

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Sekolah sebagai suatu organisasi yang kompleks, dimana banyak terdapat dimensi di dalamnya yang saling terikat dan saling mempengaruhi. Sekolah juga mempunyai suatu keunikan dimana sekolah satu tidak sama dengan sekolah yang lain. Keberhasilan di suatu sekolah tidak serta merta dapat di tiru di sekolah yang lain dan berhasil. Sebagai suatu organisasi yang benar-benar mengandalkan manusia untuk dapat berhasil tentunya sekolah memerlukan pengelolaan sesuai dengan Manajemen Sumber daya Manusia yang terkini, up to date atau canggih. Manajemen Sumber daya manusia ini akan mengelola, mengatur dan mendayagunakan kepala sekolah, guru dan pegawai lainnya di sekolah dengan tidak melupakan murid sebagai tujuan utama peningkatan pendidikan agar bisa menjalankan fungsinya masing-masing dengan baik.

UU No.20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyatakan 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. Selain itu dalam Peraturan Pemerintah No 74 tentang Guru, Pasal 1 ayat 1 adalah : Pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan

Yanti Haeriah Wijayanti, 2013

Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Mengajar Guru Di SMP Negeri Kabupaten Karawang

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Menyadari hal tersebut, betapa pentingnya untuk meningkatkan aktivitas, kreatifitas, kualitas, dan profesionalisme guru. Guru sebagai tenaga profesional harus memiliki kemandirian dalam keseluruhan kegiatan pendidikan baik dalam jalur sekolah maupun luar sekolah, guru memegang posisi yang paling strategis. Dalam tingkatan operasional, guru merupakan penentu keberhasilan pendidikan melalui kinerjanya pada tingkat institusional, instruksional, dan eksperiensial (Surya, 2005:4). Guru merupakan sumber daya manusia yang mampu mendayagunakan faktor-faktor lainnya sehingga tercipta pembelajaran yang bermutu dan menjadi faktor utama dalam menentukan mutu pendidikan.

Tugas guru sebagai profesi menurut Undang-Undang No.20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional adalah merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan. Untuk dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab tersebut, seorang guru dituntut memiliki beberapa kemampuan dan keterampilan tertentu. Kemampuan dan keterampilan tersebut sebagai bagian dari kompetensi profesionalisme guru. 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. Untuk menjadikan guru sebagai tenaga profesional maka perlu diadakan pembinaan secara terus menerus dan berkesinambungan, dan menjadikan guru sebagai tenaga kerja perlu diperhatikan, dihargai dan diakui keprofesionalannya. Untuk membuat mereka

menjadi profesional tidak semata-mata hanya meningkatkan kompetensinya baik melalui pemberian penataran, pelatihan maupun memperoleh kesempatan untuk belajar lagi namun perlu juga memperhatikan guru dari segi yang lain seperti peningkatan disiplin, pemberian motivasi, pemberian bimbingan melalui supervisi, pemberian insentif, gaji yang layak dengan keprofesionalannya sehingga memungkinkan guru menjadi puas dalam bekerja sebagai pendidik.

Salah satu faktor yang menjadi tolak ukur keberhasilan sekolah adalah kinerja guru dalam mengajar. Kinerja guru atau prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2007). Kinerja mengajar guru akan baik jika guru telah melakukan unsur-unsur yang terdiri dari kesetiaan dan komitmen yang tinggi pada tugas mengajar, menguasai dan mengembangkan bahan pelajaran, kedisiplinan dalam mengajar dan tugas lainnya, kreativitas dalam pelaksanaan pengajaran, kerjasama dengan semua warga sekolah, kepemimpinan yang menjadi panutan siswa, kepribadian yang baik, jujur dan objektif dalam membimbing siswa, serta tanggung jawab terhadap tugasnya.

Edward Murray (dalam Mangkunegara, 2005) berpendapat bahwa karakteristik orang yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi adalah sebagai berikut : (1) Melakukan sesuatu dengan sebaik-baiknya, (2) Melakukan sesuatu dengan mencapai kesuksesan, (3) Menyelesaikan tugas-tugas yang memerlukan usaha dan keterampilan, (4) Berkeinginan menjadi orang terkenal dan menguasai bidang tertentu, (5) Melakukan hal yang sukar dengan hasil yang memuaskan, (6)

Mengerjakan sesuatu yang sangat berarti, dan (7) Melakukan sesuatu yang lebih baik dari orang lain. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Oleh karena itu tugas kepala sekolah selaku manager adalah melakukan penilaian terhadap kinerja mengajar guru. Penilaian ini penting untuk dilakukan mengingat fungsinya sebagai alat motivasi bagi pimpinan kepada guru maupun bagi guru itu sendiri. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru dalam mengajar, namun penulis mencoba mengkaji masalah supervisi yang diberikan oleh kepala sekolah dan motivasi kerja guru.

