

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Kajian Teoretik

2.1.1. Kinerja

2.1.1.1. Pengertian Kinerja

Kinerja dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah 1) sesuatu yang dicapai 2) prestasi yang diperlihatkan 3) kemampuan kerja. Bahasa Inggris kinerja adalah *performance*, *work performance* atau *job performance*. Kinerja (*Performance*) berdasarkan pada hasil kerja yang dicapai oleh seseorang sesuai dengan persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Setiap pekerjaan memiliki persyaratan tertentu yang harus dipenuhi untuk mencapai tujuan, yang dikenal sebagai standar pekerjaan (*job standard*). Kane dalam Damanik (2024) menyatakan bahwa kinerja merupakan konsep multidimensi, artinya kinerja dapat dipahami dengan berbagai cara tergantung pada perspektif individu yang menilainya. Secara umum, konsep kinerja sering dikaitkan dengan perilaku individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan.

Menurut Dongoran et al., (2019) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja konkrit yang dapat diamati dan diukur dalam rentang waktu tertentu, kinerja mempunyai arti gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program untuk mewujudkan tujuan, sasaran, visi yang tertuang dalam rencana suatu organisasi. Menurut Colquitt & Wesson dalam Rosnelli, (2023:145) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil perilaku seseorang yang berkontribusi positif dan negatif untuk mencapai tujuan organisasi.

Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk kerja nyata, jika kinerja yang berkaitan dengan jabatan, diartikan sebagai hasil yang dicapai sesuai dengan fungsi jabatannya dalam periode waktu tertentu. Kinerja adalah tingkat keberhasilan seorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan dalam mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan (Indriawati et al. 2022). Didukung Fadli (2023) menyatakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu lembaga, sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan sesuai dengan moral dan etika. Selanjutnya Budianto (2016) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil dari seseorang dalam menjalankan peran dan fungsinya pada lingkungan atau organisasi dengan berbagai faktor yang mempengaruhi dan proses kinerja memerlukan waktu yang panjang.

Dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan kemampuan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan secara efektif yaitu hasil kinerja yang dicapai dalam satuan pendidikan sesuai wewenang dan tanggung jawab profesi yang diberikan dan diamanahkan untuk mencapai visi misi sesuai nilai-nilai moral dan etika pendidikan, yang memberikan dampak positif terhadap seluruh warga satuan pendidikan, menciptakan lingkungan yang kondusif, inovatif dan berdampak pada kualitas dan kuantitas pendidikan secara keseluruhan.

2.1.1.2. Tujuan Kinerja

Kinerja yang profesional akan berkontribusi pada peningkatan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Seorang guru atau pegawai memiliki tujuan kinerja, kinerja atau *performance* pada dasarnya dilihat dari tujuan lembaga atau organisasi.

setiap lembaga tujuan kinerja berbeda-beda, dapat dinyatakan dalam berbagai tingkatan, dimana tujuan pada jenjang di atasnya menjadi acuan bagi tingkat di bawahnya. Tujuan tingkat bawah memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan jenjang di atasnya. Menurut Rivai (2016) tujuan kinerja meliputi:

1. Untuk mengetahui tingkat prestasi pegawai
2. Pemberian imbalan yang serasi/pemberian kenaikan gaji pokok dan intensif
3. Mendorong pertanggung jawaban dari guru
4. Meningkatkan motivasi kerja
5. Meningkatkan etos kerja
6. Sebagai pembeda antara guru yang satu dengan yang lainnya
7. Sebagai sumber informasi untuk perencanaan sumber daya manusia dan karir
8. Membantu menempatkan guru sesuai dengan pencapaian hasil kerja nya
9. Sebagai alat untuk tingkatan kinerja.

Tujuan kinerja sebagai upaya untuk menyelaraskan harapan kinerja individu dengan sasaran lembaga atau organisasi. Tujuan kinerja dalam konteks pendidikan tidak hanya terbatas pada pencapaian akademik semata, tetapi juga mencakup berbagai aspek, seperti pengembangan karakter, peningkatan kualitas sistem pendidikan, hubungan harmonis semua warga sekolah baik antara kepala sekolah dan guru, murid ataupun orang tua. Setiap tujuan saling terkait dan berkontribusi pada pencapaiannya. Oleh karena itu, untuk mencapai tujuan pendidikan harus ada kerjasama seluruh pihak dalam mewujudkan tujuan kinerja tersebut.

2.1.1.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Seorang guru atau pegawai akan memperlihatkan semangat, kesungguhan, perhatian dan tanggung jawab untuk memenuhi tugas-tugasnya sehingga kinerja dan prestasi kerja akan meningkat. Mulyasa (2023) menyatakan bahwa motivasi memiliki peran penting dalam setiap aktivitas yang bertujuan meningkatkan kinerja. Pernyataan ini sejalan dengan pandangan Isman et al., (2023) yang menyatakan bahwa tanpa adanya motivasi, baik yang bersifat intrinsik maupun ekstrinsik, seseorang itu akan merasa malas bekerja, yang pada akhirnya berdampak pada rendahnya kepuasan terhadap hasil kerja.

Sementara itu, menurut Wirawan (2022), kinerja guru dipengaruhi oleh sejumlah faktor, di antaranya kompetensi dan motivasi. Kinerja guru itu sendiri mencerminkan tingkat profesionalisme dalam menjalankan proses pembelajaran dalam kurun waktu tertentu, yang tercermin dalam dimensi empat utama, yakni: (a) kompetensi pedagogik, (b) kepribadian, (c) profesionalisme, dan (d) kemampuan sosial. Pemimpin sebaiknya memahami bahwa kinerja setiap orang dapat berbeda satu sama lain, meskipun bekerja di tempat yang sama. Selain itu, perbedaan kinerja juga dapat terlihat ketika seseorang tersebut bekerja di lingkungan yang berbeda.

Menurut Rismawati and Mattalata, (2018) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

1. Faktor kemampuan secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya

2. Faktor motivasi, motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja. Bentuk sikap yang merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja yang maksimal.

Dapat disimpulkan bahwa kinerja dan prestasi seseorang dipengaruhi oleh faktor 1) motivasi, baik motivasi intrinsik maupun ekstrinsik yang merupakan faktor pendorong semangat kerja 2) faktor kompetensi, kemampuan seseorang akan mempengaruhi kualitas kinerja karena seorang pegawai akan berkeja sesuai bidang dan kemampuannya 3) perbedaan lingkungan, karena itu pemimpin dan pegawai harus saling menciptakan lingkungan tempat kerja yang positif.

2.1.1.4. Standar Kinerja yang Efektif

Standar kinerja sangat diperlukan dalam penilaian dan pencapaian kinerja. Standar kinerja yang efektif didasarkan pada standar kompetensi atau indikator pencapaian praktik atau perilaku kerja sesuai ekspektasi awal yang telah tersedia (pada konteks kurikulum merdeka standar atau indikator tersebut tersedia pada aplikasi pengelolaan kinerja) kemudian dipahami, disepakati bersama, spesifik dan terukur, berorientasi waktu, tertulis dan terbuka. Dengan demikian standar kinerja dapat ditentukan dengan baik oleh guru disepakati bersama kepala sekolah, guru juga akan termotivasi mencapainya bahkan melebihi ekspektasi. Sebagaimana Fauzi (2020) menyatakan bahwa standar kinerja efektif hendaknya bersifat :

1. *Relevance*, sejalan standar kinerja dengan tujuan lembaga atau organisasi

2. *Sensitivity*, mampu membedakan yang efektif dan tidak, sehingga guru yang mempunyai nilai baik dan tidak baik tidak dinilai sama
3. *Reliability*, dapat diandalkan oleh supervisor, rekan sejawat, maupun bawahan
4. *Acceptability*, dapat diterima oleh semua pihak baik supervisor, dan bawahan
5. *Particality*, penilaian mudah dipahami dan digunakan manajer dan pegawai.

Dapat disimpulkan standar kinerja yang efektif didasarkan pedoman yang relevan, terukur, transparan, dan sistematis disusun secara tertulis untuk mencapai tujuan dan ekspektasi atasan terhadap perilaku dan praktik kerja bawahan. Standar tersebut mencakup indikator spesifik yang disepakati bersama kepala sekolah dan guru sebaliknya pengawas dan kepala sekolah bersama-sama menentukan standar indikator yang menjadi sasaran atau fokus capaian kinerja selama satu periode yang mendukung pengembangan diri sesuai kebutuhan pengembangan profesional.

2.1.1.5. Penilaian Kinerja Guru

Pada hakikatnya tujuan pendidikan dapat dicapai melalui proses belajar mengajar yang dilakukan dengan bersungguh-sungguh disertai pembinaan terus menerus untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan, oleh karena itu setiap program atau kegiatan yang sudah direncanakan/terlaksana dilakukan penilaian atas kinerja tersebut. Rismawati, (2018) mengatakan bahwa penilaian kinerja adalah penentuan secara periodik efektivitas operasional suatu lembaga pendidikan. bagi guru dan pegawai berdasarkan sasaran, standar kriteria yang telah ditetapkan.

Penilaian kinerja merupakan kunci utama mengembangkan suatu lembaga pendidikan secara efektif dan efisien. Penilaian kinerja individu atau kelompok sangat bermanfaat bagi peningkatan mutu pendidikan secara keseluruhan, melalui

penilaian tersebut dapat diketahui kondisi sebenarnya bagaimana kinerja seseorang (Marmoah, 2016). Pada dasarnya penilaian kinerja merupakan proses pengamatan (observasi) terhadap pelaksanaan pekerjaan pegawai.

Sebelum melakukan penilaian kinerja, atasan atau pemimpin terlebih dahulu melakukan evaluasi kinerja. Evaluasi kinerja sebagaimana dimaksud pada Perdirjen GTK No.7607B.B1Hk.032023 Tentang Petunjuk Teknis Pengelolaan Kinerja Guru dan Kepala Sekolah pasal 25 : bahwa dalam rangka penilaian kinerja guru, kepala sekolah melakukan evaluasi kinerja guru. Penilaian kinerja kepala sekolah, kepala dinas yang menangani urusan bidang pendidikan melakukan evaluasi kinerja kepala sekolah. Evaluasi kinerja dilakukan terhadap hasil kinerja dan perilaku kinerja untuk mendukung peningkatan capaian pembelajaran murid dan pengembangan karir guru dan kepala sekolah berbasis sistem merit (berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, kinerja yang adil, wajar dan tanpa diskriminasi).

Menurut Mulyasa (2023) evaluasi kinerja guru menjadi bagian yang tak terpisahkan dari upaya peningkatan kualitas pendidikan dan menciptakan lingkungan belajar yang optimal bagi peserta didik. evaluasi kinerja guru tidak hanya menjadi alat ukur kesuksesan tetapi pendorong untuk pertumbuhan berkelanjutan, proses evaluasi bukanlah penilaian satu arah melainkan kesempatan bagi guru untuk merefleksikan kinerjanya.

Dalam buku pedoman penilaian kinerja guru dan kepala sekolah Kemdikbud, (2019) bahwa salah satu ukuran peningkatan profesionalisme, motivasi guru dan kualitas pembelajaran ditandai dengan hasil penilaian kinerja guru atau PK Guru yang selalu meningkat dari waktu ke waktu. PK Guru

dilaksanakan sebagai salah satu bentuk evaluasi kemampuan guru, sehingga dapat digunakan untuk bahan pembinaan guru melalui berbagai mekanisme yang ada.

Dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja merupakan elemen kunci dalam pengembangan lembaga pendidikan yang efektif dan efisien yang meliputi observasi, penilaian praktik kerja dan perilaku kerja. Penilaian kinerja sebagai alat ukur keberhasilan yang berfungsi sebagai pendorong pertumbuhan berkelanjutan bagi guru melalui refleksi dan pembinaan. Dari hasil penilaian kinerja dapatlah diukur tingkat profesionalisme seorang guru, motivasi dan kualitas pembelajaran yang meningkat dari waktu ke waktu. Selain menjadi alat ukur keberhasilan, sebagai bahan refleksi dan pendorong pengembangan diri dan pengembangannya program sekolah yang lebih baik, menciptakan pembelajaran yang efektif, relevan, dan sesuai kebutuhan siswa serta tuntutan perkembangan zaman, sehingga tercipta lingkungan pendidikan yang ideal dan berkualitas bagi peserta didik.

2.1.6. Kinerja Kepala Sekolah

Beban kerja kepala sekolah pada Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Nomor 25 Tahun 2024 adalah 1) Manajerial 2) Pengembangan kewirausahaan, 3) Supervisi kepada guru dan tenaga kependidikan. Beban kerja tersebut bertujuan untuk: 1) mengembangkan pembelajaran yang berpusat pada murid 2) mewujudkan lingkungan belajar yang aman, nyaman dan inklusif 3) membangun budaya refleksi dalam pengembangan warga satuan pendidikan dan pengelolaan program satuan pendidikan 4) meningkatkan proses dan hasil kualitas belajar peserta didik. Selain tugas-tugas tersebut, kepala sekolah juga dapat melaksanakan kegiatan pembelajaran atau pembimbingan guna

memastikan kelangsungan proses pembelajaran dan ini dilaksanakan apabila terdapat kekurangan tenaga pengajar di satuan pendidikan yang ia pimpin.

