

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi telah membawa perubahan di hampir semua aspek kehidupan manusia. Di satu sisi perubahan itu bermanfaat bagi kehidupan manusia, namun di sisi lain perubahan tersebut juga telah membawa manusia ke dalam era persaingan global yang semakin ketat.

Agar mampu berperan dalam persaingan global, bangsa Indonesia perlu terus mengembangkan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM), khususnya kapasitas intelektual generasi penerus. Oleh sebab itu, peningkatan kualitas SDM 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 globalisasi tersebut.

Salah satu barometer keberhasilan pendidikan dalam mewujudkan SDM adalah dengan mengukur kualitas SDM yang ditandai dengan meningkatnya kualitas pengetahuan, sikap, dan keterampilan yang lebih dinamis dan mandiri dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan beragama dengan tatanan nasional dan internasional.

Hal ini sesuai dengan tujuan pendidikan nasional yang tertuang dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003, seperti dikutip di bawah ini :

Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka

mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab (UU Sisdiknas No. 20 Tahun 2003 pasal 3)

Peranan guru sebagai pendidik yang andal dan berkualitas merupakan salah satu faktor yang strategis untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional tersebut (Umiarso dan Gojali, 2011:114). Lebih lanjut Makawimbang (2011:66) berpendapat bahwa kedudukan guru sebagai tenaga profesional dan sebagai agen pembelajaran berfungsi untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional.

Untuk meningkatkan mutu pendidikan di Indonesia, guru mempunyai peranan sentral dalam proses belajar mengajar. Untuk itu mutu pendidikan di suatu sekolah sangat ditentukan oleh kemampuan yang dimiliki seorang guru dalam menjalankan tugasnya. Yang dimaksud dengan guru, seperti yang tertuang dalam Peraturan Pemerintah No. 74 Tahun 2008 tentang guru, Pasal 1 ayat 1 adalah :

Pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Guru sebagai pelaksana dalam pembelajaran hendaknya memiliki komitmen yang tinggi terhadap pekerjaannya. Artinya guru harus memiliki kesadaran dan kecintaan terhadap profesinya. Dengan adanya kesadaran dan kecintaan terhadap pekerjaannya sebagai guru, maka kinerjanya akan lebih baik, kesadaran untuk mengembangkan potensi dirinya juga akan semakin meningkat.

Kinerja mengajar guru harus selalu ditingkatkan mengingat tantangan dunia pendidikan untuk menghasilkan kualitas SDM yang mampu bersaing di era global semakin ketat. Kinerja guru (*performance*) merupakan hasil yang dicapai oleh

Debora Lusiana, 2013

Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Mengajar Guru Pada SD Negeri Di Kecamatan Cimahi Utara

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

guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta penggunaan waktu. Kinerja mengajar guru akan baik jika guru telah melaksanakan 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 melaksanakan pengajaran, kerjasama dengan semua warga sekolah, kepemimpinan yang menjadi panutan siswa, kepribadian yang baik, jujur dan obyektif dalam membimbing siswa, serta tanggung jawab terhadap tugasnya.

Namun fenomena menunjukkan bahwa masih banyak guru di sekolah yang tidak memenuhi persyaratan tersebut. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan mutu di sekolah dalam rangka menghasilkan peserta didik sesuai dengan yang diharapkan masih belum optimal. Fakta empirik yang sulit terbantahkan saat ini adalah kesulitan untuk mendapatkan guru yang benar-benar mengabdikan diri dan mencurahkan waktu dan perhatiannya untuk melaksanakan tugas profesionalnya sebagai tenaga pendidik. Menurut E. Mulyasa (2005:19-32) bahwa :

Sedikitnya terdapat tujuh kesalahan yang sering dilakukan guru dalam pembelajaran. Kesalahan tersebut adalah mengambil jalan pintas dalam pembelajaran, menunggu peserta didik berperilaku negatif, menggunakan *destructive discipline*, mengabaikan kebutuhan-kebutuhan khusus (perbedaan individu) peserta didik, merasa diri paling pandai di kelasnya, tidak adil (diskriminatif), serta memaksa hal peserta didik.

