

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Berdasarkan UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pendidikan nasional berfungsi untuk 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 bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Sedangkan pendidikan itu sendiri bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Salah satu usaha untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia ialah melalui proses pembelajaran di sekolah, karena pada dasarnya hasil (output) pendidikan dipengaruhi oleh proses dan input pendidikan.

Sekolah sebagai sebuah lembaga untuk mencapai tujuan pendidikan menjadi sangat vital keberadaannya, karena sekolah adalah tempat dimana proses seluruh pembelajaran berlangsung. Keberhasilan sebuah sekolah secara tidak langsung dapat dilihat dari keberhasilan sekolah dalam menghasilkan output pendidikan seperti yang diamanatkan oleh undang-undang. Semakin baik output, maka dapat dikatakan pembelajaran telah mencapai tujuan yang diharapkan. Ukuran keberhasilan dari pembelajaran dapat terlihat dari hasil ulangan ataupun nilai ujian

akhir sebagai nilai kuantitatif, dapat pula kita mengukur dari perubahan sikap dan perilaku sebagai ukuran kualitatif.

Sekolah sebagai organisasi sosial memandang organisasi dalam konteks sistem sosial yang memiliki tujuan tertentu dan merupakan tujuan bersama. Organisasi sosial adalah organisasi yang dicirikan oleh saling ketergantungan antara satu bagian dengan bagian lainnya, kejelasan anggota, perbedaan dengan lingkungannya, hubungan sosial yang kompleks, serta iklim dan budaya organisasi yang khas.

Dalam suatu lingkungan sekolah, banyak komponen yang berperan penting dalam pengelolaan sekolah, diantaranya Kepala Sekolah, guru, tenaga kependidikan, maupun Komite Sekolah dan masyarakat. Komponen-komponen tersebut sangat berkaitan satu sama lain dalam upaya memberikan layanan pendidikan yang baik bagi peserta didik. Dalam tataran mikro teknis, guru sebagai tenaga pendidik merupakan pemimpin pendidikan, dia amat menentukan dalam proses pembelajaran di kelas, dan peran kepemimpinan tersebut akan tercermin dari bagaimana guru melaksanakan peran dan tugasnya, ini berarti bahwa kinerja guru merupakan faktor yang amat menentukan bagi mutu pembelajaran/pendidikan yang akan berimplikasi pada kualitas output pendidikan setelah menyelesaikan sekolah. Dengan kata lain guru merupakan penentu keberhasilan pendidikan melalui kinerjanya dalam memberikan pengajaran, sehingga upaya meningkatkan mutu pendidikan harus dimulai dari aspek "guru".

Saat ini profesionalisasi guru yang dibuktikan dengan sertifikasi sudah mulai merebak di kalangan pendidik, maka dari itu mutu guru pun harus lebih

ditingkatkan seiring dengan profesionalitas mereka. Salah satu kriteria mutu guru dapat terlihat dari mutu pengajarannya. Sehingga dapat dikatakan mutu pendidikan bergantung pada mutu pembelajaran, dan mutu pembelajaran sangat dipengaruhi oleh kinerja guru. Kinerja guru pada dasarnya merupakan kinerja atau unjuk kerja yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Kualitas kinerja guru akan sangat menentukan pada kualitas hasil pendidikan, karena guru merupakan pihak yang paling banyak bersentuhan langsung dengan siswa dalam proses pendidikan/pembelajaran di lembaga pendidikan.

Berdasarkan Permendiknas No. 14 Tahun 2005, terdapat empat kompetensi yang harus dimiliki seorang guru, yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Penerapan empat kompetensi tersebut akan mencerminkan kinerja guru secara keseluruhan. Sedangkan kinerja mengajar guru merupakan penerapan dari salah satu kompetensi, yaitu kompetensi pedagogik. Berdasarkan Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru, kompetensi pedagogik tersebut memiliki indikator-indikator sebagai berikut :

1. Menguasai karakteristik peserta didik.
2. Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik.
3. Pengembangan kurikulum.
4. Kegiatan pembelajaran yang mendidik.
5. Pengembangan potensi peserta didik.
6. Komunikasi dengan peserta didik.
7. Penilaian dan evaluasi.

(Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru)

Baru-baru ini, pemerintah melaksanakan Tes Uji Kompetensi Awal (UKA). Uji kompetensi awal dijadikan seleksi bagi guru untuk mengikuti

pendidikan dan latihan guru (PLPG) sebelum berhak mendapatkan tunjangan profesi atau sertifikasi. Pada akhir Maret 2012, Menteri Pendidikan dan Kebudayaan memaparkan hasil uji kompetensi awal. Sebagaimana yang diberitakan dalam artikel berjudul *Kompetensi Guru Nasional: 42 dari Skala 100* :

Uji kompetensi awal diikuti oleh 281.016 guru (98,3 persen) dari total pendaftar 285.884 guru di seluruh Indonesia. Hasil uji kompetensi awal yang diikuti oleh guru menunjukkan hasil yang rendah. Nilai rata-rata kompetensi guru secara nasional hanya sebesar 42,25 dari nilai tertinggi 100. ... untuk Provinsi Jawa Barat nilai rata-rata kompetensi gurunya adalah 44,0. Menurut Mendikbud hasil yang rendah menunjukkan pendidikan dan pelatihan guru tidak boleh berhenti. Dan para guru harus senantiasa meningkatkan kompetensinya karena kualitas guru sejalan dengan kualitas pendidikan.

Wahyuni dan Sidarta (2012:1)

Rendahnya nilai tersebut seakan menguatkan kesan yang sudah ada selama ini bahwa rendahnya kualitas pendidikan di Indonesia diakibatkan oleh rendahnya kualitas guru. Sudarwan Danim (2002) pun mengungkapkan bahwa salah satu ciri krisis pendidikan di Indonesia adalah guru belum mampu menunjukkan kinerja (*work performance*) yang memadai. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru belum sepenuhnya ditopang oleh derajat penguasaan kompetensi yang memadai, masih ada guru yang mengajar hanya asal menyampaikan apa yang sudah ada dalam buku, tidak memperkaya murid dengan pengetahuan lainnya. Itu salah satu contoh guru yang kurang berkompeten walaupun latar belakang keilmuannya sudah sesuai. Dapat kita bayangkan apabila guru yang mengajar satu bidang studi bukan berlatar belakang bidang studinya tersebut. Tentulah kompetensi keilmuan yang dimilikinya pun secara tidak langsung “sia-sia” karena tidak dapat diterapkan dalam kehidupan nyata.

Selain data dari Uji Kompetensi tersebut, kita pun dapat melihat profil kinerja mengajar guru dari hasil belajar siswa. Hasil Ujian Nasional SMA pada tahun 2012 menurut data yang dikeluarkan Balai Pelatihan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Provinsi Jawa Barat, angka kelulusan SMA di Provinsi Jawa Barat mencapai 99,94% dengan jumlah siswa tidak lulus 89 orang. Bahkan ada beberapa Kabupaten dengan kelulusan mencapai 100%, seperti Kota Bandung, Kota Bekasi, Kota Sukabumi, Kota Tasikmalaya, Kabupaten Bekasi, Kabupaten Garut, Kuningan, Majalengka, Subang, dan Sumedang. Walaupun kelulusan mencapai 100%, namun nilai rata-rata UN di Kabupaten Subang, masih berada di bawah 7 Kabupaten/Kota lainnya. Hal ini dapat pula mengindikasikan bahwa kinerja mengajar guru SMA di Subang belum sebaik di Kabupaten/Kota lainnya di Jawa Barat.

Ada banyak faktor yang mengakibatkan kinerja mengajar guru masih cenderung rendah, salah satunya bisa saja terjadi karena kurangnya proses pengawasan atau supervisi dari Kepala Sekolah. Karena dalam proses pembelajaran, dibutuhkan suatu pengawasan atau supervisi yang akan menjaga, memperbaiki bahkan meningkatkan kualitas pembelajaran. Sebagaimana yang tercantum pula dalam Permendiknas No. 41 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.

Mengacu pada pendapat Lovell and Wiles (1983:46) “ *Supervision is an organizational behavior system that has the function of interacting with the*

teaching behavior system for the purpose of improving the learning situation for children." Maka dalam proses pendidikan, pengawasan atau supervisi merupakan bagian tidak terpisahkan dalam upaya peningkatan prestasi belajar, mutu pembelajaran dan mutu sekolah. Sahertian (2000:19) 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 ditujukan pada perbaikan-perbaikan dan pembinaan aspek pembelajaran. Bantuan yang diberikan kepada guru harus 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.

