

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kinerja diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja. Kinerja guru juga dapat ditunjukkan dari seberapa besar kompetensi-kompetensi yang dipersyaratkan dipenuhi. Kompetensi tersebut meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi social (Peraturan Pemerintah tentang Standar Nasional Pendidikan Pasal 28 Ayat 3). Kinerja guru mengacu pada kompetensi pedagogik sangat penting untuk terus ditingkatkan mengingat kompetensi pedagogik sebagai ukuran kemampuan guru dalam melaksanakan proses pembelajaran. Seorang guru yang cakap dalam mengimplementasikan kompetensi pedagogik akan mampu meningkatkan kinerjanya di kelas. Kinerja guru merupakan suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran.¹ Al-qur'an juga telah banyak memberikan petunjuk tentang kinerja guru yang profesional salah satunya harus menyampaikan semua materi pelajaran. jadi tidak boleh ada materi yang tidak diajarkan karena faktor faktor tertentu kepada peserta didik, sebagaimana pada surat Al-Baqarah dijelaskan.

¹ Supardi. 2014. *Kinerja Guru*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, hlm. 54

إِنَّ الَّذِينَ يَكْتُمُونَ مَا أَنْزَلْنَا مِنَ الْبَيِّنَاتِ وَأَهْدَىٰ مِنْ بَعْدِ مَا بَيَّنَّاهُ لِلنَّاسِ فِي
 الْكِتَابِ أُولَٰئِكَ يَلْعَنُهُمُ اللَّهُ وَيَلْعَنُهُمُ اللَّعُنُونَ ﴿١٥٩﴾ (البقره : ١٥٩)

“Sesungguhnya orang-orang yang Menyembunyikan apa yang telah Kami turunkan berupa keterangan-keterangan (yang jelas) dan petunjuk, setelah Kami menerangkannya kepada manusia dalam Al Kitab, mereka itu dila'nati Allah dan dila'nati (pula) oleh semua (mahluk) yang dapat mela'nati”. (Al-Baqarah: 159)²

Sesungguhnya orang-orang yang menyembunyikan ayat-ayat Allah tentang dalil kebenaran risalah nabi Muhammad SAW dari manusia setelah adanya penjelasan tentang beliau dalam Taurat, yaitu para ulama' yahudi dan para pendeta Nasrani. Maka mereka itu akan ditolak dari rahmat Allah. Para malaikat dan orang-orang mukmin akan melaknat mereka. Ayat ini turun untuk para ulama' ahli kitab dan karena kebisuan mereka terkait ayat tentang hukuman rajam dan penggambaran nabi Muhammad SAW.³

Hal penting yang menjadi bagian dari aspek kinerja guru sedikitnya ada sepuluh factor yang dapat meningkatkan kinerja guru, baik faktor internal maupun faktor eksternal. Kesepuluh faktor tersebut adalah: (1) dorongan untuk bekerja; (2) tanggung jawab terhadap tugas; (3) minat terhadap tugas; (4) penghargaan atas tugas; (5) peluang untuk berkembang; (6) perhatian dari kepala sekolah; (7) hubungan interpersonal dengan sesama guru; (8) MGMP

² Kemenag RI. 2010. *Al-Qur'an Al-Hakim*, Terj. Jakarta, Yayasan Penerjemah al-Qur'an, hlm. 46.

³ Muhammad Ibn Abi Bakr Ibn Ahmad, al-Qurthubi, 2006, *al-Jami'Li Ahkam al-Qur'an*, Beirut: Mu'assasah al-Risalah, tth. hlm. 681

dan KKG; (9) kelompok diskusi terbimbing; dan (10) layanan perpustakaan.⁴ Kenyataan di lapangan kinerja guru masih rendah sekali, hal tersebut ditandai dengan indikator kinerja guru yang belum maksimal dilaksanakan.

