

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pendidikan merupakan usaha sadar yang bertujuan untuk mengembangkan kepribadian dan kemampuan manusia guna membantu peserta didik mencapai kedewasaan. Ini adalah elemen yang tidak bisa dipisahkan dari kehidupan manusia yang selalu ingin berkembang dan berubah sesuai dengan perkembangan zaman dan alam. Oleh karena itu, pentingnya pendidikan dalam kehidupan adalah sesuatu yang mutlak dan selalu diperlukan. Hal ini sesuai dengan definisi pendidikan dalam Pasal 1 Ayat 1 UU RI No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, yang menyatakan bahwa 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 yang diperlukan bagi dirinya, masyarakat, dan negara.

Di abad ke-21, yang dikenal sebagai era pengetahuan, dunia pendidikan Indonesia menghadapi tantangan yang rumit dan kompleks. Pada forum kerja sama internasional G20 tahun 2022, ada empat isu utama yang diangkat, yaitu: 1) Pendidikan Berkualitas untuk Semua, 2) Teknologi Digital dalam Pendidikan, 3) Solidaritas dan Kemitraan, dan 4) Masa Depan Dunia Kerja Pascapandemi Covid-19. Tiga dari empat isu ini berkaitan erat dengan peran pendidikan. Dalam hal ini, pendidikan tidak hanya menjadi sarana untuk meningkatkan kompetensi individu,

tetapi juga sebagai wahana untuk membangun kualitas sumber daya manusia yang unggul dan berdaya saing tinggi.

Supervisi akademik merupakan bagian yang tak terpisahkan dari upaya peningkatan mutu pendidikan di setiap satuan pendidikan. Supervisi ini bertujuan untuk memberikan bimbingan dan pengawasan kepada guru agar mereka dapat meningkatkan kualitas pembelajaran di kelas. Hal ini sejalan dengan Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan (Permendikbud) No. 13 Tahun 2007, yang menegaskan bahwa salah satu kompetensi utama kepala sekolah adalah kemampuan untuk melakukan supervisi akademik secara efektif. Dalam pelaksanaannya, supervisi akademik berfokus pada pengembangan kompetensi guru, perbaikan strategi pembelajaran, dan peningkatan hasil belajar siswa melalui refleksi dan umpan balik yang konstruktif.

Pendekatan *coaching* dalam rangkaian siklus supervisi akademik telah berkembang menjadi salah satu metode inovatif yang bertujuan untuk meningkatkan efektivitas supervisi. *Coaching* memberikan ruang bagi guru untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan mereka melalui dialog yang mendalam, serta untuk menerima umpan balik yang mendukung pengembangan profesional mereka. Costa & Garmston, (2016) menyatakan bahwa *coaching* membantu menciptakan guru yang mandiri dalam pengambilan keputusan profesional, dengan menekankan pada proses refleksi yang sistematis. *Coaching* juga memungkinkan guru untuk merasa lebih terlibat dan bertanggung jawab atas pengembangan diri mereka sendiri, sehingga menciptakan lingkungan pembelajaran yang lebih bermakna.

Dalam penelitian terbaru, Sriyanto, (2024) menekankan bahwa praktik reflektif di kalangan guru efektif dalam meningkatkan profesionalisme dan kualitas pengajaran. Melalui refleksi, guru dapat merenungkan pengalaman mengajar, mengevaluasi metode yang digunakan, dan mengidentifikasi area untuk perbaikan. Hal ini sejalan dengan upaya membangun budaya reflektif di sekolah sebagai prasyarat implementasi *coaching* yang efektif. Budaya ini dapat dibentuk melalui pelatihan, pendampingan, dan penguatan kolaborasi antarpendidik, sehingga supervisi akademik tidak hanya berfokus pada peningkatan kompetensi individu guru, tetapi juga pada transformasi budaya organisasi sekolah yang mendukung pembelajaran kolaboratif.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Lailan Sawiyah Siagian et al., (2023), ditemukan bahwa penerapan teknik *coaching* oleh kepala sekolah efektif dalam meningkatkan kinerja mengajar guru. Hasil ini menegaskan bahwa supervisi akademik dengan teknik *coaching* oleh kepala sekolah terbukti efektif dan disarankan untuk diterapkan secara rutin.

Pentingnya supervisi akademik berbasis *coaching* juga didukung oleh temuan-temuan internasional. Knight, (2019) seorang pakar dalam bidang *instructional coaching*, telah menekankan bahwa *coaching* yang efektif dapat secara signifikan meningkatkan kualitas pengajaran. Melalui pengembangan strategi pembelajaran yang lebih efektif, *coaching* dapat membantu guru meningkatkan praktik pengajaran mereka.

Menurut dokumen (Kemdikbudristek, 2024a) yang berjudul Perkembangan Sekolah Menengah Kejuruan 2018-2023 dipaparkan terkait mutu Kepala Sekolah

dan Pendidik (KSP) secara umum mengalami penurunan mutu kinerja ditinjau dari beberapa indikator. Data ini juga selaras dengan data dokumen Rapor Pendidikan Indonesia di Kabupaten Gresik (Kemdikbudristek, 2024b) yang menjelaskan terkait kualitas pembelajaran yang melibatkan kinerja guru yang menyatakan bahwa kualitas pembelajaran pada jenjang SMK di Kabupaten Gresik mempunyai predikat sedang. Hal ini senada dengan kondisi di SMKN 1 Duduksampeyan Gresik yang menghadapi berbagai masalah dalam mencapai tujuan kurikulum. Masalah seperti rendahnya motivasi mengajar, minimnya variasi metode pembelajaran, dan kurangnya penguasaan teknologi informasi masih menjadi hambatan dalam mendukung kinerja guru yang optimal.

Pelaksanaan supervisi akademik di SMKN 1 Duduksampeyan secara normatif dimana alur supervisi masih menekankan pada keterlaksanaan seluruh alur tanpa mengoptimalkan tahap refleksi antara kepala sekolah dan guru, sehingga dirasa masih belum mampu untuk menjawab tantangan-tantangan yang dihadapi oleh pimpinan sekolah dalam rangka mencapai tujuan pendidikan secara umum, dan meningkatkan kinerja guru pada khususnya. Tantangan guru harus diselesaikan bersama-sama oleh kepala sekolah sebagai supervisor dan guru sebagai sumber daya manusia utama dalam proses pembelajaran.

Berdasarkan kondisi yang ada, kepala sekolah diharapkan mampu melaksanakan refleksi tindak lanjut pada kegiatan supervisi akademik yang efektif untuk meningkatkan profesionalisme guru. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji lebih lanjut mengenai refleksi tindak lanjut berbasis *coaching* pada kegiatan supervisi akademik oleh kepala sekolah di SMKN 1 Duduksampeyan Gresik.

Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan praktik supervisi akademik yang lebih efektif, relevan, dan berdampak langsung pada peningkatan kualitas pendidikan di sekolah.

Berdasarkan identifikasi yang telah dipaparkan, urgensi penelitian mengenai refleksi tindak lanjut berbasis *coaching* pada kegiatan supervisi akademik oleh kepala sekolah di SMKN 1 Dudusampeyan Gresik semakin mengemuka karena beberapa alasan krusial, antara lain: Pertama, kesenjangan antara kebijakan dan implementasi, meskipun Permendikbud No. 13 Tahun 2007 telah mengamanatkan pentingnya supervisi akademik oleh kepala sekolah, implementasinya di lapangan seringkali belum optimal. Supervisi yang bersifat normatif dan kurang memberdayakan guru belum mampu menjawab kompleksitas tantangan pendidikan abad ke-21. Penelitian ini mendesak untuk menjembatani kesenjangan antara harapan kebijakan dan realitas praktik supervisi di sekolah, khususnya dalam mengadopsi pendekatan *coaching* yang lebih memberdayakan.

Kedua, Kebutuhan akan Solusi Konkret di SMKN 1 Dudusampeyan Gresik, seperti rendahnya motivasi mengajar, minimnya variasi metode pembelajaran, dan kurangnya penguasaan teknologi, mengindikasikan adanya kebutuhan mendesak akan intervensi yang efektif. Penelitian ini menawarkan solusi potensial melalui penerapan refleksi tindak lanjut berbasis *coaching* dalam supervisi akademik. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan panduan praktis bagi kepala sekolah dalam mengatasi tantangan spesifik yang dihadapi oleh guru di sekolahnya.

Ketiga, Potensi Peningkatan Profesionalisme Guru yang Berkelanjutan,

dimana pada penelitian-penelitian sebelumnya, termasuk yang dilakukan oleh Sriyanto, (2024) dan Lailan Sawiyah Siagian et al., (2023), telah menunjukkan efektivitas praktik reflektif dan teknik *coaching* dalam meningkatkan kinerja dan profesionalisme guru. Penelitian ini memiliki urgensi untuk memperdalam pemahaman tentang bagaimana refleksi tindak lanjut berbasis *coaching* dapat diintegrasikan secara sistematis dalam siklus supervisi akademik untuk menciptakan dampak yang lebih signifikan dan berkelanjutan pada pengembangan profesional guru.

