

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang Masalah

Diterangkan dalam Undang-Undang No 14 Tahun 2005 tentang undang-undang Guru dan Dosen pasal 1 ayat 1 bahwa Guru dan Dosen adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik.¹

Seorang pendidik harus mempunyai kualifikasi tertentu untuk mencapai standar yang telah ditetapkan. Undang-Undang di atas sudah jelas bahwa tugas dari seorang guru tidak hanya sebagai pengajar namun guru juga dituntut untuk terus mengembangkan dirinya dalam hal kegiatan belajar mengajar. Sebagai guru yang profesional maka harus menguasai setiap indikator yang telah tercantum dalam empat kompetensi guru yaitu kompetensi profesional, pedagogik, sosial, dan kepribadian. keempat kompetensi inilah yang dapat menyatakan guru tersebut menjadi pendidik profesional.

Dalam Undang-Undang no 14 tahun 2005 tentang undang-undang guru dan dosen pasal 1 ayat 10 juga dijelaskan bahwa kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru atau

¹ Undang-Undang No 14 Tahun 2005 tentang undang-undang Guru dan Dosen, pasal 1 ayat 1.

dosen dalam melakukan tugas profesionalnya.² Dalam undang-undang tersebut sudah jelas bahwa seorang pendidik yang profesional dituntut untuk memiliki seperangkat pengetahuan yang harus dikuasainya.

Kinerja dapat didefinisikan sebagai *performance on a job function is the record of outcomes achieved in carrying out the job function during a specified period*. Artinya, catatan hasil yang dicapai dalam menyelesaikan pekerjaan selama periode tertentu. Dari pengertian tersebut, maka sudah jelas bahwa yang dimaksud dengan kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang dalam melakukan pekerjaannya menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Dalam situasi yang sama, dapat terjadi perbedaan antara seseorang dengan orang lain sesuai dengan kemampuan yang dimiliki masing-masing orang.³

Kinerja guru merupakan faktor yang paling menentukan kualitas pembelajaran. Dengan demikian, peningkatan mutu pendidikan kualitas kinerja guru perlu mendapatkan perhatian utama dalam penetapan kebijakan. Kualitas kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yang amat kompleks dan menunjukkan apakah pembinaan dan pengembangan profesional dalam satu pekerjaan berhasil atau gagal. Menurut Colquitt dalam Kemdiknas

² Harsono dan Joko Susilo, *Pemberontakan Guru...* hlm 32.

³ Jamil Suprihatiningrum, *Guru Profesional: pedoman kerja, kualifikasi dan kompetensi*, (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2014), hlm 137.

tahun 2010 ada tiga komponen yang dapat menjadi indikator kinerja, yaitu:

1. Kinerja dalam tugas, baik rutin maupun non rutin yang disebut dengan tugas adaptif.
2. Kinerja yang disebut dengan perilaku kewarganegaraan (*citizenship behavior*), yaitu perilaku sukarela yang dikerjakan seseorang yang tidak termasuk tugasnya, tetapi mempunyai sumbangan terhadap pencapaian organisasi, dengan menunjukkan kerja yang melampaui tugas normal tanpa mengharapkan imbalan karena kecintaannya terhadap organisasinya.
3. Perilaku negatif yang mengganggu ketercapaian tujuan organisasi, seperti sabotase, korupsi, menghamburkan sumber daya, gosip, pelecehan, dan penyalahgunaan kewarganegaraan.⁴

Menurut peneliti kinerja merupakan suatu *action* atau perilaku seseorang untuk dapat mengerjakan suatu pekerjaan secara profesional. Perilaku profesional ini dapat dilihat melalui kebiasaan seseorang dalam menjalankan suatu pekerjaan, Kinerja di dalamnya terdapat sebuah kriteria pencapaian minimal yang harus dicapai oleh pekerja dalam kurun waktu tertentu, karena didalam kinerja terdapat aturan dan batasan dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Dan kinerja biasanya berorientasi pada tujuan organisasi.

⁴ Jamil Suprihatiningrum, *Guru Profesional: ...* hlm 39.

Sejarah supervisi di negara maju seperti Amerika mula-mula supervisi diarahkan untuk memperbaiki pengajaran. Perbaikan pengajaran harus dimulai dengan pembinaan dan pengembangan kurikulum yang menjadi sumber materi sajian pelajaran. Kemudian supervisi diarahkan untuk mengembangkan sumber daya manusia, dalam hal ini potensi manusia, yaitu guru-guru. Jadi yang perlu ditingkatkan yaitu potensi sumber daya baik itu personal maupun profesional.⁵

Dalam penelitian ini peneliti mengambil sasaran penelitian yaitu pada dua SMP Negeri Kec. Ngaliyan yaitu SMP Negeri 16 dan SMP Negeri 18 kedua sekolah ini merupakan sekolah menengah yang melakukan penilaian guru mengenai kurikulum 2013. Sejalan dengan peraturan pemerintah mengenai implementasi kurikulum 2013 maka pada dua sekolah ini juga turut andil dalam menjalankan amanat dari pemerintah, yang mana amanat ini harus tersampaikan untuk semua guru profesional.

