

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Berbicara tentang mutu pendidikan tidak terlepas dari Permendiknas Nomer 63 tahun 2009 adalah tingkat kecerdasan kehidupan bangsa yang diraih dari penetapan sistem dan pendidikan bermutu adalah pendidikan yang mampu melakukan proses pematangan kualitas peserta didik dan ini tidak terlepas kualitas guru atau pendidik yang mengajari peserta didiknya, guru yang berkualitas bergantung pada pembinaan dan peran kepala sekolah. Kepala sekolah dan guru adalah semua komponen yang integral satu sama lainnya terkait. Kepemimpinan kepala sekolah merupakan peran yang sangat penting pada penyelenggaraan pendidikan. Kegiatan supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah adalah pembinaan, pembimbingan, pengendalian, mengontrol dan mengevaluasi kegiatan yang dilakukan guru dan manajemen lembaga untuk mencapai tujuan pendidikan yang diharapkan.

Beberapa persoalan pendidikan kita masih yang masih menonjol saat ini adalah rendahnya mutu proses dan keluaran pendidikan, komitmen masyarakat dan pemerintah yang belum sepenuhnya memadai untuk membangun pendidikan dan peningkatan mutu sumberdaya manusia, kurangnya kinerja guru, buku pelajaran silih berganti, kurikulum yang terlalu membebani peserta didik, intervensi kekuasaan terhadap guru dan pelaksana pendidikan, otonomi daerah yang setidaknya untuk sementara mencemaskan bagi kemajuan pendidikan, lemahnya kompetensi sebagian guru, daya bayar masyarakat terhadap pendidikan masih lemah, ketidak objektifan serta ketidak jelasan rekrutmen kepala sekolah, komplik antara fihak komite sekolah dengan pihak sekolah, angka putus sekolah yang masih tinggi, efisiensi pengelolaan anggaran pendidikan dan lain-lain persoalan yang terjadi di sekolah adalah potret persoalan-persoalan yang harus dihadapi sekolah.

Persepsi negatif kalangan guru, akademisi, praktisi, komunitas pembelajaran, orang tua murid, pengguna lulusan dan masyarakat umum

terhadap kinerja pendidikan kita harus diakui banyak benarnya. Akan tetapi kondisi demikian bukan saja terjadi di Indonesia, akan tetapi di negara-negara yang pendidikan yang lebih maju pun, keluhan semacam itu tidak pernah surut meski berbeda substansi dan levelnya.

Aspek kepemimpinan yang mestinya dimiliki kepala Sekolah baik internal maupun eksternal akan memberikan pengaruh dalam pencapaian tujuan pendidikan dengan mendorong para guru untuk mengembangkan potensi dirinya menjadi guru yang profesional serta seluruh warga sekolah (*stakeholders*) memiliki tanggung jawab fungsi dan posisinya.

Guru memegang peranan yang sangat strategis dalam sistem pendidikan. Aktivitas dan proses pembelajaran memerlukan keahlian khusus bagi guru terlebih guru seni rupa harus bisa mempraktekan kepada siswa melalui media gambar tidak hanya bercerita. Dalam jabatan guru tercakup sejumlah besar tugas, baik yang berkaitan dengan kedinasan maupun diluar dinas berupa pengabdian. Pekerjaan (guru) sebenarnya tidak dapat dilakukan oleh sembarang orang diluar bidang pendidikan. Akan tetapi dalam kenyataan masih banyak pekerjaan guru dilaksanakan oleh orang yang bukan pada bidang kependidikan. Hal inilah yang menyebabkan profesi mengajar atau jabatan guru sangat mudah terkena penurunan mutu dibandingkan dengan profesi lainnya. Selain itu masih banyak guru yang kurang kreatif, kurang inovatif dan disiplin, kemampuan ilmu pengetahuan teknologi yang sangat kurang bahkan tidak mau belajar untuk merubah ketidak mampuan dirinya itu, sehingga dalam proses pembelajaran tidak sesuai harapan dan tujuan pendidikan yang telah ditetapkan yang menjadi korban adalah peserta didik dan lembaga pendidikan tersebut menjadi kurang bermutu dan tidak mampu bersaing

Kualitas lembaga pendidikan di Indonesia adalah tergantung pada pengelolaan lembaga pendidikan itu peran dan fungsi strategis ada pada kepala sekolah itu sendiri, lembaga pendidikan yang bermutu terbentuk karena peran serta upaya dari kreativitas juga keaktifan kepala sekolahnya. Sangat diperlukan dan penting demi kemajuan lembaga pendidikan salah satu penentu juga mutu Sumber Daya Manusia. Dimana dewasa ini keunggulan suatu bangsa tidak lagi

ditandai dengan melimpahnya kekayaan alam, melainkan pada keunggulan Sumber Daya Manusia (SDM). Dimana mutu Sumber Daya Manusia (SDM) berkorelasi positif dengan mutu pendidikan, mutu pendidikan sering diindikasikan dengan kondisi yang baik, memenuhi syarat, dan segala komponen yang harus terdapat dalam pendidikan, komponen-komponen tersebut adalah masukan, proses, keluaran, tenaga kependidikan, sarana dan prasarana serta biaya.

Salah satu gambaran yang perlu kita renungkan yaitu bagaimana keadaan guru, kepala sekolah, birokrat pendidikan, siswa dan sumberdaya lainnya yang terlibat dalam kegiatan lainya seperti sumber daya, siswa sarana prasarana, pemerintah dengan manajemen pendidikannya serta lingkungan pendidikan termasuk dunia usaha dan industri yang berpengaruh terhadap jalanya roda pendidikan.

