

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pendidikan itu sudah menjadi kebutuhan mendasar manusia untuk menunjukkan aktualisasi diri dan mencapai tujuan Pendidikan (Qiyam, 2020, p. 11). Salah satu yang paling berperan dalam komponen pendidikan untuk meningkatkan kualitas pendidikan adalah kepala sekolah. Kemampuan kepala sekolah itu menjadi faktor penentu penyelenggaraan di sekolah (Mahrani, Siti Meutia Sari, 2022, p. 1). Menurut (UU Nomor 20 tahun 2003 pasal 1 ayat 1) untuk merealisasikan tujuan pendidikan bahwa pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik aktif mengembangkan potensi diri memiliki kekuatan spritual keagamaan, pengendalian diri, keberibadian, kecerdasan, akhlaq mulia serta keterampilan.

Jadi, pada dasarnya penyelenggaraan pendidikan di sekolah meliputi perencanaan, pelaksanaan serta pengawasan yang saling berkaitan. Untuk menghadapi persaingan global dalam bidang pendidikan perlu adanya persepsi dan pemikiran serta sikap yang sama dalam melihat mutu pendidikan. Semua stakeholder perlu memiliki kepekaan terhadap mutu pendidikan yang masih rendah dewasa ini, yang salah satunya disebabkan oleh rendahnya kinerja guru.

Indikator kepala sekolah yang efektif secara umum dapat dipahami dari tiga hal pokok yaitu, pertama; komitmen terhadap visi misi sekolah dalam menjalankan tugas dan fungsinya, kedua; menjadikan visi sekolah sebagai pedoman dalam mengelola dan memimpin sekolah, dan ketiga; senantiasa memfokuskan kegiatannya terhadap pembelajaran dan kinerja guru di kelas (Adelia et al., 2021, p. 3627). Kinerja guru adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang guru di lembaga pendidikan. Kinerja guru adalah kemampuan dan usaha guru untuk melaksanakan tugas pembelajaran sebaik-baiknya dalam perencanaan program pengajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan evaluasi hasil pembelajaran. Kinerja guru yang dicapai harus berdasarkan standar kemampuan profesional selama melaksanakan kewajiban sebagai guru di sekolah (Adelia et al., 2021, p. 3630).

Untuk mendukung visi dalam meningkatkan kualitas kinerja guru, kepala sekolah harus punya peran yaitu; Kepala Sekolah Sebagai Pendidik, Kepala Sekolah Sebagai *Manager*, Kepala Sekolah Sebagai *Administrator*, Kepala Sekolah Sebagai *Supervisor*, Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin *Leader* (Adelia et al., 2021, p. 3631).

Jadi, *performance* seorang guru sangat berarti dalam menyelesaikan sebuah tugasnya dikarenakan kinerja guru tersebut dapat terlihat apakah guru tersebut kinerja yang baik dalam suatu pekerjaan. Apabila seorang guru tersebut tidak bagus dalam melaksanakan proses belajar mengajar, maka proses belajar mengajar tersebut akan terganggu karena seorang guru itu berperan bukan hanya sebagai pendidik yang memberikan ilmu pengetahuan saja, tetapi guru juga memberikan nilai-nilai, memberikan arahan serta membimbing siswa dalam proses belajar mengajar.

Pemimpin yang berkualitas adalah yang telah dicontohkan oleh Nabi Muhammad SAW, beliau Pemimpin dalam segala aspek kehidupan dan haruslah menjadi suri teladan bagi kita terutama bagi pemimpin lembaga pendidikan yakni kepala sekolah dan madrasah, Allah SWT berfirman dalam QS. Al-Ahzab ayat 21 yang berbunyi:

لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَن كَانَ يَرْجُوا اللَّهَ وَالْيَوْمَ الْآخِرَ وَذَكَرَ اللَّهَ كَثِيرًا ۗ

*Artinya: “Sesungguhnya Telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri teladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari kiamat dan dia banyak menyebut Allah” (QS. Al-Ahzab: 21) (Zulkhairi, 2021, p. 131).*

Kinerja guru yang sudah bagus perlu ditingkatkan, namun untuk guru yang kinerjanya kurang bagus perlu diberi bimbingan dan motivasi agar lebih baik. Hal tersebut yang memunculkan akan arti pentingnya supervisi kepala sekolah. Kepala sekolah harus mampu membimbing, memotivasi, mengarahkan dan membina guru agar dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai guru dengan baik. Kepala sekolah harus mampu menggerakkan guru dengan baik tetapi bukan memaksa. Pemberian bimbingan, motivasi serta arahan kepada guru tentunya diperlukan pendekatan-pendekatan yang sesuai dengan guru secara personal, karena masing-

masing guru memiliki karakter yang berbeda. Kepala sekolah harus memiliki jiwa kepemimpinan yang tinggi agar mampu menggerakkan guru demi pencapaian tujuan sekolah sesuai yang telah direncanakan sebelumnya. Kepala sekolah harus mampu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi guru, sehingga guru akan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik demi pencapaian tujuan serta peningkatan mutu sekolah.

