

## BAB 1 PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Guru merupakan salah satu unsur penting dalam bidang pendidikan. Keberadaan guru sangat berkaitan erat dengan keberhasilan dan mutu pendidikan. Tinggi rendahnya mutu pendidikan banyak dipengaruhi oleh kualitas proses pembelajaran yang dilakukan oleh guru.

Menurut Sardiman guru adalah seseorang yang diberi tanggung jawab untuk membawa para peserta didiknya pada suatu kedewasaan atau pada taraf kematangan tertentu. Dalam hal ini, guru tidak semata mata berfungsi sebagai pengajar yang bersifat *transfer of knowledge*, tetapi juga sebagai pendidik yang bersifat *transfer of values* dan sekaligus sebagai pembimbing yang memberikan pengarahan dan menuntun peserta didik dalam belajar. Untuk itu guru memiliki peran untuk mengantarkan peserta didik ke tingkat yang dicita-citakan.<sup>1</sup>

Di sisi lain, menurut Samsul Nizar, guru atau pendidik dalam perspektif Pendidikan Islam adalah orang yang bertanggung jawab terhadap upaya perkembangan jasmani dan rohani peserta didik agar mencapai tingkat kedewasaan sehingga ia mampu menunaikan tugas kemanusiaannya (baik sebagai khalifah fi al-arddh maupun sebagai ‘abd) sesuai dengan ajaran-ajaran Islam.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Sardiman, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar, Pedoman Bagi Guru dan Calon Guru*, (Jakarta: raja Grafindo Persada, 1987),h. 123-124

<sup>2</sup> Samsul Nizar, *Filsafat Pendidikan Islam Pendekatan Historis, Teoritis dan Praktis*, (Jakarta: Ciputat, Press, 2002),h. 42

Dalam Undang-Undang No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pada pasal 39 ayat 2 menyatakan bahwa tugas guru adalah merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan.<sup>3</sup> Selanjutnya Undang-Undang No 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pada pasal 1 ayat 1 menyatakan 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. Selanjutnya pasal 20 menyatakan bahwa salah satu kewajiban profesional guru adalah merencanakan pembelajaran yang bermutu, menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran, serta meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni.<sup>4</sup> Peraturan Pemerintah Nomor 74 tahun 2008 tentang guru pada pasal 52 ayat 1 menegaskan bahwa tugas pokok guru adalah merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik, dan melaksanakan tugas tambahan yang melekat pada pelaksanaan kegiatan pokok sesuai dengan beban kerja guru.<sup>5</sup>

Berbagai tugas yang diemban oleh guru seperti diamanatkan oleh berbagai peraturan tersebut menyiratkan betapa strategisnya tugas guru dalam mengembangkan berbagai potensi yang dimiliki peserta didik. Banyak

---

<sup>3</sup>Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional

<sup>4</sup>Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen

<sup>5</sup>PP No 74 Tahun 2008 tentang Guru

tugas/tuntutan yang diberikan kepada guru, agar dapat menjalankan kewajibannya dengan baik mengingat tinggi rendahnya kualitas sekolah tergantung pada baik buruknya kinerja guru.

Salah satu faktor yang menjadi tolok ukur keberhasilan sekolah adalah kinerja guru dalam melakukan proses pembelajaran. Kinerja guru merupakan kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran.<sup>6</sup>

Kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor. Menurut Supardi, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain: 1) Sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja), 2) pendidikan, 3) keterampilan, 4) manajemen kepemimpinan, 5) tingkat penghasilan, 6) gaji dan kesehatan, 7) jaminan sosial, 8) iklim kerja, 9) sarana dan prasarana, 10) teknologi, 11) kesempatan berprestasi.<sup>7</sup>

Menurut Gibson sebagaimana yang dikutip Supardi, kinerja guru dipengaruhi oleh tiga kelompok variabel, yaitu:<sup>8</sup> Pertama variabel individu, kedua variabel organisasi, dan ketiga variabel psikologis. Variabel individu meliputi: kemampuan dan keterampilan: mental fisik (dalam hal ini kemampuan dan keterampilan dalam memahami kurikulum), latar belakang: (keluarga, tingkat sosial, pengalaman), demografis (umur, etnis, jenis kelamin). Variabel organisasi meliputi: sumber daya, kepemimpinan (dalam hal ini pemberian layanan supervisi), imbalan, struktur, desain pekerjaan. Variabel psikologis meliputi: persepsi, sikap, kepribadian, belajar, motivasi, kepuasan kerja, iklim kerja.