Ketercapaian tujuan pendidikan sangat bergantung pada kecakapan dan kebijaksanaan kepemimpinan kepala sekolah yang merupakan salah satu pemimpin pendidikan. Karena kepala sekolah seorang pejabat yang profesional dalam membimbing guru-guru dalam mendidik siswa untuk mencapai tujuan pendidikan. Dengan keprofesionalan kepala sekolah ini pengembangan profesionalisme tenaga kependidikan mudah dilakukan karena sesuai dengan fungsinya, kepala sekolah memahami kebutuhan sekolah yang ia pimpin sehingga kompetensi guru tidak hanya mandeg pada kompetensi yang ia miliki sebelumnya, melainkan bertambah dan berkembang dengan baik sehingga profesionalisme guru akan terwujud.

Begitupun dengan peran serta kepala sekolah pendidikan masih ada yang kurang menguasai tugas dan fungsinya, tidak dibarengi dengan kecakapan ilmu pengetahuan dan teknologi serta belum banyak merubah paradigma lama yang masih dipegangnya hanya berkunjung, meminta data sekolah/Sekolah, pulang lagi, kurang kepedulian terhadap pembimbingan dan pengarahan kepada guru, staf. Pada hal itu akan mendorong terciptanya iklim sekolah yang harmonis dan terkondisi dengan administratif yang rapih dan dapat dipertanggung jawabkan.

Tujuan pendidikan yang tercantum dalam Undang-undang No 20 tahun 2003 tentang *Sistem Pendidikan Nasional* pada pasal 3 menyatakan bahwa:

Pendidikan berfungsi untuk mengembangkan kemampuan dan membentuk watak dan peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Pemerintah No 19 tahun 2005 dan perubahan kedua PP No 13 tahun 2015 tentang *Standar Nasional Pendidikan* pada pasal 1 ayat 1-12 yang memuat:

(1) Standar Nasional Pendidikan adalah kriteria minimal tentang sistem pendidikan di seluruh wilayah hukum Negara Kesatuan Republik Indonesia. (3) setiap tahun pendidikan melakukan perencanaan proses pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran dan kepala sekolah proses pembelajaran untuk terksananya proses pembelajaran yang efektif dan efisien. (5) Kompetensi adalah seperangkat sikap, pengetahuan, dan keterampilan, yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh Peserta Didik setelah mempelajari suatu muatan pembelajaran, menamatkan suatu program, atau menyelesaikan satuan pendidikan tertentu.

Pada Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 12 Tahun 2007 tentang standar kepala sekolah, yang mengatur dua hal pokok yaitu; *pertama*, tentang kualifikasi akademik yang menentukan syarat-syarat tertentu untuk diangkat dalam jabatan kepala sekolah, *kedua* tentang kompetensi yang mengatur tentang kompetensi apa saja yang harus dimiliki oleh kepala sekolah sekolah.

Standar–standar kompetensi yang harus kembangkan yaitu; standar kompetensi lulusan, standar isi, standar proses, standar pendidik dan tenaga kependidikan, standar pengelolaan, standar sarana dan prasarana, standar pembiayaan dan standar penilaian.

Supervisi akademik adalah upaya untuk membantu guru-guru mengembangkan kemampuannya mencapai tujuan pembelajaran (Direktorat Tenaga Kependidikan 2010). Supervisi akademik terhadap guru sebagai siklus manajemen pendidikan yang dilakukan meliputi pemantauan. Supervisi,

evaluasi, pelaporan dan tindak lanjut dari kepala sekolah. Pendapat Glickman: (2010) mengatakan supervisi akademik adalah serangkaian kegiatan untuk membantu guru mengembangkan kemampuan untuk mencapai tujuan pembelajaran. Begitupun halnya supervisi yang terarah dan berkesinambungan berdampak pada peningkatan kinerja guru dengan mengelola proses pembelajaran dengan baik dan transparan.

Profesi guru sebagai pendidik harus dihargai dan dikembangkan sebagai profesi yang bermartabat sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun, 2005 tentang Guru dan Dosen. Hal ini dikarenakan guru merupakan tenaga profesional yang mempunyai fungsi, peran, dan kedudukan sangat penting yaitu Menciptakan Insan Indonesia Cerdas dan Kompetitif. Guru yang profesional wajib melakukan kegiatan pengembangan keprofesian secara berkelanjutan, akan tetapi pada pelaksanaannya banyak guru yang malas, kurang disiplin, kinerja yang kurang, tidak membuat perencanaan program kerja pembelajaran dan tidak mau mendokumentasikan kegiatannya itu kalau tidak dipaksakan oleh kepala sekolah pendidikan.

Begitupun halnya dengan kepala sekolah masih banyak faktor penghambat tercapainya kualitas keprofesionalan kepemimpinan kepala sekolah seperti proses pengangkatannya yang tidak transparan, rendahnya mental disiplin dalam melakukan tugas, dan seringnya datang terlambat, wawasan kepala sekolah yang masih terbatas, serta banyak faktor penghambat lainnya yang menghambat tumbuhnya kepala sekolah yang profesional untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Hal ini mengimplikasikan rendahnya produktivitas kerja kepala sekolah yang berimplikasi juga pada mutu (*input*, proses, dan *output*)

