

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sistem pendidikan sekarang dituntut untuk beradaptasi dimasa pandemic Covid-19. Tenaga pendidik atau guru harus menjalankan pelaksanaan metode pembelajaran yang baru sesuai ketentuan *new normal* yang diarahkan oleh pemerintah. Apabila sebelum adanya pandemic covid-19, guru hadir ke kelas dan menjelaskan materi yang sudah ada serta membahasnya dengan siswa, pada saat ini guru mengalami perubahan peran dalam kegiatan pembelajaran sehingga membutuhkan sikap dan penanganan baru dalam menjalankan kegiatan pembelajaran sehingga dapat terselenggara dengan baik. Sebagai seorang guru, tidak hanya belajar bagaimana cara mengajar yang baik, tetapi juga terdapat tugas baru yang menjadikan guru sebagai wadah, fasilitas, bahkan sebagai pelatih bagi siswa. Pendidikan saat ini, peran seorang guru sudah tidak lagi untuk menilai kualitas yang dimiliki siswa, tetapi penilaian harus diperhatikan pada setiap peserta didik untuk menggali potensi yang dimiliki oleh siswa. Hal ini dilakukan untuk mendorong siswa lebih fleksibel untuk bisa memperhatikan kondisi yang ada sehingga sangat penting bagi guru menanamkan kesadaran belajar tidak hanya bagi siswa tetapi juga untuk semua. Oleh karena itu, proses pendidikan yang dilaksanakan guru harus lebih banyak memberikan praktek kepada siswa secara langsung dan menilai secara kompetensi yang berpatokan pada nilai.

Pada *era new normal* ini, seharusnya guru menjalankan peran dan fungsinya dengan maksimal sehingga kinerjanya menjadi maksimal. Peran tersebut antara lain guru sebagai pendidik, pendorong (motivasi), fasilitator, dan pembimbing. Dengan menjalankan perannya dengan baik maka kinerja guru dapat maksimal. Kinerja yang dimiliki guru merupakan hasil kinerja guru dalam mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan oleh sekolah. Melalui kinerja yang dilakukan oleh guru maka dapat diketahui

besar kecilnya peran guru dalam kegiatan pembelajaran sebagai pendidik. Mulyasa (2013) yang menyatakan bahwa indikator kinerja yang telah dilakukan guru meliputi perencanaan kegiatan pembelajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran, serta evaluasi kegiatan pembelajaran. Indikator perencanaan sebelum kegiatan pembelajaran adalah pembuatan rencana pelaksanaan kegiatan pembelajaran, sedangkan indikator pelaksanaan pembelajaran yaitu kegiatan pembukaan pembelajaran, proses pembelajaran atau kegiatan inti, dan penutup pelajaran. Pada indikator evaluasi pembelajaran adalah penilaian kemajuan proses belajar mengajar.

Salah satu cara meningkatkan kinerja guru adalah adanya pelaksanaan supervisi akademik yang dilakukan oleh kepala sekolah. Menurut Peraturan Menteri Pendidikan RI No.13 tahun 2007 tentang standar Kepala Sekolah antara lain dengan (1) perencanaan program supervisi akademik untuk meningkatkan profesionalisme guru, (2) adanya pelaksanaan supervisi akademik terhadap guru melalui pendekatan teknik supervisi yang sesuai, dan (3) melakukan tindak lanjut hasil supervisi akademik untuk peningkatan profesionalisme guru.

Cara meningkatkan kinerja guru yang lain adalah dengan adanya karakter kepemimpinan yang dimiliki kepala sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah merupakan kemampuan seorang pemimpin di sekolah yaitu kepala sekolah dalam hal menentukan pengambilan keputusan yang sesuai dengan kebutuhan serta kualitas yang akan dicapai oleh sekolah. Wahjosumidjo (Mulyasa, 2013) menyatakan seorang kepala sekolah hendaknya mempunyai karakter sebagai berikut yaitu (1) kepribadian yang baik, (2) mempunyai pengetahuan yang luas (3) memiliki pemahaman terhadap visi dan misi sekolah (4) mempunyai kemampuan pengambilan keputusan dan (5) memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik.

Kepala sekolah yang baik akan dapat memberikan motivasi yang tinggi kepada guru sehingga kinerja guru juga akan meningkat. Peningkatan kinerja guru akan dapat meningkat apabila terdapat langkah-langkah yang konkrit dari kepala sekolah berupa adanya supervisi akademik secara

berkala, karakter kepemimpinan kepala sekolah yang baik yang dapat menjadi teladan bagi guru serta adanya motivasi yang tinggi dari guru. Motivasi guru merupakan dorongan yang dimiliki oleh seorang guru untuk menggerakkan dan mengarahkan dirinya dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang telah direncanakan untuk mencapai tujuan pekerjaan yang telah ditentukan.

