

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Penelitian

Salah satu topik pendidikan yang menarik pada saat ini adalah mengenai kinerja guru yang mana kinerja guru di Indonesia mengalami maju dan mundur dikarenakan beberapa faktor yang mempengaruhinya. Supervisi akademik dan budaya kerja diharapkan menjadi salah satu faktor yang dapat memberikan pengaruh baik bagi kinerja guru di Indonesia menjadi lebih baik lagi. Seorang peserta didik yang menuju kedewasaan dan berkembang ini semua menjadi tanggung jawab seorang guru, Seorang guru merupakan tokoh utama yang menjadi dalang keberhasilan kegiatan belajar mengajar. Dengan metode yang tepat dan kinerja yang baik akan membawa dampak yang sangat baik pula.

Pendidikan merupakan suatu kegiatan proses pembelajaran yang meliputi ilmu pengetahuan, akhlak dan juga keterampilan yang sudah menjadi kegiatan turun temurun dan di dalamnya terdapat sekelompok orang yang melakukan pembelajaran, pengajaran, pengamatan, pelatihan atau penelitian sekalipun.

Hadis dan Nurhayati (2010:3) Memaparkan dalam pandangan makro banyak sekali hal yang dapat mempengaruhi kualitas pendidikan, di antaranya adalah faktor dari kurikulum, fasilitas pendidikan, aplikasi teknologi informasi, kebijakan pendidikan, dan komunikasi dalam dunia pendidikan, baik dari kegiatan proses belajar mengajar, media pembelajaran, strategi pembelajaran, dan pendekatan pendidikan dalil yang mutakhir dan modern, dalam satuan pendidikan memerlukan metode evaluasi yang tepat, biaya Pendidikan yang memadai dan pelaksanaan pendidikan dengan manajemen yang profesional, sumber daya Pendidik yang terlatih, berpengalaman, berpengetahuan, dan profesional.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Hadis, A. dan Nurhayati, B. *Manajemen Mutu Pendidikan* (Bandung: AlfaBeta, 2010), 3.

Fenomena yang salah paham di dalam dunia pendidikan di Indonesia (2006) Bahwa pada pelaksanaan praktek pendidikan seringkali mengabaikan akomodasi budaya dan standar kompetensi lulusan maupun pada standar isi, maka dari itu akan menimbulkan produk pendidikan yang gersang dari nilai-nilai sosial dan budaya bangsa, sehingga produk pendidikan gersang dari pembekalan nilai-nilai sosial dan budaya bangsa. Suatu keberhasilan dari tingkat prestasi, kesuksesan kesuksesan siswa dalam proses pembelajaran di sekolah, semata hanya terlihat dari perolehan nilai yang iya dapatkan, Dengan mengabaikan suatu evaluasi terhadap kompetensi nilai-nilai akan budaya bangsa yang semestinya dipahami oleh siswa. Oleh karena itu jelas bahwa evaluasi akan program dan sikap serta perilaku siswa memiliki ruang masing-masing.<sup>2</sup>

Sekolah sangat sekali diharapkan dan juga semestinya dapat mampu menjadi salah satu agen perubahan dalam pembentukan manusia di Indonesia dalam seutuhnya diharapkan siswa tidak hanya pandai dalam segi akademik atau pengetahuannya, mempunyai keahlian, kemampuan intelektual, dan keterampilannya dalam memecahkan masalah selain itu siswa diharapkan mempunyai integritas moral dan ketahanan akan budaya yang mapan. Maka dari itu sudah semestinya Semua ini menjadi beban atau tuntutan sekolah dalam pembentukan dan pembekalan bagi siswanya agar menjadi warga negara yang potensial dalam mata pelajaran.<sup>3</sup>

Negara juga mengatur dalam Surat Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor : KEP/25/M.PAN/2/2004 tentang Pedoman Umum Penyusunan Indeks Kepuasan Masyarakat Unit Pelayanan Instansi Pemerintah untuk mengakomodir tentang kepuasan pemakai jasa di lingkungan Unit Pelayanan Instansi Pemerintah (KepMenPan, 2004). Dunia pendidikan, sebagai salah satu bentuk pelayanan di masyarakat, juga dapat menerapkan prinsip tersebut di atas. Pengukuran tentang sejauh mana institusi pendidikan mampu memenuhi harapan pelanggannya, dapat dijadikan

---

<sup>2</sup> Hasan, Saïd Hamid. *Tujuan Kurikulum Ilmu Pengetahuan Sosial*, (*Jurnal Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial*. Nomor Perdana, 1993), 92-101.

<sup>3</sup> Dantes, N. *Pengembangan model dan materi pendidikan multikultur dalam siswa kelas awal dan PKn SMP*, laporan penelitian. (Singaraja: Lembaga Penelitian Undiksha, 2008).

titik tolak untuk menentukan mutu pelayanan pendidikan suatu institusi pendidikan (Indahwati, 2008). Hal ini direalisasikan melalui pengukuran tingkat kepuasan pemangku kepentingan (*stakeholders*) jasa pendidikan yang meliputi siswa, guru, pegawai, komite sekolah, kepala sekolah dan masyarakat.<sup>4</sup>

Ujung tombak pada satuan pendidikan adalah seorang guru (proses pembelajaran), maka dari itu seorang pendidik akan berhadapan langsung dengan peserta didik. Maka dari itu seorang pendidik haruslah dituntut bekerja dengan baik sehingga dapat menghasilkan peserta didik yang berkompentensi Agar sesuai harapan. Undang-Undang No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 4 Menegaskan akan seorang pendidik adalah sebagai pelopor pembelajaran yang berguna untuk meningkatkan mutu suatu pendidikan nasional. Agar guru dapat melaksanakan fungsinya dengan baik maka wajib memiliki syarat tertentu salah satunya adalah kompetensi.

Guru memiliki peran yang sangat vital dalam proses pendidikan dalam membina peserta didik untuk menuju kedewasaan, kemandirian dan kematangan, maka seorang pendidik seringkali disebut dengan ujung tombak pendidikan. dalam proses pelaksanaan tugasnya menjadi seorang guru, guru juga dituntut untuk dapat bisa menguasai bahan ajar, memiliki kompetensi, kepribadian dan integritas pribadi yang dapat dipercaya Yee akan menjadi seorang Panutan Atau contoh bagi peserta didik maupun masyarakat sekitar.<sup>5</sup>

Undang-undang guru dan dosen nomor 14 tahun 2005 pasal 8, Guru guru yang menjadi Panutan itu memiliki empat kompetensi yaitu kompetensi Pedagogi, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang ditempuh melalui pendidikan profesi seorang guru.

Kinerja seorang guru akan menjadi lebih optimal apabila diintegrasikan dengan situasi sekolah yang mendukung baik dari kepala sekolah, budaya di sekolah, guru guru

---

<sup>4</sup> Indahwati, R. *Pengukuran Kepuasan Mahasiswa Terhadap Pelayanan Pendidikan di Jurusan Akuntansi Politeknik Negeri Medan*. (Prosiding Seminar nasional Akuntansi, 2008).

