

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pendidikan merupakan aspek yang tidak bisa terlepas dari kehidupan manusia, karena setiap individu manusia mengalami proses pendidikan. Fenomena tersebut memberikan indikasi bahwa pendidikan memegang peranan kunci dalam menyediakan sumber daya manusia yang berkualitas, bahkan sangat menentukan berhasil tidaknya pembangunan suatu negara. Peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan kenyataan yang harus dilakukan secara terencana, terarah, intensif, efektif, dan efisien dalam proses pembangunan, kalau tidak ingin bangsa ini kalah bersaing dalam menjalani era global.

Untuk mencapai keberhasilan pendidikan dalam mewujudkan sumber daya manusia adalah dengan mengukur kualitas sumber daya manusia yang ditandai dengan meningkatnya kualitas pengetahuan, sikap dan keterampilan yang lebih dinamis dan mandiri dalam berkehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan beragama pada tatanan nasional dan internasional. Melalui pendidikan dapat dikembangkan juga kemampuan pribadi, daya pikir dan tingkah laku yang baik.

Hal ini sesuai dengan UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, yang menyebutkan bahwa: “Pendidikan nasional bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan YME, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab”.

Pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa pendidikan harus diarahkan untuk menghasilkan kualitas manusia yang mampu bersaing, di samping memiliki budi pekerti yang luhur. Untuk mencapai tujuan tersebut, banyak hal yang saling berkaitan selain komponen-komponen yang memang terdapat dalam sistem pendidikan itu sendiri.

Guru sebagai pelaksana dalam pembelajaran hendaknya memiliki motivasi kerja yang tinggi, artinya motivasi yang dilandasi oleh kesadaran dan kecintaan terhadap profesinya. Dengan adanya motivasi dan kecintaan terhadap pekerjaannya sebagai guru, maka kinerjanya akan lebih baik.

Saidah, 2018

PENGARUH SUPERVISI AKADEMIK KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA GURU TERHADAP KINERJA MENGAJAR GURU SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN DI KOTA BANDUNG
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Selain itu kinerja guru dapat meningkat melalui pengawasan atau supervisi dari Kepala Sekolah dan motivasi serta perbaikan-perbaikan secara berkelanjutan yang dilakukan secara sadar dan terencana untuk mencapai tujuan pembelajaran yang ideal.

Kinerja mengajar guru harus selalu ditingkatkan mengingat tantangan dunia pendidikan untuk menghasilkan kualitas sumber daya manusia yang mampu bersaing di era global semakin berat. Kinerja guru (*performance*) merupakan hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta penggunaan waktu. Kinerja mengajar guru akan baik jika adanya selalu adanya pengawasan dari Kepala Sekolah dan motivasi yang tinggi pada tugas mengajarnya, menguasai dan mengembangkan bahan pelajaran, kedisiplinan dalam mengajar dan tugas lainnya, kreativitas dalam melaksanakan pengajaran, kerja sama dengan semua warga sekolah, penampilan kepemimpinan yang menjadi panutan siswa, kepribadian yang baik, jujur dan obyektif dalam membimbing siswa, serta bertanggung jawab terhadap tugasnya.

Profesi yang diiban harus dikembangkan dan dilakukan dengan penuh rasa tanggung jawab. Seperti yang dikemukakan Udin S. Sa'ud (2010, hlm. 35) bahwa: "Tanggung jawab mengembangkan profesi pada dasarnya ialah tuntutan dan panggilan untuk selalu mencintai, menghargai, menjaga, dan meningkatkan tugas dan tanggung jawab profesinya. Akan tetapi Hasan (2003, hlm. 6) mengemukakan bahwa rendahnya kinerja guru disebabkan oleh masih banyak guru yang tidak menekuni profesinya secara utuh. Hal ini disebabkan oleh banyak guru yang bekerja di luar jam kerjanya untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari sehingga untuk waktu membaca dan menulis untuk meningkatkan kualitas diri tidak ada. Selain itu, masih ada guru yang belum menguasai secara mendalam bahan atau materi pelajaran yang akan diajarkan serta cara mengajarkannya kepada siswa, artinya antara pemahaman materi dan metode pembelajaran merupakan dua hal yang tidak dipisahkan.