---

<sup>6</sup>Supardi, *Kinerja Guru*, ( Jakarta: Rajawali Pers, 2014), h. 19

<sup>7</sup>Supardi, *op.cit.*, h. 19

<sup>8</sup>*Ibid.*, h. 20

Kinerja guru juga dapat dilihat dari prestasi belajar peserta didik. Kinerja guru yang baik menghasilkan prestasi belajar siswa yang baik. Kinerja guru juga ditentukan oleh beberapa kompetensi-kompetensi yang dipersyaratkan terpenuhi. Kompetensi tersebut meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional (Pasal 10 UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen).

Oleh karena itu untuk menjamin kualitas layanan belajar mengajar atau kinerja guru yang baik, maka eksistensi kepala sekolah sangat dibutuhkan. Kepala sekolah memberikan bantuan pada saat guru mengalami kesulitan terutama dalam menjalankan tugasnya dengan memberikan pembinaan untuk mendapatkan solusi. Kepala sekolah adalah pemimpin sekaligus manajer yang bertanggung jawab mengatur, memberi perintah sekaligus mengayomi bawahannya yaitu para guru dan menyelesaikan masalah-masalah yang timbul.

Sebagaimana seperti yang dijelaskan dalam sebuah Hadis Rasulullah :

حَدِيثُ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: كُلكُمْ رَاعٍ وَكُلكُمْ مَسئُولٌ عَنْ رعيته، فالأَميرُ الَّذي عَلَى النَّاسِ رَاعٍ وَهُوَ مَسئُولٌ عَنْهُمْ، وَالرَّجُلُ رَاعٍ عَلَى أَهْلِ بَيْتِهِ وَهُوَ مَسئُولٌ عَنْهُمْ، وَالْمَرْأَةُ رَاعِيَةٌ عَلَى بَيْتِ بعلها وولده وهي مَسئُولَةٌ عَنْهُمْ، وَالْعَبْدُ رَاعٍ عَلَى مَالِ سَيِّدِهِ وَهُوَ مَسئُولٌ عَنْهُ، أَلَا فَكُلكُمْ رَاعٍ وَكُلكُمْ مَسئُولٌ عَنْ رعيته.....(متفق عليه)

Artinya: “Abdullah bin Umar ra berkata bahwa Rasulullah SAW telah bersabda: kalian semuanya adalah pemimpin (pemelihara) dan bertanggung jawab terhadap rakyatnya. Pemimpin akan ditanya

*tentang rakyat yang dipimpinnya. Suami pemimpin keluarga dan akan ditanya tentang keluarga yang dipimpinnya. Istri memelihara rumah suami dan anak-anaknya dan akan ditanya tentang hal yang dipimpinnya. Seorang hamba (buruh) memelihara harta majikannya dan akan ditanya tentang pemeliharaannya. Camkanlah bahwa kalian semua pemimpin dan akan dituntut (diminta pertanggung-jawaban) tentang hal yang dipimpinnya". (H.R. Bukhari Muslim).<sup>9</sup>*

Dalam hadis ini dijelaskan bahwa etika utama dalam kepemimpinan adalah tanggung jawab. Tanggung jawab setiap muslim dalam berbagai posisi dan tingkatannya. Mulai tingkatan pemimpin rakyat sampai tingkatan penggembala, bahkan tersirat sampai tingkatan memimpin diri sendiri. Semua orang memiliki tanggung jawab dan akan diminta pertanggung jawabannya oleh Allah SWT atas kepemimpinannya kelak di akhirat.<sup>10</sup> Begitu juga dengan kepala sekolah merupakan seorang pemimpin atas dirinya dan bawahannya (guru). Kepala sekolah sebagai pemimpin harus bertanggung jawab. Salah satu bentuk tanggung jawab tersebut diimplementasikan dengan melaksanakan supervisi akademik dengan baik.