Peningkatan mutu pendidikan merupakan fokus perhatian dalam rangka meningkatkan Sumber Daya Manusia. Sekolah Dasar adalah salah satu lembaga pendidikan formal yang mempunyai tanggung jawab mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa yang bertujuan untuk meningkatkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan

bertaqwa kepada Tuhan yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab untuk mewujudkan tujuan pendidikan. Mutu pendidikan di Sekolah diantara sekian banyak faktor pendukung adalah kompetensi guru dan pembinaan Kepala sekolah, peneliti mempersepsikan bahwa kompetensi guru merupakan faktor dominan sebagai pendukung mutu pendidikan. Pengertian kompetensi guru adalah kemampuan atau kecakapan seseorang dalam bidang ilmu yang dimilikinya sehingga mencapai tingkat profesionalismenya. Aspek kuantitatif, memberi jawaban pada pertanyaan mengapa pada intuisi pendidikan harus berjalan dalam cara tertentu menggunakan sumber daya tersedia secara luas (Depdiknas, 2008) Supervisi Akademik membantu guru lebih profesional dalam mengelola pendidikan untuk mempertinggi kinerja sehingga mencapai Sekolah berkualitas yang efektif dalam melaksanakan supervisi kepala sekolah berperan sebagai: (1) kolaborator dan negosiator dalam proses perencanaan, kombinasi, pengembangan manajemen Sekolah, (2) asessor dalam mengidentifikasi kelemahan juga menganalisis potensi Sekolah, (3) pusat informasi pengembangan mutu sekolah/Sekolah, (4) evaluator terhadap pelaksanaan hasil kepala sekolah (Kemendiknas, 2010: 20).

Akibat jarangny melakukan pembinaan dan supervisi serta kepala sekolahan terhadap para guru yang menjadi pusat (*central*) kemajuan Sekolah itu, sehingga kemajuan pembelaran serta kualitas/mutu yang diharapkan tidak tercapai, bahkan ada yang sampai tidak pernah tersentuh pembinaan karena alasan kesibukan, kurang menguasai IT dan lain sebagainya.

Supervisi akademik adalah bantuan profesional kepada guru melalui siklus perencanaan yang sistematis, pengamatan yang cermat dan hati-hati serta umpan balik yang objektif dan segera. Dengan cara seperti itu guru akan menggunakan balikan dengan perbaikan mutu kinerjanya. Supervisi pendidikan pada umumnya mengacu pada usaha perbaikan situasi pada proses belajar mengajar. Sebagaimana dinyatakan oleh Neagley (dalam Pidarta, 2013: 2). ”*Supervisi adalah setiap layanan kepada guru-guru yang bertujuan*

menghasilkan perbaikan intruksional, belajar dan kurikulum.” Dari pernyataan tersebut benar bahwa supervisi adalah sebagai bantuan dan bimbingan kepada guru dalam bidang instruksional, belajar dan kurikulum dalam usahanya untuk mencapai tujuan sekolah/Sekolah.

Supervisi diartikan sebagai aktivitas yang menentukan kondisi atau syarat-syarat esensial yang akan menjamin ketercapaian tujuan-tujuan pendidikan. Pada dasarnya bahwa supervisi pendidikan dapat diartikan sebagai bantuan yang diberikan oleh kepala sekolah untuk melaksanakan penilaian dan supervisi dari segi teknis pendidikan dan administrasi dalam bentuk memberikan arahan, bimbingan dan contoh tentang pelaksanaan mengajar guru, sehingga dapat memperbaiki dan meningkatkan kinerja guru dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya yaitu memperbaiki dan meningkatkan proses belajar mengajar. Supervisi akademik merupakan kegiatan terencana yang ditujukan pada aspek kualitatif sekolah dengan membantu guru melalui dukungan dan evaluasi pada proses pembelajaran yang dapat meningkatkan hasil belajar dan memberi jawaban pada pertanyaan bagaimana siswa belajar lebih baik.

Supervisi akademik kepala sekolah yang dilakukan di SD merupakan kegiatan pemantauan, pembinaan dari kepala sekolah terhadap guru di SD Kota Depok, yang kurang dapat berjalan dengan efektif dan efisien disebabkan karena kebanyakan guru kurang pemahaman didaktik dan metodik melalui tambahan informasi serta ilmu pengetahuan baru. Kepala Sekolah kurang dapat menggerakkan, memotivasi bahkan mendorong perkembangan guru dalam rangka mencapai tujuan serta memenuhi standar nasional pendidikan secara maksimal. Tidak semua guru yang dididik dilembaga pendidikan terlatih dengan baik dan *qualified*, sehingga supervisi diarahkan pada prosedur pemecahan masalah, menemukan penyebab, membuat rancangan penanggulangan, melakukan perbaikan, mencetak hasil perbaikan dan mencegah timbulnya masalah serupa.

Ditambah lagi dengan kenyataan hasil nilai rata-rata dan profesional pada Uji Kompetensi Guru (UKG) yang dilakukan oleh pemerintah pada

tahun 2019 memperoleh hasil yang sangat mengejutkan rata-rata masih dibawah harapan yaitu 56, 69 dan Jawa Barat menempati peringkat ke 7 yaitu 58, 97. Ini menandakan hasilnya belum memenuhi harapan. Banyak penyebab-penyebab yang menunjukkan kurangnya tingkat profesionalitas guru dan kinerja guru yang masih rendah yang perlu dipecahkan.

Dari data BPS Kota Depok gambaran bahwa APK dan IPM peserta didik yang melanjutkan studi lebih lanjut ke jenjang berikutnya sudah cukup baik di bandingkan Kabupaten /Kota lain yang ada di Jawa Barat, dimungkinkan karena dorongan dan motivasi serta arahan untuk melanjutkan ke jenjang lebih tinggi terlihat dalam tabel pada tahun 2019-2020 transisi siswa yang melanjutkan pendidikan.

