

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia merupakan salah satu negara yang sedang giat-giatnya membangun. Salah satu sektor penting dalam pembangunan adalah sektor pendidikan. undang-undang dasar tahun 1945 menyatakan bahwa setiap warga negara Indonesia berhak mendapatkan pendidikan. Pemerintah Indonesia melalui Departemen Pendidikan (Depdik) dan Departemen Agama (Depag) telah melakukan usaha-usaha perbaikan dalam pencapaian pendidikan yang ada dan untuk mempersiapkan sumber daya manusia yang berkualitas.¹ Pendidikan itu sendiri dapat diartikan sebagai proses dengan metode-metode tertentu sehingga orang memperoleh pengetahuan, pemahaman, dan cara bertingkah laku yang sesuai dengan kebutuhan.² Oleh karena itu, dengan proses dan metode yang tepat sasaran akan menjadikan mutu pendidikan akan lebih meningkat dan dalam pencapaian tujuan yang dicita-citakan akan lebih optimal.

Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, yang memiliki visi terwujudnya sistem pendidikan sebagai pranata sosial yang kuat dan berwibawa untuk memberdayakan semua warga negara Indonesia berkembang menjadi manusia yang berkualitas sehingga mampu dan proaktif menjawab tantangan zaman yang selalu berubah. Pasal 39 Ayat (2) UU Nomor 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyatakan bahwa pendidik merupakan tenaga kerja profesional. Kedudukan guru sebagai tenaga profesional mempunyai visi terwujudnya penyelenggaraan pembelajaran sesuai dengan

¹ Yuyuk Liana, "Iklim Organisasi dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru," *Jurnal Manajemen dan Akuntansi* 1, No. 02 (2012): 15.

² Nur Komariah dan Rohana, "Peran Wakil Kepala Sekolah Bidang Kesiswaan Dalam Meningkatkan Disiplin Siswa di Sekolah Menengah Atas (SMA) Muhammadiyah Tembilan," *Jurnal Al-Afkar* 3, No. 02 (2015): 78.

prinsip-prinsip profesionalitas untuk memenuhi hak yang sama bagi setiap warga negara dalam mendapatkan pendidikan yang bermutu.³

Oleh karena itu, guru mempunyai fungsi, peran, dan kedudukan yang sangat strategis dalam mencerdaskan anak bangsa. Madrasah Aliyah Swasta (MAS) adalah salah satu lembaga yang berperan penting dalam menyiapkan sumber daya manusia yang cerdas dan komprehensif dimasa yang akan datang. Untuk menyiapkan hal tersebut diperlukan guru yang profesional dan berpotensi tinggi. Kualitas guru merupakan salah satu kunci utama keberhasilan dalam pendidikan.

Kinerja guru adalah berkaitan dengan kemampuan yang dimiliki guru dalam menjalankan tugasnya. Jadi kemampuan guru dalam mengelola proses pembelajaran tercermin pada kualitas guru dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pendidik dan pengajar. Untuk meningkatkan kinerja guru itu perlu pembinaan kepala madrasah melalui kegiatan supervisi. Supardi menyatakan bahwa “salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah pembinaan oleh kepala madrasah melalui supervisi.”⁴ Esensi dari kinerja guru tidak lain merupakan kemampuan guru dalam menunjukkan kecakapan yang sebenarnya. Dunia kerja guru yang sebenarnya adalah membelajarkan siswa dalam kegiatan pembelajaran siswa. Menurut pasal 28 ayat 3 PP Nomor 19 tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan dan pasal 10 ayat 1 UU Nomor 14 tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen.⁵

³ Ester Manik dan Kamal Bustomi, “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMP Negeri 3 Rancaekek,” *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship* 5, No. 02 (2011): 98-99.

⁴ Ahmad Maulid, “Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Dan Pengembangan Tenaga Pendidik Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Swasta di Kabupaten Lima Puluh Kota,” *Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi* 1, No. 02 (2016): 89.

⁵ S. Eko Putra Widoyoko dan Anita Rinawati, “Pengaruh Kinerja Guru Terhadap Motivasi Belajar Siswa,” *Cakrawala Pendidikan* 29, No 02 (2012): 281.

