

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan adalah salah satu langkah untuk mempersiapkan putra dan putri bangsa agar dapat bersaing di era globalisasi dan digitalisasi di masa mendatang. Oleh karena itu, peningkatan mutu pendidikan harus dimulai dari tingkat satuan pendidikan. Peningkatan mutu pendidikan di satuan pendidikan merupakan tindakan yang diambil oleh satuan pendidikan guna memperbaiki hasil penyelenggaraan pendidikan agar sesuai dengan arah kebijakan pendidikan yang telah ditetapkan melalui peningkatan efektivitas dan efisiensi dari proses dan aktivitas pendidikan yang dilakukan.

Tindakan dalam pelaksanaan peningkatan mutu pendidikan di satuan pendidikan agar dapat berjalan dengan baik, maka diperlukan sebuah kolaborasi dan kerjasama yang baik antar elemen yang ada di sekolah seperti kepala sekolah, guru, tenaga kependidikan, dan komite sekolah. Kemudian salah satu faktor yang sangat penting diperhatikan yaitu pelayanan yang dihasilkan oleh kinerja guru sebagai seorang pendidik yang merupakan kunci utama yang menjadikan sumber daya manusia yang berkualitas.

Kinerja guru merupakan salah satu elemen penting di dalam pencapaian mutu di sekolah. Dikarenakan guru merupakan komponen utama pada sistem pendidikan yang bisa mempengaruhi keberhasilan pada tujuan pendidikan. Menurut Taufik, (2019) menyatakan bahwa kinerja guru dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor internal maupun eksternal. Faktor internal diantaranya mencakup: motivasi, kompetensi profesional, kesehatan, pendidikan, masa kerja, bakat, dan strata sosial ekonomi. Sedangkan faktor eksternal mencakup: sarana dan prasarana, kurikulum, program pendidikan, kepemimpinan, supervisi, struktur tugas, insentif, kompensasi, suasana kerja serta lingkungan kerja.

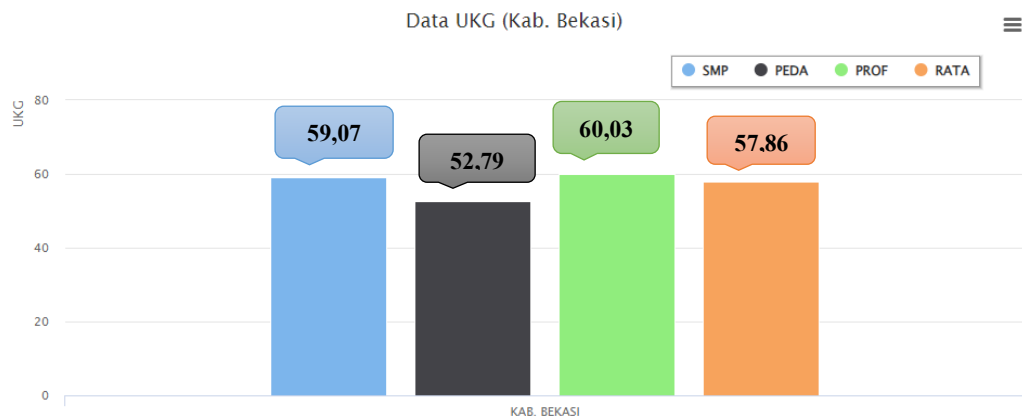
Banyak faktor yang dapat meningkatkan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugasnya, yaitu faktor yang berasal dari dalam diri guru maupun faktor dari luar dirinya. Hasil penelitian Sekari dan Yuniarsih (2019), kemudian

didukung Jen-Chia (2012), dan penelitian oleh Luyten & Bazo (2019) mengungkapkan bahwa capaian kinerja guru diasosiasikan memiliki positif bagi capaian mutu sekolah. Chang dan Hans Luyten menambahkan bahwa kinerja guru akan menjadi optimal, bila diintegrasikan dengan komponen sekolah, baik kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, motivasi kerja guru, dan juga lingkungan sekolah yang kondusif.

Kinerja guru berarti hasil atas suatu proses yang dilakukan seorang guru pada semua kegiatan pembelajaran atau interaksi kepada peserta didik. Pencapaian kualitas pendidikan sangat dipengaruhi besar oleh kinerja guru. Kinerja guru juga merupakan prestasi kerja yang dilakukan oleh seorang guru berdasarkan kemampuan mengelola kegiatan belajar mengajar, yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi pembelajaran dan membina hubungan antar pribadi (*interpersonal*) dengan siswanya.