Menurut Suhardiman yang dikutip dalam Tarigan (2023:22), kinerja kepala sekolah diartikan sebagai pencapaian hasil kerja yang diperoleh dalam melakukan tugas pokok, fungsi, serta tanggung jawab yang diemban. Kinerja kepala sekolah dianggap optimal apabila tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh sekolah berhasil direalisasikan. Selanjutnya Standar kepala sekolah diatur dalam (Permendiknas 2007) harus memenuhi kompetensi pada lima aspek utama, yaitu:

- 1 Kompetensi kepribadian, memiliki kepribadian yang berintegritas, stabil, dan berwibawa sebagai pemimpin.
- 2 Kompetensi manajerial, mampu merencanakan, mengorganisir, melaksanakan, dan mengevaluasi program sekolah dengan efektif.
- 3 Kompetensi kewirausahaan, berorientasi pada pengembangan inovasi, kreatif, dan produktif dalam mengelola sekolah.
- 4 Kompetensi supervisi, mampu melakukan supervisi akademik terhadap guru untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.
- 5 Kompetensi Sosial, kemampuan komunikasi yang baik dan mampu menjalin hubungan yang harmonis dengan warga sekolah serta masyarakat sekitar.

2.1.1.7. Indikator Kinerja Kepala Sekolah

Kinerja kepala sekolah merupakan capaian atas hasil kerja dan perilaku kerja sesuai indikator kinerja individu dan target yang disepakati bersama pejabat penilai kerja. Menurut Suhardiman dalam Tarigan (2020) adapun kriteria indikator kinerja kepala sekolah/madrasah sebagai berikut:

- 1 Mampu menyusun perencanaan sekolah/madrasah.
- 2 Mampu mengelola sarana dan prasarana sekolah/madrasah.
- 3 Mampu mengelola hubungan sekolah/madrasah dan masyarakat.
- 4 Mampu memelihara hubungan kolaborasi dengan berbagai pihak
- 5 Melaksanakan tugas administrasi dan bermitra dengan masyarakat

Indikator kepala sekolah sesuai kompetensinya dijelaskan dalam Perdirjen

GTK No.727 Tahun 2023 sebagai berikut :

1 Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepala sekolah menunjukkan kualitas diri memiliki kematangan moral, emosi, dan spiritual dalam berperilaku sesuai dengan kode etik, pengembangan diri melalui kebiasaan refleksi dan mewujudkan lingkungan belajar yang aman, nyaman dan inklusif serta memiliki orientasi berpusat pada peserta didik

2 Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial merupakan pemberdayaan warga satuan pendidikan untuk meningkatkan kualitas pembelajaran , berkolaborasi dengan warga satuan pendidikan dan masyarakat, terlibat dalam organisasi profesi dan jejaring yang lebih luas untuk peningkatan kualitas satuan pendidikan

3 Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional merupakan kemampuan kepala sekolah untuk mengembangkan visi dan budaya belajar satuan pendidikan menerapkan kepemimpinan pembelajaran yang berpusat pada murid serta mengelola sumber daya satuan pendidikan secara efektif, transparan, dan akuntabel

2.1.2. Supervisi Akademik

2.1.2.1. Pengertian Supervisi Akademik

Secara etimologi supervisi terdiri atas dua kata, *super* (lebih) dan *vision* (pandangan). Dengan kata lain supervisi mengandung arti pandangan yang lebih. Pengertian ini mengisyaratkan bahwa supervisi dilakukan oleh pihak yang memiliki kedudukan lebih tinggi dari pihak yang disupervisi. Menurut Rosa et al., (2024) secara sederhana supervisi merupakan upaya kepala sekolah dalam pembinaan guru untuk meningkatkan pengajaran. Sedangkan menurut istilah, pengertian supervisi bermacam ragam sesuai latar belakang para pakar dan konteks penggunaannya.

Menurut Hidayat el al., (2024) mengatakan supervisi adalah suatu teknik pelayanan yang tujuan utamanya mempelajari dan memperbaiki secara bersama-sama faktor-faktor yang mempengaruhi dan perkembangan anak. Sagala (2016) mengemukakan bahwa *supervision in an assistance in the development of a better teaching-learning situation* yaitu supervisi pendidikan adalah suatu bantuan dalam pengembangan dan peningkatan situasi belajar mengajar yang lebih baik.

Menurut Mulyasa dalam Munawar et al., (2024) *Supervision is a process aimed at helping teachers and supervisors gain a deeper understanding of their practices, enhance their ability to apply knowledge and skills more effectively to serve parents and schools, and transform the school into a more efficient learning community* artinya Supervisi adalah suatu proses yang dirancang secara khusus untuk membantu para guru dan supervisor dalam mempelajari tugas sehari-hari di sekolah agar dapat menggunakan pengetahuan dan kemampuannya untuk

memberikan layanan yang lebih baik pada orang tua peserta didik dan sekolah, serta berupaya menjadikan sekolah sebagai masyarakat belajar yang lebih efektif.

Glickman et al., (2023) mengatakan supervisi guru terdiri dari dua aktivitas, yakni (1) supervisi akademik dan (2) supervisi manajerial. Sementara menurut Rosa (2024), Tikysuwantikno dan Arikunto dalam Amini et al., (2021) mengatakan supervisi ada 3 yaitu 1) supervisi akademik 2) supervisi lembaga dan 3) supervisi administrasi. Supervisi akademik menitikberatkan pengamatan supervisor pada masalah akademik yaitu hal-hal yang berhubungan dengan proses kegiatan pembelajaran di kelas. Rosa et al., (2024) mengatakan supervisi akademik adalah bantuan profesional kepada guru untuk meningkatkan kualitas pembelajaran mempertinggi hasil belajar murid.

Menurut Prasetia (2023) supervisi akademik adalah pengawasan akademik yaitu fungsi supervisi yang berkenaan dengan tugas pembinaan, pemantauan, penilaian dan pengembangan profesional guru dalam melaksanakan tugas pokok sesuai Peraturan Pemerintah. Fuad (2023) menyebutkan supervisi akademik (*academic supervision*) adalah kegiatan supervisi yang diarahkan untuk pengendalian dan pembinaan bidang akademik. Sedangkan Daresh dalam Kemdikbud (2019) menyebutkan supervisi akademik merupakan upaya membantu guru mengembangkan kemampuannya mencapai tujuan pengajaran.

Menurut Glickman dalam Kemdikbud, (2019) bahwa supervisi akademik merupakan serangkaian kegiatan untuk membantu guru mengembangkan kemampuannya dalam mengelola proses pembelajaran sehingga dapat meningkatkan kompetensi paedagogik dan profesional yang muaranya kepada

peningkatan mutu lulusan peserta didik. Supervisi akademik merupakan kegiatan yang memberi ruang bagi guru untuk berlatih membangun komunikasi yang empatik dan memberdayakan antara guru dan kepala sekolah dalam membuat perubahan strategis yang mampu menggerakkan komunitas sekolah untuk meningkatkan kualitas kurikulum (standar isi-standar proses-standar penilaian) yang bermakna dan kualitas sumber daya guru dan tenaga kependidikan dalam mewujudkan pendidikan yang berpihak pada murid (Wijayanti, 2022).

Menurut Alfonso, dan Neville dalam Maryanti, (2023) konsep pokok dalam pengertian supervisi akademik adalah :

1. Supervisi akademik harus secara langsung mempengaruhi dan mengembangkan perilaku guru dalam mengelola kegiatan belajar mengajar. hal inilah yang dikatakan esensial dalam supervisi akademik bahwa. perubahan guru menjadi tolak ukur fungsi dan manfaat supervisi yang dilakukan.
2. Sikap dan cara kerja dan perilaku supervisor membimbing dan membantu guru dalam mengembangkan kemampuannya harus direncanakan, terjadwal dan terprogram, sehingga ada kejelasan akhir dari program. supervisi akademik tanggung jawab bersama, dengan demikian antara supervisor dengan guru harus kolaborasi merancang program supervisi yang berkelanjutan.
3. Tujuan akhir supervisi akademik adalah agar guru semakin mampu memfasilitasi belajar murid-muridnya di kelas, sehingga pembelajaran yang tercipta adalah pembelajarn yang membahagiakan dan bermakna. Supervisi akademik diselenggarakan untuk mendorong guru menerapkan

kemampuannya melaksanakan tugas mengajarnya, mengembangkan kemampuan sendiri dan memiliki motivasi diri.

Supervisi akademik berkaitan erat dengan pembelajaran yang berkualitas karena pembelajaran yang berkualitas memerlukan guru yang profesional dan guru yang profesional dibentuk dari supervisi akademik yang efektif. Guru sebagai pelaku utama dalam proses pembelajaran dapat mengembangkan profesionalismenya melalui supervisi akademik sehingga tujuan pembelajaran yang sudah direncanakan tercapai dengan efektif pula.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan supervisi akademik merupakan serangkaian kegiatan yang terstruktur dan terencana, yang bertujuan untuk membantu guru dalam menemukan potensinya, membina, mengarahkan, mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan sehingga ada motivasi untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan secara berkelanjutan. Supervisi akademik berfokus pada pembinaan, bimbingan dan pelatihan kepada guru terhadap rencana. pelaksanaan pengajaran, dan evaluasi hasil belajar murid yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kualitas pendidikan. Secara keseluruhan, supervisi akademik berperan penting dalam meningkatkan kompetensi guru, menciptakan lingkungan belajar yang efektif, dan membantu pencapaian tujuan pembelajaran di sekolah.

2.1.2.2.Tujuan, Fungsi dan Manfaat Supervisi Akademik

Supervisi bertujuan untuk memperbaiki cara mengajar guru sehingga dapat mengembangkan potensi dan profesional guru (Prasetia, 2023). Keberhasilan pelaksanaan pendidikan di sekolah tidak terlepas dari peranan pengawas, kepala

sekolah dan guru. tugas pokok guru adalah mengajar dan membantu siswa mencapai tujuan belajarnya kepala sekolah memimpin guru dan siswa dalam proses pembelajaran serta membantu mengatasi masalah yang dihadapi. Glickman dalam Kemendikbud (2015), tujuan dari pelaksanaan supervisi akademik adalah untuk mendukung guru dalam mengoptimalkannya, mengembangkan implementasi kurikulum, memperkuat potensi kerja sama dalam kelompok kerja guru (KKG), serta memandu pelaksanaan penelitian tindakan kelas. Supervisi akademik juga mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan profesionalisme guru, yang berarti semakin efektif pengawasan yang dilakukan oleh kepala sekolah, maka semakin tinggi pula tingkat profesionalisme guru.

Kemdiknas dalam Maryanti (2023) ada 3 tujuan supervisi akademik, yaitu:

1. Membantu guru meningkatkan kemampuan profesionalnya mencakup pengetahuan akademik, mengelola kelas, keterampilan proses pembelajaran dan menggunakan kemampuannya untuk memberikan pembelajaran bermakna
2. Memeriksa dan memastikan proses pembelajaran di sekolah berjalan sesuai ketentuan dan tujuan yang ditetapkan dengan melalui kunjungan di kelas-kelas pada saat guru sedang mengajar, percakapan pribadi dengan guru, sesama rekan sejawat, ataupun dengan peserta didik
3. Mendorong Guru meningkatkan kompetensinya, melaksanakan tugas menajarnya dengan menerapkan pengetahuan dan keterampilannya, dan mempunyai perhatian dan berkomitmen terhadap tugas dan tanggung jawabnya

Supervisor memahami makna dari tujuan pelaksanaan supervisi akademik di sekolah (Sergiovanni dalam Kemdikbud, 2019):

1. Pertumbuhan motivasi, setiap individu melihat supervisi sebagai bagian dari daur belajar bagi pengembangan performa sebagai seorang guru
2. Perkembangan profesional, supervisi mendorong individu dalam mengidentifikasi dan merencanakan area pengembangan diri
3. Pengawasan kualitas, sarana monitoring pencapaian tujuan pembelajaran..

Menurut Alfonso, Firth, dan Neville dalam Depdiknas (2007), supervisi akademik yang efektif adalah supervisi yang mampu memenuhi multi tujuan secara bersamaan. Keberhasilan supervisi akademik tidak akan tercapai jika hanya berfokus pada satu tujuan tertentu dan mengabaikan tujuan lainnya. Dengan merefleksikan ketiga tujuan tersebut, supervisi akademik dapat berperan dalam mengubah perilaku mengajar guru. Perubahan ini pada akhirnya akan mendorong terciptanya perilaku belajar siswa yang lebih baik dan berkualitas.

