

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Problematika mengenai peningkatan mutu pendidikan madrasah tak dapat dilepaskan dari peningkatan kualitas guru terkait dengan kompetensi, profesionalisme dan kinerja guru. Bahkan saat ini, permasalahan kinerja guru menjadi salah satu pokok bahasan yang mendapat tempat tersendiri di tengah-tengah ilmu pendidikan dan kependidikan yang begitu luas dan kompleks.¹ Guru menjadi aktor utama yang paling banyak bersentuhan langsung dengan siswa dalam proses pendidikan dan pengajaran di lembaga pendidikan madrasah.²

Guru merupakan titik sentral dalam usaha mereformasi pendidikan, dan mereka menjadi kunci keberhasilan setiap usaha peningkatan mutu pendidikan. Apapun namanya, apakah itu pembaharuan kurikulum, pengembangan metode-metode mengajar, peningkatan pelayanan belajar, penyediaan buku teks, hanya akan berarti apabila melibatkan guru. Profesi dan kinerja guru menjadi sangat menentukan pembangunan sumber daya manusia Indonesia yang berkualitas dan unggul”.³ Dengan demikian, guru adalah komponen pendidikan yang sangat menentukan dalam bentuk wajah pendidikan di Indonesia dan guru merupakan ujung tombak dari semua kebijakan pendidikan”.⁴

Pendidikan di lembaga Islam seperti madrasah merupakan bagian dari penyelenggaraan pendidikan di Indonesia yang tentunya perlu mendapatkan perhatian, harus berbenah dan senantiasa diperbaiki dan ditingkatkan mutunya, mencakup peningkatan mutu pembelajaran termasuk di dalamnya kualitas kinerja guru sebagai pendidik. Hal ini bertujuan agar pendidikan di lembaga madrasah

¹ Oemar Hamalik, *Dasar-Dasar Pengembangan Kurikulum* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007), 33.

² Uhar Suharsaputra, *Administrasi Pendidikan* (Bandung: Refika Aditama, 2013), 166.

³ Tim Dosen Administrasi Pendidikan UPI, *Manajemen Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2014), 311.

⁴ Amiartuti Kusumaningtyas dan Endang Setyawati, *Teacher Performance of The State Vocational High School Teachers in Surabaya (International Journal of Evaluation and Research in Education (IJERE) Volume 4 Nomor 2: 76-83, June 2015)*, 77.

mampu berdaya saing dan mengikuti perkembangan dunia pendidikan yang tengah mengalami perubahan pesat di era revolusi industri 4.0.

Kebijakan pemerintah untuk mendorong terwujudnya kinerja guru yang berkualitas dan profesional salah satunya berupa disahkan dan dikeluarkannya Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen. Dalam Pasal 1 Ayat 1 menjelaskan 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”.⁵

Islam sebagai agama rahmatan lil’alamin mengajarkan dan menyeru manusia agar senantiasa menampilkan kinerja yang baik, sebagaimana firman-Nya sebagai berikut:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ
بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ١٠٥

Artinya:

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).⁶

Ayat di atas menjelaskan adanya perintah bekerja secara profesional. Dalam setiap pekerjaan yang dilakukan tentunya dituntut agar memiliki kompetensi dan keterampilan sehingga mampu menampilkan kinerja yang baik sesuai dengan yang diharapkan. Demikian halnya dengan guru sebagai ujung tombak pendidikan. Guru dalam Islam sebagai pemegang jabatan professional membawa misi ganda dalam waktu yang bersamaan, yaitu misi agama dan misi ilmu pengetahuan. Misi agama menuntut guru untuk menyampaikan nilai-nilai ajaran agama kepada murid, sehingga murid dapat menjalankan kehidupan sesuai dengan norma-norma agama tersebut. Misi ilmu pengetahuan menuntut guru menyampaikan ilmu sesuai dengan perkembangan zaman. Lebih daripada itu

⁵ E.Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, (Bandung: Rosda karya, 2007), 227.

⁶ Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahnya Departemen Agama RI* (Semarang: Karya Toha, 2002), 273.

setiap apapun yang dilakukan guru dalam tugasnya akan dipintai pertanggungjawaban baik dunia maupun di hadapan Allah di akhirat kelak.

Kinerja guru dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di madrasah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran.⁷ Sejalan dengan PP No. 19 tahun 2005 tentang standar proses pembelajaran yang sedang dikembangkan, tugas guru dalam mengajar dibagi ke dalam 3 kegiatan, yaitu: 1) menyusun perencanaan pembelajaran, 2) menyajikan / melaksanakan pembelajaran, dan 3) melaksanakan evaluasi belajar.⁸

Seiring berbagai perubahan yang diakibatkan oleh kemajuan dalam bidang ilmu pengetahuan dan teknologi maka peran seorang guru tidak hanya dituntut menjadi sumber informasi, namun guru juga harus dapat menjadi *motivator*, *inspirator*, *dinamisator*, *fasilisator*, *katalisator*, *evaluator* dan sebagainya.⁹ Dalam rangka peningkatan mutu pendidikan, guru tidak semata-mata sebagai “pengajar” yang melakukan *transfer of knowledge*, tetapi juga sebagai “pendidik” yang melakukan *transfer of values* dan sekaligus sebagai “pembimbing” yang memberikan pengarahan dan menuntun siswa dalam belajar.¹⁰

Akan tetapi, tidak semua guru dapat melakukan pekerjaannya terkait kinerja mengajar dengan profesional.¹¹ Hasil kajian Bappenas sebagaimana diungkapkan oleh Muslim pada tahun 2013 menunjukkan bahwa kinerja guru di Indonesia masih belum sesuai dengan yang dicita-citakan. Dengan kata lain, sebagian guru di negara kita belum optimal melaksanakan kinerja mengajarnya sesuai dengan yang diharapkan.¹²

⁷ Supardi, *Kinerja Guru* (Jakarta : PT.RajaGrafindo Persada, 2014), 54.

