

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Efektivitas suatu organisasi/institusi ditentukan oleh efektivitas kinerja masing-masing pegawai dalam suatu organisasi/institusi itu. Tujuan, sasaran, program ataupun target yang telah ditetapkan akan tercapai lebih cepat dari waktu yang ditentukan bila sumber daya manusianya berkualitas. Demikian juga dalam dunia pendidikan, keberhasilan pendidikan akan ditentukan oleh kinerja semua aparat pendidikan terutama guru sebagai ujung tombak pendidikan.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibanding dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Sementara itu pengertian kinerja merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat dicapai dengan baik (Donnelly, Gibson and Ivancevich:1994)

Rival dan Basri menyatakan bahwa pelatihan, konseling dan penyelia berperan dalam meningkatkan kinerja serta pengembangan. Sementara Atmojo dalam Rusman 2009:318) mengatakan kinerja seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti *ability* (kemampuan yang dapat dikembangkan), *capacity* (kemampuan yang sudah ditentukan/terbatas), *help* (bantuan untuk terwujudnya performance), *incentive* (insentif material maupun non material), *environment*

(lingkungan tempat kerja karyawan), *validity* (pedoman/petunjuk, dan uraian kerja), dan *evaluation* (adanya umpan balik hasil kerja. Di antara faktor-faktor yang mempengaruhi *performance* seseorang tersebut, ternyata yang dapat diintervensi atau diterapi melalui pendidikan dan latihan hanyalah faktor yang pertama yaitu *ability* (Notoatmodjo 2003:34).

Berkaitan dengan kinerja guru, wujud perilaku guru adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran, yaitu bagaimana seorang guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, dan menilai hasil belajar. Dalam pencapaian atau peningkatan kinerja guru, guru mengalami berbagai kendala hal ini diakibatkan tuntutan kurikulum yang sering berganti, tuntutan reformasi, tuntutan modernisasi dan juga tuntutan globalisasi. Untuk mengatasi kendala tersebut di atas perlu adanya bimbingan kepada guru yang dalam hal ini harus dimulai dari pelaksanaan supervisi akademik, Karena dengan melaksanakan supervisi akademik, supervisor akan dapat melihat kelemahan-kelemahan atau kekurangan guru sehingga bisa dicari solusinya. Solusi yang dapat membantu guru-guru dalam mengatasi kendala itu antara lain adalah pemberian bimbingan, dan pelatihan. Selain itu Jabatan Guru diumpamakan sebagai sumber air, yang harus terus menerus bertambah agar sungai dapat mengalir terus menerus. Demikian juga guru harus terus menerus menimba ilmu dan mengembangkannya supaya dia dapat memberikan ilmu kepada siswa dengan cara yang lebih menyegarkan. Juga diumpamakan sebagai sebatang pohon buah-buahan, akan berbuah lebat dan bermutu tinggi bila akar-akarnya menyerap zat-zat makanan yang berguna bagi pertumbuhan pohon tersebut, demikian juga guru harus bertumbuh dan berkembang (Sahertian 2000:2). Dalam

rangka pengembangan dan pertumbuhan guru-guru akan ilmu-ilmu baru dan keterampilan baru diperlukan pelatihan sebagai *in service*.

Pelatihan adalah suatu tindakan untuk meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan seseorang pegawai yang melaksanakan suatu pekerjaan tertentu (Edwin B. Flippo dalam Mukijat 1993:1). Dalam hal ini apabila kita kaitkan dengan pelatihan guru berarti adanya suatu tindakan yang dilakukan oleh guru untuk meningkatkan kinerjanya. Sementara itu dalam Inpres No.15 Tahun 1994 mengemukakan bahwa pelatihan adalah bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan ketrampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metoda yang lebih mengutamakan praktek daripada teori.

Pelatihan dapat dilaksanakan melalui kursus formal atau workshop. Untuk mendapatkan manfaat dari pelatihan masing-masing peserta harus memahami prinsip dan tujuan penilaian kinerja, maksudnya adalah bahwa penilaian bukan hanya untuk pengisian kondute atau DP3 akan tetapi lebih kepada pengevaluasian untuk melihat sampai dimana kemajuan pengetahuan/keterampilan guru setelah diadakan pelatihan.

