

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan merupakan pilar utama dalam bangsa dan negara. Semua itu dapat terlihat dari tujuan nasional bangsa Indonesia yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa, yang menempati posisi strategis

dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945. Dalam pendidikan, guru merupakan komponen penting dalam peningkatan dan pengembangan mutu pendidikan dan guru merupakan komponen paling berpengaruh dalam proses dan hasil pendidikan yang bermutu.

Dalam peradaban manusia sekarang ini segala aspek kehidupan tidak lepas dari berorganisasi, karena pada kodratnya manusia merupakan makhluk sosial yang cenderung untuk selalu hidup bermasyarakat. Hal ini nampak baik didalam kehidupan rumah tangga, organisasi kemasyarakatan, terlebih pada saat seseorang memasuki dunia kerja. Seseorang tersebut akan berinteraksi, dan masuk menjadi bagian dalam organisasi tempatnya bekerja.

Dalam mencapai tujuan organisasi, setiap organisasi sangat memerlukan sumber daya untuk mencapainya. Sumber daya itu antara lain sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya ilmu pengetahuan dan teknologi, serta sumber daya manusia. Diantara sumber daya tersebut, sumber daya yang terpenting ialah sumber daya manusia. Sumber daya manusia

merupakan aset organisasi yang sangat penting, dan membuat sumberdaya organisasi lainnya menjadi bisa bekerja.

Dengan demikian, tanpa sumber daya manusia, sumber daya lainnya akan menganggur dan kurang bermanfaat dalam mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan sebuah mitra yang turut menentukan tumbuh dan berkembangnya suatu organisasi.

Sehubungan dengan hal itu maka klasifikasi dan mutu sumber daya manusia menentukan mutu pelayanan, citra dan kepercayaan yang secara langsung ikut mempengaruhi tingkat profesionalisme yang berlanjut pada tingkat partisipasi dan sumbangsih terhadap keberhasilan instansi pemerintah dalam mencapai tujuannya.

Kemampuan untuk memberdayakan seluruh sumber daya manusia yang ada untuk mencapai tujuan sekolah. Khusus berkaitan dengan guru kepala sekolah harus memiliki kemampuan kepemimpinan untuk meningkatkan kinerja guru, melalui pemberdayaan sumber daya manusia (guru) Dalam hal ini kepala sekolah sebagai seseorang yang diberi tugas untuk memimpin sekolah,

Sejarah nya kepemimpinan pertama dikenalkan oleh James Mc Gregor Burn, ini adalah sebuah paradigma baru dalam kepemimpinan. Kemudian konsep kepemimpinan transformasional ini dikembangkan oleh Bernard Bass, melalui pendekatan penelitian kuantitatif, mengembangkan kuesioner

assasemen untuk mengidentifikasi dan mempelajari dimensi-dimensi yang mendasari perilaku kepemimpinan transformasional. ¹

Kepemimpinan Kepala Sekolah sebagai salah satu fungsi manajemen merupakan faktor yang sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi termasuk organisasi sekolah. Kepala Sekolah adalah orang yang diberi tugas dan tanggung jawab mengelola sekolah menghimpun, memanfaatkan, dan menggerakkan seluruh potensi sekolah secara optimal untuk mencapai tujuan. Kepemimpinan kepala sekolah diartikan cara usaha kepala sekolah dalam menggerakkan guru, siswa, staff, orang tua siswa, dan pihak lain yang terkait untuk bekerja, berperan serta guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Berdasarkan pengertian tersebut menunjukkan betapa pentingnya peran kepemimpinan kepala sekolah dalam menggerakkan kehidupan sekolah, memotivasi, membimbing sekolah guna tercapainya tujuan yang diinginkan. Kepemimpinan merupakan salah satu topik penting dalam mempelajari dan mempraktikkan manajemen. Kepemimpinan berasal dari kata "pimpin" yang berarti tuntun, bina atau bimbing. Kepemimpinan adalah seni untuk mengatur individu dan masyarakat, serta motivasi semangat mereka untuk meraih tujuan yang telah ditetapkan. ²

Pada sebuah madrasah, kepala madrasah adalah pemimpin dalam mengatur, mengorganisir kegiatan secara umum. Dengan kata lain kepala

¹ Enung Wahyuni, "Hubungan Antara Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dan Kecerdasan Emosional Dengan Kepuasan Kerja Guru," *Tawazun: Jurnal Pendidikan Islam* 11, no. 2 (23 Maret 2019): 214, <https://doi.org/10.32832/tawazun.v11i2.1530>.

