

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. 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.

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 keterampilan-keterampilan pada siswa. Dalam melaksanakan tugasnya seorang guru bekerja sama dengan orang tua dan masyarakat (Depdiknas,1985).

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. Oleh karena itu kedudukan guru sebagai tenaga profesional sangat penting dalam terwujudnya visi dan misi penyelenggaraan pembelajaran pada satuan pendidikan dimana ia melaksanakan tugasnya.

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 guru (pendidik) dapat terlaksana dengan baik. 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 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 insentif, gaji yang layak dengan keprofesionalnya 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 semangat kerja. Semangat kerja guru adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Guru yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan lebih berhasil dibandingkan dengan guru yang tidak memiliki

semangat kerja 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 perilakunya dalam menjalankan kinerja. Semangat kerja guru 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.

Hasil dari observasi pada bulan Pebruari 2013 indikasi semangat kerja guru yang rendah masih ditemukan bagi guru-guru yang tidak menguasai mata pelajaran tertentu misalnya matematika dan sains. Kenyataan ini tampak dari persiapan guru dalam pembelajaran seperti program tahunan, program semester, silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) belum tertata dengan baik/ efektif juga keinginan yang rendah dari guru untuk melaksanakan pembelajaran yang variatif demikian juga dalam hal pemanfaatan media dan sumber belajar.

Disamping itu siswa SD Negeri se-Kecamatan Medan Area terlihat adanya guru yang kurang semangat kerjanya, 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 jam kerja, guru kurang menunjukkan perhatiannya

terhadap pelaksanaan tugas disamping itu juga kelihatan bahwa komunikasi di sekolah yang kurang efektif akibatnya kesan yang diterima guru kurang jelas, komunikasi lebih banyak bersifat formal kurangnya komunikasi 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. Hal ini merupakan fenomena kurang lancarnya komunikasi di sekolah.

Guru sebagai Pegawai Negeri Sipil memiliki kewajiban yang harus ditaati, sebagaimana bunyi Pasal 5 Undang-Undang No 8 Tahun 1974: Setiap Pegawai Negeri wajib mentaati segala peraturan perundang-undangan yang berlaku dan melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepadanya dengan penuh pengabdian, kesadaran dan tanggung jawab.

Semangat kerja dapat mempengaruhi kerja seseorang, sebab apabila guru bersemangat dengan pekerjaannya akan menunjukkan kemampuan kerja yang lebih baik. Purwanto (1995:60) menyatakan bahwa semangat merupakan “Reaksi emosional dan mental dari seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat mempengaruhi kuantitas dan kualitas pekerjaannya”.

Semangat kerja penting dalam mendukung pelaksanaan tugas seseorang. Semangat kerja adalah suatu kegiatan yang dikerjakan dengan penuh kesadaran tanpa paksaan, sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat dikerjakan dengan cepat dan tepat, Purwanto (1995:60) menyatakan bahwa dilihat dari sudut administrasi pendidikan semangat kerja adalah suatu disposisi pada orang-orang di dalam suatu usaha bersama untuk bertindak, bertingkah laku dan berbuat

dengan cara-cara yang produktif bagi maksud-maksud dan tujuan-tujuan dari pada organisasi atau usaha pendidikan.

Dari pendapat di atas jelaslah bahwa semangat kerja guru mempengaruhi mutu lulusan suatu lembaga pendidikan. Dengan demikian semangat kerja dalam menjalankan tugas baik sebagai guru maupun sebagai kepala sekolah perlu ditingkatkan, sehingga semua komponen yang ada mempunyai semangat kerja yang tinggi dalam pelaksanaan tugas dan setiap pekerjaan yang dilakukan akan menjadi lebih baik dan mutu pendidikan pun akan meningkat.

Semangat kerja yang dirasakan guru menurut Purwanto (1995:61) dipengaruhi oleh : 1). Adanya tingkat kehidupan yang layak, 2). Adanya kondisi-kondisi kerja yang menyenangkan, 3). Suasana dan rasa kekeluargaan, 4). Perlakuan yang adil dari atasan, 5). Pengakuan dan penghargaan terhadap sumbangan-sumbangan dan jasa-jasa yang diperbuatnya, 6). Terdapatnya perasaan berhasil dan kesadaran untuk ingin berkembang, 7). Kesempatan berpartisipasi, berkomunikasi dalam organisasi dan diikut sertakan dalam menentukan kebijakan (*Policy*), 8). Kesempatan untuk tetap memiliki perasaan harga diri.

Disisi lain menurut Nawawi (1987:131) Adapun faktor yang mempengaruhi semangat kerja pegawai dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut: 1.) minat/ perhatian terhadap pekerjaan, 2) upah / gaji, 3) nilai pekerjaan itu sendiri, 4) suasana kerja, komunikasi dan hubungan kemanusiaan, 5) penempatan pegawai, dan 6) status sosial.