Keempat, Minimnya Penelitian Kontekstual meskipun konsep *coaching* dalam supervisi akademik telah banyak dibahas, penelitian yang secara spesifik mengkaji implementasi refleksi tindak lanjut berbasis *coaching* oleh kepala sekolah dalam konteks SMK di Indonesia, khususnya di Gresik, masih terbatas. Penelitian ini penting untuk mengisi kekosongan tersebut dan menghasilkan temuan yang relevan dengan konteks pendidikan vokasi di Indonesia.

Dengan demikian, penelitian mengenai refleksi tindak lanjut berbasis *coaching* pada kegiatan supervisi akademik oleh kepala sekolah di SMKN 1 Dudusampeyan Gresik bukan hanya sekadar kajian akademis, tetapi merupakan kebutuhan mendesak untuk meningkatkan kualitas pendidikan di tingkat sekolah, merespons isu-isu pendidikan nasional dan global, serta memberikan solusi konkret bagi tantangan yang dihadapi guru dalam proses pembelajaran. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi landasan bagi pengembangan praktik supervisi akademik yang lebih efektif dan memberdayakan di SMKN 1 Dudusampeyan Gresik dan sekolah-sekolah vokasi lainnya di Indonesia.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan judul penelitian dan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, penelitian ini dibatasi pada refleksi tindak lanjut pada kegiatan supervisi akademik yang dilakukan oleh kepala sekolah berbasis *coaching* di SMKN 1 Duduksampeyan Gresik agar lebih fokus, terarah, spesifik, dan mendalam.

Adapun perumusan masalah dalam penelitian ini dikonstruksikan ke dalam beberapa pertanyaan, yaitu:

1. Bagaimana implementasi supervisi akademik kepala sekolah melalui refleksi tindak lanjut berbasis *coaching* di SMKN 1 Duduksampeyan?
2. Apa faktor-faktor yang mempengaruhi implementasi supervisi akademik kepala sekolah melalui refleksi tindak lanjut berbasis *coaching* di SMKN 1 Duduksampeyan?
3. Bagaimana model refleksi tindak lanjut berbasis *coaching* di SMKN 1 Duduksampeyan?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini, tujuan penelitian ini adalah:

1. Menganalisis implementasi supervisi akademik kepala sekolah melalui refleksi tindak lanjut berbasis *coaching* di SMKN 1 Duduksampeyan.
2. Menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi implementasi supervisi akademik kepala sekolah melalui refleksi tindak lanjut berbasis *coaching* di SMKN 1 Duduksampeyan.

3. Menemukan model refleksi tindak lanjut berbasis *coaching* di SMKN 1 Dudusampeyan.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian tentang refleksi tindak lanjut kegiatan supervisi akademik berbasis *coaching* oleh kepala sekolah diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis, sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

- a. Berkontribusi terhadap kajian lebih lanjut mengenai refleksi tindak lanjut berbasis *coaching* dalam kegiatan supervisi akademik
- b. Menambah khasanah ilmu pengetahuan terkait refleksi tindak lanjut berbasis *coaching* dalam kegiatan supervisi akademik.
- c. Dapat dijadikan referensi dalam pelaksanaan refleksi tindak lanjut berbasis *coaching* dalam kegiatan supervisi akademik.

2. Manfaat Praktis

- a. Dapat dijadikan acuan bagi penelitian lain oleh pihak-pihak yang berkepentingan.
- b. Memberikan kontribusi ilmu pengetahuan dan wawasan bagi perpustakaan Universitas Gresik.
- c. Diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi lembaga lain yang menerapkan kegiatan refleksi tindak lanjut berbasis *coaching* dalam supervisi akademik.

1.5. Definisi Istilah

Dalam konteks penelitian ini, berikut adalah definisi dari beberapa istilah yang relevan, antara lain:

1. Supervisi Akademik

Supervisi akademik adalah kegiatan pembinaan yang dilakukan oleh kepala sekolah atau pengawas terhadap guru untuk meningkatkan kualitas proses pembelajaran. Supervisi ini meliputi perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi kegiatan pembelajaran dengan tujuan meningkatkan kompetensi dan profesionalisme guru.

2. Refleksi Tindak Lanjut

Refleksi tindak lanjut adalah proses penilaian kembali dan analisis atas hasil supervisi akademik, yang dilakukan untuk menentukan langkah-langkah perbaikan dan pengembangan lebih lanjut. Proses ini biasanya melibatkan dialog antara kepala sekolah dan guru untuk membahas temuan dari observasi dan merumuskan strategi peningkatan kinerja.

3. Teknik *Coaching*

Teknik *coaching* dalam konteks pendidikan adalah metode bimbingan di mana kepala sekolah atau supervisor berperan sebagai pelatih yang memberikan arahan pemantik, umpan balik, dan dukungan kepada guru untuk mengembangkan keterampilan dan meningkatkan kinerja mereka. *Coaching* bertujuan untuk membantu guru mencapai tujuan profesional dan personal melalui interaksi yang kolaboratif dan reflektif.

4. SMKN 1 Duduksampeyan Gresik

SMKN 1 Duduksampeyan Gresik adalah Sekolah Menengah Kejuruan Negeri yang berlokasi di Duduksampeyan, Gresik. Sekolah ini menerapkan kurikulum merdeka dan melaksanakan kegiatan supervisi akademik dan refleksi tindak lanjut berbasis *coaching* yang bertujuan untuk meningkatkan profesionalisme dan efektivitas pembelajaran.

Definisi istilah ini dirancang untuk memberikan pemahaman yang jelas mengenai konsep-konsep kunci yang dibahas dalam penelitian tentang refleksi tindak lanjut berbasis *coaching* pada kegiatan supervisi akademik di SMKN 1 Duduksampeyan Gresik.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Penulis menggambarkan beberapa penelitian yang relevan dengan tesis ini, sebagai berikut:

Pertama, jurnal ilmiah oleh Riyanto, (2015). Penelitian ini menjelaskan manajemen kepala sekolah dalam merencanakan, melaksanakan, menilai, dan menindaklanjuti supervisi akademik di SMA Negeri 6 Lubuklinggau. Tujuannya adalah untuk menggambarkan manajemen kepala sekolah dalam melakukan perencanaan, pelaksanaan, penilaian, dan tindak lanjut supervisi akademik. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan studi dokumentasi, dengan analisis data yang mencakup pengumpulan, reduksi, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan, pelaksanaan, dan penilaian supervisi akademik telah dilakukan dengan baik sesuai prosedur, namun masih perlu inovasi dalam perencanaan dan penilaian. Kesamaan dengan penelitian ini adalah fokus pada supervisi akademik oleh kepala sekolah, namun berbeda dalam teknik pelaksanaan dan lokasi penelitian.

Kedua, jurnal oleh Sri Putri Mayanti, (2021). Penelitian ini fokus pada tindak lanjut supervisi akademik oleh Kepala Sekolah di SMA Negeri 1 Bulukumba, dengan tujuan untuk mendeskripsikan bagaimana kepala sekolah melakukan tindak lanjut supervisi akademik. Metode yang digunakan adalah

kualitatif deskriptif, dengan sumber data dari kepala sekolah dan guru, serta wawancara sebagai alat pengumpulan data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pembinaan langsung telah dilakukan secara maksimal, namun pembinaan tidak langsung belum sepenuhnya dilaksanakan. Kesamaannya adalah pelaksanaan tindak lanjut supervisi akademik oleh kepala sekolah, tetapi penelitian ini menggunakan teknik *coaching*.

Ketiga, jurnal oleh Dwikurnaningsih, (2020). Penelitian ini mendeskripsikan implementasi supervisi akademik Kepala Sekolah Pendidikan Anak Usia Dini di Kabupaten Blora, dengan subjek penelitian sebanyak 81 kepala sekolah. Data dikumpulkan melalui angket dan wawancara, dianalisis menggunakan teknik deskriptif kuantitatif dan kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa supervisi akademik secara keseluruhan baik, namun tindak lanjut belum digunakan sebagai dasar penyusunan program supervisi selanjutnya. Kesamaan dengan penelitian ini adalah pelaksanaan supervisi akademik, tetapi berbeda dalam hal tindak lanjut yang menggunakan teknik *coaching*.

Keempat, jurnal oleh Lalupanda, (2019). Fokus penelitian ini adalah meningkatkan kinerja guru melalui supervisi akademik. Metode yang digunakan adalah Penelitian Tindakan Sekolah (PTS) dengan pendekatan deskriptif kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan peningkatan skor pada aspek perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran. Kesamaan dengan penelitian ini adalah supervisi akademik, namun berbeda dalam metode penelitian.

Kelima, jurnal oleh Riski, (2019). Penelitian ini meneliti supervisi akademik yang dilakukan oleh kepala sekolah, dengan fokus pada penguasaan konsep

supervisi akademik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi supervisi akademik intinya adalah membina dosen atau instruktur dalam meningkatkan mutu proses pembelajaran. Kompetensi supervisi akademik intinya adalah membina dosen atau instruktur dalam meningkatkan mutu proses pembelajaran. Oleh sebab itu sasaran supervisi akademik adalah dosen atau instruktur dalam proses pembelajaran, yang terdiri dari materi pokok dalam proses pembelajaran, penyusunan silabus dan RPP, pemilihan strategi/metode/teknik pembelajaran, penggunaan media dan teknologi informasi dalam pembelajaran, menilai proses dan hasil pembelajaran serta penelitian tindakan kelas. Kesamaan dengan penelitian ini adalah kegiatan supervisi akademik oleh kepala sekolah, namun berbeda dalam teknik *coaching*.

