

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan realisasi dari perwujudan Undang-Undang No 20 tahun 2003 pasal 3 yang menjelaskan bahwa pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk mengembangkan potensi pendidik, agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berahlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab¹.

Menurut Oki Dermawan pendidikan merupakan suatu kegiatan yang secara sadar dan di sengaja, dengan pendidikan diharapkan dapat menghasilkan manusia yang berkualitas dan bertanggung jawab serta mampu melalui masa depan.² Pencapaian visi, misi, dan tujuan pendidikan yang telah ditetapkan bersama oleh warga sekolah, diperlukan kondisi sekolah yang kondusif dan

¹Miftah Toha, *Perilaku Organisasi Konsep dan Aplikasi*,(Jakarta:PT Raja Grasindo Persada,2002),h.5

²Oki Dermawan, *Partisipasi Wali Murid di Sekolah Dasar (SD) Kutab Al Fatih Bandar Lampung*,²Miftah Toha, *Perilaku Organisasi Konsep dan Aplikasi*,(Jakarta:PT Raja Grasindo Persada,2002),h.5

²Oki Dermawan, *Partisipasi Wali Murid di Sekolah Dasar (SD) Kutab Al Fatih Bandurnal Al-Idraroh KependidikanIslam*, (Lampung: 2016), h. 219

Artinya :

Dan ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para Malaikat: "Sesungguhnya aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi." mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, Padahal Kami Senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui."⁴

Ayat diatas dengan sangat jelas bahwa Allah SWT menjadikan manusia sebagai khalifah di bumi. Khalifah memiliki makna yaitu menggantikan. Makna menggantikan dapat dilihat pada Surat Al-Baqarah Ayat 30 yaitu Manusia ditunjuk Allah SWT sebagai pengganti Allah SWT dalam mengolah bumi sekaligus memakmurkannya. Manusia diberi tugas dan tanggung jawab untuk menggali potensi-potensi yang terdapat di bumi ini, mengolahnya, dan menggunakannya dengan baik sebagai sarana untuk beribadah terhadap Allah SWT.

Kepemimpinan kepala sekolah mempunyai peranan yang sangat besar dalam mengembangkan mutu pendidikan disekolah. Berkembangnya semangatkerja, kerjasama yang harmonis, suasana kerja yang menyenangkan dan perkembangan mutu professional diantara para peserta didik banyak ditentukan oleh keterampilan kepemimpinan kepala sekolah. Menurut Daryanto Kepala sekolah merupakan personel sekolah yang bertanggung jawab terhadap seluruh kegiatan-kegiatan sekolah, ia mempunyai wewenang dan tanggung jawab penuh untuk menyelenggarakan seluruh kegiatan pendidikan dalam lingkungan sekolah yang dipimpinnya.⁵ Kepala sekolah dituntut harus dapat mengelola sumberdaya sekolah secara optimal agar dapat berkembang dari waktu kewaktu. Segenap

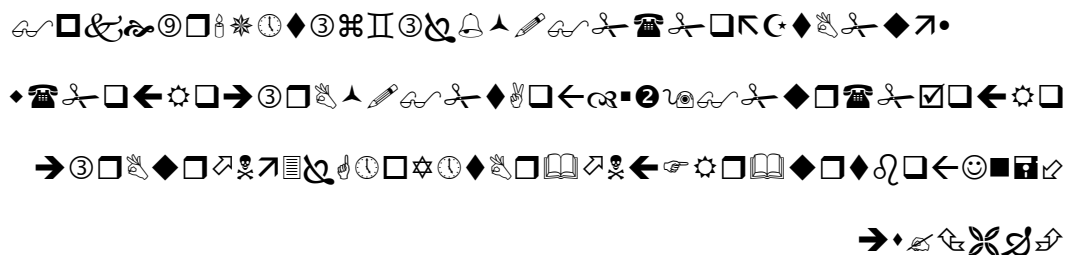
⁴Departemen Agama, *Al-Quran dan Terjemahannya*,(Jakarta:Danakarya,2002),h. 6.

⁵Daryanto, *Administrasi Pendidikan*. (Jakarta:Rineka Cipta.2009), h.

sumberdaya yang ada di sekolah harus di upayakan untuk dapat berfungsi secara optimal sehingga dapat menghasilkan produk yang lebih baik sesuai harapan.

