

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sekolah adalah tempat untuk menuntut ilmu juga merupakan tempat untuk membentuk manusia yang beriman dan bertaqwa yang menguasai ilmu pengetahuan sebagai bekal untuk menjalani kehidupan. Sekolah sebagai suatu lembaga tentunya memiliki visi, misi, tujuan dan fungsi. Untuk mengemban misi, mewujudkan visi, mencapai tujuan, dan menjalankan fungsinya sekolah memerlukan tenaga profesional, tata kerja organisasi dan sumber-sumber yang mendukung baik finansial maupun non finansial. Oleh karena itu setiap pengelola sekolah berupaya untuk meningkatkan berbagai bidang yang terkait dengan pelayanannya terhadap pemenuhan kebutuhan para peserta didik dan masyarakat.

Salah satu upaya yang harus dilakukan oleh para pengelola sekolah adalah dengan membentuk sekolah sebagai suatu organisasi pendidikan yang bersifat kondusif dengan mengembangkan suasana demokratis di kalangan personilnya yang meliputi staf tata usaha dan tenaga pendidik (guru). Suasana kondusif sangat diperlukan mengingat semakin beratnya tuntutan masyarakat terhadap kualitas sekolah, sedangkan pengelola atau kepala sekolah tidak akan mampu menjawab tuntutan tersebut tanpa menjalin kerjasama yang baik dengan setiap personil sekolah, terutama para tenaga pendidik (guru).

Keberadaan guru sangat penting bagi suatu bangsa, terlebih bagi keberlangsungan hidup bangsa di tengah-tengah lintasan perkembangan zaman dengan teknologi yang sangat canggih dan segala perubahan serta pergeseran nilai, hal ini membawa konsekuensi kepada guru-guru untuk meningkatkan peranan dan kemampuannya. Proses pendidikan tidak akan terjadi dengan sendirinya melainkan harus direncanakan, diprogram, difasilitasi dengan dukungan dan partisipasi aktif guru sebagai pendidik. Tugas dan tanggung jawab guru adalah mengubah perilaku peserta didik ke arah pencapaian tujuan pendidikan sangat bergantung kepada pelaksanaan tugas dan kinerja guru di samping

kemampuan peserta didik itu sendiri serta dukungan komponen sistem pendidikan lainnya.

Sebagai suatu profesi, guru merupakan jabatan yang memerlukan keahlian khusus sebagai pendidik dan tidak dapat dilakukan oleh sembarang orang di luar bidang pendidikan. Seiring dengan pesatnya kemajuan teknologi informasi, guru tidak hanya bertindak sebagai penyaji informasi, tetapi juga harus mampu bertindak sebagai fasilitator, motivator, dan pembimbing yang lebih banyak memberikan kesempatan kepada peserta didik untuk mencari dan mengolah sendiri informasi. Kemampuan guru perlu dikembangkan terus menerus sehingga penyelenggaraan pendidikan didukung oleh tenaga pendidik yang profesional dalam melaksanakan tugas, mampu menempatkan diri sesuai dengan jabatan dan fungsinya.

Masalah kinerja selalu mendapat perhatian karena sangat berkaitan dengan produktivitas lembaga atau organisasi. Faktor utama yang dapat mempengaruhi kinerja adalah kemampuan dan kemauan. Memang diakui bahwa banyak orang yang mampu melakukan pekerjaan tapi belum tentu mau, sehingga tidak menghasilkan kinerja. Atau sebaliknya, banyak orang yang mau melakukan kerja, tetapi tidak mampu melakukannya, ini juga tetap tidak dapat menghasilkan kinerja. Jadi, kinerja adalah sesuatu yang dicapai seseorang atau prestasi/kemampuan yang diperlihatkan oleh seseorang atau kelompok dalam memenuhi tujuan atau target ketercapaian. Dengan kata lain, kinerja juga diartikan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh seseorang atau kelompok dalam mencapai tujuan tertentu.

Menurut UU RI No.14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menyebutkan kinerja guru yang dimaksudkan disini adalah hasil pekerjaan atau prestasi kerja yang telah dilakukan oleh seorang guru dalam mengelola kegiatan pembelajaran berdasarkan kemampuan yang dimilikinya, meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi pembelajaran dan tindak lanjut penilaian

Pada hakikatnya kinerja guru adalah perilaku yang dihasilkan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik dan pengajar ketika mengajar di depan kelas, sesuai dengan kriteria tertentu. Kinerja seorang guru akan terlihat pada situasi dan kondisi kerja sehari-hari. Kinerja dapat dilihat dalam aspek

kegiatan dalam menjalankan tugas dan kualitas dalam melaksanakan tugas tersebut (Susanto, 2016: 70).

