

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan hal yang sangat penting pada era globalisasi seperti sekarang ini. Bagi bangsa Indonesia meningkatkan kualitas dan mutu pendidikan adalah sebuah tantangan. Pengembangan mutu pendidikan serta kualitas sumberdaya manusia merupakan hal yang menjadi sorotan utama dalam pendidikan. Kemajuan suatu bangsa dapat tercermin dari sumber daya manusia yang ada. Melalui pendidikan dapat menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas.

Sekolah Menengah Pertama (SMP) adalah jenjang pendidikan formal pada jenjang pendidikan dasar. Di tingkat SMP pendidikan dan pembelajaran memberikan penekanan peletakan pondasi dalam menyiapkan generasi yang diharapkan lulusannya memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi yang mampu menghadapi persaingan yang semakin berat.

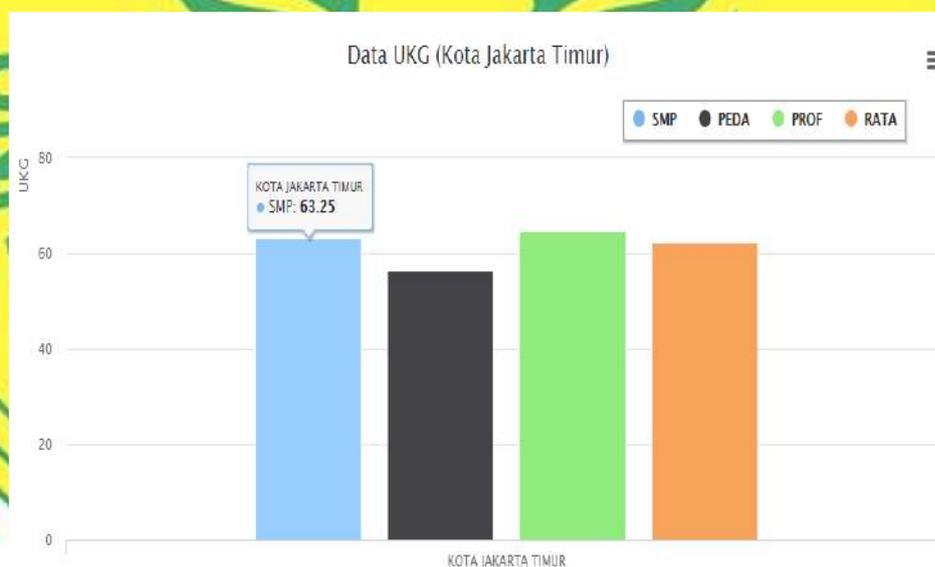
Standar pendidik dan tenaga kependidikan merupakan salah satu indikasi yang dinilai langsung berkaitan dengan mutu pendidikan. Hal tersebut menunjukkan bahwa untuk mencapai mutu lulusan yang berkualitas, mutu tenaga pendidik (guru), tenaga kependidikan (kepala sekolah, pengawas, laboran, pustakawan, tenaga administrasi) harus selalu ditingkatkan.

Guru sebagai komponen manusiawi pada dunia pendidikan, memiliki peran penting dalam usaha mencetak sumber daya manusia yang potensial dalam bidang pembangunan. Profesionalisme guru sebagai pendidik memiliki tugas utama seperti mendidik, membimbing, mengajar, menilai, melatih, mengarahkan, dan mengevaluasi siswa pada pendidikan anak usia jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Tidak hanya sebagai pengajar dalam mentransfer ilmu pengetahuan, guru juga sebagai pendidik yang memberikan nilai-nilai moral serta membimbing siswa dalam proses belajar-mengajar.

Pada tahun 2015 hasil UKG (Uji Kompetensi Guru) mencetak rata-rata 53.02 persen atau berada dibawah standar kompetensi minimal yang ditetapkan

sebesar 55.00 persen (Rosser, 2018). Hasil tersebut menjadi indikator penting dalam kualitas pendidikan Indonesia. Data UKG dari Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan dijadikan sebagai alat evaluasi yang digunakan dalam mengukur kompetensi guru pada tahun 2018/2019.

Berdasarkan data dalam neraca pendidikan daerah dari Kemendikbud tahun 2019, salah satu kota administrasi di Provinsi DKI Jakarta yaitu Kota Jakarta Timur memiliki nilai UKG cukup tinggi yaitu dalam rentang 63.25% dengan kualifikasi guru SMP yang cukup baik yaitu guru berpendidikan setara D4/S1 atau lebih mencapai 96,81%, hasil UN SMP 2019 berada di atas nilai rata-rata yakni di angka 63,7 dan sekolah terakreditasi A mencapai 69,78% (Data Kemendikbud 2019). Berdasarkan informasi berupa data lapangan tersebut, bagaimanakah pencapaian kinerja guru SMP di Kota Jakarta Timur? Gambar dalam bentuk grafik di bawah ini menunjukkan hasil UKG SMP pada tahun 2019 di kota Jakarta Timur.



