

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pemerintah, pakar dan pelaku pendidikan terus berupaya mencari solusi dengan menghasilkan berbagai kebijakan dalam mengatasi berbagai permasalahan pendidikan. Kebijakan penting yang diambil dalam pendidikan ini adalah bahwa sekolah dengan perangkat didalamnya yakni kepala Sekolah, guru, pegawai, siswa, dan masyarakat diharapkan memiliki peran strategis lebih-lebih dalam menyikapi dan me-minimalisir permasalahan yang sedang dihadapi saat ini.

Guru merupakan salah satu komponen utama dalam mendukung peningkatan mutu sumber daya manusia, sehingga secara terus menerus berupaya meningkatkan kualitas Sumberdaya manusia melalui penataan sistem pendidikan nasional secara komprehensif. Penataan, pengembangan dan pemantapan sumber daya manusia, perlu ditumbuhkan secara efisien agar sasaran pembangunan mutu pendidikan yang berkesinambungan dapat tercapai.

Guru yang profesional dalam mendidik peserta didiknya akan berupaya mengembangkan potensi yang ada pada peserta didik. Oleh sebab itu, guru dituntut untuk mampu mendidik peserta didik dengan sebaik-baiknya dan semaksimal mungkin. Sebagaimana yang diungkapkan Amstrong (1981:87) bahwa guru mempunyai tugas dan tanggung jawab pengajaran, tanggung jawab dalam memberikan bimbingan, mengembangkan

profesi, mengembangkan kurikulum, dan tanggung jawab membina hubungan dengan masyarakat. Sanusi dkk (1999: 34) juga menjelaskan bahwa tanggung jawab guru secara rinci meliputi empat fungsi. Pertama, merencanakan program belajar-mengajar yang mencakup kegiatan: 1) perumusan tujuan instruksional, 2) penguraian dan mendiskripsikan satuan pokok bahasan, 3) perancangan kegiatan belajar-mengajar, 4) pemilihan media dan sumber belajar, dan 5) penyusunan instrumen evaluasi. Kedua, melaksanakan dan memimpin proses belajar-mengajar yang mencakup kegiatan: 1) pembimbingan dan pengarahan proses belajar-mengajar, 2) pengaturan dan pengubahan suasana belajar-mengajar, 3) penetapan dan pengubahan urutan kegiatan-belajar. Ketiga, menilai kemajuan belajar dengan kegiatan: 1) pemberian skor hasil evaluasi, 2) pentransformasian skor menjadi nilai, 3) penetapan peringkat. Akhirnya, Menafsirkan dan memanfaatkan berbagai informasi hasil penilaian dan penelitian untuk memecahkan masalah profesional kependidikan.

Untuk mewujudkan hal di atas, guru harus memiliki kinerja yang tinggi. Dengan adanya kinerja yang tinggi akan diperoleh keberhasilan, keinginan dan semangat kerja yang baik dalam melaksanakan tugas. Guru-guru yang memiliki kinerja tinggi cenderung melaksanakan tugas semaksimal mungkin.

Peningkatan kualitas pendidikan merupakan faktor yang sangat penting. Salah satu faktor yang mempengaruhi peningkatan kualitas ini adalah guru, karena guru merupakan salah satu faktor yang bisa membuat pendidikan

berhasil. Oleh sebab itu, kinerja guru perlu ditingkatkan agar tujuan pendidikan tercapai secara maksimal.

Namun berdasarkan hasil pengamatan lapangan yang dilakukan penulis menunjukkan bahwa kinerja guru belum mendapat perhatian secara maksimal, seperti terlihat dari gejala-gejala yang terjadi di SMP Negeri Se-Kecamatan Siborongborong, hal ini ditandai dengan: a) kurang membimbing dan membina kepala sekolah dalam bekerja sehingga hasil kerja guru tidak maksimal, b) masih rendahnya usaha pengembangan pengetahuan dan wawasan guru baik berkaitan dengan perencanaan pembelajaran, c) pelaksanaan pembelajaran maupun penilaian hasil belajar siswa, d) masih ada sebagian guru yang memiliki kemampuan dan kecakapan kerja yang rendah, bakat dan minat serta sikap guru terhadap pekerjaan yang kurang profesional, e) masih ada guru dalam melaksanakan tugasnya belum sepenuhnya mengacu kepada pengembangan nilai dan sifat-sifat pribadi, f) masih dirasakannya budaya organisasi yang tidak mendukung pengembangan diri guru, g) pengharapan yang terlalu tinggi dari para guru sehingga tidak sesuai dengan keadaan, h) masih ada beberapa guru yang ketertarikannya terhadap pekerjaan masih rendah, i) masih adanya ketidakpuasan beberapa guru berkenaan dengan pekerjaan dan penghargaan serta kebijakan organisasi, g) dan kurangnya kerjasama antar peran guru dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

Beberapa permasalahan di atas menunjukkan lemahnya kemampuan manajerial dari kepala sekolah. Rahmat (2007:1) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa kemampuan manajerial menjadi salah satu faktor yang menentukan bagi peningkatan kinerja dengan memberikan sumbangan efektif

mencapai 46,98%. Nurmadiyah (2004) dalam penelitiannya juga menyimpulkan bahwa kemampuan manajerial menjadi salah satu faktor penentu dalam peningkatan kinerja dengan besar kontribusi yang diberikan mencapai 55,38 %. Senada dengan hal di atas Wahjosumidjo (2001) juga menyebutkan bahwa kinerja sangat dipengaruhi oleh pengetahuan tentang manajemen serta kemampuan dalam pelaksanaannya.

