

**KONTRIBUSI MOTIVASI KERJA GURU DAN
SUPERVISI KEPALA SEKOLAH
TERHADAP PELAKSANAAN TUGAS GURU
MADRASAH TSANAWIYAH NEGERI SUB RAYON I
KABUPATEN AGAM**

TESIS



**Oleh:
MUHAMMAD SUHARDI
NIM 19031**

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

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PENDIDIKAN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2012**

ABSTRACT

MUHAMMAD SUHARDI, 2012. The Contribution of Teacher Job Motivation and Headmaster Supervision toward the Implementation of Teachers' Tasks at 1st Rayon Islamic Junior High Schools Agam Regency, Thesis. State University of Padang.

Based on the preliminary research, it seemed that the implementation of teachers' task of Islamic Junior High Schools at 1st Subrayon Agam regency was unsatisfied. If this condition keeps going, the aims to reach effective and efficient school were difficult to get. It is assumed that there are several factors which influence this condition; two of them are teachers' job motivation and supervision.

This research was aimed to reveal to what extent both factors contribute toward implementation of teachers' tasks at 1st Subrayon Islamic Junior High School in Agam regency. There are three hypotheses proposed; (1) job motivation gives contribution toward implementation of teachers' tasks; (2) headmaster supervision implementation contributes toward teachers' tasks; (3) job motivation and headmaster supervision give contributions simultaneously toward implementation of teachers' tasks.

The population of the research is all of teachers of islamic state junior high schools at 1st Subrayon Islamic Junior High School in Agam regency. There are 179 teachers as population, meanwhile for the sample was taken 73 teachers through stratified proportional random sampling in terms of educational background and length of work. The data were collected by using questionnaires of Likert scale's model. To analyze the data, the researcher used techniques of correlation and regression.

The results of data analysis reveal that (a) job motivation (X1) gives contribution 11.7 % toward implementation of teachers' tasks; (b) headmaster supervision (X2) contributes 7.7 % toward implementation of teachers' tasks, (c) job motivation and headmaster supervision contribute simultaneously toward implementation of teachers' tasks 16.1%. Job motivation categorizes as medium category (73.4% from ideal scores), headmaster supervision is medium criteria (72.2% from ideal scores), and implementation of teachers' tasks is medium (79.2 % from ideal scores).

These findings implicate to increase implementation of Islamic state Junior High Schools at 1st Subrayon Islamic Junior High School in Agam regency by improving their job motivation and conducting supervision toward their tasks without disobeying other factors that are not studied in this research. .

ABSTRAK

MUHAMMAD SUHARDI, 2012. *Kontribusi Motivasi Kerja Guru dan Supervisi Kepala Sekolah terhadap Pelaksanaan Tugas Guru di MTsN Sub Rayon I Kabupaten Agam*, Tesis Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang.

Berdasarkan penelitian awal yang peneliti lakukan, terkesan bahwa pelaksanaan tugas guru-guru di MTsN Sub Rayon I Kabupaten Agam kurang memuaskan. Apabila keadaan ini terus berlanjut, dikhawatirkan tujuan untuk memperoleh sekolah yang efektif dan efisien sukar dicapai. Diperkirakan kondisi yang kurang baik ini disebabkan oleh bermacam-macam faktor, antara lain faktor motivasi kerja guru dan pelaksanaan supervisi.

Tujuan utama penelitian ini adalah untuk mengungkapkan kedua faktor diatas berkontribusi terhadap pelaksanaan tugas guru-guru MTsN Sub Rayon I Kabupaten Agam. Ada tiga hipotesis yang diajukan: pertama, motivasi kerja berkontribusi terhadap pelaksanaan tugas guru; kedua supervisi kepala sekolah berkontribusi terhadap pelaksanaan tugas guru; ketiga, motivasi kerja dan supervisi sekolah secara bersama-sama berkontribusi terhadap pelaksanaan tugas guru.

Populasi penelitian ini adalah seluruh guru MTsN Sub Rayon I Kabupaten Agam yang berjumlah 179 orang, dan dari populasi ini dipilih 73 orang sampel penelitian dengan menggunakan teknik *stratified proportional random sampling*. Data penelitian dikumpulkan melalui kuesioner berbentuk skala Likert, dan dianalisis menggunakan teknik korelasi dan regresi.

