

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Tinggi rendahnya kualitas sumber daya manusia pada suatu bangsa tidak dapat dipisahkan dengan kemampuan profesional guru yang ada pada bangsa itu sendiri. Tanpa mengesalkan arti keberhasilan dan ikhtiar yang telah dilakukan selama ini, terdapat kekurangan dan ketertinggalan dalam bidang pendidikan yang dapat dijadikan umpan balik dan bahan introspeksi mengenai pendidikan di negara kita.

Rendahnya peringkat daya saing Indonesia yang dapat dipandang sebagai indikator bahwa pendidikan di Indonesia belum mampu menghasilkan sumber daya manusia yang bermutu sebagaimana dilaporkan oleh *the World Competitiveness Year book* yang diterbitkan oleh *International Institute for Management Development*. Menurut catatan UNDP, pada tahun 2008 HDI (*Human Development Index*) Indonesia menempati peringkat 109, dibandingkan dengan Brunai peringkat ke 27, Singapura peringkat ke 28, Malaysia peringkat ke 63, Thailand ke 81, dan Srilangka peringkat ke 104 (<http://hdr.undp.org/en/statistics/April 2010>)

Kemampuan guru yang rendah ini dapat dilihat dari kelayakan guru mengajar. Menurut data Balitbang Depdiknas (2003), guru-guru yang layak mengajar untuk tingkat SD negeri 21,07 %, swasta 28,94 %. Guru-guru yang layak mengajar untuk tingkat SMP negeri 54,12 % dan SMP swasta 60,99 %, guru

SMA Negeri 65,29 % dan SMA swasta 64,73 % , sedangkan untuk guru-guru SMK yang layak mengajar adalah guru SMK negeri 55,91 % dan guru SMK swasta 58,26 %. Menurut data Dinas Pendidikan Kota Binjai (2010) guru SMP negeri yang mempunyai kualifikasi pendidikan \geq S1 88,12 %.

Kelayakan mengajar guru jelas berhubungan dengan antara lain tingkat pendidikan guru itu sendiri, sementara itu efek dari kelayakan mengajar guru sangat mempengaruhi kepada kinerja guru dan pada akhirnya berdampak pada tingkat kualitas sumber daya manusia yang didik dan dibina oleh guru. Dengan kata lain apabila guru yang mengajar layak dan berkualitas maka akan menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi, dan apabila guru kurang layak dan tidak berkualitas dalam mengajar akan menghasilkan sumberdaya manusia yang berkualitas rendah.

Berdasarkan hasil pengamatan dan pemantauan dalam melaksanakan tugas sebagai pengawas sekolah, peneliti menemukan masih banyak terdapat kesenjangan di beberapa sekolah tingkat SMP di kota Binjai antara lain; masih ada guru mengajar tidak sesuai dengan bidang keahliannya, kehadiran guru masuk kelas belum tepat waktu, kehadiran dalam rapat dinas sekolah hanya rata-rata 60 s/d 80 %, rendahnya partisipasi guru dalam mengambil keputusan, masih banyak guru yang berfungsi hanya sebagai pengajar, guru yang terlibat dalam kegiatan ekstra kurikuler hanya 5-10 %, MGMP belum berfungsi secara baik, banyak guru yang tidak terbuka dalam menghadapi permasalahan dalam pembelajaran,

Dari penilaian kinerja sekolah tahun 2009 dimana peneliti termasuk salah seorang anggota tim penilai kinerja sekolah untuk kota Binjai menemukan beberapa kelemahan dalam pembinaan kinerja guru antara lain; sekolah

melaksanakan rapat rutin hanya 3-4 kali dalam satu tahun, sekolah tidak membuat program penilaian kinerja guru, penilaian kinerja guru hanya tertuang dalam DP3 yang kurang obyektif karena tidak mengacu kepada panduan penilaian dan tidak didukung oleh data-data yang otentik.

Kepala sekolah tidak membuat program supervisi terhadap guru yang terjadwal dengan baik, dokumen hasil supervisi tidak lengkap, belum ada sekolah yang membentuk tim supervisi untuk mensupervisi guru, kepala sekolah kurang melibatkan guru dalam mengambil keputusan, dan pemberdayaan guru oleh kepala sekolah umumnya masih belum optimal.

