

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Motivasi merupakan suatu perubahan energi dalam diri seseorang, yang ditandai dengan timbulnya perasaan, semangat, keinginan, dorongan, dan reaksi untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Dari pengertian tersebut, setidaknya ada tiga faktor saling berkaitan dengan motivasi ditandai dengan perubahan energi dalam diri seseorang dan motivasi ditandai dengan timbulnya perasaan seperti semangat, keinginan, dan dorongan, serta ditandai adanya reaksi-reaksi untuk mencapai tujuan.

Dalam praktek-praktek di sekolah, motivasi dapat digunakan untuk menumbuhkan, mendorong, dan mengarahkan perilaku guru dan staf, agar memiliki kinerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan sekolah. Tingkah laku seseorang didorong ke arah suatu tujuan tertentu karena adanya suatu kebutuhan. Kebutuhan dapat menyebabkan adanya dorongan internal yang menggerakkan seseorang melakukan suatu ke arah tercapainya tujuan. Tenaga pendorong atau penarik yang menyebabkan adanya tingkah laku ke arah suatu tujuan tertentu.

Berdasarkan sumbernya motivasi dapat dibagi atas dua jenis, yaitu: (1) motivasi instrinsik, yaitu jenis motivasi yang sumbernya datang dari dalam diri orang yang bersangkutan, dan (2) motivasi ekstrinsik ialah jenis motivasi yang apabila sumbernya datang dari lingkungan di luar diri orang yang bersangkutan. Apabila ditinjau dalam praktek pelaksanaan proses belajar mengajar, motivasi

instrinsik lebih berdampak positif karena biasanya hasilnya lebih maksimal dan dapat bertahan lama dari pada motivasi ekstrinsik. Namun motivasi ekstrinsik dapat saja diberikan oleh pihak guru dengan mengatur situasi dan kondisi belajar sehingga menjadi lebih kon-dusif. Dengan jalan memberikan penguatan-penguatan maka motivasi yang mula-mula bersifat ekstrinsik lambat laun akan berubah menjadi motivasi ekstrinsik.

Pada dasarnya terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi keberhasilan pendidikan antara lain: guru, siswa, lingkungan pendidikan, manajemen sekolah, dan kurikulum. Dari beberapa faktor tersebut, guru merupakan faktor penting yang tidak dapat dipisahkan pada sistem pembelajaran. Guru merupakan aset penting dan berharga terutama di sekolah. Apabila dikelola dengan baik maka kinerja guru juga akan baik. Kinerja guru yang diharapkan dapat mendongkrak kualitas dan relevansi pendidikan, dalam implementasinya di lapangan. Guru merupakan salah satu faktor yang sangat dominan dalam menentukan kualitas peserta didiknya. Dalam Undang-undang Republik Indonesia No. 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen pasal 1 disebutkan guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik. Guru yang profesional adalah guru yang mengedepankan mutu dan kualitas pendidikan. Layanan guru harus memenuhi standarisasi kebutuhan masyarakat, bangsa, dan pengguna serta memaksimalkan kemampuan peserta didik berdasarkan potensi dan kecakapan yang dimiliki masing-masing individu. Untuk menjadi guru yang profesional harus memiliki beberapa kompetensi.

Mutu merupakan ukuran dari hasil kerja yang dilakukan dengan menggunakan kriteria yang disetujui bersama. Peningkatan mutu merupakan wujud kemampuan dan kesanggupan suatu lembaga pendidikan dalam melaksanakan programnya khususnya proses pembelajaran di kelas. Proses belajar mengajar akan berlangsung dengan baik apabila guru tersebut mempunyai keterampilan yang baik. Seorang guru yang baik akan berusaha meningkatkan proses belajar mengajar untuk memperbaiki kinerjanya (Rahmat, 2017).

Pekerjaan yang dilakukan oleh guru merupakan inspirasi, semangat dan dorongan yang berasal dari dalam dirinya. Dorongan dari dalam diri ini bertujuan untuk menggiatkan dirinya agar bersemangat dan dapat mencapai hasil sebagaimana dikehendaki orang-orang darinya. Dalam manajemen, guru mendapat dorongan dari orang-orang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Guru yang terdorong atau termotivasi dalam bekerja akan mampu meningkatkan kinerjanya dengan baik. Dengan demikian bahwa semakin tinggi motivasi berprestasi guru maka akan semakin baik mutu pendidikan yang dihasilkan. Demikian pula dalam upaya menerapkan dan meningkatkan budaya mutu dikalangan guru, maka diperlukan motivasi yang cukup besar dari semua pihak terutama dari guru itu sendiri. Bila dalam diri seorang guru telah tumbuh motivasi yang besar dan kuat maka dengan sendirinya ia akan menjadikan mutu sebagai bagian yang tak terpisahkan dari aktivitasnya, dan bila hal ini sudah terjadi maka inilah yang dikatakan sebagai budaya yang berorientasi kepada mutu yang diidentifikasi sebagai budaya mutu guru.