Hasil analisis data menunjukkan: a) motivasi kerja berkontribusi sebesar 11,7 % terhadap pelaksanaan tugas guru; b) supervisi kepala sekolah berkontribusi sebesar 7,7 % terhadap pelaksanaan tugas guru; dan c) secara bersama-sama, motivasi kerja dan pelaksanaan supervisi berkontribusi sebesar 16,1 % terhadap pelaksanaan tugas mereka. Ditemukan pula bahwa motivasi kerja berada pada kategori cukup yaitu sebesar 73,4 % dari skor ideal, supervisi kepala sekolah berada pada kategori sedang yaitu sebesar 72,2 % dari skor ideal, sementara pelaksanaan tugas guru berada pada kategori baik yaitu sebesar 79,2 % dari skor ideal.

Temuan penelitian ini bermakna bahwa pelaksanaan tugas guru di MTsN Sub Rayon I Kabupaten Agam dapat ditingkatkan melalui peningkatan motivasi kerja dan pelaksanaan supervisi terhadap tugasnya, namun tidak mengabaikan faktor-faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur disampaikan kehadirat Allah SWT atas segala rahmat dan karuniaNya serta hidayahNya yang memberikan kekuatan pada penulis, sehingga penulisan tesis ini dapat diselesaikan sebagai wujud dari akumulasi pengetahuan yang penulis dapatkan selama mengikuti studi pada program Pascasarjana (S2) Universitas Negeri Padang.

Tesis ini diajukan guna memenuhi salah satu syarat dalam memperoleh gelar Magister Pendidikan, dengan judul “Kontribusi Motivasi Kerja Guru dan Supervisi Kepala Sekolah terhadap Pelaksanaan Tugas Guru di MTsN Sub Rayon I Kabupaten Agam”. Dalam melakukan penelitian dan penyelesaian tesis ini penulis banyak mendapat bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, sehingga tulisan ini dapat diselesaikan sesuai dengan rencana yang diharapkan. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan penghargaan dan rasa terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Mukhaiyar dan Prof. Dr. H. Sufyarma Marsidin, M.Pd, sebagai Dosen pembimbing I dan II yang telah meluangkan waktu untuk memberikan arahan dan bimbingan dari awal hingga selesainya penelitian dan penulisan tesis ini.
2. Bapak Prof. Dr. Kasman Rukun, M.Pd., Bapak Dr. H. Nasrullah Aziz dan Bapak Dr. Yahya, M.Pd. selaku tim penguji.
3. Direktur Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang dan beserta staf yang telah memberikan berbagai kemudahan dalam proses penelitian guna menyelesaikan penulisan tesis ini.
4. Ketua Program studi Administrasi Pendidikan yang telah memberikan masukan kepada penulis dalam rangka menyelesaikan perkuliahan.
5. Bapak Rektor Universitas Negeri Padang yang telah memberikan sarana dan prasarana kepada penulis dalam menyelesaikan perkuliahan.
6. Bapak Drs. Asra Faber, MM, selaku Kepala Kementerian Agama Kabupaten Agam. Yang telah memberi izin bagi penulis untuk mengumpulkan data penelitian di MTsN Sub Rayon I Kabupaten Agam.
7. Dosen dan Karyawan/karyawati Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang yang telah memberikan kemudahan kepada penulis dalam rangka menyelesaikan perkuliahan dan penelitian.

8. Istri tercinta Ridha Albiy, M.Pd beserta putra putri tersayang Azella Ikram Aulia, Muhammad Adjie Airlangga yang telah mendampingi saya dengan penuh kesabaran, sehingga menjadi pendorong bagi saya dalam mengikuti perkuliahan di kala suka dan duka.
9. Kepala Sekolah dan guru-guru MTsN Sub Rayon I Kabupaten Agam yang telah memberikan bantuan moril pada penulisan dan penyelesaian tesis ini.
10. Rekan-rekan mahasiswa Pascasarjana Program studi Administrasi Pendidikan dan teman-teman sejawat di sekolah yang telah banyak membantu dalam diskusi dan penyelesaian tesis ini.

