

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Secara umum sekolah merupakan sebuah lembaga pendidikan yang bersifat formal, non formal dan informal yang didirikan oleh negara ataupun swasta yang di rancang untuk mengajari, mengelola dan mendidik peserta didik melalui bimbingan yang diberikan oleh tenaga pendidik. Untuk menjadi sebuah sekolah, ada beberapa sarana dan prasarana yang harus dipenuhi, seperti ruang belajar, perpustakaan, kantor dan lain sebagainya.

Kamus Besar Bahasa Indonesia mendefinisikan sekolah sebagai sebuah lembaga atau bangunan yang digunakan untuk kegiatan belajar mengajar serta menjadi tempat memberi dan menerima pelajaran sesuai dengan tingkatannya (sekolah dasar, sekolah lanjutan, dan sekolah tinggi). Sekolah menjadi tempat didiknya anak- anak dengan maksud mengajarkan mereka mampu menjadi manusia yang berguna bagi kemajuan bangsa.

Dengan perkembangan zaman di dunia pendidikan yang terus berubah dengan signifikan sehingga banyak merubah pola pikir pendidik, dari pola pikir yang awam dan kaku menjadi lebih modern. Hal tersebut sangat berpengaruh dalam kemajuan pendidikan indonesia. Menyikapi hal tersebut pakar-pakar pendidikan mengkritisi dengan cara mengungkapkan dan teori pendidikan yang sebenarnya untuk mencapai

tujuan pendidikan yang sesungguhnya. tujuan pendidikan adalah menciptakan seseorang yang berkualitas dan berkarakter sehingga memiliki pandangan yang luas kedepan untuk mencapai suatu cita- cita yang di harapkan dan mampu beradaptasi secara cepat dan tepat di dalam berbagai lingkungan. Karena pendidikan itu sendiri memotivasi diri kita untuk lebih baik dalam segala aspek kehidupan.

Pada dasarnya pengertian pendidikan (*UU SISDIKNAS No.20 tahun 2003*) 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 dan masyarakat. Menurut **Ki Hajar Dewantara** (Bapak Pendidikan Nasional Indonesia) menjelaskan tentang pengertian pendidikan yaitu: Pendidikan yaitu tuntutan di dalam hidup tumbuhnya anak-anak, adapun maksudnya, pendidikan yaitu menuntun segala kekuatan kodrat yang ada pada anak-anak itu, agar mereka sebagai manusia dan sebagai anggota masyarakat dapatlah mencapai keselamatan dan kebahagiaan setinggi-tingginya.

Kepala Sekolah berasal dari dua kata yakni “Kepala” dan “Sekolah”. Kata kepala dapat diartikan sebagai ketua atau pemimpin dalam suatu organisasi atau lembaga. Sedangkan kata sekolah diartikan sebagai suatu lembaga dimana menjadi tempat menerima dan memberi pelajaran. Secara singkat Kepala Sekolah dapat diartikan pemimpin sekolah atau suatu lembaga dimana tempat menerima dan memberi pelajaran. Di tingkat operasional, Kepala Sekolah adalah orang yang berposisi di garis terdepan yang mengkoordinasikan upaya meningkatkan pembelajaran bermutu. Kepala Sekolah diangkat untuk menduduki jabatan bertanggung jawab

mengkoordinasikan upaya bersama mencapai tujuan pendidikan di tingkatan sekolah yang dipimpin. Tentu saja Kepala Sekolah bukan satu-satunya yang bertanggung jawab penuh terhadap suatu sekolah, karena masih banyak faktor lain yang perlu diperhitungkan. Selain kepala sekolah, ada guru yang dipandang sebagai faktor kunci yang berhadapan langsung dengan para peserta didik dan faktor lain seperti lingkungan yang mempengaruhi proses pembelajaran. Namun Kepala Sekolah memiliki peran yang berpengaruh terhadap jalannya sistem yang ada di sekolah.

