

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Berbicara pendidikan sebenarnya sama halnya dengan berbicara kehidupan. Pendidikan merupakan proses yang dilakukan oleh setiap individu menuju ke arah yang lebih baik sesuai dengan kemanusiaan. Proses ini hanya berhenti ketika nyawa sudah tidak ada lagi di dalam raga manusia.

Dikarya merumuskan pendidikan sebagai proses memanusiation manusia muda, yaitu suatu pengangkatan manusia muda ke taraf insan sehingga ia dapat menjalankan hidupnya sebagai manusia utuh dan membudayakan diri. Pendidikan sebagai proses homonisasi dan humanisasi membantu manusia muda untuk berkembang menjadi manusia utuh, bermoral, bersosial, berwatak, berpribadi, dan berpengetahuan. Proses pendidikan tiada akhir ini menarik untuk terus dikaji dan dikembangkan. Tidak hanya dalam wilayah teori saja, melainkan juga wilayah praktek.

Kajian wacana pendidikan pada wilayah teori merupakan serangkaian gagasan guna menjawab kebuntuan dalam proses pendidikan. Sedangkan kajian wilayah praksis lebih diarahkan pada bagaimana menjadi pendidikan lebih bermakna dan bermanfaat.

Indikator suatu bangsa sangat ditentukan oleh tingkat sumber daya manusianya, dan indikator sumber daya manusia ditentukan oleh tingkat pendidikan masyarakatnya. Tingkat pendidikan di masyarakat sangat dipengaruhi oleh guru. Peran guru sangat strategis karena guru merupakan ujung tombak akan

terjadinya perubahan khususnya dalam kegiatan pembelajaran. Kegiatan pembelajaran merupakan salah satu komponen kinerja guru. Keberhasilan pembelajaran sangat ditentukan oleh kinerja guru.

Bila diamati di lapangan (SD Negeri se Medan Selayang), bahwa sebagian guru sudah menunjukkan kinerja yang maksimal di dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pendidik, pengajar dan pelatih, tetapi masih ada sebagian guru yang belum menunjukkan kinerja baik, tentunya secara tidak langsung akan berpengaruh terhadap kinerja guru secara makro. Ukuran kinerja guru dapat terlihat dari rasa tanggungjawabnya dalam menjalankan amanah, profesi yang diembannya, rasa tanggungjawab moral di pundaknya. Sikap ini akan dibarengi pula dengan rasa tanggungjawabnya mempersiapkan segala perlengkapan pengajaran sebelum melaksanakan proses pembelajaran. Sesuai dengan pengamatan dan wawancara di lapangan, guru yang kinerjanya maksimal karena dia merasa puas dalam bekerja dan sering komunikasi, disupervisi oleh kepala sekolah, sedangkan guru yang kurang maksimal kinerja disebabkan oleh faktor internal dan kurang komunikasi dengan kepala sekolah.

Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi/kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Kompetensi guru terdiri dari kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial dan kompetensi profesional. Keempat kompetensi tersebut terintegrasi dalam kinerja guru. Berkaitan dengan kinerja guru di kelas, wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran yaitu: kegiatan pembelajaran di kelas yang meliputi perencanaan program pembelajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran, dan evaluasi pembelajaran. Menurut Ambarita (2014:192) kinerja diterjemahkan dengan

performance yang mempunyai beberapa makna sebagai berikut (1) melakukan, menjalankan, melaksanakan (*to do or carry out, execute*), (2) memenuhi atau melaksanakan kewajiban suatu janji (*to discharge of fulfill as vow*), (3) melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab (*to execute or complete an understanding*), (4) melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin (*to do what is expected of a person or machine*). Menurut Rusman (2009:318) Kualitas kinerja guru meliputi beberapa hal pokok yang berkenaan dengan (1) pengertian kinerja, (2) kualitas kinerja guru, dan (ukuran kualitas kinerja guru). Menurut Hamzah B. Uno (2012:59) kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang. Menuntut kebutuhan paling minim untuk berhasil.

Pengembangan sumber daya manusia merupakan salah satu fungsi operasional manajemen yang berisi kegiatan-kegiatan untuk memelihara dan meningkatkan kompetensi dan kinerja pegawai melalui pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan aspek lainnya. Pengembangan sumber daya manusia di bidang pendidikan misalnya sekolah juga merupakan hal yang sangat penting. Sumber daya manusia dalam penyelenggaraan pendidikan di sekolah di antaranya adalah guru, sebagai seorang yang mentransfer pengetahuan kepada peserta didik.

