

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Upaya pencapaian tujuan sekolah dapat tercapai apabila para guru yang mempunyai tingkat kinerja yang tinggi. Hakekat dari kinerja guru adalah bahwa di dalam melaksanakan tugasnya dapat lebih sigap, terampil, cekatan sehingga hasil pekerjaan diharapkan lebih cepat, lebih baik dan sesuai dengan apa yang diharapkan oleh sekolah. Guru sebagai Sumber Daya Manusia (SDM) di dalam lembaga sekolah mempunyai peran penting dalam menentukan keberhasilan sekolahnya, sebab walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber daya lainnya yang berlebihan, apabila sumber daya manusianya tidak andal maka kegiatan sekolah tidak akan terlaksana dengan baik, dan pada akhirnya hasil kegiatan tersebut menjadi kurang maksimal.

Dinamika perubahan sosial dewasa ini secara otomatis menciptakan atmosfer persaingan kerja yang semakin kompetitif, oleh karenanya suatu sekolah dituntut untuk memberdayakan dan mengoptimalkan seluruh sumber daya yang dimiliki, termasuk para guru. Guru sebagai ujung tombak kegiatan di sekolah mempunyai perbedaan sikap (*attitude*) dan pengalaman (*eksperimen*). Perbedaan tersebut menyebabkan tiap individu yang melakukan kegiatan dalam sekolah mempunyai kemampuan kerja yang masing-masing berbeda juga. Persoalannya adalah bagaimana menciptakan hubungan yang harmonis sehingga tujuan dapat dicapai. Untuk mencapai tujuan tersebut maka pihak pihak yang terkait harus memperhatikan pengembangan karir terhadap guru. Karena begitu pentingnya pengembangan karir sehingga kita dapat melihat banyak sekolah melakukan pelatihan dan pengembangan kepada gurunya sebagai salah satu cara untuk meningkatkan kinerja guru. Pengembangan karir oleh suatu sekolah juga merupakan upaya untuk meningkatkan kinerja guru.

Kinerja guru dipengaruhi oleh faktor eksternal dan internal. Faktor eksternal tersebut antara lain peraturan sekolah, manajerial kepala sekolah, supervisi akademik, sistem pengembangan karir, kondisi lingkungan kerja, dan sebagainya. Sedangkan faktor internal yang mempengaruhi kinerja guru antar lain kompetensi yang dimiliki, motivasi bekerja, komitmen, persepsi,

kesejahteraan hidup, dan sebagainya. Kinerja menjadi gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi sekolah yang tertuang dalam strategi perencanaan suatu sekolah. Pengukuran kinerja adalah suatu proses penilaian kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran yang telah ditentukan sebelumnya, termasuk informasi tentang efisiensi penggunaan sumberdaya dalam menghasilkan *output* yang berkualitas, membandingkan hasil kerja dengan rencana kerja, serta menunjuk efektivitas tindakan dalam mencapai tujuan.

Supervisi akademik yang direncanakan dan dilaksanakan oleh kepala sekolah merupakan salah satu pengaruh terhadap kinerja guru. Supervisi ini menjadi bahan evaluasi kepala sekolah untuk menilai dan mengukur kinerja guru terhadap tugas yang diembannya. Supervisi akademik ini juga menjadi motivasi guru untuk melakukan tugas dengan baik dan tanggung jawab, sehingga menjadi cambuk untuk bekerja lebih baik lagi. Sasaran supervisi akademik adalah untuk membantu guru dalam hal seperti merencanakan kegiatan pembelajaran dan atau bimbingan, melaksanakan kegiatan pembelajaran/bimbingan, menilai proses dan hasil pembelajaran/bimbingan, melakukan tindak lanjut hasil pembelajaran. Supervisi akademik secara perlahan akan merubah pola pikir guru untuk bekerja secara baik dan profesional.

