

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan merupakan bagian penting dalam kehidupan manusia, dimana manusia dapat membina kepribadiannya dengan jalan mengembangkan potensi-potensi yang dimiliki sesuai dengan nilai-nilai yang ada di dalam masyarakat. Dengan demikian dari nilai-nilai yang ada berlangsung suatu proses yang selaras dengan tujuan utama pendidikan yaitu mengembangkan kemampuan, pengetahuan, ketrampilan dan sikap anak didik secara optimal. Proses pendidikan sangat menentukan kepribadian, skill serta budi pekerti manusia.

Pendidikan merupakan salah satu pilar kehidupan bangsa. Masa depan suatu bangsa dapat diketahui melalui sejauh mana komitmen masyarakat, bangsa, ataupun negara dalam penyelenggaraan pendidikan nasional. Oleh karena itu, pendidikan merupakan faktor utama atau penentu masa depan bangsa.

Sekolah/madrasah merupakan suatu lembaga pendidikan formal yang menyelenggarakan kegiatan proses belajar mengajar sebagai upaya untuk tercapainya tujuan pendidikan. Tinggi rendahnya mutu pendidikan banyak dipengaruhi oleh kualitas proses pembelajaran yang dilakukan oleh guru, karena guru secara langsung memberikan bimbingan dan bantuan kepada siswa dalam upaya mencapai tujuan pendidikan.

Kepala madrasah merupakan *center of leader* yang mengatur dan mengelola aktivitas menjadi terarah, terfokus dan mengalami peningkatan yang signifikan. Oleh karena itu, kepala madrasah berperan penting dalam peningkatan

kinerja guru untuk lebih semangat dan profesional dalam mengajar dan mengembangkan diri dalam mentransfer ilmu kepada pesertadidik. Kepala madrasah memimpin lembaganya dengan peranan yang sangat besar bagi peningkatan kemajuan madrasah. Hal ini dikarenakan tugas kepala madrasah dalam mengawasi kegiatan yang telah diprogramkan agar menjadi terarah, terfokus dan berhasil dengan baik.

Kepala madrasah juga berperan penting dalam peningkatan kinerja guru untuk lebih semangat dan profesional dalam mengajar. Dengan alasan yang sangat mendasar bahwa guru memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan kualitas pengajaran yang dilaksanakan, oleh karena itu harus memikirkan dan membuat perencanaan secara seksama dalam meningkatkan kesempatan belajar siswa dengan memperbaiki kualitas pengajar. Hal ini menunjukkan bahwa guru diharapkan mampu berperan aktif sebagai pengelola proses belajar mengajar, bertindak sebagai fasilitator yang selalu berusaha menciptakan organisasi kelas, penggunaan metode mengajar maupun sikap dan karakteristik guru dalam mengelola proses belajar mengajar.¹

Sergiovani seperti yang dikutip oleh E. Mulyasa menyatakan bahwa:

Supervisi merupakan suatu proses yang dirancang secara khusus untuk membantu para guru dan supervisor dalam mempelajari beragam macam tugasnya sehari-hari di madrasah, agar dapat menggunakan pengetahuan dan kemampuannya untuk memberikan layanan yang lebih baik pada orang tua peserta didik dan madrasah sebagai masyarakat belajar yang efektif'.²

Dalam penelitian ini, supervisor yang efektif adalah kepala madrasah yang baik. Sementara Wahjosumidjo mendefinisikan bahwa:

Kepala sekolah adalah seorang tenaga fungsional guru diberi tugas untuk memimpin suatu madrasah dimana diselenggarakan proses belajar

¹Cece Wijaya, *Kemampuan Dasar dalam Proses Belajar Mengajar* (Bandung: Rosdakarya, 1999), h. 2.

²E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Madrasah*, (Bandung: PT. Remaja RosdaKarya, 2007), h. 111.

mengajar atau tempat dimana interaksi antara guru yang memberi pelajaran dengan murid yang menerima pelajaran”.³

Kepala madrasah merupakan *center of leader* dalam membantu efektivitas belajar mengajar. Sebagaimana kita ketahui bahwa kepala madrasah sebagai pemimpin pendidikan mempunyai peranan yang besar dalam keberhasilan lembaga pendidikan. Kepala madrasah berperan memandu, menuntun, membimbing, membangun dan memberi motivasi kerja, menjalin jaringan komunikasi yang baik, memberikan supervisi atau pengawasan yang efisien dengan ketentuan waktu dan perencanaan.

Supervisi kepala madrasah 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 madrasah.⁴ Maka dari itu, kepala madrasah sebagai supervisor menjadi titik tolak dimana kinerja guru meningkat dengan memperhatikan fungsi dari supervisi yaitu: (1) meningkatkan mutu pembelajaran; (2) memicu unsur yang terkait dengan pembelajaran; serta (3) membina dan memimpin,⁵ sehingga pemberian supervisi yang efektif dan efisien akan berpengaruh pada kinerja guru yang optimal.