Keenam, jurnal oleh Sudiana, (2019). Penelitian ini meningkatkan kompetensi guru dalam pembelajaran berbasis TIK melalui workshop dan mentoring. Hasil penelitian menunjukkan peningkatan kompetensi guru melalui pembimbingan. Kompetensi guru dalam pembelajaran berbasis TIK di SMP Negeri 2 Sukasada dapat dinyatakan meningkat melalui pembimbingan dengan metode workshop dan mentoring (*shopping*). Kesamaan dengan penelitian ini adalah tindak lanjut dari supervisi akademik, namun berbeda dalam teknik yang digunakan.

Ketujuh, jurnal oleh Muhammad Yunus, Anis Zohriah, (2022). Penelitian ini fokus pada implementasi supervisi akademik oleh kepala sekolah di SMP Negeri 1 Mancak, SMP Negeri 2 Anyar, dan SMP Negeri 1 Gunungsari, dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja guru. Implementasi Supervisi Akademik oleh Kepala Sekolah dilaksanakan dengan baik dan terencana, sehingga mampu meningkatkan

kinerja guru. Tahapan yang dilaksanakan dalam supervisi meliputi (a) tahap perencanaan, (b) tahap pelaksanaan dan (c) tahap tindak lanjut. Sedangkan kendala-kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan supervisi akademik dalam meningkatkan kinerja guru di SMPN 1 Mancak, SMPN 2 Anyar dan SMPN 1 Gunungsari adalah waktu, kesiapan guru dan teknik Pembuatan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP). Kesamaan dengan penelitian ini adalah supervisi akademik oleh kepala sekolah, namun berbeda dalam fokus pada tindak lanjut supervisi akademik melalui teknik *coaching*.

Kedelapan, tesis oleh Novianti, (2015). Penelitian ini mengkaji pelaksanaan supervisi akademik kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SD Negeri 62 Kota Bengkulu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa model supervisi akademik kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Negeri Batu dan SMP Ar-Rohmah Putri Malang adalah model supervisi klinis. Kepala MTs Negeri Batu lebih menekankan pada Model Supervisi Klinis *Face to Face*, sedangkan kepala SMP Ar-Rohmah Putri Malang menekankan pada Model Supervisi Pendampingan. Tahap-tahap supervisi akademik kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Negeri Batu dan SMP Ar-Rohmah Putri Malang adalah (a) tahap perencanaan, (b) tahap pelaksanaan, dan (c) tahap tindak lanjut. Sedangkan kendala-kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan supervisi akademik kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru di MTs Negeri Batu dan SMP Ar-Rohmah Putri Malang adalah waktu, kesiapan guru, implementasi RTL dan keterbatasan interaksi antara kepala sekolah (laki-laki) dengan guru-guru yang semuanya perempuan. Kesamaan dengan penelitian ini adalah supervisi akademik

dan tindak lanjut, tetapi berbeda dalam teknik yang digunakan untuk mengembangkan potensi guru.

Kesembilan, jurnal oleh Mundilestari, (2022). Penelitian ini menerapkan langkah-langkah Supervisi Akademik Model *Coaching* GROW ME untuk meningkatkan kemampuan guru dalam Pembelajaran Jarak Jauh (PJJ). Hasil penelitian menunjukkan bahwa langkah-langkah Supervisi Akademik Model *Coaching* GROW ME sebagai upaya meningkatkan kemampuan guru dalam Pembelajaran Jarak Jauh (PJJ) di SD Negeri Kranggan Kapanewon Galur Tahun Pelajaran 2020/ 2021 adalah melalui proses perencanaan, pelaksanaan, Refleksi dan Penilaian serta evaluasi. Kesamaan dengan penelitian ini adalah penggunaan model *coaching*, namun berbeda dalam fokus pada pembelajaran jarak jauh.

Kesepuluh, jurnal oleh Chaidir, (2021). Penelitian ini bertujuan untuk meningkatkan kemampuan mengajar guru melalui supervisi akademik berbasis *coaching* di MAN 2 Ketapang. Hasil penelitian dan pembahasan penelitian menyimpulkan bahwa penerapan supervisi akademik berbasis *coaching* dapat meningkatkan kemampuan Guru dalam menerapkan strategi pembelajaran inkuiri di MAN 2 Ketapang. Kesamaan dengan penelitian ini adalah penggunaan teknik *coaching*, namun berbeda dalam penerapan pada strategi pembelajaran inkuiri.

Berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu yang telah dipaparkan, dapat disimpulkan beberapa poin penting terkait supervisi akademik oleh kepala sekolah antara lain : berkaitan dengan fokus utama, dijelaskan bahwa sebagian besar penelitian memiliki fokus pada manajemen dan implementasi supervisi akademik

yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam berbagai jenjang pendidikan (SMA, SMP, SD, PAUD, bahkan tingkat instruktur). Tujuannya umumnya adalah untuk meningkatkan kinerja guru dan mutu pembelajaran. Selanjutnya dijelaskan tentang tahapan supervisi, dimana penelitian-penelitian secara umum mengidentifikasi tahapan-tahapan dalam supervisi akademik, meliputi perencanaan, pelaksanaan, penilaian, dan tindak lanjut. Pada pembahasan terkait tindak lanjut, dijelaskan bahwa supervisi akademik menjadi sorotan penting, meskipun implementasinya bervariasi. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa tindak lanjut belum dilaksanakan secara optimal atau belum dijadikan dasar untuk penyusunan program supervisi selanjutnya. Terkait teknik supervisi dijelaskan bahwa berbagai teknik supervisi digunakan, termasuk observasi, wawancara, studi dokumentasi, pembinaan langsung, pembinaan tidak langsung, workshop, mentoring (*shopping*), dan model *coaching*. Beberapa penelitian menunjukkan adanya dampak positif supervisi akademik terhadap peningkatan kinerja guru, baik dalam perencanaan, pelaksanaan pembelajaran, maupun penguasaan konsep supervisi dan kompetensi berbasis TIK. Namun, beberapa kendala dalam pelaksanaan supervisi akademik dapat diidentifikasi, seperti keterbatasan waktu, kesiapan guru, teknik penyusunan RPP, implementasi RTL, dan bahkan faktor gender dalam interaksi kepala sekolah dan guru. Penelitian-penelitian memiliki kesamaan dalam fokus pada supervisi akademik oleh kepala sekolah, namun berbeda dalam teknik pelaksanaan, lokasi penelitian, jenjang pendidikan, fokus pada aspek tertentu (misalnya tindak lanjut atau penggunaan teknik *coaching*), dan metode penelitian yang digunakan (kualitatif, kuantitatif, PTS).

Secara keseluruhan, penelitian-penelitian terdahulu ini memberikan gambaran yang komprehensif mengenai berbagai aspek supervisi akademik oleh kepala sekolah dan mengidentifikasi area-area yang menjadi fokus penelitian saat ini, termasuk pentingnya tindak lanjut yang efektif dan penggunaan teknik-teknik seperti *coaching* untuk pengembangan potensi guru.

2.2.Landasan Teori

2.2.1. Konsep Supervisi Akademik

4.1.3.2.Pengertian Supervisi

Supervisi berasal dari gabungan kata "*super*" dan "*vision*" yang secara etimologis merujuk pada penglihatan dari posisi yang lebih tinggi. Dalam konteks ini, supervisi dapat diartikan sebagai pengawasan atau arahan yang diberikan dari pihak yang memiliki posisi otoritatif untuk memandu dan mendukung staf agar dapat menjalankan tugasnya dengan efektif. Seorang supervisor perlu memanfaatkan kesempatan, terutama dalam hal mendengarkan dan memberikan perspektif serta klarifikasi teori dan praktik kepada staf yang dibinanya. Seperti yang dikemukakan oleh Stinson dalam kajian Winaryati, (2014), supervisi dapat dipahami sebagai proses yang mengarahkan dan mendukung staf agar dapat melaksanakan tugasnya secara efektif. Analoginya mirip dengan dinamika pengasuhan anak di mana anak akan berkembang otonom dan percaya diri ketika diberikan pengawasan yang memastikan keamanan lingkungan mereka. Pengawasan ini dilakukan secara berkala melalui kunjungan atau evaluasi kinerja. Supervisi memiliki dampak yang berkelanjutan terhadap organisasi,

manajemen, dan pelayanan, termasuk pengendalian proses kerja, pemeliharaan fasilitas, serta pemantauan dan peningkatan kinerja secara menyeluruh dan efektif. Oleh karena itu, menurut Winaryati, (2014) supervisi dapat didefinisikan sebagai serangkaian upaya yang bertujuan untuk memberikan bantuan kepada guru dalam bentuk layanan profesional yang disediakan oleh supervisor, baik itu pengawas sekolah, kepala sekolah, atau pembina lainnya, dengan tujuan meningkatkan mutu proses dan hasil belajar mengajar.

