru yang dipimpinnya, dan semangat kerja dan kerja sama yang harmonis. Kepala sekolah juga harus tahu dan memberikan motivasi kepada guru untuk.

Salah satu keberhasilan pembelajaran adalah guru, sehingga kepala sekolah menaruh harapan yang sangat besar kepada guru. Namun pada pelaksanaannya guru di lapangan memiliki status dan gaji yang berbeda antara guru ASN dan guru honorar. Dalam menumbuhkan motivasi mengajar guru honorar perlu perhatian khusus hal ini mengingat antara kesetaraan social dengan kinerja yang tidak berbanding lurus. Menurut kepala sekolah SDN Sidoan Timur bahwa:

²Trianto, *Mendesain Model Pembelajaran Inovatif dan Progesif*, (Surabaya: PT. Rosdakarya, 2009), 1

³E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2004), 90

Di sekolah saya terdapat 4 guru honor yang perlu perhatian khusus agar motivasi mengajarnya bisa tetap stabil maka beberapa upaya strategis telah saya lakukan. Guru ASN dan guru honorer di SDN Sidoan Timur adalah bagian penting dari tercapaian tujuan pembelajaran, serta terwujudnya visi yang dicitacitakan di sekolah.⁴

Upaya kepala sekolah untuk meningkatkan motivasi guru honorer di SDN Sidoan Timur Kecamatan Sidoan Kabupaten Parigi Moutong adalah sebagai berikut:

1. Membina kedisiplinan guru.

Didik sebagai keadaan teratur di sekolah tertentu yang membantu operasi sekolah berjalan dengan baik. Untuk menumbuhkan karakter dan meningkatkan pengendalian diri, latihan dapat digunakan. Pendidikan erat terkait dengan sikap mental dan moral guru. Sebagai pusat pengendalian sekolah, kepala sekolah memiliki tanggung jawab untuk menerapkan dan mengevaluasi kedisiplinan guru.

Kepala sekolah senantiasa meningkatkan kedisiplinan guru yaitu membuat peraturan, mengarahkan guru, menjalankan peraturan, memberi motivasi dalam setiap kesempatan serta pemberian sanksi berupa teguran, nasihat dan peringatan kepada guru yang tidak disiplin.⁵

Berdasarkan uraian di atas menunjukkan bahwa upaya kepala sekolah SDN Sidoan Timur tertuju sejak awal pada aspek kedisiplinan, hal ini mengindikasikan dengan disiplin yang baik maka segala roda

kependidikan di sekolah akan terlaksana dengan baik pula. Disiplin kerja guru meliputi ketaatan dalam melakukan tugas pengajaran dan tanggung jawab dalam bidang pengajaran dan pembinaan siswa. Dikatakan bahwa perilaku guru yang tidak disiplin berdampak negatif pada proses pendidikan karena disiplin kerja guru tidak hanya menjadi teladan yang ditunjukkan oleh guru dan dapat dirasakan langsung oleh siswanya, tetapi juga merupakan komponen penting dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif.

Hasil penelitian ini menunjukkan kedisiplinan guru honorer SDN Sidoan Timur yang cukup baik. Melalui peran dan pengawasan yang baik, tentunya dapat meningkatkan kedisiplinan guru dalam melaksanakan tugas KBM di sekolah.

Salah satu kunci keberhasilan guru dalam mencapai tujuan belajar mengajar adalah disiplin kerja yang tinggi. Hal ini dapat meningkatkan pelaksanaan kegiatan belajar mengajar dan menjaga suasana kelas tertib. Selain itu, disiplin kerja yang tinggi menunjukkan bahwa seorang guru memiliki motivasi yang kuat untuk melakukan pekerjaannya sebagai pekerjaan yang menuntut profesionalitas.

2. Memberikan penghargaan atau pemberian insentif.

Guru honorer bertanggung jawab atas pembentukan moral dan karakter generasi muda Indonesia. Mereka adalah guru yang mengajarkan pengetahuan dan nilai-nilai moral kepada siswa mereka. Honor, bagaimanapun, seringkali tidak mendapatkan pengakuan dan apresiasi yang layak secara moneter. Hal ini terlihat dari situasi mereka yang memiliki sumber daya ekonomi yang terbatas dan tidak memiliki akses yang memadai terhadap manfaat sosial dan jaminan keuangan. Tujuan dari program insentif ini adalah untuk meningkatkan kondisi dan mendorong para guru honorer untuk terus berdedikasi dalam tugas mulia mereka untuk mendidik generasi di sekolah.

⁴Erna Ibrahim, Kepala Sekolah SDN Sidoan Timur, "Wawancara" dalam ruang Kepala Sekolah, pada tanggal 13 Desember 2023, pukul 12:00 Wita.

⁵Kalsum, Guru ASNSDN Sidoan Timur, "Wawancara" dalam ruang guru, pada tanggal 16 Desember 2023, pukul 10:00 Wita.

Dalam upaya mendorong kemajuan guru honorer di SDN Sidoan Timur maka pemberian insentif bagi guru honorer yang diberikan oleh Pemerintah Provinsi Sulawesi Tengah dan Pemerintah Kabupaten Parigi Mouton melalui Dinas Pendidikan dan Kebudayaan, pemberian insentif dinggap sebagai bentuk apresiasi terhadap guru honorer yang.⁶

Guru honorer melakukan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik berhak atas penghasilan yang lebih besar dari standar kebutuhan hidup minimal dan jaminan kesejahteraan sosial yang layak.