⁸ Yayan Sumaryana, *Pengaruh Kepemimpinan Intruksional*, 27. t.d.

⁹ Abuddin Nata, *Manajemen Pendidikan mengatasi Kelemahan Sistem Pendidikan Islam di Indonesia* (Jakarta: Prenada Media, 2003), 147.

¹⁰ Sardiman, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005), 125.

¹¹ Abdul Haris Pito, *Upaya Peningkatan Kompetensi Mengajar Guru* (Jurnal Diklat Teknis Andragogi Volume III No. 2, 2005), 37.

¹² Edi Rismawan, *Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Berprestasi Guru terhadap Kinerja Mengajar Guru* (Jurnal Administrasi Pendidikan Volume 22 Nomor 1: 114-132, April 2015), 115.

Hasil studi pendahuluan di salah satu Madrasah Tsanawiyah di kabupaten Purwakarta menunjukkan kinerja guru belum optimal. : a) Pada aspek perencanaan pembelajaran, keterampilan guru dalam membuat perencanaan pembelajaran seperti silabus, RPP, prota, promes dan agenda mengajar masih belum optimal. Hal tersebut terlihat dengan adanya guru yang dari tahun ke tahun masih menggunakan perangkat pembelajaran yang sama. Masih terdapat guru yang belum mampu menyusun perangkat perencanaan pembelajaran berbasis kurikulum 2013. Kondisi tersebut diperparah dengan adanya kondisi guru yang dalam membuat perencanaan pembelajaran mengandalkan jasa orang lain; b) Pada aspek pelaksanaan pembelajaran, pemahaman guru tentang strategi pembelajaran masih rendah, kurangnya kemahiran guru dalam mengelola kelas, guru kurang disiplin, rendahnya komitmen guru terhadap profesi, serta rendahnya kemampuan guru dalam manajemen waktu; c) Pada aspek pelaksanaan evaluasi pembelajaran, guru dalam membuat soal masih terpaku bahkan plagiat dari buku paket dan LKS, guru dalam membuat soal belum menguasai tingkatan kognitif sebagaimana teori kognitif yang dikemukakan Bloom dan Anderson, guru masih kesulitan menurunkan indikator pembelajaran menjadi indikator soal lalu membuat soal yang tepat sesuai kompetensi yang hendak dicapai, guru tidak melakukan analisis butir soal evaluasi belajar sehingga dari tahun ke tahun masih menggunakan soal yang sama, guru dalam melakukan penilaian hasil belajar belum sepenuhnya menerapkan (*authentic assessment*) atau penilaian objektif bahkan masih ditemukan guru melakukan *mark-up* dalam penilaian hasil belajar siswa. Kondisi ini diperkuat masih adanya guru yang tidak melaksanakan remedial dan pengayaan bagi siswa.¹³

Kinerja guru seperti ini dapat menyebabkan kualitas layanan belajar yang diterima peserta didik menjadi tidak optimal. Proses pembelajaran seperti ini akan menghasilkan pendidikan yang memiliki mutu yang rendah sehingga menghasilkan lulusan dan sumber daya manusia yang memiliki daya saing rendah.

¹³ Wawancara dan observasi kelas dengan Drs. Kus Syarifudin (Kepala MTs. MAI Purwakarta, Senin 2 Maret 2020).

Kinerja guru dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor internal maupun eksternal. Faktor internal diantaranya mencakup: motivasi, kompetensi profesional, kesehatan, pendidikan, masa kerja, bakat, dan strata sosial ekonomi. Sedangkan faktor eksternal mencakup: sarana dan prasarana, kurikulum, program pendidikan, kepemimpinan, supervisi, struktur tugas, insentif, kompensasi, suasana kerja serta lingkungan kerja.¹⁴ Sedangkan Gibson merumuskan bahwa ada tiga kelompok variabel yang mempengaruhi perilaku kerja dan kinerja, yaitu variabel individu, variabel organisasi, dan variabel psikologis.¹⁵ Dari sekian banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru faktor eksternal yang dapat mempengaruhi adalah supervisi kepala madrasah, sedangkan faktor internal adalah motivasi kerja guru.

Kepala madrasah sebagai pemimpin madrasah berkewajiban membina kemampuan guru melalui kegiatan supervisi. Dengan kata lain, kepala madrasah harus mampu melaksanakan supervisi secara efektif serta melibatkan guru dalam kegiatan supervisi.¹⁶ Kewajiban kepala madrasah berkenaan kegiatan supervisi merupakan amanat Permendiknas nomor 41 tahun 2007, tentang Standar Proses untuk Pendidikan Dasar dan Menengah, yang menyatakan bahwa salah satu kompetensi kepala sekolah adalah kompetensi supervisi.¹⁷

Supervisi merupakan aktivitas menilai dan membina guru dalam rangka meningkatkan kualitas proses pembelajaran agar kompetensi peserta didik mencapai optimal.”¹⁸ Supervisi yaitu suatu upaya membantu para guru mengembangkan kemampuannya mencapai tujuan pembelajaran, sehingga esensi supervisi akademik itu sama sekali bukan untuk menilai kinerja guru dalam mengelola proses pembelajaran, tetapi untuk membantu guru mengembangkan

¹⁴ Yayan Sumaryana, *Pengaruh Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah*, 34. t.d.

¹⁵ Supardi, *Kinerja Guru* (Jakarta : PT.RajaGrafindo Persada, 2014), p. 54.

¹⁶ Rusdiana, *Pengelolaan Pendidikan* (Bandung: Pustaka Setia, 2015), 67.

¹⁷ Lembaga Pengembangan dan Pemberdayaan Kepala Sekolah, *Bahan Pembelajaran Supervisi Akademik* (Surakarta: LPPKS, 2011), 8.

