

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Penyelenggaraan pendidikan di Indonesia merupakan suatu sistem pendidikan nasional yang diatur secara sistematis. Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab (Undang-undang No. 20 tahun 2003).

Peningkatan mutu pendidikan ditentukan oleh kesiapan sumber daya manusia yang terlibat dalam proses pendidikan. Guru merupakan salah satu faktor penentu tinggi rendahnya mutu hasil pendidikan mempunyai posisi strategis maka setiap usaha peningkatan mutu pendidikan perlu memberikan perhatian besar kepada peningkatan guru baik dalam segi jumlah maupun mutunya.

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah (Undang-undang No. 20 tahun 2003). Guru professional yang dibuktikan

dengan kompetensi yang dimilikinya akan mendorong terwujudnya proses dan produk kinerja yang dapat menunjang peningkatan kualitas pendidikan.¹

Guru dituntut memiliki kinerja yang mampu memberikan dan merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak terutama masyarakat umum yang telah mempercayai sekolah dan guru dalam membina peserta didik. Dalam meraih mutu pendidikan yang baik sangat dipengaruhi oleh kinerja pada guru dalam melaksanakan tugasnya sehingga kinerja pada guru menjadi tuntutan penting untuk mencapai keberhasilan pendidikan.

Prestasi kerja atau kinerja sangat dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya motivasi kerja, kepemimpinan kepala sekolah, supervisi kepala sekolah, lingkungan kerja, pendidikan, pengalaman kerja, disiplin, komitmen guru, kepuasan kerja, maupun iklim kerja yang tercipta di lingkungan sekolah tersebut.²

Faktor utama yang mempengaruhi kinerja pada guru adalah motivasi mengajar. Guru sebagai pendidik dituntut untuk memiliki motivasi terhadap tugas yang diembannya. Motivasi adalah kekuatan yang merupakan dorongan individu untuk melakukan sesuatu yang diinginkan atau dikehendaki. Seorang guru yang mempunyai motivasi yang tinggi akan memperlihatkan kepeduliannya terhadap profesinya, kebutuhan siswa, teman sejawat atau atasan langsung. Namun dalam kegiatan belajar mengajar masih sering dijumpai guru-guru yang memiliki motivasi belajar yang rendah, seperti kasus sebanyak 55 guru SMAN 93 Komseko Kramat Jati, Jakarta Timur mogok mengajar selama 4 jam pelajaran. Mereka mempermasalahkan tunjangan kinerja yang jumlahnya tidak sepadan dengan kuantitas kerja mereka.³ Dimana tunjangan kinerja harusnya menjadi salah satu cara peningkatan motivasi kerja bagi mereka.

¹<http://haritsahumami.blogspot.com/>

² E-journal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha. Jurusan Pendidikan Dasar (Volume 3 Tahun 2003)

³<http://www.republika.co.id/berita/shortlink/105012>, Guru SMAN 93 Mogok Persoalkan Tunjangan Kinerja. Jumat, 26 Februari 2010, 04:45

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pada guru yaitu 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.

Selain iklim kerja factor lain yang mempengaruhi adalah sikap guru atau komitmen 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. Guru 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.

Hasil penelitian dan pendapat pakar, memaparkan sebagai berikut: (1) Heyneman Oxley, 1983 (dalam Dedi Supriadi 1998 : 178) yang dilakukan di 29 negara (16 negara sedang berkembang dan 13 negara industri), menemukan bahwa mutu pendidikan yang dinilai dari prestasi belajar siswa sangat ditentukan oleh guru, yaitu 34 % pada negara sedang berkembang dan 36 % pada negara industri. (2) Cheng dan Wong, 1996, melaporkan hasil penelitiannya di Zhejiang, Cina, bahwa ada empat karakteristik sekolah dasar yang unggul (berprestasi), yaitu : (1) adanya dukungan pendidikan yang konsisten dari masyarakat, (2) tingginya derajat profesionalisme di kalangan guru, (3) adanya tradisi jaminan kualitas (quality ensurance) dari sekolah, dan (4) adanya harapan yang tinggi dari siswa untuk berprestasi.⁴

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah kompetensi dan pengalaman guru. Kompetensi guru diartikan sebagai kebulatan pengetahuan, keterampilan dan sikap yang ditampilkan dalam bentuk perilaku cerdas dan penuh tanggung jawab yang

⁴<http://budisusetyo.typepad.com/blog/2012/01/kompetensi-kepribadian-guru-pengantar-rendahnya-daya-saing-sumberdaya-manusia-indonesia-mengilhami-pemerintah-untuk-mela.html>

