

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Di era 4.0, pendidikan merupakan hal yang sangat penting karena pendidikan salah satu penentu mutu Sumber Daya Manusia. Dewasa ini keunggulan suatu bangsa tidak lagi ditandai dengan melimpahnya kekayaan alam, melainkan pada keunggulan Sumber Daya Manusia (SDM). Dimana mutu Sumber Daya Manusia (SDM) berkorelasi positif dengan mutu pendidikan, mutu pendidikan sering diindikasikan dengan kondisi yang baik, memenuhi syarat, dan segala komponen yang harus terdapat dalam pendidikan, komponen-komponen tersebut adalah masukan, proses, keluaran, tenaga kependidikan, sarana dan prasarana serta biaya.

Undang-Undang SISDIKNAS No. 20 Tahun 2003 Pasal 3, bahwa: "Tujuan 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 YME, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggungjawab.

Pencapaian Tujuan Pendidikan Nasional tersebut membutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang handal yang mampu menerapkan manajemen SDM dengan baik dan benar, baik dalam lingkup lembaga pendidikan sekolah maupun pendidikan umum. Untuk menciptakan pendidikan yang bermutu sesuai dengan yang diharapkan pendidikan nasional tersebut, memerlukan peran guru dalam pembelajaran, sebagai ujung tombak keberhasilan pendidikan. Untuk itu dituntut kinerja guru yang tinggi. Pencapaian tujuan pendidikan tersebut, lembaga pendidikan, peran pelaksana pendidikan, kepala sekolah, pengawas dan guru serta masyarakat harus bersinergi untuk melaksanakan amanat undang-undang tersebut. Dalam manajemen tenaga pendidikan, keberadaan guru adalah sebagai ujung tombak dalam menjalankan fungsi pendidikan dari system pendidikan Nasional tersebut.

Lahirnya Undang-Undang Guru dan Dosen no. 14 tahun 2005 merupakan payung hukum bagi guru tentang persyaratan sebagai guru dan dosen serta kesejahteraan yang diterimanya sebagai guru yang professional. Persyaratan

sebagai pendidik yang menuntut kinerja guru yang tinggi, antara lain: merencanakan, melaksanakan dan menilai perkembangan peserta didik serta tugas-tugas yang melekat sebagai pendidik; membimbing, mengarahkan, menanamkan nilai-nilai karakter sehingga menjadi anak yang bertanggung jawab, mandiri dan terampil.

Beberapa faktor yang berpengaruh terhadap keberhasilan mutu pendidikan pada satuan pendidikan, antara lain: siswa, guru, kurikulum, sarana dan prasarana, dan lingkungan pendidikan. Dari beberapa faktor tersebut, peran guru sangatlah penting. Beberapa permasalahan yang muncul pada organisasi sekolah saat ini terutama guru SMP Negeri di Kabupaten Mesuji, dalam memberikan pelayanan pembelajaran masih belum optimal, banyak dari guru yang masih menunjukkan kinerja yang kurang memuaskan dan harus segera diperbaiki serta ditingkatkan.

Salah satu faktor terpenting dalam mendukung suksesnya kegiatan belajar mengajar di suatu lembaga pendidikan adalah kinerja Guru yang berkualitas. Tanpa guru, proses pendidikan tidak akan dapat berjalan dengan lancar dan memberikan hasil yang baik. Atas peran yang penting ini maka sudah sepantasnya guru harus bersinergi untuk kerja sama dengan pemerintah, wali murid, kepala sekolah, manager serta stakeholder. Hal-hal yang dibutuhkan oleh guru haruslah dipenuhi agar guru dapat bekerja dengan baik.

Pemerintah telah melaksanakan upaya pembinaan melalui berbagai cara antara lain dalam meningkatkan kinerja guru tersebut melalui; workshop, penilaian kinerja guru, diskusi, pengembangan keprofesionalan berkelanjutan dan supervisi. Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 22 Tahun 2016 bahwa "kinerja guru merupakan standar proses untuk satuan pendidikan dasar dan menengah, mencakup perencanaan proses pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran, penilaian hasil pembelajaran, dan pengawasan proses pembelajaran.

Makna kinerja guru adalah prestasi kerja yang ditunjukkan oleh individu dalam sebuah komunitas yang mempunyai tugas, wewenang dan tanggung jawabnya dalam mencapai tujuan organisasi yang resmi, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan norma maupun etika. Menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional bahwa "pendidik (guru) adalah tenaga profesional yang tugas pokok dan fungsinya adalah merencanakan,

melaksanakan proses pembelajaran, melakukan pembimbingan, dan pelatihan serta mengevaluasi”.

Kinerja guru adalah hasil kerja optimal guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik yang berupa prestasi kerja guru dalam pembelajaran. Kinerja guru yang tinggi sangat menentukan pada kualitas hasil pendidikan, karena guru merupakan garda terdepan dalam proses pembelajaran yang berhubungan langsung dengan peserta didik. Sebagaimana pendapat Mukhtar, kinerja adalah pekerjaan yang dilakukan guru dalam mengemban amanat dan tanggung jawabnya dalam mendidik, mengarahkan, melatih dan menanamkan nilai-nilai kebenaran kepada peserta didik supaya bertanggung jawab pada dirinya dan lebih matang. Oleh karena itu tugas guru sangat mulia, karena akan mengantarkan peserta didik menuju kedewasaan dan bertanggung jawab pada diri sendiri dan lingkungannya.