Kinerja guru adalah hal penting dalam pencapaian tujuan pendidikan di sekolah. Masyarakat berhak menuntut kinerja yang baik dari para guru demi keberhasilan pendidikan putra-putri mereka. Kebanyakan masyarakat berpendapat bahwa jika kinerja guru baik maka tingkat keberhasilan pendidikan putra-putri mereka akan tinggi. Indikator keberhasilan sekolah, salah satunya adalah perolehan nilai Ujian Nasional dan tingkat kelulusan dari siswanya tinggi. Berikut dapat dicermati hasil rata-rata nilai ujian sekolah SD di Kecamatan Wonosalam dalam 3 tahun terakhir mengalami penurunan, ini menunjukkan bahwa kinerja guru kurang baik dan perlu ditingkatkan.

Tabel 1.1 Daftar rata-rata Nilai UN Tahun 2017 – 2019

No	Tahun	2016/2017			2017/2018			2018/2019		
		NR	RT	NT	NR	RT	NT	NR	RT	NT
1	Bahasa Indonesia	65,37	84,06	92,00	65,37	79,42	94,00	63,80	74,91	86,70
2	Matematika	52,72	80,31	97,50	45,72	77,67	90,00	52,99	65,76	75,44
3	IPA	60,00	81,67	90,00	61,35	81,23	85,00	57,60	71,55	84,40

Keterangan :

NR = Nilai Terendah

RT = Rata-rata

NT = Nilai Tertinggi

Selain itu temuan dari observasi awal menunjukkan rendahnya kinerja guru dengan indikasi: 1) banyak guru yang tidak disiplin dalam melaksanakan tugasnya, terlihat dari tidak tertib ketika mengawali dan mengakhiri kegiatan belajar mengajar (KBM) sehingga jam belajar efektif menjadi berkurang; 2) sebagian besar guru disiplin hanya jika kepala sekolah hadir di sekolah; 3) banyak guru yang belum tertib membuat perangkat pembelajaran dan hanya hanya *coppaste* dari perangkat pembelajaran tahun sebelumnya atau bahkan dari sekolah lain.

Rendahnya kinerja guru terjadi karena beberapa faktor, diantaranya dari faktor supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja guru. Menurut Purwanto

dalam Priansa dan Somad (2014: 83) supervisi adalah suatu aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu guru dan pegawai sekolah lainnya dalam melakukan pekerjaan secara efektif. Supervisi kepala sekolah menurut Mulyasa (2013: 249) adalah bantuan profesional kepada guru, melalui siklus perencanaan yang sistematis, pengamatan yang cermat, dan umpan balik yang objektif dan segera. Tugas utama guru adalah mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik.

Esensi dari supervisi oleh kepala sekolah adalah berupa kegiatan pemantauan, pembinaan dan pengawasan terhadap guru dan seluruh elemen sekolah lainnya di dalam mengelola, mengadministrasikan dan melaksanakan seluruh aktivitas sekolah, sehingga dapat berjalan dengan efektif dan efisien. Supervisi akademik bukan untuk menilai unjuk kerja guru dalam mengelola proses pembelajaran, melainkan membantu guru mengembangkan kemampuan profesionalismenya.

Pentingnya supervisi kepala sekolah sesuai dengan penelitian dari Utomo (2018), yang menyebutkan terdapat pengaruh sertifikasi dan supervisi kepala sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru MI Hayatul Islam Jakarta. Penelitian lain oleh Purbasari (2015), dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa antara kedua variabel penelitian memiliki hubungan positif dengan nilai 75,977, hubungan positif tersebut dapat diartikan bahwa semakin meningkat kualitas pelaksanaan supervisi akademik, maka semakin meningkat pula kinerja guru dalam kegiatan pembelajaran. Hubungan pengaruh supervisi akademik terhadap kinerja guru dalam pembelajaran ditunjukkan dengan persentase sebesar 23,2%. Rekomendasi berdasarkan hasil penelitian tersebut adalah hendaknya pada pelaksanaan supervisi akademik, kepala sekolah harus lebih memperhatikan aspek pelaksanaan supervisi, sedangkan dalam hal kinerja mengajar guru, guru harus lebih meningkatkan kinerjanya terutama dalam aspek evaluasi pembelajaran dan tindak lanjut hasil penilaian siswa.

Penelitian Darmawati (2017), dengan hasil penelitian variabel supervisi menunjukkan skor rata-rata sebesar 3,2 yang menurut penafsiran berada pada kategori sedang dan variabel kinerja guru diperoleh skor rata-rata sebesar 4,45

yang menurut penafsiran berada pada kategori sangat baik, maka uji signifikansi korelasi product moment untuk  $n=32$ , taraf kesalahan 5%, maka nilai  $r$  tabel=0,349, maka  $r$  hitung 0,195 lebih kecil dari  $r$  tabel =0,349, dengan demikian koefisien korelasi 0,195 itu signifikan.