Dalam Permendiknas Nomor 13 tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah, dijelaskan salah satu dimensi kompetensi kepala sekolah adalah Kompetensi Supervisi, yaitu: 1) merencanakan program supervisi akademik, 2) melaksanakan supervisi akademik terhadap guru, dan 3) menindaklanjuti hasil supervisi akademik.

Berdasarkan jenisnya supervisi ada empat jenis yaitu , supervisi pembelajaran, supervisi akademik, supervisi klinis, dan supervisi manajerial. Supervisi pembelajaran adalah serangkaian kegiatan guna membantu guru dalam mengembangkan kemampuan mengelola proses pembelajaran demi pencapaian tujuan pembelajaran, Jamal Ma'mur Asmani (2012:82) . Jamal Ma'mur Asmani (2012:92) supervisi akademik adalah serangkaian kegiatan membantu guru dalam mengembangkan kemampuannya mengelola proses pembelajaran untuk mencapai tujuan pembelajaran. Menurut Akhmad Sudrajat (dalam Jamal Ma'mur Asmani 2012:104) supervisi klinis adalah supervisi yang difokuskan pada perbaikan

pembelajaran melalui siklus yang sistematis. Siklus ini dimulai dari perencanaan, pengamatan, hingga analisis yang intensif terhadap penampilan pembelajaran dengan tujuan memperbaiki proses pembelajaran. Jamal Ma'mur Asmani (2012: 116) esensi dari supervisi manajerial adalah berupa kegiatan pemantauan, pembinaan, dan pengawasan terhadap kepala sekolah dan seluruh elemen sekolah lainnya dalam mengelola, mengadministrasikan, dan melaksanakan seluruh aktivitas sekolah.

Supervisi dalam hal ini adalah mengenai pelaksanaan pembinaan dan bimbingan yang diberikan oleh kepala sekolah yang nantinya berdampak kepada kinerja mengajar guru yaitu kualitas pengajaran. Sebagaimana diungkapkan oleh Djam'an Satori (Dadang Suhardan, 2010 : 26) bahwa supervisi merupakan salah satu komponen yang tidak dapat dipisahkan dari kegiatan yang dilakukan oleh guru dalam proses kegiatan belajar mengajar karena supervise akademik adalah kegiatan yang berurusan dengan perbaikan dan peningkatan proses dan hasil pembelajaran. Kegiatan supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja guru akan berpengaruh secara psikologis terhadap kinerja guru dalam mengajar, guru yang puas dengan pemberian supervisi kepala sekolah dan motivasi kerjanya yang tinggi maka ia akan bekerja dengan sukarela yang akhirnya dapat membuat kinerja guru meningkat. Tetapi jika guru kurang puas terhadap pelaksanaan supervisi kepala sekolah dan motivasi kerjanya yang rendah maka guru dalam bekerja kurang bergairah, hal ini mengakibatkan kinerja guru menurun.

Menurut pendapat Moh Uzer usman menyatakan bahwa tugas guru sangat banyak, baik yang terikat oleh dinas maupun diluar dinas dalam bentuk

pengabdian. Ia mengelompokkan 3 tugas guru yaitu tugas dalam bidang profesi, tugas kemanusiaan dan tugas dalam bidang kemasyarakatan. Pada intinya ruang lingkup tugas guru sangat luas, sangat premature jika kita mengatakan penurunan nilai Ujian Nasional (UN) tahun ini sebagai indikator menurunnya kinerja guru. Banyak faktor yang menyebabkan nilai UN tahun ini menurun. Salah satunya adalah dimajukannya tanggal Ujian Nasional. Penulis yakin bahwa etos kerja para guru kelas 6, 9, 12, khususnya yang mengampu mata pelajaran yang di UN kan sangat tinggi, sebab ini menyangkut kredibilitas dan nama baik mereka. Tetapi biarpun begitu kalau mereka masih meragukan, lebih baik juga dievaluasi kinerjanya, Joko Sulistya (Edukasi Kompasiana 24 November 2011)

