

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Teknologi modern dewasa ini, pendidikan sangat berperan penting dalam rangka mencerdaskan bangsa dan membentuk manusia-manusia terampil guna berpartisipasi dalam pembangunan bangsa. Mengajar dan mendidik merupakan tugas dan tanggung jawab guru sebagai tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Guru sebagai agen pembelajaran diharuskan memiliki kompetensi profesional, disamping memiliki kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial. Dapat ditarik kesimpulan guru mempunyai tanggung jawab yang besar sebagai pemimpin pendidikan dan menentukan dalam melaksanakan peran dan tugasnya dalam area pendidikan dan ini berarti bahwa kinerja seorang guru merupakan faktor yang sangat menentukan bagi terciptanya mutu pembelajaran atau pendidikan yang akan berimplikasi pada kualitas hasil pendidikan itu sendiri.

Dalam proses pendidikan disekolah, guru memegang tugas ganda yaitu sebagai pengajar dan pendidik. Sebagai pengajar guru bertugas menuangkan sejumlah bahan pelajaran ke dalam pikiran anak didik sehingga bertambahnya ilmu atau wawasan anak didik, sedangkan sebagai pendidik, guru bertugas membimbing dan membina anak didik agar menjadi manusia

susila yang cakap, aktif, kreatif dan mandiri serta mampu bersaing dalam perkembangan zaman dewasa ini, seperti kata Ki Hadjar Dewantara “*ing ngarso sung tulodo; ing madya mangun karso; tut wuri hadayani*” yang artinya kami (guru) selalu ada di depan mu untuk memberi contoh, disamping mu untuk membimbing atau berada di belakangmu untuk memberikan dorongan. Selain itu seorang guru harus mampu berinteraksi dalam perubahan, interaksi disini dapat diartikan secara luas yaitu mampu beradaptasi dan memfilter setiap perubahan yang terjadi di lingkungan pendidikan.

Berdasarkan penjelasan diatas, penilaian kerja guru adalah salah satu kriteria penilaian kualitas tenaga pendidik, dalam hal ini sekolah sebagai forum utama harus memperhatikan kinerja tenaga pendidik agar kegiatan belajar-mengajar yang dilakukan dapat terlaksana dengan efektif dan efisien.

Tujuan pendidikan itu sendiri merupakan suatu usaha yang dilakukan secara sengaja dan terencana untuk membantu perkembangan kemampuan potensial yang terdapat dalam diri individu agar hasilnya dapat bermanfaat bagi kepentingan hidupnya baik itu untuk pribadi maupun untuk masyarakat.

Guru ikut berperan dalam proses belajar mengajar untuk meningkatkan sumber daya siswa agar menjadi manusia yang berkualitas dan potensial bagi pembangunan bangsa. Oleh karena itu guru harus dapat berperan secara aktif untuk menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional sesuai dengan tuntutan masyarakat yang senantiasa dinamis, yang

mengikuti perkembangan zaman. Dengan kata lain pemerintah dan seluruh bangsa Indonesia menuntut kinerja guru yang baik sehingga dapat menjamin keberhasilan pendidikan yang diharapkan.

Selama disekolah guru mempunyai peran penting terhadap penyesuaian emosional dan sosial anak terhadap perkembangan kepribadiannya. Namun permasalahannya kinerja guru yang ada pada saat ini belum memenuhi standar kinerja yang diharapkan.

Secara mikro perlu adanya pengembangan kinerja pada guru, karena guru merupakan pelaksana lapangan yang menjadi ujung tombak dalam tercapainya tujuan pendidikan. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pada guru antara lain adalah iklim kerja, motivasi mengajar guru, sikap guru terhadap pekerjaan, jumlah beban mengajar dan supervisi kepala sekolah.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja pada guru adalah iklim kerja. Seorang guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar membutuhkan situasi kerja yang menyenangkan dan harmonis. Dengan suasana kerja yang demikian maka akan berpengaruh terhadap kegiatan belajar mengajar yang akan dilakukan. Namun dalam kenyataanya, masih sering dijumpai sekolah yang memiliki iklim kerja yang kurang baik contohnya kurang terjalinnya hubungan yang baik antara kepala sekolah dengan guru, guru dengan guru, dan guru dengan murid. Hal ini akan berpengaruh terhadap profesionalisme guru dalam menjalankan tanggung

jawabnya dan pastinya juga berdampak langsung terhadap menurunnya kinerja seorang guru.