4.1.3.3. Pengertian Supervisi Akademik

Menurut Arikunto, (2004) terdapat dua jenis supervisi yang dapat dibedakan berdasarkan fokus kegiatannya, yaitu supervisi akademik dan supervisi administrasi. Supervisi akademik bertujuan untuk memerhatikan aspek-aspek yang terkait dengan proses pembelajaran. Pernyataan ini diperkuat oleh Biner Ambarita, (2013) yang menjelaskan bahwa supervisi akademik merupakan rangkaian kegiatan yang bertujuan untuk membantu guru meningkatkan kemampuannya dalam mengelola pembelajaran agar mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Supervisi akademik dapat diartikan sebagai pelayanan yang diberikan kepada guru untuk memastikan bahwa kegiatan belajar mengajar dapat berlangsung dengan baik dan berkualitas. Proses ini mencakup berbagai kegiatan yang membantu pendidik dalam mengelola proses pembelajaran guna mencapai tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan. Supervisi akademik merupakan tanggung jawab pengawas yang meliputi berbagai aspek, seperti pembinaan,

pemantauan, penilaian, dan pelatihan profesional guru dalam perencanaan, pelaksanaan, dan penilaian hasil pembelajaran, serta memberikan bimbingan kepada peserta didik (Sujana et al., 2011). Konsep yang serupa juga diungkapkan oleh Mukhtar dan Iskandar, (2013) yang menggambarkan supervisi akademik sebagai kegiatan yang menekankan pengamatan terhadap aspek akademik yang langsung terkait dengan proses pembelajaran yang dilakukan oleh guru untuk mendukung siswa dalam proses belajar. Di sisi lain, Lantip Diat & Sudiyono, (2015) menguraikan supervisi akademik sebagai serangkaian kegiatan yang membantu guru dalam mengembangkan kemampuan mereka dalam mengelola proses pembelajaran. Supervisi akademik juga tidak terlepas dari penilaian kinerja guru dalam mengelola pembelajaran. Dalam pelaksanaannya, supervisor atau pengawas perlu berperan sebagai mitra, inovator, konsultan, konselor, dan motivator untuk mendorong kinerja guru menjadi lebih baik dan dapat dipertanggungjawabkan. Salah satu kegiatan dalam supervisi akademik adalah pembinaan guru, yang bertujuan untuk meningkatkan pemahaman mereka terutama dalam kompetensi pedagogik dan profesional, serta meningkatkan kemampuan mereka dalam mengimplementasikan standar-standar yang ada, seperti Standar Isi, Standar Proses, Standar Kompetensi Kelulusan, dan Standar Penilaian. Kegiatan berikutnya adalah pemantauan, yang mencakup evaluasi pelaksanaan standar-standar tersebut, dan kegiatan terakhir adalah penilaian kinerja guru. Dari berbagai pandangan yang disajikan, dapat disimpulkan bahwa supervisi adalah serangkaian upaya

untuk memberikan bantuan kepada guru dalam bentuk layanan profesional yang disediakan oleh supervisor, seperti pengawas sekolah, kepala sekolah, dan pembina lainnya, dengan tujuan meningkatkan kualitas proses dan hasil belajar mengajar. Masih menurut Lantip Diat & Sudiyono, (2015), inti dari supervisi akademik adalah membantu guru dalam meningkatkan mutu proses pembelajaran, dengan fokus pada materi pembelajaran, penyusunan silabus dan RPP, pemilihan strategi/metode/teknik pembelajaran, penggunaan media dan teknologi informasi dalam pembelajaran, serta penelitian tindakan kelas. Oleh karena itu, supervisi akademik merupakan hal yang sangat penting di setiap sekolah untuk meningkatkan mutu pembelajaran, hasil belajar siswa, dan implementasi kurikulum di sekolah tersebut.

Dari paparan diatas, memberikan dasar pemahaman yang baik mengenai pengertian supervisi akademik melalui kompilasi definisi dan identifikasi tujuan, manfaat, peran supervisor, serta kegiatan-kegiatan yang terlibat. Namun, untuk pemahaman yang lebih komprehensif dan aplikatif, perlu adanya elaborasi lebih lanjut mengenai mekanisme pelaksanaan, pendekatan supervisi, batasan dengan supervisi administrasi, implikasi konseptual, konteks implementasi, peran siswa, dan pengembangan profesional supervisor. Dengan demikian, pemahaman tentang supervisi akademik tidak hanya terbatas pada definisi dan tujuan, tetapi juga pada bagaimana konsep ini dioperasionalkan secara efektif dalam praktik pendidikan.

4.1.3.4. Tujuan Supervisi Akademik

Misi dari supervisi akademik adalah untuk meningkatkan kualitas pembelajaran, baik dari segi situasi belajar siswa maupun cara mengajar guru. Seperti yang dikemukakan oleh Wiles dan W.H. Butron seperti yang dirujuk oleh Burhanuddin, (2005), tujuan utama dari supervisi akademik adalah untuk meningkatkan kualitas situasi belajar mengajar. Hal ini bertujuan untuk memajukan kemampuan siswa dan sekaligus mempersiapkan mereka untuk berkontribusi dalam perkembangan masyarakat. Menurut Masaong, (2013), tujuan supervisi akademik adalah untuk memastikan bahwa guru-guru menjalankan proses pembelajaran sesuai dengan rencana pelaksanaan pembelajaran yang telah disusun dan untuk mengevaluasi langsung kinerja mereka di dalam kelas. Dengan memantau langsung kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru, supervisor dapat mengambil langkah-langkah untuk meningkatkan kualitas pembelajaran di masa mendatang.

Terdapat tiga tujuan utama dari supervisi akademik, yaitu: Pertama, supervisi akademik bertujuan untuk membantu guru dalam mengembangkan kemampuan profesional mereka dalam memahami konten akademik, mengelola suasana kelas, dan meningkatkan keterampilan mengajar melalui berbagai teknik yang spesifik. Kedua, supervisi akademik bertujuan untuk memantau aktivitas pembelajaran di sekolah melalui kunjungan kepala sekolah ke kelas-kelas, interaksi pribadi dengan guru dan siswa, serta diskusi dengan rekan sejawatnya. Ketiga, supervisi akademik

bertujuan untuk mendorong guru untuk terus mengembangkan diri mereka sendiri dan memberikan perhatian yang serius terhadap tugas dan tanggung jawab mereka.

Selain memperbaiki kualitas pengajaran guru, tujuan supervisi akademik juga meliputi pembinaan profesionalisme guru secara keseluruhan. Hal ini termasuk menyediakan fasilitas yang mendukung proses pembelajaran, meningkatkan pengetahuan dan keterampilan guru, memberikan bimbingan dalam melaksanakan kurikulum, serta memilih dan menggunakan metode pengajaran dan teknik evaluasi yang efektif.

4.1.3.5. Fungsi Supervisi Akademik

Menurut kutipan dari Nelatu Fadila, (2019), W.H. Burton dan Leo J. Bruckner menjelaskan bahwa fungsi pokok dari supervisi adalah mengevaluasi dan memperbaiki faktor-faktor yang mempengaruhi proses pembelajaran siswa. Sahertian juga mengutip Swearingen yang mengidentifikasi delapan fungsi supervisi, yang antara lain: koordinasi semua upaya sekolah, peningkatan kepemimpinan sekolah, pengembangan pengalaman guru, stimulasi kreativitas, penyediaan fasilitas dan evaluasi berkelanjutan, analisis situasi pembelajaran, pemberian pengetahuan dan keterampilan kepada staf, serta integrasi tujuan pendidikan dan dukungan untuk peningkatan pengajaran guru. Sesuai dengan perannya, supervisi harus mampu mengkoordinasikan semua usaha di sekolah, termasuk upaya individu guru dalam pengembangan diri dan peningkatan kualitas kegiatan sekolah. Koordinasi ini harus diarahkan secara efektif untuk mendukung

kesuksesan program secara keseluruhan, baik dari segi administratif maupun pendidikan, dengan menggunakan keterampilan koordinasi supervisor.

Sutisna, (1989) menambahkan beberapa fungsi lain dari supervisi akademik, termasuk sebagai penggerak perubahan untuk mencapai tujuan yang diinginkan, sebagai program layanan untuk meningkatkan pengajaran, sebagai ketrampilan dalam hubungan interpersonal, dan sebagai kepemimpinan yang kooperatif. Supervisi sebagai penggerak perubahan bertujuan untuk menghasilkan perubahan yang diinginkan dalam perilaku manusia, sementara kegiatan supervisi harus direncanakan secara cermat sebagai bagian dari program yang terintegrasi dan ditujukan untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.

4.1.3.6. Ruang Lingkup Supervisi Akademik

1) Komponen Personal

Aspek pertama yang tercakup dalam supervisi akademik adalah pengawasan dan individu-individu yang terlibat dalam proses pendidikan di sekolah atau madrasah yang sedang disupervisi. Individu yang dimaksud meliputi pengawas, kepala sekolah, guru, dan siswa (Sutikno, 2022).