<sup>5</sup> Sagala, S. *Manajemen Strategik Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*. (Bandung: Alfabeta, 2010), 274

atau rekan kerja, maupun anak didik yang mendukung. Pidarta (2005: 179) Ada beberapa hal yang dapat mempengaruhi kinerja dari seorang guru dalam melaksanakan tugasnya yaitu kepemimpinan seorang kepala sekolah, budaya di sekolah, harapan harapan, kepercayaan personalia sekolah.<sup>6</sup>

Kinerja guru merupakan suatu bagian dari Sistem yang meliputi dari input, proses dan output dalam harapan tercapainya tujuan dari suatu lembaga pendidikan. Maka dari itu sangat mutlak suatu pendidikan mesti meningkatkan kinerja guru dari segi profesionalisme sebagai tenaga pendidik.

Negara Indonesia adalah negara yang sangat peduli akan pendidikan. Segala cara dan upaya telah dilakukan oleh pemerintah demi terlaksananya pendidikan yang lebih baik atau yang diharapkan. Hal ini dapat terlihat dari isi UUD 1945 Pasal 31 ayat (3) dan (4), pasal tersebut memberi penegasan bahwasanya Hal ini berbanding lurus bahwasanya pemerintah memiliki kewajiban dalam mengusahakan terlaksananya suatu pengajaran nasional dalam bentuk upaya dalam meningkatkan kecerdasan kehidupan bangsa berdasarkan yang telah diatur oleh undang undang dengan anggaran sekurangnya 20% dari APBN (Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara Indonesia) Dan APBD ( Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah).

Permasalahan di dalam suatu pendidikan Akan selalu ada, menurut Fajri masalah dalam satuan pendidikan itu terbagi dua yaitu masalah mikro dan makro. Masalah mikro adalah masalah yang akan timbul dalam komponen komponen dalam pendidikan itu sendiri sebagai dari suatu sistem seperti kurikulum. Dan masalah makro merupakan masalah yang timbul dari suatu sistem yang lebih luas dan berpengaruh terhadap seluruh kehidupan manusia, seperti contoh tidak meratanya satuan pendidikan di setiap daerah. Begitu pula di negara Indonesia ini masih ada permasalahan yang bermacam-macam hal ini disebabkan karena rendahnya kualitas pendidikan di Indonesia.

---

<sup>6</sup> Pidarta, M. *Peran Kepala Sekolah Pada Pendidikan Dasar*, (Seri Manajemen Pendidikan. Jakarta: Grasindo,2005),179

Hasil survei penelitian tentang sistem pendidikan pada tahun 2018 oleh PISA (*Programme for International Student Assessment*). Pada tahun 2019 dahulu Indonesia menduduki peringkat yang rendah yaitu ke 74 dari 79 negara lainnya maka dari itu Indonesia menempati posisi ke enam terendah dibandingkan dengan negara lainnya hal ini adalah merupakan suatu kondisi yang memprihatinkan dan perlu diperhatikan karena sangat disayangkan sekali dengan sumber daya manusia yang melimpah yang mana seharusnya bisa meningkatkan kualitas sumber daya manusia di Indonesia akan tetapi nyatanya belum sesuai harapan.

Faktor yang menjadi penghambat nya kemajuan pendidikan di Indonesia karena Indonesia menempati kedudukan sistem Didikan yang rendah dibandingkan negara negara lainnya. Menurut Kurniawan, hal yang dapat mempengaruhi atau menjadi penentu akan keberhasilannya sistem pendidikan itu dapat disebabkan karena peserta didiknya, peran seorang pendidik, Kondisi ekonomi, sarana prasarana, lingkungan, serta banyak faktor faktor yang dapat mempengaruhi lainnya.<sup>7</sup>

Sampai saat ini negara Indonesia masih terus berusaha dan berupaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia dengan kurikulum merdeka. Diharapkan dengan penerapan kurikulum merdeka ini menjadi suatu kesempatan atau momentum bagi negara Indonesia untuk meningkatkan mutu pendidikan dan meningkatkan daya saing agar setara dengan negara negara lainnya.

Rendahnya SDM dalam dunia pendidikan menjadi sebuah pekerjaan rumah yang memiliki korelasi dengan kinerja dalam proses pendidikan. Menurut Sagala sebagaimana dikutip (Hoerudin, 2021) bahwa kinerja guru selama ini belum optimal. Guru melaksanakan tugasnya hanya sebagai kegiatan rutin.<sup>8</sup> Guru seharusnya dapat melakukan inovasi pembelajaran. Sebaliknya, inovasi pembelajaran bagi

---

<sup>7</sup> Kurniawan, R. Y. *Identifikasi Permasalahan Pendidikan Di Indonesia Untuk Meningkatkan Mutu Dan Profesionalisme Guru. Konvensi Nasional Pendidikan Indonesia*, Konaspi, (Jakarta: Universitas Negeri Jakarta, 2016), 2-5

<sup>8</sup> Hoerudin, C. W. *Strategi Guru Dalam Pembelajaran Bahasa Indonesia Di Sekolah Menengah Atas*. Jurnal Al-Amar: Ekonomi Syariah, Perbankan Syariah, Agama Islam, Manajemen Dan Pendidikan, 2021 2(1), 28–35.

guru relatif tertutup dan kreatifitas dinilai bukan bagian dari prestasi". Sehingga kemampuan guru tidak dapat berkembang, hal ini disebabkan karena guru belum menguasai materi bidang studinya sendiri, paedagogis, didaktik, dan metodik keahlian pribadi dan sosial, khususnya berdisiplin dan bermotivasi, kurangnya kerja tim antara sesama guru dan tenaga pendidik lainnya.

Depdiknas sebagaimana dikutip (Hoerudin, 2001) mengartikan kinerja sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program atau kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, visi organisasi.<sup>9</sup> Pengertian ini mengarah pada upaya seseorang dalam melaksanakan tugasnya untuk mencapai kinerja yang lebih baik lagi. Rendahnya kualifikasi guru disebabkan oleh berbagai faktor. Menurut Musfah sebagaimana dikutip (Heryati, 2022) bahwa faktornya, yaitu: (1) rendahnya kesejahteraan guru; (2) rendahnya kualitas, kualifikasi, dan kompetensi guru; (3) rendahnya komitmen guru untuk meraih pendidikan lebih tinggi; dan (4) rendahnya motivasi guru untuk meraih pendidikan yang lebih tinggi. Selanjutnya Sukmadinata dalam (Yuliani, 2022) mengatakan: "Selain masih kurangnya sarana dan fasilitas belajar, faktor lain yaitu: (1) guru belumbekerja dengan sungguh-sungguh, serta (2) kemampuan profesional guru masih kurang. Hal ini dapat menggambarkan bahwa kinerja guru masih rendah. Kinerja guru yang rendah juga dapat disebabkan dengan penerapan supervisi yang tidak tepat. Supervisor cenderung menggunakan model supervisi yang konvensional, supervisi ini tidak bersifat membantu guru dalam memecahkan masalahnya dan memperbaiki proses pembelajaran.

Ada beberapa faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kualitas pendidikan di Indonesia yaitu masalah mengenai guru yang tidak sesuai dalam penempatan nya, terutama pada penempatan bidang studi yang tidak sesuai dengan keahliannya. Hal ini yang dapat menyebabkan seorang guru menjadi kurang optimal atau kurang maksimal

---

<sup>9</sup> Hoerudin, C. W. *Penerapan Model Pembelajaran Cooperative Type Jigsaw Dalam Membaca Pemahaman Di SMU*. Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia, 2001

dalam mengajar. Menurut Jakaria ketidakpantasan seorang pendidik dalam mengajar disebabkan beberapa hal salah satunya adalah Ketidaksesuaian antara bidang studi yang diampu dengan latar pendidikan guru tersebut.<sup>10</sup>

Masalah ketidaksesuaian penempatan guru itu dapat diakibatkan karena kekurangan guru pada suatu daerah tertentu. Maka dari itu sudah menjadi lumrah seorang guru harus bisa mengajar segala bidang studi untuk memenuhi kebutuhan siswanya. Kekurangan pendidik biasanya terjadi Pada daerah penjurur karena tidak meratanya penyaluran seorang pendidik ke daerah tersebut.

