

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

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

Pendidikan adalah suatu proses untuk menyiapkan peserta didik melalui berbagai kegiatan bimbingan, pengajaran, atau latihan untuk masa yang akan datang. Pendidikan merupakan modal dasar untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang baik, serta untuk mencapai kesuksesan disegala bidang dalam proses pembangunan nasional. Rendahnya kualitas sumber daya manusia merupakan masalah mendasar yang sering menghambat pembangunan dan perkembangan ekonomi nasional. Penataan sumber daya manusia perlu diupayakan secara bertahap dan berkesinambungan melalui sistem pendidikan yang berkualitas baik pada jalur pendidikan formal, informal, maupun non formal, mulai dari pendidikan dasar sampai pendidikan tinggi (Mulyasa, 2012:4).

Pendidikan yang utama adalah pendidikan yang dilaksanakan disekolah, sekolah sebagai salah satu organisasi sosial yang berwenang menyelenggarakan pendidikan formal dalam kehidupan masyarakat untuk menghasilkan pribadi manusia yang berkualitas, karena pada era globalisasi berbagai macam aspek kehidupan harus mampu menyesuaikan dengan perkembangan zaman agar dapat menghadapi berbagai tantangan dengan baik, tanpa terkecuali aspek pendidikan juga harus mampu menyesuaikan diri pada perkembangan yang ada saat ini, Djamarah, S. B. (2005).

Dikatakan lebih lanjut oleh Mulyasa (2012), tentang pentingnya pengembangan sistem pendidikan yang berkualitas perlu lebih ditekankan, karena berbagai indikator menunjukkan bahwa pendidikan yang ada belum

mampu menghasilkan sumber daya sesuai dengan perkembangan masyarakat dan kebutuhan pembangunan.

Di Indonesia sekolah harus dengan kesungguhannya melaksanakan tugas dan fungsinya untuk mewujudkan tujuan nasional sebagaimana yang tercantum dalam Undang-Undang RI No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem pendidikan Nasional. Pendidikan Nasional memiliki fungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Menurut Supardi (2013:62) , suatu lembaga pendidikan dapat dikatakan berkualitas apabila di dalamnya terdapat tenaga pendidik yang profesional, memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap bidangnya, serta memiliki nilai moral dan budi pekerti yang luhur untuk dapat diakui sebagai tenaga pendidik. Untuk itu peningkatan kualitas sumber daya manusia yang ada akan ikut terpengaruh. Organisasi sekolah terhimpun dari berbagai unsur baik perseorangan maupun kelompok yang bekerja sama untuk mencapai tujuan pendidikan. Tanpa mengesampingkan unsur-unsur lain dari organisasi sekolah. Oleh karna itu untuk mencapai hasil yang maksimal dalam pencapaian tujuan di perlukan adanya pengembangan pegawai yang dapat dilakukan dengan pendidikan dan pelatihan pegawai. Keberhasilan sekolah dalam proses pembelajaran juga sangat ditentukan oleh kompetensi profesional guru sebagai pendidik. Guru memiliki peran penting dalam pendidikan, bahkan sumber daya pendidikan lain yang memadai sering kali kurang berarti apabila tidak disertai

dengan kualitas guru yang memadai, dengan kata lain guru merupakan ujung tombak dalam upaya peningkatan kualitas layanan dan hasil pendidikan (Murwati, 2013: 13). Untuk itu kompetensi profesional guru memegang peranan penting dalam pencapaian tujuan pengajaran secara optimal. Mengingat pentingnya peranan guru, maka sekolah perlu meningkatkan kompetensi profesional guru agar tujuan pengajaran, visi dan misi sekolah dapat tercapai.

Kompetensi profesional guru merupakan bagian dari kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen bahwa guru harus memiliki empat kompetensi antara lain pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi. Kompetensi tersebut dapat juga dilihat dalam Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007.

Menurut Pudjiastuti, dkk (2011: 121) dalam penelitiannya memaparkan bahwa kinerja guru sampai saat ini masih menjadi permasalahan yang perlu mendapatkan perhatian salah satu indikatornya adalah kurangnya kedisiplinan dan penguasaan guru terhadap materi pelajaran serta metode mengajar belum optimal. Dengan demikian mutu profesi, kualitas dan kompetensi guru masih dirasa belum memenuhi standar. Kinerja guru yang berorientasi pada penguasaan teori dan hafalan, menyebabkan kemampuan siswa tidak dapat berkembang secara optimal dan utuh.