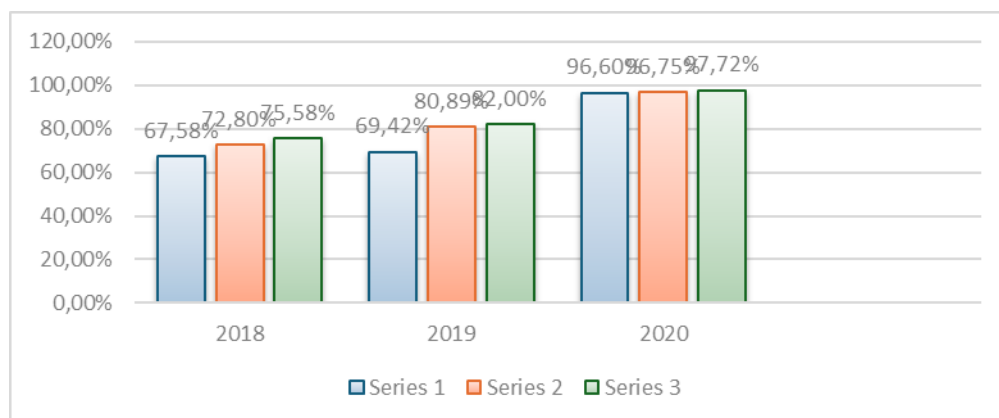
Tabel 1.1 Angka Transisi Sekolah di Kota Depok 2020-2022

No	Jenjang sekolah	2020	2021	2022
1	SD/MI	27, 95%	45, 21 %	54.4 %
2	SMP/MTs	67, 58 %	72, 80 %	75, 58 %
3	SMA/SMK/ MA	96, 60 %	96, 75 %	97, 72 %

(Sumber BPS Kota Depok)

Lebih jelas lagi terlihat dalam gambar grafik sebagai berikut:

Grafik Angka Transisi/ Melanjutkan Sekolah di Kota Depok Tahun 2020- 2022



Gambar 1.1 Grafik Angka Transisi/Melanjutkan Kota Depok 2020-2022

Beberapa faktor yang berpengaruh terhadap realita belum optimalnya pemberian motivasi melanjutkan pendidikan di Kota Depok, selain dari kurangnya motivasi juga dorongan dari guru untuk mengarahkan, karena

masalah dana, daya jangkau atau kurangnya pemerataan sarana prasarana kurangnya sumber daya/tenaga pendidik yang kompeten juga karena kurangnya faktor lain yang belum menjawab.

Kompetensi guru merupakan suatu konstruksi multi dimensional yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya, faktor personal atau individual, meliputi; pengetahuan ketrampilan, kemampuan kepercayaan diri, motivasi, disiplin dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu. Faktor kepemimpinan, meliputi; kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, bimbingan, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer dan *team leader*. Faktor tim, meliputi; kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim. Faktor sistem, meliputi; sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kerja dalam organisasi. Faktor kontekstual (*situasional*), meliputi; tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Dari hasil uji kompetensi guru secara nasional pada tahun 2019 dapat diperoleh hasil yang kurang memuaskan terhadap kompetensi dari aspek paedagogis sebagaimana terlihat dari tabel nilai rata-rata paedagogik dan tingkat profesional guru baru mencapai 56, 89 % sebagaimana terlihat dalam gambar di bawah ini.



Gambar 1.2 Tingkat Rata-rata Hasil Uji Kompetensi Guru Tahun 2019

Menurut jenjang pendidikan diperoleh hasil yang masih kurang memuaskan hasil uji kompetensi guru sebagaimana terlihat dari tabel:

Distribusi Rentang Nilai UKG Berdasarkan Jenjang								
NO.	NILAI	TK	SD	SMP	SMA	SMK	SLB	TOTAL
1	1-10	0.01%	0.02%	0.03%	0.02%	0.03%	0.01%	0.02%
2	11-20	0.04%	0.08%	0.13%	0.12%	0.08%	0.06%	0.09%
3	21 - 30	0.43%	2.06%	1.93%	1.72%	1.23%	1.14%	1.77%
4	31 - 40	3.82%	13.23%	9.69%	7.79%	8.26%	8.08%	10.66%
5	41 - 50	14.21%	23.79%	19.29%	15.38%	19.24%	18.33%	20.75%
6	51 - 60	30.80%	29.21%	25.10%	21.42%	26.64%	30.20%	27.57%
7	61 - 70	37.51%	20.02%	23.10%	23.40%	26.30%	26.81%	23.18%
8	71 - 80	12.08%	9.07%	13.84%	17.95%	13.56%	12.84%	11.57%
9	81 - 90	1.08%	2.24%	5.86%	9.48%	4.26%	2.35%	3.73%
10	91 - 100	0.01%	0.29%	1.04%	2.72%	0.41%	0.19%	0.66%
TOTAL		100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Gambar 1.3 Statistik Distribusi Rentang Nilai Hasil UKG Berdasarkan Jenjang

Sekolah efektif biasanya terlihat dari tingkat pencapaian yang ditandai dengan peningkatan kinerja guru, staf dan prestasi lulusannya. Kinerja sebagai upaya yang dilakukan dalam menyelesaikan pekerjaan untuk menghasilkan keluaran dalam periode tertentu. Kinerja guru profesional dipandang sebagai tingkat keberhasilan seorang guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan.

Indikator kinerja guru antara lain: kemampuan membuat: RPP, perencanaan juga persiapan mengajar, penguasaan materi yang akan diajarkan kepada siswa, penguasaan metode dan strategi mengajar, pemberian tugas-tugas kepada siswa, kemampuan mengelola kelas dan kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi.

Dari data diatas bisa memberikan gambaran bahwa sebaran siswa Sekolah dan guru SD di Kota Depok belum sebanding dengan jumlah siswa SD

yang mencapai 10.702 dan guru 7.039 yang rata-rata hanya 15%. Hal ini memang kenyataan sekolah umum di Kota Depok. Begitupun dengan peningkatan semangat kerja /kepuasan kerja pegawai/guru ditingkat Sekolah Dasar dirasa masih rendah ditinjau dari beberapa aspek. Yang memerlukan pengkajian yang mendalam penyebab-penyebab yang terjadi pada guru SD Khususnya di Cilodong Depok.

