

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan seperti eksperimen yang tidak pernah selesai. Hal itu, karena pendidikan bagian dari kebudayaan dan peradaban manusia yang bersifat dinamis. Juga, sejalan dengan kodrat manusia yang memiliki potensi kreatif dan inovatif dalam berbagai bidang kehidupan. Bahkan, dengan potensi itu, manusia selalu berusaha untuk menciptakan hal-hal yang lebih baik daripada yang sudah ada. Karena itu pula, pendidikan terus berkembang sehingga konsep dan praktisnya pun turut berubah.

Salah satu permasalahan pendidikan yang dihadapi oleh bangsa Indonesia adalah rendahnya mutu pendidikan pada setiap jenjang dan satuan pendidikan, khususnya pendidikan dasar. Berbagai usaha telah dilakukan, antara lain melalui berbagai pelatihan dan peningkatan kompetensi guru, pengadaan buku dan alat pelajaran, perbaikan sarana prasarana pendidikan dan peningkatan mutu manajemen sekolah. Namun, berbagai indikator mutu belum menunjukkan peningkatan yang berarti dan merata, terutama di daerah-daerah masih menunjukkan kondisi yang memprihatinkan (Depdiknas, 2001).

Paling tidak terdapat dua faktor yang memunculkan tuntutan masyarakat terhadap pendidikan yang berkualitas. Pertama, tantangan globalisasi yang ditandai dengan pasar bebas dan persaingan antarbangsa dalam berbagai lapangan kehidupan. Setiap individu dan masyarakat suatu bangsa dituntut untuk memiliki kualitas dan keunggulan dalam lapangan ilmu pengetahuan dan teknologi, serta sikap mental, nilai-nilai dan kepribadian yang mendukung (Suryadi, 1998).

Kedua, pandangan ekonomis terhadap pendidikan telah berkembang luas di masyarakat. Terutama pandangan teori "*Human Capital*" (John, Morphet dan Alexander, 1984; Becker, G.S. 1998) yang memandang pendidikan sebagai investasi yang menjadikan orangtua, terutama kalangan terpelajar sangat selektif dalam memilih sekolah bagi anak-anaknya. Mereka juga sadar bahwa pendidikan merupakan "industri jasa", sehingga sebagai *customer* mereka berhak untuk mendapat layanan yang berkualitas (Edward Sallis, 1993). Dalam kondisi demikian, di setiap daerah dapat ditemukan sekolah-sekolah yang dipandang masyarakat memiliki kualitas atau berprestasi, sehingga dijadikan sebagai sekolah unggulan atau favorit.

Di samping itu, hakikat pendidikan menurut Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Sisdiknas) adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif dapat mengembangkan potensi dirinya agar memiliki kekuatan spiritual, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Implikasi hakikat pendidikan berdasarkan landasan konstitusi itu berarti, 1) pendidikan melibatkan interaksi sosial budaya antara peserta didik dengan pendidik untuk bekerja sama mencapai tujuan, 2) upaya dilakukan secara sadar dan bertujuan merupakan acuan proses pendidikan, 3) perlu suatu cara untuk mengetahui apakah tujuan sudah terwujud dalam diri peserta didik, 4) pendidikan diarahkan pada pengembangan seluruh dimensi kepribadian meliputi ranah kognitif, afektif dan psikomotor, 5) misi pendidikan dapat ditinjau dari aspek mikro (interaksi peserta didik dengan pendidik) maupun aspek makro (dalam

konteks efektivitas dan efisiensi), 6) pendidikan itu mencakup jalur sekolah dan luar sekolah (keluarga dan masyarakat) berlangsung seumur hidup dengan makna yang lebih luas daripada makna pembelajaran, dan 7) pendidikan di satu sisi mengandung keilmuan sedangkan di sisi lain mengandung unsur rekayasa dan teknologi perilaku.

Hasil penelitian para pakar pendidikan (Heyneman Oxley, 1983; Murphy, 1992; Ronald Brand, 1993; dan Jalal & Mustafa, 2001) menyimpulkan bahwa, guru merupakan faktor kunci yang paling menentukan keberhasilan pendidikan dilihat dari prestasi belajar peserta didik. Artinya, tinggi-rendahnya prestasi belajar peserta didik tidak terlepas dari peran guru dalam pembelajaran.

