

**KONTRIBUSI SUPERVISI KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP PELAKSANAAN TUGAS GURU SMP NEGERI  
KECAMATAN LENGAYANG KABUPATEN PESISIR SELATAN**

**TESIS**



**Oleh:**

**ALPIMASRI  
NIM 19645**

**Ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam  
mendapatkan gelar Magister Pendidikan**

**KONSENTRASI MANAJEMEN SEKOLAH  
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PENDIDIKAN  
PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS NEGERI PADANG  
2013**

## ABSTRACT

**Alpimasri, 2013. "The Contribution of the Headmaster Supervision and Work Motivation to Ward Implementation of Teacher's Job SMPN Lengayang Pesisir Selatan Regency. Thesis. Graduate Program. State University of Padang.**

Based on prasurey in the field the teachers still less take care the impementation of job. This research has purpose to express whether the headmaster supervision and work motivation are contributed toward the implementation of the teachers' job SMPN Lengayang Pesisir Selatan Regency.

The hypothesis that be guess in this research are: (1) The headmaster supervision is contributed to implementation of the teachers' job, (2) The work motivation is contributed to implementation of the teachers' job, (3) simultaneously, the headmaster supervision and work motivation are contributed together toward the implementation of the teachers' job.

This research population is civil servant teachers of SMPN Lengayang subdistrict Pesisir Selatan. The sample was 56 teachers' whose stratified randomly selected from a population of 124 teachers'. A Likert scale questionnaire was developed which validity and reliability has been tested.

Based on the data analysis, the findings of this research were: (1) The headmaster supervision contribute 16,6% toward the implementation of the teacher's job, (2) The work motivation contribute 12% toward the implementation of the teacher's job, and (3) simultaneously , the headmaster supervision and work motivation contribute together to the implementation of the teacher's job 23,5%.

In conclusion research is to improve the implimentation of the teacher's job SMPN Lengayang Pesisir Selatan regency that can be done through improving the headmaster supervision and work motivation.

## ABSTRAK

**Alpimasri, 2013. Kontribusi Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Pelaksanaan Tugas Guru SMP Negeri Kecamatan Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan. Tesis. Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang.**

Berdasarkan pra survei di lapangan guru masih kurang memperhatikan pelaksanaan tugas. Hal ini diduga dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain, supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan apakah supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja berkontribusi terhadap pelaksanaan tugas guru SMP Negeri Kecamatan Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan.

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini: (1) supervisi kepala sekolah berkontribusi terhadap pelaksanaan tugas guru, (2) motivasi kerja berkontribusi terhadap pelaksanaan tugas guru, dan (3) supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama berkontribusi terhadap pelaksanaan tugas guru.


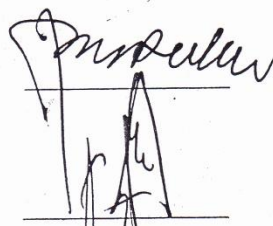
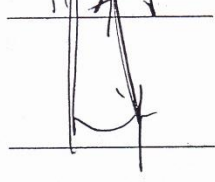

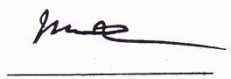
Populasi penelitian ini adalah guru PNS SMP Negeri Kecamatan Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan yang berjumlah 124 orang, sedangkan sampel sebanyak 56 orang, diambil dengan teknik "*stratified proportional random sampling*". Data dikumpulkan dengan angket skala Likert yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Data dianalisis dengan teknik korelasi dan regresi

Hasil analisis data menunjukkan bahwa: (1) supervisi kepala sekolah berkontribusi 16,6% terhadap pelaksanaan tugas guru, (2) motivasi kerja berkontribusi 12% terhadap pelaksanaan tugas guru, dan (3) supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama berkontribusi terhadap pelaksanaan tugas guru 23,5%.

Kesimpulan penelitian ini meningkatkan pelaksanaan tugas guru SMP Negeri Kecamatan Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan yang dapat dilakukan melalui peningkatan supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja.

