

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, pendidikan adalah proses pengubahan sikap dan tata laku seseorang atau kelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan pelatihan. Pendidikan ialah merupakan salah satu cara dalam memperjuangkan bangsa dan sebagai suatu landasan dalam menentukan masa depan bangsa.

SMA/MA Negeri di Kota Tasikmalaya telah menjadi harapan yang cukup bagi orang tua dan siswa. Ditinjau dari segi tingkat pendidikan, Pendidikan di tingkat menengah atas (SMA) atau madrasah Aliyah (MA) memiliki tujuan yaitu meningkatkan prestasi siswa di bidang akademik untuk bekal melanjutkan di Perguruan Tinggi, dan menumbuhkan kedisiplinan peserta didik agar memiliki kepribadian yang baik dan kemampuan yang mantap untuk bekal kerja nantinya. SMA/MA Negeri di Kota Tasikmalaya berjumlah 10 SMA dan MA berjumlah 3 sekolah. Orang tua mengharapkan anaknya masuk ke sekolah yang baik bagi anaknya yang bisa menuntut ilmu dan memperoleh didikan yang baik pula. Sehingga kualitas guru dan personil pendidikan lain yang ada di sekolah tersebut menjadi acuan terhadap pandangan sekolah tersebut. Dilihat dari mata pelajaran ekonomi/akuntansi pendidikan memiliki tujuan khusus yaitu membuat anak didik untuk bisa mendalami serta menguasai tentang ekonomi dan memahami tentang kegiatan ekonomi/perekonomian Indonesia dalam kehidupan sehari-hari.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 74 Tahun 2008 Tentang Guru pada Bab II tentang Kompetensi dan Sertifikasi pasal 2 menyebutkan bahwa hal yang wajib bagi guru yaitu memiliki kualifikasi akademik, memiliki kompetensi, bersertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional, sehingga diharapkan guru dapat optimal dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Maka guru tersebut dapat dikatakan memiliki kinerja yang baik, sehingga mampu memberikan dan merealisasikan harapan masyarakat dan semua pihak yang telah mempercayai sekolah dan guru dalam mendidik peserta didik.

Sebagai salah satu komponen pendidikan, guru merupakan salah satu bagian terpenting yang terlibat dan bersentuhan secara langsung dengan proses pendidikan itu sendiri. Pada hakikatnya penyelenggaraan dan keberhasilan proses pendidikan pada semua jenis dan jenjang pendidikan ditentukan oleh profesionalisme dan kinerja atau unjuk kerja yang ditampilkan dari seorang guru dan kemudian ditunjang oleh unsur-unsur lainnya. Dengan demikian dalam upaya mewujudkan tujuan pendidikan dan usaha meningkatkan mutu pendidikan, guru merupakan komponen pertama yang harus dibina terlebih dahulu dan dikembangkan secara terus-menerus. Oleh karena itu, mutu guru menjadi sangat menentukan sebagai ujung tombak pembangunan sumber daya manusia Indonesia yang berkualitas dan unggul. Dalam dunia pendidikan, istilah guru bukanlah hal yang asing guru adalah sosok manusia yang patut digugu artinya segala ucapannya dapat dipercaya,

dan patut ditiru berarti segala tingkah lakunya harus dapat menjadi contoh atau teladan bagi masyarakat. Menurut Saondi, 2010:20 kinerja guru memberi pengaruh bagi keberhasilan tujuan pembelajaran. Dimana didalamnya terdiri dari tiga aspek, yaitu:

1. Kejelasan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya;
2. Kejelasan hasil yang diharapkan dari suatu pekerjaan atau fungsi;
3. Kejelasan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan agar hasil yang diharapkan dapat terwujud.

Kinerja guru yang belum optimal menurut Mardiyoko *et al.* (2013:

85). Bisa dilihat antara lain;

- 1) Suka mangkir kerja,
- 2) Meninggalkan jam mengajar sebelum waktunya habis,
- 3) Malas bekerja,
- 4) Banyaknya keluhan guru,
- 5) Rendahnya prestasi kerja,
- 6) Rendahnya kualitas pengajaran,
- 7) Indisipliner, dan gejala negatif lainnya.

Berikut ini tabel kinerja guru tiap provinsi menurut Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah (Dikdasmen) dapat dilihat pada tabel 1.1 sebagai berikut:

**Tabel 1.1**  
**Kinerja Guru Tiap Provinsi Dikdasmen, Tahun 2015/2016**

No	Provinsi	Nilai konversi					Kinerja	
		%GL	%GP	%GT	%GPNS	%GPen	Nilai	Jenis
1	DKI Jakarta	87.69	80.98	71.64	39.51	84.81	72.93	kurang
2	Jawa Barat	89.29	87.60	67.03	48.52	90.77	76.64	kurang
3	Banten	86.86	86.18	66.62	44.59	93.96	75.64	kurang
4	Jawa Tengah	90.73	89.70	71.31	57.95	87.50	79.44	kurang
5	DI Yogyakarta	89.00	86.61	77.10	60.14	83.89	79.35	kurang
6	Jawa Timur	90.73	90.50	72.60	54.22	87.73	79.15	kurang
7	Aceh	79.96	74.45	60.50	57.60	90.78	72.66	kurang
8	Sumatera Utara	78.47	75.37	72.21	54.19	88.88	73.82	kurang
9	Sumatera Barat	88.20	71.08	71.53	65.99	88.18	77.00	Kurang

