

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pendidikan merupakan kunci sukses kehidupan. Pengaruh globalisasi dewasa ini mengakibatkan persaingan dalam berbagai hal. Sehingga, dalam rangka memperkuat kemampuan Bangsa Indonesia menghadapi persaingan tersebut, sangat diperlukan SDM yang handal dan berkualitas tinggi. Dengan memiliki guru yang memiliki kompetensi dan kinerja tinggi suatu sekolah akan lebih maju dalam perkembangannya. Tenaga guru sudah pasti sangat diharapkan dalam kemajuan pendidikan sehingga guru selalu dituntut untuk meningkatkan kinerjanya.

Namun, kenyataan menunjukkan kualitas pendidikan Indonesia masih tergolong rendah. Rendahnya mutu pendidikan disebabkan oleh rendahnya kinerja guru. Walaupun hal ini tidak sepenuhnya benar namun cukup beralasan karena guru memang paling dominan bersentuhan langsung dengan siswa. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah tingkat pendidikan guru, supervisi pengajaran, program penataran, iklim kerja yang kurang kondusif, sarana dan prasarana, kondisi fisik dan mental guru, gaya kepemimpinan kepala sekolah, jaminan kesehatan, dan kemampuan manajerial kepala sekolah.

Namun di lapangan sering dijumpai bahwa fasilitas yang didapat oleh para guru untuk menjalankan tugas pekerjaannya masih dikatakan kurang memadai, baik dari segi sarana prasarana, suasana kerja, fasilitas finansial terkait upah atau

gaji yang diterima, maupun pengawasan terhadap kinerjanya yang tujuannya untuk meningkatkan kompetensi mereka menjadi seorang pendidik. Dalam menjalankan tugas pekerjaannya para guru perlu mendapatkan upaya controlling dari atasan dalam hal ini Kepala Sekolah, selain hal ini sebagai bentuk pelaksanaan salah satu kegiatan manajemen juga sebagai upaya penjaminan mutu atau kualitas pelaksanaan pendidikan sehari-hari yang pada akhirnya bermuara pada kualitas lulusan. Untuk mencapai tujuan ini, maka dilakukanlah sebuah upaya supervisi klinis yang dilakukan oleh Kepala Sekolah terhadap guru yang ada dibawah pimpinannya. Namun pelaksanaan kegiatan ini seakan-akan menjadi momok bagi para guru. Sebagian guru merasa kegiatan ini merupakan hal yang membebani, karena sebagian guru beranggapan bahwa Kepala Sekolah berusaha untuk mencari-cari kesalahan melalui serangkaian pengamatan dan penilaian yang dilakukan. Sehingga dalam hal ini nampak ketidaksiapan para guru dalam menghadapi pelaksanaan supervisi dan kurangnya pemahaman yang mendalam terkait pentingnya tujuan dari pelaksanaan supervisi klinis ini. Dalam menjalankan perannya sebagai guru dengan rutinitas yang beragam dengan waktu kerja yang cukup panjang tak perlu membuat para guru mengalami kemunduran semangat atau motivasi dalam bekerja. Beban kerja yang begitu besar, tuntutan kerja yang harus selalu dipenuhi sebagai bentuk kewajiban dan tanggungjawab, dibarengi dengan persoalan pribadi lainnya mampu membuat para guru merasakan kejenuhan dalam bekerja.

Motivasi kerja guru adalah daya dorong yang berpengaruh, membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku seorang guru untuk melakukan tugasnya sebagai pendidik dan pengajar dengan segala kemampuan guna mewujudkan

tujuan pendidikan yang telah ditentukan. Dari pandangan tersebut menunjukkan bahwa kemampuan profesional guru dalam kegiatan pembelajaran, perlu didukung oleh komitmen yang tinggi, gaya kepemimpinan yang baik, iklim kerja yang kondusif serta motivasi kerja yang positif, sehingga optimalisasi curahan waktu dan pemikiran untuk mendidik siswa berjalan dengan baik dan secara tidak langsung turut menentukan tinggi rendahnya prestasi kinerja guru.

