BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Menurut Herabudin (dalam Auliya, 2012:9) pendidikan sebagai usaha yang memiliki sifat mendidik, membimbing, membina, mempengaruhi, dan mengarahkan dengan seperangkat ilmu pengetahuan yang dapat dilakukan secara formal maupun informal. Berkenaan dengan hal tersebut berarti bahwa segala sesuatu yang dilakukan, dilihat, serta dialami oleh seseorang dalam kehidupan sehari-hari merupakan sebuah proses dari pendidikan.

Menurut Undang-undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen diundangkan dalam Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 157, dalam BAB 1 mengenai ketentuan umum Ayat 1 pasal 1 menyatakan bahwa guru pendidik yang profesional memiliki tugas utama dalam mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, mendukung, mengevaluasi, serta memahami peserta didik pada jenjang pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Kemampuan guru dalam menjalankan tugasnya sangat berpengaruh besar terhadap peningkatan kualitas pendidikan disekolah. Guru merupakan sumber akses bagi peserta didik untuk mendapatkan pengetahuan, keterampilan dan juga dapat membangun karakter peserta didik. Guru bertanggungjawab dalam ketercapaian tujuan belajar peserta didik. Guru juga dituntut untuk memberikan pengajaran peserta didiknya secara mendalam agar peserta didiknya dapat memahami apa yang telah disampaikan serta diajarkannya.

Disebutkan dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 tahun 2007 tentang Standar Kompetensi Kepala Sekolah terdapat sedikitnya lima dimensi yang harus dimiliki oleh kepala sekolah diantaranya (1) kompetensi kepribadian (2) kompetensi manajerial (3) kompetensi kewirausahaan (4) kompetensi sosial (5) kompetensi supervisi. Sebagai seorang pemimpin atau *center of leader* dalam suatu lembaga pendidikan, kepala sekolah memiliki tanggung jawab untuk mengatur, mengelola segala aktivitas agar menjadi lebih terarah dan juga membimbing, membina dan mengarahkan guru dengan baik agar menciptakan kinerja guru yang baik dan mengalami peningkatan secara signifikan. Dalam upaya meningkatkan kinerja guru, salah satu cara pembinaan yang dilakukan kepala sekolah terhadap guru yaitu dengan pelaksanaan supervisi kepala sekolah terhadap guru dan juga memberikan dorongan berupa motivasi kerja terhadap guru.

Yamin dan Maisah (dalam Auliya 2012:9) menyatakan bahwa kinerja guru adalah perilaku atau respons yang dapat memberikan hasil yang mengacu terhadap apa yang telah mereka kerjakan dalam tugas yang telah dibebankannya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja guru merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh guru dalam melaksanakan segala tugas pokok beserta fungsinya dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah dibebankan kepada guru dalam upaya meningkatkan prestasi belajar siswa melalui pembelajaran.

Disebutkan oleh Mulyasa (2007:227) ada beberapa faktor yang dapat meningkatkan kinerja pada guru diantaranya yaitu: (1) dorongan untuk bekerja dalam kata lain adalah motivasi kerja (2) tanggung jawab terhadap tugas (3) peluang untuk berkembang (4) perhatian kepala sekolah melalui program supervisi (5) hubungan

interpersonal terhadap sesama guru (6) musyawarah guru mata pelajaran dan kelompok kerja guru (7) kelompok diskusi terbimbing (8) layanan perpustakaan. Namun berdasarkan faktor-faktor yang disebutkan yang dapat mempengaruhi kinerja guru tersebut maka peneliti memfokuskan atau batasan pada penelitian ini yaitu pada aspek supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja guru agar penelitian ini dapat dikupas secara mendalam.

