

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pendidikan memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM), Oleh sebab itu pihak pemerintah dan masyarakat hendaknya dapat mewujudkan SDM yang berkualitas. Banyak upaya-upaya yang dilakukan dengan perbaikan kurikulum, sistem evaluasi, sarana pendidikan. Pengembangan dan pengadaan materi pendidikan serta pelatihan bagi guru dan tenaga kependidikan yang sangat penting maknanya bagi pembangunan nasional, dengan itu pendidikan yang baik diharapkan muncul generasi penerus bangsa yang berkualitas dan mampu menyesuaikan diri untuk bermasyarakat, berbangsa dan bernegara (Ramayulis, 2015:12).

Sistem pendidikan menjadi bagian yang tak terpisahkan dari kehidupan sosial budaya dan masyarakat sebagai supra sistem. Pembangunan sistem pendidikan tidak mempunyai arti apa-apa jika tidak sinkron dengan pembangunan nasional. Kaitan yang erat antara bidang pendidikan sebagai sistem dengan sistem sosial budaya sebagai supra sistem tersebut dimana sistem pendidikan menjadi bagiannya, menciptakan kondisi sedemikian rupa sehingga permasalahan intern sistem pendidikan itu menjadi sangat kompleks. Artinya, suatu permasalahan intern dalam sistem pendidikan selalu ada kaitan dengan masalah-masalah di luar sistem pendidikan itu sendiri. Masalah-masalah mutu hasil belajar suatu sekolah misalnya tidak dapat dilepaskan dari kondisi sosial

budaya dan ekonomi masyarakat sekitarnya, dari mana murid-murid itu berasal, serta banyak lagi faktor-faktor lainnya di luar sistem persekolahan yang berkaitan dengan mutu hasil belajar.

Usaha-usaha perbaikan sistem pendidikan dan sistem sekolah untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan pembelajaran saat ini sedang gencar dilakukan. Berbagai pihak yang peduli terhadap kemajuan pendidikan bergerak dengan berbagai metode dan cara untuk mencapai tujuan ini. Mulai dari perbaikan sarana dan prasarana sekolah, penyediaan fasilitas pendidikan, mengembangkan metode pembelajaran dan pengajaran yang inovatif, mengembangkan kurikulum, hingga meningkatkan kualitas dan kesejahteraan guru.

Banyak cara yang dilakukan untuk memperbaiki kualitas pendidikan tidak akan menjamin tercapainya tujuan program tersebut karena keberhasilan implementasi usaha perbaikan ini juga tergantung kepada motivasi dan kapasitas kepemimpinan sekolah. Semua usaha perbaikan untuk meningkatkan pembelajaran mempunyai kemungkinan yang kecil untuk berhasil kecuali pemimpin sekolah sepakat dengan tujuan yang ingin dicapai dan memahami apa saja yang dibutuhkan untuk mencapainya.

Tenaga pendidikan merupakan suatu komponen yang penting dalam penyelenggaraan pendidikan, yang bertugas menyelenggarakan kegiatan mengajar, melati, meneliti, mengembangkan, mengelola, dan atau memberikan pelayanan teknis dalam bidang pendidikan. Salah satu unsur tenaga kependidikan adalah tenaga pendidik/tenaga pengajar yang tugas utamanya adalah

mengajar. Karena tugasnya mengajar, maka dia harus mempunyai wewenang mengajar berdasarkan kualifikasi sebagai tenaga pengajar. Sebagai tenaga pengajar, setiap guru/pengajar harus memiliki kemampuan profesional dalam bidang proses belajar mengajar atau pembelajaran. Dengan kemampuan itu, guru dapat melaksanakan perannya (Hamalik, 2012: 9).

Dalam setiap unit sosial, seperti sekolah, organisasi religius, organisasi pemerintah dll, sikap kerja merupakan hal yang penting. Secara umum semua orang menyetujui semua pihak yang ada di dalam institusi pendidikan, termasuk kepala sekolah, staf dan siswa harus memiliki sikap kerja yang baik dan mempunyai tingkah laku yang baik. Sikap kerja merepresentasikan hasil pentingnya yang perlu ditingkatkan. Pada sisi lain, sikap kerja merupakan gejala dari potensi masalah lain seperti, tunjangan guru yang rendah dan lingkungan kerja guru yang kurang kondusif. Dengan demikian amat penting bagi manajer/pemimpin memahami penyebab dan akibat sikap-sikap kerja utama.