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. Faktanya menurut Syahwal Gultom buruknya hasil Ujian Nasional (UN) pada beberapa provinsi juga sebagai salah satu indikator rendahnya kualitas guru. Banyak guru yang tidak memahami substansi keilmuan yang dimiliki maupun pola pembelajaran yang tepat diterapkan kepada anak didik. Dia mencontohkan dari sisi kualifikasi pendidikan, hingga saat ini 2,92 juta guru, baru sekitar 51 persen yang berpendidikan S-1 atau lebih, sedangkan sisanya belum berpendidikan S-1. Begitu pun dari persyaratan sertifikasi hanya 2,06 juta guru atau sekitar 70,5 persen guru yang memenuhi syarat. Sedangkan 861,67 guru lainnya belum memenuhi syarat sertifikasi, yakni sertifikat yang menunjukkan guru tersebut profesional. “Ada banyak masalah yang harus dibenahi dalam persoalan guru. Selain jenjang pendidikan yang belum memadai, kompetensi guru juga masih bermasalah. Saat dilakukan tes terhadap guru semua bidang studi, rata-rata tak sampai 50 persen soal yang bisa dikerjakan,” katanya.⁵

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pada guru adalah supervisi. Supervisi pada dasarnya merupakan salah satu dari fungsi pokok administratif pendidikan.⁶ Fungsi administratif akademik meliputi fungsi perencanaan, pengorganisasian, kepegawaian, pembiayaan, dan penilaian. Setiap pelaksanaan program akademik memerlukan supervisi. Semakin efektifnya supervisi pembelajaran oleh kepala sekolah terhadap guru, semestinya dapat meningkatkan secara signifikan kualitas kinerja pada guru dalam proses pembelajaran, yang ditandai dengan peningkatan pencapaian ketuntasan minimal pada peserta didik. Untuk melaksanakan supervisi secara efektif diperlukan keterampilan konseptual, interpersonal, dan teknis. Oleh sebab itu setiap kepala sekolah harus memiliki dan menguasai konsep supervisi yang meliputi pengertian, prinsip-prinsip, dan dimensi-dimensi substansi supervisi

⁵ <http://www.antarnews.com/berita/397722/kemendikbud-akui-kualitas-guru-masih-rendah>

⁶ *Ibid*

pembelajaran. Selain itu supervisi yang paling efektif jika staf, peserta didik, dan orang tua memandang kepala sekolah sebagai orang yang tahu persis tentang hal-hal yang terjadi di sekolah. Kenyataannya, walau supervisi akademik sering dilaksanakan oleh Kepala Sekolah, namun belum dapat, memaksimalkan kinerja pada guru dalam pembelajaran. Indikasi ini terlihat dari pencapaian KKM per mata pelajaran yang masih rendah. Dan fakta kesulitan siswa untuk mencapai batas Nilai Kelulusan UN/US yang masih terlampaui tinggi padahal batas minimal kelulusan secara nasional sekitaran 4,5 % saja. Dan jelas-jelas nilai kelulusan tersebut masih jauh di bawah KKM per mata pelajaran yang biasanya direncanakan dalam KTSP di Tingkatan Satuan Pendidikan.⁷

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) adalah bagian dari sistem pendidikan nasional yang bertujuan mempersiapkan tenaga yang memiliki keterampilan dan pengetahuan sesuai dengan kebutuhan persyaratan lapangan kerja dan mampu mengembangkan potensi dirinya dalam mengadopsi dan beradaptasi dengan perkembangan teknologi.

Berdasarkan tugas mengajarnya guru pada Sekolah Menengah Kejuruan di bagi menjadi tiga kelompok yaitu guru pengajar mata pelajaran kelompok normatif, kelompok adaptif dan kelompok produktif. Secara umum mereka adalah sama-sama sebagai pendidik, namun demikian karakteristik kelompok mata pelajaran yang berbeda-beda antar guru satu dengan guru yang lain, bisa menimbulkan perbedaan dalam kepuasan kerjanya, berbeda dalam motivasi kerjanya dan berbeda pula dalam persepsinya terhadap supervisi kepala sekolah .