Berdasarkan hasil supervisi kepala madrasah bahwa 75% sampai dengan bulan Oktober 2019 belum mengumpulkan RPP, 80% guru mengajar tidak menggunakan media pembelajaran, guru membuat RPP hanya pada saat akan ada kunjungan kelas dalam supervisi kepala madrasah atau pada saat menghadapi akreditasi madrasah. Guru masih kurang sekali dalam pengelolaan pembelajaran peserta didik seperti belum kreatif dalam penyampaian materi pelajaran sehingga siswa merasa bosan dan kurang memperhatikan, guru belum memasukkan pendidikan karakter ke dalam kegiatan belajar mengajar, guru belum melakukan penelitian tindakan kelas (PTK), guru belum mengembangkan bahan ajar, keberangkatan dan kepulangan tidak sesuai jam kerja yang telah ditentukan, terlambat masuk kelas, masalah komunikasi antarpersonal kurang begitu terjaga seperti komunikasi yang kurang antara guru mata pelajaran yang sesuai sehingga kesamaan materi yang disampaikan seringkali berbeda.⁵

Pada kondisi akhir-akhir ini adanya pandemi virus corona (Covid-19) yang berdampak didunia pendidikan salah satunya ialah menurunnya kinerja guru tersebut lebih-lebih status Kabupaten Demak masuk dalam zona merah.

Menurut Suci Rokhani bahwa korban akibat wabah covid-19, tidak hanya

⁴ Mulyasa. 2014. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Konteks Menyukkseskan MBS & KBK*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya, hlm. 227

⁵ Hasil studi lapangan prapenelitian terhadap kinerja guru pada 7 Februari 2020 di Madrasah Tsanawiyah RAUM Wedung.

pendidikan di tingkat Sekolah Dasar/Madrasah Ibtidaiyah, Sekolah Menengah Pertama/Madrasah Stanawiyah, dan Sekolah Menengah Atas/Madrasah Aliyah, tetapi juga perguruan tinggi. Seluruh jenjang pendidikan dari sekolah dasar/ibtidaiyah sampai perguruan tinggi (universitas) baik yang berada dibawah Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan RI maupun yang berada dibawah Kementerian Agama RI semuanya memperoleh dampak negatif karena pelajar, siswa dan mahasiswa “dipaksa” belajar dari rumah karena pembelajaran tatap muka ditiadakan untuk mencegah penularan covid-19. Padahal tidak semua pelajar, siswa dan mahasiswa terbiasa belajar melalui Online. Apalagi guru dan dosen masih banyak belum mahir mengajar dengan menggunakan teknologi internet atau media sosial terutama di berbagai daerah.⁶

Selain itu pula berdasarkan data lapangan dari Madrasah Tsanawiyah se Kecamatan Wedung bahwa hasil belajar siswa pada hasil ujian nasional kurang memuaskan. Rendahnya prestasi belajar siswa ini diindikasikan ada beberapa faktor yang menjadi penyebabnya seperti rendahnya motivasi belajar siswa, kinerja guru kurang maksimal, maupun faktor lain seperti lemahnya perhatian orang tua, sehingga prestasi belajar siswa pun belum sesuai dengan yang diharapkan. Rendahnya kinerja guru juga berdasarkan rekap hasil penilaian kinerja guru Madrasah Tsanawiyah se Kecamatan Wedung pada rata-rata nilai 48 dan masuk dalam kategori sedang.

⁶ Cicilia Tri Suci Rokhani. 2020. Pengaruh *Work From Home* (WFH) Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Dengkek 01 Pati Selama Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Of Education , Phycologi and Conseling, Volume 2 Nomor 1 (2020) ISSN Online : 2716-4446.*

Baik dan tidaknya kinerja guru tidak bisa lepas dari aspek kondisi iklim kerja yang mempengaruhinya. Iklim kerja yang baik adalah iklim kerja yang sejuk dan harmonis yang dapat memberikan semangat dan inspirasi dalam bekerja. Menurut Supardi iklim kerja adalah suasana yang dirasakan oleh kepala sekolah, guru, tenaga kependidikan maupun peserta didik, baik yang bersifat menyenangkan maupun yang tidak menyenangkan⁷. Iklim kerja yang menyenangkan nyaman, dan tertib akan merangsang guru memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan baik dan senang hati.⁷

Iklim kerja sekolah/madrasah tempat guru melaksanakan tugas dipengaruhi oleh kualitas kepemimpinan, kadar kepercayaan, komunikasi timbal balik, perasaan melakukan pekerjaan yang bermanfaat dan tanggung jawab. Iklim kerja sekolah tersebut meliputi: lingkungan fisik, sosial, intelektual dan nilai-nilai. Kondisi lingkungan ini akan mempengaruhi perilaku warga sekolah dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Oleh karena itu, iklim kerja sekolah menjadi aspek penting dalam mendukung keberhasilan proses pembelajaran yang harus diperhatikan guru sebagai salah satu indikator dalam peningkatan kualitas guru.