Kepala sekolah SDN Sidoan Timur selalu mengapresiasi kemajuan dan prestasi guru honorer dengan memberikan penghargaan dan pengakuan terhadap hasil kerja guru, memberikan ruang untuk berinovasi, memberikan bimbingan dan pembinaan, memberikan wewenang, memberikan perhatian, dan bahkan memberikan insentif kepada guru yang berprestasi. Sebagai guru honorer, saya berterima kasih atas perhatian ini, meskipun jumlahnya kecil.⁷

Berdasarkan wawancara di atas, dia menunjukkan bahwa ada upaya memberikan penghargaan kepada guru honorer di sekolah. Pada kenyataannya, Tidak ada sistem kompensasi yang menjamin kesejahteraan guru honorer; mereka hanya menerima kompensasi moneter dan insentif, tanpa tunjangan kesehatan atau jaminan kesehatan lainnya. Sangat penting untuk diingat bahwa kompensasi yang diterima guru honorer

jauh di bawah standar hidup minimum di wilayah sekolah tersebut.

Penghargaan yang diberikan pada setiap pekerjaan guru honorer akan menjadi perwujudan motivasi untuk melakukan yang lebih baik dari yang sebelumnya. Hal ini juga mengindikasikan penghargaan yang tinggi atas prestasi yang dihasilkan, kepala sekolah adalah bagian penting dalam hal ini untuk selalu memberi support kepada guru dalam menjalankan misi pendidikan di sekolah.

3. Menciptakan kondisi kerja yang menyenangkan.

Salah satu faktor yang berpengaruh dalam mendorong semangat kerja guru yang tinggi adalah menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan di sekolah. Lingkungan kerja ini akan menentukan kualitas pembelajaran yang dialami siswa di sekolah. Sebuah lingkungan kerja yang baik di sekolah tidak hanya terdiri dari lingkungan psikologis; lingkungan fisik memungkinkan komunikasi dan interaksi yang baik antar siswa secara keseluruhan, baik di dalam maupun di luar sekolah, yang berkontribusi pada pembentukan karakter siswa dan peningkatan prestasi akademik mereka. Lingkungan juga memungkinkan lingkungan yang representatif, bersih, tertib, dan indah, yang membentuk lingkungan yang menjadi dasar dari lingkungan kerja yang baik di sekolah. Sesuai dengan Permendiknas No. 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah, kepala sekolah harus mampu menghasilkan lingkungan kerja yang baik di sekolah mereka

Saya selaku kepala sekolah senantiasa hubungan kerja yang harmonis di SDN Sidoan Timur ini, dengan melakukan beberapa pendekatan yang meliputi: (a) menumbuhkan keakraban guru dengan warga sekolah yang lain, (b) memberikan reward dan punishment terhadap guru, (c) menumbuhkan rasa tanggung jawab guru terhadap tugasnya, (d) memberikan

⁶Erna Ibrahim, Kepala Sekolah SDN Sidoan Timur, "Wawancara" dalam ruang Kepala Sekolah, pada tanggal 13 Desember 2023, pukul 12:00 Wita.

⁷Mutmainnah, Guru Honor SDN Sidoan Timur, "Wawancara" dalam ruang guru, pada tanggal 23 Desember 2023, pukul 11:40 Wita.

job description yang jelas, menyusun SOP (Standar Operasional Prosedur), dan membuat regulasi, (e) mengendalikan konflik yang terjadi di lingkungan sekolah, (f) memberikan motivasi, (g) melibatkan guru dalam pengambilan keputusan partisipatif, (h) mengelola lingkungan fisik sekolah, (i) memberikan informasi, (j) melakukan monitoring dan evaluasi.⁸

Kepala sekolah SDN Sidoan Timur telah melakukan banyak hal untuk membuat lingkungan kerja di SDN Sidoan Timur menyenangkan, memastikan bahwa guru honorer bekerja dengan baik, dan membuat karyawan termotivasi untuk melakukan semua tugas dengan baik dan benar. Mengajak karyawan berkumpul setiap minggu dan memberikan sanksi dan umpan balik kepada guru honorer dan karyawan adalah salah satu tindakan yang diambil oleh kepala sekolah.

Salah satu hal yang dapat memengaruhi tingkat kinerja guru honorer di sekolah adalah kondisi kerja dan motivasi kerja. Dengan demikian, kepala sekolah harus terus memantau dan mengevaluasi kondisi kerja agar tujuan pendidikan dapat dicapai.

4. Memberikan Kesempatan Untuk Maju.

Karena guru merupakan ujung tombak pendidikan dan berperan dalam pembangunan SDM, rekrutmen guru idealnya dapat menjaring calon guru terbaik. Guru yang tidak hanya mampu memberikan informasi, tetapi juga mampu menjadi inspirasi dan teladan yang dapat membuka pikiran siswa dan meningkatkan kesadaran mereka. Pengalaman selama ini menunjukkan bahwa merekrut guru yang tepat tidak mudah seperti yang diharapkan. Guru yang akan direkrut menghadapi dilema yang cukup rumit, termasuk alasan

kemanusiaan yang kadang-kadang memaksa untuk diterima meskipun tidak ideal.

