

# PERSEPSI GURU TENTANG PELAKSANAAN FUNGSI KEPALA SEKOLAH SEBAGAI MOTIVATOR DI SEKOLAH MENENGAH ATAS NEGERI (SMA N) KOTA SAWAHLUNTO

**Thasa Tesia Widasuari**

*Jurusan/Program Studi Administrasi Pendidikan FIP UNP*

## *Abstrak*

The goal of this research are to get information about perception teacher the act of headmasters function as motivator. The population is one hundred and one teachers. And the sample is fivety one teachers, that taken by random sampling technic. The instrument of this research is question with Likert scale models that had tested for validity and reliability. Data analyzed using mean score . The result of this research are perception teacher about the act of headmasters function as motivator in Public High School Sawahlunto City stay is Good Enough.

Keywords: Perception Teacher The act of headmasters function as motivator

## **Pendahuluan**

Sekolah merupakan suatu sistem pendidikan terdiri dari beberapa komponen yaitu kepala sekolah, guru, murid, tenaga tata usaha. Semua komponen harus saling bekerja sama dengan baik sehingga tujuan pendidikan yang telah ditetapkan dapat dicapai secara optimal, efektif, dan efisien. Kepala sekolah adalah tenaga profesional guru yang diberikan tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadinya interaksi antara guru yang memberikan pelajaran dan siswa yang menerima pelajaran.

Fungsi kepala sekolah adalah berusaha mencapai tujuan sekolah secara maksimal dengan mengikutsertakan bawahan atau guru serta memanfaatkan segala dana dan fasilitas yang ada secara efektif dan efisien. Kedudukan kepala sekolah sebagai pemimpin di sekolah merupakan posisi sentral dan strategis dalam memainkan perannya untuk membentuk individu dan kelompok tercapainya tujuan yang ditetapkan.

Sebagai motivator fungsi kepala sekolah lebih terfokus pada pemberian semangat kerja kepada guru untuk berperilaku dalam usaha mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Dalam melaksanakan fungsi tersebut kepala sekolah diharapkan mampu menumbuhkan suatu keinginan, dorongan atau rangsangan dan kemauan yang

kuat dari guru untuk bertindak serta menggunakan seluruh kemampuannya dalam melaksanakan pekerjaannya.

Kepala sekolah sebagai motivator dapat memberikan semangat kepada bawahannya agar bawahan dapat bekerja dengan baik dan dapat mencapai tujuan sesuai dengan yang diharapkan. Mulyasa (2009:120) Motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan secara efektif, dan penyediaan berbagai sumber belajar melalui pengembangan pusat sumber belajar. Namun pelaksanaan fungsi kepala sekolah sebagai motivator yang terjadi di sebagian SMA N Kota Sawahlunto belum seperti yang diharapkan, hal ini dilihat dari fenomena terjadi di SMA N Kota Sawahlunto yaitu

Kepala sekolah kurang membina hubungan yang harmonis dengan guru, maupun guru dengan guru sehingga suasana sekolah kurang menyenangkan dalam melaksanakan proses belajar mengajar di sekolah.

Kepala sekolah kurang memberikan pujian dan penghargaan kepada guru yang berprestasi dalam melaksanakan tugas. Masih ada kepala sekolah yang kurang memberikan kesempatan kepada guru-guru untuk berpartisipasi secara aktif di sekolah. Masih ada Kepala sekolah yang tidak melibatkan guru dalam pengambilan keputusan. Kepala sekolah tidak memberikan kesempatan kepada guru dalam mengembangkan pengetahuan seperti: kegiatan seminar, diklat, MGMP.

Fungsi kepala sekolah adalah berusaha mencapai tujuan secara optimal, efektif, dan efisien. Menurut Mulyasa (2009:98) fungsi kepala sekolah antara lain sebagai Edukator, Manajemen, Administrator, Supervisor, Leader, Inovator, dan Motivator (EMASLIM). Kepala sekolah sebagai fungsi motivator lebih terfokus kepada pemberian semangat kerja kepada guru untuk dapat berperilaku yang baik dalam usaha mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.