Keberhasilan pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola tenaga kependidikan yang tersedia di sekolah. Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru. Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya dan pendaya gunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana.

---

<sup>9</sup>Zainal Abidin, *530 Hadits Shahih Bukhari-Muslim*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2008), h. 116

<sup>10</sup>*Ibid*,h. 117

Kepemimpinan kepala sekolah yang baik harus dapat mengupayakan peningkatan kinerja guru. Oleh karena itu kepala sekolah harus mempunyai kepribadian atau sifat-sifat dan kemampuan serta keterampilan-keterampilan untuk memimpin sebuah lembaga pendidikan secara profesional. Setiap kepala sekolah harus memenuhi standar menjadi kepala sekolah sesuai dengan Permendiknas RI Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kompetensi Kepala sekolah/Madrasah dinyatakan bahwa salah satu kompetensi yang harus dimiliki oleh kepala sekolah adalah mampu melaksanakan supervisi.

Supervisi adalah pelayanan yang disediakan oleh pemimpin untuk membantu guru-guru (orang yang dipimpin) agar menjadi guru-guru atau personal yang semakin cakap sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan pada umumnya dan ilmu pendidikan khususnya agar mampu meningkatkan efektivitas proses belajar mengajar di sekolah.<sup>11</sup>

Supervisi pendidikan meliputi supervisi manajerial dan supervisi akademik. Supervisi manajerial adalah kegiatan pemantauan, pembinaan dan pengawasan terhadap kepala sekolah dan seluruh elemen sekolah lainnya di dalam mengelola, mengadministrasikan dan melaksanakan seluruh aktivitas sekolah sehingga dapat berjalan dengan efektif dan efisien dalam rangka mencapai tujuan sekolah serta memenuhi standar nasional pendidikan<sup>12</sup>. Artinya, supervisi manajerial menitikberatkan pengamatan pada aspek pengelolaan dan administrasi sekolah yang berfungsi sebagai pendukung terlaksananya pembelajaran. Ada juga yang menyebut supervisi manajerial

---

<sup>11</sup>Hadari Nawawi, *Administrasi Pendidikan*, (Jakarta: PT Toko Gunung Agung, 1997) h. 104

<sup>12</sup>Nur Aedi, *Pengawas Pendidikan: Tinjauan Teori dan Praktik*, (Jakarta: Rajawali Press, 2014), Cet. ke-1, h. 193

dengan sebutan supervisi administratif. Sedangkan Supervisi akademik adalah supervisi yang menitikberatkan pengamatan pada masalah akademik, yaitu yang langsung berada dalam lingkup kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru untuk membantu siswa dalam proses pembelajaran.<sup>13</sup>Supervisi akademik kepala sekolah menjadi hal yang penting dalam memberikan bantuan, arahan, bimbingan, dan juga pengawasan kepada guru. Supervisi ini penting dilakukan karena supervisi kepala sekolah menitik beratkan pengamatan pada masalah-masalah akademik yaitu mengacu kepada usaha perbaikan situasi belajar mengajar yang akan menghasilkan kualitas pendidikan yang baik.

Peningkatan kemampuan guru dalam mengelola kegiatan pembelajaran di sekolah menjadi tanggung jawab kepala sekolah. Bimbingan dan pembinaan yang professional dari kepala sekolah akan selalu dibutuhkan guru secara berkesinambungan. Pembinaan tersebut disamping untuk meningkatkan kinerja guru, juga diharapkan dapat memberi dampak positif terhadap munculnya sikap profesional guru.