Selain itu juga dalam harian Indonesia online tertulis hasil pengumuman Ujian Nasional (UN) tahun 2011 Tingkat kelulusan ujian nasional siswa SMP sederajat di Jawa Barat pada tahun 2011 menurun. Dari 636.511 peserta ujian, kelulusannya sebesar 97,59 persen dan 15 ribu siswa diantaranya belum lulus. Pada 2009 mencapai lebih dari 98 persen. Dalam media tersebut dituliskan pula bahwa kelulusan terendah terdapat di Kabupaten Karawang (92,23). Siswa yang belum lulus saat ini, masih punya kesempatan mengikuti ujian nasional ulangan pada Juni mendatang, Audi Yudhasmara (Indoline 3 Juni 2011).

Di samping itu dilapangan juga ditemukan indikasi yang menunjukkan bahwa kinerja sebagian guru masih kurang maksimal, seperti : kedatangan terlambat, tidak memberitahu ketidakhadiran, datang ke sekolah tanpa persiapan mengajar, datang ke sekolah tapi tidak mengajar ke kelas, dan datang ke kelas hanya menugaskan untuk mengisi LKS. Banyak guru kurang berhasil dalam

mengajar dikarenakan mereka kurang termotivasi untuk mengajar sehingga berdampak terhadap menurunnya kinerja guru. Untuk itu diperlukan peran kepala sekolah sebagai supervisor dapat memberi bantuan, bimbingan, ataupun layanan kepada guru dalam menjalankan tugas maupun dalam memecahkan hambatannya dan memotivasi para guru untuk meningkatkan kinerjanya. Selain itu pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah belum maksimal. Secara umum persoalan tersebut meliputi : kualitas dan kuantitas supervisi dari kepala sekolah yang masih kurang. Tinggi rendahnya peran kepala sekolah sebagai supervisor menjadi hal yang patut untuk dipertanyakan, hal ini dikarenakan banyaknya tugas dan tanggungjawab kepala sekolah menjadi salah satu alasan minimnya pelaksanaan supervisi di sekolah. Bahkan tidak jarang kepala sekolah hanya menekankan pada sisi tanggungjawab administratif guru tanpa memperhatikan pembinaan kompetensi profesionalnya yang jauh lebih penting. Pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah harus dilakukan secara berkesinambungan mengingat peningkatan kompetensi profesional guru tidak bisa dilakukan secara instan. Sebagai supervisor, kepala sekolah harus mampu memahami karakteristik dan kondisi setiap guru sehingga apa yang menjadi esensi ataupun tujuan supervisi dapat tercapai. Selain itu kepala sekolah juga harus bisa merencanakan, melaksanakan, dan membuat tindak lanjut dari hasil pelaksanaan supervisi.

Rendahnya kualitas sumber daya manusia merupakan masalah mendasar yang dapat menghambat pembangunan dan perkembangan ekonomi nasional. Penataan sumber daya manusia perlu diupayakan secara bertahap dan berkesinambungan melalui sistem pendidikan yang berkualitas baik pada jalur

pendidikan formal, informal, maupun non formal, mulai dari pendidikan dasar sampai pendidikan tinggi (Mulyasa 2004:4). Dikatakan lebih lanjut oleh Mulyasa tentang pentingnya pengembangan sistem pendidikan yang berkualitas perlu lebih ditekankan, karena berbagai indikator menunjukkan bahwa pendidikan yang ada belum mampu menghasilkan sumber daya sesuai dengan perkembangan masyarakat dan kebutuhan pembangunan.

Menurut Bappenas Kinerja adalah catatan hasil akhir setelah suatu pekerjaan atau aktivitas tertentu dilakukan selama kurun waktu tertentu. Sedangkan evaluasi kinerja adalah penilaian secara menyeluruh yang mencakup masukan (*inputs*), keluaran (*outputs*), hasil (*results*), manfaat (*benefits*) dan dampak (*impacts*). Komponen evaluasi kinerja digunakan sebagai ukuran pencapaian tujuan, yakni efektivitas, efisiensi, produktivitas, dan profitabilitas. Efektivitas adalah keberhasilan pencapaian tujuan dengan tanpa memperhatikan besaran input. Efisiensi adalah keberhasilan pencapaian tujuan dengan perbandingan output yang lebih besar dari input. Produktivitas adalah pencapaian hasil akhir yang diperoleh dalam proses produksi. Profitabilitas adalah besaran keuntungan yang diperoleh dalam proses produksi.