Maura (2018), “berdasarkan data UNESCO dalam Global Education Monitoring (GEM) Report 2016” menyebutkan bahwa indonesia menempati peringkat ke-10 dalam bidang pendidikan dalam 14 negara berkembang di dunia, dan parahnya mendapatkan peringkat terakhir untuk kualitas guru.<sup>11</sup> Kuantitas guru di Indonesia mengalami peningkatan selama periode tahun 1999 menuju ke tahun 2000 sebanyak 382% (lebih dari 3 juta orang), dimana dari “3,9 juta guru yang ada, sebanyak 25% belum memenuhi syarat kualifikasi akademik, dan 52% diantaranya belum memiliki sertifikasi profesi. Artinya kuantitas yang meningkat ini tidak diikuti dengan peningkatan kualitas. Adapun jumlah peserta didik juga ikut meningkat sebanyak 17%.

Fakta masih rendahnya kinerja guru yang ada di Indonesia diantaranya yaitu, ketidak sesuaian antara disiplin ilmu dengan bidang ajar yang mengalami kekurangan jumlah pengajar, sehingga banyaknya guru yang beralih untuk mengisi studi tersebut, kualifikasi guru yang belum setara sarjana akan berdampak pada menurunnya standar keilmuan yang berlaku, sehingga program peningkatan keprofesian berkelanjutan guru yang rendah dan masih ada guru yang malas untuk mengembangkan diri, untuk menambah pengetahuan, rekrutmen guru yang tidak efektif. Selaras dengan permasalahan ini peningkatan kualitas belajar belum masimal, jumlah dan distribusi guru perlu ditata secara lebih baik, kualitas kompetensi dan profesionalisme guru masih

---

<sup>10</sup> Jakaria, Y. *Analisis Kelayakan Dan Kesesuaian Antara Latar Belakang Pendidikan Guru Sekolah Dasar Dengan Mata Pelajaran Yang Diampu*, (Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan, 2014), 3 - 8.

<sup>11</sup> Maura, A. *Fakta Kualitas Guru di Indonesia yang Perlu Anda Ketahui*. (Retrieved June 22, 2018)

harus ditingkatkan, pemenuhan guru dan tenaga kependidikan yang profesional belum optimal (Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, 2019).

Kajian atribusi pada awalnya dilakukan oleh Heider. Dalam tradisi fenomenologi, pertanyaan yang diajukan adalah bagaimana kita melakukan kontak dengan dunia nyata jika pikiran kita hanya memiliki data indrawi (kesan dan pengalaman). Psikologi Gestalt mencoba untuk mengenali prinsip-prinsip yang mengatur bagaimana pikiran membuat penyimpulan tentang dunia dari data indrawi. Dalam kondisi yang konstan berusaha untuk memahami perilaku orang lain, kemudian berkesimpulan dari apa yang mendasari dan apa yang melatarbelakangi perilaku tersebut.

Dayakisni (2006:52) Atribusi merupakan proses dilakukan untuk mencari sebuah jawaban atau pertanyaan mengapa atau apa sebabnya atas perilaku orang lain ataupun diri sendiri. Proses atribusi ini sangat membantu pemahaman kita akan penyebab perilaku dan merupakan mediator penting bagi reaksi kita terhadap dunia sosial. Sarwono (2009) atribusi merupakan analisis kausal, yaitu penafsiran terhadap sebab-sebab dari mengapa sebuah fenomena menampilkan gejala-gejala tertentu. Baron (2004) atribusi berarti upaya kita untuk memahami penyebab dibalik perilaku orang lain, dan dalam beberapa kasus, juga penyebab dibalik perilaku kita sendiri.

Atribusi merupakan suatu proses penilaian tentang penyebab, yang dilakukan individu setiap hari terhadap berbagai peristiwa, dengan atau tanpa di sadari. Atribusi terdiri dari 3 dimensi yaitu; 1) lokasi penyebab, masalah pokok yang paling umum dalam persepsi sebab akibat adalah apakah suatu peristiwa atau tindakan tertentu disebabkan oleh keadaan internal (hal ini disebut dengan atribusi internal) atau kekuatan eksternal (atribusi eksternal); 2) stabilitas, dimensi sebab akibat yang kedua adalah berkaitan dengan pertanyaan apakah penyebab dari suatu peristiwa atau perilaku tertentu itu stabil atau tidak stabil. Dengan kata lain stabilitas mengandung makna seberapa permanen atau berubah ubahnya suatu sebab; 3) pengendalian, dimensi ini

berkaitan dengan pertanyaan apakah suatu penyebab dapat dikendalikan atau tidak dapat dikendalikan oleh seorang individu (dalam Nurhayati, 2005:3-4)<sup>12</sup>

Dua asumsi mengenai tujuan dari proses atribusi: pertama proses atribusi memiliki tujuan akan memperoleh suatu pemahaman terhadap dunia. Kesimpulan kesimpulan yang akan dipahami oleh lingkungan menjadi suatu prediksi dari kejadian kejadian di masa yang akan mendatang. Kedua proses atribusi yang akan di pahami secara alami terdapat tujuan untuk memaparkan tindakan tindakan sendiri serta berupaya untuk mengendalikan perilaku perilaku orang lain yang mempunyai hubungan inter personal dekat dengan dirinya.

Penelitian ini menggunakan middle teori kinerja Gibson (1987) yang telah dikutip dari Ilyas (1999:55-58) terdapat beberapa variabel atau faktor yang dapat mempengaruhi perilaku kinerja atau kinerja guru yang pertama adalah variabel individu, kedua variabel organisasi, dan variabel psikologis.

Teori atribusi terdapat yang dinamakan atribusi kausal ini memfokuskan pada suatu pertanyaan apakah yang dilakukan seseorang berasal dari faktor internal atau eksternal. Untuk menyelesaikan pertanyaan ini ada beberapa faktor yang harus dipertimbangkan yaitu konsistensi, konsensus, dan distingsi.

Beberapa yang dapat menyebabkan suatu perilaku bisa dua atau lebih kemungkinan penyebab, terkadang kita sering mengabaikan suatu peran dari salah satu hal yang dikenal sebagai suatu efek. Ketika satu penyebab munculnya dikarenakan memfasilitasi munculnya suatu perilaku, hal tersebut akan sama hadir namun perilaku itu akan tetap ada, ketika kita memberi nilai lebih pada faktor yang memfasilitasi adanya perilaku tersebut, hal ini disebut dengan *augmenting*.