Kepala sekolah sebagai pemimpin di lingkungan satuan pendidikan harus mampu mewujudkan tujuan-tujuan yang telah ditentukan. Kepemimpinan dalam lingkungan satuan pendidikan selalu melibatkan upaya seorang kepala sekolah untuk mempengaruhi perilaku pendidik dalam suatu situasi. Kepala sekolah dapat melaksanakan fungsi kepemimpinannya, dia bukan saja harus memiliki wibawa tetapi harus memiliki kesanggupan untuk menggunakan wibawa ini terhadap para peserta didik supaya diperoleh kinerja yang baik.

Hal penting yang harus disadari oleh setiap pemimpin/ kepala sekolah adalah bahwa jabatan yang diembannya pada dasarnya merupakan amanah dari Allah Swt yang harus dijalankan dengan sebaik-baiknya. Sebagaimana dinyatakan dalam Al-‘Qur’an Surat Al-Anfal Ayat 27, Allah SWT berfirman :



Artinya:

“Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu mengkhianati Allah dan Rasul (Muhammad) dan (juga) janganlah kamu mengkhianati amanat-amanat yang dipercayakan kepadamu, sedang kamu mengetahui”.(QS. Al-Anfal Ayat 27)⁶

⁶ Departemen Agama RI, *Al-Qur’an dan Terjemahnya*, Yayasan Penterjemah Al-qur’an, (Jakarta: Intermasa, 1993), h. 264

Ayat tersebut mengajarkan bahwa kepala Sekolah adalah amanah dari Allah SWT yang diberikan kepada manusia. Sebagai pimpinan kepala Sekolah mengemban tugas untuk mengatur berbagai urusan di sekolah.

Sekolah sebagai lembaga formal yang dikelola oleh pemerintah dan masyarakat merupakan tempat yang paling memungkinkan seseorang meningkatkan pengetahuan, dan paling mudah membina generasi muda.⁷ Sekolah merupakan organisasi yang bersifat kompleks dan unik, sehingga tugas dan fungsi kepala sekolah dapat dilihat dari berbagai sudut pandang, antara lain kepala sekolah sebagai pejabat formal, kepala sekolah sebagai manajer, kepala sekolah sebagai pemimpin, kepala Sekolah sebagai pendidik dan kepala sekolah dapat berperan sebagai staf. Karena sifatnya yang kompleks dan unik maka sekolah sebagai organisasi memerlukan tingkat koordinasi yang sangat tinggi. Selain kepemimpinan kepala sekolah, supervisi kepala sekolah juga sangat diperlukan dalam meningkatkan kualitas sekolah.

Menurut Purwanto bahwa supervisi adalah suatu aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu para Pendidik dan pegawai lainnya dalam melakukan pekerjaan secara efektif.⁸ Supervisi merupakan salah satu bagian dari manajemen personal pendidikan. Supervisi di Sekolah sering juga disebut pembinaan Pendidik.⁹ Kegiatan supervisi pada prinsipnya merupakan

⁷Oki Dermawan, Op.Cit, h. 219

⁸ Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 1998), h. 76.

⁹ Soewono, *Pedoman Pembinaan Profesional Peserta didik* (Jakarta: Dikdasmen. Depdikbud, 1991)

kegiatan membantudan melayani pendidik agar diperoleh pendidik yang lebih bermutu yang selanjutnya diharapkan terbentuk situasi proses belajar mengajar yang lebih baik dalam rangka mencapai tujuan pendidikan.¹⁰

Menurut Hadiyanto iklim sekolah adalah situasi atau suasana yang muncul karena adanya hubungan antara kepala sekolah dan guru, guru dengan guru, guru dengan peserta didik yang menjadi ciri khas sekolah yang ikut mempengaruhi proses belajar mengajar di sekolah. Iklim sekolah merupakan perasaan pribadi tentang pengalaman guru terhadap situasi dan kondisi lingkungan sekolah yang nyaman dan mendukung untuk kegiatan belajar mengajar, bimbingan, ketertarikan dan keamanan yang dirasakan oleh setiap personil sekolah. Iklim sekolah yang kondusif akan berdampak pada kinerja guru. Hal tersebut mencerminkan bahwa suasana sekolah yang kondusif sangat mendukung peningkatan kinerja guru.¹¹

Setiap individu memiliki kepribadian, begitu pula dengan organisasi. Sebagaimana individu yang memiliki kepribadian yang menjadi karakteristiknya yang berbeda antara individu satu dengan lainnya, demikian halnya dengan karakteristik organisasi yang menjadi pembeda dengan organisasi lainnya. Organisasi merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari kehidupan manusia. Setiap manusia hidup dalam sebuah organisasi.