Menurut Malayu (2004:43) Pemimpin khususnya Kepala sekolah adalah seseorang dengan wewenang kepemimpinannya mengarahkan bawahannya untuk mengerjakan sebagian dari pekerjaannya dalam mencapai tujuan. Kepala sekolah yang kurang mampu melaksanakan fungsinya dengan baik akan membawa pengaruh pada proses pencapaian tujuan

Berdasarkan fenomena-fenomena diatas, penulis berupaya untuk melakukan penelitian yang berkenaan dengan pelaksanaan fungsi kepala sekolah sebagai motivator sehingga memperoleh informasi tentang persepsi guru terhadap fungsi kepala sekolah sebagai motivator (1) Memberikan Penghargaan di Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) Kota Sawahlunto, (2) Memberikan Kesempatan Mengembangkan Diri di Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) Kota Sawahlunto, dan (3) Menciptakan Lingkungan Kerja yang Konsif di Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) Kota Sawahlunto

## **Metode Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru Sekolah Menengah Atas Negeri Kota Sawahlunto sebanyak 101 guru. Jumlah sampel 51 orang guru yang dengan menggunakan teknik *Random Sampling/ sampel acak*. Instrumen yang digunakan Angket model skala Likert yang telah diujicobakan. Hasilnya valid dan reliabel menggunakan rumus rata-rata.

## **Hasil Penelitian**

### ***Persepsi Guru tentang Pelaksanaan Fungsi Kepala Sekolah Sebagai Motivator di SMA N Kota Sawahlunto dilihat dari aspek Memberikan Penghargaan***

Hasil pengolahan data persepsi guru tentang pelaksanaan fungsi kepala sekolah sebagai motivator dilihat dari aspek memberikan penghargaan secara keseluruhan berada pada kategori cukup dengan perolehan skor rata-rata sebesar 3,19, skor rata-rata tertinggi diperoleh pada aspek memberikan pujian yaitu sebesar 3,30 yang artinya kepala sekolah telah melaksanakan fungsinya sebagai motivator dalam memberikan pujian dengan cukup terlaksana. Kemudian fungsi kepala sekolah sebagai motivator dengan aspek memberikan bimbingan/perhatian sebesar 3,20.

Kemudian fungsi kepala sekolah sebagai motivator dalam aspek memberikan hadiah sebesar 3,05 yang artinya kepala sekolah telah melakukan fungsinya dengan sudah cukup terlaksana.

### ***Persepsi Guru tentang Pelaksanaan Fungsi Kepala Sekolah Sebagai Motivator di SMA N Kota Sawahlunto dilihat dari aspek memberikan Kesempatan Mengembangkan Diri***

Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa pelaksanaan fungsi kepala sekolah sebagai motivator secara keseluruhan berada pada kategori Cukup dengan skor rata-rata sebesar 3,41. Untuk skor tertinggi diperoleh pada aspek pengambilan keputusan dengan baik (3,69). Kemudian pada aspek pendidikan dan pelatihan dengan cukup (3,40). Kemudian pada aspek kenaikan pangkat guru dengan cukup (3,15) yang artinya kepala sekolah telah melaksanakan fungsinya sebagai motivator dilihat dari aspek memberikan kesempatan mengembangkan diri sudah cukup terlaksana.

### ***Persepsi Guru tentang Pelaksanaan Fungsi Kepala Sekolah Sebagai Motivator di SMA N Kota Sawahlunto dilihat dari aspek Menciptakan Lingkungan Kerja yang Kondusif***

Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa pelaksanaan fungsi kepala sekolah sebagai motivator secara keseluruhan berada pada kategori Baik dengan skor rata-rata sebesar 4,05. Untuk skor tertinggi diperoleh pada aspek

menciptakan kenyamanan dengan baik (4,15). Kemudian pada aspek menciptakan keharmonisan dalam bekerja dengan baik (3,94) yang artinya kepala sekolah telah melaksanakan fungsinya sebagai motivator dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dengan baik.

### ***Persepsi Guru tentang Pelaksanaan Fungsi Kepala Sekolah sebagai Motivator pada SMA Negeri Kota Sawahlunto***

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa persepsi guru tentang pelaksanaan fungsi kepala sekolah sebagai motivator di Sekolah Menengah Atas Negeri Kota Sawahlunto sudah **Cukup** terlaksana (3,55).

### **Pembahasan**

Hasil pengolahan data penelitian menunjukkan bahwa Persepsi Guru tentang Pelaksanaan Fungsi Kepala Sekolah Sebagai Motivator di Sekolah Menengah Atas Negeri Kota Sawahlunto menunjukkan secara keseluruhan berada pada kategori cukup baik dengan rata-rata skor 3,55. Untuk lebih jelasnya berikut akan diuraikan pembahasan masing-masing indicator:

### ***Persepsi Guru tentang Pelaksanaan Fungsi Kepala Sekolah Sebagai Motivator di SMA N Kota Sawahlunto dilihat dari aspek Memberikan Penghargaan***

Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi guru tentang pelaksanaan fungsi kepala sekolah sebagai motivator di SMA Negeri Kota Sawahlunto dilihat dari aspek memberikan penghargaan sudah cukup terlaksana. Data menunjukkan bahwa aspek memberikan pujian, memberikan hadiah, dan memberikan perhatian/ bimbingan dalam memberikan penghargaan telah dilakukan oleh kepala sekolah sudah cukup terlaksana.