Pelatihan kinerja dimulai ketika hubungan yang sehat, positif dan bersinergi antara karyawan (baca: guru) dan penyelia (baca: supervisor), dilaksanakan secara berkesinambungan dan tanpa henti selama perusahaan (baca: lembaga pendidikan) masih ada.

Simpulan yang dapat diambil dari pendapat di atas adalah bahwa pada umumnya semua organisasi, institusi baik itu yang bergerak di bidang bisnis ataupun sosial selalu menginginkan kinerja dari karyawannya secara maksimal untuk mendapatkan hasil yang maksimal. Strategi yang dilakukan adalah dengan

memaksimalkan pengetahuan dan kemampuan karyawannya melalui pelatihan, konseling dan memanfaatkan jasa penyelia.

Sementara yang akan diteliti oleh peneliti adalah peningkatan kinerja guru dalam membina anak didik supaya menjadi manusia yang mandiri, bermoral, berahlak mulia yang dapat membangun dirinya dan secara bersama sama dengan warga negara Indonesia yang lainnya membangun bangsa dan negara Indonesia. Jadi yang dikejar oleh guru atau institusi pendidikan, bukanlah dalam arti untung materi semata akan tetapi adalah pengabdian untuk pembangunan sumber daya manusia.

Penilaian kinerja guru sudah pasti berbeda dengan penilaian kinerja karyawan Perusahaan, demikian dalam peningkatan kinerjanya dan pelatihannya. Khusus mengenai perbedaan istilah, Jika di dalam perusahaan ada istilah konseling dan penyelia, di dunia pendidikan juga ada konseling akan tetapi tugas konseling di sekolah adalah untuk membantu anak didik (siswa) dalam mengatasi persoalannya baik dalam persoalan diri pribadinya maupun persoalan keluarga yang membebaniya sehingga tidak bisa konsentrasi dalam belajar. Jadi bukan membimbing guru. Sementara jika kita teliti dalam pernyataan di atas (dalam institusi bisnis/perusahaan), bahwa konseling itu adalah petugas yang ditugaskan manajemen membantu karyawan untuk membina karyawan sehingga dapat berkinerja lebih baik.

Akan tetapi dalam institusi pendidikan ada juga lembaga yang berwenang atau bertugas menilai dan membantu guru dalam rangka peningkatan kemampuan mengajar, mengelola kelas, mempergunakan media pembelajaran, administrasi pendidikan dan lain-lain, yang disebut dengan Pengawas. Pengawas inilah yang

membantu guru melalui tugas supervisi akademik lalu membantu dalam mengatasi kesulitan yang dialami oleh guru.

Menurut pengamatan penulis, pelaksanaan supervisi akademik di SMP Negeri Kecamatan Percut Sei Tuan belum dilaksanakan sesuai dengan yang sebenarnya, dan pemanggilan pelatihan bagi guru juga belum didasarkan pada kebutuhan atau skala prioritas, melainkan terkesan hanya pelaksanaan proyek sehingga belum berdampak signifikan terhadap peningkatan kinerja guru.

### **B. Identifikasi Masalah**

Dalam meningkatkan kualitas kinerja guru, guru merupakan komponen sumber daya manusia yang harus dibina dan dikembangkan terus menerus. Peningkatan kinerja guru dilaksanakan melalui pendidikan yang dimulai pada pra-jabatan maupun program diklat dalam jabatan. Guru pada prinsipnya memiliki potensi yang cukup tinggi untuk berkreasi dalam meningkatkan kinerjanya. Namun potensi yang dimiliki guru untuk berkreasi itu tidak selalu berkembang secara wajar dan lancar disebabkan berbagai faktor, baik yang berasal dari diri pribadinya maupun dari luar pribadi guru tersebut. Keterbatasan kesejahteraan telah memaksa guru untuk bekerja sambilan di luar tugas utamanya baik yang sesuai dengan kompetensinya (misalnya mengajar di sekolah lain) maupun yang tidak sesuai dengan kompetensinya (misalnya bekerja sebagai supir angkot, berdagang, bertani, berdagang dan lain-lain).

