

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pendidikan merupakan kunci yang utama dalam membentuk sumber daya manusia yang berkualitas serta memiliki daya saing tinggi. Proses Pendidikan yang berkualitas sangat bergantung pada proses pelaksanaan pembelajaran yang efektif di persekolahan. Sehingga dalam hal ini, guru merupakan komponen penting yang berperan langsung dalam keberhasilan pembelajaran. Menurut Aprida, Y.(2020). Guru, sebagai garda terdepan dalam proses pembelajaran, memiliki peran sentral dalam menciptakan lingkungan belajar yang efektif dan menarik bagi siswa.

Menurut Alfath, A. (2022). Berbagai tantangan seringkali dihadapi guru, mulai dari kompleksitas materi ajar, perbedaan karakteristik siswa, hingga tuntutan administrasi yang beragam, juga peran kepala sekolah dan pengawas dalam melakukan pembinaan, bimbingan serta supervisi yang berkesinambungan Hal demikian dipertegas oleh penelitian Efendi dan Sholeh (2023) bahwa manajemen Pendidikan yang baik dapat dilakukan dengan meningkatkan mutu pembelajaran dengan cara membangun sistem supervisi yang partisipatif secara aktif dan didasarkan dengan basis bukti. Oleh karena itu, peningkatan mutu guru berdasarkan aspek kompetensi hingga motivasi atas kerjanya menjadi perhatian utama dalam lingkungan Pendidikan yang dapat dibangun melalui aktivitas supervisi.

Sedangkan kondisi nyata yang ditemukan di SMPN 1 Plemahan, dan SMPN 1 badas , berdasarkan raport pendidikan dua sekolah tersebut kualitas

pembelajaran yang rendah, indikator dari rendahnya kualitas pembelajaran di dua sekolah tersebut diantaranya, 50% guru masih mengajar secara konvensional melalui metode ceramah, budaya belajar guru dan penerapannya di kelas masing-masing kurang maksimal, inovasi guru masih kurang walaupun sekolah sudah memfasilitasi sarana dan prasarana pembelajaran yang memadai, masih adanya guru yang ketika disupervisi masih menganggap sebagai penilaian bukan sebagai pengembangan, dan tindak lanjut dari proses supervisi yang dilakukan kurang maksimal.

Tantangan yang dihadapi di SMPN 1 Plemahan, dan SMPN 1 Badas adalah kinerja guru masih dihadapkan berbagai kendala, baik dari sisi manajemen, pembinaan berkelanjutan yang kurang maksimal, maupun motivasi kerja guru yang rendah, digitalisasi yang semakin berkembang, serta perubahan kurikulum yang menekan guru untuk mengajar lebih berpusat pada murid.

Untuk mengatasi kenyataan dan tantangan diatas, kepala sekolah sebagai pemimpin pembelajaran di satuan Pendidikan memiliki peran penting dalam menyelenggarakan manajemen supervisi yang efektif guna mendukung profesionalisme guru. Menurut Oktriani, I, (2021). Peran supervisor pendidikan menjadi sangat penting. Manajemen supervisi yang efektif diharapkan mampu memberikan dukungan, bimbingan, dan umpan balik konstruktif kepada guru, sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan kualitas pembelajaran yang mereka lakukan dan memelihara bahkan meningkatkan motivasi mereka dalam menjalankan tugas profesionalnya. Saman, A. M., & Hasanah, E., (2024). Supervisi bukan lagi sekadar kegiatan administratif untuk menilai kinerja guru, melainkan

sebuah proses kolaboratif yang bertujuan untuk pengembangan profesional guru secara berkelanjutan.

Dari 2 teori diatas, dapat disimpulkan dalam mengatasi tantangan dan kenyataan diatas bahwa kepala sekolah sebagai pemimpin pembelajaran melaksanakan supervisi secara berkelanjutan sesuai dengan tahap-tahapnya, supervisi bukan hanya sebagai kegiatan administratif, melainkan sebuah proses kolaboratif yang berkelanjutan, sehingga kualitas pembelajaran meningkat.

