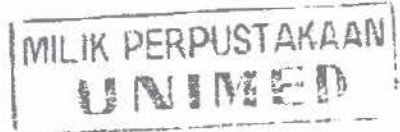


BAB I
PENDAHULUAN



A. Latar Belakang Masalah

Salah satu permasalahan pendidikan yang dihadapi oleh bangsa Indonesia adalah rendahnya mutu pendidikan pada setiap jenjang dan satuan pendidikan, khususnya pendidikan dasar menengah (Depdiknas;2001).

Menurut data dari Subbagian pendidikan menengah umum Kantor Dinas Pendidikan Nasional Propinsi Sumatera Utara, bahwa nilai rata-rata Ujian Akhir Nasional (UAN) tahun pelajaran 2001/2002 yang diperoleh siswa siswi di Sumatera Utara mengalami penurunan dibandingkan dengan rata-rata Evaluasi Belajar Tahap Akhir Nasional (EBTANAS) Tahun Pelajaran 2000/2001.

Demikian pula dengan Daerah Tingkat II Kabupaten Langkat. Hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata Ujian Akhir Nasional (UAN) Tahun pelajaran 2001/2002 yang diperoleh siswa mengalami penurunan yang berarti bila dibandingkan dengan nilai rata-rata pada Evaluasi Belajar Tahap Akhir Nasional (EBTANAS) tahun pelajaran 2000/2001. (Data di atas diperoleh dari kantor Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Langkat). Bahkan bila dibandingkan dengan daerah lain di Sumatera Utara, prestasi siswa-siswi SMU Negeri Kabupaten Langkat masih cukup tertinggal, hal ini terbukti tidak masuknya SMU Negeri Kabupaten Langkat dalam sepuluh besar perolehan nilai rata-rata EBTANAS atau nilai rata-rata UAN terbaik tingkat Propinsi Sumatera Utara.

Indikasi menurunnya prestasi siswa-siswi Sekolah Menengah Umum Negeri (SMUN) di Kabupaten Langkat diperkirakan akibat kinerja yang kurang optimum. Rendahnya prestasi yang diperoleh siswa diperkirakan pula karena rendahnya semangat belajar siswa. Hal tersebut terjadi akibat kurangnya perhatian guru terhadap siswa-siswinya. Guru-guru kurang memberikan motivasi belajar kepada anak didiknya, datang ke sekolah terlambat bahkan sering tidak hadir untuk menjalankan kegiatan belajar mengajar. Faktor lain yang diperkirakan dapat mempengaruhi kualitas kinerja guru, yaitu guru-guru SMU Negeri di Kabupaten Langkat masih disibukkan dengan mencari hasil tambahan dengan bekerja sampingan dimana pekerjaan tersebut tidak berhubungan dengan tugas keguruan, misalnya bekerja sebagai pemborong bangunan, petani dan bisnis lain. (Kasus-kasus tersebut di atas penulis sendiri yang mewawancarai langsung dengan beberapa kepala sekolah, guru dan murid dari sekolah yang berbeda). Hal ini tentu saja mengganggu tugas-tugas sebagai guru, scandainya waktu yang digunakan untuk bekerja sampingan dipakai untuk mempersiapkan diri dalam kegiatan belajar mengajar atau mencari pengembangan ide-ide baru dalam pembelajaran, maka akan membantu meningkatkan kualitas pembelajaran. Memang hal tersebut tidak dapat dipungkiri akibat minimnya gaji yang diberikan oleh pemerintah hingga tingkat kesejahteraan guru sebagai Pegawai Negeri Sipil masih sangat perlu diperhatikan,

Masalah kualitas kinerja guru tidak terlepas dari tanggungjawab kepala sekolah yang memiliki peran yaitu sebagai *supervisor* dan *koordinator* di lembaga pendidikan yang dipimpinnya. Sebagai *supervisor*, Kepala Sekolah harus berperan

aktif memberikan supervisi secara kontinu kepada bawahannya terutama kepada guru-guru, dan sebagai *koordinator* kepala sekolah harus mampu mengkoordinasi, menata dan mengarahkan seluruh aspek baik aspek administratif maupun proses pembelajaran di sekolah, sehingga sekolah yang dipimpinnya menjadi lebih dinamis. Peranan kepemimpinan kepala sekolah harus diterapkan dan dijalankan sedemikian rupa sehingga guru-guru dan staf dapat merasakan pengaruhnya. Sudah saatnya kepala sekolah mengoptimalkan mutu kegiatan pembelajaran untuk memenuhi harapan masyarakat.