Alasan klasiknya guru belum melaksanakan tugas profesionalnya sebagai tenaga pendidik adalah gaji dan kesejahteraan guru yang rendah membuat guru seakan-akan tak mampu untuk menghadapi tuntutan yang berat yang dibebankan

kepadanya. Mereka selalu terpuruk dan seakan-akan tak berdaya menghadapi hempasan badai keras globalisasi yang melunturkan semangat pengabdian mereka.

Sedangkan Ani M. Hasan (2003:6) mengemukakan bahwa rendahnya profesionalisme guru disebabkan oleh : (1) 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 waktu untuk membaca dan menulis untuk meningkatkan diri tidak ada; (2) belum adanya standar profesional guru sebagaimana tuntutan di negara-negara maju; (3) kemungkinan disebabkan oleh adanya perguruan tinggi swasta sebagai pencetak guru yang lulusannya asal jadi tanpa memperhitungkan outputnya kelak di lapangan sehingga menyebabkan banyak guru yang tidak patuh terhadap etika profesi keguruan; (4) kurangnya motivasi guru dalam meningkatkan kualitas diri karena guru tidak dituntut untuk meneliti sebagaimana yang diberlakukan pada dosen di perguruan tinggi. Kondisi dan faktor-faktor tersebut diduga telah mempengaruhi kinerja guru.

Banyak faktor yang mempengaruhi baik buruknya kinerja guru. Cascio (1992) sebagaimana dikutip oleh Sukmalana (2003:21) menyebut abilitas dan motivasi sebagai faktor-faktor yang berinteraksi dengan kinerja. Abilitas ditentukan oleh skill dan pengetahuan, sedangkan skill dipengaruhi oleh kecakapan, kepribadian, dan pengetahuan yang terbentuk oleh pendidikan, pengalaman latihan dan minat.

Kemudian faktor-faktor yang secara tidak langsung mempengaruhi kinerja antara lain manusia, modal, metode, faktor produksi, faktor lingkungan organisasi, faktor lingkungan negara, faktor lingkungan regional dan umpan balik.

Menurut Gibson (1987:51-53), secara lebih komprehensif mengemukakan adanya tiga kelompok variabel sebagai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja: 1) Faktor individu: kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang. 2) Faktor psikologis: mental/intelektual, persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi 3) Faktor organisasi: struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (*reward system*).

Menyadari hal tersebut, betapa pentingnya untuk meningkatkan aktivitas, kreativitas, kualitas, dan profesionalisme guru. Dalam tingkatan operasional, guru merupakan penentu keberhasilan pendidikan melalui kinerjanya pada tingkat institusional, instruksional, dan eksperiensial (Surya, 2005:4). Guru merupakan SDM yang mampu mendayagunakan faktor-faktor lainnya sehingga tercipta pembelajaran yang bermutu dan menjadi faktor utama dalam menentukan mutu pendidikan.

Demikian halnya, dengan guru di SD Negeri se-Kecamatan Cimahi Utara. Berdasarkan hasil Penilaian Kinerja Guru (PKG) Tahun 2011 yang dilaksanakan oleh Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah Raga Kota Cimahi, banyak temuan di mana masih banyak guru yang belum optimal dalam menjalankan profesinya sebagai guru terutama dalam melaksanakan proses pembelajaran, seperti: belum

memahami berbagai keadaan peserta didik, belum melakukan pengembangan kurikulum atau silabus, belum sepenuhnya membuat rencana pelaksanaan pembelajaran, belum memanfaatkan teknologi pembelajaran, dan belum optimal dalam melakukan evaluasi belajar. Hal ini mengakibatkan mutu pendidikan belum optimal. Oleh karena itu permasalahan tersebut harus segera diatasi.