Kinerja ialah hasil kerja secara nyata yang ditunjukkan oleh individu. Murphy dan Cleveland (2017:92) menyatakan bahwa: *Job Performance should be defined in term of behavior or in term of the results of behavior*. Sedangkan Stoner dan Wankel (2015:159) bahwa kinerja yaitu hasil kerja secara nyata yang ditunjukkan oleh individu.

Manajemen Supervisi merupakan upaya peningkatan kinerja yang menjadi harapan dan tujuan yang hendak dicapai dalam menciptakan SD efektif bahkan menuju sekolah/Sekolah unggul. Strategi menuju Sekolah unggul setidaknya ditempuh dengan model-model; *in-put-out-put*, *proces-out-put* atau bahkan kombinasi keduanya. Perspektif *input-output* memandang keluaran pendidikan yang unggul karena inputnya unggul. Sedangkan perspektif *process-output* memandang luaran pendidikan yang unggul akan ditentukan oleh proses yang ada termasuk didalamnya struktur sekolah dan, lingkungan, *corporate*, *culture*, mpembelajaran efektif dan lain sebagainya. Pembuatan strategi meliputi pengembangan visi, misi dan tujuan jangka panjang, mengidentifikasi peluang, ancaman/tantangan dari luar serta kekuatan dan kelemahan pada organisasi. Pengembangan alternatif strategi dan penentuan strategi yang sesuai untuk diaplikasikan. Pelaksanaan manajemen supervisi meliputi penentuan perencanaan sasaran-oprasional tahunan, kebijakan organisasi, pelaksanaan yang relevan, memotivasi pegawai/staf dan mengalokasikan sumber daya. Evaluasi atau control strategi meliputi upaya-upaya untuk memonitoring seluruh hasil-hasil dari perbuatan dan penerapan strategi, termasuk mengukur kinerja organisasi dalam hal ini kinerja guru yang berada di Sekolah serta dapat mengambil langkah-langkah koreksi bila diperlukan.

Kepala sekolah sebagai Supervisor mempunyai tanggung jawab untuk peningkatan kemampuan guru dalam mengelola kegiatan pembelajaran serta mempunyai peran yang sangat penting terhadap perkembangan dan kemajuan Sekolah. Oleh sebab itu tugas ini bukan hanya kepala sekolah melainkan harus pula dilakukan oleh guru dan tim dalam melakukan supervisi akademik secara baik dan benar sesuai dengan prinsip-prinsip supervisi serta teknik dan pendekatan yang tepat.

Tugas supervisor dalam membantu, mendorong dan memberi keyakinan pada guru, bahwa proses belajar mengajar dapat dikembangkan dan harus diperbaiki dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi proses belajar mengajar.

Bila dilihat lebih jauh berkenaan dengan fungsi dan pelaksanaan tugas kepala sekolah, ujung-ujungnya mengarah pada pelaksanaan tugas kepala sekolah melalui kegiatan supervisi. Akan tetapi, pelaksanaan tugas dan fungsi itu masih belum berjalan optimal. Berdasarkan studi pendahuluan penulis lakukan terkait pelaksanaan tugas pokok kepala sekolah, yang diperoleh melalui wawancara dengan kepala sekolah,, guru, siswa dan komite serta dengan menggali data dokumentasi kepala sekolah itu sendiri yang diarsipkan oleh seksi pendidikan SD Negeri 1 Kalimulya Kota Depok. Secara umum diperoleh gambaran sebagai berikut: (1) supervisi mengarah pada paradigma infeksi/ temporer;(2) frekuensi kunjungan kepala sekolah terhadap sekolah tidak lebih dari tiga kali dalam satu semester (3) program kerja kepala sekolah belum terdokumen secara rapih, dari segi isi dan sistematisnya.

Dari hasil uji kompetensi guru secara nasional pada tahun 2019, rata-rata 5, 3 dari skor ideal 100 dan hanya ada 5 (lima) provinsi yang diatas 5, 5 termasuk Jawa Barat diperingkat 4 nasional. Dari hasil pencapaian ini jelas baik kompetensi profesional maupun kompetensi paedagogik secara nasional guru-guru belum memenuhi standar yang diharapkan.

Supratman (2013:59)mengungkapkan ada 4 (empat) indikator kelemahan terkaitdengan isu kinerja guru dalam melaksanakan profesi kependidikannya yaitu (1) pengetahuan tentang strategi pembelajaran (2) kemahiran dalam

pengelolaan kelas khususnya interaksi pembelajaran; (3) motivasi berprestasi; (4) komitmen profesi dan etos kerja. Sedangkan Denim (2018:44) menjelaskan bahwa: “salah satu penyebab rendahnya mutu pendidikan di Indonesia adalah guru yang belum mampu menunjukkan kinerja yang memuaskan.

Faktor utama kenapa manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Aktivitas dalam kerja mengandung unsur suatu kegiatan sosial yang menghasilkan sesuatu dan pada akhirnya bertujuan untuk memenuhi kebutuhan dan untuk mencapai taraf hidup yang lebih baik. Dalam pencapaian taraf hidup yang lebih baik dan sukses dalam bekerja tidak lepas dari motivasi kerja, dan kuat lemahnya motivasi kerja seseorang mempengaruhi tinggi rendahnya Kinerja.

Mitrani (2015: 131) mendefinisikan Kinerja sebagai pernyataan sejauh mana seseorang telah memainkan perannya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran-sasaran khusus yang berhubungan dengan peranan perseorangan, dan atau dengan memperlihatkan kompetensi-kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi apakah dalam suatu peranan tertentu, atau secara lebih umum.

Dengan kenyataan teori diatas, mendorong penulis untuk mengkaji lebih mendalam mengenai manajemen supervisi dan strategi yang nyata untuk peningkatan kinerja guru serta meningkatannya mutu pembelajaran di sekolah melalui supervisi kepala sekolah pada gugus-guru di SD Kota Depok sehingga akan diketahui formulasi pembinaan, bimbingan, motivasi dan arahan yang dilakukan kepala sekolah untuk peningkatan kinerja guru gurunya.

