

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Tema pendidikan merupakan topik yang menarik untuk dibahas. Masalah pendidikan akan selalu hidup dari waktu ke waktu, dari generasi ke generasi untuk mencari solusi yang tepat untuk diterapkan pada zamannya. Hal ini mengindikasikan bahwa paradigma pendidikan adalah sesuatu yang sangat dinamis dan memiliki kompleksitas yang tinggi. Pendidikan akan selalu mengacu pada peran guru dalam mengendalikan kelas dan mengelola siswanya, terutama merealisasikan iklim belajar yang kondusif. Selain itu guru mengelola kegiatan pembelajaran yang berpusat pada siswa.

Fenomena sekolah yang memiliki tingkat kompetitif dan keunggulan yang tinggi dapat menunjukkan bahwa mutu pendidikan di satuan pendidikan tersebut telah tercapai. Salah satu indikasi sekolah yang memiliki kompetitif dan keunggulan adalah adanya tampilan perilaku dan sikap dari peserta didik sesuai dengan norma yang berlaku, dan peningkatan prestasi belajar siswa yang salah satunya dapat dilihat dari persentase kelulusan di atas standar nasional.

Guru menurut Agustina dan Sulaiman (2016:1) adalah seorang profesional yang telah menjalani pelatihan dan kompetensi khusus untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan dalam dunia pendidikan. Jadi tidak mengejutkan bahwa masyarakat berharap kepada guru untuk mendidik anak-anak mereka untuk mengembangkan potensi yang sejalan dengan tujuan pendidikan dan kurikulum. Guru memainkan berbagai peran dalam mengelola

situasi belajar, baik sebagai pendidik, fasilitator, mediator, instruktur dan moderator. Saat ini, sebagian besar guru di sekolah tidak sepenuhnya menyadari tantangan dunia pendidikan. Ada banyak kritik tentang metode dan kegiatan mengajar yang dikelola oleh guru di kelas mereka. Karena itu, guru harus menyiapkan diri mereka dengan keterampilan dan peka terhadap perkembangan dunia pendidikan.

Guru sebagai tenaga profesional di dunia pendidikan tentunya mempunyai motivasi yang berbeda dalam bekerja. Hal ini yang menjadi dasar adanya perbedaan kinerja guru antara guru satu dengan yang lainnya dalam meningkatkan mutu pendidikan. (Herzberg, 2017:18) menyatakan bahwa terdapat dua faktor yang ada pada motivasi kerja, yaitu faktor *hygiene* dan faktor motivator (*satisfier*).

Faktor *hygiene* adalah faktor dari luar, meliputi supervisi, hubungan dengan teman kerja, gaji, kebijakan administrasi, rasa aman dalam pekerjaan, kehidupan pribadi, kondisi kerja dan status. Faktor motivator adalah faktor yang menyebabkan terjadinya kepuasan kerja, seperti pengakuan, kemajuan, prestasi kerja, perasaan bahwa yang mereka kerjakan penting dan tanggung jawab. Motivasi kerja guru merupakan faktor penting untuk meningkatkan kinerja karena sebagai pendorong utama setiap guru melaksanakan tugas sesuai dengan kompetensinya.

Manajemen dalam dunia pendidikan sangatlah penting, akan tetapi masih kurang tersentuh dalam program pengembangan pendidikan, yaitu kepemimpinan kepala sekolah. Output tidak akan optimal jika faktor kepemimpinan kepala

sekolah yang merupakan aspek yang sangat strategis dalam pengajaran dan pembelajaran telah ditinggalkan atau tidak diperhatikan secara serius, karena pada akhirnya kepala sekolah adalah manajer utama yang memutuskan apakah ada proses input atau tidak, dan berinteraksi secara positif dalam sistem pengajaran dan pembelajaran. Sebagai pemimpin formal, kepala sekolah menduduki posisi kunci dalam menentukan keberhasilan sekolah, terletak pada efisiensi dan efektivitas kinerja atau penampilan yang ditunjukkan.