² Nofri Ade Siska, "Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Mengelola Smp Negeri 2 Rambatan," *al-fikrah: Jurnal Manajemen Pendidikan* 3, no. 2 (29 Desember 2016): 4, <https://doi.org/10.31958/jaf.v3i2.401>.

madrasah merupakan motor penggerak, penentu arah kebijakan di madrasah. Lebih lanjut, seorang kepala madrasah diharapkan dapat menerapkan asas-asas kepemimpinan. Salah satunya adalah menciptakan rasa aman, nyaman, dan tenteram di lingkungan madrasah, serta terciptanya keefesiensian teknis maupun sosial yang berkaitan dengan ketersediaan sarana dan prasarana pendidikan. Lebih jauh disimpulkan bahwa kepala madrasah berperan penting dalam pencapaian tujuan yang diharapkan oleh semua pihak terkait, seperti komite madrasah, guru, karyawan, wali murid, serta siswa-siswi di madrasah tersebut.³

Dengan demikian sekolah yang di dalam proses belajar-mengajar tumbuh kedisiplinan, akan berfungsi sebagai pembentuk nilai dan norma individu, penguasaan diri, sikap dan tanggung jawab bagi guru. Kurang disiplinnya guru-guru dalam melaksanakan tugas, seperti datang ke sekolah terlambat, bersikap masa bodoh terhadap siswa berakibat kualitas peserta didik menjadi rendah.

Faktor pendukung dalam meningkatkan kinerja guru, antara lain (1) memberikan *reward* pada guru yang berprestasi melalui penilaian rapot guru yang diberikan setiap awal semester untuk diisi sendiri dan di akhir semester akan disetorkan ke kepala sekolah melalui koordinator jenjang. *Reward* diberikan oleh yayasan kepada seluruh guru yang berprestasi, *reward* berupa sepeda motor (hak pakai selama 3 tahun), undian umroh ke tanah suci mekah;

³ Adi Warman, "Hubungan Supervisi Oleh Kepala Sekolah Dan Kompetensi Guru Dengan Kepuasan Kerja Di Sekolah Dasar Negeri Se-Kecamatan Baso Kabupaten Agam," *al-fikrah: Jurnal Manajemen Pendidikan* 2, no. 1 (29 Desember 2016): 30, <https://doi.org/10.31958/jaf.v2i1.368>.

(2) hubungan yang sinergis antara kepala sekolah dengan guru, guru dengan guru serta kerjasama guru untuk memudahkan dalam meningkatkan semangat kinerja; (3) pihak masyarakat yang mendukung proses pendidikan serta kegiatan sekolah. Sementara itu, faktor penghambat dalam meningkatkan kinerja guru antara lain (1) perbedaan karakter guru berdampak pada kinerja guru; (2) guru yang tidak linier, menyebabkan kurang maksimal dalam memberikan materi kepada siswa; (3) adanya senioritas dalam situasi kerja, menyebabkan tidak seimbang pembagian kinerja atau tugas pokok; (4) banyaknya tugas yang harus dikerjakan guru, apabila pekerjaan yang tidak selesai di sekolah lalu diselesaikan di rumah. Dengan ini guru tidak bisa fokus pada pembelajaran siswa. Hal ini sejalan dengan pendapat mengenai salah satu faktor pendukung dalam meningkatkan kinerja guru, yaitu *reward*. Penghargaan sangat penting untuk meningkatkan produktivitas kerja dan untuk mengurangi kegiatan yang kurang produktif. Kepala sekolah hendaknya memberikan penghargaan pada guru yang berprestasi, dari penghargaan tersebut guru lain bisa terpacu dengan rekan sejawatnya yang mendapatkan penghargaan, untuk itu guru lain juga meningkatkan kinerjanya lebih bagus lagi agar supaya bisa bersaing dengan guru-guru yang ada untuk memaksimalkan kinerja mereka ke depannya.⁴

Kepemimpinan dan supervisi merupakan sesuatu yang menjadi perhatian karena bisa mengakibatkan guru kurang bergairah dalam bekerja.