Di dalam sekolah, supervisi terhadap guru atau yang biasa dikenal dengan 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.

Urgensi kompetensi supervisi bagi Kepala Sekolah tersebut senada pula dengan pernyataan Suhardan :

Supervisi dalam bentuk pengawasan profesional yang dilakukan oleh kepala sekolah tampaknya tak bisa lepas dari kegiatannya 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. (Suhardan, 2010:159)

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

Pentingnya supervisi terhadap peningkatan kinerja guru ini diperkuat pula oleh hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Yati Ruhayati,dkk. (2009) tentang pengaruh supervisi akademik untuk meningkatkan kinerja para guru pendidikan jasmani di sekolah dasar menunjukkan bahwa layanan supervisi mempunyai kontribusi yang signifikan terhadap kinerja guru. Serupa pula dengan penelitian

Dadang Suhardan (2006) 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 supervisi akademik, lingkungan sekolah dalam hal ini iklim organisasinya juga tak kalah penting untuk diteliti. Karena iklim organisasi yang baik akan berpengaruh positif bagi kinerja mengajar guru di sekolah. Menurut Wirawan (2008:124), iklim organisasi merupakan persepsi anggota organisasi mengenai dimensi-dimensi iklim organisasi yang akan mempengaruhi perilaku anggota organisasi yang kemudian mempengaruhi kinerja mereka dan kemudian mempengaruhi kinerja organisasi. Dalam dunia fisika, iklim dapat menentukan apakah tumbuhan tumbuh dengan subur atau gagal berkembang. Maka iklim pada sebuah sekolah, dengan cara yang sama, memiliki pengaruh yang besar pada moral, pembelajaran, dan produktivitas.

Iklim organisasi dapat mempengaruhi perilaku organisasi, baik secara positif maupun negatif. Jika seseorang bekerja pada lingkungan kerja yang tidak kondusif, serta penuh dengan konflik, maka akan menciptakan kinerja anggota organisasi yang rendah. Sebaliknya, jika seseorang bekerja di lingkungan yang kondusif, nyaman dan bersih, maka akan tercipta kinerja karyawan yang tinggi. Hal ini sesuai dengan pendapat Litwin and Stringer dalam Hoy and Miskel (2008:198): “ *organizational climate is a set of measurable properties of the work environment, based on the collective perceptions of the people who live and work in the environment and demonstrated to influence their behavior.* ”

Hal tersebut diperkuat oleh beberapa penelitian tentang iklim organisasi dari Anton Sinaga (2012) yang menghasilkan temuan tentang pengaruh positif signifikan dari iklim organisasi terhadap kinerja guru. Kemudian hasil penelitian Carudin (2011) yang menghasilkan temuan bahwa iklim organisasi sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja mengajar guru.

Hasil dari beberapa penelitian terdahulu tersebut penulis jadikan masukan untuk lebih memfokuskan penelitian penulis tentang kinerja mengajar guru, serta faktor-faktor yang mempengaruhinya. Diantara banyak faktor yang mempengaruhi kinerja mengajar guru, penulis menganggap supervisi akademik kepala sekolah dan iklim organisasi menjadi variabel yang cukup dominan sehingga penulis akan meneliti pengaruhnya terhadap kinerja mengajar guru.

