

SOCIAL LEADER DAN PERANNYA DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA GURU (STUDI PADA SMPN 4 BATAGUH)

Widy Noviani^{1(*)}, Nor Azizah², Maya Madina³, Aslamiah⁴, Celia Cinantya⁵

Program Studi Administrasi Pendidikan, Program Pascasarjana, Universitas Lambung Mangkurat,
Banjarmasin, Indonesia

Email: widynoviani@gmail.com, azizahnor908@gmail.com, madinamay12@gmail.com,
aslamiah@ulm.ac.id, celia.cinantya@ulm.ac.id

Abstract

This study aims to explore the best approach in improving teacher work motivation through the role of social leaders at SMP 4 Bataguh Kuala Kapuas Central Kalimantan. The methods used in this study are direct interviews, observations, and documentation studies. The principal of SMPN 4 Bataguh is the focus of this study. The methods used to test the collected data are (1) data reduction, (2) data presentation/display, and (3) verification or inference. The results of the study indicate that social leaders and their role in improving teacher work motivation can be started by providing an approach in the form of emotional and professional support so that teachers are more motivated. A social leader means someone who can communicate not only formally in front of many people, but also becomes a leader who can listen to what teachers need, support teacher performance/programs and others that certainly affect school progress. It is important for social leaders to promote a culture of appreciation and recognition in the school environment. Awards can be formal, such as awards for outstanding teachers, or informal, such as praise and daily recognition. The key to improving teacher work motivation through the role of social leaders is a human-centered approach.

Keywords: *Social leader, personal approach, work motivation teacher*

(*) Corresponding Author: Widy Noviani, widynoviani@gmail.com, 0852-4878-8174.

PENDAHULUAN

Era globalisasi menekankan bahwa peran kepemimpinan sosial atau *social leader* semakin penting dalam berbagai sektor, termasuk pendidikan. *Social leader* tidak hanya bertanggung jawab dalam pengambilan keputusan strategis, tetapi juga berperan sebagai motivator dan inspirator bagi para guru. Menurut Soetopo *et al.*, (2018), kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan motivasi dan kinerja individu. Pada SMPN 4 Bataguh, peran ini menjadi krusial mengingat tantangan pendidikan di wilayah yang jauh dari perkotaan dan sering kali kekurangan sumber daya. Oleh karena itu, memahami bagaimana *social leader* dapat memotivasi guru menjadi topik penting dalam konteks pendidikan di daerah terpencil.

Motivasi kerja guru merupakan faktor kunci dalam pencapaian hasil belajar siswa yang optimal. Guru yang termotivasi cenderung lebih berdedikasi dan kreatif dalam menyampaikan materi pelajaran. Menurut Tangko *et al.*, (2018), motivasi intrinsik dan ekstrinsik berperan penting dalam mendorong kinerja profesional. SMPN 4 Bataguh

menekankan faktor-faktor seperti dukungan kepemimpinan, lingkungan kerja, dan apresiasi menjadi aspek penting dalam memotivasi guru. Oleh karena itu, strategi kepemimpinan yang berfokus pada peningkatan motivasi kerja menjadi elemen penting yang perlu diperhatikan (Wahyudi *et al.*, 2023).

Peran *social leader* dalam konteks pendidikan tidak hanya terbatas pada administrasi, tetapi juga pada pembinaan hubungan interpersonal yang kuat dengan staf pengajar. Rakhmaniar (2023) menekankan pentingnya kepemimpinan yang mampu membangun hubungan emosional dan komunikasi efektif. *Social leader* di SMPN 4 Bataguh yang efektif mampu menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung kolaborasi antar guru. Hal ini sejalan dengan teori kepemimpinan transformasional yang menekankan pada pengembangan individu dan pencapaian tujuan bersama (Sembiring *et al.*, 2024). Artinya, *social leader* menjadi penggerak utama dalam menciptakan budaya kerja yang produktif.

Studi sebelumnya menunjukkan bahwa kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan motivasi guru secara signifikan. Menurut Rahayu & Kusmanto (2024), ada korelasi positif antara gaya kepemimpinan yang partisipatif dengan kepuasan kerja guru. Pendekatan ini di SMPN 4 Bataguh dapat diterapkan dengan melibatkan guru dalam proses pengambilan keputusan dan memberikan ruang bagi inovasi pedagogis. Hal ini tidak hanya meningkatkan motivasi guru, tetapi juga memperkuat rasa memiliki dan tanggung jawab terhadap peningkatan mutu pendidikan.