Sementara menurut Lateiner (1980:57) faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja antara lain: 1) Kebanggaan pekerja atas pekerjaannya, dan kepuasannya dalam menjalankan pekerjaannya dengan baik, 2) Sikap para pekerja terhadap pimpinannya, 3) Hasrat pekerja untuk maju, 4) Perasaan pekerja bahwa dirinya telah diperlakukan secara baik, secara moril maupun materiil, 5)

Kemampuan pekerja untuk bergaul dengan kawan sekerjanya, 6) Kesadaran pekerja akan tanggungjawabnya terhadap pekerjaan.

Menurut Harris (1984:241), semangat kerja yang rendah ditunjukkan dengan perilaku: 1) Kurangnya kerjasama, 2) Ketidakpatuhan terhadap peraturan dan tata tertib perusahaan, 3) Ketidakperdulian pada tujuan dan sasaran perusahaan, 4) Kurangnya perhatian kepada sesama pekerja, 5) Meningkatnya keluhan mengenai pekerjaan karyawan, 6) Meningkatnya turnover, absensi, dan keterlambatan.

Selanjutnya Garton (1976:114) yang mengutip hasil temuan Nefier mengatakan bahwa ada 12 faktor yang terkait dengan semangat kerja yaitu: 1) pengertian dan penghargaan guru sebagai satu individu, 2) kepercayaan guru terhadap kompetensi profesional administrasi, 3) dukungan yang diterima guru dalam menanggulangi masalah-masalah disiplin, 4) persepsi guru dalam merumuskan kebijaksanaan yang akan mempengaruhi mereka, 5) perlengkapan dan fasilitas, 6) tugas-tugas mengajar yang setaraf dengan tingkat pendidikan, 7) Distribusi tugas-tugas ekstra kurikuler yang adil dan pantas, 8) latihan profesional yang diselenggarakan melalui suatu program latihan dan jabatan, 9) jaminan kerja, 10) Distribusi bukan mengajar yang adil dan merata, 11) Kebijakan yang layak tentang cuti, 12) bagi yang sebanding dengan latar belakang profesi yang dibutuhkan.

Hasil penelitian Ursa Marjorsy (2007) menunjukkan bahwa komitmen organisasional dapat dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja dan semangat kerja. Kedua variabel tersebut memiliki pengaruh secara bersama-sama sebesar 52.8% terhadap komitmen organisasional. Sedangkan secara terpisah diketahui bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh sebesar 13.5% terhadap komitmen organisasional dan semangat kerja memiliki pengaruh sebesar 51.3% terhadap Komitmen organisasional. Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa ketiga komponen dalam komitmen organisasional, yaitu komitmen afektif, komitmen kontinuan dan komitmen normatif memiliki pengaruh yang sedang pada staf pengajar.

Sementara hasil penelitian Fatmah (2006) menunjukkan bahwa dapat disimpulkan bahwa penelitian ini membuktikan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara suasana komunikasi semangat kerja guru sebagai buktinya R^2 (R Square) = 0,501 dapat dikatakan bahwa 50,1% perubahan variabel semangat kerja (Y) disebabkan oleh perubahan variabel suasana komunikasi (X). Sisanya yang 49,9 % disebabkan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model dalam penelitian ini.

Hasil penelitian Suryadi (2008) menunjukkan bahwa, 1) Peran kepala sekolah “mendukung” semangat kerja guru dalam melaksanakan sertifikasi. 2) Semangat Kerja Guru “mendukung” pelaksanaan Program Sertifikasi. Dan 3) Pada taraf signifikan 0.05 (dua arah) terdapat hubungan positif dengan kategori besar (0,719) antara Peran Kepala Sekolah (X) dengan Semangat Kerja Guru (Y) Sedangkan besarnya Kontribusi peran kepala sekolah terhadap semangat kerja Guru adalah 51,7%. Sisanya, 48,3% adalah kontribusi faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Kepuasan kerja bagi guru sebagai pendidik diperlukan untuk meningkatkan kinerjanya. Kepuasan kerja berkenaan dengan kesesuaian antara harapan seseorang dengan imbalan yang disediakan. Kepuasan kerja guru berdampak pada prestasi kerja, disiplin, kualitas kerjanya.

Pada guru yang puas terhadap pekerjaannya kemungkinan akan membuat berdampak positif terhadap peningkatan mutu pendidikan. Guru yang membolos, mengaar tidak terencana, malas, mogok kerja, sering mengeluh merupakan tanda

adanya kepuasan guru rendah. Guru membalas dendam atas ketidaknyamanan yang diberikan sekolah/kantor dengan keinginan/harapannya.