Supervisi adalah pengamatan, penglihatan dari atas atau dapat dimaknai dengan pemantauan yang dilaksanakan secara akurat dan sangat teliti oleh orang yang berpengalaman terhadap lainnya untuk meningkatkan mutu.⁶ Kompetensi supervisi secara praktis menjadikan kepala madrasah sebagai seorang supervisor pendidikan untuk melaksanakan supervisi dalam rangka meningkatkan profesionalisme guru. Supervisi adalah usaha memberikan layanan kepada guru-guru baik secara individual maupun kelompok dalam usaha memperbaiki pengajaran. Supervisi dilaksanakan dalam rangka meningkatkan profesionalisme guru, artinya supervisi dilaksanakan dengan tujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan tugas guru saat pembelajaran.⁷

Kepala madrasah adalah orang yang paling berpengaruh dalam pengembangan mutu Madrasah. Melalui kegiatan supervisi yang dilakukan kepala madrasah guna membina guru agar kinerja seorang guru meningkat itu membutuhkan yang namanya teknik. Teknik disini adalah cara bagaimana kepala madrasah melakukan supervisi terhadap guru. Jadi teknik supervisi ini berpengaruh atas berhasil atau tidaknya supervisi yang dilakukan kepala madrasah. Banyak teknik supervisi yang dapat dilakukan seorang supervisor untuk melakukan supervisi terhadap seorang guru. Tapi kenyataannya dilapangan ada kepala madrasah atau supervisor itu menganggap supervisi sebagai pelengkap saja dan tidak pernah memperhatikan teknik apa yang seharusnya digunakan dalam melakukan supervisi terhadap guru. Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang teknik supervisi yang digunakan oleh kepala madrasah saat sedang melakukan supervisi terhadap guru. Jadi kinerja guru bisa meningkat itu juga dilihat dari kemampuan kepala madrasah saat melakukan kegiatan

⁶ Fachrudin, *Supervisi Pendidikan* (Medan: IAIN PRESS, 2011), 10.

⁷ Dume Rosi Wijaya, "Pelaksanaan Supervisi Oleh Kepala Sekolah di SMK dan SMP Insan Cendekia Yogyakarta," *Jurnal Administrasi Pendidikan* (2015): 4.

supervisi. Selain pembinaan kepala madrasah melalui kegiatan supervisi, faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru adalah motivasi kerja.

Motivasi adalah suatu kondisi kekuatan mental yang timbul oleh adanya rangsangan baik yang berasal dari dalam diri sendiri maupun dari luar, yang berupa keinginan, perhatian, kemauan, cita-cita yang mampu mendorong, menggerakkan sekaligus mengarahkan perilaku seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang diinginkan maupun yang telah ditetapkan. Motivasi yang timbul diakibatkan faktor dari dalam diri sendiri seseorang disebut faktor intrinsik, dan faktor yang dari luar disebut ekstrinsik.⁸ Tugas seorang kepala madrasah selain melakukan supervisi juga harus memberikan dorongan atau motivasi kepada seluruh bawahannya salah satunya guru, guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Ketika seseorang bawahannya dapat melakukan tugas dengan baik maka motivasi atau dorongan dari kepala madrasah bisa dikatakan mampu atau berhasil memberikan motivasi kepada bawahannya.

Jadi motivasi kerja adalah suatu keinginan yang terdapat pada dalam diri seseorang atau dari luar yang dapat membangkitkan rasa keinginannya untuk melakukan atau mencapai tujuan yang diinginkan. Melihat tugas-tugas guru yang berat, maka sudah sepantasnya guru mendapatkan motivasi atau dorongan yang dapat membangkitkan semangat bekerja. Kinerja seorang guru yang baik itu, jika seorang guru memiliki kompetensi yang baik dan motivasi kerja yang baik.

Berdasarkan observasi yang dilakukan, kondisi MA NU Tamrinut Thullab Undaan Lor Kudus, kinerja seorang guru masih perlu ditingkatkan terutama dalam hal disiplin seorang guru, dimana ada sebagian guru yang kurang disiplin misalnya dalam ketidakhadiran guru dalam proses pembelajaran, keterlambatan seorang guru dalam mengajar,

⁸ Nur Cahya Edi Sukendar, "Pengaruh Keterampilan Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Smp Negeri di Sub Rayon 03 Kabupaten Jepara," *Jurnal Jmp* 2 No. 01 (2013): 77.

kurang melengkapi administrasi guru misalnya tidak membuat Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) ketika mau mengajar. Dengan kondisi tersebut secara tidak langsung tentunya akan berdampak yang kurang baik terhadap keberhasilan Madrasah itu sendiri, terutama dalam proses belajar mengajar.⁹

Sistem pengawasan kepala madrasah terhadap guru di MA NU Tamrinut Thullab Undaan Lor kudus yang belum terlalu berjalan, sehingga berdampak pada kinerja guru yang belum terlalu efektif dalam melakukan pengajaran kepada peserta didik. Sebagian peserta didik mengeluh dalam proses pembelajaran diakibatkan pengawasan guru tidak memberi kesan dalam pembelajaran sehingga proses pembelajaran membuat peserta didik jenuh dalam belajar, hal ini karena kurang pengontrolan kepala madrasah terhadap guru dalam pengawasan disaat proses pembelajaran berlangsung.¹⁰