Pemerintah harus memastikan bahwa pendidik yang direkrut ini memiliki kemampuan memenuhi standar kualitas nasional. Pada sisi lain, guru honorer yang telah mengabdikan harus diperhatikan dan diapresiasi karena peran penting mereka dalam mendidik anak-anak Indonesia di tengah kekurangan guru ASN. Kepala sekolah SDN Sidoan Timur menyatakan bahwa:

Guru honorer di sekolah saat ini selalu kami berikan peluang untuk menjadi ASN hal ini dikarenakan guru honorer di sekolah ini sudah cukup lama masa pengabdian, selain itu tentunya dengan alasan kompetensi, saya yakin bahwa guru honorer di SDN Sidoan Timur cukup mumpuni dalam hal tersebut baik cara mengajar, penyusunan perangkat, laporan dan sebagainya. Olehnya saya selalu mendukung dan merekomendasikan apabila ada pelatihan yang dialkukan baik tingkat kabupaten maupun provinsi. Selain itu saya juga selalu terbuka apabila ada diantara guru honorer ini yang ingin lanjut studi.⁹

Kepala sekolah sepenuhnya mendukung kemajuan dan perkembangan kapasitas guru honorer di institusinya. Selain itu, guru honorer saat ini memiliki peluang besar untuk mengikuti seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) atau Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang dibuka oleh pemerintah.

Pada DEPDIKNAS 2016, beberapa upaya strategis yang dilakukan kepala sekolah untuk meningkatkan motivasi mengajar guru honorer dianggap sebagai manifestasi dari semangat tugas kepala sekolah sebagai guru, manajer,

⁸Erna Ibrahim, Kepala Sekolah SDN Sidoan Timur, "Wawancara" dalam ruang Kepala Sekolah, pada tanggal 23 Desember 2023, pukul 12:00 Wita.

⁹Erna Ibrahim, Kepala Sekolah SDN Sidoan Timur, "Wawancara" dalam ruang Kepala Sekolah, pada tanggal 13 Desember 2023, pukul 12:00 Wita.

administrator, supervisor, leader, dan pencipta iklim kerja. Dalam upaya untuk memenuhi pangangan Abraham Maslow bahwa guru honorer membutuhkan motivasi psikologis, kepala sekolah melakukan beberapa upaya strategis.

Hambatan Dalam Meningkatkan Motivasi Mengajar Guru Honorer di SDN Sidoan Timur Kecamatan Sidoan Kabupaten Parigi Moutong.

Dalam perwujudan motivasi mengajar guru honorer di SDN Sidoan Timur Kecamatan Sidoan Kabupaten Parigi Moutong, mendapati beberapa kendala yang sifatnya bisa di lakukan langkah prefentif terhadap hambatan yang dihadapi. Adapun hambatan tersebut sebagai berikut:

1. Tuntutan keterampilan dan penggunaan media mengajar yang makin meningkat.

Keterampilan dasar guru sangat penting karena berpengaruh pada pengelolaan kelas, tetapi banyak guru yang mengabaikan keterampilan dasar ini saat mengajar dengan pola tradisional. Selain itu, hal ini menjadi hambatan utama bagi proses pembelajaran di SDN Sidoan Timur, seperti yang dialami oleh guru honorer berikut:

Saya selaku guru honor di SDN Sidoan Timur memiliki kendala dalam hal tuntutan keterampilan mengajar, saat ini harus seimbang antara keterampilan dasar penguasaan materi ajar dan juga penggunaan media pembelajaran yang menunjang, kendala saya adalah media pembelajaran yang terbatas sehingga terkesan saya tidak terampil dan menguasai materi tersebut, padahal kendalanya adalah di penggunaan media yang terbatas.¹⁰

Danya ketrampilan dan penggunaan media menjadi kendala khusus bagi

motivasi mengajar guru honorer. Keberhasilan mengajar juga bergantung pada kemampuan guru dalam mengembangkan berbagai keterampilan mengajar. Selain faktor kemampuan, faktor motivasi, keaktifan siswa dalam belajar, dan kelengkapan fasilitas atau lingkungan belajar, keberhasilan mengajar juga bergantung pada kemampuan guru mengembangkan keterampilan dasar mengajar. Keterampilan dasar mengajar adalah keterampilan yang diperlukan oleh guru untuk mengelola kegiatan pembelajaran dengan lebih efektif. Semua guru harus mempelajari keterampilan dasar mengajar ini karena tujuan mereka adalah untuk memberikan pengetahuan yang lebih luas tentang keterampilan mengajar kepada pendidik. Selain itu, keterampilan dasar mengajar sangat penting untuk proses pembelajaran karena semakin banyak guru yang memahami dan menerapkan keterampilan ini, semakin besar manfaatnya proses pembelajaran.

Setiap tahun, pendidikan terus berkembang karena berbagai faktor pendukung. Faktor-faktor ini termasuk kurikulum yang ideal, ketersediaan sarana dan prasarana yang memadai di setiap sekolah, dan yang paling penting, kinerja guru. Pendidik memainkan peran penting dalam proses pembelajaran, dan kinerja mereka dalam proses pembelajaran.