Kinerja guru juga memiliki kaitan dengan sistem pengembangan karir yang diprogramkan oleh kepala sekolah atau *stakeholder* lainnya. Pengembangan karir ini menjadi salah satu target dan tujuan guru untuk meningkatkan kinerjanya. Promosi jabatan serta tambahan penghasilan merupakan salah satu alasan kenapa guru harus bekerja dengan baik. Sistem *reward and punishment* terhadap kinerja guru menjadi pertimbangan sendiri oleh guru yang bersangkutan terutama bagi guru yang ingin mengejar karir dalam jabatan. Jadi bila seorang guru ingin mengembangkan karir menuju puncak jabatan sesuai dengan apa yang diharapkan, maka seyogyanya guru tersebut harus bekerja dengan baik, bertanggung jawab, sesuai target sehingga menghasilkan prestasi-prestasi kerja yang menjadi pertimbangan dalam pengembangan karir. Program pengembangan karir membantu guru dalam menganalisis kemampuan dan minat mereka untuk dapat disesuaikan dengan kebutuhan sejalan dengan pertumbuhan dan perkembangan sekolah. Pengembangan karir yang lebih baik sangat diharapkan oleh setiap guru, karena dengan perkembangan ini akan mendapatkan hak-hak yang lebih baik dari apa

yang diperoleh sebelumnya baik material maupun non material misalnya, kenaikan pendapatan, perbaikan fasilitas dan sebagainya. Sedangkan hak-hak yang bersifat non material status sosial, perasaan bangga dan sebagainya. Dalam prakteknya, pengembangan karir lebih merupakan suatu pelaksanaan rencana karir, jadi peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir.

Berdasarkan hasil pra survei yang dilakukan pada tanggal 1 Oktober sampai dengan 15 Oktober 2020 pada tiga SMP Negeri di Kecamatan Banjar Baru diperoleh data sebagai berikut:

Pertama, kepemimpinan kepala sekolah masih rendah. Dalam hal ini mengenai tugas, fungsi dan tanggung jawab kepala sekolah masih terbilang kurang maksimal. Ini terlihat dari manajemen pengelolaan pendidikan di sekolah masih terbilang jalan di tempat. Tidak ada prestasi-prestasi baru baik dalam bidang akademik maupun non akademik. Manajerial kepala sekolah yang masih terbilang masih konvensional menciptakan kebijakan-kebijakan yang sudah tidak relevan dengan perkembangan pendidikan sekarang. Pengelolaan anggaran sekolah yang masih tertutup dan kurang transparan terhadap warga sekolah, menimbulkan salah tafsir dan persepsi yang buruk terhadap kepemimpinan kepala sekolah. Hal ini perlu di evaluasi dan diadakan perbaikan untuk keberhasilan sekolah untuk mewujudkan visi, misi dan tujuan sekolah yang sudah di programkan.

Kedua, program supervisi akademik yang belum terprogram dengan baik dan dilaksanakan dengan sungguh-sungguh. Supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah seyogyanya memuat supervisi akademik bagi guru dan supervisi administrasi pengelolaan bagi tata usaha dan guru yang melaksanakan tugas tambahan lainnya. Program supervisi akademik hanya sebatas program, tetapi dalam pelaksanaannya tidak dilaksanakan dengan benar dan sungguh-sungguh. Supervisi akademik ini merupakan alat kontrol dan evaluasi bagi kinerja guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran oleh kepala sekolah. Wajar bila guru dalam melaksanakan tugas dalam pembelajaran hanya sebatas menggugurkan kewajiban tanpa mempunyai tujuan yang jelas dalam pembelajaran karena tidak ada evaluasi dari kepala sekolah.

Ketiga, kompetensi guru masih rendah. Ini terlihat dari banyaknya guru yang ada dalam penguasaan kompetensi masih jauh dari harapan. Misalnya kompetensi pedagogik: banyak guru dalam mempersiapkan perangkat

pembelajaran seperti program tahunan, program semester, silabus, rencana pelaksanaan pembelajaran, program penilaian, dan program tindak lanjut hasil penilaian masih *copy paste* dari sumber lain. Padahal dalam menyusun perangkat pembelajaran harus disesuaikan dengan kondisi dan karakteristik peserta didik, lingkungan sekolah, serta daya dukung sekolah. Banyak guru tidak mampu dalam mengelola kelas saat proses pembelajaran. Kompetensi kepribadian seperti etos kerja yang rendah, tanggung jawab yang rendah serta rasa bangga menjadi guru masih belum tercermin dalam pelaksanaan tugas dan kepribadian. Kompetensi sosial seperti hubungan antar guru, tata usaha, dan kepala sekolah masih rendah. Timbul seperti blok-blok dalam bergaul dan bekerja, sehingga menimbulkan ketidakharmonisan dalam pelaksanaan tugas. Kompetensi profesional: dari 101 jumlah guru yang ada, hanya sekitar 39 guru yang sudah memperoleh sertifikat pendidik. Maka dari itu kepala sekolah harus selalu mendorong guru untuk tetap bekerja secara profesional, tanggung jawab dan sesuai dengan target capaian.

