

BAB II
KAJIAN PUSTAKA
MANAJEMEN SUPERVISI AKADEMIK KEPALA SEKOLAH DALAM
MENINGKATKAN KINERJA GURU SEKOLAH MENENGAH
KEJURUAN

A. Landasan Filosofis

Para guru harus menguasai dasar-dasar filosofi pendidikan karena, pertama, pendidikan memiliki aspek normatif yang memerlukan pandangan dan pendapat yang juga bersifat normatif. Landasan filosofis pendidikan merujuk pada dasar pemikiran yang menjadi pondasi atau basis bagi proses pendidikan. Kata "landasan" dapat diartikan sebagai sebuah dasar, tumpuan, atau alas. Pendekatan filosofis menawarkan kerangka normatif untuk memahami inti pendidikan dan mewujudkan tujuan yang diharapkan dalam proses pendidikan. Pemahaman mengenai pendidikan tidak bisa hanya melalui pendekatan ilmiah yang bersifat terpisah dan menjelaskan, tetapi juga harus dilihat dari sudut pandang yang menyeluruh. Oleh karena itu, dasar filosofis pendidikan memberikan perspektif yang komprehensif dan menyeluruh tentang arti dan tujuan pendidikan (Thabrani, 2015).

Salah satu cabang filsafat yang berkaitan dengan kegiatan supervisi adalah progresivisme. Laksana et al (2023) mengemukakan, aliran progresivisme percaya bahwa individu wajib terus bergerak maju atau mengalami kemajuan dengan mengambil tindakan yang bersifat konstruktif, inovatif, reformis, aktif, dan dinamis. Menurut pendapat Atika dan A'yun (2024), progresivisme memiliki ide yang berlandaskan pada pemahaman dan keyakinan bahwa individu memiliki kapasitas yang seadanya serta dapat menghadapi dan menyelesaikan tantangan yang dapat mengancam keberadaan manusia itu sendiri. Selanjutnya Ilpia et al (2025) menjelaskan pengembangan guru dalam sudut pandang filsafat progresivisme sebagai berikut:

Pengembangan guru melalui pengawasan perlu difokuskan pada peningkatan kebebasan profesional, etika kerja, dan kesadaran reflektif. Filsafat progresivisme menempatkan guru sebagai individu pembelajara yang mandiri dan reflektif. Supervisi akademik yang didasarkan pada filsafat ini tidak hanya meningkatkan kinerja guru, tetapi juga berperan dalam pengembangan budaya pendidikan yang inovatif dan beradab”.

Aliran pemikiran progresivisme memandang pendidikan sebagai sarana utama untuk mendorong kemajuan manusia dan menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan. Pandangan ini menekankan pentingnya pengalaman nyata dan peran lingkungan dalam pembentukan karakter individu, sebagaimana dijelaskan oleh Yunus (2016) sebagai berikut:

Aliran pemikiran progresivisme selalu berupaya untuk memajukan prinsip kemajuan dalam seluruh aspek kehidupan, terutama dalam usaha untuk bertahan menghadapi berbagai tantangan yang dihadapi manusia. Selanjutnya, bagi para pengikut aliran ini, tindakan haruslah berbasis pada praktik, dan saat menilai segala hal, mereka harus dapat menemukan keuntungan dari segi kelebihannya. Progresivisme juga dikenal sebagai lingkunganisme karena paham ini percaya bahwa lingkungan memiliki pengaruh besar terhadap perkembangan karakter seorang individu”.

Selain itu, progresivisme juga dipahami sebagai aliran filsafat yang menempatkan manusia sebagai subjek aktif dalam mengembangkan potensi diri melalui sikap terbuka terhadap perubahan. Perspektif ini dijelaskan lebih lanjut oleh Agunawan (2020) sebagai berikut:

Filsafat progresivisme mendorong penganutnya untuk terus berupaya mencapai kemajuan dan perkembangan (progresif), dengan tujuan menggali potensi yang dimiliki setiap individu. Progresivisme memiliki korelasi dengan pandangan hidup yang liberal (alan liberal menuju budaya). Pandangan hidup ini bersifat fleksibel, terbuka terhadap perubahan, dan tidak terikat pada suatu doktrin, serta menunjukkan ketertarikan untuk belajar, bersikap toleran dan memiliki pikiran yang terbuka. Aliran progresivisme mengajarkan kemampuan manusia untuk bertahan menghadapi berbagai tantangan. Aliran ini mengakui dan berkomitmen untuk mengembangkan prinsip-prinsip progresivisme dalam konteks kehidupan nyata, sehingga manusia dapat bertahan menghadapi rintangan dalam hidup”.

Sejalan dengan pandangan progresivisme yang menekankan demokratisasi dan pengembangan potensi individu, praktik supervisi pendidikan juga mengalami pergeseran paradigma. Perubahan tersebut tercermin dalam proses supervisi yang lebih partisipatif dan berorientasi pada dukungan profesional, sebagaimana dikemukakan oleh Maryanto (2021) sebagai berikut:

Proses supervisi bergerak dari yang bersifat birokratis menuju yang demokratis, dari inspeksi menjadi partisipasi, dan dari evaluasi beralih ke dukungan. Pemilihan metode dalam pelaksanaan supervisi didasarkan pada masalah yang ada dan tujuan yang ingin dicapai, karena setiap metode memiliki ciri khas yang berbeda dalam implementasinya. Terdapat beberapa pendekatan dalam supervisi yang dapat diterapkan, yaitu direktif (langsung), nondirektif (tidak langsung), kolaboratif (kerjasama), dan developmental.

Keempat cara supervisi ini memerlukan beberapa syarat agar bisa dilaksanakan, yang meliputi pengetahuan, keterampilan interpersonal, serta aspek teknis. Dengan mengantisipasi prasyarat tersebut, diharapkan dapat tercipta supervisi yang berdaya guna untuk mencapai tujuan. Pendekatan yang bersifat konvensional atau tradisional, yang kerap disebut sebagai pendekatan direktif, merupakan implementasi supervisi yang menjadi tanggung jawab seorang pengawas atau supervisor. Pengawasan ini dilakukan berdasarkan wewenang yang ada dalam struktur organisasi. Metode ini biasanya dipakai untuk mengatur perilaku pengajaran dari para guru. Dalam pendekatan ini terdapat beberapa tahap, mulai dari mengidentifikasi permasalahan yang dialami guru, memberikan solusi untuk mengatasi isu tersebut, meminta guru untuk memilih opsi terbaik, hingga merumuskan rencana bersama guru untuk langkah tindak lanjut.

B. Landasan Sistem Nilai

Pendapat ahli menyebutkan definisi tentang nilai sebagai berikut: Nilai merupakan acuan dan keyakinan dalam membuat keputusan. Sesuai dengan pengertian tersebut, maka yang dimaksud dengan esensi dan arti nilai adalah berupa norma, etika, peraturan, hukum, tradisi kebiasaan, pedoman agama dan acuan lainnya yang memiliki nilai dan dianggap penting bagi individu”, (Yudiyanto et al, 2022). Pernyataan tersebut menjelaskan bahwa nilai-nilai adalah dasar dari keyakinan yang menjadi acuan bagi individu dalam membuat keputusan, yang terlihat dalam berbagai bentuk seperti norma, etika, hukum, tradisi, dan ajaran agama yang dianggap signifikan dalam kehidupan. Sedangkan sistem nilai menurut Hamidy (2011) pada intinya merupakan bentuk jaringan dari berbagai norma atau peraturan serta seperangkat kebiasaan yang mencakup suatu masyarakat.

Keterkaitan antara etika dengan supervisi akademik sebagaimana dijelaskan Basri dan Rahman (2024):

Supervisi yang berlandaskan pada etika adalah sebuah aktivitas yang berlangsung di sektor pendidikan yang merujuk pada nilai, norma, peraturan, dan prinsip yang harus diikuti saat menjalankan peran sebagai supervisor di sekolah. Aspek moral dalam supervisi memiliki peranan yang sangat krusial. Norma etika dapat berfungsi sebagai dasar dalam pelaksanaan supervisi pendidikan. Dengan adanya norma ini, supervisor dan individu yang disupervisi dapat berkolaborasi secara efektif, bersikap adil terhadap semua pihak, dan melakukan tindakan positif untuk kebaikan pendidikan di masa mendatang.

Pernyataan tersebut menegaskan bahwa supervisi akademik harus dilakukan berdasarkan nilai dan norma etika sebagai dasar moral, agar terjalin kerja sama yang adil, objektif, dan konstruktif antara pengawas dan pihak yang diawasi demi peningkatan kualitas pendidikan.

Permasalahan kebudayaan sebagai akibat dari pengaruh globalisasi itu telah menggerogoti seluruh lapisan masyarakat, baik yang ada di pedesaan sekalipun maupun yang tinggal di kota metropolitan. Ahmad (2022:1) menjelaskan keterkaitan permasalahan kebudayaan dan globalisasi, yakni:

Proses globalisasi kebudayaan itu bagaikan udara, bila kita menghindar berarti kita tidak bisa bernafas. Oleh karena itu kita harus menghadapi kehidupan yang kompleks ini. Kehidupan semakin kompleks, perubahan sangat cepat, persaingan hidup tidak bisa dihindari pertukaran nilai yang tak dapat dibendung. Kemajuan filsafat, sains, teknologi, telah melahirkan kebudayaan yang semakin maju, proses itu disebut globalisasi budaya. Namun kebudayaan yang semakin maju mengglobal ternyata sangat berdampak terhadap aspek moral.

Penjelasan di atas mengibaratkan globalisasi budaya sebagai sesuatu yang tidak dapat dihindari, yang meskipun membawa kemajuan dalam ilmu pengetahuan, teknologi, dan kehidupan manusia, juga menimbulkan tantangan serius terhadap nilai dan moral, sehingga perlu disikapi secara bijaksana.

Globalisasi kebudayaan tidak dapat kita hindari, proses kebudayaan itu bagaikan udara bila kita menghindar berarti kita tidak bisa bernafas. Oleh karena itu kita harus menghadapi kehidupan yang kompleks ini. Bagaimana kita menghadapi arus globalisasi tersebut agar tidak terseret ke arus yang negatif, oleh

karena itu kita terus berfikir untuk menerapkan sistem nilai-nilai kehidupan pada Kognitif, Psikomotor, Afektif, *believe*, operasional, manajerial dan *leadership*, untuk diwujudkan dalam kehidupan nyata. Achmad Sanusi Dosen Senior Kharismatik UNINUS Bandung dalam berbagai perkuliahan sangat memperhatikan akan kehidupan yang sangat kompleks ini, sehingga dengan kebijaksanaan dan keprofesionalannya beliau memberikan ilmu yang sangat berharga kepada mahasiswanya untuk menghadapi kehidupan yang sangat kompleks ini yaitu dengan memahami Enam sistem Nilai Kehidupan dalam pandangan Islam.

Sanusi, Achmad (2017) memberikan pernyataan tentang bagaimana berpikir sistem, yaitu:

Berpikir sistem bukan sekedar mengidentifikasi permasalahan yang berkaitan dengan nilai, melainkan bagaimana nilai terwujud dalam kehidupan manusia dan menjadi acuan sekaligus pedoman tindakan manusia. Lebih lanjut Sanusi, menyampaikan untuk mewujudkan enam sistem nilai maka kita harus memiliki komitmen untuk membangun hidup yang bernilai. Enam sistem nilai tersebut adalah nilai teologik, nilai fisiologi, nilai logik, nilai etika, nilai estetika, dan nilai teleologi.

Pernyataan tersebut menegaskan bahwa berpikir sistem tentang nilai menuntut komitmen untuk mewujudkan nilai sebagai pedoman hidup, yang mencakup enam sistem nilai utama—teologik, fisiologis, logik, etika, estetika, dan teleologis—sebagai landasan tindakan manusia dalam kehidupan.

Berikut ini akan penulis jelaskan satu persatu tentang nilai-nilai kehidupan dalam implementasi supervisi akademik untuk meningkatkan kinerja guru dalam disertasi ini:

1. Nilai Teologik

Nilai Teologik adalah nilai ke-Tuhanan, dalam keyakinan Islam Tuhan adalah Allah SWT penguasa alam semesta, tiada Tuhan kecuali Allah SWT yang Maha Esa. Islam mengajarkan kepada manusia tentang keimanan, dan masalah iman adalah masalah yang abstrak, hanya hati dan perasaan yang paling dominan, kadang-kadang kita mengenyampingkan akal untuk mempertahankan iman, dan atau sebaliknya bahwa iman bisa dipertahankan dengan argument akal yang sehat. Mempertahankan keimanan yang islami adalah wajib bagi setiap muslim. Dengan nilai teologik, pemimpin selain dituntut memahami kandungan ajaran

agamanya, juga yang terpenting adalah bagaimana seorang pemimpin mengimplementasikan ajaran agamanya itu dalam tugas dan kepemimpinannya. Pemimpin yang melandasi kegiatan kegiatan kepemimpinannya dengan nilai-nilai teologi harus mengutamakan hubungan yang harmonis dari pada pemberian tugas dengan penekanan atau memaksa atau mengintimidasi. Hal ini sebagaimana disampaikan dalam Al-Qur'an Surat Al-Ma'idah ayat 8 yang berarti:

“Berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada takwa”.

Hal ini bermakna bahwa kepala sekolah wajib bersikap adil dalam pengambilan keputusan, pembagian tugas, penilaian guru, dan pelayanan kepada peserta didik. Islam itu agama yang damai, agama yang mengajarkan hidup keseimbangan, mengajarkan tentang hak dan kewajiban, oleh karena itu pemimpin, guru, pegawai dan warga sekolah pada umumnya harus menjadikan ajaran agama sebagai pedoman kehidupan, pedoman dalam berkomunikasi, pedoman dalam bermasyarakat, dan pedoman dalam seluruh aspek kehidupan, islam menuntun manusia menggunakan seluruh akal dan pikiran untuk memahami dan melaksanakan semua perintah dan larangan Allah SWT, dengan demikian insya Allah kita akan selamat didunia dan diaherat kelak. Islam mengajarkan manusia untuk beriman melalui rukun iman yaitu:

- a. Percaya kepada Allah, Tuhan semesta alam, tiada tuhan kecuali Allah SWT
- b. Percaya kepada para Malaikat Allah
- c. Percaya kepada kitab-kitab yang Allah turunkan kepada para Nabi Rasulullah
- d. Percaya kepada adanya hari kiamat, hari terahir makhluk berada dibumi Allah
- e. Percaya kepada Qodar dan Kodo, yaitu keyakinan bahwa semua kejadian dibumi ini atas kuasa dan kehendak Allah SWT.

