BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan dirinya yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara. Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap kreatif, mandiri dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab.[1]

Pendidikan adalah usaha sadar yang dengan sengaja dirancang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pendidikan bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia.[2] Peran pendidikan pada dasarnya adalah untuk menyiapkan sumber daya manusia yang berkualitas.

---

[1] Kelembagaan Ristedikti, *Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003*, diakses 1 Oktober 2018 pukul 07.00

[2] Piet A. Sahertian, *Konsep Dasar & Teknik Supervisi Pendidikan dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2000), 1

Di era global seperti sekarang ini, tantangan yang dihadapi oleh sistem pendidikan semakin meningkat baik segi kualitas maupun kuantitasnya. Pendidikan adalah salah satu tempat untuk membentuk kualitas sumber daya manusia supaya mampu bersaing di era global seperti sekarang ini.

Salah satu usaha untuk meningkatkan kualitas sumber daya mausia ialah melalui proses pembelajaran di sekolah. Dalam usaha meningkatkan kualitas sumber daya pendidikan, guru merupakan komponen sumber daya manusia yang harus dibina dan dikembangkan terus menerus. Potensi sumber daya guru itu perlu terus menerus bertumbuh dan berkembang agar dapat melakukan fungsinya secara profesional. Selain itu, pengaruh perubahan yang serba cepat mendorong guru-guru untuk terus menerus belajar menyesuaikan diri dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta mobilitas masyarakat.[3]

Seperti yang dijelaskan di atas, salah satu faktor yang sangat penting dalam menentukan kualitas peserta didik adalah pendidik atau guru. Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2017 tentang Guru, guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.[4] Peran guru menjadi salah satu komponen yang penting dan strategis melalui kinerjanya. Kinerja guru sangat penting dalam mewujudkan tujuan pendidikan dan menentukan tinggi rendahnya mutu pendidikan, akan

[3] *Ibid*., 1

[4] Peraturan Pemerintah RI Nomor 19 Tahun 2017 Pasal 1, Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 Tentang Guru

tetapi kinerja guru itu sendiri dipengaruhi oleh berbagai faktor baik itu faktor dari dalam maupun faktor dari luar individu.

Kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan.[5] Menurut Mulyasa seperti yang dikutip Novitasari, kinerja seorang guru dapat dilihat dari prestasi yang diperoleh oleh seorang guru, bagaimana seorang guru dalam melaksanakan proses pembelajaran dan mengevaluasi hasil pembelajaran serta memberikan tindak lanjut dari evaluasi pembelajaran, dan hasil kerja yang diperoleh oleh seorang guru.[6]

Kinerja guru adalah kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai tenaga pendidik dan pengajar yang didasarkan pada kecakapan dan kemampuannya dalam rangka pembinaan peserta didik untuk mencapai tujuan pembelajaran yang ingin dicapai.[7] Kinerja guru selalu menjadi pusat perhatian karena merupakan salah satu faktor dalam meningkatkan prestasi belajar peserta didik dan menentukan kualitas lulusan, sehingga kinerja guru selalu diperhatikan dan berbagai upaya dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru. Dalam melaksanakan tugasnya seorang guru harus memiliki kompetensi agar menghasilkan kinerja yang baik.

---

[5] *Ibid*., 45

[6] 1AtikNovitasari dkk, "*Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja, Pendidikan, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru*", Economic education Analysis Journal, Universitas Negeri Semarang. Vol. 1 No. 2, Tahun 2012, ISSN 2252-6544, 2

[7] Hesti Murwati, "*Pengaruh Sertifikasi Profesi Guru terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Guru di SMK Negeri Se-Kabupaten Surakarta"*, Jurnal Pendidikan Bisnis dan Ekonomi, Universitas Sebelas Maret. Vol. 1 No. 1, Tahun 2013, 17

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia (Permendiknas) No.16 tahun 2007 tentang Standar Kompetensi Guru dinyatakan bahwa kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional.[8] Sehingga untuk menilai tinggi rendahnya kinerja guru didasarkan atas keempat kompetensi tersebut. Seorang guru harus bekerjasama dengan berbagai pihak diantaranya kepala sekolah, guru, karyawan, maupun peserta didik demi tercapainya kinerja guru yang optimal.