Kasus demonstrasi guru di sejumlah daerah berbuntut kepala sekolah terpaksa dimutasikan. Aksi ini contoh ketidakpuasan guru terhadap kinerja kepala sekolah dan contoh bagaimana kebutuhan guru tidak terpenuhi sesuai harapannya oleh kepala sekolah sebagai pimpinan organisasi. Hal ini juga contoh tentang kepala sekolah yang tidak efektif dalam melaksanakan fungsi supervise dan tidak mampu membuat guru termotivasi 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 fungsi pengawasan. Pengawasan yang dilakukan 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 supervise itu berarti pembinaan

kepada guru ke arah perbaikan dalam mengajar. Begitu sebaliknya jika saran dan advis 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 disini bukan hanya segi materiil seperti kenaikan gaji, tunjangan atau jonor tapi juga spiritual 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 berpengaruh secara psikologis terhadap kepuasan kerja guru, guru yang merasa

puas dengan pemberian supervise 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 supervise dan motivasi kepala sekolah maka guru akan berkerja 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 semangat kerja guru di SD Se-Kecamatan Medan Area.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah maka dapat diidentifikasi masalah yang akan diteliti yaitu : (1) Apakah ada pengaruh supervisi pembelajaran kepala sekolah terhadap semangat kerja guru? (2) Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap semangat kerja guru? (3) Apakah ada pengaruh motivasi terhadap semangat kerja guru? (4) Apakah ada pengaruh kekuatan budaya organisasi terhadap semangat kerja? (5) Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap semangat kerja guru? (6) Apakah ada pengaruh iklim organisasi terhadap semangat kerja guru? (7) Apakah ada pengaruh kemampuan profesional guru terhadap semangat kerja guru?

C. Pembatasan Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi semangat kerja guru. Faktor-faktor itu antara lain: iklim organisasi sekolah, kepuasan kerja, 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. Dalam lingkup penelitian ini yang diteliti dibatasi variabelnya yaitu variabel yang berpengaruh terhadap semangat kerja guru yakni : supervisi pembelajaran kepala sekolah (X_1), kepuasan kerja (X_2), motivasi kerja (X_3). Pembatasan masalah ini tidak berarti mengabaikan faktor lain akan tetapi lebih mempertimbangkan fenomena awal dan kemampuan peneliti yang belum memungkinkan untuk meneliti keseluruhan variabel.

D. Rumusan Masalah

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

1. Apakah Supervisi Pembelajaran Kepala Sekolah berpengaruh langsung terhadap Semangat Kerja Guru di SD Negeri Se-Kecamatan Medan Area?
2. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh langsung terhadap Semangat Kerja Guru di SD Negeri Se-Kecamatan Medan Area?
3. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh langsung terhadap Semangat Kerja Guru di SD Negeri Se-Kecamatan Medan Area?
4. Apakah Supervisi Pembelajaran Kepala Sekolah berpengaruh langsung terhadap Motivasi Kerja Guru di SD Negeri Se-Kecamatan Medan?

5. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh langsung terhadap Motivasi Kerja Guru di SD Negeri Se-Kecamatan Medan Area?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut diatas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh langsung supervisi Pembelajaran kepala sekolah terhadap semangat kerja guru di SD Negeri Se-Kecamatan Medan Area.
2. Untuk mengetahui pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap semangat kerja guru di SD Negeri Se-Kecamatan Medan Area.
3. Untuk mengetahui pengaruh langsung motivasi kerja terhadap semangat kerja guru di SD Negeri Se-Kecamatan Medan Area.
4. Untuk mengetahui pengaruh langsung supervisi pembelajaran kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru di SD Negeri Se-Kecamatan Medan Area.
5. Untuk mengetahui pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap motivasi kerja guru di SD Negeri Se-Kecamatan Medan Area.

F. Manfaat Penelitian

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

a. Manfaat Teoritis

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 semangat kerja guru di SD Negeri Se-Kecamatan Medan Area dalam kaitannya dengan supervisi pembelajaran kepala sekolah, kepuasan kerja dan motivasi kerja.
3. Dapat menambah bahan kajian khususnya masalah-masalah yang berhubungan dengan faktor yang menentukan peningkatan semangat kerja guru.

b. Manfaat Praktis

1. Bagi peneliti lain dapat menjadi masukan dan pembanding dari segi teknis maupun hasil temuan sehingga saling sumbang saran untuk pengembangan hasil penelitian dan wawasan keilmuan.
2. Bagi guru bermanfaat untuk mengembangkan disiplin kerja dan inovasi dalam proses belajar mengajar untuk mencapai tujuan pendidikan .
3. Bagi kepala sekolah bermanfaat untuk pembinaan guru, penerapan disiplin kerja dan pendukung peningkatan kualitas pembelajaran.
4. Bagi dinas pendidikan, penelitian ini diharapkan menjadi pertimbangan dalam pengambilan keputusan dalam hubungannya dengan hal-hal yang menyangkut semangat kerja guru.