

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

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. Dengan demikian 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 (*transfer of knowledge*) kepada peserta didik.

Oleh karena itu, guru memegang peranan penting dalam meningkatkan mutu pendidikan, maka perhatian terhadap peningkatan kinerja guru menjadi penting. Dengan berbagai 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 itu sendiri. Tugas guru sebagai profesi meliputi mendidik, mengajar, dan melatih. Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup, mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan, melatih berarti mengembangkan keterampilan-keterampilan pada siswa. Dalam melaksanakan tugasnya guru bekerjasama dengan orang tua dan masyarakat (Depdiknas,1985).

Untuk dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab di atas, maka guru dituntut memiliki kemampuan dan keterampilan tertentu. Kemampuan dan keterampilan tersebut

sebagai bagian dari kompetensi profesionalisme guru. Untuk itu kompetensi merupakan suatu kemampuan yang mutlak dimiliki oleh guru agar tugasnya sebagai pendidik dapat terlaksana dengan baik.

Tugas guru erat kaitannya dengan peningkatan sumber daya manusia melalui sektor pendidikan, oleh karena itu perlu upaya-upaya untuk meningkatkan mutu pendidikan dapat berhasil. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Tilaar (2002:28) bahwa: “peningkatan kualitas pendidikan tergantung banyak hal, terutama mutu gurunya”.

Untuk menjadikan guru sebagai tenaga profesional maka perlu diadakan pembinaan secara terus menerus dan berkesinambungan melalui berbagai usaha di antaranya melalui kegiatan penataran, pelatihan maupun kesempatan untuk belajar ke jenjang pendidikan lebih tinggi. Namun perlu juga memperhatikan peningkatan profesionalitas guru dari aspek yang lain seperti peningkatan disiplin, pemberian motivasi, pemberian bimbingan melalui supervisi, pemberian insentif, gaji yang layak dengan keprofesionalnya sehingga memungkinkan kinerja guru diharapkan meningkat.

Kinerja guru merupakan implementasi dari rencana (*planning*) yang telah disusun melalui perencanaan kegiatan pembelajaran yang baik. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana sekolah menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja. Kinerja guru juga ditunjukkan oleh bagaimana proses berlangsungnya kegiatan untuk mencapai tujuan. Oleh sebab itu 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.

Indikasi kinerja guru yang rendah masih ditemukan bagi guru-guru mata pelajaran khususnya sains SMA Negeri di Kota Medan. Kenyataan ini tampak dari persiapan guru dalam pembelajaran seperti program tahunan, program semester, silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) belum tertata dengan baik, keinginan yang rendah dari guru untuk melaksanakan pembelajaran yang variatif demikian juga dalam hal pemanfaatan media dan sumber belajar sehingga dalam ajang olimpiade ilmu pengetahuan khususnya mata pelajaran sains, siswa SMA Negeri di Kota Medan belum pernah mewakili Indonesia ke tingkat internasional. Demikian juga dengan halnya pendampingan yang dilakukan guru SMA Negeri di Kota Medan terhadap siswa yang mengikuti olimpiade sains ke tingkat nasional belumlah maksimal. (Diknas Kota Medan, 2009).

Kenyataan di atas menimbulkan pertanyaan, apakah memang rendah kinerja guru SMA Negeri di Kota Medan, padahal diharapkan guru-guru SMA Negeri di Kota Medan memiliki kinerja yang tinggi, sebab kinerja guru SMA di Kota Medan merupakan cerminan dan takaran kinerja guru yang ada di Sumatera Utara. Terdapat banyak jawaban atas pertanyaan itu, yang biasa dijadikan alasan guru untuk menutupi semua kekurangan itu antara lain: kurangnya perhatian pimpinan, kepala sekolah tidak adil dalam memberikan penugasan, kesejahteraan dan penghargaan yang tidak memadai, iklim yang tidak kondusif, tidak adanya peluang untuk meningkatkan karir, dan masih banyak alasan lain yang barangkali bisa diterima secara teoritis.

Berbagai upaya dapat diberikan untuk membantu guru dalam meningkatkan kinerjanya salah satunya adalah melalui layanan supervisi pembelajaran dimana secara

umum supervisi berfungsi untuk memelihara, merawat dan menstimulasi peningkatan kompetensi dan profesionalitas guru. Untuk itu peran dari kepala sekolah adalah melaksanakan supervisi pembelajaran terhadap guru-guru. Pemberian supervisi oleh kepala sekolah sangatlah berarti karena kepala sekolah merupakan orang yang langsung memahami dan melihat kenyataan kemampuan yang dimiliki oleh guru. Semua kekurangan yang dimiliki oleh guru dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran secara kontinu dapat diikuti oleh kepala sekolah, sehingga kepala sekolah dapat mendiagnosis kelemahan yang dimiliki oleh guru.