Kepala madrasah setidaknya memberikan wewenang kepada guru untuk mengadakan workshop atau seminar mengenai peningkatan kinerja guru dan kemudian guru dapat mempunyai gambaran dalam pemahaman mengenai langkah-langkah untuk meningkatkan kinerja guru. Kurangnya pengawasan dari kepala madrasah, peneliti juga berfikir akan pentingnya motivasi yang harus didapatkan setiap guru dengan adanya motivasi guru itu lebih semangat dan ringan dalam mendidik peserta didik. Selain kepala madrasah memberi pengawasan kepala madrasah harus selalu memberi motivasi kepada setiap guru. Motivasi yang diberikan kepala madrasah guna membuat guru lebih semangat dan ringan dalam mengerjakan tugas.

Selain observasi peneliti juga melakukan wawancara dengan kepala madrasah MA NU Tamrinut

⁹ Observasi di MA NU Tamrinut Thullab Undaan Lor Kudus, Transkip, 29 November 2018.

¹⁰ Observasi di MA NU Tamrinut Thullab Undaan Lor Kudus, Transkip, 29 November 2018.

Thullab Undaan Lor Kudus yang berkaitan dengan teknik supervisi yang digunakan kepala madrasah. Teknik supervisi yang digunakan beliau adalah teknik supervisi secara individu dan kelompok. Beliau mengatakan “bahwasanya guru di MA NU Tamrinut Thullab terkadang mengobrol ataupun bercerita kepada saya mengenai pembelajaran dikelas ataupun yang lainnya, sedangkan yang teknik kelompoknya biasanya saya adakan rapat untuk mengevaluasi kegiatan-kegiatan yang telah dilakukan sebelumnya, dengan adanya rapat ini saya bisa mengetahui bagaimana kinerja seorang guru dan masing-masing guru juga bisa bertukar pengalaman dengan adanya rapat tersebut.” beliau juga mengatakan bahwa beliau tidak pernah masuk kelas karena alasan beliau yang takut mengganggu proses pembelajaran dikelas, beliau juga lebih sering mengadakan supervisi dengan teknik supervisi kelompok daripada teknik supervisi individu”.¹¹

Kendala atau permasalahan yang ada yaitu salah satunya beliau jarang melakukan kunjungan kelas guna memantau profesionalisme guru dalam kegiatan pembelajaran. Hal tersebut dilakukan dimana beliau menghindari kebebasan guru mengajar dan menghilangkan kesan psikologis seorang guru, dengan demikian beliau cenderung lebih sering tidak melakukan supervisi kelas dan lebih sering melakukan teknik supervisi kelompok. Sedangkan disaat kepala madrasah melakukan teknik supervisi kelompok dengan mengadakan rapat terdapat kendala yaitu ada guru yang terlambat dan ada juga guru yang tidak bisa hadir didalam rapat.¹²

Dalam meningkatkan kinerja guru di MA NU Tamrinut Thullab Undaan Lor Kudus kepala madrasah perlu melakukan pengawasan setiap bulannya dengan

¹¹ H.A. Kadar Syafiq, Wawancara Oleh Penulis, Transkrip, 30 November, 2018, Pukul 10.30 WIB, Berisi Tentang Teknik Supervisi Kepala Madrasah Beserta Kendala.

¹² H.A. Kadar Syafiq, Wawancara Oleh Penulis, Transkrip, 30 November, 2018, Pukul 10.30 WIB, Berisi Tentang Teknik Supervisi Kepala Madrasah Beserta Kendala.

menggunakan teknik supervisi yang tepat. Dengan menggunakan teknik supervisi yang tepat maka akan mempermudah seorang kepala madrasah untuk mensupervisi masing-masing guru. dengan adanya pengawasan setiap bulannya itu guna mengamati tindakan guru dan peserta didik. Selain supervisi yang dilakukan oleh kepala madrasah, masing-masing guru harus mempunyai yang namanya motivasi kerja, baik itu dari diri sendiri maupun dari luar. Dengan mempunyai motivasi kerja seorang guru dapat meningkatkan kinerjanya.

Menurut Sri Setiyati dalam penelitiannya, menunjukkan adanya pengaruh positif yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan budaya sekolah terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Wonosari Gunung Kidul, hal ini dapat diartikan bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang meningkat, motivasi kerja yang baik dan budaya sekolah yang kondusif dapat memberikan dukungan terhadap kinerja guru.¹³

Sedangkan menurut Bambang Kristianto Wibowo sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dan kinerja guru adalah diterima. Nilai R2 sebesar 0,369 menunjukkan bahwa motivasi kerja memberikan kontribusi sebesar 36,9% terhadap pembentukan kinerja guru.¹⁴ Jurnal Nasional yang dilakukan oleh Ahmad Maulid dengan judul “*Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Dan Pengembangan Tenaga Pendidik Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Swasta Dikabupaten Lima Puluh Kota*” menunjukkan bahwa supervisi kepala madrasah rata-rata jawaban dari responden mencapai 80,5%, rata-rata ini

¹³ Sri Setiyati, “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Wonosari Gunung Kidul,” *Jurnal Pendidikan Teknologi Dan Kejuruan* 22, No. 02 (2014): 7.