Menyikapi hasil penelitian itu, memang relevan dengan kondisi nyata kompetensi guru Indonesia yang perlu ditingkatkan. Karena itu, reformasi apapun yang dilakukan dalam membenah pendidikan tidak akan efektif tanpa guru bermutu. Pembaharuan kurikulum, penyediaan sarana dan prasarana, penerapan metode, teknik, dan pendekatan pembelajaran yang terbaru sekalipun, bahkan memberikan bantuan dana kepada sekolah, jika tanpa guru bermutu, maka semua upaya yang dilakukan kurang berhasil mencapai output yang memuaskan.

Cukup banyak penelitian yang mengungkapkan tentang kinerja guru dalam pembelajaran. Data kualitas output pendidikan dapat dijadikan gambaran rendahnya kinerja dalam menyelenggarakan pembelajaran. Misalnya, hasil survey PERC (2001) menyatakan bahwa mutu pendidikan Indonesia berada pada urutan 12 dari 12 negara di Asia. TIMSS (2001) juga melaporkan bahwa rata-rata matematika SLTP (SMP) berada di urutan 34 dari 38 dan sains berada di urutan

32 dari 38 negara. Rendahnya mutu pendidikan SD dan SMP juga dilaporkan EFA (2000) dengan menggunakan indikator NEM (UN).

Rendahnya output dalam penyelenggaraan pendidikan dari hasil penelitian tersebut diduga karena rendahnya kinerja guru dalam hal penguasaan *subject matter* dan keterampilan mengajar. Antara lain, UNESCO (2002) melaporkan, bahwa tingkat penguasaan bahan ajar dan keterampilan menggunakan metode pembelajaran yang inovatif masih kurang, dan umumnya masih menggunakan metode ceramah. Kemudian, hasil uji coba tes kompetensi juga membuktikan bahwa rata-rata skor untuk semua mata pelajaran di bawah 50% untuk guru Bahasa Indonesia, IPS 54%, dan IPA 40% (Depdiknas, Dittendik, 2001).

Guru dalam proses pembelajaran mempunyai fungsi multi peran yakni sebagai pengajar, pendidik, dan pelatih. Secara otomatis juga mempunyai tanggung jawab yang sangat besar untuk mencapai kemajuan pendidikan sekaligus untuk meningkatkan kualitas SDM bangsa. Harus diakui bahwa kemajuan pendidikan sebagian besar bergantung kepada kewenangan dan kemampuan guru. Syukurlah, para wakil rakyat di legislatif telah mengesahkan "guru sebagai profesi" yang termaktub di dalam UU No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Dengan demikian, profesi guru akan setara dengan profesi lain yang berkebanggaan.

Sementara itu, Kepmendikbud RI nomor 0296/U/1996 mengungkapkan bahwa peran kepala sekolah adalah sebagai Edukator, Manajer, Administrator, Supervisor, Leader, Inovator, dan Motivator (EMASLIM). Dengan demikian, keberhasilan sekolah juga bergantung kepada kepemimpinan dan kemampuan manajerial kepala sekolah untuk mempengaruhi, membimbing, menggerakkan,

dan memotivasi individu-individu yang terlibat dalam pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.

Kartini Kartono dalam Anwar (2003: 67) bahwa fungsi kepemimpinan kepala sekolah adalah memandu, menuntun, membimbing, memberi atau membangun motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjalin jaringan komunikasi yang lebih baik sehingga akan mampu membawa para pengikutnya kepada tujuan yang telah direncanakan. Oleh karena itu, keberhasilan kepala sekolah dalam menjalankan tugasnya dapat dilihat melalui kemampuannya dalam menciptakan iklim belajar mengajar, mempengaruhi dan mengajak serta mendorong guru, pegawai, dan peserta didik untuk menjalankan tugas masing-masing dengan sebaik-baiknya.

Dalam upaya penciptaan iklim kondusif itu, Robert C. Bog dalam Anwar (2003: 77) mengemukakan empat kemampuan yang harus dimiliki oleh kepala sekolah yaitu:

1. kemampuan mengorganisasikan dan membantu staf dalam merumuskan perbaikan pembelajaran di sekolah dalam bentuk program yang lengkap,
2. kemampuan untuk membangkitkan dan memupuk kepercayaan pada diri sendiri dan guru-guru dan anggota staf sekolah lainnya,
3. kemampuan untuk membina dan memupuk kerja sama dalam mengajukan dan melaksanakan program-program supervisi,
4. kemampuan untuk mendorong dan membimbing guru-guru serta segenap staf sekolah lainnya agar mereka dengan penuh kerelaan dan tanggung jawab berpartisipasi secara aktif pada setiap usaha-usaha sekolah untuk mencapai tujuan-tujuan sekolah itu sebaik-baiknya.