Selain kondisi iklim kerja supervisi kepala madrasah ikut mempengaruhi kinerja guru. Keberhasilan kinerja guru tidak terlepas dari pembinaan yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam kegiatan supervisi yang berkaitan langsung dalam tugas-tugas profesionalisme guru. Pembinaan yang

⁷ Supardi. 2014. *Kinerja Guru*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, hlm. 38

dilakukan terhadap guru menurut Bapadal dalam Supardi meliputi: (1) ketrampilan merencanakan dalam pembelajaran; (2) ketrampilan dalam mengimplementasikan pembelajaran; dan (3) ketrampilan dalam menilai pembelajaran. Berdasarkan pemaparan tersebut dapat diketahui bahwa tingkat keberhasilan kinerja yang dicapai guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya, dapat diketahui melalui pembinaan yang dilakukan kepala sekolah melalui kegiatan supervisi di sekolah.⁸

Kegiatan supervisi yang dilakukan kepala madrasah merupakan suatu layanan untuk membantu dan membimbing guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang pengajar. Salah satu supervisi yang dilakukan kepala sekolah adalah supervisi akademik. Menurut Daresh dan Glikman dalam Prasjo dan Sudiyono supervisi akademik adalah serangkaian kegiatan membantu guru mengembangkan kemampuannya mengelola proses pembelajaran untuk mencapai tujuan pembelajaran.⁹ Supervisi akademik menjadi hal yang perlu dilaksanakan oleh kepala sekolah untuk mengetahui kesulitan-kesulitan yang dihadapi guru dalam proses pembelajaran dan membantu mengembangkan kemampuannya sesuai dengan tujuan supervisi akademik itu sendiri. Dalam Al Quran isyarat mengenai supervisi dapat diidentifikasi dari (salah satunya) ayat berikut:

⁸ Supardi. 2014. *Kinerja Guru*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, hlm. 12

⁹ Prasjo, Latip Diat dan Sudiyono. 2011. *Supervisi Pendidikan*. Jogjakarta: Gava Media, hlm. 84

قُلْ إِنْ تَخْفَوْنَ مَا فِي صُدُورِكُمْ أَوْ تُبْدُوهُ يُعَلِّمَهُ اللَّهُ وَيَعْلَمُ مَا فِي السَّمَوَاتِ
وَمَا فِي الْأَرْضِ وَاللَّهُ عَلَىٰ كُلِّ شَيْءٍ قَدِيرٌ ﴿٢٩﴾ (ال عمران : ٢٩)

Katakanlah: "Jika kamu Menyembunyikan apa yang ada dalam hatimu atau kamu melahirkannya, pasti Allah Mengetahui". Allah mengetahui apa-apa yang ada di langit dan apa-apa yang ada di bumi. dan Allah Maha Kuasa atas segala sesuatu (Q.S. Al-Imron: 29).¹⁰

Tujuan utama supervisi akademik adalah untuk membantu guru mengembangkan kompetensi dan kemampuan profesional dalam meningkatkan kualitas pembelajaran. Menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Pengawas Sekolah atau Madrasah, dinyatakan, salah satu kompetensi kepala sekolah adalah memiliki kompetensi supervisi yaitu: (1) merencanakan program supervisi akademik dalam rangka peningkatan profesionalisme guru; (2) melaksanakan supervisi akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat; (3) menindaklanjuti hasil supervise akademik terhadap guru dalam rangka peningkatan profesionalisme guru.¹¹

Kepala madrasah sebagai supervisor memiliki tugas dan tanggung jawab untuk melakukan supervisi terhadap guru dan tenaga kependidikan yang ada di sekolah. Pelaksanaan supervisi akademik yang dilakukan kepala sekolah bukan untuk mencari kekurangan guru dalam kegiatan pembelajaran, melainkan dengan supervisi akademik guru akan mendapatkan masukan,

¹⁰ Kemenag RI. 2010. *Al-Qur'an Al-Hakim*, Terj. Jakarta, Yayasan Penerjemah al-Qur'an, hlm. 84.