Peningkatan kinerja guru yang tinggi, selalu diupayakan dalam rangka mencapai pendidikan yang berkualitas. Begitu banyak komponen yang memengaruhi kinerja guru tersebut, antara lain ; kepengawasan pembelajaran (supervisi akademik) yang dilakukan oleh kepala sekolah. Kepala sekolah memiliki beberapa fungsi manajerial, yaitu sebagai manajer, supervisor, dan administrator (pemimpin pendidikan) di suatu sekolah. Kepala sekolah sebagai supervisor pendidikan di sekolah seharusnya selalu melakukan kegiatan supervisi pendidikan atau pengawasan terhadap semua komponen staf yang ada di sekolah, termasuk komponen guru.

Beberapa faktor dalam upaya perbaikan kinerja guru yang profesional untuk ditingkatkan antara lain; Pertama, input oriented yaitu pendekatan pembangunan pendidikan dengan menyediakan fasilitas baik sarana dan pra sarana sekolah yang lengkap Strategi ini terkenal dengan SPMI (Standar Pelayanan Minimal Internal) yaitu pemenuhan pelayanan dari delapan standar Nasional Pendidikan, seperti penyediaan buku-buku (materi ajar) dan alat belajar lainnya, penyediaan sarana pendidikan, pelatihan guru dan tenaga kependidikan lainnya, maka secara otomatis lembaga akan dapat menghasilkan output (keluaran) yang bermutu sebagai mana yang diharapkan. Strategi input-output yang diperkenalkan oleh teori education production function berhasil memperbaiki kinerja guru. Hal ini tidak hanya berfungsi dalam institusi ekonomi dan industri sepenuhnya tetapi juga di lembaga pendidikan di sekolah, sekolah juga sangat memperhatikannya. Kedua, manajemen pendidikan di sekolah

selama ini lebih bersifat macro-oriented, diatur oleh aturan birokrasi di tingkat pusat. Akibatnya, banyak faktor yang diproyeksikan di tingkat makro (pusat) tidak dapat berjalan sebagaimana mestinya di tingkat mikro (sekolah). Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa kompleksitasnya cakupan permasalahan pendidikan, seringkali belum dapat terpikirkan secara utuh dan akurat oleh birokrasi pusat.

Untuk meningkatkan kinerja guru di sekolah, maka diperlukan kepemimpinan pembelajaran yang handal dari kepala sekolah yang diwujudkan salah satunya adalah supervisi akademik. Supervisi yang dimaksud dalam penelitian ini bukan lagi dalam pengertian penilaian dari atasan yang sudah tahu (Superior) terhadap orang yang dianggap belum mampu apa-apa (Inferior), tetapi supervisi yang dimaksud adalah "*the act of helping*" bentuk layanan bantuan yang mengarah pada pembinaan guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar untuk memperoleh prestasi belajar yang maksimal.

Supervisi Akademik Kepala sekolah yang dilaksanakan secara terprogram dan terarah yang berupa pembimbingan, pembinaan dan pengawasan yang terus menerus dalam hal perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran kepada guru maka kinerja guru akan meningkat. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu menyatakan bahwa supervisi kepala sekolah mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil penelitian menyatakan bahwa semakin tinggi pelaksanaan supervisi akademik kepala sekolah, maka akan meningkat kinerja gurunya.

Selain supervisi kepala sekolah, faktor lainnya yang diduga dapat mempengaruhi kinerja guru adalah iklim organisasi. Iklim organisasi sekolah juga merupakan hal yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja guru, karena dengan iklim organisasi sekolah yang kondusif, akan tercipta lingkungan kerja yang nyaman, aman dan senang. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Moeheriono bahwa iklim organisasi membuat pelaku organisasi mempunyai tujuan agar melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. iklim organisasi adalah segala sesuatu yang ada di luar seseorang baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Iklim organisasi adalah salah satu dari hal-hal yang memengaruhi peningkatan kinerja guru. Karena dengan lingkungan yang mendukung, baik suasana, sarana dan pra sarana akan menjadikan guru lebih giat untuk bekerja. Seorang guru yang merasa senang dengan lingkungan kerja mereka, maka perhatian, dedikasi dan keterampilan dalam melaksanakan

pekerjaannya akan meningkat pula. Sebaliknya, jika mereka tidak senang, maka tidak mustahil kinerja mereka akan menurun pula.

Iklim organisasi adalah salah satu dari hal-hal yang memengaruhi peningkatan kinerja guru. Karena dengan lingkungan yang mendukung, baik suasana, sarana dan pra sarana akan menjadikan guru lebih giat untuk bekerja. Seorang guru yang merasa senang dengan lingkungan kerja mereka, maka perhatian, dedikasi dan keterampilan dalam melaksanakan pekerjaannya akan meningkat pula. Sebaliknya, jika mereka tidak senang, maka tidak mustahil kinerja mereka akan menurun pula.