**PERSETUJUAN KOMISI  
UJIAN TESIS MAGISTER KEPENDIDIKAN**

---

No.	Nama	Tanda Tangan
1	<u>Prof. Dr. Rusdinal, M.Pd.</u> (Ketua)	
2	<u>Prof. Dr. Kasman Rukun, M.Pd.</u> (Sekretaris)	
3	<u>Prof. Dr. H. Sufyarma Marsidin, M.Pd.</u> (Anggota)	
4	<u>Dr. Yahya, M.Pd.</u> (Anggota)	
5	<u>Prof. Dr. H. Mukhaiyar</u> (Anggota)	

Mahasiswa

Mahasiswa : *Alpimasri*  
NIM. : 19645  
Tanggal Ujian : 23 - 5 - 2013

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis aturkan ke hadirat Allah SWT, atas segala limpahan rahmat-Nya yang tak terhingga sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini, yang berjudul "Kontribusi Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Pelaksanaan Tugas Guru SMP Negeri Kecamatan Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan".

Tesis ini disusun dalam rangka memenuhi salah satu persyaratan untuk menyelesaikan studi penulis pada Program Studi Administrasi Pendidikan Konsentrasi Manajemen Sekolah pada Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang.

Tesis ini banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini ingin menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih kepada :

1. Prof. Dr. Rusdinal, M.Pd, selaku pembimbing I yang telah membantu penulis dalam memberikan arahan dan bimbingan sehingga tesis ini dapat diselesaikan.
2. Prof. Dr. Kasman Rukun, M.Pd, selaku pembimbing II yang telah membantu penulis dalam memberikan arahan dan bimbingan sehingga tesis ini dapat diselesaikan
3. Prof. Dr. Mukhaiyar, M.Pd., Prof. Dr. Sufyarma Marsidin, M.Pd., Dr. Yahya, M.Pd., selaku kontributor.
4. Kepala Sekolah SMP Negeri 1, 2, 3, 4, Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan.
5. Guru-guru SMP Negeri 1, 2, 3, 4 Lengayang yang telah membantu penulis dalam mengisi angket.
6. Istri tercinta, anak-anakku.
7. Teman-teman seperjuangan serta berbagai pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan namanya satu persatu yang ikut berpartisipasi memberikan bantuan dan dorongan baik moril maupun materil kepada penulis dalam penyelesaian Tesis ini.

Terakhir penulis menyampaikan harapan semoga tesis yang disusun ini dapat bermanfaat dan berguna untuk kepentingan dan kemajuan pendidikan di masa yang akan datang. Amiin.

Padang, Mei 2013

Penulis

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	i
<b>ABSTRAK</b> .....	ii
<b>PERSETUJUAN AKHIR</b> .....	iii
<b>PERSETUJUAN KOMISI</b> .....	iv
<b>SURAT PERNYATAAN</b> .....	v
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vi
<b>DAFTAR ISI</b> .....	viii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	x
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xii
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xiii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	9
C. Pembatasan Masalah .....	12
D. Perumusan Masalah .....	13
E. Tujuan Penelitian .....	14
F. Manfaat Penelitian .....	14
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b> .....	16
A. Landasan Pustaka .....	16
1. Pelaksanaan Tugas Guru .....	16
2. Supervisi Kepala Sekolah .....	24
3. Motivasi Kerja .....	32
B. Penelitian yang Relevan.....	34
C. Kerangka Berpikir .....	35
D. Hipotesis.....	39

<b>BAB III</b>	<b>METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>40</b>
	A. Metode Penelitian .....	40
	B. Populasi dan Sampel .....	40
	C. Definisi Operasional .....	44
	D. Instrumen Penelitian .....	45
	E. Teknik Analisis Data.....	49
<b>BAB IV</b>	<b>HASIL PENELITIAN .....</b>	<b>51</b>
	A. Deskripsi Data .....	51
	B. Pengujian Persyaratan .....	60
	C. Pengujian Hipotesis .....	63
	D. Pembahasan .....	72
	E. Keterbatasan Penelitian .....	76
<b>BAB V</b>	<b>KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN .....</b>	<b>77</b>
	A. Kesimpulan .....	77
	B. Implikasi .....	78
	C. Saran .....	83
	<b>DAFTAR RUJUKAN .....</b>	<b>85</b>
	<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>87</b>



## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Halaman</b>
1. Jumlah Guru di Sekolah SMP Negeri Kecamatan Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan .....	41
2. Distribusi Jumlah Populasi Berdasarkan Strata.....	42
3. Hasil Perhitungan Sampel .....	43
4. Penyebaran Jumlah Sampel Berdasarkan Sekolah, Strata, dan Masa Kerja .....	43
5. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian Sebelum Ujicoba.....	46
6. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian Setelah Ujicoba .....	48
7. Statistik Variabel Pelaksanaan Tugas Guru (Y) .....	52
8. Distribusi Frekuensi Pelaksanaan Tugas Guru (Y) .....	53
9. Tingkat Pencapaian setiap Indikator Pelaksanaan Tugas Guru (Y) .....	54
10. Statistik Variabel Supervisi Kepala Sekolah ( $X_1$ ) .....	55
11. Distribusi Frekuensi Supervisi Kepala Sekolah ( $X_1$ ).....	56
12. Tingkat Pencapaian setiap Indikator Supervisi Kepala Sekolah ( $X_1$ ).....	57
13. Statistik Variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) .....	57
14. Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja ( $X_2$ ) .....	59
15. Tingkat Pencapaian setiap Indikator Motivasi Kerja ( $X_2$ ) .....	59
16. Rangkuman Analisis Uji Normalitas .....	60
17. Rangkuman Analisis Uji Independensi .....	63
18. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Variabel $X_1$ dengan Y .....	63
19. Pemeriksaan Keberartian Regresi $X_1$ dengan Y .....	64
20. Uji Koefisien Persamaan Garis Regresi $X_1$ dengan Y .....	65
21. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Variabel $X_2$ dengan Y .....	66
22. Pemeriksaan Keberartian Regresi $X_2$ dengan Y .....	67
23. Uji Koefisien Persamaan Garis regresi $X_2$ dengan Y .....	68
24. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Ganda Antara Variabel $X_1$ dan $X_2$ dengan Y .....	69

25. Pemeriksaan Keberartian Regresi $X_1$ dan $X_2$ dengan $Y$ .....	70
26. Uji Koefisien Persamaan garis Regresi $X_1, X_2$ dengan $Y$ .....	71

**DAFTAR GAMBAR**

<b>Gambar</b>	<b>Halaman</b>
1. Faktor yang Mempengaruhi Pelaksanaan Tugas Guru .....	9
2. Kerangka Berpikir .....	39
3. Histogram Distribusi Data Pelaksanaan Tugas Guru (Y) .....	53
4. Histogram Distribusi Data Supervisi Kepala Sekolah ( $X_1$ ) .....	56
5. Histogram Distribusi Data Motivasi Kerja ( $X_2$ ) .....	59
6. Garis Regresi Variabel $X_1$ Dengan Y .....	61
7. Garis Regresi Variabel $X_2$ Dengan Y .....	62

**DAFTAR LAMPIRAN**

<b>Lampiran</b>	<b>Halaman</b>
1. Angket Ujicoba Penelitian .....	87
2. Sebaran Data Hasil Ujicoba Penelitian .....	98
3. Hasil Analisis Ujicoba Validitas dan Reabilitas .....	101
4. Angket Penelitian .....	116
5. Sebaran Data Hasil Penelitian .....	127
6. Deskripsi Data .....	133
7. Uji Normalitas, Uji Lineritas Garis Regresi, Uji Independensi antar Variabel Bebas .....	135
8. Korelasi dan Regresi Sederhana Variabel $X_1$ dan $X_2$ Terhadap Y .....	137
9. Korelasi dan Regresi Ganda Variabel $X_1$ , dan $X_2$ Terhadap Y .....	139
10. Izin Penelitian .....	140

## **BAB I PENDAHULUAN**

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

Undang-Undang No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta ketrampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, Bangsa dan Negara.

Pelaksanaan fungsi dan tugasnya, guru sebagai profesi menyandang persyaratan tertentu sebagaimana tertuang di dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 39 (1) dan (2) dinyatakan:

“Tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan. Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi”.

Untuk dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab di atas, seorang guru dituntut memiliki beberapa kemampuan dan ketrampilan tertentu. Kemampuan dan ketrampilan tersebut sebagai bagian dari kompetensi profesionalisme guru. Kompetensi merupakan suatu kemampuan yang mutlak

dimiliki oleh guru agar tugasnya sebagai pendidik dapat terlaksana dengan baik.