Guru sebagai pendidik dituntut untuk memiliki motivasi terhadap tugas yang diembannya. Motivasi adalah kekuatan yang merupakan dorongan individu untuk melakukan sesuatu yang di inginkan atau dikehendaki. Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada pada diri seseorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri, atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif. Seorang guru yang mempunyai motivasi yang tinggi akan memperlihatkan kepedulian terhadap profesinya, kebutuhan siswa, teman sejawat atau atasan langsung. Dalam kegiatan belajar mengajar masih sering dijumpai guru-guru yang memiliki motivasi belajar yang rendah. Contohnya guru yang tidak berperan aktif dalam proses kegiatan belajar mengajar, guru tersebut hanya memberikan tugas tanpa memberikan penjelasan yang berguna bagi siswa. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja yang dimilikinya belum sepenuhnya dilaksanakan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pada guru yaitu sikap guru terhadap pekerjaan, Sikap dari seorang guru adalah salah satu faktor yang menentukan bagi perkembangan jiwa anak didik selanjutnya. Karena sikap seorang guru tidak hanya dilihat dalam waktu mengajar saja, tetapi juga dilihat tingkah lakunya dalam kehidupan sehari-hari oleh anak didiknya. Sikap yang dilakukan oleh guru merupakan cermin bagi siswanya. Seperti dalam pribahasa "*Guru kencing berdiri, Murid kencing berlari*". Guru yang

memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya sudah pasti akan menampilkan persepsi dan kepuasan yang baik terhadap pekerjaannya, yang pada akhirnya akan mencerminkan seorang guru yang mampu bekerja secara profesional dan memiliki kinerja yang tinggi. Tetapi masih sering ditemui guru-guru yang acuh terhadap pekerjaannya, sikap negatif tersebut akan berdampak negatif terhadap anak didiknya dan juga berdampak negatif kepada diri mereka sendiri seperti mutasi kerja, surat teguran dari atasan (kepala sekolah).

Salah satu faktor lain yang mempengaruhi kinerja pada guru terdapat juga dalam jumlah beban mengajar guru yang banyak dan berbeda-beda tergantung kondisi sekolah yang masih kekurangan tenaga pendidik dalam bidang studi tertentu. Di dalam contoh lain misalnya seorang guru selain mengajar di instansi induknya, karena berbagai faktor, mereka juga mengajar di sekolah lain. Dengan demikian secara langsung akan menambah jumlah beban mengajar bagi guru yang bersangkutan. Usaha demikian berakibat pada guru, dimana guru tidak lagi memusatkan dan mengindahkan kinerja keguruannya yang telah ia miliki. Ini disebabkan semua tenaga, waktu, pikiran, dan kemampuan telah terkuras. Bila faktor jumlah beban mengajar kurang diperhatikan, tentunya proses belajar mengajar akan menjadi tidak efisien.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah kompetensi guru. Kompetensi guru adalah kemampuan seorang guru dalam melaksanakan kewajiban-kewajibannya secara bertanggung jawab dan layak. Kompetensi guru juga dapat diartikan sebagai kebulatan pengetahuan, keterampilan dan

sikap yang ditampilkan dalam bentuk perilaku cerdas dan penuh tanggung jawab yang dimiliki seorang guru dalam menjalankan profesinya. Dalam hal ini guru dituntut untuk menguasai pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak dalam menjalankan profesi sebagai guru.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pada guru adalah supervisi. Supervisi adalah salah satu faktor dari peran kepemimpinan yang baik, karena dengan dilaksanakannya supervisi, kepala sekolah menginginkan mutu sekolah yang dipimpinnya meningkat. Untuk memperoleh hasil yang baik, kepala sekolah harus mampu membangkitkan semangat kerja yang tinggi, menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, aman, tentram, dan penuh semangat.

Supervisi pada dasarnya merupakan salah satu dari fungsi pokok setiap pimpinan lembaga pendidikan. Dalam hal ini kepala sekolah sebagai pimpinan pendidikan di sekolah secara formal, disamping berfungsi sebagai administrator, ia juga berfungsi sebagai supervisor disekolah yang menjadi tanggungjawabnya.

Tugas supervisi yang pokok adalah membantu para guru memperoleh arah diri dan memecahkan sendiri masalah-masalah pengajaran yang dihadapi. Supervisi merupakan seperangkat aktivitas dan rumusan peranan yang dirancang untuk mempengaruhi pengajaran agar dilaksanakan berkualitas.

Pelaksanaan supervisi ditujukan pada usaha-usaha menciptakan pengajaran yang berkualitas yang didukung dengan kinerja yang baik dan situasi mengajar yang kondusif dari seorang guru, yaitu situasi dimana siswa dapat belajar dengan baik dan guru-guru dapat membimbing dalam menciptakan suasana kondusif, yaitu dengan memiliki kebebasan berfikir dan bertindak serta mampu memecahkan masalah-masalah yang dihadapi dalam mengajar, sehingga mereka dapat tumbuh dan berkembang dalam profesi mengajarnya sehingga berpengaruh terhadap kinerja dari guru tersebut.