Islam juga mengajarkan kepada manusia untuk melaksanakan rukun islam seperti:

- a. Bersaksi bahwa tiada Tuhan selain Allah, Nabi Muhammad adalah Rasulullah.
- b. Kewajiban melaksanakan solat 5 kali sehari semalam

- c. Kewajiban menunaikan zakat
- d. Kewajiban melaksanakan puasa pada bulan Ramadhan
- e. Kewajiban melaksanakan haji ke Baitullah bagi yang sudah mampu

Dengan demikian Nilai Teologik adalah fitrah azazi yang terdapat pada diri manusia terlepas apakah dia Islam ataupun bukan, Nilai inilah menjadi nilai dasar bagi 5 sistem nilai lainnya. Dalam lembaga pendidikan implementasi nilai teologik ini merupakan sesuatu yang sangat urgen, sangat relevan, dan sangat utama karena kehidupan tanpa agama berarti sama dengan kehidupan hewan. Guru sebagai orang tua dari siswa dan sebagai sumber informasi sangat cocok untuk berperan sebagai penuntun nilai-nilai ke Tuhanan, guru yang cerdas sudah pasti memberi contoh yang baik dan benar bagaimana seharusnya cara komunikasi menurut agama, cara bergaul menurut norma agama. Apabila kepala sekolah, guru dan siswa yang ada dalam sekolah itu konsisten dengan ajaran agama masing-masing, maka kehidupan suasana damai, suasana yaman, suasana kekeluargaan, tentu akan mempercepat terwujudnya suasana pendidikan yang efektif, dan dengan sendirinya akan terwujud pendidikan yang bermutu, juga benar dan implementasi nilai-nilai keagamaan yang benar akan memberikan hasil yang positif dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara, misalnya : (1) Saling menghargai perbedaan, termasuk beda keyakinan/beragama, (2) Hidup berdampingan dalam keaneka ragaman dengan tidak saling mencurigai satu sama lain, bukankan Islam mengajarkan bahwa Allah menjadikan manusia itu berbeda-beda, berkelompok-kelompok, yang kesemuanya itu untuk saling kenal mengenal dan tentu untuk hidup berdampingan dalam keaneka ragaman. (3) Membangun komunikasi yang intens antara manusia dengan Tuhannya sebagai perwujudan pelaksanaan ajaran agamanya, wujud dari kebutuhan manusia dengan Tuhannya, dan sebagai konsekwensi bahwa manusia punya kewajiban terhadap Tuhannya atau *Hablun min Allah*, dan tentu saja agama mengajarkan bagaimana manusia menjalin kehidupan yang rukun dengan manusia lain atau *hablun minannas*.

2. Nilai Logik

Nilai Logik dapat berkembang dengan bagus dilingkungan pendidikan seperti di sekolah, karena kegiatan pembelajaran senantiasa berhubungan dengan

kegiatan keilmuan yang selalu memanfaatkan akal sebagai alat untuk menjelaskan tujuan, Namun tidak semua logika bisa menyelesaikan persoalan, oleh sebab itu Islam mengajarkan keseimbangan antara nilai logika dengan nilai-nilai ke Tuhanan, artinya apabila persoalan sulit dipecahkan dengan logika, maka dikembalikan kepada iman, dan masalah iman atau keyakinan adalah masalah agama. Hal-hal yang bersifat abstrak itu lebih banyak dikembalikan pada keimanan atau menjadi wilayah ke Tauhidan, urusan Allah SWT. Contoh adalah masalah roh, masalah kematian, dan masalah hari akhir dari dunia ini. Dalam kegiatan kepemimpinan dilingkungan sekolah, kemampuan menggunakan akal dalam memahami kuasa Allah harus mengikuti kebenaran ajaran Allah, menggunakan logika adalah wajib, tetapi pemikiran-pemikiran itu tidak boleh mengingkari kuasa Allah, kalau tidak maka kepemimpinan akan dijalankan dengan semata-mata atas dorongan nafsu dan kepentingan pribadi, manusia bisa menghambakan diri pada akalnya sendiri, dalam islam disebut dengan ingkar (kufur).

Berkaitan dengan berpikir, memahami, dan mengingat adalah pekerjaannya, pikiran, pemahaman, pengertian, peringatan (ingat) adalah buahnya, maka Nilai Logik ini menjadi dasar untuk berbuat, bertindak. Allah SWT berfirman dalam al Qur'an tentang menggunakan akal/berpikir banyak sekali dan berulang-ulang Allah suarakan untuk manusia, agar kita berfikir dengan sebutan Lubb atau Akal dalam memahami alam ini diantaranya: "Sesungguhnya dalam penciptaan langit dan bumi, dan silih bergantinya, malam dan siang terdapat tanda-tanda bagi orang-orang yang berakal," (Ali Imron: 190).

Berfikir menjadi dasar nilai logik haruslah semakin meningkat dari mulai berfikir insting untuk bayi kemudian berfikir imitative untuk anak, bagi kita yang sudah katanya dewasa haruslah berfikir kreatif atau inovatif dengan menjauhkan dari berfikir egosentik. Nilai logik ini mungkin sudah ditinggalkan khususnya oleh anggota Dewan Perwakilan Rakyat (DPR), kita sering melihat mereka tidak mau mengalah atau berfikir egosentrik sehingga banyak undang-undang yang belum selesai akibat yang paling dirugikan adalah rakyat.

3. Nilai Fisiologik

Nilai Fisiologik berarti fisik maksudnya memaksimalkan fungsi fisik dalam menjalani kehidupan ini. Dalam fisik kita sebagai ciptaan Allah disadari atau tidak sangat berguna, namun ternyata kita telah lupa akan fungsinya akibatnya kita tertinggal jauh oleh orang di luar Islam terutama dalam Sains dan teknologi, kita hanya bisa mengekor kepada mereka. Alamaududi seorang pembaharu Islam mengeritik kepada umat Islam bahwa umat Islam mundur karena tidak mengoptimalkan fungsi potensi dari Allah yaitu AS-Sama (Pendengar)', al Bashar (Penglihatan), dan faud (hati). As Sama' berfungsi untuk mendengar ilmu dari orang lain, Basar berfungsi untuk mengembangkan penemuan ilmu pengetahuan dan sama' untuk memfilter ilmu apabila tidak sesuai dengan kemanusiaan. (Irsan, 1985:240).

Allah SWT menciptakan manusia dalam penciptaan yang paling sempurna bila dibandingkan dengan makhluk yang lain, oleh sebab itu manusia wajib mensyukuri nikmat yang Allah berikan. Dengan fisik yang paling sempurna bila dibandingkan dengan makhluk lain, manusia harus mampu berbuat baik untuk orang lain, Islam mengajarkan bahwa sebaik-baiknya manusia adalah yang paling baik manfaatnya untuk orang lain. Nilai Fisiologik harus dimaksimalkan untuk memperbaiki ketidak seimbangan bahkan kerusakan moral karena perilaku badaniah orang yang melanggar batas-batas norma kepatutan, norma kesopanan, norma adat istiadat seperti mempertontonkan aurat didepan umum, bergaul bebas dan lain-lain. Kondisi seperti itu merupakan praktik-praktik yang merusak tata nilai dan bahkan juga merusak kesempurnaan dari fisik manusia yang Allah ciptakan dalam bentuk yang paling indah dan sempurna.

Dalam surat Attien Allah berfirman yang artinya: “Sesungguhnya, Allah menciptakan manusia dalam sebaik-baiknya bentuk”. Subhaanallah, kepala sekolah dan guru di Jakarta Timur bisa menjadikan nilai-nilai fisiologi sebagai sandaran untuk mensyukuri nikmat yang sudah diberikan Tuhan, terutama nilai sehat, nilai kekutan dan tentunya tubuh yang tanpa cacat.

4. Nilai Etik

Nilai etik ini berkaitan dengan perilaku dan perbuatan manusia, perilaku seseorang yang nampak kepermukaan itu dapat dilihat, dinilai dan dirasakan oleh orang lain disekitarnya. Tuntutannya adalah agar setiap orang berperilaku santun, sopan, hormat, dan mulia dalam pergaulan baik dengan sesama maupun dengan alam sekitarnya. Dilingkungan pendidikan nilai etik atau nilai perilaku ini menjadi hal yang sangat penting sebab kegiatan mendidik identik dengan keteladanan, perbaikan terus menerus dan memberi contoh kebaikan. Guru dan kepala sekolah adalah pelaku utama yang memberi contoh nilai-nilai etik kepada siswa dan sesama guru.

Allah SWT mengajarkan kepada manusia melalui tuntutan agama dan para Rasul tentang pentingnya memiliki perilaku yang santun atau berakhlak karimah, dalam tuntutan agama Islam, akhlak mulia itu disebut Uswatun Hasanah, (Suri tauladan yang baik), seperti firman Allah dalam Al-Qur'an: Artinya: 'Sesungguhnya telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri teladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari kiamat dan Dia banyak menyebut Allah' (Al Ahzab: 21). Hal ini bermakna bahwa kepala sekolah harus menjadi teladan akademik dan moral, baik dalam etos kerja, kedisiplinan, maupun komitmen terhadap mutu pembelajaran.

Sejatinya nabi Muhammad SAW dihadirkan/diutus ke dunia ini hanya untuk memperbaiki akhlak manusia agar memiliki dan mengamalkan akhlak yang santun dan mulia terhadap sesama dan lingkungannya seperti dalam Hadis Nabi: "Sesungguhnya, Aku (Rasulallah) diutus untuk menyempurnakan budi pekerti (akhlak)" (Al Hadist).

Nilai etik harus mampu menyeimbangkan dan mendamaikan pergolakan dunia dan kejadian yang akibatnya oleh perilaku manusia, semakin majunya ilmu pengetahuan dan teknologi apabila tidak dibarengi dengan nilai-nilai etika akan menjadi musuh manusia, banyak korban dari ilmu pengetahuan seperti adanya peperangan, dan pengembangan ilmu yang tidak memperhatikan lingkungan, serta penyebaran informasi melalui dunia maya yang tidak lagi memperhatikan kesopanan dan moral. Dalam menyelesaikan masalah walaupun orang berilmu

tanpa etika menjadikan masalah itu semakin besar tidak terselesaikan, padahal bila ada saling hormat menghormati diantara kita mungkin permasalahan mudah diselesaikan seperti anggota Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia (DPRRI) yang sudah tidak ada bedanya antara orang yang berilmu dengan yang tidak berpendidikan. Kita menyaksikan anggota Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) saling mencaci bahkan adu jotos dalam mempertahankan pendapatnya. Gambaran kejadian itu adalah perilaku manusia yang hanya mengutamakan ego pribadi dan mengabaikan nilai-nilai susila atau nilai etika.

5. Nilai Estetika

Nilai estetika meliputi keserasian, menarik, manis, keindahan, cinta kasih. Dalam kepemimpinan, nilai estetika tidak saja sebagai keserasain dan keindahan, tapi yang paling utama adalah bagaimana kepala sekolah menerapkan kepemimpinan yang berdasakan pada cinta kasih, saling menghormati sesama dan menjunjung tinggi kebersamaan sebagai perwujudan mensyukuri karunia Allah SWT. “Maka berbicaralah kamu berdua kepadanya dengan kata-kata yang lemah lembut” (QS Taha: 44). Nilai estetika bisa tumbuh di lingkungan pendidikan karena proses dan implementasi bisa dilakukan oleh para guru dan siswa melalui kegiatan belajar mengajar. Demikian pula dalam menjalani hidup diluar lingkungan pendidikan hendaklah jangan terlepas dari nilai estetika karena keserasian seseorang dengan orang lain dan alam sekitar sangat mendukung dalam kehidupan seperti kasih sayang diantara manusia, keharmonisan, serta keindahan adalah fitrah manusia yang diberikan oleh Allah SWT

6. Nilai Teleologik

Nilai teleologik berkaitan dengan manfaat, efektif, efesien produktif dan akuntabel dalam setiap sisi kehidupan. Nilai-nilai tersebut akan sangat efektif dilingkungan pendidikan, karena proses pembelajaran disekolah berdasarkan pada prinsip efektif, produktif dan efisiensi yang diatur melalui menejemen waktu dan digerakan oleh kepemimpinan yang memiliki nilai-nilai edukasi yang cukup memadai. Nilai-nilai teleologik selain mengajarkan pada manusia tentang pentingnya waktu dan hasil dari setiap yang dikerjakan, juga kegiatan yang dilakukan harus memperhatikan manfaat atau kegunaan dari apa yang dikerjakan,

apa yang dihasilkan, kegiatan harus memperhatikan prosedur, harus jujur, harus juga memperhatikan dampak dari setiap yang dikerjakan, baik dampaknya pada manusia atau pada lingkungan. “Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri” (Ar-Ra’d: 11). Supervisi akademik bertujuan mendorong perbaikan pada guru dan system pembelajaran. Dengan demikian kita sebagai makhluk yang mau berfikir secara cerdas, manfaatkanlah ilmu pengetahuan untuk kemaslahatan kita semua dengan berdasarkan Nilai Teleologik.

C. Landasan Teori/Konsep

Landasan teori berperan sebagai dasar ilmiah untuk membangun argumen, mengarahkan metode penelitian, menganalisis informasi, dan berkontribusi pada kemajuan ilmu pengetahuan. Setiap studi memiliki tujuan untuk meningkatkan pemahaman, baik dalam aspek teori maupun pengetahuan. Teori merupakan kumpulan penjelasan yang membangun hubungan di antara variabel atau fenomena yang sedang diteliti, bertujuan untuk memahami dan memprediksi gejala yang muncul (Nursulis dan Muspawi 2024). Penelitian ini memfokuskan kajian pada manajemen supervisi akademik, sehingga teori-teori pendukung yang digunakan meliputi:

1. Teori Manajemen

Pergerakan sebuah organisasi sangat tergantung pada peran yang dimainkan oleh manajemen. Ini berkaitan dengan berbagai aspek, termasuk program, desain pengurus, dan hal-hal lainnya. Dengan manajemen yang efisien, organisasi akan beroperasi dengan baik menuju tujuan yang telah ditentukan (Nisa et al, 2022). Beberapa ahli mendefinisikan tentang manajemen, diantaranya:

Manajemen merupakan salah satu gagasan yang paling esensial dan signifikan dalam ranah bisnis, organisasi, serta kehidupan sehari-hari. Ini merupakan kombinasi antara ilmu dan seni yang berhubungan dengan pengaturan, pengarahan, dan pengelolaan sumber daya, baik itu sumber daya manusia maupun sumber daya lainnya, untuk mencapai sasaran yang sudah ditetapkan. Fungsi dari manajemen adalah sebagai penuntun yang mengarahkan organisasi menuju keberhasilan dalam meraih tujuan dan visi yang telah ditentukan (Lumingkewas, 2023).