¹⁸ Daryanto & Tutik Rachmawati, *Supervisi Pembelajaran* (Yogyakarta: Gacva Media, 2015), 191.

kemampuan profesionalitasnya. Meskipun demikian, supervisi tidak bisa lepas dari penilaian unjuk kerja guru di dalam mengelola pembelajaran.¹⁹

Dalam Permendiknas Nomor 13 tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah, dijelaskan salah satu dimensi kompetensi kepala sekolah yaitu kompetensi supervisi, yaitu: 1) merencanakan program supervisi akademik, 2) melaksanakan supervisi akademik terhadap guru, dan 3) menindaklanjuti hasil supervisi akademik. Adapun tujuan supervisi akademik adalah membantu guru bagaimana belajar meningkatkan kemampuan mereka sendiri guna mencapai tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan.²⁰ Permasalahan terkait supervisi oleh kepala madrasah menunjukkan bahwa guru masih belum merasakan pengaruh dari supervisi itu sendiri. Kepala madrasah disibukkan dengan aktivitas manajerial dan administrasi sekolah. Sehingga pelaksanaan supervisi sebatas pengumpulan dan pemeriksaan administrasi dan belum mengarah pada pembinaan kompetensi guru dan kinerja guru secara maksimal. Meskipun demikian, kegiatan pembinaan guru lebih banyak dilaksanakan kepala madrasah secara maksimal melalui kegiatan KKG dan rapat guru, dan itu pun dirasakan belum optimal dalam meningkatkan kinerja guru.²¹

Supervisi sebagai salah satu fungsi manajemen pendidikan, Allah SWT menjelaskan sebagaimana firman-Nya sebagai berikut:

وَإِنَّ عَلَيْكُمْ لَحُفَظِينَ ۙ ۱۰ كِرَامًا كَاتِبِينَ ۙ ۱۱ يَعْلَمُونَ مَا تَفْعَلُونَ ۙ ۱۲

Artinya:

(10) Padahal sesungguhnya bagi kamu ada (malaikat-malaikat) yang mengawasi (pekerjaanmu); (11) yang mulia (di sisi Allah) dan mencatat (pekerjaan-pekerjaanmu itu); (12) mereka mengetahui apa yang kamu kerjakan. (Q.S. Al-Infithar: 10-12).²²

Ayat di atas menjelaskan adanya fungsi pengawasan dalam setiap aktivitas yang dilaksanakan manusia sebagai hamba Allah. Demikian pula dengan kinerja

¹⁹ Daryanto & Tutik Rachmawati, *Supervisi Pembelajaran*, 36.

²⁰ Sri Banun Muslim, *Supervisi Pendidikan Meningkatkan Kualitas Profesionalisme Guru* (Bandung: Alfabeta, 2013), 43.

²¹ Wawancara dan observasi kelas dengan Drs. Kus Syarifudin (Kepala MTs. MAI Purwakarta, Senin 2 Maret 2020).

²² Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, 876.

guru selaku pendidik, senantiasa ada yang mengawasi dan memonitor setiap aktivitas kerjanya. Fungsi pengawasan tersebut dijalankan oleh para supervisor pendidikan diantaranya adalah oleh kepala madrasah. Dengan adanya pengawasan dapat memperkecil timbulnya hambatan, sedangkan hambatan yang telah terjadi dapat segera diketahui yang kemudian dapat dilakukan tindakan perbaikannya.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru adalah motivasi kerja. Untuk meningkatkan kerjanya, seorang guru harus memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja. Baik itu motivasi karena kebutuhan dirinya sendiri, ataupun karena adanya rangsangan dari luar. Kebutuhan manusia yang paling tinggi menurut Maslow adalah aktualisasi diri.²³

Motivasi dapat didefinisikan sebagai masalah yang sangat penting dalam setiap usaha kelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi, masalah motivasi dapat dianggap simpel karena pada dasarnya manusia mudah dimotivasi, dengan memberikan apa yang diinginkannya. Masalah motivasi, dianggap kompleks, karena sesuatu dianggap penting bagi orang tertentu. Motivasi menurut Robbins dan Coulter merupakan kesediaan anggota organisasi untuk melakukan upaya-upaya tingkat tinggi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan usaha dalam rangka memuaskan kebutuhan mereka.²⁴

Motivasi kerja memiliki hubungan yang sangat erat dengan kinerja pegawai. Dengan adanya motivasi yang tinggi maka kinerja guru dapat dicapai secara optimal. Motivasi yang optimal juga harus memperhatikan fungsi 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

²³ Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya, Analisis di Bidang Pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara 2016) 41.

²⁴ Eko Sunarso, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di LPMP Kepulauan Bangka Belitung* (Bandung: Perpustakaan Universitas Pendidikan Indonesia, 2015), 5. Tesis Sarjana Administrasi Pendidikan.t.d.

menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan-tujuan tersebut, sehingga dengan motivasi yang tinggi, guru dipastikan memiliki prestasi kerja/kinerja yang baik.²⁵

Dari studi pendahuluan terkait motivasi kerja didapatkan identifikasi masalah kurangnya motivasi kerja guru. Hal ini teridentifikasi dari adanya gejala masih ada guru yang kurang disiplin dalam menjalankan tugas, guru bersikap acuh tak acuh terhadap tugas yang diberikan, kurang bergairah dalam menjalankan tugas, guru sering meninggalkan sekolah pada saat kerja, guru kurang menunjukkan perhatiannya terhadap pelaksanaan tugas, masih ada guru yang belum mengikuti pelatihan-pelatihan yang dilakukan untuk mengembangkan kemampuan dan ketrampilan guru, masih ada guru yang mengajar tidak mempunyai persiapan mengajar atau ada persiapan mengajar namun tidak lengkap.²⁶

Kaitan antara motivasi kerja dengan kinerja guru adalah *performance* (kinerja) merupakan hasil dari interaksi antara motivasi kerja, kemampuan, dan peluang. Bila motivasi kerja rendah, maka unjuk kerjanya akan rendah pula meskipun kemampuannya ada dan baik, serta peluangnya pun tersedia.²⁷ Novitasari dalam penelitiannya menunjukkan bahwa “rendahnya motivasi, dan prestasi guru yang mempengaruhi profesi guru tidak terlepas dari rendahnya kontribusi kepala sekolah dalam membina guru di sekolah melalui kegiatan supervisi”.²⁸ Rismawan dalam penelitiannya mengemukakan bahwa supervisi kepala sekolah berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru .²⁹

²⁵ Sardiman, *Interaksi Dan Motivasi Belajar Mengajar* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2011), 85.