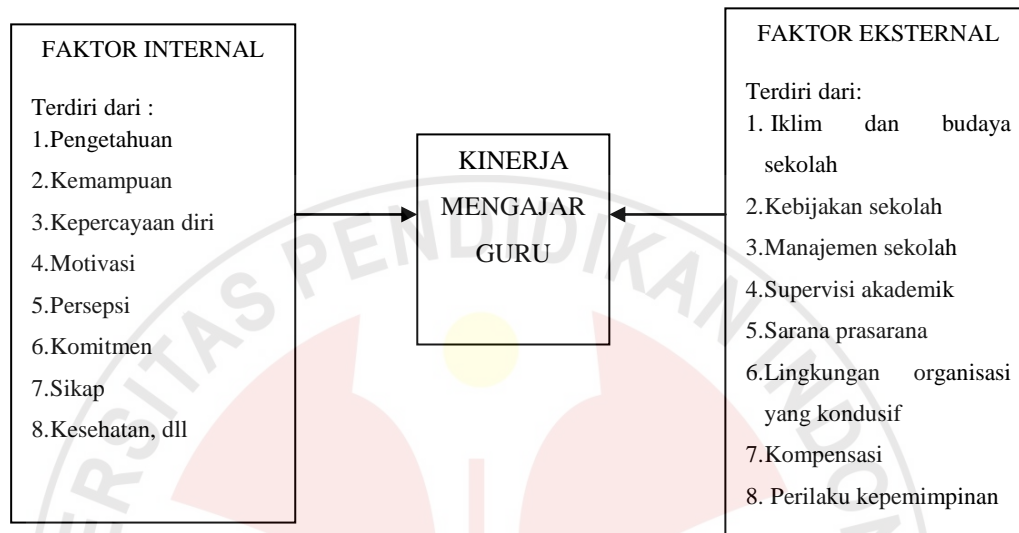
Berdasarkan latar belakang masalah yang telah penulis ungkapkan diatas, maka penulis akan melakukan penelitian yang berfokus pada kinerja mengajar guru dengan judul “Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Mengajar Guru SMA Negeri di Kabupaten Subang.”

B. Identifikasi dan Perumusan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Kinerja ditentukan oleh faktor-faktor kemampuan, motivasi dan kesempatan/komitmen (Robbins dalam Rivai, 2008:15). Sedangkan menurut A. Dale Timple dalam (Mangkunegara, 2009:15), 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.



Diantara banyak faktor yang mempengaruhi kinerja mengajar guru tersebut, penulis akan mengkaji dua faktor eksternal yang berpengaruh terhadap kinerja mengajar guru yaitu pengaruh supervisi akademik dan iklim organisasi di sekolah. Pemilihan kedua variabel bebas 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 pula dengan iklim organisasi.

2. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang dan identifikasi masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pelaksanaan supervisi akademik Kepala Sekolah pada SMA Negeri di Kabupaten Subang?
2. Bagaimana kondisi iklim organisasi pada SMA Negeri di Kabupaten Subang?

3. Bagaimana kinerja mengajar guru pada SMA Negeri di Kabupaten Subang?
4. Seberapa besar pengaruh supervisi akademik Kepala Sekolah terhadap kinerja mengajar guru pada SMA Negeri di Kabupaten Subang?
5. Seberapa besar pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja mengajar guru pada SMA Negeri di Kabupaten Subang?
6. Seberapa besar pengaruh supervisi akademik Kepala Sekolah dan iklim organisasi terhadap kinerja mengajar guru pada SMA Negeri di Kabupaten Subang?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh supervisi akademik kepala sekolah dan iklim organisasi terhadap kinerja mengajar guru SMA di Kabupaten Subang.

2. Tujuan Khusus

Secara khusus penelitian ini bertujuan untuk mengetahui :

- a. Pelaksanaan supervisi akademik Kepala Sekolah pada SMA Negeri di Kabupaten Subang.
- b. Kondisi iklim organisasi pada SMA Negeri di Kabupaten Subang.
- c. Kinerja mengajar guru pada SMA Negeri di Kabupaten Subang.
- d. Seberapa besar pengaruh supervisi akademik Kepala Sekolah terhadap kinerja mengajar guru pada SMA Negeri di Kabupaten Subang.

- e. Seberapa besar pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja mengajar guru pada SMA Negeri di Kabupaten Subang.
- f. Seberapa besar pengaruh supervisi akademik Kepala Sekolah dan iklim organisasi terhadap kinerja mengajar guru pada SMA Negeri di Kabupaten Subang.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan memiliki kegunaan sebagai berikut:

1. Secara teoretis

Penelitian ini dapat mengkaji lebih dalam mengenai bagaimana pelaksanaan supervisi akademik Kepala Sekolah, kondisi iklim organisasi serta kinerja mengajar guru pada SMA Negeri yang ada di Kabupaten Subang.

2. Secara praktis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan bagi para guru SMA Negeri di Kabupaten Subang dalam meningkatkan kinerja mengajarnya, sekaligus bahan masukan pula bagi Kepala Sekolah SMA Negeri untuk meningkatkan kemampuan supervisi akademiknya dan dapat memberikan kontribusi dalam mengembangkan iklim organisasi di sekolahnya masing-masing.

E. Struktur Organisasi Tesis

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, 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.