Sedangkan menurut Jannah dan Mufidah (2023), manajemen didefinisikan sebagai berikut:

Manajemen merupakan aktivitas yang dilakukan oleh seorang manajer. Aktivitas ini mencakup suatu bentuk pengawasan dan pengaturan untuk pekerjaan orang lain. Ricky W. Griffin mengartikan manajemen sebagai proses mengorganisir, merencanakan, mengkoordinasikan, dan mengendalikan sumber daya demi mencapai tujuan dengan cara yang efektif dan efisien. Manajemen merujuk pada serangkaian tindakan untuk meraih sasaran yang telah ditentukan sebelumnya melalui kolaborasi dengan beberapa individu.

Kedua kutipan tersebut menegaskan bahwa manajemen adalah kombinasi antara ilmu dan seni dalam mengatur serta memimpin sumber daya dengan cara yang telah direncanakan, terstruktur, dan terkontrol melalui kolaborasi dengan orang lain untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif. Oleh karena itu, manajemen membutuhkan pemahaman fundamental, keterampilan dalam mengevaluasi keadaan, kondisi, sumber daya manusia yang tersedia, serta pemikiran mengenai metode yang efektif untuk melaksanakan aktivitas yang saling terhubung demi mencapai sasaran.

Paradigma baru manajemen yang dijelaskan oleh Yusuf et al (2023) dalam bukunya yang berjudul “Teori Manajemen” bahwa:

Manajemen adalah sebuah sistem yang menggerakkan individu dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Terjadi perubahan paradigma baru dalam manajemen yang bergerak menuju pendekatan yang lebih dinamis karena adanya transformasi. Manajemen dengan paradigma baru adalah pendekatan profesional yang membawa visi dan misi untuk meraih keunggulan dan menjadi yang terbaik. Dengan memanfaatkan teknologi informasi, sistem manajemen organisasi dibuat menjadi lebih fleksibel, adaptif, responsif, dan sensitif terhadap perubahan, sehingga model manajemen dan produknya selalu tetap mutakhir. Menjelajahi horizon yang berlandaskan perubahan, berfokus pada lingkungan, dan mengusung agenda kewirausahaan secara terintegrasi.

Pernyataan tersebut menjelaskan bahwa manajemen modern dipahami sebagai sistem dinamis dan profesional yang memanfaatkan teknologi informasi untuk menjadi fleksibel, adaptif, dan responsif terhadap perubahan, guna mencapai keunggulan organisasi secara efektif dan berkelanjutan.

Manajemen dipahami sebagai proses sistematis yang terdiri dari berbagai fungsi yang saling berkaitan untuk mencapai tujuan organisasi. Hal tersebut tercermin dalam pandangan George R Terry (2005) sebagai berikut: “Manajemen merupakan suatu cara yang unik yang meliputi serangkaian aktivitas seperti merencanakan, mengatur, menggerakkan, dan mengontrol. Aktivitas-aktivitas ini dilakukan untuk mengidentifikasi dan meraih tujuan yang telah ditetapkan dengan memanfaatkan sumber daya lainnya”.

Berdasarkan pengertian di atas, George R Terry membagi empat fungsi dasar manajemen, yaitu *Planning* (perencanaan), *Organizing* (Pengorganisasian), *Actuating* (Pelaksanaan), dan *Controlling* (Pengawasan).

a. *Planning* (Perencanaan)

Perencanaan bertujuan untuk mengidentifikasi sasaran organisasi atau perusahaan secara keseluruhan dan menemukan metode yang paling efektif untuk mencapainya. Oleh karena itu, proses perencanaan melibatkan aktivitas yang akan menguji arah pencapaian, memahami ketidakpastian, mengukur kapasitas, serta menentukan arah pencapaian dan langkah-langkah yang diperlukan untuk meraih sasaran tersebut. Dengan demikian, secara sederhana, perencanaan dapat juga diartikan sebagai proses pengaturan tujuan dan sasaran organisasi serta menyusun "peta kerja" yang menunjukkan cara untuk mencapai tujuan dan sasaran tersebut.

b. *Organizing* (Pengorganisasian)

Pengorganisasian merupakan langkah menyatukan sumber daya manusia, investasi, dan peralatan secara efisien sehingga tujuan yang diinginkan dapat tercapai. Proses ini juga dapat dipahami sebagai upaya sistematis dalam menentukan, mengklasifikasikan, dan mengelola berbagai aktivitas yang ada dalam sebuah organisasi atau perusahaan.

c. *Actuating* (Pelaksanaan)

Pelaksanaan merupakan proses memotivasi individu agar melaksanakan aktivitas guna mencapai tujuan, sehingga efisiensi dalam proses dan efektivitas hasil kerja dapat terwujud. *Actuating* juga dapat dipahami sebagai pengarahan, yang sangat krusial dalam penugasan setiap

orang atau kelompok di dalam perusahaan sesuai dengan spesialisasi mereka. Pengarahan dapat dilakukan dengan memberikan panduan, serta konsultasi terkait tugas dan tanggung jawab masing-masing individu atau kelompok. Oleh karena itu, pelaksanaan (*actuating*) dalam manajemen memiliki peranan yang sangat signifikan, karena melalui pelaksanaan, organisasi atau perusahaan dapat mewujudkan rencana dan tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

d. *Controlling* (Pengendalian)

Pengendalian dapat dipahami sebagai sebuah proses yang melibatkan pengawasan terhadap berbagai kegiatan yang berlangsung dalam organisasi atau perusahaan. Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa berbagai aktivitas yang dilakukan sejalan dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Ini juga mencakup langkah-langkah yang diambil untuk mengecek apakah semua aktivitas yang telah direncanakan, disusun, serta dioperasikan dapat mencapai target yang telah ditentukan. Dengan demikian, pengendalian dapat dijelaskan sebagai proses pemberian umpan balik serta tindak lanjut untuk membandingkan hasil yang diperoleh dengan rencana yang sudah disusun sebelumnya, ditambah dengan tindakan penyesuaian jika terdapat ketidaksesuaian dalam pelaksanaannya.

Dalam bidang pendidikan, manajemen perbaikan mutu adalah suatu analisis mengenai cara-cara mengelola institusi pendidikan dengan cara yang efektif, efisien, dan adil untuk mencapai kualitas pendidikan yang diinginkan. Penting bagi para pendidik untuk memikirkan tentang masa depan pendidikan. Di masa yang akan datang, visi dan aspirasi dari pendidikan telah terlihat jelas. Aspirasi dan harapan dalam pendidikan bisa tercapai jika sudah ada pandangan yang jelas mengenai masa depan. Manajemen pendidikan ke depan adalah manajemen yang dirancang untuk menghadapi tantangan yang akan datang (Wahdaniya dan Nashir, 2021).

Pentingnya manajemen pendidikan saat ini perlu dijadikan fokus utama untuk memastikan berlanjutnya pendidikan yang menghasilkan siswa-siswa yang diharapkan. Saat ini, banyak institusi pendidikan belum menerapkan manajemen

yang efisien dalam menjalankan proses pembelajarannya. Metode pengelolaan yang dipakai saat ini masih tradisional, sehingga tidak sepenuhnya efektif dalam menghadapi tantangan era modern dan tampak tertinggal dalam hal kemajuan. Manajemen dalam institusi pendidikan mencakup berbagai aspek seperti perencanaan strategis, pengembangan sumber daya manusia, pengaturan dana, dan pemanfaatan teknologi dalam proses belajar mengajar. Sekolah yang dikelola dengan baik dapat memperbaiki kinerja tenaga pengajar, membangun suasana belajar yang kondusif, dan memaksimalkan pencapaian akademik siswa (Hasanah et al, 2024).

2. Teori Pengembangan Profesional Guru

Guru bertanggung jawab untuk memenuhi semua kebutuhan siswanya, jadi mereka harus memiliki kemampuan dan kompetensi yang diperlukan untuk mendidik siswa secara profesional. Tujuan pengembangan profesional guru adalah untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Tanpa partisipasi aktif guru, pendidikan menjadi tidak relevan dan materi tidak akan memiliki nilainya. Putri dan Imaniyati (2017) mengemukakan,

Sastra relevan mengeksplorasi dan menyajikan berbagai cara pengembangan profesional guru. Tapi selalu penting untuk upaya tersebut untuk menyadari bahwa pengembangan profesional adalah tentang guru belajar, belajar bagaimana belajar, dan menggunakan pengetahuan tersebut untuk membantu siswa mereka. Secara umum, dapat dikatakan bahwa tujuan utama pendidikan adalah mempersiapkan diri sepenuhnya untuk pekerjaan.

Selanjutnya Ariyanti (2023) berpendapat,

Jika guru memiliki beberapa kemampuan atau sifat profesional, mereka dianggap profesional. Dalam hal ini, guru sangat dituntut untuk menunjukkan profesionalisme dalam mengajar dan melaksanakan tanggung jawabnya sebagai pendidik. Kemampuan untuk menguasai materi pembelajaran secara menyeluruh dan mendalam yang memungkinkan peserta didik/siswa memenuhi kompetensi yang ditetapkan Standar Nasional Pendidikan.

Kutipan tersebut menegaskan bahwa pengembangan profesional guru berfokus pada proses belajar guru secara berkelanjutan agar mampu meningkatkan kualitas pembelajaran dan membantu kesiapan peserta didik. Sejalan dengan itu,

profesionalisme guru ditunjukkan melalui penguasaan materi secara mendalam, sikap bertanggung jawab, serta kemampuan melaksanakan pembelajaran sesuai standar yang ditetapkan.

Pemerintah telah melakukan banyak hal untuk meningkatkan profesionalisme guru, termasuk meningkatkan kualifikasi dan persyaratan jenjang pendidikan bagi tenaga pengajar dari sekolah hingga perguruan tinggi (Risdiyana dan Herlambang, 2021). Menindaklanjuti pernyataan tersebut, Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 8 menyebutkan bahwa:

Guru harus mempunyai kualifikasi akademik, kompetensi, ijazah guru, kesehatan jasmani dan rohani, juga kemampuan untuk mencapai sasaran pendidikan. Selain itu, Pasal 10 ayat (1) mengatur bahwa kemampuan guru yang menjadi aspek pengembangan profesionalisme guru seperti halnya dimaksud pada pasal 8 meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional.

a. Kompetensi Pedagogik

Kompetensi pedagogik berarti pengetahuan dan kemampuan seorang guru dalam mengajar serta mengelola pembelajaran. Kemampuan ini merupakan bagian penting dalam mengelola kelas secara efektif. Untuk meningkatkan kualitas guru, diperlukan sikap profesional dalam menjalankan tugas profesinya (Kurniawan, 2021). Kompetensi pedagogik juga berarti kemampuan guru untuk memahami karakteristik siswa, merancang pembelajaran, mengevaluasi hasil belajar, dan membantu siswa memaksimalkan potensinya (Lestari et al., 2023). Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, yang meliputi 10 standar kompetensi pedagogik, yakni:

- 1) Penguasaan karakter siswa;
- 2) Pemahaman terkait teori belajar;
- 3) Dapat melakukan pengembangan kurikulum;
- 4) Melakukan penyelenggaraan kegiatan pengembangan;
- 5) Melakukan pemanfaatan teknologi untuk media belajar;
- 6) Memberikan fasilitas pengembangan potensi siswa;

- 7) Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun kepada siswa;
- 8) Melakukan penyelenggaraan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar;
- 9) Melakukan pemanfaatan pada hasil penilaian dan evaluasi;
- 10) Menjalankan tindakan reflektif dalam meningkatkan kualitas belajar mengajar.

Kemampuan dasar yang khas bagi seorang guru adalah kompetensi pedagogik, yang memainkan peran penting dalam meningkatkan kualitas pengajaran. Karena itu, peningkatan kemampuan pedagogik harus menjadi prioritas utama dalam sistem pendidikan nasional. Hal ini perlu didukung oleh berbagai pihak, mulai dari pemerintah, institusi pendidikan tinggi yang menghasilkan guru, sekolah, serta komitmen guru sendiri untuk terus berkembang. Ini disebabkan oleh pentingnya pengembangan kemampuan guru dalam mencapai tujuan pendidikan yang baik, sesuai dengan kebutuhan masyarakat saat ini, dan mampu membina siswa yang lebih berkualitas (Nababan, 2025).

b. Kompetensi Kepribadian

Kepribadian seorang guru terdiri dari aspek psikologis dan fisik. Dengan kata lain, setiap sikap dan tindakan seseorang mengungkapkan karakternya jika dilakukan secara tidak sadar. Tingkat kewibawaan seorang guru di mata siswa dan masyarakat sangat ditentukan oleh karakternya. Semua bagian penting dan berubah-ubah dari kepribadian seorang guru termasuk cara mereka berpikir dan berperasaan saat mereka melakukan pekerjaan mereka sebagai pendidik, baik dalam interaksi dengan siswa, sesama siswa, dan sesama pendidik (Nurhaliza dan Juro, 2023). Kemampuan untuk mengembangkan profesi seperti berpikir kreatif, merenungkan, belajar sepanjang hidup, dan mengambil keputusan, serta kemampuan untuk mengaktualisasikan diri seperti disiplin, tanggung jawab, peka, objektif, luwes, dan berwawasan luas, adalah contoh kemampuan kepribadian (Edy dan Maryam, 2022).

Berdasarkan Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen yang dikutip dari Tamba et al (2025), setiap guru di Indonesia harus memiliki kepribadian yang stabil, dewasa, bijaksana, dan berwibawa, serta menjadi contoh yang baik bagi siswanya. Kompetensi kepribadian guru merupakan aspek penting yang menentukan kualitas profesionalisme dan efektivitas peran guru dalam proses pembelajaran. Hal tersebut tercermin dalam pandangan yang dikemukakan Arifai (2018) sebagai berikut:

Kemampuan untuk mengembangkan profesi, seperti berpikir kreatif, berpikir kritis, belajar terus-menerus, dan mengambil keputusan; kemampuan untuk mengembangkan diri sendiri, seperti disiplin, bertanggung jawab, peka terhadap orang lain, objektif, fleksibel, dan memiliki wawasan yang luas; serta kemampuan untuk berkomunikasi dengan orang lain. Kemampuan kepribadian lebih berkaitan dengan sifat dan karakter seorang guru, seperti menjadi seseorang yang baik, bertanggung jawab, terbuka terhadap hal baru, dan selalu ingin belajar.

c. Kompetensi Sosial

Salah satu kemampuan yang wajib dimiliki oleh seorang guru adalah kemampuan sosial. Kemampuan ini melibatkan kemampuan guru dalam berkomunikasi dan berinteraksi dengan siswa, staf pendidik, orang tua murid, wali murid, serta masyarakat secara umum (Hartini et al, 2021). Menurut pendapat Simanjutak dan Naibaho (2023), pentingnya kompetensi sosial bagi guru yaitu:

Guru perlu memiliki kemampuan berinteraksi sosial agar dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik, serta berkomunikasi dan bergaul dengan efektif dengan siswa, rekan guru, orang tua, serta masyarakat sekitar. Kemampuan ini mereka dapatkan melalui pengalaman mengajar dan proses pembelajaran yang mereka lalui. Kecerdasan sosial seorang guru memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan belajar yang positif dan meningkatkan kemampuan belajar siswa. Dengan memiliki kecerdasan sosial, guru dapat lebih efektif mengelola proses belajar mengajar. Seorang guru diharapkan menjadi figur yang kuat, berpengaruh, namun tetap ramah. Kemampuan sosial guru juga mencakup sikap dan tindakan yang objektif terhadap siswa, yang pada dasarnya didasari oleh nilai kejujuran dan obyektivitas yang tinggi. Jujur dan objektif dalam menilai suatu masalah, termasuk mengakui kebenaran yang ada dalam hati sendiri.

