

BAB I

PENDAHULUHAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan aspek pembangunan yang tidak dapat dipisahkan yang mempengaruhi pertumbuhan sosial ekonomi suatu bangsa dan kualitas hidup masyarakatnya. Kerangka kelembagaan kunci yang digunakan untuk membangun keterampilan dan keahlian individu disebut sistem pendidikan formal suatu bangsa dan bertindak sebagai rangkaian unsur penting untuk layanan publik (Mansell et al., 2009). Diasumsikan bahwa ada kebutuhan bagi pemangku kepentingan pendidikan untuk mengawasi praktik pendidikan untuk mencapai hasil yang bermanfaat secara konsisten untuk menyediakan sistem pendidikan yang proaktif dan berkualitas bagi individu masyarakat dan pertumbuhan nasional. Oleh karena itu, prasyarat untuk pendidikan yang berkualitas dan efisien membutuhkan struktur pengawasan yang stabil (Okendu, 2012). Untuk itu, penilaian pengawasan terhadap staf pengajar membantu pendidik untuk mendapatkan bantuan yang mereka butuhkan untuk unggul, mengevaluasi dan mempertimbangkan manfaat dan kerugian dari berbagai pendekatan dan strategi pendidikan untuk memastikan keberhasilan siswa yang berkualitas di sekolah (Whetton, 2009; Ngole dan Mkulu, 2021).

Pendidik adalah tenaga profesional yang bertugas merencanakan, dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan, dan pelatihan, melakukan penelitian serta pengabdian kepada masyarakat. Melalui sektor pendidikan terdapat hubungan yang erat antara tugas, wewenang, dan tanggung jawab guru terhadap peningkatan profesionalitas sumber daya manusia. Oleh karena itu dalam hal meningkatkan kualitas atau mutu guru sangat perlu dilakukan dengan berbagai upaya yang dapat menciptakan tenaga kerja yang profesional, dan menciptakan lingkungan pendidikan yang efektif. Untuk menciptakan guru sebagai tenaga profesional, maka diperlukan pembinaan secara berkelanjutan, dan intensif, serta menjadikan guru sebagai tenaga kerja yang sangat dihargai, diperhatikan, dan diakui keprofesionalannya. Guru sebagai tenaga profesional tidak hanya meningkatkan profesional dari segi kompetensinya saja, tetapi juga meningkatkan dirinya melalui berbagai pelatihan, mengikuti penataran,

maupun mengikuti kesempatan untuk belajar kembali guna memperdalam ilmu pengetahuan, akan tetapi juga perlu memperhatikan guru dari sektor lain, misalnya dalam hal memberikan motivasi, membimbing guru melalui supervisi, kemudian memberikan insentif, dan memberikan penghasilan yang layak dengan disesuaikan oleh tingkat keprofesionalitas guru sebagai tenaga pendidik yang nantinya dapat memberikan kepuasan dalam menjalankan tugas sebagai seorang pendidik.

Hasil riset Hasibuan, (2007) menyatakan bahwa, faktor yang menjadi dasar ukuran dalam menilai kesuksesan, atau keberhasilan sekolah adalah dengan kinerja guru dalam proses mengajar. Kinerja guru adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas pokok yang dibebankan kepadanya, dan didasarkan atas kecakapan diri, pengalaman yang telah dimiliki, dan kesungguhan diri serta waktu yang digunakan dalam proses. Kinerja mengajar guru akan menjadi baik apabila guru telah melaksanakan beberapa unsur pokok yang terdiri dari kesetiaan, dan komitmen seorang guru yang tinggi pada saat bertugas untuk mengajar siswa, menguasai materi yang akan diajarkan, dan mengembangkan bahan pelajaran sesuai dengan perkembangan jaman, kedisiplinan dalam proses mengajar, dan peran lainnya yang mendukung kinerja sebagai seorang guru, kreativitas guru dalam pelaksanaan pembelajaran, melakukan kerjasama dengan semua elemen yang terdapat di lingkup sekolah, serta dapat menjadi teladan yang baik bagi seluruh siswa. Kinerja guru dapat dikatakan baik serta menciptakan perasaan yang memuaskan apabila tujuan yang dicapai sudah sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Oleh karena hal tersebut tugas kepala sekolah adalah melakukan penilaian yang akurat terhadap kinerja mengajar guru yang berfungsi sebagai tolak ukur yang pening dalam memberikan motivasi terhadap guru.

Berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru dalam proses mengajar, maka peneliti mengkaji lebih dalam terkait masalah supervisi kepala sekolah, dan motivasi kerja guru terhadap kinerja mengajar guru. Supervisi dalam hal ini adalah mengenai pelaksanaan pembinaan, dan pembimbingan yang diberikan oleh kepala sekolah terhadap guru yang nantinya akan memberikan dampak yang baik pada kinerja mengajar guru yaitu tingkat kualitas pengajaran guru semakin berkualitas. Tindakan supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah, dan motivasi terhadap kinerja guru dapat memberikan pengaruh yang positif secara

psikologis terhadap guru dalam proses pembelajaran guru terhadap siswa, guru yang merasa puas dengan supervisi yang telah dilakukan oleh kepala sekolah, dan motivasi kerja yang tinggi diberikan oleh kepala sekolah, maka guru akan bekerja dengan lebih giat bahkan sukarela, sehingga dapat meningkatkan kinerja, tetapi apabila guru merasa kurang puas bahkan tidak merasa puas sama sekali terhadap pelaksanaan supervisi kepala sekolah, dan motivasi kerja yang sangat rendah, maka guru dalam bekerja sangat kurang bergairah, hal ini mengakibatkan kinerja guru menurun, dan akan mempengaruhi citra sekolah untuk masa saat ini, dan masa yang akan datang. Ditemukan adanya indikasi yang menunjukkan bahwa, kinerja sebagian guru masih kurang maksimal dalam bekerja, seperti keterlambatan datang bekerja, tidak melaporkan atas ketidakhadiran, datang ke sekolah tanpa mempersiapkan pengajaran yang maksimal. Kurangnya motivasi terhadap guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar akan membawa, dan memberikan dampak buruk yaitu semakin menurunnya kinerja guru serta mempengaruhi minat siswa untuk belajar.

Supervisi yang telah dilakukan oleh kepala sekolah, dan dirasakan masih saja kurang memberikan dampak yang positif bagi seluruh elemen sekolah. Kualitas, dan kuantitas supervisi dari kepala sekolah yang masih tergolong rendah akan sangat berdampak buruk bagi sekolah. Tinggi rendahnya peran kepala sekolah sebagai supervisor menjadi hal yang patut untuk dipertanyakan, dan dipertegas. Hal ini dikarenakan banyaknya tugas, dan tanggungjawab kepala sekolah yang menjadi salah satu alasan dalam minimnya pelaksanaan supervisi di sekolah. Bahkan tidak jarang apabila kepala sekolah hanya menekankan pada salah satu sisi saja yaitu dalam sisi administratif guru tanpa memperhatikan pembinaan yang kompetensi terhadap profesionalitasnya. Pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah harus dilakukan secara berkelanjutan, dan tegas. Dengan mengingat peningkatan kompetensi profesional guru tidak dapat dilakukan secara instan, sehingga membutuhkan waktu untuk mempelajari lebih dalam, dan menerapkan kedalam kehidupan sehari - hari. Sebagai supervisor, kepala sekolah harus sanggup memahami karakteristik, dan kondisi masing – masing dari setiap guru, sehingga apa yang menjadi tujuan supervisi dapat tercapai dengan mudah. Membuat sebuah perencanaan, melaksanakan hal – hal yang telah dirancang, dan menindaklanjuti

hasil supervisi harus dilakukan oleh kepala sekolah. Melalui peran kepala sekolah sebagai supervisor diharapkan dapat memberikan kontribusi yang besar terhadap motivasi kerja, dan kinerja guru selain dari usaha yang dilakukan oleh guru itu sendiri karena motivasi dari kepala sekolah pun menjadi salah satu penambah semangat guru demi kemajuan pendidikan nasional.

