

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kepala Sekolah selaku pemimpin secara langsung adalah merupakan contoh yang nyata dalam aktivitas kerja para bawahannya. Seorang Kepala Sekolah yang rajin, cermat, cerdas, serta peduli pada para bawahan akan sangat berbeda dengan gaya kepemimpinan yang acuh tak acuh dan kurang komunikatif apalagi arogan dengan komunitas sekolahnya. Beban seorang Kepala Sekolah tidaklah ringan untuk dapat mengkoordinasi sistem kerja yang mampu memuaskan berbagai pihak itu tidak gampang. Meskipun demikian seorang Kepala Sekolah yang baik tentunya harus memiliki skala prioritas kerja dengan tidak mengabaikan tugas pokok selaku seorang Kepala Sekolah.

Seorang Kepala Sekolah harus dapat menjadi teladan atau uswah yang baik terhadap para bawahannya, karena selaku atasan harus dapat memberikan pelayanan atau pengarahan yang baik agar para guru dapat termotivasi untuk menjadi lebih baik dalam pelayanan mengajar. Seorang Kepala Sekolah harus bisa menjadi uswah atau teladan bagi guru-guru, murid-murid dan masyarakat. Supervisi yang dilakukan oleh Kepala Sekolah merupakan jembatan komunikasi antara guru dan pimpinannya oleh karena itu, sudah seharusnya frekuensi pelaksanaan supervisi ini untuk selalu ditingkatkan atau bahkan dimaksimalkan.

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional (permendiknas) nomor 13 tahun 2007 tentang standar seorang Kepala Sekolah/Madrasah menjelaskan bahwa Kepala Sekolah harus memiliki dimensi kompetensi kepribadian manajeral, kewirausahaan, supervisi dan sosial. Selama ini dimensi kompetensi supervisi belum dilaksanakan secara optimal oleh para Kepala Sekolah di berbagai jenjang. Seorang Kepala Sekolah, mayoritas baru berkutat pada seputar pemenuhan

kebutuhan sarana pembelajaran dan bagaimana sekolah dapat meraih nilai ujian nasional yang maksimal. Aktivitas guru yang belum dapat perhatian dan sentuhan kasih sayang secara memadai.

Jalinan komunikasi antara guru dan Kepala Sekolah memang harus dioptimalkan, sering keliru persepsi atau bahkan saling mencurigai karena ketidak-tahuan masing-masing pihak oleh karena itu sangat bijaksana bila Kepala Sekolah sebagai panutan warga sekolah mau memberi contoh yang baik sekaligus mau membangun komunikasi dengan warga sekolah dengan penuh kekeluargaan. Selama ini Kepala Sekolah, mayoritas baru sekadar mengeluhkan anak buahnya, sementara mereka dengan sesuka hati dan beralih menjalankan tugas dinas luar tanpa sepengetahuan bawahannya.

Kompetensi supervisi Kepala Sekolah berdasar Permendiknas nomor 13 tahun 2007 meliputi tugas merencanakan program supervisi akademik dalam rangka profesionalitas guru, melaksanakan supervisi akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat serta menindaklanjuti hasil supervisi akademik terhadap guru dalam rangka peningkatan profesionalisme guru. Melalui langkah ini penulis meyakini komunikasi antara guru dan kepala sekolah akan tambah harmonis. Kedua belah pihak saling memahami kebutuhan pendidikan dan tentunya akan menghasilkan pemahaman yang saling menguntungkan. Hal ini sangat penting dalam rangka peningkatan produktivitas kerja sehingga sekolah dapat mencapai hasil yang optimal pula.

Motivasi menurut Robrt Beck dalam (Hamzah, 2012: 63) adalah Tenaga penggerak yang memengaruhi kesiapan untuk melakukan rangkaian kegiatan dalam suatu perilaku. Jadi motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahannya, agar mau bekerja sama secara produktif, berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi kerja bagi guru sebagai pendidik diperlukan untuk meningkatkan kinerjanya. Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individu. Motivasi akan berakibat pada kepuasan kerja, Kepuasan kerja berkenaan dengan kesesuaian antara harapan seseorang dengan imbalan yang disediakan.

Motivasi kerja guru berdampak pada prestasi kerja, disiplin, kualitas kerjanya. Pada guru yang puas terhadap pekerjaannya maka kinerjanya akan meningkat kemungkinan akan berdampak positif terhadap peningkatan mutu pendidikan.

