

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Pendidikan menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan lingkungan belajar dan proses pembelajaran, agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan dan akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara. Tujuan utama pendidikan nasional adalah membantu pesertadidik mewujudkan potensi dirinya secara utuh sebagai manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, dan mandiri, serta menjadi warga negara yang komunikatif dan bertanggung jawab. Sumber daya yang handal, terutama instruktur, diperlukan jika tujuan pendidikan nasional ingin dicapai.

Setiap guru harus dapat bekerja secara efektif karena memegang peranan penting dalam pencapaian tujuan pendidikan nasional dalam sistem pendidikan formal (sekolah). Kinerja sering dikaitkan dengan prestasi kerja, yang menurut Supardi (2013), dapat didefinisikan sebagai tingkat pelaporan hasil penyelesaian tugas tertentu (Manik dan Syahfrina 2018: 2). Lima komponen utama kinerja guru adalah kualitas kerja, kecepatan dan ketepatan kerja, inisiatif, kemampuan kerja, dan keterampilan komunikasi (Uno dalam Lamatenggu, 2014: 71-72). Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang

Guru dan Dosen Bab IV Pasal 20 menyatakan bahwa guru harus memenuhi kriteria kinerja untuk menjalankan tanggungjawab profesinya, antara lain perlunya menyelenggarakan kelas, melaksanakan prosedur pembelajaran yang unggul, dan memantau perkembangan siswa. Sekalipun kinerja guru mempunyai andil yang sangat besar dalam mewujudkan mutu pendidikan nasional namun realita di lapangan menunjukkan bahwa sebagian guru belum mampu berkinerja dengan baik.

Hal ini dapat diidentifikasi dari adanya sebagian guru yang masih melakukan *copy paste* rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) dari berbagai sumber, salah satunya dari internet. Tindakan semacam ini sebenarnya memberi isyarat bahwa sebagian guru di sekolah tidak memiliki inisiatif dalam bekerja sekaligus menunjukkan kualitas kerja yang rendah. Indikasi lain menunjukkan bahwa sebagian guru masih berkinerja rendah yakni cukup tingginya persentase guru yang belum mempunyai inisiatif secara mandiri untuk melakukan kolaborasi meningkatkan kemampuannya dalam melaksanakan tugas pembelajaran, misalnya melalui *lesson study* dan melakukan penelitian tindakan kelas untuk memperbaiki praktek pembelajaran dalam bidang studi atau mata pelajaran yang diampunya.

Realita bahwa masih terdapatnya sebagian guru yang belum berkinerja secara optimal juga terjadi di SMAN 07 Kupang. Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala sekolah SMAN 07 Kupang dalam rangka memperoleh data awal, penulis memperoleh informasi bahwa masih ada sebagian guru yang belum mampu membuat RPP yang sesuai dengan

kondisi kelas yang dihadapi. Beberapa guru juga masih kurang mampu menciptakan kelas yang benar-benar aktif, kreatif, inovatif, dan menyenangkan. Di samping itu, sebagian guru masih kurang disiplin dalam mengumpulkan RPP secara tepat waktu. Inisiatif guru menggunakan waktu luang di sekolah untuk belajar secara kolaboratif juga masih kurang.

Selain itu, ditampilkan data kehadiran guru pada SMAN 7 Kota Kupang sebagaimana seperti tertera pada Tabel 1.1

Tabel 1.1  
Distribusi Kehadiran Guru Tahun 2022

No	Ket	Bulan						Rata-rata
		Juli	Agu	Sep	Ok	Nov	Des	
1	Hari kerja Efektif	9	20	26	24	26	-	26,25

Sumber: Data SMAN 7 Kota Kupang 2022

Berdasarkan hasil wawancara dengan sejumlah guru tentang data kehadiran guru, penulis menyimpulkan bahwa guru-guru setiap hari hadir di SMAN 7 Kota Kupang meskipun mereka masih mengalami kesulitan dalam mengoptimalkan keterlibatan aktif seluruh siswa. Upaya ini belum berhasil meski sudah menggunakan metode yang berpusat pada keaktifan siswa selama proses pembelajaran.

Supervisi kepala sekolah yang melibatkan kepala sekolah mendorong guru untuk meningkatkan kinerjanya dalam proses pembelajaran merupakan salah satu unsur yang mempengaruhi kinerja guru. Tujuan supervisi adalah untuk mendukung guru dalam memaksimalkan upayanya demi pemecahan masalah siswa dan proses pembelajaran sehingga pembelajaran lebih efektif dan efisien. Salah satu bahan utama untuk kemajuan lembaga pendidikan

adalah pengawasan kepala sekolah terhadap guru, yang bertujuan untuk membekali setiap instruktur dengan konsep dan metode pembelajaran yang bermanfaat. Seorang kepala sekolah harus memenuhi syarat untuk mengawasi instruktur secara profesional berdasarkan asumsi ini.

Supervisi akademik di SMAN 7 Kota Kupang dilaksanakan dengan cukup baik. Dugaan tersebut didukung oleh data jadwal pembinaan atau pengalaman dan supervisi dilaksanakan seperti yang terlihat pada Tabel 1.2 di bawah ini.