Tugas guru erat kaitannya dengan peningkatan sumber daya manusia melalui sektor pendidikan, oleh karena itu perlu upaya-upaya untuk meningkatkan mutu guru untuk menjadi tenaga profesional. Agar peningkatan mutu pendidikan dapat berhasil.

Pencapaian hasil pendidikan sangat tergantung pada berbagai unsur dan peran berbagai pihak antara lain, kepala sekolah, guru, pegawai administrasi, siswa, sarana dan prasarana serta strategi yang diterapkan oleh lembaga itu sendiri. Salah satu unsur yang penting adalah guru. Guru sebagai pendidik mempunyai peranan dalam meningkatkan mutu pendidikan diharapkan memiliki kompetensi, berkualitas dan mampu memanfaatkan fasilitas secara maksimal, untuk dapat melaksanakan proses pembelajaran dengan sebaik-baiknya. Sehingga perkembangan kognitif, afektif dan psikomotorik peserta didik berkembang menuju kedewasaan yang optimal dan berkepribadian. Guru juga sangat besar perannya dalam pembinaan dan proses transformasi sosial budaya peserta didik dan masyarakat pada umumnya. Guru yang digugu dan ditiru oleh peserta didik dalam menggali ilmu pengetahuan melalui proses pembelajaran. Pelaksanaan tugas guru dalam mendidik akan dapat melahirkan sumber daya manusia yang berkualitas, sebagai seorang pendidik guru hendaklah melakukan inovasi dan improvisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Dengan demikian, guru yang berkualitas akan berupaya menjadikan sekolahnya diminati oleh

masyarakat karena kualitas yang dimiliki. Hal ini dapat dilihat dari kegiatan perencanaan (pembuatan program tahunan, program semester, analisis materi pembelajaran, satuan pembelajaran, rencana pembelajaran), pelaksanaan pembelajaran, serta kegiatan evaluasi (penilaian) sebagai usaha untuk mengetahui apakah tujuan yang telah ditetapkan dalam pembelajaran tercapai, sehingga dapat diketahui pelaksanaan tugas dari setiap guru yang mengemban tugas di sekolah.

Keberhasilan guru dalam pelaksanaan tugas untuk tercapainya fungsi dan tujuan pendidikan ditentukan antara lain oleh guru itu sendiri. Guru harus mampu melaksanakan peranannya secara profesional dalam menjawab tantangan masalah yang dihadapi dalam pelaksanaan tugas yaitu: a) membuat rencana pembelajaran, b) melaksanakan proses pembelajaran, c) melaksanakan evaluasi, d) melakukan bimbingan dan latihan, dan e) melaksanakan manajemen kelas. Peranan guru dalam keseluruhan program pendidikan di sekolah untuk mencapai tujuan pendidikan secara optimal dominan, yaitu dalam upaya mendidik, membina dan mengembangkan potensi peserta didik, guru perlu menentukan pengajaran, materi yang cocok dan sesuai dengan kemampuan siswa untuk mencapai tujuan yang telah dirumuskan. Selain itu tugas guru di sekolah ada pula yang tidak dapat diukur atau dinilai. Tugas itu antara lain adalah mendidik dan membentuk sikap mental siswa yang setiap waktu selalu ada perubahan, tugas guru lainnya adalah menjadi guru piket, wali kelas, pembina OSIS, dan kegiatan lainnya.

Sebagai seorang pendidik dan pengajar guru bertanggung jawab besar dalam pelaksanaan tugas sebagai guru dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas, memiliki kesungguhan, dedikasi, komitmen, motivasi, loyalitas yang tinggi terhadap pelaksanaan tugas guru. Semakin tinggi komitmen dan motivasi kerja guru dalam bekerja semakin meningkat pelaksanaan tugas guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar di sekolah.

Berdasarkan pengamatan penulis dan melalui wawancara dengan beberapa guru selama pra survei di SMP Negeri Kecamatan Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan terlihat fenomena-fenomena pelaksanaan tugas guru, seperti:

1. Banyak guru mengajar hanya memakai sistem *teaching* bukan *learning*.
2. Perangkat mengajar tidak dipedomani oleh guru bersangkutan sebagaimana mestinya.
3. Belum seluruh guru melakukan analisis hasil pembelajaran.
4. Penggunaan media dan metode mengajar yang cenderung sama dari tahun ke tahun tanpa adanya kreasi baru.
5. Tidak memberi kesempatan kepada siswa untuk bertanya.
6. Masih ada guru yang mengajar untuk bidang studi yang berbeda atau tidak sesuai dengan latar belakang jurusan pendidikan yang dimilikinya.