⁴ Wahyu Ramadoni, Kusmintardjo Kusmintardjo, dan Imron Arifin, "Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Upaya Peningkatan Kinerja Guru (Studi Multi Kasus Di Paud Islam Sabilillah Dan Sdn Tanjungsari 1 Kabupaten Sidoarjo)," *Jurnal Pendidikan: Teori, Penelitian, dan Pengembangan* 1, no. 8 (1 Agustus 2016): 2, <https://doi.org/10.17977/jp.v1i8.6620>.

Sehingga akan memicu guru kurangnya semangat mengajar, kreatifitas guru menurun, sehingga apabila guru diberikan pekerjaan maka guru tersebut akan lambat dalam menyelesaikannya.

Berdasarkan observasi pada tanggal 15 Agustus 2019 pada pukul 09.00 WIB. Kepemimpinan dan supervisi di MA Hikmatul Amanah sudah baik. Kualitas pendidikan dan proses pembelajarannya yang ada di sekolah berjalan secara efektif. Terbukti dengan siswa yang lulus seratus persen dan masuk di perguruan tinggi negeri.

Dengan demikian, maka peneliti ingin melakukan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Kepemimpinan dan Supervisi Kepala Sekolah terhadap kinerja guru di MA Hikmatul Amanah.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana kepemimpinan kepala sekolah di MA Hikmatul Amanah?
2. Bagaimana Supervisi kepala sekolah di MA Hikmatul Amanah?
3. Bagaimana kinerja guru di MA Hikmatul Amanah?
4. Apakah terdapat pengaruh antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru?
5. Apakah terdapat pengaruh antara supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru?
6. Apakah terdapat pengaruh antara kepemimpinan dan supervisi kepala sekolah secara simultan terhadap kinerja guru?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui kepemimpinan kepala sekolah di MA Hikmatul Amanah.

2. Untuk mengetahui supervisi kepala sekolah di MA Hikmatul Amanah
3. Untuk mengetahui kinerja guru di MA Hikmatul Amanah
4. Untuk mengetahui pengaruh antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru.
5. Untuk mengetahui pengaruh antara supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru.
6. Untuk mengetahui pengaruh antara kepemimpinan dan supervisi kepala sekolah secara silmutan terhadap kinerja guru.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan konsep-konsep pengaruh kepemimpinan dan manajemen kepala sekolah terhadap kinerja guru MA Hikmatul Amanah.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Guru

Hasil penelitian ini diharapkan bagi guru bermanfaat dalam memberikan masukan terhadap konsep kepemimpinan dan manajemen kepala sekolah sehingga mampu meningkatkan kinerja guru.

b. Bagi Kepala Sekolah

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi motivasi dalam perbaikan dan peningkatan kepemimpinan dan manajemen keoala sekolah

c. Bagi sekolah

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai acuan dalam mengembangkan dan meningkatkan kualitas kinerja guru sehingga menghasilkan lulusan yang bermutu.

E. Hipotesis Penelitian

1. Terdapat pengaruh antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru.
2. Terdapat pengaruh antara supervisi terhadap kinerja guru
3. Terdapat pengaruh antara kepemimpinan dan supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru.

F. Ruang Lingkup Penelitian

1. Kepemimpinan Kepala Sekolah

Berdasarkan keputusan menteri pendidikan nasional (Mendiknas) No 162 tahun 2003 tentang penugasan guru sebagai kepala sekolah di sebutkan bahwa tugas kepala sekolah sebagai *educator, manager, administrator, leader entrepreneur, dan motivator*.⁵

Oleh karena itu, yang menjadi lingkup kajian dalam penelitian ini adalah kepemimpinan kepala sekolah yang meliputi tugasnya sebagai *educator, manager, leader dan motivator*.

⁵ Donni Dan Rismi, *Manajemen Supervisi Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, 53.