Menurut **Mulyasa (2013: 24)**, pengertian kepala sekolah adalah salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Kepala Sekolah adalah penanggung jawab atas penyelenggaraan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga pendidikan lainnya, pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana juga sebagai supervisor pada sekolah yang dipimpinnya. Jika dilihat dari syarat guru untuk menjadi Kepala Sekolah, Kepala Sekolah bisa dikatakan sebagai jenjang karier dari jabatan fungsional guru. Apabila seorang guru memiliki kompetensi sebagai Kepala Sekolah dan telah memenuhi persyaratan atau tes tertentu maka guru tersebut dapat memperoleh jabatan Kepala Sekolah.

Supervisi pendidikan adalah hal yang sangat penting dilakukan untuk meningkatkan mutu pendidikan. Mutu pendidikan sangat berkaitan erat dengan keprofesionalan guru dalam menghadapi permasalahan permasalahan yang ada didunia pendidikan baik pada masa saat ini atau masa yang akan datang. Berdasarkan hal tersebut pendidikan merupakan faktor yang penting karena pendidikan salah satu penentu mutu SDM (Sumber Daya Manusia), dimana manusia dapat membina

kepribadiannya dengan jalan mengembangkan potensipotensi yang dimiliki sesuai dengan nilai-nilai yang ada di dalam masyarakat. Dalam usaha meningkatkan kualitas sumber daya pendidikan, guru merupakan komponen sumber daya manusia yang harus dibina dan dikembangkan terus menerus.

Guru adalah tugasnya yang terkait dengan upaya mencerdaskan kehidupan bangsa dalam semua aspeknya, baik spiritual dan emosional, intelektual, fisik, maupun aspek lainnya **Suparlan, (2013: 12)**. Potensi sumber daya guru itu perlu terus bertumbuh dan berkembang agar dapat melakukan fungsinya secara potensial. Selain itu pengaruh perubahan yang serba cepat mendorong guru-guru untuk terus menerus belajar menyesuaikan diri dengan ilmu pengetahuan dan teknologi serta mobilitas masyarakat. Guru membutuhkan bantuan dari sesama rekan guru yang memiliki kelebihan atau guru yang sudah berpengalaman untuk saling bertukar ilmu pengetahuan dalam meningkatkan potensi peserta didik. Guru juga membutuhkan bantuan kepala sekolah sebagai pembina pembimbing guru agar bekerja dengan benar dalam proses pembelajaran siswanya. Oleh karena itu, dalam suatu lembaga pendidikan perlu adanya pelaksanaan supervisi. *“Supervision also can be interpreted as a two ways interactional process that requires both the student and the supervisor to consciously engage each other within the spirit of professionalism, respect, collegiality and open-mindedness”*, **Abiddin (2011: 207)** yang berarti pengawasan juga dapat diartikan sebagai dua cara interaksi proses yang memerlukan siswa dan supervisor untuk secara sadar terlibat satu sama lain dalam semangat profesionalisme, rasa hormat, kebersamaan dan pikiran yang terbuka. Kepala sekolah dalam melaksanakan tugasnya harus melibatkan seluruh masyarakat sekolah yang dipimpinnya.

Definisi lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya **Sugiyarti, (2012:75)**. Menurut **Sunyoto (2015:38)** lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Menurut **Dwi Agung Nugroho Arianto (2013)** lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bekerja.

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan, setiap pegawai akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

Secara umum kompensasi merupakan sebagian kunci pemecahan bagaimana membuat anggota berbuat sesuai dengan keinginan organisasi. Sistem kompensasi ini akan membantu menciptakan kemauan diantara orang-orang yang berkualitas untuk

bergabung dengan organisasi dan melakukan tindakan yang diperlukan organisasi. Secara umum berarti bahwa karyawan harus merasa bahwa dengan melakukannya, mereka akan mendapatkan kebutuhan penting yang mereka perlukan. Dimana didalamnya termasuk interaksi sosial, status, penghargaan, pertumbuhan dan perkembangan.