Semoga bantuan, bimbingan dan petunjuk yang Bapak/Ibu berikan mendapat pahala yang setimpal dari Allah SWT, Amin....!

Padang, Juli 2012

Penulis

DAFTAR ISI

Abstract	i
Abstrak	ii
Surat Pernyataan	iii
Kata Pengantar	iv
Daftar Isi	vi
Daftar Tabel	viii
Daftar Gambar	ix
Daftar Lampiran	x

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Pembatasan Masalah	11
D. Perumusan Masalah	11
E. Tujuan Penelitian	11
F. Manfaat Penelitian	12

BAB II KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori	12
1. Pelaksanaan Tugas Guru	12
2. Motivasi Kerja	22
3. Supervisi Kepala Sekolah	29
B. Penelitian yang Relevan	34
C. Kerangka Pemikiran	35
D. Hipotesis Penelitian	39

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	40
B. Wilayah Penelitian	40
C. Populasi dan Sampel	41
1. Populasi	41
2. Sampel	42
D. Definisi Operasional	47
E. Instrumen Penelitian	48
F. Teknik Pengumpulan Data	54
G. Teknik Analisis Data	54

BAB IV HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Data	57
1. Pelaksanaan Tugas Guru (Y)	57
2. Motivasi Kerja (X_1)	60
3. Pelaksanaan Supervisi (X_2)	63
B. Pemeriksaan Persyaratan Analisis	65
C. Pengujian Hipotesis	69
D. Pembahasan	81
E. Keterbatasan Penelitian	87

BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan	88
B. Implikasi	89
C. Saran-saran	92

DAFTAR RUJUKAN	96
-----------------------------	-----------

LAMPIRAN	99
-----------------------	-----------

DAFTAR TABEL

Tabel	halaman
Tabel I. Jumlah Populasi Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri Sub Rayon I	41
Tabel 2. Penyebaran Populasi Berdasarkan Strata	43
Tabel 3. Hasil Perhitungan Sampel	45
Tabel 4. Penyebaran Sampel Penelitian berdasarkan strata.....	46
Tabel 5. Kisi-kisi Instrumen Uji Coba	50
Tabel 6. Kisi-kisi Instrumen Setelah Uji Coba	52
Tabel 7. Rangkuman Hasil Analisis Keandalan Instrumen	53
Tabel 8. Distribusi Frekuensi Data (Y)	58
Tabel 9. Tingkat Pencapaian Respon setiap Indikator Pelaksanaan Tugas Guru.....	59
Tabel 10. Distribusi Frekuensi Data Motivasi Kerja (X_1)	60
Tabel 11. Pencapaian Respon setiap Indikator Motivasi Kerja Guru (X_1).....	62
Tabel 12. Distribusi Frekuensi Data Supervisi Kepala Sekolah (X_2)	63
Tabel 13. Pencapaian Respon setiap Indikator Supervisi Kepala Sekolah (X_2)	64
Tabel 14. Rangkuman Uji Normalitas Variabel Y, X_1 , dan X_2	66
Tabel 15. Rangkuman Analisis Homogenitas Varian Kelompok	67
Tabel 16. Rangkuman Uji Independensi X_1 , dan X_2 ,	68
Tabel 17. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi X_1 Terhadap Y	69
Tabel 18. Rangkuman Analisis Regresi X_1 dengan Y	70
Tabel 19. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi X_2 Terhadap Y	72
Tabel 20. Rangkuman Analisis Regresi X_2 dengan Y	73
Tabel 21. Rangkuman Analisis Korelasi Ganda X_1 dan X_2 dengan Y	76
Tabel 22. Rangkuman Analisis Regresi X_1 dan X_2 dengan Y	77
Tabel 23. Kontribusi Efektif X_1 dan X_2 terhadap Y	79
Tabel 24. Rangkuman Analisis Korelasi Parsial	79