Uno (2013) menyatakan bahwa motivasi kerja pada seseorang dapat diukur dari dua dimensi yaitu motivasi internal dan eksternal. Motivasi internal adalah motivasi yang ada pada diri seorang guru antara lain tanggung jawab dalam pelaksanaan tugasnya, dapat melaksanakan tugas dengan target yang jelas, mempunyai tuntutan yang jelas, terdapat umpan balik atas hasil pekerjaan yang dilakukan, mempunyai perasaan senang ketika bekerja, selalu berusaha mengungguli orang lain dan prestasi pada pekerjaan. Sedangkan motivasi eksternal yaitu motivasi dari luar seorang guru antara lain selalu berusaha memenuhi kebutuhan kehidupan dan pekerjaannya, mempunyai perasaan senang apabila mendapat pujian atas apa yang dikerjakan, bekerja dengan harapan ingin mendapat insentif dan perhatian teman serta atasan.

Melihat penelitian terdahulu, terdapat beberapa penelitian tentang kinerja guru disekolah seperti penelitian yang dilakukan oleh Karsiyem dan Wangid (2015). Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa (1) dalam pelaksanaan supervisi akademik terdapat beberapa kegiatan yang dilakukan yaitu perencanaan, pelaksanaan pembelajaran, dan penilaian pembelajaran. (2) terdapat beberapa prinsip supervisi akademik yang diterapkan antara lain praktis, objektif, humanis, kooperatif, kekeluargaan, demokratis, komprehensif. Namun prinsip berkesimbangan tidak terlaksana dalam supervisi akademik dengan teknik supervisi individual dan kelompok; (c) belum adanya tindak lanjut supervisi akademik, (d) adanya pendukung supervisi akademik yaitu kesediaan guru disupervisi, jadwal, seprofesi. Selain itu terdapat kendala dalam pelaksanaan supervisi akademik antara lain guru merasa terbebani dan banyaknya kegiatan kepala sekolah; (e)

terdapat upaya pemberan pemahaman tentang supervisi akademik sebagai kebutuhan oleh guru serta penjadwalan supervisi yang efektif (Karsiyem & Wangid, 2015)

Suwartini (2017) juga melakukan penelitian tentang supervisi akademik kepala sekolah, profesionalisme guru dan mutu pendidikan. Hasil penelitiannya menunjukkan : (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan pada supervisi akademik yang dilakukan oleh kepala sekolah terhadap mutu pendidikan yaitu sebesar 30,9% yang mengandung arti bahwa semakin baik supervisi akademik yang dilakukan oleh kepala sekolah maka akan semakin baik mutu pendidikan (2) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara profesionalisme yang dimiliki guru terhadap mutu pendidikan sebesar 20,2% yang mengandung arti bahwa semakin baik profesionalisme guru maka akan semakin baik mutu pendidikannya dan (3) terdapat pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama antara supervisi akademik kepala sekolah dan profesionalisme guru terhadap mutu pendidikan sekolah dasar negeri di Kabupaten Purwakarta sebesar 36,3% (Suwartini, 2017).

Berdasarkan observasi dan wawancara pada pra-penelitian pada tanggal 12 Juni 2020 dengan Bapak Samiin, S.Pd. SD menyatakan bahwa kegiatan pembelajaran pada era new normal kurang maksimal, hal ini dikarenakan kurangnya fasilitas pembelajaran yang memadai yang dimiliki oleh sekolah dan siswa. Fasilitas tersebut antara lain tidak semua orang tua memiliki HP Android yang digunakan dalam kegiatan pembelajaran secara daring, sehingga proses pembelajarn di era new normal terkendala. Selain itu, banyak orang tua yang mengeluhkan akan mahalnya harga quota internet yang digunakan untuk pembelajaran online sehingga meradsa berat apabila harus membeli quota internet yang mahal tersebut. Kondisi tersebut menghambat pembelajaran online di era new normal terlebih lagi, kurangnya pengawasan yang dilakukan oleh kepala sekolah pada pelaksanaan kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru pada pembelajaran daring juga sangat berpengaruh terhadap implementasi pembelajaran di *era new normal*.