Penguatan kompetensi guru melalui supervisi tidak lepas dari beberapa konteks perubahan Pendidikan, terutama dalam menyambut kebijakan kurikulum terbaru. Dalam hal ini, guru dituntut untuk berinovasi, beradaptasi, serta mengembangkan pembelajaran berbasis dengan kompetensi. Sehingga pengembangan kompetensi guru merupakan aspek yang terpenting dalam kegiatan supervisi oleh kepala sekolah. Alfath, (2022) menyatakan bahwa guru harus mendapatkan pembinaan secara sistematis untuk mampu memahami serta menerapkan prinsip-prinsip kurikulum yang berlaku secara maksimal dan optimal. Dalam praktinya, supervisi bukan hanya sekadar kegiatan administratif, tetapi juga menekankan pada proses pembinaan profesional yang bersifat kolaboratif. Diana, R., (2021) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan dan Kinerja Guru Terhadap Mutu Pembelajaran” menekankan bahwa pentingnya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dalam menciptakan suasana kerja yang mendukung praktik pembelajaran yang berkualitas. Saman, (2024) juga menambahkan dalam penelitiannya bahwa keberhasilan supervisi akademik dipengaruhi oleh kemampuan kepala sekolah dalam memberikan motivasi secara

internal, seperti iklim organisasi, gaya kepemimpinan, serta kebijakan pembinaan SDM. Sehingga kombinasi antara supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja guru dibutuhkan untuk memberikan pengaruh terhadap peningkatan efektivitas pembelajaran.

Penelitian oleh Aprida, (2020) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antar kegiatan supervisi oleh kepala sekolah, motivasi kerja, serta kinerja guru. Supervisi yang dilaksanakan dengan pendekatan pembinaan mendorong guru untuk memperbaiki dan meningkatkan motivasi dalam menyampaikan pembelajarannya. Hasil penelitian Ramadina, (2023) juga ditemukan bahwa supervisi memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif serta meningkatkan efektivitas proses belajar mengajar. Namun, dalam kenyataannya di lapangan menunjukkan bahwa implementasi supervisi akademik di beberapa sekolah masih belum optimal. Kepala sekolah dan beberapa guru masih melaksanakan supervisi hanya sebagai formalitas untuk memenuhi tuntutan administratif tanpa tindak lanjut yang berkelanjutan dan berkesinambungan. Penelitian oleh Gapari (2021) menyoroti bahwa pendekatan teknis Ketika supervisi yang kaku serta tidak disertai komunikasi terbuka seringkali menyebabkan guru merasa diawasi, bukan dibina. Beberapa faktor seperti keterbatasan waktu dan sumber daya, serta kurangnya pelatihan bagi kepala sekolah dalam menjalankan kegiatan supervisi yang reflektif juga sebagai faktor penghambatnya. Sehingga dibutuhkan pembinaan yang positif dalam supervisi, Ramadina, (2023). fungsi pembinaan yang ideal dalam supervisi adalah Ketika

kepala sekolah mampu berperan sebagai fasilitator pengembangan kompetensi, bukan hanya sekadar penilai administratif

Dalam kaitannya dengan motivasi kerja guru, supervisi akademik memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung tumbuhnya semangat profesionalisme. Nisaâ, Sunandar, dan Miyono (2020) dalam penelitiannya menyatakan bahwa terdapat hubungan signifikan antara iklim organisasi sekolah yang dibentuk melalui supervisi akademik dan tingkat motivasi kerja guru. Guru yang merasa dihargai, diberikan ruang untuk berkembang, dan didampingi dalam proses pembelajaran akan menunjukkan kinerja yang lebih baik dibandingkan guru yang hanya dikontrol tanpa pembinaan. Efendi dan Sholeh (2023) menekankan pentingnya membangun budaya supervisi yang berbasis pada kebutuhan guru dan mendukung inovasi. Hal ini senada dengan temuan Ajepri, Vienti, dan Rusmiyati (2022), yang menyebutkan bahwa kepala sekolah yang memberikan umpan balik personal, memberikan penguatan positif, serta menciptakan hubungan kerja harmonis dengan guru akan lebih berhasil dalam meningkatkan motivasi dan kinerja guru.

Salah satu tantangan terbesar dalam pelaksanaan supervisi akademik adalah masih minimnya pemahaman kepala sekolah terhadap peran strategis supervisi dalam membentuk mutu pembelajaran. Mediatati dan Jati, (2022) menegaskan bahwa banyak kepala sekolah belum mampu memanfaatkan supervisi sebagai instrumen peningkatan kualitas pembelajaran secara menyeluruh. Bahkan, dalam beberapa kasus, supervisi hanya dilakukan secara seremonial dan tidak dilanjutkan dengan tindak lanjut pembinaan. Saman dan Hasanah, (2024) menunjukkan bahwa

pembinaan guru yang tidak disertai pemantauan dan evaluasi jangka panjang hanya akan menghasilkan perubahan sesaat. Kartini dan Susanti, (2019) mengusulkan pendekatan supervisi klinis sebagai solusi alternatif, karena pendekatan ini menekankan pada observasi langsung di kelas dan refleksi bersama guru terhadap praktik pembelajaran. Dengan demikian, supervisi menjadi ruang belajar bagi guru dan kepala sekolah secara bersamaan.

