

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan adalah investasi sumber daya manusia jangka panjang yang mempunyai nilai strategis bagi kelangsungan peradaban manusia di dunia. Oleh sebab itu, hampir semua negara menempatkan variabel pendidikan sebagai sesuatu yang penting dan utama dalam konteks pembangunan bangsa dan Negara. Begitu juga Indonesia menempatkan pendidikan sebagai sesuatu yang penting dan utama. Hal ini dapat dilihat dari isi Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 alinea IV yang menegaskan bahwa salah satu tujuan nasional bangsa Indonesia adalah mencerdaskan kehidupan bangsa.

Salah satu komponen penting dalam pendidikan adalah guru. Guru dalam konteks pendidikan mempunyai peranan yang besar dan strategis. Hal ini disebabkan gurulah yang berada di barisan terdepan dalam pelaksanaan pendidikan. Gurulah yang langsung berhadapan dengan peserta untuk mentransfer ilmu pengetahuan dan teknologi sekaligus mendidik dengan nilai-nilai positif melalui bimbingan dan keteladanan.

Dalam hal ini sekolah sebagai satu unit organisasi pendidikan formal merupakan wadah kerja sekelompok orang (kepala sekolah, guru-guru, staf dan siswa) untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Pencapaian tujuan sekolah baik kuantitas maupun kualitasnya sangat tergantung pada orang-orang yang tergabung di dalam lembaga sekolah itu. Dinamika organisasi merupakan proses yang tidak

dapat dihindari, karena organisasi merupakan sekumpulan orang yang bergabung dengan memiliki tujuan, cara berpikir, maupun tujuan yang berbeda.

Guru adalah salah satu tenaga kependidikan yang mempunyai peran sebagai faktor penentu keberhasilan tujuan organisasi selain tenaga kependidikan lainnya, karena guru yang langsung bersinggungan dengan peserta didik, untuk memberikan bimbingan yang muaranya akan menghasilkan tamatan yang diharapkan. Untuk itu kinerja guru harus selalu ditingkatkan. Upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja itu biasanya dilakukan dengan cara memberikan motivasi, mengadakan supervisi, memberikan insentif, memberikan kesempatan yang baik untuk berkembang dalam karir, meningkatkan kemampuan, gaya kepemimpinan yang baik.

Guru sebagai profesi profesional di mana ia dituntut untuk berupaya semaksimal mungkin menjalankan profesinya sebaik mungkin. Sebagai seorang profesional maka tugas guru sebagai pendidik, pengajar dan pelatih hendaknya dapat berimbas kepada siswanya. Dalam hal ini guru hendaknya dapat meningkatkan terus kinerjanya yang merupakan modal bagi keberhasilan pendidikan.

Kinerja atau prestasi kerja (*performance*) diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, ketrampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu. Masalah kinerja selalu mendapat perhatian dalam manajemen karena sangat berkaitan dengan produktivitas lembaga atau organisasi. Adapun faktor-faktor utama yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan dan kemauan. Memang diakui bahwa banyak orang mampu tetapi tidak mau sehingga tetap tidak menghasilkan kinerja. Demikian pula halnya banyak orang mau tetapi

tidak mampu juga tetap tidak menghasilkan kinerja apa-apa. Kinerja guru atau prestasi kerja (*performance*) merupakan hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta penggunaan waktu.

Kinerja guru akan baik jika guru telah melaksanakan unsur-unsur yang terdiri kesetiaan dan komitmen yang tinggi pada tugas mengajar, menguasai dan mengembangkan bahan pelajaran, kedisiplinan dalam mengajar dan tugas lainnya, kreativitas dalam pelaksanaan pengajaran, kerjasama dengan semua warga sekolah, kepemimpinan yang menjadi panutan siswa, kepribadian yang baik, jujur dan obyektif dalam membimbing siswa, serta tanggung jawab terhadap tugasnya. Oleh karena itu tugas Kepala Sekolah selaku manager adalah melakukan penilaian terhadap kinerja guru. Penilaian ini penting untuk dilakukan mengingat fungsinya sebagai alat motivasi bagi pimpinan kepada guru maupun bagi guru itu sendiri.

Ukuran kinerja guru terlihat dari rasa tanggung jawabnya menjalankan amanah, profesi yang diembannya, rasa tanggung jawab moral dipundaknya. Semua itu akan terlihat pada kepatuhan dan loyalitasnya di dalam menjalankan tugas guru di dalam kelas dan tugas pendidik di luar kelas. Sikap ini akan disertai pula dengan rasa tanggung jawabnya mempersiapkan segala perlengkapan pengajaran sebelum melaksanakan proses pembelajaran. Selain itu, guru juga sudah mempertimbangkan metodologi yang akan digunakan, termasuk alat media pendidikan yang akan dipakai, serta alat penilaian apa yang digunakan di dalam pelaksanaan evaluasi.

