

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Pendidikan, secara etimologis, memiliki akar dari kata educare dalam bahasa Latin yang mengandung makna "membesarkan" serta educere yang mengartikan "memunculkan" atau "mencuatkan potensi yang ada di dalam". Selain itu, definisi (Webster, 2022) menyatakan bahwa pendidikan adalah proses mendidik atau mengajar, di mana mendidik diartikan sebagai "mengembangkan pengetahuan, keterampilan, atau karakter". Dari sinilah tujuan utama pendidikan dapat dijelaskan sebagai upaya untuk memperkaya keterampilan, pengetahuan, dan karakter siswa.

Menurut Jamal Ma'mur Asmani (2019: 33), keberhasilan dan keunggulan sebuah sekolah dalam mencapai tujuan pendidikan nasional sangat dipengaruhi oleh budaya yang ada di dalamnya. Jika budaya sekolah menekankan aspek kedisiplinan, kreativitas, kerjasama, kesetaraan, dan mendorong munculnya ide-ide inovatif, maka dalam waktu singkat, organisasi tersebut akan mengalami peningkatan yang besar. Tingginya budaya sekolah akan menjadi pendorong kemajuan sekolah yang pada gilirannya membentuk komitmen guru terhadap sekolah dan profesi mereka, karena lingkungan tempat mereka bekerja memiliki dampak yang signifikan.

Hasil observasi pada sekolah dasar negeri di tiga gugus kecamatan Tambakromo kabupaten Pati menunjukkan sejumlah tantangan dalam mengimplementasikan supervisi akademik yang terstruktur. Beberapa sekolah masih mengalami masalah seperti kurangnya tingkat disiplin pada sebagian guru, ketidakselarasan dalam komunikasi, dan kekurangan koordinasi antara kepala sekolah dan guru dalam mengelola institusi. Fokus pada kurangnya partisipasi guru dan staf dalam proses pengambilan keputusan menjadi perhatian utama yang berpotensi berdampak pada dinamika pembelajaran. Kondisi ini menjadi hal yang harus diperhatikan secara mendalam karena berkaitan erat dengan usaha untuk meningkatkan kinerja para guru di sekolah tersebut.

Berbagai permasalahan yang muncul dalam konteks pendidikan khususnya prestasi kinerja guru di wilayah kecamatan Tambakromo kabupaten Pati, mulai dari ketimpangan belajar hingga tantangan dalam mengelola pembelajaran, dapat diatasi melalui dua pendekatan utama. Pendekatan yang dimaksud adalah supervisi akademik dan kepemimpinan kepala sekolah. Supervisi akademik menjadi sebuah alat yang efektif untuk mengevaluasi, mendukung, dan meningkatkan kinerja guru-guru, sehingga mereka dapat mengatasi berbagai kendala dalam proses pembelajaran. Sementara itu, kepemimpinan kepala sekolah yang terstruktur memberikan landasan yang kuat dalam menetapkan visi, memberikan arahan yang jelas, serta membangun lingkungan yang mendukung bagi inovasi dan pertumbuhan profesional guru. Kolaborasi antara supervisi akademik yang terarah dan kepemimpinan yang visioner menjadi kunci dalam menangani beragam tantangan yang muncul di dunia pendidikan. Supervisi akademik merupakan sebuah strategi terencana yang difokuskan untuk membantu guru-guru dalam mengoptimalkan kemampuan mereka dalam mencapai tujuan pembelajaran (Nur Maneh, Cut Zahri Harun, 2020).

Tatang (2020: 99) mengemukakan bahwa supervisi adalah upaya untuk mendukung efektivitas tugas. Ini merupakan proses bimbingan yang ditujukan kepada semua anggota guru sekolah guna meningkatkan kemampuan mereka dalam menciptakan lingkungan belajar yang lebih baik. Sebagai seorang supervisor, kepala sekolah memiliki peran penting yang terkait erat dengan budaya organisasi di sekolah. Dalam konteks ini, guru dalam menjalankan tugas profesionalnya membutuhkan bimbingan dari supervisor. Dengan melakukan supervisi, kepala sekolah dapat memberikan pedoman kepada guru untuk meningkatkan kinerja mereka.

Menurut Ahmad Said (2020:259), kepemimpinan adalah karakteristik yang melekat pada seorang pemimpin, termasuk kemampuan untuk mengarahkan, memotivasi, memberikan kenyamanan, pelayanan, loyalitas, rasa hormat, membimbing, komunikasi yang efektif, interaksi sosial yang baik, membangun hubungan, menjadi figur ayah, serta memiliki pengetahuan luas. Dalam Islam,

karakteristik seperti kejujuran, amanah, menyampaikan informasi dengan jelas, serta pemahaman yang luas memiliki pengaruh yang kuat dan kemampuan untuk memengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian tujuan tertentu.

