

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Esensi sebuah pendidikan persekolahan adalah terjadinya proses pembelajaran, “tidak ada kualitas pendidikan tanpa pembelajaran”. Berbagai upaya peningkatan mutu pendidikan persekolahan dianggap kurang berguna bilamana belum menyentuh perbaikan proses pembelajaran. Guru merupakan komponen utama yang paling menentukan keberhasilan pendidikan karena ditangan gurulah kurikulum, sumber belajar, sarana dan prasarana serta iklim pembelajaran menjadi lebih berarti bagi kehidupan peserta didik dalam mencapai cita-citanya dimasa yang akan datang.

Banyak faktor yang turut mempengaruhi rendahnya kualitas pendidikan. Apa bila pendidikan dilihat sebagai suatu sistem maka faktor yang turut mempengaruhi pendidikan tersebut, meliputi : “(1) input mentah murid atau siswa,(2) lingkungan instruksional, (3) proses pendidikan, dan (4) keluaran pendidikan”. Dalam proses pendidikan, didalamnya terdapat aktifitas guru mengajar, peran siswa dalam pebelajaran, sistem pengelolaan administrasi, serta mekanisme kepemimpinan kepala sekolah merupakan hal yang perlu dioptimalkan fungsinya agar kualitas pendidikan dapat ditingkatkan.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menegaskan 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. Usaha tersebut antara lain merupakan tugas dan tanggung jawab guru di sekolah.

Tugas guru sebagai pendidik dan tenaga kependidikan menyangkut persyaratan tertentu sebagaimana tertuang di dalam Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional pasal 39 : (2) dinyatakan bahwa : “ Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan”.

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 yang mutlak dimiliki oleh guru agar tugasnya sebagai pendidik dapat terlaksana dengan baik. Salah satu faktor yang menjadi tolak ukur keberhasilan sekolah adalah kinerja guru. Kinerja guru yang dimaksud adalah hasil kerja guru yang direfleksi dalam cara merencanakan, melaksanakan, menilai dan tindak lanjut proses pembelajaran yang intensitasnya dilandasi dengan etos kerja, serta disiplin guru dalam pembelajaran. 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.

Ada beberapa faktor penting yang berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja guru, yaitu supervisi yang diberikan oleh kepala sekolah. Supervisi dalam hal ini adalah mengenai persepsi guru terhadap pelaksanaan pembinaan dan bimbingan yang diberikan oleh Kepala Sekolah yang berdampak kepada kinerja guru yaitu kualitas pengajaran. Agar kualitas pendidikan meningkat maka seorang Kepala Sekolah harus mampu memberikan pengaruhnya yang menyebabkan guru tergerak untuk melaksanakan tugas-tugas mulianya secara efektif, sehingga kinerja mereka akan lebih baik.

Dijelaskan dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 tahun 2010 tentang standar kepala sekolah di tegaskan bahwa salah satu kompetensi yang harus dimiliki seorang kepala sekolah adalah kompetensi supervisi. “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”. 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 kinerja 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, dan pembentukan sikap profesional guru (Pidarta, 1996 :380)”.

Seperti halnya peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru disekolah adalah motivasi

berprestasi yang ada dalam jiwa guru. Motivasi berprestasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan dan kerja. Oleh sebab itu, motivasi kerja dalam psikologi sebagai pendorong semangat kerja. Bila tidak punya motivasi maka ia tidak akan berhasil untuk mendidik/mengajar. “Keberhasilan guru dalam mengajar karena dorongan/motivasi ini sebagai pertanda apa yang telah dilakukan oleh guru telah menyentuh kebutuhannya. Kebutuhan guru dalam bekerja seperti kurikulum, sarana dan prasarana sekolah, kepala sekolah, lingkungan pembelajaran di kelas”.

Bekerja tanpa motivasi akan cepat bosan, karena tidak adanya unsur pendoreng. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya menumbuhkan semangat kerja guru agar guru mau bekerja dengan menyumbangkan segenap kemampuan, pikiran, ketrampilan untuk mewujudkan tujuan pendidikan. Guru menjadi seorang pendidik karena adanya motivasi untuk mendidik. (Hamzah B Uno , 2010 : 47)”. Bila tidak ada motivasi maka ia tidak akan berhasil untuk mendidik atau jika dia mengajar karena terpaksa karena tidak ada kemampuan yang berasal dari dalam diri guru maka tidak akan tercapainya pengajaran yang baik.

