

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Masyarakat mempunyai harapan yang berlebih terhadap guru. Keberhasilan atau kegagalan sekolah sering dialamatkan kepada guru. Justifikasi masyarakat tersebut dapat dimengerti karena guru adalah sumber daya yang aktif, sedangkan sumber daya-sumber daya yang lain adalah pasif. Oleh karena itu, sebaik-baiknya kurikulum, fasilitas, sarana dan prasarana pembelajaran, tetapi jika kualitas gurunya rendah maka sulit untuk mendapatkan hasil pendidikan yang bermutu tinggi.

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 1 ayat 1 menyatakan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini, jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.<sup>1</sup> Berdasarkan undang-undang tersebut guru diharuskan memiliki sikap kinerja yang profesional, karena baik dan buruknya kinerja guru akan berdampak terhadap hasil prestasi belajar siswa.

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

---

<sup>1</sup> Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen (Jakarta, Sinar Grafika, 2015), hlm. 3

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.<sup>2</sup>

Ditinjau dari pandangan Islam, makna kinerja memiliki arti kesungguhan dan kemauan dalam melaksanakan tugas, dalam surat at-Taubah 105 dijelaskan :

وَقُلْ أَعْمَلُوا فِى سَبِيلِ اللَّهِ عَمَلِكُمْ وَرَسُولِهِ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسُتُرْدُونَ إِلَىٰ  
عَلِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan (Q.S. At-Taubah: 105).<sup>3</sup>

<sup>2</sup> Supardi. 2014. *Kinerja Guru*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, hlm. 54

<sup>3</sup> Depag RI. *Al-Qur'an dan Terjemahnya*. Jakarta. Yayasan Penerbit Al-Qur'an, 2017, hlm. 453

Berbagai upaya dapat ditempuh untuk menciptakan produktivitas/kinerja yang baik, salah satunya adalah dengan meningkatkan kualitas kerja. Usaha meningkatkan kualitas pendidikan merupakan sentral dari segala macam usaha peningkatan mutu dan perubahan pendidikan .<sup>4</sup> Masalah kualitas mengajar yang dilakukan guru harus mendapat pengawasan dan pembinaan yang terus menerus dan berkelanjutan. Pengawasan dalam pendidikan bertujuan mengembangkan potensi peserta didik melalui kegiatan belajar bermutu yang dilayani guru. Pengawasan profesional kepada guru oleh kepala sekolah bertujuan untuk meningkatkan kemampuan mengajar disebut supervise.<sup>5</sup>

Kenyataan di lapangan kinerja guru Madrasah Aliyah di Kecamatan Kedung Jepara masih rendah sekali, hal tersebut ditandai dengan indikator kinerja guru yang belum maksimal dilaksanakan. Berdasarkan hasil supervisi kepala sekolah 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 sekolah atau pada saat menghadapi akreditasi sekolah. 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

---

<sup>4</sup> Komariah dan Triatna. 2006. *Visionary Leadership Menuju Sekolah Efektif*. Jakarta:PT.Bumi Aksara, hlm. 32

<sup>5</sup> Suhardan, Dadang. 2006. *Supervisi Bantuan Professional (Layanan Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran)*. Bandung: Mutiara Ilmu, hlm. 12

melakukan penelitian tindakan kelas (PTK), guru belum mengembangkan bahan ajar, keberangkatan dan keputing 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.<sup>6</sup>

Rendahnya kinerja guru pada lembaga pendidikan kemungkinan di pengaruhi oleh supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja sebagaimana pendapat bahwa faktor yang tidak dapat diabaikan dalam meningkatkan kinerja guru adalah motivasi, keterbukaan manajemen kepala sekolah, dan supervisi kepala sekolah yang ideal dan sesuai dengan langkah kerja yang benar.<sup>7</sup>

Peran Kepala sekolah sebagai supervisor diwujudkan dalam kemampuan menyusun dan melaksanakan program supervisi pendidikan, serta memanfaatkan hasilnya.<sup>8</sup> Supervisi kepala sekolah merupakan suatu proses yang dirancang secara khusus untuk membantu para guru dan supervisor agar dapat menggunakan pengetahuan dan keterampilannya dalam memberikan layanan kepada orang tua peserta didik dan sekolah.<sup>9</sup> Maka dari itu, kepala sekolah sebagai supervisor menjadi titik tolak dimana kinerja guru meningkat dengan memperhatikan fungsi dari supervisi yaitu: (1) meningkatkan mutu

---

<sup>6</sup> Hasil studi lapangan prapenelitian terhadap kinerja guru pada 7 Februari 2020 di MTs NU Demak

<sup>7</sup> Kurnia, 2012. *Meningkatkan Kinerja Guru*, Jakarta. Rineka Cipta. Hlm. 32

<sup>8</sup> Mulyasa, E. 2004. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Konteks Menyukkseskan MBS & KBK*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya, hlm. 22

<sup>9</sup> Wahyudi. 2009. *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi Pembelajaran*. Bandung: CV. Alfabeta, hlm. 22

pembelajaran; (2) memicu unsur yang terkait dengan pembelajaran; serta (3) membina dan memimpin sehingga pemberian supervisi yang efektif dan efisien akan berpengaruh pada kinerja guru yang optimal.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru adalah motivasi kerja. Motivasi kerja adalah keinginan atau kebutuhan yang melatarbelakangi seseorang sehingga mendorong untuk bekerja. Kebutuhan yang mendorong perbuatan ke arah suatu tujuan tertentu yang menimbulkan motif atau pemberian motif, menjadikan motivasi kerja merupakan sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Menurut Anoraga motivasi kerja ikut mempengaruhi tinggi atau rendahnya kinerja yang dihasilkan guru. Motivasi yang tinggi dapat memungkinkan kinerja guru tercapai secara optimal.

