

## **BAB 1 PENDAHULUAN**

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

Kepuasan kerja bagi guru sebagai pendidik diperlukan untuk meningkatkan kinerjanya. Kepuasan kerja berkenaan dengan kesesuaian antara harapan seseorang dengan imbalan yang disediakan. Kepuasan kerja guru berdampak pada prestasi kerja, disiplin, kualitas kerjanya. Pada guru yang puas terhadap pekerjaannya kemungkinan akan membuat berdampak positif terhadap peningkatan mutu pendidikan. Guru yang membolos, mengajar tidak terencana, malas, mogok kerja, sering mengeluh merupakan tanda adanya kepuasan guru rendah. Guru membalas dendam atas ketidaknyamanan yang diberikan sekolah/kantor dengan keinginan harapannya.

Ada beberapa hal yang menyebabkan kepuasan kerja guru, namun penulis mencoba mengkaji masalah supervisi yang diberikan oleh kepala sekolah dan kepuasan kerja guru. Supervisi dalam hal ini adalah mengenai tanggapan guru terhadap pelaksanaan pembinaan atau bimbingan yang diberikan oleh kepala sekolah, apakah guru telah puas atas supervisi tersebut atau tidak puas sehingga berdampak kepala kinerja guru yaitu kualitas pengajaran. Supervisi kepala sekolah merupakan salah satu tugas kepala sekolah dalam membina guru melalui fungsi pengawasan. Pengawasan yang dilakukan oleh kepala sekolah pada intinya yaitu melakukan pembinaan, bimbingan untuk memecahkan masalah pendidikan termasuk masalah yang dihadapi guru secara bersama mencari kesalahan guru.

Guru yang mempunyai persepsi yang baik terhadap supervisi pengajaran maka guru akan mengajar dengan baik, karena supervisi itu berarti pembinaan kepada guru kearah perbaikan dalam mengajar. Begitu sebaliknya jika saran advis dari supervisor (pengawas) diabaikan oleh guru maka bias berdampak pada kegiatan mengajarnya yang kurang baik.

Hal ini berkaitan dengan kepuasan guru, yakni harapan guru terhadap kepala sekolah dengan kenyataan yang diberikan olehnya. Jika harapan guru sesuai dengan imbalan yang diberikan oleh kepala sekolah kemungkinan bias membuat puas guru. Imbalan disini bukan hanya segi materi seperti kenaikan gaji, tunjangan atau honor tapi juga spiritual seperti perhatian kepala sekolah, komunikasi yang baik antara guru dengan kepala sekolah, dorongan/motivasi oleh kepala sekolah.

Sebagai supervisor, kepala sekolah diharapkan mampu bertindak sebagai konsultan, sebagai fasilitator yang memahami kebutuhan dari guru dan juga mampu memberi alternatif pemecahannya. Disamping itu, kepala sekolah juga harap dapat momotivasi guru-guru agar lebih kreatif dan inovatif. Dalam kerangka pembinaan kompetensi guru melalui supervisi perlu dicermati bahwa kegiatan tersebut bukan hanya memfokuskan pada peningkatan pengetahuan dan keterampilan mengelolah pembelajaran, tetapi juga mendorong pengembangan motivasi untuk melakukan peningkatan kualitas kinerjanya. Pernyataan ini sejalan dengan pendapat Wahjosumidjo (1994:171) bahwa kepala sekolah disamping bertugas untuk melakukan pembinaan kompetensi guru juga berfungsi sebagai motivator. Setiap unsur dari pemimpin hendaknya dapat menggerakkan