Selain dipengaruhi oleh supervisi kepala sekolah dan motivasi berprestasi, kinerja guru dapat dipengaruhi oleh iklim sekolah. Iklim sekolah juga sangat ditentukan oleh model kepemimpinan kepala sekolah, hal tersebut sesuai dengan pendapat Zamroni (2003: 53) yang menyatakan bahwa “kepemimpinan kepala sekolah, apakah *authoritarian* atau *democratic*”. Iklim sekolah terbuka apabila kepemimpinan kepala sekolah demokratis yang mengundang partisipasi dari guru, pegawai administrasi dan juga dari murid. Dari pendapat tersebut diketahui

bahwa iklim kerja sekolah berpengaruh terhadap partisipasi guru dan seluruh elemen sekolah dalam upaya mencapai tujuan sekolah.

“Berdasarkan laporan Balitbang depdiknas tahun 2002, dari 1.054.859 guru SD di Indonesia ternyata hanya sekitar 30% yang layak melaksanakan pembelajaran dikelas dan yang selebihnya tidak layak. Untuk guru SLTP, SMU, dan SD angkanya hampir sama”. (www.suaramerdeka.com/harian.htm).

Penulis mencoba mengkaji fenomena lemahnya kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Bangunrejo Kabupaten Lampung Tengah yang terdiri dari 37 SD Negeri yang tersebar di 15 desa dengan jumlah kurang lebih 380 guru belum memenuhi harapan pemerintah, lembaga, orang tua atau masyarakat.

Berdasarkan data penilaian kemampuan guru, yaitu Penilaian Kemampuan Guru (PKG) pada Satuan Pengawasan Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendidikan Kecamatan Bangunrejo Kabupaten Lampung Tengah Tahun Pelajaran 2010/2011 diketahui rata-rata presentasi kinerja guru secara umum yang dikelompokkan ke dalam 3 (tiga) aspek kemampuan, meliputi : (1) aspek kemampuan guru dalam membuat perencanaan pengajaran, perencanaan pengelolaan kegiatan pembelajaran, perencanaan penilaian hasil belajar siswa 48,4 persen. (2) aspek kemampuan guru melaksanakan pembelajaran dikelas, yaitu : menggunakan metode, media bahan latihan, berkomunikasi dengan siswa, mendemonstrasikan khasanah metode pembelajaran, mendorong keterlibatan siswa dalam pelaksanaan pembelajaran, mengorganisasikan waktu, ruang, bahan ajar, perlengkapan dan evaluasi belajar 49,8 persen. (3) aspek kemampuan guru dalam mengadakan hubungan antar pribadi, meliputi : mengembangkan sikap positif pada diri siswa,

bersikap terbuka dan luwes terhadap siswa, menampilkan kegairahan dan kesungguhan dalam proses kegiatan pembelajaran dalam pelajaran yang diajarkan, mengadakan interaksi pribadi dikelas secara professional 52,7 persen.

Selain itu penulis mengamati 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 dengan prosedur pengajaran yang lebih baik. Kepala sekolah kurang melakukan komunikasi secara terbuka dengan guru, kurang memberi arahan pada guru yang mengalami kesulitan dalam mengajar sehingga fungsi sebagai supervisor disekolah tidak berjalan sesuai dengan harapan.

Hasil Penilaian Kinerja Kepala Sekolah (PKKS) pada Satuan Pengawasan Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendidikan Kecamatan Bangunrejo Kabupaten Lampung Tengah Tahun Pelajaran 2010/2011 diketahui untuk sub kompetensi supervisi kepala sekolah berdasarkan aspek penilaian yang meliputi 3 (tiga) aspek diperoleh hasil sebagai berikut : (1) merencanakan supervisi : merumuskan arti, tujuan dan teknik supervisi pembelajaran, menyusun program supervisi pembelajaran lengkap dengan data dan perangkat supervisi antara lain : data, informasi, instrument, jadwal dll : 41,2 persen (2) melaksanakan supervisi : melaksanakan revisi pembelajaran, membimbing guru, staf dan siswa, mengajarkan wawasan / pengetahuan baru, melaksanakan umpan balik dan hasil supervisi, mendokumentasikan hasil supervisi secara tertib 48,5 persen (3) menindaklanjuti supervisi : menyusun rencana program tindak lanjut bersama

fihak terkait sesuai dengan kebijakan sekolah, mensosialisasikan hasil supervise keseluruhan warga sekolah dan fihak lain yang terkait sesuai tugas fungsi pokoknya: 36,6 persen.