Penelitian dari Yesrizal telah menyatakan mengenai supervisi akademik yang telah memberikan kontribusi terhadap keberhasilan pelaksanaan tugas guru yaitu sebesar 41,1%, yang menyatakan bahwa apabila semakin tinggi supervisi akademik maka akan

---

semakin tinggi pula keberhasilan kinerja guru di SMP negeri Batang kapas Kabupaten Pesisir Selatan.<sup>13</sup> Perbedaan dengan penelitian lainnya penelitian ini merupakan pelaksanaan supervisi akademik oleh kepala madrasah untuk meningkatkan kinerja guru selain itu juga tempat, sampel dan populasi penelitian juga berbeda. Hijriah telah menyatakan bahwa supervisi akademik yang dilakukan oleh kepala madrasah di sekolah Kecamatan Bantul suatu perencanaan guru yang termasuk dalam kategori cukup baik yaitu (68,8%) dan suatu evaluasi Seorang guru yang termasuk kategori cukup baik (59,9%).<sup>14</sup> Perbedaan dari penelitian ini adalah pelaksanaan supervisi akademik yang dilaksanakan oleh kepala Madrasah Akanta kinerja guru dalam bentuk perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi serta juga tempat, populasi dan sampel juga yang berbeda.

Beberapa jenis supervisi yang dilaksanakan oleh kepala madrasah, salah satunya adalah supervisi akademik. Supervisi akademik merupakan bantuan dan pelayanan yang diberikan kepada guru agar terus mau belajar, meningkatkan kualitas pembelajarannya, menumbuhkan kreatifitas guru dan bersama-sama dengan cara melakukan seleksi dan revisi tujuan-tujuan pendidikan, bahan pengajaran, model dan metode pengajaran, dan evaluasi pengajaran untuk meningkatkan kualitas pembelajaran, pendidikan dan kurikulum dalam perkembangan dari belajar mengajar yang baik dan memperoleh hasil yang baik.<sup>15</sup> Berdasarkan pemaparan mengenai supervisi akademik tersebut hemat penyusun mengenai supervisi akademik bahwa supervise akademik merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan oleh kepala madrasah dalam memberikan pelayanan pembinaan kepada guru dalam meningkatkan

---

<sup>13</sup> Yestrizal. *Kontribusi Supervisi oleh Pengawas Sekolah dan Kompetensi Kepribadian Guru terhadap Keberhasilan Pelaksanaan Tugas Guru SMP Negeri di Kecamatan Batang Kapas Kabupaten Pesisir Selatan. Padang*, (Tesis Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang,2012), 99

<sup>14</sup> Hijriah, R. *Supervisi Akademik oleh Kepala Sekolah di Sekolah Dasar SeKecamatan Bantul*, (Online diakses ,2011), 3.

<sup>15</sup> Suharsimi Arikunto, *Dasar-Dasar Supervisi* (PT Rineka Cipta: 2004), 4.

kualitas guru dalam mengajar, dan membantu guru dalam menyelesaikan permasalahannya, untuk meningkatkan kinerja mengajar guru.

Hasil uji kompetensi guru (UKG) yang dilaksanakan pada tahun 2015 yang dilaksanakan oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan rata-rata nilai hasil uji kompetensi guru adalah 59,16 dimana hasil tersebut memperlihatkan bahwa kemampuan guru-guru masih ada 42 %. Guru yang nilainya di bawah 60 dan ada 58 % yang sudah mendapat nilai 60 ke atas, apabila dilihat berdasarkan data di atas perlu pembinaan guru oleh kepala sekolah sehingga memberikan pengaruh kepada kinerja guru, hal tersebut seperti yang dikemukakan oleh (Nuryati., 2015) dalam penelitiannya yang menyatakan bahwa kemampuan kepala sekolah yang terbatas untuk menjadi teladan bagi komunitas disekolah dan masyarakat, gaya kepemimpinan yang kurang efektif serta pelaksanaan supervisi akademik untuk membantu guru mengembangkan kemampuan mengelola proses pembelajaran hanya bersifat administratif dan belum sesuai harapan sehingga berdampak pada rendahnya kinerja guru.

Menjadi suatu permasalahan apabila seorang guru memiliki keterbatasan kemampuan dalam metode pembelajaran yang dapat menarik untuk siswa dalam belajar maka dari itu sebagai kewajiban kepala sekolah untuk bisa melakukan supervisi akademik dengan baik. Dalam pengertiannya menurut Suhertian (2000) supervisi adalah suatu upaya untuk meningkatkan proses pengajaran ke arah yang lebih berkualitas dengan pemberian bantuan dan layanan bagi para pendidik secara perorangan maupun kelompok. Supervisi juga merupakan usaha dalam mengembangkan profesionalisme seorang guru.<sup>16</sup> Dengan adanya kepala madrasah yang berkompeten dan profesional, yang menjembatani seorang guru dalam melaksanakan supervisi, agar proses pembelajaran akan semakin lebih baik dan akhirnya menimbulkan dampak yang positif terhadap mutu pendidikan Indonesia.<sup>17</sup>

---

<sup>16</sup> Sahertian. *Supervisi Pembelajaran Dalam Profesi Pendidikan: Membantu Mengatasi Kesulitan Guru Memberikan Layanan Bermutu*. (Bandung: Alfabeta, 2000), 106

<sup>17</sup> Fatthurrohman. *Supervisi Pendidikan*. (Yogyakarta: Gava Media, 2011)

Faktor lain yang dapat mempengaruhi suatu kinerja guru selain dari supervisi akademik yaitu lingkungan kerja atau budaya kerja. Nitisemito (2001) Mengemukakan bahwa budaya kerja atau lingkungan kerja adalah seluruh yang ada disekitar pekerja yang merupakan salah satu faktor yang berpengaruh bagi pekerja dalam melaksanakan kewajibannya.<sup>18</sup> Seorang guru dapat melaksanakan tugasnya dengan baik apabila adanya lingkungan yang baik pula. Lingkungan yang baik, Sehat, nyaman dan kondusif dapat meningkatkan kinerja guru, produktivitas guru sehingga dapat meningkatkan mutu pendidikan di Indonesia.

Gunawan (2018) Berdasarkan hasil penelitiannya yang berjudul pengaruh budaya kerja dan loyalitas terhadap kinerja guru SD negeri kecamatan Cibodas. Menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan juga signifikan antara budaya kerja dan loyalitas secara Simultan terhadap kinerja guru.<sup>19</sup> Berdasarkan hasil uji R2 variabel bebas yaitu budaya kerja dan mayoritas sangat memberikan kontribusi yang baik terhadap kinerja guru itu sebesar 66,3%. Hal ini berdasarkan hasil uji signifikan si terhadap nilai koefisien regresi terhadap kinerja guru.

Berdasarkan penelitian, desain budaya kerja yang baik untuk meningkatkan kinerja guru meliputi beberapa aspek penting. Hubungan antara budaya organisasi, kepemimpinan kepala sekolah, etos kerja guru, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru telah terbukti signifikan. Oleh karena itu, untuk mendesain budaya kerja yang baik, beberapa langkah dapat diambil, antara lain: 1) Membangun budaya organisasi yang kuat, 2) Mendorong kepemimpinan yang efektif, 3) Memperkuat etos kerja guru, 4) meningkatkan motivasi kerja. Dengan memperhatikan aspek-aspek tersebut, sebuah sekolah atau lembaga pendidikan dapat mendesain budaya kerja yang mendukung dan memotivasi kinerja guru untuk mencapai hasil yang lebih baik.