Berdasarkan pendapat Mulyadi dan Fahriana (2020: 170) mendefinisikan kinerja (prestasi kerja) sebagai pencapaian baik secara kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja, atau prestasi kerja, adalah gambaran komprehensif dari sejauh mana seorang individu memenuhi atau bahkan melampaui harapan yang diberikan dalam menjalankan tugasnya. Ini mencakup pencapaian baik dalam hal kualitas, menggambarkan sejauh mana hasil yang dihasilkan memenuhi standar yang ditetapkan, serta dalam hal kuantitas, menunjukkan seberapa banyak atau seberapa efisien hasil tersebut dicapai. Kinerja tidak hanya sekedar mengukur produktivitas, tetapi juga mencakup aspek pencapaian yang mencerminkan komitmen, kemampuan, dan kontribusi individu dalam menjalankan tanggung jawab yang telah dipercayakan kepada mereka. Dengan demikian, kinerja bukan hanya tentang hasil akhir, tetapi juga menggambarkan proses, upaya, dan dedikasi yang diberikan dalam mencapai tujuan kerja.

Faktor lain yang turut berperan adalah kurangnya efektivitas pelatihan yang sudah ada. Pelatihan yang disediakan masih kurang dalam memfasilitasi dan mengakomodir kebutuhan guru, sehingga mereka mungkin kesulitan mengembangkan kompetensi yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja mereka secara signifikan. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan kinerja guru perlu memperhatikan tidak hanya aspek motivasi, tetapi juga perbaikan dalam sistem pelatihan yang dapat memberikan dukungan yang lebih baik terhadap pengembangan kompetensi guru. Hal ini dapat mencakup penyediaan sumber daya yang lebih relevan dan mendalam serta pendekatan pelatihan yang bersifat kontekstual dan berorientasi pada kebutuhan individu guru (Abdullah, G, Miyono, N, dan Taufiq, I., 2023).

Menurut Habib dan Alawi (2019), kinerja seorang guru mengacu pada bagaimana hasil kerja mereka dicapai melalui usaha yang mereka lakukan dalam

menyelesaikan tugas-tugas yang telah ditugaskan. Hal ini bergantung pada potensi kerja, motivasi, dan kesungguhan guru baik dari segi kualitas maupun jumlahnya, dengan tujuan agar output yang dihasilkan sesuai dengan tujuan organisasi.

Mangkunegara (2020 : 67) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil dari gabungan antara kapasitas dan upaya untuk mencapai hasil yang diinginkan. Untuk mencapai kinerja yang optimal, individu perlu memiliki keterampilan, motivasi, usaha, dan melakukan tindakan tanpa menghadapi hambatan yang signifikan dari lingkungan sekitarnya. Dengan demikian, penerapan prinsip-prinsip penting ini akan mendukung pencapaian kinerja yang berkualitas.

Peran kepala sekolah sangat penting dalam mencerminkan arah pendidikan saat ini di era revolusi 4.0. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru juga sangat relevan dalam memahami bagaimana pendidikan berkembang sekarang. Oleh karena itu, untuk mendalami pemahaman ini, sebuah penelitian yang fokus pada supervisi akademik, kepemimpinan kepala sekolah, dan faktor-faktor yang mempengaruhinya diajukan sebagai solusi (Mukhlisin, 2019).

Beberapa langkah supervisi akademik bagi guru di sejumlah SD Negeri di kecamatan tambakromo tampak belum terlaksana secara optimal dalam beberapa kasus. Hal ini disebabkan beberapa kepala sekolah hanya menjalankan supervisi sebagai kewajiban rutin, mengingat banyaknya tugas yang mereka hadapi. Sementara itu, sebagian guru tidak siap saat akan disupervisi, khususnya dalam hal administrasi kelas pada guru kelas, di mana dari 30 guru, 20 orang di antaranya (0,67%) tidak siap. Ada situasi di mana supervisi dilakukan oleh kepala sekolah karena adanya desakan dari guru untuk meningkatkan Indeks Prestasi Kelas Guru. Pentingnya bukti fisik dalam pembelajaran juga terlihat dalam pengamatan terhadap merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi, dan menindaklanjuti hasil penilaian. Temuan menunjukkan bahwa beberapa guru belum sepenuhnya siap dalam proses pembelajaran. Sebanyak 18 orang (0, 59%) belum membuat RPP sesuai tema, 21 orang (0,70%) kurang menggunakan metode dan media yang bervariasi sesuai materi ajar, 22 orang (0,73%) belum membuat soal evaluasi, dan 16 orang (0,53%) belum sepenuhnya menguasai kelas. Kelemahan dalam pelaksanaan supervisi akademik terhadap 100 guru dan kepala

sekolah di SD Negeri di kecamatan Tambakromo, kabupaten Pati, disebabkan oleh kurangnya kesiapan guru dalam proses pembelajaran.

Berdasarkan beberapa penelitian jurnal, terdapat temuan bahwa supervisi akademik memiliki dampak signifikan terhadap kinerja guru, mencapai sekitar 66% (Afriyanli, 2020). Hasil studi lain yang dilakukan oleh Hansen pada tahun 2017 juga menegaskan bahwa kegiatan supervisi akademik yang dilakukan oleh kepala sekolah dapat meningkatkan kinerja guru. Debora dalam penelitiannya tahun 2018, menjelaskan bahwa supervisi akademik menjadi faktor dominan yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru di tingkat Sekolah Dasar.