orang lain, baik bawahan atau kolega, sehingga dengan sadar secara bersama-sama bersedia berperilaku untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Pandangan yang lebih operasional, Nergery (1981:11) menyatakan bahwa supervisi ditingkat sekolah hendaknya mengacu kepada prinsip-prinsip berikut: (1) mengarah kepada upaya peningkatan kinerja guru; (2) merupakan fungsi dari karakteristik individual guru; (3) meliputi aspek sikap, keinginan, kemampuan, motivasi, dan; (4) mendayagunakan kekuatan lingkungan. Dalam paparan naratifnya Nergery menyatakan bahwa supervisi adalah upaya membantu dan melayani guru melalui penciptaan lingkungan yang kondusif bagi peningkatan kualitas pengetahuan, keterampilan, sikap, kedisiplinan, serta pemenuhan kebutuhan dan kesejahteraan guru agar mempunyai kemauan dan kemampuan berkreasi dan berusaha untuk meningkatkan diri dalam rangka meningkatkan kualitas belajar mengajar untuk mencapai keberhasilan pendidikan.

Dengan kata lain, kegiatan supervisi mampu mewujudkan fungsinya sebagai proses peningkatan kualitas guru melalui kegiatan yang menekankan kepada realisasi diri, pertumbuhan diri, dan pengembangan diri. Pengembangan diri mencakup aktivitas membantu peningkatan dan pertumbuhan kemampuan, sikap, ketrampilan dan pengetahuan anggota (Satmoko), 1992:22). Dalam kondisi pembinaan yang demikian diharapkan para guru memiliki kompetensi yang mengarah kepada peningkatan kinerja.

Kedudukan kepala sekolah (Samana, 1994) sebagai administrator, manajer, dan supervisor di sekolah mempunyai peranan untuk mengatur, mengorganisasi, serta mendayagunakan segala sumberdaya yang dimiliki oleh sekolah guna

mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Karena itu untuk mendapatkan kepala sekolah yang berkualitas dapat diambil dari guru yang bermutu, yaitu yang mempunyai kompetensi dan berpengalaman sebagai guru (*direct experimental learning*). Pengalaman mengajar disekolah saja tidaklah cukup menjadi kepala sekolah yang berkualitas, melainkan perlu adanya persiapan melalui pelatihan kepala sekolah berkaitan dengan tugas sebagai supervisor yang akan diemban dan pengalaman menjadi kepala sekolah.

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut.

- 1 Bagaimana aktivitas supervisi kepala sekolah di SMK Dan MAN Kaidipang Kab. Bolaang Mongondow Utara?
- 2 Bagaimana kepuasan kerja guru di SMK Dan MAN Kaidipang Kab. Bolaang Mongondow Utara?
- 3 Apakah terdapat hubungan antara aktivitas supervise kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru di SMK Dan MAN Kaidipang Kab. Bolaang Mongondow Utara?

### **C. Tujuan penelitian**

Adapun tujuan penelitian adalah untuk :

1. Untuk mengetahui aktivitas supervisi kepala sekolah di SMK Dan MAN Kaidipang Kab. Bolaang Mongondow Utara.
2. Untuk mengetahui kepuasan kerja guru di SMK Dan MAN Kaidipang Kab. Bolaang Mongondow Utara

3. Untuk mengetahui hubungan aktivitas supervisi kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru di SMK Dan MAN Kaidipang Kab. Bolaang Mongondow Utara

#### **D. Manfaat Penelitian**

Setelah dilaksanakan penelitian ini, diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut

1. Bagi sekolah, penelitian diharapkan mampu menjadi kajian dan ilmu pengetahuan tingkat kepuasa kerja guru di SMK Dan MAN Kaidipang Kab. Bolaang Mongondow Utara
2. Bagi kepala sekolah, diharapkan menambah pengetahuan dan pemahaman kepala sekolah dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja guru.
3. Bagi guru, penelitian ini diharapkan mampu memberikan semangat bagi guru dan seluruh pegawai dalam upaya peningkatan kepuasan kerja guru.
4. Bagi peneliti penelitian ini dapat digunakan untuk menambah pengetahuan, serta bermanfaat untuk sarana pengembangan ilmu pengetahuan.