Dari segi institusi/lembaga Departemen Pendidikan Nasional, secara kelembagaan sebenarnya yang bertugas untuk membina guru-guru dalam meningkatkan kinerjanya baik melalui supervisi akademik yang dilakukan oleh Pengawas atau Kepala Sekolah, maupun pelaksanaan Pendidikan dan Latihan

(Diklat) yang diadakan oleh Departemen Pendidikan Nasional baik melalui Diknas kabupaten, Provinsi maupun secara nasional. Akan tetapi yang menjadi pertanyaan adalah : (1) Apakah Kepala Sekolah secara rutin dan terjadwal melaksanakan supervisi akademik terhadap guru, (2) apakah hasil supervisi akademik tersebut dianalisa untuk menemukan kekurangan guru dan selanjutnya dicarikan solusi, (3) apakah ada upaya lain dari Kepala Sekolah untuk mendatangkan nara sumber untuk membantu guru mengatasi kesulitannya atau mengirimkan guru-guru mengikuti seminar, workshop atau diklat. Beberapa pertanyaan dapat ditujukan kepada Departemen Pendidikan Nasional: (1) apakah setiap perubahan kurikulum atau perubahan kebijakan Depdiknas, disosialisasikan secara mendalam dan tuntas kepada guru-guru, khususnya yang bisa meningkatkan kinerja guru?, (2) Apakah pengawas mengadakan supervisi akademik untuk perbaikan kinerja guru atau hanya sekedar rutinitas dan menakut-nakuti guru, (3) Apakah ada upaya Depdiknas (Kab/Kota, Provinsi, pusat) secara berkala dan terjadwal "mendiklatkan" guru-guru untuk dapat meningkatkan kinerjanya; dan banyak lagi pertanyaan yang muncul dalam benak kita yang seharusnya dapat dijawab oleh instansi pendidikan kita.

### C. Pembatasan Masalah

Sesuai dengan identifikasi masalah di atas, ada beberapa variabel yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru, dalam hal ini peneliti membatasi tiga variabel yaitu variabel terikat yaitu kinerja guru ( $Y$ ) dan variabel bebas adalah supervisi akademik sebagai variabel bebas pertama ( $X_1$ ), pelatihan sebagai variabel bebas kedua ( $X_2$ ). Penelitian ini dilaksanakan di seluruh SMP Negeri yang ada di Kecamatan Percut Sei Tuan, dengan jumlah 5 unit Sekolah Menengah Pertama.

#### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan batasan masalah di atas, maka rumusan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh supervisi akademik terhadap peningkatan kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Percut Sei Tuan?.
2. Apakah ada pengaruh pelatihan terhadap peningkatan kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Percut Sei Tuan?.
3. Apakah ada pengaruh Supervisi akademik dan Pelatihan secara bersama-sama terhadap peningkatan kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Percut Sei Tuan?.

#### **E. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan hal-hal sebagai berikut:

1. Pengaruh supervisi akademik dalam peningkatan kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Percut Sei Tuan.
2. Pengaruh pelatihan dalam peningkatan kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Percut Sei Tuan.
3. Pengaruh supervisi akademik dan pelatihan secara bersama-sama dalam peningkatan kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Percut Sei Tuan.

#### **F. Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian ini secara teoretis penelitian ini bermanfaat:

1. Untuk pengembangan khasanah ilmu pengetahuan khususnya mengenai pelatihan, supervisi akademik.

2. Untuk bahan kajian baik teoretis maupun empiris tentang peningkatan kinerja guru.

Secara praktis diharapkan berguna bagi:

1. Kepala Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Deli Serdang sebagai masukan bagi peningkatan kinerja guru di wilayah Kabupaten Deli Serdang.
2. Pengawas Sekolah tingkat SMP di Kabupaten Deli Serdang.
3. Kepala Cabang Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olah Raga Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang sebagai masukan bagi peningkatan kinerja guru di wilayah Kecamatan Percut Sei Tuan.
4. Pimpinan sekolah untuk bahan masukan dan sebagai bahan evaluasi kinerjanya, dan masukan kepada guru-guru sebagai bahan evaluasi kinerjanya baik secara individu maupun kelompok sehingga dapat secara bersama-sama merencanakan langkah konkrit untuk meningkatkan kinerja demi kemajuan pendidikan.
5. Stakeholder baik untuk dinas pendidikan dan bagi sekolah-sekolah lain yang ada di Kecamatan Percut Sei Tuan.
6. Penelitian selanjutnya, agar hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan dan sumber inspirasi bagi pengembangan penelitian selanjutnya.
7. Masyarakat pemerhati pendidikan lainnya yang tertarik dalam masalah ini, khususnya dalam usaha peningkatan semangat kerja guru di lingkungan sekolah.