

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik dapat secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Dalam pelaksanaan fungsi dan tugasnya, guru sebagai profesi pendidik menyangand persyaratan tertentu sebagaimana tertuang di dalam Undang- Undang Republik Indonesia No 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Dalam pasal 39 (1) dan (2) dinyatakan bahwa:

- (1) Tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.
- (2) Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pelatihan dan pembimbingan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.

Melaksanakan tugas dan tanggung jawab di atas, seorang guru dituntut memiliki beberapa kemampuan dan keterampilan tertentu. Kemampuan dan keterampilan tersebut sebagai bagian dari kompetensi profesionalisme guru. Kompetensi merupakan suatu kemampuan yang mutlak harus dimiliki oleh guru agar tugasnya sebagai pendidik dapat terlaksana dengan baik dan berdampak kepada peserta didiknya.

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. Dengan meningkatnya mutu guru maka mutu pendidikan dapat berhasil. Peningkatan kualitas pendidikan sangat tergantung pada banyak hal, terutama mutu gurunya seperti yang dikemukakan oleh menurut Ramadhan & Ahmad (2017)

“Guru seharusnya mendapatkan perhatian khusus dari semua pihak, agar dapat memaksimalkan potensi yang dimilikinya. Pekerjaan guru ada yang berkaitan langsung dengan proses belajar pembelajaran adapula yang tidak, karena jabatan guru akan selalu terbawah dalam masyarakat. Guru harus mampu mengembangkan kemampuan dan ilmu pengetahuan yang dimilikinya. Agar tidak kesulitan dalam memberi materi ajar menggunakan teknologi dan media informasi. Kemampuan seorang guru akan sangat berpengaruh terhadap kualitas siswa yang diajarinya sehingga jika siswa yang diajar berhasil dengan baik, maka guru akan mendapat pujian, akan tetapi jika siswa memiliki kualitas yang rendah maka guru akan dianggap tidak berkualitas” menurut (Adrianus Lupu, Hotner Tampubolon, Hotmaulina Sihotang, 2021)

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, kulaitas kerjanya. Guru yang puas terhadap pekerjaannya maka kinerjanya akan meningkat dan keseimbangan itu tentunya akan berdampak positif terhadap peningkatan mutu pendidikan.

Ada beberapa hal yang menyebabkan meningkatnya kinerja guru, namun penulis hanya fokus mengkaji masalah supervisi yang diberikan oleh kepala sekolah dan motivasi kerja guru. Supervisi dalam hal ini adalah mengenai tanggapan guru terhadap pelaksanaan pembinaan dan bimbingan yang diberikan oleh kepala sekolah yang nantinya berdampak kepada kinerja guru yaitu kulaitas pengajaran.

Menurut Ramadhan & Ahmad (2017) bahwa supervisi pendidik didefinisikan sebagai proses pemberian layanan bantuan profesional kepada guru untuk meningkatkan kemampuannya dalam melaksanakan tugas-tugas pengelolaan proses pembelajaran secara efektif dan efisien. Dengan adanya pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah diharapkan memberi dampak terhadap terbentuknya sikap profesionalisme guru.

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan dan kerja. Oleh sebab itu, motivasi kerja dalam psikologi sebagai pendorong semangat kerja. Guru menjadi seorang pendidik karena adanya motivasi untuk mendidik. Bila tidak mempunyai motivasi maka ia tidak akan berhasil untuk mendidik atau mengajar.

Keberhasilan guru dalam mengajar karena dorongan/motivasi ini

sebagai pertanda apa yang telah dilakukan oleh guru telah menyentuh kebutuhannya. Kegiatan mengajar yang dilakukan oleh guru yang diminatinya karena sesuai dengan kepentingannya sendiri. Guru yang termotivasi dalam bekerja maka akan menimbulkan kepuasan kerja, karena kebutuhan – kebutuhan guru yang terpenuhi mendorong guru meningkatkan kinerjanya.

Kinerja guru mempunyai peran penting dalam pencapaian tujuan sekolah. Kinerja guru akan sangat mempengaruhi keberhasilan tidaknya tujuan sekolah. Dalam peningkatan kinerja guru, kepala sekolah memiliki fungsi sebagai supervisor. Supervisor yang ada yang ada sekarang di sekolah-sekolah Indonesia adalah (1) supervisi dari kantor Departemen Dinas Pendidikan dan Kebudayaan (Provinsi) dan dari kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan kecamatan yang masing-masing disebut pengawas sekolah (2) serta para kepala sekolah untuk sekolahnya masing-masing.