Di dalam perubahan arus globalisasi, guru profesionalisme dituntut memiliki berbagai kompetensi meliputi kemampuan mengembangkan pribadi peserta didik, khususnya kemampuan intelektual. Guru yang profesional bukan sekedar menuntuk penguasaan ilmu pengetahuan, akan tetapi produktivitas yang tinggi dan kualitas kerja yang dapat bersaing sehingga dapat mengantarkan peserta didik ke arah kreativitas (Tilaar, 2017: 9)

Kegiatan utama atau kegiatan pokok dalam supervisi pada dasarnya adalah melakukan pembinaan kepada sekolah pada umumnya guru pada khususnya agar kualitas pembelajaran di sekolah tersebut dapat meningkat. Ciri yang dapat dilihat dalam meningkatnya kualitas pembelajaran, yaitu adanya peningkatan prestasi belajar siswa, dan itu berarti meningkatlah kualitas lulusan pada sekolah tersebut (Arikunto 2016: 5). Menurut Mulyasa (2016:155), supervisi merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari seluruh proses administrasi pendidikan di sekolah yang ditujukan untuk mengembangkan efektivitas kinerja personalia sekolah yang berhubungan tugas-tugas utama pendidikan.

Lingkungan kerja merupakan hal yang sangat penting dalam membangun hubungan pada suatu instansi. Lingkungan kerja yang baik dapat membantu guru bekerja dengan tenang dan tidak membuat mereka cepat jenuh dalam bekerja, sehingga akan merasa nyaman, puas dengan hasil kerjanya. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk dapat membuat seorang guru merasa cepat bosan dan merasa tegang tentu akan menghambat pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya.

Bentuk fisik lingkungan kerja yang baik meliputi kelayakan gedung, penerangan yang cukup, tempat yang bersih, tersedianya alat-alat yang memadai, sirkulasi udara yang baik, suara bising yang dapat di tekan seminimal mungkin, tersedianya fasilitas pendukung lainnya. Lingkungan kerja non fisik juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja non fisik meliputi hubungan pertemanan atau hubungan sosial antara anggota organisasi, hubungan antar teman, hubungan atasan dengan bawahan dan sebagainya. Lingkungan Kerja Non Fisik merupakan lingkungan yang tidak bisa diabaikan, sekolah hendaknya menciptakan kondisi kerja yang mendukung agar lingkungan kerja menjadi nyaman, aman dan tenteram. Kondisi yang dapat diciptakan antara lain pengendalian diri, rasa kekeluargaan dan komunikasi yang baik. Iklim sekolah merupakan kultur atau sistem keyakinan dan tata tertib dimana tugas-tugas dilaksanakan (James H. Stronge, Holly B. Richard dan Nancy Catano, 2016). Di dalam iklim sekolah juga terdapat perilaku guru, perilaku guru ini berpengaruh terhadap kinerja mengajar guru. Misalnya saja hubungan antara guru yang satu dengan guru yang lain, jika hubungan guru satu dengan guru yang lain baik, maka akan berpengaruh dengan hasil kerjanya, begitu pula sebaliknya.

Sebagai Yayasan yang sedang mengalami peningkatan di bidang pendidikan, yayasan Al-Ishlah melakukan berbagai cara untuk untuk terus meningkatkan dan mendukung kemajuan tersebut. Hal ini terbukti dengan banyaknya peserta didik yang bersekolah di Yayasan Al-Ishlah.

Profesionalisme guru erat kaitannya dengan kinerja guru dalam mengajar. Pada Peraturan Pemerintah No. 74 Tahun 2008 tentang guru telah disebutkan terdapat empat kompetensi yang harus dimiliki oleh guru professional yaitu kompetensi pedagogic, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian, dan kompetensi sosial. Keempat kompetensi ini sangat penting dalam mengukur kinerja guru dalam proses pembelajaran.

Berdasarkan hasil observasi awal mengenai kegiatan belajar mengajar di Yayasan Al-Ishlah Pulokulon masih ditemukan guru yang merupakan lulusan diploma tiga. Hal ini tentunya akan mempengaruhi guru dalam melaksanakan proses pembelajaran. Sesuai Undang-undang No.14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen dijelaskan bahwa guru wajib memiliki kualifikasi akademik program sarjana atau diploma empat.

Pemilihan Yayasan Al-Ishlah karena yayasan tersebut merupakan yayasan berbasis pesantren yang sedang mengalami peningkatan yang cukup pesat dan menjadi sekolah favorit di masyarakat. Selain itu juga salah satu sekolah di yayasan ini ditunjuk menjadi sekolah rujukan oleh provinsi pada tahun 2019, menjadi SMK Center of Excellence di tahun 2020, dan menjadi sekolah Pusat Keunggulan pada tahun 2021. Hal inilah yang kemudian menjadi alasan untuk mengetahui dukungannya terhadap kinerja guru di Yayasan Al-Ishlah Pulokulon.