Menurut Suharsaputra, mendefinisikan bahwa iklim organisasi merupakan hal yang amat penting bagi keberhasilan suatu organisasi dan iklim suatu organisasi akan sangat berbeda dengan iklim organisasi lainnya, karena

¹⁰Kimball Wiles, *Democratic Supervision* (New York: McGraw Hill Book Co, 1983), h.107

¹¹Hadiyanto, *Manajemen Pendidikan di Indonesia*. (Jakarta.: Rineka Cipta, 2004), h. 176

hal tersebut berkaitan dengan kondisi lingkungan kerja masing-masing organisasi. Iklim organisasi juga merupakan konsep deskriptif yang berdasarkan pada persepsi lingkungan sosial anggota organisasi.¹²

Seiring dengan berkembangnya ragam cara komunikasi saat ini, menyebabkan adanya degradasi iklim komunikasi yang tercipta dalam suatu organisasi. Iklim yang terbentuk akan sangat mempengaruhi orang-orang maupun lainnya yang berada dalam organisasi tersebut. Iklim yang buruk dapat menurunkan kinerja anggota organisasi, hal ini disebabkan komunikasi yang buruk akan menurunkan angka kepuasan kerja yang berimbas pada penurunan kinerja anggota organisasi tersebut. Pendidik menjadilah satu unsur sumber daya yang sangat menentukan keberhasilan dalam pendidikan di sekolah, karena pendidik merupakan unsur manusiawi yang sangat dekat dengan peserta didik dalam pendidikan sehari-hari di sekolah.

Depdikbud menyatakan bahwa Pendidik merupakan sumber daya manusiawi yang mampu mendayagunakan faktor-faktor lainnya sehingga tercipta proses belajar mengajar yang bermutu dan menjadi faktor utama yang menentukan mutu pendidikan. Oleh karena itu, para pendidik harus dapat meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas karena pendidik dimasa yang akan datang menuntut keterampilan profesi pendidikan yang bermutu. Sehingga kinerja pendidik yang profesional dapat menjadi angin segar bagi keberhasilan dalam dunia pendidikan dimasa yang akan datang.

¹² Suharsaputra, Udar, *Administrasi Pendidikan*. (Bandung PT : Rafika Aditama, 2013), h.82.

Kinerja pendidik atau prestasi kerja adalah “suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.”¹³ Kinerja pendidikan baik jika pendidik telah melaksanakan unsur-unsur yang terdiri dari kesetiaan dan komitmen yang tinggi pada tugas mengajar, menguasai dan mengembangkan bahan pelajaran, kedisiplinan dalam mengajar dan tugas lainnya, kreativitas dalam pelaksanaan pengajaran, kerjasama dengan warga sekolah, kepemimpinan yang menjadi panutan Pendidik, kepribadian yang baik, jujur dan objektif dalam membimbing peserta didik, serta tanggung jawab terhadap tugasnya.

Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang di capai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, untuk menjamin kualitas layanan belajar mengajar atau kinerja pendidik yang baik, maka supervisi kepala sekolah menjadi hal yang penting dalam memberikan bantuan arahan, bimbingan dan juga pengawasan kepada guru. Menurut Supardi kinerja guru merupakan kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran. Supervisi ini penting untuk dilakukan, karena supervisi pendidikan ini pada umumnya mengacu kepada usaha perbaikan situasi belajar mengajar yang akan menghasilkan kualitas pendidikan yang baik.

Proses belajar mengajar seorang pendidik mempunyai peran yang sangat penting guna meningkatkan prestasi belajar peserta didik, artinya selain kepala

¹³Hasibuan Malayu S.P , *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Gunung Agung, 1997), h. 94

sekolah, seorang pendidik mempunyai peran penting pula dalam suatu sekolah, disini peneliti sudah melakukan penelitian tentang pengaruh supervisi kepala sekolah dan iklim organisasi terhadap kinerja pendidik di SD Negeri Kecamatan Gunung Alip dan mendapatkan hasil bahwa pendidik telah melakukan proses kinerja pendidikan yang menunjukkan beberapa pendidik belum melakukan kinerja sesuai dengan apa yang diharapkan. Kinerja pendidik yang diharapkan telah melakukan unsur-unsur yang terdiri dari kesetiaan dan komitmen yang tinggi pada tugas mengajar, menguasai dan mengembangkan bahan pelajaran, kedisiplinan dalam mengajar dan tugas lainnya, kreativitas dalam pelaksanaan pengajaran, kerjasama dengan semua warga sekolah, kepemimpinan yang menjadi panutan peserta didik, kepribadian yang baik, jujur dan objektif dalam membimbing peserta didik, serta tanggung jawab terhadap tugasnya.