²⁶ Wawancara dan observasi kelas dengan Drs. Kus Syarifudin (Kepala MTs. MAI Purwakarta, Senin 2 Maret 2020).

²⁷ Ashar sunoto Munandar, *Psikologi Industri dan Organisasi* (Jakarta: UI Press, 2014), 325.

²⁸ Rahmi Novitasari, ”*Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Mengajar Guru Sekolah Terhadap Kinerja Mengajar Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Conggeang , Kabupaten Sumedang*” Tesis Sarjana Administrasi Pendidikan (Bandung: Perpustakaan Universitas Pendidikan Indonesia, 2015), 2.

²⁹ Edi Rismawan, *Pengaruh Supervisi*, 1.

Lebih lanjut dinyatakan dalam penelitian Suhayati menunjukkan bahwa supervisi akademik memberikan pengaruh positif terhadap kinerja guru sebesar 17,81 %.³⁰

Melalui kegiatan supervisi yang dilakukan kepala madrasah seharusnya guru bisa memanfaatkan waktu tersebut untuk meningkatkan motivasi dan memperbaiki kinerjanya dan kepala madrasah bisa meminimalisir masalah-masalah yang dihadapi guna meningkatkan mutu pendidikan madrasah.

Dengan adanya supervisi kepala madrasah dan motivasi kerja guru yang belum optimal tersebut, maka tentunya berkontribusi pula pada kondisi kinerja guru yang belum optimal. Dengan meninjau dan berlandaskan latar belakang fenomena tersebut penulis merasa penting untuk melakukan sebuah penelitian terkait permasalahan diatas. Mengingat luasnya permasalahan yang dibahas dan untuk menjaga agar penelitian yang dilakukan lebih terarah, penulis memfokuskan penelitian pada Madrasah Tsanawiyah di kabupaten Purwakarta dengan judul “Hubungan Supervisi Kepala Madrasah dan motivasi kerja terhadap Kinerja Guru Madrasah ”.

B. Perumusan Masalah Penelitian

Rumusan masalah dalam penelitian ini secara umum mengenai hubungan supervisi kepala madrasah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru madrasah. Fokus penelitian mengambil objek penelitian pada Madrasah Tsanawiyah MAI Purwakarta tahun pelajaran 2019-2020. Adapun secara rinci permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana supervisi kepala madrasah MAI Purwakarta?
2. Bagaimana motivasi kerja guru MTs MAI Purwakarta?
3. Bagaimana kinerja guru MTs MAI Purwakarta?
4. Apakah terdapat hubungan antara supervisi kepala madrasah dengan kinerja guru MTs MAI Purwakarta ?
5. Seberapa besar hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja guru MTs MAI Purwakarta?

³⁰ Iis Yeti Suhayati, *Supervisi Akademik Kepala Sekolah, Budaya Sekolah dan Kinerja Mengajar Guru* (Jurnal Adminisistrasi Pendidikan Vol.17 No.1: 86-95, Oktober 2013), 86.

6. Seberapa besar hubungan antara supervisi kepala madrasah dengan motivasi kerja guru MTs MAI Purwakarta?
7. Seberapa besar hubungan antara supervisi kepala madrasah dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru MTs MAI Purwakarta?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian dan rumusan masalah di atas, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Menganalisis teori mengenai supervisi, motivasi dan kinerja guru.
2. Menguji hipotesis mengenai hubungan antara supervisi kepala madrasah dan motivasi kerja dengan kinerja guru madrasah.
3. Menambahkan dan melengkapi hasil riset sebelumnya mengenai supervisi kepala madrasah, motivasi kerja dan kinerja guru.
4. Menemukan solusi bagi permasalahan yang berkaitan dengan supervisi kepala madrasah, motivasi kerja dan kinerja guru.

D. Kegunaan Penelitian

a. Bagi Kepala Madrasah

Kepala madrasah dihadapkan pada tantangan untuk melaksanakan fungsi kepemimpinan, pembinaan serta pengembangan pendidikan secara terarah, berencana, dan berkesinambungan untuk meningkatkan mutu pendidikan. Dalam kerangka ini diperlukan jenis kepemimpinan kepala sekolah yang tepat dan strategi dalam supervisi kepala sekolah yang efektif. Selain itu penelitian ini dapat dijadikan pedoman dalam pembinaan atau supervisi akademik guru serta solusi dalam berbagai permasalahan terkait supervisi.

Diharapkan dari hasil penelitian ini dapat menjadi bahan masukan bagi kepala madrasah sebagai pemimpin dan manajer guna menemukan dan menerapkan supervisi dalam memunculkan motivasi guru sehingga kompetensi dan kinerja guru optimal. Dengan kinerja guru yang optimal tersebut tentunya akan berkontribusi dalam upaya meningkatkan mutu

pendidikan dan mengurangi berbagai kendala yang selama ini dirasa sangat mengganggu proses pencapaian mutu, dan dapat memberi manfaat dalam memecahkan masalah khususnya meningkatkan kualitas pendidikan.

b. Bagi Yayasan

Hasil Penelitian ini secara umum dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi para praktisi pendidikan bahwa tujuan pendidikan nasional akan tercapai bila didukung oleh mutu pendidikan yang baik dari kepala madrasah, pengawas, tenaga kependidikan dan guru. Dan secara khusus bagi kepala madrasah dan guru di lingkungan Yayasan Al-Ikhlas Madrasah Adabiyah Islamiyah Purwakarta tingkat Madrasah Tsanawiyah MTs MAI Purwakarta.

d. Bagi Peneliti selanjutnya

- 1) Dapat dilakukan penelitian pada aspek di luar dari variabel yang diteliti sehingga dapat menjadi rekomendasi bagi lembaga pendidikan madrasah dalam membuat strategi yang lebih tepat dalam upaya untuk lebih meningkatkan kinerja guru.
- 2) Mendapatkan informasi baru mengenai hubungan supervisi, motivasi dan kinerja guru dalam meningkatkan kualitas pembelajaran dan mutu pendidikan.