Berkaitan dengan pengukuran kinerja guru Undang-Undang nomor 14 tahun 2005 menjelaskan tentang standar pendidik dan tenaga kependidikan. Dijelaskan bahwa guru harus memiliki empat kompetensi, yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial. Untuk melihat kompetensi tersebut, maka pemerintah melaksanakan Uji Kompetensi Guru (UKG) untuk mengukur tingkat kompetensi pedagogik dan profesional guru di Indonesia.

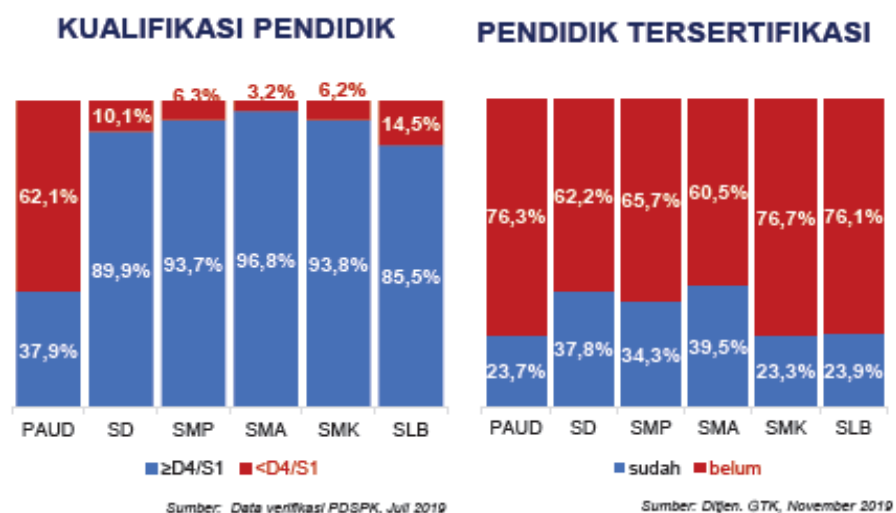
Pada kenyataannya berdasarkan hasil Uji Kompetensi Guru (UKG) di Indonesia yang dilaksanakan pada tahun 2015 lalu dalam Neraca Pendidikan Daerah, nilai kinerja guru untuk tingkat SMP khususnya di Kabupaten Bekasi masih rendah yaitu 59.07. Kemudian kompetensi pedagogik memiliki nilai 52.79 dan kompetensi profesional dengan nilai 60.03. Dapat dilihat pada grafik dibawah ini.



Gambar 1.1 : Data Nilai UKG Kab. Bekasi Tahun 2019

Hingga saat ini masih banyak guru SMP Negeri khususnya di Kabupaten Bekasi belum dapat menunjukkan kinerjanya secara optimal. Meski tidak berpengaruh terhadap karir, hasil UKG tidak bisa disepelekan, sebab kompetensi guru akan mengindikasikan kinerjanya. Kemudian akan berdampak terhadap kompetensi siswanya.

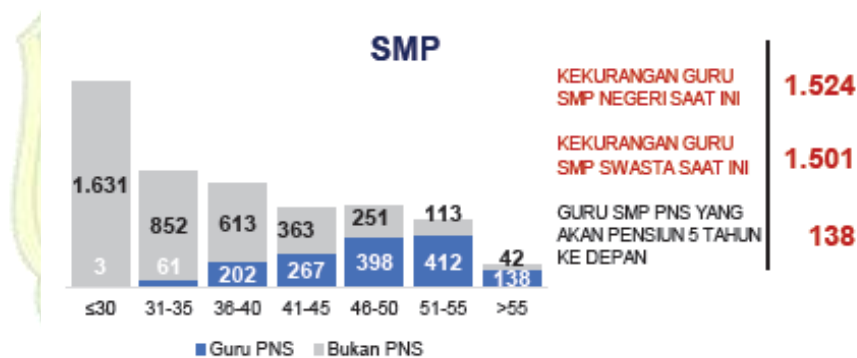
Berdasarkan data yang dihimpun pada laman Neraca Pendidikan Daerah, kualifikasi pendidikan guru di Kabupaten Bekasi sudah hampir 100% untuk Sarjana S1 atau Diploma 4, hanya pada jenjang PAUD kualifikasi guru masih 62,1 % yang belum memenuhi S1/D4. Namun untuk guru yang belum bersertifikat profesional (sertifikasi), di Kabupaten Bekasi di jenjang SMP persentasenya masih di atas 50%.