Untuk membuat mereka menjadi professional tidak semata-mata hanya meningkatkan kompetensinya baik melalui pemberian penataran, pelatihan maupun memperoleh kesempatan untuk belajar lagi. Namun perlu juga diperhatikan guru dari segi yang lain seperti peningkatan disiplin, pemberian motivasi, iklim kerja yang kondusif, pemberian bimbingan melalui supervisi, pemberian insentif, gaji yang layak sesuai dengan keprofesionalnya, sehingga

---

<sup>13</sup> Suharsimi Arikunto, *Dasar-dasar Supervisi*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), Cet. ke-1, h.

dengan demikian dimungkinkan guru menjadi puas dalam bekerja sebagai pendidik.

Peran guru akan berjalan lebih baik apabila didukung dengan pelaksanaan supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah dengan tepat. Kepala sekolah sebagai supervisor menjadi titik tolak dimana kinerja guru meningkat dengan memperhatikan tujuan supervisi yaitu memberikan bantuan kepada guru agar ia dapat meningkatkan cara dan daya kerjanya dalam pembelajaran. Sehingga pemberian supervisi yang efektif dan efisien akan berpengaruh pada kinerja guru yang optimal.

Selain itu, dukungan motivasi kerja guru yang tinggi juga memiliki kontribusi yang diharapkan dapat mengkondisikan kinerja guru untuk dapat menjalankan tugas-tugasnya sebagai seorang pendidik dengan baik. Guru yang memiliki motivasi kerja cenderung akan menampakkan sikap yang positif.

Secara logis, kegiatan supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja guru akan berpengaruh secara positif terhadap kinerja guru. Guru yang puas dengan pelaksanaan supervisi kepala sekolah dan memiliki motivasi kerja tinggi maka ia akan bekerja dengan bersemangat yang akhirnya dapat membuat produktivitas kerja guru meningkat. Tetapi jika guru kurang puas terhadap pelaksanaan supervisi kepala sekolah dan motivasi kerjanya rendah maka guru dalam bekerja kurang bergairah, hal ini mengakibatkan produktivitas guru menurun. Meningkat atau menurun kedua hal tersebut akan berdampak pada kinerja guru yang dicapai.



Di Kota Pariaman terdapat satu Madrasah Aliyah Negeri (MAN) yaitu MAN Padusunan Kota Pariaman yang terletak di Kampung Gadang Kecamatan Pariaman Timur Kota Pariaman Provinsi Sumatera Barat yang berada dibawah naungan Kementerian Agama Kota Pariaman. yang kemudian MAN ini dikenal dengan MAN Kota Pariaman. Dilihat dari segi prestasi tidak ketinggalan dari Sekolah Menengah Atas lainnya. Hal ini terbukti dari banyaknya prestasi yang diraih oleh MAN Kota Pariaman baik dibidang akademik ataupun dalam kegiatan ekstrakurikuler. Bahkan untuk kelulusan tahun ajaran 2016/2017 baru-baru ini MAN Kota Pariaman meraih juara 1 (satu) untuk nilai UN IPA Madrasah, peringkat 4 (empat) untuk nilai UN IPS Madrasah dan peringkat 13 (tiga belas) untuk nilai UN keagamaan Madrasah se-Sumatera Barat. Sedangkan untuk nilai UN SLTA MAN Kota Pariaman meraih peringkat ke 4 (empat)<sup>14</sup>.

Berdasarkan uraian diatas penulis melihat bahwa hal itu tidak akan terjadi jika tidak ada terjalin kerjasama yang baik antara kepala madrasah dan guru dengan baik. Peran kepala madrasah sebagai seorang supervisor dalam mengarahkan, membimbing, membina dan memotivasi seluruh elemen yang ada di lingkungan kerja Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Kota Pariaman sangat penting terutama bagi guru untuk dapat meningkatkan kinerjanya sehingga menghasilkan anak didik yang berprestasi.