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. Dengan demikian pekerjaan guru bukan semata-mata pekerjaan pengabdian namun guru adalah pekerjaan profesional seperti pekerjaan lainnya misalnya, dokter, pengacara, akuntan, dan sebagainya. Memandang guru sebagai tenaga kerja profesional maka usaha-usaha untuk membuat mereka menjadi profesional tidak semata-mata hanya meningkatkan kompetensinya baik melalui 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 intensif, dan gaji yang layak, sehingga memungkinkan guru untuk meningkatkan kinerja mengajarnya sebagai pendidik.

B. Identifikasi dan Perumusan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Dari uraian pada latar belakang penelitian tersebut, jelaslah bahwa terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja mengajar guru. Faktor-faktor tersebut antara lain : abilitas, motivasi, pemberian bimbingan melalui supervisi, pemberian

Debora Lusiana, 2013

Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Mengajar Guru Pada SD Negeri Di Kecamatan Cimahi Utara

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

intensif, gaji yang layak dengan keprofesionalannya sehingga memungkinkan guru untuk meningkatkan kinerja mengajarnya sebagai pendidik.

Hasil pengamatan di lapangan menunjukkan bahwa masih kurang maksimalnya kemampuan guru dalam menganalisis dan menjabarkan kurikulum menjadi program pengajaran, seperti program semester, silabus, dan rencana pembelajaran, masih ada guru yang kurang maksimal menggunakan keterampilan mengajar dalam pengajaran yang dilakukannya, metode mengajar yang dipergunakan guru masih ada yang kurang relevan dengan materi yang disampaikan. Pemberian intensif yang diterima guru pada saat ini dirasakan masih kurang mencukupi untuk bisa menutupi kebutuhan hidup guru dan keluarganya secara layak, sehingga masih ada guru yang belum terkosentrasi penuh terhadap tugasnya. Masih ada guru yang mencari tambahan luar, setelah jam kerja dan bahkan ada kasus guru yang meninggalkan tugas pada jam kerja untuk mencari tambahan pendapatan.

Kemudian masih kurangnya motivasi kerja guru terlihat dari masih ada guru yang melaksanakan tugasnya hanya sekedar memenuhi tanggungjawabnya mengajar, belum pada taraf meningkatkan pelayanan sehingga menghasilkan prestasi belajar siswa secara maksimal, masih kurangnya minat baca guru untuk mempelajari materi bahan ajar yang akan diajarkan kepada peserta didik, masih ada guru yang kurang mampu menerapkan prinsip-prinsip ilmiah hasil penelitian pendidikan untuk kepentingan pengajaran.

Fenomena di atas mengandung arti bahwa pengelolaan proses belajar mengajar, pengembangan diri guru, motivasi mengajar, 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 terhadap kinerja mengajar guru, dengan menjadikan pengaruh supervisi akademik Kepala Sekolah dan motivasi kerja guru sebagai variabel bebas (*independent variable*) 1 dan 2 atau X_1 dan X_2 . Sedangkan yang dijadikan variabel terikat (*dependent variable*) adalah kinerja mengajar guru pada SD Negeri di Kecamatan Cimahi Utara.

2. Rumusan Masalah

Bertolak dari latar belakang penelitian dan batasan masalah, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian sebagai berikut :

- a. Bagaimana gambaran supervisi akademik Kepala Sekolah, motivasi kerja, dan kinerja mengajar guru pada SD Negeri di Kecamatan Cimahi Utara?
- b. Seberapa besar pengaruh supervisi akademik Kepala Sekolah terhadap kinerja mengajar guru pada SD Negeri di Kecamatan Cimahi Utara?
- c. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja mengajar guru pada SD Negeri di Kecamatan Cimahi Utara?
- d. Seberapa besar pengaruh supervisi akademik Kepala Sekolah dan motivasi kerja secara bersamaan terhadap kinerja mengajar guru pada SD Negeri di Kecamatan Cimahi Utara?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis data empirik serta menguji kebermaknaan tentang pengaruh supervisi akademik Kepala Sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja mengajar guru pada SD Negeri di Kecamatan Cimahi Utara.