Hal-hal utama yang menjadi fokus pengawasan terhadap kepala sekolah meliputi:

- (1) Kinerja pendidikan dan pengajaran
- (2) Kerjasama dengan sekolah lain dan instansi terkait

(3) Kepemimpinan kepala sekolah

Hal-hal pokok yang perlu diperhatikan dalam pengawasan terhadap guru meliputi:

- (1) Profesionalisme dan pemahaman bidang kerja guru
- (2) Kehadiran dan aktivitas guru
- (3) Keterlibatan dalam pendidikan yang melibatkan keluarga, sekolah, dan masyarakat

Hal-hal utama yang perlu diamati dalam pengawasan terhadap siswa mencakup:

- (1) Motivasi belajar siswa
- (2) Tingkat kesulitan belajar yang dihadapi oleh siswa
- 2) Komponen Materi

Aspek penting yang perlu dipantau dalam supervisi akademik adalah materi dan fasilitas fisik lainnya. Ini termasuk:

- (a) Ketersediaan ruang untuk fasilitas seperti perpustakaan, laboratorium, ruang ibadah, dan aula.
- (b) Penggunaan buku teks dan bahan bacaan pendukung.

3) Komponen Operasional

Fokus utama dalam pengawasan unsur-unsur operasional adalah masalah teknis terkait pendidikan, yang mencakup:

- (a) Penyusunan kurikulum
- (b) Proses pengajaran dan pembelajaran
- (c) Evaluasi dan penilaian

(d) Kegiatan ekstrakurikuler

4.1.3.7. Prinsip-prinsip Supervisi Akademik

Terkait prinsip-prinsip supervisi akademik telah dijelaskan oleh Sutisna, (1989) yang membahas beberapa hal berikut:

1) Pendekatan Ilmiah (scientific) meliputi elemen-elemen berikut:

- (a) Sistematis: Pelaksanaannya dilakukan secara teratur, direncanakan, dan berkelanjutan.
- (b) Obyektif: Data yang dikumpulkan didasarkan pada observasi yang nyata, bukan interpretasi pribadi.
- (c) Penggunaan alat atau instrumen yang memberikan umpan balik untuk melakukan penelitian terhadap proses belajar-mengajar.

2) Pendekatan Demokratis

Menghargai prinsip musyawarah, menunjukkan jiwa kekeluargaan yang kuat, dan memiliki kemampuan untuk menerima pendapat orang lain.

3) Pendekatan Kooperatif

Seluruh anggota staf sekolah dapat bekerja sama untuk mengembangkan usaha bersama dalam menciptakan lingkungan belajar-mengajar yang lebih baik.

4) Pendekatan Konstruktif dan Kreatif

Mendorong inisiatif guru dan memotivasi mereka untuk aktif menciptakan lingkungan di mana setiap individu merasa aman dan dapat mengembangkan potensinya.

4.1.3.8. Pendekatan, Teknik dan Model Supervisi Akademik

1) Pendekatan

Pendekatan merujuk pada cara atau langkah-langkah yang digunakan untuk mendekati dan mengatasi suatu objek. Menurut Sujana et al., (2011), ada tiga jenis pendekatan dalam supervisi akademik:

- a) Pendekatan Langsung: Ini melibatkan penanganan langsung terhadap masalah yang ada. Dalam konteks ini, peran supervisor lebih dominan.
- b) Pendekatan Tidak Langsung: Ini melibatkan pendekatan terhadap masalah secara tidak langsung. Supervisor berperan sebagai pendengar, penyemangat, penjelas, dan bersama-sama menyelesaikan masalah.
- c) Pendekatan Kolaboratif: Ini merupakan kombinasi dari pendekatan langsung dan tidak langsung.

2) Teknik Supervisi

Menurut Glickman, seperti yang telah dikutip oleh Nuraini, (2023) menjelaskan untuk menjalankan supervisi akademik dengan efektif, diperlukan keterampilan konseptual, interpersonal, dan teknis. Oleh karena itu, kepala sekolah harus memahami berbagai teknik supervisi. Ada dua jenis teknik supervisi:

a) Teknik Supervisi Individual:

- (1) Kunjungan Kelas: Supervisor mengamati guru mengajar untuk

mengetahui kelebihan dan kekurangan yang perlu diperbaiki.

Tahapan kunjungan mencakup persiapan, pengamatan, akhir kunjungan, dan tindak lanjut.

- (2) Kunjungan Observasi: Guru ditugaskan untuk mengamati sesama guru yang sedang mengajar untuk memperoleh wawasan tentang teknik pengajaran.
- (3) Pertemuan Individu: Supervisor dan guru berdialog untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan mengatasi masalah yang ada.
- (4) Kunjungan Antar Kelas: Guru mengunjungi kelas lain untuk berbagi pengalaman dalam mengajar.

b) Teknik Supervisi Kelompok:

Merupakan cara untuk memberikan supervisi kepada dua orang atau lebih. Guru-guru dikelompokkan berdasarkan kebutuhan dan kemampuan, lalu diberikan layanan supervisi secara kelompok, seperti pertemuan, diskusi, dan pelatihan.

4.1.3.9. Instrumen Supervisi Akademik

Instrumen supervisi akademik merupakan sarana yang dimanfaatkan oleh supervisor, yang biasanya adalah kepala sekolah, untuk menggambarkan profil kemampuan guru dalam merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, serta mengevaluasi keberhasilan pembelajaran. Kesuksesan dalam pelaksanaan supervisi akademik sangat tergantung pada kemampuan dalam pemilihan, penyusunan, dan

penggunaan instrumen yang sesuai.

Ada beberapa jenis instrumen supervisi akademik:

- 1) Pedoman Observasi: Ini digunakan untuk mengamati proses pembelajaran. Untuk mempermudah analisis data, disarankan untuk menggunakan skala penilaian seperti skala angka, skala grafik deskriptif, atau kartu nilai.
- 2) Pedoman Wawancara: Sebagai alat pengumpulan data tambahan terkait dengan pelaksanaan pembelajaran. Untuk keefektifan wawancara, diperlukan instrumen dan pedoman yang sesuai.
- 3) Daftar Cek/Kendali: Ini merupakan instrumen untuk mengembangkan dan mengevaluasi kondisi nyata kegiatan pembelajaran secara rinci.

Dalam pemilihan instrumen yang tepat, kepala sekolah perlu mempertimbangkan beberapa hal seperti fokus supervisi, tujuan supervisi, teknik supervisi, dan ketersediaan waktu. Ada banyak instrumen yang dapat digunakan dalam supervisi akademik, sehingga kepala sekolah sebagai supervisor dapat mengembangkan instrumen supervisi sendiri sesuai dengan kebutuhan dan kondisi sekolah, atau memilih instrumen yang sudah ada yang sesuai dengan kebutuhan.

4.1.3.10. Tahapan Supervisi Akademik

Secara umum, pelaksanaan supervisi akademik melibatkan tiga tahap utama:

- 1) Perencanaan: Ini mencakup pengelolaan kurikulum, persiapan,

pelaksanaan, dan penilaian pembelajaran, serta pencapaian standar kompetensi lulusan, standar proses, dan standar isi, serta peninjauan mutu pembelajaran. Langkah-langkah penyusunan rencana supervisi akademik meliputi merumuskan tujuan, menetapkan jadwal, memilih pendekatan, teknik, dan model, serta memilih instrumen. Rencana supervisi harus mencakup latar belakang, landasan hukum, tujuan, dan indikator keberhasilan supervisi akademik.

- 2) Pelaksanaan supervisi: Tergantung pada pendekatan dan teknik yang digunakan, pelaksanaan supervisi akademik dapat melibatkan teknik individual seperti observasi dan observasi kelas. Prosesnya melibatkan tiga tahap: pra-observasi, observasi, dan pasca-observasi. Pra-observasi mencakup kegiatan pra persiapan dan perencanaan pembelajaran. Observasi adalah pengamatan aktif oleh supervisor saat guru mengajar dengan menggunakan instrumen yang telah ditentukan sebelumnya. Pasca-observasi melibatkan proses refleksi, umpan balik, dan upaya perbaikan oleh guru yang disupervisi. Hasil refleksi dan wawancara dapat didokumentasikan menggunakan instrumen khusus.
- 3) Tindak lanjut: Salah satu langkah penting setelah supervisi akademik adalah melakukan tindak lanjut terhadap hasil supervisi. Tindak lanjut ini sangat penting karena supervisi tanpa tindak lanjut tidak akan berdampak signifikan pada perbaikan proses

pembelajaran. Tindak lanjut harus mengarah pada upaya perbaikan yang konkrit dan terukur berdasarkan hasil supervisi (Hartanto & Purwanto, 2019).

2.2.2. Refleksi Tindak Lanjut Kegiatan Supervisi Akademik

Menurut definisi dari Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), tindak lanjut merujuk pada langkah-langkah yang diambil setelah suatu kegiatan tertentu, seperti penyelesaian masalah atau pelaksanaan tindakan tertentu. Dalam konteks supervisi akademik, langkah penting setelah kegiatan supervisi adalah merencanakan tindak lanjut berdasarkan hasil supervisi. Kegiatan ini merupakan hal yang sangat penting karena supervisi akademik tidak akan memberikan dampak yang signifikan dalam meningkatkan proses pembelajaran jika tidak diikuti dengan tindak lanjut yang tepat.