Begitupun berdasarkan kenyataan proses belajar mengajar dari waktu ke waktu ada guru yang belum bisa menyusun program pembelajaran, belum bisa buat RPP sendiri dan belum mendapat solusi dan hal ini perlu ditindak lanjuti sering kali kepala sekolah datang ke ruang kelas untuk monitoring guru mengajar sering mendapatkan guru tidak menyiapkan silabus materi ajar terlebih guru seni mereka anggap materi tersebut gampang, kepala sekolah datang hanya di saat ujian hanya minta data siswa data peserta Ujian Nasional, jumlah guru dan sebagainya.

B. Perumusan dan Pembatasan Masalah

1. Perumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian disertasi ini mengungkap peran kepala sekolah dalam melaksanakan supervisi akademik, dalam meningkatkan profesionalismenya sehingga kinerja meningkat, kualitas pembelajaran dapat meningkat, apabila pembelajaran yang dilaksanakan guru sesuai dengan kurikulum yang di yang digunakan yaitu kurikulum KTSP sehingga hasil belajar peserta didik dan kinerja guru meningkat dan berhasil sesuai tujuan pendidikan Sekolah Dasar di Kota Depok. Oleh karena itu, dipandang perlu adanya pelaksanaan pembinaan guru melalui kegiatan supervisi akademik yang dilaksanakan secara efektif, efisien dan berkesinambungan sehingga diharapkan dapat membawa dampak dalam peningkatan kinerja guru dan meningkatnya mutu pembelajaran pada Sekolah Dasar Negeri Cilodong Kota Depok

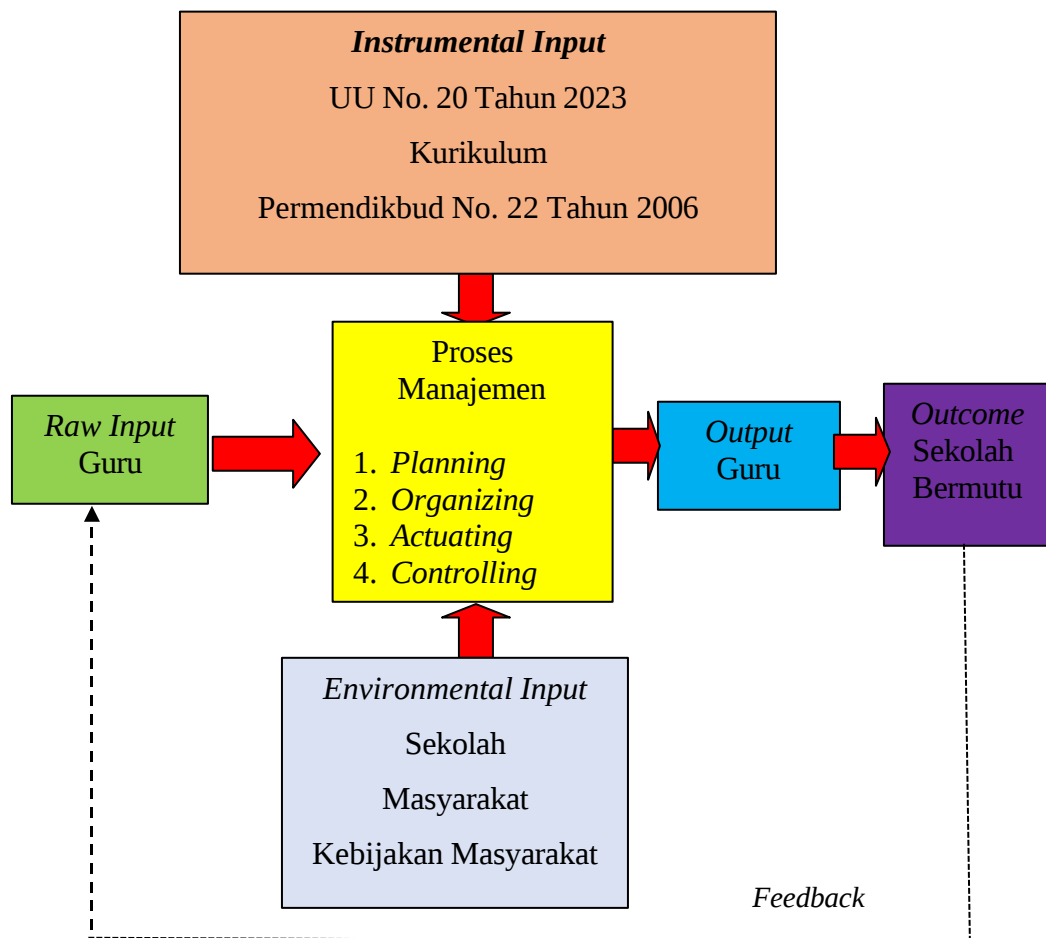
Pembinaan guru melalui pelaksanaan supervisi akademik oleh kepala sekolah sebagai langkah dalam peningkatan mutu pembelajaran dan kinerja guru terutama dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai agen pembelajaran meliputi: (1) Bagaimana guru menyusun rencana pembelajaran, (2) melaksanakan pembelajaran, (3) membina hubungan antar pribadi dan (4) melaksanakan evaluasi. Dengan demikian pelaksanaan supervisi akademik akan mencapai sasarannya apabila dikelola dengan benar mulai dari perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi, untuk meminimalisir masalah-masalah yang terjadi, dari proses supervisi akademik. Kegiatan pembinaan dan pengembangan kemampuan professional guru perlu dikembangkan, kegiatan yang biasa dilakukan oleh pemerintah, dan organisasi kemasyarakatan yang berupa pemograman studi berkelanjutan, seminar, lokakarya, penataran kelompok kerja guru (KKG), bimbingan professional, studi banding dan kegiatan yang mendukung, kreativitas guru sehingga meningkat kinerjanya. Untuk bisa tumbuh dan kembang melalui rencana strategi merupakan suatu proses yang sistematis

dan berkelanjutan dalam rangka pembuatan alternatif menyelesaikan persoalan pada dunia pendidikan kita.