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Surat Pengantar Penelitian dari Universitas Negeri Padang	100
2. Surat Izin Penelitian dari Kemenag Kabupaten Agam.....	101
2. Surat Keterangan melaksanakan penelitian dari Sekolah.....	102
4. Instrumen Uji Coba.....	107
3. Data Uji Coba	119
4. Analisis Data Uji Coba	123
5. Instrumen Penelitian	129
6. Data Hasil Penelitian, Pelaksanaan Tugas Guru, Motivasi Kerja, dan Pelaksanaan Supervisi.....	139
7. Analisis Data X_1 dan X_2 terhadap Y.....	151
8. Distribusi Frekuensi Data dan Histogram Motivasi Kerja.....	154
9. Distribusi Frekuensi Data dan Histogram Pelaksanaan Supervisi	155
10. Distribusi Frekuensi Data dan Histogram Pelaksanaan Tugas Guru ..	156
11. Uji Normalitas Motivasi Kerja	157
12. Uji Normalitas Pelaksanaan Supervisi	158
13. Uji Normalitas Pelaksaan Tugas Guru	158
14. Uji Homogenitas Varians Kelompok Populasi	159
15. Korelasi dan Regresi Sederhana X_1 terhadap Y	161
16. Korelasi dan Regresi Sederhana X_2 terhadap Pelaksanaan Tugas Guru	163
17. Korelasi dan Regresi Ganda X_1 dan X_2 terhadap Y	165
18. Korelasi Parsial	167

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan memberikan pengaruh terhadap peningkatan sumber daya manusia. Dengan pendidikan diharapkan manusia Indonesia menjadi manusia yang beriman, bertaqwa, berbudi pekerti luhur, berilmu pengetahuan, berketerampilan dan dapat mengatasi berbagai persoalan yang muncul. Untuk itu pendidikan harus dikelola dengan baik sehingga mutu pendidikan dapat ditingkatkan yang pada akhirnya melahirkan manusia masa depan yang mampu dan proaktif menjawab tantangan zaman yang selalu berubah, selain itu pendidikan yang dilaksanakan harus berorientasi ke masa depan dengan memperhatikan tuntutan kemajuan teknologi yang diiringi perubahan ekonomi, sosial dan budaya.

Pendidikan yang berkualitas merupakan sasaran pembangunan pendidikan nasional dan merupakan bagian integral dari upaya peningkatan kualitas manusia yang menyeluruh. sebagaimana tertuang dalam definisi pendidikan dalam Bab II, Pasal 1 (UU SPN, 2003: 5) yang berbunyi:

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 keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Sedikitnya terdapat tiga syarat utama yang harus diperhatikan dalam pembangunan pendidikan agar dapat berkontribusi terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM), yaitu: (1) sarana gedung, (2) buku yang berkualitas dan (3) guru dan tenaga kependidikan yang profesional (Mulyasa, 2011:3).

Untuk mencapai tujuan pendidikan nasional tersebut, dalam proses pendidikan terdapat sejumlah komponen yang saling berkaitan satu dengan yang lainnya. Komponen tersebut antara lain kurikulum, guru, siswa, sarana dan prasarana. Dari komponen itu guru mengambil tempat yang paling penting yang berhubungan langsung dengan siswa atau peserta didik, di tangan guru serangkaian kata-kata standar kompetensi, kompetensi dasar, indikator dan lain sebagainya ditransformasi menjadi tindakan-tindakan dan aksi-aksi yang operasional dan bukan sekedar kata-kata belaka. Guru adalah sosok yang memfasilitasi peserta didik sesuai dengan kemampuannya menggali potensi seluruh peserta didik melalui sebuah proses pembelajaran baik secara formal maupun informal sehingga perkembangan kognitif, afektif dan psikomotorik dapat berkembang secara seimbang (manusia cerdas).

Guru sebagai pendidik merupakan pelaku utama dalam pelaksanaan pendidikan dan sangat menentukan terhadap pencapaian keberhasilan pendidikan dalam rangka menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas. Dalam kegiatan proses belajar mengajar tidak hanya dilihat suatu proses alih ilmu pengetahuan dan teknologi, tetapi juga proses pengembangan potensi manusia.

Sebagai pendidik tugas guru pada dasarnya adalah mendidik, yaitu membantu anak didik mengembangkan pribadinya, memperluas pengetahuannya, dan melatih keterampilannya dalam berbagai bidang. Untuk dapat melaksanakan tugasnya ini dengan baik dan efektif ada sejumlah kompetensi yang harus dimiliki. Kompetensi merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki oleh guru atau sesuai dengan jenis, jenjang dan satuan pendidikan formal di tempat penugasan.