E. Kerangka Berpikir Penelitian

Peningkatan dan perbaikan mutu pendidikan di madrasah terkait erat dengan masalah yang sangat esensial yaitu masalah kinerja yang dilakukan oleh guru dalam proses pembelajaran. Kinerja guru pada dasarnya merupakan kinerja atau unjuk kerja yang dilakukan guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Kualitas kinerja guru akan sangat menentukan kualitas hasil pendidikan karena guru merupakan pihak yang paling banyak bersentuhan langsung dengan siswa dalam proses pendidikan/pengajaran di lembaga pendidikan madrasah.³¹ Berbicara

³¹ Uhar Suharsaputra, *Administrasi Pendidikan*, 166.

mengenai kinerja khususnya kinerja guru, Allah SWT berfirman sebagai berikut:

قُلْ يَقَوْمِ اعْمَلُوا عَلَىٰ مَكَانَتِكُمْ إِنِّي عَمِلْتُ فَسَوْفَ تَعْلَمُونَ ۝ ٣٩

Artinya:

Katakanlah: "Hai kaumku, bekerjalah sesuai dengan keadaanmu, sesungguhnya aku akan bekerja (pula), maka kelak kamu akan mengetahui (Q.S. Az-Zumar: 39).³²

وَلِكُلِّ وِجْهَةٍ هُوَ مَوْلِيهَا فَاسْتَبِقُوا إِلْحَاثَاتِ آيَاتِ مَا تَكُونُوا يَأْتِ بِكُمْ اللَّهُ جَمِيعًا إِنَّ اللَّهَ عَلَىٰ كُلِّ شَيْءٍ قَدِيرٌ ۝ ١٤٨

Artinya:

Dan bagi tiap-tiap umat ada kiblatnya (sendiri) yang ia menghadap kepadanya. Maka berlomba-lombalah (dalam membuat) kebaikan. Di mana saja kamu berada pasti Allah akan mengumpulkan kamu sekalian (pada hari kiamat). Sesungguhnya Allah Maha Kuasa atas segala sesuatu (Q.S. Al-Baqarah: 148).³³

Allah SWT memerintahkan agar manusia agar memiliki kinerja yang baik dan melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dengan penuh amanah. Bahkan Allah menyerukan agar senantiasa meningkatkan kualitas diri dan berlomba-lomba dalam memperbaiki kinerja. Demikian halnya dengan guru di madrasah. Guru merupakan tenaga pendidik profesional mengandung arti bahwa pekerjaan guru hanya dapat dilakukan oleh seseorang yang mempunyai kualifikasi akademik, kompetensi, dan sertifikat pendidik sesuai dengan persyaratan untuk setiap jenis dan jenjang pendidikan tertentu. Lebih lanjut dijelaskan bahwa profesi guru merupakan bidang pekerjaan khusus yang dilaksanakan berdasarkan prinsip idealisme, komitmen, berkualifikasi akademik dan latar belakang yang sesuai dengan tugas, memiliki kompetensi, bertanggung jawab, memperoleh penghasilan, memiliki jaminan perlindungan hukum, dan memiliki organisasi profesi.

³² Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahnya Departemen Agama RI* (Semarang: Karya Toha, 2002), 664.

³³ Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, 28.

Profesionalitas guru dapat berarti guru yang profesional, yaitu seorang guru yang mampu merencanakan program belajar mengajar, melaksanakan dan memimpin proses belajar mengajar, menilai kemajuan proses belajar mengajar dan memanfaatkan hasil penilaian kemajuan belajar mengajar dan informasi lainnya dalam penyempurnaan proses belajar mengajar. Kinerja mengajar guru mencakup tiga kegiatan utama, yaitu: 1) menyusun perencanaan pembelajaran, 2) menyajikan / melaksanakan pembelajaran, dan 3) melaksanakan evaluasi belajar.³⁴ Untuk itu maka dalam rangka menjamin mutu pendidikan, guru selaku pelaksana pendidikan di lapangan harus mendapatkan pengawasan dan pembinaan yang terus menerus dan berkelanjutan.

Kinerja guru berhubungan erat dan dipengaruhi banyak faktor diantaranya adalah supervisi kepala madrasah dan motivasi kerja. Sebagai seorang pemimpin yang menjalankan fungsi kepemimpinan pendidikan, kepala sekolah harus memiliki sejumlah kompetensi. Dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2007 Tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah dijelaskan mengenai kompetensi atau kemampuan yang wajib dimiliki oleh kepala madrasah sebagai pemimpin pendidikan. Kompetensi tersebut mencakup 5 kompetensi sebagai berikut: 1) Kompetensi Kepribadian, 2) kompetensi manajerial, 3) kompetensi kewirausahaan, 4) kompetensi supervisi, dan 5) kompetensi sosial.³⁵

Dari 5 kompetensi kepala madrasah, kompetensi supervisi merupakan kompetensi kepala sekolah yang secara langsung sangat berdampak bagi kinerja guru. Menurut Permendiknas Nomor 13 tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah, dijelaskan salah satu dimensi kompetensi kepala sekolah/madrasah yaitu kompetensi supervisi yang mencakup: 1) merencanakan program supervisi, 2) melaksanakan supervisi terhadap guru, dan 3) menindaklanjuti hasil supervisi. Supervisi

³⁴ Yayan Sumaryana, *Pengaruh Kepemimpinan Intruksional*, 27.