Kinerja guru adalah hasil kerja yang dicapai guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggungjawabnya. Kinerja guru dalam hal ini yaitu kemampuan merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran dan

³ Wohjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Madrasah* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2001, hal. 89).

⁴ Wahyudi, *Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Organisasi Pembelajaran*, (Bandung: CV. Alfabeta, 2009), h.97.

⁵ Suharsimi, Arikunto, *Dasar-dasar Supervisi*, (Jakarta: RinekaCipta, 2004), h.13.

mengevaluasi hasil pembelajaran. Kinerja guru sangat erat kaitannya dengan tugas, fungsi dan tanggungjawab guru terhadap proses pembelajaran yang diharapkan mampu menjadi inspirator dan fasilitator bagi anak didik dalam melaksanakan tugas belajarnya.

UU No. 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen Bab 1 pasal 1, dijelaskan bahwa guru adalah pendidik professional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.⁶

Tugas dan peranan guru antara lain menguasai dan mengembangkan materi pelajaran, merencanakan dan mempersiapkan pelajaran sehari-hari, mengontrol, dan mengevaluasi kegiatan siswa.

Pencapaian kinerja guru yang optimal dipengaruhi oleh adanya faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yaitu dorongan untuk bekerja, tanggungjawab terhadap tugas, minat terhadap tugas. Sedangkan faktor eksternal yaitu penghargaan atas tugas, peluang untuk berkembang, perhatian dari kepala madrasah, hubungan interpersonal sesama guru, adanya pelatihan, kelompok diskusi terbimbing, dan layanan perpustakaan.⁷

Faktor internal dalam kinerja yang digunakan yaitu motivasi karena terkait dengan adanya dorongan dari dalam diri guru untuk melaksanakan tugas.

Siagian mengemukakan bahwa :⁸

Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

⁶ Republik Indonesia, *UU RI No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen* (Cet. I: Jakarta: Sinar Grafika, 2006), h.2.

⁷Mulyasa, *Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan*, (Bandung: PT. RemajaRosdakarya, 2007),h.227.

⁸ Siagian, *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2012), h. 138.

Motivasi kerja guru merupakan kekuatan yang ada di dalam diri seorang guru untuk melakukan berbagai aktivitas guna mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan. Kekuatan ini dapat mempengaruhi semangat kerja guru. Semangat ini sangat menentukan kinerja yang akan dihasilkan oleh seorang guru. Faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja ini bisa berasal dari dalam maupun dari luar seorang guru. Sedangkan adanya supervisi kepala madrasah merupakan faktor eksternal dari kinerja guru. Hal ini berkaitan dengan penghargaan atas tugas, diskusi kelompok, perhatian kepala madrasah, dan adanya pelatihan-pelatihan yang dibina oleh kepala madrasah.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Madrasah mengatakan bahwa kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 1 Kendari sudah baik. Hal ini dapat terlihat dari pelaksanaan tugas dan tanggungjawab guru secara optimal. Dalam hal kegiatan proses pembelajaran guru telah mampu merencanakan program pembelajaran dan melaksanakan program pembelajaran serta mengevaluasi dan menilai hasil pembelajaran, seperti pembuatan RPP, penguasaan materi yang akan diajarkan, persiapan bahan/alat yang akan digunakan dalam proses pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran di kelas, serta penilaian yang diberikan kepada peserta didik sesuai dengan hasil proses pembelajaran di kelas.

Kemudian hasil wawancara salah satu guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 1 Kendari mengatakan bahwa kepala madrasah telah melaksanakan pengawasan dan pembinaan yang baik kepada guru-guru di Madrasah Aliyah Negeri 1 Kendari. Hal ini ditunjukkan dengan pelaksanaan supervisi kepala

madrasah terhadap aktivitas-aktivitas guru khususnya dalam kegiatan proses pembelajaran. Dalam pelaksanaan supervisi ini kepala madrasah selain memberikan saran dan masukan terhadap kekurangan dari pelaksanaan proses pembelajaran yang dilakukan oleh guru, kepala madrasah juga memberikan bimbingan lebih lanjut terkait dengan saran dan masukan yang telah ia berikan kepada guru. Kemudian kepala madrasah juga selalu memberikan arahan-arahan berupa motivasi kepada guru agar selalu semangat dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya.