Berdasarkan temuan-temuan diatas dapat diduga bahwa bahwa pelaksanaan Supervisi di Yayasan Al-Ishlah Pulokulon terkadang hanya dilakukan satu kali dalam setahun. Hal ini sudah sangat jauh dari rambu-rambu aturan pelaksanaan supervisi yang menyatakan untuk melaksanakan supervisi minimal dua kali dalam satu tahun.

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk meneliti tentang Dukungan Motivasi Kerja, Supervisi Kepala Sekolah dan Kondisi Tempat Kerja terhadap Kinerja Guru dalam Pembelajaran di Yayasan Al-Ishlah Pulokulon, Purwodadi.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah penulis kemukakan, maka fokus penelitian yang diteliti adalah dukungan motivasi kerja, supervisi kepala sekolah dan kondisi tempat kerja terhadap kinerja guru dalam pembelajaran di Yayasan Al-Ishlah Pulokulon Purwodadi dengan sub fokus penelitian sebagai berikut.

1. Beberapa guru di lapangan bekerja hanya melaksanakan tugas dan kewajiban saja.
2. Kepemimpinan dan motivasi kepala sekolah terhadap kinerja guru belum maksimal.
3. Masih terdapat guru yang belum menunjukkan kinerja yang optimal dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sebagai tenaga yang professional.
4. Manajemen pendidikan di sekolah masih kurang efektif dan efisien karena kurang maksimalnya kepemimpinan manajemen kepala sekolah.

5. Menurunnya motivasi sebagian guru untuk mengembangkan potensi diri.
6. Adanya persepsi yang berbeda antara guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah yang ditimbulkan karena kurangnya komunikasi antara guru dan kepala sekolah.
7. Belum semua guru mendapatkan sertifikasi guru, sehingga menimbulkan kecemburuan sosial.
8. Kebersihan kelas belum optimal sehingga pembelajaran di pagi hari sering terganggu.
9. Masih kurangnya kerja sama dan komunikasi antar guru dan karyawan sehingga terkadang menghambat pekerjaan yang seharusnya dilaksanakan secara berkelompok.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, peneliti memfokuskan pada kinerja guru. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru dibatasi oleh motivasi kerja, supervisi kepala sekolah dan kondisi tempat kerja.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah diatas, maka dapat diajukan empat rumusan masalah.

1. Adakah dukungan motivasi kerja guru, supervisi kepala sekolah dan kondisi tempat kerja terhadap kinerja guru dalam pembelajaran di Yayasan Al-Ishlah Pulokulon?
2. Adakah dukungan motivasi kerja terhadap kinerja guru dalam pembelajaran di Yayasan Al-Ishlah Pulokulon?

3. Adakah dukungan supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru dalam pembelajaran di Yayasan Al-Ishlah Pulokulon?
4. Adakah dukungan kondisi tempat kerja terhadap kinerja guru dalam pembelajaran di Yayasan Al-Ishlah Pulokulon?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini ada empat.

1. Untuk menguji dukungan motivasi kerja, supervisi kepala sekolah dan kondisi tempat kerja terhadap kinerja guru dalam pembelajaran di Yayasan Al-Ishlah Pulokulon.
2. Untuk menguji dukungan motivasi kerja terhadap kinerjanya dalam pembelajaran di Yayasan Al-Ishlah Pulokulon.
3. Untuk menguji dukungan supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru dalam pembelajaran di Yayasan Al-Ishlah Pulokulon.
4. Untuk menguji dukungan kondisi tempat kerja terhadap kinerja guru dalam pembelajaran di Yayasan Al-Ishlah Pulokulon.

F. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini berkaitan erat dengan tujuan penelitian yaitu mengetahui dukungan motivasi kerja, supervisi kepala sekolah dan kondisi tempat kerja terhadap kinerja guru dalam pembelajaran di Yayasan Al-Ishlah Pulokulon Purwodadi. Ada beberapa pihak yang dapat memanfaatkan hasil penelitian ini

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian diharapkan dapat dimanfaatkan untuk menambah bahan literatur yang berkaitan dengan kajian teori yang berhubungan dengan motivasi

kerja, supervisi kepala sekolah, kondisi tempat kerja dan kinerja guru dalam pembelajaran.

2. Manfaat Praktis

- a. Kepala Sekolah. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan sebagai masukan kepala sekolah dalam mengambil kebijakan di lembaga yang dipimpinnya.
- b. Guru. Hasil penelitian ini dapat bermanfaat sebagai masukan untuk meningkatkan motivasi dan kinerjanya terutama dalam penyampaian pelajaran untuk meningkatkan prestasi siswa sesuai dengan harapan.