Motivasi guru menjadi elemen penting lainnya yang tak terpisahkan dari proses supervisi. Guru yang dimotivasi secara positif melalui pendekatan partisipatif dan pembinaan yang suportif akan memiliki antusiasme yang tinggi dalam mengembangkan pembelajaran yang efektif dan menarik bagi siswa. Nur Efendi dan Sholeh (2023) menjelaskan bahwa pendekatan supervisi yang berorientasi pada pengembangan profesional dan berbasis kebutuhan nyata guru akan mendorong tumbuhnya kepercayaan diri, rasa memiliki, serta motivasi intrinsik dalam diri guru. Nisaâ, Sunandar, dan Miyono (2020) juga menekankan pentingnya sinergi antara iklim organisasi sekolah dan pelaksanaan supervisi dalam menumbuhkan semangat kerja guru. Hal ini diperkuat oleh Nisaâ. (2020), yang mengemukakan bahwa motivasi kerja guru sangat dipengaruhi oleh transparansi, keadilan, dan kepercayaan dari pihak manajemen sekolah. Diana. (2021) juga menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang mampu memberikan arahan dan dukungan secara konsisten akan menciptakan komitmen kerja yang tinggi di kalangan guru.

Studi kasus yang dilakukan di SMP Negeri 2 Airmadidi oleh Awuy ,(2023) merupakan salah satu contoh keberhasilan manajemen supervisi akademik dalam

meningkatkan produktivitas guru. Menurut penelitian ini, kepala sekolah melaksanakan supervisi berdasarkan kebutuhan dengan menyesuaikan strategi supervisi dengan kondisi guru madrasah. Supervisi tidak hanya terbatas pada aspek administrasi pendidikan saja, tetapi juga mencakup pengembangan metode mengajar yang inovatif di sekolah. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Mediatati dan Jati, (2022) yang menyatakan bahwa supervisi yang bertanggung jawab dan komunikatif mendorong guru untuk lebih memahami kebutuhan siswa dan terbuka terhadap ide-ide baru ketika mengajar. Menurut Saman dan Hasanah, (2024) supervisi akademik yang dilandasi rasa saling menghargai antara kepala sekolah dan guru dapat meningkatkan pembelajaran di lingkungan sekolah.

Situasi serupa juga ditemukan di SMPN 1 Badas dan SMPN 1 Plemahan. Hasil observasi awal menunjukkan bahwa kedua sekolah ini masih membutuhkan penguatan sistem, strategi, dan pelibatan guru untuk praktik supervisi akademik. Efendi dan Sholeh (2023) menekankan bahwa pengembangan manajemen berbasis sekolah (MBS) harus dilakukan melalui pendekatan supervisi yang mendorong dan memberdayakan inovasi guru. Wiyono. (2025) menekankan bahwa keterlibatan aktif guru dalam proses perencanaan supervisi serta pembinaan tindak lanjut dapat meningkatkan kepemilikan (*ownership*) terhadap program kualitas yang diterapkan di sekolah. menurut Kartini dan Susanti (2019). Ruang reflektif harus ada bagi guru untuk menilai hasil pembelajaran dan merencanakan perbaikan bersama kepala sekolah.

Supervisi akademik meningkatkan kinerja guru dan berdampak langsung pada hasil belajar siswa. Jika guru menerima pendampingan intensif melalui

supervisi yang direncanakan dengan baik, mereka akan lebih mahir dalam membuat rencana pembelajaran, mengelola kelas, menerapkan metode yang tepat, dan melakukan evaluasi yang menyeluruh. Mediatati dan Jati (2022) menekankan bahwa supervisi yang direncanakan dan terstruktur dapat mendorong guru untuk melakukan perbaikan berkelanjutan (*continuous improvement*) dalam praktik pengajaran mereka. Hasil ini selaras dengan Ajepri. (2022), yang mengatakan bahwa kepala sekolah harus berfungsi sebagai mentor dan coach bagi guru daripada hanya membuat keputusan administratif. Menurut Ramadina. (2023), sistem supervisi yang efektif cenderung menghasilkan gaya kerja guru yang disiplin, berpikir kritis, dan terbuka untuk evaluasi.