Peraturan Pemerintah Nomor 39 Tahun 2012 Tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja menyatakan bahwa budaya kerja berkaitan erat

---

<sup>18</sup> Nitisemito, A. S. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: (Penerbit Rosdakarya, 2001)

<sup>19</sup> Gunawan, Y. M. *Pengaruh Budaya Kerja Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Di Kecamatan Cibodas*. (Tangerang: *Jurnal Dinamika UMT*, 2018), 3(1), 50-59.

dengan sikap dan perilaku dalam menyelesaikan pekerjaan yang didasari oleh norma-norma dan nilai-nilai yang dimiliki oleh setiap individu. Sehubungan dengan itu, sikap dan perilaku individu dan kelompok yang didasari atas nilai-nilai yang diyakini kebenarannya dan telah menjadi sifat serta kebiasaan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari-hari.

Budaya kerja guru yang dimaksudkan oleh peneliti adalah kebiasaan guru dalam melakukan pekerjaannya untuk menentukan kualitas dalam bekerja yang berdasarkan nilai-nilai norma yang terkandung dalam sikap dan perilaku guru yang meliputi disiplin guru dalam pembelajaran, inovasi guru dalam pembelajaran, motivasi mengajar guru terhadap peserta didik, sikap guru terhadap peserta didik, serta evaluasi program kerja guru dalam pembelajaran peserta didik.

Kinerja atau performance adalah suatu poin yang sangat diharapkan dalam kemajuan perusahaan atau pendidikan, dengan seiring meningkatnya seorang pendiri itu dapat memajukan suatu sekolah dengan meningkatnya mutu pembelajaran maka akan meningkat pula kualitas pendidikan di Indonesia serta kualitas yang dihasilkan dari lulusan tersebut akan menciptakan siswa yang berkompetensi dan tujuan pendidikan akan mudah tercapai. Jika kinerja dari seorang pendidik itu tidak baik maka pendidikan atau sekolah tidak akan mencapai tujuan yang diharapkan dan juga kualitas yang dihasilkan tidak akan baik dan mutu pendidikan yang tidak berkualitas (Suryani, 2019).

Kegiatan awal yang dilakukan oleh peneliti di madrasah Ibtidaiyah yang ada di kota Bandung mendapatkan temuan bahwa seorang supervisors atau supervisi akademik itu dapat meningkatkan kualitas pembelajaran. Dan Masih terdapat beberapa kepala sekolah yang masih belum sepenuhnya dapat mendorong, memotivasi dan memperdayakan para guru untuk menjadi pendidik yang berkompeten dan profesional adapun beberapa masalah dari kegiatan pendahuluan di madrasah ibtidaiyah kota Bandung sebagai berikut: :

Beberapa guru yang masih menganggap bahwa kegiatan supervisi akademik itu semata mata hanya untuk mencari kesalahan guru, Komunikasi yang kurang terjalin

antara guru dan supervisors, dalam pelaksanaan supervisi terdapat rasa takut pada seorang guru, pada kegiatan supervisi akademik masih banyak sekali guru guru yang masih menyediakan Rpp pada tahun tahun yang lama, masih ada guru yang tidak menjalankan proses pembelajaran sesuai Rpp yang telah disusun oleh dirinya sendiri.

Berdasarkan beberapa permasalahan yang muncul, penulis menyimpulkan bahwa ketika pengawasan atau dalam hal ini khususnya supervisi akademik oleh kepala madrasah dilakukan dengan baik berdasarkan hasil wawancara dengan Bapa Asep kepala sekolah MI Al Hidayah dago Kota Bandung dimana madrasah nya mengadakan supervisi akademik minimal 2 kali dalam satu semester, dimana kepala sekolah melihat langsung kegiatan belajar mengajar di kelas dan seorang guru merasa diawasi dan akan menjadi lebih optimal dalam penyampaian materi. Sementara dalam budaya kerja itu sendiri sekolah belum mengadakan kelompok kerja untuk lebih mengoptimalkan kerja guru agar menciptakan suasana atau budaya kerja yang efektif hal ini masih harus ada pengkondisian dalam hal budaya kerja di madrasah.

Peristiwa ini terjadi karena Kepala sekolah lebih banyak melakukan kegiatan administrasi saja. Kepala sekolah juga melakukan pengawasan secara jauh tetapi semua guru tidak mengetahui hal tersebut. Pemahaman guru tentang supervisi yang masih kurang menjadikan mereka tidak siap untuk disupervisi padahal ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja guru. Berdasarkan uraian masalah di atas, maka penulis tertarik untuk mengangkat penelitian dalam tesis ini dengan judul **“Manajemen Supervisi Akademik dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah se-Kota Bandung”**

## **B. Rumusan Masalah**

Untuk memberikan arahan yang jelas terhadap masalah yang akan di teliti seperti yang telah di paparkan latar belakang diatas, maka peneliti membuat rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh manajemen supervisi akademik madrasah Ibtidaiyah di kota bandung terhadap kinerja guru madrasah ?

2. Bagaimana pengaruh budaya kerja guru madrasah ibtidaiyah di kota bandung terhadap kinerja Guru madrasah ?
3. Bagaimana pengaruh manajemen supervisi akademik dan budaya kerja guru terhadap kinerja guru madrasah Ibtidaiyah di kota Bandung ?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian merupakan bagian penelitian dalam melaksanakan penelitian. Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian adalah untuk menganalisis seberapa besar pengaruh :

1. Manajemen supervisi akademik madrasah Ibtidaiyah di kota bandung terhadap kinerja guru madrasah secara pearsial.
2. Budaya kerja guru madrasah ibtidaiyah di kota bandung terhadap kinerja Guru madrasah.
3. Manajemen supervisi akademik dan budaya kerja guru madrasah Ibtidaiyah di kota Bandung terhadap kinerja guru madrasah.

### **D. Manfaat Penelitian**

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat teoritis

Secara teoritis penelitian ini ini diharapkan dapat memberikan manfaat dengan hasil penelitian dijadikan sebagai bahan referensi dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam pengembangan manajemen supervisi akademik dan budaya kerja terhadap kinerja guru MI se kota bandung.

2. Manfaat Praktis

Adapun mamfaat praktis untuk beberapa yang berkepentingan diantaranya:

- a. Bagi mahasiswa dapat menambah wawasan yang berkaitan dengan pengaruh manajemen supervisi akademik dan budaya kerja terhadap kinerja guru MI se-Kota Bandung.

- b. Bagi lembaga pendidikan di madrasah Ibtidaiyah sebagai bahan evaluasi untuk dapat meningkatkan kualitas manajemen supervisi akademik dan budaya kerja terhadap kinerja guru MI se-Kota Bandung.
- c. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan penelitian ini dapat memberikan informasi serta bias dijadikan sebagai acuan dan bahan pertimbangan penelitian sejenisnya.

### **E. Kerangka Berpikir**

Kinerja guru merujuk pada kemampuan guru dalam melaksanakan kegiatan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Ini meliputi perencanaan program pembelajaran, pelaksanaan proses belajar mengajar, menciptakan dan menjaga lingkungan kelas yang optimal, mengendalikan kondisi pembelajaran yang optimal, serta menilai hasil belajar. Menurut Mulyasa (2005) Peran kepala sekolah sangat penting dalam meningkatkan mutu pendidikan serta bertanggung jawab atas pelaksanaan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga pendidik, dan pengelolaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana.