Jadi, tugas kepala sekolah lebih banyak berhubungan dengan penanganan persoalan-persoalan yang bersifat teknis dan nonteknis. Penanganan yang bersifat teknis cenderung diupayakan untuk mempermudah, memelihara atau memperbaiki segala persoalan pembelajaran yang dihadapi sehingga tujuan

pembelajaran dapat tercapai. Sedangkan penanganan persoalan yang bersifat nonteknis cenderung dilakukan sebagai upaya penyelesaian masalah yang berhubungan dengan konflik-konflik yang terjadi di sekolah.

Memperhatikan kenyataan ini, Wahjusmidjo (2001: 43) menegaskan bahwa, kepala sekolah sesungguhnya memiliki peran penting dalam menggerakkan aktivitas sekolah dalam mencapai tujuan. Kepemimpinan kepala sekolah merupakan kunci keberhasilan berbagai kegiatan sekolah.

Dalam melaksanakan fungsi di atas, jika dihubungkan dengan upaya kepala sekolah meningkatkan mutu dengan melakukan perbaikan dan peningkatan pengelolaan sekolah meliputi kurikulum, kegiatan belajar mengajar, pemanfaatan sarana dan prasarana, aspek administrasi secara umum, kepesertadidikan, ketenagaan, perlengkapan, hubungan sekolah dengan masyarakat, maka supervisi (supervisi klinis) dan pemberian motivasi kepala sekolah digunakan untuk melaksanakan tugas ini.

Prinsip dasar yang melandasi pelaksanaan supervisi tersebut adalah Kepmendikbud No. 0265/0/1980, menyatakan bahwa pengawasan atau supervisi diarahkan sebagai upaya pencegahan, pengendalian, perbaikan, dan penyempurnaan, serta ajang komunikasi dan keterbukaan.

Dalam meningkatkan kinerja guru, supervisi dan motivasi harus dilaksanakan dengan baik agar kepala sekolah dapat melihat kelemahan-kelemahan guru dalam melaksanakan pembelajaran. Setelah mengetahui kelemahan-kelemahan tersebut, kepala sekolah memberikan motivasi agar kinerja guru dapat meningkat.

Kurang berhasilnya proses pembelajaran tidak semata-mata karena kegagalan guru. Banyak faktor yang menyebabkannya antara lain; kurang termotivasi untuk melaksanakan tugas dan kurang mendapatkan layanan, bantuan, dan atau arahan untuk memperbaiki mutu pembelajaran dan manajemen kelas. Oleh karena itu, Kepala sekolah harus melaksanakan supervisi klinis dan memberikan motivasi secara efektif dan efisien untuk meningkatkan kinerja guru. Dengan demikian melaksanakan tugas bukanlah sesuatu yang terpaksa, melainkan merupakan kewajiban dan tanggung jawab. Akhirnya, suasana kerja yang kondusif dan harmonis akan benar-benar terwujud untuk meningkatkan mutu pendidikan.

Salah satu sekolah di kecamatan Percut Sei Tuan kabupaten Deli Serdang adalah SMP Negeri 1 Percut Sei Tuan. Sekolah ini merupakan lembaga pendidikan formal yang mendapatkan kepercayaan dari pemerintah sebagai Sekolah Standar Nasional (SSN) sejak 2003 lalu.

Sebagai SSN, SMP Negeri 1 Percut Sei Tuan memiliki sejumlah prestasi (akademik dan nonakademik) yang cukup membanggakan. Prestasi ini tentunya tidak terlepas dari upaya kepala sekolah memberikan layanan atau bantuan untuk memperbaiki mutu proses pembelajaran melalui supervisi klinis dan pemberian motivasi. Penghargaan yang diberikan kepala sekolah berupa insentif material merupakan pemberian motivasi bagi guru untuk meningkatkan kinerjanya. Dengan supervisi klinis dan pemberian motivasi kepala sekolah terbukti SMP Negeri 1 Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang Tahun Pelajaran 2005/2006 memperoleh nilai Ujian Nasional (UN) tertinggi tingkat SMP di Kabupaten Deli Serdang.