Gambar 1.2 : Data Kualifikasi Pendidikan Guru Kab. Bekasi Tahun 2019

Jika kualifikasi pendidik belum bersertifikasi, maka kinerja menjadi tidak optimal. Kerena guru belum dibekali kompetensi yang dapat meningkatkan mutu kinerja. Berdasarkan data diatas maka sudah merupakan sebuah prioritas pemerintah untuk meningkatkan dan memperbaiki kemampuan guru dalam menjalankan tugasnya sebagai seorang guru yang professional. Karena guru sebagai pendidik maupun sebagai pengajar merupakan salah satu faktor penentu kesuksesan setiap usaha dalam pendidikan.

Kinerja guru juga tidak akan tercapai dengan baik apabila masih terdapat sekolah yang belum memenuhi rasio kebutuhan guru. Berdasarkan data tahun 2019 tentang jumlah kekurangan guru yang ada di Kabupaten Bekasi untuk tingkat SMP dapat dilihat didalam grafik dibawah ini,



Gambar 1.3 : Rasio Kebutuhan Guru Kab. Bekasi Tahun 2019

Berdasarkan hasil kajian yang dilakukan oleh Hidayatulloh (2023), diketahui bahwa ada hubungan yang erat antara beban kerja, perencanaan SDM, dan kinerja guru. Semakin proporsional beban kerja guru dan distribusi SDM mencukupi untuk kebutuhan personel guru, kinerja guru akan optimal sehingga menghasilkan capaian pembelajaran yang optimal. Jika beban kerja melebihi ambang batas 40 jam per minggu dan perencanaan SDM guru kurang dari segi kuantitas, kinerja guru akan melemah sehingga capaian pembelajaran tidak optimal. Berkaitan dengan SDM guru, guru dibagi menjadi dua golongan yaitu guru yang berstatus PNS atau yang kini disebut dengan ASN, dan guru bukan PNS atau disebut dengan guru honorer.

Menurut KBBI, guru honorer adalah guru yang digaji sebagai guru tidak tetap, tetapi menerima honorarium berdasarkan jumlah jam pelajaran yang

diberikan terkadang mereka digaji secara sukarela dan bahkan di bawah gaji minimum (UMR). Namun untuk saat ini daerah/wilayah daerah kabupaten Bekasi, para guru honorer mendapat jastek. Jastek adalah Jasa tenaga kerja untuk para guru honorer. Jastek sendiri berasal dari APBD dengan tujuan mensejahterakan para guru khususnya guru honorer.

Berdasarkan data dapodik Dinas Pendidikan Kabupaten Bekasi, jumlah guru seluruhnya adalah sebagai berikut ;

Tabel 1.1 JUMLAH GURU DI KABUPATEN BEKASI TAHUN 2021

No	Status	Jumlah
1	PNS	7.588
2	GTY/PTY	6.601
3	GTT/PTT Provinsi	50
4	GTT/PTT Kabupaten	751
5	Guru Bantu Pusat	3
6	Guru Honor Sekolah	7.509
7	Lainnya	770
Jumlah		23.272

Berdasarkan data dapodik per Oktober 2021, jumlah guru non PNS di Kabupaten Bekasi sebanyak 15.685 orang. Terdiri dari

1. GTY/PTY = 6.601 orang
2. GTT/PTT Provinsi = 50 orang
3. GTT/PTT Kabupaten = 751 orang
4. GB Pusat = 3 orang
5. Guru Honorer sekolah = 7.509 orang
6. Lainnya = 770 orang

Guru PNS saat ini di Kabupaten Bekasi sebanyak 7.588 orang. Sehingga jumlah seluruh guru di Kabupaten Bekasi mencapai 23.272 orang.

Dalam portal resmi kabupaten Bekasi, yaitu Bekasikab.go.id "Sekretaris Daerah Kabupaten Bekasi, Uju mengatakan Pemerintah Daerah mengapresiasi dan menyambut baik Panitia Kerja (Panja) pengangkatan guru dan tenaga kependidikan honorer menjadi ASN tersebut, karena menurutnya guru dan

tenaga kependidikan merupakan ujung tombak dalam dunia kependidikan di Kabupaten Bekasi. Saya berharap, agar tenaga pendidik non-ASN yang belum dapat terpenuhi APBD untuk dapat dibantu melalui APBN maupun pengangkatan menjadi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK)," ATN, (2021).