Berdasarkan teori di atas, bahwa peran kepala sekolah sebagai supervisor sangat berarti bagi peningkatan kinerja guru dalam melaksanakan tugas rutin baik sebagai pengajar maupun pendidik agar mempengaruhi siswa dalam mencapai tujuan pendidikan dan mempunyai prestasi yang diharapkan oleh pihak yang berkepentingan dengan pendidikan.

Pelaksanaan supervisi kepala sekolah, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru, seharusnya mampu memberikan bimbingan dan

wawasan baru dalam pengembangan situasi mengajar yang lebih baik, juga meningkatkan profesionalitas guru, karyawan sekolah dan siswa benar-benar menjadi manusia berilmu, berbudi dan kreatif dalam segala hal.

Guru yang sudah memahami dan mengerti dengan pemberian supervisi oleh kepala sekolah, serta motivasi kerjanya tinggi maka ia senantiasa akan bekerja dengan tulus/sukarela yang akhirnya menjadikan produktivitas guru meningkat. Akan tetapi jika guru kurang puas terhadap pelaksanaan supervisi

kepala sekolah dan motivasi kerjanya rendah maka guru dalam melakukan tugas dan tanggungjawabnya kurang bergairah, hal inilah yang nantinya menyebabkan produktivitas guru menjadi menurun. Elemen kunci dalam sistem pendidikan itu adalah guru, karena pentingnya peran guru itulah sehingga guru selalu dituntut untuk meningkatkan kualitasnya. Hal inilah yang menjadi masalah yang urgent yang membutuhkan solusi di SMP Negeri Kecamatan Sanggalangi Kabupaten Toraja Utara.

Kecamatan Sanggalangi merupakan sebuah kecamatan semi kota dimana letaknya yang sangat dekat dengan kota Kabupaten Toraja Utara. Akses menuju kecamatan ini sudah cukup memadai dan mengalami peningkatan. Meskipun demikian, pengaruh terhadap peningkatan mutu pendidikan di kecamatan Sanggalangi ini masih belum terlihat dan terasa secara maksimal pada tingkat Sekolah

Menengah Pertama.

Di Kecamatan Sanggalangi, ada 2 (dua) Sekolah Menengah Pertama namun sampai saat ini keduanya belum menunjukkan peningkatan mutu pendidikan secara signifikan seperti yang diharapkan oleh semua pihak termasuk Dinas Pendidikan Kabupaten Toraja Utara.

Berdasarkan observasi yang dilakukan penulis sejak bulan Mei 2021 saat berkunjung ke sekolah, ditemukan bahwa masih terdapat beberapa kendala atau persoalan yang berkaitan dengan pelaksanaan kinerja guru, diantaranya menilai dan mengevaluasi pembelajaran belum secara optimal dilaksanakan oleh guru termasuk dalam hal mengembangkan perangkat penilaian secara mandiri. Menurut penuturan beberapa guru, hal itu terjadi karena kepala sekolah dalam melakukan supervisi, kadang-kadang hanya melakukan pemantauan dan penilaian saja, sedangkan untuk pelatihan atau pembimbingan masih jarang dilaksanakan sebagai tindak lanjut. Selain itu pelaksanaan supervisi dilakukan hanya satu kali dalam setahun dan itupun tidak semua guru menjadi sasaran program supervisi. Kondisi inilah yang menyebabkan guru terkadang tidak termotivasi dan tidak percaya diri ketika diberi kepercayaan dalam jabatan tertentu di sekolah termasuk ketika ditunjuk menjadi bendahara BOS. Kebanyakan guru yang masih muda tetapi tidak mau melanjutkan studinya ke jenjang yang lebih tinggi dan beberapa guru jika ditawarkan mengikuti pelatihan tidak

bersemangat ini mengindikasikan kurang motivasi untuk mengembangkan diri. Dan yang lebih parah kedisiplinan kehadiran guru masih rendah. Dimana ketidakdisiplinan kehadiran guru mengindikasikan tidak ada motivasi kerja dari dalam diri guru tersebut. Menurut As'ad dalam Ardiana Tiku (2021 : 4) variabel yang mengindikasikan menurunnya kepuasan kerja adalah tingginya tingkat absensi (*absenteeism*), tingginya keluar masuk pegawai (*turnover*), dan produktivitas kerja atau prestasi kerja pegawai (*performance*).

Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh As'ad di atas, maka penulis berpendapat bahwa guru pada kedua Sekolah Menengah Pertama (SMP) yang ada di Kecamatan Sanggalangi belum menunjukkan kepuasan kerja dan hal ini sangat mempengaruhi menurunnya motivasi kerja guru sehingga kinerja guru dengan otomatis mengalami penurunan pula di sekolah tempat mengabdikan. Data absensi guru juga menunjukkan rendahnya disiplin dalam menjalankan tugasnya seperti datang terlambat ke sekolah, pulang lebih cepat dari seharusnya, bahkan ada yang tidak hadir di sekolah tanpa alasan yang jelas (sakit dan izin). Data kehadiran guru selama 6 bulan terakhir dapat dilihat Mei

– Oktober 2021 disajikan dalam table 1.1 berikut:

1.1 Daftar Persentase Keterlambatan dan Ketidakhadiran guru di sekolah SMPN 2 Sanggalangi Satap dari bulan Mei 2021- Oktober 2021

No	Bulan	Persentase Guru Yang Datang Terlambat	Persentase Guru Yang Tidak Hadir (Tanpa alasan yang jelas)
	Mei	27,27 %	9,09 %
	Juni	22,72 %	18,18 %
	Juli	18,18 %	13,63 %
	Agustus	18,18 %	9,09 %
	September	13,63 %	13,63 %
	Oktober	22,7 %	13,63 %

Tabel 1.2 Daftar Persentase Keterlambatan dan Ketidakhadiran guru di sekolah SMPN 1 Sanggalangi dari bulan Mei 2021- Oktober 2021

No	Bulan	Persentase Guru Yang Datang Terlambat	Persentase Guru Yang Tidak Hadir (Tanpa alasan yang jelas)
	Mei	27,78 %	16,67 %
	Juni	33,33%	22,22 %
	Juli	33,33 %	11,11 %
	Agustus	38,89 %	11,11 %
	September	22,22 %	16,67 %
	Oktober	27,78 %	22,22 %

Berdasarkan gambaran tingkat kehadiran guru dalam tabel di atas, maka kepala sekolah sebagai pimpinan semestinya mengambil langkah-langkh cepat dan kongrit dalam mengatasi persoalan demikian, sehingga tidak terjadi berulang-ulang dan tidak berpengaruh

terhadap kinerja guru di sekolah.

Selama enam bulan terakhir tidak juga ada prestasi yang di raih di SMPN Kecamatan Sanggalangi, bahkan hasil rapor mutu masih rendah. Hal ini mengindikasikan kinerja guru di sekolah masih rendah, dimana hal ini disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya faktor dari pimpinan dan motivasi kerja dari guru tersebut.

Berdasarkan uraian dan gambaran pada latar belakang masalah dan beberapa hasil penelitian yang relevan yang menunjukkan adanya pengaruh antara supervisi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru, maka peneliti juga tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Kecamatan Sanggalangi Kabupaten Toraja Utara**”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka saya mengidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut:

- (1)Guru belum menunjukkan kinerja guru yang baik terlihat dari data absensi masih beberapa guru yang terlambat datang bahkan ada guru yang tidak datang ke sekolah tanpa alasan yang jelas.
- (2) Supervisi kepala sekolah belum optimal meningkatkan kinerja guru
- (3)Motivasi kerja guru masih kurang terlihat dari tidak adanya guru yang mau menerima jabatan jadi bendahara BOS
- (4) Kurangnya guru melanjutkan studi ke jenjang yang lebih tinggi

- (5) Hasil raport mutu masih rendah
- (6) Belum berjalan dengan maksimal sanksi yang tergas terhadap guru yang tidak disiplin
- (7) Kurangnya pemahaman guru terhadap tugas pokoknya sehingga masih adayang berprinsip kegiatan adat istiadat di atas tugas pokok
- (8) Prestasi belajar masih kurang

C. Pembatasan Masalah

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

1. Apakah terdapat pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Sanggalangi Kabupaten Toraja Utara?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Sanggalangi Kabupaten Toraja Utara?
3. Apakah terdapat pengaruh supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMP Negeri Kecamatan Sanggalangi Kabupaten Toraja Utara?

D. Perumusan Masalah

Karena pertimbangan waktu, tenaga dan biaya, maka dalam penelitian ini peneliti hanya membatasi dengan membahas “Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Kecamatan Sanggalangi Kabupaten Toraja Utara.

E. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Sanggalangi Kabupaten Toraja Utara.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri Kecamatan Sanggalangi Kabupaten Toraja Utara
- 3) Untuk mengetahui pengaruh supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Sanggalangi Kabupaten Toraja Utara.

2. Manfaat Penelitian

Peneliti berharap hasil penelitian ini memberikan manfaat :

- 1) Menambah kajian bagi peneliti pengaruh supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru.
- 2) Menambah khasanah ilmu pengetahuan khususnya dibidang manajemen pendidikan.