Guru sebagai pengajar dituntut untuk menjadi penyebar informasi yang baik, karena tugas utamanya antara lain menyampaikan informasi kepada peserta didik. Guru juga berperan sebagai perencana (*designer*), pelaksana (*implementer*), dan penilai (*evaluator*). Namun fenomena yang peneliti temukan di lapangan masih terdapat guru yang belum profesional di dalam menjalankan tugasnya, diantaranya masih terdapat guru yang kurang mampu merencanakan pembelajaran sehingga mengcopy-paste RPP sekolah lain, kurang mempunyai kemampuan dalam mengembangkan silabus, kurang mampu menciptakan pembelajaran yang menyenangkan dan kurang memiliki kemampuan dalam menggunakan media pembelajaran, apakah itu media elektronik maupun media pembelajaran alamiah, dan masih terdapat guru yang kurang menyediakan waktu untuk mengoreksi dan merefleksi proses pembelajaran dan terdapat guru yang kurang bisa menguasai cara mengukur keberhasilan siswa, masih terdapat guru yang masih enggan disupervisi dan masih banyak guru yang datang terlambat sehingga terkesan kurang bertanggungjawab terhadap tugas mengajarnya.

Mengingat penting peranan sentral guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik, maka kepala sekolah perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi pelaksanaan tugas guru tersebut, karena guru adalah faktor penentu keberhasilan suatu proses pembelajaran. Jadi faktor-faktor yang mempengaruhi pelaksanaan tugas guru tidak diabaikan oleh kepala sekolah karena diduga dapat memberikan dampak yang cukup besar bagi kompetensi profesional guru yang pada gilirannya akan menyentuh kepada hasil atau mutu lulusan sekolah tersebut.

Faktor yang diduga berkontribusi terhadap pelaksanaan tugas guru adalah motivasi kerja guru. Apabila seorang guru memiliki motivasi kerja yang tinggi maka guru akan bekerja dengan

sepenuh hati, dan bekerja dengan rasa suka dan akan bertanggungjawab dalam melaksanakan tugasnya di sekolah.

Pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah juga diduga ikut berkontribusi terhadap pelaksanaan tugas guru dalam mengajar. Supervisi merupakan pembinaan yang diberikan kepada seluruh staf sekolah agar mereka dapat meningkatkan kemampuan untuk mengembangkan situasi belajar mengajar yang kondusif bagi siswa. Pelaksanaan supervisi bertujuan untuk memberikan pembinaan bantuan untuk perubahan yang lebih baik (*to help to change*). Dengan adanya pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah akan membuka peluang bagi seluruh guru sebagai tenaga pendidik untuk mengadakan perbaikan-perbaikan atas apa yang telah guru lakukan. Fenomena yang ditemui masih banyak guru yang enggan disupervisi karena masih banyak anggapan bahwa supervisi adalah usaha untuk mencari-cari kesalahan dan bukan memberikan perbaikan

Berdasarkan pengamatan selama survey awal terhadap guru-guru di MTsN Sub Rayon I ditemukan gejala-gejala guru belum melaksanakan tugasnya dengan baik dan maksimal yang ditunjukkan dengan mengcopy-paste perangkat pembelajaran, belum mengembangkan pembelajaran yang menyenangkan dan belum maksimal dalam mengukur keberhasilan belajar siswa dan belum optimal memberikan ketauladanan.

Hal ini membuat peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian secara ilmiah guna mengetahui seberapa besar kontribusi supervisi oleh kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap pelaksanaan tugas guru MTsN di Sub Rayon I Kab. Agam.

B. Identifikasi Masalah

Guru merupakan tokoh sentral yang sangat berpengaruh dalam proses pembelajaran dalam upaya menyiapkan sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia yang berkualitas yang diharapkan itu sebagian besar ditentukan oleh pelaksanaan tugas guru. Sehingga apabila guru telah menjalankan tugas dan perannya dalam membelajarkan siswanya maka akan tercapainya tujuan pendidikan yang diharapkan.