Tantangan yang dihadapi oleh *social leader* di sekolah pedesaan seperti SMPN 4 Bataguh meliputi keterbatasan fasilitas dan akses terhadap pelatihan profesional. Menurut Muddaris & Rizal (2023), kepemimpinan yang efektif harus mampu mengatasi hambatan struktural dan menyediakan dukungan yang dibutuhkan oleh guru. Dalam hal ini, *social leader* dapat berperan sebagai jembatan antara guru dan sumber daya eksternal, seperti pelatihan dan *workshop*. Dengan demikian, guru dapat meningkatkan kompetensi dan keterampilan mereka, yang pada gilirannya dapat meningkatkan motivasi kerja mereka. Dukungan ini menjadi esensial dalam menciptakan lingkungan pembelajaran yang progresif dan adaptif (Wati & Nurhasannah, 2023).

Konteks sosial dan budaya juga mempengaruhi efektivitas *social leader* dalam motivasi kerja guru. Menurut Cahyati & Adelia (2024) setiap organisasi memiliki budaya unik yang mempengaruhi gaya kepemimpinan dan interaksi antar anggota. SMPN 4 Bataguh menerapkan pentingnya memahami konteks budaya lokal dapat membantu *social leader* untuk mengimplementasikan strategi yang sesuai dan efektif. Pemahaman ini penting dalam membangun kepercayaan dan kerjasama yang harmonis antara pemimpin dan guru. Oleh karena itu, *social leader* harus peka terhadap dinamika sosial dan budaya dalam lingkungan sekolah. Hal ini sejalan dengan pendapat Nashar *et al.* (2025) bahwa lingkungan kerja yang kondusif termasuk kolaborasi antara sekolah dan masyarakat, mampu meningkatkan motivasi dan komitmen untuk mencapai tujuan bersama dalam pendidikan.

Secara keseluruhan, *social leader* memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan motivasi kerja guru di SMPN 4 Bataguh. Dengan menerapkan strategi kepemimpinan yang tepat, para pemimpin dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi pengembangan profesional guru. Literasi kepemimpinan, dukungan emosional, serta pemahaman konteks sosial dan budaya menjadi elemen kunci dalam keberhasilan ini. Dengan demikian, penelitian lebih lanjut diperlukan untuk mengeksplorasi pendekatan terbaik dalam meningkatkan motivasi kerja guru melalui peran *social leader*. Inovasi dan pembelajaran berkelanjutan harus menjadi fokus utama bagi para pemimpin sekolah dalam menghadapi tantangan pendidikan masa kini, sehingga judul penelitian yakni *Social Leader dan Perannya dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru* (Studi pada SMPN 4 Bataguh).

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif yang didukung data kualitatif. Dipilihnya jenis penelitian deskriptif, karena penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pendekatan terbaik dalam meningkatkan motivasi kerja guru melalui peran *social leader* dengan waktu penelitian pada pertengahan April 2025 – awal Mei 2025. Data dikumpulkan dalam aneka macam cara (observasi, wawancara, dokumentasi). Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik wawancara langsung, observasi, dan studi dokumentasi. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan gabungan wawancara terstruktur dan tidak terstruktur untuk memperoleh informasi sebanyak-banyaknya mengenai pendekatan terbaik dalam meningkatkan motivasi kerja guru melalui peran *social leader*. Subjek dari penelitian ini adalah kepala sekolah SMPN 4 Bataguh. Menurut Lestari & Pardimin (2019), pendekatan pengolahan data menggunakan tiga tahap pengolahan data, yaitu: (1) pemilihan data; 2) kategorisasi data; dan (3) penyusunan data. Setelah data dipilih dan disusun secara metodis dengan memasukkannya ke dalam setiap kelompok pembahasan, maka dilakukan analisis untuk menghasilkan suatu gambaran yang benar-benar sesuai dengan tujuan penulisan. Strategi analisis yang dikemukakan oleh Miles & Huberman dalam Masadi & Nurhadi (2025) digunakan untuk meneliti data yang telah terkumpul. Teknik-teknik tersebut meliputi: (1) reduksi data; (2) penyajian/display data; dan (3) verifikasi atau penarikan simpulan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Pendekatan Terbaik dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru Melalui Peran *Social Leader*