Menurut Hartanto & Purwanto, (2019), tindak lanjut dari supervisi akademik dapat mencakup evaluasi hasil supervisi dan penindakan atas temuan dari supervisi tersebut. Evaluasi hasil supervisi melibatkan analisis, interpretasi, dan kesimpulan dari data yang dikumpulkan selama proses observasi di kelas. Evaluasi ini berfokus pada pencapaian rencana supervisi, termasuk fokus, tujuan, sasaran, waktu pelaksanaan, teknik, media, dan kriteria keberhasilan supervisi. Hasil evaluasi digunakan sebagai dasar untuk menilai pencapaian rencana supervisi dan mengidentifikasi masalah yang perlu diatasi. Selain itu, tindak lanjut dari supervisi akademik mencakup penetapan alternatif tindakan yang sesuai dengan kesulitan atau kelemahan yang ditemukan pada guru, serta pembuatan rencana tindakan yang mencakup detail waktu, tempat, pelaku, dan langkah-langkah yang akan diambil.

Berbagai bentuk tindak lanjut dapat berupa pembinaan langsung maupun tidak langsung, serta pembinaan situasional. Selain itu, untuk memantapkan instrument supervisi, dapat dilakukan melalui diskusi kelompok antara supervisor dan guru, dengan melakukan kajian bersama untuk memperbaiki instrumen yang digunakan dalam proses supervisi, baik itu instrumen persiapan mengajar, instrumen supervisi pembelajaran, maupun instrumen lainnya yang diperlukan. Dampak nyata dari supervisi akademik memerlukan tindak lanjut yang mempengaruhi peningkatan profesionalisme guru dan memberikan manfaat bagi masyarakat dan pemangku kepentingan. Tindak lanjut ini mencakup penguatan dan penghargaan bagi guru yang telah memenuhi standar, teguran yang bersifat mendidik bagi yang belum memenuhi standar, dan peluang untuk pelatihan tambahan. Prinsip obyektivitas dalam supervisi memastikan bahwa program tindak lanjut didasarkan pada kebutuhan pengembangan profesi guru secara berkelanjutan.

Setelah melakukan supervisi, kepala sekolah memperoleh gambaran tentang kompetensi guru berdasarkan analisis instrumen yang digunakan. Dari sini, tindak lanjut dilakukan untuk memperbaiki kelemahan dan memperkuat kekuatan guru. Ini bisa berupa program pembinaan untuk meningkatkan keterampilan mengajar atau profesionalisme guru. Tindak lanjut supervisi akademik dapat diimplementasikan melalui berbagai kegiatan, termasuk pembinaan langsung dan tidak langsung. Pembinaan langsung melibatkan arahan langsung dari supervisor untuk perbaikan yang segera, sementara pembinaan tidak langsung melibatkan memberikan umpan balik dan penguatan. Kegiatan tindak lanjut ini harus disesuaikan dengan analisis hasil supervisi dan kebutuhan guru.

Masih menurut Hartanto & Purwanto, (2019), penyusunan program tindak lanjut dimulai dengan analisis kebutuhan berdasarkan hasil supervisi. Ini mencakup mengidentifikasi perbedaan antara pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki guru dengan yang seharusnya dimiliki. Program ini harus mencatat prosedur pengumpulan informasi tambahan, mengidentifikasi kebutuhan khusus pembinaan keterampilan, dan menetapkan tujuan dan jenis pembinaan. Dalam melaksanakan tindak lanjut, evaluasi terhadap hasil penilaian dan pembuatan rencana aksi untuk masa depan menjadi penting. Hasil analisis dan umpan balik dapat membantu supervisor dalam memandu guru menuju peningkatan kinerja. Suasana komunikasi yang terbuka dan berkelanjutan juga dapat tercipta melalui proses tindak lanjut ini.

2.2.3. Kinerja Guru

a) Pengertian Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan konsep multidimensional yang mencakup berbagai aspek pelaksanaan tugas dan tanggung jawab seorang pendidik. Secara umum, kinerja guru dapat didefinisikan sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya, yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi pembelajaran, pengembangan diri, serta kontribusi terhadap sekolah dan masyarakat.

Sesuai dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen secara eksplisit 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. Undang-undang ini mengimplikasikan bahwa kinerja guru tidak hanya terbatas pada proses belajar-mengajar di kelas, tetapi juga mencakup serangkaian tugas profesional lainnya.

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru menjabarkan lebih lanjut kompetensi yang harus dimiliki guru, yang menjadi landasan penilaian kinerja. Kompetensi tersebut meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Kinerja guru yang baik tercermin dari penguasaan dan implementasi keempat kompetensi ini dalam praktik sehari-hari.

Muspawi, (2021) yang mengutip Supardi, (2013) tentang definisi kinerja sebagai hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan berdasarkan atas standarisasi atau ukuran dan waktu yang disesuaikan dengan jenis pekerjaannya yang sesuai dengan norma dan etika yang telah diterapkan. Sejalan dengan Supardi, Kompri, (2017) mengartikan kinerja guru sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya di sekolah dan menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran. Kempa, (2009) mengatakan kinerja guru adalah keseluruhan perilaku guru dalam mencapai tujuan dalam pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya baik sebagai pengajar, pelatih, pembimbing, pembinaan dan pendidik siswa, sehingga dari

penguasaan tugas pokok tersebut dapat meningkatkan profesi guru dalam mengajar. Abas, (2017) kinerja guru pada dasarnya lebih terarah pada perilaku seorang pendidik dalam pekerjaannya dan efektivitas pendidik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya yang dapat memberikan pengaruh kepada peserta didik kepada tujuan yang diinginkan.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan guru dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya di sekolah selama melakukan aktivitas pembelajaran dan dapat memberikan dorongan serta pengaruh kepada peserta didik agar tujuan pembelajaran dapat tercapai dan berjalan dengan baik serta sesuai dengan yang diharapkan, yang ditunjukkan dalam penampilan, perbuatan, dan prestasi kerjanya.

b) Indikator Kinerja Guru

Supardi, (2013) menjelaskan bahwa indikator kinerja guru meliputi: pengetahuan, keterampilan, sistem penempatan dan unit variasi pengalaman, kemampuan praktis, kualifikasi, hasil pekerjaan dan pengembangan. Sardiman, (2019) menyebutkan bahwa sehubungan dengan beberapa fungsi yang dimiliki guru maka terdapat beberapa aspek utama yang merupakan kecakapan serta pengetahuan dasar bagi guru yaitu: 1) Guru harus dapat memahami dan menempatkan kedewasaannya. Sebagai pendidik harus mampu menjadikan dirinya sebagai teladan dimana guru harus mampu memberi contoh perilaku yang baik, terbuka, serta menghindari segala perbuatan tercela dan tingkah laku yang dapat

menjatuhkan martabat pendidik. 2) Guru harus mengenal diri siswanya. 3) Guru harus memiliki kecakapan memberikan bimbingan. 4) Guru harus memiliki dasar pengetahuan yang luas tentang tujuan pendidikan di Indonesia pada umumnya sesuai dengan tahap-tahap pembangunan. 5) Guru harus memiliki pengetahuan yang bulat dan baru mengenai ilmu yang diajarkan.

Mulyasa, (2013) mengemukakan 8 keterampilan dasar mengajar yang harus dikuasai guru yaitu: (1) Keterampilan bertanya, (2) Keterampilan memberi penguatan, (3) Keterampilan mengadakan variasi, (4) Keterampilan menjelaskan, (5) Keterampilan membuka dan menutup pelajaran, (6) Membimbing diskusi kelompok kecil, (7) Keterampilan mengelola kelas, (8) Mengajar kelompok kecil dan perorangan. Putra, (2005) Menyatakan bahwa pengelolaan kelas adalah serangkaian kegiatan guru yang ditujukan untuk mendorong munculnya tingkah laku siswa yang diharapkan dan menghilangkan tingkah laku siswa yang tidak diharapkan, menciptakan hubungan interpersonal yang baik dan iklim sosio-emosional yang positif, serta menciptakan dan memelihara organisasi kelas yang produktif dan efektif. Pengelolaan kelas ditekankan pada aspek pengaturan (management) lingkungan pembelajaran yaitu berkaitan dengan pengaturan orang (siswa) dan barang/fasilitas. Kegiatan guru tersebut dapat berupa pengaturan kondisi dan fasilitas yang berada di dalam kelas yang diperlukan dalam proses pembelajaran diantaranya tempat duduk, perlengkapan dan bahan ajar, lingkungan kelas (cahaya, temperature udara, ventilasi) dan lain-

lain. Salah satu bentuk pengelolaan kelas adalah penataan tempat duduk, dimana penataan tempat duduk perlu memperhatikan lingkungan fisik kelas dan juga keanekaragaman karakteristik siswa, serta mempertimbangkan kesesuaian metode yang digunakan dengan tujuan akhir dari pembelajaran itu sendiri.

Aspek yang dinilai dalam menentukan kinerja seorang guru menurut Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No 16 tahun 2009, seorang guru mata pelajaran harus memiliki kemampuan : (1) menyusun kurikulum pembelajaran pada satuan pendidikan; (2) menyusun silabus pembelajaran; (3) menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran; (4). melaksanakan kegiatan pembelajaran; (5) menyusun alat ukur/soal sesuai mata pelajaran; (6) menilai dan mengevaluasi proses dan hasil belajar pada mata pelajaran yang diampunya; (7) menganalisis hasil penilaian pembelajaran; (8) melaksanakan pembelajaran/perbaikan dan pengayaan dengan memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi; (9) menjadi pengawas penilaian dan evaluasi terhadap proses dan hasil belajar tingkat sekolah dan nasional; (10) membimbing guru pemula dalam program induksi; (11) membimbing siswa dalam kegiatan ekstrakurikuler proses pembelajaran; (11) melaksanakan pengembangan diri; (12) melaksanakan publikasi ilmiah; dan (13) membuat karya inovatif.

Saud, (2012) mengatakan bahwa kinerja guru dalam proses mengajar harus memiliki kompetensi yang terdiri dari; merencanakan proses

pembelajaran, melaksanakan dan memimpin atau mengelola proses belajar, dan menilai kemajuan proses belajar mengajar. Penilaian kinerja guru tersebut secara garis besar dapat dikelompokkan menjadi enam bagian utama yaitu (1) merencanakan pembelajaran; (2) melaksanakan pembelajaran dan (3) melakukan evaluasi atau penilaian hasil pembelajaran, (4) membimbing kegiatan ekstrakurikuler dan (5) membimbing guru pemula dan (6) pengembangan diri. Usman, (2007) mengatakan kinerja guru bisa diamati dari kemampuan guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar yaitu menyiapkan rencana pembelajaran, mengatur program belajar mengajar, mengelola kelas, memakai media atau sumber belajar, pemahaman landasan kependidikan, pelaksanaan program Bimbingan dan Penyuluhan/ Bimbingan dan Konseling, pelaksanaan evaluasi pembelajaran dan pelaksanaan administrasi sekolah untuk kelancaran proses belajar mengajar.

Indikator penilaian kinerja guru seperti yang terdapat pada Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara Nomor 16 Tahun 2009 di atas, dapat dijabarkan sebagai berikut: (1) Kemampuan seseorang dalam mengkomunikasikan pengetahuan sangat bergantung pada penguasaan pengetahuan yang akan dikomunikasikannya itu, (2) Kemampuan guru dapat dilihat dari cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru, (3) Kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran menjadi hal penting karena berkaitan langsung dengan aktivitas belajar siswa di kelas, (4) Kemampuan melakukan

evaluasi/ penilaian pembelajaran.

Hasil pekerjaan guru dilihat dari hasil yang telah dicapai oleh siswa. Dalam konteks pembelajaran system evaluasi menjadi tolak ukur untuk menilai sejauh mana pemahaman siswa terhadap materi yang diajarkan, yang mana sistem evaluasi tidak hanya berbentuk tugas, ulangan melainkan guru-guru juga menilai siswa dari segi afektif, kongnitif dan psikomotorik. Oleh karena itu, seorang guru perlu melakukan evaluasi terhadap belajar siswa untuk mengetahui sejauh mana tingkat kemampuan siswa tersebut dalam mengikuti proses kegiatan belajar di kelas. tapi bukan hanya siswa saja yang harus dievaluasi melainkan guru juga harus dievaluasi untuk mengetahui apakah sudah maksimal dalam menyampaikan pembelajaran kepada peserta didik atau sebaliknya. Mulyasa, (2013) menyebutkan bahwa pada lembaga pendidikan, cara yang populer untuk pengembangan kemampuan profesional guru adalah dengan melakukan penataran (in service training) baik dalam rangka penyegaran (refreshing) maupun peningkatan kemampuan (up-grading). Cara lain baik dilakukan sendiri-sendiri (informal) atau bersama-sama, seperti: on the job training, workshop, seminar, diskusi panel, rapat-rapat, simposium, konferensi, dan sebagainya.

Saud, (2012) menjelaskan bahwa pengembangan profesionalisme dan kompetensi guru, dapat dikembangkan melalui berbagai alternatif sebagai berikut: 1) Program peningkatan kualifikasi pendidikan guru. 2) Program penyetaraan dan sertifikasi. 3) Program pelatihan terintegrasi

berbasis kompetensi. 4) Program supervisi pendidikan. 5) Program pemberdayaan MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran). 6) Simposium guru. 7) Program pelatihan tradisional lainnya. 8) Membaca dan menulis jurnal atau karya ilmiah. 9) Berpartisipasi dalam pertemuan ilmiah. 10) Melakukan penelitian (khususnya Penelitian Tindakan Kelas). 11) Magang. 12) Mengikuti berita aktual dari media pemberitaan. 13) Berpartisipasi dan aktif dalam organisasi profesi. 14) Menggalang kerjasama dengan teman sejawat.

Penilaian kinerja guru yang merujuk pada Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 menyebutkan bahwa penilaian kinerja guru adalah penilaian dari tiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karir, kepangkatan, dan jabatan. Penilaian kinerja guru sangat berkaitan dengan pelaksanaan tugas utama seorang guru dalam penguasaan pengetahuan, penerapan pengetahuan dan ketrampilan sebagaimana kompetensi yang dibutuhkan. Ambarita, (2015) menjelaskan terdapat 10 kompetensi dasar yang harus dikuasai oleh seorang guru, antara lain; (1) Menguasai bahan/materi pelajaran; (2) Mengelola program pembelajaran; (3) Mengelola Kelas; (4) Menggunakan media dan sumber belajar; (5) Menguasai landasan pendidikan; (6) Mengelola Interaksi Pembelajaran; (7) Menilai prestasi belajar siswa; (8) Mengenal fungsi dan layanan bimbingan dan penyuluhan; (9) Mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah dan; (10) Memahami dan menafsirkan hasil penelitian guna keperluan

pembelajaran.

Berdasarkan serangkaian uraian tersebut dapat disimpulkan indikator kinerja guru dalam mengajar terdiri atas: 1. Perencanaan pembelajaran, 2). Pelaksanaan pembelajaran, 3) Penilaian dan evaluasi hasil pembelajaran.

2.2.4. Kepemimpinan Kepala Sekolah

Konsep kepemimpinan kepala sekolah bervariasi tergantung pada perspektif individu yang memberikannya. Namun, secara umum, kepemimpinan didefinisikan sebagai upaya memengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan organisasi melalui arahan dan motivasi. Beberapa definisi menekankan kemampuan seseorang untuk memimpin, memotivasi, dan membimbing orang lain menuju tujuan yang diinginkan (Azhar, 2017).

Seorang kepala sekolah adalah individu yang diberi tanggung jawab untuk memimpin sebuah sekolah dengan proses pembelajaran di dalamnya. Meskipun tugasnya berat, ia bertanggung jawab untuk memahami prinsip manajemen sekolah dan menyusun rencana serta mengawasi pelaksanaannya untuk mencapai tujuan sekolah. Menurut Ahmad Thohirin et al., (2023) yang mengutip Rukmana menjelaskan bahwa kepemimpinan kepala sekolah merupakan faktor penentu dalam proses pengajaran di sekolah. Dalam menjalankan tugas kepemimpinannya kepala sekolah memiliki cara ataupun *style* dalam mengelola lembaganya.

Gaya kepemimpinan merupakan seni seorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain yang dipimpinnya, baik secara perorangan maupun kelompok, secara langsung maupun tidak langsung, sehingga kepemimpinan itu

muncul bersamaan dengan perannya sebagai seorang kepala sekolah. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat (Sukri Karim, 2017).

Lebih lanjut Ahmad Thohirin et al., (2023) mengutip penelitian Eunike Johanes yang menjelaskan bahwa kemajuan sekolah terletak pada gaya kepemimpinan kepala sekolah yang mana memberikan kontribusi yang besar bagi sekolah. Gaya kepemimpinan kepala sekolah berkontribusi dalam menentukan kinerja sekolah, sehingga dengan segala seni dan style dalam kepemimpinannya, kepala sekolah berperan serta bertanggung jawab penuh dalam keberhasilan sebuah lembaga pendidikan (Rokhani, 2020).

Fungsi dan tugas kepala sekolah diatur oleh peraturan Kemendikbud yang mencakup penyelenggaraan pendidikan, pembinaan siswa, bimbingan dan penilaian terhadap staf, administrasi sekolah, dan hubungan sekolah dengan masyarakat. Kepala sekolah juga bertindak sebagai edukator, manajer, administrator, dan supervisor, dengan tugas khusus sebagai pengawas dan pembina dalam mengelola sekolah (Asmani, 2012).

Model kompetensi kepemimpinan sekolah terbagi menjadi empat kategori, termasuk pengembangan diri dan orang lain, kepemimpinan dalam pembelajaran, manajemen sekolah, dan pengembangan sekolah. Indikator kompetensi tersebut mencakup pengembangan lingkungan sekolah yang kondusif, fasilitasi interaksi komunitas sekolah, mendengarkan masukan siswa, dan memastikan partisipasi siswa dalam proses pembelajaran (Lubis, 2023). Kementerian Pendidikan,

Kebudayaan, Riset, dan Teknologi melalui Peraturan Direktur Jenderal (Perdirjen) telah mengeluarkan dan menetapkan kompetensi yang tepat sebagai upaya dalam meningkatkan kualitas kepemimpinan kepala sekolah. Perdirjen tentang kompetensi kepala sekolah tertuang pada nomor 7327/B.B1/HK/03.01.2023. Ketetapan sebuah peraturan yang dikeluarkan oleh Direktur Jenderal (atau otoritas yang setara) menunjukkan bahwa adanya penyelarasan tindakan kepala sekolah dengan kebijakan pendidikan yang ada, baik di tingkat nasional maupun lokal. Model kepemimpinan kepala sekolah sesuai perdirjen tertuang pada pasal 4 yaitu kompetensi kepribadian; kompetensi sosial; dan kompetensi profesional (Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, 2023).