Pernyataan tersebut menegaskan bahwa kecerdasan dan kemampuan sosial guru sangat penting untuk membangun interaksi yang efektif, menciptakan lingkungan belajar yang positif, serta mengelola pembelajaran secara objektif, jujur, dan berpengaruh demi peningkatan kualitas belajar siswa.

Penelitian yang dilakukan Hidayah et al (2022) menyatakan, faktor-faktor yang memengaruhi peningkatan kompetensi sosial guru mencakup latar belakang pendidikan yang dimiliki guru, usia mereka, pengalaman dalam proses belajar mengajar, pengaruh yang berasal dari dalam diri sendiri, serta kondisi lingkungan di sekitar mereka. Selanjutnya penelitian Rahmatunisa et al (2022) menyebutkan, beberapa upaya untuk meningkatkan kemampuan sosial guru diantaranya seperti berbicara dengan teman sejawat dan mendapatkan bimbingan dari kepala sekolah melalui kegiatan supervisi.

d. Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional adalah penguasaan materi pembelajaran yang luas dan mendalam, termasuk penguasaan materi kurikulum mata pelajaran sekolah, substansi keilmuan yang mendukung materi, dan struktur serta metodologi pembelajaran (Prayitno, 2020). Hidayati (2022) memberikan pandangan tentang pentingnya kompetensi profesional bagi guru sebagai berikut:

Kompetensi profesional menyatakan seberapa baik seorang guru dapat memberikan layanan belajar yang memuaskan kepada siswanya. Kompetensi ini mencakup kemampuan memahami materi pelajaran dengan luas dan dalam, serta mampu menghubungkan isi materi pelajaran dengan memanfaatkan berbagai teknologi komunikasi dan informasi. Guru juga harus mampu memberikan bimbingan yang sesuai dengan standar pendidikan nasional. Oleh karena itu, seorang guru perlu memiliki wawasan yang luas dan pemahaman tentang konsep teori, serta mampu memilih model, metode, dan strategi pembelajaran yang tepat untuk mengadakan kegiatan belajar mengajar yang efektif.

Kutipan tersebut menjelaskan bahwa kompetensi profesional guru tercermin dari kemampuan menguasai materi secara mendalam, memanfaatkan

teknologi, serta memilih strategi pembelajaran yang tepat agar layanan belajar yang diberikan efektif dan sesuai standar pendidikan.

Mengutip penelitian Prayoga et al (2024), beberapa hal yang menunjukkan kompetensi profesional ini meliputi:

- 1) Kemampuan menguasai materi pembelajaran yang diajarkan, termasuk struktur konsep dan dasar pemikiran ilmiahnya;
- 2) Kemampuan memahami standar kompetensi, kompetensi dasar, dan tujuan pembelajaran dari mata pelajaran yang diajarkan;
- 3) Kemampuan mengembangkan materi pembelajaran secara kreatif agar dapat memberikan pemahaman yang luas kepada siswa;
- 4) Kemampuan merefleksikan proses mengajar untuk terus meningkatkan profesionalisme;
- 5) Kemampuan menggunakan teknologi informasi dan komunikasi dalam proses pembelajaran serta pengembangan diri.

Teori Pengembangan Profesional untuk Guru dapat dihubungkan dengan pemikiran dari berbagai pakar terbaru yang menekankan pentingnya pendekatan yang berkelanjutan, reflektif, serta berbasis kebutuhan dalam meningkatkan kemampuan guru. Salah satu teori mengenai pengembangan profesional guru yang penting berasal dari pandangan Desimone (2009) yang menyatakan bahwa : “Pengembangan profesional yang efisien harus dilakukan secara terus-menerus, melibatkan kerjasama, dan berkaitan dengan praktik mengajar. Teori tentang pengembangan profesional bagi guru menekankan signifikansi dari pelatihan yang terus-menerus”.

Bimbingan profesional dan refleksi merupakan faktor penting dalam membantu pengembangan keterampilan dan kemampuan guru. Dalam konteks pengawasan akademik, kepala sekolah berfungsi sebagai penghubung untuk menjamin bahwa pengembangan profesional guru dilaksanakan secara terencana dan berkelanjutan. Desimone (2009) menegaskan bahwa pengembangan profesional guru yang efektif mencakup pembelajaran yang dinamis, kerja sama, dan fokus pada materi ajar yang sesuai dengan kebutuhan guru dalam kegiatan mengajar sehari-hari. Penekanan ini berpengaruh secara langsung terhadap

peningkatan mutu pembelajaran di dalam kelas serta pencapaian akademik siswa. Teori Pengembangan Profesional Guru menekankan pentingnya peningkatan kemampuan guru melalui pelatihan, pendampingan, dan refleksi yang dilakukan secara terencana dan berkelanjutan. Pengembangan profesional tidak hanya bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis para guru, tetapi juga untuk mendukung peningkatan mutu pengajaran dan pembelajaran yang secara langsung memengaruhi prestasi siswa.

3. Teori Motivasi dan Kinerja

Pengertian tentang motivasi banyak dijelaskan oleh beberapa peneliti terdahulu, seperti yang dikemukakan Kholid (2017):

Motivasi adalah kata yang sering digunakan untuk menjelaskan apakah seseorang berhasil atau gagal dalam mengerjakan tugas-tugas yang rumit. Hampir semua ahli setuju bahwa teori motivasi berkaitan dengan faktor-faktor yang mendorong seseorang bertindak dan memberi arah pada tindakan tersebut. Secara umum, keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan didasarkan pada kebutuhan yang mendasarinya”.

Definisi lainnya dijelaskan oleh Musyadad et al (2022) dalam penelitiannya yaitu:

Motivasi bisa diartikan sebagai sebuah proses batin yang muncul dari dalam diri seseorang, yang kemudian mendorong dan mengarahkan tindakan mereka menuju tujuan yang diinginkan. Motivasi juga bisa mendorong seseorang untuk berusaha keras mencapai tujuan pribadi atau tujuan bersama dalam suatu organisasi. Untuk munculnya motivasi, ada beberapa faktor dasar yang memengaruhinya”.

Seseorang akan tertarik dan termotivasi bekerja jika ada sesuatu yang mereka butuhkan sebagai hasil akhir dari usaha mereka. Beberapa hal yang bisa memicu munculnya motivasi antara lain pencapaian, pengakuan, jenis pekerjaan, tanggung jawab, serta kemajuan yang diraih. Selain dijelaskan dalam beberapa penelitian terdahulu, pengertian motivasi menurut beberapa ahli yang dirangkum dari buku Muhfizar et al (2020), diantaranya:

- a. Fredrick J. McDonald mendefinisikan motivasi sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang diwujudkan melalui perasaan dan tindakan untuk mencapai suatu tujuan.

- b. A.W Bernard mengatakan bahwa motivasi adalah fenomena yang terjadi ketika seseorang memicu tindakan menuju tujuan tertentu, baik tujuan itu sudah ada sebelumnya maupun belum pernah ada sama sekali. Motivasi adalah upaya untuk meningkatkan atau menciptakan gerakan menuju tujuan tertentu.
- c. T. Hani Handoko menyatakan bahwa motivasi adalah kondisi pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan aktivitas tertentu agar mencapai tujuan.
- d. A. A. Anwar Prabu Mangkunegara mengatakan bahwa motivasi adalah kondisi yang memengaruhi proses membangkitkan, mengarahkan, dan menjaga perilaku seseorang dalam konteks lingkungan kerja.

Harahap et al (2023) menjelaskan, motivasi dapat dipahami dari arti kata itu sendiri, yaitu sesuatu yang mendorong atau menciptakan keadaan yang mendorong. Motivasi juga bisa diartikan sebagai sumber energi yang menggerakkan dorongan dalam diri seseorang (*drive arousal*). Terdapat tiga komponen utama dalam motivasi, yaitu:

- a. Kebutuhan muncul ketika seseorang merasa ada ketidaksesuaian antara hal-hal yang dimilikinya dengan hal yang diinginkannya. Maslow mengklasifikasikan kebutuhan menjadi lima tingkat, yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri, dan kebutuhan untuk berkembang menjadi diri yang lebih baik (aktualisasi diri).
- b. Dorongan adalah daya batin yang mendorong seseorang melakukan sesuatu untuk memenuhi harapan atau mencapai tujuan. Dorongan ini berperan penting dalam proses motivasi karena ia mengarahkan seseorang untuk bertindak demi mencapai sesuatu yang diinginkan.
- c. Tujuan memberi arah pada tindakan seseorang. Dalam psikologi, tujuan adalah titik akhir sementara dari proses memenuhi kebutuhan. Ketika tujuan tercapai, kebutuhan tersebut dikatakan terpenuhi secara sementara. Jika kebutuhan terpenuhi, seseorang akan merasa puas dan dorongan mentalnya akan berhenti sementara.

Selanjutnya Siregar (2020) menjelaskan fungsi motivasi secara umum yang terbagi menjadi:

- a. Mendorong manusia untuk berbuat, sehingga menjadi penggerak atau motor yang melepaskan energi. Motivasi dalam hal ini merupakan penggerak utama dari setiap kegiatan yang akan dilakukan.
- b. Menentukan arah perbuatan, yaitu menuju tujuan yang ingin dicapai. Dengan demikian, motivasi dapat memberikan arah dan menunjukkan kegiatan apa yang harus dilakukan sesuai dengan rumusan tujuannya.
- c. Memilih tindakan, yaitu menentukan tindakan-tindakan yang harus dilakukan yang selaras untuk mencapai tujuan, dengan menghilangkan tindakan-tindakan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut.

Selain definisi dan fungsi motivasi, beberapa penelitian juga menunjukkan adanya hubungan dan pengaruh antara motivasi dengan kinerja. Motivasi kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi perilaku dan kinerja individu dalam organisasi. Hubungan antara motivasi dan peningkatan kinerja karyawan dijelaskan oleh Salianto et al. (2024) sebagai berikut:

Motivasi sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan. Karyawan yang termotivasi biasanya lebih efisien, loyal, dan kreatif dalam menjalankan tugas serta tanggung jawab mereka. Selain itu, budaya organisasi juga memainkan peran penting dalam menentukan tingkat motivasi karyawan. Lingkungan kerja yang terbuka, ramah, dan mendukung pengembangan diri dapat meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Selain itu, motivasi juga berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendorong pertumbuhan individu dan organisasi. Hal tersebut ditegaskan dalam hasil penelitian Esiuarni et al. (2024) yang menyatakan bahwa:

Motivasi bisa membuat kinerja karyawan lebih baik karena memberikan kesempatan untuk berkembang dan tumbuh, memiliki peran yang stabil, serta bisa ikut serta dalam proses pengambilan keputusan. Selain itu, motivasi juga meningkatkan kinerja dengan memberikan penghargaan atau dorongan yang sesuai dengan apa yang diinginkan karyawan. Dengan memberikan motivasi yang tepat, organisasi bisa menciptakan lingkungan kerja yang mendorong pertumbuhan individu serta kesuksesan bersama. Ini menunjukkan betapa pentingnya peran motivasi dalam membentuk budaya kerja yang dinamis dan produktif.

Untuk memahami keterkaitan antara motivasi dan kinerja, penting terlebih dahulu memahami konsep kinerja itu sendiri. Definisi kinerja pegawai dijelaskan oleh Roring et al. (2023) sebagai berikut:

Kinerja biasanya diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan dengan baik. Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang diperoleh seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan untuk mencapai tujuan kerja. Seorang pegawai dapat bekerja dengan baik jika memiliki kinerja yang tinggi, sehingga dapat menghasilkan pekerjaan yang berkualitas. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, kinerja para pegawai harus diperhatikan oleh para pemimpin organisasi, karena penurunan kinerja pegawai dapat memengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

Pandangan lain mengenai kinerja juga dikemukakan oleh Torang (2014), yang menekankan kinerja sebagai proses dan hasil kerja yang diukur berdasarkan standar dan kriteria tertentu, sebagai berikut:

Kinerja merujuk pada jumlah atau tingkat baiknya hasil pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang atau kelompok dalam organisasi, dalam menjalankan tugas utama dan fungsi mereka. Kinerja ini diukur berdasarkan norma, standar prosedur operasional, kriteria, serta ukuran-ukuran yang sudah ditentukan atau berlaku di dalam organisasi. Dengan merujuk pada berbagai teori yang ada, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah proses atau hasil kerja yang dilakukan oleh pegawai, yang melibatkan beberapa aspek tertentu serta memiliki tahapan tertentu untuk mencapainya. Tujuannya adalah untuk meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri.

Pernyataan-pernyataan tersebut menegaskan bahwa motivasi dalam bekerja memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan efisiensi, kesetiaan, kreativitas, dan partisipasi dalam organisasi. Motivasi yang didukung oleh budaya organisasi yang baik, kesempatan untuk berkembang, keterlibatan dalam proses pengambilan keputusan, serta pemberian penghargaan yang sesuai dapat mendorong pertumbuhan individu dan menghasilkan kinerja yang terbaik. Kinerja dapat diartikan sebagai proses serta hasil kerja dari individu atau kelompok yang dinilai berdasarkan standar dan kriteria tertentu. Oleh karena itu, pencapaian kinerja yang tinggi sangat berpengaruh terhadap keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Kinerja dalam sebuah organisasi memiliki standar kerja yang berbeda-beda, tergantung pada kebijakan yang diterapkan oleh setiap organisasi tersebut. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja dibahas dengan pendekatan yang beragam, sesuai dengan perspektif masing-masing (Suciati et al, 2022). Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Prawirosento dalam Sutrisno (2016) diantaranya:

a. Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungan dengan kinerja organisasi, baik atau buruknya kinerja dinilai berdasarkan efektivitas dan efisiensi. Dikatakan efektif jika tujuan berhasil dicapai, sedangkan dikatakan efisien jika cara tersebut mampu mendukung pencapaian tujuan, baik itu efektif maupun tidak.

b. Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam kaitannya dengan kinerja organisasi, baik atau buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Suatu hal dianggap efektif jika mampu mencapai tujuan yang ditetapkan. Sementara itu, efisiensi merujuk pada kemampuan untuk mencapai tujuan tersebut secara optimal, tanpa memandang apakah tujuan tersebut telah tercapai atau tidak.

c. Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan kondisi atau sikap seseorang yang menghormati peraturan dan keputusan perusahaan. Disiplin mencakup sikap patuh dan hormat terhadap kesepakatan yang dibuat antara perusahaan dan karyawan.

d. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan kemampuan berpikir dan kreativitas dalam menghasilkan ide-ide yang berhubungan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif yang diajukan sebaiknya mendapatkan perhatian atau respons yang positif dari atasan.

