

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Menurut UU No.20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta ketrampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, Bangsa dan Negara.

Dalam pelaksanaan fungsi dan tugasnya, guru sebagai profesi menyanggah persyaratan tertentu sebagaimana tertuang di dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan dosen. Dalam pasal (1) dinyatakan bahwa:

Guru adalah pendidik Profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah

Guru mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan dasar, pendidikan menengah dan pendidikan anak usia dini pada jalur pendidikan formal yang diangkat sesuai peraturan perundang-undangan

Untuk dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab diatas, seorang guru dituntut memiliki beberapa kemampuan dan ketrampilan tertentu. Kemampuan dan ketrampilan tersebut sebagai bagian dari kompetensi profesionalisme guru. 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 guru untuk menjadi tenaga profesional. Agar peningkatan mutu pendidikan dapat berhasil, maka peningkatan kualitas pendidikan tergantung banyak hal, terutama mutu gurunya.

Untuk menjadikan guru sebagai tenaga profesional maka perlu diadakan pembinaan secara terus menerus dan berkesinambungan, dan menjadikan guru sebagai tenaga Profesional perlu diperhatikan, dihargai dan diakui keprofesionalannya.

Untuk membuat mereka menjadi profesional tidak semata-mata hanya meningkatkan kompetensinya baik melalui pemberian penataran, pelatihan maupun memperoleh kesempatan untuk belajar lagi namun perlu juga memperhatikan guru dari segi yang lain seperti peningkatan disiplin, pemberian motivasi, pemberian bimbingan melalui supervisi, pemberian insentif, gaji yang layak dengan keprofesionalnya sehingga memungkinkan guru menjadi puas dalam bekerja sebagai pendidik.

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 di SMP Kecamatan Medang Deras. 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 menghadapi Ujian Nasional timbul perasaan resah baik dalam diri siswa maupun guru.

Kenyataan di atas menimbulkan pertanyaan, apakah memang rendah kinerja guru SMP Kecamatan Medang Deras, pada hal diharapkan guru-guru SMP Kecamatan Medang Deras memiliki kinerja yang tinggi agar siswa/i lulusan dapat memperoleh nilai NEM yang tinggi dengan harapan lulusan dapat diterima di SMA Negeri.

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 pendidikan 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 guru yaitu terpenuhinya kebutuhan yang diberikan oleh pihak pemerintah atau lembaganya terutama dari aspek kesejahteraan.

Kinerja guru atau prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2008:94). Kinerja guru akan baik jika guru telah melakukan unsur-unsur yang

terdiri dari kesetiaan dan komitmen yang tinggi pada tugas mengajar, menguasai dan mengembangkan bahan pelajaran, kedisiplinan dalam mengajar dan tugas lainnya, kreativitas dalam pelaksanaan pengajaran, kerjasama dengan semua warga sekolah, kepemimpinan yang menjadi panutan siswa, kepribadian yang baik, jujur dan objektif dalam membimbing siswa, serta tanggung jawab terhadap tugasnya. Oleh karena itu tugas kepala sekolah selaku manager adalah melakukan penilaian terhadap kinerja guru. Penilaian ini penting untuk dilakukan mengingat fungsinya sebagai alat motivasi bagi pimpinan kepada guru maupun bagi guru itu sendiri.

Supervisi pendidikan didefinisikan sebagai proses pemberian layanan bantuan profesional kepada guru untuk meningkatkan kemampuannya dalam melaksanakan tugas-tugas pengelolaan proses pembelajaran secara efektif dan efisien (Bafadal, 2008:46). Dengan adanya pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah diharapkan memberi dampak terhadap terbentuknya sikap profesional guru. Sikap profesional guru merupakan hal yang amat penting dalam memelihara dan meningkatkan profesionalitas guru, karena selalu berpengaruh pada perilaku dan aktivitas keseharian guru. Perilaku profesional akan lebih diwujudkan dalam diri guru apabila institusi tempat ia bekerja memberi perhatian lebih banyak pada pembinaan, pembentukan, dan pengembangan sikap profesional (Pidarta, 2008:380).

Kegiatan supervisi kepala sekolah berpengaruh secara psikologis terhadap kinerja guru, guru yang puas dengan pemberian supervisi kepala sekolah dan motivasi kerjanya tinggi maka ia akan bekerja dengan sukarela yang akhirnya

dapat membuat produktivitas kerja guru meningkat. Tetapi jika guru kurang puas terhadap pelaksanaan supervisi kepala sekolah dan motivasi kerjanya rendah maka guru dalam bekerja kurang bergairah, hal ini mengakibatkan produktivitas guru menurun.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan beberapa guru di SMP Kecamatan Medang Deras ditemukan bahwa masih banyak kendala atau persoalan yang berkaitan dengan pelaksanaan supervisi kepala sekolah. Secara umum persoalan tersebut meliputi: Kualitas supervisi dari kepala sekolah yang masih tergolong rendah. Padahal tujuan supervisi untuk membantu guru-guru melihat dengan jelas tujuan pendidikan dan berusaha mencapai tujuan pendidikan itu dengan membina dan mengembangkan metode-metode dan prosedur pengajaran yang lebih baik.