Bapak ZKH selaku kepala Madrasah melakukan supervisi kepada guru-guru dengan cara langsung dan tidak langsung. Secara langsung ia melakukan

---

<sup>14</sup>Wawancara dengan Kepala Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Kota Pariaman Bapak ZKH, Tanggal 5 Mai 2017

komunikasi langsung dengan guru-guru ditambah dengan melakukan penilaian kinerja guru yang dilakukan 1 kali dalam satu semester. Sedangkan yang tidak langsung, misalnya melalui pengamatan terhadap guru dalam mengajar (*hidden supervisi*) atau melakukannya dalam kelompok seperti rapat dan lain-lain.<sup>15</sup> Hal tersebut sebagaimana juga dinyatakan oleh ibu ABH bahwa kepala madrasah sudah melakukan supervisi baik secara langsung maupun secara tidak langsung.<sup>16</sup>

Namun salah seorang guru FTR disini lain menilai bahwa kepala madrasah masih belum optimal dalam membangun komunikasi dengan guru, sehingga supervisi yang dilakukan oleh kepala madrasah dirasa belum maksimal.<sup>17</sup> Menurut Semiawan, sebagaimana yang dikutip Imran, ada beberapa penghalang pembaharuan pendidikan termasuk dalam supervisi, yaitu:<sup>18</sup>

1. Sistem supervisi kurang memadai. Hal ini disebabkan oleh hal-hal sebagai berikut: 1) supervisi yang masih menegaskan aspek administratif dan mengabaikan aspek profesional. 2) tatap muka antar supervisor dan guru sangat sedikit. 3) supervisor banyak yang sudah lama tidak mengajar, sehingga banyak dibutuhkan bekal tambahan agar dapat mengikuti perkembangan baru. 4) pada umumnya masih menggunakan jalur searah dari atas ke bawah. 5) potensi guru sebagai supervisor kurang dimanfaatkan.
2. Sikap mental kurang sehat dari supervisor. Hal ini disebabkan oleh hal-hal sebagai berikut: 1) hubungan profesional yang kaku dan kurang akrab akibat sikap otoriter supervisor, sehingga guru takut bersikap terbuka kepada supervisor. 2) banyak supervisor dan guru sudah merasa berpengalaman, sehingga merasa tidak perlu untuk belajar lagi. 3) supervisor dan guru cepat merasa puas dengan hasil belajar siswa.

<sup>15</sup>Wawancara dengan ZKH(Kepsek MAN Kota Pariaman), 5 Mei 2017 jam 10.15

<sup>16</sup>Wawancara dengan ABH, Guru MAN Kota Pariaman, 5 Mei 2017 jam 11.15

<sup>17</sup>Wawancara dengan FTR, Guru MAN Kota Pariaman, 5 Mei 2017, jam 11.00

<sup>18</sup>Ali Imron, *Supervisi Pembelajaran Tingkat Satuan Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), h. 9-10

Pernyataan Semiawan di atas, menekankan pada aspek teknik tentang kelemahan-kelemahan terjadi dalam kegiatan supervisi yang menitik beratkan pada sistem supervisi kurang memadai dan sikap mental kurang sehat dari supervisor.

Tidak hanya di MAN Kota Pariaman, peranan kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan juga dirasakan oleh guru-guru MAN 2 Kab. Padang Pariaman. Supervisi yang dilakukan kepala madrasah terhadap guru-guru cukup efektif membawa perubahan menuju pendidikan yang lebih baik. Sebagaimana yang diungkapkan oleh ibu SLM salah seorang guru MAN 2 Kab. Padang Pariaman bahwa Kepala madrasah melakukan supervisi kepada guru-guru baik secara langsung maupun tidak langsung, hasilnya relatif terjadi perubahan pada guru yang disupervisi.<sup>19</sup>

