

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Seiring dengan telah digulirkannya tunjangan profesional bagi guru, maka guru dituntut memiliki tingkat profesionalisme yang tinggi dalam pelaksanaan tugasnya sebagai tenaga profesional, guru dituntut memiliki kemampuan dan keterampilan mengelola pembelajaran mulai dari proses merencanakan sampai dengan menganalisis hasil yang dicapai siswa sebagai out put dari proses pembelajaran yang telah dilaksanakan.

Menjadikan guru sebagai tenaga yang profesional bukan persoalan yang mudah. Kepada guru perlu diberikan pembinaan terus menerus secara berkesinambungan, dihargai dan diberikan pengakuan atas profesionalisme yang dimilikinya. Oleh karena itu upaya peningkatan profesionalisme guru tidak cukup hanya dengan memberikan pelatihan, penataran dan sejenisnya, Guru perlu diberi motivasi, bimbingan, pengakuan, gaji dan insentif yang layak sesuai dengan tingkat keprofesionalannya. Program bimbingan, pemberian motivasi dan peningkatan kedisiplinan bagi guru dapat dilakukan oleh kepala sekolah dan pengawas sekolah melalui kegiatan supervisi. Kegiatan supervisi merupakan

salah satu tugas seorang kepala sekolah dalam membina guru melalui fungsi pengawasan. Pengawasan yang dilakukan oleh kepala sekolah pada intinya melakukan pembinaan, bimbingan untuk memecahkan masalah pendidikan termasuk masalah yang dihadapi guru secara bersama-sama.

Guru yang memiliki persepsi baik tentang supervisi maka diharapkan dapat melaksanakan tugas mengajar dengan baik, karena supervisi merupakan salah satu bentuk pembinaan kepada guru kearah perbaikan dalam mengajar. Begitu sebaliknya jika saran dari pengawas diabaikan oleh guru maka berdampak pada mengajarnya yang kurang baik. Hal ini berkaitan dengan kinerja guru yakni unjuk kerja guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan visi dan misi sekolah.

Kinerja (*performance*) sangat erat hubungannya dengan suasana batin (psikologis) karena gairah atau semangat kerja seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya didorong oleh motivasi yang kuat. Dengan kata lain setiap pekerja memerlukan motivasi yang kuat agar bersedia melaksanakan pekerjaan secara bersemangat, bergairah dan berdedikasi. Hal tersebut sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Pidarta (dalam Saerozi 2005: 2), bahwa yang dapat mempengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya, antara lain: (1) kepemimpinan kepala sekolah, (2) iklim kerja di sekolah, (3) harapan-harapan, dan (4) kepercayaan personalia sekolah. Dari pendapat tersebut nampak jelas bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja di sekolah memiliki keterkaitan dengan kinerja guru. Selain itu Aris Suherman (2009:63) berpendapat bahwa moral kerja/kinerja dipengaruhi oleh motif-motif tertentu yang bersifat subyektif maupun obyektif, apapun yang menjadi motif untuk bekerja lebih baik adalah kebutuhan

kebutuhan(*needs*) yang menimbulkan suatu tindakan perbuatan(*behavior*) yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut(*goals*).

Memandang guru sebagai tenaga kerja profesional maka usaha-usaha 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 lebih meningkatkan kinerjanya sebagai pendidik.

Guna mewujudkan hal tersebut, peran kepala sekolah sangat dibutuhkan, terutama dalam melakukan pembinaan/supervisi dan pemberian motivasi. Kegiatan supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja guru akan 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 akan berpengaruh terhadap gairah kerja guru, hal ini dapat mengakibatkan menurunnya tingkat kinerja guru.

Kurniati (2007) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa secara simultan Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 1 Purbalingga. Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat dipastikan bahwa kegiatan supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah akan mempengaruhi tingkat kinerja guru. Harapannya jika guru memiliki tingkat motivasi yang tinggi maka ia akan memiliki tingkat kinerja kerja yang tinggi pula.

Dari paparan ahli dan penelitian terdahulu tentang hal ini penulis membandingkan dengan kenyataan di lapangan yaitu di Kecamatan Gadingrejo yang merupakan salah satu kecamatan dari 9 (sembilan) kecamatan yang ada di Kabupaten Pringsewu. Di Kecamatan Gadingrejo terdapat 4 (empat) SMP Negeri dan 8 (delapan) SMP Swasta. Jumlah guru SMP Negeri di Kecamatan Gadingrejo pada Tahun Pelajaran 2013 - 2014 sebanyak 196 orang, bahwa tingkat kinerja rekan-rekan guru belum sesuai dengan harapan, walaupun secara finansial sebagian dari mereka telah mendapatkan tambahan dari tunjangan profesional, apakah hal ini ada hubungannya dengan kepengawasan kepala sekolah. Khususnya guru-guru SMP Negeri di kecamatan Gadingrejo Pringsewu

