

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan sarana yang sangat penting dan paling utama untuk kelangsungan hidup manusia, dengan pendidikan akan menciptakan kecerdasan manusia. Hal ini sejalan dengan tujuan pendidikan nasional yang tertuang dalam Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 Pasal 3 menyatakan bahwa pendidikan nasional bertujuan mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia Indonesia seutuhnya yaitu manusia yang beriman dan bertakwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa dan berbudi pekerti luhur, memiliki pengetahuan dan keterampilan, kesehatan jasmani dan rohani, kepribadian yang mantap dan mandiri serta tanggung jawab kemasyarakatan dan kebangsaan.

Sekolah sebagai wadah untuk mentransfer ilmu, hendaknya mampu mewujudkan tujuan pendidikan dari suatu bangsa. Proses pembelajaran di sekolah hendaknya yang berkualitas, hal itu dapat ditunjang dengan segala sarana dan prasarana maupun sumber daya manusia yakni guru. Tugas, peran dan tanggung jawab dari guru bisa mempengaruhi kualitas pendidikan dari suatu bangsa. Maka guru yang mengajar di kelas hendaknya mereka yang memang berkompeten dalam mengajar. Sehebat apapun kurikulum yang dirancang oleh suatu bangsa, tanpa di dukung guru yang berkompeten di bidangnya maka hasil pendidikannya pun tidak akan maksimal. Guru merupakan pendidikan yang profesional sebagaimana yang dijelaskan di dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 pasal 1 tentang guru dan dosen. Guru memiliki tugas untuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, serta mengevaluasi peserta didik

dari jenjang pendidikan anak usia dini sampai tingkat menengah dalam pendidikan formal.

Salah satu kewenangan pemerintah daerah, provinsi dan kabupaten/kota di era otonomi daerah adalah mengurus sektor pendidikan. Hal ini dipertegas dalam UUD 1945 Pasal 31 ayat (4) Negara memprioritaskan anggaran pendidikan sekurang-kurangnya dua puluh persen dari anggaran pendapatan dan belanja negara serta dari anggaran pendapatan dan belanja daerah untuk memenuhi kebutuhan penyelenggaraan pendidikan nasional (UUD 1945 Pasal 31 ayat 4). Selanjutnya UU Nomor 20 Tahun 2003 pasal 11 ayat (2) Pemerintah dan Pemerintah Daerah wajib menjamin tersedianya dana guna terselenggaranya pendidikan bagi setiap warga negara yang berusia tujuh sampai dengan lima belas tahun (UU Nomor 20 Tahun 2003 pasal 11 ayat 2).

Kewenangan pemerintah daerah diatur dalam UU No.20 Tahun 2003 pasal 10 dinyatakan bahwa pemerintah dan pemerintah daerah berhak mengarahkan, membimbing, membantu dan mengawasi penyelenggaraan pendidikan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No.20 Tahun 2003 pasal 10).

Sedangkan pada pasal 11 ayat 1 dan 2 dalam UU No, 20 Tahun 2003 dinyatakan bahwa pemerintah dan pemerintah daerah wajib memberikan layanan dan kemudahan, serta menjamin terselenggaranya pendidikan yang bermutu bagi setiap warga negara tanpa diskriminasi (UU No.20 Tahun 2003 pasal 11 ayat 1 dan 2).

Untuk menjadikan peserta didik yang berkualitas dan tercapainya tujuan sekolah, pihak sekolah harus memperhatikan tingkat kinerja guru, guru yang berkualitas akan menghasilkan peserta didik yang berkualitas juga dan jika ada dorongan dari kepala sekolah untuk memanjakan kualitas guru maka dari pengelohan, perencanaan pembelajaran,memberi bimbingan dan mengembangkan sikap perilaku peserta didik. (Priansa, 2014, hal.79) mengungkapkan bahwa kinerja guru merupakan tingkat keberhasilan guru dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja guru tidak hanya ditunjukkan oleh hasil kerja akan tetapi juga ditunjukkan oleh perilaku dalam bekerja,

mulai dari perencanaan pembelajaran, dalam pelaksanaan pembelajaran dikelas dan proses evaluasi atau penilaian hasil belajar siswa. Dengan kata lain, kinerja guru sekolah dapat terlihat pada kegiatan merencanakan, melaksanakan dan menilai proses belajar mengajar yang intensitas dilandasi etos kerja dan disiplin profesional guru. Ketika proses pengamatan oleh kepala sekolah ingin mengetahui apakah hasil pekerjaan yang dilakukan oleh guru sesuai dengan pengolahannya, perencanaan pembelajaran nya dan penilaian hasil belajar siswa. ini menunjukkan kan pentingnya dorongan kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru karena berkat kerja sama kepala sekolah dan guru bisa menghasilkan peserta didik yang berkualitas.

Supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja sangat dominan dalam bagi tenaga pendidik yang telah melaksanakan tugas nya dalam mengajar dan membina peserta didik. Karena tenaga pendidik butuh motivasi untuk mendorong dirinya agar melakukan sesuatu yang menggerakkan semangat dalam melaksanakan tugas nya sebagai tenaga pendidik.

Supervisi kepala sekolah adalah adalah suatu pelayanan (service) untuk membantu, mendorong, membimbing, dan membina, guru-guru agar mampu meningkatkan kemampuan dan keterampilan dalam menjalankan tugas pembelajaran (Supardi, 2014,p.76). adanya supervisi yang dijalankan oleh kepala sekolah dapat meningkatkan semangat guru untuk membimbing dan membina siswanya dalam menjalankan tugas pembelajarannya.dalam kegiatan Kepala sekolah merupakan personel yang bertanggung jawab dan memiliki kewenangan terhadap semua kegiatan pendidikan dalam lingkungan sekolah yang dipimpinya, maka ada faktor yang mempengaruhi berhasil tidaknya supervisi atau cepat lambatnya hasil supervisi yaitu lingkungan masyarakat tempat sekolah itu berada, besar kecilnya sekolah tanggung jawab kepala sekolah, tingkat dan jenis sekolah. Keadaan para guru dan pegawai yang tersedia, kecakapan dan keahlian kepala sekolah itu sendiri.

Sedangkan motivasi kerja menurut Robbins dalam (Riduwan 2010, hal.147) berpendapat bahwa motivasi kerja guru diukur dalam dua dimensi, yaitu motivasi eksternal dan motivasi internal. Motivasi eksternal meliputi: hubungan antarpribadi, penggajian atau honorarium, supervisi kepala sekolah, dan kondisi kerja. Motivasi internal meliputi: dorongan untuk bekerja, kemajuan dalam karier, pengakuan yang diperoleh, rasa tanggung jawab dalam pekerjaan, minat terhadap tugas, dan dorongan untuk berprestasi. Sebagai tenaga profesional kependidikan guru memiliki motivasi kerja yang berbeda antara guru yang satu dengan lainnya. Hal ini kelak akan berakibat adanya perbedaan kinerja guru dalam meningkatkan mutu pendidikan. Apabila memiliki motivasi yang positif, ia akan memperlihatkan minat, mempunyai perhatian, dan ingin ikut serta dalam suatu tugas atau kegiatan”. Sesuai dengan pendapat tersebut, guru yang masih kurang berhasil dalam mengajar dikarenakan mereka kurang termotivasi untuk mengajar sehingga berdampak terhadap menurunnya produktivitas atau kinerja guru. Untuk itu diperlukan peran kepala sekolah untuk memotivasi para guru untuk meningkatkan kinerjanya.

Guru merupakan salah satu komponen yang menempati posisi sentral dan sangat strategi dalam sistem pendidikan. Guru merupakan faktor yang dominan dalam kaitannya dengan peningkatan kualitas pendidikan. Karena guru merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari sistem pendidikan secara keseluruhan yang terlibat langsung dalam proses belajar mengajar, gurulah yang berperan langsung dalam mengajar dan mendidik. Sehubungan dengan itu, perlu dilakukan berbagai program untuk meningkatkan kualitas kinerja guru dalam mengembangkan aspek-aspek pendidikan dan pembelajaran.

Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru yaitu faktor luar dan faktor psikis serta minat, namun motivasi itu tetap awalnya tumbuh di dalam diri seseorang faktor dari luar dan dari dalam serta minat. Faktor dari luar misalnya pengaruh dari organisasi dimana Ia bekerja. Sedangkan faktor dari dalam adalah situasi psikis atau karakteristik

individu itu sendiri misalnya minat terhadap pekerjaan. Faktor dari luar ini bisa dimanipulasi atau dikendalikan namun tidak dengan faktor dari dalam, karena situasinya terbentuk secara alamiah. Kedua faktor ini harus saling menguatkan satu sama lain, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang m Menurut (Mangkunegara, 2011, hal.93) mendefinisikan motivasi merupakan dorongan yang timbul pada diri seseorang yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu. Guru yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan senantiasa bekerja keras untuk mengatasi segala jenis permasalahan yang di hadapi dengan harapan mencapai hasil yang lebih baik.

Kinerja guru menurut (Priansa, 2014, hal.79) mengungkapkan bahwa kinerja guru merupakan tingkat keberhasilan guru dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja guru tidak hanya ditunjukkan oleh hasil kerja akan tetapi juga ditunjukkan oleh perilaku dalam bekerja, mulai dari perencanaan pembelajaran, dalam pelaksanaan pembelajaran dikelas dan proses evaluasi atau penilaian hasil belajar siswa. secara keseluruhan yang terlibat langsung dalam proses belajar mengajar, gurulah yang berperan langsung dalam mengajar dan mendidik. Sehubungan dengan itu, perlu dilakukan berbagai program untuk meningkatkan kualitas kinerja guru dalam mengembangkan aspek-aspek pendidikan dan pembelajaran. Ada

Kinerja guru dapat ditunjukkan dari kemampuan guru dalam menguasai kompetensi yang dipersyaratkan, yakni kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan koptensi profesional (Undang- undangan Nomor 14 Tahun 2005). Ketika kinerja yang di kuasai oleh guru maka akan membangkitkan motivasi guru untuk mengajar peserta didik yang lebih optimal.

Berdasarkan hasil-hasil penelitian terdahulu diatas maka dapat disimpulkan bahwa supervisi kepala sekolah dan motivasi guru sangat mempengaruhi kinerja guru mengingat pentingnya peranan kepala sekolah dalam memimpin perlu adanya motivasi

yang tinggi, karena motivasi kerja sangat penting sekali keberadaannya dalam melaksanakan tugas. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi, guru profesional akan dapat melaksanakan tugas dengan optimal dan dapat meningkatkan kualitas pendidikan. Dan dengan adanya motivasi kerja yang tinggi, guru akan memiliki ketekunan, disiplin dan tanggung jawab dalam bekerja.

Berdasarkan survey yang dilakukan di lingkungan sekolah SMK Negeri 3 Kota Jambi. Jumlah keseluruhan guru SMK Negeri 3 Kota Jambi berjumlah 131 orang. yang berstatus Pegawai Negeri (PNS) 100 orang dan guru bantu / kontrak 31 orang. Melalui pengamatan awal dan wawancara dengan guru dan kepala sekolah pada SMK Negeri 3 Kota Jambi ditemukan fenomena yang terjadi di lapangan yang berkaitan kunjungan kelas yang dilakukan oleh kepala sekolah belum optimal sehingga kepala sekolah belum bisa melihat kinerja guru dan masalah yang dihadapi di dalam kelas secara lebih dalam. kepala sekolah sebagai pemimpin juga minim menegakkan disiplin kerja kepada guru, pengawasan yang belum maksimal juga menimbulkan pengaruh yang menghambat kinerja guru. Selain itu, hampir di setiap sekolah beberapa guru tidak mempersiapkan perangkat pengajaran dengan lengkap misalnya rencana pelaksanaan harian, presensi, kisi-kisi soal, program perbaikan, laporan akhlak, analisis KKM dan belum semua guru berlatar pendidikan S1 karena ada beberapa guru yang berstatus guru honorer atau kontrak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa rendahnya motivasi kerja guru akan berdampak pada rendahnya hasil kinerja guru yang dapat berimplikasi kepada rendahnya hasil belajar siswa

Dengan memperhatikan pentingnya upaya peningkatan kinerja guru dalam mencapai tujuan sekolah, serta memperhatikan fenomena-fenomena yang terjadi di lapangan. Maka, berdasarkan permasalahan tersebut, mendorong peneliti untuk melakukan penelitian dengan judul: **Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. SMA Negeri 3 Kota Jambi.** Dengan hasil penelitian

ini diharapkan memberi solusi terhadap upaya yang akan dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru agar tercapainya tujuan sekolah.