Mathis Robert (2002) mengatakan bahwa kinerja pada dasarnya merupakan apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan dan seberapa banyak memberikan kontribusi pada organisasi, antara lain: (1) kualitas input, (2) kualitas output, (3) jangka waktu output, (4) kehadiran di tempat kerja, dan (5) sikap kooperatif. Sedangkan Sahertian (1994), menyatakan kinerja guru yang baik, yaitu: (1) guru dapat melayani pembelajaran secara individual maupun kelompok, (2) mampu memilih dan menggunakan media pembelajaran yang memudahkan siswa untuk belajar, (3) mampu merencanakan dan menyusun persiapan pembelajaran, (4) mengikutsertakan peserta didik dalam berbagai pengalaman belajar, dan (5) guru menempatkan diri sebagai pemimpin yang aktif bagi peserta didik.

Ada beberapa hal yang menyebabkan meningkatnya kinerja guru diantaranya motivasi dan kompetensi guru. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya gairah kerja guru, agar guru mau bekerja keras dengan menyumbangkan segenap kemampuan, pikiran, ketrampilan untuk mewujudkan tujuan pendidikan. Guru menjadi seorang pendidik karena adanya motivasi untuk mendidik. Bila tidak punya motivasi maka ia tidak akan berhasil untuk mendidik atau jika dia mengajar karena terpaksa saja karena tidak kemauan yang berasal dari dalam diri guru.

Keberhasilan guru dalam mengajar karena motivasi ini sebagai pertanda apa yang telah dilakukan oleh guru itu telah menyentuh kebutuhannya baik kebutuhan rohani maupun jasmani. Kebutuhan tersebut misalnya memperoleh gaji dari hasil kerjanya, memperoleh penghargaan dari kepala sekolah, memperoleh pengakuan dari teman-teman sesama guru, mendapat rasa nyaman dan aman

dalam bertugas, memperoleh kesempatan untuk mengeluarkan pendapat dan sebagainya. Jika kebutuhan guru tersebut terpenuhi berarti guru memperoleh dorongan dan daya gerak untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Ini berarti kinerja guru dapat tercapai dengan baik. Kinerja yang tercapai dengan baik itu terlihat dari guru yang rajin hadir di sekolah dan rajin dalam mengajar, guru mengajar dengan sungguh-sungguh, guru mengajar dengan semangat dan senang hati. Apa yang dilakukan oleh guru ini akan berdampak langsung kepada keberhasilan siswa dalam proses belajar mengajar.

Kegiatan mengajar yang dilakukan oleh guru yang diminatinya karena sesuai dengan kebutuhannya, jika orang lain tidak minat menjadi guru, hal itu disebabkan karena kebutuhan tidak sesuai dengan kepentingannya sendiri. Guru yang termotivasi dalam bekerja maka akan menimbulkan kinerja yang baik.

Menurut Indrakusuma (1985 : 105) motivasi kerja adalah sikap atau perasaan yang timbul pada diri seseorang terhadap pekerjaannya dalam rangka memenuhi kebutuhannya yang dapat menyebabkan naik dan turunnya semangat dan kegairahan kerja. Motivasi kerja dapat menjadi positif apabila, merasa senang, cinta, tertarik pada pekerjaan, dan motivasi kerja menjadi negatif apabila benci, bosan dan tertekan. Menurut Stoner (1982 : 92) orang-orang yang berhasil dalam pekerjaannya adalah orang yang rata-rata mempunyai motivasi tinggi.

Dikaitkan dengan profesi keguruan, motivasi kerja guru, menurut Ofoegbu (2005 : 81) dikatakan *"has to do with teachers' desire to participate in the pedagogical processes within the school environment. It has to do with teachers' interest in student discipline and control particularly in the classroom."* Dengan demikian maka guru yang memiliki motivasi tinggi akan memiliki keterlibatan

tinggi dalam aktivitas persekolahan baik yang bersifat akademik maupun non-akademik.

Salah satu faktor eksternal yang dapat mempengaruhi kinerja guru adalah kepemimpinan kepala sekolah. Hal ini dijelaskan oleh Ubben dan Hughes yang menyatakan bahwa "*principals could create a school climate that improves the productivity of both staff and students and that the leadership style of the principal can foster or restrict teacher effectiveness*" (Kelley, et al., 2005 : 19).

Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru menurut Uben dan Hughes berupa penciptaan iklim sekolah yang dapat memacu atau menghambat efektivitas kerja guru. Hal yang sama dikemukakan oleh Harris, et al., (2003 : 70) yang menjelaskan bahwa peranan kepemimpinan kepala sekolah adalah sebagai "*giving the school direction, having an overview, setting standards, and making tough decision.*"

Kepala sekolah harus mampu melaksanakan supervisi bukan sebatas rutinitas, akan tetapi mengutamakan nilai-nilai pedagogik dan kualitas di dalam proses pendidikan. Kepala sekolah dituntut memiliki kemampuan dan ketrampilan yang baik tentang apa dan bagaimana supervisi itu secara teoritis maupun penerapannya dilapangan agar tercapai tujuan yang di harapkan.

Hal ini dapat dilihat dari hasil-hasil penelitian terdahulu antara lain:

Sibarani, (2011) penelitian yang berjudul: Hubungan Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Sekolah Dengan Kinerja Guru SMKN Negeri Bisnis Manajemen Kota Medan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perilaku kepemimpinan kepada sekolah dan Iklim Sekolah termasuk kategori cukup serta kinerja guru termasuk kategori cukup. Kemudian terdapat hubungan

antara perilaku kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru dengan $r_{y.1} = 0,64$. Iklim Sekolah mempunyai hubungan dengan kinerja guru dengan $r_{y.2} = 0,49$ dan terdapat hubungan antara perilaku kepemimpinan kepala sekolah dan Iklim Sekolah secara bersama-sama dengan kinerja, dimana $R_{y.12} = 0,75$ pada taraf $\alpha = 5\%$. Persamaan garis regresi ganda antara kinerja guru dengan perilaku kepemimpinan kepala sekolah dan Iklim Sekolah yaitu $t = -19,11 + 0,80 X_1 + 0,50 X_2$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa : (1) terdapat hubungan yang positif yang berarti antara perilaku kepemimpinan kepala sekolah dan Iklim Sekolah baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama dengan kinerja guru SMKN Negeri Bisnis Manajemen Kota Medan, (2) perilaku kepemimpinan kepala sekolah dan Iklim Sekolah signifikan menjelaskan (mempengaruhi) kinerja guru dengan koefisien determinasi sebesar 57,31 %.

Sobandi (2010) penelitian yang berjudul: Pengaruh Kompetensi Guru terhadap Kinerja Mengajar Guru SMKNN Bidang Keahlian Bisnis dan Manajemen di Kota Bandung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kinerja mengajar guru SMKN bidang keahlian Bisnis dan Manajemen di kota Bandung berada pada kategori sangat baik. Kompetensi guru SMKN bidang keahlian Bisnis dan Manajemen di kota Bandung berada pada kategori baik. Hal ini menunjukkan kompetensi guru berpengaruh terhadap kinerja mengajar guru.

Yuliana (2006) penelitian yang berjudul: Pengaruh Kemampuan Intelektual dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja guru Mata Diklat Produktif Penjualan Di SMKN Bisnis dan Manajemen se Kabupaten Kebumen. Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa, kemampuan intelektual mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru dengan r^2 sebesar 0,5176 atau

sebesar 51,76%. Sedangkan motivasi kerja sebesar 0,2066 atau sebesar 20,66%. Secara simultan, kemampuan intelektual dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja guru sebesar 0,4692 atau 46,92%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, dapat disimpulkan secara umum perlu ada perhatian khusus dalam upaya meningkatkan kinerja guru yaitu berhubungan dengan kemampuan penggunaan media dan sumber belajar.