Guru memegang peranan penting dalam meningkatkan mutu pendidikan, maka perhatian terhadap peningkatan kinerja guru menjadi penting. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, seorang guru dituntut untuk mampu mengadaptasikan dirinya supaya ilmu dan keterampilan yang diberikan kepada siswa tidak ketinggalan oleh perkembangan ilmu saat ini. Tugas guru

sebagai profesi meliputi mendidik, mengajar dan melatih. Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup, mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan keterampilan-keterampilan pada siswa. Guru melaksanakan tugasnya harus bekerja sama dengan orang tua dan masyarakat.

Guru sebagai pendidik profesional memiliki tugas utama untuk mendidik, mengajar, melatih, serta mengarahkan peserta didik agar memiliki kesiapan dalam menghadapi persaingan global yang semakin ketat dengan bangsa lain. Kedudukan guru sebagai tenaga profesional sangat penting dalam terwujudnya visi dan misi penyelenggaraan pembelajaran pada satuan pendidikan di mana ia melaksanakan tugasnya.

Guru dituntut memiliki kemampuan dan keterampilan tertentu. Kemampuan dan keterampilan tersebut sebagai bagian dari kompetensi profesionalisme guru. Kompetensi merupakan suatu kemampuan yang mutlak dimiliki oleh guru agar tugasnya sebagai guru dapat terlaksana dengan baik. Menjadikan guru sebagai tenaga profesional maka perlu diadakan pembinaan secara terus menerus dan berkesinambungan melalui berbagai usaha diantaranya melalui kegiatan penataran, pelatihan maupun kesempatan belajar ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi. Namun perlu juga memperhatikan peningkatan profesionalitas guru dari aspek yang lain seperti peningkatan disiplin, pemberian motivasi, pemberian bimbingan melalui supervisi, pemberian intensif, gaji yang layak dengan keprofesionalannya sehingga memungkinkan kinerja guru diharapkan meningkat.

Banyak faktor yang dapat meningkatkan keberhasilan guru dalam mengajar, baik faktor dari dalam diri guru itu sendiri maupun dari luar dirinya

seperti kinerja yang tinggi. Kinerja guru yang tinggi adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Guru yang memiliki kinerja yang tinggi akan lebih berhasil dibandingkan dengan guru yang tidak memiliki kinerja atau kesungguhan dalam tugasnya yang sanggup bekerja keras dan bertanggung jawab dalam kegiatan pembelajaran yang baik. Implementasi kerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana sekolah menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan mempengaruhi sikap dan prilakunya dalam menjalankan kinerja. Kinerja guru ditunjukkan oleh bagaimana proses berlangsungnya kegiatan untuk mencapai tujuan. Sekolah dengan kinerja yang tinggi, senantiasa memperhatikan keberadaan para guru. Guru perlu dilibatkan dalam penyusunan berbagai rencana, penetapan tujuan sehingga mereka juga akan turut terlibat dan bersama-sama bertanggung jawab untuk mencapai tujuan tersebut.

Hasil penelitian Freddy Silalahi (2013:122) menyimpulkan sebagai berikut (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru. Artinya semakin baik persepsi guru tentang supervisi akademik maka semakin baik kinerja guru. Variasi yang terjadi pada variabel persepsi guru tentang supervisi akademik sebesar 49,0% dapat diprediksi dalam meningkatkan kinerja guru dan persepsi guru tentang supervisi akademik cenderung kategori cukup, (2) terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru. Artinya semakin baik kepemimpinan kepala sekolah semakin baik kepemimpinan kepala sekolah maka semakin baik kinerja guru. Variasi yang terjadi pada variabel kepemimpinan