Rendahnya kinerja guru diprediksi akibat banyak berasal dari dalam individu guru sendiri maupun dari luar. Selain itu, rendahnya kinerja guru dipengaruhi antara lain kompetensi, disiplin kerja, kepuasan kerja organisasi tempat guru mengajar, kepemimpinan kepala sekolah, maupun adanya kebijakan pemerintahan tentang pendidikan. Hal ini selaras dengan pendapat

Siagian (2013:45), kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya: lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja, gaji, kepuasan kerja dan faktor-faktor lainnya. Kepemimpinan kepala sekolah memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja guru. Sedangkan dalam sebuah organisasi pemerintah, pegawai merupakan penggerak utama dalam segala kegiatan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawainya.

Selanjutnya Kasmir. (2016: 45) menyatakan peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi instansi pemerintah untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan pemerintahan yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup suatu instansi pemerintah tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Semakin jelas peran kinerja pegawai disuatu organisasi sehingga wajib bagi organisasi untuk memikirkan strategi yang tepat untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan pegawai sehingga mempengaruhi seberapa banyak kontribusi mereka kepada instansi atau organisasi termasuk pelayanan kualitas yang disajikan. Organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai perlu adanya pengembangan sumber daya manusia yang tepat dengan lingkungan kerja yang mendukung. Faktor-faktor yang digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai diantaranya kemampuan individual (pengetahuan, keterampilan dan kemampuan), usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasional. Kinerja pegawai merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukan, dapat

berwujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide dan inovasi dari pegawai dalam rangka meningkatkan kemajuan organisasi.( Fattah, 2017 ).

Disamping itu Sunarjono, (2012: 6) juga mengemukakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang, diantaranya latihan dan pengalaman kerja pendidikan, sikap kepribadian, organisasi, para pemimpin, kondisi sosial kebutuhan individual, kondisi fisik tempat kerja, kemampuan, motivasi kerja dan sebagainya.

Pengembangan karir adalah perkembangan vertikal yang meliputi: jabatan, kepangkatan, pendidikan dan penugasan yang dialami seseorang dalam rangkaian susunan kepegawaian dan digunakan sebagai dasar penggajian. Adanya pengembangan karir yang baik dalam rangka mengembangkan karir diri, maka pegawai akan dapat membuat taktik, apa yang dari keadaan tersebut harus dilakukan untuk meraih jenjang tertentu.

Agar setiap pegawai dapat meningkatkan karirnya, maka pegawai tersebut harus berusaha keras mengelola diri, bukan pasrah kepada nasib dan bukan juga bermain dengan kolusi dan nepotisme. Agar dalam usaha tersebut tidak sia-sia, berjalan dalam rel yang sebenarnya, maka karir harus direncanakan. Busro (2018: 273), menyatakan karir adalah proses yang menggambarkan usaha/kegiatan seseorang dalam mencapai tujuan dan alur/aliran jabatan/pekerjaan untuk mencapai tujuan karirnya masing-masing.

Motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Motivasi sebagai proses yang bermula dari kekuatan dalam hal fisiologis dan psikologis atau kebutuhan

yang mengakibatkan perilaku atau dorongan yang ditujukan pada sebuah tujuan atau insentif. Busro (2018:51)

Selain motivasi faktor yang tak kalah penting yaitu disiplin kerja. Heidjrachman dan Husnan (2012:15), menyatakan disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah. Semakin tingginya disiplin kerja setiap pegawai yang didukung oleh keahlian, upah, atau gaji yang layak, maka akan dipengaruhi aktivitas-aktivitas dari instansi itu sendiri.

Menurut persepsi, keberhasilan kepemimpinan kepala sekolah dilandasi oleh kemampuannya dalam memimpin. Kunci bagi kelancaran kerja kepala sekolah terletak pada stabilitas, emosi, dan rasa percaya diri yang merupakan landasan psikologis untuk memperlakukan stafnya secara adil, memberikan keteladanan dalam bersikap, dan bertingkah laku dalam melaksanakan tugas.

Dalam konteks ini, kepala sekolah dituntut untuk menampilkan kemampuannya membina kerja sama dengan seluruh personil dalam iklim kerja terbuka yang bersifat kemitraan, serta meningkatkan partisipasi aktif dari orang tua peserta didik. Dengan demikian, kepala sekolah bisa mendapatkan dukungan penuh pada setiap program kerjanya.