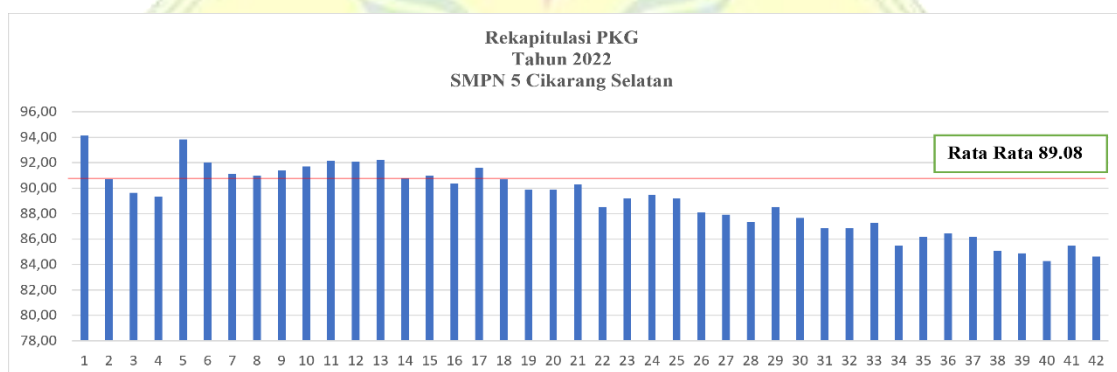
Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil *juncto* Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2012, tenaga honorer adalah seseorang yang diangkat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian atau pejabat lain dalam pemerintahan untuk melaksanakan tugas tertentu pada instansi pemerintah atau yang penghasilannya menjadi beban APBN atau APBD. Setelah lahirnya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), Tenaga Honorer diganti dengan istilah Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). PPPK, seperti yang dimaksud dalam UU No. 5 Tahun 2014 Pasal 1 Nomor 4, yaitu warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan. Maka dari itu para guru honorer pun menaruh harapan agar segera diangkat menjadi PPPK secepatnya.

Dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas pendidikan kabupaten Bekasi, guru honorer pun tidak dapat dipisahkan dengan kepentingan membangun pendidikan, untuk mencapai peningkatan kualitas pendidikan di Kabupaten Bekasi salah satu diantaranya dengan memperhatikan kesejaterahan guru-guru honorer yang dirasa masih terdapat ketidakadilan dalam penerimaan hak nya. Kinerja dari para guru honorer akan mempengaruhi kualitas pendidikan.

Berkenaan dengan pengukuran penilaian terhadap kinerja guru, *Georgia Department of Education* telah mengembangkan *Teacher Performance Assessment Instrument* yang dimodifikasi oleh Depdiknas menjadi alat penilaian kinerja guru bahwa alat penilaian ini menyoroti tiga aspek utama mengenai kemampuan guru yaitu: (1) rencana pembelajaran (*teaching plans and material*) RPP (2) prosedur pembelajaran (*classroom procedure*), serta hubungan antarpribadi (*interpersonal skill*) dan (3) penilaian pembelajaran (Nikmah et al., 2022). .

Berdasarkan Peraturan Menteri Negara RB dan PAN Nomor 16 Tahun 2009, Penilaian Kinerja Guru (PKG) adalah penilaian yang dilaksanakan pada tiap butir tugas pokok guru yang bertujuan untuk pembinaan karier, jabatan dan kepangkatannya. Dalam meningkatkan kinerjanya, setiap guru kini harus melaksanakan Penilaian Kinerja Guru (PKG). PKG merupakan proses penilaian yang terbuka dan obyektif terhadap kinerja melalui pengamatan, diskusi dan kesepakatan sesuai dengan standar yang ditetapkan. PKG dilaksanakan untuk mengidentifikasi kompetensi setiap guru, merencanakan program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan, dan menjamin bahwa guru melaksanakan pekerjaannya secara profesional dan berkualitas.

Sebagai salah satu contoh hasil PKG yang dilaksanakan pada awal tahun 2022 di SMPN 5 Cikarang Selatan, dalam grafik sebagai berikut;



Gambar 1.4 Rekapitulasi PKG Tahun 2022 SMPN 5 Cikarang Selatan

Namun pada kenyataannya, peneliti telah melakukan wawancara tanya jawab dengan beberapa guru pada SMP Negeri di kecamatan Cikarang Selatan. Responden mengatakan bahwa PKG yang diisi oleh individu masing-masing guru, dapat mengindikasikan kecurangan atau melebihi angka diatas rata-rata sehingga tidak sesuai dengan penguasaan kompetensinya. Seharusnya PKG dapat menunjukan seluruh kemampuan kompetensi yang menunjukan kinerjanya.

