

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Guru mempunyai peran yang sangat strategis dalam upaya mewujudkan tujuan pembangunan nasional, khususnya di bidang pendidikan, sehingga perlu dikembangkan sebagai tenaga profesi yang bermartabat dan profesional.<sup>1</sup> Hal ini sesuai dengan pendapat Erjati, kinerja guru merupakan perilaku seorang pendidik dalam pekerjaannya dan efektivitas pendidik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya yang dapat memberikan pengaruh kepada peserta didik kepada tujuan yang diinginkannya.<sup>2</sup> Kinerja guru dapat dilihat saat melaksanakan interaksi belajar mengajar di kelas dan termasuk bagaimana dia mempersiapkan dan mengevaluasi.<sup>3</sup> Pendapat tersebut menjelaskan bahwa untuk melihat kinerja guru tidak hanya terbatas pada saat proses pembelajaran di kelas, tetapi termasuk kegiatan guru dalam mempersiapkan proses pembelajaran tersebut. Peningkatan kinerja guru memiliki peran yang penting terutama berpengaruh terhadap hasil belajar peserta didiknya. Semakin baik kinerja yang dimiliki oleh seorang guru akan berdampak positif pada prestasi belajar peserta didik. Kinerja guru akan

---

<sup>1</sup>Mulyasa, 2012, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, Bandung: Remaja Rosdakarya, hlm. 11

<sup>2</sup>Erjati Abas, 2017, *Magnet Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru*, Jakarta: Gramedia, hlm.24

<sup>3</sup>Supardi, 2013, *Kinerja Guru*, Jakarta: Rajawali Press, hlm. 29

dinilai efektif dan optimal apabila guru mempunyai kompetensi yang memadai.

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.<sup>4</sup> Dijelaskan bahwa kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru yang baik yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional, dimana kompetensi-kompetensi tersebut merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dikuasai serta kemudian diaktualisasikan oleh guru dalam tugasnya. Apabila guru mampu menguasai kompetensi tersebut, 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.

Saondi menjelaskan, Kinerja guru memberi pengaruh bagi keberhasilan tujuan pembelajaran, dimana didalamnya terdiri dari tiga aspek, yaitu kejelasan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, kejelasan hasil yang diharapkan dari suatu pekerjaan atau

---

<sup>4</sup> *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 74 Tahun 2008 Tentang Guru*. 2008. Diunduh Tanggal 15 Februari 2020, 14:46 Wib.

fungsi, dan kejelasan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan agar hasil yang diharapkan dapat terwujud.<sup>5</sup> Oleh karena itu, guru sebagai pengemban tugas dan tanggung jawab keberhasilan tujuan pembelajaran diharuskan memiliki kinerja yang baik dan optimal agar tujuan dari pembelajaran dapat tercapai sepenuhnya. Kinerja guru yang optimal berawal dari penguasaan guru dalam kompetensi-kompetensi dasar yang harus dimiliki oleh seorang guru pada umumnya, yang kemudian dibekali pengalaman mengajar dan belajar akan menjadikan seorang guru matang dalam penguasaan kompetensi-kompetensi tersebut. Sehingga pengoptimalisasian kinerja guru dalam pembelajaran dipastikan dapat menunjang dan memiliki pengaruh yang besar bagi keberhasilan pembelajaran.

Pencapaian kinerja guru yang optimal dipengaruhi oleh adanya beberapa faktor. Menurut Barizi & Idris, faktor yang mempengaruhi kinerja guru dibagi menjadi dua yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internalnya antara lain kemampuan, keterampilan, kepribadian, persepsi, motivasi menjadi guru, pengalaman lapangan, dan latar belakang keluarga sedangkan faktor eksternalnya meliputi gaji, sarana dan prasarana, lingkungan fisik dan kepemimpinan.<sup>6</sup> Supardi juga menjelaskan bahwa beberapa faktor yang memengaruhi perilaku dan prestasi atau kinerja, yaitu faktor individual (meliputi penggajian, demografis umur, asal-usul, jenis kelamin), faktor organisasional (meliputi sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur) dan

---

<sup>5</sup> Saondi, *et al*, 2010, *Etika Profesi Keguruan*, Bandung: PT Refika Aditama, hlm. 20

<sup>6</sup> Barizi & Idris, 2010, *Menjadi Guru Unggul*, Yogyakarta: ArRuzz Media, hlm. 139.

faktor psikologis (meliputi persepsi, sikap, kepribadian, belajar, motivasi).<sup>7</sup> Faktor organisasional yang mempengaruhi kinerja guru yang dimaksudkan salah satunya adalah supervisi kepala sekolah sedangkan faktor psikologis yang dimaksudkan adalah motivasi kerja.