Penataan sumber daya manusia perlu diupayakan secara bertahap dan berkesinambungan melalui sistem pendidikan yang berkualitas mulai dari pendidikan dasar sampai dengan perguruan tinggi. Mulyasa (2004:4) mengemukakan pentingnya pengembangan sistem pendidikan yang berkualitas perlu lebih ditekankan, karena berbagai indikator menunjukkan bahwa pendidikan yang ada belum mampu menghasilkan sumber daya yang sesuai dengan perkembangan masyarakat dan kebutuhan pembangunan.

Sardiman (2005:125) Mengemukakan guru adalah salah satu komponen dalam proses belajar mengajar, yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial di bidang pembangunan. Oleh karena itu guru harus berperan secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional, sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang. Dalam hal ini guru tidak semata-mata sebagai pengajar yang melakukan transfer ilmu pengetahuan, tetapi juga sebagai pendidik yang melakukan transfer nilai –

nilai sekaligus sebagai pembimbing yang memberikan pengarah dan menuntun siswa dalam belajar.

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 19 tahun 2007 tentang Standar Pengelolaan Pendidikan oleh Satuan pendidikan Dasar dan Menengah. antara lain : Visi sekolah / madrasah ; (1) dijadikan sebagai cita-cita bersama warga sekolah / madrasah dan segenap pihak yang berkepentingan pada masa yang akan datang, (2) mampu memberikan inspirasi, motivasi, dan kekuatan pada warga sekolah / madrasah dan segenap warga yang berkepentingan, (3) dirumuskan berdasarkan masukan dari berbagai warga sekolah / madrasah dan pihak- pihak yang berkepentingan selaras dengan visi institusi di atas serta visi pendidikan nasional, (4) diputuskan oleh rapat dewan pendidikan yang dipimpin oleh kepala sekolah / madrasah dengan memperhatikan masukan komite sekolah/ madrasah, (5) disosialisasikan kepada warga sekolah / madrasah dan segenap pihak yang berkepentingan.

Untuk merealisasikan visi sekolah, guru adalah salah satu unsur warga sekolah yang merupakan ujung tombak dan faktor utama dalam menentukan pemcapaian visi sekolah, karena guru adalah sebagai pelaksana langsung dalam proses pembelajaran pada satuan pendidikan, guru terdiri dari berbagai macam latar belakang keahlian, pengalaman kerja, pengalaman berorganisasi, pengalaman bermasyarakat. Oleh karena itu partisipasi guru dalam pengambilan keputusan sangat diharapkan dan kepala sekolah harus berusaha semaksimal mungkin melibatkan guru dalam mengambil keputusan dalam rangka usaha meningkatkan kualitas pendidikan.

Dalam rangka usaha meningkatkan kualitas pendidikan pada tingkat satuan pendidikan kegiatan lain yang tidak kalah pentingnya adalah pengawasan oleh kepala sekolah. Salah satu kegiatan dalam rangka pengawasan adalah supervisi yang dilakukan secara teratur dan berkelanjutan. Pidarta (2004:94) menyatakan supervisor sebagai seorang profesional sudah sepatutnya melakukan tugasnya atas dasar motivasi yang tinggi terhadap tugas itu.

Supervisi yang dilakukannya terencana dan terorganisasi dengan baik dan dapat dilaksanakan dengan hasil relatif memuaskan. Lebih lanjut dinyatakan, di samping motivasi sebagai modal kegairahan bekerja, para supervisor juga dituntut memiliki seperangkat pengetahuan, ilmu dan keterampilan yang sesuai dengan jabatannya. Supaya supervisor dapat membimbing para guru dengan baik, ia harus lebih ahli dari pada guru- guru itu sendiri. Sebab supervisor adalah gurunya guru. Supervisor harus dapat membantu guru dalam mengembangkan diri dan memecahkan segala persoalan yang dihadapinya, khususnya yang berkaitan dengan tugas sebagai guru.

Dengan demikian dipundak guru dan kepala sekolah terletak tanggung jawab yang besar dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Artinya bahwa sebelum meningkatkan kualitas pendidikan, guru dan kepala sekolah harus mempunyai kualitas yang baik dan memadai. Dengan kata lain bagaimana mungkin guru dan kepala sekolah yang tidak berkualitas akan dapat meningkatkan kualitas pendidikan. Oleh karena itu tanggung jawab besar bagi guru dan kepala sekolah untuk terus memperbaiki kualitas pendidikan dan menghasilkan peserta didik sebagai generasi penerus bangsa yang mempunyai kompetensi dan mampu bersaing pada tingkat nasional maupun internasional.