Dalam rangka meningkatkan kinerja guru, selain daripada penilaian kinerja guru (PKG) yang harus diisi setiap awal tahun, kepala sekolah juga melakukan kegiatan supervisi. Supervisi ini dilakukan oleh kepala sekolah untuk mengetahui kemampuan mengajar guru yang kemudian akan diberikan

bimbingan sehingga point dari supervisi adalah bukan untuk menilai performa guru akan tetapi memberikan bimbingan kepada guru, karena dengan melaksanakan supervisi akan dapat mengetahui kekurangan dan kelemahan guru serta dapat meningkatkan kinerja guru tersebut.

Menurut Mulyasa, (2017) menyatakan bahwa supervisi akademik adalah bantuan profesional kepada guru, melalui siklus perencanaan yang sistematis, pengamatan yang cermat, dan umpan balik yang objektif dan segera. Mulyasa menerangkan dengan proses siklus sehingga supervisi lebih sistematis. Supervisi akademik berkaitan erat dengan penilaian kinerja guru dalam mengelola pembelajaran. Pada dasarnya supervisi akademik merupakan inti dari supervisi secara umum, karena penyelenggaraan pendidikan di sekolah, kegiatan pokoknya adalah kegiatan akademik. Supervisi akademik adalah bantuan dan pelayanan yang diberikan kepada guru agar terus mau meningkatkan kualitas pembelajarannya, menumbuhkan kreativitas guru, memperbaiki bersama-sama dengan cara melakukan seleksi dan revisi tujuan-tujuan pendidikan, bahan pengajaran, model dan metode pengajaran, evaluasi pengajaran untuk meningkatkan kualitas pengajaran, pendidikan dan kurikulum dalam perkembangan dan belajar mengajar dengan baik agar memperoleh hasil yang baik.

Permasalahan tentang pelaksanaan supervisi di Indonesia yang masih dianggap sebagai hal yang ditakuti oleh para guru. Prastudi yang dilakukan dari berbagai kajian artikel melaporkan bahwa supervisi di Indonesia dapat disimpulkan belum maksimal. Tujuan supervisi yang seharusnya dapat meningkatkan kemampuan masih belum dapat dirasakan oleh guru. Sebagai perbandingan yaitu penelitian metode studi literatur yang dilakukan oleh Umar Ali & T. May (2023) menunjukkan hasil sebagai berikut;

- a. Penelitian yang dilakukan oleh Ye Zhang dan Chunwen Hao (2016), yang berjudul *Comparative Study of In-service Teacher Education between China and Germany*, menggunakan metode studi literatur, hasilnya adalah bahwa Undang-undang Guru Republik Rakyat Tiongkok menegaskan bahwa hasil dari penilaian pada supervisi guru menjadi dasar pengangkatan, kenaikan gaji guru, penghargaan, dan hukuman.

- b. Penelitian yang dilakukan oleh Hakan Tarhan, dkk (2019), yang berjudul *Understanding Teacher Evaluation in Finland: A Professional Development Framework*, menggunakan metode kualitatif, hasilnya adalah bahwa tujuan dilakukannya penilaian terhadap guru di negara Finlandia adalah untuk pemberdayaan guru dan pengembangan profesional.
- c. Penelitian yang dilakukan oleh Yamin Fang (2019), yang berjudul *An Analysis Of Teacher Evaluation In China*, menggunakan metode survey, hasilnya adalah Terdapat dua pihak yang dapat melakukan penilaian terhadap guru yakni pihak *insiders* dan *outsider*

Uraian di atas memberikan informasi pentingnya dilakukan supervisi demi mengembangkan mutu pendidikan yang lebih baik. Salah satu cara dalam melakukan supervisi akademik biasanya kepala sekolah melakukan kunjungan kelas dengan tujuan kepala sekolah dapat mengamati pelaksanaan proses belajar mengajar sehingga memperoleh data yang diperlukan dalam rangka pembinaan guru. Sosialisasi dan bimbingan supervisi akademik yang telah dilaksanakan oleh kepala sekolah selama ini ternyata masih belum maksimal dan biasanya supervisi akademik hanya dilaksanakan secara formalitas saja yaitu hanya mengisi instrumen yang disediakan tanpa melakukan wawancara dengan guru yang bersangkutan sehingga dalam meningkatkan kinerja guru tidak tercapai dalam supervisi tersebut.