Grand teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori atribusi. Menurut Dayakisni (2006:52), teori atribusi adalah proses yang digunakan untuk mencari penyebab perilaku seseorang, baik dari orang lain maupun diri sendiri. Proses ini membantu kita memahami alasan di balik perilaku dan berfungsi sebagai penghubung penting dalam reaksi individu terhadap lingkungan sosial. Sarwono (2009) menyatakan bahwa atribusi adalah analisis kausal, yaitu penafsiran terhadap penyebab dari mengapa sebuah fenomena menampilkan gejala-gejala tertentu. Baron (2004) menjelaskan bahwa atribusi adalah upaya untuk memahami penyebab di balik perilaku orang lain, dan dalam beberapa kasus, juga penyebab di balik perilaku kita sendiri.

Atribusi adalah proses penilaian yang dilakukan oleh individu sehari-hari untuk menentukan penyebab berbagai kejadian, baik secara sadar maupun tidak sadar. Terdapat tiga dimensi dalam atribusi: 1) lokasi penyebab, yaitu apakah suatu peristiwa atau tindakan disebabkan oleh faktor internal (atribusi internal) atau faktor eksternal

(atribusi eksternal); 2) stabilitas, yang menilai apakah faktor penyebab suatu kejadian bersifat stabil atau tidak stabil; 3) pengendalian, yang berkaitan dengan apakah individu memiliki kendali atas penyebab tersebut atau tidak. (dalam Nurhayati, 2005:3-4)

Seorang kepala sekolah yang berperan sebagai supervisor harus memiliki pemahaman mendalam tentang kondisi sekolah dan kemampuan guru, serta bertanggung jawab untuk meningkatkan kualitas pengelolaan kegiatan pembelajaran. Peran mereka sangat krusial dalam kemajuan sekolah. Supervisi yang dilakukan harus berdasarkan prinsip dan teknik supervisi yang tepat, dengan tujuan memberikan dukungan dan evaluasi kepada guru dalam proses pembelajaran guna meningkatkan hasil belajar siswa.

Keberhasilan pendidikan di sekolah sangat dipengaruhi oleh kemampuan kepala sekolah dalam mengelola tenaga kependidikan, karena kepala sekolah bertindak sebagai pengawas atau supervisor. Tujuan dari supervisi kelas adalah untuk meningkatkan kualitas pembelajaran yang diberikan oleh guru, bukan untuk mencari kesalahan atau kekurangan mereka. Sekolah yang secara rutin melakukan supervisi dapat secara signifikan meningkatkan kualitas pendidikannya. Melalui supervisi kepala sekolah, guru akan menjadi lebih tertib dalam administrasi dan pengaturan jam mengajar, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja mereka. (Mulyana, 2010: 118).

Supervisi kepala sekolah, kinerja guru juga dapat dipengaruhi oleh budaya kerja. Menurut Tubagus Achmad Darodjat (2019), budaya kerja adalah kebiasaan dalam pekerjaan yang diinternalisasikan oleh suatu kelompok, yang tercermin dalam perilaku mereka saat bekerja. Kebiasaan ini menjadi bagian dari diri mereka masing-masing secara otomatis.

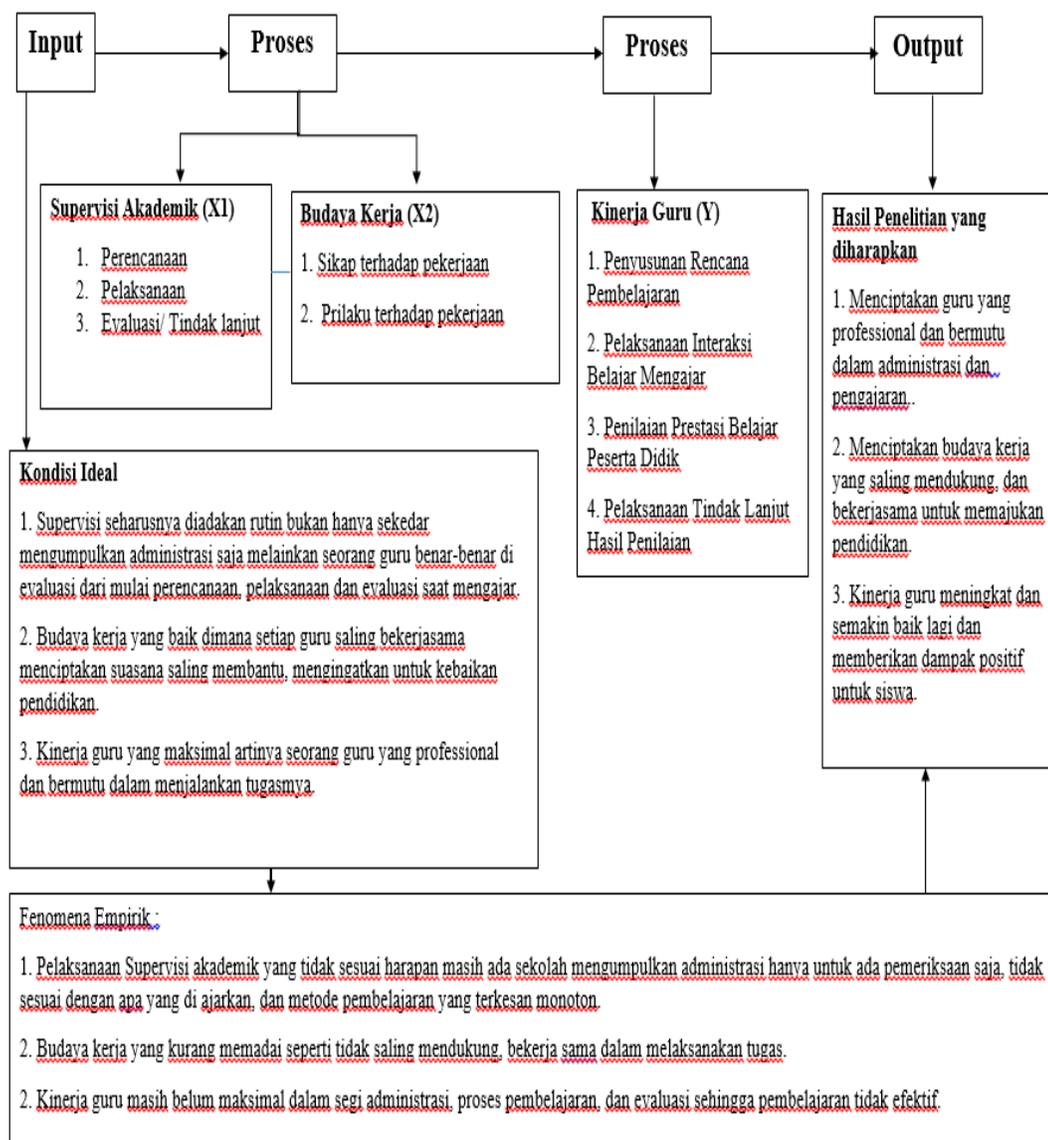
Kegiatan pembelajaran dan aktivitas yang ada di sekolah, masih banyak guru yang mengandalkan berkas-berkas administrasi dari pihak lain misalnya saja penerbit, hasil dari internet dan *copy paste* dari administrasi kemarin tidak ada perbaikan dan penyesuaian dengan keadaan siswa dan sekolah. Berdasarkan hasil wawancara dengan

pengawas pada saat supervisi bulanan yang mana hal tersebut telah menjadi aktivitas keseharian dalam hal administrasi, sehingga dianggap lumrah. Padahal dari hasil tersebut menjadikan budaya yang kurang baik dalam pengajaran dan kinerja guru selama bekerja. Dari budaya kerja yang kurang baik tersebut tentunya akan menjadikan kepuasan kerja seseorang juga berkurang dan menyebabkan apa yang dikerjakannya kurang maksimal dan kurang memiliki pengaruh bagi pengajaran dan sekolah dan akan mempengaruhi juga terhadap kinerjanya.