Menurut Willes (dalam Purbasari 2015:6) menyatakan “*Supervision is assistance in the development of better teaching learning situation*”. Supervisi adalah bantuan dalam pengembangan situasi pembelajaran yang lebih baik. Situasi pembelajaran yang dimaksud adalah situasi belajar yang dianggap memilih strategi pembelajaran yang baik dan juga berkualitas. Upaya untuk meningkatkan kualitas pembelajaran agar menghasilkan lulusan peserta didik yang berkualitas maka supervisi kepala sekolah terhadap guru perlu dilaksanakan secara rutin dan juga bertahap dengan jadwal serta program supervisi yang jelas, karena pencapaian target nilai kelulusan dari tahun ketahun akan semakin meningkat. Kemudian setelah program supervisi terlaksana maka kepala sekolah diharapkan untuk mengevaluasi hasil supervisi yang dilakukan kemudian memberikan dorongan kepada guru berupa motivasi agar kinerja guru akan semakin meningkat.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja guru adalah motivasi kerja guru. Dikatakan oleh Clark (dalam Wahyudi 2012) motivasi adalah tenaga pendorong yang terjadi dan menyebabkan adanya tingkah laku dengan tujuan tertentu. Dorongan inilah yang menjadi energi seseorang sehingga orang tersebut bersemangat untuk melaksanakan tugas atau kegiatan yang harus dilakukannya. Motivasi atau

dorongan bisa timbul melalui diri sendiri maupun dorongan oleh orang lain. Guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi pastinya akan berupaya untuk bekerja keras dalam melaksanakan segala tugas dan tanggungjawabnya disekolah dengan sebaik mungkin. Untuk itu, kepala sekolah diharapkan untuk selalu memberikan motivasi atau dorongan kepada guru agar guru bersemangat dan memiliki kemauan yang tinggi dalam mencapai tujuan keberhasilan kerja disekolah.

Kurangnya dorongan atau motivasi kerja guru adalah dampak dari kurang maksimalnya pelaksanaan supervisi kepala sekolah, kepala sekolah kurang mengevaluasi dari hasil supervisi yang dilaksanakan kemudian disampaikan kepada guru segala hal yang belum tercapai oleh guru tersebut. Padahal dengan adanya evaluasi dan disampaikan langsung kepada guru, kepala sekolah dan berinteraksi langsung kepada guru dan dapat memberikan dorongan kepada guru untuk dapat meningkatkan kualitas dan kinerjanya.

Pada awal memasuki tahun 2020 ini, Indonesia digemparkan dengan adanya wabah penyakit Corona Virus Disease 2019 (COVID-19). COVID-19 telah dinyatakan oleh WHO sebagai pandemi dan Pemerintah Indonesia berdasarkan Keputusan Presiden Nomor 11 Tahun 2020 tentang Penetapan Kedaruratan Kesehatan Masyarakat Corona Virus Disease 2019 (COVID-19) telah menyatakan COVID-19 sebagai kedaruratan kesehatan masyarakat yang wajib dilakukan upaya penanggulangan.

Sehubungan dengan COVID-19 tersebut pemerintah Indonesia dalam rangka upaya penanggulangan mengeluarkan Surat Edaran MENDIKBUD No .4

Tahun 2020 poin Ke-2 tentang pelaksanaan kebijakan pendidikan dalam masa darurat penyebaran COVID-19 bahwa proses pembelajaran dilakukan di rumah dan

dilaksanakan dengan ketentuan : 1) Belajar dari rumah melalui pembelajaran dalam jaringan (daring)/jarak jauh dilaksanakan untuk memberikan pengalaman belajar yang bermakna bagi siswa, tanpa terbebani tuntutan menuntaskan seluruh capaian kurikulum untuk kenaikan kelas maupun kelulusan. 2) Belajar dari rumah dapat difokuskan pada pendidikan kecakapan hidup antara lain mengenai pandemi Covid-19 . 3) Aktivitas dan tugas pembelajaran belajar dari rumah dapat bervariasi antar siswa, sesuai minat dan kondisi masing-masing, termasuk mempertimbangkan kesenjangan akses/fasilitas belajar di rumah. 4) Bukti atau produktivitas belajar dari rumah diberi umpan balik yang bersifat kualitatif dan berguna dari guru, tanpa diharuskan memberi skor/nilai kuantitatif.

Dengan kebijakan untuk diadakannya pembelajaran di rumah pelaksanaan pendidikan di sekolah tentu akan berbeda dari yang biasanya dan tentu ini pun sedikit banyak akan mempengaruhi dalam kinerja guru. Seorang kepala sekolah tentunya harus melakukan supervisi akademik dan memotivasi guru dengan cara yang menyesuaikan dengan proses pembelajaran dari rumah pula untuk memaksimalkan kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran dari rumah.