Jasmani dan Syaiful menyebutkan bahwa supervisi yang menekankan pada pembinaan guru maka pembinaan profesional guru lebih diarahkan pada upaya memperbaiki dan meningkatkan kemampuan profesional guru.<sup>8</sup> Teori ini mendukung penelitian yang dilakukan Desintya yang menunjukkan bahwa intensitas supervisi kepala madrasah dan motivasi kerja bersama-sama secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja guru.<sup>9</sup>

Menurut Gouzali Saydam “apabila seorang guru memiliki motivasi kerja yang tinggi, mereka akan terdorong dan berusaha untuk meningkatkan kemampuannya dalam merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi kurikulum yang berlaku di sekolah/ madrasah sehingga diperoleh hasil kerja yang maksimal.”<sup>10</sup> Dengan adanya motivasi baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri individu, maka secara tidak langsung akan memberikan semangat pada diri seorang guru sehingga mereka senantiasa meningkatkan kinerjanya. Seperti halnya penelitian yang telah dilakukan oleh

---

<sup>7</sup>Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), hlm. 51

<sup>8</sup>Jasmani dan Syaiful Musthofa, *Supervisi Pendidikan*, (Yogyakarta: ArRuzz Media, 2013), hlm. 27.

<sup>9</sup> Desintya, 2015, *Tesis Unisnu Pengaruh Intensitas Supervisi Kepala Madrasah dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah di Jepara*, (Tesis-tidak diterbitkan)

<sup>10</sup> Gouzali Saydam, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Management)*, (Jakarta: Djambatan, 2000), hlm. 328.

Happy Purwaningsih yang menunjukkan sebuah hasil penelitian bahwa motivasi kerja mempengaruhi kinerja guru.<sup>11</sup>

Pemahaman konteks kinerja guru diatas, sangatlah jelas bahwa kinerja guru sangat dipengaruhi oleh supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja. Menurut Ahmad Barizi, Salah satu contoh Faktor internal dalam kinerja yang digunakan yaitu motivasi karena terkait dengan adanya dorongan dari dalam diri guru untuk melaksanakan tugasnya, sedangkan adanya supervisi kepala sekolah merupakan faktor eksternal dari kinerja guru.<sup>12</sup> Hal ini yang menyebabkan kinerja baik atau tidaknya seorang guru itu bergantung dari beberapa faktor yang salah satunya meliputi supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja. Apabila seorang guru tidak mendapatkan perhatian semacam itu maka guru tersebut tidak akan mengetahui dimana letak kesalahan dan kekurangannya yang perlu dibenahi dan dikembangkan. Edi Rismawan menyebutkan dalam jurnalnya bahwa supervisi kepala sekolah dan motivasi berprestasi guru sangat berpengaruh baik dengan kinerja mengajar guru.<sup>13</sup>

Hasil studi pendahuluan, peneliti mengamati kinerja guru dalam menyusun RPP sudah baik dan dari 30 guru yang sudah membuat RPP sebanyak 86%. Dari data sementara yang diperoleh peneliti ini, menunjukkan bahwa kinerja guru sudah baik. Pengamatan sementara ini mendukung pendapat bapak Jamaludin selaku kepala sekolah SMA N 1 Kembang bahwa “supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja sangat mempengaruhi kinerja

---

<sup>11</sup> Happy Purwaningsih, 2012, *Tesis UNES Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Ekonomi/ Akuntansi SMA/ MA/ SMK di kota Pekalongan*, (Tesis-tidak diterbitkan).

<sup>12</sup> Ahmad Barizi & Muhammad Idris, *Menjadi Guru Unggul*, *Ibid*.