Dalam Undang-undang Guru dan Dosen No. 14 tahun 2005 Bab IV pasal 10 ayat 1 menjelaskan kompetensi yang harus dimiliki seorang guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Semua kompetensi tersebut harus dimiliki oleh seorang guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya agar mempunyai kinerja yang baik.

Kepala sekolah sesuai dengan tugasnya adalah mengelola pembelajaran yang ada di sekolah yang dipimpinnya. Untuk itu, kepala sekolah diharapkan mampu dan memahami rencana pelaksanaan pembelajaran yang sesuai dengan aturan yang berlaku yaitu Permendikbud nomor 22 tahun 2016 tentang standar proses. Pemahaman kepala sekolah terhadap RPP tersebut sangat diperlukan dalam melaksanakan kegiatan supervise perangkat pembelajaran yang menjadi kewajiban kepala sekolah minimal satu tahun satu kali. Sahertian (2000: 20), mengatakan bahwa, masalah supervisi di lingkungan pendidikan adalah bagaimana mengubah pola pikir yang bersifat otokrat dan korektif menjadi sikap yang konstruktif dan kreatif.

Melalui supervisi, kepala sekolah harus membantu guru memecahkan masalah yang dihadapi terkait dengan pembelajaran. Supervisi akademik penting dilaksanakan sebagai suatu upaya penjaminan mutu pembelajaran di tingkat satuan pembelajaran sehingga kepala sekolah memiliki tugas untuk mengayomi guru. Pelaksanaan supervisi guru juga diatur dalam Permendiknas No.19 Tahun 2007 tentang Pengelolaan Pendidikan. Kepala Sekolah sebagai pemimpin lembaga wajib melaksanakan supervisi pembelajaran. Dalam standar

pelayanan minimal pendidikan dasar dinyatakan bahwa supervisi pembelajaran dilaksanakan minimal dua kali dalam satu semester terhadap masing-masing guru. Maka setiap satuan pendidikan perlu menyusun program supervisi di awal tahun ajaran. Supervisi guru harus dilakukan untuk meningkatkan kompetensi guru dalam merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran di kelas.

Kepala sekolah dalam tingkat manajerial, supervisi berguna dalam manajemen dan administrasi guru kelas maupun guru mata pelajaran. Selain itu supervisi dapat meningkatkan layanan profesionalisme guru kepada peserta didik sekaligus mengevaluasi kinerja guru. Untuk melaksanakan supervisi secara efektif, efisien dan objektif, Kepala Sekolah harus memiliki keterampilan konseptual, interpersonal (komunikasi antar pribadi) dan teknis. Maka dari itu Kepala Sekolah juga perlu memahami berbagai teknik supervisi guru.

Dalam usaha meningkatkan kualitas sumber daya manusia, Kepala sekolah sebagai supervisor sudah seharusnya melakukan program supervisi dimulai dari perencanaan, implementasi, dan tindak lanjut. Merencanakan program dengan sistematis, melaksanakan implementasi dilapangan, dan melakukan tindak lanjut dan hasil yang diperoleh. Guru merupakan komponen yang harus dibina dan dikembangkan terus menerus. Maka dari itu agar para guru mampu melaksanakan tugas-tugasnya di sekolah perlu senantiasa mendapat penyegaran dalam bentuk bantuan teknis. Bantuan teknis ini diberikan kepada guru sebagai upaya untuk peningkatan kapasitas secara terus menerus. Bantuan tersebut dapat digunakan dalam bentuk supervisi akademik yang dilakukan oleh

pengawas sekolah dalam rangka perbaikan kinerja guru supaya dapat mencapai tujuan pendidikan nasional.