Berdasarkan informasi (data) awal tersebut, perlu dilakukan penelitian secara mendalam (penelitian kualitatif) untuk mengetahui “Bagaimanakah implementasi supervisi klinis dan pemberian motivasi yang dilakukan oleh kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru?”

B. Fokus Masalah

Kepala sekolah merupakan sumber daya yang memiliki tugas dan fungsi untuk mengkoordinasikan dan menyalurkan sumber daya lainnya sehingga pembelajaran berlangsung dengan baik untuk menghasilkan output yang diharapkan.

Di samping itu, pendidikan bukan merupakan upaya sederhana, melainkan kegiatan dinamis, penuh tantangan, dan selalu berubah mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Acapkali pendidikan menjadi fokus perhatian dan sasaran ketidakpuasan. Hal ini terjadi karena pendidikan menyangkut hajat semua orang sehingga memerlukan perbaikan agar relevan dengan kebutuhan dan tuntutan masyarakat. Dengan demikian, sekolah sebagai organisasi yang dirancang untuk berkontribusi terhadap peningkatan mutu dipandang perlu meningkatkan kinerja guru, khususnya di SMP Negeri 1 Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang.

Dari uraian latar belakang masalah, tampak bahwa adanya implementasi supervisi klinis dan pemberian motivasi memerlukan figur kepala sekolah yang mempunyai kapabilitas, kredibilitas, dan daya juang yang tinggi untuk meningkatkan mutu layanan pendidikan. Hal ini tidak terlepas dari peran kepala sekolah sebagai supervisor dan motivator.

Bertolak dari keberadaan SMP Negeri 1 Percut Sei Tuan sebagai salah satu Sekolah Standar Nasional (SSN) di kabupaten Deli Serdang, dipandang perlu untuk mengungkapkan program-program yang dijalankan kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru. Agar penelitian ini tidak terlalu meluas, maka yang menjadi fokus masalah penelitian adalah, "Bagaimana implementasi supervisi klinis dan pemberian motivasi kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 1 Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang?"

C. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan fokus masalah di atas, pertanyaan penelitian dirumuskan sebagai berikut.

1. Bagaimana implementasi supervisi klinis untuk meningkatkan kinerja guru SMP Negeri 1 Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang?
2. Bagaimana implementasi pemberian motivasi kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru SMP Negeri 1 Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang?

D. Tujuan Penelitian

Secara umum, penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran yang kongkrit tentang implementasi supervisi klinis dan pemberian motivasi kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru SMP Negeri 1 Percut Sei Tuan kabupaten Deli Serdang.

Secara khusus, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Implementasi supervisi klinis untuk meningkatkan kinerja guru SMP Negeri 1 Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang.

2. Implementasi pemberian motivasi kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru SMP Negeri 1 Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang.

E. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat secara teoretis dan praktis sebagai berikut.

1. Secara teoretis

Hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan konseptual kepada lembaga pendidikan bahwa implementasi supervisi dan pemberian motivasi sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja guru. Di samping itu, sebagai sumbangan ilmiah untuk memperkaya khazanah ilmu administrasi pendidikan.

2. Secara praktis

Hasil penelitian ini bermanfaat sebagai berikut.

- a. Sebagai bahan masukan ilmiah bagi kepala sekolah dalam pelaksanaan supervisi dan pemberian motivasi untuk meningkatkan kinerja guru.
- b. Sebagai masukan ilmiah bagi dinas pendidikan dan pengajaran kabupaten Deli Serdang untuk meningkatkan kinerja guru.
- c. Sebagai bahan perbandingan bagi peneliti lain yang berminat untuk mengembangkan hasil penelitian ini di daerah lain.

F. Batasan Istilah

1. Implementasi supervisi klinis adalah pemberian bantuan atau pelayanan kepada guru untuk memperbaiki proses pembelajaran dan pengolaan kelas.
2. Pemberian motivasi adalah upaya memberikan dorongan secara eksternal kepada guru agar lebih bergairah untuk melaksanakan pembelajaran.
3. Kinerja guru adalah unjuk kerja dalam merencanakan, melaksanakan, menilai, menganalisis hasil belajar dan melaksanakan program perbaikan (*remedial*) dan pengayaan (*enrichment*) pembelajaran.