¹⁴ Bambang Kristianto Wibowo, “Pengaruh Komunikasi Internal, Motivasi Kerja dan Loyalitas Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri Rumpun Bisnis se-Kota Semarang,” *Jurnal STIE Semarang* 5, No. 02 (2013): 45.

dikategorikan baik. jadi ada pengaruh yang positif antara supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru.¹⁵

Madrasah adalah sebuah lembaga pendidikan yang bertugas untuk mencerdaskan anak bangsa. Madrasah yang unggul itu madrasah yang mempunyai siswa yang banyak prestasi, prestasi bisa dicapai tidak lepas dari faktor guru. kinerja guru bisa bagus dan profesional itu pasti ada faktor-faktor yang mempengaruhinya. Berdasarkan observasi, wawancara yang telah dilakukan peneliti, dan penjelasan diatas, peneliti ingin mengkaji mengenai judul : **“Pengaruh Teknik Supervisi Kepala Madrasah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di MA NU Tamrinut Thullab Undaan Lor Kudus”**.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh teknik supervisi kepala madrasah terhadap kinerja guru di MA NU Tamrinut Thullab Undaan Lor Kudus?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di MA NU Tamrinut Thullab Undaan Lor Kudus?
3. Apakah terdapat pengaruh teknik supervisi kepala madrasah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di MA NU Tamrinut Thullab Undaan Lor Kudus?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh dari teknik supervisi kepala madrasah terhadap kinerja guru di MA NU Tamrinut Thullab Undaan Lor Kudus.
2. Untuk mengetahui pengaruh dari motivasi kerja terhadap kinerja guru di MA NU Tamrinut Thullab Undaan Lor Kudus.

¹⁵ Ahmad Maulid, “Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Pengembangan Tenaga Pendidik Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Swasta di Kabupaten Lima Puluh Kota,” *Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi* 1, No. 02 (2016): 97.

3. Untuk mengetahui pengaruh dari teknik supervisi kepala madrasah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di MA NU Tamrinut Thullab Undaan Lor Kudus.

D. Manfaat Penelitian

Dalam penelitian yang penulis lakukan, terdapat beberapa manfaat baik secara teoritis maupun praktis.

1. Secara Teoritis

Secara teoritis penelitian ini bermanfaat untuk verifikasi pengaruh teknik supervise kepala madrasah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru..

2. Secara Praktik

- a. Bagi Kepala Madrasah

- 1) Menjadi tolok ukur dalam mengupayakan keberhasilan dalam meningkatkan kinerja guru di MA NU Tamrinut Thullab Undaan Lor Kudus.
- 2) Memberi masukan dan cara pandang dalam proses meningkatkan kinerja guru di MA NU Tamrinut Thullab Undaan Lor Kudus.

- b. Bagi Guru

- 1) Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan bagi guru dalam meningkatkan kinerjanya di MA NU Tamrinut Thullab Undaan Lor Kudus.
- 2) Menambah wawasan yang luas agar dapat meningkatkan kinerjanya di MA NU Tamrinut Thullab Undaan Lor Kudus.

E. Sistematika Penelitian

Untuk memberikan gambaran penulisan secara umum proposal skripsi dan mempermudah dalam mengetahui pembahasan yang terkait teknik supervisi kepala madrasah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. sistematika penulisan dalam proposal ini terdiri dari tiga bab sebagai berikut:

Bab I : Merupakan bab pendahuluan, sebagai gambaran secara keseluruhan yang meliputi: latar belakang,

rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab II : Merupakan bab landasan teori yang berisi tentang: deskripsi teori (teknik supervisi kepala madrasah, motivasi kerja, dan kinerja guru), penelitian terdahulu, kerangka berfikir, dan hipotesis.

Bab III : Merupakan bab metode penelitian yang berisi tentang jenis dan pendekatan, *setting* penelitian, populasi dan sampel, identifikasi variable, definisi operasional variabel, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

Bab IV : Merupakan bab hasil penelitian dan pembahasan yang berisi tentang hasil penelitian(hasil uji validitas dan reliabilitas penelitian, analisis pendahuluan, dan hasil analisis uji hipotesis, pembahasan, dan keterbatasan penelitian.

Bab V : merupakan bab penutup yang berisi tentang simpulan, saran-saran, dan penutup.