Sedangkan panduan dari Direktorat Tenaga Kependidikan Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan Departemen Pendidikan Nasional tahun 2008 Berkenaan dengan standar kinerja guru Piet A. Sahertian (dalam Kusmianto 1997: 49) bahwa, standar kinerja guru itu berhubungan dengan kualitas guru dalam menjalankan tugasnya seperti: (1) bekerja dengan siswa secara individual, (2) persiapan dan perencanaan

pembelajaran, (3) pendayagunaan media pembelajaran, (4) melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar, dan (5) kepemimpinan yang aktif dari guru. Kinerja guru mempunyai spesifikasi tertentu. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi/kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Berkaitan dengan kinerja guru, wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran yaitu bagaimana seorang guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, dan menilai hasil belajar.

Melalui peran kepala sekolah sebagai supervisor tersebut diharapkan dapat memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja dan kinerja guru selain dari usaha yang dilakukan oleh guru itu sendiri.

Berdasarkan uraian di atas, maka pelaksanaan supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja guru berpengaruh terhadap kinerja mengajar guru. Dilatarbelakangi kondisi saat ini sebagaimana paparan di atas, maka penulis mencoba melakukan penelitian tentang : Apakah ada pengaruh supervisi akademik kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja mengajar guru di SMP Negeri Kabupaten Karawang ?

B. Identifikasi dan Perumusan Masalah

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Hubeis & Mangkunegara (2007:160) yaitu faktor ekstrinsik dan intrinsik. Faktor-faktor ekstrinsik meliputi : (1) fasilitas, (2) beban kerja, (3) fisik dan non fisik, (4)

konvensasi kontrol (penilaian kerja) (5) komunikasi vertikal dan horizontal, (6) kepemimpinan, (7) pelatihan, (8) prosedur kerja,(9) reward dan punishment .

dan spiritual (5) pengalaman,(6) motivasi,(7) kesehatan

Karena keterbatasan waktu, biaya dan tenaga maka peneliti tidak dapat meneliti semua faktor yang mempengaruhi kinerja.

Inti kajian penelitian ini adalah kinerja mengajar guru. Banyak faktor yang mempengaruhinya kinerja mengajar guru. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja mengajar yang akan dikaji dalam penelitian ini meliputi supervisi akademik kepala sekolah dan motivasi kerja.

Secara lebih rinci pokok masalah di atas dapat dirumuskan dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran Supervisi akademik kepala sekolah di SMP Negeri Kabupaten Karawang ?
2. Bagaimana gambaran motivasi kerja guru di SMP Negeri Kabupaten Karawang ?
3. Bagaimana gambaran kinerja mengajar guru di SMP Negeri Kabupaten Karawang?
4. Bagaimana pengaruh supervisi akademik kepala sekolah terhadap kinerja mengajar guru di SMP Negeri Kabupaten Karawang ?
5. Bagaimana pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja mengajar guru di SMP Negeri Kabupaten Karawang ?
6. Bagaimana pengaruh supervisi akademik kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja mengajar guru di SMP Negeri Kabupaten Karawang ?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan pengaruh supervisi akademik kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja mengajar guru di SMP Negeri Kabupaten Karawang

2. Tujuan Khusus

Secara Khusus penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan memperoleh gambaran empiris mengenai hal-hal sebagai berikut :

- a. Mengetahui gambaran supervisi akademik kepala sekolah di SMP Negeri Kabupaten karawang
- b. Mengetahui gambaran motivasi kerja guru di SMP Negeri Kabupaten Karawang
- c. Mengetahui gambaran kinerja mengajar guru di SMP Negeri Kabupaten Karawang
- d. Menganalisis seberapa besar pengaruh supervisi akademik kepala sekolah terhadap kinerja mengajar guru di SMP Negeri Kabupaten Karawang
- e. Menganalisis seberapa besar pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja mengajar guru di SMP Negeri Kabupaten Karawang
- f. Menganalisis seberapa besar pengaruh supervisi akademik kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja mengajar guru di SMP Negeri Kabupaten Karawang.

D. Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan suatu cara atau langkah-langkah yang dipergunakan sebagai alat bantu untuk mengumpulkan data dan kemudian mengolah data sehingga menghasilkan data yang diteliti dapat memecahkan masalah.