Penelitian ini termasuk relevan untuk diterapkan dalam upaya untuk mengetahui pengaruh supervisi kepala sekolah, dan meningkatkan kinerja guru yang akan dipengaruhi oleh perilaku oleh setiap guru. Berbagai pandangan positif, dan upaya telah dilaksanakan untuk meningkatkan kinerja guru, tetapi pada dasarnya harus dimulai dengan upaya untuk membangun motivasi pada guru, meningkatkan komunikasi yang baik antara guru pada bidang satu dengan bidang lainnya, dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, sehingga membentuk pola pikir yang lebih baik dari yang sebelumnya. berdasarkan uraian diatas, terdapat pengaruh yang penting antara supervisi kepala sekolah, dan motivasi kerja guru terhadap kinerja mengajar guru, maka peneliti tertarik untuk mengangkat judul “Pengaruh Supervisi kepala sekolah, dan Motiviasi Kerja Terhadap Kinerja Mengajar Guru di SMK Muhammadiyah 2 Boja Kendal”.

1.2. Rumusan Masalah

Untuk memfokuskan dalam melaksanakan penelitian, maka diperlukan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah supervisi kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja mengajar guru di SMK Muhammadiyah 2 Boja Kendal?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja mengajar guru di SMK Muhammadiyah 2 Boja Kendal?

1.3. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang telah dirumuskan, dan agar peneliti dapat terarah, maka perlu adanya tujuan sebagai berikut :

1. Menganalisis pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap Kinerja mengajar guru SMK Muhammadiyah 2 Boja Kendal

2. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja mengajar guru SMK Muhammadiyah 2 Boja Kendal

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, baik manfaat secara teoritis maupun praktis. Uraian dari masing - masing manfaat sebagai berikut :

1.4.1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis berdasarkan rumusan masalah, maka dapat disusun manfaat dari penelitian sebagai berikut :

1. Memberikan gambaran lebih luas terkait pengaruh supervisi kepala sekolah, dan motivasi kerja terhadap kinerja mengajar guru di SMK Muhammadiyah 2 Boja Kendal
2. Memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan serta wawasan mengenai peran guru sebagai tenaga pendidik dalam melakukan pembelajaran di sekolah, sehingga tenaga pendidik dapat melaksanakan pekerjaan pada bidangnya masing - masing secara efektif, dan profesional di SMK Muhammadiyah 2 Boja Kendal
3. Dapat mengembangkan, dan memperluas kajian disiplin ilmu administrasi pendidikan, terutama mengenai supervisi kepala sekolah, motivasi kerja guru, dan kinerja mengajar guru

1.4.2. Manfaat Praktis

Secara praktis berdasarkan rumusan masalah, maka dapat disusun manfaat dari penelitian sebagai berikut :

1. Manfaat bagi guru di SMK Muhammadiyah 2 Boja Kendal untuk dijadikan bahan pertimbangan secara kontekstual, dan konseptual operasional dalam hal merumuskan pola pengembangan kinerja mengajar guru yang lebih baik pada masa yang akan datang, dan memberi dorongan bagi guru untuk meningkatkan kinerjanya melalui supervisi kepala sekolah, dan motivasi kerja yang nantinya dapat meningkatkan mutu pendidikan nasional

2. Manfaat bagi kepala sekolah di SMK Muhammadiyah 2 Boja Kendal sebagai masukan, dan perbandingan untuk meningkatkan kualitas pendidikan, dan kinerja mengajar guru melalui pengembangan instrument supervisi, dan motivasi kerja guru