sebesar 28,4% dapat diprediksi dalam meningkatkan kinerja guru dan kepemimpinan kepala sekolah cenderung kategori cukup, (3) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru. Artinya semakin baik motivasi kerja maka semakin baik kinerja guru. Variasi yang terjadi pada variabel motivasi kerja sebesar 17,8% dapat diprediksi dalam meningkatkan kinerja guru cenderung kategori cukup, (4) terdapat pengaruh positif dan signifikan tentang supervisi akademik terhadap motivasi kerja. Artinya semakin baik persepsi guru tentang supervisi akademik maka semakin baik motivasi kerja. Variasi yang terjadi pada variabel persepsi guru tentang supervisi akademik sebesar 13,4% dapat diprediksi dalam meningkatkan motivasi kerja dan persepsi guru tentang supervisi akademik cenderung kategori cukup. Sedangkan hasil penelitian Muhammad Erman Sikumbang dalam jurnal *Kajian Manajemen Pendidikan* (2012:85) dari analisis deskripsi ditemukan bahwa secara umum kepuasan kerja guru pada SMP Kota Sibolga tergolong kategori sedang, motivasi kerja guru pada SMP Kota Sibolga tergolong kategori sedang. Dari analisis ditemukan pengaruh langsung dan berarti antara kepuasan kerja guru terhadap kinerja guru sebesar 20,8%. Dan juga ditemukan pengaruh langsung dan berarti antara motivasi kerja guru terhadap kinerja guru sebesar 21,2%. Dengan demikian motivasi kerja guru berpengaruh langsung terhadap kinerja guru.

Di SD Negeri Se-Kecamatan Medan Area terlihat adanya guru yang kurang supervisi akademik dari kepala sekolah, dan kurang motivasi kerja, dengan gejala masih ada guru yang kurang disiplin dalam menjalankan tugas, guru bersikap acuh tak acuh terhadap tugas yang diberikan, kurang bergairah dalam menjalankan tugas, guru sering meninggalkan sekolah pada saat kerja, guru

kurang menunjukkan perhatiannya terhadap pelaksanaan tugas di samping itu juga bahwa komunikasi di sekolah yang kurang efektif akibatnya kesan yang diterima guru kurang jelas, komunikasi lebih banyak bersifat formal kurangnya komunikasi yang informal, informasi yang diterima guru sering terlambat sehingga mempersulit dalam melaksanakan pembaharuan, komunikasi di sekolah bersifat tertutup guru tidak berani mengungkapkan saran yang berhubungan dengan bidang tugasnya.

Guru sebagai (pegawai negeri sipil) memiliki kewajiban yang harus ditaati, sebagai bunyi pasal 5 Undang-undang No 8 tahun 1974 : setiap Pegawai Negeri wajib mentati segala peraturan perundang-undangan yang berlaku dan melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepadanya dengan penuh pengabdian, kesadaran dan tanggung jawab.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru di antaranya tingkat pendidikan guru, supervisi pengajaran, program penataran, iklim yang kondusif, sarana dan prasarana, kondisi fisik dan mental guru, gaya kepemimpinan kepala sekolah, jaminan kesejahteraan, kemampuan manajerial kepala sekolah dan lain-lain.

Meningkatkan kinerja (Supardi 2014: 55) mengemukakan bahwa: usaha-usaha meningkatkan kinerja kerja adalah: (1) Memperhatikan dan memenuhi tuntutan pribadi dan organisasi; (2) Informasi jabatan dan tugas setiap anggota organisasi; (3) Pelaksanaan pengawasan dan pembinaan secara efektif terhadap para anggota organisasi sekolah; (4) Penilaian program staf sekolah dalam rangka perbaikan dan pembinaan serta pengembangan secara optimal; dan (5) Menerapkan kepemimpinan yang transaksional dan demokratis.

Menurut Adler (1982:87) Guru merupakan manusiawi yang sangat menentukan keberhasilan dalam pendidikan. Sementara Griffin dalam Bafadal (2006:4) mengemukakan dalam latar pembelajaran di sekolah bahwa peningkatan mutu pendidikan sangat tergantung kepada tingkat kinerja guru. Jadi, di antara keseluruhan komponen pada sistem pembelajaran di sekolah komponen yang paling esensial menentukan kualitas pembelajaran adalah guru. Ini berarti dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari guru harus berusaha untuk menolong anak dalam mencapai tingkat kedewasaan dan tetap berpegang teguh kepada azas pendidikan agar pendidikan semakin lebih baik.

Namun kenyataannya kualitas pendidikan di Indonesia masih bermasalah. Betapapun pemerintah telah berupaya meningkatkan mutu pendidikan melalui pemberian pelatihan kepada guru-guru, peningkatan penghasilan dan kesejahteraan, pengadaan sarana dan prasarana namun belum memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan mutu pendidikan. Data yang diberikan United National Development Project Tahun 2000 bahwa kualitas sumber daya manusia (SDM) Indonesia berada di urutan 109 tertinggal di bawah Malaysia dan Brunai yang berada pada urutan 61 dan 32, ini menunjukkan bahwa kelemahan pendidikan Indonesia masih bermasalah. Sagala (2011:216) Hasil penelitian "*Human Development Index (HDI)*" dari negara-negara di dunia menunjukkan Indonesia berada pada ranking yang memprihatinkan, hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru dalam pendidikan harus diperhatikan dan di atasi masalahnya.