Dapat dipahami bahwa guru merupakan penentu keberhasilan melalui kinerjanya pada tataran tingkat pendidikan tertentu, sehingga upaya meningkatkan kualitas pendidikan harus dimulai dari aspek guru, dan tenaga kependidikan lainnya yang menyangkut kualitas keprofesionalannya maupun kesejahteraan dalam satu manajemen yang profesional. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan dan peningkatan kompetensi guru adalah suatu hal yang tidak dapat ditawar-tawar lagi dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia. Zaman terus berkembang, pengetahuan dan kemajuan teknologi juga dinamis, maka pengembangan kompetensi dan kinerja guru juga harus ditingkatkan. Berbagai upaya harus dilakukan untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja guru dalam proses pembelajaran.

Berbagai cara telah ditempuh oleh pemerintah dalam upaya meningkatkan kualitas guru demi tercapainya tingkat tamatan yang berkualitas yang nantinya diharapkan mampu bersaing dalam pasar kerja regional, nasional, maupun internasional. Diantara cara dan usaha yang telah dan sedang dilakukan oleh pemerintah seperti: menetapkan standar nasional pendidikan, manajemen berbasis sekolah, pendidikan dan latihan peningkatan kompetensi guru, dan kepala sekolah, sertifikasi guru, dan peningkatan kualifikasi guru minimal S1 atau D4. Demikianlah tiada henti-hentinya upaya yang dilakukan menuju kepada peningkatan kualitas dan peningkatan kinerja guru dalam dunia pendidikan.

Dalam usaha meningkatkan kualitas dan kinerja guru pada tingkat satuan pendidikan kepala sekolah berkewajiban membimbing dan membina guru sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Pembinaan dan pembimbingan guru dapat dilakukan melalui supervisi kepala sekolah. Hal ini jelas tertuang dalam salah

satu standar kompetensi kepala sekolah yaitu kompetensi supervisi. Dalam menjalankan tugas supervisor harus bertindak atas dasar kaidah-kaidah ilmiah untuk meningkatkan mutu pendidikan. Untuk melakukan supervisi diperlukan kelebihan yang dapat melihat dengan tajam terhadap permasalahan peningkatan mutu pendidikan, menggunakan kepekaan untuk memahami dan tidak hanya sekedar menggunakan mata biasa. Supervisor membina peningkatan mutu akademik melalui penciptaan situasi belajar yang lebih baik, dalam lingkungan fisik maupun non fisik.

Agar proses pendidikan dan pembelajaran dapat berjalan secara efektif dan efisien, guru dituntut memiliki kompetensi yang memadai, baik dari segi jenis maupun isinya. Di sisi lain kepala sekolah harus memberi kesempatan seluas-luasnya kepada guru untuk berpartisipasi dalam mengambil keputusan, sehingga guru merasa dihargai dan tumbuh rasa memiliki dan tanggung jawab dengan demikian diharapkan dapat meningkatkan kinerja guru dimanapun mereka bertugas

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2009: 99) sebagai berikut :

- (1) *Personal factor*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan , kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.
- (2) *Leadership factor*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan, yang dilakukan manajer dan team leader.
- (3) *Team factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.

(4) *System factors*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja, pelibatan anggota dan fasilitas yang diberikan oleh organisasi.

(5) *Contextual/ situational factor*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Armstrong dan Baron, secara garis besar dapat dikelompokkan menjadi faktor internal dan eksternal. Jika dikaitkan dengan kinerja guru maka faktor internal seperti motivasi guru untuk berprestasi, komitmen guru untuk berprestasi, keinginan untuk maju dan berkembang, keinginan guru untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah, rasa tanggung jawab terhadap tugas dan sebagainya. Sementara itu faktor eksternal seperti kepuasan kerja, penghargaan, kepemimpinan kepala sekolah, supervisi kepala sekolah, komunikasi interpersonal, budaya dan lingkungan sekolah.

