

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Penghujung tahun 2015 negara-negara yang tergabung dalam 10 anggota ASEAN mulai memasuki era MEA (Masyarakat Ekonomi ASEAN). Indonesia yang merupakan salah satu anggota negara ASEAN juga dituntut untuk memiliki daya saing yang tinggi. Salah satu upaya yang dilakukan oleh pemerintah dalam meningkatkan kualitas SDM nya yaitu melalui jalur pendidikan. Pendidikan merupakan sektor utama yang menjadi tulang punggung dalam mencetak generasi yang cerdas dan berdaya saing. Ada beberapa strategi yang sejauh ini telah dikembangkan oleh Pemerintah Indonesia, yaitu dengan 1) pendidikan dan pelatihan, seperti *In-house training*, program magang, kemitraan sekolah, belajar jarak jauh, kursus singkat di lembaga pendidikan tertentu, dsb. 2) kegiatan selain pendidikan dan pelatihan, seperti diskusi masalah pendidikan, seminar, penelitian, penulisan buku/bahan ajar, pembuatan media pembelajaran, pembuatan karya teknologi/karya seni. Semua itu bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kompetensi guru menjadi guru yang profesional dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Dalam pengelolaan pendidikan pada satuan pendidikan, diperlukan guru yang profesional. Guru merupakan salah satu faktor strategis dalam menentukan keberhasilan pendidikan karena gurulah yang meletakkan dan mempersiapkan dasar perkembangan potensi peserta didik untuk masa depan bangsa. Untuk melaksanakan itu, tentu diperlukan guru yang memiliki profesi tinggi. Peran guru dalam membantu dan membina peserta didik untuk membangun sikap yang positif dalam belajar, membangkitkan rasa optimisme dan rasa ingin tahu serta mendorong kemandirian dalam berfikir logika intelektual serta bersikap penuh percaya diri dan santun.

Guru yang profesional tidak hanya menguasai bidang ilmu, bahan ajar, menguasai metode yang tepat, namun juga mampu memotivasi peserta didik, memiliki keterampilan yang tinggi dan wawasan yang luas terhadap dunia pendidikan. Guru yang profesional juga harus memiliki pemahaman yang mendalam tentang hakekat manusia dan masyarakat. Hakikat-hakikat ini akan

melandasi pola pikir, pola kerja guru dan loyalitasnya kepada profesi pendidikan. Juga, dalam implementasi pembelajaran guru harus mampu mengembangkan budaya organisasi kelas, dan iklim organisasi pembelajaran yang bermakna, kreatif, dinamis, bergairah, dan dialogis sehingga menyenangkan bagi peserta didik.

Keprofesionalan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya tentu saja harus dievaluasi dan dibimbing, sehingga dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai guru dapat dilihat dan diukur tingkat keberhasilan dalam proses belajar mengajar untuk meningkatkan kualitas dan mutu pendidikan di sekolah. Dalam hal ini, kepala sekolah sebagai *top leader* harus memiliki program evaluasi terhadap kinerja guru sebagai *supervisor*. Sesuai dengan Permendiknas Nomor 13 tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah meliputi kompetensi kepribadian, sosial, manajerial, kewirausahaan, dan supervisi. Salah satu standar dan tugas kepala sekolah adalah kompetensi supervisi.

Program evaluasi atau sering di sebut supervisi akademik mempunyai peranan penting untuk meningkatkan kemampuan dan kompetensi guru terhadap proses pembelajaran di kelas. Supervisi akademik dilakukan untuk mengetahui guru dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran mulai dari kegiatan perencanaan, pelaksanaan, dan penilaian. Kepala sekolah dapat mengetahui kompetensi dan kinerja guru dalam kegiatan pembelajaran dari masing-masing guru melalui kegiatan monitoring, pemantauan dan pengawasan pembelajaran di kelas. Hasil pemantauan atau yang selanjutnya disebut dengan hasil supervisi tersebut, digunakan untuk menyusun program tindak lanjut supervisi berikutnya. Program tindak lanjut tersebut diberikan kepada semua guru baik yang sudah berkinerja tinggi maupun yang masih memerlukan pembinaan dan pengawasan secara intensif. Hal ini bertujuan untuk menjadikan guru lebih kreatif, kompeten dan profesional sesuai bidang tugasnya.