³⁵ Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2007 Tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah.

intinya adalah membina guru dalam meningkatkan mutu proses pembelajaran.³⁶

Berbicara mengenai supervisi sebagai salah satu fungsi manajemen pendidikan, Allah SWT menjelaskan sebagaimana firman-Nya sebagai berikut:

وَإِنَّ عَلَيْكُمْ لَحَافِظِينَ ۙ ۱۰ كِرَامًا كَاتِبِينَ ۙ ۱۱ يَعْلَمُونَ مَا تَفْعَلُونَ ۙ ۱۲

Artinya:

(10) Padahal sesungguhnya bagi kamu ada (malaikat-malaikat) yang mengawasi (pekerjaanmu); (11) yang mulia (di sisi Allah) dan mencatat (pekerjaan-pekerjaanmu itu); (12) mereka mengetahui apa yang kamu kerjakan. (Q.S. Al-Infithar: 10-12).³⁷

Ayat di atas menjelaskan adanya fungsi pengawasan dalam setiap aktivitas yang dilaksanakan manusia sebagai hamba Allah. Demikian pula dengan kinerja guru selaku pendidik, senantiasa ada yang mengawasi dan memonitor setiap aktivitas kerjanya. Fungsi pengawasan tersebut dijalankan oleh para supervisor pendidikan diantaranya adalah oleh kepala sekolah/madrasah. Dengan adanya pengawasan dapat memperkecil timbulnya hambatan, sedangkan hambatan yang telah terjadi dapat segera diketahui yang kemudian dapat dilakukan tindakan perbaikannya.

Sujana dalam Daryanto & Rachmawati menyatakan bahwa “supervisi adalah menilai dan membina guru dalam rangka meningkatkan kualitas proses pembelajaran agar kompetensi peserta didik mencapai optimal”.³⁸ Supervisi akademik merupakan suatu upaya membantu para guru mengembangkan kemampuannya mencapai tujuan pembelajaran, sehingga esensi supervisi akademik itu sama sekali bukan untuk menilai kinerja guru dalam mengelola proses pembelajaran, tetapi untuk membantu guru mengembangkan kemampuan profesionalitasnya. Meskipun demikian, supervisi akademik tidak bisa lepas dari penilaian

³⁶ Lembaga Pengembangan dan Pemberdayaan Kepala Sekolah, *Bahan Pembelajaran Supervisi Akademik* (Surakarta: LPPKS, 2011), 8.

³⁷ Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, 876.

³⁸ Daryanto & Tutik Rachmawati, *Supervisi*, 191.

unjuk kerja guru di dalam mengelola pembelajaran.³⁹ Dengan adanya tindakan supervisi akademik maka diharapkan mampu memperbaiki, membina dan meningkatkan kinerja mengajar guru.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru adalah motivasi kerja. Untuk meningkatkan kinerjanya, seorang guru harus memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja. Baik itu motivasi karena kebutuhan dirinya sendiri, ataupun karena adanya rangsangan dari luar. Kebutuhan manusia yang paling tinggi menurut Maslow adalah aktualisasi diri.⁴⁰ Motivasi kerja memiliki hubungan yang sangat erat dengan kinerja pegawai. Dengan adanya motivasi yang tinggi maka kinerja guru dapat dicapai secara optimal. Motivasi yang optimal juga harus memperhatikan fungsi 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 dipastikan memiliki prestasi kerja/kinerja yang baik.⁴¹

Dengan demikian, diharapkan melalui supervisi kepala madrasah yang dilaksanakan dengan baik dan optimal didukung motivasi kerja yang baik maka kinerja mengajar guru pun akan baik pula. Pada akhirnya, dengan kinerja mengajar guru yang baik dan optimal pada akhirnya meningkatkan mutu pendidikan.

Adapun kerangka berpikir penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional dan supervisi akademik kepala sekolah

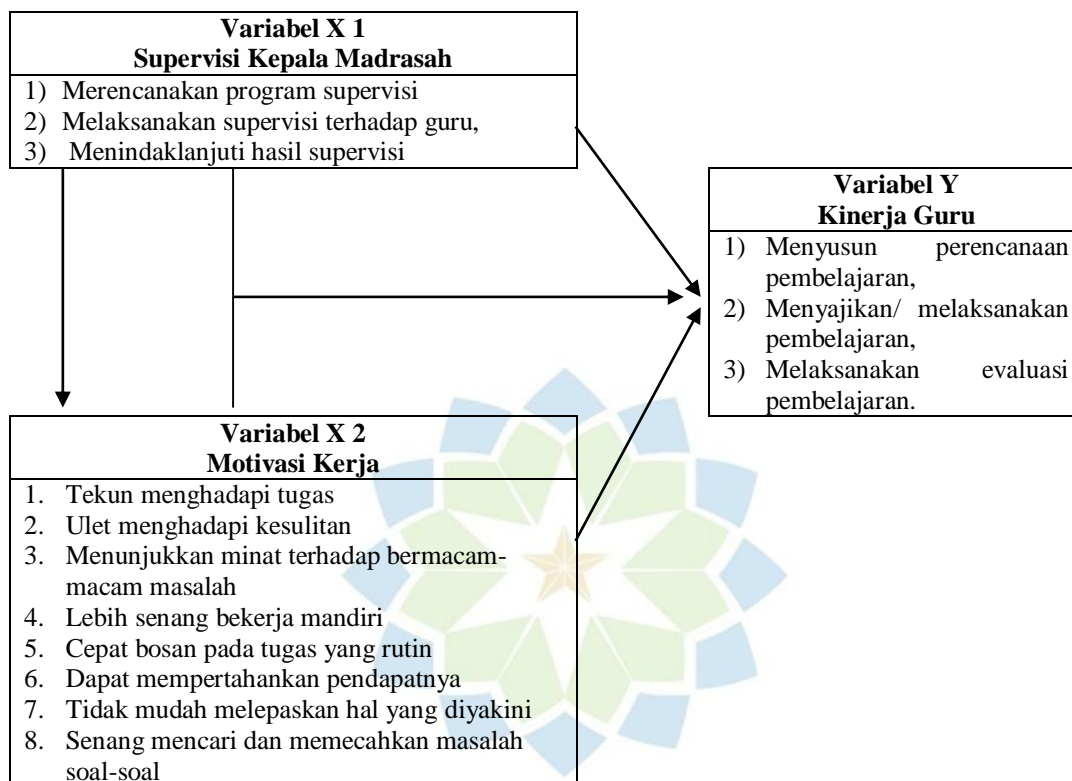
³⁹ Daryanto & Tutik Rachmawati, *Supervisi Pembelajaran*, 36.