**Menurut Handoko (2013:155)** kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. **Menurut Ardana (2012:153)** segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi dapat dikatakan sebagai kompensasi. Bila kompensasi tidak dikelola dengan baik, akan mengganggu jalannya usaha.

Sistem kompensasi juga berpotensi sebagai salah satu sarana terpenting dalam membentuk perilaku dan mempengaruhi kinerja. Namun demikian banyak organisasi mengabaikan potensi tersebut dengan suatu persepsi bahwa “kompensasi tidak lebih sekadar *a cost* yang harus diminimisasi”. Tanpa disadari beberapa organisasi yang mengabaikan potensi penting dan berpersepsi keliru telah menempatkan sistem tersebut justru sebagai sarana meningkatkan perilaku yang tidak produktif atau *counter productive*. Akibatnya muncul sejumlah persoalan personal misalnya *low employee motivation, poor job performance, high turn over, irresponsible behaviour* dan bahkan *employee dishonesty* yang diyakini berakar dari sistem kompensasi yang tidak proporsional.

Menurut **Sedarmayanti (2011:260)** kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan

buktinya secara konkrit dan dapat diukur dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan. Maka dari itu keberadaan kepala sekolah dalam lembaga pendidikan sangat penting yaitu untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut. kepala sekolah memiliki cara kepemimpinan yang berbeda-beda di setiap sekolah, untuk meningkatkan kualitas pendidikan tersebut seorang kepala sekolah harus memiliki kemampuan supervisor yang baik, tidak hanya itu lingkungan, dan kompensasi yang baik dapat meningkatkan kualitas dan motivasi kerja terhadap para guru pengajar.

Di kota Padang sendiri terdapat banyak Sekolah Menengah Atas (SMA) salah satunya adalah MAN 1 Padang (dulu bernama Sekolah Persiapan (SP) IAIN Imam Bonjol Padang) adalah sekolah yang berdiri pada tanggal 1 Juli 1983 di Kawasan Jalan Raya Durian Tarung, Ps. Ambacang, Kuranji, Padang, Sumatera Barat. MAN 1 Padang merupakan sekolah yang dikelola dibawah Direktorat Jenderal Pendidikan Islam (Dirjen. Pendis) Kementerian Agama Republik Indonesia (Kemenag RI), Kantor Wilayah (Kanwil) Provinsi Sumatera Barat.

Berikut ini kondisi kinerja guru pada MAN 1 Padang yang dilihat dari hasil penilaian kinerja dari tahun 2015 sampai 2017 dapat dilihat dari tabel 1.1 berikut ini:

**Tabel 1.1**

**Rata-rata Hasil Penilaian Kinerja Guru MAN 1 Padang**

PERILAKU KERJA	2015			2016			2017		
	Bobot %	Nilai caption	Skor %	Bobot %	Nilai caption	Skor %	Bobot %	Nilai caption	Skor %
Kedisiplinan	10	87	8.7	10	85	8.5	10	87	8.7
Tanggung jawab	10	94	9.4	10	95	9.5	10	92	9.2
Kerja sama	10	95	9.5	10	93	9.3	10	94	9.4
Kepemimpinan	10	90	9.0	10	87	8.7	10	88	8.8
<b>HASIL KERJA</b>									

Kualitas kerja	20	91	18,2	20	92	18,4	20	91	18,2
Kuantitas kerja	20	90	18	20	89	17,8	20	88	17,6
Keterampilan kerja	20	96	19,2	20	97	19,4	20	94	18,8
<b>JUMLAH</b>	100		92	100		91,6	100		90,7

*\*Sumber: MAN 1 PADANG*

Keterangan :

< 91 % Belum Memenuhi Standar Minimal

> 91 Memenuhi Standar Minimal

Pada tabel 1.1 dapat dilihat kondisi kinerja guru saat ini di MAN 1 Padang mengalami penurunan dari tahun 2015, 2016 sampai tahun 2017 disemua aspek dari 91,6 % menjadi 90,7 %.