Ada banyak faktor yang mengakibatkan kinerja mengajar guru masih cenderung rendah, salah satunya terjadi karena kurangnya proses pengawasan atau

supervisi Kepala Sekolah. karena dalam proses pembelajaran, dibutuhkan suatu pengawasan atau supervisi yang akan menjaga dan memperbaiki bahkan meningkatkan kualitas pembelajaran. Sebagaimana yang tercantum pula dalam Permendiknas No. 14 Tahun 2007 tentang standar proses, bahwa standar proses meliputi perencanaan proses pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran, penilaian hasil pembelajaran, dan pengawasan proses pembelajaran untuk terlaksananya proses pembelajaran yang efektif dan efisien.

Maka dalam proses pendidikan, pengawasan atau supervisi merupakan bagian tidak terpisahkan dalam upaya peningkatan prestasi belajar, mutu pembelajaran dan mutu sekolah. Sahertian (2000, hlm. 19) menegaskan bahwa pengawasan atau supervisi pendidikan tidak lain dari usaha memberikan layanan kepada stakeholder pendidikan, terutama kepada guru-guru baik secara individu maupun secara kelompok dalam usaha memperbaiki kualitas proses dan hasil pembelajaran.

Pengawasan pada hakikatnya menunjuk pada segenap upaya bantuan supervisor kepada stakeholder pendidikan terutama guru yang ditunjuk pada perbaikan-perbaikan dan pembinaan aspek pembelajaran. Bantuan yang diberikan kepada guru hendaknya berdasarkan penelitian atau pengamatan yang cermat dan penilaian yang objektif serta mendalam dengan acuan perencanaan program pembelajaran yang telah dibuat. Proses bantuan yang diorientasikan pada upaya peningkatan kualitas proses dan hasil belajar itu penting, sehingga bantuan yang diberikan benar-benar tepat sasaran. Jadi bantuan yang diberikan itu harus mampu memperbaiki dan mengembangkan situasi belajar mengajar.

Supervisi Kepala Sekolah terhadap guru yang biasanya dikenal sebagai supervisi akademik tersebut dapat dilakukan oleh Kepala Sekolah maupun oleh pengawas sekolah. Namun, sebagai orang yang paling dekat dan memahami kondisi serta kebutuhan guru, kepala sekolah yang harus lebih intensif membina guru dalam hal perbaikan situasi belajar mengajar. Maka tanggung jawab untuk melakukan supervisi pada guru harus dilakukan oleh Kepala Sekolah, karena menurut Permendiknas No. 13 Tahun 2007 “Seorang Kepala Sekolah harus memiliki lima jenis kompetensi, yaitu: (1) kompetensi kepribadian; (2) kompetensi manajerial; (3) kompetensi kewirausahaan; (4) kompetensi supervisi; (5) kompetensi sosial”.

Pentingnya kompetensi supervisi bagi Kepala Sekolah tersebut senada dengan pernyataan Suhardan (2010, hlm. 159):

Supervisi dalam bentuk pengawasan profesional yang dilakukan oleh Kepala Sekolah tampaknya tak bisa lepas dari kegiatan selaku Kepala Sekolah, kegiatan supervisinya dilakukan masih dalam lingkup melaksanakan tugas kepemimpinan pembelajaran, yaitu menjalankan roda sekolah supaya berjalan dengan baik dan semua guru dapat mencurahkan tenaganya untuk melaksanakan tugas akademik yang menjadi tanggung jawab masing-masing.

Dari uraian di atas, maka terlihat betapa pentingnya supervisi yang dilakukan oleh Kepala Sekolah terhadap kinerja mengajar seorang guru. Selain karena sudah menjadi kewajiban Kepala Sekolah untuk melakukan supervisi ini, supervisi kepada guru pun cukup mencakup pemberian bantuan, baik bantuan teknis yang berupa teknis penyusunan rencana mengajar, silabus, dan berbagai perangkat pembelajaran guru, maupun bantuan moral yang berupa dorongan (motivasi) moral agar guru memiliki semangat dalam menjalankan tugasnya.