2. Supervisi kepala sekolah

Manajemen dalam kehidupan manusia memiliki peranan penting baik dalam organisasi maupun kehidupan sehari-hari. Manajemen diperlukan untuk mengelola berbagai kegiatan, misalnya dalam mengatur jadwal kegiatan setiap hari, mulai dari bangun tidur, sarapan, sekolah, belajar, istirahat, berkumpul bersama keluarga dan lain sebagainya. Manajemen memiliki fungsi yang beragam fungsi-fungsi manajemen dapat ditelaah dari aktivitas-aktivitas utama yang dilakukan oleh seorang manajer. Seperti yang dinyatakan oleh Lewis A. Allen yang berpendapat bahwa fungsi manajemen terdiri dari:

- a) Memimpin, terdiri dari kegiatan pengambil keputusan, pengkomunikasian, pemberian motivasi, penyeleksian orang-orang dan pengembangan orang-orang;
- b) Perencanaan terdiri dari kegiatan peramalan, penetapan sasaran, pemrograman, penjadwalan, penganggaran, pengembangan prosedur penetapan penafsiran kebijakan;
- c) Pengorganisasian terdiri dari perencanaan struktur organisasi, pendelegasian wewenang dan tanggung jawab dan penentuan hubungan-hubungan.

d) Pengawasan terdiri dari pengembangan standar prestasi, pengukuran prestasi, penilaian hasil, dan pengambilan tindakan perbaikan Kinerja Guru.⁶

3. Persyaratan penilaian kinerja

Persyaratan penilaian kinerja guru harus memenuhi ukuran atau standar tertentu. Artinya ukuran kinerja dilakukan sesuai dengan indikator kinerja sebagai alat ukur. Menurut Mitchell dan Larson (1987: 491) “*Area of performance is quality of work, promptness, initiative, capability and communication*”. Artinya wilayah (indikator) penilaian kinerja adalah kualitas hasil kerja, perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran dan evaluasi pembelajaran.

Dalam dunia pendidikan saat ini, banyak sekali ditemukannya ketidaksesuaian pelaksanaan tanggung jawab oleh guru sebagai pendidik dalam menjalankan tugasnya. Terkadang guru kurang tanggap dalam melaksanakan tugas-tugas penting yang menjadi bagian tanggung jawabnya sebagai pengajar. Banyak kesalahan-kesalahan yang sama dan berulang kali dilakukan yang akhirnya berdampak pada kinerja guru menjadi tidak maksimal.

Kompetensi guru yang rendah akan berdampak pada kinerja guru dalam proses pembelajaran dikelas. Berdasarkan uraian latar

⁶ Lisna Nurlisma dan Yooke Tjuparmah Komarudin, “HUBUNGAN MANAJEMEN KEPALA SEKOLAH DENGAN PENYELENGGARAAN PERPUSTAKAAN SEKOLAH,” *EduLib* 3, no. 2 (19 Oktober 2016): 38, <https://doi.org/10.17509/edulib.v3i2.4158>.

belakang masalah diatas mengenai kepemimpinan kepala sekolah, supervisi kepala sekolah dan bagaimana kinerja yang baik oleh seorang guru inilah yang akhirnya menjadi alasan peneliti untuk melakukan penelitian lebih dalam mengenai, “Pengaruh Kepemimpinan dan supervisi kepala sekolah terhadap Kinerja Guru di MA Hikmatul Amanah Pacet-Mojokerto”.

G. Penelitian Terdahulu dan Orisinalitas Penelitian

Tabel 1.1 Penelitian Terdahulu dan Orisinalitas Penelitian

No	Nama dan Tahun penelitian	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Adi Wahyudi, 2012	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru	Pada penelitian ini variabel penelitian seperti, supervisi kepala sekolah dan kinerja guru merupakan variabel yang juga akan dibahas oleh peneliti. Kemudian pada teknik pengumpulan data peneliti juga sama-sama menggunakan kuesioner tertutup.	Yang membedakan penelitian Adi wahyudi dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti ini ialah pada variabel kepemimpinan. Pada penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti hanya meneliti 3 variabel utama dengan paradigma 2 X dan 1 Y. Selain itu teknik sampling pada

				penelitian ini juga menggunakan <i>Random Sampling</i> .
2	Wahyu Ramadoni Dkk (2016) ⁷	Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Upaya Peningkatan Kinerja Guru (Studi Multi Kasus Di Paud Islam Sabilillah Dan Sdn Tanjungsari 1 Kabupaten Sidoarjo) ⁷ .	1. Kinerja Guru 2. Kepemimpinan kepala sekolah	1. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah 2. Pendekatan Deskriptif Kualitatif. 3. Data Diperoleh Melalui Wawancara Mendalam, Observasi, Dan Studi Dokumentasi.