Berdasarkan informasi sebelumnya, terdapat kebutuhan untuk melakukan sebuah penelitian yang mengeksplorasi dampak dari supervisi akademik serta kepemimpinan kepala sekolah, baik secara individu maupun dalam kombinasi, terhadap kinerja guru. Berdasarkan hal tersebut maka dilakukan penelitian dengan judul *“Pengaruh Supervisi Akademik dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Kecamatan Tambakromo”*.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh supervisi akademik terhadap kinerja guru sekolah dasar di kecamatan Tambakromo?
2. Apakah ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sekolah dasar di kecamatan Tambakromo?
3. Seberapa besar pengaruh supervisi akademik dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sekolah dasar di kecamatan Tambakromo?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan dalam penelitian ini berdasarkan rumusan masalah di atas adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh supervisi akademik terhadap kinerja guru sekolah dasar di kecamatan Tambakromo
2. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sekolah dasar di kecamatan Tambakromo

3. Untuk menganalisis seberapa besar pengaruh supervisi akademik dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sekolah dasar di kecamatan Tambakromo

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

##### **1. Manfaat Praktis**

- a) Bagi guru diharapkan penelitian ini menjadi bahan intorpeksi diri dan motivasi untuk terus meningkatkan kompetensi guru secara berkelanjutan
- b) Bagi sekolah penelitian ini diharapkan menjadi bahan evaluasi memperbaiki kinerja dan dalam menata, membuat kebijakan terkait supervisi akademik.
- c) Bagi Dinas Pendidikan Kabupaten Pati diharapkan dapat sebagai bahan pertimbangan dalam membina guru di sekolah dasar dari berbagai sub rayon sekaligus menjadi dasar kebijakan terkait kinerja guru
- d) Bagi peneliti diharapkan hasil penelitian ini bisa dijadikan referensi bagi peneliti yang lain pada permasalahan dan tema yang sama.

##### **2. Manfaat Bagi Ilmu Pengetahuan**

- a) Hasil penelitian ini diharapkan dapat dipakai sebagai bahan acuan bagi para penelitian berikutnya yang berminat meneliti permasalahan yang terkait dengan penelitian ini.
- b) Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi-informasi dalam mengembangkan teori-teori yang berkaitan dengan supervisi akademik, kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru.

## **1.5 Ruang Lingkup Penelitian**

Ruang lingkup yang dibahas dalam penelitian ini adalah guru ASN dan PPPK dan non PNS di SD Negeri Kecamatan Tambakromo, khususnya guru kelas dan kepala sekolah se-kecamatan tambakromo. Ada 32 sekolah dasar di kecamatan tambakromo. Setiap sekolah terdiri dari 6 guru kelas dan 1 kepala sekolah baik PNS, PPPK dan Wiyata Bhakti. Penelitian dilakukan di tiga gugus sekolah dasar negeri kecamatan Tambakromo berdasarkan teknik *random sampling*, metode penarikan dari sebuah populasi atau semesta dengan cara tertentu sehingga setiap anggota populasi atau semesta tadi memiliki peluang yang sama untuk terpilih atau terambil. Kerlinger (2006:188)

## **1.6 Definisi Operasional Variabel**

### **1) Supervisi Akademik (X1)**

Supervisi akademik adalah proses pemberian bantuan yang dilakukan kepala sekolah secara berkelanjutan kepada guru agar dapat melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dengan lebih baik. Nilai supervisi akademik berupa skor yang diperoleh dari angket supervisi akademik. Angket disusun berdasarkan indikator supervisi kepala sekolah yaitu: 1) merencanakan supervisi akademik kepala sekolah, 2) melaksanakan supervisi akademik kepala sekolah, dan 3) menindak lanjuti hasil supervisi akademik.

### **2) Kepemimpinan Kepala sekolah (X2)**

Kepemimpinan kepala sekolah adalah kemampuan untuk mengarahkan dan mengoptimalkan sumber daya yang tersedia di sebuah sekolah agar dapat dimanfaatkan secara optimal guna mencapai tujuan yang diinginkan. Karakteristik kepemimpinan kepala sekolah didapat melalui angket dengan indikator kepemimpinan meliputi 1)Memiliki integritas 2) keteladanan 3) keramahan 4) toleransi 4) kerja keras 5) kepedulian sosial 6) profesional 7) tanggung jawab. 8) inovatif 9) kemampuan komunikasi yang baik 10) visioner.



### **3) Kinerja Guru (Y)**

Kinerja guru adalah pelaksanaan kewajiban atas tugas dan tanggung jawab sehingga mampu mencapai hasil kerja. Nilai kinerja guru dalam penelitian ini berupa skor yang diperoleh dari angket kinerja guru. Angket disusun berdasarkan indikator kinerja guru yaitu (1) merencanakan pembelajaran, (2) melaksanakan pembelajaran, dan (3), mengevaluasi pembelajaran.

