

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. LATAR BELAKANG MASALAH**

Keberadaan manusia dalam organisasi, termasuk sekolah memiliki posisi yang sangat vital. Keberhasilan sekolah sangat ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja di dalamnya. Orang-orang yang bekerja di sekolah adalah kepala sekolah, guru dan staf tatalaksana. Dalam kegiatan pelaksanaan pendidikan di sekolah, guru merupakan orang yang paling penting karena gurulah yang melaksanakan pendidikan langsung menuju tujuannya. Gurulah yang secara operasional melaksanakan segala bentuk, pola, gerak dan geliat berbagai perubahan di lini paling depan dalam pendidikan, karena memiliki tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik (UU RI No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pasal 1 ayat 1). Pelaksanaan tugas-tugas profesionalnya terungkap dari bagaimana ia bekerja, atau dengan kata lain dari kinerjanya.

Kinerja personal sekolah terkait dengan produktivitas sekolah, yang merupakan tujuan akhir dari administrasi atau penyelenggaraan pendidikan (Komariah dan Triatna, 2005 : 30). Kinerja adalah proses yang menentukan produktivitas organisasi. Jika produktivitas sekolah diukur dari prestasi belajar siswa, maka hal tersebut sangat tergantung prosesnya, yaitu kinerja mengajar gurunya. Dengan kata lain, secara terbalik, tak akan ada produktivitas berupa prestasi belajar siswa yang berarti tanpa kinerja mengajar guru yang baik.

Sayangnya, kinerja guru dirasakan masih rendah, karena terdapat banyak permasalahan di seputar kinerja mereka. Kondisi tersebut dikemukakan oleh beberapa ahli baik langsung maupun tidak langsung. Misalnya, pada saat diskusi panel bertajuk Profesionalisme dan Pendidikan Guru, Selasa, 24 Januari 2006, yang dihadiri panelis dari Dirjen Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan Depdiknas Fasli Jalal, Rektor Universitas Sanata Dharma (USD) Yogyakarta Paulus Suparno, Rektor Universitas Pendidikan Indonesia (UPI) Bandung Sunaryo Kartadinata, Ketua Umum Federasi Guru Independen Indonesia (FGII) Suparman, Koordinator Koalisi Pendidikan Lodi Paat, serta Koordinator Litbang SD Hikmah Teladan Cimahi, Aripin Ali, yang dipandu Soedijarto, Ketua Umum Ikatan Sarjana Pendidikan Indonesia (ISPI) sekaligus penasihat PB PGRI - rendahnya kinerja guru mengemuka, bahkan dikaitkan dengan lembaga pendidikan yang menghasilkan tenaga guru, sehingga

Tanpa memperbaiki kinerja guru, semua upaya untuk membenahi pendidikan akan kandas. Kurikulum yang baik, perpustakaan yang lengkap, laboratorium canggih, ketersediaan komputer dan internet nyaris tidak ada artinya untuk memperbaiki mutu pendidikan bila guru-gurunya tidak bermutu dan tidak mencintai profesinya. Guru bermutu adalah guru yang menguasai ilmu yang diajarkan sekaligus menguasai keterampilan mengajar. Guru berkualitas hampir tidak mungkin dilahirkan apabila lembaga pendidikan gurunya tidak berkualitas dan mahasiswanya kelas dua. Masalah itu kait-mengait, dan pada akhirnya bermuara pada sejauh mana bangsa ini menghargai profesi guru (*Susahnya Benahi Profesi Guru*. <http://64.203.71.11/kompas-cetak/0602/21/humaniora/2455732.htm>).

Kustono, melalui makalah seminar nasional yang berjudul Urgensi Sertifikasi Guru dalam rangka Dies Natalis UNY yang ke-43 tanggal 5 Mei 2007 di Yogyakarta, mengaitkan kinerja guru yang rendah dengan kualitas guru yang rendah pula. Ia mengemukakan bahwa bahwa :

Kualitas guru di Indonesia masih tergolong relatif rendah. Hal ini antara lain disebabkan oleh tidak terpenuhinya kualifikasi pendidikan minimal terutama bila mengacu pada amanat UU RI No 14/2005 tentang Guru dan Dosen (UUGD), dan PP RI Nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan (SNP). Data dari Badan Penelitian dan Pengembangan Depdiknas pada tahun 2005 menunjukkan terdapat 1.646.050 (69,45%) guru SD, SMP, SMA, SMK, dan SLB yang tidak memenuhi kualifikasi pendidikan minimal. Kualifikasi guru dimaksud masing-masing sebagai berikut: guru TK terdapat 91,54%, SD terdapat 90,98%, SMP terdapat 48,05%, dan SMA terdapat 28,84% yang belum memiliki kualifikasi pendidikan S1/D4 (Kustono, 2007).