Di samping fenomena di atas, Masih berkaitan dengan masalah peningkatan pelaksanaan tugas guru di sekolah, faktor penting yang tidak dapat diabaikan adalah pelaksanaan supervisi kepala sekolah yang ideal dan



sesuai dengan langkah kerja yang benar.

Piet A. (2000:19) menyatakan supervisi ialah: “memberikan layanan dan bantuan kepada guru-guru, maka tujuan supervisi”. Sebagai dampak dari meningkatnya kualitas pembelajaran, diharapkan dapat meningkat pula prestasi belajar siswa, dan itu berarti meningkat pula kualitas lulusan sekolah itu.

Kenyataan di lapangan, ada supervisi yang dilaksanakan secara terjadwal dan periodik oleh kepala sekolah terhadap guru mata pelajaran atau guru pembimbing, sehingga terjadi keharmonisan dalam pelaksanaannya. Namun, di sisi lain pelaksanaan supervisi masih beragam sehingga, hasil yang dicapai dari kegiatan ini tidak tepat sasaran. Tuntutan kepala sekolah, guru yang profesional kini tidak dapat dihindari, mengingat kerja penyelenggaraan pendidikan semakin kompleks dan tidak hanya aspek administrasi tetapi juga aspek manajerial. Kepala sekolah dituntut memahami perannya sebagai manajer sekolah, dan harus mampu membawa lembaga sekolah ke arah kemajuan. Anggapan dan pola pikir yang mengharapkan pendidikan maju tidaklah berlebihan karena kemajuan pendidikan memang sudah melesat seiring kemajuan zaman. Melesatnya kemajuan di bidang pendidikan menuntut adanya kinerja guru yang tinggi pula.

Peningkatan kualitas pendidikan yang berembrio dari tumbuhnya motivasi kerja dan peningkatan pelaksanaan tugas guru pendidik harus tercipta dalam suasana kondusif, dalam hubungan yang interaktif bagi semua warga sekolah. Sesuai dengan visi dan misinya, sekolah sebagai pusat

pendidikan, usaha peningkatan dan pengelolaan sekolah harus dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Lewat sekolah, siswa diharapkan memperoleh bekal yang dapat dijadikan jaminan dalam mendongkrak kualitas hidupnya. Guru dan kepala sekolah diwajibkan memperluas cakrawala berfikir dan menumbuhkan semangat dari dalam diri untuk peningkatan kualitas pengabdian. Usaha demikian untuk penyegaran, pemutakhiran pemikiran sebagai kegiatan otodidaktik. Otodidaktik dapat dijadikan sebagai pedoman dan merupakan salah satu perwujudan dari pengembangan pendidikan seumur hidup (*life long education*).

Dewasa ini masih sering dijumpai tidak adanya persamaan persepsi dan penyatuan komitmen, dedikasi dan loyalitas guru. Untuk menyerasikan arah pendidikan di sekolah dengan arah kebijakan pemerintah di masa yang akan datang, perlu kesiapan seluruh personal sekolah. Kepala sekolah sebagai motor penggerak dituntut mempunyai visi dan misi serta kompetensi yang memadai. Motivasi kerja sangat besar pengaruhnya terhadap pelaksanaan tugas guru yang dimiliki oleh guru. Oleh karena itu, kepala sekolah dalam melaksanakan tugas diharapkan ada keterbukaan manajemen. Manajemen yang transparan menjadi idaman semua lembaga pendidikan. Intinya, kepala sekolah merupakan roda penggerak dalam siklus kegiatan di sekolah, dari awal sampai akhir pembelajaran.

Pembinaan yang dirancang kepala sekolah sebagai manajer adalah upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan *performance* atau kinerja guru

dalam melaksanakan tugas pengabdian. Guru harus memiliki visi dan misi terhadap pendidikan secara jelas, sehingga profesi keguruan merupakan ajang yang diperebutkan dan menjadi ajang pengembangan cita-cita pribadi kaum pendidik. Sebutan guru sangat sakral, tetapi pujian dan penghargaan itu dapat berbalik menjadi cercaan dan sindiran manakala guru sebagai pendidik tidak dapat melaksanakan tugasnya secara profesional.

