BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Salah satu masalah yang sangat serius dalam bidang pendidikan di tanah air kita saat ini adalah rendahnya mutu pendidikan di berbagai jenis dan jenjang pendidikan. Salah satu bukti rendahnya mutu pendidikan di Indonesia terlihat dari laporan *International Education Achievement* (IEA), Menurut IEA, kemampuan membaca untuk tingkat SD siswa Indonesia berada dalam urutan ke-38 dari 39 negara peserta studi. Sementara kemampuan matematika siswa SLTP Indonesia berada dalam urutan ke-39 dari 42 negara. Adapun kemampuan IPA, Indonesia masuk dalam urutan ke-40 dari 42 negara. Jika dibandingkan dengan negara-negara di ASEAN, ternyata posisi Indonesia tetap berada pada urutan paling bawah. Bahkan pada tahun 2005 peringkat indeks pengembangan manusia (*Human Development Index*) Indonesia berada pada peringkat 110 dibawah Vietnam yang peringkat 108. (*http://www.bimakab.go.id*).

Kualitas sekolah dapat diidentifikasi dari banyaknya siswa yang memiliki prestasi, baik prestasi akademik maupun prestasi bidang lain, serta lulusannya relevan dengan tujuan. Melalui siswa yang berprestasi dapat ditelusuri manajemen sekolahnya, profil gurunya, sumber belajar, dan lingkungannya (Komariah, 2006: 8).

Kepala sekolah sebagai pemimpin memainkan peranan kunci mengenai keberadaan sekolah. Suatu organisasi tidak dirasakan adanya pembinaan dan perhatian atasan terhadap kinerja orang-orang didalamnya, maka keberlangsungan organisasi berjalan dengan rutinitasnya sendiri sehingga iklim demikian mengakibatkan iklim kerja dengan kepemimpinan yang rendah.

Peningkatan mutu pendidikan di sekolah perlu didukung kemampuan manajerial kepala sekolah. Karena itu, hubungan baik antar guru perlu diciptakan agar terjalin iklim dan suasana kerja yang kondusif dan menyenangkan (Mulyasa, 2007: 57).

Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berpengaruh dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Kepala sekolah adalah manajer dan sekaligus pemimpin. Kepala sekolah harus memiliki kompetensi: (1). Kepribadian. (2). Manajerial. (3). Kewirausahaan. (4). Supervisi. (5). Sosial. (Permendiknas Nomor 13 tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah). Dalam hal supervisi kepala sekolah harus merencanakan program supervisi akademik dalam rangka peningkatan profesionalisme guru, melaksanakan supervisi akademik terhadap guru dengan menggunakan teknik supervisi yang tepat, menindaklanjuti supervisi akademik terhadap guru terutqama supervisi kelas dimana fokus supervisi kelas selain meningkatkan efektifitas guru dalam mengajar. Hal ini akan menumbuhkan Motivasi Kerja Guru sehingga prestasi belajar siswa meningkat.

Guru merupakan penentu keberhasilan pendidikan. Melalui kinerjanya pada tataran institusional dan eksperiensial, sehingga upaya meningkatkan mutu pendidikan harus dimulai dari aspek ”guru” dan tenaga kependidikan lainnya yang menyangkut kualitas keprofesionalannya maupun kesejahteraan dalam satu manajemen pendidikan yang profesional (http://www.psb-psma.org/content/blog/pentingnya- supervisi- pendidikan). Untuk itu kinerja guru harus selalu ditingkatkan. Upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja guru itu biasanya dilakukan dengan cara memberikan motivasi, mengadakan supervisi, memberikan insentif, memberikan kesempatan yang baik untuk berkembang dalam karir, meningkatkan kemampuan, gaya kepemimpinan yang baik. Oleh karenanya kepala sekolah sebagai manajer adalah melakukan penilaian terhadap kinerja guru sebagai alat motivasi bagi guru. Guru menjadi pendidik karena adanya motivasi untuk mendidik