Guru adalah faktor penentu bagi keberhasilan pendidikan harus berperan secara aktif, inovatif dan menempatkan kedudukannya. Guru harus memiliki motivasi kerja yang tinggi, karena motivasi merupakan dorongan semangat dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggungjawabnya agar lebih berhasil. Guru yang memiliki motivasi yang tinggi akan senantiasa bekerja dengan maksimal, mematuhi tata tertib dan peraturan organisasinya serta memiliki komitmen yang baik terhadap tugas-tugasnya.

Hasil wawancara penulis dengan beberapa orang guru SD Negeri di Kecamatan Bangunrejo Kabupaten Lampung Tengah berkenaan dengan motivasi berprestasi, diperoleh informasi : (1) suasana sekolah yang kurang kondusif sehingga suasana kerja disekolah kurang nyaman sehingga mempengaruhi motivasi untuk berhasil, (2) kurangnya penghargaan (*reward*) dari kepala sekolah terhadap guru yang mendapatkan prestasi, (3) sebagian guru memiliki motivasi berprestasi yang tinggi karena diperhatikan oleh kepala sekolahnya, (4) beberapa guru berkeinginan melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi.

Hasil Evaluasi Diri Sekolah (EDS) yang dihimpun oleh Satuan Pengawasan Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendidikan Kecamatan Bangunrejo Kabupaten Lampung Tengah Tahun Pelajaran 2010/2011 diketahui untuk iklim sekolah apa bila ditelaah lebih dalam, mengerucut kepada tiga hal, yaitu: (1) iklim sekolah sebagai kepribadian suatu sekolah yang membedakan dengan

sekolah lainya, (2) iklim sekolah sebagai suasana ditempat kerja, mencakup berbagai norma yang kompleks, nilai, harapan, kebijakan, dan prosedur yang mempengaruhi prosedur tingkah laku dan kelompok, (3) iklim sekolah sebagai persepsi individu terhadap kegiatan, praktik, dan prosedur serta persepsi tentang perilaku dihargai, didukung dan harapan dalam suatu organisasi. Hasil dari ketiga iklim untuk triwulan ke dua tidak lebih dari 46,5 persen.

Bertitik tolak dari uraian di atas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah, Motivasi Berprestasi dan Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru SD Negeri se-Kecamatan Bangunrejo Kabupaten Lampung Tengah.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

- 1.2.1 Kepala Sekolah Dasar belum menjalankan peranan sebagai supervisor dengan baik.
- 1.2.2 Kepala Sekolah Dasar belum memakai metode, perangkat, teknik supervisi yang benar.
- 1.2.3 Kepala Sekolah Dasar dalam melakukan supervisi tidak menggunakan standar sama sehingga memunculkan kesan positif dan negatif.
- 1.2.4 Beragamnya motivasi berprestasi guru SD Negeri di Kecamatan Bangunrejo masih berbeda sehingga tingkat prestasinya juga berbeda.
- 1.2.5 Motivasi berprestasi guru SD Negeri dalam melaksanakan tugas masih rendah.