Pengendalian mutu pendidikan perlu dilakukan secara baik. Pengendalian yang dilakukan secara integratif mampu menyediakan informasi evaluatif yang komprehensif sehingga keputusan-keputusan yang tepat baik pada tataran praktis maupun strategis dapat dilaksanakan dengan baik. Kepala Sekolah sebagai supervisor harus bersikap inovatif dan mampu mencairkan kebekuan di sekolah, sehingga arus komunikasi dua arah tidak berhenti. Hal semacam ini merupakan realita sekaligus tantangan untuk penyiapan Kepala Sekolah yang profesional baik sebagai manajer maupun sebagai supervisor di sekolahnya, dan juga terlihat fenomena motivasi kerja rendah yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas seperti: (1) guru tidak melakukan analisis belajar siswa setelah selesai satu kompetensi dasar, (2) guru cenderung menggunakan pendekatan pembelajaran yang monoton, (3) masih adanya guru yang mempunyai semangat kerja yang rendah, (4) guru kurang mempersiapkan semua keperluan yang dibutuhkan dalam mengajar, dan (5) adanya guru yang tidak senang berinteraksi dengan siswa.

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan dan kerja. Oleh sebab itu, motivasi kerja dalam psikologi sebagai

pendorong. Guru menjadi seorang pendidik karena adanya motivasi untuk mendidik. Bila tidak punya motivasi maka ia tidak akan berhasil untuk mendidik/mengajar. Keberhasilan guru dalam mengajar karena dorongan/motivasi ini sebagai pertanda apa yang telah dilakukan oleh guru telah menyentuh kebutuhannya. Kegiatan mengajar yang dilakukan oleh guru yang diminatinya karena sesuai dengan kepentingannya sendiri. Guru yang termotivasi dalam bekerja maka akan menimbulkan kepuasan kerja, karena kebutuhan-kebutuhan guru yang terpenuhi mendorong guru meningkatkan pelaksanaan tugas guru.

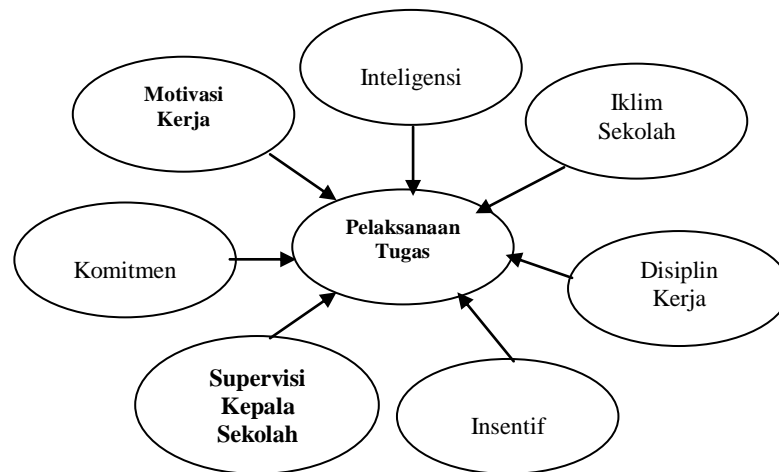
Kegiatan supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja guru akan berpengaruh secara psikologis terhadap pelaksanaan tugas guru, guru yang puas dengan pemberian supervisi kepala sekolah dan motivasi kerjanya tinggi maka ia akan bekerja dengan sukarela yang akhirnya dapat membuat pelaksanaan tugas guru meningkat. Tetapi jika guru kurang puas terhadap pelaksanaan supervisi kepala sekolah dan motivasi kerjanya rendah maka guru dalam bekerja kurang bergairah, hal ini mengakibatkan pelaksanaan tugas guru menurun.

Berdasarkan fenomena di atas, jika dibiarkan terus menerus mutu pendidikan semakin jauh dari harapan di SMP Negeri Kecamatan Lembang Kabupaten Pesisir Selatan. Oleh karena itu, penulis perlu meneliti faktor-faktor apa yang mempengaruhi pelaksanaan tugas guru untuk memperoleh keadaan yang sebenarnya sehingga dapat meningkatkan mutu pendidikan.