Kepala sekolah sebagai komunikator bertugas menjadi perantara untuk meneruskan intruksi kepada pegawai, menyalurkan aspirasi personil sekolah kepada instansi pendidikan, serta menyalurkan aspirasi dari peserta didik, orang tua, maupun masyarakat.

Demikian halnya dengan motivasi pegawai yang dibagi menjadi dua macam yaitu motivasi intern dan motivasi ekstern. Motivasi intern atau motivasi

yang berasal dari dalam berhubungan dengan kesadaran dari diri pegawai sendiri untuk dapat bekerja dengan lebih baik, antara lain: keinginan pegawai untuk mencerdaskan siswa dapat memberikan dorongan kepada dirinya untuk melaksanakan tugas pembelajaran dengan lebih baik. Guru yang demikian memiliki kecenderungan untuk lebih kreatif dan inovatif dalam mengembangkan kemampuannya sebagai pendidik. Sedangkan motivasi ekstern atau motivasi yang berasal dari luar diantaranya adalah kompetensi baik yang berupa materi misalnya gaji, tunjangan, dan lain-lain, juga kompensasi yang berupa non materi misalnya pengembangan karir memiliki daya dorong yang cukup signifikan dalam usaha peningkatan prestasi kerja guru.

Kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kinerja merupakan beberapa variabel yang turut mempengaruhi prestasi. Untuk mencapai keberhasilan kepemimpinan kepala sekolah diperlukan pengetahuan dan kemampuan menciptakan situasi dan iklim kerja yang kondusif, sehingga menimbulkan motivasi kinerja. Selain memotivasi juga harus mampu memberikan suri tauladan atau contoh yang baik kepada bawahan, guna menumbuhkembangkan prestasi kerja bawahannya. Berdasarkan survey yang dilakukan diketahui bahwa prestasi kerja guru di SMP Negeri Kota Prabumulih belum optimal.

Hal ini terlihat dari potensi pedagogik dan kompetensi profesional belum diterapkan dengan baik. Persoalan tersebut dapat diketahui dari kompetensi pedagogik bahwa dari 55 guru terdapat sekitar 40% guru yang kurang aktif dalam merancang dan melaksanakan perbaikan apabila terdapat peserta didik yang mempunyai nilai dibawah KKM.

Kepemimpinan kepala sekolah mempengaruhi prestasi kerja guru karena berdasarkan pengamatan dan wawancara yang dilakukan dapat diketahui bahwa

kepemimpinan yang dilakukan oleh kepala sekolah di SMP Negeri Kota Prabumulih sudah berjalan dengan baik, akan tetapi dalam pelaksanaan pemberian motivasi dan semangat kerja kepada bawahannya belum berjalan dengan baik. Permasalahan dapat dilihat dari hampir 30% guru bermalas-malas dalam melaksanakan tugas yang penting (mengajar), seperti datang terlambat ke sekolah serta masuk kelas dan ditambah tidak menyusun administrasi guru.

Perilaku tersebut apabila terjadi secara terus menerus dapat menyebabkan guru lainnya mengikuti sehingga pada permasalahan ini kepala sekolah mempunyai tugas untuk mengarahkan dan memberikan semangat kerja terhadap guru yang memiliki kinerja yang baik. Kemudian terdapat permasalahan kepala sekolah yang tidak menambah fasilitas pendidikan seperti LCD Viewer yang dapat menghambat pelaksanaan proses pembelajaran, sementara kondisi ruang kelas yang ada layak untuk ditambah LCD Viewer sedangkan lebih dari satu guru setiap harinya ingin menggunakan fasilitas tersebut. Dengan demikian masalah tersebut dapat menyebabkan pelaksanaan proses belajar mengajar menjadi terhambat. Oleh karena itu, perlu adanya upaya dari kepala sekolah untuk menambah LCD Viewer agar proses belajar mengajar tersebut dapat berjalan dengan baik.

Selain itu motivasi kerja turut mempengaruhi prestasi kerjaguru, pegawai tidak tetap. Di SMP Negeri Kota Prabumulih, motivasi kerja pegawai belum optimal. Masih terdapat beberapa masalah yang terjadi terkait dengan motivasi kinerja pegawai. Masalah tersebut antara lain terdapat beberapa pegawai yang kurang termotivasi dalam menyusun kelengkapan administrasi guru berupa Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP). Dari jumlah 55 guru terdapat 5 guru yang tidak menyusun Rencana Pelaksanaan Pembelajaran sedangkan

selebihnya menyusun Rencana Pelaksanaan Pembelajaran dengan baik dengan merevisi RPP sebelumnya.