Hal yang berkaitan dengan supervisi akademik, peneliti telah melakukan observasi langsung di salah satu SMP Negeri di kecamatan Cikarang Selatan. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara langsung, pada setiap awal tahun ajaran seluruh guru akan dihadapkan dengan supervisi akademik. Kemudian salah satu dokumen yang harus dibuat adalah format penilaian evaluasi diri kerja guru dan rencana tindak lanjut kerja guru yang dimuat dalam administrasi pembelajaran. Para guru selalu melakukan evaluasi pembelajaran dan merencanakan tindak lanjut dari hasil evaluasi diri tersebut, namun pada kenyataannya pihak sekolah kurang merespon keberlanjutan dari hasil penilaian tersebut.

Selain supervisi akademik, faktor lain terciptanya kinerja guru yang optimal adalah budaya yang ada dalam organisasi guru tersebut. Budaya organisasi sekolah merupakan kepribadian organisasi yang membedakan antara satu sekolah dengan sekolah lainnya, bagaimana seluruh anggota organisasi sekolah berperan dalam melaksanakan tugasnya tergantung pada keyakinan, nilai dan norma yang menjadi bagian dari budaya sekolah tersebut menurut Uhar Suharsaputra dalam (Nikmah et al., 2022).

Peraturan Kemendikbud Republik Indonesia tahun 2018 Nomor 20 tentang Penguatan Pendidikan karakter pada satuan pendidikan formal. Peraturan ini dibuat dalam rangka mempertimbangkan keberagaman budaya di Indonesia yang menjunjung tinggi akhlak mulia, nilai-nilai luhur dan budi perkerti. Proses pembentukan karakter diawali dengan pembiasaan. Proses pembiasaan inilah yang dikenal dengan budaya. Budaya sekolah merupakan karakter citra dari suatu sekolah. Budaya sekolah ialah tradisi, kepercayaan, kebijakan, norma, serta rutinitas dalam sekolah yang bisa dibangun, diperkuat, serta dipelihara lewat pimpinan serta guru-guru di sekolah dan menjadi ciri khas karakter sekolah di mata masyarakat luas (Saputra et al., 2021).

Budaya organisasi sekolah merupakan sekumpulan norma, nilai, perilaku, adat, kepercayaan, sikap dan tradisi yang sengaja dibangun oleh seluruh personil sekolah untuk mencapai tujuan sekolah. Budaya organisasi di sekolah turut serta dapat mempengaruhi semua kinerja dan sistem yang ada di sekolah tersebut. Oleh karena itu, budaya organisasi yang dibangun oleh sebuah sekolah terhadap keefektifan sekolah sangat berperan penting, tidak hanya dalam perencanaan kegiatan namun dalam pelaksanaan kegiatan disiplin organisasi sekolah.

Karakteristik budaya dalam suatu organisasi menurut Victor Tan dalam (Putri, 2014) ada sepuluh butir, yaitu: (1) *Individual initiative* (inisiatif individual), (2) *Risk tolerance* (toleransi terhadap resiko), (3) *Direction* (pengarahan), (4) *Integration* (integrasi), (5) *Management support* (dukungan manajemen), (6) *Control* (pengawasan), (7) *Identity* (identitas), (8) *Reward system* (sistem penghargaan), (9) *Conflict tolerance* (toleransi terhadap konflik), and (10) *Communication pattern* (pola komunikasi).

Berdasarkan observasi dan wawancara langsung yang penulis lakukan menunjukkan bahwa Budaya Organisasi pada beberapa SMP Negeri di Kecamatan Cikarang Selatan masih berada pada kondisi yang belum ideal. Beberapa fenomena yang diperoleh diantaranya (1) Masih ditemukan sebagian personil sekolah yang kurang memahami norma yang berlaku, terlihat beberapa personil sekolah yang selain datang ke sekolah terlambat dari waktu yang ditentukan, pulang lebih awal, atau masih belum berada diruang kelas pada saat jam mengajar. Hal ini disebabkan karena kurang tegasnya pemberian sanksi, sehingga peraturan yang dibuat sering diabaikan, (2) Masih terlihat kurangnya sistem nilai yang dianut oleh beberapa guru yang ada di sekolah, yang berupa keengganan membantu kesulitan teman sejawat baik itu persoalan pribadi maupun persoalan kedinasan. Padahal kerjasama yang baik antar guru merupakan pendorong tercapainya hasil kerja yang optimal, (3) Masih kurangnya kepercayaan yang diberikan kepada pegawai dalam melaksanakan tugas, sehingga ada pegawai yang bekerja tanpa rasa tanggungjawab dan semangat yang tinggi dan hasil kerjanya kurang memuaskan. Ini terlihat ada beberapa pegawai yang dalam melakukan pekerjaan bisa dilakukan beberapa hari dan bahkan beberapa minggu, misalnya dalam pengurusan input data siswa kedalam buku induk yang membutuhkan jangka waktu yang terlalu lama.

