

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Dalam upaya untuk meningkatkan mutu pendidikan dasar maka pemerintahan telah menempuh berbagai kebijakan dimana salah satunya adalah melalui Program Manajemen Berbasis Sekolah. Menurut analisis Suparman (2004: 1), yang melatarbelakangi adanya Program Manajemen Berbasis Sekolah untuk Sekolah Dasar/Madrasah Ibtidaiyah adalah rendahnya mutu pendidikan yang ada, sedangkan faktor-faktor yang menjadi penyebab kondisi demikian adalah :

1. Pendidikan dengan pendekatan Education Productional Function, yang mengedepankan input dan output dari suatu lembaga pendidikan sebagai tolok ukur keberhasilannya (terutama pada sekolah/lembaga pendidikan dasar).
2. Sistem pendidikan dengan pendekatan sentralistis yang pengaturan dan kewenangannya terpusat sehingga kebijakan pendidikan yang ada sulit dilaksanakan, bahkan kadang bertentangan dengan kondisi di daerah. Hal ini sering menjadikan pihak sekolah bersikap ABS (Asal Bapak Senang) dengan cara memanipulasi administrasi tang seolah-olah berkesan kebijakan itu lancar dan sukses.
3. Peran masyarakat pada bidang pendidikan (terutama SD/MI) masih rendah, baik dilihat dari perhatian maupun peran serta masyarakat pada dunia pendidikan secara umum.

Program Manajemen Berbasis Sekolah merupakan wujud kerja sama antara Pemerintah Indonesia dengan organisasi dunia yaitu UNICEF dan UNESCO. Secara, konseptual, program ini merupakan suatu bentuk kebijakan yang memberikan wewenang luas kepada sekolah untuk menentukan kebutuhan dan program sekolah dengan memberdayakan sumber daya yang ada di dalam maupun di luar sekolah, untuk meningkatkan mutu

penyelenggaraan pendidikan di sekolah dengan tidak mengesampingkan tujuan Pendidikan Nasional. Dengan demikian pelaksanaan Program Manajemen Berbasis Sekolah diharapkan mampu mengatasi permasalahan-permasalahan yang dihadapi sekolah dalam upaya peningkatan mutu pendidikan pada Sekolah dasar/Madrasah Ibtidaiyah. Di samping itu, implementasi program juga diharapkan mampu mempertinggi tingkat relevansi pendidikan dengan kebutuhan masyarakat.

Manajemen Berbasis Sekolah yang merupakan refleksi pergeseran paradigma sistem pengelolaan dan pembinaan pendidikan dari *centralized system* menuju *decentralized system* menuntut kesadaran, komitmen, dan keterlibatan semua pemangku kepentingan (*stakeholders*) pendidikan untuk saling bekerja sama dan membangun sinergi mewujudkan sekolah efektif. Supervisor, sebagai salah satu pemangku kepentingan pendidikan, memiliki peran yang amat penting dalam mewujudkan sekolah efektif dalam kerangka Manajemen Berbasis Sekolah, yang ditandai oleh pembelajaran yang bernuansa aktif, senang, interaktif dan kreatif sehingga efektif (ASIK-Efektif) dalam mencapai tujuan pembelajaran (Hartoyo, 2010: 1).

Peran dan keberadaan supervisor semakin diperlukan tidak hanya untuk memberikan bimbingan, bantuan dan pembinaan kepada guru untuk meningkatkan kinerja dalam pengelolaan pembelajaran, tetapi yang lebih penting adalah sebagai “perekat” (*glue*) bagi warga sekolah, sehingga dapat saling bekerja sama mendukung tercapainya tujuan sekolah. Namun demikian, implementasi supervisi di lapangan masih sangat bervariasi. Bahkan di

beberapa sekolah, supervisi tidak dapat berjalan dengan optimal dan efektif dikarenakan oleh beberapa faktor, antara lain kurang memadainya pengetahuan, keterampilan dan pengalaman supervisor, termasuk pengawas dan kepala sekolah, maupun pemahaman guru tentang supervisi yang belum memadai. Oleh karena itu, baik supervisor maupun guru dan pihak-pihak yang disupervisi perlu secara pro aktif menambah pengetahuan dan pemahaman mereka tentang supervisi agar terjalin keterpaduan dan kerjasama sinergi dalam menunjang pelaksanaan supervisi di sekolah.