## B. Identifikasi Masalah

Guru merupakan proses sentral dalam pengembangan ilmu pengetahuan. Guru sebagai pelaksana pendidikan memberikan pengaruh terhadap hasil pendidikan. Baik buruknya pelaksanaan tugas guru akan mempengaruhi hasil pendidikan. Artinya, semakin baik tugas yang dilaksanakan guru, maka semakin baik pula hasil pendidikan, sehingga tujuan pendidikan semakin dapat dicapai. Oleh sebab itu, pelaksanaan tugas guru perlu ditingkatkan dan perlu adanya upaya untuk meningkatkan mutu guru dalam pelaksanaan tugasnya. Faktor yang dapat mempengaruhi pelaksanaan tugas guru adalah: insentif yang diterima, iklim sekolah, motivasi kerja, disiplin kerja, kepemimpinan kepala sekolah dan sarana prasarana yang ada.

Faktor-faktor yang diperkirakan berkontribusi terhadap pelaksanaan tugas guru digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1: Faktor yang Berkontribusi Terhadap Pelaksanaan Tugas Guru

Inteligensi pada hakekatnya merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menetapkan sesuatu yang dapat digunakan untuk mengoreksi diri. Seorang guru yang memiliki inteligensi yang memadai akan mampu merumuskan suatu tujuan dan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Inteligensi dapat memberikan kontribusi yang cukup tinggi bagi prestasi kerja.

Iklim sekolah merupakan suatu norma, harapan, dan kepercayaan dari personil-personil yang terlibat dalam organisasi sekolah, yang dapat memberikan dorongan untuk bertindak yang mengarah pada prestasi siswa yang tinggi. Iklim yang ada di sekolah akan berpengaruh terhadap produktivitas individu yang ada di sekolah. Guru yang memiliki hubungan yang harmonis dengan personil sekolah diduga akan termotivasi dalam melaksanakan tugasnya sehingga tugas-tugasnya dapat terlaksana dengan lebih baik.

Disiplin kerja adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan atau ketertiban. Nilai-nilai tersebut telah menjadi bagian perilaku dalam kehidupannya. Disiplin kerja seseorang akan mempengaruhi orang tersebut dalam melaksanakan tugas. Hal ini dikarenakan orang yang berdisiplin tinggi akan melaksanakan tugasnya dengan penuh ketaatan, kepatuhan, kesadaran, dan berusaha bekerja dengan tepat waktu. Kenyataannya di lapangan masih adanya guru yang kurang disiplin dalam pelaksanaan tugas, seperti bekerja kurang tepat waktu, rendahnya tingkat

kesadaran terhadap tugas, dan bekerja kurang memperhatikan petunjuk dan aturan yang ada.

Guru memerlukan imbalan dalam bentuk insentif. Insentif merupakan imbalan yang diterima guru, baik berbentuk material maupun nonmaterial, insentif yang diberikan akan dapat memberikan semangat guru dalam bekerja. Begitu juga dengan guru di sekolah, apabila gaji atau insentif yang diterima sesuai dengan beban pekerjaan yang dilakukan dan gaji tersebut dapat memenuhi kebutuhan hidupnya, maka hal itu akan mendorongnya untuk bekerja dengan baik, sehingga diduga berpengaruh positif terhadap pelaksanaan tugas guru.

Supervisi pendidikan didefinisikan sebagai proses pemberian layanan bantuan profesional kepada guru untuk meningkatkan kemampuannya dalam melaksanakan tugas-tugas pengelolaan proses pembelajaran secara efektif dan efisien. Dengan adanya pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah diharapkan memberi dampak terhadap terbentuknya sikap profesional guru. Sikap profesional guru merupakan hal yang amat penting dalam memelihara dan meningkatkan profesionalitas guru, karena selalu berpengaruh pada perilaku dan aktivitas keseharian guru.

Motivasi kerja adalah keinginan dan kemauan seseorang dalam mengambil suatu keputusan untuk bertindak dan menggunakan seluruh kemampuan psikis, sosial, dan kekuatan fisiknya dalam rangka mencapai tujuan tertentu. Guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan berusaha melaksanakan tugas dengan baik di sekolah.