Supervisi kepala sekolah menurut Sagala (2009:195) adalah sebagai bantuan dan bimbingan profesional bagi guru dalam melaksanakan tugas instruksional guna memperbaiki hal belajar dan mengajar dengan melakukan stimulasi, kordinasi, dan bimbingan secara kontinu untuk meningkatkan pertumbuhan jabatan guru secara individual maupun kelompok. Dengan demikian supervisi kepala sekolah mempunyai andil yang besar dalam meningkatkan kualitas pendidikan

Fungsi-fungsi utama supervisi pendidikan adalah; (1) menetapkan masalah yang betul-betul mendesak untuk ditanggulangi, (2) menyelenggarakan inspeksi, (3) pengolahan data dan informasi hasil inspeksi yang telah dihimpun

sesuai dengan prinsip-prinsip yang berlaku dalam penelitian, (4) penilaian, yaitu usaha mengetahui segala fakta yang mempengaruhi segala fakta yang mempengaruhi kelangsungan persiapan, perencanaan dan program, penyelenggaraan dan evaluasi hasil pengajaran, (5) latihan, yaitu berdasarkan hasil penelitian dan penilaian apabila terdapat kekurangmampuan guru terhadap aspek yang berkaitan dengan pengajaran, (6) pembinaan atau pengembangan, yaitu lanjutan dan kegiatan memperkenalkan cara-cara baru. Anwar dan Sagala (2004:158)

Partisipasi guru dalam mengambil keputusan sesungguhnya lahir dari desakan kebutuhan psikologis yang mendasar pada setiap individu. Keinginan untuk berperan serta. Menurut Archbol dalam salosu (2002:69) partisipasi didorong oleh kebutuhan akan kekuasaan, ingin memperoleh hasrat dan pengakuan. Manusia ingin berperanserta karena ingin dipandang sebagai milik dari suatu kelompok, ingin memperlihatkan dirinya mempunyai pendapat, tidak menjadi soal apakah pendapat itu diterima atau tidak serta ingin memperoleh penghargaan bahwa dirinya mampu memberikan pendapat.

Peranserta dalam mengambil keputusan sangat penting dalam situasi pencabutan keputusan (*decisional deprivation*) yaitu situasi ketika keputusan yang dibuat menyebabkan timbulnya kerugian atau kesulitan bagi orang tertentu. Guru adalah salah satu unsur dari pihak yang berkepentingan dan bertanggung jawab atas usaha peningkatan kualitas pendidikan maka aspirasi guru perlu diakomodasikan dalam berbagai kepentingan untuk meningkatkan kinerja guru

Kinerja guru menurut Robbins dalam Molan (2006:685) memiliki tiga perangkat kriteria yang paling populer adalah hasil tugas, perilaku, dan ciri keperibadian individu. Pandangan ini memberi pengertian yang lebih terarah tentang kinerja, bahwa kinerja berhubungan dengan hasil kerja, perilaku diri sendiri, dan keperibadian. Guru yang memiliki kinerja tinggi senantiasa melakukan pengembangan diri. Dia berupaya meningkatkan kualitas dan kompetensi dirinya agar mampu menghadapi permasalahan yang dihadapi serta menghasilkan karya dan hasil kerja yang lebih baik lagi. Disamping itu guru juga harus mampu berkomunikasi dengan santun bekerja sama dengan orang lain di dalam organisasi. Bila proses kerja dilaksanakan dengan prosedur yang tepat, maka akan diperoleh hasil kerja sebagaimana yang diharapkan

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan terdahulu, timbul pertanyaan apakah ada hubungan supervisi kepala sekolah dan partisipasi guru dalam menganbil keputusan dengan kinerja guru. Hal ini mengingat bahwa guru merupakan ujung tombak dari keberhasilan dalam peningkatan kualitas pendidikan. Untuk itulah penulis mengadakan penelitian tentang kinerja guru serta ubahan-ubahan yang dapat memberikan sumbangan yang berarti bagi guru.

B Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah maka dapat diidentifikasi sejumlah masalah antara lain :

1. Apakah terdapat hubungan komunikasi interpersonal dengan kinerja guru ?
2. Apakah pemberian insentif dapat meningkatkan kinerja guru ?
3. Apakah kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja guru ?