Kepala sekolah diharapkan lebih berupaya memberikan penghargaan kepada guru-guru. Dapat kita bayangkan apabila seseorang bekerja tidak pernah diberi penghargaan. Pada aspek ini kepala sekolah harus dapat menunjukkan kemampuannya adalah seperti: memberikan pujian kepada guru, memberikan cendramata kepada guru, memberikan penghargaan terhadap prestasi guru.

Mulyasa (2009:121-122) mengemukakan bahwa “pelaksanaan penghargaan dapat dikaitkan dengan prestasi tenaga kependidikan secara terbuka, sehingga mereka memiliki peluang untuk meraihnya”. Penerapan prinsip penghargaan meliputi lima hal: (1) memperhatikan kelebihan pegawai, (2) melakukan pujian atas keberhasilan, (3) memberikan ruang untuk meningkatkan prestasi kerja yang diperoleh, (4) kesempatan bertumbuh, dan (5) menyediakan ruang agar prestasi yang diperoleh mendapat pengakuan orang lain. Kepala sekolah harus berusaha menggunakan penghargaan ini secara tepat, efektif, dan efisien untuk menghindari dampak negative yang bisa ditimbulkan. Pemberian penghargaan oleh kepala sekolah akan memotivasi semangat kerja guru dalam melaksanakan tugasnya.

### ***Persepsi Guru tentang Pelaksanaan Fungsi Kepala Sekolah Sebagai Motivator di SMA N Kota Sawahlunto dilihat dari aspek memberikan Kesempatan Mengembangkan Diri***

Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi guru tentang pelaksanaan fungsi kepala sekolah sebagai motivator di SMA Negeri Kota Sawahlunto dilihat dari aspek memberikan kesempatan mengembangkan diri sudah cukup terlaksana. Data menunjukkan bahwa aspek melibatkan guru dalam pengambilan keputusan, mengikutkan guru dalam DIKLAT, dan kenaikan pangkat dalam memberikan kesempatan mengembangkan diri telah dilakukan oleh kepala sekolah.

Satrohadiwiryono (2002:270) menyatakan bahwa kesempatan untuk mengembangkan diri dalam bentuk jenjang karir yang terbuka, dari tingkat bawah sampai tingkat manajemen puncak merupakan perangsangan yang cukup kuat bagi pegawai. Artinya dengan memberikan kesempatan mengembangkan kepada guru untuk mengembangkan dirinya, diharapkan guru lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

Secara umum persepsi guru tentang pelaksanaan fungsi kepala sekolah sebagai motivator dilihat dari aspek memberikan kesempatan mengembangkan diri, baik dari aspek pengambilan keputusan, pendidikan dan pelatihan, dan kenaikan pangkat dapat dikatakan telah cukup terlaksana.

Namun untuk kedepannya, kepala sekolah dituntut untuk selalu meningkatkan pelaksanaan fungsinya dengan baik terutama pada aspek kenaikan pangkat. Karena walaupun indikator kepala sekolah membantu guru melengkapi administrasi yang dibutuhkan untuk kenaikan pangkat sudah tergolong pada kategori *cukup*. Hendaknya lebih ditingkatkan lagi karena tujuan untuk memotivasi guru agar dapat bekerja lebih baik.

Karena memberikan kesempatan untuk mengembangkan diri dapat dilakukan oleh kepala sekolah bukan hanya pada saat kegiatan sekolah saja namun bisa diberikan dengan melibatkan guru dalam pengambilan keputusan, melakukan pendidikan dan pelatihan, dan mengusulkan kenaikan pangkat. Maka dari itu kepala sekolah harus lebih meningkatkan motivasi guru dalam mengembangkan diri.

### ***Persepsi Guru tentang Pelaksanaan Fungsi Kepala Sekolah Sebagai Motivator di SMA N Kota Sawahlunto dilihat dari aspek Menciptakan Lingkungan Kerja yang Kondusif***

Hasil penelitian secara umum menunjukkan bahwa persepsi guru tentang pelaksanaan fungsi kepala sekolah sebagai motivator di SMA Negeri Kota Sawahlunto dilihat dari aspek menciptakan lingkungan kerja yang kondusif terlaksana dengan baik. Data menunjukkan bahwa aspek menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan kenyamanan dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif telah dilakukan oleh kepala sekolah. Karena dengan mengatur lingkungan kerja yang harmonis dan nyaman guru termotivasi dalam bekerja dan membangkitkan semangat guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah,

sehingga pekerjaan bisa berjalan dengan lancar dalam mencapai tujuan pendidikan di sekolah.