Fenomena saat ini, semakin marak pemberitaan di media tentang guru yang melakukan tindakan yang tidak selayaknya dilakukan. Banyak guru yang melakukan tindakan asusila terhadap siswanya, dan melakukan tindakan negatif lainnya. Guru merupakan panutan, apabila guru semakin menurun moralnya, maka orangtua siswa akan enggan untuk menyekolahkan anaknya. Walaupun yang melakukan tindakan negatif hanya beberapa guru, namun dampaknya diterima oleh seluruh guru. Sehingga kepercayaan masyarakat terhadap guru menjadi menurun. Disiplin kinerja guru saat ini juga harus diperhatikan karena masih belum sesuai harapan. Kedisiplinan dapat dilihat dari ketepatan guru masuk kelas, ketertiban dalam menggunakan seragam sekolah dan atribut lainnya, ketertiban masuk kerja dan ketertiban menjadi guru piket. Banyak guru yang masih sering terlambat, mengabaikan jam kerja dan tanpa izin. Sedangkan guru dituntut untuk membuat siswa menjadi lebih paham dengan apa yang disampaikan, membuat siswa mendapatkan tambahan ilmu dan memiliki wawasan yang luas.

Harapan lain dalam fenomena di sekolah adalah berkaitan dengan supervisi kepala sekolah, di mana sosok kepala sekolah dapat melakukan pendekatan sebagai pembimbing kepada seluruh guru dan staf yang ada di sekolah. Selain itu proses dalam menjalankan roda pendidikan di sekolah, seorang kepala sekolah juga menjalankan supervisi yang harapannya adalah adanya peningkatan dari kinerja guru.

Berdasarkan hasil wawancara awal dengan kepala sekolah di Madrasah Ibtidaiyah Al Hidayah GUPPI Kota Cirebon didapatkan hasil bahwa Madrasah Ibtidaiyah Al Hidayah GUPPI Kota Cirebon memiliki kepala sekolah yang tergolong dalam umur yang sudah tidak muda lagi. Kedisiplinan dari kepala sekolah dan kedisiplinan guru harus diperhatikan karena keduanya harus menjadi panutan bagi

siswa. Kedisiplinan guru dan kepala sekolah terkadang berangkat terlambat dikarenakan hujan, macet dan lain sebagainya. Lalu, permasalahan yang penulis dapat dari sekolah adalah pengkondisian kelas dan tindak lanjut dari evaluasi pembelajaran. Apabila kinerja guru tersebut menurun dan tentunya akan sangat berpengaruh terhadap proses belajar mengajar di kelas. Kepala sekolah berkeinginan untuk mewujudkan visi, misi dan tujuan Madrasah Ibtidaiyah Al Hidayah GUPPI Kota Cirebon serta dapat meningkatkan kualitas pendidikan. Upaya kepala Madrasah Ibtidaiyah Al Hidayah GUPPI Kota Cirebon dalam memajukan sekolah agar guru dapat berkinerja dengan baik yaitu dengan melakukan pembinaan kinerja guru. Pembinaan dilakukan agar guru dapat melaksanakan tugas dengan jujur, bertanggung jawab, efektif, dan efisien. Pembinaan kinerja guru dilakukan agar guru mampu bekerja dengan penuh semangat, penuh inisiatif, penuh kegembiraan teliti, suka bekerja sama dengan orang lain, ulet, tabah dan tidak pernah datang terlambat. Kepala sekolah juga melakukan komunikasi interpersonal dengan guru-guru jika menghadapi masalah. Dengan adanya komunikasi *interpersonal* diharapkan dapat membangun budaya kerja yang baik antara kepala sekolah dan guru.

Mengingat pentingnya pembinaan terhadap kinerja guru oleh kepala sekolah maka penulis tertarik melakukan penelitian ini untuk mengetahui pembinaan yang dilaksanakan agar dapat memperbaiki kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Al Hidayah GUPPI Kota Cirebon. Maka dengan itu penulis mengambil judul “Supervisi Akademik Kepala Sekolah dalam Pembinaan Kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Al Hidayah GUPPI Kota Cirebon.