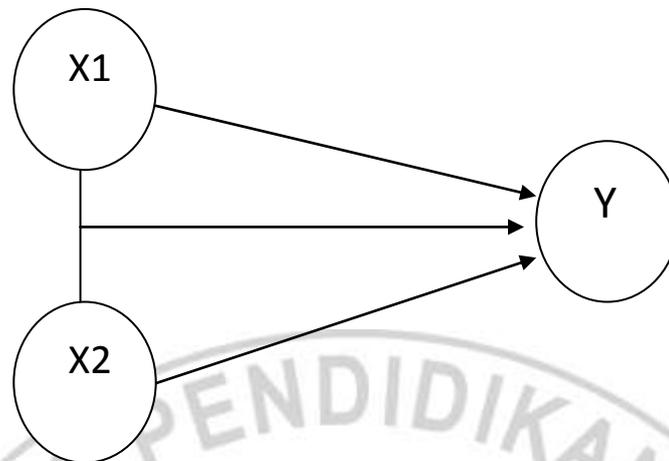
Metode yang digunakan adalah *Explanatory Survey Method*, yakni suatu metode penelitian survey yang bertujuan menguji hipotesis dengan cara mendasarkan pada pengamatan terhadap akibat yang terjadi dan mencari faktor-faktor yang mungkin menjadi penyebab melalui data tertentu (Rusidi, 1989:19). Konsekuensi metode penelitian ini memerlukan operasionalisasi variabel-variabel yang dapat diukur secara kuantitatif sedemikian rupa untuk dapat digunakan model uji hipotesis dengan metode statistika.

Metode ini digunakan antara lain karena alasan sebagai berikut:

1. Tidak semua anggota populasi dijadikan sampel.
2. Unit analisa bersifat individual.
3. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif.

Penelitian ini memiliki dua variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel independen yaitu supervisi akademik kepala sekolah (X_1) dan motivasi kerja (X_2). Variabel dependen yaitu kinerja mengajar guru (Y).

Dari variabel-variabel tersebut yang dilihat adalah ada tidaknya pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen, baik secara sendiri-sendiri atau secara bersama-sama. Paradigma penelitian dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1

Hubungan antar Variabel

Keterangan:

 X_1 = Supervisi Akademik Kepala Sekolah X_2 = Motivasi Kerja Guru

Y = Kinerja mengajar Guru

E. Manfaat Penelitian

1. Secara praktis bagi kepala sekolah, hasil penelitian ini berguna sebagai bahan informasi untuk dapat memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja mengajar guru, dimana hasil penelitiannya diharapkan dapat

Yanti Haeriah Wijayanti, 2013

Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Mengajar Guru Di SMP Negeri Kabupaten Karawang

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

berguna, baik secara segi teoritis maupun segi praktis. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan berdasarkan bukti-bukti empiris tentang bagaimana kinerja mengajar guru dipengaruhi oleh supervisi akademik kepala sekolah dan motivasi kerja. Sedangkan bagi para pengambil keputusan, merupakan bahan masukan dalam memecahkan masalah yang berkaitan dengan peningkatan kinerja mengajar guru yang berakar dari supervisi akademik kepala sekolah dan motivasi kerja.

2. Kegunaan teoretis dari hasil penelitian ini akan memberikan sumbangan bagi ilmu administrasi pendidikan. Temuan-temuan ini dapat dijadikan bahan pengembangan teoritik, atau dijadikan bahan kajian untuk mengkaji berbagai teori yang selama ini telah terakumulasi, sehingga dapat melahirkan kembali temuan ilmiah yang lebih produktif.

F. Struktur Organisasi Tesis

Tesis ini ditulis dengan struktur sebagai berikut :

BAB 1: PENDAHULUAN

- A. Latar Belakang Penelitian
- B. Identifikasi dan Perumusan Masalah
- C. Tujuan Penelitian
- D. Metode Penelitian
- E. Manfaat / Signifikansi Penelitian
- F. Struktur Organisasi Tesis

**BAB II: KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN
HIPOTESIS PENELITIAN**

- A. Kajian Pustaka
- B. Kerangka Pemikiran
- C. Hipotesis Penelitian

BAB III METODE PENELITIAN

- A. Lokasi dan Subjek Penelitian
- B. Metode Penelitian
- C. Instrumen Penelitian
- D. Proses Pengembangan instrument
- E. Teknik Pengumpulan data
- F. Analisis data

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

- A. Pemaparan Data
- B. Pembahasan Data

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

- A. Kesimpulan
- B. Saran