Maka dari itu perlunya peningkatan sumber daya manusia yaitu pendidik atau guru, maupun pendukung yang ada di dalamnya. Dalam hal ini kepala sekolah sebagai supervisor harus menjadi penggerak utama dalam meningkatkan kinerja seorang guru. Dalam hal ini supervisor juga tidak hanya mengetahui dan menguasai teori-teori supervisi tapi juga harus bisa menerapkannya dalam situasi di sekolah. Supervisor harus mengetahui cara yang tepat untuk dapat membantu guru dalam mengembangkan dan menggunakan potensi kemampuan dengan sepenuhnya, selain itu guru-guru juga harus memiliki sikap imajinatif, terampil, progresif dan terbuka terhadap pengetahuan dan pengalaman baru sehingga membantu kepala sekolah sebagai supervisor dalam mengevaluasi kinerja guru tersebut.

Mengingat pentingnya kegiatan supervisi ini, maka seharusnya dilaksanakan di semua sekolah, tapi berdasarkan pengamatan peneliti, banyak sekolah yang belum menjalankan supervisi dengan efektif, sebagai contoh di SMK Negeri 1 Bekasi yang merupakan tempat penelitian. SMK Negeri 1

Bekasi merupakan sekolah kejuruan yang bertujuan menciptakan sumber daya manusia yang handal dalam bidangnya. Berdasarkan wawancara peneliti dengan pihak guru dari SMK Negeri 1, peneliti menemukan pelaksanaan supervisi yang kurang efektif, seperti supervisor hanya melakukan penilaian tanpa melakukan pembinaan. Dan tentu saja hal ini berakibat rendahnya kinerja pada guru SMK Negeri 1 Bekasi.

Di sana terdapat banyak tenaga pendidik, namun cara mengajar guru di kelas masih menggunakan metode lama, pengajarannya hanya sebatas menyampaikan materi saja tanpa melibatkan siswa. Menyadari tanpa adanya peningkatan kinerja guru sebagai tenaga pendidik, maka tujuan sekolah tidak akan tercapai. Hal ini disebabkan supervisi yang dilakukan kepala sekolah sebagai supervisor juga belum berjalan dengan baik. Berdasarkan kondisi yang telah terjadi ini, peneliti ingin mengetahui kebenaran lebih jauh lagi mengenai hubungan antara supervisi dengan kinerja pada guru SMK Negeri 1 Bekasi.

Dari penjelasan di atas terlihat masalah kinerja pada guru merupakan masalah yang kompleks. Oleh karena itu peneliti ingin mengetahui kebenaran supervisi memiliki hubungan kinerja pada guru SMK Negeri 1.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang tersebut di atas, terlihat bahwa rendahnya kinerja pada guru, sangat dipengaruhi oleh hal-hal sebagai berikut :

1. Iklim kerja yang kurang baik

2. Rendahnya motivasi mengajar guru
3. Rendahnya sikap guru terhadap pekerjaan
4. Jumlah beban mengajar guru terlalu banyak
5. Rendahnya kompetensi guru
6. Supervisi yang kurang efektif

C. Pembatasan Masalah

Dari berbagai masalah yang di identifikasikan di atas ternyata masalah kinerja pada guru merupakan permasalahan yang kompleks sifatnya, karena keterbatasan kemampuan meneliti, maka peneliti membatasi masalah yang diteliti hanya pada masalah, hubungan antara supervisi dengan kinerja pada guru.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas masalah yang diteliti dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut "Apakah terdapat hubungan antara supervisi dengan kinerja pada guru?"

E. Kegunaan Penelitian

Dari hasil penelitian di harapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis, dapat memperkaya konsep atau teori yang mendukung perkembangan ilmu pendidikan, khususnya mengenai hubungan antara supervisi dengan kinerja pada guru.
2. Manfaat praktis di harapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

- a. Peneliti

Hasil Penelitian ini akan bermanfaat guna menambah wawasan pengetahuan dan kemampuan berpikir, khususnya dalam pendidikan yang berkaitan dengan supervisi dengan kinerja pada guru.

- b. Sekolah

Sebagai masukan bagi SMK Negeri 1 khususnya dan sekolah atau lembaga lain pada umumnya, dalam memberikan masukan tentang supervisi dengan kinerja pada guru.

- c. Universitas Negeri Jakarta

Sebagai bahan referensi bagi perpustakaan ekonomi dan khususnya perpustakaan Universitas Negeri Jakarta, serta menambah informasi dan pengetahuan bagi yang akan mengadakan penelitian dalam bidang pendidikan mengenai supervisi dengan kinerja pada guru.

- d. Masyarakat

Menjadi bahan acuan dalam memilih sekolah yang tepat serta dapat memberikan informasi kepada masyarakat tentang hubungan antara supervisi dengan kinerja pada guru.