Pentingnya supervisi terhadap peningkatan kinerja guru diperkuat pula oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Ruhayati (2009) tentang pengaruh supervisi akademik untuk meningkatkan kinerja guru pendidikan jasmani di sekolah dasar menunjukkan bahwa layanan supervisi mempunyai kontribusi terhadap kinerja guru. serupa pula dengan penelitian Suhardan (2010) tentang keefektifan pengawasan profesional terhadap kinerja guru yang menghasilkan salah satu temuan berupa adanya perbaikan kerja guru setelah dilaksanakannya pengawasan yang efektif oleh Kepala Sekolah.

Selain dari pengawasan atau supervisi dari Kepala Sekolah faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja mengajar guru adalah motivasi kerja. diasumsikan bahwa motivasi kerja yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik pula. Motivasi pada dasarnya dapat bersumber pada diri seseorang atau yang sering dikenal sebagai motivasi internal dan dapat pula bersumber dari luar diri seseorang atau yang disebut dengan motivasi eksternal. Faktor-faktor motivasi tersebut dapat berdampak positif atau dapat pula berdampak negatif bagi seorang guru.

Kunci keberhasilan seorang Kepala Sekolah dalam menggerakkan para guru atau bawahannya terletak pada kemampuannya untuk memahami faktor-faktor

motivasi kerja sedemikian rupa sehingga menjadi daya pendorong yang efektif (Siagian, 2006, hlm. 139). Kebutuhan yang dimaksud merupakan petunjuk bagi kepala sekolah untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan guru seefektif mungkin. Secara teoritik hubungan Kepala Sekolah itu apa bila dibina dan dilaksanakan dengan baik, maka motivasi kerja guru akan terpenuhi. Dengan motivasi yang baik dan tinggi muncul dari diri seorang guru, maka kesadaran guru akan tugasnya dalam melaksanakan perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran akan selalu terlaksana. Cascio dalam Sukamalana (2003, hlm. 21) menyebutkan kemampuan dan motivasi sebagai faktor yang berinteraksi dengan kinerja. Kemampuan ditentukan oleh skill dan pengetahuan, sedangkan skill dipengaruhi oleh kecakapan, kepribadian, dan pengetahuan yang terbentuk oleh pendidikan, pengalaman latihan dan minat.

Mangkunegara (2002, hlm. 61) menyatakan bahwa motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi karyawan untuk mencapai kinerja maksimal. Motivasi kerja guru bisa diartikan sebagai dorongan mental yang tinggi yang dimiliki oleh seorang guru dalam melakukan pekerjaan untuk mencapai tujuan sekolah. Kaitannya dengan kinerja mengajar guru, motivasi yang tinggi dan baik akan memiliki peran penting untuk membantu guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar di kelas, sehingga mutu lulusannya yang berkualitas tercapai.

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) merupakan subsistem pendidikan nasional yang tujuan utamanya adalah menyiapkan lulusannya untuk memasuki dunia kerja dan mengembangkan sikap profesional. Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003 pasal 15 menjelaskan bahwa pendidikan kejuruan merupakan pendidikan menengah yang mempersiapkan peserta didik terutama untuk bekerja dalam bidang tertentu. Agar tujuan sekolah menengah tercapai maka diperlukan pendidik dan tenaga pendidik yang memiliki motivasi yang tinggi sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Guru yang memiliki motivasi

yang tinggi akan mampu memperlihatkan segenap potensi yang dimilikinya untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Oleh karena itu diperlukan perhatian kepala sekolah selaku pemimpin sekolah untuk terus memberikan motivasi kepada para guru sehingga terciptanya kinerja yang baik agar tujuan sekolah tercapai.

Berdasarkan hal tersebut di atas, peneliti mendapatkan data terkait penurunan rata-rata perolehan nilai ujian nasional (UN) sekolah menengah kejuruan di Kota Bandung sebagai berikut:

Tabel 1.1
Perolehan Rata-rata Nilai Ujian Nasional SMK Kota Bandung

No	Tahun Pelajaran	Rata-rata nilai UN	Kategori Nilai
1.	2011/2012	8,21	B
2.	2012/2013	6,33	C
3.	2013/2014	6,02	C
4.	2014/2015	6,52	C
5.	2015/2016	5.76	C

Sumber : Data Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat

Berdasarkan pada tabel di atas, dapat kita lihat bahwa perolehan nilai rata-rata dari tahun 2011 sampai ke tahun 2015 mengalami penurunan yang cukup signifikan. Ini mengindikasikan bahwa terdapat kerikil dalam proses kerja guru, Untuk menanggulangi masalah tersebut maka diperlukan suatu usaha dari kepala sekolah selaku pemimpin agar masalah yang muncul dapat diminimalisir.