Bila faktor-faktor yang menyebabkan menurunnya kinerja guru dibiarkan berlarut-larut maka yang terjadi adalah penurunan prestasi anak didik. Kepala sekolah sebagai orang yang paling bertanggung jawab harus tanggap dan bijaksana dalam mencari solusinya.

Menurut Sahertian (2000) : Pendidikan adalah usaha sadar dan dengan sengaja dirancang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pendidikan bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM). Salah satu usaha untuk meningkatkan sumber daya manusia ialah melalui proses pembelajaran di sekolah. Sehubungan dengan hal di atas, Sahertian berpendapat, guru merupakan komponen yang harus dibina dan dikembangkan terus-menerus sebab kualitas proses pembelajaran sangat dipengaruhi oleh kualitas kinerja guru. Oleh karena itu, usaha meningkatkan kemampuan guru dalam melaksanakan kegiatan belajar-mengajar perlu mendapat perhatian dari penanggung jawab sistem pendidikan.

Menurut Wiles dalam Sahertian (2000 : 18) bahwa situasi belajar mengajar disekolah akan lebih baik tergantung kepada keterampilan kepala sekolah sebagai pemimpin. Seorang kepala sekolah yang profesional memiliki lima keterampilan dasar, yaitu : (1). Keterampilan dalam hubungan-hubungan kemanusiaan, (2). Keterampilan dalam proses kelompok, (3). Keterampilan dalam kepemimpinan pendidikan, (4) Keterampilan dalam memberikan motivasi dan supervisi, (5) Keterampilan dalam evaluasi

Kepala sekolah hendaknya memahami dan mampu melaksanakan beberapa tugas-tugas utama kepala sekolah, seperti : (1). Mendidik (2). Mengelola, (3). Mensupervisi, (4). Memimpin, (5). Memahami peraturan dan, (6). Memotivasi, baik terhadap guru, pegawai maupun siwa-siswi di sekolah yang dipimpinnya sehingga menjadi lebih dinamis dan inovatif (Burhanuddin,1994).

Menurut Wahjosumidjo(1999:391), seorang kepala sekolah hendaknya memiliki pengetahuan profesioanal yang memadai, diantaranya memahami wawasan organisasi dan kebijaksanaan khusus, peraturan, perundang-undangan, dan prosedur. Selain itu, kepala sekolah juga dituntut memiliki keterampilan profesional, diantaranya mampu mengembangkan fungsinya sebagai seorang pendidik yang mampu mengajar, membcrikan peragaan, menjadi seorang pemimpin yang baik dan mengembangkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan sumber daya lingkungan serta manusia dalam organisasi/sekolah.

Menurut Boardman dalam Sahertian (2000:17) Supervisi adalah suatu usaha menstimulasi, mengkoordinasi dan membimbing secara kontinu pertumbuhan guru-

guru disekolah baik secara individual maupun secara bersama-sama, agar lebih mengerti dan lebih efektif dalam mewujudkan seluruh fungsi mengajar. Dengan demikian mereka dapat menstimulasi dan membimbing pertumbuhan tiap murid secara kontiniu serta mampu dan lebih cakap berpartisipasi dalam masyarakat demokrasi modern.

Pilihan dari defenisi supervisi di atas, bahwa inti dari supervisi ialah memberikan layanan dan bantuan kepada guru-guru, maka tujuan supervisi adalah memberikan layanan dan bantuan untuk mengembangkan situasi belajar mengajar yang dilakukan guru di kelas dan pada gilirannya untuk meningkatkan kualitas belajar siswa. Supervisi pendidikan bukan saja memperbaiki kemampuan mengajar tetapi juga untuk pengembangan potensi kualitas guru. Oleh karena itu, Kepala Sekolah yang bertugas membina lembaganya sangat diharapkan berhasil mencapai tujuan pendidikan yang telah ditentukan, dan harus mampu pula mengarahkan serta mengkoordinasi segala kegiatan. Pemberian supervisi oleh Kepala Sekolah adalah suatu keharusan dalam rangka memperbaiki dan meningkatkan kinerja guru-guru. Peningkatan kualitas kinerja guru-guru akan memperbaiki prestasi belajar anak didik di sekolah, yang pada akhirnya akan dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia Indonesia.