Pelaksanaan tugas guru dapat dilihat dalam bagaimana ia merencanakan program, melaksanakan, menilai pembelajaran dan melakukan perbaikan dan pengayaan.

Guru yang melaksanakan tugas dengan baik, diyakini akan memberikan hasil yang baik pula pada proses pembelajaran. Dalam pelaksanaan tugas guru banyak faktor yang ikut memberikan pengaruh, baik faktor internal maupun eksternal. Oleh karena pentingnya peran guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik, kepala sekolah perlu memperhatikan faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi pelaksanaan tugas guru, sehingga dapat dijadikan pertimbangan untuk meningkatkan hasil belajar siswa. Banyak faktor yang mempengaruhi pelaksanaan tugas guru.

Suharsimi (2004:41) mengatakan guru dalam bekerja dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal, faktor internal meliputi sikap, minat, intelegensi, motivasi dan kepribadian. Sedangkan faktor eksternal meliputi sarana dan prasarana, insentif, iklim kerja sama, dan lingkungan kerja.

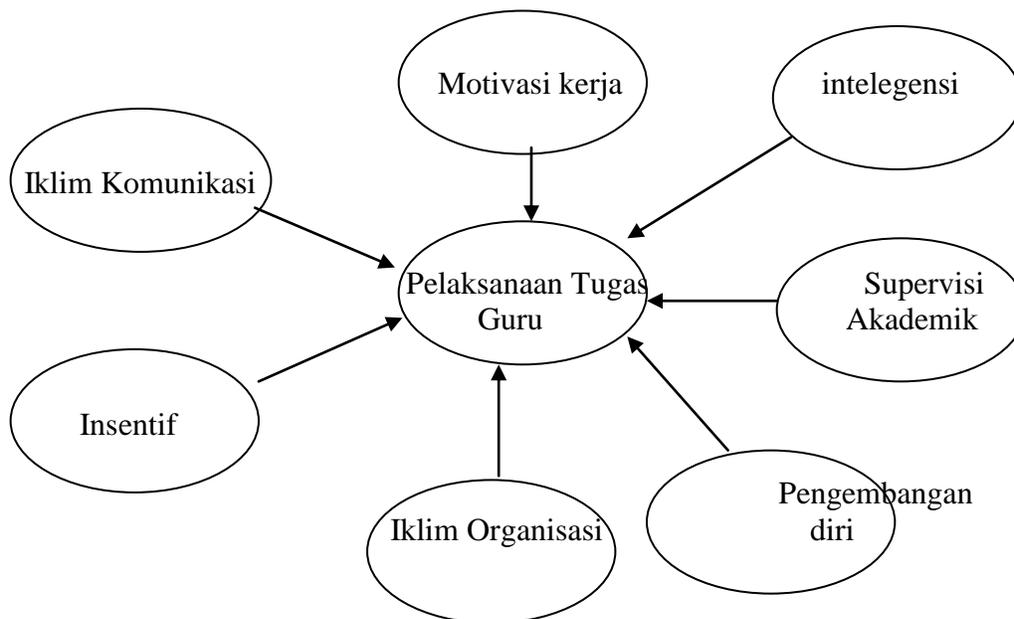
Panji (1992:35) mengatakan pelaksanaan tugas seorang guru dapat dipengaruhi oleh beberapa sebab, di antaranya daya tarik pekerjaan, besar upah yang akan diterima, perlindungan profesi, lingkungan tugas, pengembangan karir, dan perhatian dan opembinaan dari atasan.

Mitrani (1995:220) juga memberikan pendapat bahwa pelaksanaan tugas guru juga dipengaruhi oleh rasa tanggung jawab, kebebasan, standar kerja, supervisi dan motivasi.

Hayati (2006:8-9) menyimpulkan bahwa pelaksanaan tugas guru dipengaruhi oleh intelegensi, supervisi, komitmen, insentif, motivasi kerja, pengembangan diri dan iklim kerja sama.