Kepala sekolah diharapkan mampu menciptakan suasana kerja yang nyaman dan kondusif di sekolah, sehingga setiap guru dapat bekerja dengan maksimal sehingga kinerja dapat tercapai. Keutamaan pengaruh (*influence*) kepemimpinan kepala sekolah bukanlah semata-mata berbentuk instruksi, melainkan lebih merupakan motivasi atau pemicu (*trigger*) yang dapat memberi inspirasi terhadap para guru dan karyawan, sehingga

inisiatif dan kreatifitasnya berkembang secara optimal untuk meningkatkan kinerjanya.

Faktor budaya kerja berpengaruh terhadap profesional guru. Budaya kerja pada dasarnya merupakan nilai-nilai yang menjadi kebiasaan seseorang dalam menentukan kualitas seseorang dalam bekerja. Budaya kerja guru dapat terlihat dari rasa bertanggungjawabnya dalam menjalankan amanah, profesi yang diembannya, rasa tanggungjawab moral. Sikap ini akan dibarengi dengan rasa tanggungjawabnya untuk membuat dan mempersiapkan proses belajar mengajar, pelaksanaan proses belajar mengajar serta pelaksanaan evaluasi dan analisis dalam kegiatan pembelajaran. Budaya kerja guru tentu berbeda dengan budaya kerja dengan profesi lainnya, sebab guru berada pada sektor jasa. Budaya kerja guru yang paling utama ialah, seorang guru mampu menempatkan dirinya pada berbagai keadaan. Seorang guru dituntut untuk mampu melakukan aktivitas administrasi pedagogik secara kontinuitif. Seorang guru juga dituntut untuk mengikuti perkembangan metodologi pendidikan dan pengajaran. Seorang guru dituntut untuk memaksimalkan potensi wawasan dan waktunya. Akan tetapi dalam sebuah sekolah tentu guru dituntut untuk dapat memberikan kinerja terbaik pada sekolahnya sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya. Tetapi kompetensi saja tidak cukup agar guru dapat memberikan kinerja terbaiknya dalam pekerjaannya.

Menjadi guru yang profesional harus memiliki kompetensi yang syaratkan oleh pemerintah. Kompetensi tersebut merupakan modal dasar seorang guru untuk dapat menjadi guru yang handal, disiplin, kompeten dan profesional serta bertanggung jawab terhadap bidang tugasnya. Proses belajar mengajar dikatakan berhasil apabila tenaga pendidik atau guru mampu atau cakap untuk mentransfer berbagai ilmu yang ia miliki kepada siswa, sehingga siswa memiliki informasi dan ilmu tersebut untuk diaplikasikan dalam kehidupan nyata sehari-hari siswa. Jadi kualitas proses belajar mengajar sangat dipengaruhi oleh kompetensi yang dimiliki oleh guru.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, guru harus memiliki kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dalam melaksanakan tugasnya guru harus memiliki kompetensi sebagai syarat utama. Kompetensi guru tersebut meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan

kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi. Jadi seorang guru yang profesional adalah guru yang memiliki kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional. Sedangkan profesi guru adalah kemampuan guru untuk melakukan tugas pokoknya sebagai pendidik dan pengajar meliputi kemampuan merencanakan, melakukan, dan melaksanakan evaluasi pembelajaran.