2. Kompetisi yang makin ketat.

Ketika berada dalam era globalisasi dan perkembangan yang sangat cepat, mereka membutuhkan sumber daya manusia berkualitas tinggi untuk bersaing dalam percaturan dunia kerja global. Guru honorer harus berkompeten dan profesional jika mereka ingin menghasilkan generasi muda yang berkualitas.

Saya selaku guru honorer yang ada di daerah merasa khawatir dengan persaingan yang makin ketat dan tingginya tuntutan pendidikan dimasa

¹⁰Sukarsi, Guru Honor SDN Sidoan Timur, "Wawancara" dalam ruang guru, pada tanggal 10 Desember 2023, pukul 09:00 Wita.

mendatang, harapan kami adalah agar bisa menjadi ASN atau PPPK.¹¹

Hasil wawancara di atas melemahkan motivasi guru honorer di SDN Sidoan Timur dalam mengajar dan berkompetisi.

Untuk menjadi ASN atau PPPK maka unsur utama penilaian, meliputi pendidikan, proses belajar mengajar, pengembangan diri dan penulisan karya tulis atau karya ilmiah. Sedangkan unsur penunjang antara lain tugas tambahan, ekstrakurikuler, kegiatan organisasi kemasyarakatan dan organisasi profesi guru.¹²

3. Guru honorer tidak bisa menyeimbangkan dengan tugas tambahan yang diberikan oleh kepala sekolah.

Pendidikan di sekolah maka guru honorer terkadang memiliki tugas tambahan yang diberikan. Dalam implementasinya di SDN Sidoan Timur guru honorer sedikit kaku dengan hal tersebut.

Sementara pihak sekolah tidak memiliki alternatif lain selain memperbantukan guru honorer pada job yang lain, sehingga hal ini kadang mempengaruhi semangat mengajar guru honorer di SDN Sidoan Timur.

Berdasarkan pada kendala-kendala yang telah diuraikan sebelumnya, maka solusi untuk mengatasi hambatan tersebut sebagaimana analisa penelitian yang dilakukan sebagai berikut:

1. Melakukan sosialisasi dan diklat rancangan pembelajaran yang tepat guna.

Guru adalah profesional yang bertanggungjawab merencanakan, melaksanakan, menilai pendidikan, serta

bimbingan, pengasuhan, perawatan, dan perlindungan anak. Untuk melaksanakan fungsi dan tanggung jawab mereka, guru harus memenuhi kompetensi yang diperlukan oleh Standar Nasional.

Melakukan sosialisasi dan diklat rancangan pembelajaran yang tepat guna untuk guru honorer yang ditujukan untuk peningkatan kualitas guru di SDN Sidoan Timur.¹³

Untuk melaksanakan fungsi dan tanggung jawab mereka, guru harus memenuhi kualifikasi dan kompetensi yang diperlukan oleh Standar Nasional.

2. Meningkatkan *SDM Guru Honorer*.

Ada beberapa langkah yang dapat diambil. Pertama, pelajari standar profesi saat ini; kedua, memperoleh kompetensi dan kualifikasi yang diperlukan; dan ketiga, membangun hubungan kesejawatan yang kuat dan luas, termasuk organisasi profesi. Kepala sekolah SDN Sidoan Timur juga menyatakan bahwa:

Cara meningkatkan kualitas guru di SDN Sidoan Timur yang saya lakukan menyarankan guru honor untuk melanjutkan jenjang pendidikan lebih tinggi, mengikuti pelatihan yang menunjang kualitas guru, aktif melakukan penelitian, menciptakan budaya organisasi pembelajaran dan juga yang paling penting adalah gerakan guru membaca.¹⁴

Studi di SDN Sidoan Timur menemukan bahwa kepala sekolah dapat meningkatkan profesionalisme guru dengan mengaktifkan Kelompok Kerja Guru (KKG), memberikan motivasi kepada guru,

¹¹Risna, Guru Honor SDN Sidoan Timur, "Wawancara" dalam ruang guru, pada tanggal 10 Desember 2023, pukul 09:00 Wita.

¹²Wirna, Guru Honor SDN Sidoan Timur, "Wawancara" dalam ruang guru, pada tanggal 10 Desember 2023, pukul 09:00 Wita.

¹³Erna Ibrahim, Kepala Sekolah SDN Sidoan Timur, "Wawancara" dalam ruang Kepala Sekolah, pada tanggal 13 Desember 2023, pukul 12:00 Wita.

¹⁴Erna Ibrahim, Kepala Sekolah SDN Sidoan Timur, "Wawancara" dalam ruang Kepala Sekolah, pada tanggal 13 Desember 2023, pukul 12:00 Wita.

mengadakan rapat evaluasi guru, supervisi kelas, memberikan hukuman dan penghargaan, dan menggunakan gaya kepemimpinan yang berpartisipasi.

Pengembangan profesi guru adalah proses kegiatan untuk menyesuaikan profesional guru dengan kebutuhan pendidikan dan pengajaran. Guru yang berprestasi tinggi memiliki kemampuan untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Kinerja guru adalah komponen utama menentukan keberhasilan pendidikan di sekolah. terkait dengan peningkatan kemampuan guru dalam menjalankan karir mereka sebagai pengajar. Ini sejalan dengan istilah "profesi", yang berarti pekerjaan yang memerlukan keterampilan khusus untuk melakukannya dan "keguruan", yang berarti segala sesuatu yang dibutuhkan untuk menjadi guru.