- 1.2.6 Iklim kerja sekolah beragam, karena wilayah geografi, yaitu pedesaan dan perkotaan.
- 1.2.7 Iklim kerja SD Negeri se-Kecamatan Bangunrejo sebagian belum kondusif.
- 1.2.8 Iklim kerja SD Negeri se- Kecamatan Bangunrejo pada sebagian sekolah belum nyaman karena sarana dan prasarana yang tidak memadai.
- 1.2.9 Beberapa SD Negeri di Kecamatan Bangunrejo iklim sekolahnya belum teroganisir dengan baik
- 1.2.10 Belum semua SD Negeri dalam pengambilan keputusan melibatkan semua komponen dalam rangka meningkatkan kinerja guru-gurunya.
- 1.2.11 Rendahnya kinerja guru SD di Kecamatan Bangunrejo dalam melaksanakan tugas dan kewajiban dilingkungan kerja masing-masing.
- 1.2.12 Kurangnya penghargaan atas prestasi guru sehingga berpengaruh terhadap menurunnya kinerja guru SD di Kecamatan Bangunrejo.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang diungkapkan dalam indentifikasi masalah di atas, penelitian ini dibatasi pada masalah - masalah yang berkaitan dengan kinerja guru dan faktor-faktor yang mempengaruhinya antara lain: Supervisi kepala sekolah, motivasi berprestasi , dan iklim sekolah.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah , indentifikasi masalah dan pembatasan masalah , maka penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut

- 1.4.1 Apakah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Bangunrejo Kabupaten Lampung Tengah Tahun?
- 1.4.2 Apakah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi berprestasi terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Bangunrejo Kabupaten Lampung Tengah?
- 1.4.3 Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan iklim sekolah terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Bangunrejo Kabupaten Lampung Tengah ?
- 1.4.4 Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan antara supervisi Kepala Sekolah, motivasi berprestasi, iklim sekolah terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Bangunrejo Kabupaten Lampung Tengah ?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang akan dicapai dari penelitian ini adalah untuk mengetahui :

- 1.5.1 Pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Bangunrejo Kabupaten Lampung Tengah.
- 1.5.2 Pengaruh motivasi berprestasi dengan kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Bangunrejo Kabupaten Lampung Tengah.
- 1.5.3 Pengaruh iklim sekolah terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Bangunrejo Kabupaten Lampung Tengah.
- 1.5.4 Pengaruh supervisi kepala sekolah, motivasi berprestasi, iklim kerja sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Bangunrejo Kabupaten Lampung Tengah

1.6 Kegunaan Penelitian

Kegunaan teoritis maupun kegunaan praktis yang dapat diambil dari penelitian ini adalah :

1.6.1 Kegunaan Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan tentang pengaruh supervisi kepala sekolah, motivasi berprestasi, iklim sekolah terhadap kinerja guru dan dapat digunakan sebagai bahan acuan bidang keilmuan khususnya Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan .Progam Pasca Sarjana Manajemen Pendidikan Universitas Lampung dan masyarakat pada umumnya.

1.6.2 Kegunaan secara praktis

Kegunaan secara praktis penelitian ini adalah :

- 1.6.2.1 Bagi kepala sekolah dari hasil penelitian ini sebagai alat untuk introspeksi diri dalam melaksanakan supervisinya.
- 1.6.2.2 Memberikan informasi kepada guru tentang pentingnya motivasi berprestasi dan menciptakan iklim kerja yang kondusif sehingga dapat meningkatkan kinerja untuk menjadi guru yang profesional..
- 1.6.2.3 Memberikan informasi bagi lembaga pendidikan khususnya UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Bangunrejo dan Dinas Pendidikan Kabupaten Lampung Tengah untuk menindaklanjuti hasil penelitian dan menetapkan langkah-langkah strategis dalam upaya meningkatkan supervisi kepala sekolah, motivasi beprestasi, iklim sekolah sehingga meningkatnya kinerja guru.

1.7 Ruang Lingkup Penelitian

1.7.1 Subyek Penelitian

Subyek dalam penelitian ini adalah Guru SD Negeri se-Kecamatan Bangunrejo Kabupaten Lampung Tengah.

1.7.2 Obyek Penelitian

Obyek penelitian adalah supervisi kepala sekolah, motivasi berprestasi, iklim kerja sekolah terhadap kinerja guru.

1.7.3 Tempat Penelitian

Tempat Penelitian adalah SD Negeri se-Kecamatan Bangunrejo, yang berjumlah tiga puluh tujuh (37) SD.

1.7.4 Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan dari bulan Maret sampai dengan Juni 2011.

1.7.5 Ilmu Pengetahuan

Penelitian dilaksanakan mengacu dengan keilmuan yang ada, yaitu Fakultas Keguruan Ilmu Pendidikan Program Pasca Sarjana Studi Manajemen Pendidikan Universitas Lampung.