Disisi lain lingkungan kerja yang kurang mendukung yakni terkait dengan situasi dan suasana kerja yang terangkum pada iklim kerja dalam melaksanakan kegiatan dan tugasnya akan dapat turut mempengaruhi kepuasan kerja para guru. Iklim kerja yang dimaksud adalah iklim sekolah, karena para guru melaksanakan serangkaian rutinitas pekerjaannya di lingkungan sekolah. Iklim kerja di sekolah merupakan perpaduan iklim sosial yang menyangkut tentang suasana sekolah, baik itu menyangkut perihal bagaimana kepemimpinan di sekolah maupun hubungan sosial dan komunikasi yang terjadi di lingkungan sekolah yang ditunjang dengan kelengkapan sarana prasarana yang tentu dapat menjadi indikator yang mempengaruhi kepuasan terhadap iklim kerja ini. Pimpinan sekolah dalam menjalankan organisasi sekolah wajib untuk memerhatikan iklim sekolah untuk mencapai tujuan sekolah yang tentunya banyak dipengaruhi oleh lingkungan sekolah baik itu lingkungan sosial maupun fisik.

Kenyataan menunjukkan selama ini kepala sekolah dan stakeholder yang terkait kurang memperhatikan pentingnya proses pembelajaran di kelas dan hanya mementingkan hasil belajarnya saja.

Berbeda halnya dengan di SMK PGRI Denpasar kepala sekolah menuntut agar guru lebih dapat melakukan penelitian dalam kegiatan belajar mengajarnya,

mengembangkan diri dan membuat karya ilmiah untuk meningkatkan kinerjanya. Namun para guru di SMK PGRI Denpasar masih mengalami kesulitan dalam mengembangkan dirinya. Hal ini disebabkan antara lain guru di SMK PGRI Denpasar memasuki usia lanjut, kurangnya hubungan dantara kepala sekolah dan guru, dan kurangnya motivasi yang diberikan oleh kepala sekolah kepada guru.

Selain itu ada faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru diantaranya Pertama di SMK PGRI Denpasar, guru belum dapat bekerja dengan maksimal terhadap siswa karena masih banyak guru yang sering meninggalkan siswa saat pelajaran berlangsung dengan memberikan tugas saja. Kedua di SMK PGRI Denpasar, kurang menggunakan media pada saat pembelajaran. Ketiga di SMK PGRI Denpasar kepemimpinan belum aktif dari seorang guru ketika di dalam kelas, hal ini maksudnya ketika seorang guru sedang di dalam kelas suasana kelas terkesan membosankan dan banyak siswa tidak bergairah ketika menerima pelajaran.

Adapun penelitian-penelitian yang melatarbelakangi munculnya penelitian ini sebagai berikut: (1) Penelitian dilakukan oleh Subagia, Yudana, Divayana (2019) menemukan kontribusi yang signifikan secara bersama-sama supervisi klinis kepala sekolah, motivasi kerja, iklim kerja, dan tunjangan profesi terhadap kepuasan kerja guru TK di Kecamatan Kuta Utara. (2) Penelitian dilakukan oleh Ratmini, Natajaya, Sunu (2019) menemukan determinasi yang signifikan antara kemampuan manajerial kepala sekolah, motivasi kerja guru, dan iklim kerja terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Kuta. (3) Penelitian dilakukan Sukayana, Yudana, Divayana (2019) menemukan kontribusi yang signifikan antara Kepemimpinan transformasional, supervisi akademik kepala

sekolah, kompetensi pedagogik, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Kertha Wisata Denpasar. (4) Penelitian yang dilakukan Mahardika, Agung, Natajaya (2019) menemukan determinasi yang signifikan antara pengembangan keprofesian berkelanjutan terhadap motivasi kerja guru SMP di Kecamatan Petang.

Untuk membuktikan secara ilmiah yang didukung oleh data empiris tentang kesenjangan antara harapan dan kenyataan dalam hal ini kinerja guru, maka dipandang perlu mengadakan penelitian **Kontribusi Iklim Kerja Sekolah, Supervisi Klinis, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru di SMK PGRI Denpasar.**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian dalam latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Pelaksanaan supervisi yang belum optimal, karena para kepala sekolah beranggapan bahwa supervisi identik dengan penilaian atau inspeksi terhadap guru. Hal ini karena dalam praktek supervisinya, mereka cenderung menilai dan mengawasi apa yang dikerjakan oleh guru, atau mencari-cari kelemahan atau kesalahan guru. Seringkali kekurangan ini diangkat sebagai temuan. Semakin banyak temuan, maka dianggap semakin berhasil para pelaku supervisi tersebut.
2. Pelaksanaan supervisi tidak lebih dari sekedar petugas yang menjalankan fungsi administrasi, mengecek apa saja ketentuan yang sudah dilaksanakan dan yang belum. Karena itu bobot kegiatannya sangat bersifat administratif.