Keempat, program pengembangan karir bagi guru yang belum maksimal. Ini diperuntuk bagi guru Pegawai Negeri Sipil. Banyak kepala sekolah tidak memperhatikan pengembangan karir bagi gurunya, seperti pemberian tugas yang relevan, penghargaan bagi guru berprestasi, promosi jabatan serta pengikutsertaan dalam pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB) bagi guru masih terbilang rendah. Hal ini menjadikan guru PNS enggan untuk mengembangkan kompetensi yang dimiliki baik melalui pendidikan dan pelatihan sesuai dengan bidang tugasnya, maupun melalui penyelesaian tugas dengan baik dan sesuai dengan target. Mereka berpersepsi bahwa apapun pekerjaan yang dilakukan atau sebaik apapun kompetensi yang dimiliki tidak akan ada perbedaan bagi mereka dan tidak berpengaruh bagi pengembangan karir mereka, sehingga mereka enggan dalam pengembangan karir kepegawaian mereka sendiri.

Kelima, budaya kerja yang tercipta kurang mendukung. Budaya kerja di sekolah merupakan pengaruh yang sangat penting bagi kinerja guru dan pegawai lainnya. Penciptaan budaya kerja serta kebiasaan-kebiasaan yang dilakukan di sekolah berdampak pada motivasi guru dan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Budaya kerja yang buruk akan membawa atmosfir kerja yang buruk pula, sehingga dapat berdampak pada target capaian-capaian sekolah yang tidak terpenuhi begitupun sebaliknya.

Selain itu, budaya kerja yang tercipta akan menentukan keberhasilan dalam prestasi-prestasi sekolah. Oleh karena itu, kepala sekolah berkewajiban menciptakan budaya kerja serta iklim kerja yang kondusif, nyaman, harmonis, dan penuh kebersamaan sehingga untuk mencapai tujuan sekolah dapat dilakukan bersama-sama dan saling menguatkan.

Keenam, sarana dan prasarana sekolah yang belum memadai. Pengadaan sarana prasarana sekolah baik sebagai sarana penunjang pembelajaran seperti media pembelajaran, bahan ajar, alat praktik, buku pembelajaran dan sebagainya maupun gedung/bangunan untuk pembelajaran masih terbilang belum memadai. Kepala sekolah harus berupaya untuk mencari jalan keluar dari permasalahan ini melalui penggalan dana dari berbagai sumber dana pendidikan baik melibatkan masyarakat, pemerintah maupun pihak ketiga yang konsen pada pendidikan, selain itu juga perlu pengusulan bantuan sarana dan prasarana kepada pemangku kepentingan dalam hal ini adalah Dinas Pendidikan.

Ketujuh, kesejahteraan guru yang masih rendah. Banyak guru yang enggan melaksanakan tugasnya sebagai pengajar karena merasa kesejahteraan tidak terpenuhi dengan baik, sehingga tidak sedikit guru melaksanakan profesi ganda untuk memenuhi kebutuhan kehidupan sehari-hari yang tidak didapatkan dari sekolah. Ini biasa dilakukan bagi mereka guru yang berstatus non PNS. Mereka hanya mengandalkan insentif dari sekolah yang terbilang masih relatif kecil dan itu tidak cukup bagi pemenuhan kebutuhan sehari-hari mereka, sehingga mereka harus berupaya untuk mencari pekerjaan sambilan di luar tugas guru. Perlu dimaklumi bila konsentrasi guru dalam menjalankan tugas utamanya tidak bisa maksimal sehingga target-target pembelajaran tidak menjadi prioritas penting bagi mereka. Pemangku kebijakan seyogyanya memperhatikan ini sebagai bahan evaluasi untuk perbaikan mutu pendidikan di Indonesia pada masa yang akan datang.