Sama halnya dengan pernyataan yang telah disampaikan oleh Sudarmi, S.Pd saat peneliti melakukan wawancara pra observasi yang menyatakan bahwa supervisi akademik yang telah dilakukan oleh kepala sekolah jarang dilakukan. Hal ini terjadi karena kepala sekolah merupakan rangkapan dari sekolah lain sehingga kurang maksimal dalam pengawasan sekolah. Selain itu, banyak juga kegiatan diluar sekolah yang dilakukan oleh kepala sekolah seperti rapat dinas dan koordinasi dengan pengurus dabin atau dengan Kepala UPTD Dikbud Wonosalam. Hal yang demikian yang menjadi kendala keberlangsungan supervisi akademik kepala sekolah sehingga mempengaruhi peningkatan kinerja guru dalam kegiatan belajar mengajar atau kegiatan pembelajaran di kelas.

Berbeda dengan pendapat yang disampaikan oleh Maulida, S.Pd saat wawancara pra penelitian yang merupakan guru honorer yang menyatakan bahwa dalam pelaksanaan kegiatan pembelajaran dikelas mempunyai motivasi kerja yang kurang, hal ini terjadi karena dalam kegiatan belajar mengajar yang telah dilakukan harus dituntut dengan pekerjaan yang banyak antara lain dengan mempersiapkan administrasi pembelajaran yang banyak, serta tugas tambahan lain yang harus dikerjakan tetapi gaji atau honor yang diterima yang kurang memadai sehingga berdampak pada rendahnya motivasi kerja yang dimilikinya. Terlebih pada saat ini sedang hamil anak kedua serta mempunyai anak kecil yang memerlukan susu formula tambahan, sehingga harus mencari penghasilan lain selain sebagai guru honorer di sekolah. Terlebih kurangnya komunikasi kepala sekolah dan pengambilan keputusan dengan kondisi ini juga berpengaruh terhadap kinerjanya dalam mengajar. Berdasarkan paparan penjelasan tersebut tersebut, maka peneliti tertarik lebih jauh untuk meneliti dengan judul “Analisis peningkatan kinerja guru pada era *new normal* melalui supervisi akademik, kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi guru di SD Negeri UPTD Dikbud Kecamatan Wonosalam tahun 2021.”

1.2. Rumusan Masalah

Rumusan masalah pada penelitian adalah sebagai berikut :

1. Adakah hubungan supervisi akademik terhadap peningkatan kinerja guru pada *era new normal* di Sekolah Dasar Kecamatan Wonosalam Kabupaten Demak?
2. Adakah hubungan kepemimpinan kepala sekolah terhadap peningkatan kinerja guru pada *era new normal* di Sekolah Dasar Kecamatan Wonosalam Kabupaten Demak?
3. Adakah hubungan motivasi kerja guru terhadap peningkatan kinerja guru pada *era new normal* di Sekolah Dasar Kecamatan Wonosalam Kabupaten Demak?
4. Adakah hubungan supervisi akademik, kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru pada *era new normal* terhadap peningkatan kinerja guru di Sekolah Dasar Kecamatan Wonosalam Kabupaten Demak?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Membuktikan adakah hubungan supervisi akademik terhadap peningkatan kinerja guru pada *era new normal* di Sekolah Dasar Kecamatan Wonosalam Kabupaten Demak.
2. Membuktikan adakah hubungan kepemimpinan kepala sekolah terhadap peningkatan kinerja guru pada *era new normal* di Sekolah Dasar Kecamatan Wonosalam Kabupaten Demak.
3. Membuktikan adakah hubungan motivasi guru terhadap peningkatan kinerja guru pada *era new normal* di Sekolah Dasar Kecamatan Wonosalam Kabupaten Demak.
4. Membuktikan adakah hubungan supervisi akademik, kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap peningkatan kinerja guru pada *era new normal* di Sekolah Dasar Kecamatan Wonosalam Kabupaten Demak.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoretis

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan suport bahan pertimbangan penelitian sejenis dan pengembangan studi tentang kinerja guru melalui supervisi kelas dan kepemimpinan kepala sekolah.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Kepala sekolah

Penelitian ini diharapkan menjadi pertimbangan bagi kepala sekolah dalam pengambilan keputusan dalam pengelolaan sekolah dalam pengambilan kebijakan sehingga dapat menjadikan perbaikan untuk peningkatan kinerja guru.

b. Bagi Sekolah

Penelitian ini diharapkan menjadi masukan dan pertimbangan bagi sekolah dalam rangka untuk perbaikan peningkatan kinerja guru dan motivasi guru melalui kepemimpinan kepala sekolah dan supervisi kelas yang dilakukan oleh kepala sekolah.

c. Bagi guru

Penelitian ini diharapkan menjadi masukan dan pertimbangan bagi guru dalam meningkatkan kinerja disekolah sehingga dapat mencetak generasi penerus yang berkualitas.

d. Bagi Peneliti lain

Penelitian ini diharapkan menjadi rujukan atau referensi bagi peneliti lain yang mengambil penelitian dengan variabel kinerja guru, supervisi kelas dan kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi guru.

e. Bagi Universitas Muria Kudus

Penelitian ini diharapkan menjadikan referensi tambahan bagi perpustakaan Universitas Muria Kudus sehingga dapat menjadi bahan

rujukan bagi mahasiswa Universitas Muria Kudus dalam penyusunan penelitian yang sejenis.