Tabel 1.2  
Kegiatan Pembinaan dan Supervisi Akademik

No	Uraian kegiatan	Waktu	Keterangan
1	Rapat pembagian tugas pokok dan tugas tambahan guru	Setiap awal tahun pembelajaran	Ada
2	Rapat evaluasi program dan kegiatan KBM	Setiap 6 bulan Sekali	Ada
3	Pemeriksaan administrasi guru	Awal pembelajaran (Agustus-September)	Ada
4	Supervisi guru	Awal Pembelajaran	Ada
5	Pembinaan guru melalui rapat dewan guru	setiap 6 bulan sekali	Ada

*Sumber data: SMAN 7 Kota Kupang 2022*

Jika dilihat dari Tabel 1.2 jadwal pembinaan di atas harus ada kemajuan dan kinerja guru. Untuk mengetahui hal tersebut tentunya diperlukan penelitian yang lebih mendalam.

Hasil penelitian terdahulu membuktikan bahwa supervisi akademik mempunyaipengaruh yang positif dan sangat signifikan terhadap kinerja guru (Franciscus, Cacka, dan Azhar, 2021; Adibah, Suhartono dan Hidayat, 2021;

Hardono, Haryono, dan Yusuf, 2017).

Kegiatan supervisi guru merupakan salah satu kegiatan manajerial kepala sekolah. Salah satu kegiatan manajerial yang utama adalah pengawasan terhadap guru. Proses manajemen sekolah pada hakekatnya meliputi proses perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian. Prosedur pengendalian ini mensyaratkan fungsi kepala sekolah sebagai pengawas guru.

Kompetensi guru berdampak pada kinerja guru dan pengawasan guru. Kompetensi dapat didefinisikan sebagai kapasitas seseorang untuk bertindak dengan kata-kata sederhana. Kompetensi mengacu pada kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan seseorang dalam kaitannya dengan tanggung jawab, jabatan, dan profesinya (Triyanto, 2006:62). Kompetensi dinyatakan dalam pola pikir dan perilaku seseorang dan mencakup pengetahuan, keterampilan, dan keyakinan mendasar (Depdiknas, 2004:7). Guru dan dosen harus memiliki, menyerap, dan menguasai seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku dalam rangka melaksanakan tugas keprofesiannya UU No. 14 Tahun 2005.

Berdasarkan pengertian kompetensi guru dari berbagai sumber tersebut maka kompetensi guru mencakup beberapa dimensi, yaitu dimensi pengetahuan, kecakapan, keterampilan, dan nilai sikap yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas .

Guru pada dasarnya harus memiliki tingkat konsep pemahaman yang baik dari setiap pengelolaan dalam proses pembelajaran di mana kinerja yang

kuat diperlukan dari guru yang berkualitas. Sejumlah temuan penelitian telah menunjukkan adanya keterkaitan antara kompetensi guru dengan prestasi belajar siswa. Kompetensi guru memiliki dampak yang baik terhadap prestasi siswa, dan konten instruktur menyumbang 22,34% dari prestasi siswa (Sukayana, Yudana, dan Divayana, 2019).

Motivasi guru dalam bekerja, selain pengawasan dan kompetensi guru, juga merupakan aspek signifikan yang dapat mempengaruhi efektivitas guru. Dorongan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan disebut motivasi (Mangkunegara, 2011:93). Kegembiraan atau dorongan di tempat kerja dapat dihasilkan dari motivasi di tempat kerja. Motivasi kerja guru adalah keadaan yang menyebabkan guru mempunyai keinginan atau kebutuhan untuk melaksanakan suatu tugas guna mencapai tujuan tertentu. Semakin termotivasi seorang guru dalam bekerja, maka semakin bersemangat ia akan melakukan tanggung jawab utamanya sebagai seorang guru di sekolah. Guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan berusaha semaksimal mungkin untuk memecahkan masalah yang dihadapinya. Temuan penelitian Melianah, Nurahyani, dan Missriani (2020) menunjukkan bahwa motivasi kerja guru memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja guru.

Unsur penting lain yang mendorong kinerja guru adalah tempat kerja. Istilah "lingkungan kerja" mengacu pada pengaturan di mana karyawan secara fisik melakukan pekerjaan mereka. Lingkungan kerja juga mencakup susunan psikologis tenaga kerja dan kehidupan sosial mereka.

Tempat kerja, peralatan kerja, dan alat bantu kerja, serta kebersihan, penerangan, dan ketenangan, semuanya membentuk lingkungan kerja. Dampak positif seperti semangat, gairah, dan motivasi kerja akan ditimbulkan oleh lingkungan kerja yang kondusif (Rivai, 2006:165). Salah satu masalah yang sering dihadapi tempat kerja adalah lingkungan kerja, seperti dalam kasus lingkungan sekolah.