Observasi awal yang dilaksanakan dengan media kuesioner untuk melihat tingkat kinerja guru di SD IT Al-Azhar Jambi terlihat kinerja guru belum seperti yang diharapkan. Hal ini dapat dilihat dari hasil instrument penelitian pendahuluan yang hasilnya ditemukan kecendrungan sebagai berikut: (1) Terdapat 17,8% guru yang masih mengalami kendala dalam kemampuan penyusunan rencana pembelajaran; (2) Terdapat 12% guru belum memuaskan dalam indikator kemampuan melaksanakan pembelajaran; dan (3) Terdapat 11,5% guru belum memuaskan pada indikator evaluasi

pembelajaran. Dengan adanya beberapa masalah tersebut dikhawatirkan akan adanya penurunan kualitas pendidikan di sekolah dapat menurun.

Guru merupakan faktor yang besar pengaruhnya terhadap proses dan hasil belajar, bahkan sangat menentukan berhasil tidaknya peserta didik dalam belajar. Guru yang memiliki kinerja yang baik dan profesional akan menghasilkan pula peserta didik yang berkualitas baik. Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan oleh peneliti diatas, dapat dilihat betapa pentingnya pelaksanaan supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja guru guna meningkatkan kinerja guru, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru Pada Masa COVID-19 di SD IT Al-Azhar Jambi”**.

1.2 Pembatasan Masalah

Batasan dalam penelitian ini Peneliti ingin memfokuskan pada Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru di SD IT Al-Azhar Jambi. Masalah supervisi dalam penelitian ini, peneliti hanya akan meneliti supervisi kepala sekolah pada indikator penelitian (1) Kunjungan kelas , (2) Pemberian semangat kerja guru, (3) Rapat-rapat pembinaan, (4) Pemahaman tentang kurikulum, (5) Pengembangan metode pengajaran, (6) Pengembangan bahan ajar, (7) Potensi pembelajaran, (8) Evaluasi pendidikan , (9) Kegiatan diluar mengajar.

1. Kinerja gurupun terlalu luas untuk dikaji, maka peneliti membatasi pada kinerja guru dalam melaksanakan pembelajaran, karena pembelajaran dikelas merupakan tupoksi (tugas pokok dan fungsinya) sebagai pendidik. Masalah kinerja guru dalam penelitian ini, peneliti hanya akan kinerja guru pada indikator penelitian Masalah supervisi dalam penelitian ini, peneliti hanya akan meneliti supervisi kepala

sekolah dengan indikator penelitian (1) kemampuan menyusun rencana pembelajaran, (2) kemampuan melaksanakan pembelajaran, (3) kemampuan mengadakan hubungan antar pribadi, (4) kemampuan melaksanakan penilaian hasil belajar, (5) kemampuan melaksanakan pengayaan, dan (6) kemampuan melaksanakan remedial.

Sedangkan pada variabel motivasi kerja guru peneliti juga membatasi masalah. Dalam penelitian ini tidak semua faktor yang berhubungan dengan motivasi akan dibahas melainkan hanya indikator motivasi (1) Kebutuhan akan berprestasi, (2) Peluang untuk berkembang, (3) Kebanggaan terhadap pekerjaan sendiri, (4) Kebutuhan akan pengakuan, dan (5) Gaji yang diterima.

Pembatasan masalah ini bertujuan agar pembahasan tidak terlalu meluas. Karena keterbatasan peneliti, baik dari kemampuan meneliti, waktu, tenaga dan biaya yang diperlukan dalam melaksanakan penelitian tersebut.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru di SD IT Al-Azhar Jambi ?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di SD IT Al-Azhar Jambi ?
3. Apakah terdapat pengaruh supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja guru secara bersama- sama terhadap kinerja guru di SD IT Al-Azhar Jambi ?

1.4 Tujuan Penelitian

Penelitian yang dilakukan pada dasarnya mempunyai maksud dan tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru di SD IT Al-Azhar Jambi.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di SD IT Al-Azhar Jambi.
3. Untuk mengetahui pengaruh supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap terhadap kinerja guru di SD IT Al-Azhar Jambi.