4. Apakah terdapat hubungan supervisi kepala sekolah dengan kinerja guru ?
5. Apakah terdapat hubungan partisipasi guru dalam mengambil keputusan dengan kinerja guru ?
6. Apakah pelaksanaan promosi dapat meningkatkan motivasi kerja guru ?
7. Apakah pemberian kesempatan Pendidikan dan latihan profesi dapat mempengaruhi kinerja guru ?
8. Apakah pemberian kesempatan studi dapat meningkatkan kinerja guru ?
9. Apakah terdapat hubungan budaya dan lingkungan sekolah dengan kinerja guru ?

C. Pembatasan Masalah

Dengan banyaknya dugaan tentang penyebab masih rendahnya kinerja guru, maka penulis membatasi masalah yang dianggap lebih signifikan yaitu meneliti hubungan supervisi kepala sekolah dan partisipasi guru dalam mengambil keputusan dengan kinerja guru. Dalam penelitian ini masalah utama adalah kinerja guru sebagai variabel dependent, sedangkan variabel independent adalah supervisi kepala sekolah dan partisipasi guru dalam mengambil keputusan.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan pada latar belakang, identifikasi masalah, dan pembatasan masalah di atas, maka masalah pokok yang akan dikaji dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat hubungan supervisi kepala sekolah dengan kinerja guru SMP negeri di Kota Binjai ?

2. Apakah terdapat hubungan partisipasi guru dalam mengambil keputusan dengan kinerja guru SMP negeri di Kota Binjai ?
3. Apakah terdapat hubungan supervisi kepala sekolah dan partisipasi guru dalam mengambil keputusan secara bersama-sama dengan kinerja guru SMP negeri di Kota Binjai ?
4. Apakah hubungan supervisi kepala sekolah dengan kinerja guru mempunyai tingkat kecenderungan yang positif ?
5. Apakah hubungan partisipasi guru dalam mengambil keputusan dengan kinerja guru mempunyai tingkat kecenderungan yang positif ?
6. Apakah hubungan supervisi kepala sekolah dan partisipasi guru dalam mengambil keputusan secara bersama-sama dengan kinerja guru mempunyai tingkat kecenderungan yang positif ?

E Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah terdapat hubungan supervisi kepala sekolah dengan kinerja guru SMP negeri di Kota Binjai
2. Untuk mengetahui apakah terdapat hubungan partisipasi guru dalam mengambil keputusan dengan kinerja guru SMP negeri se Kota Binjai.
3. Untuk mengetahui apakah terdapat hubungan supervisi kepala sekolah dan partisipasi guru dalam mengambil keputusan secara bersama sama dengan kinerja guru SMP negeri se Kota Binjai.

4. Untuk mengetahui apakah hubungan supervisi kepala sekolah dengan kinerja guru SMP negeri Kota Binjai mempunyai tingkat kecenderungan yang positif.
5. Untuk mengetahui apakah hubungan partisipasi guru dalam mengambil keputusan dengan kinerja guru SMP negeri Kota Binjai mempunyai tingkat kecenderungan yang positif
6. Untuk mengetahui apakah hubungan supervisi kepala sekolah dan partisipasi guru dalam mengambil keputusan secara bersama- sama dengan kinerja guru SMP negeri Kota Binjai mempunyai tingkat kecenderungan yang positif.

F. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi :

1. Secara Teoretis
 - a. Dapat meningkatkan wawasan pengawas sekolah, kepala sekolah, dan guru khususnya di Kota Binjai, tentang penerapan supervisi kepala sekolah dan partisipasi guru dalam mengambil keputusan.
 - b. Dapat meningkatkan wawasan mahasiswa Pascasarjana UNIMED khususnya prodi administrasi pendidikan. tentang penerapan supervisi kepala sekolah dan partisipasi guru dalam mengambil keputusan pada tingkat satuan pendidikan.

2. Secara Praktis

- a. Dinas Pendidikan Kota Binjai, kepala- kepala SMP Kota Binjai, sebagai masukan maupun informasi yang dapat digunakan untuk meningkatkan strategi pembinaan kinerja guru melalui penerapan supervisi kepala sekolah dan partipasi guru dalam mengambil keputusan.
- b. Guru sebagai bahan masukan dalam melaksanakan tugasnya dan peningkatan kompetensi profesional dalam melaksanakan tugas.
- c. Peneliti lain yang akan melakukan penelitian lanjutan tentang kinerja guru.

