

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Pendidikan adalah tonggak kemajuan bangsa. Menjadi negara yang maju merupakan cita-cita yang ingin dicapai oleh setiap negara di dunia. Indonesia merupakan salah satu negara berkembang di dunia yang masih mempunyai permasalahan pada dunia pendidikan yaitu dalam mutu pendidikan. Pendidikan merupakan suatu upaya yang dapat mempercepat pengembangan potensi manusia untuk mengemban tugas pembangunan bangsa. Oleh karena itu, Indonesia harus mencetak manusia yang berjiwa mandiri dan siap berkompetisi dengan negara lain untuk merebut pendidikan yang berkualitas, tenaga kerja yang dapat merebut profesi-profesi yang strategis, dan pelajar yang mampu berkompetisi tingkat regional maupun internasional.

Hal tersebut dapat diwujudkan jika kita memiliki tenaga pendidik yang handal dan mampu mencetak generasi bangsa yang pintar dan bermoral. Guru atau pendidik memiliki peran yang strategis dalam meningkatkan mutu pendidikan. Kualitas atau mutu pendidikan dapat diraih bila visi, misi, dan tujuan pendidikan yang ditetapkan dapat diaplikasikan sehingga berjalan dengan baik dan lancar. Untuk mewujudkan hal tersebut sekolah sebagai penyelenggara pendidikan perlu menciptakan suasana kondusif dan harmonis antara tenaga kependidikan.

Tenaga kependidikan yang ada antara lain kepala sekolah, guru, dan tenaga administrasi. Guru merupakan salah satu komponen utama yang menentukan keberhasilan suatu sekolah dalam mencapai tujuannya, karena guru adalah pentransfer sejumlah ilmu dalam pembelajaran. Guru juga merupakan aktor utama yang berkaitan langsung dengan proses belajar mengajar di sekolah. Guru sangat berperan dalam maju mundurnya pendidikan maka harus bersungguh-sungguh dan bertanggungjawab, berkualitas dan kinerja optimal.

Kinerja atau prestasi kerja dapat diartikan sebagai pencapaian suatu hasil kerja seseorang yang telah dilakukannya sesuai dengan aturan dan standar yang

berlaku di organisasi, dalam hal ini adalah sekolah. Dilihat dari arti kata kinerja berasal dari kata *performance*.

Ruky dalam Supardi (2013: 45) mengungkapkan, kata “*performance*” memberikan tiga arti, yaitu (1) “prestasi” seperti dalam konteks atau kalimat “*high performance car*”, atau ‘mobil yang sangat cepat’; (2) “pertunjukan” seperti dalam konteks atau kalimat “*Folk dance performance*”, atau “Pertunjukan tari-tarian rakyat”; (3) “pelaksanaan tugas” seperti dalam konteks atau kalimat “*in performing his/her duties*”.

Wood, Wallace, dan Zeffane dalam Karwati, dkk (2013: 82) menyatakan bahwa “*Performance is summary measure of the quantity and quality of task contributions made by an individual or group to the work unit and organization*” (kinerja adalah sumbangan yang diberikan oleh pegawai secara individu maupun kelompok terhadap hasil kerja, baik secara kualitas dan kuantitas bagi organisasi). Selain itu, kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggungjawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan (Supardi, 2013:45). Sedangkan kinerja guru merupakan kemampuan dan keberhasilan dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran (Supardi, 2013: 19).

Namun dalam kenyataannya masih banyak guru yang kinerjanya kurang optimal. Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti pada tanggal 27 April 2015 terhadap Kepala Sekolah SMK Kasatrian Solo Kartasura Sukoharjo memperoleh informasi, antara lain: 1) masih banyak guru yang belum maksimal melaksanakan pembelajaran yang terkonsep, 2) masih relatif rendah kemampuan guru-guru dalam menyusun perencanaan dan pengembangan pembelajaran, 3) masih banyak guru-guru yang belum mengembangkan model-model pembelajaran serta pengembangan media pembelajaran yang berbasis lingkungan dan berbasis teknologi, dan 4) banyak guru yang melakukan pekerjaan secara konvensional.

Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru masih relatif rendah. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja seorang guru perlu ditunjang dengan adanya dorongan/motivasi dari guru itu sendiri maupun berasal dari luar dan juga perhatian dari peranan Kepala Sekolah. Menurut Dharma (2005: 7), “faktor yang utama dalam mengukur suatu kinerja adalah analisis terhadap perilaku yang

diperlukan untuk mencapai hasil yang telah disepakati, bukan penilaian terhadap kepribadian”..

Jadi dalam mengukur kinerja tidak hanya dilihat dari kepribadian seorang saja melainkan dari suatu proses untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan. Adapun faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja, seperti yang telah diungkapkan Sedarmayanti dalam Supardi (2013: 19):

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain: (1) sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja); (2) pendidikan ; (3) keterampilan; (4) manajemen kepemimpinan; (5) tingkat penghasilan; (6) gaji dan kesehatan; (7) jaminan sosial; (8) iklim kerja; (9) sarana prasarana; (10) teknologi; (11) kesempatan berprestasi.