Supervisi pendidikan diperlukan berdasarkan beberapa pertimbangan. Menurut Oliva dalam Sahertian (2000 : 26) mengemukakan sasaran supervisi pendidikan meliputi tiga domain, yaitu:

1. Pembinaan dan Pengembangan Kurikulum.

2. Peningkatan Proses Pembelajaran.

3. Pengembangan Staf.

Pemimpin adalah seorang yang memiliki keterampilan untuk mempengaruhi atau menggerakkan perilaku orang lain hingga mampu bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini berarti bahwa seorang pemimpin dituntut untuk memahami perilaku-perilaku orang lain yang menjadi wewenangnya dan menggerakkan sesuai dengan visi dan misi organisasi.

Menurut Jacob dalam Soetopo dan Soemanto (1988) : Kepemimpinan merupakan suatu interaksi diantara sejumlah personal, dimana salah seorang personal memberikan informasi sedemikian rupa sehingga orang lain merasa yakin tentang apa yang disarankan atau diinginkan.

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Dalam hal ini usaha mensklaraskan persepsi diantara orang yang akan mempengaruhi perilaku dengan orang yang perilakunya akan dipengaruhi menjadi amat penting kedudukannya. (Miftah Thoha, 1995).

B. Identifikasi Masalah.

Seperti yang dikemukakan di atas bahwa pemberian supervisi kepala sekolah dan gaya kepemimpinan kepala sekolah memiliki hubungan dengan kinerja guru. Adapun faktor-faktor yang diduga mempengaruhi kinerja guru antara lain : (1) Tingkat pendidikan guru, (2) Tingkat dan jenis pelatihan yang pernah diikuti guru, (3)

pengalaman Kerja guru, (4) Usia guru, (5) Hubungan interpersonal dengan guru lain, (6) Kemampuan berkomunikasi guru, (7) Motivasi berprestasi guru, (8) Insentif atau gaji guru, (9) Supervisi kepala sekolah, (10) gaya kepemimpinan kepala sekolah.

C. Pembatasan Masalah.

Dalam meneliti faktor-faktor atau variabel-variabel yang diduga mempengaruhi kinerja guru Sekolah Menengah Umum (SMU) Negeri di Kabupaten Langkat tentunya memerlukan waktu, tenaga dan uang yang tidak sedikit jumlahnya. Oleh sebabnya peneliti dalam melakukan penelitian ini hanya membatasi pada dua variabel bebas (X_1) Pemberian supervisi kepala sekolah dan (X_2) Gaya kepemimpinan kepala sekolah serta variabel terikat (Y) Kinerja Guru SMU Negeri.

D. Rumusan Masalah.

Sesuai dengan latar masalah, identifikasi dan pembatasan masalah diatas, maka dapat dikemukakan beberapa permasalahan yang akan diteliti sebagai berikut :

1. Apakah terdapat hubungan yang berarti antara pemberian supervisi pendidikan dengan kinerja guru SMU Negeri Kabupaten Langkat.
2. Apakah terdapat hubungan yang berarti antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru SMU Negeri Kabupaten Langkat.
3. Apakah terdapat hubungan yang berarti antara pemberian supervisi pendidikan dan gaya kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama dengan kinerja guru SMU Negeri di Kabupaten Langkat.

E. Tujuan Penelitian.

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti hal-hal sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui hubungan pemberian supervisi Kepala sekolah dengan kinerja guru SMU Negeri Kabupaten Langkat.
2. Untuk mengetahui hubungan gaya kepemimpinan Kepala sekolah dengan kinerja guru SMU Negeri Kabupaten Langkat.
3. Untuk mengetahui hubungan pemberian supervisi dan gaya kepemimpinan Kepala sekolah dengan kinerja guru SMU Negeri Kabupaten Langkat.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi :

1. Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Langkat dan Sub Jajarannya sebagai bahan masukan bagi pertimbangan penyeleksian, pembinaan dan pengembangan jenjang karier kepala sekolah dalam meningkatkan program pengembangan Sumber Daya Manusia.
2. Para kepala sekolah SMU Negeri di Kabupaten Langkat sebagai bahan masukan untuk evaluasi dirinya sebagai kepala sekolah.
3. Para guru SMU Negeri di Kabupaten Langkat sebagai bahan masukan mengenai kompetensi dan disiplin kerja yang dimiliki dalam rangka perbaikan dan peningkatan kinerjanya.
4. Para peneliti lain sebagai bahan masukan, yang akan melakukan penelitian tentang kinerja guru SMU Negeri.