Berdasarkan wawancara peneliti dengan ibu Purnami Subadiyah selaku wakil kepala bagian kurikulum SMPN 18, beliau menjelaskan bahwa “kurikulum 2013 merupakan hal baru yang perlu dikaji oleh bapak ibu guru, jadi apa yang ada dalam kurikulum 2013 harus diketahui dan dilaksanakan oleh bapak ibu

⁵ Piet A. Sahertian, *konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan dalam rangka pengembangan sumber daya manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2008), hlm 14.

guru, maka dari itu kepala sekolah melakukan supervisi untuk membantu mengatasi kesulitan yang dialami oleh bapak ibu guru mengenai kurikulum 2013, karena guru itu harus profesional”.⁶ Hal serupa juga dipaparkan oleh ibu tati selaku wakil kepala bagian humas SMPN 16 yang mana banyak kesulitan yang dialami bapak ibu guru di SMPN 16 mengenai implementasi kurikulum 2013.

Itu berarti guru pada SMPN kec. Ngaliyan masih mengalami banyak kesulitan dan guru kurang memahami apa saja yang harus diterapkan dalam implementasi kurikulum 2013 maka dapat menghambat kinerja guru yang mana kurikulum 2013 dianggap hal baru oleh sebagian besar guru dan kurikulum 2013 perlu dikaji dan diterapkan, maka perlu adanya bantuan untuk mengatasi masalah yang ada dalam kurikulum 2013 seperti pembuatan program tahunan, program semester, RPP, materi ajar, media pembelajaran, metode pembelajaran, serta penilaian pembelajaran untuk menunjang tugas profesional guru, maka intensitas supervisi akademik oleh kepala sekolah diharapkan dapat membantu memperbaiki kinerja guru. Supervisi akademik disini ditujukan untuk membimbing guru yang kurang maksimal dalam melaksanakan pembelajaran dalam memahami apa saja yang ada di dalam kurikulum 2013.

⁶ Wawancara dengan Purnami Subadiyah, tanggal 16 Agustus 2017 pukul 08.12 di kantor guru SMPN 18 Semarang.

Untuk memperbaiki kinerja guru perlu adanya upaya yang harus dilakukan supaya dapat meningkatkan kompetensi profesional. Untuk meningkatkan kualitas diri sebagai seorang pendidik yang menguasai kurikulum yang sedang berlaku, berwawasan luas dan berkompeten dalam bidangnya. Berbagai cara agar dapat tercapai tujuan pendidikan salah satunya yaitu dengan melakukan supervisi akademik kepala sekolah.

Supervisi adalah pengawasan secara profesional dalam bidang akademik dijalankan berdasarkan kaidah-kaidah keilmuan tentang bidang kerjanya, memahami tentang pembelajaran lebih mendalam dari sekedar pengawas biasa. Istilah supervisi atau pengawasan dalam kelembagaan pendidikan identik dengan supervisi pengawasan profesional, hal ini tentu dihadapkan pada berbagai peristiwa dan kegiatan, jika supervisi dilaksanakan oleh kepala sekolah tentu sasaran supervisi atau pengawasan adalah guru dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran, namun jika yang melakukan supervisi adalah pengawas satuan pendidikan tentu sasaran supervisinya adalah kepala sekolah sendiri.⁷

Konsep supervisi pendidikan modern menekankan pada pendekatan demokratis. Usaha-usaha yang ditempuh baik supervisor maupun yang disupervisi terdapat kesempatan bagi keduanya agar melaksanakan kewajibannya secara baik, karena pada hakikatnya manusia adalah makhluk yang ingin dihargai.

⁷ Nur Aedi, *Pengawasan Pendidikan: Tinjauan Teori dan Praktik*, (Jakarta: Rajawali Pres, 2014), hlm 13-14.

Intinya supervisi adalah bagaimana guru dapat melaksanakan pembelajaran dengan sebaik-baiknya sehingga para peserta didik dapat menerima apa yang telah diajarkan oleh sang guru.⁸

Peran kepala sekolah pada hakikatnya adalah kepala sekolah yang memahami dan menguasai kemampuan manajerial dan kepemimpinan yang efektif yang diakronimkan bahwa kepala sekolah sebagai EMASLIM (educator, manajer, administrator, supervisor, leader, inovator, dan motivator).⁹