Pendekatan untuk meningkatkan motivasi kerja guru dapat dilakukan melalui peran *social leader* yang efektif. *Social leader* dalam konteks ini adalah individu atau sekelompok orang yang memiliki pengaruh sosial kuat dalam lingkungan pendidikan, mampu memotivasi dan menginspirasi guru. Menurut penelitian Devi *et al.*, (2023), *social leader* dapat meningkatkan motivasi kerja guru dengan cara memberikan dukungan emosional dan profesional. Mereka berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif dan inspiratif, di mana guru merasa dihargai dan didukung dalam upaya mereka meningkatkan kompetensi. Dengan demikian, peran *social leader* sangat krusial dalam menciptakan suasana kerja yang positif dan produktif.

Terdapat tantangan signifikan dalam implementasi peran *social leader* untuk meningkatkan motivasi kerja guru. Tantangan utama adalah resistensi dari guru yang sudah lama berada dalam sistem yang kurang mendukung perubahan. Sebagian guru mungkin merasa skeptis terhadap pendekatan baru, seperti yang dijelaskan oleh Budianto *et al.*, (2025). Selain itu, adanya keterbatasan sumber daya dan dukungan dari pihak manajemen sekolah juga dapat menjadi penghambat. Mengatasi hal ini, dibutuhkan strategi komunikasi yang efektif dan pelatihan berkelanjutan bagi para *social leader*. Solusi yang dapat diterapkan untuk mengatasi tantangan ini adalah dengan meningkatkan keterlibatan guru dalam proses pengambilan keputusan seperti yang dijelaskan Kepala SMPN 4 Bataguh di bawah ini:

“Keterlibatan seluruh guru di SMPN 4 Bataguh Kuala Kapuas ini tentu penting dalam semua keputusan yang terjadi dalam lingkup sekolah maupun luar sekolah. Tidak hanya pengambilan keputusan, kontribusi seluruh guru juga penting dalam seluruh kegiatan yang dilaksanakan, karena tanpa bantuan seluruh guru dan warga sekolah, kegiatan tidak terlaksana dengan maksimal.”

Berikut tersaji pada gambar 1 tentang Kepala Sekolah yang mengajak dewan guru untuk terus ikut dalam pengambilan keputusan bersama.



Gambar 1. Rapat bersama antara Kepala Sekolah & Dewan Guru

Menurut Mirsa *et al.*, (2024), melibatkan guru secara aktif dalam pengambilan keputusan dapat meningkatkan rasa memiliki dan tanggung jawab mereka terhadap kebijakan yang diterapkan. *Social leader* dapat berfungsi sebagai fasilitator dalam proses ini, memastikan bahwa suara setiap guru didengar dan dipertimbangkan. Hal ini tidak hanya meningkatkan motivasi kerja tetapi juga mengoptimalkan kinerja guru dalam proses pembelajaran. Selain itu, pelatihan dan pengembangan profesional bagi para *social leader* juga sangat penting. Seperti yang diungkapkan Selvia *et al.* (2024), pelatihan yang berkelanjutan membantu *social leader* dalam meningkatkan keterampilan komunikasi dan manajerial mereka. Dengan demikian, mereka dapat lebih efektif dalam memotivasi dan mendukung guru.

Social leader dari Kepala SMPN 4 Bataguh mampu meningkatkan kemampuan komunikasi dan manajerial kepada guru-guru di Sekolah, seperti yang dikatakan Kepala SMPN 4 Bataguh bahwasanya:

“Pemimpin yang sosial artinya dia yang bisa berkomunikasi tidak hanya secara formal di depan banyak orang, tetapi juga menjadi pemimpin yang bisa mendengarkan apa yang diperlukan oleh guru-guru, mendukung kinerja/program guru serta lainnya yang tentu berpengaruh pada kemajuan SMPN 4 Bataguh.”

Berikut adalah Gambar 2 & 3 terkait kepemimpinan sosial Kepala SMPN 4 Bataguh dalam praktik pendidikan di Sekolah.