Kepala Madrasah MAN 2 Kab. Padang Pariaman, bapak YPR melakukan supervisi kepada guru MAN 2 Kab. Padang Pariaman dengan beberapa cara. Mulai dari memanggil guru satu persatu ke kantor untuk membicarakan hal-hal yang dirasa perlu diperbaiki atau yang dikenal dengan percakapan pribadi (*individual conference*), kemudian Kepala sekolah juga melakukan supervisi dengan pengamatan terhadap guru-guru pada saat proses belajar mengajar berlansung (*hidden supervisi*). Disamping itu bapak YPR melakukan supervisi dalam kelompok yaitu pada waktu melakukan rapat majelis guru dengan mengemukakan hal-hal yang dirasa perlu untuk diperbaiki. Kemudian Ia juga melakukan penilaian terhadap kinerja guru yang

---

<sup>19</sup>Wawancara dengan SLM; guru PAI MAN 2 Kab. Padang Pariaman, 26 Agustus 2017 jam 11.45 WIB.

dilakukan dua kali dalam satu semester.<sup>20</sup> Hal senada juga diungkapkan oleh ibu ASN guru MAN 2 Kab. Padang Pariaman, mengatakan bahwa kepala Madrasah MAN 2 Kab. Padang Pariaman melakukan kegiatan supervisi baik secara langsung maupun tidak langsung.<sup>21</sup>

Demikian juga halnya dengan MAN 3 Kab. Padang Pariaman, bahwa kepala madrasah melakukan supervisi terhadap guru-guru dilakukan dengan cara langsung dan tidak langsung. Hal tersebut disampaikan oleh ibu KMT salah seorang guru di MAN 3 Kab. Padang Pariaman<sup>22</sup>. Ibu NTI Waka MAN 3 Kab. Padang Pariaman menyatakan bahwa supervisi oleh kepala madrasah dilakukan dengan cara langsung dan tidak langsung. Misalnya dengan memanggil guru satu persatu ke ruangan kepala dan dengan penilaian kerja guru yang dilakukan dalam 1 kali persemester.<sup>23</sup>

Berdasarkan data awal yang diperoleh dilapangan dapat diketahui bahwa dalam meningkatkan kinerja guru PAI di Madrasah yang ada di kota dan Kabupaten Padang Pariaman , Pada umumnya kepala madrasah telah melakukan supervisi baik itu secara langsung atau tidak langsung. Dalam satu semester masing guru disupervisi akademik sebanyak 1 kali. Selain melakukan supervisi akademik kedalam kelas, kepala sekolah juga melakukan pembinaan berupa diskusi-diskusi di luar jam pembelajaran dengan guru yang mengalami kesulitan dalam proses pembelajaran.

---

<sup>20</sup>Wawancara dengan YPR (Kepsek MAN 2 Kab. Padang Pariaman, 26 Agustus 2017 jam 11.15 WIB.

<sup>21</sup>Wawancara dengan ASN, Guru Man 2 Kab. Padang Pariaman, 26 Agustus 2017 jam 13.00 WIB

<sup>22</sup>Wawancara dengan BSTM (Kaur MAN 3 Kab. Padang Pariaman) dan KMT (Guru MAN 3 Kab. Padang Pariaman), 28 Agustus 2017 jam 10.25

<sup>23</sup>Wawancara dengan NTI, Waka MAN 3 Kab. Padang Pariaman, 28 Agustus 2017 jam 10.15

Berdasarkan fakta di atas, peneliti melihat bahwa kepala madrasah telah melakukan supervisi akademik terhadap guru, dan tentu menimbulkan motivasi bagi guru itu sendiri dalam meningkatkan kualitas dirinya dalam bekerja. Oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang seberapa besar pengaruh supervisi akademik kepala madrasah dalam meningkatkan motivasi kerja guru PAI terhadap kinerja guru PAI di Madrasah Aliyah Negeri Kota Pariaman dan Kabupaten Padang Pariaman dengan judul penelitian **“Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Madrasah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru PAI di Madrasah Aliyah Negeri Kota Pariaman dan Kabupaten Padang Pariaman.**

## **B. Identifikasi Masalah**

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kualitas kinerja guru. Faktor-faktor tersebut dapat di klasifikasikan kedalam tiga variabel sebagai berikut:

### 1. Variabel individu.

- a. Kemampuan dan keterampilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pokok dan kewajiban sesuai dengan tuntutan yang ada, baik terkait dengan kemampuan dalam merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, mengevaluasi dan menindaklanjuti hasil pembelajaran
- b. Latar belakang dan demografis guru seperti latar belakang pendidikan, latar belakang keluarga, tingkat sosial, umur, jenis kelamin dan lainnya.