Gambar 1.1 Grafik Uji Kompetensi Guru Kotamadya Jakarta Timur Tahun 2018/2019 (Kemendikbud 2019)

Berdasarkan data di atas, dapat diketahui bahwa kompetensi guru DKI Jakarta khususnya di wilayah kota Jakarta Timur agar selalu ditingkatkan dalam upaya membentuk sumber daya manusia yang berkualitas seperti yang terkandung dalam tujuan pendidikan. Peningkatan kualitas pendidikan tentu

harus didukung melalui kualitas tenaga pengajar dengan kinerja yang unggul, sehingga mampu menciptakan keberhasilan suatu organisasi.

Kinerja guru merupakan keberhasilan guru dalam melaksanakan kegiatan belajar-mengajar untuk mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi suatu sekolah. Seperti yang dikemukakan LAN dalam Rusman (2014) “Kinerja adalah *performance* atau unjuk kerja, kinerja dapat pula diartikan prestasi kerja atau pelaksanaan kerja dan hasil unjuk kerja”. Kinerja guru adalah kemampuan seorang guru dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan melingkupi aspek perencanaan, pelaksanaan proses program belajar-mengajar, penciptaan, dan pemeliharaan kelas yang optimal, pengendalian kondisi belajar yang baik, serta penilaian hasil belajar. Oleh sebab itu kualitas kerja merupakan hal yang utama dalam menentukan kinerja seseorang, termasuk seorang guru.

Kinerja guru juga dapat menjadi parameter terhadap profesionalitas kerja guru, kinerja yang tinggi dapat berjalan optimal jika seorang guru memiliki profesionalitas yang tinggi. Keberhasilan sekolah dalam menciptakan kualitas siswa di sekolah tertentu sangat ditentukan oleh kinerja seorang guru. Untuk itu mutu dan kinerja guru harus selalu ditingkatkan, agar mutu pendidikan dan kinerja guru tercapai sesuai harapan yang diinginkan.

Tanpa adanya faktor yang mempengaruhi, kinerja guru tidak akan mencapai hasil maksimal. Guru dapat dikatakan memiliki kinerja yang baik dan profesional apabila mampu mengimplementasikan kurikulum antara lain dengan mendesain program pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, serta menilai hasil belajar peserta didik. Menurut Sudarmanto (2013:30) keberhasilan suatu organisasi dapat disebabkan oleh kinerja unggul yang dimiliki seorang guru. Dalam berbagai literatur, motivasi kerja, kepuasan kerja, disiplin pekerjaan, komitmen, supervisi, partisipasi, fungsi-fungsi manajemen, arah karier, kompetensi, budaya organisasi, serta sistem penghargaan, merupakan faktor-faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja seseorang.

Suatu pencapaian kinerja tidak terlepas dari keberhasilan kinerja guru yang ada di SMP Negeri Kota Jakarta Timur. Walaupun kinerja guru masih

dapat dikategorikan belum maksimal dalam menjalankan perannya. Hal ini dapat dilihat dari beberapa aspek diantaranya ketepatan dalam penggunaan waktu, kehadiran para guru di sekolah, hubungan interpersonal, dan lain-lain. Faktor supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah dan motivasi guru dalam proses pembelajaran terhadap kinerja guru juga dapat mempengaruhi kinerja guru itu sendiri.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru, salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru adalah supervisi akademik. Kepala sekolah sebagai supervisor dinyatakan kompeten jika memiliki kecakapan bekerja sebagai suatu keahlian dalam bidangnya. Dijelaskan dalam Direktorat Jendral Mutu Pendidikan dan Kependidikan (2010: III) bahwa "...ada empat kompetensi kepala sekolah yaitu: kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi". Berdasarkan kutipan diatas, maka terdapat beberapa hal yang harus dipahami kepala sekolah, salah satunya adalah supervisi.

Supervisi merupakan sarana *controlling* kegiatan-kegiatan yang ada dalam sebuah organisasi. Melalui supervisi guru akan diawasi dengan baik sehingga dapat meningkatkan kinerja guru secara maksimal. Kegiatan supervisi akademik yang dijalankan oleh kepala sekolah sebagai sarana monitoring, prosedur kerja, membantu dan membina guru terhadap materi pembelajaran, maupun tata tertib di dalam menjalankan tugasnya, sehingga dengan mudah dapat dilakukan pembinaan atau memberikan solusi pemecahan atas masalahnya. Untuk itu, peran kepala sekolah sebagai supervisor pada suatu sekolah sangat dibutuhkan dalam rangka meningkatkan kinerja guru.