Selain itu, peneliti juga telah melakukan studi pendahuluan melalui wawancara dengan guru dan Kepala Sekolah SMKN untuk mendapatkan informasi secara langsung terkait permasalahan yang dihadapi. Hasil studi pendahuluan memberikan gambaran yang cukup jelas bahwa masih terdapat masalah terkait kinerja guru yang kurang optimal yang diakibatkan oleh beberapa hal berikut, yaitu:

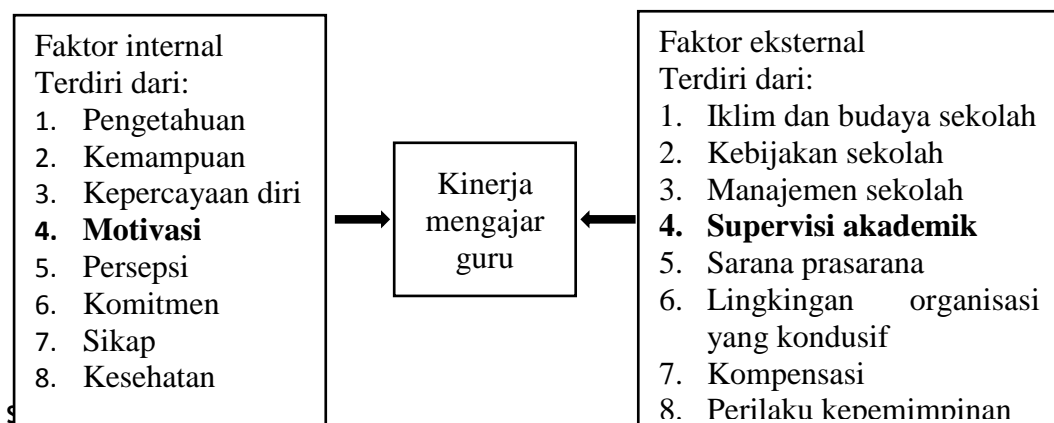
1. Sebagian guru jarang membuat RPP, ini disebabkan karena jarang Kepala Sekolah melakukan pengontrolan pembelajaran
2. Sebagian guru sering memberikan tugas kepada siswa tanpa kehadiran guru di kelas, yang pada akhirnya efektivitas dan efiseinesi pembelajaran di kelas menjadi tidak tercapai di lihat dari hasil evaluasi pembelajaran yang mana banyak siswa tidak mencapai target minimal.

3. Masih ada guru yang mengalami kesulitan dalam proses belajar mengajar, dikarenakan Kepala Sekolah jarang melakukan pembinaan, pendampingan, perbaikan dan evaluasi kepada guru.
4. Disiplin kerja guru yang masih kurang baik ditunjukkan oleh tingkat kehadiran guru, sering terlambatnya guru datang ke sekolah dan masuk ke kelas yang menyebabkan kondisi di dalam kelas menjadi kurang terkendali ketika tidak ada guru atau guru terlambat.

Fenomena di atas, mengandung arti bahwa pengelolaan proses belajar mengajar, motivasi guru, bimbingan terhadap guru melalui supervisi akademik yang dilakukan Kepala Sekolah serta kinerja mengajar guru masih perlu ditingkatkan. Dari beberapa faktor penentu kinerja mengajar guru tersebut yang paling menarik diteliti adalah pengaruh supervisi akademik Kepala Sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja mengajar guru, dengan menjadikan pengaruh supervisi akademik Kepala Sekolah dan motivasi kerja guru sebagai variabel bebas 1 dan 2 atau X_1 dan X_2 . Sedangkan yang dijadikan variabel terikat adalah kinerja mengajar guru (Y).