Kinerja atau *performance* merupakan poin penting dalam kemajuan perusahaan, semakin meningkatnya kinerja karyawan maka akan semakin penting dalam kemajuan perusahaan, semakin meningkatnya kinerja karyawan maka akan semakin cepat tercapainya tujuan perusahaan. Dengan meningkatnya kinerja karyawan maka perusahaan akan memperoleh keuntungan, oleh karena itu perusahaan terus menjaga agar kinerja karyawan dapat meningkat dari waktu ke waktu. Jika karyawan yang dipekerjakan tidak memiliki kinerja yang baik yang dibutuhkan perusahaan, maka perusahaan tidak akan mencapai target yang sudah ditetapkan, dan merugikan perusahaan itu sendiri (Suryani, 2019).

Keberagaman sumber daya manusia akan menghasilkan budaya kerja yang berbeda-beda pula, yang nantinya akan menghasilkan kinerja yang berbeda pula pada setiap individu. Budaya kerja setiap individu sangat ditentukan oleh dirinya sendiri, karena ukuran kinerja guru tidak dapat diukur oleh dirinya sendiri, melainkan oleh orang lain yang berperan sebagai penilai. Mendapatkan kinerja yang baik maka guru haruslah mempunyai kualitas kerja yang baik, sedangkan dalam menghasilkan kualitas kerja yang baik, perlu didasari oleh budaya kerja yang lahir secara alami dari tiap individu. Maksud dari budaya kerja yang alami yaitu kesadaran yang tumbuh tanpa adanya paksaan dari pihak manapun terhadap tanggung jawab akan pekerjaannya. Kemudian, dari hal itu akan tumbuh budaya kerja yang baik, sehingga menumbuhkan perasaan nyaman saat bekerja. Perasaan nyaman tersebut yang diharapkan akan berperan dalam meningkatkan kinerja guru.

Berkenaan dengan standar kinerja guru, Sahertian dalam Dirjen PMPTK (2008: 23) bahwa, standar kinerja guru itu berhubungan dengan kualitas guru dalam menjalankan tugasnya seperti: (1) bekerja dengan siswa secara individual, (2) persiapan dan perencanaan pembelajaran, (3) pendayagunaan media pembelajaran, (4) melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar, dan (5) kepemimpinan yang aktif dari guru.



## Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran

### F. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, yang telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Disebut sementara karena jawaban ini masih berdasarkan teori yang relevan dan belum didukung oleh fakta-fakta empiris yang diperoleh dari pengumpulan data. Oleh karena itu, hipotesis juga bisa dianggap sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, bukan jawaban empiris.

1)  $H_0$  : "Tidak terdapat pengaruh manajemen supervisi akademik terhadap kinerja guru MI se-Kota Bandung"

$H_a$  : "Terdapat pengaruh antara manajemen supervisi akademik terhadap kinerja guru MI se-Kota Bandung"

2)  $H_0$  : "Tidak terdapat pengaruh budaya kerja terhadap kinerja guru MI se-Kota Bandung"

$H_a$  : "Terdapat pengaruh budaya kerja terhadap kinerja guru MI se-Kota Bandung"

3)  $H_0$  : "Tidak terdapat pengaruh manajemen supervisi akademik dan budaya kerja terhadap kinerja guru MI se-Kota Bandung"

$H_a$  : "Terdapat pengaruh antara manajemen supervisi akademik dan budaya kerja terhadap kinerja guru MI se-Kota Bandung"

Adapun kriteria pengujian adalah :

$H_0$  ditolak jika  $F_{hit} > F_{tab}$ ,  $H_0$  dalam hal lain  $H_1$  diterima

$H_a$  ditolak jika  $F_{hit} < F_{tab}$ ,  $H_0$  dengan  $\alpha = 0,05$  (5%)

Adapun hipotesis statistik ini adalah :

Berdasarkan kerangka teoritis, hasil penelitian yang relevan, dan kerangka berfikir maka dalam penelitian ini diajukan hipotesis sebagai berikut :

a)  $H_0 : p = 0$

b)  $H_a : p \neq 0$

## G. Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan bagian dari beberapa penelitian sebelumnya yang pernah melakukan penelitian yang sama dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti, hal ini bertujuan untuk melengkapi penelitian sehingga dapat memperbanyak wawasan dalam penelitian yang sama.

**Tabel 1.1 Penelitian Terdahulu**

| No | Judul Tesis, Skripsi, Disertasi dan Jurnal  | Peneliti dan tahun Terbit      | Hasil penelitian  |
|----|---|--------------------------------|---|
| 1  | Jurnal : “ Kepala Sekolah Dan Peran Komite Sekolah Terhadap Kinerja Guru”                             | Elvi Marfinda Tahun 2022       | “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 berkelanjutan. Artikel ini memiliki tujuan untuk mendeskripsikan manajemen supervisi akademik kepala sekolah dan menganalisis peran kepala sekolah dan komite sekolah dalam peningkatan kinerja guru.” |
| 2  | Tesis: “Manajemen supervisi akademik terhadap kinerja guru pada masa pandemi Covid-19 : Penelitian di | Munawar, Asep Riza, Tahun 2021 | “Hasil penelitian menunjukkan: Pertama, Manajemen Supervisi Akademik di MAN 2 Kota Bandung untuk beberapa komponen sudah sesuai dengan teori pelaksanaan supervisi  |

|   |   |                                |   |
|---|---|--------------------------------|---|
|   | Madrasah Aliyah Negeri 2 Kota Bandung”  |                                | <p>akademik masa covid, yakni (1) Perencanaan: meliputi pengkajian program supervisi, identifikasi infrastruktur, penyusunan instrument penilaian, sinkronisasi program, dan sosialisasi program. (2) pelaksanaan: meliputi kegiatan pra observasi (perencanaan awal, pengecekan rancangan pembelajaran, media pembelajaran), melakukan observasi pembelajaran secara daring melalui media/aplikasi, dan melakukan kegiatan post observasi dengan menganalisis hasil observasi, evaluasi dan merencanakan tindak lanjut supervisi (3) Evaluasi : meliputi kegiatan menganalisis hasil pelaksanaan supervisi dari awal sampai akhir dan menindaklanjuti hasil supervisi tersebut. Kedua Kinerja Guru dalam membuat perencanaan pembelajaran cukup baik, beberapa komponen yang masih harus diperbaiki, dan untuk penilaian pelaksanaan pembelajaran, belum secara maksimal dilakukan, penilaian baru dilihat ketika adanya laporan kegiatan pembelajaran oleh guru.”</p> |
| 3 | Jurnal: “Pengaruh Manajemen Supervisi Akademik Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Mengajar Guru Madrasah.” | Ervina Tri Romadona Tahun 2017 | <p>“Hasil dari penelitian ini ditemukan: (1) Manajemen supervisi akademik pada Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) di Kota Serang berada pada kategori baik, dengan persentase sebesar 77,30 %; (2) Motivasi kerja yang telah terlaksana pada MTsN di Kota Serang secara keseluruhan rata-rata berada pada kategori sangat baik, dengan persentase sebesar 81,83 %; (3) Kinerja mengajar guru yang telah terlaksana pada MTsN di</p>  |