Hasil pengamatan penulis di SMP Negeri Kecamatan Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan, terlihat motivasi kerja guru dalam pelaksanaan tugas di sekolah rendah. Fenomena ini terlihat: (1) guru tidak melakukan analisis belajar siswa setelah selesai satu kompetensi dasar, (2) guru cenderung menggunakan pendekatan pembelajaran yang monoton, (3) masih ada guru yang mempunyai semangat kerja rendah, (4) guru kurang mempersiapkan semua keperluan yang dibutuhkan dalam mengajar, dan (5) adanya guru yang tidak senang berinteraksi dengan siswa. Fenomena ini jelas menunjukkan bahwa motivasi kerja guru rendah dalam pelaksanaan tugas di sekolah.

Bertitik tolak dari fenomena di atas, guru kurang memperhatikan pelaksanaan tugas mereka, padahal pelaksanaan tugas guru tersebut merupakan salah satu faktor penting dalam mencapai tujuan pembelajaran. Bila proses belajar mengajar tidak lancar tentu bukan hanya peserta didik yang dirugikan tapi akan berdampak pada sekolah dan lembaga itu sendiri.

Berdasarkan uraian di atas, penulis perlu meneliti masalah yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas guru SMP Negeri Kecamatan Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan.

### **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah banyak faktor yang mempengaruhi pelaksanaan tugas guru, baik faktor internal maupun faktor eksternal. Namun fenomena di lapangan yang kelihatan dominan adalah supervisi kepala sekolah, sehingga pola tingkah laku yang diperlihatkan oleh guru kurang



mencerminkan yang tinggi terhadap tugasnya sebagai seorang guru untuk meningkatkan kualitas siswa. Selain itu terindikasi bahwa masih rendahnya motivasi kerja guru, terlihat guru kurang semangat dalam mengajar, kurang inisiatif, memiliki kreativitas yang rendah, sering melalaikan tugas dalam memeriksa tugas anak, sering menunda pekerjaan.

Fenomena di lapangan, dan pentingnya faktor supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja dalam pelaksanaan tugas, maka penulis merasa perlu melakukan penelitian untuk mengetahui kontribusi supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap pelaksanaan tugas guru SMP Negeri Kecamatan Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan. Supervisi kepala sekolah merupakan ciri-ciri orang yang bertanggung jawab akan tugasnya sebagai guru profesional. Motivasi kerja yang tinggi akan mendorong guru bekerja penuh semangat, bertanggung jawab dalam melaksanakan kegiatan proses belajar mengajar sehingga akan mengoptimalkan pelaksanaan tugas guru dalam bekerja.

#### **D. Perumusan Masalah**

Sesuai dengan pembatasan masalah di atas, maka masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah supervisi kepala sekolah berkontribusi terhadap pelaksanaan tugas guru SMP Negeri Kecamatan Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan?
2. Apakah motivasi kerja berkontribusi terhadap pelaksanaan tugas guru SMP Negeri Kecamatan Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan?

3. Apakah supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama berkontribusi terhadap pelaksanaan tugas guru SMP Negeri Kecamatan Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan informasi tentang:

1. Kontribusi supervisi kepala sekolah terhadap Pelaksanaan Tugas Guru SMP Negeri Kecamatan Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan.
2. Kontribusi motivasi kerja terhadap pelaksanaan tugas guru SMP Negeri Kecamatan Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan.
3. Kontribusi supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap pelaksanaan tugas guru SMP Negeri Kecamatan Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan.

#### **F. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini diantaranya adalah:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat memberi sumbangan yang sangat berharga pada perkembangan ilmu pendidikan, terutama pada pelaksanaan tugas guru.

2. Manfaat Praktis

Secara Praktis penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi:

- a. Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kecamatan Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan, sebagai salah satu acuan dalam mengambil kebijakan untuk meningkatkan pelaksanaan tugas guru.
- b. Kepala sekolah bertanggung jawab untuk mendorong supervisi dan motivasi kerja guru demi tercapainya perilaku pelaksanaan tugas guru yang diinginkan.
- c. Guru SMP Negeri Kecamatan Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan khususnya dalam upaya meningkatkan pelaksanaan tugas guru.
- d. Peneliti, *Sebagai sarana belajar untuk mengintegrasikan pengetahuan dan keterampilan dengan terjun langsung sehingga dapat melihat, merasakan, dan menghayati apakah pelaksanaan tugas guru yang dilakukan selama ini sudah efektif dan efisien.*