Selanjutnya Nanang (2004:81) menyatakan faktor-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. Selanjutnya menurut Mulyasa (2009:21) menyatakan bahwa pelaksanaan tugas guru dipengaruhi oleh kualifikasi pendidikan profesi yang memadai, kompetensi keilmuan yang sesuai dengan bidang yang ditekuni, kemampuan komunikasi yang baik, kreatif, produktif, memiliki etos kerja, komitmen yang tinggi dan pengembangan diri.

Untuk lebih jelasnya faktor-faktor yang mempengaruhi pelaksanaan tugas guru dapat dilihat dibawah ini



Gambar 1: faktor-faktor yang mempengaruhi pelaksanaan tugas guru

Uno (2008:1) menyatakan bahwa motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang bertingkah laku. Dorongan ini berada pada diri seseorang yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu yang sesuai dengan dorongan dalam dirinya. Besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan. Motivasi guru adalah proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar perilaku guru dapat diarahkan kepada upaya nyata untuk mencapai tujuan yang diarahkan. Kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa guru kurang bersemangat dalam mengajar, tugas-tugas siswa jarang diperiksa dan siswa sering disuruh mencatat sementara guru mengobrol di ruang kantor.

Supervisi menurut Mukhtar dan Iskandar (2009:42) adalah suatu usaha menstimulir, mengkoordinir dan membimbing secara kontinu pertumbuhan guru-guru di sekolah baik secara individual maupun kolektif agar lebih mengerti tujuan pembelajaran dan mencapainya. Apabila supervisi dilaksanakan dengan baik akan dapat meningkatkan kemampuan guru dalam mengajar hingga berdampak pada gairah, semangat serta dorongan guru untuk terus mengembangkan dirinya. Kenyataan di lapangan ditemukan bahwa supervisi hanya dilakukan untuk mencari-cari kesalahan dan bukan untuk mencari solusi apalagi perbaikan, selain itu program supervisi, metode supervisi dan materi supervisi yang sering kurang sesuai dengan apa yang dirasakan langsung oleh guru, sehingga dirasakan oleh guru bahwa supervisi adalah beban.

Intelegensi sangat diperlukan bagi seseorang dalam memecahkan berbagai persoalan, orang yang memiliki intelegensi yang tinggi akan mudah dalam melaksanakan tugasnya. Demikian halnya dengan seorang guru, guru yang cerdas akan bekerja secara profesional dalam

mengajar dan membimbing siswanya. Fenomena di lapangan menunjukkan bahwa guru kurang menguasai metode mengajar, jarang sekali mengupdate informasi dan menambah wawasan serta ilmu pengetahuan yang menjadi materi ajarnya, serta masih ada guru yang belum menguasai materi pelajaran disebabkan tidak adanya persiapan yang matang untuk mengajar.

Dalam kehidupan organisasi, insentif merupakan imbalan yang diterima, baik materil maupun non materil. Menurut Handoko (1996:155) insentif adalah sesuatu yang diterima guru sebagai balas jasa atas kerja mereka. Apabila insentif yang diterima sesuai dengan jasa yang telah diberikan maka guru akan melaksanakan tugasnya dengan baik dan profesional, begitu pula sebaliknya. Fenomena yang terjadi di lapangan masih ada guru yang mengeluh bahwa kesejahteraan yang diterima belum mencukupi sehingga membuat mereka terpaksa menjalankan usaha lain untuk mencukupinya sehingga tugas pokok mengajar sering terabaikan.

Iklm kerja sama yang harmonis antar individu sangat berkontribusi terhadap pelaksanaan tugas guru. Dengan adanya iklim kerjasama yang baik maka akan menciptakan sinergi dalam menjalankan tugas dan peran guru. Fenomena yang didapati di lapangan masih banyak kelompok-kelompok kecil, jurang pemisah antara guru senior dan guru yunior, kepala sekolah masih menganggap guru adalah bawahan dan kepala sekolah harus dipandang sebagai atasan.

Pengembangan diri mutlak dilakukan oleh seorang guru, guru harus terus memacu diri untuk senantiasa melakukan pengembangan ilmu pengetahuan, pengembangan teori-teori belajar sehingga dapat memberikan pelayanan yang baik kepada siswa. Fenomena di lapangan masih banyak guru yang ketinggalan informasi, tenggelam dalam keangkuhan dirinya sendiri sehingga

tidak mau menerima masukan dari guru lain dan cenderung monoton dalam mengajar dan hanya mengulang apa-apa yang dulu pernah didapat pada waktu sekolah dulu.