Kepala sekolah memegang peran penting dalam memastikan keberhasilan sekolah. Untuk mencapai harapan tersebut, kepala sekolah harus memiliki pengetahuan, keterampilan, sikap, prestasi, dan etika kerja yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya sebagai kepala sekolah. Ini mencakup kemampuan profesional, kemampuan untuk mengelola pendidikan, kemampuan individu, dan kemampuan sosial. Sesuai dengan pernyataan Kepala Sekolah, Bahwa: Manajer sekolah bertanggung jawab atas perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi kinerja guru. Untuk meningkatkan sumber daya manusia, ini sangat penting.¹⁵

Kepala sekolah adalah salah satu komponen pendidikan yang berpengaruh dalam meningkatkan kompetensi guru. Untuk meningkatkan kualitas guru,

diperlukan banyak waktu dan prosedur yang konsisten. Proses pembudayaan di SDN Sidoan yang dikenal sebagai pengembangan kualitas sumber daya manusia (SDM) bertujuan untuk meningkatkan kualitas guru yang memiliki pengetahuan, ketrampilan, keahlian, dan wawasan yang sesuai dengan kemajuan teknologi. Alam pikir manusia berubah karena perkembangan jaman yang semakin pesat. Ini termasuk perubahan paradigma dan kualitas guru.

Sumber daya manusia sangat penting bagi kesuksesan institusi pendidikan. Manajer memastikan bahwa organisasi bertahan dan berkembang. Manajemen sumber daya manusia adalah salah satu bidang manajemen yang paling umum, yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Guru adalah faktor utama dalam menjalankan proses pembelajaran. Dengan demikian, banyak orang akan berbicara tentang guru dan bagaimana kinerja mereka. Kita dapat mengatakan bahwa manajemen SDM sangat penting. Karena kinerja individu guru harus dikembangkan dan diawasi. Menurut Erna Ibrahim:

Pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu kebutuhan yang harus dilakukan secara terus menerus. Persaingan yang ketat antar lembaga pendidikan merupakan tantangan yang makin berat. Untuk itu tidak ada pilihan lain selain peningkatan kualitas sumber daya manusia (Guru) untuk menghadapi persaingan yang ketat tersebut.¹⁶

Sumber daya manusia sangat memengaruhi kemajuan suatu negara. Sumber daya manusia yang berkualitas tinggi sangat penting untuk kemajuan suatu negara, meskipun negara tersebut memiliki banyak sumber daya alam. Banyak sumber daya manajemen ada di pendidikan. Ini

¹⁵Erna Ibrahim. Erna Ibrahim, Kepala Sekolah SDN Sidoan Timur, "Wawancara" dalam ruang Kepala Sekolah, pada tanggal 13 Desember 2023, pukul 12:00 Wita.

¹⁶Erna Ibrahim, Kepala Sekolah SDN Sidoan Timur, "Wawancara" dalam ruang Kepala Sekolah, pada tanggal 13 Desember 2023, pukul 12:00 Wita.

termasuk manusia, sarana prasarana, biaya, teknologi, dan informasi. Namun, sumber daya manusia adalah sumber daya yang paling penting dalam pendidikan, dan secara mikro atau makro, manusia adalah sumber daya yang paling penting untuk keberhasilan suatu organisasi. Sumber daya manusia ini akan membantu perusahaan dengan berbagai karya, bakat, kreatifitas, dan dorongan mereka. Jika aspek manusia tidak ada dalam teknologi dan ekonomi, tujuan organisasi akan sulit tercapai.

Manajemen sumber daya manusia di SDN Sidoan Timur meliputi seluruh aktifitas manajerial saya selaku kepala sekolah untuk menarik dan mempertahankan kinerja dan untuk menjamin bahwa mereka bekerja pada tingkat yang terbaik dan berpartisipasi untuk kesempurnaan tujuan pendidikan, maka aspek kebutuhannya harus terpenuhi dengan baik dan ini yang selalu kami usahakan.¹⁷

Manajemen sumber daya manusia adalah istilah yang digunakan oleh semua manajer untuk menarik dan mempertahankan karyawan, memastikan bahwa mereka bekerja pada tingkat yang terbaik, dan berkontribusi sepenuhnya pada pencapaian tujuan organisasi. Akibatnya, peran kepala sekolah sangat penting dalam mengelola sumber daya manusia. Selain itu, mereka harus bekerja sama dengan baik dengan guru dan birokrasi pendidikan. Keberhasilan pendidikan di sekolah bergantung pada bagaimana kepala sekolah mengelola tenaga pendidik..

Guru adalah faktor utama dalam menjalankan proses pembelajaran. Banyak orang akan berbicara tentang guru karena kinerja, pengabdian, dan totalitas mereka. Guru adalah bagian manusiawi dari proses belajar mengajar dan bertanggung jawab

untuk membangun sumber daya manusia yang potensial di bidang pembangunan. Oleh karena itu, guru harus menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional dan berpartisipasi secara aktif dalam pekerjaan mereka untuk memenuhi kebutuhan masyarakat yang semakin berkembang. Dalam situasi ini, guru tidak hanya memberikan pengetahuan, tetapi juga memberikan nilai-nilai dan mengarahkan dan membimbing siswa dalam proses belajar mereka.