Khusus untuk guru SMP – yang menjadi responden dalam penelitian ini, menurut data tahun 2005 tersebut, guru SMP yang layak mengajar adalah 51,95%. Pada tahun pelajaran 2006 / 2007 ada peningkatan, dari 624.726 guru SMP negeri dan swasta, yang layak mengajar adalah 487.512 guru atau 78,04% (Statistik SMP-Depdiknas, [http://www.depdiknas.go.id/statistik/0607/smp0607/tbl\\_14i.pdf](http://www.depdiknas.go.id/statistik/0607/smp0607/tbl_14i.pdf)). Meningkatnya jumlah guru SMP yang layak mengajar tersebut sebagai akibat dari tuntutan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru, pasal 4 - 5 yang mensyaratkan sertifikasi dengan kualifikasi akademik minimal S1 /D4. Persyaratan tersebut selain menjadikan perekrutan guru baru dari lulusan jenjang pendidikan tersebut, juga mendorong guru yang semula belum berijazah S1 / D4 melanjutkan pendidikannya ke jenjang tersebut. Peningkatan kualifikasi akademik yang ditempuh melalui proses pendidikan tersebut sudah seharusnya meningkatkan kemampuan guru. Namun demikian, tidak serta-merta meningkatkan kinerjanya.

Permadi dan Dadi menemukan guru dalam menyikapi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP), setelah diberlakukan sejak tahun 2006 :

Pelaksanaan proses belajar mengajar dengan model kurikulum berbasis kompetensi (KBK) yang sekarang disempurnakan menjadi model KTSP (Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan) yang juga menekankan perlunya ada

berbagai upaya untuk secara mandiri dari guru untuk berkreasi agar pengajaran di kelas menjadi lebih menarik dan menyenangkan, masih jauh dari harapan. Guru masih terlalu kaku dan takut untuk mengambil inisiatif karena pada zaman orde baru selalu karus “mohon petunjuk” dari yang lebih atas (kepala sekolah, pengawas, dan birokrat pemerintah) serta takut disalahkan jika memiliki suatu ide dalam inovasi pembelajaran (Permadi dan Arifin, 2007 : 63).

Sulistiyono - Ketua Umum Pengurus Besar Persatuan Guru Republik Indonesia (PGRI), dalam rangka peringatan Hari Guru Internasional, Minggu, 5 Oktober 2008, mengatakan bahwa kemampuan guru mempersiapkan pembelajaran di kelas masih lemah, guru kurang memiliki gambaran apa yang harus dilakukannya di kelas. Menurutnya, penting untuk menumbuhkan kesadaran internal guru sendiri tentang perbaikan dan perubahan kinerja, guru perlu mengetahui persis kewajiban dan penguasaan kompetensi secara maksimal. Oleh karena itu menurutnya, persoalan peningkatan mutu guru tidak dapat ditawar-tawar lagi, sudah mutlak harus dilakukan, tanpa peningkatan mutu guru, upaya peningkatan kualitas pendidikan dan kucuran anggaran besar-besaran sia-sia belaka. Sulistiyono mengemukakan semua ini didasarkan pada disertasi hasil penelitiannya dengan menyebar kuesioner, observasi dalam kelas, wawancara mendalam, serta tes psikologi mengenai kemampuan metakognisi guru dalam mempersiapkan pembelajaran, yakni bagaimana guru merancang, memikirkan, dan mengelola bahan ajar. (*Mutu Guru Sudah Mutlak Pemerintah Harus Bantu Memperluas Wawasan Guru*.<http://cetak.kompas.com/read/xml/2008/10/06/01035533/mutu.guru.sudah.mutlak>).

Di kabupaten Majalengka sendiri, sampai saat ini belum ada hasil pengukuran kinerja guru (khususnya guru SMP negeri) kabupaten Majalengka

yang *research base*. Penilaian kinerja guru yang resmi sendiri justru terselip diantara aspek-aspek lain : (1) kesetiaan, (2) prestasi kerja, (3) tanggung jawab, (4) ketaatan, (5) kejujuran, (6) kerjasama, (7) prakarsa, dan (8) kepemimpinan dalam Daftar Penilaian Pekerjaan PNS (DP3). Aspek ke delapan tidak disertakan untuk menilai guru, kecuali guru tersebut menjadi kepala sekolah. Instrumen yang didasarkan pada PP Nomor 10 tanggal 15 Mei 1979, selain terlalu umum, sehingga tidak sepenuhnya cocok untuk mengukur kinerja profesi tertentu termasuk guru, tiap aspek yang dinilainya pun tidak memiliki parameter yang jelas, sehingga peskorannya yang berkisar dari 0 - 100 untuk setiap aspek bisa ditafsirkan secara berbeda. Padahal yang harus didahulukan sebelum melakukan penilaian kinerja adalah mendefinisikan pekerjaan, yaitu menguraikan kewajiban dan standar suatu pekerjaan (profesi), karena penilaian kinerja berarti membandingkan antara kinerja pegawai sesungguhnya dengan standar pekerjaan yang didefinisikan sebelumnya (Dessler, 2006 : 327). Dengan demikian, untuk menilai atau mengukur kinerja mengajar guru diperlukan instrumen (format) khusus yang sesuai dengan tuntutan (standar) profesional guru dalam mengajarnya.

Secara umum, A. Dale Timple mengemukakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal (Mangkunegara, 2007 : 15). Beberapa peneliti telah memilih faktor-faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi kinerja guru sesuai dengan *interest* masing-masing. Hasil penelitian mereka penulis pelajari sebagai bagian dari studi awal sebelum melakukan penelitian yang sebenarnya.