Berdasarkan hasil pra survey yang telah dilakukan peneliti pada tanggal 15 April sampai dengan 30 April 2019 terhadap tiga sekolah yaitu SMK Muhammadiyah Abung Semuli, SMK Bhakti Angkasa 3 Kotabumi dan SMK Kesehatan Cendikia Husada Walisongo, maka diperoleh data tentang profesionalisme guru sebagai berikut:

Tabel 1. Data Capaian Tugas Guru SMK se-Kecamatan Abung Semuli

No	Aspek	Target	Capaian	Kesenjangan
1	Penyusunan dan pengembangan perangkat pembelajaran	100%	65%	35%
2	Pelaksanaan proses pembelajaran	100%	85%	15%
3	Rencana dan pelaksanaan evaluasi hasil pembelajaran	100%	90%	10
4	Pelaksanaan program tindak lanjut (pengkayaan dan remedial)	100%	45%	55%

Sumber data: Diolah dari Hasil Pra Survei Tanggal 15 April-30 April 2019

Dari data di atas jelas bahwa kesenjangan kerja guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya masih belum maksimal, sehingga perlu dilakukan perbaikan-perbaikan untuk meningkatkan keprofesionalan guru. Kemudian selain keprofesionalan guru di atas, juga ditemukan permasalahan-permasalahan yang dihadapi di masing-masing sekolah yang kemudian digeneralisir sebagai berikut:

Pertama, pelaksanaan supervisi akademik pada ketiga sekolah tersebut masih jarang dilakukan, bahkan hampir tidak pernah dilakukan. Dengan minimnya supervisi akademik yang dilakukan, tidak heran bila kompetensi guru dalam perencanaan, pelaksanaan, evaluasi dan tindak lanjut pembelajaran masih tidak dilakukan dengan baik dan tidak sesuai dengan harapan, dikarenakan rendahnya pemahaman terhadap tugas dan kompetensi. Ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dalam kompetensi supervisi

masih perlu dibina, ditumbuhkan serta ditingkatkan untuk perbaikan kualitas guru dalam pembelajaran. Kepemimpinan kepala sekolah merupakan kunci utama dalam peningkatan kompetensi guru dan keberhasilan sekolah.

Kedua, masih minimnya guru yang mengikuti pelatihan, *workshop*, seminar, *In House Training* (IHT), dan pelatihan-pelatihan yang lain termasuk pengembangan profesi diri. Ini terlihat dari jumlah guru yang ada sekitar 77 guru, sekitar 40,3% guru atau 31 guru yang sudah pernah mengikuti peningkatan kompetensi melalui pelatihan dan lainnya, sedangkan sisanya masih sama sekali belum pernah mengikuti kegiatan pengembangan diri melalui pelatihan-pelatihan. Kepala sekolah dan *stakeholder* harus mampu memprogram dan merencanakan pengembangan diri bagi guru-guru dengan baik dan terukur agar kompetensi guru berkembang dan meningkat.

Ketiga, sarana dan prasarana dalam peningkatan mutu dan kualitas sekolah masih perlu ditingkatkan terutama yang berhubungan dengan proses pembelajaran selain gedung dan sarana penunjang lainnya. Pengadaan sarana dan prasarana memang berhubungan dengan sistem pengelolaan dan pembiayaan sekolah. Namun, apabila hal ini tidak segera diambil jalan keluarnya, maka tidak heran bila lambat laun kualitas sekolah semakin merosot dan ditinggalkan oleh masyarakat.

Keempat, sistem penghargaan dan sanksi masih belum dilaksanakan. Mengingat, program ini sangat penting untuk merangsang dan memacu peningkatan kinerja guru dan tenaga kependidikan di sekolah. Dengan dilaksanakan program ini, berarti sekolah mengakui kerja yang dilakukan oleh guru serta menganggap pentingnya eksistensi guru dan tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Pemberian penghargaan dan sanksi akan menjadi cambuk dan motivasi guru untuk berkompetisi/bersaing yang sehat sesama guru untuk bekerja lebih giat karena adanya pengakuan oleh sekolah.

Kelima, Budaya kerja dan budaya belajar masih belum dilaksanakan dengan maksimal. Ini terlihat masih banyaknya kelas kosong pada saat jam pembelajaran, serta masih banyaknya guru yang hanya berdiam di kantor atau di tempat-tempat tertentu untuk menghindari tugas dan tanggung jawabnya. Tidak sedikit guru yang datang namun hanya memberi tugas pada kelas binaannya. Berarti ini menunjukkan masih rendahnya kesadaran kerja terhadap tugas dan tanggung jawabnya sebagai guru. Tidak heran bila kesadaran budaya kerja yang

dimiliki guru masih rendah akan berdampak terhadap rendahnya budaya belajar guru dan siswa.