Karena guru memainkan peran yang sangat penting dalam kehidupan manusia, proses pengembangan sumber daya manusia harus dilakukan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, sikap, dan nilai seseorang agar mereka dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan tempat mereka bekerja.

Sebagai bagian dari organisasi sekolah, peran guru dan pendidik sangat penting dalam proses pendidikan dan pembelajaran. Sekolah adalah organisasi di mana guru, staf, kepala sekolah, dan siswa bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Semua bagian sekolah sangat penting, artinya mereka melakukan pekerjaan sesuai dengan fungsinya masing-masing, tetapi seluruh pekerjaan mereka ditujukan untuk mencapai tujuan sekolah secara keseluruhan. Mereka membantu siswa mempersiapkan diri untuk mencapai kompetensi.

Ini menunjukkan bahwa masalah sumber daya manusia sangat penting dalam proses pendidikan, dan ini juga berarti bahwa mengelola sumber daya manusia adalah bagian yang sangat penting dari proses pendidikan. Guru adalah anggota sumber daya manusia yang paling berhubungan langsung dengan proses pendidikan, dan kualitas kinerja mereka dalam proses pembelajaran sangat bergantung pada kualitas mereka.

3. Pendekatan secara personal

Pendekatan pribadi sangat penting untuk menyebarkan nilai-nilai positif

¹⁷Erna Ibrahim, Kepala Sekolah SDN Sidoan Timur, "Wawancara" dalam ruang Kepala Sekolah, pada tanggal 13 Desember 2023, pukul 12:00 Wita.

seorang pendidik. Salah satu faktor yang dapat memengaruhi keberhasilan siswa dalam proses pendidikan adalah peran pendidik. Salah satu pendekatan yang dikenal sebagai pendekatan personal adalah melihat seorang pemimpin dari sudut pandang individunya atau ciri-ciri yang terkait dengan figuranya. untuk mendapatkan pemahaman lebih lanjut tentang inti dari metode.

Kepala sekolah SDN Sidoan Timur mengatakan bahwa guru ASN dan honorer sama-sama dilayani sama, terutama dalam hal penyesuaian keterampilan mengajar dan usaha kesejahteraan. Saya sangat bersyukur dapat mengajar di sekolah ini.¹⁸

Pendekatan individual, suatu pendekatan yang menerima perbedaan guru, digunakan dalam proses akademik sekolah untuk memaksimalkan potensi masing-masing guru. Kepemimpinan kepala sekolah adalah komponen penting dalam mencapai tujuan pendidikan dan bertindak sebagai sosok tauladan dan panutan bagi para guru. Akibatnya, kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru.

Studi ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif dalam manajemen pendidikan menunjukkan bahwa mereka yang memegang jabatan kepemimpinan harus memiliki sifat yang bijaksana dan tanggung jawab saat melaksanakan tugasnya untuk mencapai cita-cita yang diinginkan. Diharapkan bahwa para pemimpin memiliki kemampuan untuk memengaruhi, memimpin, mengevaluasi, dan mengarahkan ke arah tujuan yang lebih baik. Kemajuan pendidikan, kinerja tenaga pendidik yang lebih baik, dan prestasi siswa yang lebih baik semuanya dipengaruhi oleh pemimpin.

Salah satu komponen yang sangat berguna dari pengelolaan sekolah adalah kepala sekolah, yang bertanggung jawab sepenuhnya untuk menangani perubahan. Kepala sekolah di SDN Sidoan Timur dapat mempertimbangkan kembali tujuan, tujuan, konfigurasi, prosedur, input, proses, atau output sekolah sesuai dengan perkembangan. Seorang kepala sekolah harus memiliki kepemimpinan pengajaran. Kepala sekolah harus keduanya menjadi pemimpin dan mendorong inovasi. Akibatnya, keberhasilan sebuah sekolah bergantung pada kepala sekolahnya.

Kepala sekolah SDN Sidoan Timur harus memiliki kemampuan untuk mengatur kehidupan sekolah untuk mencapai tujuan. Untuk mencapai keberhasilan sekolah, kepala sekolah SDN Sidoan Timur harus memahami tanggung jawab dan fungsi mereka karena mereka adalah pusat kehidupan sekolah. SDN Sidoan Timur ingin melakukan hal-hal berikut:

1. Efektifitas Pembelajaran

Efektivitas pembelajaran adalah keadaan yang menunjukkan sejauh mana hasil guna yang diperoleh setelah proses belajar mengajar dilakukan. Dalam kasus ini, hasil supervisi kepala sekolah berdasarkan apa yang mereka lihat adalah bukti peningkatan efektivitas pembelajaran. Guru adalah salah satu komponen yang mempengaruhi hasil pelaksanaan pembelajaran. Oleh karena itu, guru harus memikirkan pekerjaan mereka sebagai pengajar.

Guru memiliki empat jenis kemampuan: merencanakan program belajar/RPP, melaksanakan dan mengelola program belajar, menilai kemajuan proses belajar, dan menguasai bahan pelajaran.