3. Kurang optimalnya fungsi dan peranan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja.
4. Kinerja dari sebagian guru masih kurang memuaskan.
5. Komitmen guru terhadap tugas-tugasnya belum dilaksanakan dengan baik.
6. Kurangnya motivasi yang diberikan kepala sekolah kepada anggota sekolah.
7. Motivasi untuk berprestasi guru masih kurang.
8. Iklim atau sarana belajar kerja belum berjalan secara optimal bagi kerja guru.
9. Sebagian pembuatan RPP dan silabus yang dilakukan oleh guru belum sesuai dengan situasi dan kondisi peserta didik.
10. Penggunaan media dan metode yang kurang bervariasi dalam sebagian pelaksanaan pembelajaran.
11. Evaluasi pembelajaran yang dilaksanakan oleh sebagian guru masih kurang cermat.
12. Sebagian sekolah masih mempunyai iklim kerja yang kurang kondusif.
13. Pendidikan dan pelatihan tambahan bagi guru belum merata, terutama kegiatan seminar, pelatihan karya ilmiah, atau penataran.
14. Sebagian guru masih menunjukkan sikap mengeluh dan bosan terhadap pekerjaannya.
15. Adanya tugas tambahan guru yang menyita waktu dan tenaga sehingga mengabaikan tugas utama sebagai guru.

1.3 Pembatasan Masalah

Sesuai dengan indentifikasi masalah tersebut diatas, memang berbagai faktor dapat menjadi determinan terhadap kinerja guru. Namun untuk meneliti semua

faktor ini pastilah tidak memungkinkan. Banyak faktor seperti waktu, tenaga, biaya, dan kemampuan menjadi kendala untuk meneliti seluruh variabel yang diduga menyebabkan fenomena tersebut.

Oleh karena itu, dalam penelitian ini penulis fokus pada variabel-variabel kritis yang menyebabkan tinggi rendahnya kinerja guru. Variabel yang dimaksud adalah Iklim Kerja Sekolah, Supervisi Klinis, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan dengan pembatasan masalah yang telah diuraikan tersebut, maka dalam penelitian ini dapat diajukan rumusan masalah sebagai berikut.

1. Apakah kontribusi yang signifikan iklim kerja sekolah terhadap kinerja guru di SMK PGRI Denpasar?
2. Apakah kontribusi yang signifikan supervisi klinis terhadap kinerja guru di SMK PGRI Denpasar?
3. Apakah kontribusi yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SMK PGRI Denpasar?
4. Apakah kontribusi yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK PGRI Denpasar?
5. Apakah kontribusi yang signifikan iklim kerja sekolah, supervisi klinis, motivasi kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMK PGRI Denpasar?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang dirumuskan di atas, maka tujuan diadakannya penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui kontribusi yang signifikan iklim kerja sekolah terhadap kinerja guru di SMK PGRI Denpasar.
2. Untuk mengetahui kontribusi yang signifikan supervisi klinis terhadap kinerja guru di SMK PGRI Denpasar.
3. Untuk mengetahui kontribusi yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SMK PGRI Denpasar.
4. Untuk mengetahui kontribusi yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK PGRI Denpasar.
5. Untuk mengetahui kontribusi yang signifikan iklim kerja sekolah, supervisi klinis, motivasi kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMK PGRI Denpasar.

1.6 Manfaat Hasil Penelitian

Beberapa manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

1.6.1 Manfaat Teoretis

Secara teoretis penelitian ini berguna untuk memperkaya dan mengembangkan konsep-konsep yang berkaitan dengan memberi kontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen Pendidikan khususnya teori-teori yang berkaitan dengan iklim kerja sekolah, supervisi klinis, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SMK PGRI Denpasar.

1.6.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Kepala Sekolah

Sebagai bahan masukan dan evaluasi diri agar sekolah dimasa yang akan datang semakin kompeten.

2. Bagi Guru

Sebagai bahan masukan dan evaluasi diri agar dalam pelaksanaan kegiatan mengajar lebih profesional.

3. Bagi Dinas Pendidikan

Sebagai bahan renungan dalam menata serta mengelola kegiatan belajar mengajar dalam sebuah sistem yang sesuai situasi dan kondisi sekolah.

4. Bagi Peneliti Lain

Hasil penelitian ini dapat dikembangkan dengan menyempurnakan faktor-faktor penelitian dari sisi kondisi pribadi.