Hasil penelitian yang terdahulu menunjukkan bahwa supervisi kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru. Guru dalam melaksanakan tugasnya perlu disupervisi oleh kepala sekolah agar dapat meningkatkan profesionalismenya. Melalui supervisi akademik kepala sekolah yang dilaksanakan secara maksimal akan mengetahui kejadian di dalam kelas, proses belajar mengajar di kelas, tercapainya tujuan pembelajaran, kelebihan dan kekurangan guru dalam proses penyampaian pelajaran serta masalah-masalah yang dialami guru dalam mencapai tujuan pembelajaran sehingga kepala sekolah dapat memberikan bantuan kepada guru dalam melaksanakan tugasnya memfasilitasi belajar bagi siswa.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru adalah motivasi kerja guru. Guru merupakan faktor yang sangat dominan dan paling penting dalam pendidikan formal pada umumnya karena bagi siswa guru sering dijadikan tokoh teladan bahkan menjadi tokoh identifikasi diri. Di sekolah guru merupakan unsur yang sangat mempengaruhi tercapainya tujuan pendidikan selain unsur murid dan fasilitas lainnya. Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan sangat ditentukan kesiapan guru dalam mempersiapkan peserta didiknya melalui kegiatan belajar mengajar. Namun demikian posisi strategis guru untuk meningkatkan mutu hasil pendidikan sangat dipengaruhi oleh kemampuan profesional guru dan mutu kinerjanya.

Menurut Mulyasa (2009:120) mengungkapkan bahwa motivasi merupakan salah satu faktor yang turut menentukan keefektifan kerja. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki seseorang, maka kinerjanya juga semakin baik. Motivasi guru diperlukan dalam setiap kegiatan interaksi dengan siswanya. Guru tidak cukup hanya mengetahui bahan ilmu pengetahuan yang akan dijabarkan dan diajarkan kepada siswa, tetapi juga perlu mengetahui dasar filosofis dan didaktisnya, sehingga mampu mengalirkan motivasi di dalam proses interaksi dengan siswa. Dalam pembelajaran di kelas masih banyak guru yang mengajar secara konvensional, apalagi guru-guru yang sudah menjelang pensiun, dalam pembelajaran sudah merasa nyaman dengan cara-cara tempo dulu. Kreativitas

guru dalam pembelajaran masih rendah, Padahal sekarang ini banyak ditawarkan berbagai model pembelajaran yang kooperatif sehingga pembelajaran dapat aktif, kreatif, efektif, dan menyenangkan.

Motivasi kerja merupakan salah satu hal yang penting untuk meningkatkan mutu pendidikan. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Kerja adalah suatu kegiatan untuk melakukan sesuatu. Jadi motivasi kerja adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang sadar atau tidak untuk melakukan suatu tindakan tertentu untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Proses timbulnya motivasi seseorang merupakan gabungan dari konsep kebutuhan, dorongan, tujuan dan imbalan.

Motivasi kerja guru menurut Usman (2012: 250) adalah keinginan atau kebutuhan yang melatarbelakangi guru, sehingga ia terdorong untuk bekerja. Motivasi kerja merupakan motivasi yang terjadi pada situasi dan lingkungan kerja yang terdapat pada suatu organisasi atau lembaga.

Motivasi kerja guru bisa diartikan sebagai dorongan mental yang dimiliki oleh seorang guru dalam melakukan pekerjaan sebagai seorang guru. Apakah setiap guru memiliki motivasi kerja yang baik? Tentu jawabannya tidak, karena memang kenyataannya ada juga guru yang tidak memiliki semangat dalam mengajar. Buktinya banyak anak didik di sekolah, yang mengeluh karena gurunya tidak menunjukkan keseriusan dalam mendidik mereka. Tidak usah menutup mata lagi, bahwa ternyata masih banyak guru yang belum sepenuhnya memahami makna dan tugas mereka dalam mengajar.

Guru yang memiliki motivasi yang tinggi akan melaksanakan tugasnya dengan penuh semangat dan energik, karena ada motif-motif atau tujuan tertentu yang melatarbelakangi tindakan tersebut. Motif itulah sebagai faktor pendorong yang memberi kekuatan kepadanya, sehingga ia mau dan rela bekerja keras. Ada hubungan yang positif antara motivasi kerja guru dengan pencapaian prestasi kerja. Artinya guru yang mempunyai motivasi kerja tinggi akan mencapai prestasi yang tinggi, dan sebaliknya mereka yang motivasi kerjanya rendah akan menghasilkan prestasi kerja yang rendah pula.