Yang pertama adalah hasil penelitian Wuviani (2005) yang meneliti kinerja guru dengan judul "Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru". Ia membatasi faktor-faktor tersebut pada tiga variabel, yaitu (1) kualifikasi pendidikan, (2) motivasi kerja guru, dan (3) kepemimpinan kepala sekolah. Dengan populasi guru SMAN di kota Bandung, Wuviani menemukan, bahwa ketiganya memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru, dengan rincian : (1) kualifikasi pendidikan sebesar 37,40%, (2) motivasi kerja guru sebesar 45,20%, dan (3) kepemimpinan kepala sekolah sebesar 51,80%. Secara bersama-sama ketiganya memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru sebesar 67,00%. Sisanya ditentukan oleh faktor-faktor lain.

Kemudian, Riduwan (2006) meneliti kinerja dosen dengan judul "Kontribusi Kompetensi Profesional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Dosen (Studi pada Universitas Jendral Achmad Yani Kota Cimahi)". Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kompetensi profesional secara signifikan memberikan kontribusi sebesar 30,46%, dan motivasi kerja sebesar 61,94% terhadap kinerja dosen. Secara simultan keduanya memberikan kontribusi terhadap kinerja dosen secara signifikan sebesar 90,00%, dan sisanya sebesar 10,00% merupakan pengaruh faktor lain.

Terakhir, Husdarta (2007 : 12 - 25) melakukan penelitian dengan judul "Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru Pendidikan Jasmani". Berdasarkan teori yang dipelajarinya, ia menemukan bahwa untuk meningkatkan kinerja guru harus mempertimbangkan faktor internal dan eksternal guru. Ia mengidentifikasi lima variabel yang mempengaruhi kinerja guru, yaitu (1) layanan

supervisi, (2) kepemimpinan kepala sekolah, (3) fasilitas pembelajaran, (4) kompetensi, dan (5) motivasi berprestasi. Dengan metode penelitian deskriptif, teknik pengumpulan data kuesioner, sampel sebanyak 150 guru olah raga SD yang ditarik melalui *random sampling technique*. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel-variabel tersebut mempengaruhi kinerja guru pendidikan jasmani dengan besaran : (1) layanan supervisi 5,70%, (2) kepemimpinan kepala sekolah 17,20%, (3) fasilitas pembelajaran 6,10%, (4) kompetensi 13,90%, dan (5) motivasi berprestasi 12,60%. Pengaruh kelima variabel secara bersama-sama adalah 55,40%, sisanya 44,60% pengaruh dari variabel lain.

Terdapatnya hubungan yang signifikan antara berbagai variabel dengan kinerja guru yang tercermin dalam judul-judul tesis dan disertasi para peneliti tersebut, menunjukkan betapa banyaknya faktor yang mempengaruhi kinerja mengajar guru.

Dua faktor atau variabel lain yang penulis duga memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja mengajar guru adalah motivasi berprestasi guru dan supervisi akademik kepala sekolah terhadap guru.

Motivasi berprestasi merupakan bagian dari motivasi kerja yang lebih spesifik dengan karakteristik berorientasi pada keberhasilan, kesempurnaan, kesungguhan dan keunggulan dalam melaksanakan pekerjaan. Penulis memandang faktor tersebut sangat mengagumkan jika dimiliki oleh pegawai, khususnya guru, dan penting dalam mendukung kinerja mereka.

Supervisi merupakan upaya pembinaan agar semua faktor yang mempengaruhi pegawai tidak mengganggu kinerja mereka, melainkan sebaliknya,

menggiringnya menjadi potensi untuk bekerja secara profesional. Upaya ini menjaga pegawai sehingga mereka tetap *on the track*. W. Edwards Deming, ahli kualitas, menggarisbawahi pentingnya supervisi atau pengawasan sebagai bagian dari manajemen mutu keseluruhan (total). Ia mengemukakan bahwa "pada dasarnya, kinerja karyawan lebih merupakan fungsi dari pelatihan, komunikasi, alat, dan pengawasan . . . ." (Dessler, 2006 : 322). Aktivitas supervisi berupaya untuk melakukan perbaikan yang terus menerus (*continuous improvement*), pencapaian kualitas dan ketercapaian tujuan yang lebih baik (Dessler, 2006 : 323). Jenis supervisi dalam dunia pendidikan disesuaikan dengan tujuan dan sasarannya. Salah satunya adalah supervisi akademik yaitu supervisi pendidikan yang berupaya untuk meningkatkan mutu proses dan hasil pembelajaran melalui peningkatan kemampuan profesional guru (Satori, 2004 : 3). Supervisi akademik yang dilakukan kepala sekolah penulis pandang penting karena merupakan rangkaian dari aktivitas *quality assurance* dalam pendidikan. Penilaian terhadap aktivitas supervisi akademik kepala sekolah secara kedinasan dilakukan oleh pengawas sekolah, namun dalam penelitian ini, penulis mencoba meneliti supervisi akademik yang dilakukan kepala sekolah ini berdasarkan persepsi guru yang disupervisinya.

Dengan latar belakang masalah seperti yang dipaparkan di atas, penulis melakukan penelitian yang berfokus pada kinerja guru dengan judul "Kontribusi Persepsi Guru tentang Supervisi Akademik Kepala Sekolah dan Motivasi Berprestasi Guru terhadap Kinerja Mengajar Guru SMP Negeri di Kabupaten Majalengka".



## B. IDENTIFIKASI DAN BATASAN MASALAH

Jika dirinci, banyak faktor yang mempengaruhi kinerja mengajar guru. Faktor-faktor tersebut bisa bersumber dari diri guru itu sendiri (internal), dan bersumber dari luar guru (eksternal).

Yang tergolong faktor internal guru antara lain :

- |              |                |   |
|--------------|----------------|---|
| 1. Kesehatan | 6. Kemampuan   | 10. Komitmen                            |
| 2. Kecacatan | 7. Motivasi    | 11. Tingkat pendidikan                  |
| 3. Gender    | berprestasi    | 12. Pengalaman kerja,<br>dan lain-lain. |
| 4. Minat     | 8. Persepsi    |   |
| 5. Sikap     | 9. Kepercayaan |   |

Yang tergolong faktor eksternal guru antara lain :

- |                         |                        |  |
|-------------------------|------------------------|--|
| 1. Kebijakan pemerintah | 4. Iklim sekolah       | 7. Pendapatan                          |
| 2. Manajemen sekolah    | 5. Sarana prasarana    | 8. Kehidupan sosial,<br>dan lain-lain. |
| 3. Supervisi akademik   | 6. Siswa yang dihadapi |  |

Karena terbatasnya waktu dan dana, dalam penelitian ini penulis membatasi masalahnya pada dua faktor internal guru yang mempengaruhi kinerja mengajarnya, yaitu variabel motivasi berprestasi guru dan variabel persepsi guru tentang supervisi akademik kepala sekolah. Adapun guru dan kepala sekolah yang dimaksudkan dalam kedua variabel tersebut adalah guru dan kepala SMP negeri di kabupaten Majalengka.

Alasan untuk memilih variabel motivasi berprestasi guru SMP negeri di kabupaten Majalengka adalah :

1. Belum terukurnya motivasi berprestasi guru SMP negeri dalam wilayah kabupaten Majalengka.

2. Motivasi berprestasi guru merupakan kunci keunggulan guru, yang akan berimbas pada keunggulan siswa, keunggulan sekolah dan keunggulan proses dan produk pendidikan nasional.

Sedangkan alasan memilih variabel persepsi guru tentang supervisi akademik kepala SMP negeri di kabupaten Majalengka adalah :

1. Kegiatan supervisi akademik merupakan rangkaian dalam penjaminan mutu pendidikan, tapi sering terabaikan oleh kepala sekolah. Hal ini dibuktikan oleh hasil penelitian Willis (Satori, 1989 : 100), yang menemukan bahwa kepala sekolah menggunakan sebagian besar waktunya untuk mengerjakan pekerjaan kantor dan menghadiri rapat-rapat yang sifatnya berisi masalah-masalah administratif. Di negeri kita sendiri disinyalir bahwa pengawasan internal kurang berjalan dengan baik, termasuk supervisi akademik yang dilakukan kepala sekolah kepada guru. Hal ini dimuat dalam harian Radar Semarang : "Secara teoritis kepala sekolah telah banyak menyusun perencanaan supervisi guru di kelas, namun dengan dalih kesibukan tugas pokok lainnya pelaksanaan supervisi belum banyak dilakukan" (Eriyadi, 2008).
2. Supervisi akademik merupakan salah satu dimensi standar kompetensi kepala sekolah (Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah / Madrasah, BSNP, 2007 b : 10, 18, 26) yang perlu diketahui implementasinya.
3. Gurulah yang paling menyaksikan (melihat), mendengar, dan merasakan sendiri bagaimana kepala sekolah melakukan supervisi akademik kepada mereka secara aktual (empiris) di sekolah tempat mereka bekerja.

### **C. RUMUSAN MASALAH**

1. Bagaimanakah deskripsi empiris persepsi guru tentang perilaku supervisi akademik kepala SMP negeri di kabupaten Majalengka?
2. Bagaimanakah deskripsi empiris motivasi berprestasi guru SMP negeri di kabupaten Majalengka?
3. Bagaimanakah deskripsi empiris kinerja mengajar guru SMP negeri di kabupaten Majalengka?
4. Berapa besar kontribusi persepsi guru tentang supervisi akademik kepala sekolah terhadap kinerja mengajar guru SMP negeri di kabupaten Majalengka?
5. Berapa besar kontribusi motivasi berprestasi guru terhadap kinerja mengajar guru SMP negeri di kabupaten Majalengka?
6. Berapa besar kontribusi persepsi guru tentang supervisi akademik kepala sekolah dan motivasi berprestasi guru terhadap kinerja mengajar guru SMP negeri di kabupaten Majalengka?

### **D. TUJUAN PENELITIAN**

1. Untuk mengetahui dan menganalisis deskripsi persepsi guru tentang perilaku supervisi akademik kepala sekolah SMP negeri di kabupaten Majalengka.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis deskripsi motivasi berprestasi guru SMP negeri di kabupaten Majalengka.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis deskripsi kinerja mengajar guru SMP negeri di kabupaten Majalengka.

4. Untuk mengetahui dan menganalisis besarnya kontribusi persepsi guru tentang supervisi akademik kepala sekolah terhadap kinerja mengajar guru SMP negeri di kabupaten Majalengka.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis besarnya kontribusi motivasi berprestasi guru terhadap kinerja mengajar guru SMP negeri di kabupaten Majalengka.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis besarnya kontribusi persepsi guru tentang supervisi akademik kepala sekolah dan motivasi berprestasi guru secara bersama-sama terhadap kinerja mengajar guru SMP negeri di kabupaten Majalengka.

#### **E. MANFAAT PENELITIAN**

Manfaat yang dihasilkan dari penelitian ini, setidaknya-tidaknya ada dua, yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis.

##### **1. Manfaat Teoritis**

Manfaat teoritis menekankan manfaat penelitian ini dari segi ilmiah dalam rangka pengembangan ilmu pengetahuan, yaitu dapat memberikan sumbangan terhadap khazanah pengembangan ilmu administrasi pendidikan khususnya fungsi supervisi, dan perilaku organisasional pendidikan menyangkut motivasi berprestasi dan kinerja mengajar guru.

##### **2. Manfaat Praktis**

Manfaat praktis dari penelitian ini adalah :

- a. Dengan mengetahui deskripsi persepsi guru tentang supervisi akademik kepala sekolah, motivasi berprestasi guru dan kinerja mengajar guru, maka gambaran

ketiga variabel tersebut bisa menjadi bahan masukan bagi dinas pendidikan dalam menentukan kebijakan dan pembinaan pegawai, khususnya guru dan kepala sekolah.

- b. Dengan mengetahui besarnya kontribusi persepsi guru tentang supervisi akademik kepala sekolah terhadap kinerja mengajar guru, maka *stakeholders* pendidikan, khususnya kepala sekolah dan pengawas sekolah mendapat masukan untuk mengarahkan dan membina guru dalam upaya peningkatan mutu pembelajaran di sekolah yang dipimpin dan dibinanya.
- c. Dengan mengetahui besarnya kontribusi motivasi berprestasi guru terhadap kinerja mengajar guru, maka *stakeholders* pendidikan, khususnya kepala sekolah dan pengawas sekolah bisa mengkondisikan terciptanya kinerja mengajar guru yang prima.
- d. Dengan mengetahui besarnya kontribusi persepsi guru tentang supervisi akademik kepala sekolah dan motivasi berprestasi guru terhadap kinerja mengajar guru, maka *stakeholders* pendidikan, terutama departemen (pemerintah pusat) dan dinas pendidikan (pemerintah daerah) bisa menentukan kebijakan yang kondusif dalam rangka peningkatan mutu pendidikan.

## **F. DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL**

### **1. Persepsi Guru tentang Supervisi Akademik Kepala Sekolah (X<sub>1</sub>)**

Secara operasional persepsi guru tentang supervisi akademik kepala sekolah dalam penelitian ini didefinisikan sebagai penafsiran atau pemahaman guru berdasarkan penglihatan, pendengaran dan perasaannya tentang perilaku



supervisi akademik yang dilakukan kepala sekolah dalam rangka meningkatkan mutu proses dan hasil pembelajaran terhadap guru SMP negeri di kabupaten Majalengka. Persepsi guru berkaitan dengan teknik pengumpulan data yang didasarkan atas hasil pengamatan (persepsi) guru tentang aktivitas supervisi akademik yang dilakukan atasannya, sehingga dimensi dan indikator dari variabel ini adalah dimensi dan indikator dari supervisi akademik kepala sekolah itu sendiri, yang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.1.

Dimensi dan Indikator Supervisi Akademik Kepala Sekolah

DIMENSI	INDIKATOR
Perencanaan supervisi akademik	Program perencanaan supervisi akademik
	Buku catatan supervisi akademik
	Instrumen supervisi akademik
	Jadwal supervisi akademik
Pelaksanaan supervisi akademik	Introduksi supervisi akademik
	Penentuan sasaran supervisi akademik
	Teknik supervisi akademik
	Kepemimpinan supervisi akademik
Tindak lanjut supervisi akademik	Pembinaan
	<i>Rewards dan Punishment</i>

## 2. Motivasi Berprestasi Guru ( $X_2$ )

Secara operasional motivasi berprestasi guru dalam penelitian ini didefinisikan sebagai dorongan atau keinginan guru SMP negeri di kabupaten Majalengka untuk mencapai kesuksesan, kesempurnaan bahkan keunggulan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Adapun dimensi dan indikator dari variabel motivasi berprestasi guru dapat dilihat dalam berikut :

Tabel 1.2.

## Dimensi dan Indikator Variabel Motivasi Berprestasi Guru

DIMENSI	INDIKATOR
Motif Berprestasi (Dorongan atau keinginan untuk berprestasi)	Keinginan untuk memenuhi kebutuhan harga diri
	Keinginan untuk memenuhi kebutuhan aktualisasi diri
Harapan Berprestasi (Usaha untuk berprestasi)	Tanggungjawab
	Keberhasilan (kesuksesan)
	<i>Competitiveness</i> dan keunggulan
Insentif	Insentif intrinsik

**3. Kinerja Mengajar Guru (Y)**

Secara operasional kinerja mengajar guru dalam penelitian ini didefinisikan sebagai jumlah dan mutu proses dan hasil kerja yang dicapai guru SMP negeri di kabupaten Majalengka dalam melaksanakan tugas-tugas atau pekerjaan mengajarnya. Adapun dimensi dan indikator dari variabel kinerja mengajar guru dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 1.3.

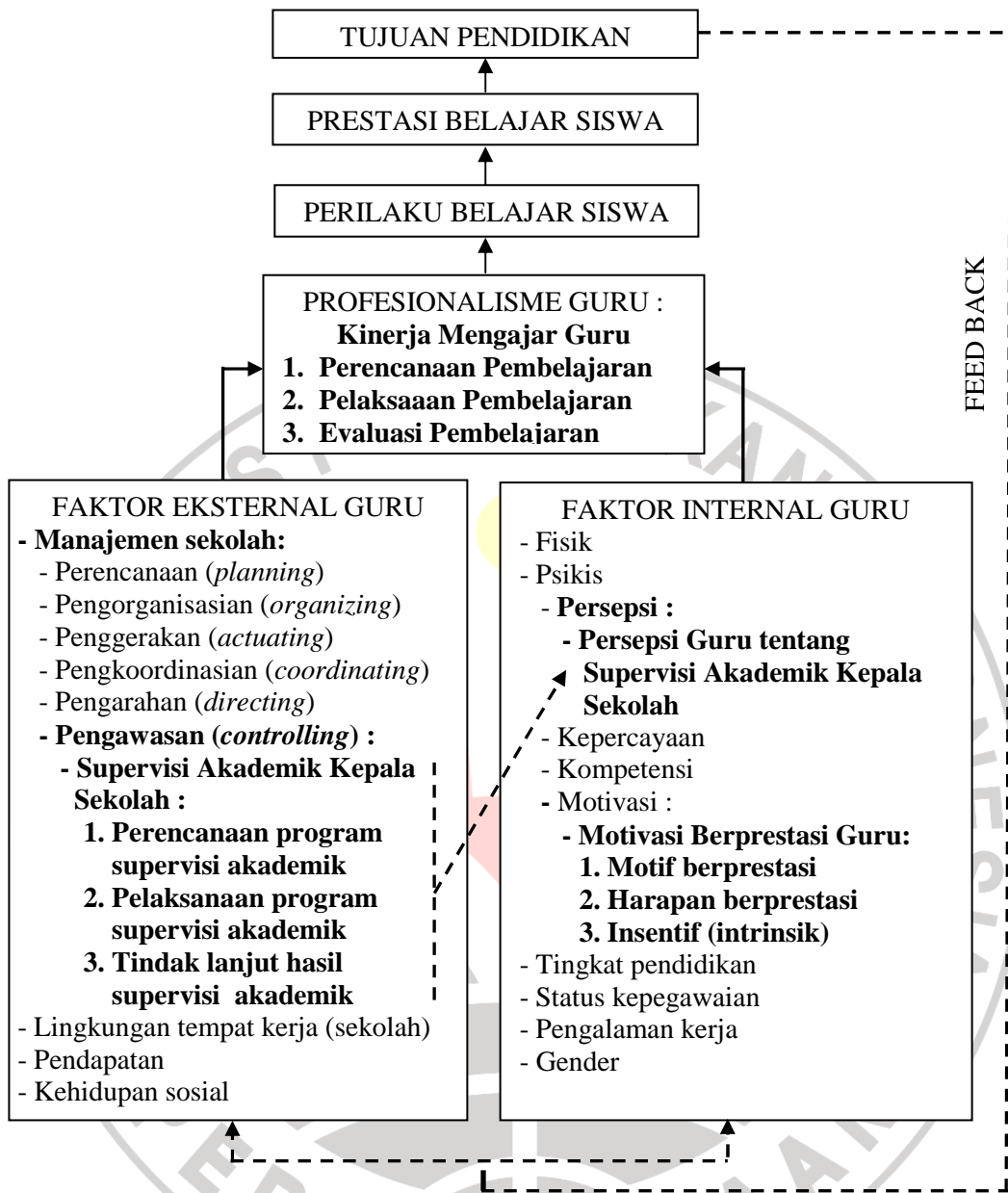
## Dimensi dan Indikator Variabel Kinerja Mengajar Guru

DIMENSI	INDIKATOR
Perencanaan Pembelajaran	Penyusunan program tahunan
	Penyusunan program semesteran
	Penyusunan silabus
	Penyusunan RPP
Pelaksanaan Pembelajaran	Pembukaan pelajaran
	Proses Pembelajaran
	Penutupan pelajaran
Evaluasi Pembelajaran	Evaluasi proses dan atau hasil pembelajaran siswa
	Evaluasi pembelajaran (KBM)

**G. PARADIGMA PENELITIAN**

Paradigma penelitian adalah pola pikir yang menunjukkan hubungan asosiatif antar variabel yang akan diteliti (Sugiyono, 2006 : 45 dan Sugiyono,

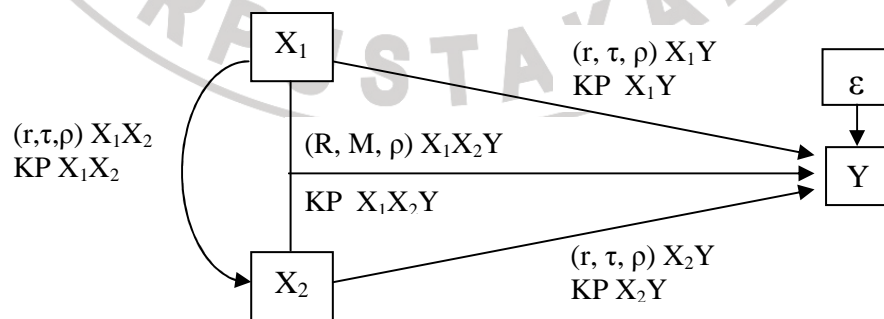
2007 : 5). Sebelum sampai pada paradigma penelitian seperti yang dimaksud Sugiyono, penulis jelaskan terlebih dahulu mengenai kerangka berpikir penulis dalam penelitian ini : Kinerja mengajar guru merupakan praktek profesionalisme guru dalam rangka mewujudkan tujuan pendidikan (nasional), melalui pembinaan perilaku belajar siswa yang menentukan prestasi belajarnya. Prestasi belajar siswa menggambarkan sejauh mana tujuan pendidikan telah dicapai. Tingkat ketercapaian tujuan ini memberikan *feedback* kepada guru. Kinerja mengajar guru itu sendiri tidak independen, melainkan dipengaruhi faktor lain yang secara garis besarnya meliputi faktor internal guru dan faktor eksternal guru. Di antara faktor internal dimaksud adalah faktor motivasi berprestasi guru, dan faktor persepsi guru tentang supervisi akademik yang dilakukan kepala sekolah kepada guru dalam *me-manage* sekolah. Kedua faktor internal guru yang mempengaruhi kinerja mengajar guru, dan kaitannya dengan perilaku belajar siswa, prestasi belajar siswa dan tujuan pendidikan tersebut dapat divisualisasikan dalam bagan berikut :



Bagan 1.1.  
Kerangka Berpikir

Adapun paradigma penelitian yang menunjukkan hubungan asosiatif antar variabel dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut : Pertama, persepsi guru tentang supervisi akademik kepala sekolah ( $X_1$ ) dihipotesiskan berkorelasi dengan kinerja mengajar guru ( $Y$ ). Analisis korelasinya menentukan besarnya

koefisien korelasi  $(r, \tau, \rho) X_1Y$  yang diperlukan untuk menghitung besarnya kontribusi (KP) dari  $X_1$  terhadap  $Y$ . Kedua, motivasi berprestasi guru ( $X_2$ ) dihipotesiskan berkorelasi dengan kinerja mengajar guru ( $Y$ ). Analisis korelasinya menentukan besarnya koefisien korelasi  $(r, \tau, \rho) X_2Y$ , yang diperlukan untuk menghitung besarnya kontribusi (KP) dari  $X_2$  terhadap  $Y$ . Ketiga, persepsi guru tentang supervisi akademik kepala sekolah ( $X_1$ ) dihipotesiskan berkorelasi dengan motivasi berprestasi guru ( $X_2$ ). Analisis korelasinya menentukan besarnya koefisien korelasi  $(r, \tau, \rho) X_1X_2$  yang diperlukan untuk menghitung besarnya kontribusi (KP) dari  $X_1$  terhadap  $X_2$ . Terakhir, keempat, secara simultan persepsi guru tentang supervisi akademik kepala sekolah ( $X_1$ ) dan motivasi berprestasi guru ( $X_2$ ) dihipotesiskan berkorelasi dengan kinerja mengajar guru ( $Y$ ). Analisis korelasi ganda ketiga variabel tersebut menentukan besarnya koefisien korelasi ganda  $(R, M, \rho) X_1X_2Y$ , yang didasarkan pada besarnya koefisien korelasi  $X_1X_2$ ,  $X_2Y$  dan  $X_1Y$ . Koefisien korelasi ganda  $X_1X_2Y$  sendiri diperlukan untuk menghitung besarnya kontribusi (KP) simultan dari  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y$ . Visualisasi paradigma asosiatif antara variabel  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $Y$  yang diuraikan di atas, ada pada bagan berikut :



Bagan 1.2  
Paradigma Asosiatif antar Variabel Penelitian



Keterangan :

$X_1$  = persepsi guru tentang supervisi akademik kepala sekolah

$X_2$  = motivasi berprestasi guru

$Y$  = kinerja mengajar guru

$r, \tau, \rho$  = koefisien korelasi sederhana

$R, M$  = koefisien korelasi ganda (*multiple*)

KP = koefisien penentu (determinan)