Motivasi adalah sebuah faktor yang lebih mengarah pada perilaku dalam organisasi. Motivasi mempunyai sifat yang tidak lepas dari sifat individual manusia yang memiliki kualitas yang berbeda-beda. Motivasi adalah suatu gairah atau dorongan yang dimiliki oleh seseorang untuk melaksanakan suatu kegiatan agar tujuan dari kegiatan tersebut tercapai. Selain itu, motivasi menurut Gray et al dalam Winardi (2001: 2), merupakan hasil sejumlah proses, yang bersifat internal, atau eksternal bagi seseorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap entusiasme dan persistensi, dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu.

Motivasi kerja adalah prakondisi bagi individu untuk berperilaku di dalam pekerjaan yang dia tekuni (Danim, 2004: 12). Seorang guru akan bekerja secara profesional apabila memiliki kemampuan kinerja yang tinggi dan kesungguhan hati untuk mengerjakan dengan sebaik-baiknya. Dengan demikian, motivasi kerja yang tinggi cenderung menghasilkan prestasi kerja yang tinggi dan begitu juga sebaliknya motivasi kerja yang rendah cenderung menghasilkan prestasi kerja yang rendah dan kurang optimal.

Agar para guru dapat meningkatkan kinerjanya maka diperlukan peran kepala sekolah sebagai supervisor. Para supervisor berhadapan langsung dengan karyawannya yang bekerja untuk menghasilkan produk baik barang maupun jasa. Pada dunia pendidikan, kepala sekolah sebagai supervisor berperan untuk memberi bantuan, bimbingan ataupun layanan kepada guru dalam menjalankan

tugas maupun dalam memecahkan hambatannya dan memotivasi para guru untuk meningkatkan kinerja.

Supervisi merupakan pengawasan terhadap pelaksanaan kegiatan teknis edukatif disekolah, bukan sekedar pengawasan terhadap fisik material. Supervisi merupakan pengawasan terhadap kegiatan akademik yang berupa proses belajar mengajar, pengawasan terhadap guru dalam mengajar, pengawasan terhadap murid yang belajar dan pengawasan terhadap situasi yang menyebabkannya (Suhardan, 2010: 39).

Setiap guru belum tentu bersedia mengerahkan prestasi kerja yang dimilikinya secara optimal, sehingga masih diperlukan adanya dorongan agar seseorang ingin menggunakan seluruh potensinya untuk bekerja. Berdasarkan pemikiran tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN SUPERVISI KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU DI SMK KASATRIAN SOLO KARTASURA SUKOHARJO TAHUN 2014/2015”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, dapat diidentifikasi permasalahan sebagai berikut:

1. Banyaknya guru yang kurang maksimal dalam melaksanakan tugas pembelajaran.
2. Profesi guru hanya sebatas rutinitas belaka.
3. Kondisi lingkungan kerja yang kurang kondusif akibat rendahnya kesadaran sosial terhadap lembaga pendidikan.

## **C. Pembatasan Masalah**

Pembatasan masalah sangat diperlukan untuk menghindari terjadinya kesalah pahaman, oleh karena itu untuk mendukung hasil yang lebih baik perlu dibatasi ruang lingkup masalah, adapun pembatasan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Penelitian dilakukan pada guru yang bekerja di SMK Kasatrian Solo Kartasura Sukoharjo pada tahun ajaran 2014/2015.
2. Kinerja guru dalam penelitian ini adalah kinerja guru profesional dilihat dari dimensi kualitas kerja, kecepatan/ketepatan kerja, inisiatif dalam kerja, kemampuan kerja, dan komunikasi.
3. Motivasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah motivasi dari dalam (intrinsik) dan motivasi dari luar (ekstrinsik).
4. Supervisi disini merupakan supervisi kepala sekolah terhadap guru yang berperan dan bertugas sebagai koordinator, konsultan, pemimpin kelompok, dan evaluator.

#### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka masalah dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Kasatrian Solo Kartasura Sukoharjo?
2. Apakah ada pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMK Kasatrian Solo Kartasura Sukoharjo?
3. Apakah ada pengaruh motivasi kerja dan supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMK Kasatrian Solo Kartasura Sukoharjo?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Kasatrian Solo Kartasura Sukoharjo.
2. Untuk mengetahui pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMK Kasatrian Solo Kartasura Sukoharjo.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMK Kasatrian Solo Kartasura Sukoharjo.

## **F. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat, baik secara teoritis maupun secara praktis.

### **1. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi pengembangan teori dan analisis tentang motivasi kerja, supervisi dan kinerja guru dalam dunia pendidikan.

### **2. Manfaat Praktis**

#### **a. Bagi Guru**

Hasil penelitian dapat dijadikan motivasi kepada guru-guru khususnya guru SMK sebagai upaya untuk peningkatan pendidikan disekolah.

#### **b. Bagi Sekolah**

Dapat dijadikan rujukan bagi penyelenggara pendidikan khususnya SMK, dalam rangka meningkatkan pelayanan dan komitmen sekolah.

#### **c. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Sebagai tambahan referensi bagi peneliti dan mereka yang memiliki perhatian terhadap penggunaan pendekatan dalam proses pembelajaran, sehingga memungkinkan munculnya penelitian-penelitian lanjutan yang lebih spesifik khususnya dalam hal meningkatkan kinerja guru.