Guru biasanya memiliki etos kerja yang kuat jika mereka merasa aman dan nyaman bekerja; di sisi lain, tempat kerja yang penuh tekanan akan menurunkan atau menurunkan motivasi guru. Temuan studi awal Efendi dkk (2020) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Terselenggaranya proses belajar mengajar di sekolah sangat terbantu dengan adanya sarana dan prasarana. Sarana dan prasarana diperlukan untuk mendukung proses belajar mengajar agar siswa lebih aktif dan mau menerima penjelasan dari instruktur. Antusias siswa dalam mengikuti proses belajar mengajar dapat terpengaruh jika sarana dan prasarana tidak memadai. Prestasi belajar siswa dapat meningkat jika siswa berminat mengikuti proses belajar mengajar.

Tabel 1.3  
Sarana Prasarana

No	Jenis prasarana	Ketersediaan			Pemanfaatan	
		Ada dan baik	Ada dan baik	Jmlh	Ya	Tdk
1	Ruang Kelas	✓	-	30	✓	
2	Ruang Perpustakaan	✓	-	1	✓	
3	Ruang Laboratorium Komputer	✓	-	1	✓	
4	Ruang Kepala Sekolah	✓	-	1	✓	
5	Ruang Guru	✓	-	1	✓	
6	Ruang Tata Usaha	✓	-	1	✓	
7	Ruangan Konseling	✓	-	1	✓	
8	Ruang Kesiswaan	✓	-	1	✓	
9	Ruang UKS	✓	-	1	✓	
10	Gudang	✓	-	2	✓	
11	Ruang Sirkulasi	✓	-	1	✓	
12	Tempat Olahraga	✓	-	1	✓	
13	Kantin	-	✓	1		-
14	Tempat parkir	✓	-	1	✓	
15	Ruang laboratorium biologi	✓	-	1	✓	
16	Ruang laboratorium Kimia	✓	-	1	✓	
17	Ruang laboratorium fisika	✓	-	1	✓	

Sumber: data SMAN 7 Kota Kupang 2022

Jika kita memperhatikan Tabel 1.3 di atas, sarana prasarana di SMAN 7 Kupang semuanya sudah cukup baik namun beberapa di antaranya masih perlu dibenahi, seperti kebersihan toilet untuk siswa dan kantin yang ada di lingkungan sekolah SMAN 7 Kupang.



Sekalipun berbagai hasil penelitian yang berkaitan dengan variabel-variabel sebagaimana telah dijelaskan menunjukkan bahwa supervisi akademik, kompetensi guru, motivasi kerja guru, dan lingkungan kerja guru berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru, namun hasil penelitian Sekartini (2020) menunjukkan bahwa kompetensi guru berpengaruh secara negatif terhadap kinerja guru. Atas dasar latar belakang yang telah diuraikan dan adanya *research gap* dalam penelitian terdahulu maka penulis tertarik mengkaji lebih lanjut melalui penelitian dengan judul **“Pengaruh Supervisi Akademik, Kompetensi Guru, Motivasi Kerja Guru, dan Lingkungan Kerja Guru terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 07 Kupang”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas maka rumusan masalah dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana persepsi responden tentang supervisi akademik, kompetensi guru, motivasi kerja guru, lingkungan kerja dan kinerja guru?
2. Apakah supervisi akademik, kompetensi guru, motivasi kerja guru dan lingkungan kerja guru secara parsial berpengaruh terhadap kinerja guru?
3. Apakah supervisi akademik, kompetensi guru, motivasi kerja guru dan lingkungan kerja guru secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui persepsi responden tentang supervisi akademik, kompetensi guru, motivasi kerja guru, lingkungan kerja guru, dan kinerja guru.
2. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh supervisi akademik, kompetensi guru, motivasi kerja guru dan lingkungan kerja, secara parsial terhadap kinerja guru.
3. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh supervisi akademik, kompetensi guru, motivasi kerja guru, lingkungan kerja, secara simultan terhadap kinerja guru.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat positif baik secara teoritis maupun praktis

#### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Penelitian ini pada akhirnya diharapkan dapat menjadi salah satu referensi bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian dengan variabel sejenis. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmu pengetahuan khususnya bagi para guru yang berkaitan dengan supervisi akademik, kompetensi guru, motivasi kerja guru, lingkungan kerja guru dan kinerja guru.

### **1.4.2 Manfaat Praktis**

Penelitian ini pada akhirnya diharapkan mempunyai manfaat praktis bagi pihak berikut ini.

#### **1. Bagi Kepala Sekolah Lokasi Penelitian**

Penelitian ini pada akhirnya diharapkan dapat menjadi salah satu masukan berharga bagi kepala sekolah dalam mengambil kebijakan, khususnya dalam upaya mengoptimalkan kinerja guru.

#### **2. Bagi Guru**

Penelitian ini pada akhirnya diharapkan dapat memberikan masukan bagi para guru sebagai bahan refleksi diri atas kinerjanya dan semakin menyadari akan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerjanya.

#### **3. Bagi Penulis sendiri**

Penulis sangat berharap bahwa melalui penelitian ini pada akhirnya penulis semakin mampu melakukan penelitian ilmiah lainnya dengan variabel yang berbeda dan lebih kaya.