Pelaksanaan supervisi pendidikan oleh kepala sekolah bertujuan untuk meningkatkan kualitas belajar mengajar di sekolah dan mengetahui proses penyusunan program supervisi dalam meningkatkan kompetensi profesional guru. Penggunaan teknologi yang sangat berguna untuk mengembangkan kompetensi dari seorang guru. Pendidikan merupakan kegiatan mengoptimalkan perkembangan potensi, kecakapan dan karakteristik pribadi peserta didik. Hal ini mendorong lembaga-lembaga sekolah untuk selalu berusaha meningkatkan mutu pendidikannya agar lebih berkualitas dan dapat mengikuti perkembangan zaman untuk mencetak para lulusan yang handal, berkualitas, kreatif dan juga beriman dan bertakwa. Supervisi adalah proses penilaian atau prosedur dalam memberi arahan serta mengadakan penilaian secara kritis terhadap proses pembelajaran.

Supervisi merupakan kegiatan yang dilakukan kepala sekolah untuk mengawasi dan mengarahkan seluruh perangkat pendidikan agar mencapai tujuan pendidikan. Dalam rangka mencapai suatu pendidikan yang berkualitas terutama di tingkat pendidikan dasar maka perlu upaya mengoptimalkan kualitas sumber daya pendidikan. Salah satu sumber daya tersebut adalah tenaga yang bergerak sebagai tenaga kependidikan. Baik itu meliputi komponen teratas di tingkat kementrian sampai di tingkat terdepan yaitu sekolah.

Guru merupakan salah satu komponen sumber daya pendidikan yang ada di sekolah. Pengembangan profesi guru dilaksanakan melalui berbagai

program pendidikan, prajabatan, maupun program dalam jabatan. Namun, tidak semua guru yang dididik dalam berbagai program tersebut menunjukkan kinerja yang mumpuni. Untuk menjaga kualitas kinerja guru maka perlu adanya quality control dalam bentuk supervisi pendidikan terhadap guru-guru di sekolah. Pendekatan supervisi pendidikan merupakan cara pandang dalam melaksanakan supervisi agar tujuan pendidikan dapat dicapai secara efektif dan efisien. Perkembangan pendekatan supervisi berkembang seiring dengan perkembangan ilmu manajemen. Dengan kata lain, pandangan-pandangan yang berkembang di organisasi atau teori-teori manajemen, berdampak terhadap munculnya pendekatan yang mempengaruhi praktik-praktek supervisi pendidikan.

Guru di sekolah mempunyai tugas untuk mengajar dan mendidik siswa/i. Selain tugas utama sebagai pengajar, terkadang guru juga diberikan beban tambahan lainnya di sekolah, seperti menjadi wakil kepala sekolah, guru ekstrakurikuler, dan lain sebagainya. Beban kerja yang bertambah mampu membuat perasaan seseorang terhadap pekerjaannya menjadi berubah. Dari rasa puas menjadi tidak puas, atau sebaliknya dari tidak puas menjadi puas. Kepuasan kerja seorang guru sangatlah penting, karena hal tersebut mampu mempengaruhi cara guru dalam mengajar anak didiknya di dalam kelas. Bagi guru yang merasa puas, hal tersebut tentu tidak menjadi masalah, tetapi bagi guru yang tidak puas, hal tersebut mampu menimbulkan masalah.

Dalam proses belajar mengajar yang efektif, diperlukan lingkungan kerja yang menunjang proses pembelajaran. Suatu kondisi nuansa akademik dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara

optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kepuasan kerja guru disekolah perlu ditingkatkan, Kepuasan kerja dikatakan Wexly dan Yukl dalam kalimat “*the way an employee feels about his or job*” kepuasan kerja adalah cara pekerja merasakan dirinya dan pekerjaannya. Perasaan puas dalam bekerja ditunjukkan dengan sikap positif guru terhadap pekerjaan dan yang dihadapi dilingkungan kerjanya, kepuasan ini terjadi apabila kebutuhan individu sudah terpenuhi sesuai derajat kesukaan atau ketidaksukaan. Meminjam teori dua faktor Herz Berg atau yang dikenal dengan teori motivasi dua faktor, dalam teori ini terdapat istilah *dissatisfier-satisfier*. Pada kondisi *dissatisfier (higiene)* terjadi apabila adanya rangkaian kondisi ekstrinsik -konteks pekerjaan- yang menimbulkan ketidakpuasan antar pekerja bila kondisi tersebut tidak ada, jika kondisi tersebut ada, tidak selalu memotivasi pekerja.