Sejak lama, sejumlah teori motivasi telah dibuat untuk memahami cara individu tergerak untuk bekerja dengan penuh komitmen dan semangat. Teori-teori ini tidak hanya mendukung manajer dalam menyusun strategi untuk meningkatkan produktivitas, tetapi juga berfungsi sebagai dasar bagi praktik manajemen sumber

daya manusia. Sebagaimana penelitian yang dilakukan Hilal et al (2025) mengemukakan:

Pelaksanaan teori motivasi di dalam organisasi tidak hanya bertumpu pada penyediaan insentif keuangan, tetapi juga meliputi aspek psikologis, budaya perusahaan, serta gaya kepemimpinan yang dapat memotivasi. Sebuah organisasi yang dapat mengerti kebutuhan motivasi karyawan akan lebih berhasil dalam merancang sistem penghargaan, menawarkan kesempatan untuk pengembangan karir, serta menciptakan suasana kerja yang mendukung.

Hingga kini, teori Hirarki Kebutuhan Maslow tetap signifikan dan sesuai untuk dilaksanakan dalam organisasi bisnis yang berkeinginan untuk meraih keberhasilan dan keistimewaan. Abraham Maslow, seorang psikolog klinis, memperkenalkan teori hierarki kebutuhan. dikenal sebagai Teori Maslow atau Hirarki Kebutuhan Manusia yang mengajukan lima kebutuhan manusia yang diurutkan sesuai dengan tingkat prioritasnya. Manusia merupakan makhluk hidup yang memiliki kemampuan untuk berpikir dan berkomunikasi. berupaya untuk memenuhi kebutuhan pada tingkat yang paling dasar, yaitu kebutuhan fisiologis, Selanjutnya, seseorang akan naik tingkat setelah semua kebutuhan sebelumnya terpenuhi, dan proses ini akan berlanjut terus-menerus hingga mencapai kebutuhan yang paling tinggi yaitu aktualisasi diri. Teori Hirarki Kebutuhan Maslow (2013) dijelaskan sebagai berikut:

a. Kebutuhan Fisiologis

Merupakan kebutuhan dasar manusia yang berkaitan dengan keperluan fisik tubuh menjaga kelangsungan hidup. Kebutuhan tersebut mencakup makanan, air, udara, tempat tinggal, dan pakaian dan hubungan intim.

b. Kebutuhan Rasa Aman

Merupakan kebutuhan yang penting setelah kebutuhan dasar. Ini adalah kebutuhan untuk melindungi tubuh manusia. Manusia memerlukan perlindungan dari gangguan kejahatan, agar ia dapat hidup dengan aman dan nyaman.

c. Kebutuhan Sosial

Adalah suatu keinginan yang muncul dari kebutuhan untuk merasa memiliki dan dimiliki agar dapat diterima oleh. Individu-individu yang berada di

sekitar dirinya atau komunitasnya. Kebutuhan tersebut dapat diartikan sebagai keperluan yang mendesak. Berdasarkan pada kebutuhan manusia untuk saling berinteraksi satu sama lain.

d. Kepentingan Diri

Merupakan suatu keharusan untuk mencapai tingkat yang lebih tinggi dibandingkan yang lain. Manusia berupaya untuk meraih prestise, reputasi, serta status yang lebih tinggi. Manusia memiliki keinginan yang kuat untuk mencapai prestasi yang lebih baik, baik untuk diri sendiri maupun untuk orang lain terbaik dari orang lain.

e. Kebutuhan Aktualisasi Diri

Adalah suatu kebutuhan yang berasal dari keinginan seseorang untuk menjadikan dirinya sebagai individu yang terbaik sesuai dengan kemampuan dan potensi yang dimilikinya. Seorang individu harus mengungkapkan dirinya dalam sebuah kegiatan untuk menunjukkan bahwa ia memiliki kemampuan untuk melakukannya.

Tingkatan kebutuhan berdasarkan teori Maslow, selanjutnya digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1

Hirarki Kebutuhan Maslow (2013)

Menurut Maslow, ketidakpuasan terhadap kebutuhan akan dapat menimbulkan dorongan yang ada dalam diri seseorang. Kebutuhan yang telah

dipenuhi tidak akan menyebabkan tekanan yang dapat mengurangi motivasi individu. Namun, seiring dengan kemajuan dalam ilmu pengetahuan, teori Hirarki Kebutuhan Maslow juga mengalami kemajuan. Aruma dan Hanachor (2017) mengemukakan, saat ini, teori ini telah diperluas dengan dua level tambahan, yaitu kebutuhan untuk memahami dan kebutuhan akan keindahan. Keterampilan untuk memahami hal ini berkaitan dengan keinginan manusia untuk mampu memahami lingkungan sekitar. Mereka juga memerlukan untuk mendapatkan pengetahuan, keahlian, data, serta sikap yang relevan untuk mereka bekerja dengan sangat baik dan berhasil di berbagai lingkungan sosial.

Hubungan antara teori motivasi dengan kinerja karyawan dijelaskan oleh Salimah et al (2024) sebagai berikut:

Dalam manajemen sumber daya manusia, teori motivasi berperan sebagai panduan untuk meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja karyawan. Teori-teori seperti struktur Hirarki Teori kebutuhan Maslow membantu para manajer dalam memahami kebutuhan pegawai dan elemen-elemen yang berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Dengan mengimplementasikan prinsip-prinsip ini, seperti menciptakan suasana kerja yang baik dan memberikan dengan memberikan penghargaan terhadap prestasi, perusahaan dapat membangun kinerja dan partisipasi karyawan.

Hubungan teori motivasi dengan peningkatan kinerja karyawan juga dijelaskan oleh Gunawan (2017) dalam penelitiannya: “Motivasi berperan penting dalam memengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin besar motivasi karyawan dalam menjalankan tugas, maka semakin baik pula kinerja karyawan tersebut”.

Pernyataan-pernyataan tersebut menegaskan bahwa teori motivasi berfungsi sebagai landasan penting dalam manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan semangat kerja, kepuasan, dan kinerja karyawan. Penerapan teori motivasi, seperti hierarki kebutuhan Maslow melalui penciptaan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian penghargaan, mampu mendorong partisipasi dan produktivitas karyawan, sehingga semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan, semakin optimal pula kinerja yang dihasilkan.

4. Teori Supervisi

Supervisi merujuk pada serangkaian upaya memberikan dukungan kepada para guru dalam bentuk layanan profesional yang disediakan oleh supervisor seperti kepala sekolah, pengawas sekolah, dan pembina lainnya untuk meningkatkan kualitas proses dan hasil pembelajaran (Hassanah et al, 2024). Mengutip pernyataan Mulloh dan Muslim (2022):

Supervisi merupakan proses yang terstruktur untuk membantu para pengajar dalam memahami tugas-tugas sehari-hari di sekolah, sehingga mereka dapat menggunakan keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki untuk lebih baik dalam melayani orang tua siswa dan sekolah, sekaligus berupaya menciptakan suasana sekolah yang lebih efisien.

Selanjutnya peranan supervisi dikemukakan oleh Gumilar et al (2024), yakni:

Supervisi memainkan peran penting dalam mengarahkan, meningkatkan, dan membantu guru untuk mencapai tingkat pembelajaran yang optimal. Dalam konteks pendidikan, supervisi bukan hanya berfungsi sebagai alat kontrol, tetapi juga sebagai metode komprehensif untuk pengembangan profesional guru dan peningkatan mutu pembelajaran secara menyeluruh.

Pernyataan diatas menegaskan bahwa supervisi merupakan layanan profesional yang bersifat terstruktur dan berorientasi pada pendampingan guru dalam meningkatkan kualitas proses serta hasil pembelajaran. Supervisi tidak hanya berfungsi sebagai alat pengawasan, tetapi juga sebagai sarana pembinaan dan pengembangan profesional guru secara berkelanjutan guna menciptakan pembelajaran yang optimal dan meningkatkan mutu pendidikan secara menyeluruh.

Sejarah kebijakan supervisi berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Suharsongko (2019), dinyatakan bahwa supervisi pembelajaran dalam sistem pendidikan konvensional terbukti cukup efektif dalam meningkatkan keahlian profesional para guru. Para guru yang secara rutin mengawasi diri mereka serta menerima pengawasan dari rekan pengajarnya secara berkala, terbukti memiliki pengetahuan yang lebih mendalam dan luas, serta kemampuan yang lebih luar biasa dibandingkan dengan mereka yang tidak mendapatkan bimbingan. Hal ini mengindikasikan betapa vitalnya pelaksanaan supervisi dalam pendidikan atau pembelajaran, tidak peduli seberapa sederhana bentuknya. Dimasa medieval, pengawasan pendidikan dilakukan oleh pemerintah dan institusi agama. Pemerintah

berperan dalam pengawasan guru untuk memastikan bahwa proses pembelajaran yang dilakukan sesuai dengan kepentingan negara. Oleh sebab itu, sosok supervisor tidak ditentukan oleh guru yang dianggap paling kompeten, tetapi oleh individu yang ditunjuk secara resmi oleh pemerintah sebagai pengawas.

- a. Pada abad ke-17, terjadi ketegangan antara kepala sekolah dan supervisor eksternal dalam hal otoritas pendidikan di Eropa dan Amerika. Dalam dinamika ini, pihak sekolah akhirnya memutuskan bahwa pengawas dari luar tetap diperbolehkan untuk masuk, asalkan otoritas dari sekolah tetap diakui. Dengan demikian, posisi supervisor luar tetap terintegrasi dalam struktur sekolah, di mana kepala sekolah berfungsi sebagai pengatur utama.
- b. Pada abad ke-18, pengawasan pendidikan mengalami kemajuan yang signifikan karena di dalamnya mulai terdapat elemen profesionalisme. Menjadi seorang supervisor adalah peran yang penunjukannya didasarkan pada kemampuan dalam metodologi pengajaran. Namun, fungsi supervisi yang dijalankan oleh supervisor tidak hanya sekadar memberikan dukungan kepada guru, tetapi lebih kepada inspeksi. Dengan demikian, sejak waktu itu, istilah inspeksi dalam sistem sekolah semakin familiar.
- c. Di abad ke-19, pengawasan terhadap pembelajaran sudah menjadi lebih profesional. Pengawasan yang dilakukan oleh para supervisor tidak hanya sebatas mengawasi dan memberikan penilaian dalam hal pembelajaran, tetapi juga berpengaruh pada aspek-aspek administrasi. Oleh karena itu, jenis pengawasan yang diterapkan tidak hanya berfokus pada tugas-tugas guru terkait dengan aspek akademis, tetapi juga mencakup aspek-aspek administratif.

5. Konsep Dasar Supervisi Pendidikan

Supervisi dalam dunia pendidikan sangat penting dilakukan karena memengaruhi kinerja para guru, yang pada gilirannya juga mempengaruhi hasil belajar siswa di sekolah. Supervisi pendidikan dapat diartikan sebagai upaya pengawasan dan pengendalian yang dilakukan oleh atasan, baik kepala sekolah maupun pengawas eksternal, terhadap kegiatan, kreativitas, dan kinerja para

pendidik serta tenaga kependidikan selama proses belajar mengajar. Tujuannya adalah untuk meningkatkan dan memperbaiki kualitas pendidikan di sekolah (Addini et al, 2022). Supervisi pendidikan adalah bantuan yang diberikan untuk memperbaiki dan meningkatkan aspek penguasaan materi mengajar. Dalam kegiatan supervisi, semua faktor yang mendukung serta menghambat proses belajar mengajar akan dianalisis, dinilai, dan dicari solusinya agar pembelajaran di sekolah berjalan sesuai dengan rencana awal (Burhanuddin et al, 2017). Konsep dasar supervisi pendidikan mencakup beberapa hal penting, seperti tujuan dari supervisi, cara pelaksanaannya, hubungan antara supervisor dan guru, teknik yang digunakan dalam supervisi, kemampuan yang harus dimiliki supervisor, serta fokus pada kegiatan belajar siswa (Eliadi et al, 2023).

a. Tujuan Supervisi Pendidikan

Semua kegiatan yang dilakukan pasti memiliki tujuan. Demikian pula dengan supervisi pendidikan yang memiliki beberapa tujuan antara lain (Rahman, 2021):

- 1) Mencapai hasil terbaik dengan mengumpulkan umpan balik dari semua pihak atau aspek yang terlibat dalam pekerjaan.
- 2) Memperbaiki rencana kerja dan langsung mengambil langkah perbaikan terhadap beberapa penyimpangan yang mungkin muncul.
- 3) Melacak perkembangan dan perubahan dari segi input, proses, serta hasil melalui sistem pelaporan dan pencatatan yang rutin dilakukan.
- 4) Membantu dalam mengambil keputusan, seperti manajer program dalam menentukan hal-hal yang membutuhkan perhatian dan usaha yang lebih besar, atau hal-hal yang kurang penting, serta hal-hal yang harus segera diperbaiki, dikembalikan, dan diarahkan ke tujuan yang ideal sesuai dengan rencana.
- 5) Hasil dari supervisi selanjutnya akan menjadi bahan atau bagian dari alat evaluasi untuk intervensi berikutnya.

b. Pelaksanaan Supervisi Pendidikan

Supervisi dilakukan berdasarkan kebutuhan guru, bukan karena kebutuhan kepala madrasah atau supervisor. Oleh karena itu, pada tahap

awal pertemuan, kepala madrasah atau supervisor membicarakan kemampuan mengajar yang ingin ditingkatkan oleh guru. Mereka menentukan aspek-aspek yang akan diperbaiki, lalu menyetujuinya bersama-sama antara guru dan supervisor. Dalam tahap awal ini, supervisor perlu memiliki kemampuan dalam menciptakan suasana yang menyenangkan, hangat, kekeluargaan, dan saling menghormati (Yusmadi et al, 2012). Adapun langkah-langkah supervisi pendidikan dalam ruang lingkup sekolah menurut Asrowi (2021) meliputi:

- 1) Pengawas dan kepala sekolah berbicara bersama untuk membuat rencana kerja dalam waktu tertentu
- 2) Mereka berkoordinasi dengan baik saat melaksanakan supervisi agar tidak ada kesalahpahaman.
- 3) Mereka mempersiapkan instrumen yang dibutuhkan. Selanjutnya, kepala sekolah mengadakan pertemuan besar dengan para guru.
- 4) Kepala sekolah memberikan saran atau usulan dari para guru kepada pengawas, Pengawas dan kepala sekolah membuat rencana kerja untuk melakukan supervisi, serta menyusun laporan mengenai hasil supervisi yang mereka lakukan dalam wilayah tanggung jawabnya kepada Dinas Pendidikan tingkat kabupaten atau kota.

c. Hubungan Antara Supervisor dan Guru

Hubungan yang baik antara supervisor dan guru sangat penting bagi keberhasilan supervisi pendidikan. Supervisor harus mampu berkomunikasi dengan baik dan membangun hubungan yang positif serta saling percaya dengan para guru (Razak et al, 2023). Pentingnya strategi supervisi akademik sebagaimana dijelaskan dalam penelitian Sergiovanni (2017), yaitu:

Kerja sama antara supervisor dan guru sangat penting, serta menerapkan strategi supervisi yang berfokus pada pembelajaran dan pertumbuhan profesional guru, seperti mengamati proses belajar, memberi bimbingan, pelatihan, dan menggunakan data penilaian. Supervisi yang efektif harus membantu guru meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka, serta mendorong pertumbuhan akademik dan profesional mereka. Supervisi akademik yang baik

harus berpusat pada pembelajaran dan pengembangan guru. Hal ini bisa tercapai dengan memberikan umpan balik yang bermanfaat, mendukung guru secara aktif, serta membuat program pelatihan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan dan tujuan pembelajaran mereka.