Tabel 1. Data Kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Banjar Baru

No	Aspek Kinerja Guru	Keterangan
1	Penyusunan perangkat pembelajaran	73,4% guru sudah menyusun perangkat pembelajaran dengan baik
2	Pelaksanaan pembelajaran yang menarik	66,3% guru sudah melaksanakan pembelajaran yang menarik
3	Pelaksanaan penilaian pembelajaran dan menganalisis penilaian	Seluruh guru sudah melaksanakan penilaian, tetapi baru 55,4% guru menganalisis

No	Aspek Kinerja Guru	Keterangan
		hasil penilaian
4	Pelaksanaan program tindak lanjut hasil pembelajaran (pengayaan dan remedial)	60,3% guru sudah melaksanakan program tindak lanjut hasil pembelajaran
5	Keikutsertaan dalam pengembangan diri berupa <i>workshop</i> , seminar, lokakarya dst	65,3% guru sudah ikut serta dalam pengembangan kompetensi
6	Menyusun alat peraga, bahan ajar, modul, <i>handout</i> , media pembelajaran, dst	53,4% guru sudah membuat media/alat pembelajaran

Sumber data : Diolah dari hasil pra survei tanggal 1-15 Oktober 2020

Berdasarkan uraian temuan masalah tersebut di atas, maka peneliti berasumsi bahwa kinerja guru dipengaruhi banyak faktor, baik yang berasal dari internal maupun eksternal. Dari faktor-faktor tersebut, peneliti berasumsi bahwa supervisi akademik dan pengembangan karir memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja guru, sehingga peneliti ingin mengetahui secara lebih dalam mengenai pengaruh kedua faktor tersebut terhadap kinerja guru SMP Negeri di kecamatan Banjar Baru baik secara parsial maupun simultan.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, maka peneliti mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan kepala sekolah masih rendah.
2. Program supervisi akademik yang belum terprogram dengan baik dan dilaksanakan dengan sungguh-sungguh.
3. Kompetensi guru masih rendah.
4. Program pengembangan karir bagi guru yang belum maksimal.
5. Budaya kerja yang tercipta kurang mendukung.
6. Sarana dan prasarana sekolah yang belum memadai.
7. Kesejahteraan guru yang masih rendah.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan paparan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, maka bahasan penelitian ini di batasi hanya pada supervisi akademik, pengembangan karir, dan kinerja guru. Ini dilakukan supaya pembahasan penelitian lebih fokus dan terarah.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah yang dikemukakan di atas, maka masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah supervisi akademik berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Banjar Baru Kabupaten Tulang Bawang?
2. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Banjar Baru Kabupaten Tulang Bawang?
3. Apakah supervisi akademik dan pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Banjar Baru Kabupaten Tulang Bawang?

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan pengaruh supervisi terhadap kinerja guru yaitu untuk:

1. Mengetahui pengaruh supervisi akademik terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Banjar Baru Kabupaten Tulang Bawang.
2. Mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Banjar Baru Kabupaten Tulang Bawang.
3. Mengetahui pengaruh supervisi akademik dan pengembangan karir secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Banjar Baru Kabupaten Tulang Bawang.

F. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan dari penelitian ini diharapkan memiliki manfaat atau kegunaan bagi :

1. Guru SMP Negeri di kecamatan Banjar Baru Kabupaten Tulang Bawang, untuk menambah pengetahuan tentang supervisi akademik terhadap kinerja guru dalam melaksanakan tugas-tugas.
2. Kepala Sekolah SMP Negeri di Kecamatan Banjar Baru Kabupaten Tulang Bawang, sebagai masukan untuk mengatur strategi dalam meningkatkan keberhasilan tugas-tugas guru melalui supervisi akademik dan pengembangan karir yang diperlukan oleh guru.

G. Ruang Lingkup Penelitian

1. Sifat Penelitian : Penelitian Kuantitatif
2. Subjek Penelitian : Guru SMP Negeri se-Kecamatan Banjar Baru
Kabupaten Tulang Bawang
3. Objek Penelitian : Guru tentang Supervisi Akademik,
Pengembangan Karir, dan Kinerja Guru
4. Tempat Penelitian : SMP Negeri se-Kecamatan Banjar Baru
5. Waktu Penelitian : Tahun Pelajaran 2020/2021