Melalui pengamatan yang dilakukan di SMK NEGERI 26 Jakarta, ditemukan beberapa fenomena sebagai berikut (1) Guru melaksanakan pembelajaran tidak mempedomani RPP, padahal membuat RPP adalah salah satu tugas utama guru sebelum melaksanakan pembelajaran. RPP baru dibuat oleh guru pada saat ada pemeriksaan dengan jalan mengkopi perangkat dari guru lain atau RPP tahun lalu

⁷<http://edukasi.kompasiana.com/2012/02/21/hubungan-antara-supervisi-akademik-oleh-kepala-sekolah-dengan-peningkatan-mutu-kinerja-guru-dalam-pembelajaran-437285.html>

dengan mengganti tahunnya tanpa memahami isi RPP tersebut. (2) Kurangnya kemampuan guru dalam merancang dan merencanakan program pembelajaran yang inovatif sesuai dengan perkembangan teknologi. (3) Kurangnya kemampuan guru menciptakan pembelajaran yang variatif seperti kurangnya pemanfaatan media pembelajaran internet, LCD dan media lainnya. (4) Lemahnya kemampuan guru dalam manajemen pengelolaan kelas seperti guru ada di dalam kelas tetapi kelas tetap gaduh dengan suara siswa yang meribut. (5) Masih ada guru yang memberikan tugas kepada siswa tetapi hasil pekerjaan siswa tidak pernah di koreksi. (6) Adanya budayarasa sungkan untuk penilaian dan evaluasi yang berkenaan dengan kinerja dan performa guru, sehingga penilaian menjadi tidak obyektif dan hasil penilaian tersebut tidak bisa menjadi input yang memadai untuk perbaikan proses pembelajaran.

Fenomena-fenomena di atas ditemui tidak hanya pada guru yang mengajar mata pelajaran normatif dan adaptif saja tetapi juga ditemukan pada guru-guru yang mengajar mata pelajaran produktif, Kenyataan pada pembelajaran produktif saat ini sudah berjalan cukup baik, namun masih banyak kendala dalam pelaksanaannya. Masalah terbesar adalah karakter guru yang masih sulit untuk membuat perencanaan pembelajaran yang rinci atas kegiatan pembelajaran yang akan dilaksanakan. Tanpa perencanaan rinci dan koordinasi rapi dengan para pihak terkait, maka kegiatan pembelajaran kejuruan tidak akan bisa berjalan sesuai sasaran.

Berdasarkan fenomena-fenomena di atas, dan pentingnya kinerja pada guru dalam melaksanakan tugas maka penulis tertarik untuk meneliti tentang faktor-faktor yang berkontribusi terhadap Kinerja pada guru dalam melaksanakan tugasnya, untuk itu penulis melakukan penelitian ini mengambil judul : “Hubungan Persepsi Guru tentang Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja pada guru SMK Negeri 26 Jakarta.

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 dan komitmen guru terhadap pekerjaan
4. Kurangnya pengalaman
5. Rendahnya kompetensi guru
6. Supervisi yang kurang efektif

C. Pembatasan Masalah

Dari berbagai masalah yang diidentifikasi di atas kinerja pada guru merupakan permasalahan yang kompleks sifatnya, Peneliti membatasi masalah yang diteliti hanya pada, hubungan antara supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja pada guru. Dimana kinerja pada guru dinilai menggunakan DP3 (Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan) yang didalamnya terdapat 8 (delapan) unsur penilaian, yaitu kejujuran, kesetiaan, ketaatan, prestasi kerja, tanggung jawab, kerjasama, kepemimpinan, dan prakarsa. Sedangkan supervisi dalam kegiatan belajar mengajar kepala sekolah melakukan penilaian dari beberapa aspek diantaranya, 1) persiapan; 2) Kegiatan belajar mengajar, dan; 3) Penutup. Selain supervisi kepala sekolah, motivasi kerja juga dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja seorang guru. Motivasi kerja mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kinerja pada guru. Motivasi mengandung tiga komponen pokok, diantaranya menggerakkan, mengarahkan, dan menopang tingkah laku manusia.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas masalah yang diteliti dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat hubungan antara supervisi kepala sekolah dengan kinerja pada guru?
2. Apakah terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja pada guru?

3. Apakah terdapat hubungan antara supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja pada guru?

E. Kegunaan Penelitian

Dari hasil penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis, dapat memperkaya konsep atau teori yang mendukung perkembangan ilmu pendidikan, khususnya mengenai hubungan antara supervisi dan motivasi kerja terhadap 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 dan motivasi kerja terhadap kinerja pada guru.
 - b. Sekolah
Sebagai masukan bagi SMK 26 Jakarta khususnya dan sekolah atau lembaga lain pada umumnya, dalam memberikan masukan tentang supervisi dan motivasi kerja terhadap 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 dan motivasi kerja terhadap kinerja pada guru.
 - d. Masyarakat
Menjadi bahan acuan dalam memilih sekolah yang tepat serta dapat memberikan informasi kepada masyarakat tentang hubungan antara supervisi dan motivasi kerja terhadap kinerja pada guru.