Dalam pelaksanaan tugas mendidik, pendidik memiliki sifat dan perilaku yang berbeda, ada yang bersemangat dan penuh tanggung jawab, juga ada pendidik yang dalam melakukan pekerjaan tidak padilanda sira tanggung jawab, selain itu juga ada pendidik yang sering membolos, datang tidak tepat pada waktunya dan tidak mematuhi perintah. Kondisi pendidik seperti itulah yang menjadi permasalahan di setiap lembaga pendidikan formal. Dengan adanya pendidik yang mempunyai kinerja rendah, sekolah akan sulit untuk mencapai hasil seperti yang diharapkan.

Pada penelitian ini terindikasi bahwa kepala sekolah belum menerapkan fungsi kepemimpinan secara optimal untuk memimpin bawahannya. Karena banyak dari kebijakan yang dilakukan oleh sekolah bukan berasal dari pemikiran dari seorang kepala sekolah selaku pemimpin, tetapi kebijakan tersebut didasari

oleh pemikiran pendidik selaku bawahannya. Selain itu kepala sekolah juga masih memperlakukan bawahannya secara sama tanpa memperhatikan perbedaan individual antara pendidik satu dengan pendidik yang lainnya, sehingga kepala sekolah menganggap bahwa tugas yang diberikan dapat dilaksanakan oleh semua pendidik selaku bawahannya.

Kemudian selain itu di lapangan juga ditemukan indikasi yang menunjukkan bahwa kinerja sebagian pendidik masih kurang maksimal, hal ini ditunjukkan seperti: kedatangan terlambat, tidak memberitahu ketidakhadiran, datang ke sekolah tanpa persiapan mengajar, pendidik hanya sebatas mengajar sebagai kewajibannya tanpa ada bimbingan moral kepada peserta didik dan juga antar pendidik dan kepala Sekolah berkomunikasi hanya pada waktu penandatanganan Dp3, RPP, Silabus dan administrasi pendidikan lainnya. Selain itu pendidik yang mengajar di kelas masih berdasarkan pengalaman masa lalunya dari waktu ke waktu sehingga merasa menguasai materi diluar kepala dan tidak mau mengubah kepada hal-hal yang baru termasuk metode pembelajaran, penggunaan media, sistem penilaian yang kurang dipahami dan mengajar secara hafalan atau tanpa persiapan mengajar sebelumnya.

Banyak pendidik kurang berhasil dalam mengajar dikarenakan mereka kurang termotivasi untuk mengajar sehingga berdampak terhadap menurunnya kinerja pendidik. Untuk itu diperlukan peran kepala sekolah sebagai supervisor sehingga dapat memberibantuan, bimbingan, ataupun

layanan kepada pendidik dalam menjalankan tugas maupun dalam memecahkan hambatannya dan memotivasi para pendidik untuk meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan hasil penelitian pendahuluan, diperoleh data kinerja guru di SD Negeri Kecamatan Gunung Alip Tanggamus Kabupaten Tanggamus, seperti tabel dibawah ini:

Tabel 1.1
Kegiatan Kepengawasan Sekolah Tentang Kinerja Pendidik di SD Negeri Kecamatan Gunung Alip kabupaten Tanggamus

No	Kinerja Pendidik	Persentase (%)
1	Belum menerapkan strategi belajaryang bervariasi	60%
2	Belum menerapkan struktur kegiatan pembelajaran efektif	60%
3	Belum memperbaiki kinerja mengajar melalui penelitian tindakan kelas	56%
4	Dalam pengembangan silabus belum melakukan analisa konteks	50%
	Rata-rata	56,5%

Sumber: Laporan Kepengawasan sekolah SD Negeri Kecamatan Gunung Alip Kabupaten Tanggamus tahun 2018-2019

Berdasarkan data di atas terlihat bahwa nilai rata-rata kinerja pendidik pada SD Negeri Kecamatan Gunung Alip sebesar 56,5% hal ini menunjukkan bahwa rata-rata kinerja pendidik di SD Negeri Kecamatan Gunung Alip masih rendah karena kurang dari 60%. Bertitik tolak dari uraian di atas maka peneliti merasa tertarik untuk mengetahui tentang “ **PENGARUH SUPERVISI KEPALA SEKOLAH**

DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA PENDIDIKSD NEGERI KECAMATAN GUNUNG ALIP”.