⁴⁰ Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya, Analisis di Bidang Pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara 2016) 41.

⁴¹ Sardiman, *Interaksi Dan Motivasi Belajar Mengajar* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2011), 85.

terhadap kinerja mengajar guru sekolah dasar dapat digambarkan melalui gambar berikut:

Gambar 1.1. Skema Kerangka Berpikir Penelitian



F. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pernyataan. Hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum sebagai jawaban empiris.⁴² Hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini yaitu mengenai hubungan supervisi kepala madrasah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Adapun hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. Hubungan supervisi kepala madrasah dengan kinerja guru.

Ho: Tidak terdapat hubungan supervisi kepala madrasah dengan kinerja guru .

⁴² Novi Maryani, "Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Kompetensi Profesional Guru terhadap Kinerja Guru SMP Islam Kecamatan Ciawi Bogor", Tesis Sarjana Manajemen Pendidikan Islam (Surakarta: Perpustakaan IAIN Surakarta, 2016), 64. T.d.

Ha: Terdapat hubungan supervisi kepala madrasah dengan kinerja guru .

2. Hubungan motivasi kerja dengan kinerja guru.

Ho: Tidak terdapat hubungan motivasi kerja dengan kinerja guru.

Ha: Terdapat hubungan motivasi kerja dengan kinerja guru

3. Hubungan supervisi kepala madrasah dengan motivasi kerja

Ho: Tidak terdapat hubungan supervisi kepala madrasah dengan motivasi kerja

Ha: Terdapat hubungan supervisi kepala madrasah dengan motivasi kerja.

4. Hubungan supervisi kepala madrasah dan motivasi kerja dengan kinerja guru.

Ho: Tidak terdapat hubungan supervisi kepala madrasah dan motivasi kerja dengan kinerja guru.

Ha: Terdapat hubungan supervisi kepala madrasah dan motivasi kerja dengan kinerja guru.

G. Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang pernah dilakukan berkaitan dengan tema atau gejala yang diteliti, dihimpun untuk dijadikan data dan referensi pendukung guna mempertegas teori-teori yang telah ada mengenai supervisi kepala madrasah, motivasi kerja dan kinerja guru, diantaranya yaitu:

1. Dhanik Riastuti dalam penelitiannya tahun 2017 berjudul “Pengaruh Supervisi Akademik dan Motivasi Kerja Guru PAI Terhadap Kinerja Guru PAI Di Sekolah Dasar Negeri Kabupaten Sukoharjo Tahun 2017”, hasil penelitiannya menunjukkan bahwa: (1) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan supervisi akademik terhadap kinerja dengan nilai t hitung $4.209 > t$ tabel 1.993, sementara kontribusi yang diberikan sebesar 19,5%, (2) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru dengan nilai t hitung $3.715 > 1.993$, sementara kontribusi yang diberikan sebesar 15,9% (3) terdapat pengaruh positif dan signifikan supervisi akademik dan motivasi kerja guru terhadap

kinerja guru dengan nilai f hitung $14.287 > f$ tabel 3.124 . Sedangkan kontribusi supervisi akademik dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru sebesar 28.4% . adapun sisanya sebesar $71,6\%$ dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.⁴³ Penelitian ini memiliki kesamaan variabel penelitian dengan penelitian yang penulis lakukan. Namun dari aspek subjek penelitian memiliki perbedaan, jika pada penelitian Dhanik subjek penelitian adalah Guru PAI SD, maka dalam penelitian ini subjek penelitian adalah guru madrasah tsanawiyah.

2. Delia Subrayanti dalam penelitiannya pada tahun 2013 yang berjudul pengaruh supervisi akademik kepala sekolah dan iklim organisasi sekolah terhadap kinerja mengajar guru Sekolah Dasar Negeri di kecamatan Sukaresmi kabupaten Cianjur, menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dan positif dan kuat antara variabel supervisi akademik kepala sekolah terhadap variabel kinerja mengajar guru. Adapun rekomendasi hasil penelitian anatara lain bahwa kepala sekolah perlu menganalisis dan mengidentifikasi permasalahan yang ada di sekolah sebagai titik tolak dan untuk menentukan skala prioritas dalam upaya meningkatkan kinerja guru yang optimal dengan mengembangkan dan menyepakati instrumen observasi supervisi yang dilakukan. Kepala sekolah juga berperan sebagai pemimpin yang dapat membangun iklim organisasi yang kondusif melalui pola-pola keterbukaan dalam melaksanakan fungsi kepemimpinannya. Guru perlu berpartisipasi secara aktif menciptakan iklim organisasi yang kondusif dengan membina hubungan kerja yang harmonis dengan kepala sekolah atupun dengan teman sejawatnya. Guru perlu memiliki keinginan yang kuat untuk mengembangkan organisasi sekolah yang akan menjadi kebanggaannya. Dalam penelitian selanjutnya perlu diungkap faktor-faktor lain yang berpengaruh secara langsung terhadap kinerja mengajar guru. Disamping itu, perlu dilakukan penelitian atau pengembangan program supervisi