¹¹ Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Pengawas Sekolah/Madrasah. Online https://pengawas.files.wordpress.com/2009/04/52-permen-13_2007-standar-kepala-sekolah.pdf. (Diakses pada 08/2/2020).

bimbingan, dan arahan dalam meningkatkan kemampuan serta kualitas pembelajaran. Masukan tersebut berkaitan dengan penguasaan materi dan cara-cara pengembangannya serta penguasaan standar kompetensi dan kompetensi dasar yang bertujuan untuk mengembangkan kemampuan peserta didik.

Namun kenyataan dilapangan bahwa supervisi akademik belum berjalan secara maksimal, pelaksanaan supervisi kurang terencana sehingga hasilnya kurang maksimal, dalam memberikan bantuan akademik kepada guru secara teknis kepala sekolah juga masih kurang mampu sehingga berdampak terhadap rendahnya pemahaman guru. selain itu kepala sekolah dalam konteks administrasi kurang terpenuhi sebagai bagian dari pelaksanaan supervisi, ada sebagian guru merasa bahwa supervisi dilakukan hanya sebatas formalitas dan kurang mencapai sasaran yang sebenarnya. Kondisi ini diperburuk dengan semakin seringnya kepala sekolah keluar untuk acara kedinasan. Adanya iklim kerja yang kondusif dan pelaksanaan supervisi yang teratur diharapkan dapat meningkatkan kinerja guru dalam pembelajaran, sehingga akan tercipta proses pembelajaran yang berkualitas bagi peserta didik serta dapat menghasilkan *output* yang berkualitas pula.

Berdasarkan informasi yang didapat melalui wawancara prapenelitian bersama pengawas madrasah pada bulan Januari 2020 menjelaskan bahwa sebagian guru Madrasah Tsanawiyah se Kecamatan Wedung memiliki kinerja yang kurang, hal ini dikarenakan pelaksanaan supervisi akademik belum optimal. Kepala madrasah jarang melaksanakan kunjungan kelas dan

mengamati guru dalam mengajar. Supervisi akademik yang belum merata pelaksanaannya dan kondisi iklim kerja yang kurang kondusif tidak mampu mendorong peningkatan kualitas warga sekolahnya menjadikan kinerja guru kurang maksimal, bervariasi, ada yang sudah baik dan ada yang kurang.

Berdasarkan uraian tersebut kemudian penulis bermaksud meneliti hubungan pengaruh kualitas supervisi akademik dan kondisi iklim kerja kinerja guru sebagaimana yang diasumsikan di atas, dan terbentuklah judul “PENGARUH IKLIM KERJA DAN KUALITAS SUPERVISI KEPALA MADRASAH TERHADAP KINERJA GURU MADRASAH TSANAWIYAH SE KECAMATAN WEDUNG TAHUN PELAJARAN 2020-2021”

B. Identifikasi Masalah dan Batasan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. Supervisi akademik yang dilakukan kepala madrasah masih belum terencana serta pelaksanaan kunjungan kelas hanya sekedar formalitas.
2. Kepala sekolah belum menjalankan perannya sebagai supervisor dengan baik, sehingga bimbingan yang diberikan kepada guru belum optimal.
3. Kinerja sebagian guru di Madrasah Tsanawiyah se Kecamatan Wedung belum optimal sehingga perlu ditingkatkan.
4. Kondisi iklim kerja yang tidak kondusif menjadi salah satu penyebab rendahnya kinerja guru mulai dari adanya tekanan kerja, kurangnya

kedisiplinan maupun iklim kerja yang menimbulkan kompetisi yang tidak sehat antar stakeholder.