Dari beberapa penjelasan dan paparan diatas supervisi akademik dilakukan bertujuan untuk memonitoring kinerja guru dalam proses belajar mengajar di kelas juga mendorong kemampuannya, menggali potensi yang terkadang guru sulit menyadari adanya potensi besar dalam dirinya, oleh karena itu perlu adanya supervisi akademik yang berbentuk kemitraan antara supervisor dengan supervisi atau guru. dimana supervisor bukan menghakimi dan menilai kemampuan guru, namun seorang supervisor atau kepala sekolah adalah seorang coach mampu menggali potensi guru yang disupervisi sehingga guru dapat menyadari kelemahan dan kekurangan mengajarnya untuk menjadi bahan refleksi dan perbaikan kedepan.

Supervisi adalah sebagai penggerak perubahan, kita sudah memahami supervisi akademik merupakan salah satu kompetensi kepala sekolah yang sangat

strategis untuk meningkatkan kompetensi guru pada aspek kepribadian, pedagogik, sosial dan profesional, untuk meningkatkan kualitas mengajarnya di kelas, dalam meningkatkan kompetensi guru berkaitan dengan kompetensi kepala sekolah, maka hal inilah sehingga supervisi akademik sangat bermanfaat bagi keduanya, Maryanti, (2023) untuk memastikan kualitas dan efektivitas pengajaran di sekolah, kegiatan supervisi akademik melibatkan beberapa hal yaitu :

1. Pembelajaran dan pengembangan profesionalisme guru, supervisi akademik membantu guru dalam mengembangkan keterampilan dan pengetahuan dalam melayani kebutuhan murid,
2. Evaluasi, kegiatan supervisi merupakan evaluasi bagi guru untuk merefleksikan pembelajaran yang sudah dilakukan sekaligus mencari solusi dari permasalahan yang menjadi temuan saat observasi, melalui observasi, diskusi dan berupa formulir isian merupakan umpan balik yang objektif untuk menjadi bahan masukan konstruktif perbaikan kedepan.
3. Dukungan, supervisor atau kepala sekolah tidak sekedar memberikan nilai namun ke arah pemberian motivasi, peran kepala sekolah bersifat mengayomi, kemitraan untuk mengembangkan potensi atau kompetensi guru. Guru kerap memandang kegiatan mengajar sebagai rutinitas yang tidak banyak mengalami perubahan, baik dari sisi materi terbuka maupun pendekatan atau metode pembelajaran yang digunakan. Menghadapi situasi seperti ini, diperlukan peran aktif kepala sekolah atau supervisor untuk mendorong dan membimbing guru agar melakukan inovasi dalam pembelajaran, menyesuaikan materi terbuka dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta tuntutan

lingkungan sekitar. Wahyudi (2019) dalam menerapkan metode pembelajaran, guru terus didorong agar berani melakukan uji coba dan menerapkan metode sesuai dengan materi yang dibahas.

4. Pendampingan, kepala sekolah sebagai coach merupakan bagian penting pengawasan akademik dalam memberdayakan guru mengambil keputusan pembelajaran dan tanggung jawab, proses pendampingan dilakukan secara berkesinambungan dengan melaksanakan tindak lanjut perbaikan pengajaran

Selain supervisi akademik memiliki tujuan dan fungsi, supervisi akademik juga membawa beberapa manfaat. Manfaat supervisi akademik adalah agar guru yang disupervisi mengetahui dan memahami kelebihan dan kekurangan terhadap kegiatan pembelajaran yang meliputi:

1. Penyusunan rencana pembelajaran (RPP)
2. Melaksanakan proses pembelajaran (*learning experience dan learning activities*) di kelas
3. Merencanakan dan mengembangkan alat pembelajaran (*instrument*)
4. Sebagai bahan refleksi (refleksi) bagi guru untuk menambah wawasan dan mengembangkan kompetensi diri (Ditjen Dikdasmen dalam Rofiki, 2019:505).

Dapat diambil kesimpulan Supervisi akademik bukanlah sebuah kegiatan untuk menghakimi, melainkan bertujuan untuk mendukung dan mendorong guru dalam meningkatkan pelaksanaan proses pembelajaran. Sehingga guru dapat mengembangkan pengetahuan, keterampilan, serta sikap profesionalnya. Jadi inti dari supervisi akademik bukanlah menilai kinerja guru semata, melainkan berfokus

pada membantu guru dalam mengembangkan profesionalismenya dalam mealkukan proses pembelajarannya di kelas.

2.1.2.3.Prinsip-Prinsip Supervisi Akademik

Tercapainya tujuan dan konsep supervisi akademik apabila dilakukan dengan prinsip-prinsip yang tepat menurut Maryanti (2023) teori supervisi akademik dengan berbagai landasan menunjukkan keterhubungan dengan tujuan yang ingin dicapai. beberapa prinsip yang harus diperhatikan agar pelaksanaan supervisi terlaksana dengan baik adalah :

1. Prinsip kemanusiaan dan harmonis, supervisi akademik dapat menciptakan hubungan sosial emosional, terbuka, memiliki rasa kesetiakawanan.
2. Prinsip komprehensif, kegiatan supervisi akademik harus mencapai semua lingkup pengembangan akademik serta aspek lain sesuai kebutuhan sekolah.
3. Prinsip konstruktif, bukan semata-mata mencari kesalahan guru, namun mengembangkan kreatifitas dalam memahami dan mampu mendapat solusi permasalahan akademik yang dialami guru.
4. Prinsip kooperatif, berkolaborasi dengan semua pihak,
5. Prinsip realistis, kegiatan supervisi dan hasil yang didapat adalah yang sebenarnya terjadi ditemukan dilapangan, kelebihan dan kekurangan akan dibahas dan didiskusikan saat diskusi saat percakapan individual (*coaching*)

Melihat dari tujuan supervisi akademik adalah mengembangkan situasi belajar-mengajar melalui pembinaan maka kegiatan ini dilakukan berdasarkan

prinsip-prinsip supervisi akademik yang dapat dilakukan. Menurut Arikunto, (2019) menyatakan bahwa prinsip supervisi akademik:

1. Ilmiah, yaitu dilaksanakan secara sistematis dan terencana, berlandaskan data dan informasi yang objektif serta menggunakan instrumen yang akurat guna memperoleh informasi secara cermat dan valid.
2. Demokratis, mengedepankan prinsip musyawarah, menjalin suasana kekeluargaan, terbuka terhadap pandangan dan masukan dari pihak lain.
3. Kooperatif, dijalankan dalam semangat kerja sama, dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas proses pembelajaran secara kolektif.
4. Konstruktif dan kreatif, memberikan ruang kepada guru untuk mengembangkan ide, mendorong inisiatif, serta menciptakan kondisi pembelajaran yang lebih efektif dan inovatif.
5. Transparan, dilakukan secara adil, jujur, terbuka, serta disampaikan kepada pihak terkait sebelum pelaksanaan supervisi.
6. Komprehensif, mencakup seluruh komponen pendidikan, mulai dari kepala sekolah, guru, staf administrasi, serta seluruh aspek sekolah seperti kurikulum, sarana dan prasarana, tata kelola, keuangan, kesiswaan, hingga hubungan masyarakat.

Dalam modul guru penggerak Kemdikbudristek (2022) menjelaskan bahwa supervisi akademik terdapat beberapa prinsip-prinsip supervisi akademik dengan paradigma berpikir coaching meliputi: 1) Kemitraan, proses kolaboratif antara supervisor dan guru; 2) Konstruktif, bertujuan mengembangkan kompetensi individu; 3) Terencana 4) Reflektif, 5) Objektif, data diambil berdasarkan sasaran

yang sudah disepakati 6) Berkesinambungan 7) Komprehensif: mencakup tujuan dari proses supervisi akademik.

Dari tiga pendapat diatas dapat disimpulkan supervisi akademik dapat berjalan dengan baik dan efektif jika dilaksanakan berdasarkan prinsip-prinsip :

1. Kemitraan, supervisor dan guru adalah mitra, supervisor membina dan mendorong guru untuk aktif dalam menciptakan pembelajaran yang lebih baik.
2. Komprehensif, mencakup semua aspek tujuan dari proses supervisi akademik
3. Bersifat Ilmiah, yaitu 1) Sistematis, artinya dilakukan secara teratur, terencana
2) Objektif, artinya data diambil berdasarkan sasaran yang sudah disepakati 3) Menggunakan instrumen untuk mengumpulkan data atau informasi.
4. Reflektif yaitu evaluasi diri dan rencana-rencana untuk perbaikan
5. Berkesinambungan yaitu dilakukan secara terus-menerus pada pengembangan kompetensi guru dan peningkatan kualitas pembelajaran.

2.1.2.4. Teknik Supervisi Akademik

Dalam upaya membina sumber daya manusia yang profesional melalui kegiatan supervisi, kepala sekolah sebagai supervisor dituntut untuk memahami dan menerapkan teknik supervisi yang sesuai dengan kebutuhan. Mulyasa (2018) menyebutkan bahwa berbagai teknik supervisi yang dapat diterapkan, baik secara individu maupun kelompok. meliputi kunjungan kelas, percakapan individu, diskusi, menanamkan pembelajaran, serta pemanfaatan perpustakaan profesional.

Gwyn, sebagaimana dikutip dalam Kemdiknas (2010), menjelaskan bahwa teknik supervisi merupakan metode atau pendekatan tertentu yang digunakan oleh supervisor guna mencapai tujuan supervisi, dengan fokus utama pada peningkatan

kualitas proses pembelajaran yang disesuaikan dengan kondisi nyata di lapangan. Lebih lanjut, Syaiful Sagala dalam Pulungan Lilik dkk. (2024) menegaskan bahwa teknik supervisi akademik bertujuan untuk membantu guru dalam meningkatkan efektivitas proses belajar mengajar. Oleh karena itu, supervisor perlu mampu memilih teknik supervisi yang relevan dengan tujuan yang ingin dicapai. Dalam pandangan Sagala yang dikutip oleh Indra Prasetya (2023), teknik supervisi dapat diklasifikasikan ke dalam dua kategori, yaitu: (1) teknik individu dan (2) teknik kelompok. Sejalan dengan Kemdiknas dalam Kemdikbud, (2019) terdapat dua jenis teknik supervisi akademik, yaitu :

1. Teknik Individual. Teknik merupakan metode supervisi yang dilakukan secara langsung kepada setiap guru. Dalam metode individual ini supervisor berinteraksi dengan guru untuk menilai kualitas proses pembelajaran yang mereka jalankan secara individu. Pelaksanaan supervisi individual dapat dilakukan dengan lima pendekatan, yaitu kunjungan kelas, observasi pembelajaran, pertemuan pribadi, kunjungan antar kelas, dan penilaian diri oleh guru (Kemdikbud, 2019)
2. Kunjungan kelas. Kunjungan kelas adalah metode pembinaan yang dilakukan oleh kepala sekolah untuk mengamati proses pembelajaran yang berlangsung di kelas. Tujuan dari kunjungan ini adalah untuk membantu guru dalam mengatasi berbagai kesulitan dan masalah yang mungkin muncul selama pembelajaran. Kunjungan kelas dapat dilakukan dengan beberapa cara, yaitu: Pertama; dengan atau tanpa memberi tahu terlebih dahulu kepada guru yang akan disupervisi, tergantung pada tujuan dan masalah yang dihadapi. Kedua;

berdasarkan permintaan dari guru yang akan disupervisi. ketiga; setelah instrumen atau catatan yang diperlukan disiapkan, dan keempat; setelah tujuan kunjungan kelas ditentukan dengan jelas. Sesadngkan menurut Kemdikbud, (2019) tiga langkah-langkah melaksanakan kunjungan kelas adalah:

- 1) Tahap persiapan, di mana supervisor merencanakan waktu dan sasaran, serta menyiapkan instrumen dan metode untuk mengamati proses pembelajaran.
 - 2) Tahap pengamatan, di mana supervisor melaksanakan rencana yang telah dibuat dengan mengamati jalannya proses pembelajaran.
 - 3) Tahap tindak lanjut, di mana hasil pengamatan diolah untuk memberikan umpan balik kepada guru dan membantu dalam perbaikan pembelajaran.
3. Observasi Pembelajaran. Observasi kelas adalah kegiatan untuk mengamati secara cermat proses pembelajaran di dalam kelas dengan tujuan mengumpulkan data objektif mengenai situasi pembelajaran. Melalui observasi ini, berbagai aspek pembelajaran dapat dianalisis guna mengidentifikasi kesulitan yang dihadapi guru dan mencari solusi untuk memperbaiki proses pembelajaran. Aspek-aspek utama dalam observasi kelas meliputi:
- 1) Aktivitas guru dan murid selama pembelajaran.
 - 2) Cara penggunaan media pengajaran.
 - 3) Strategi metode pengajaran.
 - 4) Kesesuaian media ajar dengan materi