## **B. Identifikasi Masalah**

Sesuai dengan uraian dari latar belakang diatas dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut:

1. Kurangnya pengkondisian kelas dalam melakukan proses belajar mengajar di Madrasah Ibtidaiyah Al Hidayah GUPPI Kota Cirebon.
2. Kurangnya tindak lanjut dari evaluasi pembelajaran di Madrasah Ibtidaiyah Al Hidayah GUPPI Kota Cirebon.
3. Kurang kondusifnya proses belajar mengajar di Madrasah Ibtidaiyah Al Hidayah GUPPI Kota Cirebon.

### C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang diuraikan diatas, dan untuk lebih fokus pembahasan dalam penelitian ini disamping adanya keterbatasan waktu perlu dilakukan pembatasan masalah, maka penulis hanya membatasi pada masalah Supervisi Kepala Sekolah dalam Pembinaan Kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Al Hidayah GUPPI Kota Cirebon.

#### 1. Supervisi Akademik Kepala Sekolah

Supervisi akademik kepala sekolah 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 sekolah. Supervisi akademik kepala sekolah merupakan usaha yang dilakukan oleh seorang kepala sekolah untuk menjamin tujuan-tujuan sekolah dan manajemen sekolah tercapai (Ghifar, 2019).

#### 2. Pembinaan Kinerja Guru

Pembinaan terhadap kinerja guru yang dilakukan oleh kepala sekolah memiliki tujuan dalam rangka meningkatkan kinerja guru di lembaga pendidikan. Pembinaan terhadap kinerja guru yang dilakukan oleh kepala sekolah yang memiliki tujuan dalam rangka meningkatkan kinerja guru di lembaga pendidikan. Pembinaan untuk manajemen yang dilakukan seminggu sekali dibina langsung oleh kepala lembaga (Rohmah, 2022, p. 69).

Oleh karena itu, masyarakat harus dapat beradaptasi dalam menjalankan perubahan pola perilaku yang baru, perubahan tersebut tentunya wajib dilaksanakan oleh seluruh masyarakat dalam melaksanakan protokol kesehatan dalam upaya pencegahan virus covid-19 kemarin.

### D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis mengemukakan rumusan masalah dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut.

1. Bagaimana supervisi akademik kepala sekolah di Madrasah Ibtidaiyah Al Hidayah GUPPI Kota Cirebon?
2. Bagaimana pembinaan kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Al Hidayah GUPPI Kota Cirebon?

3. Apa hambatan dan solusi pada supervisi akademik kepala sekolah dalam pembinaan kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Al Hidayah GUPPI Kota Cirebon?

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

Sesuai dengan rumusan masalah yang peneliti ajukan, maka tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui supervisi akademik kepala sekolah di Madrasah Ibtidaiyah Al Hidayah GUPPI Kota Cirebon?
2. Untuk mengetahui pembinaan kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Al Hidayah GUPPI Kota Cirebon?
3. Untuk mengetahui hambatan dan solusi pada supervisi kepala sekolah dalam pembinaan kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Al Hidayah GUPPI Kota Cirebon.

#### **F. Manfaat Penelitian**

Penelitian yang akan penulis lakukan diharapkan dapat menghasilkan pemecahan berbagai masalah yang dirumuskan, sehingga dapat memberikan suatu manfaat bagi penulis dan dunia pendidikan. Manfaat tersebut antara lain sebagai berikut.

##### **1. Manfaat Teoretis**

Penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan untuk kegiatan penelitian berikutnya dan dapat menambah khazanah ilmu pengetahuan dalam dunia pendidikan khususnya mengenai supervisi akademik kepala sekolah dalam pembinaan kinerja guru bagi Madrasah Ibtidaiyah Al Hidayah GUPPI Kota Cirebon.

##### **2. Manfaat Praktis**

###### **a. Bagi Kepala Sekolah**

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi kepala sekolah dalam pengambilan keputusan dan dalam memperbaiki kinerja guru melalui pembinaan agar tujuan sekolah dapat tercapai dengan baik bagi Madrasah Ibtidaiyah Al Hidayah GUPPI Kota Cirebon.

b. Bagi Guru

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai motivasi, perbaikan kinerja dan arahan untuk dapat meningkatkan kinerja guru secara professional.

c. Bagi Pembaca

Dapat dijadikan sebagai salah satu referensi bagi pihak yang ingin melakukan kajian lebih lanjut.

d. Bagi Peneliti

Diharapkan dapat memberikan manfaat bagi peneliti selanjutnya dan memberikan pengetahuan mengenai supervisi akademik kepala sekolah dalam pembinaan kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Al Hidayah GUPPI Kota Cirebon.