Kepala sekolah dituntut memiliki kemampuan mengelola program peningkatan mutu pendidikan yang berfungsi sebagai supervisor, manajer, leader, dan administrator dalam menjalankan tugasnya. Oleh sebab itu kepala sekolah hendaknya dapat melaksanakan supervisi secara efektif sebagaimana diamanahkan dalam Permendiknas No.12 tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah bahwa kepala sekolah memiliki tugas merencanakan program supervisi akademik dalam rangka profesionalitas guru, melaksanakan supervisi akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik

supervisi yang tepat serta menindaklanjuti hasil supervisi akademik terhadap guru dalam rangka peningkatan mutu pendidikan.

Dalam kegiatan supervisi akademik dukungan kepala sekolah adalah memfasilitasi bimbingan profesional dan teknis pada guru dalam meningkatkan proses belajar-mengajar yang nantinya dapat membantu siswa dalam mencapai kompetensi yang harus dimiliki dalam pembelajaran. Dalam Permendiknas Nomor 12 tahun 2007 dijelaskan “supervisi akademik adalah bantuan yang diberikan kepada guru, sehingga mereka terus-menerus mengembangkan kompetensinya untuk meningkatkan pencapaian tujuan pembelajaran”. Dengan memperoleh supervisi, guru-guru dapat menjalankan profesionalisme, menyesuaikan diri dengan berbagai situasi, semua situasi tersebut memerlukan adanya pelaksanaan supervisi akademik yang terarah. Namun berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti, masih adanya kepala sekolah yang bertindak semena-mena dan kurangnya bantuan pemecahan masalah terhadap guru yang mempengaruhi terhadap menurunnya kinerja guru sehingga proses belajar-mengajar tidak optimal.

Kemudian faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru adalah motivasi kerja. Motivasi adalah suatu dorongan dasar yang menggerakkan seseorang untuk bertindak laku. Seperti yang dikemukakan Schunk, Meece and Pintrich (2014) “*motivation is the process whereby goal-directed activities are instigated and sustained*”. Motivasi adalah proses di mana kegiatan yang diarahkan pada tujuan yang dihasut dan dipertahankan.

Motivasi merupakan suatu dorongan yang berasal dari dalam maupun luar diri seseorang untuk melakukan serangkaian usaha guna memenuhi kebutuhan dan mencapai tujuan yang dikehendakinya. Guru yang memiliki motivasi kerja tinggi, akan mendorong dan terus mengembangkan dirinya untuk memperoleh kebutuhan dan pencapaian tujuan yang diinginkan dalam bekerja. Sehingga dapat dikatakan bahwa, motivasi kerja pada guru memberikan dorongan lebih dalam meningkatkan kemampuan dan keterampilan sebagai bagian dari kompetensi profesionalisme guru yang mutlak dimiliki agar tugasnya sebagai pendidik dapat terlaksana dengan optimal.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti di SMP Negeri Kota Jakarta Timur bahwa terdapat beberapa guru dengan motivasi kerja yang menurun. Menurunnya motivasi kerja ditunjukkan dari: guru terlambat dalam melaksanakan tugas, kurangnya rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan oleh kepala sekolah dan kurangnya ketepatan dalam penggunaan waktu.

Pada dasarnya guru memiliki potensi untuk berkreasi dan meningkatkan kinerja. Namun, banyak hal yang menghambat mereka dalam mengembangkan berbagai potensinya secara optimal. Oleh karena itu, guru perlu mendapatkan bimbingan yang kontinu dan berkesinambungan dengan program yang terarah dan sistematis untuk mengembangkan potensi yang dimiliki. Agar guru dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan sesuai harapan, di lingkungan sekolah guru perlu mendapat bimbingan, pembinaan, dan diberi motivasi.