1.5. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian adalah tentang analisis peningkatan kinerja guru melalui supervisi akademik, kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi guru di Sekolah Dasar UPTD Dikbud Kecamatan Wonosalam tahun 2021.

1.6. Definisi Operasional Variabel

1. Supervisi Akademik

a. Pengertian Supervisi Akademik

Supervisi akademik merupakan usaha perbaikan program pembelajaran dan peningkatan mutu pembelajaran yang dilakukan oleh guru sebagai misi utama lembaga pendidikan dari kegiatan pembelajaran yang dilakukan guru. Supervisi akademik juga merupakan suatu usaha perbaikan dan peningkatan proses pembelajaran yang dilakukan oleh guru.

b. Indikator Supervisi Akademik

Indikator supervisi akademik adalah menurut Peraturan Menteri Pendidikan RI No.13 tahun 2007 tentang standar Kepala Sekolah sebagai berikut :

- 1) Adanya perencanaan program supervisi akademik dalam rangka peningkatan profesionalisme guru.
- 2) Adanya pelaksanaan supervisi akademik terhadap guru melalui pendekatan teknik supervisi yang tepat.
- 3) Adanya tindak lanjut dari hasil supervisi akademik terhadap guru untuk peningkatan profesionalisme guru.

2. Kepemimpinan Kepala sekolah

a. Pengertian Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepemimpinan kepala sekolah adalah kemampuan seorang pemimpin sekolah, kepala sekolah dalam mengambil keputusan yang

sesuai dengan kebutuhan dan kualitas yang hendak dicapai oleh sekolah.

b. Indikator Kepemimpinan Kepala Sekolah

Indikator penelitian variabel kepemimpinan kepala sekolah pada penelitian ini adalah menurut Wahjosumidjo (Mulyasa, 2013) yaitu (1) kepribadian, (2) pengetahuan (3) pemahaman terhadap visi dan misi sekolah (4) kemampuan mengambil keputusan dan (5) kemampuan berkomunikasi.

3. Motivasi Guru

a. Pengertian Motivasi guru

Motivasi guru adalah dorongan yang dimiliki oleh guru untuk menggerakkan dan mengarahkan guru melakukan pekerjaan sesuai dengan yang telah direncanakan untuk mencapai tujuan pekerjaan yang telah ditetapkan sebelumnya.

b. Indikator Motivasi guru

Peneliti menggunakan indikator menurut Uno (2013) yang menyatakan bahwa motivasi kerja seseorang dapat diukur melalui dua dimensi yaitu motivasi internal dan eksternal. Motivasi internal meliputi tanggung jawab seorang guru dalam melaksanakan tugas dengan target yang jelas, memiliki tuntutan yang jelas, terdapat umpan balik atas hasil pekerjaan yang telah dilakukan, memiliki perasaan senang dalam melaksanakan pekerjaan, selalu berusaha untuk mengungguli orang lain serta berprestasi dari apa yang dikerjakan. Sedangkan motivasi eksternal meliputi selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kerjanya, senang memperoleh pujian atas pekerjaannya, bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif serta perhatian teman dan atasan.

4. Kinerja Guru

a. Pengertian Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan hasil kerja yang telah dilakukan oleh guru dalam mencapai suatu tujuan pendidikan yang telah ditetapkan

oleh sekolah. Melalui kinerja dapat diketahui besar kecilnya peran guru dalam menyelesaikan perannya dalam kegiatan pembelajaran sebagai pendidik.

b. Indikator Kinerja Guru

Indikator yang digunakan adalah menurut Mulyasa (2013) yang menyatakan bahwa indikator kinerja yang dilakukan oleh guru merupakan indikator hasil kinerja guru antara lain adanya perencanaan, pelaksanaan, evaluasi pembelajaran yang dilakukan oleh guru. Indikator perencanaan adalah adanya pembuatan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) yang dilakukan oleh guru. Indikator pelaksanaan pembelajaran yaitu adanya kegiatan pelaksanaan kegiatan pembelajaran yang terdiri dari kegiatan pembukaan pembelajaran, proses pembelajaran atau kegiatan inti pelajaran, dan penutup kegiatan pembelajaran. Indikator evaluasi yaitu adanya penilaian kemajuan proses belajar mengajar.