Dengan adanya iklim komunikasi yang mendukung, maka guru diberikan kesempatan seluas-luasnya alam menyampaikan berbagai unek-unek, usul dan pendapat serta saling berbagi dan sharing ide-ide yang berkaitan dengan kemajuan pembelajaran.

Berdasarkan uraian di atas, ada beberapa faktor yang diduga mempengaruhi pelaksanaan tugas guru seperti supervisi, motivasi kerja, intelegensi, insentif, iklim kerja sama, pengembangan diri, dan iklim komunikasi. Dari beberapa faktor di atas yang diduga yang lebih dominan adalah supervisi dan motivasi kerja. Peningkatan pelaksanaan tugas guru hendaknya diawali dengan supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah dengan langkah-langkah memonitor, menilai yang kemudian membina para guru secara menyenangkan sehingga menimbulkan dan meningkatkan motivasi kerja para guru dalam menjalankan tugas dan perannya sebagai agen perubahan, sehingga apabila supervisi oleh kepala sekolah terlaksana dengan baik dan guru memiliki motivasi kerja yang baik maka pelaksanaan tugas guru semakin meningkat. Oleh karena itu perlu dilakukan penelitian tentang kontribusi supervisi dan motivasi kerja terhadap pelaksanaan tugas guru MTsN di Sub rayon I Kab. Agam.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas banyak faktor yang diduga berkontribusi terhadap pelaksanaan tugas guru, namun melihat fenomena di lapangan dan segala keterbatasan peneliti, maka penelitian ini hanya dibatasi pada aspek supervisi dan motivasi kerja. Hal ini

berdasarkan pertimbangan bahwa supervisi dan motivasi kerja merupakan faktor-faktor yang paling dominan perannya terhadap pelaksanaan tugas guru MTsN di Sub Rayon I Kab. Agam.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah di atas, maka permasalahan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja guru berkontribusi terhadap pelaksanaan tugas guru MTsN di Sub Rayon I Kab. Agam?
2. Apakah supervisi kepala sekolah berkontribusi terhadap pelaksanaan tugas guru MTsN di Sub Rayon I Kab. Agam?
3. Apakah Motivasi kerja guru dan supervisi kepala sekolah berkontribusi secara bersama-sama terhadap pelaksanaan tugas guru MTsN di Sub Rayon I Kab. Agam?

E. Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini bertujuan untuk mengungkap:

1. Kontribusi motivasi kerja terhadap pelaksanaan tugas guru MTsN di Sub Rayon I Kab. Agam
2. Kontribusi supervisi kepala sekolah terhadap pelaksanaan tugas guru MTsN di Sub Rayon I Kab. Agam.
3. Kontribusi motivasi kerja guru dan supervisi kepala sekolah secara bersama-sama terhadap pelaksanaan tugas guru MTsN di Sub Rayon I Kab. Agam

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi;

- 1) Secara Teoritis tugas guru dapat dijadikan sebagai data awal dalam melakukan penelitian yang lebih komprehensif.
- 2) Secara Praktis dapat digunakan oleh:
 - a. Kepala Seksi Madrasah dan Pendidikan Agama (Mapenda) Kantor Kementerian Agama Kabupaten Agam sebagai bahan masukan dalam meningkatkan motivasi kerja guru.
 - b. Pengawas sekolah di jenjang Madrasah Tsanawiah Kantor Kementerian Agama Kabupaten Agam sebagai bahan pemikiran untuk melakukan kepengawasan dalam mewujudkan profesionalitas guru..
 - c. Kepala Sekolah Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) se Kabupaten Agam diharapkan sebagai masukan dan bahan pemikiran dalam melaksanakan pembinaan peningkatan pelaksanaan tugas guru dalam kegiatan belajar mengajar.
 - d. Guru Madrasah Tsanawiyah (MTsN) diharapkan sebagai masukan dalam meningkatkan dan mempertahankan kinerja untuk mencapai tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan.