

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan elemen yang sangat penting untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas, cerdas, terbuka, demokratis, visioner dan mampu bersaing serta dapat meningkatkan kesejahteraan semua warga negara Indonesia. Sistem pendidikan nasional harus mampu menjamin pemerataan pendidikan, dan peningkatan mutu pendidikan untuk menghadapi tantangan dan tuntutan perubahan kehidupan lokal, nasional, dan global.

Selain itu perlu dilakukan pembaharuan pendidikan secara terencana, terarah, dan berkelanjutan untuk menciptakan sumberdaya manusia yang berkualitas. Berkualitas atau tidak sumberdaya manusia yang dihasilkan dapat dilihat dari produktivitas lembaga pendidikan terutama kinerja personal lembaga pendidikan dalam upaya mencapai tujuan akhir pada penyelenggaraan pendidikan.

Salah satu lembaga formal tempat diselenggarakannya pendidikan adalah sekolah. Sekolah sebagai lembaga pendidikan formal bertugas membentuk manusia yang cerdas, kreatif, dan mampu bersaing sebagai upaya mencerdaskan kehidupan bangsa sesuai dengan kandungan tujuan pendidikan nasional yang menjadi jiwa pengembangan pendidikan di Indonesia.

Sekolah adalah lembaga pendidikan yang diselenggarakan dalam waktu yang sangat teratur, program yang mengembangkan kecerdasan dan potensi

siswa, dilakukan oleh tenaga kependidikan yang profesional dalam bidangnya dan dilengkapi dengan fasilitas yang memadai (Engkoswara, 2010:55). Tujuan mulia dari pendidikan tidak akan terlaksana dan terwujud jika tidak ada peran guru. Guru memiliki peran yang sangat penting dan mendasar dalam pemberian layanan pendidikan yang bermutu. Tanpa guru yang berkualitas, upaya peningkatan mutu pendidikan tidak dapat dicapai secara maksimal. Dengan kata lain, berkualitas tidaknya proses kegiatan belajar mengajar tergantung dari kemampuan guru membimbing dan mengarahkan siswa. Bila guru bekerja dengan baik akan menunjukkan kinerja baik akan mampu meningkatkan mutu pendidikan di sekolah.

Kinerja dapat diartikan sebagai pencapaian hasil kerja sesuai dengan aturan dan standar yang berlaku di sekolah. Mathis (2002:78) menyatakan kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan seseorang. Lebih jauh Sagala (2009:180) mengemukakan kinerja merupakan suatu fungsi motivasi dan kemampuan menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kinerja merupakan suatu persyaratan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari *output* yang dihasilkan baik yang berupa jumlah maupun kualitasnya.

Mangkuprawira dan Vitayala dalam Yamin (2007:155) menyatakan kinerja merupakan suatu konstruksi multidimensi yang dipengaruhi banyak faktor, yaitu:

1. Faktor Personal/ individual, meliputi: unsur pengetahuan, keterampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu guru.
2. Faktor kepemimpinan, meliputi: aspek kualitas manajer dan *team leader* dalam melakukan supervisi (evaluasi), memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja kepada guru.
3. Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan, budaya kerja, dan keeratan anggota tim.
4. Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja yang diberikan pimpinan sekolah, proses organisasi, dan kultur kerja dalam organisasi (sekolah).

Teori di atas sejalan dengan hasil penelitian Sihite (2013) yang menyimpulkan bahwa supervisi kepala sekolah, budaya kerja, dan motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja guru. Selanjutnya hasil penelitian Ruswandi (2011) menunjukkan supervisi akademik kepala sekolah dan komitmen kerja berpengaruh terhadap ketercapaian kinerja guru dalam menjalankan tugasnya. Selain itu, hasil penelitian Shofiati (2013) menjelaskan kompetensi guru, kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja guru. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja guru dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah, supervisi kepala sekolah, budaya kerja, dan motivasi kerja.

Kinerja optimal guru merupakan harapan semua pihak baik pemilik sekolah maupun masyarakat pengguna. Namun kenyataan di lapangan

menunjukkan masih banyak guru yang kinerjanya kurang optimal atau masih rendah. Berdasarkan studi pendahuluan pada tanggal 6 - 9 Januari 2014 menggunakan angket tertutup pada 3 SD Negeri di Kecamatan Kisaran Barat dengan masing-masing 15 responden yang dipilih acak, didapat bahwa kinerja guru masih rendah. Hasil isian angket menunjukkan: (1) Apakah RPP dibuat setiap tahun ajaran baru? Dari 15 responden hanya 15% menjawab selalu, 10% kadang-kadang, dan 75% tidak pernah, artinya produktivitas guru dalam memperbaharui RPP masih rendah; (2) Apakah kegiatan belajar mengajar menggunakan media pembelajaran? Dari 15 responden yang menjawab selalu 27%, 40% kadang-kadang, 33% tidak pernah, artinya dalam kegiatan belajar mengajar penggunaan media pembelajaran sangat minim digunakan, yang berdampak pada kualitas pembelajaran yang diberikan guru; (3) Apakah supervisi dilaksanakan terprogram dengan jelas? Dari 15 responden 45% menjawab selalu, 25 menjawab kadang-kadang, dan 30% menjawab tidak pernah, hal ini memberikan gambaran bahwa kegiatan pembelajaran di kelas jarang disupervisi kepala sekolah, yang berdampak pada stagnansi proses pembelajaran itu sendiri; (4) Apakah pemetaan kemampuan siswa dan jadwal evaluasi pembelajaran dilakukan guru? Dari 15 responden, 34% menjawab selalu, 56% menjawab kadang-kadang, dan 10% tidak pernah, artinya masih kecilnya produktivitas guru dalam menganalisis kemampuan siswa dalam menyerap materi pelajaran; dan (5) Apakah guru melakukan remedial sesuai hasil ujian siswa? Dari 15 responden yang menjawab selalu 16%, 33% menjawab kadang-kadang, dan 51% menjawab tidak pernah, artinya tidak

maksimalnya proses evaluasi yang dilakukan karena masih minimnya peran serta guru dalam meningkatkan ketuntasan belajar.

Hasil ini mendukung informasi dari pengawas Dra. Trisumarni, M.Pd., pada tanggal 20 Februari 2014 yang menyatakan kinerja guru SD dirasakan masih rendah. Dalam realitas sehari-hari masih dijumpai hal-hal berikut: (1) sebanyak 55% guru kelas belum optimal dalam pembuatan RPP dan kerangka KBM bahkan hanya *copy paste* perangkat tahun lalu dengan mengganti tahunnya; (2) 70% guru kelas kurang mampu menciptakan pembelajaran yang variatif; (3) sebanyak 55% guru kelas selalu meminta bantuan siswa menulis materi pelajaran tanpa pengawasan dan penjelasan materi tersebut; (4) 40% guru kelas tidak pernah membahas hasil PR di depan kelas, dan tidak menganalisis kemampuan siswa dalam memahami dan menyelesaikan tugas tersebut; (5) 45% siswa tidak memperhatikan apa yang dijelaskan guru sehingga mereka tidak menyerap pelajaran yang dijelaskan; dan (6) 70% guru tidak membuat laporan perkembangan belajar dan laporan hasil belajar siswa.

Dari informasi ini, kinerja guru harus terus ditingkatkan dengan harapan dapat menghasilkan mutu pembelajaran yang lebih baik.

Suhardan (2010:13) menyatakan bahwa masalah mutu pembelajaran, menyangkut masalah esensial yaitu masalah kualitas mengajar yang dilakukan guru harus mendapat pengawasan dan pembinaan terus menerus dan berkelanjutan. Tugas pengawasan dan pembinaan guru menjadi wewenang dan tanggung jawab kepala sekolah. Kepala sekolah sebagai pemimpin di sekolah,

memiliki tanggung jawab legal untuk mengembangkan staf, kurikulum, dan pelaksanaan pendidikan di sekolahnya (Depdiknas, 2007). Kepala Sekolah memegang peranan penting dalam menggerakkan kehidupan sekolah untuk mencapai tujuan. Wahjosumidjo (2003:89) menyatakan “Sebagai kekuatan sentral yang menjadi penggerak kekuatan sekolah, Kepala Sekolah harus memahami tugas dan fungsinya guna mencapai keberhasilan sekolah serta memiliki kepedulian terhadap staf dan siswa”.

Salah satu program pengawasan kepala sekolah dalam usaha pembinaan guru adalah melalui supervisi akademik. Secara tegas Dirjen PMPTK Depdiknas (2007) menjelaskan:

Tugas di bidang supervisi adalah tugas-tugas Kepala Sekolah yang berkaitan dengan pembinaan guru untuk perbaikan pengajaran. Supervisi merupakan suatu usaha memberikan bantuan kepada guru untuk memperbaiki atau kegiatan supervisi adalah meningkatkan hasil belajar siswa.

Supervisi merupakan upaya pembinaan agar semua faktor yang mempengaruhi guru tidak mengganggu kinerja mereka, melainkan sebaliknya, menggiringnya menjadi potensi untuk bekerja secara profesional. Upaya ini menjaga guru sehingga mereka tetap *on the track*.

Aktivitas supervisi akademik yang dilakukan kepala sekolah 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 sarannya. 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 sangat 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.

Dalam upaya meningkatkan kualitas kinerja guru juga diperlukan budaya kerja yang baik. Hasil penelitian Sihite (2013) menyimpulkan bahwa budaya kerja memiliki hubungan dengan kinerja guru. Budaya kerja yang bersifat positif dapat meningkatkan produktifitas kerja, sebaliknya yang bersifat negatif akan menghambat efektivitas perorangan maupun kelompok dalam organisasi. Aktualisasi budaya kerja produktif sebagai ukuran sistem nilai mengandung komponen, yaitu: (1) pemahaman substansi dasar tentang makna bekerja; (2) sikap terhadap pekerjaan dan lingkungan pekerjaan; (3) perilaku ketika bekerja; (4) etos kerja; dan (5) sikap terhadap waktu. Dengan budaya kerja yang positif tercipta suatu kondisi lingkungan kerja yang memiliki motivasi, dedikasi, kreativitas, kemampuan dan etos kerja yang tinggi terhadap tugas dan kewajibannya (Supriyadi, 2003:65).

Selain supervisi kepala sekolah dan budaya kerja, faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja guru adalah komitmen kerjanya. Mangkuprawira dan Vitayala dalam Yamin (2007:155) menyatakan salah satu faktor personal (individu) yang mempengaruhi kinerja adalah komitmen kerja. Purba

(2010:72) mengatakan “komitmen merupakan suatu sikap kerja (*job attitude*) atau keyakinan yang mencerminkan kekuatan relatif dan keberpihakan dan keterlibatan individu pada suatu organisasi”. Komitmen menjadi sangat penting karena komitmen merupakan hal yang paling mendasar dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Guru akan kesulitan melakukan peran dan tanggung jawabnya sebagai pendidik apabila tidak memiliki komitmen.

Steers dan Poter dalam Muslim (2009:81) menambahkan komitmen adalah sikap bersedia melibatkan diri pada suatu organisasi dan menyumbangkan segala sesuatu yang ada pada dirinya agar organisasi tetap dalam keadaan baik. Sejalan dengan itu, Deporter dan Henaki dalam Purba (2010:72), mengatakan komitmen adalah tekad kuat yang mendorong untuk mewujudkan sesuatu, terlepas dari berapa banyak rintangan yang mungkin akan dihadapinya. Individu yang berkomitmen selalu menyadari dan siap dengan semua resiko, serta bertanggung jawab terhadap resiko yang timbul, dan tidak ragu untuk menentukan sikap paling mendasar dalam melaksanakan suatu pekerjaan adalah komitmen, karena akan sulit menyelesaikan pekerjaan dengan baik tanpa memiliki komitmen.

Berdasarkan uraian di atas, penulis merasa penting untuk meneliti kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Kota Kisaran Barat, dengan mengambil judul: “Hubungan Supervisi Akademik Kepala Sekolah, Budaya Kerja dan Komitmen Kerja dengan Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Kota Kisaran Barat”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, dapat diidentifikasi sebagai berikut: (1) Bagaimana kondisi dan kualitas pendidikan Indonesia? (2) Bagaimana peran guru dalam meningkatkan kualitas pendidikan Indonesia? (3) Bagaimana kinerja guru? (4) Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja guru? (5) Apakah faktor pendidikan mempunyai hubungan dengan kinerja guru? (6) Apakah faktor komitmen mempunyai hubungan dengan kinerja guru? (7) Apakah tingkat penghasilan mempunyai hubungan dengan kinerja guru? (8) Apakah kepemimpinan mempunyai hubungan dengan kinerja guru? (9) Apakah budaya kerja mempunyai hubungan dengan kinerja guru? dan (10) Apakah supervisi kepala sekolah mempunyai hubungan dengan kinerja guru?

C. Pembatasan Masalah

Dalam penelitian ini masalah dibatasi pada faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja guru yakni: supervisi akademik kepala sekolah, budaya kerja, dan komitmen kerja. Dalam penelitian ini variabel kinerja guru dibatasi hanya pada kemampuan guru dalam pembelajaran di kelas mulai dari persiapan, pelaksanaan, sampai penilaian hasil belajar siswa. Kinerja guru dinilai menggunakan lembar observasi. Supervisi akademik kepala sekolah dibatasi pada kemampuan kepala sekolah dalam mensupervisi pekerjaan guru berdasarkan pendapat guru.

D. Perumusan Masalah

Sesuai dengan pembatasan masalah di atas, maka masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat hubungan positif antara supervisi akademis kepala sekolah dengan kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Kota Kisaran Barat?
2. Apakah terdapat hubungan positif antara budaya kerja dengan kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Kota Kisaran Barat?
3. Apakah terdapat hubungan positif antara komitmen kerja dengan kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Kota Kisaran Barat?
4. Apakah terdapat hubungan positif antara supervisi kepala sekolah, budaya kerja, dan komitmen kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Kota Kisaran Barat?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Hubungan antara supervisi akademis kepala sekolah dengan kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Kota Kisaran Barat.
2. Hubungan antara budaya kerja dengan kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Kota Kisaran Barat.
3. Hubungan antara komitmen kerja dengan kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Kota Kisaran Barat.
4. Hubungan antara supervisi kepala sekolah, budaya kerja, dan komitmen kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Kota Kisaran Barat.

F. Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis

Memberi kontribusi yang baik secara teoritis untuk pengembangan teori yang berkaitan dengan perilaku organisasi, khususnya teori supervisi, budaya kerja, komitmen kerja, dan kinerja guru.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi kepala dinas pendidikan dan stakeholder lainnya, sebagai informasi untuk menentukan kebijakan dalam peningkatan kinerja guru.

b. Bagi kepala sekolah, sebagai bahan informasi untuk dapat meningkatkan kinerja guru.

c. Bagi guru, sebagai upaya pengembangan dan peningkatan kinerja guru.

a. Bagi peneliti lain dapat menjadi masukan dan pembanding dari segi teknis maupun hasil temuan sehingga saling sumbang saran untuk pengembangan hasil penelitian dan wawasan keilmuan.