H. Definisi Operasional Penelitian

Definisi operasional yaitu penjelasan secara aplikatif perihal hubungan langsung antar variabel yang digunakan di dalam penelitian, secara detail. Perihal definisi operasional dapat dijelaskan seperti berikut:

⁷ Wahyu Ramadoni, Kusmintardjo Kusmintardjo, Dan Imron Arifin, "Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Upaya Peningkatan Kinerja Guru (Studi Multi Kasus Di Paud Islam Sabilillah Dan Sdn Tanjungsari 1 Kabupaten Sidoarjo)," *Jurnal Pendidikan: Teori, Penelitian, Dan Pengembangan* 1, No. 8 (1 Agustus 2016): 1500–1504, <https://doi.org/10.17977/jp.v1i8.6620>.

1. Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1)

Kepemimpinan kepala sekolah adalah skor-skor keseluruhan dari berbagai macam-macam aspek yang berkaitan dengan pelaksanaan kepemimpinan kepala sekolah, yang meliputi dimensi kemampuan pendidikan, kemampuan personal, kemampuan reasional, kemampuan intelektual dan kemampuan organisasional yang di peroleh dari guru-guru, dan siswa setelah menjawab angket yang berisikan pertanyaan-pernyataan tentang kepemimpinan kepala sekolah. Variabel kepemimpinan kepala sekolah pada penelitian ini diukur menggunakan instrumen berupa angket berisi pernyataan dengan menggunakan skala Likert yaitu di lengkapi alternatif sangat setuju (5), setuju (4), ragu-ragu (3), tidak setuju (2), sangat tidak setuju (1) Setiap pilihan jawaban menggunakan bobot penilaian sebagai berikut:

Tabel 1.2 Daftar Pembobotan Penilaian Kepemimpinan Kepala Sekolah

No	Pilihan Jawaban	Bobot Nilai
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Ragu-ragu	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

2. Supervisi Kepala Sekolah (X_2)

Definisi operasional variabel supervisi kepala sekolah skor total yang di peroleh dari kuisisioner supervisi kepala sekolah dalam pelaksanaan pembelajaran meliputi perencanaan supervisi,

pelaksanaan supervisi dan pasca supervisi yang di peroleh dari guru setelah menjawab angket yang berisikan pertanyaan/ Pernyataan tentang kinerja guru. Variabel supervisi kepala sekolah dalam penelitian ini akan diukur menggunakan skala Likert, yaitu dengan lima pilihan diantaranya sangat sangat setuju (5), setuju (4), ragu-ragu (3), tidak setuju (2), sangat tidak setuju (1) nilai dengan pembobotan seperti tertera pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.3 Pembobotan penilaian supervisi kepala sekolah

No	Pilihan Jawaban	Bobot Nilai
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Ragu-ragu	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

3. Kinerja Guru (Y)

Definisi operasional variabel kinerja guru adalah skor total yang di peroleh dari kuisioner kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran meliputi RPP, pelaksanaan proses pembelajaran, evaluasi/penilaian pembelajaran yang di peroleh dari kepala sekolah dan siswa-siswi setelah menjawab angket yang berisikan pertanyaan/ Pernyataan tentang kinerja guru. Variabel kinerja guru dalam penelitian ini akan diukur menggunakan skala Likert, yaitu dengan lima pilihan diantaranya, diantaranya sangat sangat setuju (5), setuju (4), ragu-ragu (3), tidak setuju (2), sangat tidak setuju (1) yang

masing-masing pilihan diberi nilai dengan pembobotan seperti tertera pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.4 Daftar Pembobotan Penilaian Kinerja Guru

No	Pilihan Jawaban	Bobot Nilai
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Kadang-Kadang	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