Menurut Septiana (2013), dengan penelitian menyebutkan 1) Kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, 2) Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, 3) Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri Wonosari.

Menurut Hardono (2017), dalam penelitian menunjukkan bahwa nilai F test (51,172) dengan tingkat signifikan  $(0,000) < 0,05$ . Penelitian ini lebih lanjut akan membuktikan peningkatan kinerja guru melalui kepemimpinan kepala sekolah, supervisi akademik dan motivasi kerja guru.

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan dan hasil penelitian terdahulu maka peneliti bermaksud mengadakan penelitian tentang kinerja guru. Penelitian yang dilakukan dengan judul " Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Wonosalam Kabupaten Demak".

## **1.2 Rumusan Masalah**

Mutu sekolah di sekolah dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru. Oleh sebab itu permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Adakah pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Wonosalam Kabupaten Demak?
2. Adakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Wonosalam Kabupaten Demak?
3. Adakah pengaruh supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Wonosalam Kabupaten Demak?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Menganalisa pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Wonosalam Kabupaten Demak.

2. Menganalisa pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Wonosalam Kabupaten Demak.
3. Menganalisa pengaruh supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Wonosalam Kabupaten Demak.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan yang telah ditetapkan, maka hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi para akademis dan para praktisi pendidikan, baik secara teoritis maupun praktis.

##### **1.4.1 Manfaat teoritis.**

Manfaat teoritis, dari hasil penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi di bidang manajemen pendidikan khususnya pada profesionalisme guru, kinerja kepala sekolah dan guru.

##### **1.4.2 Manfaat Praktis.**

- a. Manfaat bagi dinas pendidikan
  1. Memberikan bahan masukan untuk memperbaiki program peningkatan profesionalisme guru dan kinerja kepala sekolah.
  2. Memberikan bahan masukan untuk mengambil kebijakan untuk program peningkatan kinerja guru dan kinerja kepala sekolah.
  3. Memberikan informasi mengenai pentingnya keterlibatan dinas pendidikan dalam meningkatkan kinerja guru.
- b. Manfaat bagi sekolah
  1. Memberikan bahan pertimbangan dalam mengambil kebijakan berkait dengan profesionalisme guru, kinerja kepala sekolah dan guru.
  2. Memberikan informasi kepada sekolah mengenai profesionalisme guru dan kinerja kepala sekolah yang berkontribusi pada kinerja guru.
- c. Manfaat bagi guru



1. Sebagai stimulan untuk menumbuhkembangkan kebiasaan guru untuk melakukan penelitian-penelitian.
2. Menambah wawasan dan pengalaman dalam meningkatkan kompetensinya.

### **1.5 Ruang Lingkup Penelitian**

Ruang lingkup penelitian ini dilakukan agar penelitian lebih terarah dan tidak menyimpang dari tujuan pokok penelitian. Adapun ruang lingkup dalam penelitian ini adalah :

1. Permasalahan dalam penelitian ini adalah pengaruh supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di Kecamatan Wonosalam Kabupaten Demak.
2. Sampel penelitian adalah guru dan kepala sekolah di Kecamatan Wonosalam

### **1.6 Definisi Operasional Variabel**

Definisi operasional masing-masing variabel adalah :

1. Kinerja guru adalah adalah hasil kerja yang dicapai guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran yaitu mendidik, mengajar, melatih, dan membimbing dalam mengembangkan potensi peserta didik sebaik-baiknya yang ditunjukkan dalam merencanakan melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran dengan indikator :
  - a. Perencanaan Pembelajaran
  - b. Pelaksanaan Pembelajaran
  - c. Evaluasi, proses dan hasil belajar
  - d. Tindak Lanjut
2. Supervisi kepala sekolah adalah serangkaian kegiatan kepala sekolah membantu guru mengembangkan kemampuannya mengelola proses pembelajaran demi pencapaian tujuan pembelajaran.

Indikator penelitian :

- a. jadwal supervisi dan instrumen
- b. sasaran supervisi

- c. teknik supervisi
  - d. kepemimpinan supervisi
  - e. pembinaan
  - f. *reward/punishment*
3. Motivasi kerja guru adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau dengan kata lain pendorong semangat kerja.

Dengan indikator :

- a. Keberhasilan
- b. Penghargaan
- c. Faktor pekerjaan itu sendiri
- d. Rasa tanggung jawab
- e. Kebijakan sekolah
- f. Supervisi
- g. Kondisi kerja
- h. Gaji
- i. Hubungan kerja