Barnet Silalahi mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja kerja adalah: (1) Imbalan finansial yang memadai, (2) Kondisi fisik yang

baik, (3) Keamanan, (4) Hubungan antar pribadi, (5) Pengakuan atas status dan kehormatannya, (6) Kepuasan kerja.

Guru yang puas terhadap pekerjaannya kemungkinan akan membuat berdampak positif terhadap peningkatan mutu pendidikan. Guru yang membolos, mengajar tidak terencana, malas, mogok kerja, sering mengeluh merupakan tanda adanya kepuasan guru rendah. Guru membalas dendam ketidaknyamanan yang diberikan sekolah/kantor dengan keinginan/harapannya.

Kasus demonstrasi di sejumlah daerah bebuntut kepala sekolah terpaksa dimutasikan. Aksi ini contoh ketidakpuasan guru terhadap kinerja kepala sekolah dan contoh bagaimana kebutuhan guru tidak terpenuhi sesuai harapannya oleh sebagai pimpinan organisasi. Hal ini juga contoh tentang kepala sekolah yang tidak efektif dalam melaksanakan fungsi supervisi dan tidak mampu membuat guru memotivasi untuk bekerja, sehingga yang terjadi adalah ketidakpuasan.

Ada beberapa hal yang menyebabkan kepuasan kerja guru, namun penulis mencoba mengkaji masalah supervisi yang diberikan oleh kepala sekolah dan motivasi kerja guru. Supervisi dalam hal ini adalah mengenai tanggapan guru terhadap pelaksanaan pembinaan atau bimbingan yang diberikan oleh kepala sekolah, apakah guru telah puas atas supervisi tersebut atau tidak puas sehingga berdampak kepada kinerja guru yaitu kualitas pengajaran.

Supervisi kepala sekolah merupakan salah satu tugas kepala sekolah dalam membina guru melalui pengawasan. Pengawasan yang dilakukan dalam membina guru melalui fungsi pengawasan. Pengawasan yang dilakukan kepala sekolah intinya yaitu melakukan pembinaan, bimbingan untuk memecahkan masalah

pendidikan masalah yang dihadapi guru secara bersama dan bukan mencari kesalahan guru.

Guru yang mempunyai persepsi yang baik terhadap supervisi pengajaran maka guru akan mengajar dengan baik, karena supervisi itu berarti pembinaan kepada guru ke arah perbaikan dalam mengajar. Begitu sebaliknya jika saran dari supervisor (pengawas) diabaikan oleh guru maka bisa berdampak pada kegiatan mengajarnya yang kurang baik.

Hal ini berkaitan dengan kepuasan guru, yakni harapan guru terhadap kepala sekolah dengan kenyataan yang diberikan olehnya. Jika harapan guru sesuai dengan imbalan yang diberikan oleh kepala sekolah kemungkinan bisa membuat puas guru. Imbalan di sini bukan hanya segi materil seperti kenaikan gaji, tunjangan atau honor tapi juga spiritual seperti perhatian kepala sekolah, komunikasi yang baik antar guru dengan kepala sekolah, dorongan/motivasi oleh kepala sekolah.

Motivasi merupakan daya dorong seseorang untuk melakukan kegiatan tertentu. Guru menjadi seorang pendidik karena adanya motivasi untuk mendidik. Bila tidak punya motivasi maka ia tidak berhasil untuk mendidik/mengajar atau jika dia mengajar karena terpaksa saja. Keberhasilan guru dalam mengajar karena dorongan/motivasi ini sebagian pertanda apa yang dilakukan oleh guru itu telah menyentuh kebutuhannya. Kegiatan mengajar dilakukan oleh guru yang diminatinya karena sesuai dengan kebutuhannya, jika orang lain tidak minat menjadi guru, hal itu disebabkan karena kebutuhan tidak sesuai dengan kepentingannya sendiri. Guru yang termotivasi dalam bekerja maka akan

menimbulkan kepuasan kerja, karena kebutuhan-kebutuhan guru yang terpenuhi mendorong guru meningkatkan kinerjanya.