Guru sangat mungkin dalam menjalankan profesinya bertentangan dengan hati nuraninya, karena ia paham bagaimana harus menjalankan profesinya namun karena tidak sesuai dengan kehendak pemberi petunjuk atau komando maka cara-cara para guru tidak dapat diwujudkan dalam tindakan nyata. Guru selalu diinterpensi. Tidak adanya kemandirian atau otonomi itulah yang mematikan profesi guru dari sebagai pendidik menjadi pemberi instruksi atau penatar. Bahkan sebagai penatarpun guru tidak memiliki otonomi sama sekali. Selain itu, ruang gerak guru selalu dikontrol melalui keharusan membuat Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP). Akadum (1999) menyatakan dunia guru masih terselingkung dua masalah yang memiliki mutual korelasi yang pemecahannya memerlukan kearifan dan kebijaksanaan beberapa pihak terutama pengambil kebijakan; (1) profesi keguruan kurang menjamin kesejahteraan karena rendah gajinya. Rendahnya gaji berimplikasi pada kinerjanya; (2) profesionalisme guru masih rendah. Selain faktor di atas faktor lain yang menyebabkan rendahnya profesionalisme guru disebabkan oleh antara lain; (1) masih banyak guru yang tidak menekuni profesinya secara utuh. Hal ini disebabkan oleh banyak guru yang bekerja di luar jam kerjanya untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari sehingga waktu untuk membaca dan menulis untuk meningkatkan diri tidak ada; (2) belum adanya standar profesional guru sebagaimana tuntutan di negara-negara maju; (3)

kemungkinan disebabkan oleh adanya perguruan tinggi swasta sebagai pencetak guru yang lulusannya asal jadi tanpa memperhitungkan outputnya kelak di lapangan sehingga menyebabkan banyak guru yang tidak patuh terhadap etika profesi keguruan; (4) kurangnya motivasi guru dalam meningkatkan kualitas diri karena guru tidak dituntut untuk meneliti sebagaimana yang diberlakukan pada dosen perguruan tinggi (Khaer, 2009:2).

Kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa motivasi kerja guru belum optimal dengan masih banyak ditemukannya guru yang selalu terlambat datang, tidak masuk mengajar tanpa ijin atau bahkan seringkali ijin, pada saat jam kerja tidak berada di tempat, guru mengajar tidak mempunyai perangkat pembelajaran atau ada persiapan mengajar namun tidak lengkap, belum menggunakan media dan metode mengajar belum sesuai dengan materi pelajaran. Hal ini disebabkan belum semua kepala sekolah melaksanakan peran kepala sekolah sebagai motivator secara maksimal.

Namun dengan diterbitkannya Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dan juga Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Beban Kerja guru 24 (duapuluh empat) jam per minggu diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja guru sehingga akan berdampak pula pada meningkatnya prestasi belajar siswa yang pada akhirnya akan meningkatkan mutu pendidikan.

Kemudian sebagai upaya untuk meningkatkan motivasi kerja guru, hendaknya kepala sekolah selain melaksanakan fungsi-fungsi manajemen yaitu *planning, organizing, actuating and controlling* juga melaksanakan perannya sebagai *educator, manager, administrator, supervisor, leader, inovator* dan *climate maker.*

Sebagai *supervisor* kepala sekolah menyusun jadwal kunjungan dan disosialisasikan kepada guru. Hal ini menumbuhkan motivasi kerja guru untuk segera menyusun perangkat pembelajaran, mempersiapkan alat dan sumber pelajaran dengan sebaik-baiknya sehingga guru betul-betul siap di supervisi.

Selain itu sebagai *climate maker*, kepala sekolah hendaknya dapat menciptakan iklim kerja yang mendukung untuk meningkatkan motivasi kerja guru, karena dengan iklim kerja yang mendukung guru akan tenang dan nyaman dalam melaksanakan tugasnya, lebih bersemangat dalam mengajar, tidak merasa bosan, tidak merasa jenuh dengan pekerjaannya, dengan demikian akan berpengaruh pula pada peningkatan prestasi siswa.. Namun demikian pada umumnya guru dan kepala sekolah belum mengetahui makna dan hakikat serta dampak iklim kerja terhadap proses belajar mengajar.