Supervisi merupakan upaya pembinaan agar semua faktor yang mempengaruhi pegawai tidak mengganggu kinerja mereka, melainkan sebaliknya, menggiringnya menjadi potensi untuk bekerja secara profesional. Upaya ini menjaga pegawai sehingga mereka tetap on the track. W. Edwards Deming, ahli kualitas, menggaris bawahi pentingnya supervisi atau pengawasan sebagai bagian dari manajemen mutu keseluruhan (total). Ia mengemukakan bahwa "pada dasarnya, kinerja karyawan lebih merupakan fungsi dari pelatihan, komunikasi, alat, dan pengawasan" (Dessler, 2006 : 322). Aktivitas supervisi berupaya untuk melakukan perbaikan yang terus menerus (*continuous improvement*), pencapaian kualitas dan ketercapaian tujuan yang lebih baik (Dessler, 2006 : 323). Jenis supervisi dalam dunia pendidikan disesuaikan dengan tujuan dan sasarannya. Salah satunya adalah supervisi akademik yaitu supervisi pendidikan yang berupaya untuk meningkatkan mutu proses dan hasil pembelajaran melalui peningkatan kemampuan profesional guru (Satori, 2004 : 3). Supervisi akademik yang dilakukan kepala sekolah penulis pandang penting karena merupakan rangkaian dari aktivitas *quality assurance* dalam pendidikan. Penilaian terhadap aktivitas supervisi akademik kepala sekolah secara kedinasan dilakukan oleh pengawas sekolah, namun dalam penelitian ini, penulis mencoba meneliti

supervisi akademik yang dilakukan kepala sekolah ini berdasarkan persepsi guru yang di supervisinya.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas peneliti melakukan penelitian yang berfokus kepada “Hubungan Persepsi Guru Terhadap Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Berprestasi Dengan Kinerja Guru di SMKN Bisnis Medan”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan permasalahan diatas, dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yang berhubungan dengan kinerja guru sebagai berikut :

1. Faktor-faktor apa sajakah yang mempengaruhi kinerja guru?
2. Apakah persepsi guru terhadap supervisi kepala sekolah dapat mempengaruhi kinerja guru?
3. Apakah motivasi guru mempengaruhi kinerja guru?
4. Bagaimana sikap guru dalam mengembangkan persepsi guru terhadap supervisi kepala sekolah?
5. Bagaimana motivasi berprestasi guru di SMKN Bisnis Medan?
6. Apakah motivasi berprestasi dapat mempengaruhi kinerja guru?
7. Apakah guru telah mampu melaksanakan penyusunan RPP, pelaksanaan pembelajaran, penilaian hasil belajar siswa, dan pelaksanaan tindak lanjut hasil penilaian siswa?

C. Pembatasan Masalah

Dalam penelitian ini banyak hal yang terkait dengan perencanaan dan mutu pembelajaran, maka yang menjadi batasan masalah adalah: persepsi guru

terhadap supervisi kepala sekolah dan motivasi berprestasi dengan kinerja guru di SMKN Bisnis Medan.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, permasalahan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat hubungan yang positif persepsi guru terhadap supervisi kepala sekolah dengan kinerja guru?
2. Apakah terdapat hubungan yang positif motivasi berprestasi dengan kinerja guru?
3. Apakah terdapat hubungan yang positif secara bersama-sama persepsi guru terhadap supervisi kepala sekolah secara bersama-sama motivasi berprestasi dengan kinerja guru?

E. Tujuan Penelitian

Bertitik tolak dari masalah yang diteliti, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mendeskripsikan:

1. Mengetahui hubungan yang positif antara persepsi guru terhadap supervisi kepala sekolah dengan kinerja guru?
2. Mengetahui hubungan yang positif antara motivasi berprestasi dengan kinerja guru?
3. Mengetahui hubungan yang positif antara persepsi guru terhadap supervisi kepala sekolah dan motivasi berprestasi dengan kinerja guru?

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat membawa manfaat secara teoritis dan praktis, sebagai masukan, pegangan, pertimbangan dan evaluasi bagi peningkatan dunia pendidikan dan pihak-pihak yang terkait yaitu :

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat utamanya pada peningkatan kompetensi guru agar berdampak positif terhadap prestasi akademik maupun tingkah laku siswanya secara umum. Disamping itu juga diharapkan bermanfaat pada peningkatan mutu proses dan hasil pembelajaran SMKN, utamanya pada peningkatan sikap, prestasi akademik maupun ketrampilan hidup.

2. Manfaat Praktis

Pada manfaat praktis, penelitian ini memberikan sumbangan bagi:

- a. Guru, hasil penelitian ini dapat digunakan untuk intropeksi diri mengenai kesiapan-kesiapannya dalam rangka melaksanakan pembelajaran, untuk selanjutnya berusaha meningkatkan kompetensinya berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab sebagai pengajar dan pendidik.
- b. Kepala Sekolah, hasil penelitian ini dapat dijadikan pegangan dan masukan dalam pembinaan karier untuk meningkatkan mutu sekolah.
- c. Para penentu kebijakan, khususnya di jajaran Dinas Pendidikan kota Medan, hasil penelitian ini dapat sebagai masukan dalam rangka peningkatan kualitas pendidikan di sekolah-sekolah negeri maupun swasta.