Kegiatan supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja guru akan berpengaruh secara psikologis terhadap kepuasan kerja guru, guru yang merasa puas dengan pemberian supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja maka ia akan bekerja dengan suka rela yang akhirnya dapat membuat produktivitas kerja guru menjadi meningkat. Tetapi jika guru kurang puas terhadap pelaksanaan supervisi dan motivasi kepala sekolah maka guru akan bekerja karena terpaksa dan kurang bergairah yang ditunjukkan oleh sikap-sikap yang negatif karena mereka tidak puas, hal ini mengakibatkan produktivitas kerja guru menjadi turun.

Permasalahan yang kelihatan tersebut tidak dapat dibiarkan terus menerus karena akan berdampak pada hasil pendidikan di sekolah. Oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui supervisi pembelajaran kepala sekolah, kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SD Se-Kecamatan Medan Area.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah maka dapat diidentifikasi masalah yang akan diteliti yaitu : (1) faktor-faktor apakah yang mempengaruhi kinerja guru? (2) apakah ada pengaruh supervisi akademik kepala sekolah terhadap kinerja guru? (3) apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru? (4) apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru? (5) apakah ada pengaruh kekuatan budaya organisasi terhadap kinerja kerja? (6) apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru? (7) apakah ada pengaruh iklim

organisasi terhadap kinerja guru? (8) apakah ada pengaruh kemampuan profesional guru terhadap kinerja guru?

C. Pembatasan Masalah

Banyak faktor mempengaruhi kinerja guru, faktor-faktor itu antara lain: iklim organisasi sekolah, kepuasan kerja, supervisi akademik kepala sekolah, motivasi kerja, disiplin, tingkat pendidikan, fasilitas sarana dan prasarana, motivasi kerja dan kreativitas. Agar lebih memfokuskan arah penulisan penelitian ini kepada penulisan, maka pembatasan masalah sangat diperlukan. Pembatasan masalah dilakukan karena keterbatasan waktu, biaya, peralatan dan kendala lainnya sehingga memungkinkan tercapainya tujuan penelitian. Penelitian ini difokuskan pada empat variabel penelitian, yaitu supervisi akademik kepala sekolah, kepuasan kerja, motivasi kerja dan kinerja guru SD Negeri Kecamatan Medan Area Tahun Pelajaran 2015/2016.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan pembatasan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka masalah dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah supervisi akademik kepala sekolah berpengaruh terhadap motivasi kerja di SD Negeri Kecamatan Medan Area?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja Guru di SD Negeri Kecamatan Medan Area?

3. Apakah supervisi akademik kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja Guru di SD Negeri Kecamatan Medan Area?
4. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di SD Negeri Kecamatan Medan Area?
5. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja Guru di SD Negeri Kecamatan Medan Area?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh supervisi akademik kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru di SD Negeri Kecamatan Medan Area.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi kerja guru di SD Negeri Kecamatan Medan Area.
3. Untuk mengetahui pengaruh supervisi akademik kepala sekolah terhadap kinerja guru di SD Negeri Kecamatan Medan Area.
4. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SD Negeri Kecamatan Medan Area.
5. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SD Negeri Kecamatan Medan Area.

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat secara teoretis dan praktis.

a. Manfaat Teoretis

1. Hasil temuan dalam penelitian ini dapat memperkaya teori manajemen pendidikan yang berhubungan dengan manajemen organisasi dan sumber daya manusia (SDM).
2. Temuan penelitian ini dapat memberikan informasi tentang kinerja guru di SD Se-Kecamatan Medan Area dalam kaitannya dengan supervisi akademik kepala sekolah, kepuasan kerja dan motivasi kerja.
3. Dapat menambah bahan kajian khususnya masalah-masalah yang berhubungan dengan faktor yang menentukan peningkatan kinerja guru.

b. Manfaat Praktis

1. Bagi peneliti lain dapat menjadi masukan dan pembandingan dari :
Segi teknis Maupun hasil temuan sehingga saling sumbang saran untuk pengembangan hasil penelitian dan wawasan keilmuan.
2. Bagi guru bermanfaat untuk mengembangkan kinerja dan inovasi dalam proses belajar mengajar untuk mencapai tujuan pendidikan.
3. Bagi kepala sekolah bermanfaat untuk pembinaan guru, dan pendukung peningkatan kualitas pembelajaran.
4. Bagi Dinas Pendidikan, penelitian ini diharapkan menjadi pertimbangan dalam pengambilan keputusan dalam hubungannya dengan hal-hal yang menyangkut kinerja guru.