Selain dua hal tersebut di atas, profesionalisme guru juga sangat diperlukan karena dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, guru berkewajiban merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran; meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni; bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras, dan kondisi fisik tertentu, atau latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi peserta didik dalam pembelajaran; menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan,

hukum, dan kode etik guru, serta nilai-nilai agama dan etika; dan memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa *(http://omifatiha.blogspot.com/2007 09 01 archive.html).*

Dengan melihat bahwa motivasi kerja guru dapat pula meningkatkan prestasi belejar siswa dan pada akhirnya dapat pula meningkatkan mutu pendidikan. Sedangkan Motivasi Kerja Guru dipengaruhi oleh supervisi kepala sekolah, iklim kerja, dan profesionalisme guru. Merujuk pada latar belakang permasalahan di atas, maka penelitian ini akan membahas ”Pengaruh Persepsi Guru tentang Supervisi Kepala Sekolah, Iklim Kerja, dan Profesionalisme Guru terhadap Motivasi Kerja Guru di SMP Negeri se Sub Rayon 02 Muntilan Kabupaten Magelang”.

B. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dalam penelitian ini permasalahan dibatasi pada faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru di SMP Negeri Sub Rayon 2 Muntilan Kabupaten Magelang antara lain supervisi kepala sekolah, iklim kerja, dan profesionalisme guru.

C. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah, iklim kerja, dan profesionalisme guru terhadap motivasi kerja guru di SMP Negeri Sub Rayon 2 Muntilan Kabupaten Magelang?
2. Apakah terdapat pengaruh persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru di SMP Negeri Sub Rayon 2 Muntilan Kabupaten Magelang?
3. Apakah terdapat iklim kerja terhadap motivasi kerja guru di SMP Negeri Sub Rayon 2 Muntilan Kabupaten Magelang?
4. Apakah terdapat pengaruh profesionalisme guru terhadap motivasi kerja guru di SMP Negeri Sub Rayon 2 Muntilan Kabupaten Magelang?

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui besarnya pengaruh persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah, iklim kerja, dan profesionalisme guru terhadap motivasi kerja guru di SMP Negeri se Sub Rayon 02 Muntilan Kabupaten Magelang.
2. Mengetahui besarnya pengaruh persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru di SMP Negeri Se Sub Rayon 02 Muntilan Kabupaten Magelang.
3. Mengetahui besarnya pengaruh iklim kerja terhadap motivasi kerja guru di SMP Negeri Se Sub Rayon 2 Muntilan Kabupaten Magelang.
4. Mengetahui besarnya pengaruh profesionalisme guru terhadap motivasi kerja guru di SMP Negeri Se Sub Rayon 2 Muntilan Kabupaten Magelang.

E. Manfaat penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut.

1. Manfaat teoritis:

   Hasil penelitian ini diharapkan memiliki manfaat teoritis berupa pengembangan khususnya dalam dunia pendidikan terutama berkaitan dengan Motivasi Kerja Guru untuk meningkatkan mutu pendidikan.

2. Manfaat Praktis

   a. Bagi kepala sekolah sebagai bahan masukan untuk meningkatkan kinerja kepala sekolah utamanya berkaitan dengan Permendiknas Nomor 13 tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah khususnya kompetensi yang harus dimiliki oleh kepala sekolah.

   b. Bagi guru sebagai bahan masukan untuk mengembangkan kompetensinya secara optimal sehingga menjadi guru yang profesional yang tidak hanya menguasai bidang ilmu, bahan ajar dan metode yang tepat namun juga mampu memotivasi siswa, memiliki ketrampilan yang tinggi dan wawasan yang luas terhadap dunia pendidikan.

   c. Bagi orangtua atau masyarakat selaku stakeholder sebagai masukan dalam rangka kerjasama sehingga orangtua atau masyarakat dapat berpengaruh aktif mendukung kebijakan sekolah dan memotivasi belajar anak.