.Berdasarkan tingkat kehadiran guru pada tahun pelajaran 2012-2013 baru mencapai 72 % sedangkan yang hadir tepat waktu baru mencapai 64%. (Sumber Dinas Pendidikan Kabupaten Pringsewu). Sedangkan berdasarkan data laporan hasil kegiatan kepengawasan sekolah tahun pelajaran 2012 – 2013 pada tingkat Sekolah Menengah Pertama (SMP) di Kecamatan Gadingrejo dapat diketahui: (1) sebanyak 75% guru belum menerapkan strategi pembelajaran yang bervariasi, (2) sebanyak 75% guru belum menerapkan struktur kegiatan pembelajaran yang efektif, (3) sebanyak 80% guru belum memperbaiki kinerja mengajar melalui Penelitian Tindakan Kelas (PTK), dan (4) sebanyak 50% guru dalam pengembangan silabus belum melakukan analisis konteks.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan beberapa orang guru SMP Negeri di Kecamatan Gadingrejo diperoleh informasi: (1) masih banyak keluhan dari guru berkaitan dengan proses manajemen yang dijalankan oleh kepala sekolah, (2) suasana kerja di beberapa sekolah terasa kurang kondusif sehingga mempengaruhi semangat kerja guru, (3) belum semua sekolah menerapkan manajemen terbuka

dan melibatkan semua guru dalam penentuan kebijakan dan pengambilan keputusan, (4) masih sedikit kepala sekolah yang bersedia memberikan penghargaan (*reward*) kepada guru yang berprestasi, (5) beberapa guru memiliki motivasi kerja yang tinggi karena merasa mendapatkan perhatian dari pimpinan di sekolah, dan (6) beberapa sekolah belum melakukan pembagian tugas dan wewenang kepada guru secara merata, sehingga dapat menimbulkan hambatan kinerja guru dalam melaksanakan pembelajaran di sekolah.

.Atas dasar uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Hubungan Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru dengan Kinerja Guru pada SMP Negeri di Kecamatan Gadingrejo".

## **I.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas maka dapat diidentifikasi permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1.2.1 Sebagian kepala sekolah belum melaksanakan kegiatan manajemen secara optimal.

1.2.2 Motivasi kerja sebahagian guru SMP Negeri di Kecamatan Gadingrejo belum sesuai dengan yang diharapkan sehingga tingkat kinerjanya juga belum memuaskan

1.2.3 Adanya tingkat kinerja guru yang belum memuaskan yang disebabkan oleh kebijakan pengawasan kepala sekolah terhadap guru yang belum maksimal.

1.2.4 Sebagian guru mengeluh dan merasa kurang dihargai oleh kepala sekolah karena tidak dilibatkan dalam pengambilan kebijakan sekolah

1.2.5 Sebagian sekolah belum melakukan pembagian tugas dan wewenang kepada guru secara merata, sehingga sering menimbulkan hal-hal yang dapat menghambat pelaksanaan proses pembelajaran di sekolah.

1.2.6 Belum semua kepala sekolah bersedia memberikan penghargaan (*reward*) kepada guru yang berprestasi.

### **1.3 Pembatasan Masalah**

Mengingat keterbatasan peneliti, maka penelitian ini dibatasi pada masalah supervisi kepala sekolah, , motivasi kerja guru dan kinerja guru.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka permasalahan yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah:

1.4.1 Apakah terdapat hubungan antara supervisi kepala sekolah dengan kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Gadingrejo?

1.4.2 Apakah terdapat hubungan antara motivasi kerja guru dengan kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Gadingrejo?

1.4.3 Apakah terdapat hubungan secara bersama-sama antara supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja guru dengan kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Gadingrejo?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1.5.1 Hubungan antara supervisi kepala sekolah dengan kinerja guru SMP

Negeri di Kecamatan Gadingrejo

1.5.2 Hubungan antara motivasi kerja guru dengan kinerja guru SMP Negeri di

Kecamatan Gadingrejo

1.5.3 Hubungan secara bersama-sama antara supervisi kepala sekolah dan

motivasi kerja guru dengan kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan

Gadingrejo

## **1.6 Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna secara akademis dan praktis  
Sebagai berikut :

### 1.6.1 Kegunaan Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khasanah keilmuan dalam manajemen pendidikan guna meningkatkan kualitas pendidikan khususnya berkaitan pelaksanaan supervisi dan motivasi kerja guru untuk sumbangan pemikiran dan acuan bagi peneliti yang selanjutnya ingin mengkaji secara lebih tentang pelaksanaan supervisi dan motivasi hubungannya dengan kinerja guru di sekolah.

### 1.6.2 Kegunaan Praktis

1.6.2.1 Peneliti, untuk mengetahui apakah ada hubungan supervisi

Kepala Sekolah dan motivasi kerja guru dengan kinerja guru

SMP Negeri di Kecamatan Gadingrejo Kabupaten Pringsewu.

1.6.2.2 Kepala sekolah, untuk memberikan masukan berkaitan dengan

supervisi akademik kepala sekolah, motivasi kerja guru yang

ada hubungannya dengan kinerja guru .

1.6.2.3 Dinas pendidikan, untuk memberikan sumbangan pemikiran dalam upaya mewujudkan kinerja pendidid yang lebih baik.

### **1.7 Ruang Lingkup Penelitian**

Menghindari terjadinya salah penafsiran dalam penelitian ini, maka penulis membatasi ruang lingkup penelitian yang berjudul “ Hubungan Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru dengan Kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Gadingrejo Kabupaten Pringsewu” sebagai berikut :

1.7.1 Penelitian ini dilakukan pada SMP Negeri di Kecamatan Gadingrejo Kab. Pringsewu pada tahun pelajaran 2013-2014.

1.7.2 Variabel-variabel dalam penelitian ini adalah supervisi kepala sekolah dan Motivasi kerja guru sebagai variabel bebas serta kinerja guru sebagai variabel terikat.

1.7.3 Supervisi adalah upaya pembinaan melalui pengawasan pelaksanaan kerja

1.7.4 Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat

1.7.5 Kinerja guru adalah refleksi kemampuan guru yang ditunjukkan dalam melakukan pekerjaanya