2. Peningkatan mutu guru/sdm guru

Dalam peran mereka sebagai pimpinan, kepala sekolah SDN Sidoan Timur memiliki peran penting dalam memegang kunci keberhasilan. Untuk mencapai harapan tersebut, kepala sekolah harus memiliki pengetahuan, keterampilan,

¹⁸Erna Ibrahim, Kepala Sekolah SDN Sidoan Timur, "Wawancara" dalam ruang Kepala Sekolah, pada tanggal 13 Desember 2023, pukul 12:00 Wita.

sikap, prestasi, dan etika kerja yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya sebagai kepala sekolah. Ini mencakup kemampuan profesional, kemampuan untuk mengelola pendidikan, kemampuan individu, dan kemampuan sosial.

Kepala sekolah adalah salah satu komponen pendidikan yang berpengaruh dalam meningkatkan kompetensi guru. Meningkatkan kualitas guru membutuhkan banyak waktu dan proses yang teratur. Dengan perkembangan yang semakin cepat, alam pikir manusia berubah, termasuk paradigma dan kinerja guru. Kualitas guru harus disesuaikan dengan perkembangan zaman. Pengembangan sumber daya manusia adalah tujuan dari proses pembudayaan di SDN Sidoan Timur. Tujuannya untuk meningkatkan jumlah guru memiliki pengetahuan, ketrampilan, keahlian, dan wawasan yang relevan dengan perkembangan teknologi.

Sumber daya manusia sangat penting bagi kesuksesan institusi pendidikan. Manajer memastikan bahwa organisasi bertahan dan berkembang. Manajemen sumber daya manusia adalah salah satu bidang manajemen yang paling umum, yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Guru adalah bagian penting dari proses pembelajaran. Dengan demikian, banyak orang akan berbicara tentang guru dan bagaimana kinerja mereka. Kita dapat mengatakan bahwa manajemen SDM sangat penting. Karena kinerja individu guru harus dikembangkan dan diawasi.

Suatu keharusan untuk melakukan pengembangan sumber daya manusia secara konsisten. Salah satu masalah yang semakin sulit adalah persaingan yang kuat di antara lembaga pendidikan. Untuk menghadapi persaingan yang ketat ini, peningkatan kualitas guru adalah satu-satunya pilihan.

Sumber daya memainkan peran penting dalam menentukan kemajuan suatu negara. Meskipun suatu negara memiliki banyak sumber daya alam, kemajuan tidak dapat dicapai kecuali sumber daya manusia yang berkualitas. Ada banyak sumber daya

manajemen dalam organisasi pendidikan, tetapi sumber daya manusia adalah yang paling penting. Sumber daya lain termasuk manusia, sarana prasarana, biaya, teknologi, dan informasi. Secara mikro atau makro, manusia adalah sumber daya yang paling penting untuk keberhasilan suatu organisasi; mereka akan membantu perusahaan dengan karya, bakat, kreatifitas, dan dorongan mereka. Tanpa sumber daya manusia, tujuan organisasi akan sulit tercapai.

Guru adalah faktor utama menjalankan proses pembelajaran. Banyak orang akan berbicara tentang guru karena kinerja, totalitas, dan pengabdian mereka. Guru juga merupakan bagian manusiawi dari proses belajar mengajar dan berperan dalam pembentukan sumber daya manusia yang potensial di bidang pembangunan. Oleh karena itu, guru harus menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional dan berpartisipasi secara aktif dalam pekerjaan mereka untuk memenuhi kebutuhan masyarakat yang semakin berkembang.

Karena guru memainkan peran yang sangat penting dalam kehidupan, proses pengembangan sumber daya manusia harus dilakukan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, sikap, dan nilai seseorang agar mereka dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan tempat mereka bekerja.

SDN Sidoan Timur adalah organisasi yang terdiri dari berbagai orang, termasuk kepala sekolah, guru, staf, dan siswa, yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Semua bagian sekolah sangat penting, sehingga mereka melakukan pekerjaan sesuai dengan fungsinya masing-masing, tetapi tujuan bersama seluruh pekerjaan adalah untuk mencapai tujuan sekolah. Sebagai bagian dari struktur sekolah, guru dan pendidik memainkan peran yang sangat penting dalam proses pembelajaran. Membantu siswa mempersiapkan diri untuk mencapai kemampuan yang telah ditetapkan.

Ini menunjukkan bahwa masalah sumber daya manusia sangat penting dalam proses pendidikan, dan ini juga berarti

bahwa mengelola sumber daya manusia adalah bagian yang sangat penting dari proses pendidikan. Guru adalah anggota sumber daya manusia yang paling berhubungan langsung dengan proses pendidikan, dan kualitas kinerja mereka.

3. Peningkatan kinerja guru

Kinerja guru dipengaruhi oleh kualitas kerja, tanggung jawab, kejujuran, kolaborasi, dan inisiatif. Supervisi kepala sekolah sangat memengaruhi kualitas pekerjaan guru. Pengawasan yang efektif dapat meningkatkan semangat guru untuk bekerja, yang pada gilirannya akan menghasilkan kualitas pekerjaan yang lebih baik. Menurut kepala sekolah SDN Sidoan Timur:

Pengawasan atau supervisi yang saya lakukan terhadap kinerja guru, termasuk pengawasan, pemeriksaan, pengembangan, dan evaluasi, membantu meningkatkan kinerja mereka dan memastikan bahwa visi sekolah tercapai dan bahwa komitmen kerja mereka mencapai hasil yang optimal.¹⁹

Kinerja guru pada dasarnya merupakan unjuk kerja yang dilakukan oleh guru selama menjalankan tugasnya sebagai pendidik. Kualitas kinerja guru sangat berpengaruh pada hasil pendidikan karena guru memiliki kontak langsung dengan siswa selama proses pendidikan. Oleh karena itu, untuk memenuhi kebutuhan, pengembangan dan pengawasan kepala sekolah harus ditingkatkan.