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh supervisi akademik dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Sehingga dalam penelitian ini faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru hanya dibatasi oleh dua faktor yakni kinerja guru terhadap supervisi akademik, dan motivasi kerja.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan sejumlah informasi, data dan pemaparan latar belakang masalah yang telah dibahas diatas, dapat diidentifikasi bahwa kinerja guru SMP Negeri di kota Jakarta Timur masih rendah. Rendahnya kinerja guru dapat menjadi salah satu penyebab mutu dan kualitas pendidikan yang rendah. Kondisi tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya: kurang maksimalnya kerjasama yang terjalin antara sesama guru di lingkungan sekolah, kegiatan supervisi yang dilaksanakan di sekolah kurang memperhatikan kemampuan guru dalam membuat perencanaan dan melaksanakan pembelajaran sehingga proses belajar-mengajar menjadi kurang efektif, terdapat beberapa guru dengan motivasi kerja yang menurun. Menurunnya motivasi kerja ditunjukkan dari; guru terlambat dalam

melaksanakan tugas, kurangnya rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan oleh kepala sekolah dan kurangnya ketepatan dalam penggunaan waktu.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang masalah sebagaimana dikemukakan di atas, dan mengingat permasalahan yang cukup luas, untuk itu perlu dilakukan pembatasan masalah. Dalam penelitian ini peneliti membatasi pada tiga variabel yang diduga terdapat pengaruh, yaitu: (1) supervisi akademik, (2) motivasi kerja, dan (3) kinerja guru. Adapun lingkup penelitian ini yaitu guru-guru PNS (Pegawai Negeri Sipil) SMP Negeri wilayah 1 (satu) di Kota Jakarta Timur.

D. Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh langsung supervisi akademik terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Pertama Negeri di kota Jakarta Timur?
2. Apakah terdapat pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Pertama Negeri di kota Jakarta Timur?
3. Apakah terdapat pengaruh langsung supervisi akademik terhadap motivasi kerja guru Sekolah Menengah Pertama Negeri di kota Jakarta Timur?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh langsung antara supervisi akademik terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Pertama Negeri di kota Jakarta Timur.
2. Untuk mengetahui pengaruh langsung anantara motivasi kerja terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Pertama Negeri di kota Jakarta Timur.
3. Untuk mengetahui pengaruh langsung anantara supervisi akademik terhadap motivasi kerja guru SMP Negeri di kota Jakarta Timur.

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis dan praktis yang berarti bagi beberapa kepentingan, diantaranya:

1. Manfaat Teoritis

- a. Pengembangan ilmu manajemen pendidikan terutama berkenaan dengan masalah kinerja guru pada tingkat satuan pendidikan, yang memberikan implikasi praktis bagi penyelenggaraan pendidikan di sekolah, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efisien, efektif dan produktif.
- b. Diharapkan dapat menjadi pegangan, rujukan atau sebagai masukan bagi para pendidik, praktisi pendidikan, pengelola lembaga pendidikan yang memiliki kesamaan karakteristik.
- c. Sebagai bahan referensi bagi peneliti-peneliti lain yang akan melaksanakan penelitian serupa di masa yang akan datang.

2. Manfaat praktis

Membangun informasi kepada sekolah yang bersangkutan agar terciptanya kinerja guru yang optimal yang dilakukan pada saat ini dan dimasa yang akan datang.

3. Manfaat bagi peneliti

Untuk memperluas wawasan pengetahuan dan keterampilan dalam manajemen pendidikan khususnya bagian perencanaan pendidikan.

G. *State of The Art*

Berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi memberikan konsekuensi yang logis terhadap kualitas pendidikan. Hal ini tidak lepas dari peran kinerja guru sehingga kinerja guru menjadi aspek penting yang perlu dikaji lebih lanjut untuk melihat pencapaian kualitas pendidikan. Peneliti melihat perlu adanya penelitian lebih lanjut dari penelitian yang dilakukan oleh Kwapong, Opoku dan Donyna (2015) dengan judul *The Effect of Motivation on The Performance of Teaching Staff in Ghanaian Polytechnics: The Moderating Role of Education and Research Experience*. Penelitian ini mengungkapkan bahwa motivasi kerja adalah faktor yang dapat mempengaruhi

kinerja. Penelitian ini akan menguji pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja guru. Pada penelitian ini mengembangkan indikator motivasi kerja berdasarkan teori Frederick Herzberg.

Penelitian lain yang dilakukan Kasirin (2020) dengan judul *The Efforts to Improve Teacher Performance Through Academic Supervision by The Principal in Primary School*. Penelitian ini mengungkapkan bahwa supervisi dapat meningkatkan kinerja guru. Peneliti melihat perlunya meneliti lebih lanjut pada indikator supervisi, yaitu supervisi akademik yang dilakukan oleh kepala sekolah terhadap guru. Berdasarkan teori yang digunakan peneliti akan menguji pengaruh langsung supervisi akademik terhadap kinerja guru.

Berdasarkan latar belakang diatas, ditemukan bahwa adanya masalah pada kinerja guru di kota Jakarta Timur. Oleh sebab itu, peneliti melihat perlu adanya penelitian terkait supervisi akademik dan motivasi kerja terhadap kinerja guru.