Selain itu Madrasah Aliyah Negeri 1 Kendari merupakan salah satu Madrasah unggulan diantara madrasah-madrasah yang ada di Sulawesi Tenggara. Hal ini ditunjukkan dengan adanya pelaksanaan program kelas unggulan atau Madrasah Bertaraf Internasional. Pelaksanaan program kelas unggulan ini dilatarbelakangi oleh perwujudan efektifitas pembelajaran, ketersediaan fasilitas dan media pembelajaran serta tenaga pengajar yang berkompeten. Sehingga peneliti ingin mengetahui bagaimana pelaksanaan supervisi kepala madrasah, motivasi kerja guru, dan kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri 1 Kendari sehingga mampu menjadi madrasah yang unggul di antara madrasah-madrasah lainnya.

Maka dalam hal ini penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “ *Pengaruh supervisi kepala madrasah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri 1 Kendari* “.

B. Batasan Masalah

Berdasarkan masalah diatas, maka penulis menetapkan batasan masalah sebagai berikut:

1. Supervisi kepala madrasah di Madrasah Aliyah Negeri 1 (MAN) 1 Kendari
2. Motivasi kerja guru di Madrasah Aliyah Negeri 1 Kendari (MAN) 1 Kendari
3. Kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri 1 Kendari (MAN) 1 Kendari

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimanakah supervisi kepala madrasah, motivasi kerja guru dan kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri 1 Kendari?
2. Apakah terdapat pengaruh supervisi kepala madrasah terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 1 Kendari?
3. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 1 Kendari?
4. Apakah terdapat pengaruh supervisi madrasah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 1 Kendari?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan batasan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui supervisi kepala madrasah, motivasi kerja guru dan kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri 1 Kendari.
2. Untuk mengetahui pengaruh supervisi kepala madrasah terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 1 Kendari.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 1 Kendari.
4. Untuk mengetahui pengaruh supervisi kepala madrasah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 1 Kendari.

E. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan mempunyai banyak manfaat, yaitu:

1. Manfaat teoritis
 - a. Diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan dibidang pendidikan terutama tentang supervisi kepala madrasah, motivasi kerja guru dan kinerja guru serta pengaruh supervisi kepala madrasah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 1 Kendari.
 - b. Sebagai bahan acuan dan bahan pertimbangan bagi penelitian yang sejenis
2. Manfaat praktis
 - a. Bagi kepala madrasah, dapat dijadikan sebagai sumber informasi terkait kualitas pelaksanaan tugasnya sebagai pemimpin di madrasah yang telah dicapai saat ini dan kedepannya dapat dijadikan sebagai

dasar dalam upaya perbaikan kinerja guru guna peningkatan kemajuan madrasah.

- b. Bagi guru, memberikan dorongan kepada para guru untuk meningkatkan kinerjanya melalui peningkatan motivasi kerja yang nantinya dapat meningkatkan mutu pendidik.
- c. Bagi Lembaga Perguruan Tinggi Institut Agama Islam Negeri Kendari dapat dijadikan sebagai tolak ukur kualitas lulusannya dan dasar dalam meningkatkan kualitas akademik serta kompetensi mahasiswa khususnya program kependidikan sebagai calon guru yang profesional.

F. Definisi Operasional

1. Supervisi kepala madrasah dalam penelitian ini adalah suatu aktivitas pembinaan yang dilakukan oleh kepala madrasah secara terencana untuk membantu para guru dalam melaksanakan pekerjaannya agar dapat berjalan secara efektif dan sesuai dengan apa yang diharapkan, dalam hal ini yaitu tercapainya peningkatan para guru dalam pelaksanaan kegiatan pembelajaran. Pelaksanaan kegiatan supervisi dalam penelitian ini meliputi aspek pengawasan dan pengendalian terhadap peningkatan kinerja guru.
2. Motivasi kerja guru adalah dorongan yang ada di dalam seorang guru untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu yang berhubungan dengan proses pembelajaran dan faktor pendukungnya yang telah ditetapkan sebelumnya. Dorongan ini ada yang berasal dari dalam dan dari luar

yang ada pada seorang guru untuk melakukan suatu kegiatan yang dapat terlihat dari aspek internal dan eksternal.

3. Kinerja guru adalah hasil yang dicapai oleh guru (kemampuan guru) dalam meningkatkan kemampuan dan keahliannya dalam melaksanakan kewajiban yang dibebankan. Indikator penilaian kinerja guru yang akan diteliti dalam penelitian ini meliputi tiga aspek yaitu perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran dan evaluasi pembelajaran.