Keenam, kesejahteraan guru yang masih jauh dari harapan. Hampir sebagian besar pembayaran honor yang diberikan oleh sekolah tidak sesuai dengan kerja yang dilakukan oleh guru. Honor yang kecil memaksa guru untuk melakukan kerja sambilan diluar tugasnya sebagai guru. Terlebih lagi bagi guru yang sudah mempunyai keluarga, ini bagi mereka sangat jauh dari kata cukup. Maka tak heran apabila sebagian besar guru melakukan kerja sambilan untuk mencari penghasilan tambahan untuk mencukupi kebutuhan ekonomi keluarga.

Data uraian di atas memberikan gambaran awal secara umum tentang keadaan dan kondisi yang dialami guru pada masing-masing sekolah sebagai cermin dari hasil pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya. Keadaan ini akan sangat berpengaruh terhadap proses pembelajaran dan prestasi siswa sehingga juga mempengaruhi mutu pendidikan di sekolah masing-masing. Banyak faktor yang mempengaruhi penyebab rendahnya profesionalisme guru antara lain, pengawasan kinerja guru dan budaya kerja yang dimiliki oleh guru. Oleh karena itu penulis tertarik dan fokus terhadap kedua faktor tersebut untuk melakukan penelitian guna memperoleh informasi lebih rinci. Berdasarkan uraian di atas, maka penulis mempertanyakan seberapa jauh pengaruh supervisi akademik dan budaya kerja terhadap profesionalisme guru SMK se-Kecamatan Abung Semuli Kabupaten Lampung Utara.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi dan pembatasan masalah di atas, maka penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh supervisi akademik terhadap profesionalisme guru SMK se-Kecamatan Abung Semuli Kabupaten Lampung Utara?
2. Apakah ada pengaruh budaya kerja terhadap profesionalisme guru SMK se-Kecamatan Abung Semuli Kabupaten Lampung Utara?
3. Apakah ada pengaruh supervisi akademik dan budaya kerja secara bersama-sama terhadap profesionalisme guru SMK se-Kecamatan Abung Semuli Kabupaten Lampung Utara?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan, mengidentifikasi, menggambarkan dan menjelaskan:

1. Ada tidaknya pengaruh supervisi akademik terhadap profesionalisme guru SMK se-Kecamatan Abung Semuli Kabupaten Lampung Utara.
2. Ada tidaknya pengaruh budaya kerja terhadap profesionalisme guru SMK se-Kecamatan Abung Semuli Kabupaten Lampung Utara.
3. Ada tidaknya pengaruh supervisi akademik dan budaya kerja secara bersama-sama terhadap profesi guru SMK se-Kecamatan Abung Semuli Kabupaten Lampung Utara.

D. Kegunaan Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan sebagai berikut:

1. Segi Teoritis
 - a. Untuk pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam disiplin ilmu pendidikan.
 - b. Untuk memperkuat teori bahwa supervisi akademik dan budaya kerja berpengaruh terhadap profesionalisme guru.
2. Segi Praktis
 - a. Memberikan motivasi tersendiri bagi pengelola pendidikan untuk lebih memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi profesionalisme guru. Sehingga pada akhirnya mutu pendidikan dapat membawa kemajuan bagi sekolah.
 - b. Sebagai bahan dokumen untuk penelitian lebih lanjut.

E. Ruang Lingkup Penelitian

1. Jenis penelitian : Penelitian Kuantitatif
2. Subjek penelitian : Guru
3. Objek penelitian : Supervisi Akademik, Budaya Kerja, dan Profesionalisme Guru
4. Tempat penelitian: SMK se-Kecamatan Abung Semuli Kabupaten Lampung Utara
5. Waktu Penelitian : Tahun Pelajaran 2019/2020