Supervise yang diterapkan oleh kepala sekolah belum sepenuhnya efektif yang berdampak pada tidak stabilnya kinerja guru pada MAN 1 Padang.

MAN 1 Padang perlu adanya peningkatan dari segi kompensasi terhadap karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada MAN 1 Padang, agar mendapatkan kinerja yang lebih baik dan maksimal dari guru untuk membuat sumber daya manusia menjadi keuntungan bagi organisasi dan mencapai kinerja yang berkualitas, apabila kompensasi itu ditingkatkan didalam suatu organisasi maka dari situ guru akan merasa dihargai dan terjadi keberhasilan pada sumber daya manusia yang maksimal pada MAN 1 Padang tersebut.

Berdasarkan keterangan di atas, penulis tertarik melakukan penelitian dengan mengajukan judul **“ANALISIS SUPERVISI KEPALA SEKOLAH, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA GURU MAN 1 PADANG ”**



## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan pendapat para ahli di buku mereka banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru maka dibawah ini penulis mengidentifikasi faktor-faktor berikut:

1. Terjadinya fluktuasi pada penilaian kinerja guru pada MAN 1 Padang
2. Fluktuasi kinerja tersebut disebabkan oleh belum berjalan sepenuhnya supervise kepala sekolah di MAN 1 Padang.
3. Fluktuasi kinerja tersebut disebabkan oleh belum terpenuhinya lingkungan kerja yang memadai di MAN 1 Padang.
4. Fluktuasi kinerja tersebut disebabkan oleh belum sesuai kompensasi yang di berikan kepada guru di MAN 1 Padang.
5. Fluktuasi kinerja tersebut disebabkan belum maksimalnya kinerja guru di MAN 1 Padang.
6. Fluktuasi kinerja tersebut disebabkan loyalitas guru yang kurang terhadap pekerjaannya pada MAN 1 Padang.
7. Fluktuasi kinerja tersebut disebabkan kedisiplinan guru yang kurang pada MAN 1 Padang.

## **1.3 Batasan Masalah**

Agar terfokusnya penelitian ini maka dibatasi masalah pada supervise Kepala Sekolah, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja guru di MAN 1 Padang.

## **1.4 Rumusan masalah**

Berdasarkan fenomena diatas maka timbul permasalahan sehubungan dengan keberhasilan MAN 1 Padang :

1. Apakah supervisi kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru di MAN 1 Padang.
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di MAN 1 Padang.
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja guru di MAN 1 Padang.
4. Apakah Supervisi kepala sekolah, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru di MAN 1 Padang.

## **1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1.5.1 Tujuan Penelitian**

1. Menguji dan menganalisis pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru.
4. Menguji dan menganalisis pengaruh supervisi kepala sekolah, lingkungan kerja, kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru.

### **1.5.2 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian pengetahuan ini diharapkan dapat memberikan sesuatu yang bermanfaat untuk memahami dan menerapkan sumberdaya manusia khususnya pada UMKM D'Besto Kota Padang.

1. Manfaat bagi guru

Menjadikan hasil penelitian ini sebagai acuan dan sebagai bahan inofasi untuk meningkatkan kinerja guru dalam menghasilkan kinerja yang efektif.

2. Manfaat bagi penulis

Dapat menambah pengetahuan sebagai bekal didalam menerepkan ilmu yag telah diperoleh dibangku kuliah dalam kerja yang sesungguhnya.

3. Manfaat bagi sekolah

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak sekolah, yaitu sebagai masukan dan pertimbangan dalam mengembangkan dan menyempurnakan kebijakan sekolah, terutama yang berhubungan dengan supervise, lingkungan kerja dan kompensasi sehingga bisa meningkatkan guru yang ada disekolah tersebut.

4. Manfaat bagi peneliti selanjutnya

Sebagai pedoman untuk melakukan penelitian dan sebagai pelengkap dan pembanding untuk penelitiannya.