- 5) Kesesuaian metode dengan materi pembelajaran.
 - 6) Reaksi mental murid selama pembelajaran.
4. Observasi kelas dilakukan melalui beberapa tahapan:
- 1) Persiapan, menentukan tujuan, aspek yang akan diamati dan alat observasi.
 - 2) Pelaksanaan, melakukan pengamatan langsung di kelas sesuai rencana.
 - 3) Penutupan, yaitu menyimpulkan hasil pengamatan secara keseluruhan.
 - 4) Penilaian hasil observasi: Mengevaluasi data yang telah diperoleh.
 - 5) Tindak lanjut yaitu rencana langkah perbaikan berdasarkan hasil observasi.
5. Pertemuan Pribadi. Dalam konteks coaching, pertemuan ini bertujuan untuk menggali pemikiran, pengalaman, dan tantangan yang dihadapi oleh guru, serta memberikan dukungan untuk mencapai tujuan pembelajaran yang lebih baik. Menurut Wijayanti et al., (2022) sebelum melakukan observasi seorang supervisor atau kepala sekolah melakukan coaching pra observasi dan setelah selesai observasi kepala sekolah melakukan pembicaraan individual lagi yaitu coaching pasca observasi. Dengan menggunakan pendekatan coaching, pertemuan individu dapat menjadi sarana yang efektif untuk meningkatkan kualitas pembelajaran dan mendukung pengembangan profesional guru.
6. Kunjungan Antar Kelas. Kunjungan antar kelas merupakan kesempatan yang diberikan kepada guru untuk saling berbagi pengalaman dan praktik terbaik dalam proses pembelajaran. Kunjungan ini bertujuan untuk meningkatkan

kualitas pengajaran dengan cara belajar dari satu sama lain dengan memanfaatkan komunitas belajar, serta memperkuat kolaborasi antar guru di sekolah. Menurut Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (2019), kunjungan antar kelas adalah kegiatan dimana seorang guru mengamati proses pembelajaran yang dilakukan oleh guru lain di sekolah yang sama sebagai sarana berbagi pengalaman dan meningkatkan kualitas pembelajaran. Pelaksanaan kegiatan ini memerlukan perencanaan yang matang, termasuk menentukan guru yang akan melakukan dan menerima kunjungan, serta menyiapkan fasilitas pendukung yang diperlukan. Supervisor idealnya berpartisipasi dalam kegiatan ini dengan melakukan observasi yang cermat. Setelah kunjungan selesai, diperlukan tindak lanjut berupa diskusi pribadi, penguatan, atau penugasan tertentu. Hasil kunjungan diharapkan dapat segera diterapkan sesuai konteks kelas masing-masing. Kegiatan ini sebaiknya dilakukan berkesinambungan melalui kesepakatan untuk kunjungan berikutnya.

7. Menilai Diri Sendiri. Menilai diri sendiri setelah melaksanakan supervisi akademik merupakan proses yang penting sebagai bahan refleksi dan pengembangan diri untuk perbaikan dan peningkatan proses pembelajaran. Menilai diri sendiri merupakan hal tersulit bagi guru, saat supervisor melakukan percakapan individual biasanya akan ditanyakan berapa nilai performa yang dilakukan saat melakukan proses mengajar yang hasilnya akan dijadikan bahan refleksi perbaikan mengajarnya.

8. Teknik Kelompok. Teknik kelompok merupakan metode pelaksanaan program supervisi yang ditujukan untuk dua orang atau lebih. Para guru yang teridentifikasi memiliki masalah, kebutuhan, atau kelemahan yang serupa, akan dikelompokkan bersama. Setelah itu, mereka akan menerima layanan supervisi yang sesuai dengan permasalahan atau kebutuhan yang dihadapi.

Terdapat tiga belas teknik supervisi kelompok yang dapat digunakan, yaitu: pembentukan panitia (komite), kerja kelompok, laboratorium dan kurikulum, membaca terpimpin, demonstrasi pembelajaran, darmawisata, kuliah/studi, diskusi panel, perpustakaan, organisasi profesional, buletin supervisi, pertemuan guru, serta lokakarya atau konferensi kelompok (Kemdikbud, 2019)

Menurut Bangun, (2023) supervisi akademik yang dilakukan beberapa aspek yaitu perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, pemantauan dan pelaporan. Pada tahap perencanaan, kepala sekolah dan guru menyiapkan dokumen perencanaan supervisi dan dokumen monitoring. Dokumen perencanaan yang disiapkan meliputi (1) perangkat pembelajaran bagi guru yang akan disupervisi, (2) kegiatan tahunan, bulanan, dan mingguan, (3) jadwal kehadiran di kelas, dan (4) perangkat evaluasi pelaksanaan supervisi.

Supervisi akademik mencakup tehnik individual dan teknik kelompok yang dirancang untuk membantu guru meningkatkan kualitas pembelajaran. Teknik individual meliputi kunjungan kelas, observasi pembelajaran, pertemuan pribadi, kunjungan antar kelas, dan penilaian diri sendiri, yang fokus pada pemberian umpan balik secara langsung dan spesifik kepada setiap guru. Sementara itu, teknik kelompok, seperti diskusi panel, demonstrasi, lokakarya, dan pertemuan guru,

ditujukan untuk membangun kolaborasi dan berbagi pengalaman di antara guru. Dengan perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi yang sistematis, supervisi akademik dapat memperbaiki praktik mengajar guru, meningkatkan profesionalisme, dan mendukung tercapainya tujuan pembelajaran secara efektif.

2.1.2.5. Pendekatan Supervisi Akademik

Pendekatan merupakan suatu cara, sikap atau perbuatan untuk mendekati objek dengan langkah-langkah untuk mencapai tujuan. Pendekatan supervisi akademik merupakan strategi yang digunakan untuk melaksanakan supervisi. Menurut Maryanti (2023) Pemilihan pendekatan yang tepat dalam melaksanakan pengawasan sangat penting untuk meningkatkan efektifitas pengawasan. Supervisi akademik dilakukan dengan dua cara yaitu pendekatan langsung (*direct contact*) dan pendekatan tidak langsung (*indirect contact*).

Pendekatan lain yang digunakan adalah Pendekatan kolaboratif disampaikan oleh (Abinail, 2014), sependapat dengan Indra Prasetya, (2023) supervisi yang efektif dilakukan dengan pendekatan kolaboratif. Selanjutnya Sudiana, 2023 dalam melakukan supervisi seorang supervisor memiliki 1) perilaku direktif (behavioristik) 2) nondirektif (humanistik) 3) kolaboratif (kognitivistik), didukung oleh Suhertian dalam Rosa et al., (2024) Pendekatan supervisi 1) pendekatan direktif 2) non-direktif dan 3) kolaboratif.

1. Pendekatan Langsung (*Direktif*)

Pendekatan direktif adalah cara pendekatan terhadap masalah secara langsung, supervisor memberi arahan langsung berdasarkan pada pandangan behavioristik yaitu supervisor berperan lebih dominan dibanding guru-guru dalam

mengembangkan profesional (Sudiana, 2023) dan Prinsip behaviorisme segala perbuatan refleks yaitu respon stimulus/rangsangan, oleh karena itu orang yang disupervisi (*supervise*) yang memiliki kekurangan perlu diberi rangsangan supaya bereaksi lebih baik. Supervisor dapat menggunakan penguatan (*reinforcement*) atau hukuman (*punishment*) ini dapat dilakukan dengan peran supervisor 1) Menjelaskan 2) Menyajikan 3) Mengarahkan 4) Memberi Contoh 5) Menerapkan Tolak ukur, dan 6) menguatkan (Rosa et al., 2024)

Melalui pendekatan ini supervisor yang berorientasi direktif menampilkan perilaku pokok supervisor sebagaimana digambarkan oleh Glickman dalam Sudiana (2023) sebagai berikut : 1) Supervisor mengklarifikasi permasalahan 2) Mempresentasikan ide-ide pengembangan profesi kepada 3) Mengarahkan guru tentang hal-hal yang harus dilakukan untuk perbaikan pelajaran 4) Mendemonstrasikan (memodelkan) perilaku guru yang diinginkan dalam pembelajaran 5) Menetapkan standar perilaku mengajar yang diinginkan

2. Pendekatan Tidak Langsung (*Non-Direktif*)

Pendekatan atau perilaku non-direktif adalah suatu cara pendekatan terhadap permasalahan secara tidak langsung, perilaku supervisor tidak langsung menunjukkan permasalahan akan tetapi mendengar secara aktif memberi ruang kepada *supervise* disupervisi menyampaikan permasalahan yang dialaminya di kelas. menurut Nyoman Sudiana (2023) perilaku supervisor pada pendekatan ini mengacu pada pandangan humanistik, bahwa guru-guru dapat menganalisis dan memecahkan masalahnya pembelajarannya sendiri, pengembangan kompetensi dan

tanggung jawabnya, supervisor bertindak sebagai fasilitator, pendekatan ini tidak menggunakan standar yang ditetapkan namun berdasarkan kebutuhan guru dan menentukan sendiri langkah-langkah yang akan ditempuh untuk pengembangan dirinya, dalam hal ini perilaku supervisor adalah : 1) Mendengarkan masalah guru dengan serius 2) Memotivasi 3) Mengajukan pertanyaan dan menjelaskan kembali masalah 4) Mengupayakan alternatif pemecahan masalah 5) Bertanya kepada guru untuk menentukan rencana tindakan pengembangan diri

3. Pendekatan kolaboratif

Pendekatan kolaboratif mengacu pada pandangan kognivistik Nyoman Sudiana (2023), supervisor dan guru sama-sama berperan aktif dalam pengembangan kompetensi guru, menjalin kontrak bersama guru dan merencanakan bersama strategi yang akan ditingkatkan. Perilaku supervisi pada pendekatan ini adalah : 1) Menemui guru dengan menawarkan model/strategi pembelajaran yang perlu diperbaiki 2) Menanyakan pendapat guru tentang tujuan pelaksanaan supervisi 3) Mendengarkan pandangan guru 4) Mengajukan alternatif pemecahan masalah 5) Bersama-sama membahas tindakan dan menetapkan rencana bersama. Prasetia (2023) bahwa pelaksanaan supervisi yang efektif tergantung bagaimana cara dan pendekatan yang dilakukan, salah satunya adalah supervisi secara kolaboratif. Didukung Sulasmi et al., (2020) supervisi memerlukan strategi yang tepat dan efektif salah satunya adanya kolaborasi guru dan supervisor.

Kunci keberhasilan supervisi adalah supervisor harus memiliki strategi menemukan pengetahuan dan mengidentifikasi kemampuan setiap guru karena guru memiliki tingkat kematangan yang berbeda. dalam pelaksanaannya

mengembangkan profesional guru dengan cara kolaborasi, dimana guru lebih banyak berbicara menyampaikan pendapat ide atau gagasan. Supervisor tidak hanya menilai kinerja guru melainkan membantu mengembangkan profesionalnya. Henson (2023) mengatakan bahwa supervisi kolaborasi hakikatnya meningkatkan kemampuan pemecahan masalah dan pengambilan keputusan oleh guru terkait praktik mengajarnya di kelas bersama supervisor.

2.1.2.6. Supervisi Akademik dengan Paradigma Berpikir *Coaching*

Konsep supervisi akademik secara definisi, merupakan alur aktivitas yang tujuannya memberi ruang perbaikan dan pengembangan diri guru secara berkelanjutan. Pengembangan diri yang berkelanjutan dapat dilakukan dengan pendekatan paradigma berpikir yang memberdayakan. Pendekatan yang memberdayakan itu termasuk pelaksanaan coaching, sebagaimana Whitmore dalam Kemdikbudristek (2022) bahwa coaching adalah kunci pembuka potensi seseorang untuk memaksimalkan kinerjanya.

Melalui supervisi akademik kegiatan berkelanjutan yang meningkatkan potensi guru untuk mencapai tujuan pembelajaran. Didukung Costa athur & Gamsthon (2002) bahwa coaching adalah pembinaan yang tidak menghakimi yang efektif meningkatkan kompetensi guru. Warman (2024); Bangun (2023) mengatakan coaching pasca observasi adalah memberi ruang bagi guru menilai diri sendiri dengan bantuan kepala sekolah dapat menemukan solusi untuk perbaikan pengajarannya. Wijayanti et al., (2022); Arslan & Ahmed (2022) menyebutnya coaching pra observasi dan pasca observasi.

Tujuan kegiatan supervisi akademik menurut Glickman & Daresh dalam Kemendikbud (2019) bahwa pemberdayaan serta pengembangan kompetensi individu bertujuan untuk meningkatkan kualitas kinerja mengajar dan mendukung pencapaian tujuan pembelajaran. Upaya peningkatan kinerja dalam proses pembelajaran ini juga ditegaskan dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 57 Tahun 2021 tentang Standar Nasional Pendidikan. Dalam bagian Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan, Pasal 14 ayat (1) menyatakan bahwa untuk meningkatkan proses pembelajaran, penilaian terhadap pembelajaran tidak hanya dilakukan oleh pendidik, namun, dalam Pasal 13, tetapi juga dapat dilaksanakan oleh: (1) sesama pendidik, (2) kepala satuan pendidikan, (3) peserta didik.