PENUTUP

1. Upaya kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi mengajar guru honorer di SDN Sidoan Timur

¹⁹Erna Ibrahim, Kepala Sekolah SDN Sidoan Timur, "Wawancara" dalam ruang Kepala Sekolah, pada tanggal 13 Desember 2023, pukul 12:00 Wita.

Kecamatan Sidoan Kabupaten Parigi Moutong melalui: a. Membina kedisiplinan guru, b. Memberikan penghargaan atau pemberian insentif, c. Serta memberikan Kesempatan Untuk Maju.

2. Di SDN Sidoan Timur Kecamatan Sidoan Kabupaten Parigi Moutong, ada beberapa hambatan untuk meningkatkan keinginan guru honorer untuk mengajar. Ini termasuk tuntutan keterampilan yang meningkat, persaingan yang semakin ketat, dan ketidakmampuan guru honorer untuk menyeimbangkan tugas tambahan yang diberikan oleh kepala sekolah. Menurut analisis penelitian yang dilakukan, solusi untuk masalah yang telah diuraikan adalah sebagai berikut: a. Melakukan sosialisasi dan pelatihan rancangan pembelajaran yang tepat guna; b. Meningkatkan sumber daya guru honorer; dan c. Mengambil pendekatan individu untuk tugas utama dan tambahan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrizal. *Metode Penelitian Kualitatif: Sebuah Upaya Mendukung Penggunaan Penelitian Kualitatif Dalam Berbagai Disiplin Ilmu*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2016.
- Arifin Imron, *Penelitian Kualitatif dalam Ilmu-ilmu Sosial dan Keagamaan*, Cet. III; Malang: Kalimasada Press, 2007.
- As-Suaidan Thariq M., Faishal Umar Basharahil, *Melahirkan Pemimpin Masa Depan*, Jakarta: Gema Insani, 2005.
- B. Uno Hamzah, *Teori Motivasi Dan Pengukurannya*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2008.
- Danim, Sudarwan, *Inovasi Pendidikan dalam Upaya Peningkatan Profesionalisme Tenaga Kependidikan*, Bandung: CV. Pustaka Setia, 2002.

- Daryanto H.M, *Administrasi Pendidikan*, Jakarta: Rineka Cipta, 2005.
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Indonesia. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 1990.
- Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Cetakan ke delapan Belas Edisi IV*, Jakarta : Gramedia Pustaka Utama, 2014.
- Depdikbud, *Pengelolaan Keuangan*, Jakarta: Pusat Pengembangan Tenaga Kependidikan badan BSDMP & K dan PMP. 2012.
-, *Pengelolaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan*, Jakarta: Pusat Pengembangan Tenaga Kependidikan badan BSDMP & K dan PMP. 2012.
-, *Pengelolaan Sarana dan Prasana*, Jakarta: Pusat Pengembangan Tenaga Kependidikan badan BSDMP & K dan PMP. 2012.
- Hadi Amirul dan Haryono *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Bandung: Pustaka Setia, 2005.
- Hermawati Risda Simarmata, *Upaya Meningkatkan Motivasi Kerja Guru Sekolah Dasar*, *Jurnal Administrasi Pendidikan*, Vol. II, No. 1, Tahun 2014.
- Indarafachrudi, Soekarto, *Bagaimana Memimpin Sekolah yang efektif*, Bogor: Ghalia Indonesia, 2006.
- J. Moelong Lexy, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Cet. XII; Bandung: Remaja Rosdakarya, 2000.
- Kementrian Agama RI, "*Al-Qur`an dan Terjemahnya*", Edisi Revisi, Semarang: Toha Putra, 2001.
- Milles Matthew B., A. Michael Huberman, *Quantitative Data Analisis*, Ter, Tjeptjep Rohendi, *Analisis Data Kualitataif*, Cet.I; Jakarta: UI-Pres, 2000.
- Mulyasa E, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2006.
-, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2004.
- Nawawi Hadari, *Administrasi Pendidikan*, Jakarta: PT. Gunung Agung, 2001.
- Nirmala Andini T dan Aditiya A Permata, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*, Surabaya: Prima Media, 2004.
- Purwanto M. Ngalm, *Psikologi Pendidikan*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2001.
- Rahman at all, *Peran Strategis Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*,Jatinangor: Alqaprint, 2006.
- S. Nasution, *Didaktik Asas-asas Mengajar*, Jakarta, PT Bumi Aksara, 2000.
- Sardiman, *Interaksi Dan Motivasi Belajar Manusia*, Jakarta: Raja Grapindo Persada, 2000.
- Trianto, *Mendesain Model Pembelajaran Inovatif dan Progesif*, Surabaya: PT. Rosdakarya, 2009.
- Umar Husein, *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tasir Bisnis*, Cet. IV; Jakarta: Raja Grafindo, 2000.
- Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2002.