Kinerja yang baik merupakan harapan bagi semua pihak yang bersangkutan, namun kenyataannya di lapangan menunjukkan masih ada beberapa guru yang mempunyai kinerja yang belum optimal. Masih ada guru yang belum maksimal dalam pembuatan perangkat pembelajaran, bahkan ada guru juga yang hanya mencontoh perangkat yang lalu tanpa diperbarui, selain masalah perangkat pembelajaran yaitu berkaitan dengan metode pembelajaran yang digunakan para guru yang masih belum optimal dalam penggunaan metode yang modern. Terdapat guru yang datang ke sekolah hanya saat mengajar saja dan ada beberapa guru yang mengajar lebih dari satu sekolah. Ada lagi guru yang mengajar tidak sesuai dengan pendidikannya, misalnya guru pendidikan matematika mengajar mata pelajaran bahasa Indonesia. Tidak diberlakukanya supervisi akademik kepala sekolah pada tiap semester. Dalam hal pelatihan, banyak guru yang belum mengikuti pelatihan-pelatihan yang dapat menunjang kinerjanya. Selain permasalahan yang disebutkan

[8] Universitas Negeri Semarang, Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia (Permendiknas) No.16 tahun 2007 tentang Standar Kompetensi Guru

tersebut berdasarkan kondisi di lapangan, ada lagi masalah yang berkaitan dengan iklim sekolah. Misalnya yang berkaitan dengan kondisi lingkungan, peraturan sekolah, hubungan antar warga sekolah yang tidak begitu harmonis, dan lain sebagainya.

Dari uraian di atas yang sesuai dengan kondisi di lapangan, ternyata masih jauh dari yang diharapkan. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi baik atau tidaknya kinerja guru. Dilihat dari permasalahan di atas, hal-hal tersebut dapat dipengaruhi oleh supervisi akademik, pelatihan, dan iklim sekolah. Supervisi akademik adalah serangkaian kegiatan untuk membantu guru mengembangkan kemampuannya mengelola proses pembelajaran demi tercapainya tujuan pembelajaran. Kepala sekolah harusnya selalu melakukan supervisi akademik untuk membantu guru menyelesaikan permasalahan-permasalahan yang dihadapi. Supervisi akademik akan mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Tidak hanya supervisi akademik yang menjadi faktor untuk meningkatkan kualitas kinerja guru, tetapi pengalaman pelatihan guru juga merupakan faktor penting.

Pelatihan merupakan kegiatan yang secara langsung dapat menunjang guru dalam meningkatkan kemampuan dan keterampilannya dalam kegiatan pembelajaran. Guru mengikuti pelatihan, secara teori pengetahuan dan keterampilannya akan semakin banyak dan meningkat, sehingga dapat meningkatkan kinerja guru. Program pelatihan sangat diperlukan bagi guru baru dan guru lama dalam meningkatkan kinerjanya.[9] Pelatihan bermanfaat

[9] 1AtikNovitasari dkk, "*Pengaruh Kepemimpinan…*, 3

bagi guru untuk memperbaiki kinerja. Selain pelatihan, iklim sekolah merupakan suatu lingkungan dan prasarana manusia dimana anggota organisasi tesebut melakukan pekerjaan mereka. Iklim dapat mempengaruhi motivasi, prestasi dan kepuasan kerja. Iklim sekolah berkaitan dengan kepuasan guru. Jadi apabila iklim sekolah disuatu lembaga pendidikan baik, maka otomatis akan mempengaruhi tingkat kinerja guru.

Dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan, MTsN Se-Kabupaten Tulungagung harus mempunyai langkah untuk mewujudkan guru yang berkualitas. Langkah tersebut antara lain dengan pengadaan supervisi akademik, pelatihan kerja dan mewujudkan iklim sekolah yang baik atau kondusif. MTsN Se-Kabupaten Tulungagung juga harus mempunyai guru yang sesuai dengan jenis dan jenjang pendidikan yang dibutuhkan. Berdasarkan pemikiran seperti yang dikemukakan di atas, penulis bermaksud untuk mengadakan penelitian guna membahas permasalahan yang ada dengan judul **"Pengaruh Supervisi Akademik, Pelatihan Guru, dan Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru MTsN Se-Kabupaten Tulungagung"**

B. Identifikasi dan Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Masih ada beberapa guru yang mempunyai kinerja yang belum optimal.
2. Banyaknya faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru tidak diperhatikan.

3. Kurangnya kesadaran akan pentingnya supervisi akademik, yaitu supervisi yang berkaitan dengan kegiatan belajar mengajar.
4. Kurangnya kesadaran kepala sekolah untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas para guru.
5. Kurangnya guru mengikuti pelatihan untuk meningkatkan kompetensi guru dan pengembangan guru.
6. Tidak diperhatikannya iklim sekolah yang dapat menciptakan kepuasan kerja guru.
7. Adanya guru yang tidak mendapatkan haknya seperti upah yang sesuai.

Mengingat luasnya permasalahan yang ada, adanya keterbatasan peneliti agar pembahasannya lebih tearah serta untuk memperoleh hasil penelitian yang memeiliki nilai validitas dan reabilitas yang tinggi, maka dalam tesis ini penulis membatasi masalah pada kinerja guru dengan mengkaji tiga faktor yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru yaitu:

1. Pengaruh supervisi akademik terhadap kinerja guru,
2. Pengaruh pelatihan guru terhadap kinerja guru,
3. Pengaruh iklim sekolah terhadap kinerja guru, dan
4. Pengaruh supervisi akademik, pelatihan guru, dan iklim sekolah terhadap kinerja guru.
5. Pengaruh yang signifikan supervisi akademik dan pelatihan guru terhadap kinerja guru MTsN Se-Kabupaten Tulungagung.
6. Pengaruh yang signifikan supervisi akademik dan iklim sekolah terhadap kinerja guru MTsN Se-Kabupaten Tulungagung.

7. Pengaruh yang signifikan pelatihan guru dan iklim sekolah terhadap kinerja guru MTsN Se-Kabupaten Tulungagung?

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dan pokok – pokok pemikiran tersebut di atas, maka permasalahan yang akan diungkap dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan supervisi akademik terhadap kinerja guru MTsN Se-Kabupaten Tulungagung?
2. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan pelatihan guru terhadap kinerja guru MTsN Se-Kabupaten Tulungagung?
3. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan iklim sekolah terhadap kinerja guru MTsN Se-Kabupaten Tulungagung?
4. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan supervisi akademik dan pelatihan guru terhadap kinerja guru MTsN Se-Kabupaten Tulungagung?
5. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan supervisi akademik dan iklim sekolah terhadap kinerja guru MTsN Se-Kabupaten Tulungagung?
6. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan pelatihan guru dan iklim sekolah terhadap kinerja guru MTsN Se-Kabupaten Tulungagung?
7. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama supervisi akademik, pelatihan guru, iklim sekolah terhadap kinerja guru MTsN Se-Kabupaten Tulungagung?

D. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh supervisi akademik terhadap kinerja guru MTsN Se-Kabupaten Tulungagung.
2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan guru terhadap kinerja guru MTsN Se-Kabupaten Tulungagung.
3. Untuk mengetahui pengaruh iklim sekolah terhadap kinerja guru MTsN Se-Kabupaten Tulungagung.
4. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan supervisi akademik dan pelatihan guru terhadap kinerja guru MTsN Se-Kabupaten Tulungagung.
5. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan supervisi akademik dan iklim sekolah terhadap kinerja guru MTsN Se-Kabupaten Tulungagung.
6. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan pelatihan guru dan iklim sekolah terhadap kinerja guru MTsN Se-Kabupaten Tulungagung.
7. Untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama supervisi akademik, pelatihan guru, iklim sekolah terhadap kinerja guru MTsN Se-Kabupaten Tulungagung.