Pada kondisi ini faktor-faktor itu diperlukan hanya untuk mempertahankan, setidaknya satu tingkat dari tidak ada kepuasan kerja. Faktor tersebut antara lain; gaji, keamanan pekerjaan, kualitas pengawasan dan hubungan interpersonal antara rekan kerja dengan atasan dan dengan bawahan. Kemudian pada kondisi *satisfier (motivator)* terjadi apabila rangkaian instrinsik isi pekerjaan- ketika ada dalam pekerjaan dapat membentuk motivasi yang kuat, jika kondisi ini tidak ada pada pekerjaan terbukti tidak memuaskan. Faktor-faktor *satisfier* atau motivasi diantaranya adalah pencapaian, pengakuan, tanggungjawab yang dipercayakan, kemajuan, pekerjaan itu sendiri dan kemungkinan untuk tumbuh.

Beberapa guru beranggapan bahwa Gugus Sekolah 3 Kecamatan Bangil belum cukup terjangkau dalam jarak tempuh sehingga memerlukan waktu yang lama untuk sampai ketempat tersebut, serta masih terdapat nuansa akademik yang perlu ditingkatkan di sekolah. Hal itu tidak semata-mata disebabkan karena para guru bertempat tinggal jauh dari lingkungan sekolah itu namun supervisi akademik dan kepuasan kinerja belum sepenuhnya mencapai sasaran dan berjalan secara optimal, untuk itu seorang guru harus bisa menciptakan sebuah motivasi yang dimulai dari dirinya sendiri. Ada beberapa orang guru yang datang terlambat dan akhirnya juga terlambat memberikan materi pembelajaran pada siswa, dan masih ada juga guru yang absen terhadap tugasnya tanpa memberi keterangan. Berdasarkan hasil paparan di atas maka penelitian ini mengambil judul “kontribusi motivasi berprestasi dan supervisi kepala sekolah terhadap kepuasan guru sekolah dasar di Gugus Sekolah 3 Kecamatan Bangil”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat kontribusi parsial motivasi berprestasi terhadap kepuasan guru sekolah dasar di Gugus Sekolah 3 Kecamatan Bangil Kabupaten Pasuruan?
2. Apakah terdapat kontribusi parsial supervisi kepala sekolah terhadap kepuasan guru sekolah dasar di Gugus Sekolah 3 Kecamatan Bangil Kabupaten Pasuruan ?

3. Apakah terdapat kontribusi simultan antara motivasi berprestasi dan supervisi kepala sekolah terhadap kepuasan guru sekolah dasar di Gugus Sekolah 3 Kecamatan Bangil Kabupaten Pasuruan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah diatas dan rumusan masalah tersebut maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui kontribusi parsial motivasi berprestasi terhadap kepuasan guru sekolah dasar di Gugus Sekolah 3 Kecamatan Bangil Kabupaten Pasuruan.
2. Untuk mengetahui kontribusi parsial supervisi kepala sekolah terhadap kepuasan guru sekolah dasar di Gugus Sekolah 3 Kecamatan Bangil Kabupaten Pasuruan.
3. Untuk mengetahui kontribusi simultan antara motivasi berprestasi dan supervisi kepala sekolah terhadap kepuasan guru sekolah dasar di Gugus Sekolah 3 Kecamatan Bangil Kabupaten Pasuruan.

1.4 Manfaat penelitian

Dengan diterapkannya tujuan diatas, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, baik manfaat teoretis maupun manfaat praktis. Adapun manfaat yang diharapkan sebagai berikut :

1. Manfaat Teoretis

Secara teoretis hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan:

- a. Bagi guru khususnya guru Gugus Sekolah 3 Kecamatan Bangil dalam upaya meningkatkan kompetensi kinerja dalam kegiatan belajar mengajar di Sekolah.
- b. Bagi sekolah Gugus Sekolah 3 Kecamatan Bangil, penelitian ini diharapkan digunakan sebagai motivasi untuk meningkatkan kinerja guru dalam upaya peningkatan motivasi berprestasi dan supervisi kepala sekolah terhadap kepuasan guru sekolah dasar.

2. Manfaat Praktis

Adapun kegunaan praktis yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah:

- a. Sebagai bentuk kontribusi pemikiran untuk mengembangkan pendidikan di Gugus Sekolah 3 Kecamatan Bangil pada khususnya dan meningkatkan mutu sekolah dan kualitas pendidikan pada umumnya.
- b. Dapat digunakan sebagai bahan acuan atau referensi dalam penelitian lanjutan tentang motivasi berprestasi dan supervisi kepala sekolah terhadap kepuasan guru sekolah dasar khususnya di Gugus Sekolah 3 Kecamatan Bangil Kabupaten Pasuruan Provinsi Jawa Timur.