Selain itu banyak guru kurang berhasil dalam mengajar dikarenakan mereka kurang termotivasi untuk mengajar sehingga berdampak terhadap menurunnya produktivitas/kinerja guru. Untuk itu diperlukan peran kepala sekolah untuk memotivasi para guru untuk meningkatkan kinerjanya.

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

sebaliknya jika saran dan advis dari supervisor (kepala sekolah) diabaikan oleh guru maka bisa berdampak pada kegiatan mengajarnya yang kurang baik. Hal ini berkaitan dengan kinerja guru, yakni harapan guru terhadap kepala sekolah dengan kenyataan yang diberikan olehnya. Jika harapan guru sesuai dengan supervisi yang diberikan oleh kepala sekolah kemungkinan bisa membuat kinerja guru meningkat. Imbalan disini bukan hanya segi materiil seperti kenaikan gaji, tunjangan atau honor tapi juga spirituil seperti perhatian kepala sekolah, komunikasi yang baik antara 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 akan berhasil untuk mendidik/mengajar atau jika dia mengajar karena terpaksa saja. Keberhasilan guru dalam mengajar karena dorongan/motivasi ini sebagai pertanda apa yang telah dilakukan oleh guru itu telah menyentuh kebutuhannya. Kegiatan mengajar yang 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 berhubungan secara psikologis terhadap kinerja guru, guru yang merasa puas dengan pemberian supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja maka ia akan bekerja dengan sukarela 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 merasa tidak puas, hal ini mengakibatkan produktivitas kerja guru menjadi turun.

Ada guru yang motivasi kerjanya tinggi karena memperoleh penghasilan tambahan karena memperoleh jam tambahan, dan kesempatan karir seperti menjadi wakil Kepala Sekolah, namun ada pula guru yang motivasi kerjanya rendah karena merasa tidak mendapat tambahan penghasilan di sekolah dan tidak mendapat jabatan tambahan disekolahnya.

Motivasi berkaitan erat dengan kesejahteraan, kondisi kerja, kesempatan untuk pengembangan karir, dan pelayanan tambahan terhadap guru. Keterlambatan gaji merupakan faktor penentu utama terhadap motivasi guru. Di sejumlah negara lain, rendahnya gaji guru merupakan penyebab utama tingginya angka membolos kerja karena mencari penghasilan tambahan atau tak cukup uang untuk memenuhi kebutuhan minimal sekalipun.

Berangkat dari pemikiran di atas, perlu diteliti hubungan supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja dengan kinerja guru.

B. Identifikasi Masalah

Ada banyak variabel yang berhubungan dengan kinerja mengajar guru. Dari latar belakang diatas maka dapat diidentifikasi berbagai masalah yang berhubungan dengan kinerja guru antara lain: Apakah kompetensi paedagogik guru berhubungan dengan kinerja mengajar guru? Apakah kompetensi sosial guru

berhubungan dengan kinerja mengajar guru? Apakah kompetensi kepribadian guru berhubungan dengan kinerja mengajar guru? Apakah kompetensi profesional mengajar guru berhubungan dengan kinerja mengajar guru? Apakah Supervisi Kepala Sekolah berhubungan dengan kinerja mengajar guru? Apakah motivasi kerja berhubungan dengan kinerja mengajar guru? Apakah fasilitas kerja berhubungan dengan kinerja mengajar guru? Apakah perilaku kepala sekolah berhubungan dengan kinerja mengajar guru? Apakah tingkat kesejahteraan berhubungan dengan kinerja mengajar guru?

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, maka masalah utama dalam penelitian ini dibatasi hanya berkaitan dengan supervisi kepala sekolah, motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Kecamatan Medang Deras Kabupaten Batubara.

D. Perumusan Masalah

Masalah dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat hubungan antara supervisi kepala sekolah dengan kinerja guru?
2. Apakah terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja guru?
3. Apakah terdapat hubungan antara supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru?

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru.

Secara operasional tujuan penelitian ini dijabarkan sebagai berikut:

1. Mengetahui hubungan supervisi kepala sekolah dengan kinerja guru
2. Mengetahui hubungan motivasi kerja dengan kinerja guru.
3. Mengetahui hubungan supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru.

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat :

1. Secara Teoritis :
 - a. Untuk menambah khasanah ilmu pengetahuan khususnya teori kinerja ,supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja
 - b. Hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan bagi yang berminat mendalami permasalahan yang sama sebagai penelitian lanjutan.
2. Secara Praktis :
 - a. Sebagai bahan informasi dan masukan bagi Dinas Pendidikan Batu Bara meningkatkan mutu pendidikan melalui peningkatan kinerja guru.
 - b. Sebagai masukan bagi penelitian yang relevan di kemudian hari.
 - c. Sebagai masukan bagi kepala sekolah dalam pelaksanaan supervisi dalam rangka meningkatkan kinerja guru.

- d. Sebagai masukan bagi guru agar dapat meningkatkan motivasi kerja dan kinerjanya dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan.
- e. Sebagai masukan bagi guru dalam pelaksanaan pembelajaran dalam rangka meningkatkan kinerjanya dan kualitas pendidikan secara umum dan secara khusus di SMP se-Kecamatan Medang Deras Kabupaten Batubara.