Selain itu, kinerja guru juga dipengaruhi oleh pelaksanaan supervisi kepala sekolah. Aktivitas supervisi merupakan bagian integral dari keseluruhan proses administrasi pendidikan. Hal itu penting dilakukan karena terkait dengan upaya pencapaian tujuan sekolah atau pengajaran secara efektif dan efisien. Daryanto (1998:34) menyebutkan bahwa fungsi supervisi adalah: 1) menjalankan aktivitas untuk mengetahui situasi administrasi pendidikan, sebagai kegiatan pendidikan di sekolah dalam segala bidang, 2) menentukan syarat-syarat yang diperlukan untuk menciptakan situasi pendidikan di sekolah, 3) menjalankan aktivitas untuk mempertinggi hasil dan untuk menghilangkan hambatan-hambatan. Hasil penelitian yang dilakukan Asrul (2003:51) menyimpulkan bahwa faktor pengawasan atau supervisi menjadi faktor yang turut mempengaruhi kepuasan kerja guru dengan besaran pengaruh mencapai 62,7 %.

Melihat beberapa fenomena yang telah dipaparkan di atas maka penulis merasa perlu untuk dilakukan penelitian mengenai hubungan kemampuan manajerial kepala sekolah dan pelaksanaan supervisi pengajaran dengan kinerja guru SMP Negeri Se- Kecamatan Siborongborong.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, dapat diidentifikasi beberapa faktor yang dianggap berhubungan dengan peningkatan kinerja guru antara lain: Apakah latar belakang pendidikan dapat meningkatkan kinerja guru? Apakah banyaknya beban tugas yang diberikan dapat menurunkan kinerja guru? Apakah rendahnya pendapatan yang diterima mengakibatkan rendahnya kinerja guru? Apakah rendahnya kinerja guru disebabkan rendahnya motivasi kerja guru? Apakah kemampuan manajerial kepala sekolah dapat meningkatkan kinerja guru? Adakah hubungan yang berarti antara iklim organisasi dengan kinerja guru? Apakah pengetahuan manajemen kelas dapat meningkatkan kinerja guru? Apakah intensitas guru mengikuti pelatihan berhubungan dengan peningkatan kinerja guru? Apakah iklim kerjasama berhubungan dengan kinerja guru? Apakah terdapat hubungan persepsi kepemimpinan kepala sekolah dengan peningkatan kinerja guru? Apakah fasilitas yang dimiliki sekolah berhubungan dengan peningkatan kinerja guru? Apakah tingkat pendidikan guru berhubungan dengan peningkatan kinerjanya? Apakah komitmen terhadap tugas berhubungan dengan peningkatan kinerja guru? Apakah disiplin kerja berhubungan dengan peningkatan kinerja guru? Apakah supervisi berhubungan dengan peningkatan kinerja guru? Apakah Bantuan Operasional Sekolah berhubungan dengan peningkatan kinerja guru?.

C. Batasan Masalah

Pada penelitian ini variabel-variabel yang akan diteliti dibatasi hanya pada dua variabel yakni variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas penelitian ini adalah kemampuan manajerial sebagai variabel bebas pertama (X_1) dan pelaksanaan supervisi pengajaran sebagai variabel bebas kedua (X_2). Sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja guru (Y). Penelitian ini dilakukan di SMP Negeri Se-Kecamatan Siborongborong.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan variabel penelitian, masalah penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat hubungan yang signifikan kemampuan manajerial kepala sekolah dengan kinerja guru SMP Negeri Se-Kecamatan Siborongborong ?
2. Apakah terdapat hubungan yang signifikan pelaksanaan supervisi pengajaran dengan kinerja guru SMP Negeri Se-Kecamatan Siborongborong?
3. Apakah terdapat hubungan yang signifikan kemampuan manajerial kepala sekolah dan pelaksanaan supervisi pengajaran secara bersama-sama dengan kinerja guru SMP Negeri Se-Kecamatan Siborongborong ?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Hubungan yang signifikan kemampuan manajerial kepala sekolah dengan kinerja guru SMP Negeri Se-Kecamatan Siborongborong.

2. Hubungan yang signifikan pelaksanaan supervisi pengajaran dengan kinerja guru SMP Negeri Se-Kecamatan Siborongborong.
3. Hubungan yang signifikan kemampuan manajerial kepala sekolah dan pelaksanaan supervisi pengajaran secara bersama-sama dengan kinerja guru SMP Negeri Se-Kecamatan Siborongborong.

F. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat:

1. Secara Teoretis

- a. Untuk menambah khazanah pengetahuan tentang peningkatan kinerja guru melalui peningkatan kemampuan manajerial kepala sekolah dan pelaksanaan supervisi pengajaran dikalangan para guru SMP Negeri Se-Kecamatan Siborongborong.
- b. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan kajian lebih lanjut dalam rangka pengembangan penelitian.

2. Secara Praktis

- a. Bahan penilaian bagi Kepala Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Tapanuli Utara mengenai kinerja guru untuk ditingkatkan lebih baik pada masa akan datang,
- b. Masukan bagi kepala sekolah SMP Negeri Se-Kecamatan Siborongborong dalam rangka memperbaiki kinerja guru melalui peningkatan kemampuan manajerial dan pelaksanaan supervisi pengajaran untuk masa yang akan datang.

- c. Para guru dalam meningkatkan kinerjanya untuk dapat diperbaiki di masa akan datang.
- d. Peneliti selanjutnya, sebagai bahan pertimbangan dalam penelitian lanjutan demi kesempurnaan pencapaian kinerja yang tinggi di masa yang akan datang.