Seorang supervisor dalam melakukan tanggung jawabnya harus mampu mengembangkan potensi kreativitas dari orang yang dibina melalui cara mengikutsertakan orang lain untuk berpartisipasi bersama. Supervisi harus bersumber pada kondisi masyarakat. Supervisor bertugas menukar ide dan pengalaman tentang mensikapi perubahan tata nilai dalam masyarakat secara arif dan bijaksana. Jabatan Supervisi bertugas memelihara, merawat dan menstimulasi pertumbuhan jabatan guru. Diharapkan guru menjadi semakin professional dalam mengemban amanat jabatannya dan dapat meningkatkan posisi tawar guru di masyarakat dan pemerintah, bahwa guru punya peranan utama dalam pembentukan harkat dan martabat manusia.

Permasalahan yang dihadapi dalam melaksanakan supervisi di lingkungan pendidikan dasar adalah bagaimana cara mengubah pola pikir yang bersifat otokrat dan korektif menjadi sikap yang konstruktif dan kreatif, yaitu sikap yang menciptakan situasi dan relasi di mana guru-guru merasa

aman dan diterima sebagai subjek yang dapat berkembang sendiri. Untuk itu, supervisi harus dilaksanakan berdasarkan data, fakta yang objektif.

Banyak guru yang mengalami masalah/kesulitan dalam melaksanakan pembelajaran pada mata pelajaran yang diampunya. Kesulitan tersebut dapat disebabkan oleh karakteristik mata pelajaran sehingga sulit dipahami guru atau kesulitan dalam aspek-aspek teknis metodologis sehingga bahan ajar kurang dipahami peserta didik. Supervisi klinis yang dilakukan pengawas sekolah kepada guru merupakan salah satu upaya membantu guru untuk mengatasi masalah yang dialaminya dalam rangka memperbaiki kualitas pembelajaran (Sujana, 2008: 46).

Sebagai tenaga profesional kependidikan guru memiliki motivasi kerja yang berbeda antara guru yang satu dengan lainnya. Hal ini kelak akan berakibat adanya perbedaan kinerja guru dalam meningkatkan mutu pendidikan. Herzberg (dalam Arikunto, 2008: 56) menyatakan bahwa “Motivasi kerja bukanlah dimensi tunggal, tetapi tersusun dalam dua faktor, yaitu: faktor motivator (*satisfier*) dan faktor *hygiene*“. Faktor motivator adalah faktor yang menyebabkan terjadinya kepuasan kerja, seperti prestasi kerja, pengakuan, kemajuan, perasaan bahwa yang mereka kerjakan penting dan tanggung jawab. Faktor *hygiene* adalah faktor yang terbukti bisa menjadi sumber ketidakpuasan, seperti kebijakan administrasi, supervisi, hubungan dengan teman kerja, gaji, rasa aman dalam pekerjaan, kehidupan pribadi, kondisi kerja dan status.

Motivasi kerja guru merupakan faktor penting dalam peningkatan kinerja guru karena sebagai pendorong utama setiap guru melaksanakan tugas profesinya sesuai ketentuan yang berlaku. Demikian halnya komunikasi di lingkungan sekolah, komunikasi kepala sekolah dengan guru, guru dengan siswa, diharapkan dapat mendukung keberhasilan tujuan pendidikan. Dengan adanya komunikasi yang baik antara warga belajar, maka proses pembelajaran dapat berjalan dengan baik, bahkan untuk mengefektifkan komunikasi antar guru, banyak diantara guru yang membentuk suatu wadah forum komunikasi yang bertujuan sebagai ajang berkomunikasi dan bertukar informasi.

Sekolah dasar di UPTD pendidikan Kecamatan Pulokulon Kabupaten Grobogan yang terdiri dari 36 Sekolah Dasar, dengan jumlah guru 596 guru tentunya memiliki karakter yang berbeda-beda, sehingga tingkat efektifitas manajemen berbasis sekolah yang dicapai tentunya akan berbeda-beda. Namun demikian tinggi rendahnya tingkat efektivitas MBS tersebut kemungkinan dipengaruhi oleh berbagai faktor diantaranya adalah supervisi, motivasi kerja, dan komunikasi guru.