Supervisi akademik dengan paradigma berbasis coaching didasarkan pada kebutuhan dan tujuan sekolah dan dilaksanakan dalam tiga tahapan: perencanaan, pelaksanaan, dan tindak lanjut (Kemdikbudristek, Modul Guru penggerak, 2022)

1. Perencanaan. Merencanakan supervisi akademik merupakan salah satu tugas kepala sekolah, meliputi penyusunan dokumen perencanaan pelaksanaan dan pemantauan sebagaimana tujuan proses supervisi akademik seperti supervisor merumuskan tujuan, melihat pada kebutuhan pengembangan guru, memilih pendekatan, teknik, model, menetapkan jadwal, dan mempersiapkan instrumen.
2. Pelaksanaan. Tahapan pelaksanaan supervisi akademik meliputi observasi kegiatan pembelajaran di kelas yang sering disebut dengan supervisi klinis. Konsep supervisi klinis pertama kali diperkenalkan oleh Morris Cogan dari Universitas Harvard. Lovell sebagaimana dikutip dalam Kemdikbudristek (2022) sejalan dengan pendapat Mulyasa (2018) yang menyatakan bahwa

supervisi klinis merupakan pendekatan yang cukup populer dalam pelaksanaan supervisi akademik. Secara umum proses supervisi klinis terdiri dari tiga tahap utama yaitu pra observasi, observasi, dan pasca observasi.

- a) Pra Observasi pembelajaran dilakukan dalam bentuk percakapan awal (pelatihan) antara pengawas dan guru untuk membangun kemitraan. Guru diberikan ruang untuk menjelaskan rencana pembelajarannya dan tujuan pengembangan yang ingin dicapai selama supervisi. Dalam sesi yang berlangsung kurang lebih 15-20 menit ini, supervisor mencatat fokus pengembangan guru dan menjelaskan prosedur supervisi. Kegiatan berlangsung dalam suasana santai, terbuka dan positif. Kesepakatan waktu, target observasi, dan jadwal diskusi lanjutan juga ditentukan pada tahap ini
- b) Observasi kelas merupakan kegiatan pengamatan langsung terhadap proses pembelajaran yang dilakukan guru dengan menggunakan instrumen yang telah dipersiapkan sebelumnya. Fokus observasi disesuaikan dengan target yang telah disepakati pada tahap pra observasi untuk mengumpulkan data secara obyektif mengenai proses pembelajaran dan perilaku guru selama mengajar.
- c) *Coaching* Pasca observasi merupakan percakapan reflektif setelah observasi. Tahapan ini meliputi mendiskusikan hasil observasi, memberikan umpan balik, dan merencanakan pengembangan diri guru. Pengawas mendorong guru untuk merefleksikan kinerja pengajaran mereka dan mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan. Dalam proses ini, pengawas menggunakan pendekatan pembinaan dengan

memberikan pertanyaan mendalam dan masukan konstruktif yang bertujuan untuk mendukung pengembangan kompetensi guru secara berkelanjutan.

3. Tindak Lanjut. Proses supervisi akademik tidak berhenti setelah tahapan supervisi klinis selesai. Dengan mengedepankan prinsip keberlanjutan dan pemberdayaan, maka pengawas perlu meneruskan hasil pengawasannya sebagai landasan dalam melakukan tindakan tindak lanjut. Tindak lanjut ini mencakup tiga hal pokok, yaitu: (1) kegiatan refleksi, (2) penyusunan rencana pengembangan diri, dan (3) peningkatan kualitas proses pembelajaran.

Tindak lanjut tersebut dapat diwujudkan melalui berbagai bentuk, baik langsung maupun tidak langsung, seperti melalui perbincangan pembinaan, kegiatan Kelompok Kerja Guru (KKG), fasilitasi dan diskusi, serta berbagai forum pengembangan lainnya. Semua kegiatan tersebut memberikan kesempatan kepada guru untuk terus belajar dan mengembangkan kompetensinya. Pelaksanaannya dapat dilakukan secara rutin atau disesuaikan dengan kebutuhan, guna mendukung peningkatan kualitas profesionalisme guru secara berkelanjutan.

Berdasarkan uraian dapat disimpulkan, supervisi akademik merupakan serangkaian aktivitas yang bertujuan memberikan dampak secara langsung pada guru dalam kegiatan pembelajaran mereka di kelas. Supervisi akademik adalah untuk ruang perbaikan dan pengembangan diri guru. pengembangan diri yang berkelanjutan dapat dilakukan dengan pendekatan paradigma berpikir coaching. Supervisi akademik dengan paradigma berpikir coaching adalah pendekatan

coaching sebagai salah pendekatan komunikasi dengan semangat among (menuntun). Kunci keberhasilan supervisi dalam pendekatan coaching, kepala sekolah adalah seorang coach yang membantu seorang coachee atau guru untuk menggali potensi menemukan kekuatan dirinya dalam proses pembelajaran sehingga guru dapat mengembangkan kompetensinya sebagai guru profesional.

2.1.2.7. Penilaian Supervisi Akademik

Supervisi merupakan pengawasan dan pengendalian berupa kontrol agar kegiatan pendidikan di sekolah terarah pada tujuan yang telah ditetapkan. Pengawasan dan pengendalian juga merupakan tindakan preventif untuk mencegah agar para tenaga kependidikan tidak melakukan penyimpangan dan lebih berhati-hati dalam melaksanakan pekerjaannya (Mulyasa, 2011).

Supervisi akademik berperan penting dalam proses penilaian ini dengan memberikan bimbingan dan evaluasi secara terstruktur. Melalui supervisi akademik, kepala sekolah atau pengawas dapat membantu guru menemukan kekuatan dan kelemahan dalam praktik pembelajarannya, serta mendorong pengembangan kompetensi yang relevan. ini memastikan bahwa hasil kerja guru dinilai secara menyeluruh dan objektif, sehingga dapat menjadi dasar untuk perbaikan praktik kinerja. Dengan demikian, supervisi akademik tidak hanya mendukung evaluasi kinerja tetapi juga berkontribusi pada pengembangan profesionalisme guru secara berkelanjutan, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan mutu pembelajaran di sekolah.

Sesuai dengan Surat Edaran Bersama Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 17 Tahun 2023 dan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi

Nomor 9 Tahun 2023 tentang Sistem Informasi Pengelolaan Kinerja Aparatur Sipil Negara Guru tanggal 15 Desember 2023, pemerintah daerah melakukan pendampingan, pengawasan, dan pembinaan kepada ASN guru dan kepala sekolah dalam melakukan pengelolaan kinerja melalui aplikasi PMM. Selanjutnya pada Surat Edaran Dirjen GTK tanggal 2 Februari 2024 tentang Pengelolaan kinerja dan penilaian di aplikasi PMM teraliri ke e-kinerja BKN.

Berdasarkan pedoman PermenPAN RB No. 6 Tahun 2022 penilaian kinerja meliputi dua komponen utama yaitu tingkat penilaian pelaksanaan praktik kinerja dan tingkat penilaian perilaku kinerja, penilaian praktik kerja yaitu Penilaian ini berfokus pada aspek kompetensi pedagogik dan profesional guru dalam melaksanakan tugasnya, sedangkan penilaian perilaku kerja yaitu penilaian ini lebih menekankan pada aspek kepribadian, dan kompetensi sosial dalam menjalankan tugas profesionalnya. Siklus pelaksanaan dan alur pelaksanaan mulai dari perencanaan, pelaksanaan, tindak lanjut dan refleksi diatur sesuai Peraturan Dirjen GTK Nomor : 7607/B.B1/HK.03/2023.

Dalam buku pedoman penilaian kinerja guru dan kepala sekolah Kemdikbud (2019) bahwa salah satu ukuran peningkatan profesionalisme, motivasi guru dan kualitas pembelajaran ditandai dengan hasil penilaian kinerja guru atau PK Guru yang selalu meningkat dari waktu ke waktu. PK Guru dilaksanakan sebagai salah satu bentuk evaluasi kemampuan guru, sehingga dapat digunakan untuk bahan pembinaan guru melalui berbagai mekanisme yang ada.

Dapat disimpulkan Supervisi akademik oleh kepala satuan pendidikan bertujuan untuk meningkatkan kompetensi dan semangat kinerja tenaga

kependidikan melalui pengawasan, pembinaan, pelatihan, bimbingan dan evaluasi. Evaluasi berupa refleksi dan melakukan penilaian performa. Penilaian kinerja mencakup dua aspek utama, yaitu praktik kerja yang berfokus pada kompetensi pedagogik dan profesional, serta perilaku kerja yang menekankan aspek kepribadian dan kompetensi sosial. Regulasi PermenPAN RB No. 6 Tahun 2022 dan peraturan lain memberikan landasan hukum yang jelas untuk pengelolaan kinerja melalui aplikasi PMM lebih transparan, sistematis, akuntabel, terintegrasi, dan sesuai standar profesionalisme guru dan kepala sekolah.

2.1.2.8.Indikator Supervisi Akademik

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No.13 Tahun 2007 bahwa indikator kepala sekolah sebagai supervisor, harus memiliki kompetensi sebagai berikut:

1. Merencanakan program supervisi akademik peningkatan profesionalisme guru.
2. Melaksanakan supervisi akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat.
3. Menindaklanjuti hasil supervisi akademik peningkatan profesionalisme guru.

Tahap merencanakan program supervisi akademik yang baik berisi kegiatan untuk meningkatkan kemampuan profesional guru yang harus dilakukan antara lain

1. Kemampuan menyusun perencanaan mengajar atau satuan pelajaran.
2. Kemampuan melaksanakan kegiatan belajar-mengajar dengan baik.
3. Kemampuan menilai proses hasil belajar.
4. Melakukan analisis materi pengajaran
5. Kemampuan untuk memberi umpan balik secara teratur dan terus menerus.

6. Kemampuan menggunakan/memanfaatkan lingkungan sebagai sumber dan media pengajaran.

2.1.3. Profesionalisme Guru

2.1.3.1. Pengertian Profesionalisme Guru

Profesionalisme dan profesional berasal dari kata dasar profesi. “Profesi” adalah suatu tugas atau pekerjaan pada bidang tertentu. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia “profesi” adalah bidang pekerjaan yang dilandasi pendidikan keahlian tertentu (keterampilan, kejuruan dll.). Menurut Hamid (2020) mengatakan bahwa profesi adalah pekerjaan yang menuntut pengetahuan, kecakapan, dan keterampilan khusus yang sengaja dipelajari untuk kemaslahatan orang banyak. Didukung Uzer Usman dalam Cholid (2021) profesi pendidikan khususnya guru memiliki tugas krusial memberi pelayanan kepada masyarakat dalam dunia pendidikan.

Profesional adalah orang yang sudah ahli dalam profesinya, guru yang profesional dapat diartikan sebagai orang yang melaksanakan sebuah profesi dan berpendidikan minimal SI yang mengikuti pendidikan profesi atau lulus ujian profesi. Undang-undang No. 14 tahun 2025 tentang guru dan dosen, bahwa pengakuan kedudukan guru tenaga profesional dibuktikan dengan sertifikat pendidik sebagai bukti formal bahwa seorang guru memiliki status tenaga profesional. Guru profesional adalah mereka yang memiliki kemampuan profesional dengan berbagai kapasitas dan kualitas sebagai pendidik, tidak hanya pada tataran normatif saja namun juga menyangkut pengembangan kompetensi pedagogik, kepribadian, professional dan sosial (Fathul Fauzi, 2020).

Profesionalisme adalah seseorang yang sudah profesional dengan profesinya. Profesionalisme guru merupakan kegiatan sepanjang hayat bagi seorang guru (Lutfi Mustafa et al., 2013). Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utamanya menuntun, mengajar, melatih, membimbing dan mengevaluasi tugas-tugas murid dan berefleksi dengan tugasnya. Guru adalah penentu dalam keberhasilan tercapainya tujuan pembelajaran dan pendukung utama kemajuan sekolah, oleh karena itu untuk meningkatkan kualitas pendidikan didukung oleh guru yang profesional. profesionalisme guru adalah profesi atau pekerjaan yang membutuhkan pelatihan dan penguasaan terhadap suatu pengetahuan khusus (Hamid, 2020)

Profesionalisme merupakan komitmen para anggota suatu profesi untuk meningkatkan kemampuan profesionalnya dengan cara terus menerus mengembangkan strategi-strategi atau teknik yang digunakan dalam mengembangkan tugas profesinya. Profesionalisme Guru merupakan motivasi intrinsik yang ada pada diri seseorang sebagai pendorong untuk mengembangkan dirinya menjadi tenaga profesional sehingga berdampak pada hasil kinerjanya. Menurut Fachruddin dan Idrus dalam Hamid, (2020) profesionalisme merujuk kepada komitmen sebagai suatu profesi untuk meningkatkan kemampuan profesionalnya dengan terus menerus.