Dalam konteks ini, penelitian ini bertujuan untuk mempelajari bagaimana kepala sekolah menggunakan manajemen supervisi akademik di SMPN 1 Plemahan dan SMPN 1 Badas, dan bagaimana hal itu berdampak pada kualitas pembelajaran dan dorongan kerja guru. Diharapkan penelitian ini dapat mengisi celah antara teori supervisi ideal dengan praktik implementasi di lapangan. Selain itu, penelitian ini akan memberikan gambaran langsung tentang strategi, masalah, dan solusi yang dihadapi kepala sekolah saat berusaha membina guru. Menurut temuan Mediatati dan Jati (2022), supervisi akademik adalah bagian integral dari sistem manajemen kualitas sekolah. Selain itu, Ajepri. (2022) menekankan bahwa strategi supervisi kontekstual yang didasarkan pada kondisi sosial sekolah lebih mampu mempengaruhi perilaku kerja guru yang adaptif dan disiplin.

Semua pihak yang terlibat dalam pendidikan harus bekerja sama untuk membuat lingkungan sekolah yang positif, aktif, dan berfokus pada kualitas,

mengingat pentingnya supervisi akademik untuk meningkatkan kinerja dan motivasi guru. Sekolah yang baik tidak hanya memiliki kurikulum yang bagus dan fasilitas yang lengkap; mereka juga memiliki sistem manajemen yang mampu menangani masalah pembelajaran dengan cepat dan tepat, termasuk pembinaan guru. Hubungan kerja yang baik antara kepala sekolah dan guru sangat dipengaruhi oleh keberhasilan pembelajaran, menurut Ajapri. (2022) yang dibangun melalui proses supervisi yang terbuka dan mendukung. Menurut Tengko. (2021), guru yang merasa didampingi daripada diawasi akan berprestasi lebih baik dalam kelas. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan rumusan model supervisi akademik yang kontekstual dan aplikatif. Rumusan ini akan relevan untuk SMPN 1 Plemahan dan SMPN 1 Badas dengan alasan karena penurunan raport Pendidikan dalam beberapa tahun belakangan, yang diharapkan dengan manajemen supervisi dapat membantu peningkatan kualitas pembelajaran melalui peningkatan motivasi guru. Serta penelitian ini dapat diterapkan pada sekolah lain dengan atribut yang sebanding. Selain itu, penelitian ini berfungsi sebagai upaya strategis untuk mewujudkan pendidikan Indonesia yang lebih baik dan berdaya saing di masa depan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana manajemen supervisi sekolah yang dilaksanakan oleh kepala sekolah di SMPN 1 Plemahan dan SMPN 1 Badas dalam upaya meningkatkan kualitas pembelajaran?

2. Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi manajemen supervisi sekolah oleh kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru di SMPN 1 Plemahan dan SMPN 1 Badas?
3. Bagaimana hasil yang didapatkan dari manajemen supervisi sekolah oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas pembelajaran dan motivasi guru di SMPN 1 Plemahan dan SMPN 1 Badas?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut

1. Mendeskripsikan manajemen supervisi sekolah yang dilaksanakan oleh kepala sekolah di SMPN 1 Plemahan dan SMPN 1 Badas dalam upaya meningkatkan kualitas pembelajaran.
2. Mendeskripsikan faktor-faktor yang mempengaruhi manajemen supervisi sekolah oleh kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru di SMPN 1 Plemahan dan SMPN 1 Badas.
3. Mendeskripsikan hasil dalam pelaksanaan manajemen supervisi sekolah oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas pembelajaran dan motivasi guru di SMPN 1 Plemahan dan SMPN 1 Badas.

1.4 Manfaat Penelitian

- a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan referensi ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen Pendidikan, khususnya terkait implementasi supervisi akademik sebagai strategi peningkatan kualitas pembelajaran serta motivasi kerja guru. serta penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi bagi pengembangan teori supervisi dan kepemimpinan Pendidikan dalam ranah sekolah pertama.

b. Manfaat Praktis

1. Bagi Kepala Sekolah

Memberikan informasi dan wawasan baru mengenai strategi supervisi akademik yang efektif dalam meningkatkan kualitas pembelajaran dan motivasi kepada guru, sehingga kepala sekolah dapat melakukan penyusunan kebijakan pembinaan guru yang lebih tepat dan optimal.