Gambar 2. Komunikasi antara Kepala SMPN 4 Bataguh dan Guru terlibat

Gambar 3. Kepala SMPN 4 Bataguh dalam kegiatan sekolah (mengolah bubur Asyura)

Peningkatan kerja *social leader* juga harus dilakukan dukungan yakni dengan pelatihan mencakup pengembangan keterampilan interpersonal dan pemahaman mendalam tentang dinamika kelompok. *Social leader* yang terlatih dengan baik akan lebih mampu membangun hubungan yang baik dengan guru dan mendorong mereka untuk mencapai potensi penuh mereka. Penting juga untuk mempromosikan budaya penghargaan dan pengakuan di lingkungan sekolah. Penghargaan dapat berbentuk formal, seperti penghargaan guru berprestasi, atau informal, seperti pujian dan pengakuan sehari-hari. Menurut Sariah *et al.*, (2025), pengakuan yang konsisten dapat meningkatkan motivasi intrinsik guru. *Social leader* dapat memainkan peran penting dalam mengidentifikasi upaya dan prestasi guru yang layak diakui. Dengan cara ini, guru akan merasa dihargai dan termotivasi untuk terus meningkatkan kinerja mereka. Berikut tersaji Gambar 4 tentang pemberian *hampers* yang merupakan salah satu budaya penghargaan kepada guru.



Gambar 4. Pemberian *hampers* sebagai bentuk penghargaan pada Guru

Penggunaan teknologi juga dapat mendukung peran *social leader*, selain daripada penghargaan dalam meningkatkan motivasi kerja guru. *Platform digital* dapat digunakan untuk memfasilitasi komunikasi, kolaborasi, dan berbagi informasi antara *social leader* dan guru. Menurut Febrian *et al.*, (2024), penggunaan teknologi yang tepat dapat memperkuat hubungan sosial dan mendukung pembelajaran kolaboratif. Teknologi juga dapat menawarkan akses ke sumber daya dan pelatihan yang relevan, memperkuat *peran social leader* dalam mendukung guru seperti yang tersaji dalam Gambar 5. di bawah ini.



Gambar 5. Program sarapan bersama dalam meningkatkan kolaborasi antar siswa dan Guru

Gambar di atas menunjukkan bahwa penggunaan teknologi oleh guru bisa mencontoh pembelajaran yang menarik di luar sekolah, sehingga siswa/I tidak bosan dengan pembelajaran yang ada. Penggunaan teknologi yang efektif juga dapat membantu mengatasi keterbatasan geografis dan waktu. Pada akhirnya, kunci untuk meningkatkan motivasi kerja guru melalui peran *social leader* adalah pendekatan yang berpusat pada manusia. *Social leader* harus menempatkan kebutuhan dan kesejahteraan guru sebagai prioritas utama. Pendekatan yang berfokus pada manusia dapat menciptakan hubungan yang lebih dalam dan bermakna antara *social leader* dan guru. Dengan demikian, mereka dapat bekerja sama dalam menciptakan lingkungan belajar yang positif dan produktif. Pendekatan ini akan membantu mengembangkan budaya sekolah yang mendukung pertumbuhan profesional dan kesejahteraan emosional guru.).

KESIMPULAN

Social leader dan perannya dalam meningkatkan motivasi kerja guru dapat dimulai dengan cara memberikan pendekatan berupa dukungan emosional dan profesional. Pemimpin yang sosial (*social leader*) artinya dia yang bisa berkomunikasi tidak hanya secara formal di depan banyak orang, tetapi juga menjadi pemimpin yang bisa mendengarkan apa yang diperlukan oleh guru-guru, mendukung kinerja/program guru serta lainnya yang tentu berpengaruh pada kemajuan sekolah. Penting bagi *social leader* untuk mempromosikan budaya penghargaan dan pengakuan di lingkungan sekolah. Penghargaan dapat berbentuk formal, seperti penghargaan guru berprestasi, atau informal, seperti pujian dan pengakuan sehari-hari. Kunci untuk meningkatkan motivasi kerja guru melalui peran *social leader* adalah pendekatan yang berpusat pada manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Budianto, B., Latif, M., & Wahyudi, W. (2025). Kompetensi Pengawas Sekolah dalam Meningkatkan Efektivitas Organisasi di Sekolah Muhammadiyah. *MODELING: Jurnal Program Studi PGMI*, 12(1), 51-63.
- Cahyati, I. K., & Adelia, M. (2024). Kepemimpinan dan Budaya Organisasi: Kunci Optimalisasi Kinerja di Tempat Kerja. *Indonesian Journal of Public Administration Review*, 1(3), 14-14.
- Devi, I., Sesmiarni, Z., Syafitri, A., Simbolon, A. M. Y., & Iswantir, I. (2023). Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Guru Di Mtss Tigo Nagari, Kabupaten Pasaman. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(2), 14422-14433.
- Febrian, M. A., & Nasution, M. I. P. (2024). Efektivitas Penggunaan Google Sites Sebagai Media Pembelajaran Kolaboratif: Perspektif Teoritis dan Praktis. *Al-I'tibar: Jurnal Pendidikan Islam*, 11(2), 152-159.
- Lestari, B., & Pardimin, P. (2019). Manajemen kemitraan sekolah dengan dunia usaha dan industri untuk meningkatkan kompetensi lulusan SMK. *Media Manajemen Pendidikan*, 2(1), 113-113. <https://doi.org/10.30738/mmp.v2i1.3652>
- Masadi, M., & Nurhadi, A. (2025). Studi Literatur Faktor Faktor Keputusan UMKM Tangerang dalam Memilih Ecommerce. *Jurnal Manajemen & Pendidikan [JUMANDIK]*, 3(2), 66-72. <https://doi.org/10.58174/jmp.Volume:3.No:2.2025.186>.Hal:66-72.