<sup>13</sup> Edi Rismawan, 2015, *Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Dan Motivasi Berprestasi Guru Terhadap Kinerja Mengajar Guru*, *Jurnal Administrasi Pendidikan* Vol. XXII No. 1, hlm. 114.

guru karena tidak semua guru mengalami peningkatan dalam kinerjanya, terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerjanya, salah satunya yaitu supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja.”<sup>14</sup>

Berdasarkan kajian teori, hasil penelitian terdahulu dan hasil penelitian sementara yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan pentingnya kinerja guru dalam meningkatkan kualitas lembaga pendidikan. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian secara mendalam terkait kinerja guru dan faktor-faktor yang mempengaruhinya di SLTA se-kecamatan Kembang-Jepara. Dengan demikian, judul penelitian yang diangkat dalam tesis ini: “PENGARUH SUPERVISI KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SLTA SE-KECAMATAN KEMBANG JEPARA TAHUN PELAJARAN 2018/ 2019.”

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut diatas, secara lebih lanjut permasalahan tersebut dapat diidentifikasi sebagai berikut:

- a. Masih terdapat guru yang kinerjanya masih belum optimal yang disebabkan oleh pengalaman mengajar guru dan latar belakang pendidikannya.
- b. Kurangnya semangat dan motivasi yang berasal dari dalam diri guru tersebut.

---

<sup>14</sup> Diambil dari wawancara dengan Bapak Jamaludin Kepala Sekolah SMA N 1 Kembang pada tanggal 4 Desember 2018.

- c. Ada guru yang masih memiliki keterbatasan dalam keterampilannya sehingga diperlukan supervisi.
- d. Kesejahteraan guru yang masih perlu mendapatkan perhatian khusus.

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, adapun rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru di SLTA se-kecamatan Kembang Jepara tahun pelajaran 2018/2019?
2. Adakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SLTA se-kecamatan Kembang Jepara tahun pelajaran 2018/2019?
3. Adakah pengaruh supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SLTA se-kecamatan Kembang Jepara tahun pelajaran 2018/2019?

### **D. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, penelitian ini bertujuan untuk:

- a. Menguji dan menganalisis pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru di SLTA se-kecamatan Kembang Jepara tahun pelajaran 2018/2019.
- b. Menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SLTA se-kecamatan Kembang Jepara tahun pelajaran 2018/2019.
- c. Menguji dan menganalisis pengaruh supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SLTA se-kecamatan Kembang Jepara tahun pelajaran 2018/2019.

## **E. Manfaat Penelitian**

### a. Manfaat Teoritis

- Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi sumbangan dalam mengembangkan khazanah ilmu pengetahuan terutama bidang pendidikan khususnya tentang teori kinerja guru dan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru.

### b. Manfaat Praktis

- Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam meningkatkan kinerja guru di SLTA Se-kecamatan Kembang–Jejara.

## **F. SISTEMATIKA PENULISAN TESIS**

Penulisan tesis ini terdiri dari 5 bab, dan masing-masing bab memuat sub bab. Adapun sistematikanya adalah sebagai berikut:

### 1. Bagian Awal

Pada bagian ini memuat pendahuluan yang terdiri dari : halaman judul, halaman pengesahan, halaman pernyataan keaslian, abstrak, halaman kata pengantar, pedoman transliterasi, daftar istilah, daftar singkatan, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar, dan daftar lampiran.

### 2. Bagian Isi

Pada bagian ini memuat lima bab terdiri dari :

**BAB I : PENDAHULUAN**, bab ini menjelaskan latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah ,tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan tesis.



**BAB II : LANDASAN TEORI**, bab ini menguraikan pertama, kinerja guru meliputi: pengertian kinerja guru, indikator kinerja guru, faktor yang mempengaruhi kinerja guru, upaya meningkatkan kinerja guru. kedua, supervisi kepala sekolah meliputi: pengertian supervisi kepala sekolah, indikator supervisi kepala sekolah, teknik-teknik supervisi kepala sekolah, manfaat supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru. ketiga, motivasi kerja meliputi: pengertian motivasi kerja, indikator motivasi kerja, dan manfaat motivasi kerja terhadap kinerja guru, penelitian terdahulu, kerangka berfikir dan hipotesis.

**BAB III : METODE PENELITIAN**, bab ini terdiri dari: jenis dan pendekatan penelitian, variabel dan indikator, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, pengujian instrumen, teknik analisis data

**BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**, bab ini menjelaskan deskripsi data, pengujian hipotesis, pembahasan

**BAB V : PENUTUP**, bab ini merupakan bab terakhir, menjelaskan kesimpulan dan saran

### 3. Bagian Akhir

Pada bagian ini memuat tentang Daftar Pustaka, daftar lampiran dan daftar riwayat pendidikan.