Jika masalah tersebut tidak segera diperbaiki, maka akan memiliki dampak yang menyebabkan semakin rendahnya kinerja guru. Sehingga akan mengakibatkan rendahnya kualitas pendidikan yang dihasilkan oleh guru. Berdasarkan dari paparan masalah pada penjelasan diatas, peneliti tertarik untuk melakukan sebuah penelitian yang memiliki tujuan untuk mengetahui apakah terdapat **Pengaruh dari Supervisi Akademik dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Menengah Pertama Negeri Di Kecamatan Cikarang Selatan Kabupaten Bekasi.**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah yang telah dijelaskan di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut :

1. Kinerja guru masih belum optimal yang dapat dilihat pada hasil UKG yang mendapat nilai dibawah rata-rata yang sesuai dengan standar nasional.
2. Penilaian Kinerja Guru (PKG) yang diisi oleh masing-masing individu guru memiliki indikasi terdapat kecurangan dalam melebihi nilai, yang tidak sesuai dengan kemampuan kompetensinya.
3. Salah satu penyebab rendahnya kinerja guru juga adalah supervisi akademik yang dilaksanakan oleh kepala sekolah.
4. Supervisi akademik kepala sekolah hanya formalitas administrasi saja, tidak seluruhnya dilaksanakan sesuai dengan ketentuannya.
5. Budaya organisasi termasuk kedalam penyebab rendahnya kinerja guru, yang dikarenakan nilai dan norma yang tidak dipatuhi dengan baik.

C. Pembatasan Masalah

Inti dari permasalahan yang akan diteliti adalah persoalan kinerja guru yang dipengaruhi oleh supervisi akademik yang dilakukan oleh kepala sekolah dan budaya organisasi yang terdapat pada sekolah. Peneliti melakukan batasan pada penelitian untuk menghindari adanya pelebaran pokok masalah sehingga memudahkan peneliti untuk mencapai tujuan penelitian. Penelitian ini berfokus pada ruang lingkup lingkungan organisasi kepala sekolah dan guru yang ada di Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kecamatan Cikarang Selatan, dan berdasarkan kebutuhan beberapa dokumen dari data supervisi akademik dan budaya organisasi yang ada pada sekolah tersebut.

Kemudian selanjutnya peneliti juga akan membagikan kuesioner terhadap kepala sekolah dan guru sebagai subjek penelitian, untuk melihat apakah adanya pengaruh dari supervisi akademik dan budaya organisasi terhadap kinerja Guru pada Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kecamatan Cikarang Selatan Kabupaten Bekasi.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dari masalah diatas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah supervisi akademik berpengaruh langsung terhadap kinerja guru pada Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kecamatan Cikarang Selatan Kabupaten Bekasi?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap kinerja guru pada Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kecamatan Cikarang Selatan Kabupaten Bekasi?
3. Apakah supervisi akademik kepala sekolah dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh langsung terhadap kinerja guru pada Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kecamatan Cikarang Selatan Kabupaten Bekasi?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang dilakukan adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh Supervisi Akademik terhadap kinerja guru pada Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kecamatan Cikarang Selatan Kabupaten Bekasi.
2. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja guru pada Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kecamatan Cikarang Selatan Kabupaten Bekasi.
3. Untuk mengetahui pengaruh Supervisi Akademik dan Budaya organisasi terhadap kinerja guru pada Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kecamatan Cikarang Selatan Kabupaten Bekasi.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk melihat apakah terdapat pengaruh dari supervisi akademik dan budaya organisasi terhadap kinerja guru pada Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kecamatan Cikarang Selatan Kabupaten Bekasi.

Pada akhirnya tujuan yang diharapkan oleh penulis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

- a. Dapat memberi pengaruh secara teoritis, metodologis, dan empiris bagi kepentingan akademis dalam bidang ilmu pendidikan khususnya Supervisi akademik, budaya organisasi sekolah dan membentuk kinerja yang berkualitas.
- b. Dapat dijadikan suatu pola maupun strategi dalam pembentukan kinerja guru di sekolah.
- c. Dapat dijadikan sebagai inovasi dalam pengembangan supervisi akademik dan budaya organisasi terhadap kinerja guru di sekolah.