### 2. Variabel organisasi

- a. Iklim kerja sekolah. Iklim kerja sekolah adalah keadaan dan suasana yang terdapat dalam suatu lingkungan sekolah. Tiga hal penting dalam penciptaan iklim kerja

sekolah yang kondusif adalah lingkungan fisik sekolah, lingkungan sosial sekolah dan lingkungan budaya di sekolah.

- b. Supervisi. Supervisi adalah proses bimbingan, pembinaan, dan pengawasan terhadap guru. Dengan pelayanan supervisi yang dilakukan secara terus menerus dan berkelanjutan terhadap guru, maka akan dapat meningkatkan kualitas kinerja guru karena permasalahan-permasalahan yang ditemui guru dapat di selesaikan dengan baik.
  - c. Pemberian izin atau tugas belajar kepada guru untuk meningkatkan kualifikasi dan kompetensi guru.
  - d. Struktur pekerjaan yang mendukung.
3. Variabel psikologis.
- a. Sikap, persepsi, dan keberibadian guru dalam melaksanakan tugas.
  - b. Motivasi kerja guru atau dorongan dalam diri guru untuk melaksanakan kewajiban. Jika motivasi kerja guru tinggi maka kinerja guru juga akan tinggi.
  - c. Kepuasan kerja guru dalam melaksanakan tugas dan kewajiban.

### **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka penulis membatasi masalah penelitian ini sebagai berikut:

1. Pengaruh supervisi akademik kepala madrasah terhadap kinerja guru PAI di MAN Kota Pariaman dan Kabupaten Padang Pariaman
2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru PAI di MAN Kota Pariaman dan Kabupaten Padang Pariaman
3. Pengaruh supervisi akademik Kepala madrasah dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru PAI di MAN Kota Pariaman dan Kabupaten Padang Pariaman

#### **D. Perumusan Masalah**

Berdasarkan pembatasan masalah, maka penulis merumuskan masalahnya sebagai berikut:

1. Adakah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan supervisi akademik Kepala madrasah terhadap kinerja guru PAI di MAN Kota Pariaman dan Kabupaten Padang Pariaman
2. Adakah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru PAI di MAN Kota Pariaman dan Kabupaten Padang Pariaman
3. Adakah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan supervisi akademik Kepala madrasah dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru PAI di MAN Kota Pariaman dan Kabupaten Padang Pariaman

#### **E. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Pengaruh supervisi akademik kepala madrasah terhadap kinerja guru PAI di MAN Kota Pariaman dan Kabupaten Padang Pariaman
2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru PAI di MAN Kota Pariaman dan Kabupaten Padang Pariaman
3. Pengaruh supervisi akademik kepala madrasah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru PAI di MAN Kota Pariaman dan Kabupaten Padang Pariaman

#### **F. Kegunaan Penelitian**

Secara praktis penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi berbagai kalangan dalam dunia pendidikan diantaranya:

1. Bagi penulis penelitian ini sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program studi Magister Konsentrasi Supervisi Pendidikan Islam pada Program Pascasarjana UIN Imam Bonjol Padang.
2. Bagi kepala madrasah sebagai bahan masukan tentang pentingnya peran kepala madrasah dalam melaksanakan fungsi supervisi.
3. Bagi guru sebagai bahan masukan kepada para guru bahwa implementasi supervisi berada di tangan guru, bagaimana ia mengelola dan melaksanakannya sehingga tercipta kinerja guru yang optimal.



UIN IMAM BONJOL  
PADANG