

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sekolah Dasar (SD) merupakan institusi pendidikan yang penting dalam Sistem Pendidikan Nasional. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 mengategorikan SD sebagai satuan pendidikan yang menyelenggarakan pendidikan pada jalur formal, yaitu jalur pendidikan yang terstruktur dan berjenjang yang terdiri atas pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi. Pendidikan di SD memiliki peran dan kedudukan yang sangat penting dan strategis, baik dalam proses pendidikan anak itu sendiri maupun dalam rangka mewujudkan Sistem Pendidikan Nasional. SD menyelenggarakan pendidikan formal paling awal untuk memberikan landasan yang diperlukan bagi pendidikan selanjutnya di tingkat SMP/MTs.

Jenjang pendidikan SD dijalani selama 6 tahun dengan rentang usia siswa antara 6-13 tahun. Sistem pendidikan formal yang diimplementasikan di SD sangat tepat dilakukan dalam pengembangan kecerdasan dan karakter anak. Pelembagaan proses pendidikan di SD dilakukan untuk mempengaruhi, mengkondisikan, dan mengarahkan perkembangan mental, fisik, dan sosial anak dalam mencapai kedewasaan (Winataputra, 2014:5-9). Pendidikan di SD harus sejalan dengan prinsip perkembangan anak yang merupakan suatu proses terpadu

dan berlangsung sepanjang hayat. Aspek keterpaduan tersebut meliputi perkembangan fisik, kognitif, sosial, moral, spiritual, dan emosional. Oleh karena itu, pembelajaran di SD harus dikembangkan dan dikelola dengan baik, termasuk sumber daya manusia dan kualitas guru sebagai pendidik (Taufiq, 2016:13-16).

Mutu pendidikan dapat diukur dari kesiapan sekolah dalam menyikapi, memahami, dan melaksanakan tugas dan tanggung jawab pembelajaran. Kepala sekolah sebagai pemimpin di sekolah berperan sangat vital dalam hal tersebut. Salah satu strategi yang dilakukan adalah melaksanakan supervisi kepala sekolah untuk memantau, membina, dan memperbaiki proses belajar mengajar di kelas (Iwantoro, 2014: 54-55). Supervisi akademik adalah tugas utama kepala sekolah yang dimaksudkan untuk meningkatkan kualitas pendidikan yang berkelanjutan di sekolah (Snae *et al.*, 2016:1).

Dalam pelaksanaan supervisi akademik, banyak ditemukan kegiatan supervisi hanya dilakukan secara formal untuk memenuhi kewajiban pelaporan supervisi. Kepala sekolah cenderung menilai kondisi struktural dan kelengkapan dokumen saja, tanpa pendekatan yang tepat, aspek berkesinambungan secara jangka panjang, terperinci, dan berbasis masalah (Ugurlu, 2014:192-193). Permasalahan lain yang sering muncul adalah kurangnya kompetensi supervisi kepala sekolah. Kepala sekolah kurang memiliki kecakapan untuk menggunakan berbagai macam teknik dan strategi supervisi. Pelatihan dan seminar tentang supervisi kepala sekolah sering kali diselenggarakan, tetapi tidak sedikit kepala sekolah yang hanya melaksanakan kegiatan supervisi ketika diinstruksikan saja

atau tidak melaksanakan kegiatan supervisi sebagaimana mestinya (Iroegbu dan Etudor-Eyo, 2016:104-107).

Faktor lain yang dinilai mampu meningkatkan keberhasilan pendidikan di SD adalah motivasi kerja guru. Guru yang termotivasi akan selalu bekerja dengan baik serta memacu diri secara terus menerus untuk berkembang. Motivasi kerja memberikan daya penggerak yang mampu memunculkan gairah kerja seseorang, bekerja sama, dan bekerja efektif untuk mewujudkan tujuan (Hasibuan 2014:95). Terdapat berbagai bentuk motivasi bagi guru dalam bekerja, seperti gaji, insentif, promosi, status sosial, moral, dan komitmen. Motivasi kerja guru dinilai berpengaruh pada prestasi siswa dan mutu pendidikan di sekolah, karena dengan motivasi kerja yang tinggi akan mendorong guru menunjukkan kinerja yang maksimal (Nyam dan William-west, 2014:4-5; Sulisworo *et al.*:87-88).

Kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan yang direncanakan. Terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja guru, baik internal maupun eksternal. Faktor internal ditentukan oleh kemampuan dan keterampilan mengajar serta motivasi kerja. Faktor eksternal dapat berupa fisik seperti letak sekolah, kondisi gedung sekolah, dan kebersihan lingkungan sekolah, maupun sosial seperti hubungan antarguru, budaya sekolah, dan kepemimpinan kepala sekolah (Madjid, 2016:11-13). Permasalahan utama kinerja guru adalah masih terdapat guru yang lalai dan cenderung asal-asalan dalam menjalankan tugas pembelajaran, hanya sekedar menghabiskan waktu di sekolah, dan tidak tertib secara peraturan dan waktu. Berbagai kendala tersebut dapat menghambat kinerja guru dalam

menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Oleh karena itu, penting untuk setiap guru secara internal untuk memperbaiki kinerjanya dan secara eksternal pengawasan melalui supervisi (Yousaf *et al.* 2018:286-288).

Kegiatan supervisi kepala sekolah memang diperlukan untuk mengawasi kompetensi seorang guru. Namun demikian, seorang guru yang kompeten belum dapat dikatakan memiliki kinerja yang baik. Kinerja guru merupakan hasil gabungan dari kompetensi guru dan motivasi untuk mengerjakan tugas. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui keterkaitan kedua faktor tersebut terhadap kinerja guru. Adapun faktor eksternal yang diteliti adalah supervisi kepala sekolah, sedangkan faktor internal yang diteliti adalah motivasi kerja guru. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran tentang hubungan supervisi akademik kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Undaan, Kudus.

1.2 Rumusan Masalah

Permasalahan yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana analisis supervisi akademik kepala sekolah terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Undaan, Kabupaten Kudus?
2. Bagaimana analisis motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Undaan, Kabupaten Kudus?

3. Bagaimana analisis supervisi akademik kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Undaan, Kabupaten Kudus?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini antara lain sebagai berikut.

1. Menganalisis supervisi akademik kepala sekolah terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Undaan, Kabupaten Kudus.
2. Menganalisis motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Undaan, Kabupaten Kudus.
3. Menganalisis supervisi akademik kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Undaan, Kabupaten Kudus.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoretis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi ilmu pengetahuan tentang manajemen pendidikan, kaitannya dengan supervisi akademik dan penilaian kinerja guru.

1.4.2 Manfaat Praktis

Bagi peneliti, penelitian ini dapat memberikan pembelajaran dan informasi agar lebih memahami hubungan antara supervisi akademik kepala sekolah, motivasi kerja guru terhadap kinerja guru.

Bagi kepala sekolah, penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan motivasi kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja dalam memimpin dan mengelola sekolah agar tujuan sekolah tercapai secara efektif dan efisien.

Bagi guru, penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan motivasi guru untuk dapat lebih meningkatkan kinerjanya sebagai seorang guru/pendidik.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian yang akan dilakukan bermaksud untuk menganalisis pengaruh supervisi akademik kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Undaan, Kabupaten Kudus. Subjek penelitian ini adalah kepala sekolah dan guru SD Negeri di Kecamatan Undaan, Kabupaten Kudus. Objek penelitian ini adalah supervisi akademik kepala sekolah, motivasi kerja, dan kinerja guru.

1.6 Definisi Operasional Variabel

Supervisi akademik kepala sekolah merupakan variabel bebas (X_1) dalam penelitian ini. Supervisi akademik adalah serangkaian kegiatan dalam membantu guru mengembangkan kemampuannya mengelola proses pembelajaran untuk mencapai tujuan pembelajaran (Snae *et al.*, 2016:81). Supervisi akademik merupakan salah satu dimensi kompetensi kepala sekolah yang diatur dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah. Dimensi kompetensi supervisi tersebut dijabarkan dalam 3 (tiga) kompetensi, yaitu (1) Merencanakan program supervisi akademik

dalam rangka peningkatan profesionalisme guru, (2) Melaksanakan supervisi akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat, dan (3) Menindaklanjuti hasil supervisi akademik terhadap guru dalam rangka peningkatan profesionalisme guru.

Motivasi kerja guru merupakan variabel bebas (X_2) dalam penelitian ini. Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja seseorang. Pengaruh motivasi pada kinerja seseorang sangat bergantung pada tingkat intensitas motivasi yang diberikan, Dengan demikian, motivasi kerja guru adalah suatu dorongan dari dalam diri seorang guru untuk bersedia melakukan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan sekolah (Uno, 2016:71).

Kinerja guru merupakan variabel terikat (Y) dalam penelitian ini. Kinerja guru adalah suatu hasil kerja yang dicapai guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya di sekolah yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Madjid, 2016:11). Kinerja guru dinilai berdasarkan suatu instrumen yang disusun oleh Departemen Pendidikan Nasional pada tahun 2008 yang disebut Alat Penilaian Kemampuan Guru (APKG). Dalam instrumen APKG terdapat 3 (tiga) kompetensi utama untuk mengukur kinerja guru, yaitu (1) Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), (2) prosedur pembelajaran dan hubungan antarpribadi, dan (3) evaluasi/penilaian pembelajaran.