B. Identifikasi Masalah

Adapun identifikasi masalah meliputi :

- a. Kepala sekolah sudah menyusun rincian tugas secara jelas namun terindikasi Pendidik yang mengajar tidak menggunakan acuan rencana pelaksanaan pembelajaran(RPP)
- b. Kepala sekolah sudah melaksanakan supervisi dan memberikan masukan berkaitan dengan pembelajaran namun diduga ada beberapa pendidik yang belum mau mengubah proses belajar mengajarnya.
- c. Iklim organisasi sekolah terlihat sepertinya belum menunjukkan suasana yang kondusif dan edukatif, hal ini terjadi karena sebagian warga sekolah belum bisa membedakan mana urusan rumah dan mana urusan sekolah
- d. Diduga rendahnya tanggung jawab beberapa pendidik dalam melaksanakan tugas
- e. Disiplin kerja pendidik masih terlihat belum sesuai dengan yang diharapkan, pelanggaran disiplin kerja masih cukup tinggi antara lain pada pelanggaran tata tertib.
- f. Hubungan komunikasi antara sesama pendidik terindikasi kurang baik
- g. Kepala sekolah selalu mengadakan rapat rutin untuk membahas kegiatan belajar mengajar namun diduga masih ada Pendidik yang belum mampu membuat RPP dengan benar.

- h. Kepala sekolah memberikan pendelegasian kepada pendidik untuk mengikuti seminar/ diklat namun terindikasi ada beberapa pendidik yang tidak mau mengikuti dengan berbagai alasan.

C. Batasan masalah

Dari hasil identifikasi masalah yang diuraikan di atas, terdapat berbagai penyebab yang mempengaruhi kinerja pendidik. Agar pembahasan tesis ini tidak terlalu meluas dan keterbatasan yang dimiliki oleh peneliti maka peneliti membatasi penelitian ini hanya pada “Pengaruh supervisi kepala sekolah dan iklim organisasi terhadap kinerja pendidik SD Negeri Kecamatan Gunung Alip”

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut di atas maka peneliti membuat perumusan permasalahan sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap kinerja pendidik SD Negeri Kecamatan Gunung Alip?
2. Adakah pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pendidik SD Negeri Kecamatan Gunung Alip?
3. Adakah pengaruh supervisi kepala sekolah dan iklim organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja peserta didik SD Negeri Kecamatan Gunung Alip?

E. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan yang hendak dicapai melalui penelitian ini adalah

- a. Untuk mengetahui seberapa besarkah pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap kinerja pendidik SD Negeri Kecamatan Gunung Alip
 - b. Untuk mengetahui seberapa besarkah pengaruh iklim organisasiterhadap kinerja pendidikSD Negeri Kecamatan Gunung Alip
 - c. Untuk mengetahui seberapa besarkah pengaruh supervisi kepala sekolah dan iklim organisasi terhadap kinerja pendidikSD Negeri Kecamatan Gunung Alip Kabupaten Tanggamus
2. Adapun penelitian ini berguna dan memberikan manfaat sebagai berikut:
- a. Memberikan kontribusi tentang keterkaitan peran supervisi kepala sekolah dan kinerja bagi Pendidik.
 - b. Memberikan kontribusi tentang keterkaitan iklim orgsnisasi terhadap kinerja bagi Pendidik.
 - c. Diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan oleh peneliti berikutnya sekaligus merupakan paradigma baru untuk melakukan penelitian tentang supervisi kepala sekolah dan iklim organisasiterhadap kinerja pendidik.
 - d. Bagi peneliti sendiri untuk menambah wawasan bagaimana supervisi kepala sekolah dan iklim organisasi yang baik terhadap kinerja Pendidik dan untuk menyelesaikan program pasca sarjana di UIN Raden Intan Lampung.