## **B. Identifikasi Masalah**

1. Belum semua guru Sekolah Dasar UPTD Pendidikan Kecamatan Pulokulon Kabupaten Grobogan mempunyai kinerja yang tinggi.
2. Permasalahan kinerja guru terkait dengan berbagai faktor diantaranya adalah kebijakan administrasi, supervisi, hubungan dengan teman kerja, gaji, rasa aman dalam pekerjaan, kehidupan pribadi, kondisi kerja dan status, serta motivasi kerja guru itu sendiri.

3. Supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah sebagai upaya membantu guru dalam memecahkan permasalahan belum sepenuhnya berdampak pada peningkatan kinerja guru
4. Belum semua guru sekolah dasar yang ada di UPTD Pendidikan kecamatan Pulokulon kabupaten Grobogan memiliki motivasi kerja yang tinggi, sehingga hal ini berdampak pada peningkatan kinerja guru
5. Belum semua guru di sekolah dasar yang ada di UPTD Pendidikan kecamatan Pulokulon kabupaten Grobogan mampu terjalin komunikasi yang baik.
6. Kinerja guru sekolah dasar di UPTD Pendidikan kecamatan Pulokulon kabupaten Grobogan masih perlu ditingkatkan, khususnya terkait dengan supervisi, motivasi, dan komunikasi.

### **C. Pembatasan Masalah**

Penelitian terbatas pada pembuktian variabel supervisi akademik, motivasi, dan komunikasi guru terhadap kinerja guru di UPTD Pendidikan Kecamatan Pulokulon Kabupaten Grobogan.

### **D. Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah.

1. Apakah terdapat kontribusi variabel supervisi akademik, motivasi kerja, dan komunikasi guru terhadap kinerja guru di SD UPTD Pendidikan Kecamatan Pulokulon Kabupaten Grobogan?

2. Apakah terdapat kontribusi variabel supervisi akademik terhadap kinerja guru di SD UPTD Pendidikan Kecamatan Pulokulon Kabupaten Grobogan?
3. Apakah terdapat kontribusi variabel motivasi kerja terhadap kinerja guru di SD UPTD Pendidikan Kecamatan Pulokulon Kabupaten Grobogan?
4. Apakah terdapat kontribusi variabel komunikasi guru terhadap kinerja guru di SD UPTD Pendidikan Kecamatan Pulokulon Kabupaten Grobogan?

## **E. Tujuan Penelitian**

### **1. Tujuan Umum**

Untuk mengkaji kontribusi variabel supervisi akademik, motivasi kerja, dan komunikasi guru terhadap kinerja guru di SD UPTD Pendidikan Kecamatan Pulokulon Kabupaten Grobogan.

### **2. Tujuan Khusus**

- a. Untuk mengkaji kontribusi variabel supervisi akademik terhadap kinerja guru di SD UPTD Pendidikan Kecamatan Pulokulon Kabupaten Grobogan.
- b. Untuk mengkaji kontribusi variabel motivasi kerja terhadap kinerja guru di SD UPTD Pendidikan Kecamatan Pulokulon Kabupaten Grobogan.
- c. Untuk mengkaji kontribusi variabel komunikasi guru terhadap kinerja guru di SD UPTD Pendidikan Kecamatan Pulokulon Kabupaten Grobogan.

## **F. Manfaat Penelitian**

### 1. Manfaat praktis

- a. Untuk Kepala UPTD Pendidikan Kecamatan Pulokulon Kabupaten Grobogan

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan dalam melakukan pembinaan sebagai upaya peningkatan kinerja guru

- b. Untuk Kepala SD UPTD Pendidikan Kecamatan Pulokulon Kabupaten Grobogan

Hasil penelitian ini dapat digunakan oleh Kepala Sekolah khususnya kepala SD UPTD Pendidikan Kecamatan Pulokulon Kabupaten Grobogan, dalam upaya peningkatan kinerja guru melalui kegiatan supervisi, pemberian motivasi kerja, dan komunikasi guru.

### 2. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat bermanfaat sebagai bahan masukan bagi peneliti berikutnya bagi Mahasiswa Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta, khususnya pada Program Magister Manajemen Pendidikan