1.5 Manfaat Penelitian

Setiap penelitian tentunya memiliki manfaat dari hasil hasil penelitian tersebut. Dalam hal ini, penelitian ini berguna bagi pendidikan, beberapa manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini baik dari segi teoritis maupun dari segi praktis yaitu:

1. Secara Teoritis
 - a. Menambah wawasan serta pengetahuan tentang pengaruh supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru, serta dapat dijadikan sebagai bahan kajian lanjutan dalam dunia pendidikan.
 - b. Sebagai acuan pertimbangan sumber informasi ilmiah bagi penelitian yang berkaitan dengan supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru.

2. Secara Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran yang bersifat praktik di dunia kependidikan mengenai pengaruh supervisi kepala sekolah dan

motivasi kerja guru terhadap kinerja guru yang ada di sekolah tersebut dan dapat mengoptimalkan pelaksanaan supervisi guru dan motivasi kerja guru oleh kepala sekolah dalam rangka memperbaiki dan mengembangkan kualitas pendidikan khususnya pada kinerja guru dalam melakukan pembelajaran di sekolah.

a. Bagi Kepala Sekolah

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tentang supervisi kepala sekolah dan pelaksanaannya sehingga kepala sekolah dapat mengoptimalkan pelaksanaan supervisi guna meningkatkan kinerja guru. Dan juga tentang motivasi kerja guru yang diberikan oleh kepala sekolah sehingga guru termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

b. Bagi Guru

Dapat memberikan informasi mengenai supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja guru dan upaya meningkatkan kinerja guru, serta sebagai masukan bagi guru sehingga guru dapat meningkatkan kinerjanya.

c. Bagi Sekolah

Dapat memberikan informasi bagi sekolah mengenai pengaruh supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru. Selain itu juga dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi pelaksanaan supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru.

d. Bagi Peneliti

Dapat memberikan pengalaman langsung kepada peneliti dalam pelaksanaan supervisi dan motivasi kerja guru, selain itu hasil penelitian ini diharapkan dapat

menambah wawasan pengetahuan dibidang pendidikan terutama tentang seberapa besar pengaruh supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja guru guna meningkatkan minat belajar siswa terhadap kinerja guru

Penelitian ini dilakukan guna memenuhi syarat dalam menyelesaikan program sarjana Strata-1 Program Studi Administrasi Pendidikan Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan di Universitas Jambi.

1.6 Definisi Operasional

Definisi operasional variabel bertujuan untuk menjelaskan makna variabel yang diteliti agar pembaca tidak terjebak dengan berbagai istilah yang sama tapi makna yang berbeda. Adapun definisi operasional dalam penelitian ini sebagai berikut:

2. Supervisi kepala sekolah yang di maksud adalah serangkaian usaha yang dilakukan dengan profesional dari kepala sekolah sebagai supervisor kepada tenaga pendidik dengan tujuan untuk memberikan bantuan dalam memperbaiki pengajaran. Adapun yang menjadi indikator supervisi kepala sekolah yaitu (1) Kunjungan kelas , (2) Pemberian semangat kerja guru, (3) Rapat-rapat pembinaan, (4) Pemahaman tentang kurikulum, (5) Pengembangan metode pengajaran, (6) Pengembangan bahan ajar, (7) Potensi pembelajaran, (8) Evaluasi pendidikan , (9) Kegiatan diluar mengajar.
3. Motivasi kerja guru yang dimaksud adalah keinginan pada diri seseorang berupa dorongan yang mampu memberikan dampak semangat terhadap individu atau kelompok sehingga mempengaruhi hasil kinerja untuk mencapai tujuan. Adapun yang menjadi indikator motivasi kerja guru yaitu (1) Kebutuhan akan berprestasi,

- (2) Peluang untuk berkembang, (3) Kebanggaan terhadap pekerjaan sendiri, (4) Kebutuhan akan pengakuan, dan (5) Gaji yang diterima.
4. Kinerja Guru yang dimaksud adalah suatu bentuk hasil kerja yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah yang meliputi menyusun program pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan evaluasi dan analisis evaluasi. Adapun yang menjadi indikator kinerja guru yaitu (1) kemampuan menyusun rencana pembelajaran, (2) kemampuan melaksanakan pembelajaran, (3) kemampuan mengadakan hubungan antar pribadi, (4) kemampuan melaksanakan penilaian hasil belajar, (5) kemampuan melaksanakan pengayaan, dan (6) kemampuan melaksanakan remedial.