Agar penelitian ini tidak melebar kepada permasalahan lain, maka perlu dilakukan pembatasan masalah. Masalah ini dibatasi pada variabel kualitas supervisi kepala madrasah, kondisi iklim kerja dan kinerja guru.

C. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh iklim kerja terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah se Kecamatan Wedung Kabupaten Demak tahun pelajaran 2020/2021?
2. Apakah terdapat pengaruh kualitas supervisi kepala madrasah terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah se Kecamatan Wedung Kabupaten Demak tahun pelajaran 2020/2021?
3. Apakah terdapat pengaruh iklim kerja dan kualitas supervisi kepala madrasah secara simultan terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah se Kecamatan Wedung Kabupaten Demak tahun pelajaran 2020/2021?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dalam penelitian untuk:

1. Menguji dan menganalisa ada tidaknya pengaruh iklim kerja terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah se Kecamatan Wedung Kabupaten Demak tahun pelajaran 2020/2021.

2. Menguji dan menganalisa ada tidaknya pengaruh kualitas supervisi kepala madrasah terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah se Kecamatan Wedung Kabupaten Demak tahun pelajaran 2020/2021.
3. Menguji dan menganalisa ada tidaknya pengaruh iklim kerja dan kualitas supervisi kepala madrasah secara simultan terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah se Kecamatan Wedung Kabupaten Demak tahun pelajaran 2020/2021.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis merupakan manfaat hasil penelitian yang berhubungan dengan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan objek penelitian. Manfaat teoritis dalam penelitian ini yaitu (1) Bahan masukan dalam bidang pendidikan khususnya permasalahan yang berkenaan dengan supervisi kepala sekolah dan kinerja guru. (2) Memberikan gambaran tentang pengaruh supervisi akademik kepala sekolah dan iklim kerja terhadap kinerja guru. (3) Tambahan wawasan dalam pendidikan khususnya bidang keguruan mengenai supervisi kepala sekolah dan kinerja guru. (4) Bahan rujukan untuk penelitian berikutnya dengan aspek penelitian yang berbeda.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis dalam penelitian ini adalah:

- a) Madrasah: Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi madrasah sebagai bahan masukan tentang pentingnya kinerja guru dalam proses pembelajaran.

- b) Guru: Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi motivasi bagi guru untuk terus meningkatkan kinerjanya sehingga akan berujung pada peningkatan prestasi belajar siswa.
- c) Peneliti: diharapkan penelitian ini menjadi penyempurna dari penelitian penelitian sebelumnya sekaligus hasil penelitian ini bisa dijadikan bahan pertimbangan oleh peneliti untuk melakukan perbaikan kinerja guru di lembaga tempatnya mengajar nantinya.

F. Sistematika Penulisan

1. Bagian awal

Terdiri dari: halaman sampul depan, halaman judul, halaman persetujuan, halaman pengesahan, motto, persembahan, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel, daftar lampiran, dan abstrak.

2. Bagian Isi

Bagian inti terdiri atas: Bab pertama adalah Pendahuluan, mencakup: latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kajian pustaka dan sistematika pembahasan. Bab kedua adalah landasan teori yang terdiri dari tiga sub bab yaitu sub bab pertama tentang deskripsi teori yang terdiri dari: kinerja guru, supervisi kepala madrasah dan iklim kerja sedangkan Sub bab ketiga adalah kerangka berfikir dan terakhir adalah hipotesis penelitian. Bab ketiga adalah metode penelitian kemudian diuraikan menjadi sub bab yang meliputi: jenis dan pendekatan penelitian, tempat penelitian, waktu penelitian, variabel penelitian, populasi dan sampel penelitian, teknik pengumpulan data dan teknik

analisis data. Bab keempat adalah hasil penelitian dan pembahasan yang terdiri dari dua sub bab. Sub bab pertama tentang hasil penelitian, meliputi analisis pendahuluan, analisis uji hipotesis, analisis tindak lanjut dan pembahasan. Bab kelima adalah Penutup, yang terdiri dari: kesimpulan, saran dan penutup.

3. Bagian Akhir.

Bagian akhir dari tesis ini meliputi: daftar pustaka, lampiran-lampiran dan daftar riwayat pendidikan peneliti.