|   |   |                                      |  |
|---|---|--------------------------------------|--|
|   |   |                                      | <p>Kota Serang secara keseluruhan rata-rata berada pada kategori sangat baik, dengan persentase sebesar 91,87 %; (4) terdapat pengaruh langsung positif manajemen supervisi akademik terhadap kinerja mengajar guru dengan koefisien korelasi <math>r = 0,40</math> dengan sumbangan pengaruhnya 6,76 %; (5) terdapat pengaruh langsung positif motivasi kerja terhadap kinerja mengajar guru dengan koefisien korelasi <math>r = 0,39</math> dengan sumbangan pengaruh langsung sebesar 5,76%; (6) terdapat pengaruh langsung positif manajemen supervisi akademik dan motivasi kerja terhadap kinerja mengajar guru dengan koefisien korelasi <math>r = 0,42</math> dengan sumbangan pengaruhnya sebesar 47 %; (4) terdapat pengaruh langsung positif manajemen supervisi akademik terhadap motivasi kerja dengan korelasi <math>r = 0,59</math> dengan sumbangan pengaruhnya sebesar 34,81%.”</p> |
| 4 | Jurnal: “Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Guru” | Novientry Sangiang Dauhan Tahun 2020 | <p>“Hasil kajian ini membuktikan bahwa kinerja guru dalam proses pembelajaran sangat dipengaruhi oleh budaya kerja. Budaya kerja dalam proses pembelajaran merupakan perilaku guru yang menjadi suatu kebiasaan dalam melaksanakan tugas dan kewajiban yang dapat berupa cara pandang guru terhadap pekerjaan serta perilaku seperti kedisiplinan, ketelitian, serta tanggung jawab. Kinerja guru merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh guru dalam proses belajar mengajar yang</p>  |

|   |   |                   |  |
|---|---|-------------------|--|
|   |   |                   | <p>meliputi merencanakan pengajaran, pelaksanaan, penilaian prestasi, serta tindak lanjut hasil pembelajaran. Setiap guru memiliki cara pandang berbeda terhadap pekerjaan dan memiliki banyak keragaman perilaku yang menjadi dasar dalam melaksanakan tugas serta kewajibannya yang dapat mempengaruhi pelaksanaan proses belajar mengajar di sekolah. Budaya kerja dapat berpengaruh pada pelaksanaan proses belajar mengajar di sekolah. Budaya kerja dapat berpengaruh pada pelaksanaan proses belajar mengajar di kelas. Budaya kerja yang kuat seperti tingkat kedisiplinan, tanggung jawab, serta ketelitian sangat diperlukan dalam proses pembelajaran untuk menunjang keberhasilan dalam mencapai tujuan yang sudah ditentukan sehingga hasil dalam proses pembelajaran dapat dicapai secara maksimal.”</p> |
| 5 | Jurnal : Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Budaya Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Guru | Asep Ahmad Rifa'i | <p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja guru. Ini berarti semakin efektif kepemimpinan transformasional kepala sekolah, maka semakin meningkat kinerja guru; 2) Budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Ini berarti semakin kondusif budaya kerja, maka semakin meningkat kinerja guru; 3) Kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Ini berarti semakin efektif gaya kepemimpinan</p>  |

|   |  |   |
|---|--|---|
|   |  | transformasional kepala sekolah dan semakin kondusif budaya kerja sekolah, maka semakin meningkat kinerja guru. |
| <p><b>Kesamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu dengan Penelitian Ini</b></p> <p><b>a. Kesamaan</b><br/> Berdasarkan penelitian di atas, terlihat bahwa manajemen supervisi akademik dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap suatu lembaga, termasuk kinerja guru, kemampuan profesional guru, fasilitas pembelajaran, budaya organisasi, dan kepuasan kerja kepala madrasah. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk meneliti “Manajemen Supervisi Akademik dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Guru.” Namun, penelitian yang akan dilakukan berbeda dengan penelitian sebelumnya. Perbedaannya terletak pada variabel independen (Kinerja Guru), yaitu penelitian yang akan dilakukan berjudul “Pengaruh Manajemen Supervisi Akademik dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru MI Se-Kota Bandung.”</p> <p><b>b. Perbedaan</b><br/> Dari uraian penelitian terdahulu yang berkaitan dengan variabel yang akan dibahas yaitu manajemen supervisi akademik saja atau budaya kerja saja tidak di kombinasikan dengan ini peneliti akan mencoba menggabungkan variable manajemen supervisi akademik dan budaya kerja terhadap kinerja guru MI se kota bandung agar memiliki perbedaan. Penelitian ini berfokus kepada kinerja guru MI yang mana manajemen supervisi akademik dan budaya kerja diharapkan dapat memberikan pengaruh positif bagi guru MI di Madrasah Ibtidaiyah se-Kota Bandung.</p> |  |   |



**H. Definisi Operasional**

Menurut Kerlinger dalam Sugiyono “definisi operasional adalah persetujuan atau variabel dengan menetapkan tindakan atau kegiatan yang diperlukan untuk menilai konstruksi variabel -variabel yang ada”<sup>39</sup>. Definisi Operasional memberi batasan dari suatu variabel secara terinci yang harus dilakukan oleh peneliti sebagai alat ukur variabel, berdasarkan karakteristik variabel yang bisa diteliti.

Adapun definisi operasional ini berguna untuk pembaca supaya mudah dalam memahami kata-kata yang dianggap asing pada penulisan ini :

**1. Supervisi Akademik**

Supervisi akademik adalah serangkaian kegiatan yang bertujuan untuk membantu guru dalam mengembangkan kemampuannya mengelola proses pembelajaran di kelas. Ini merupakan sebuah proses kolaboratif antara guru dan supervisor (biasanya kepala sekolah atau pengawas) yang fokus pada peningkatan kualitas pembelajaran.

Adapun indikator dari supervisi akademik yang peneliti gunakan adalah “Perencanaan, Pelaksanaan, dan Evaluasi/Tindak lanjut.

## **2. Budaya Kerja**

Budaya kerja adalah seperangkat nilai, keyakinan, perilaku, dan norma yang dianut oleh anggota suatu organisasi. Ini adalah "jiwa" dari sebuah perusahaan yang membedakannya dengan organisasi lain. Budaya kerja terbentuk dari berbagai faktor, seperti visi misi perusahaan, gaya kepemimpinan, sejarah organisasi, dan interaksi antar anggota.

Adapun indikator dari budaya kerja yang peneliti gunakan adalah “Sikap terhadap pekerjaan dan perilaku saat bekerja”

## **3. Kinerja Guru**

Kinerja guru adalah kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Ini mencakup berbagai aspek, seperti perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pengajaran, penilaian siswa, dan interaksi dengan siswa dan orang tua.

Adapun Indikator Kinerja Guru yang digunakan adalah “Penyusunan rencana pembelajaran, pelaksanaan interaksi belajar mengajar, penilaian prestasi hasil belajar peserta didik, pelaksanaan tindak lanjut penilaian prestasi hasil belajar peserta didik.”