### ***Persepsi guru tentang pelaksanaan fungsi kepala sekolah sebagai motivator***

Pembahasan dari masing-masing indikator di atas menunjukkan bahwa persepsi guru tentang pelaksanaan fungsi kepala sekolah sebagai motivator di SMA Negeri Kota Sawahlunto secara keseluruhan dapat dikategorikan sudah **cukup** terlaksana.

Secara umum persepsi guru tentang pelaksanaan fungsi kepala sekolah sebagai motivator sudah cukup terlaksana. Hal ini terlihat dalam aspek memberikan penghargaan kepala sekolah telah melaksanakan fungsinya dengan cukup, dengan skor rata-rata 3,19. Pada aspek memberikan kesempatan mengembangkan diri kepala sekolah telah melaksanakan fungsinya dengan cukup, dengan skor rata-rata 3,41. Sedangkan aspek menciptakan lingkungan kerja yang kondusif kepala sekolah telah melaksanakan fungsinya dengan baik, dengan skor rata-rata 4,05.

Namun ada baiknya untuk kedepannya kepala sekolah berupaya untuk meningkatkan fungsinya sebagai motivator dengan baik agar kelangsungan pembelajaran berjalan dengan lancar dan tujuan pendidikan di sekolah dapat tercapai.

## **Kesimpulan dan Saran**

### ***Kesimpulan***

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, mengenai persepsi guru terhadap pelaksanaan fungsi kepala sekolah sebagai motivator di SMA Negeri Kota Sawahlunto dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Persepsi Guru tentang Pelaksanaan Fungsi Kepala Sekolah sebagai Motivator di SMA Negeri Kota Sawahlunto dilihat dari aspek memberikan penghargaan sudah cukup terlaksana (3,19).

Persepsi Guru tentang Pelaksanaan Fungsi Kepala Sekolah sebagai Motivator di SMA Negeri Kota Sawahlunto dilihat dari aspek memberikan kesempatan mengembangkan diri sudah cukup terlaksana (3,41).

Persepsi Guru tentang Pelaksanaan Fungsi Kepala Sekolah sebagai Motivator di SMA Negeri Kota Sawahlunto dilihat dari aspek menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sudah baik (4,05).

Persepsi Guru tentang Pelaksanaan Fungsi Kepala Sekolah Sebagai Motivator di SMA Negeri Kota Sawahlunto sudah cukup terlaksana (3,55).

## **Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, dapat di kemukakan beberapa saran sebagai berikut :

Bagi kepala sekolah diharapkan untuk dapat meningkatkan pelaksanaan fungsi kepala sekolah sebagai motivator di SMA Negeri Kota Sawahlunto. Upaya yang dapat dilakukan kepala sekolah untuk meningkatkan pelaksanaan tersebut dapat dilakukan dengan menyediakan sarana partisipasi atau saluran komunikasi yang dapat menyalurkan aspirasi warga sekolah.

Bagi guru diharapkan untuk dapat meningkatkan motivasi dalam pelaksanaan pembelajaran di sekolah terutama pada SMA Negeri Kota Sawahlunto. Bukan hanya motivasi yang diberikan oleh kepala sekolah tetapi motivasi yang terdapat dalam diri guna mencapai tujuan pendidikan di sekolah.

Bagi komite sekolah diharapkan untuk lebih berperan aktif dalam penyelenggaraan pendidikan di sekolah. Cara yang bisa dilakukan seperti menyalurkan aspirasi mereka yang dapat bersifat membangun terhadap sekolah.

Bagi pengawas sekolah diharapkan agar dapat membantu pelaksanaan fungsi kepala sekolah khususnya sebagai motivator. Pengawas sekolah dapat memperhatikan kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan di sekolah seperti kegiatan pembelajaran apakah guru bersemangat dan antusias dalam proses belajar mengajar di kelas.

## **Daftar Rujukan**

- Hasibuan, Malayu S.P. (2010). *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. (2004). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara
- Mulyasa, E. (2009). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta
- Thoah, Miftah. (2012). *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar Dan Aplikasinya*. Jakarta: PT Raja Rafindo Pustaka
- Wahjosumidjo. (2008). *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Rajawali Pers
- Winardi. (2007). *Motivasi dan Pemotivasian dalam manajemen*. Jakarta: Rineka Cipta