Perlu juga disadari bahwa keinginan guru untuk meningkatkan kinerja guru juga ditentukan oleh motivasi kerja atau keinginan para guru untuk mengembangkan dirinya sendiri terutama motivasi kerja bisa yang berasal dari dalam dirinya yaitu dengan menyadari bahwa mengajar merupakan tugas pelayanan mulia yang mesti diemban untuk mencerdaskan kehidupan berbangsa dan bernegara. Motivasi kerja itu sendiri bisa juga berasal dari luar diri guruyaitu terpenuhinya kebutuhan yang diberikan oleh pihak pemerintah atau lembaganya terutama dari aspek kesejahteraan. Berangkat dari pemikiran di atas, peneliti tertarik untuk meneliti hubungan antara pemberian supervisi pembelajaran oleh kepala sekolah dan motivasi kerja dengan kinerja guru.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka dapat diidentifikasi beberapa masalah antara lain: apakah komunikasi yang berlangsung di sekolah berhubungan dengan kinerja guru? Apakah ada hubungan perhatian kepala sekolah dengan kinerja guru? Apakah ada hubungan antara pemberian hukuman dengan kinerja guru? Apakah ada hubungan antara pemberian penghargaan dengan kinerja guru? Apakah layanan

supervisi oleh kepala sekolah dapat meningkatkan kinerja guru? Apakah pemberian supervisi pembelajaran oleh kepala sekolah dapat meningkatkan kinerja guru? Apakah ada hubungan motivasi kerja yang dimiliki dengan kinerja guru? Apakah keikutsertaan guru dalam proses pengambilan keputusan akan meningkatkan kinerja guru? Apakah gaya kepemimpinan yang diterapkan kepala sekolah dapat menumbuhkan kinerja guru? Apakah dengan adanya program sertifikasi dapat meningkatkan kinerja guru?

C. Pembatasan Masalah

Sebagaimana diungkapkan dalam identifikasi masalah di atas, terdapat banak persoalan yang berhubungan dengan kinerja guru. Dalam hal ini masalah yang diungkapkan hanya menyangkut pemberian supervisi pembelajaran, motivasi kerja dan kinerja guru.

Pemberian supervisi pembelajaran dibatasi pada kemampuan kepala sekolah membangkitkan dan merangsang guru dalam mengajar, bersama guru mengembangkan berbagai metode mengajar yang sesuai, membina kerjasama antara guru, mempertinggi mutu dan pengetahuan guru dan membina kerjasama dengan komite sekolah dan instansi lainnya.

Motivasi kerja dibatasi pada aspek-aspek gaji, kemampuan pekerjaan, kondisi kerja, status, prosedur kerja, kualitas pengawasan teknis, kualitas hubungan interpersonal, pencapaian, pengakuan, tanggung jawab, kemajuan pekerjaan, dan kemungkinan untuk tumbuh.

Kinerja guru dibatasi pada kemampuan guru dalam menyusun perencanaan pembelajaran, kemampuan guru melaksanakan pembelajaran dan kemampuan guru melakukan evaluasi pembelajaran.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah ada hubungan antara pemberian supervisi pembelajaran oleh kepala sekolah dengan kinerja guru di SMA Negeri Kota Medan?
2. Apakah ada hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja guru di SMA Negeri Kota Medan?
3. Apakah ada hubungan antara pemberian supervisi pembelajaran oleh kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru di SMA Negeri Kota Medan?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui hubungan antara pemberian supervisi oleh kepala sekolah dengan kinerja guru di SMA Negeri Kota Medan.
2. Untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja guru di SMA Negeri Kota Medan.
3. Untuk mengetahui hubungan antara pemberian supervisi pembelajaran oleh kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru di SMA Negeri Kota Medan.

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini secara teoritis diharapkan dapat memberikan manfaat untuk meningkatkan wawasan dan khasanah pengetahuan tentang supervisi pembelajaran,

motivasi kerja dan kinerja guru. Hasil penelitian ini juga dapat dijadikan sebagai bahan rujukan lebih lanjut dalam rangka pengembangan penelitian bidang pendidikan.

Manfaat praktis penelitian ini adalah bagi kepala sekolah sebagai bahan masukan dalam memimpin, membina dan memotivasi guru dalam meningkatkan kinerja guru. Bagi guru sebagai bahan masukan untuk meningkatkan kinerja yang ditampilkan dalam pelaksanaan tugas sebagai pengajar dan pendidik di sekolah. Bagi kepala Dinas Pendidikan Kota Medan sebagai bahan masukan dalam pembinaan peningkatan kinerja guru.