E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul setelah menetapkan anggapan dasar maka kemudian membuat teori sementara yang

kebenarannya masih perlu diuji.[10] Dalam penelitian ini yang menjadi hipotesis yaitu:

Ha : Ada pengaruh supervisi akademik terhadap kinerja guru MTsN Se-Kabupaten Tulungagung.

Ha : Ada pengaruh pelatihan guru terhadap kinerja guru MTsN Se-Kabupaten Tulungagung.

Ha : Ada pengaruh iklim sekolah terhadap kinerja guru MTsN Se-Kabupaten Tulungagung.

Ha : Ada pengaruh pengaruh yang signifikan supervisi akademik dan pelatihan guru terhadap kinerja guru MTsN Se-Kabupaten Tulungagung.

Ha : Ada pengaruh pengaruh yang signifikan supervisi akademik dan iklim sekolah terhadap kinerja guru MTsN Se-Kabupaten Tulungagung.

Ha : Ada pengaruh pengaruh yang signifikan pelatihan guru dan iklim sekolah terhadap kinerja guru MTsN Se-Kabupaten Tulungagung.

Ha : Ada pengaruh supervisi akademik, pelatihan guru, dan iklim sekolah terhadap kinerja guru MTsN Se-Kabupaten Tulungagung.

F. Kegunaan Penelitian

Beberapa kegunaan dari penelitian ini diantarannya adalah:

1. Kegunaan Teoritis

[10] Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2013), 110

Jika dalam penelitian ini supervisi akademik, pelatihan guru, dan iklim sekolah terbukti mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru, berarti hasil penelitian dapat dijadikan landasan teori untuk kegiatan-kegiatan penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan kinerja guru. Selanjutnya penelitian ini akan bermanfaat untuk pengembangan ilmu dan menambah kasanah bagi manajemen pendidikan khususnya di wilayah kabupaten Tulungagung.

2. Kegunaan Praktis

Penelitian ini mampu memberikan konstribusi yang baik dengan memberikan bukti yang empiris mengenai pengaruh supervisi akademik, pelatihan guru, dan iklim sekolah terbukti mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru, sehingga dapat menjadi landasan kerja di MTsN Se-Kabupaten Tulungagung.

a. Bagi Kepala Sekolah, dapat memberi masukan dalam upaya peningkatan kinerja guru melalui pengadaan supervisi akademik, pengadaan pelatihan guru, dan perbaikan iklim sekolah, sehingga dapat menjadikan sekolah dan peserta didik semakin berprestasi.
b. Bagi para Guru, melalui supervisi akademik dan pelatihan guru, serta penciptaan iklim sekolah yang kondusif dapat menjadikan masukan supaya lebih meningkatkan kinerjanya.

c. Bagi peneliti sendiri, sebagai tambahan keilmuan di bidang manajemen pendidikan Islam khususnya pada supervisi akademik, pelatihan guru, iklim sekolah dan kinerja guru.

G. Penegasan Istilah

1. Penegasan Konseptual

Supaya terdapat kesamaan pengertian mengenai istilah-istilah yang berkaitan dengan penulisan proposal ini, maka perlu adanya penegasan istilah sebagai berikut:

a. Supervisi Akademik

Supervisi akademik adalah menilai dan membina guru dalam rangka meningkatkan kualitas proses pembelajaran agar diperoleh hasil belajar peserta didik yang lebih optimal. Oleh karena itu sasaran supervisi akademik adalah guru dalam proses pembelajaran. Pelaksanaan proses pembelajaran dapat dilakukan di dalam kelas, luar kelas dan atau di laboratorium.[11]

b. Pelatihan Guru

Dalam Instruksi Presiden No. 15 tahun 1974 seperti yang dikutip Kamil, pelatihan adalah bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relatif