- Mirsa, N. R. P., Herawati, E. S. B., & Widiyan, A. P. (2024). Peran Kepemimpinan Demokratis dalam Pengambilan Keputusan Lingkungan Sekolah. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran Indonesia (JPPI)*, 4(2), 820-830.
- Mudarris, B., & Rizal, M. S. (2023). Manajemen Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru Dan Karyawan Di SMA Nurul Jadid. *JlIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(12), 10265-10271.
- Nashar, A. F., Nabila, A., AS, K. L. F., Mahmudah, R. A., Suriansyah, A., & Aslamiah, A. (2025). PERAN ORANG TUA DAN MASYARAKAT DALAM Mendukung Pendidikan Bermutu Pada SDN Benua Anyar 4 Banjarmasin. *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 4(8), 6191-6198.
- Rahayu, S., & Kusmanto, A. (2024). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN “SUPORTIF” TERHADAP KEPUASAN KERJA MELALUI MOTIVASI KERJA DAN KINERJA GURU SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi Pada Guru TK se-kecamatan Slawi Kabupaten Tegal). *Magisma: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 12(2), 204-216.
- Rakhmaniar, A. (2023). Hubungan Antara Kecerdasan Emosional Dan Efikasi Komunikasi Pada Pemimpin Organisasi: Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur Dikota Bandung. *SOSIAL: Jurnal Ilmiah Pendidikan IPS*, 1(4), 52-63.
- Sariah, D., Nugraha, M. S., & Rukmana, R. (2025). Internalisasi Nilai-Nilai Pendidikan Menurut Abraham Maslow pada Kinerja Guru di MTSN 6 Sumedang. *Jurnal Penelitian Ilmu Ushuluddin*, 5(1), 80-101.
- Selvia, T. A., Putra, S. A., & Badrun, M. (2024). Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Budaya Kerja Para Guru Sekolah Dasar. *Manajemen Pendidikan*, 209-223.
- Sembiring, A. W., Damanik, A. S., Widya, K. A., & Suawandi, S. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Inovasi dalam Organisasi Kewirausahaan. *Wawasan: Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 2(1), 231-238.
- Soetopo, I., Kusmaningtyas, A., & Andjarwati, T. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, karakteristik individu, lingkungan kerja terhadap motivasi kerja dan kinerja guru SMK Negeri 1 Tambelangan Sampang. *JMM17: Jurnal Ilmu ekonomi dan manajemen*, 5(02).
- Tangko, R., Salempang, V. S., & Rasinan, D. (2024). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Melati Tunggal Intiraya. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 10(1), 301-308.
- Wahyudi, A., Assyamiri, M. B. T., Al Aluf, W., Fadhilah, M. R., Yolanda, S., & Anshori, M. I. (2023). Dampak transformasi era digital terhadap manajemen sumber daya manusia. *Jurnal Bintang Manajemen*, 1(4), 99-111.
- Wati, S., & Nurhasannah, N. (2024). Penguatan Kompetensi Guru Dalam Menghadapi Era Digital. *Jurnal Review Pendidikan Dasar: Jurnal Kajian Pendidikan dan Hasil Penelitian*, 10(2), 149-155.