Pernyataan tersebut menegaskan bahwa supervisi akademik yang efektif menekankan kerja sama supervisor dan guru melalui pendampingan, umpan balik, serta pelatihan berbasis kebutuhan untuk meningkatkan kompetensi dan pengembangan profesional guru secara berkelanjutan.

Setelah dilakukan supervisi oleh kepala sekolah, tentu saja terjadi peningkatan atau perkembangan dalam kinerja para guru, terutama dalam hal-hal yang positif. Salah satu contohnya adalah terbentuknya hubungan komunikasi yang baik serta silaturahmi antara supervisor dengan para guru (Habibah et al, 2023).

d. Teknik yang Digunakan dalam Supervisi Pendidikan

Seorang supervisor yang juga berperan sebagai kepala sekolah perlu terlebih dahulu memahami arti dan konsep supervisi untuk memastikan proses pengawasan di sekolah berjalan dengan baik. Sebelum memberi penjelasan kepada para guru tentang pentingnya supervisi, supervisor harus memiliki pemahaman yang cukup. Jika tidak, guru mungkin masih memandang supervisi sebagai cara untuk mencari kesalahan mereka. Oleh karena itu, supervisor harus melaksanakan tugasnya dengan sungguh-sungguh dan menerapkan metode serta prinsip yang tepat. Setiap metode supervisi memiliki ciri khasnya sendiri. Supervisor dapat memilih pendekatan yang sesuai dengan kondisi lembaga pendidikan tempatnya bekerja. Supervisi dibagi menjadi dua jenis, yaitu (1) individu dan (2) kelompok. Metode individu dilakukan oleh guru sendiri, sedangkan metode kelompok lebih fokus pada kolaborasi dalam mengatasi masalah yang timbul (Apriliana et al, 2024). Pengelompokan teknik supervisi individual dan kelompok dijelaskan dalam penelitian Damayanti et al (2024) yang meliputi:

1) Teknik Individual

Teknik supervisi individual merupakan penerapan supervisi yang ditujukan kepada guru tertentu yang menghadapi masalah khusus secara pribadi. Di sini, supervisor hanya berinteraksi dengan satu guru yang dianggap memiliki permasalahan tertentu. Pendekatan supervisi individual digunakan ketika individu yang sedang disupervisi berhadapan langsung, terutama saat mereka memiliki isu pribadi yang perlu diselesaikan.

2) Teknik Kelompok

Teknik supervisi kelompok merupakan metode untuk melaksanakan program supervisi yang ditujukan kepada dua orang atau lebih. Para guru yang diidentifikasi, berdasarkan analisis kebutuhan, memiliki permasalahan atau kebutuhan atau kekurangan yang serupa dikelompokkan atau disatukan. Supervisi dalam format kelompok adalah metode yang melibatkan supervisor dan sekumpulan guru dalam menyelesaikan permasalahan yang berhubungan dengan supervisi.

e. Kemampuan yang Harus Dimiliki Supervisor

Artiana (2022) menjelaskan kemampuan yang harus dimiliki seorang supervisor, yaitu:

Seorang supervisor perlu memiliki kemampuan yang lebih tinggi dibandingkan dengan seorang guru. Ketika seorang guru diharapkan dapat membina serta mengasah kemampuan berpikir dan kreativitas siswa, maka seorang supervisor diharuskan untuk bisa memotivasi para guru sehingga mereka selalu berusaha untuk meningkatkan keterampilan mengajar mereka.

Kutipan tersebut menegaskan bahwa seorang supervisor perlu memiliki keahlian dan kemampuan kepemimpinan yang lebih baik guna memotivasi guru agar senantiasa mengembangkan keterampilan mengajar serta meningkatkan mutu pembelajaran.

Undang-undang mengenai lisensi konselor di beberapa negara bagian kini menetapkan bahwa konselor profesional yang memiliki lisensi dan

menjalani peran supervisi wajib memiliki pelatihan yang relevan serta pendidikan yang sesuai dalam supervisi. Tugas seorang supervisor membutuhkan berbagai keterampilan dan nilai yang berbeda dibandingkan dengan hubungan terapeutik. Beberapa sifat pribadi yang sering kali dianggap mendukung dalam peran supervisi meliputi empati, penghormatan, keaslian, kehangatan personal, sikap mendukung, kemampuan untuk menantang, urgensi, perhatian terhadap pertumbuhan dan kesejahteraan, kepedulian terhadap klien, kesiapan untuk refleksi diri, fleksibilitas serta keterbukaan terhadap gagasan dan pendekatan baru dalam menangani kasus, keberanian, sikap humoris, toleransi, dan kesiapan untuk mengakomodasi berbagai metode pembelajaran. Secara ringkas, seorang supervisor yang efektif menunjukkan empat kualitas utama: mereka cenderung mudah dihubungi, ramah, tersedia, dan memiliki kemampuan yang memadai. Deskripsi seorang supervisor yang ideal menggambarkan individu yang memiliki kompetensi teknis yang baik, keterampilan interpersonal yang solid, serta kemampuan organisasi dan manajerial yang efisien (Corey, 2010).

6. Supervisi Akademik

Supervisi akademik dipahami sebagai bentuk pendampingan profesional yang berorientasi pada pengembangan kompetensi guru dalam mencapai tujuan pembelajaran. Pandangan ini dijelaskan oleh Mansyur (2021) sebagai berikut:

Supervisi akademik adalah usaha untuk mendukung para guru dalam meningkatkan kemampuan mereka demi mencapai tujuan pembelajaran. Dengan demikian, inti dari supervisi akademik sama sekali tidak bertujuan untuk menilai kinerja guru dalam mengatur proses pembelajaran, tetapi lebih kepada membantu guru dalam mengasah kemampuan profesional mereka. Seorang guru akan beroperasi secara profesional jika ia memiliki kompetensi yang cukup. Profesionalisme guru dalam hal mutu pendidikan menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat profesionalisme guru, maka akan semakin baik pula kualitas pendidikannya”(Mansyur, 2021).

Kutipan tersebut menegaskan bahwa supervisi akademik tidak bertujuan menilai guru, melainkan membantu meningkatkan profesionalisme guru agar mutu pendidikan semakin baik. Selain itu, supervisi akademik juga dipandang sebagai

layanan bantuan profesional yang berfokus pada peningkatan mutu pembelajaran di sekolah. Hal ini diungkapkan oleh Sola (2019) sebagai berikut:

Dalam arti yang sederhana, supervisi akademik dipahami sebagai dukungan profesional atau keahlian yang diberikan oleh seorang supervisor kepada guru untuk meningkatkan mutu pembelajaran. Ini juga dapat diartikan sebagai kumpulan aktivitas yang berorientasi pada pemberian bantuan terkait masalah akademik, pendidikan, dan pembelajaran (Sola, 2019).

Kutipan tersebut menjelaskan bahwa supervisi akademik merupakan serangkaian aktivitas pendampingan yang membantu guru dalam menyelesaikan permasalahan akademik dan pembelajaran. Selanjutnya, efektivitas supervisi akademik erat kaitannya dengan upaya pengembangan seluruh kompetensi guru secara menyeluruh. Pandangan ini dikemukakan oleh Mulyanto et al. (2022) sebagai berikut:

Supervisi akademik yang efektif harus dapat meningkatkan kompetensi guru, yang berarti guru semakin mahir dalam berbagai aspek, termasuk kompetensi kepribadian, kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial. Oleh karena itu, supervisi akademik perlu melibatkan pengembangan menyeluruh seluruh kompetensi guru (Mulyanto et al, 2022).

Kutipan tersebut menegaskan bahwa supervisi akademik yang efektif harus mendorong peningkatan kompetensi kepribadian, pedagogik, profesional, dan sosial guru secara terpadu.

Supervisi akademik memiliki ciri-ciri yang membuatnya berbeda dari jenis supervisi lainnya. Ciri-ciri ini mencakup tujuan, proses, dan hasil yang diharapkan dalam supervisi akademik. Berikut ini adalah beberapa ciri utama dari supervisi akademik yang dikutip dari Fauzan dan Subandi (2024):

a. Mengutamakan Proses Pembelajaran

Fokus Supervisi akademik lebih menitikberatkan pada bagaimana kegiatan belajar terjadi di ruang kelas, bukan sekadar pada hasil akhir seperti nilai siswa. Analisis menyeluruh: Supervisor akan mengkaji berbagai elemen dalam proses belajar, termasuk perencanaan pengajaran, pemilihan metode, penggunaan media, interaksi antara guru dan siswa, serta evaluasi hasil.

b. Bersifat Kolaboratif

Kemitraan: Supervisi akademik dibangun melalui hubungan kemitraan antara supervisor dan guru. Keduanya bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Proses belajar satu sama lain: Supervisor dan guru saling bertukar pengetahuan dalam setiap tahap supervisi.

c. Berorientasi pada Pengembangan

Peningkatan kemampuan: Tujuan utama dari supervisi adalah untuk membantu guru dalam meningkatkan kemampuan mereka dalam mengajar. Berkelanjutan: Supervisi bukanlah aktivitas yang dilakukan sekali saja, melainkan merupakan proses yang terus-menerus untuk pengembangan profesional para guru.

d. Konstruktif

Fokus pada pembenahan: Supervisi lebih memprioritaskan cara membantu guru dalam memperbaiki praktik pengajaran mereka, alih-alih mencari kesalahan. Umpan balik konstruktif: Supervisor memberikan masukan yang positif dan spesifik untuk mendukung guru dalam meningkatkan kualitas pengajaran mereka.

e. Reflektif

Evaluasi diri: Baik supervisor maupun guru didorong untuk menilai kembali proses pembelajaran yang telah dilaksanakan. Pembelajaran dari pengalaman: Refleksi memungkinkan guru untuk belajar dari pengalaman mereka dan memperbaiki praktik pengajaran di masa mendatang.

f. Perencanaan yang Dilakukan Secara Teratur

Peninjauan dilakukan dengan cara yang terstruktur melalui perencanaan yang baik. Penilaian berkala: Proses peninjauan dinilai secara rutin untuk menilai sejauh mana target telah tercapai.

g. Mengandalkan Data untuk Pengambilan Keputusan

Keputusan dalam peninjauan diambil berdasar pada informasi yang tepat dan relevan, seperti hasil pengamatan, hasil ujian, dan masukan dari guru.

h. Menekankan pada Siswa

Sasaran utama: Setiap tindakan dalam peninjauan diarahkan untuk meningkatkan kinerja guru siswa.

Menurut pendapat (Anissyahmai, 2016), tahapan dalam proses supervisi akademik mencakup perencanaan, pelaksanaan, dan tindak lanjut dari hasil supervisi yang bertujuan agar pengajar dapat melihat secara langsung manfaat yang berupa peningkatan kemampuan profesional. Selanjutnya Ichwani *et al* (2025) mengemukakan, supervisi akademik perlu dilaksanakan berdasarkan prinsip-prinsipnya, yang meliputi sistematis, praktis, realistis, objektif, antisipatif, kooperatif, konstruktif, demokratis, humanis, komprehensif, dan berkelanjutan.

7. Indikator Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan indikator penting keberhasilan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab profesional guru dalam meningkatkan mutu pendidikan. Hal tersebut dijelaskan oleh Indriawati *et al.* (2022) sebagai berikut:

Kinerja seorang guru mencerminkan seberapa berhasilnya mereka dalam menjalankan perannya serta seberapa efektif mereka dalam memenuhi sasaran dan norma yang telah ditetapkan sebagai guru. Mengingat pentingnya peran guru dalam meningkatkan kualitas guruan di institusi sekolah, setiap guru perlu melaksanakan tanggung jawabnya sebagai pengajar, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia nomor 14 Tahun 2005 pasal 8 yang dapat berfungsi sebagai pedoman dalam melaksanakan peran sebagai guru.

Kutipan tersebut menegaskan bahwa kinerja guru mencerminkan keberhasilan guru dalam memenuhi standar, norma, dan tanggung jawab profesional sesuai dengan ketentuan perundang-undangan. Selain itu, kinerja guru juga dipandang sebagai kemampuan guru dalam mengelola seluruh proses pembelajaran secara efektif dan sistematis. Pandangan ini dikemukakan oleh Asterina dan Sukoco (2019) sebagai berikut:

Kinerja guru mengacu pada sejauh mana seorang guru mampu melaksanakan tindakan yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Ini mencakup berbagai aspek seperti perencanaan program belajar mengajar, pelaksanaan proses belajar yang efektif, serta menciptakan dan memelihara kelas yang kondusif. Selain itu, ini juga meliputi pengendalian kondisi pembelajaran yang ideal dan melakukan penilaian terhadap hasil belajar siswa.