Masalah lainnya adalah terdapat sekitar 15% guru tidak pernah menciptakan inovasi dalam pembelajaran, seperti guru belum menerapkan metode pembelajaran yang aspiratif untuk peserta didik. Dengan demikian apabila masalah ini terjadi secara terus-menerus maka akan berdampak kepada proses pembelajaran menjadi kurang optimal. Berdasarkan pemaparan latar belakang masalah tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Supervisi Administrasi Dan Motivasi Kepala Sekolah Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Pegawai di SMP Negeri Kota Prabumulih

## **B. Identifikasi Masalah**

Memahami dari permasalahan yang dikemukakan pada latar belakang masalah diatas, maka diidentifikasi masalah yang diteliti sebagai berikut:

1. Dari hasil wawancara ditemukan bahwa prestasi kerja guru kurang optimal dan terdapat hampir 40% guru yang kurang aktif dalam merancang dan melaksanakan evaluasi pembelajaran
2. Sebagian guru melaksanakan perbaikan apabila terdapat peserta didik yang mempunyai nilai dibawah KKM hal ini terlihat dari 55 guru terdapat sekitar 40% guru yang kurang aktif dalam merancang dan melaksanakan perbaikan.
3. Hasil observasi menyebutkan bahwa kepala sekolah kurang memberikan motivasi dan semangat kerja kepada guru yang bermalas-malasan melaksanakan tugas pokok, dari 50 % guru yang di observasi 30 % guru bermalas - malasan.

### **C. Pembatasan Masalah**

Pembatasan masalah dalam suatu penelitian berfungsi untuk membatasi permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian. Jika masalah penelitian tidak dibatasi, maka dimungkinkan kajian dalam penelitian akan terlalu luas dan tidak dapat dibahas secara mendalam, sehingga diperlukan pembatasan masalah untuk menghindari kesalahan pemahaman maksud dari penelitian. Dalam penelitian ini peneliti memfokuskan masalah penelitian

berupa :

1. Pengaruh supervisi administrasi kepala sekolah (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) SMP Negeri di Kota Prabumulih.
2. Pengaruh motivasi kepala sekolah (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) SMP Negeri di Kota Prabumulih.
3. Pengaruh supervisi administrasi kepala sekolah (X1) dan motivasi kepala sekolah (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) SMP Negeri di Kota Prabumulih.

### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi dan perumusan masalah yang telah diuraikan, maka masalah yang diteliti dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah pengaruh Supervisi administrasi kepala sekolah dengan kinerja pegawai di SMP Negeri kota Prabumulih ?
2. Apakah pengaruh motivasi Kepala Sekolah dengan kinerja pegawai di SMP Negeri Kota Prabumulih ?
3. Apakah pengaruh Supervisi administrasi dan motivasi Kepala Sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di SMP Negeri kota Prabumulih ?

### **E. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan, untuk mengetahui ada tidaknya :

1. pengaruhSupervisi administrasi kepala sekolah terhadap kinerja pegawai di SMPNegeri kota Prabumulih
2. pengaruh motivasi Kepala Sekolah terhadap kinerja pegawai di SMP Negeri Kota Praumulih
3. pengaruhSupervisi administrasi dan motivasi Kepala Sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di SMP Negeri kota Prabumulih

### **F. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat kepada beberapa pihak yang berkepentingan, baik secara teoritis maupun secara praktis.

#### **1. Secara Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan berguna dalam rangka menambah ilmu pengetahuan, khususnya hal kepemimpinan dalam suatu pendidikan. Disamping itu hasil penelitian ini diharapkan menjadi salah satu acuan bagi para peneliti atau berbagai pihak yang akan mendalami lebih jauh tentang kepemimpinan dalam suatu pendidikan khususnya masalah supervisi dan motivasi kinerja gurudan kepemimpinan kepala sekolah.

#### **2. Secara Praktis**

Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan berguna bagi beberapa pihak antara lain:

- a. Bagi PPS, Universitas PGRI Palembang

Hasil penelitian digunakan sebagai tambahan bacaan penelitian bagi mahasiswa bidang pendidikan

b. Bagi SMPNegeri Kota Prabumulih

Hasil penelitian dapat memberikan masukan / sumbangan pemikiran bagi kepala sekolah dan guru dalam upaya peningkatan prestasi kinerja guru.

c. Bagi peneliti penelitian ini bermanfaat untuk meningkatkan kemampuan dalam menulis karya ilmiah.