Istilah profesional atau profesionalisme terus berkembang dan sering dikaitkan dengan pekerjaan yang ditekuni seseorang secara serius. Namun tidak semua pekerjaan dapat dianggap sebagai profesi dan tidak semua orang dapat disebut profesional. Beberapa ahli berikut ini mendefinisikan profesionalisme :

1. Walter Johnson dalam Cholid (2021) mengartikan petugas profesional (*professionals*) adalah seorang yang menampilkan suatu tugas khusus yang mempunyai tingkat kesulitan lebih dari biasa dan mempersyaratkan waktu persiapan dan pendidikan cukup lama untuk menghasilkan pencapaian keterampilan dan pengetahuan yang berkadar tinggi.
2. Profesionalisme dalam pandangan Islam adalah panggilan hidup atau dan keahlian harus dijalankan dengan niat yang tulus karena Allah SWT. Niat ini menjadi tolok ukur keikhlasan seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang guru. Fadhilah Hamni (2017)
3. Martinis Yamin mendefinisikan profesionalisme sebagai pekerjaan yang dimiliki seseorang yang menghendaki persiapan spesialisasi yang relatif lama di perguruan tinggi dan dikuasai oleh kode etik tertentu.
4. Mochtar Buchori dalam Hamid (2020) mengemukakan makna profesional adalah pekerjaan atau jabatan yang dimiliki seseorang dan menuntut pendidikan khusus serta tinggi dengan rangkaian pelatihan yang panjang, intensif, diiringi dengan kepribadian luhur menjunjung tinggi profesinya
5. Profesionalisme artinya suatu bidang pekerjaan yang ditekuni oleh seseorang (Kunandar dalam Syamsiah & Mardiah, 2020)
6. Menurut Akrim et al. (2020) Profesionalisme adalah sikap profesional yang memiliki kualifikasi, pengetahuan untuk mencapai kriteria standar ideal sesuai tuntutan profesinya.
7. Susmaini & Rusydi Ananda (2023) mengatakan profesionalisme adalah sikap, komitmen bekerja sesuai standar yang tinggi dan kode etik profesinya.

2.1.3.2.Urgensi Profesionalisme Guru

Di era globalisasi digital ini hampir semua aspek kehidupan telah beralih ke teknologi dengan akses informasi yang sangat cepat dan persaingan hidup yang semakin ketat, Indonesia dihadapkan pada tantangan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Menristek Mohamad Nasir dalam M Rofiki (2019), menjelaskan bahwa berdasarkan evaluasi awal mengenai kesiapan menghadapi revolusi industri 4.0, Indonesia memiliki potensi yang besar. Namun, Indonesia masih tertinggal dibandingkan dengan negara-negara tetangga seperti Malaysia, Singapura, dan Thailand. Ketertinggalan ini disebabkan oleh beberapa faktor yang perlu segera diperbaiki salah satunya yaitu Rendahnya profesionalisme guru dapat disebabkan beberapa faktor yang mempengaruhinya antara lain: 1) kurangnya guru menekuni profesinya secara utuh atau komprehensif; 2) kemungkinan adanya penyelenggara pendidikan tinggi swasta yang mencetak lulusan tanpa memperhatikan output dan outcome-nya; dan 3) kurangnya motivasi guru dalam meningkatkan kualitas dirinya (Baharudin dalam M. Rofiki, 2019).

Guru sebagai bagian dari tenaga pendidik merupakan elemen penting dalam sumber daya pendidikan, karena perannya menjadi kunci utama atau pusat keberhasilan proses pendidikan. Oleh karena itu, upaya untuk mengembangkan dan meningkatkan kualitas pendidikan perlu dimulai dengan meningkatkan kualitas sumber daya terutama yang berkaitan dengan profesionalisme guru.

Dalam Undang-undang No. 14 Tahun 2025 tentang Guru dan Dosen Bab IV pasal 8, Guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan

tujuan pendidikan nasional. Pasal 10 ayat (1) Kompetensi guru sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi. Guru dan dosen, sebagai tenaga profesional, memiliki peran strategis dalam mewujudkan pendidikan yang berkualitas. Guru sebagai tenaga profesional, berperan strategis dalam menciptakan pendidikan berkualitas yang mendukung pencapaian tujuan pendidikan nasional. Tujuan tersebut adalah mengembangkan peserta didik menjadi individu yang beriman, bertakwa, berakhlak mulia, sehat, berpengetahuan, kompeten, kreatif, mandiri, serta bertanggung jawab sebagai warga negara. Dengan profesionalisme yang terwujud, guru dapat meningkatkan martabat profesinya sekaligus memajukan kualitas pendidikan nasional.

Dapat disimpulkan urgensi profesionalisme guru antara lain adalah untuk menghadapi tantangan globalisasi, profesionalisme guru adalah kunci peningkatan kualitas sumber daya manusia. Profesionalisme guru di Indonesia masih rendah disebabkan oleh kurangnya penguasaan pada bidang profesi, kualitas pendidikan yang rendah, dan kurangnya motivasi baik intrinsik atau ekstrinsik.

Pada hakekatnya pengembangan profesionalisme guru mencakup lima kriteria utama yaitu latar belakang akademik, keterampilan, sertifikasi sebagai pendidik, kondisi fisik dan mental yang sehat, serta kapasitas untuk berkontribusi dalam pencapaian tujuan pendidikan nasional serta kompetensi seorang guru mencakup dimensi pedagogi, kepribadian, sosial, dan profesional kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikasi pendidik, kesehatan jasmani dan rohani, serta kemampuan mendukung tujuan pendidikan nasional. Kompetensi guru meliputi

aspek pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional, sebagaimana diatur dalam UU No. 14 Tahun 2005. Guru dan dosen, sebagai tenaga profesional, berperan strategis dalam menciptakan pendidikan berkualitas untuk mencapai tujuan pendidikan nasional, yaitu membentuk individu yang beriman, bertakwa, berakhlak mulia, sehat, berpengetahuan, kompeten, kreatif, mandiri, dan bertanggung jawab. Profesionalisme guru tercermin melalui kinerja mengajar, sikap, keterampilan, serta kemampuannya membangun relasi. Oleh karena itu, diperlukan kolaborasi semua pihak dalam upaya mendukung pengembangan profesionalisme guru.

2.1.3.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Profesionalisme Guru

Dengan lahirnya UU No. 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen menggambarkan bagaimana profesi pendidik memiliki kedudukan yang diharapkan dapat mendorong pengembangan profesi guru. Pengembangan Profesional guru bukanlah hal yang mudah banyak faktor yang mempengaruhinya. Menurut Yuswardi (2021:334) menyatakan bahwa status guru memegang peranan penting dalam mempengaruhi dinamika kehidupan sekolah. Sebagai sebuah profesi, guru dituntut untuk memenuhi sejumlah persyaratan dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Yang dimaksud dengan “status” di sini adalah penghormatan sosial dan profesional yang diberikan kepada guru, yang tercermin dari kemampuannya dalam melaksanakan tugasnya, kondisi kerja yang mendukung, dan tingkat kesejahteraan atau pendapatan yang berada di atas profesi lain. Status tersebut secara langsung dapat mempengaruhi motivasi dan kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya.

Guru yang profesional adalah pendidik yang melaksanakan peranannya secara maksimal dalam mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih,

menilai dan mengevaluasi peserta didik. Sedangkan menurut Buchari Zainun dalam Susanto (2016), terdapat tiga faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang dalam profesi guru, yaitu: (1) karakteristik individu, (2) faktor eksternal seperti budaya, politik, hukum, ekonomi dan sosial, dan (3) sikap terhadap profesi, yang dipengaruhi oleh kebijakan manajemen, gaya kepemimpinan dan kondisi kerja.

Senada dengan hal tersebut, Jihan Sari et al., (2022) menegaskan bahwa kemampuan profesional guru adalah dasar yang harus dimiliki setiap guru. kemampuan tersebut meliputi kemampuan menunjukkan keterampilan kerja yang tinggi, baik di satuan pendidikan ia bekerja atau di dalam masyarakat, serta memiliki sudut pandang yang dibentuk oleh pengalaman profesional sehingga mendukung efektivitas dan efisiensi kinerja guru.

2.1.3.4. Upaya Pengembangan Profesionalisme Guru

Menurut Farihin et al., (2022) pengembangan profesionalisme guru berkaitan erat dengan peningkatan kualitas guru. Kualitas ini tercermin dari serangkaian langkah yang ditempuh secara sistematis, sesuai prosedur, mencakup apa saja yang perlu dilakukan dan bagaimana seorang guru bertindak serta bertindak secara profesional. Menurut Elfrianto et al., (2023) Mengatakan bahwa idealnya pengajar/ dosen yang diharapkan adalah yang memiliki keberdayaan untuk mampu mewujudkan kinerja dalam melaksanakan fungsi dan perannya secara profesional. Sama halnya dengan seorang guru, perwujudan profesional tercermin melalui kinerja dalam mengajar, dari sikap dan keterampilan, dapat membangun relasi dengan siswa, rekan kerja, dan pihak lain. Pendidik adalah unsur penting yang

menjadi garda terdepan dalam proses pendidikan, kualitas pendidikan ditentukan oleh kualitas pendidiknya.

Pendidik yang profesional harus didukung dengan adanya jiwa profesionalitas dari dalam diri melalui perilaku atau sikap yang selalu berusaha memotivasi dirinya sebagai guru profesional. Seorang guru profesional harus memiliki beberapa ketentuan yaitu harus memiliki pengetahuan, keterampilan serta keahlian pada bidangnya, sehat secara jasmani rohani, dan harus memiliki kepribadian yang baik secara konsisten dan berkesinambungan. Oleh karena itu perlu upaya-upaya peningkatan profesi guru dalam menjalani tugas dan tanggung jawabnya sehari-hari. Pengembangan profesional guru merupakan proses berkelanjutan yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap profesional guru. Guru perlu menguasai empat kompetensi utama sesuai Perdirjen GTK No. 2626 Tahun 2023 menetapkan indikator kompetensi guru dalam aspek pedagogik, kepribadian, profesional, dan sosial.

Mustafa Lutfi et al., (2013) mengatakan bahwa upaya peningkatan profesionalisme guru merupakan upaya membantu guru memiliki kualitas profesional. Dengan demikian, peningkatan kemampuan profesionalisme guru merupakan bantuan atau memberi kesempatan kepada guru tersebut melalui program pemerintah salah satu terobosan yang dilakukan pemerintah adalah standar kompetensi sertifikasi guru. Peningkatan profesionalisme guru bukan sekedar diperoleh dari program pemerintah, namun secara personal bagaimana guru untuk mandiri, mempunyai komitmen yang besatt dalam meningkatkan dan mengembangkan kemampuan profesionalisme nya secara berkesinambungan dan

terus menerus. baik melalui program pemerintah, melalui komunitas sekolah dan pembinaan-pembinaan oleh kepala satuan pendidikan atau atasan.

Selain itu Legi Hendrik (2024) mengatakan bahwa kepala sekolah memiliki peran penting dalam menciptakan suasana sekolah yang mendukung proses pembelajaran. Suasana ini mencakup aspek-aspek seperti hubungan yang harmonis antarwarga sekolah, komunikasi yang terbuka, serta terciptanya rasa aman dan nyaman bagi seluruh anggota komunitas sekolah. Seorang kepala sekolah yang efektif sebagai fasilitator pembelajaran perlu membangun budaya sekolah yang positif, di mana guru dan siswa merasa dihargai, didengarkan, dan termotivasi untuk aktif terlibat dalam kegiatan pendidikan. Lingkungan sekolah yang kondusif ini dapat meningkatkan motivasi belajar dan prestasi akademik siswa, serta memperkuat kinerja dan profesionalisme para guru.

Pada akhirnya peningkatan profesionalisme kembali pada individu sebagai guru. Menurut Purwanto dalam Mustofa (2017), guru dituntut untuk selalu melakukan beberapa hal, yaitu: 1) memahami dengan baik tuntutan serta standar yang berlaku dalam profesi, 2) memenuhi kualifikasi dan kompetensi yang disyaratkan, 3) menjalin hubungan profesional yang harmonis, termasuk melalui keikutsertaan dalam organisasi profesi, 4) menumbuhkan etos kerja yang berbasis pada pelayanan, dan 5) menerapkan inovasi serta mengembangkan kreativitas, khususnya dalam pemanfaatan teknologi.

Astri Novia Siregar dan Eka daryanto, (2017) bahwa peningkatan profesional guru, dilakukan dengan beberapa usaha, (1) pelatihan, bimbingan, supervisi pengajaran, peningkatan kesejahteraan guru, profesionalisasi tugas,

profesionalisasi sistem penerimaan guru, konsultasi, dan kegiatan mandiri. Sedangkan perubahan konteks kebijakan dilakukan melalui beberapa langkah, yaitu: (1) penyesuaian atau revisi kurikulum yang digunakan, (2) pengembangan media dan sumber belajar yang relevan dan inovatif, (3) evaluasi kebijakan yang mencakup berbagai aspek penilaian, terutama efektivitas implementasi kebijakan yang dilihat dari hasil belajar siswa dan proses pembelajaran yang dilakukan guru, termasuk dengan adanya penilaian timbal balik, dan (4) forum diskusi guru baik internal maupun eksternal digunakan sebagai sarana umpan balik. Lebih lanjut, (5) pelembagaan kebijakan dimaksudkan untuk mendorong guru agar selalu kreatif dan inovatif dalam pembelajaran.