Sehubungan dengan pemanfaatan supervisi akademik dalam meningkatkan kinerja guru oleh kepala sekolah, ditemukan masalah yang belum terpecahkan seiring dengan kinerja guru untuk meningkatkan mutu pendidikan dan berbagai masalah tersebut dapat dirumuskan sebagai berikut:

- a. Bagaimana perencanaan (planing) manajemen supervisi, akademik dalam meningkatkan Kinerja Guru oleh kepala sekolah pendidikan Sekolah di SD Negeri Kalimulya I, SD Negeri Kalimulya 2 di Kota Depok ?
- b. .Bagaimana pengorganisasian manajemen supervisi akademik dalam meningkatkan Kinerja Guru oleh kepala sekolah pendidikan Sekolah di SD Negeri Kalimulya I, SD Negeri Kalimulya II di Kota Depok ?
- c. Bagaimana pelaksanaan(aktuanting) manajemen supervisi akademik dalam meningkatkan Kinerja Guru oleh kepala sekolah pendidikan Sekolah di SD Negeri Kalimulya I, SD Negeri Kalimulya II di Kota Depok ?
- d. Bagaimana pengawasan dan evaluasi controlling) yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru
- e. Masalah-masalah dan langkah perbaikan kedepan supervisi akademik meningkatkan kinerja Guru oleh kepala sekolahdi SDNegeri Kalimulya I, SD Negeri Kalimulya II di Kota Depok
- f. Solusi seperti apa yang dilakukan kepala sekolah dalam menghadapi supervisi akademik ?

Berbagai faktor mempengaruhi pembelajaran untuk diemban guru dalam usaha meningkatkan kinerjanya seperti lingkungan sekolah, kopetensi mengajar, bagai manamerencanakan pembelajaran, keahlian mengajar sangat dibutuhkan.tanpa kemampuan dan dukungan dari kepala sekolah dalam pengelolaan kegiatan pembelajaran tidak mungkin bisa berjalan dengan lancar.



Gambar 1.4 Perumusan Masalah

Masukan mentah *raw input* yaitu guru guru yang merupakan obyek supervisi akademik hal ini jadi permasalahan dimana instrumental input adalah seluruh komponen yang secara tidak langsung akan mempengaruhi proses supervisi dan jika *raw input* tidak didukung oleh instrumen masukan seperti adanya perencanaan, pengorganisasian, evaluasi maka akan sulit untuk meningkatkan kinerja guru juga mutu pendidikan.

Input lingkungan (*environmental input*) adalah, lingkungan sekolah, masyarakat yang secara langsung atau tidak langsung akan mempengaruhi pelaksanaan supervisi dalam pembelajaran sedangkan *Output* adalah hasil yang diharapkan yakni guru profesional dan *outcome* sekolah bermutu.

2. Pembatasan Masalah

Masalah penelitian disertasi ini di batasi pada masalah yang telah dirumuskan diantaranya; manajemen supervisi akademik mulai dari perencanaan pengorganisasian, pelaksanaan atau efektifitas pengawasan atau evaluasi. Supervisi pada guru dalam meningkatkan kinerjanya, supervisi kepada guru agar proses pembelajaran mereka sesuai dengan standar nasional pendidikan, sehingga hasil belajar peserta didik meningkat. Rangkaian permasalahan diatas dapat disajikan dalam pembatasan masalah penelitian. seperti berikut ini:

- a. Bagaimana perencanaan manajemen supervisi akademik dalam meningkatkan kinerja guru SDN Kalimulya 1 dan Kalimulya 2 Depok?
 - 1) Perencanaan program supervisi
 - 2) Perencanaan kegiatan
- b. Bagaimana pengorganisasian supervisi akademik dalam meningkatkan kinerja guru di SDN Kalimulya 1 dan Kalimulya 2 Cilodong Depok ?
 - 1) Penentuan struktur
 - 2) Koordinasi pekerjaan
- c. Bagaimana pelaksanaan manajemen supervisi dalam meningkatkan kinerja guru di SDN Kalimulya 1 dan Kalimulya 2 Cilodong Depok?
 - 1) Sosialisasi kegiatan
 - 2) Sosialisasi standar yang berkaitan dengan kinerja guru (RPP, Silabus, sarpras)
- d. Masalah-masalah yang dihadapi dalam pelaksanaan supervisi akademik dalam meningkatkan kinerja guru SDN Kalimulya 1 dan Kalimulya 2 di Kota Depok?
 - 1) Sarana prsarana
 - 2) Dana
- e. Bagaimana kepala sekolah menghadapi masalah dan hambatan superviis akademik dalam meningkatkan kinerja guru SDN Kalimulya 1 dan Kalimulya 2 Cilodong Depok?

- 1) Membentuk tim
- 2) Membuat forum diskusi
- f. Bagaimana Solusi kedepan dalam supervisi Akademik dalam meningkatkan kinerja guru?
 - 1) Memberikan pelatihan
 - 2) Pembimbingan secara berkesinambungan

Sesuai dengan alur perumusan masalah diatas, maka judul penelitian dirumuskan sebagai berikut: “Manajemen Supervisi Akademik Dalam Peningkatan Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kota Depok (Studi Kualitatif Tentang Kegiatan Supervisi Kepala sekolah terhadap guru di SD Negeri Kalimulya I, SD Negeri Kalimulya II di Kota Depok.)