$\varepsilon$  = epsilon

## H. ANGGAPAN DASAR

1. A. Dale Timple mengemukakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal (disposisional) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang, misalnya kemampuan dan sifat keras dalam bekerja. Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang berasal dari lingkungan, seperti perilaku, sikap dan tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi (Mangkunegara, 2007 : 15).
2. Persepsi itu penting dalam studi perilaku organisasi karena perilaku manusia didasarkan pada persepsi mereka mengenai apa realitas yang ada, bukan mengenai realitas itu sendiri. Dunia seperti yang dipersepsikan adalah dunia yang penting dari segi perilaku (Robbins, 2007 : 170).
3. "The end result of supervisory effort is improved student behavior or learning. While instructional supervision seldom impacts directly on student behavior, it contributes to this ultimate goal of the organization through its influence on teacher behavior . . ." (Alfonso et al., 1981 : 45). Dewasa ini di negara kita *instructional supervision* lebih dikenal dengan istilah supervisi akademik.

4. "Motif berprestasi sangat berpengaruh terhadap unjuk kerja (*performance*) seseorang . . ." (Uno, 2007 : 30).

## **I. HIPOTESIS**

Rumusan masalah yang telah dikemukakan di muka dijawab dengan hipotesis kerja atau alternatif ( $H_a$ ) sebagai berikut :

1. Persepsi guru tentang supervisi akademik kepala sekolah memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja mengajar guru SMP negeri di kabupaten Majalengka.
2. Motivasi berprestasi guru memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja mengajar guru SMP negeri di kabupaten Majalengka.
3. Persepsi guru tentang supervisi akademik kepala sekolah dan motivasi berprestasi guru secara simultan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja mengajar guru SMP negeri di kabupaten Majalengka.

## **J. METODE PENELITIAN**

Karena enam rumusan masalah yang telah dikemukakan memiliki karakteristik :

1. Menunjuk pada suatu populasi dan sampel (guru SMP negeri di kabupaten Majalengka),
2. Bermaksud untuk menentukan suatu generalisasi (sekabupaten Majalengka),
3. Memerlukan data kuantitatif dengan analisis kuantitatif (statistika) dengan tingkat eksplanasi deskriptif dan asosiatif (hubungan),

4. Tidak meneliti peristiwa baik yang telah terjadi (*ex post facto*), maupun yang berlangsung di masa lalu (sejarah),
5. Tidak memerlukan kelompok kontrol dan tidak dikontrol dengan ketat (eksperimen),
6. Bukan mengenai kebijakan administrator pada suatu organisasi pendidikan (*policy research*),
7. Tidak bertujuan untuk mengembangkan metode kerja yang paling efisien (*action research*), dan
8. Bukan merupakan evaluasi dari suatu program, maka metode penelitian yang digunakan adalah metode survey.

#### **K. POPULASI DAN DAN SAMPEL PENELITIAN**

Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah guru SMP negeri di kabupaten Majalengka, baik PNS maupun non PNS. Jumlahnya menurut data yang diperoleh dari Disdikbudpora Kabupaten Majalengka pada bulan Juli 2009 adalah sebanyak 1954 guru.

Alasan penulis sehingga menggunakan guru sebagai populasi dalam penelitian ini adalah :

1. Penelitian ini berjudul "Kontribusi Persepsi Guru tentang Supervisi Akademik Kepala Sekolah dan Motivasi Berprestasi Guru terhadap Kinerja Mengajar Guru SMP Negeri di Kabupaten Majalengka". Jadi secara eksplisit tertuju kepada guru.

2. Guru adalah orang yang langsung melihat, mendengar, dan merasakan (mengalami) bagaimana kepala sekolah melakukan supervisi akademik kepada dirinya. Dengan kata lain, guru adalah orang yang dapat memotret pelaksanaan supervisi akademik yang dilakukan atasannya.
3. Guru adalah orang yang paling tahu tentang kondisi psikologis dirinya, termasuk motivasi berprestasi yang dimilikinya.
4. Guru adalah orang yang melaksanakan kegiatan mengajar, karena itu guru pula yang paling tahu kinerja mengajarnya.
5. Guru adalah profesional yang telah mendalami evaluasi pendidikan dan senantiasa obyektif dalam mengevaluasi proses dan hasil belajar siswa. Mereka pun penulis asumsikan akan konsisten dengan sikap obyektifitasnya ketika harus mengungkapkan pelaksanaan supervisi akademik yang dilakukan kepala sekolah, dan mengungkapkan motivasi berprestasi serta kinerja mengajar dirinya sendiri.
6. Dipilihnya guru SMP negeri di kabupaten Majalengka berkaitan dengan salah satu satuan pendidikan yang menjadi perhatian penulis sebagai pengawas satuan pendidikan menengah yang di lingkungan Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda dan Olah Raga (Disdikbudpora) Kabupaten Majalengka meliputi SMP, SMA dan SMK. Dalam hal ini penulis berharap hasil penelitian ini bermanfaat bagi pengawas pendidikan menengah dan dinas pendidikan tempat penulis bekerja.

Karena jumlah populasi yang besar, penulis tidak menggunakan seluruhnya, melainkan menggunakan sampel yang merepresentasikan populasi. Jumlah dan teknik *sampling*-nya dibahas dalam Bab III.