1.2 Identifikasi Masalah

Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Kinerja ditentukan oleh faktor-faktor kemampuan, motivasi, dan kesempatan/komitmen (Robbins dalam Rivai, 2004, hlm. 15). Sedangkan menurut A. Dale Timpe dalam Mangkunegara (2009, hlm. 15) faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Sedangkan faktor eksternal yaitu faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan.



Gambar 1.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Diantara banyak faktor yang mempengaruhi kinerja mengajar guru tersebut, peneliti akan mengkaji dari faktor internal yaitu motivasi kerja sedangkan dari faktor eksternal yaitu supervisi akademik. Pemilihan dari dua variabel ini didasarkan pada pengkajian tentang fokus permasalahan pada penelitian ini, yaitu peningkatan kinerja mengajar guru diasumsikan memiliki keterkaitan erat terhadap supervisi akademik Kepala Sekolah, dan peningkatan kinerja mengajar guru diasumsikan memiliki keterkaitan yang erat dengan motivasi guru itu sendiri.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, identifikasi masalah, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini, yaitu seberapa besar pengaruh supervisi akademik kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja mengajar guru pada SMKN Kota Bandung. Rumusan masalah penelitian tersebut dapat dirinci sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran/tingkat kinerja mengajar guru di SMK Negeri Kota Bandung?
2. Bagaimana gambaran/tingkat supervisi akademik kepala sekolah di SMK Negeri Kota Bandung?
3. Bagaimana gambaran/tingkat motivasi kerja guru di SMK Negeri Kota Bandung?
4. Bagaimana pengaruh supervisi akademik kepala sekolah terhadap kinerja mengajar guru?
5. Bagaimana pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja mengajar guru?
6. Bagaimana pengaruh supervisi akademik kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja mengajar guru?

1.4 Tujuan

1.4.1 Tujuan Umum

Secara umum penelitian ini bertujuan:

Saidah, 2018

PENGARUH SUPERVISI AKADEMIK KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA GURU TERHADAP KINERJA MENGAJAR GURU SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN DI KOTA BANDUNG
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

1. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran serta data empirik terkait pengaruh supervisi akademik kepala sekolah, motivasi kerja guru, dan kinerja mengajar guru.
2. Melakukan analisis terkait pengaruh supervisi akademik kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja mengajar guru di SMK Negeri Kota Bandung.

1.4.2 Tujuan Khusus

Secara khusus penelitian ini bertujuan:

1. Mendeskripsikan kondisi kinerja mengajar guru di SMK Negeri Kota Bandung.
2. Mendeskripsikan kondisi supervisi akademik kepala sekolah di SMK Negeri Kota Bandung.
3. Mendeskripsikan kondisi motivasi kerja guru di SMK Negeri Kota Bandung.
4. Menganalisis pengaruh supervisi akademik kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja mengajar guru
5. Menganalisis pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja mengajar guru
6. Menganalisis pengaruh supervisi akademik kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja mengajar guru.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Secara Teoritis

Secara teoritis manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Bagi pengembangan keilmuan, hasil penelitian ini diharapkan menjadi referensi kajian dan pengembangan keilmuan, khususnya di bidang administrasi pendidikan.
2. Temuan penelitian ini dapat digunakan sebagai landasan pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam pendidikan yang terkait dengan peningkatan kinerja mengajar guru berdasarkan pada pengaruh supervisi akademik kepala sekolah dan motivasi kerja guru.

1.5.2 Secara Praktis

Adapun secara praktis manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Bagi penulis menambah ilmu dalam bidang penelitian sehingga mengetahui dengan pasti pengaruh supervisi akademik kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja mengajar guru.

2. Bagi sekolah dapat mengambil manfaat dari hasil penelitian ini sehingga teori atau analisis dapat menerapkan konsep supervisi akademik kepala sekolah dan motivasi kerja guru sehingga terciptanya kinerja mengajar guru yang ideal.
3. Memberikan manfaat bagi peneliti berikutnya untuk memberikan kontribusi dalam memperkaya, meningkatkan dan mengembangkan penelitian yang berkaitan dengan pengaruh supervisi akademik kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja mengajar guru.