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

a. Tujuan Umum

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran Manajemen supervisi akademik dalam Peningkatan Kinerja Guru Sekolah Dasar tentang Kegiatan Supervisi Akademik Kepala Sekolah di SDN Kalimulya I, SD Negeri Kalimulya 2 Cilodong Depok

b. Tujuan Khusus

Dalam penelitianin ini menggunakan kualitatif yang bertujuan untuk mengungkap secara untuh dan kompresif atas semua aspek yang terkait dengan Manajemen Supervisi Akademik untuk Meningkatkan kinerja guru oleh kepala sekolah SDN kalimulya Depok

Untuk itu tujuan khusus dari penelian ini sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui Perencanaan manajemen supervisi akademik dalam peningkatkan Kinerja Guru oleh kepala sekolah di SDN Kalimulya I, SD Negeri Kalimulya II di Kota Depok.
- 2) Untuk megetahui pengorganisasiani manajemen supervisi akademik dalam peningkatkan Kinerja Guru Sekolah Dasar oleh kepala sekolah di SDN Kalimulya I, SD Negeri Kalimulya II di Kota Depok.

- 3 Untuk mengetahui dalam mengimplementasikan supervisi akademik dalam meningkatkan Kinerja Guru melalui supervisi akademik oleh kepala sekolah di SDN Kalimulya I, SD Negeri Kalimulya II di Kota Depok.
- 4 Bagaimana pengawasan controlling) supervisi akademik dalam meningkatkan kinerja guru oleh kepala sekolah SDN kalimulya I dan Kalimulya 2 Depok
- 5 Apa kendala supervisi akademik dalam meningkatkan kinerja guru oleh kepala sekolah SDN Kalimulya I dan Kalimulya II Depok
- 6 Apa solusi dan langkah perbaikan kedepan tentang implementasi manajemen supervisi akademik dalam meningkatkan Kinerja Guru oleh kepala sekolah di SDN Kalimulya I, SD Negeri Kalimulya II di Kota Depok.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

- 1) Diharapkan hasil analisis data penelitian ini dapat memberikan informasi tentang manajemen supervisi akademik dalam peningkatan kinerja guru oleh Kepala sekolah di SD Negeri Kota Depok.
- 2) Melahirkan paradigma, konsep dan dalil mengenai supervisi akademik yang dilakukan kepala sekolah di SD Negeri Kalimulya I, SD Negeri Kalimulya II di Kota Depok sehingga menambah keilmuan dan kepustakaan.

b. Manfaat Praktis

Secara praktis penelitian ini dapat bermanfaat sebagai berikut:

- 1) Secara praktis penelitian ini bermanfaat dalam memberikan rekomendasi tentang manajemen supervisi akademik dalam peningkatan kinerja guru oleh kepala sekolah di SDN Kalimulya I, Kalimulya II di Kota Depok.
- 2) Bagi SD bermanfaat bagi peningkatan mutu pembelajaran.

- 3) Bagi pemerintah, penelitian ini bermanfaat untuk menentukan kebijakan pemerintah dalam bidang pendidikan.
- 4) Bagi peneliti khususnya sebagai wahana ilmu pengetahuan
- 5) Bagi peneliti lain yang berminat lebih lanjut. Sebagai referensi
 - a) Hasil belajar serta memanfaatkan umpan balik. Kemampuan-kemampuan tersebut diatas berpedoman pada ketercapaian stantar pendidikan nasional bagi peningkatan professional guru. Dikatakan berhasil dan berkualitas apabila seluruh komponen paling tidak sebagian besar siswa terlibat secara aktif dan baik fisik mental (berfikir) maupun sosial dalam proses pembelajaran serta adanya motivasi yang tinggi, ada perubahan perilaku yang positif pada diri peserta didik.
 - b) Kepala sekolah yang memahami dan melaksanakan tugas pokok serta fungsi supervisi sekolah dengan sebaik-baiknya, akan mampu memperbaiki kinerja kinerja guru dan kepala sekolah sehingga berdampak pada peningkatan kualitas belajar peserta didik.
 - c) Evaluasi dan tindak lanjut supervisi sekolah yang dilaksanakan secara efektif dan terus menerus, mendukung kemajuan mutu pembelajaran di sekolah. Sekolah sehingga terus terpantau untuk senantiasa ditingkatkan menjadi lebih baik.

D. Pertanyaan Penelitaian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif yang bertujuan untuk mengungkap secara utuh dan komperensif atas semua aspek yang terkait tentang Manajemen Supervisi Akademik Untuk Meningkatkan Kinerja Guru Oleh Kepala Sekolah Kalimulya Depok adapun pertanyaan yang penelitian ini adalah:

1. Bagaimana perencanaan (planing) manajemen supervisi, akademik dalam peningkatan Kinerja Guru oleh kepala sekolah pendidikan Sekolah di SD Negeri Kalimulya I, SD Negeri Kalimulya 2 Cilodong Kota Depok ?

2. Bagaimana pengorganisasian manajemen supervisi akademik dalam meningkatkan Kinerja Guru oleh kepala sekolah pendidikan Sekolah di SD Negeri Kalimulya I, SD Negeri Kalimulya 2 di Kota Depok ?
3. Bagaimana pengaktualisasian (aktuanting) dan pelaksanaan anmanajemen supervisi akademik dalam meningkatkan Kinerja Guru oleh kepala sekolah pendidikan Sekolah di SD Negeri Kalimulya I, SD Negeri Kalimulya 2 di Kota Depok ?
4. Bagaimana pengawasan dan evaluasi (controlling) yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru
5. Masalah-masalah dan langkah perbaikan kedepan supervisi akademik dalam meningkatkan kinerja Guru oleh kepala sekolah di SD Negeri Kalimulya I, SD Negeri Kalimulya 2 di Kota Depok ?