Untuk mencapai tujuan pendidikan nasional yang berbasis kurikulum 2013 maka kepala sekolah turut andil dalam mensukseskan pengimplementasian kurikulum 2013, yaitu melalui pelaksanaan supervisi akademik kepala sekolah, observasi yang dilakukan oleh kepala sekolah tak lain yaitu melihat kinerja guru pada saat pembelajaran berlangsung. Maka terlihat kekurangan dan kelebihan guru tersebut dalam pelaksanaan pembelajaran. Dari hasil observasi supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah maka dapat ditarik kesimpulan untuk diadakannya tindak lanjut atas kinerja guru yang kurang maksimal tergantung pada bidang yang kurang dikuasai. Tindak lanjut yang dilakukan oleh kepala sekolah biasanya yaitu adanya pembinaan oleh kepala sekolah terhadap guru yang kurang menguasai. Dari upaya yang

⁸ Lantip Diat Prastojo dan Sudiyono, *Supervisi Pendidikan*, (Yogyakarta: Gava Media, 2015). hlm 25

⁹ Latifah Husein, *Profesi Keguruan Menjadi Guru Profesional*, (Yogyakarta: PustakaBaru Press, 2017), hlm 130.

dilakukan oleh kepala sekolah tadi harapannya yaitu agar dapat memperbaiki kinerja guru.

Dari usaha yang dilakukan oleh kepala sekolah yaitu pelaksanaan supervisi akademik diharapkan dapat membantu para guru dalam memperbaiki kinerja guru secara maksimal dalam penguasaan kurikulum 2013. Pada hakekatnya semua manusia selalu dituntut untuk belajar dan meningkatkan kemampuan diri agar dapat bertahan hidup, karena dengan belajar akan menghasilkan perubahan, yaitu didapatkannya kemampuan baru yang dapat dimanfaatkan dalam jangka waktu yang lama.

Dari pemaparan diatas, ada beberapa alasan mengapa penulis ingin meneliti mengenai Pengaruh Intensitas Supervisi Akademik Kepala Sekolah terhadap kinerja Guru Di SMP Negeri Kec. Ngaliyan Semarang, yaitu: Berapa besar pengaruh intensitas supervisi akademik kepala sekolah yang telah dilaksanakan oleh SMP Negeri di Kec. Ngaliyan. Berdasarkan dari poin di atas, penulis tertarik untuk meneliti yang mana disekolah ini terdapat perbaikan kinerja guru oleh kepala sekolahnya melalui supervisi akademik kepala sekolah.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan permendiknas no. 18A tahun 2013 tentang implementasi kurikulum, pasal 1 diterangkan bahwa implementasi kurikulum harus dilakukan secara bertahap mulai tahun pelajaran 2013/2014 di tingkat sekolah dasar/madrasah ibtdaiyah (SD/MI), sekolah menengah pertama/madrasah tsanawiyah (SMP/MTs),

sekolah menengah atas/madrasah aliyah (SMA/MA), dan sekolah menengah kejuruan/madrasah aliyah kejuruan (SMK/MAK).

Dengan dicanangkannya peraturan tersebut maka SMP Negeri di daerah Ngaliyan telah menerapkan kurikulum 2013 secara bertahap. Namun kurangnya kecakapan guru dalam menerapkan kurikulum 2013 meliputi pembuatan RPP, materi ajar, media pembelajaran, metode pembelajaran, penilaian, serta tindak lanjut pembelajaran perlu bimbingan dari kepala sekolah. Maka intensitas supervisi akademik kepala sekolah diharapkan dapat membantu guru dalam mengatasi kesulitan dan memperbaiki kinerja guru dalam pelaksanaan kurikulum 2013.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas, permasalahan yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana intensitas supervisi akademik kepala sekolah di SMP Negeri se-Kecamatan Ngaliyan Semarang?
2. Bagaimana kinerja guru SMP Negeri se-Kecamatan Ngaliyan Semarang?
3. Bagaimana pengaruh intensitas supervisi akademik kepala sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri se-Kecamatan Ngaliyan Semarang?

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui intensitas supervisi akademik kepala sekolah yang dilakukan di SMP Negeri se-Kecamatan Ngaliyan Semarang.
2. Untuk mengetahui Kinerja guru di SMP Negeri se-Kecamatan Ngaliyan Semarang.
3. Untuk mengetahui pengaruh intensitas supervisi akademik kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Negeri se-Kecamatan Ngaliyan Semarang.

E. Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis

Diharapkan bisa menyumbang teori-teori supervisi akademik kepala sekolah dan kinerja guru di SMP Negeri se-Kecamatan Ngaliyan Semarang serta tidak menutup kemungkinan untuk diadakan penelitian lebih lanjut sebagai pengembangan dari pihak yang berkompeten.

2. Secara praktis

Untuk membantu memberikan kontribusi terhadap perbaikan dan pengembangan kinerja pendidik di SMP Negeri Kec. Ngaliyan Semarang dalam hal pelaksanaan supervisi akademik kepala sekolah.