Sikap kerja guru dalam bertanggung jawab terhadap pekerjaannya juga dirasakan kurang yang dapat dinilai dari sikap terhadap kegiatan pembelajaran masih rendah terlihat dari ketidak mampuan guru dalam membuat perencanaan pembelajaran, masih terdapat guru yang bersikap santai, sebagian guru tidak melaksanakan pekerjaan pada saat jam kerja dan kerjasama dari teman sekerja dirasakan kurang mendukung dalam melakukan pekerjaan sehingga menimbulkan lingkungan kerja yang tidak nyaman yang berpengaruh kepada kepemimpinan dan sikap kerja para guru sehingga menimbulkan kinerja yang kurang baik khususnya pada guru TPQ Muhammadiyah di wilayah Kudus sebanyak 127 orang. Kinerja

guru yang kurang baik dapat diketahui dengan tingkat disiplin kerja dengan tingkat keterlambatan guru dengan jam kerja guru yang telah ditentukan. Tingkat keterlambatan guru dapat dijelaskan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1.1
Tingkat Keterlamabatan Guru TPQ Muhammadiyah di wilayah Kudus

Bulan	Kinerja Guru		
	Tepat Waktu	Terlambat	Total Guru
April	116	11	127
Mei	113	14	127

Sumber: Data Guru TPQ Muhammadiyah, 2021.

Berdasarkan tabel 1.1 dapat diketahui bahwa masih terdapat beberapa guru yang sering terlambat dan tidak sesuai dengan jam mengajar yang telah ditentukan yang mengakibatkan terjadinya penurunan kinerja guru. Peran guru paling strategis, terutama dalam pembentukan akhlak mulia bangsa dan dalam mengembangkan potensi siswa. Kinerja guru sangat penting dalam menentukan keberhasilan pendidikan. Untuk meningkatkan kinerja guru perlu dilakukan supervisi oleh kepala sekolah sehingga akan membantu guru dalam melaksanakan tugas dan fungsinya di sekolah, salah satunya yaitu supervisi akademik (Faturrohman, 2015).

Selain supervisi akademik, kinerja guru dipengaruhi juga oleh kompensasi. Ketidakadilan dalam memberikan upah atau gaji diduga merupakan sumber ketidakpuasan guru terhadap kompensasi yang pada akhirnya menyebabkan penurunan kinerja guru (Afnita, 2014). Bila perumusan kebijaksanaan kompensasi dapat baik dalam aspek keadilan maupun kelayakannya maka guru akan merasa

puas dan termotivasi untuk melaksanakan berbagai kegiatan yang berpengaruh pada pencapaian perusahaan atau organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Ira Maharisa, Susi Hendriani, dan Yulia Efni (2017) bahwa Pengawasan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Yeni Ariesa , Jakson Kamal , Fransisca , Gunawan , Alexandrio Emmanuel (2021) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Penelitian oleh Ratnawati dan Afriana (2014) menunjukkan hasil bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian tersebut menunjukkan inkonsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh I Made Deny Putra (2018) bahwa pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan pada Chateau de Bali Villa adalah negatif dan tidak signifikan. Penelitian yang dilakukan oleh Puspita Rinny , Charles Bohlen Purba , Unang Toto Handiman (2021) bahwa Kompensasi memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Marcellius (2014) menemukan hasil bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang dan penelitian terdahulu tersebut, maka penulis tertarik untuk meneliti kembali variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu “Analisis Supervisi Akademik dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru melalui Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening”.

1.2 Perumusan Masalah

Dari uraian di atas, maka dapat dirumuskan pokok permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana pengaruh supervisi akademik terhadap kinerja Guru di TPQ Muhammadiyah Kudus?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja Guru di TPQ Muhammadiyah Kudus?
3. Bagaimana pengaruh supervisi akademik terhadap komitmen organisasi di TPQ Muhammadiyah Kudus?
4. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi di TPQ Muhammadiyah Kudus?
5. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja Guru di TPQ Muhammadiyah Kudus?

1.3 Tujuan Penelitian

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

1. Menganalisis pengaruh supervisi akademik terhadap kinerja Guru di TPQ Muhammadiyah Kudus.
2. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja Guru di TPQ Muhammadiyah Kudus.
3. Menganalisis pengaruh supervisi akademik terhadap komitmen organisasi di TPQ Muhammadiyah Kudus.

4. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi di TPQ Muhammadiyah Kudus.
5. Menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja Guru di TPQ Muhammadiyah Kudus.

1.4 Manfaat Penelitian

Dari penelitian yang dilakukan diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain:

1. Manfaat Praktis

Seluruh tahapan penelitian serta hasil penelitian yang diperoleh dapat memperluas wawasan dan sekaligus memperoleh pengetahuan empirik mengenai penerapan fungsi ilmu manajemen.

Bagi pihak-pihak yang berkepentingan dengan hasil penelitian, penulis berharap manfaat hasil penelitian dapat diterima sebagai kontribusi untuk meningkatkan kinerja guru dengan supervisi akademik dan kompensasi melalui komitmen organisasi.

2. Bagi Akademis

Hasil penelitian dapat dijadikan rujukan bagi upaya pengembangan ilmu manajemen dan berguna juga untuk menjadi referensi mahasiswa yang melakukan kajian terhadap kinerja guru dengan permasalahan supervisi akademik dan kompensasi melalui komitmen organisasi.