[11] Mulyawan Safwandy Nugraha, *Pelaksanaan Supervisi Akademik oleh Kepala Madrasah Aliyah Swasta di KAbupaten Sukabumi Jawa Barat*, Jurnal Pendidikan Islam, Vol. 9, No. 1, April Tahun 2015, 46

singkat, dan dengan menggunakan metode yang lebih mengutamakan praktik daripada teori.[12] Semakin banyak pelatihan yang diikuti oleh seorang guru, maka akan semakin banyak pula pengetahuan dan keahlian yang dimiliki, sehingga akan meningkatkan kemampuannya untuk melaksanakan tugas pendidikan dan pengajaran.

c. Iklim Sekolah

Iklim sekolah adalah kondisi sekolah yang diwujudkan berdasarkan seperangkat nilai atau norma, kebiasaan yang ditunjang sarana dan prasarana. Iklim dapat mempengaruhi motivasi, prestasi dan kepuasan kerja. Iklim mempengaruhi hal itu dengan membentuk harapan pegawai tentang konsekuensi yang akan timbul dari berbagai tindakan . Para pegawai mengharapkan imbalan, kepuasan, frustasi atas dasar persepsi mereka terhadap iklim organisasi. Iklim organisasi di sekolah bisa bergerak dari yang menyenangkan ke netral, sampai dengan tidak menyenangkan. Tetapi pada umumnya manager, guru dan pegawai menginginkan iklim yang menyenangkan karena menyangkut keuntungan seperti prestasi yang lebih baik, kepuasan kerja dan dapat menimbulkan semangat kerja.[13]

---

[12] Mustofa Kamil, *Model Pendidikan dan Pelatihan*, (Bandung: Alfabeta, 2012), 4

[13] Sunarto, Djumadi Purwoatmodjo, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Manajemen Berbasis Sekolah dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru SMP di Wilayah Sub Rayon 04 Kabupaten Demak*, Jurnal Analisis Manajemen, Vol. 5, No. 1, Juli Tahun 2011, 20

d. Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di madrasah/sekolah dan bertanggung jaawab atas peserta didik di bawah bimbinganya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Kinerja guru dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di madrasah/sekolah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran.[14]

2. Penegasan Operasional

Secara operasional yang dimaksud dengan judul penelitian di atas adalah pengaruh yang ditimbulkan oleh supervisi akademik, pelatihan guru, dan iklim sekolah terhadap kinerja guru di sekolah. Dengan kata lain bahwa kinerja guru di sekolah dipengaruhi oleh beberapa faktor yang diantaranya adalah supervisi akademik, pelatihan guru, dan iklim sekolah.

a. Supervisi Akademik

Supervisi akademik bertujuan untuk membantu guru dalam mengatasi kesulitan. Dalam hal ini sasaran supervisi akademik adalah guru dalam pembelajaran. Dalam pembelajaran guru harus

[14] Supardi, *Kinerja Guru*…, 54

menguasai hal-hal seperti tujuan kurikulum, pengembagan bahan ajar, pengembangan strategi pembelajaran, pengembagan media pembelajaran, dan pengembangan evaluasi pembelajaran.

b. Pelatihan Guru

Pelatihan guru bertujuan untuk memperbaiki kinerja, meningkatkan keterampilan karyawan, menghindari keusangan manajerial, memecahkan masalah, dan masih banyak lagi tujuan guna untuk perbaikan kinerja melalui pelatihan guru.

c. Iklim Sekolah

Iklim sekolah berkaitan dengan keadaan lingkungan di sekolah. Misalnya sarana dan prasarana, hubungan antar guru, rasa tanggung jawab, rasa persaudaraan, semangat tim, dan lain sebagainya.

d. Kinerja Guru

Kinerja guru berkaitan dengan tingkat keberhasilan seorang guru dalam proses pembejaran, yang meliputi kemampuan menyusun rencana dan progam pembelajaran, kemampuan melaksanakan pembelajaran, kemampuan mengadakan hubungan antar pribadi, kemampuan melaksanakan penilaian, kemampuan melaksanakan progam pengayaan, dan kemampuan melaksanakan progam remedial.