Dari hasil prasurvey awal yang peneliti lakukan di SMPN 1 Mesuji diperoleh hasil mengenai kinerja guru yang diperlihatkan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1 Hasil Pra Survey Kinerja Guru di SMP N 1 Mesuji

No	Aspek Kinerja Guru	Pencapaian
1	a. menggunakan media atau sumber belajar,	78%
	b. menguasai landasan pendidikan, dan	85%
	c. merencanakan pembelajaran	80%
2	a. mengelola kelas,	85%
	b. mengelola interaksi pembelajaran,	90%
	c. melakukan penilaian hasil belajar siswa	95%
3	a. Menggunakan metode dalam pembelajaran,	90%
	b. melaksanakan fungsi dan layanan bimbingan penyuluhan	50%
4	Memahami dan menyelenggarakan administrasi sekolah	75%
<b>Rata-rata</b>		<b>80,1%</b>

Sumber: Pra Survey di SMPN 1 Mesuji

Berdasarkan tabel di atas, memperlihatkan bahwa kemampuan guru dalam pelaksanaan pembelajaran belum sepenuhnya mencapai target yang diharapkan khususnya pada kemampuan guru dalam menggunakan media atau sumber belajar yang kurang maksimal, serta kurangnya guru dalam memahami dan menyelenggarakan administrasi sekolah. Keadaan tersebut tentunya akan memberikan dampak yang kurang baik dalam upaya sekolah untuk meningkatkan mutu dan kualitas pendidikan di sekolah.

Selain itu, hasil wawancara dengan beberapa guru di SMPN di Kabupaten Mesuji memperlihatkan bahwa sebagian guru cukup profesional, tetapi kinerjanya masih rendah. Hal ini terindikasi dari hasil PKG (Penilaian Kinerja Guru) yang dilaksanakan oleh Kepala Sekolah dalam bentuk Supervisi

Akademik, seperti : 1) pembuatan perencanaan sudah cukup bagus, 2) untuk pelaksanaan di kelas, pengelolaan kelasnya masih belum optimal, kebanyakan guru dalam kegiatan pembelajarannya masih belum menggunakan media, belum menggunakan metode yang bervariasi, sehingga siswa-siswinya belum aktif dalam belajar; 3) dalam penilaiannya, guru-guru sudah membuat kisi-kisi dan butir soal serta kunci jawabannya, tetapi belum memiliki hasil analisis butir soal, tidak ada program remedial dan pengayaan. Hasil dokumentasi, observasi dan wawancara tersebut diperoleh data awal bahwa kinerja guru-guru Sekolah masih belum maksimal, kinerja guru tersebut belum sesuai yang diharapkan yaitu guru yang profesional. Karena mutu pendidikan sangat tergantung dari profesionalisme tenaga kependidikan dalam mengemban tugasnya.

Dari uraian latar belakang di atas, maka penulis akan melakukan penelitian dengan mempertanyakan seberapa jauh pengaruh supervisi akademik kepala sekolah dan iklim sekolah terhadap kinerja guru SMP di Kabupaten Mesuji.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Seberapa besar pengaruh supervisi akademik kepala sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kabupaten Mesuji?
2. Seberapa besar pengaruh iklim sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kabupaten Mesuji?
3. Seberapa besar pengaruh supervisi akademik kepala sekolah dan iklim sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kabupaten Mesuji?

## **C. Tujuan Penelitian**

Setelah ditetapkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui besarnya pengaruh supervisi akademik kepala sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kabupaten Mesuji
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh iklim sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kabupaten Mesuji

3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh supervisi akademik kepala sekolah dan iklim sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kabupaten Mesuji.

#### **D. Kegunaan Penelitian**

##### **1. Manfaat Teoritis**

Dapat menambah pengetahuan bagi pembaca dan memberi kontribusi secara empirik terhadap studi administrasi pendidikan mengenai pengaruh supervisi akademik kepala sekolah dan iklim sekolah terhadap kinerja guru.

##### **2. Manfaat Praktis**

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan bagi kepala sekolah maupun dinas pendidikan dan kebudayaan, dalam upaya mengembangkan dan meningkatkan mutu sekolah baik dari supervisi akademik kepala sekolah, iklim organisasi maupun kinerja pendidik.

#### **E. Ruang Lingkup Penelitian**

Agar penelitian ini tidak menyimpang dari tujuan yang akan dicapai, maka penulis membatasi ruang lingkup sebagai berikut:

1. Obyek dalam penelitian ini adalah supervisi akademik kepala sekolah, iklim sekolah dan kinerja guru
2. Subyek dalam penelitian ini adalah tenaga pendidik di SMP Negeri se-Kabupaten Mesuji
3. Waktu penelitian ini adalah tahun ajaran 2022/2023
4. Tempat penelitian ini adalah SMP Negeri se Kabupaten Mesuji.