Kinerja guru atau prestasi kerja menurut John Whitmore dalam (Hamzah, 2012:59) adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang. Kinerja guru akan baik jika guru telah melakukan unsur-unsur yang terdiri dari kesetiaan dan komitmen yang tinggi pada tugas mengajar, menguasai dan mengembangkan bahan pelajaran, kedisiplinan dalam mengajar dan tugas lainnya, kreativitas dalam pelaksanaan pengajaran, kerjasama dengan semua warga sekolah, kepemimpinan yang menjadi panutan siswa, kepribadian yang baik, jujur dan objektif dalam membimbing siswa, serta tanggung jawab terhadap tugasnya oleh karena itu tugas kepala sekolah selaku manager adalah melakukan penilaian terhadap kinerja guru. Penilaian ini penting untuk dilakukan mengingat fungsinya sebagai alat motivasi bagi pimpinan kepada guru maupun bagi guru itu sendiri.

Selain itu masih banyak guru kurang berhasil dalam mengajar dikarenakan mereka kurang termotivasi untuk mengajar sehingga berdampak terhadap menurunnya produktivitas/kinerja guru. Untuk itu diperlukan peran kepala sekolah untuk memotivasi para

guru dalam meningkatkan kinerjanya. Berdasarkan pengamatan penulis yang dikaitkan dengan situasi dan kondisi faktual di lingkungan Madrasah Aliyah Negeri Tilamuta, yang terlihat kurangnya tenaga pengajar.

Sesuai data sementara yang ada untuk mata pelajaran (PKn, Kimia, Fisika, Biologi dan Sosiologi) masih kekurangan guru, dimana dari masing-masing mata pelajaran diatas hanya memiliki satu guru dan mengajar untuk (Sepuluh Kelas). Sekalipun proses pembelajaran tetap bisa berjalan akan tetapi kinerja sebagian guru masih kurang maksimal dan akan terjebak dalam rutinitas tugas belaka, hal ini bisa mengakibatkan mutu pendidikan tidak dapat tercapai. masih ada guru yang belum mengikuti pelatihan-pelatihan yang dilakukan untuk mengembangkan kemampuan dan ketrampilan guru, masih ada guru yang mengajar tidak mempunyai persiapan mengajar atau ada persiapan mengajar namun tidak lengkap.

Dengan demikian fenomena yang terjadi diatas bisa disebabkan oleh banyak faktor, namun peneliti hanya melihat dari faktor supervisi dan motivasi Kepala Sekolah untuk itu perlu kiranya dirumuskan secara mendalam, usaha – usaha secara terpadu dan berkesinambungan melalui penerapan analisis supervisi dan motivasi kepala sekolah terhadap kinerja guru yang dikembangkan di lingkungan Madrasah Aliyah Negeri Tilamuta Kabupaten Boalemo.

1.2 Rumusan Masalah

Sesuai dengan uraian pada latar belakang di atas maka permasalahan yang timbul dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Apakah terdapat hubungan positif antara supervisi dan motivasi kepala sekolah dengan kinerja guru pada Madrasah Aliyah Negeri Tilamuta?
2. Apakah terdapat hubungan positif antara motivasi dengan kinerja guru pada Madrasah Aliyah Negeri Tilamuta?

3. Apakah terdapat hubungan positif secara bersama-sama antara supervisi kepala sekolah, motivasi dengan kinerja guru pada Madrasah Aliyah Negeri Tilamuta?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui hubungan yang positif antara supervisi Kepala sekolah dengan kinerja guru pada Madrasah Aliyah Negeri Tilamuta.
2. Untuk mengetahui hubungan yang positif antara motivasi Kepala sekolah dengan kinerja guru pada Madrasah Aliyah Negeri Tilamuta.
3. Untuk mengetahui hubungan positif secara bersama-sama antara supervisi kepala sekolah, motivasi dengan kinerja guru pada Madrasah Aliyah Negeri Tilamuta.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Mahasiswa
 - ✓ Menambah wawasan bagi para mahasiswa tentang konsep dan praktek peranan Kepala Sekolah sebagai supervisor
2. Bagi Kepala Sekolah
 - ✓ Diharapkan dapat dijadikan bahan dasar pijakan bagi Kepala Sekolah dalam meningkatkan mutu sekolah dan kompetensi guru.
 - ✓ Sebagai motivator yang dengan berbagai cara selalu mengupayakan agar guru mau bekerja lebih sungguh-sungguh dan semangat.
3. Bagi Guru
 - ✓ Membantu guru dalam menerapkan metode dan teknik mengajar yang lebih berdaya guna dan berhasil guna.
 - ✓ Membantu guru dalam menganalisa kesulitan-kesulitan belajar dan kebutuhan murid.

4. Bagi Siswa

- ✓ Memberikan layanan dan bantuan untuk meningkatkan kualitas belajar siswa.

Menunjang prestasi belajar siswa dalam proses belajar mengajar