2. Bagi Guru

Menjadi bahan refleksi dan pemahaman terhadap pentingnya keikutsertaan guru secara aktif dalam kegiatan supervisi, serta memotivasi guru untuk terus meningkatkan kompetensinya melalui pendampingan dan pembinaan yang berkelanjutan.

c. Manfaat Bagi Peneliti

Penelitian ini menjadi sarana dalam mengembangkan wawasan, keterampilan berpikir kritis, serta pemahaman mendalam peneliti dalam praktik manajemen supervisi akademik di persekolahan. Selain itu, penelitian ini juga dapat memperkuat kemampuan peneliti dalam Menyusun karya ilmiah yang sistematis serta bermanfaat bagi pengembangan Pendidikan.

Dimensi/Aspek yang Diukur	Indikator Operasional	Metode Pengukuran
Perencanaan Supervisi	Ketersediaan program dan jadwal supervisi akademik tahunan/semesteran.	Telaah Dokumen, Wawancara
	Penetapan fokus, tujuan, dan instrumen supervisi.	Telaah Dokumen
Pelaksanaan Supervisi	Frekuensi dan variasi metode supervisi yang digunakan (misalnya, kunjungan kelas, observasi, pertemuan individu).	Observasi, Wawancara
	Pemberian umpan balik yang konstruktif dan berkelanjutan setelah supervisi.	Wawancara, Angket
Tindak Lanjut Supervisi	Ketersediaan program pembinaan atau pelatihan pasca-supervisi (misalnya, IHT, workshop, pendampingan).	Telaah Dokumen, Wawancara
	Monitoring implementasi hasil rekomendasi supervisi oleh guru.	Wawancara, Observasi
Evaluasi Supervisi	Pelaksanaan evaluasi efektivitas program supervisi secara berkala.	Telaah Dokumen, Wawancara

1.5 Definisi Operasional

1. Manajemen Supervisi Sekolah

Manajemen supervisi sekolah didefinisikan secara operasional sebagai serangkaian proses dan kegiatan terencana yang dilakukan oleh kepala sekolah (sebagai manajer dan supervisor) dan/atau tim pengembang sekolah yang ditunjuk untuk mengelola, melaksanakan, dan mengevaluasi kegiatan supervisi akademik yang bertujuan untuk pengembangan profesionalisme guru.

2. Kualitas Pembelajaran

Kualitas pembelajaran didefinisikan secara operasional sebagai tingkat keefektifan dan kesesuaian proses belajar mengajar yang dilakukan oleh guru dengan standar kurikulum dan kebutuhan siswa, yang tercermin dari persiapan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran.

Dimensi/Aspek yang Diukur	Indikator Operasional	Metode Pengukuran
Perencanaan Pembelajaran	Kelengkapan dan kesesuaian Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP)/Modul Ajar dengan prinsip kurikulum yang berlaku.	Telaah Dokumen
Pelaksanaan Pembelajaran	Penggunaan strategi/metode pembelajaran yang aktif, inovatif, dan berpusat pada siswa.	Observasi Kelas
	Pemanfaatan sumber belajar dan media/teknologi yang relevan.	Observasi Kelas
	Keterampilan guru dalam mengelola interaksi kelas dan waktu.	Observasi Kelas
Evaluasi Pembelajaran	Kesesuaian instrumen penilaian dengan tujuan pembelajaran (HOTS/LOTS).	Telaah Dokumen
	Pemanfaatan hasil penilaian untuk perbaikan proses pembelajaran.	Wawancara, Telaah Dokumen

3. Motivasi Guru

Motivasi guru didefinisikan secara operasional sebagai dorongan internal dan eksternal yang mempengaruhi semangat, komitmen, dan kemauan guru untuk

berpartisipasi aktif dalam kegiatan profesional dan melaksanakan tugasnya secara optimal di sekolah.

Dimensi/Aspek yang Diukur	Indikator Operasional	Metode Pengukuran
Motivasi Intrinsik	Tingkat kepuasan guru terhadap profesi mengajar.	Angket/Kuesioner
	Keinginan dan inisiatif untuk terus belajar dan mengembangkan diri secara mandiri.	Wawancara, Angket
	Komitmen terhadap kualitas hasil belajar siswa.	Angket
Motivasi Ekstrinsik	Respons terhadap pengakuan dan penghargaan yang diberikan oleh sekolah (misalnya, insentif, pujian, promosi).	Angket/Kuesioner
	Partisipasi aktif dalam kegiatan pengembangan profesional yang diselenggarakan sekolah.	Telaah Dokumen, Angket
	Persepsi terhadap dukungan dan feedback dari kepala sekolah/supervisor.	Angket