2.2.5. *Coaching* dalam Supervisi Guru

Pembinaan dan pengembangan potensi serta kinerja semakin diminati, dengan *coaching* menjadi salah satu teknik yang semakin populer. Menurut I Dewa Gede Soni Aryawan ATD, (2021) yang mengutip Sir John Whitmore, seorang tokoh dalam pengembangan kepemimpinan, yang menggambarkan *coaching* sebagai proses yang membuka potensi individu untuk meningkatkan kinerjanya sendiri, bukan sekadar memberikan pengajaran. Seorang *coach* bertugas membantu individu belajar, bukan mengajar langsung. Mereka percaya bahwa setiap individu memiliki jawaban untuk masalahnya sendiri, tetapi kadang-kadang butuh bantuan untuk menemukannya. Dalam *coaching*, penting bagi *coachee* (orang yang dibimbing) untuk menetapkan tujuan mereka sendiri. *Coaching* bukanlah tentang memberikan instruksi, tetapi tentang membantu *coachee* menemukan jawaban atas

permasalahan mereka atau mencapai tujuan yang mereka tetapkan.

Definisi *coaching* menurut Whitmore adalah kegiatan pembinaan yang membuka potensi seseorang untuk memaksimalkan kinerjanya sendiri, membantu mereka belajar daripada mengajar. *Coaching* mencakup beberapa hal seperti mengakses potensi, memfasilitasi perubahan, meningkatkan kinerja, membantu pengembangan keterampilan, dan meningkatkan teknik komunikasi. *Coaching* juga merupakan metode pembimbingan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja guna mencapai tujuan dengan memperkuat kemampuan menyelesaikan masalah dan memanfaatkan potensi diri (Sembiring & Nazifah, 2023).

Menurut Stone, *coaching* adalah proses di mana individu memperoleh keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk berkembang secara profesional dan menjadi lebih efektif dalam pekerjaan mereka. *Coaching* membantu individu meningkatkan kinerja saat ini dan potensi untuk masa depan (Reynolds, 2020). *Coaching* juga dapat dilakukan secara formal maupun tidak formal, tergantung pada konteks dan kebutuhan.

Jenis *coaching* dibagi menjadi empat kategori berdasarkan tujuan implementasinya dalam organisasi atau perusahaan, yaitu *coaching* untuk mendukung pembelajaran individu, untuk kinerja, untuk pengembangan kepemimpinan, dan untuk tim dan kelompok. Setiap jenis *coaching* memiliki tujuan dan pendekatan yang berbeda untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Model *coaching* TIRTA adalah modifikasi dari model GROW yang lebih dulu dikenal. Model *coaching* TIRTA berfokus pada empat langkah: Tujuan (T), Identifikasi (I), Rencana Aksi (R), dan Tanggung Jawab (TA). Model ini bertujuan

untuk mengembangkan keterampilan percakapan dalam coaching dengan menemukan potensi individu dan membantu mereka mencapai tujuan mereka sendiri (Nofitri et al., 2023). Supervisi akademik oleh kepala sekolah juga dapat melibatkan teknik *coaching* untuk membantu guru mengatasi kesulitan dan meningkatkan kinerja mereka. Tahapan *coaching* melibatkan membangun kepercayaan, mendengarkan aktif, mengklarifikasi, menanyakan pertanyaan yang tepat, dan memberikan umpan balik. Kepala sekolah juga dapat melakukan langkah-langkah pembinaan terhadap guru, termasuk menemukan potensi, memberikan apresiasi, mengukur kepuasan kinerja, menentukan kekurangan kinerja, menentukan perbaikan, dan meminta komitmen dari guru.

Beberapa contoh percakapan model TIRTA, yang terdiri dari :

- a. Tujuan, beberapa hal yang dapat ditanyakan:
 - 1) Apa rencana pertemuan ini?
 - 2) Apa tujuannya?
 - 3) Apa tujuan dari pertemuan ini?
 - 4) Apa definisi tujuan akhir yang diketahui?
 - 5) Apakah ukuran keberhasilan pertemuan ini?
- b. Identifikasi, beberapa hal yang dapat ditanyakan :
 - 1) Kesempatan apa yang kamu miliki sekarang
 - 2) Dari skala 1 hingga 10, dimana kamu sekarang dalam pencapaian tujuan kamu?
 - 3) Apa kekuatan kamu dalam mencapai tujuan
 - 4) Peluang/kemungkinan apa yang bisa kamu ambil?

- 5) Apa hambatan atau gangguan yang dapat menghalangi kamu dalam meraih tujuan?
 - 6) Apa solusinya?
- c. Rencana Aksi, beberapa hal yang dapat ditanyakan :
- 1) Apa rencana kamu dalam mencapai tujuan?
 - 2) Adakah prioritas?
 - 3) Apa strategi untuk itu?
 - 4) Bagaimana jangka waktunya?
 - 5) Apa ukuran keberhasilan rencana aksi kamu?
 - 6) Bagaimana cara kamu mengantisipasi gangguan?
- d. Tanggungjawab, beberapa hal yang dapat ditanyakan :
- 1) Apa komitmen kamu terhadap rencana aksi
 - 2) Siapa dan apa yang dapat membantu kamu dalam menjaga komitmen?
 - 3) Bagaimana dengan tindak lanjut dari sesi coaching ini?

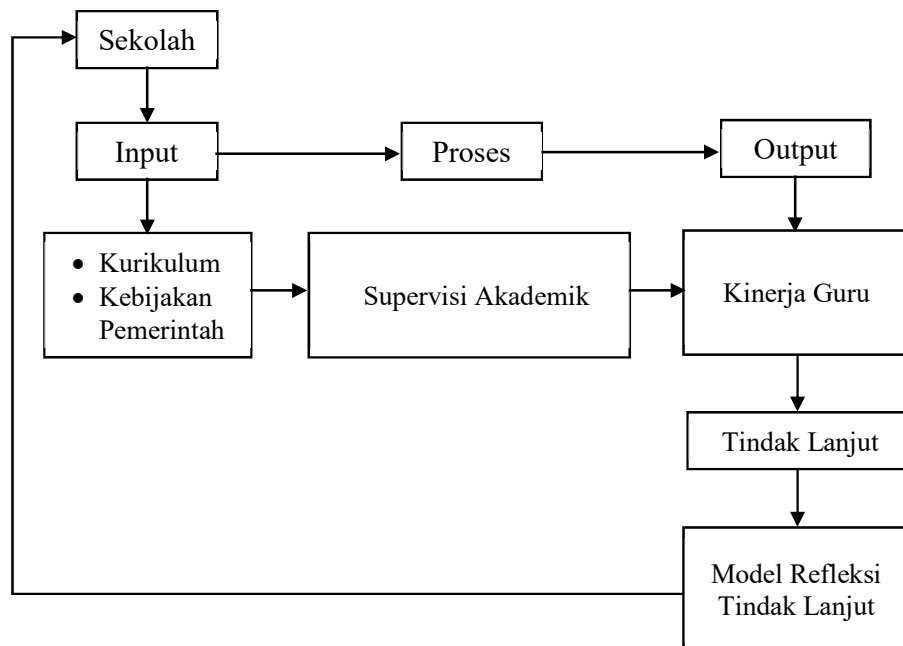
2.3. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir adalah landasan berpikir yang digunakan oleh peneliti sebagai panduan atau dasar untuk menguatkan indikator yang mendasari studi ini. Dalam kerangka konseptual ini, peneliti akan berusaha untuk menjelaskan inti permasalahan yang terkait dengan penelitian. Penjelasan yang disusun akan mengintegrasikan teori dengan isu yang diangkat dalam studi ini, yakni implementasi tindak lanjut supervisi akademik yang dilakukan oleh kepala sekolah di SMKN 1 Dudusampeyan Gresik.

Supervisi akademik merupakan usaha untuk memberikan dukungan kepada

guru dalam meningkatkan kinerja mereka, sehingga mereka dapat lebih efektif dalam membantu siswa belajar. Tugas pokok guru meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan penilaian hasil pembelajaran. Inilah yang menjadi fokus kepala sekolah dalam melakukan supervisi akademik. Pelaksanaan supervisi akademik oleh kepala sekolah mencakup pembinaan terhadap guru, bimbingan dalam penyusunan perangkat pembelajaran, dan memberikan motivasi kepada guru. Tindak lanjut dari hasil supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah terkait dengan evaluasi kinerja guru dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran.

Berdasarkan uraian di atas, terlihat beberapa konsep yang menjadi dasar bagi penelitian ini, yang akan dijabarkan sebagai berikut:



Gambar 1: Kerangka Alur Berfikir