⁴³ Dhanik Riastuti, "Pengaruh Supervisi Akademik dan Motivasi Kerja Guru PAI Terhadap Kinerja Guru PAI Di Sekolah Dasar Negeri Kabupaten Sukoharjo Tahun 2017" (Salatiga: IAIN Salatiga, 2017). Tesis. t.d.

yang secara langsung dapat meningkatkan kinerja mengajar guru dan iklim kondusif yang mampu menciptakan motivasi guru untuk lebih meningkatkan kinerjanya.⁴⁴ Penelitian ini memiliki kesamaan variabel dengan penelitian yang penulis lakukan yaitu pada variabel supervisi dan kinerja mengajar. Namun penulis mencoba meneliti menggunakan variabel yang berbeda pada faktor variabel motivasi kerja terhadap kinerja mengajar. Jika pada penelitian Delia Subrayanti subjek penelitian adalah Guru SD, maka dalam penelitian ini subjek penelitian adalah guru madrasah tsanawiyah.

3. Novi Maryani dalam penelitiannya pada tahun 2016 yang berjudul pengaruh supervisi kepala sekolah dan kompetensi profesional guru terhadap kinerja guru SMP Islam kecamatan Ciawi Bogor, menunjukkan hasil terdapat hubungan positif dan sedang antara supervisi kepala sekolah dengan kinerja guru. karena Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa diperoleh skor koefisien *korelasi Pearson correlation* (r_{y1}) adalah 0,305. Adapun besarnya pengaruh ditunjukkan oleh koefisien determinasi R^2 (R square) = 0,093, yang berarti bahwa supervisi kepala sekolah memberikan pengaruh terhadap kinerja guru sebesar 9,3%. hasil analisis regresi sederhana, menunjukkan persamaan regresi $\hat{Y} = 93,055 + 0,278X_1$, yang signifikan pada taraf α 0,05.⁴⁵ Penelitian ini memiliki kesamaan variabel dengan penelitian yang penulis lakukan yaitu pada variabel supervisi dan kinerja mengajar. Namun penulis mencoba meneliti menggunakan variabel yang berbeda pada faktor variabel motivasi kerja terhadap kinerja mengajar. Jika pada penelitian Delia Subrayanti subjek penelitian adalah Guru SMP, maka dalam penelitian ini subjek penelitian adalah guru madrasah tsanawiyah.

⁴⁴ Delia Subrayanti, “Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi Sekolah Terhadap Kinerja Mengajar Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Sukaresmi Kabupaten Cianjur”, Tesis Sarjana Administrasi Pendidikan (Bandung: Perpustakaan Universitas Pendidikan Indonesia, 2013). t.d

⁴⁵ Novi Maryani, “Pengaruh supervisi kepala sekolah dan kompetensi profesional guru terhadap kinerja guru SMP Islam Kecamatan Ciawi Bogor”, Tesis Sarjana Manajemen Pendidikan Islam (Surakarta: Perpustakaan IAIN Surakarta, 2016). t.d.

4. Edi Rismawan dalam penelitiannya tahun 2015 yang berjudul pengaruh supervisi kepala sekolah dan motivasi berprestasi guru terhadap kinerja mengajar guru, menunjukkan supervisi kepala sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja mengajar guru. Berdasarkan hasil analisis model struktural yang menguji pengaruh antara supervisi kepala sekolah terhadap kinerja mengajar guru diperoleh koefisien determinasi 0.28. Terdapat pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap kinerja mengajar guru sebesar 28%. Dengan demikian diketahui bahwa setiap peningkatan supervisi kepala sekolah akan meningkatkan kinerja mengajar guru dan setiap penurunan supervisi kepala sekolah akan menurunkan kinerja mengajar guru.⁴⁶ Penelitian ini memiliki kesamaan variabel penelitian dengan penelitian yang penulis lakukan. Pada penelitian Edi Rismawan meneliti motivasi berprestasi, sedangkan pada penelitian ini meneliti motivasi kerja guru. Namun dari aspek subjek penelitian memiliki perbedaan, jika pada penelitian Edi Rismawan subjek penelitian adalah Guru SD, maka dalam penelitian ini subjek penelitian adalah guru madrasah tsanawiyah.
5. Ali Ranjbar Hoojqan, dkk. dalam penelitiannya berjudul *The Effect Of Educational Supervision On Improving Teachers' Performances In Guidance Schools Of Marand* menunjukkan adanya koefisien korelasi sebesar 0,561 dengan koefisien determinasi sebesar 0,279. Maka terdapat hubungan yang signifikan antara supervisi pendidikan dengan kinerja mengajar guru dapat kita katakan bahwa supervisi dapat mempengaruhi peningkatan kinerja guru sebesar 27,9 %.⁴⁷

Berdasarkan pada penelitian sebelumnya di atas, maka dapat disimpulkan bahwa supervisi kepala sekolah/madrasah dan motivasi kerja berkorelasi secara positif dan signifikan dengan kinerja guru. Di

⁴⁶ Edi Rismawan, *Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Dan Motivasi Berprestasi Guru Terhadap Kinerja Mengajar Guru* (Jurnal Administrasi Pendidikan Volume 22 Nomor 1: 114-132, April 2015), 125.

⁴⁷ Ali Ranjbar Hoojqan, etc. *The Effect Of Educational Supervision On Improving Teachers' Performances In Guidance Schools Of Marand* (Indian Journal of Fundamental and Applied Life Sciences Vol. 5 No. 2: 1731-1735, 2015),1731.

sisi lain, pada penelitian ini terdapat perbedaan fokus atau subjek penelitian dengan penelitian sebelumnya, dimana pada penelitian ini subjek atau focus penelitian adalah guru di madrasah tsnawiyah.