2.1.3.5.Ciri–Ciri Profesional Guru

Profesionalisme guru tidak semata-mata dinilai dari aspek administratif atau gaya mengajar, melainkan pada tingkat keahlian dan komitmen yang dimilikinya dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik. Sebuah tugas dapat dikategorikan sebagai suatu profesi apabila memenuhi sejumlah ciri-ciri tertentu yang mencerminkan sifat-sifat profesional. Glickman dalam Mustafa (2013) menyatakan bahwa guru yang profesional ditandai oleh dua hal utama, yaitu tingkat kemampuan yang tinggi dan komitmen yang kuat terhadap profesinya. Selain itu, para ahli juga mengemukakan sejumlah kriteria yang menjadi ciri suatu profesi ;

1. Muhammad Nurdin dalam Hamid (2020) mengidentifikasi tujuh syarat profesionalisme, yaitu: (1) memiliki keilmuan yang didukung landasan teori yang kuat, (2) menjunjung tinggi kode etik profesi, (3) bergabung dalam organisasi profesi, (4) mendapat pengakuan dari masyarakat, (5) menganggap

profesi sebagai panggilan hidup, (6) memiliki keterampilan dalam mendiagnosis masalah, dan (7) melayani klien sebagai bagian dari tanggung jawab profesional.

2. Prayitno dalam Hamid mengemukakan enam karakteristik profesionalisme, yaitu: (1) intelektualitas, yang menekankan pada layanan berbasis pemikiran mendalam; (2) kompetensi profesional yang diperoleh melalui proses pendidikan formal, bukan warisan; (3) fokus layanan pada bidang spesifik yang tidak berkaitan dengan profesi lain; (4) kemampuan komunikasi; (5) motivasi altruistik diwujudkan dalam peningkatan kapasitas intelektual; (6) keberadaan organisasi profesi berperan dalam pembinaan mutu dan martabat profesi.
3. Soetjipto dan Raffles Kosasi menyebutkan ciri-ciri profesi sebagai berikut: (1) jabatan yang mempunyai tugas krusial dan mempunyai arti sosial; (2) jabatan yang memerlukan skill khusus; (3) kedudukan diperoleh melalui pemecahan masalah dengan menggunakan teori dan metode ilmiah; (4) jabatan diperoleh melalui disiplin keilmuan, bukan sekadar memperolehnya; (5) jabatan tersebut didapatkan dari pendidikan yang lebih tinggi dalam jangka waktu yang lama; (6) proses pendidikan merupakan penerapan dan sosialisasi nilai-nilai profesi itu sendiri; (7) dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat berpegang teguh pada kode etik; (8) setiap anggota profesi mempunyai kebebasan memberikan penilaian terhadap permasalahan profesional yang dihadapinya; (9) dalam praktik pengabdian kepada masyarakat, anggota profesi bersifat otonom dan bebas dari campur tangan pihak luar; dan (10) kedudukan yang mempunyai prestise yang tinggi di masyarakat sehingga memperoleh imbalan yang tinggi

2.1.3.6.Indikator Profesionalisme Guru

Guru profesional adalah pendidik yang mengutamakan mutu layanan pendidikan. Pelayanan yang diberikan guru harus memenuhi standar yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat, bangsa dan pengguna jasa pendidikan, dengan tetap mengoptimalkan potensi dan keterampilan individu siswa. Untuk mencapai tingkat profesionalisme tersebut, seorang guru perlu menguasai sejumlah kompetensi penting. Sejalan dengan hal tersebut, Anik Ghufra dalam Yunus (2016) menjelaskan ada empat kompetensi utama yang harus dimiliki seorang guru, yaitu:

1. Kompetensi pedagogik, yang meliputi kemampuan merancang, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran berdasarkan pemahaman terhadap karakteristik peserta didik dan potensi yang dimilikinya.
2. Kompetensi kepribadian yang tercermin dalam sikap mantap, akhlak mulia, bijaksana, berwibawa, dan mampu menjadi teladan bagi peserta didik.
3. Kompetensi profesional, yaitu kemampuan menguasai materi pelajaran secara mendalam dan luas, sehingga mampu membimbing peserta didik dalam mencapai standar kompetensi yang telah ditetapkan.
4. Kompetensi sosial, yaitu kemampuan berinteraksi secara efektif dengan peserta didik, tenaga kependidikan, orang tua dan masyarakat sekitar.

Menurut Sedangkan menurut Mudarris (2022), setidaknya ada tujuh indikator yang menjadi ciri guru profesional, antara lain:

1. Keterampilan mengajar yang baik, meliputi kemampuan memilih model, metode dan strategi pembelajaran yang sesuai dengan karakteristik siswa.

2. Wawasan yang luas, dimana guru terus mengembangkan ilmunya agar tetap relevan dengan perkembangan saat ini, khususnya dalam menghadapi kemajuan teknologi informasi.
3. Penguasaan kurikulum, karena guru harus mampu beradaptasi terhadap perubahan dan perkembangan kurikulum meningkatkan mutu pembelajaran.
4. Kemampuan menggunakan media pembelajaran, baik yang berbasis digital atau non digital, untuk mendukung kegiatan belajar mengajar secara efektif.
5. Penguasaan teknologi, yang memungkinkan guru mengintegrasikan perangkat teknologi seperti laptop dan aplikasi pembelajaran ke dalam proses pengajaran.
6. Kepribadian yang baik meliputi sikap, perilaku, dan akhlak mulia yang mencerminkan nilai-nilai agama dan sosial yang tinggi.
7. Menjadi teladan yang baik, dimana guru dituntut untuk menunjukkan sikap dan perilaku yang dapat ditiru oleh siswa.

Pemerintah secara berkelanjutan berupaya merealisasikan ketentuan-ketentuan yang diamanatkan dalam UUD 1945 serta Undang-Undang No. 23 Tahun 2005 tentang Sistem Pendidikan Nasional, agar profesionalisme guru dapat terukur dengan baik, maka diperlukan indikator guru profesional. Dalam Perdirjen GTK No.2626 Tahun 2023 indikator target pencapaian kompetensi guru antara lain:

1. Kompetensi Pedagogik, seorang guru harus :
 - 1) Mampu menciptakan lingkungan yang aman dan nyaman
 - 2) Menciptakan pembelajaran efektif yang berpusat pada peserta didik
 - 3) Melaksanakan Asesmen, umpan balik, dan pelaporan
2. Kompetensi kepribadian, seorang guru harus memiliki:

- 1) Kematangan moral, emosi, dan spiritual untuk berperilaku sesuai kode etik
 - 2) Pengembangan diri melalui kebiasaan refleksi
 - 3) Orientasi berpusat pada peserta didik
3. Kompetensi profesional, yaitu guru mempunyai :
- 1) Pengetahuan konten pembelajaran dan cara mengajarkannya
 - 2) Memahami karakteristik dan cara belajar peserta didik
 - 3) Menguasai kurikulum dan cara menggunakannya
4. Kompetensi Sosial, antara lain :
- 1) Guru mampu berkolaborasi untuk peningkatan pembelajaran,
 - 2) Keterlibatan orangtua/wali dan masyarakat dalam pembelajaran
 - 3) Keterlibatan dalam organisasi profesi dan jejaring yang lebih luas untuk peningkatan pembelajaran

Dapat disimpulkan bahwa seorang guru profesional adalah pendidik yang mengutamakan kualitas layanan dengan memenuhi standar kebutuhan masyarakat sekaligus mengoptimalkan potensi murid sesuai kemampuan masing-masing. Untuk mencapai profesionalismenya, guru perlu menguasai empat kompetensi utama sesuai Peraturan Direktorat Jendral Guru dan Tenaga Kependidikan (Perdirjen GTK) No. 2626 Tahun 2023 yang menetapkan indikator kompetensi guru dalam aspek pedagogik, kepribadian, profesional, dan sosial. Indikator ini menitikberatkan pada pembelajaran berbasis murid (*student centre*), refleksi, kolaborasi, penguasaan kurikulum, serta keterlibatan orang tua dan masyarakat. Semua upaya ini bertujuan untuk mewujudkan pendidikan berkualitas sesuai amanat undang-undang.

2.2. Kajian Penelitian yang Relevan

Berikut adalah beberapa penelitian yang relevan mengenai Kinerja Supervisi Akademik Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Profesionalisme Guru di SMP Negeri 11 Torgamba:

1. Mujiati & Safitri A. (2019) “Efektifitas Pelaksanaan Supervisi Akademik Kepala Sekolah”. Pelaksanaan supervisi akademik kepala sekolah pada SD Negeri lingkup UPTD Kecamatan Palangga Selatan”. menunjukkan bahwa supervisi akademik telah dilaksanakan secara efektif melalui tiga tahap : 1) Perencanaan supervisi dilakukan dengan melibatkan seluruh stakeholder pendidikan 2) Pelaksanaan supervisi difokuskan pada observasi langsung pada perencanaan dan pelaksanaan termasuk penyajian materi, penggunaan metode dan media yang relevan, serta implementasi kurikulum 2016 dan kurtilas. 3) menindak lanjuti supervisi dilaksanakan secara berkelanjutan dan sistematis melalui pembinaan terhadap guru untuk mendukung peningkatan kualitas pembelajaran
2. Penelitian oleh Rahmawati & Suharto (2021). Penelitian ini mengkaji hubungan antara kinerja supervisi akademik kepala sekolah dengan peningkatan profesionalisme guru di SMP Negeri Kota Depok. Menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional, data dikumpulkan melalui angket, observasi, dan wawancara dari 75 guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa supervisi akademik yang dilakukan secara sistematis dan berkelanjutan berdampak positif terhadap peningkatan kompetensi pedagogik dan profesional guru. Supervisi yang dilakukan melalui pendekatan klinis dan

reflektif membuat guru lebih terbuka terhadap perbaikan praktik mengajarnya. Temuan penting lainnya adalah bahwa guru yang aktif diberi umpan balik cenderung lebih termotivasi untuk mengembangkan diri. Supervisi yang efektif juga menciptakan budaya belajar kolektif di sekolah. Kepala sekolah yang menunjukkan kepemimpinan transformasional dalam supervisi berperan sebagai fasilitator pengembangan profesional guru. Penelitian ini menyimpulkan bahwa supervisi akademik bukan sekadar kontrol administratif, melainkan bentuk pendampingan berbasis pengembangan. Rekomendasi penelitian ini mencakup penguatan pelatihan supervisi akademik berbasis praktik reflektif bagi kepala sekolah. Implikasi praktisnya sangat relevan untuk meningkatkan mutu guru di SMP Negeri 11 Torgamba.

3. Penelitian oleh Suryani, dkk (2020). Penelitian ini fokus pada efektivitas pelaksanaan supervisi akademik dalam peningkatan profesionalisme guru SMP di Kabupaten Banyumas. Metode yang digunakan adalah studi kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data berupa wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keberhasilan supervisi sangat bergantung pada kesiapan kepala sekolah dalam menyusun rencana, melaksanakan, dan mengevaluasi proses supervisi secara sistematis. Selain itu, supervisi yang dikemas dalam bentuk kolaboratif dan bukan instruktif cenderung lebih diterima oleh guru. Dalam pelaksanaannya, kepala sekolah yang menggunakan instrumen supervisi yang tepat dan mampu memetakan kebutuhan guru dapat meningkatkan minat guru untuk melakukan

pengembangan diri. Profesionalisme guru tercermin dari peningkatan kualitas RPP, pengelolaan kelas, dan refleksi pasca mengajar. Studi ini juga menekankan pentingnya dukungan sarana dan waktu yang memadai untuk keberhasilan supervisi. Kesimpulannya, supervisi akademik yang dialogis dan adaptif sangat efektif dalam mendorong guru untuk lebih profesional. Penelitian ini memperkuat bahwa peran kepala sekolah bukan hanya administratif, tetapi juga instruksional. Relevansi penelitian ini sangat erat dengan konteks SMP Negeri 11 Torgamba

4. Penelitian oleh Nurdin & Laila (2022). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh langsung dan tidak langsung kinerja kepala sekolah dalam melakukan supervisi akademik terhadap profesionalisme guru melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening. Penelitian dilakukan pada 95 guru SMP Negeri di Provinsi Riau dengan pendekatan kuantitatif path analysis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja supervisi akademik berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru, dan selanjutnya memengaruhi profesionalisme mereka dalam melaksanakan tugas. Kepala sekolah yang memberikan dukungan, arahan, dan penguatan profesional mendorong guru untuk mengembangkan keterampilan dan tanggung jawab profesinya. Peran kepemimpinan kepala sekolah dalam menciptakan iklim kerja yang suportif juga menjadi faktor penting dalam peningkatan motivasi guru. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa guru merasa lebih percaya diri ketika diberi ruang untuk refleksi dan evaluasi diri dalam proses supervisi. Temuan ini memberikan gambaran bahwa supervisi akademik efektif dapat menjadi alat

strategis untuk membentuk guru yang kompeten dan berintegritas. Rekomendasi penelitian ini adalah pelatihan manajerial kepala sekolah berbasis pengembangan sumber daya manusia. Penelitian ini memiliki signifikansi tinggi bagi pengembangan guru di SMP Negeri 11 Torgamba.