Kutipan tersebut menjelaskan bahwa kinerja guru mencakup perencanaan, pelaksanaan, pengelolaan kelas, serta penilaian hasil belajar siswa secara menyeluruh. Pandangan lain mengenai kinerja guru menekankan pentingnya profesionalisme dalam penerapan kurikulum dan proses pembelajaran. Hal ini disampaikan oleh Gunawan (2018) sebagai berikut:

Kinerja merupakan faktor krusial yang mempengaruhi kualitas kerja seseorang, termasuk di kalangan guru. Guru yang memiliki kinerja yang baik dan profesional dalam menerapkan kurikulum memiliki beberapa karakteristik, antara lain: merancang program pembelajaran, melaksanakan pengajaran, dan menilai hasil yang dicapai oleh siswa.

Berdasarkan pemikiran tersebut, terdapat berbagai kegiatan penilaian yang dilakukan oleh guru untuk mengevaluasi prestasi dan partisipasi siswa dalam rangka mengembangkan kurikulum di sekolah, yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi beserta seluruh perangkat yang diperlukan (Joen et al, 2022).

UU RI No, 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas pasal 39 ayat (2), menyatakan bahwa pendidik adalah tenaga profesional yang berperan merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pendampingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian serta pengabdian kepada masyarakat, terutama untuk pendidik perguruan tinggi. Ketentuan lain yang tertuang dalam UU No. 14 Tahun 2005 Bab IV 20 (a) tentang Guru dan Dosen yang menyatakan bahwa standar kinerja guru dalam melaksanakan tugas keprofesiannya adalah guru diperlukan untuk merencanakan pembelajaran dan melaksanakan proses pembelajaran yang berkualitas serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Tugas utama guru diwujudkan dalam kegiatan proses belajar mengajar yang merupakan salah satu bentuk kinerja guru.

Uni dan Lamatenggo *dalam* Dwiyani dan Sarino (2018) membagi indikator kinerja guru sebagai berikut:

- a. Kualitas pekerjaan mencakup perencanaan pengajaran, penguasaan materi ajar, dan penerapan penelitian dalam kegiatan belajar.

- b. Kecepatan dalam bekerja dapat diukur dari hasil yang diciptakan oleh guru, sementara ketepatan kerja dapat dilihat dari cara materi ajar diterapkan di dalam kelas.
- c. Inisiatif dalam pekerjaan terlihat dari cara penggunaan media pembelajaran di kelas, apakah guru mampu menerapkan media tersebut dengan tepat sesuai dengan proses dan materi yang sedang diajarkan.
- d. Seorang guru diharapkan memiliki kemampuan kerja sehingga dapat mencapai keberhasilan dalam kegiatan pembelajaran. Kemampuan ini dapat dinilai melalui cara guru dalam mengelola kelas, penilaian hasil belajar, dan aspek lainnya.
- e. Komunikasi yang efektif adalah hal penting yang harus dimiliki oleh seorang guru. Hal ini dapat diamati saat guru berinteraksi dengan siswa dan ketika mereka menerima masukan untuk meningkatkan proses pembelajaran.

Berbeda dengan indikator di atas, Darmadi (2018) membagi indikator kinerja guru sebagai berikut:

- a. Perencanaan Program Pembelajaran
Tahap perencanaan dalam proses pembelajaran berkaitan dengan kapasitas guru dalam menguasai konten yang akan diajarkan. Kompetensi guru dapat tercermin dari metode penyusunan program pembelajaran yang mereka lakukan, yakni dengan merancang silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran.
- b. Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran
Kegiatan belajar di kelas merupakan inti dari pelaksanaan pendidikan, ditandai oleh pengelolaan kelas, pemanfaatan media dan sumber-sumber belajar, serta penerapan metode dan strategi pembelajaran. Semua tugas ini adalah tanggung jawab guru yang memerlukan kemampuan optimal dalam pelaksanaannya.
- c. Penilaian terhadap hasil belajar merupakan aktivitas atau metode yang digunakan untuk mengetahui apakah pembelajaran berhasil dicapai atau tidak, sekaligus prosedur dalam pembelajaran. Dalam tahap ini, seorang

guru diharuskan memiliki kemampuan dalam menentukan pendekatan serta metode evaluasi, merancang alat-alat evaluasi, serta mengelola dan memanfaatkan hasil evaluasi.

D. Landasan Kebijakan

Kebijakan merupakan sekumpulan tindakan, program, langkah, keputusan, atau metode yang diambil oleh berbagai pihak (seperti individu atau organisasi yang terlibat) sebagai usaha untuk menyelesaikan masalah yang ada (Ramdhani dan Ramdhani, 2017). Adapun fungsi kebijakan menurut Kristian (2023) yaitu:

Kebijakan berfungsi sebagai pedoman untuk mencapai sasaran suatu organisasi. Kebijakan memberikan dukungan kepada manajemen dalam merumuskan rencana dengan memperkuat keterkaitan yang signifikan antara tujuan perusahaan di satu pihak dan fungsi organisasi, elemen fisik, serta sumber daya manusia di pihak lainnya.

Selanjutnya peranan kebijakan menurut pendapat Tanjung et al (2025) yaitu:

Kebijakan di bidang pendidikan memainkan peranan yang penting untuk memperbaiki mutu pembelajaran. Kebijakan yang disusun dengan baik dapat berfungsi sebagai panduan strategis yang mendorong terciptanya suasana belajar yang efisien, inklusif, dan berfokus pada kebutuhan di masa mendatang.

Pernyataan-pernyataan tersebut menegaskan bahwa kebijakan berfungsi sebagai pedoman strategis yang mengarahkan pencapaian tujuan organisasi, termasuk dalam bidang pendidikan, dengan mengintegrasikan tujuan, sumber daya, dan fungsi organisasi guna menciptakan pembelajaran yang berkualitas, efisien, dan berorientasi masa depan.

Kebijakan terdiri dari dua elemen: a) Kebijakan merupakan tindakan sosial yang tidak bisa dianggap sebagai kejadian yang berlangsung secara terpisah atau individual. Oleh karena itu, kebijakan merupakan produk dari proses penyusunan oleh pemerintah yang didasarkan pada berbagai kejadian yang terjadi dalam masyarakat. Kejadian-kejadian ini muncul dalam kerangka kehidupan sosial dan bukan merupakan kejadian yang terpisah, terasing, atau tidak relevan bagi masyarakat. b) Kebijakan berfungsi sebagai reaksi terhadap kejadian yang terjadi, baik untuk tujuan menciptakan keseimbangan antara pihak-pihak yang berselisih

atau memberikan insentif bagi pihak-pihak yang terlibat untuk berkolaborasi sebagai respons terhadap perlakuan yang tidak adil terhadap usaha kolektif mereka (Thoha, 2011).

Beberapa kebijakan pendidikan yang terkait dengan supervisi pendidikan diantaranya sebagai berikut:

1. Undang-Undang No 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional: Undang-undang ini menjadi dasar hukum dalam penyelenggaraan supervisi pendidikan, karena mengatur tentang pengelolaan pendidikan dan satuan pendidikan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Rozak (2021), undang-undang ini mengarahkan sistem pendidikan nasional untuk mencapai hal-hal sebagai berikut:
 - a. Mengupayakan perluasan serta pemerataan akses pendidikan berkualitas tinggi bagi seluruh masyarakat Indonesia demi menciptakan sumber daya manusia Indonesia yang unggul melalui peningkatan anggaran pendidikan yang signifikan;
 - b. Meningkatkan kapasitas akademik dan profesional serta memastikan kesejahteraan tenaga pendidik agar mereka dapat berfungsi secara maksimal, khususnya dalam mengembangkan karakter dan moral siswa, untuk mengembalikan kehormatan institusi pendidikan dan tenaga pendidik;
 - c. Melaksanakan inovasi dalam sistem pendidikan dengan melakukan pembaruan kurikulum, termasuk mendiversifikasi kurikulum untuk memenuhi berbagai kebutuhan peserta didik, merancang kurikulum yang bersifat nasional dan lokal sejalan dengan kebutuhan daerah, serta memperkaya jenis pendidikan secara profesional;
 - d. Memberdayakan institusi pendidikan, baik formal maupun non-formal, sebagai pusat pengembangan nilai, sikap, dan keterampilan, serta meningkatkan keterlibatan keluarga dan masyarakat dengan dukungan infrastruktur yang memadai;

- e. Melakukan reformasi dan penguatan terhadap sistem pendidikan nasional dengan mengacu pada prinsip-prinsip desentralisasi, otonomi dalam bidang ilmu pengetahuan, serta manajemen yang efisien.
 - f. Meningkatkan mutu institusi pendidikan yang dikelola oleh pemerintah maupun masyarakat guna memperkuat sistem pendidikan yang efisien dan efektif dalam menanggapi kemajuan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni.
 - g. Mengembangkan kemampuan sumber daya manusia secara dini dan terarah melalui berbagai inisiatif yang terintegrasi dan menyeluruh oleh seluruh elemen bangsa, sehingga generasi muda dapat tumbuh secara maksimal dengan dukungan dan perlindungan sesuai dengan kapasitas yang dimiliki.
 - h. Meningkatkan pemahaman, pengembangan, serta penerapan ilmu pengetahuan dan teknologi, termasuk teknologi lokal dalam sektor bisnis, khususnya pada usaha kecil, menengah, dan koperasi.
2. Undang-Undang No 12 Tahun 2005: UU ini menekankan bahwa aturan di sekolah, isi kurikulum, dan supervisi akademik harus sesuai dengan hukum yang berlaku. Penting untuk menjamin bahwa pelaksanaan supervisi dilakukan dengan cara yang sah, terbuka, dan memiliki dasar hukum, bukan hanya berdasarkan pilihan individu.
 3. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 12 Tahun 2007: Permendiknas ini mengatur tentang Standar Kompetensi Pengawas Sekolah/Madrasah, yang mencakup kompetensi kepribadian, supervisi manajerial, supervisi akademik, dan evaluasi.

E. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Penelitian terdahulu adalah salah satu sumber penting bagi penulis dalam melaksanakan penelitian sehingga penulis dapat menambah wawasan terhadap teori yang dipakai. Dari penelitian yang sudah ada, penulis tidak menemukan penelitian dengan judul yang identik tetapi ada hubungan dengan penelitian sebelumnya. Meskipun demikian, penulis mengangkat beberapa penelitian sebagai acuan untuk memperkaya materi dalam studi yang dilakukan oleh penulis (Padaniah dan Haryono, (2021). Selain itu, dalam penelitian terdahulu, peneliti juga bisa

mengevaluasi kelemahan serta keunggulan dari penelitian yang telah dilakukan sebelumnya untuk dikembangkan lebih lanjut dalam penelitian yang akan dilakukan. Dengan demikian, peneliti dapat menghasilkan sebuah penelitian yang otentik karena telah memahami apakah ada temuan baru yang teridentifikasi dalam studi tersebut. Penelitian mengenai supervisi akademik kepala sekolah, telah banyak dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya.

1. Penelitian yang dilakukan oleh Karwati (2019) yang berjudul “Supervisi Akademik untuk Meningkatkan Kompetensi Guru SDN Santaka Kecamatan Cimanggung dalam Melaksanakan Standar Proses Tahun Pelajaran 2018/2019”. Penelitian inimenekankan signifikansi dari supervisi akademik dalam pengembangan kompetensi guru. Temuan dari studinya mengindikasikan bahwa supervisi akademik membantu guru untuk lebih menyadari kelemahan dalam pelaksanaan proses pembelajaran, sekaligus meningkatkan keterampilan guru dalam merancang RPP.
2. Samsuddin (2019) melakukan penelitian yang berjudul “Penerapan Supervisi Akademik untuk Meningkatkan Kinerja Guru”. Fokus penelitian ini mengenai implementasi supervisi akademik untuk meningkatkan kinerja guru dengan menerapkan model penelitian sekolah dalam dua siklus. Dari temuan yang diperolehnya, dapat disimpulkan bahwa penerapan supervisi akademik yang efektif berpotensi meningkatkan kinerja guru. Hal ini tercermin dari rata-rata kinerja guru sebelum penelitian yang berada pada kategori sedang, yang kemudian mengalami peningkatan ke kategori sangat tinggi.
3. Arifin (2022) melakukan penelitian yang berjudul “Implementasi Supervisi Akademik Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Kompetensi Profesional Guru”. Penelitian ini difokuskan untuk membahas terkait implementasi manajemen supervisi akademik kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi profesional guru. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa supervisi akademik kepala sekolah dalam peningkatan profesionalisme guru di Man 2 kota Bandung menunjukkan bahwa telah terlaksana dengan baik sesuai dengan ketentuan yang berlaku atau telah sesuai dengan standar. Kepala sekolah melakukan tindak lanjut dengan mengadakan kegiatan pasca supervisi

untuk merefleksi hasil supervisi yang telah dilakukan. Kemudian mengembangkan instrumen pengumpulan data dalam rangka identifikasi dan analisis masalah/kebutuhan pengembangan pembelajaran dan melakukan tindak lanjut yang berupa diskusi kemudian mendengarkan penjelasan guru yang bersangkutan. Kegiatan ini dimaksudkan untuk mengetahui dan mengidentifikasi berbagai kesulitan dan kebaikan atau kekurangan guru selama proses pembelajaran di sekolah.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Danial et al (2022) berjudul “Model Supervisi Akademik Berbasis Digital oleh Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru PAUD”. Penelitian ini menekankan penggunaan supervisi akademik berbasis digital oleh kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme para guru. Alat digital yang dipakai dalam supervisi ini adalah *Google Drive* dan *Google Document*. Temuan dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa supervisi akademik yang dijalankan oleh kepala sekolah terhadap guru meliputi layanan pendukung untuk meningkatkan keterampilan dalam merancang perangkat pembelajaran, rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP), pelaksanaan proses pembelajaran, serta evaluasi hasil belajar.
5. Marfinda (2022) melakukan penelitian yang berjudul “Manajemen Supervisi Akademik Kepala Sekolah dan Peran Komite Sekolah Terhadap Kinerja Guru”. Penelitian ini difokuskan untuk mengkaji supervise akademik, peran kepala sekolah dan komite sekolah, serta bagaimana membangun iklim kerjasama. Hasil penelitiannya menunjukkan, peningkatan kinerja guru dipengaruhi kepemimpinan kepala sekolah dan peran komite sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan di lembaganya melalui kegiatan supervisi akademik. Keberhasilan kepala sekolah dan komite sekolah dalam peningkatan kinerja guru sangat bergantung dari manajemen pengawasan yang dilakukan meliputi tahapan persiapan, pelaksanaan, evaluasi dan tindak lanjut. Kemampuan kepala sekolah membangun iklim kerjasama yang baik dengan komite sekolah akan memudahkan lembaganya mencapai kebijakan dan tujuan bersama dalam hal mengontrol mutu pendidikan di lembaganya secara berkesinambungan.