10	Riau	83.45	75.57	60.86	49.39	93.63	72.58	Kurang
11	Kepulauan Riau	85.30	79.71	64.91	45.64	95.52	74.22	Kurang
12	Jambi	79.32	82.02	66.72	61.49	90.47	76.00	kurang
13	Sumatera Selatan	80.76	77.44	60.44	54.38	91.52	72.91	Kurang
14	Bangka Belitung	80.71	82.23	75.58	70.87	91.87	80.25	Pratama
15	Bengkulu	83.74	83.71	69.31	64.93	91.12	78.56	Kurang
16	Lampung	79.48	81.64	69.83	57.04	89.83	75.56	Kurang
17	Kalimantan Barat	74.29	91.44	67.13	61.10	90.59	76.91	Kurang
18	Kalimantan Tengah	80.87	83.58	75.75	69.58	93.56	80.67	Pratama
19	Kalimantan Selatan	86.14	84.80	72.65	68.12	90.07	80.36	Pratama
20	Kalimantan Timur	83.66	83.75	68.35	56.37	93.76	77.18	Kurang
21	Kalimantan Utara	75.45	93.11	67.54	63.20	95.30	78.92	Kurang
22	Sulawesi Utara	75.02	73.21	76.73	66.54	86.64	75.63	Kurang
23	Gorontalo	85.49	73.02	66.06	65.04	90.81	76.08	Kurang
24	Sulawesi Tengah	72.79	82.67	66.99	64.06	93.36	75.97	Kurang
25	Sulawesi Selatan	86.83	78.35	64.70	58.76	91.08	75.95	Kurang
26	Sulawesi Barat	71.60	85.82	55.46	52.59	94.48	71.99	kurang
27	Sulawesi Tenggara	81.60	83.96	62.80	59.69	94.27	76.46	Kurang
28	Maluku	66.38	78.48	74.66	71.18	91.07	76.35	Kurang
29	Maluku Utara	63.89	84.30	67.18	63.70	95.73	74.96	Kurang
30	Bali	89.79	95.55	71.12	63.09	86.47	81.20	Pratama
31	NTB	83.83	96.19	56.75	47.44	92.26	75.29	Kurang
32	NTT	71.20	89.22	56.27	49.15	93.34	71.84	Kurang
33	Papua	64.31	98.13	65.81	57.11	95.15	76.10	Kurang
34	Papua Barat	75.93	88.59	68.04	62.24	94.83	77.93	Kurang
	Indonesia	84.46	84.15	68.13	55.31	90.08	76.43	Kurang

Sumber: *Pusat Data dan Statistik Pendidikan dan Kebudayaan* (2016:98)

Kondisi ini tentu tidak kondusif bagi kemajuan sekolah, padahal kinerja guru merupakan sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena langsung atau tidak langsung mempengaruhi produktivitas kerja. Namun demikian mutu guru akan berkaitan dengan banyak hal,

diantaranya supervisi akademik, dan motivasi kerja guru yang bersangkutan. Pada dasarnya guru memiliki potensi untuk berkreasi dan meningkatkan kinerja. Oleh karena itu, guru perlu mendapatkan bimbingan yang kontinu dan berkesinambungan dengan program yang terarah dan sistematis untuk mengembangkan potensi yang dimilikinya. Mulyasa (2006:154) “program pembinaan guru dan personil pendidikan tersebut lazim disebut supervisi pendidikan (akademik), sebagai suatu rangkaian dari kegiatan manajemen pendidikan”. Tanggung jawab supervisi pendidikan berada di tangan supervisor, yaitu kepala sekolah, pengawas sekolah, dan supervisor lainnya (Imron 2012: 15). Mengingat yang hampir setiap hari bertemu dengan guru adalah kepala sekolah dan bukan supervisor yang lain, maka kepala sekolah yang paling banyak bertanggung jawab dalam supervisi pendidikan.

Dengan demikian kinerja guru yang lebih baik pula dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja. Sebagaimana yang diungkapkan Mc. Donald (1959) dalam Hamalik (2014:106), motivasi adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya “*feeling*” dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Motivasi tidak muncul dengan begitu saja harus dibangkitkan atau dibangun. Motivasi dibedakan menjadi dua, yaitu motivasi internal dan motivasi eksternal. Motivasi internal adalah motivasi yang datang dari dalam diri individu, sedangkan motivasi eksternal adalah yang timbul akibat dorongan dari luar individu misalnya kepala sekolah, dan lingkungan.

Untuk meningkatkan kinerja guru dan jenjang karier guru maka sangatlah penting dilakukan penelitian mengenai Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMA/MA Negeri di Kota Tasikmalaya.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh supervisi akademik terhadap kinerja guru ekonomi SMA/MA Negeri di Kota Tasikmalaya?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru ekonomi SMAN di Kota Tasikmalaya?
3. Apakah terdapat pengaruh supervisi akademik dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru ekonomi SMA/MA Negeri di Kota Tasikmalaya?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasar rumusan masalah diatas, adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh supervisi akademik terhadap kinerja guru ekonomi SMA/MA Negeri di Kota Tasikmalaya,
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru ekonomi SMA/MA Negeri di Kota Tasikmalaya,

3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh supervisi akademik dan motivasi kerja terhadap kinerja guru ekonomi SMA/MA Negeri di Kota Tasikmalaya,

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Bedasarkan tujuan tersebut, maka manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi guru, peneliti ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan dan informasi bagi guru Ekonomi di Kota Tasikmalaya, sehingga dapat meningkatkan kinerjanya,
2. Bagi sekolah, bagi bahan referensi untuk mengetahui kinerja guru Ekonomi,
3. Bagi jurusan, diharapkan dapat memberikan manfaat bagi dunia pendidikan khususnya untuk jurusan pendidikan ekonomi Universitas Siliwangi dalam kawasan pengembangan khususnya perpustakaan sebagai pusat sumber belajar dan informasi bagi pemustaka.
4. Bagi peneliti lain, dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk melakukan penelitian lebih lanjut.