Secara khusus penelitian ini bertujuan untuk memperoleh informasi dan analisis tentang:

- a. Supervisi akademik Kepala Sekolah, motivasi kerja, dan kinerja mengajar guru pada SD Negeri di Kecamatan Cimahi Utara.
- b. Besar pengaruh supervisi akademik Kepala Sekolah terhadap kinerja mengajar guru pada SD Negeri di Kecamatan Cimahi Utara.
- c. Besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja mengajar guru pada SD Negeri di Kecamatan Cimahi Utara.
- d. Besar pengaruh supervisi akademik Kepala Sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja mengajar guru pada SD Negeri di Kecamatan Cimahi Utara.

D. Metode Penelitian

Metode penelitian ini menggunakan metode survei dengan pendekatan penelitian kuantitatif. Penelitian survei yang dimaksud adalah menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesis. Studi yang dikembangkan dalam penelitian ini dilakukan dengan studi kepustakaan dan studi lapangan. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan studi dokumentasi dan angket.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat dapat berguna terutama dalam hal:

- 1) Pengembangan ilmu Administrasi Pendidikan, khususnya pada kajian supervisi akademik, motivasi kerja, dan kinerja mengajar guru.
- 2) Memberikan informasi mengenai bagaimana meningkatkan kinerja mengajar guru pada SD Negeri di Kecamatan Cimahi Utara.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk:

- 1) Informasi sebagai bahan evaluasi bagi para praktisi pendidikan (pengawas, guru, dan kepala sekolah), khususnya pada SD Negeri di Kecamatan Cimahi Utara.
- 2) Masukan bagi Kepala Sekolah sebagai supervisor, bisa mengambil manfaat dari hasil penelitian ini, dan mereka bisa melakukan supervisi akademik terhadap guru lebih baik lagi sehingga dapat memotivasi dan meningkatkan kinerja mengajar guru, yang pada gilirannya mampu meningkatkan mutu pendidikan di sekolahnya.
- 3) Masukan bagi Kabid Pendas Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah Raga Kota Cimahi mengenai supervisi akademik yang dilakukan Kepala Sekolah, motivasi kerja, dan kinerja mengajar guru pada SD Negeri di Kecamatan Cimahi Utara.

- 4) Bagi peneliti, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai temuan awal untuk melakukan penelitian lanjut tentang supervisi akademik yang dilakukan Kepala Sekolah, motivasi kerja, dan kinerja mengajar guru pada SD Negeri di Kecamatan Cimahi Utara.

F. Sistematika Penulisan

Penulisan tesis ini terdiri atas lima Bab. Bab satu berisi tentang uraian pendahuluan, yang di dalamnya berisi latar belakang penelitian, identifikasi dan perumusan masalah, tujuan penelitian, metode penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan dalam tesis ini.

Bab dua tentang kajian pustaka, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian. Isi dari Bab ini adalah konsep atau teori dalam bidang dikaji, hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan bidang yang diteliti, serta kerangka pemikiran dan hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian.

Bab tiga berisi penjabaran yang rinci mengenai metode penelitian, yang meliputi lokasi dan subjek populasi/sampel penelitian, desain dan metode penelitian, definisi operasional dari tiap variabel disertai indikatornya, instrumen penelitian, proses pengembangan instrumen, teknik pengumpulan data serta teknik analisis data.

Bab empat tentang hasil penelitian dan pembahasan, yang berisi pengolahan atau analisis data untuk menghasilkan temuan berkaitan dengan masalah penelitian, pertanyaan penelitian, hipotesis dan tujuan penelitian, serta berisi pembahasan atau analisis temuan.

Bab lima tentang kesimpulan dan saran, menyajikan penafsiran dan pemaknaan peneliti terhadap hasil analisis temuan penelitian serta saran atau rekomendasi yang dapat ditujukan kepada para pembuat kebijakan, kepada para pengguna hasil penelitian yang bersangkutan, serta kepada peneliti berikutnya yang berminat untuk melakukan penelitian selanjutnya.