5. Penelitian oleh Wibowo & Rachmawati (2023). Penelitian ini membahas strategi kepala sekolah dalam mengembangkan profesionalisme guru melalui pelaksanaan supervisi akademik berbasis lesson study. Studi dilakukan di 4 SMP Negeri di Kota Bandung dengan pendekatan kualitatif fenomenologis. Temuan menunjukkan bahwa kepala sekolah yang mengintegrasikan supervisi dengan kegiatan lesson study mampu meningkatkan partisipasi aktif guru dalam merancang, melaksanakan, dan merefleksikan pembelajaran. Guru menjadi lebih terbuka terhadap umpan balik karena dilakukan dalam suasana kolaboratif, bukan pengawasan satu arah. Profesionalisme guru ditandai dengan peningkatan kompetensi dalam merancang pembelajaran berdiferensiasi, asesmen formatif, serta penggunaan media inovatif. Penelitian ini menyimpulkan bahwa model supervisi berbasis lesson study efektif meningkatkan profesionalisme guru secara berkelanjutan. Rekomendasinya adalah perlunya pelatihan khusus bagi kepala sekolah dalam mengembangkan praktik supervisi berbasis pembelajaran nyata. Dengan pendekatan ini, kepala sekolah berperan sebagai pemimpin pembelajaran sejati. Temuan ini dapat menjadi model alternatif pelaksanaan supervisi akademik di SMP Negeri 11 Torgamba, terutama dalam meningkatkan praktik reflektif dan kolaboratif di kalangan guru.

6. Penelitian oleh Handayani (2019). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengkaji kontribusi supervisi akademik kepala sekolah terhadap pengembangan profesionalisme guru dalam penguasaan kompetensi pedagogik. Penelitian dilakukan pada 6 sekolah menengah pertama di Kabupaten Jombang menggunakan metode kuantitatif deskriptif. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan statistik deskriptif dan regresi sederhana. Hasilnya menunjukkan bahwa supervisi akademik yang dilakukan secara terencana dan intensif berkorelasi positif dengan peningkatan kemampuan guru dalam merancang strategi pembelajaran, manajemen kelas, dan evaluasi hasil belajar. Supervisi yang berorientasi pada perbaikan kualitas pembelajaran dan bukan sekadar formalitas lebih efektif dalam meningkatkan kinerja guru. Guru yang didampingi melalui diskusi dan observasi kelas menunjukkan peningkatan dalam penggunaan pendekatan saintifik dan model pembelajaran aktif. Penelitian ini menekankan perlunya pelaksanaan supervisi dengan orientasi pengembangan kapasitas guru secara menyeluruh. Rekomendasi utama adalah memperkuat pelaksanaan supervisi dengan pendekatan coaching dan mentoring. Penelitian ini sangat relevan untuk SMP Negeri 11 Torgamba yang sedang meningkatkan standar profesionalisme guru.
7. Penelitian oleh Yuliana & Firmansyah (2022). Penelitian ini meneliti implementasi supervisi akademik sebagai instrumen penguatan budaya profesional di lingkungan guru SMP Negeri. Studi ini menggunakan pendekatan etnografi pendidikan untuk menggali praktik supervisi kepala

sekolah dan respon guru terhadapnya. Data diperoleh dari observasi berulang, wawancara mendalam, serta studi dokumen di 3 sekolah yang dipilih secara purposive. Hasil penelitian menunjukkan bahwa supervisi yang dilakukan secara konsisten dan bersifat humanis mampu membentuk budaya reflektif di kalangan guru. Guru yang merasakan penghargaan terhadap kinerjanya menjadi lebih termotivasi untuk berinovasi dan mengikuti pengembangan profesional berkelanjutan. Kepala sekolah yang membangun komunikasi dua arah dan memberikan ruang kreativitas mendorong tumbuhnya komunitas belajar di sekolah. Studi ini menyimpulkan bahwa supervisi akademik tidak hanya berdampak pada kompetensi teknis guru, tetapi juga membentuk etos kerja dan semangat profesional. Rekomendasinya adalah integrasi supervisi dengan pembinaan karakter dan nilai-nilai kepemimpinan pelayanan. Penelitian ini dapat menjadi pijakan penting dalam pembentukan budaya kerja guru di SMP Negeri 11 Torgamba.

8. Penelitian oleh Ahmad & Kurniasih (2023). Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pelaksanaan supervisi akademik oleh kepala sekolah dalam meningkatkan mutu perencanaan pembelajaran guru. Pendekatan yang digunakan adalah studi evaluatif model CIPP (Context, Input, Process, Product) pada 5 SMP Negeri di Kalimantan Selatan. Penelitian ini menunjukkan bahwa pada aspek konteks dan input, banyak sekolah telah memiliki visi dan SDM yang mendukung, namun pada aspek proses, masih ditemukan bahwa supervisi belum terjadwal dengan baik. Guru belum memperoleh umpan balik tertulis secara rutin, dan kegiatan refleksi masih

bersifat insidental. Namun, pada aspek produk, ditemukan bahwa guru yang mengikuti supervisi terstruktur cenderung menunjukkan perbaikan dalam dokumen RPP, penentuan tujuan pembelajaran, dan penyusunan indikator keberhasilan. Penelitian ini merekomendasikan penguatan sistem supervisi berbasis instrumen terstandar dan pelaporan digital. Supervisi yang efektif memerlukan dukungan sistem dan komitmen kepemimpinan kepala sekolah. Temuan ini relevan untuk diterapkan di SMP Negeri 11 Torgamba guna mendorong konsistensi dan kualitas dalam supervisi akademik yang berdampak langsung pada pengembangan profesionalisme guru.

9. Penelitian oleh Susanto & Dewi (2020). Penelitian ini mengevaluasi persepsi guru terhadap kualitas supervisi akademik kepala sekolah dan dampaknya terhadap pengembangan karier profesional mereka. Studi dilakukan di lingkungan SMP Negeri di Kota Pekanbaru dengan pendekatan kuantitatif deskriptif. Dari 110 guru yang dijadikan sampel, sebagian besar menyatakan bahwa pelaksanaan supervisi belum sepenuhnya menyentuh kebutuhan pengembangan pribadi mereka. Banyak supervisi bersifat administratif dan formal, bukan pembinaan pedagogik. Namun, guru yang merasakan pendekatan supervisi partisipatif mengaku lebih termotivasi untuk meningkatkan diri melalui diklat, seminar, dan komunitas belajar. Penelitian ini menunjukkan bahwa supervisi akademik yang memperhatikan kebutuhan individual guru lebih berdampak terhadap perkembangan profesionalisme. Diperlukan perbaikan sistem supervisi berbasis pemetaan kompetensi dan aspirasi guru. Kesimpulan dari studi ini adalah bahwa supervisi harus bersifat

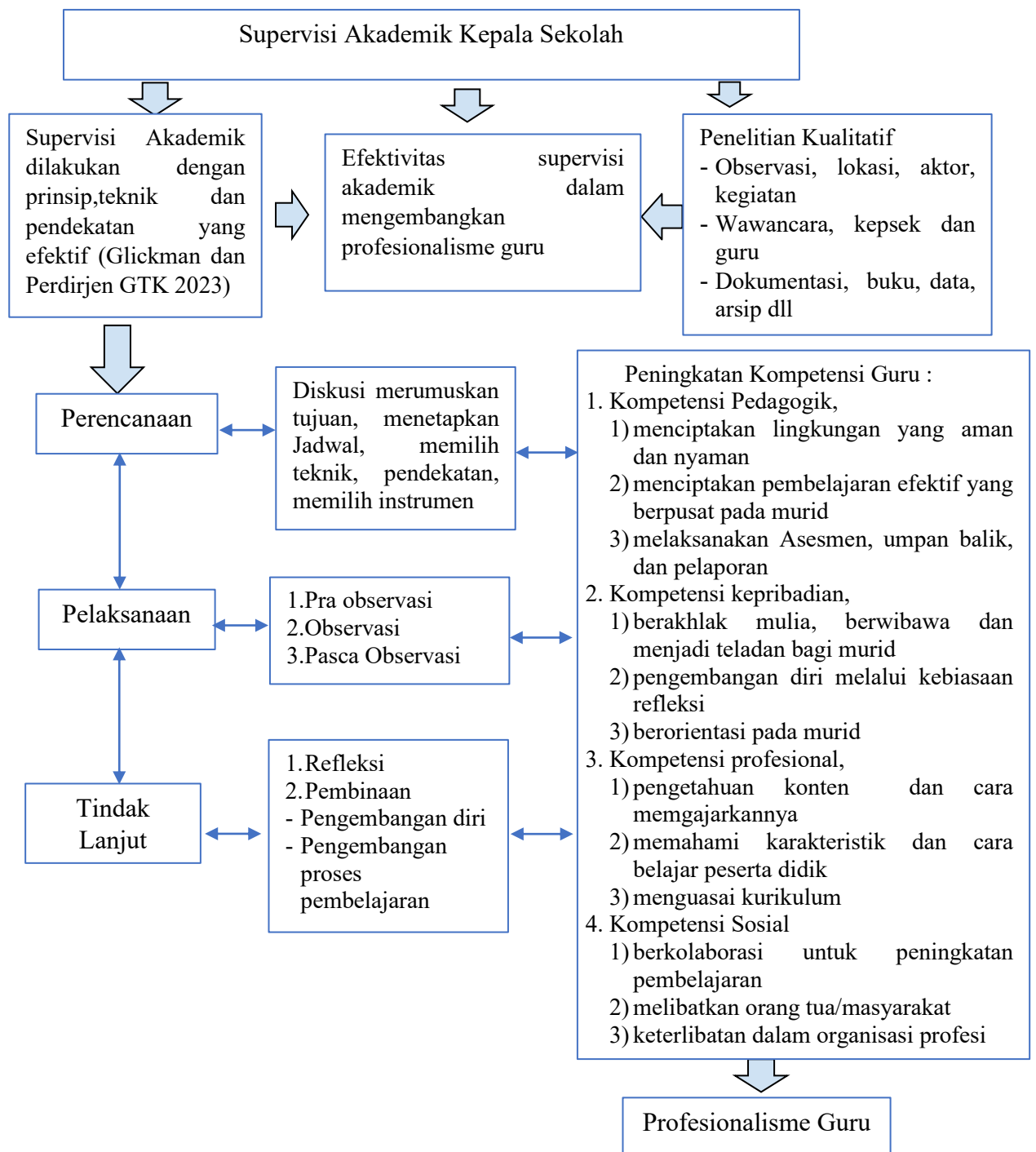
personal, berkelanjutan, dan mengacu pada capaian kompetensi guru. Hasil ini sangat aplikatif bagi SMP Negeri 11 Torgamba untuk menyesuaikan pendekatan supervisi sesuai karakteristik dan kebutuhan guru di sekolah.

10. Penelitian oleh Maharani, dkk (2024). Penelitian ini menelaah peran kepala sekolah sebagai supervisor dalam membangun komunitas belajar sebagai wadah pengembangan profesionalisme guru. Studi dilakukan di SMP Negeri di Kota Malang dengan pendekatan kualitatif studi kasus. Hasil menunjukkan bahwa kepala sekolah yang aktif mendorong kegiatan diskusi rutin, kolaborasi antar guru, dan refleksi hasil belajar mampu meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan komitmen guru terhadap profesi. Komunitas belajar yang diinisiasi oleh kepala sekolah menjadi sarana efektif dalam pelaksanaan supervisi yang tidak kaku, melainkan berbasis saling berbagi praktik terbaik.

2.3. Kerangka Berpikir

Di dalam kerangka pemikiran yang penulis buat dibawah ini variabel-variabel penelitian dijelaskan secara mendalam dan relevan dengan permasalahan yang diteliti, Kerangka berpikir menggambarkan pola hubungan antarvariabel yang akan diteliti, sebagai bahan dasar untuk menjawab permasalahan penelitian.

Menurut Sugiyono (2021), kerangka berpikir adalah alur logis yang dibangun berdasarkan isu penelitian dan disusun secara menyeluruh serta terstruktur dalam bentuk skema. Skema ini memuat permasalahan serta pendekatan teoritis yang digunakan. Berikut kerangka berpikir pada penelitian yang digambarkan pada gambar 2.1 berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual Penelitian