1.2 Pembatasan Masalah

Untuk memperjelas arah dan objek penelitian, pembatasan masalah dalam penelitian ini berfokus pada permasalahan pengaruh supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri 3 Kota Jambi.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, di bawah ini merupakan pertanyaan penelitian yang akan memandu peneliti dalam meneliti tentang pengaruh supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri 3 Kota Jambi, yaitu:

1. Apakah supervisi kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri 3 Kota Jambi.
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri 3 Kota Jambi.
3. Apakah supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri 3 Kota Jambi.

1.4 Tujuan Peneliti

Memperhatikan rumusan masalah tersebut, maka secara umum tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran empirik tentang pengaruh supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri 3 Kota Jambi, yaitu:

1. Untuk mengetahui apakah supervisi kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 3 Kota Jambi.
2. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri 3 Kota Jambi.
3. Untuk mengetahui apakah supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil Penelitian ini di harapkan dapat bermanfaat sebagai berikut :

1. Secara Teoritis

Menambah wawasan serta pengetahuan tentang pengaruh supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru, serta dapat dijadikan sebagai bahan kajian lanjutan dalam dunia pendidikan.

2. Secara Praktis

1. Dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi pihak sekolah dalam upaya meningkatkan mutu sekolah melalui informasi mengenai kinerja guru pada SMK 3 Kota Jambi di lihat dari sudut pandang supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja dalam menjalankan tugas sebagai guru.

2. Dapat memberikan informasi mengenai supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja, dalam meningkatkan kinerja guru.

3. Sebagai bahan masukan bagi peneliti lain untuk mendalami yang dipengaruhi tentang kinerja guru yang diduga dipengaruhi oleh supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja.

1.6 Definisi Operasional

Definisi operasional variabel bertujuan untuk menjelaskan makna variabel yang diteliti agar pembaca tidak terjebak dengan berbagai istilah yang sama tapi makna yang berbeda. Adapun definisi operasional dalam penelitian ini sebagai berikut:

Supervisi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah pengembangan kurikulum, observasi, pengembangan profesionalisme guru yang bertujuan untuk mengetahui sejauh mana kualitas pendidik akan mendorong peningkatan kualitas pada pendidikan baik proses maupun hasilnya.

Motivasi Kerja yang dimaksud dalam penelitian adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan bekerja individu atau kelompok terhadap pekerjaan guna mencapai tujuan. Motivasi kerja pegawai adalah kondisi yang membuat pegawai mempunyai kemauan atau kebutuhan untuk mencapai tujuan tertentu melalui pelaksanaan suatu tugas. Motivasi kerja pegawai akan mensuplai energi untuk bekerja atau mengarahkan aktivitas selama bekerja, dan menyebabkan seorang pegawai mengetahui adanya tujuan yang relevan antara tujuan organisasi dengan tujuan pribadinya.

Kinerja guru yang dimaksud dalam penelitian adalah merencanakan pengelolaan pembelajaran, merencanakan pengorganisasian bahan pelajaran, merencanakan pengelolaan kelas, merencanakan penilaian hasil belajar, memulai pembelajaran, mengelola pembelajaran, mengorganisasikan pembelajaran, melaksanakan penilaian proses dan hasil belajar, mengakhiri pembelajaran, mengembangkan sikap positif peserta didik, menampilkan kegairahan dalam pembelajaran, mengelola interaksi perilaku dalam kelas, merencanakan penilaian, melaksanakan penilaian, mengelola dan memeriksa hasil penelitian, memanfaatkan hasil penilaian, melaporkan hasil penilaian, memberikan tugas, memberikan bahan bacaan, tugas membantu guru; dadimensi , memberikan bimbingan khusus, penyederhanaan. Yang bertujuan untuk mengetahui bagaimana cara guru merencanakan, mengolah dan mendidik peserta didiknya.