G. Hipotesis Penelitian

Hipotesis berarti dugaan, prediksi, prespektif, atau ramalan suatu objek. Menurut Irawan Soehartono, "hipotesis adalah dugaan sementara terhadap suatu penelitian".⁹ Berdasarkan kajian teori maka hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. Hipotesis pertama

Ho: tidak ada pengaruh yang signifikan antara supervisi kepala madrasah terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 1 Kendari

H1: ada pengaruh yang signifikan antara supervisi kepala madrasah terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 1 Kendari

2. Hipotesis kedua

Ho: tidak ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 1 Kendari

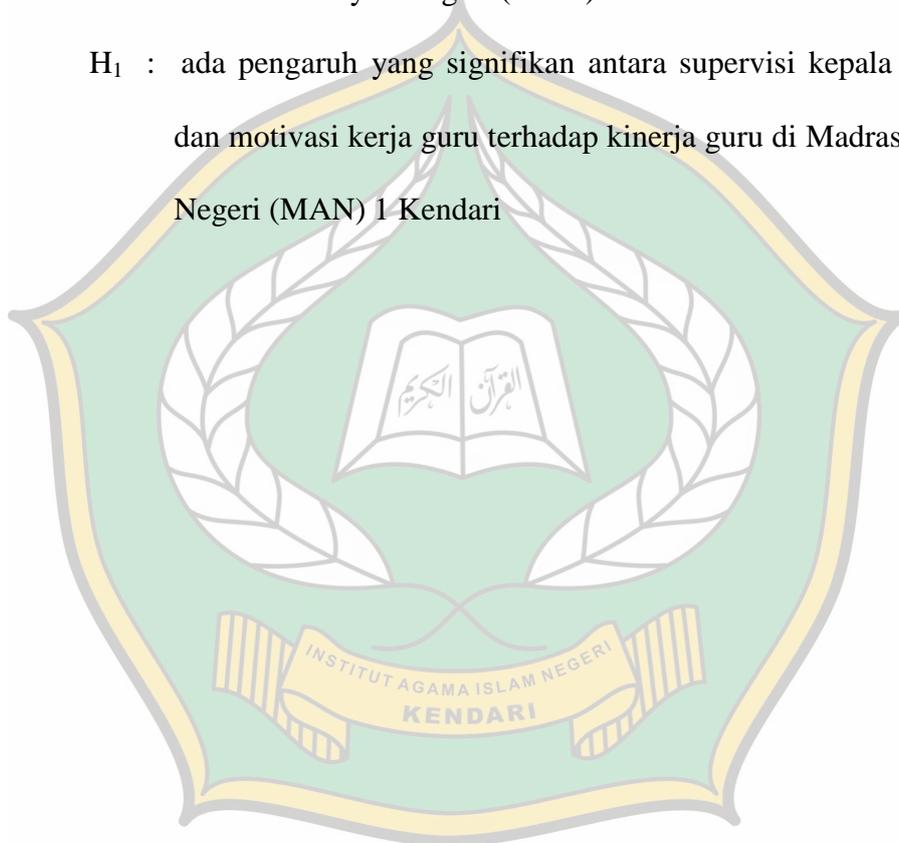
⁹Irawan Soehartono, *Media Penelitian Sosial*, Jakarta: Erlangga, 1999, h. 26-27.

H1: ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 1 Kendari

3. Hipotesis ketiga

Ho : tidak ada pengaruh yang signifikan antara supervisi kepala madrasah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 1 Kendari

H₁ : ada pengaruh yang signifikan antara supervisi kepala madrasah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 1 Kendari



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Hakikat Supervisi Kepala Madrasah

1. Pengertian Supervisi

Istilah supervisi secara etimologi berasal dari bahasa Inggris terdiri dari dua akar kata, yaitu “*super*” yang artinya diatas, dan “*vision*” mempunyai arti “melihat”, maka secara keseluruhan supervisi di artikan sebagai melihat dari atas”, dengan pengertian itulah maka supervisi diartikan sebagai kegiatan yang dilakukan oleh pengawas dan kepala madrasah sebagai pejabat yang berkedudukan diatas atau lebih tinggi dari guru, untuk melihat dan mengawasi pekerjaan guru.¹

Supervisi merupakan bentuk pengawasan terhadap kegiatan pelaksanaan pendidikan yang dilaksanakan oleh orang yang berkemampuan lebih terhadap orang yang dipimpinya atau diawasi dan bertujuan memberikan bantuan berupa dorongan dan bimbingan kearah perbaikan.

Secara umum Robert J. Mlockler yang dikutip oleh A.M. Kadaraman, SJ dan Jusuf Udaya tentang pengawasan atau supervisi adalah:

“Suatu upaya yang sistematis untuk menetapkan kinerja standar pada perencanaan, untuk merancang system umpan balik informasi, untuk membandingkan kinerja aktual dengan standar yang telah ditentukan, untuk menetapkan apakah telah terjadi suatu penyimpangan dan mengukur signifikansi penyimpangan tersebut, dan untuk mengambil tindakan perbaikan yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya

¹ Suharsimi Arikunto, *Dasar-dasar Supervisi* (Jakarta: Rineka Cipta, 2004), h. 4.