Motivasi yang optimal memiliki fungsi dan manfaat untuk: (1) mendorong manusia untuk berbuat, sebagai penggerak atau motor yang melepaskan energi. Jadi motivasi adalah sebagai penggerak dari setiap kegiatan yang akan dilakukan; (2) menentukan arah perbuatan, yaitu ke arah tujuan yang hendak tercapai. Motivasi memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuannya; serta (3) menyeleksi perbuatan, yaitu dengan menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan-tujuan tersebut, sehingga dengan motivasi yang tinggi, guru diharapkan memiliki prestasi kerja/kinerja yang baik, kinerja yang baik akan berdampak terhadap kualitas pembelajaran, kualitas pembelajaran berdampak positif terhadap prestasi belajar siswa.

Kehadiran supervisi digunakan untuk memajukan pembelajaran melalui pertumbuhan kemampuan guru-gurunya. Supervisi mendorong guru menjadi lebih berdaya, dan situasi mengajar belajar menjadi lebih baik, pengajaran menjadi efektif, guru menjadi lebih puas dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian sistem pendidikan dapat berfungsi sebagaimana mestinya dalam usaha mencapai tujuan pendidikan.

Berdasarkan analisis permasalahan tersebut di atas, maka topik penelitian ini dirumuskan kedalam judul “PENGARUH INTENSITAS SUPERVISI AKADEMIK DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI MA SE-KECAMATAN KEDUNG JEPARA TAHUN PELAJARAN 2019/2020.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah diantaranya:

1. Kinerja guru yang kurang maksimal sehingga berdampak terhadap menurunnya prestasi belajar siswa.
2. Rendahnya kinerja guru kemungkinan disebabkan karena kurangnya supervisi kepala madrasah.
3. Rendahnya kinerja guru kemungkinan disebabkan karena budaya madrasah yang kurang mendukung.
4. Supervisi kepala madrasah dan budaya madrasah diasumsikan dapat meningkatkan kinerja guru MA Se-Kecamatan Kedung Kabupaten Jepara.

5. Motivasi kerja guru diasumsikan mampu meningkatkan kinerja guru MA Se-Kecamatan Kedung Kabupaten Jepara.

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dirumuskan masalah dalam penelitian ini diantaranya adalah:

1. Adakah pengaruh intensitas supervisi akademik terhadap kinerja guru MA Se-Kecamatan Kedung Jepara?
2. Adakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru MA Se-Kecamatan Kedung Jepara?
3. Adakah pengaruh intensitas supervisi akademik dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru MA Se-Kecamatan Kedung Jepara?

### **D. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Menganalisa dan mengetahui pengaruh intensitas supervisi akademik terhadap kinerja guru MA Se-Kecamatan Kedung Jepara.
2. Menganalisa dan mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru MA Se-Kecamatan Kedung Jepara.
3. Menganalisa dan mengetahui pengaruh intensitas supervisi akademik dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru MA Se-Kecamatan Kedung Jepara?

## E. Manfaat Penelitian

### 1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat untuk memperbanyak kasanah teori tentang supervisi akademik, motivasi kerja dan kinerja guru.

### 2. Manfaat Praktis

- a. Bagi guru, dapat digunakan sebagai informasi mengenai pentingnya kinerja guru dalam aktifitas kerja, sehingga ke depannya dapat memupuk kesadaran diri dalam terus membangkitkan kinerjanya kerja.
- b. Bagi Kepala Sekolah, penelitian dapat digunakan sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam melakukan supervisi akademik sehingga mampu meningkatkan kinerja guru di sekolah dan meningkatkan produktifitas kerja.
- c. Bagi para pengambil kebijakan di bidang pendidikan dan yang terkait, penelitian ini diharapkan dapat membantu memberikan pijakan bagi pemilihan strategi untk meningkatkan kinerja guru di jenjang pendidikan.
- d. Bagi peneliti. Diharapkan hasil penelitian ini menjadi bahan komparasi bagi penelitian yang lain.



## **F. Sistematika Penulisan Tesis**

Untuk mempermudah pembahasan dalam makalah ini, maka dibuat metode penulisan sebagai berikut:

Bagian muka: Pada bagian ini terdiri dari halaman judul, pernyataan keaslian penulisan makalah, abstrak dan daftar isi.

Bagian isi: Pada bagian ini terdiri dari 3 bab, yaitu : Bab pertama adalah pendahuluan, Dalam bab ini terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, kajian pustaka, dan metode penulisan. Bab kedua adalah teori. Dalam bab ini terdiri dari tiga sub bab, sub bab pertama tentang diskripsi teoritis. Artinya uraian tentang fokus permasalahan secara lebih detail berdasarkan rujukan kepustakaan terkait. Sub bab kedua yaitu kritik penulis terhadap teori (atau teori-teori) yang telah dideskripsikan sebelumnya, yang bisa berupa kelebihan, kekurangan, perbandingan, kaitan satu sama lain. Sub bab ketiga yaitu metode penelitian dan bab empat adalah hasil penelitian serta bab lima adalah penutup dalam bab ini berisi kesimpulan, saran dan kata penutup.

Bagian bahan referensi. Pada bagian ini menyajikan data daftar pustaka.