6. Anuli et al (2023) melakukan penelitian yang berjudul “Manajemen Supervisi Akademik dalam Meningkatkan Kompetensi Guru di Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten Gorontalo”. Penelitian ini difokuskan untuk menjelaskan langkah-langkah pelaksanaan supervisi akademik dalam meningkatkan kompetensi guru, model dan teknik pelaksanaan supervisi akademik, dan menjelaskan faktor penghambat dan pendukung pelaksanaan supervisi akademik. Hasil penelitiannya menunjukkan, pertama langkah-langkah pelaksanaan supervisi akademik dalam meningkatkan kompetensi guru di Madrasah Ibtidaiyah Se Kabupaten Gorontalo dilakukan beberapa tahap, pada tahap perencanaan yang dilakukan oleh kepala Madrasah berupa; pengelolaan Kurikulum, persiapan, pelaksanaan, dan penilaian pembelajaran, pencapaian Standar Kompetensi Lulusan, Standar Proses, dan Standar Isi, peninjauan mutu pembelajaran. Tahap pelaksanaan berupa kunjungan kelas, observasi kelas, inter visitasi, percakapan pribadi, rapat guru workshop atau studi kelompok antar guru. Tahap Evaluasi yaitu Pertumbuhan dan perkembangan siswa dalam mencapai tujuan, Perbaikan di bidang kurikulum, Perbaikan praktik mengajar, Perbaikan kualitas dan pendayagunaan materi pengajaran dan alat bantu mengajar, Perkembangan personal, dan profesional guru secara umum, dan Perbaikan hubungan sekolah dengan masyarakat. Tahap tindak lanjut dilakukan kegiatan pembinaan langsung yang dilakukan setelah kepala madrasah selesai melakukan observasi pembelajaran adalah pertemuan pasca observasi. Pada pertemuan ini kepala madrasah memberi balikan untuk membantu mengembangkan perilaku guru dalam melaksanakan proses pembelajaran. Faktor penghambat dan faktor pendukung dalam pelaksanaan supervisi akademik. Faktor penghambat meliputi; Masih banyaknya para guru Madrasah Ibtida’iyah yang belum S1 atau sudah S1 tetapi bukan jurusan pendidikan.
7. Nasmin et al (2023), melakukan penelitian yang berjudul “Supervisi Akademik dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran”. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan studi kepustakaan. Hasil penelitiannya menyebutkan, Proses supervisi mencakup penentuan kondisi atau syarat utama yang akan memastikan pencapaian sasaran pendidikan. Supervisi akademik

dalam meningkatkan kualitas pembelajaran yang efektif harus mampu menjadikan para guru semakin berkompeten, yakni guru semakin menguasai berbagai kompetensi yang terdiri dari kompetensi kepribadian, kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial.

8. Ismiarti et al (2023) melakukan penelitian dengan judul “Supervisi Akademik untuk Peningkatan Kinerja Guru dan Prestasi Belajar Siswa”. Penelitian ini menggunakan SLR (*Study Literature Review*), untuk melihat implementasi supervisi akademik dalam peningkatan kinerja guru. Secara umum, dapat disimpulkan bahwa terdapat keterkaitan yang positif dan berarti antara supervisi akademik dari kepala sekolah terhadap kinerja guru, seperti yang ditunjukkan dalam penelitian lainnya.
9. Nadiya dan Suklani (2023), melakukan penelitian yang berjudul “Supervisi Guru dalam Pengembangan Mutu Pendidikan”. Hasil penelitiannya menunjukkan Supervisi dilakukan dalam rangka untuk meningkatkan mutu pendidikan. Peningkatan mutu pendidikan adalah tindakan yang diambil oleh satuan pendidikan guna memperbaiki hasil penyelenggaraan pendidikan agar sesuai dengan arah kebijakan pendidikan yang telah ditetapkan melalui peningkatan efektivitas dan efisiensi dari proses dan aktivitas pendidikan yang dilakukan. Dengan meningkatnya mutu para guru maka secara otomatis mutu pendidikan pun akan semakin baik dan meningkat.
10. Muhsin et al (2023) melakukan penelitian yang berjudul “Supervisi Akademik untuk Meningkatkan Mutu Pembelajaran dan Pengembangan Budaya Mutu”. Supervisi akademik bagi guru terkait erat dengan pelaksanaan dan hasil kegiatan belajar mengajar yang bermutu, karena proses kegiatan belajar mengajar yang berkualitas memerlukan guru yang profesional. Dengan bantuan supervisi akademik, guru dapat melakukan refleksi praktis tentang penilaian unjuk kerja mereka, menemukan masalah dalam proses pembelajaran, mengetahui informasi tentang kemampuan guru dalam mengelola kegiatan pembelajaran dan mengembangkan profesionalitas mereka sebagai tindak lanjut.

11. Sari et al (2023), melakukan penelitian dengan judul “Implementasi Supervisi Akademik untuk Meningkatkan Mutu Guru di SMK”. Penelitian difokuskan untuk mengkaji implementasi supervisi akademik dengan metode deskriptif kuantitatif. Penilaian hasil supervisi dihitung pada dengan menggunakan rumus skala likert. Berdasarkan temuan dalam hasil supervisi dapat disimpulkan bahwa dalam perencanaan guru belum lengkap dalam menyediakan perangkat pembelajaran, kemudian Renana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) guru cenderung metode *Discover Learning* dalam mengajar dari pada menggunakan metode *Project Based Learning*, padahal di SMK guru dituntut mampu mengantarkan siswa siap pakai dan terjun di dunia industri nantinya. Sehingga hasil supervisi yang dilakukan pada 3 orang guru masih memperoleh nilai cukup.
12. Purwaningsih et al (2023), melakukan penelitian yang berjudul “Supervisi Akademik dengan Pendekatan Kolaboratif dalam Meningkatkan Kinerja Guru”. Penelitian difokuskan untuk mendeskripsikan pelaksanaan supervisi akademik dengan pendekatan kolaboratif dalam meningkatkan kinerja guru di SD 1 Barongan, ditinjau dari aspek perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pelaksanaan supervisi akademik. Hasil penelitiannya menunjukkan, dalam pelaksanaan supervisi kolaboratif yang dilakukan kepala sekolah identik dengan pendekatan supervisi klinis. Dari hasil supervisi yang dilaksanakan selanjutnya dianalisis dan didiskusikan bersama guru serta ditindaklanjuti dengan kegiatan peningkatan kompetensi guru. Dampak positif dari peningkatan kompetensi guru berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru.
13. Setiawan et al (2024), melakukan penelitian yang berjudul “Implementasi Supervisi Akademik Berbasis Digital”. Penelitian difokuskan untuk menyoroti penerapan supervisi akademik yang berbasis digital namun lebih ditekankan untuk meningkatkan kinerja guru. Temuan dari riset ini menunjukkan penggunaan teknologi digital dalam supervisi pendidikan menciptakan efisiensi baik dalam pelaksanaan supervisi maupun dalam meningkatkan efektivitas kegiatan tersebut. Kegiatan supervisi kini dapat dilakukan dengan

lebih fleksibel, dan pencatatan data selama proses supervisi akademik dapat dilakukan dengan cepat dan biaya yang rendah.

14. Diyanti dan Atikah (2024), melakukan penelitian yang berjudul “Peran Supervisi Akademik dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran “. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa supervisi yang efektif memerlukan peran aktif supervisor, keterbukaan guru, dan dukungan dari institusi pendidikan. Dengan demikian, supervisi akademik harus dilihat sebagai proses kolaboratif yang berorientasi pada peningkatan kualitas pendidikan secara keseluruhan.
15. Penelitian lainnya dilakukan oleh Erwita et al (2024) berjudul “Efektivitas Supervisi Akademik Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar Permata Bangsa Binjai”. Penelitian ini menggunakan metode campuran tidak berimbang (*concurrent embedded design*) untuk melihat efektivitas supervisi akademik dalam meningkatkan kinerja guru. Adapun langkah-langkah yang dilakukan untuk menilai efektivitas supervisi akademik adalah dengan menyusun rencana tindak lanjut dan melaksanakan rencana tindak lanjut tersebut.
16. Apriliana et al (2024), melakukan penelitian yang berjudul “Teknik-Teknik Supervisi Akademik Kepala Sekolah (Supervisor) dalam Melaksanakan Program Supervisi”. Penelitian ini menggunakan metode studi kepustakaan yang berlandaskan pada teori dan bahan referensi. Untuk mengumpulkan data penelitian, peneliti mengumpulkan dan memeriksa informasi tentang supervisi pembelajaran. Hasil penelitiannya menunjukkan, kinerja guru sangat dipengaruhi oleh supervisi akademik kepala sekolah, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor lain seperti motivasi, kemampuan, iklim sekolah, pengembangan profesi, dan factor lainnya. Untuk mendukung kinerja kegiatan program supervisi, teknik supervisi pendidikan diperlukan.
17. Fauzan dan Subandi (2024), melakukan penelitian yang berjudul “Langkah-Langkah Pelaksanaan Supervisi Akademik”. Penelitian ini menggunakan metode studi pustaka dengan cara mengumpulkan literatur (materi terkait) yang bersumber dari buku, jurnal, dan sumber lain yang berkaitan dengan langkah-langkah pelaksanaan supervisi akademik kemudian dikembangkan berdasarkan pemahaman penulis. Hasil penelitiannya menunjukkan, supervisi

akademik juga memberikan dampak positif bagi pengembangan hubungan antar kepala sekolah, guru, dan peserta didik. Dengan komunikasi yang terbuka melalui umpan balik yang konstruktif, supervisi dapat menciptakan suasana kerja yang lebih kolaboratif dan suportif. Hal ini memperkuat rasa tanggung jawab bersama dalam mencapai tujuan pendidikan, yang berfokus pada keberhasilan belajar siswa.

18. Penelitian relevan selanjutnya sebagaimana penelitian yang dilakukan Suciati dan Inayati (2024), dengan judul “Implementasi Supervisi Akademik Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Guru di SMK Muhammadiyah Cawas Tahun Ajaran 2023/2024”. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian lapangan dengan metode deskriptif yang bersifat kualitatif. Hasil penelitiannya menyimpulkan, supervisi akademik adalah metode untuk mendukung pengajar dalam kegiatan pembelajaran dengan peserta didik. Sasaran dari supervisi akademik adalah untuk meningkatkan profesionalisme para guru, memantau mutu, serta membangkitkan semangat para guru.
19. Susanto et al (2025), melakukan penelitian yang berjudul “Supervisi Akademik Sebagai Strategi Penguatan Kompetensi Guru dalam pembelajaran Kolaboratif”. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara mendalam dengan guru, serta analisis dokumen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa supervisi akademik yang dilakukan secara sistematis dan berkelanjutan memberikan dampak positif terhadap kompetensi guru. Para guru melaporkan peningkatan keterampilan dalam merancang aktivitas pembelajaran yang lebih interaktif dan mendukung kolaborasi antar peserta didik. Selain itu, supervisi akademik juga mendorong bimbingan reflektif yang membantu guru mengatasi tantangan dalam pelaksanaan pembelajaran kolaboratif.
20. Firdaus dan Yoseptry (2025), melakukan penelitian yang berjudul “Manajemen Supervisi Akademik Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru”. Penelitian ini difokuskan untuk mengkaji manajemen supervisi akademik kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi profesional guru di SDN 3 Karamatwangi dan SDN 3 Cisurupan,

Kabupaten Garut. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa supervisi akademik dilaksanakan melalui empat tahap manajemen, yaitu: (1) perencanaan supervisi dilakukan secara kolaboratif dengan melibatkan guru dan guru senior dalam merumuskan fokus serta instrumen supervisi (2) pengorganisasian supervisi dilaksanakan dengan pembentukan tim kecil dan distribusi peran yang jelas antara kepala sekolah, wakil kepala sekolah, dan guru senior; (3) pelaksanaan supervisi menekankan pendekatan dialogis melalui observasi kelas, diskusi reflektif, *coaching*, serta telaah dokumen pembelajaran; dan (4) evaluasi supervisi dilakukan secara partisipatif melalui rapat reflektif, *peer review*, serta dokumentasi laporan hasil supervisi.

Keseluruhan studi ini memberikan dasar yang kokoh untuk menyadari bahwa supervisi akademik, bila dilaksanakan dengan sistematis dan didasarkan pada teori manajemen pendidikan, dapat secara substansial meningkatkan kinerja guru. Simpulan penelitian sebelumnya menemukan bahwa pengawasan akademik memiliki pengaruh besar terhadap kemampuan pengajaran guru, terutama melalui metode yang terencana dan berkelanjutan. Penelitian ini diharapkan bisa menghasilkan kesimpulan yang terkait dengan manajemen yang menggabungkan teori supervisi dengan praktik yang nyata, memberikan solusi yang bermanfaat bagi kepala sekolah. Penelitian ini memiliki signifikansi karena: (1) Banyak sekolah yang saat ini menghadapi kesulitan dalam mengelola supervisi akademik di zaman digital yang kompetitif, sehingga pendekatan manajerial yang efisien sangat dibutuhkan. (2) Adanya kebutuhan untuk meningkatkan kinerja guru, supervisi akademik seringkali dilakukan tanpa adanya strategi yang terpadu, sehingga pengaruhnya terhadap kinerja guru menjadi terbatas. (3) Kekurangan dalam penelitian sebelumnya, sebagian besar studi sebelumnya hanya fokus pada dampak dari supervisi akademik atau menilai modelnya, tanpa mengaitkannya dengan teori manajemen yang menyeluruh.

Penelitian mengenai Manajemen Supervisi Akademik oleh Kepala Sekolah untuk Meningkatkan Kinerja Guru memiliki kepentingan yang signifikan mengingat peranan supervisi akademik sebagai salah satu elemen kunci dalam meningkatkan mutu pendidikan. Di dunia yang semakin berubah dan penuh

persaingan, tekanan bagi guru untuk terus mengembangkan kemampuan dan mutu pengajaran mereka semakin meningkat. Supervisi akademik yang sistematis, terorganisir, dan berlangsung terus menerus merupakan salah satu metode untuk mendukung realisasi tujuan tersebut. Dengan menitikberatkan pada supervisi akademik yang dilakukan oleh kepala sekolah, studi ini memberikan tidak hanya arahan praktis untuk kepala sekolah dalam memperbaiki *output* guru, tetapi juga berkontribusi menciptakan suasana pembelajaran yang lebih baik untuk para siswa. Studi ini memiliki signifikansi sebagai tindakan strategis untuk meningkatkan standar pendidikan menengah kejuruan, yang merupakan dasar untuk keberhasilan keseluruhan sistem pendidikan nasional.