2. Secara Praktis

- a. Informasi untuk lembaga pendidikan agar dapat menjadi upaya dalam memperbaiki, meningkatkan, menempatkan dan mengembangkan.
- b. Bahan masukan bagi dinas pendidikan Kabupaten Bekasi dalam merencanakan, melaksanakan, dan melakukan pengawasan serta mengevaluasi Supervisi akademik dan budaya organisasi di sekolah.
- c. Masukan bagi SMP Negeri di Kecamatan Cikarang Selatan Kabupaten Bekasi untuk dijadikan bahan pertimbangan secara kontekstual dan konseptual dalam merumuskan pola pengembangan dalam pembentukan kinerja guru yang berkualitas.

G. *State of the Art*

Berdasarkan penelusuran literature berikut, untuk dapat melihat nilai keterbaharuan dalam penelitian, maka peneliti melakukan perbandingan kajian dari berbagai penelitian sebelumnya, adapun hasil dari penelitian sebelumnya yang memiliki hubungan dengan kinerja guru dapat dilihat dan disimpulkan bahwa belum ditemukan penelitian yang melihat apakah terdapat pengaruh supervisi akademik dan budaya organisasi terhadap kinerja guru pada tingkat satuan SMP Negeri di Kabupaten Bekasi.

Penelitian pertama yang dilakukan oleh Eni Fitriyani dan Noor Miyono pada tahun 2022 yang berjudul “Pengaruh Supervisi Akademik, Budaya Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Di Kecamatan Kunduran Kabupaten Blora”. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dan jenis penelitian *ex post facto*. Kemudian dalam penelitian tersebut ditemukan terdapat pengaruh supervisi akademik terhadap kinerja guru, terdapat pengaruh budaya kerja terhadap kinerja, terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru, dan terdapat pengaruh supervisi akademik, budaya kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru yang. (Fitriyani & Miyono, 2022)

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Nikmah, Waldi Saputra dan Abdul Latif, pada tahun 2022 yang berjudul “Pengaruh Supervisi Akademik dan Budaya Organisasi Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SD IT Fadhilah Pekanbaru. Hasil penelitian adalah dari penghitungan statistik yang peneliti lakukan di SD IT Fadhilah Pekanbaru terlihat bahwa variabel Supervisi Akademik (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru (Y). Hal ini berarti bahwa variabel Kinerja Guru dijelaskan oleh variabel Supervisi Akademik dan Budaya Organisasi Sekolah. (Nikmah et al., 2022)

Penelitian yang dilakukan oleh Suminah, Nurkolis dan Fenny Roshayanti, pada tahun 2020 yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Sekolah Dan Supervisi Akademik Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Se-Kecamatan Getasan Kabupaten Semarang”. Dari uji hipotesis ditemukan: (1) terdapat pengaruh budaya organisasi sekolah terhadap kinerja guru sebesar 72,6%, (2) terdapat pengaruh supervisi akademik terhadap kinerja guru sebesar 41,1%, (3) terdapat pengaruh budaya organisasi sekolah dan supervisi akademik terhadap kinerja guru sebesar 72,5%. (Suminah et al., 2020)

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Valentine Pratiwi, Makhdalena dan Nurpit Junus, tahun 2020. “Pengaruh Budaya Organisasi dan Supervisi Akademik Terhadap Kinerja Guru SD Di Kecamatan Pinggir Kabupaten Bengkalis. Hasil dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh signifikan budaya organisasi dan supervisi akademik terhadap kinerja guru sebesar

12.5%. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja sebesar 9.7% dan supervisi akademik berpengaruh sebesar 1.9%. Kesimpulan dari penelitian ini adalah variabel budaya organisasi dan supervisi akademik berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. (V. Pratiwi et al., 2019)

Berdasarkan tinjauan literatur yang terkait dengan supervisi akademik, budaya organisasi dan kinerja guru. Maka penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti tentunya berbeda dengan yang sebelumnya, namun tetap pada topik yang sama. Pembaharuan penelitian yang akan dilakukan adalah penelitian pada tingkat satuan pendidikan SMP Negeri di Cikarang Selatan.



*Mencerdaskan dan
Memartabatkan Bangsa*