

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Pendidikan merupakan proses memperoleh pengetahuan yang menjadi salah satu pilar utama dalam pembangunan sumber daya manusia yang berkualitas. Dalam kehidupan pasti tidak terlepas dari pendidikan, karena dengan pendidikan dapat meningkatkan dan memperbaiki kualitas hidup seseorang. Pendidikan dapat berjalan dengan baik kalau semua anggota organisasinya dapat bekerja sama dengan baik. Dengan demikian perlu adanya pembagian tugas yang jelas antara kepala sekolah, staf pengajar, pegawai administrasi, komite sekolah beserta siswanya (Ara Hidayat & Imam Machli, 2012). Kepala sekolah sebagai pemimpin di sekolah mempunyai tanggung jawab terhadap kepemimpinannya dan mempunyai suatu wewenang untuk melakukan suatu kegiatan supervisi akademik. Supervisi akademik didefinisikan sebagai upaya untuk membantu guru memperbaiki, mengembangkan, dan meningkatkan pengajarannya serta menyediakan lingkungan belajar yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan dan standar pendidikan (Sudiana, 2023).

Kepala sekolah secara administrasi adalah pemimpin dan yang berhak melakukan kegiatan supervisi akademik. Guru berada di bawah pengawasan kepala sekolah. Meskipun demikian, dalam suatu instansi pendidikan, kepala sekolah tidak bisa bekerja memajukan lembaganya jika tidak ada gurunya. Begitu pula sebaliknya, guru tidak dapat melakukan tugasnya dengan baik dan benar jika tidak ada yang memimpin dan mengarahkan. Kegiatan supervisi yang dilakukan kepala sekolah dimaksudkan untuk mengarahkan para guru agar memiliki etos kerja yang baik dalam menjalankan semua tugas dan tanggung jawab (D. Agus, 2003).

Studi pendahuluan menunjukkan bahwa kemampuan supervisi kepala sekolah cenderung kepada kemampuan dalam merangsang, membimbing, dan mendorong para guru agar meningkatkan profesionalitasnya dalam bentuk aktivitas berupa tindakan partisipatif

bersama-sama para guru, menyelesaikan inovasi yang sesuai untuk diterapkan di sekolah, membantu kesulitan para guru menggunakan strategis perencanaan dalam melaksanakan tugas, dan membantu para guru dalam menyebarkan kebiasaan baru yang dipercaya mampu membawa perubahan positif bagi sekolah (Mardiana, 2013).

Untuk membina kemampuan berkerja dan meningkatkan kerja masing-masing guru tidak terlepas dari etos kerja guru. Menurut Tasmara, dalam jurnal “Pengaruh Sikap Individu, Pendidikan, dan Pengalaman Kerja Serta Kaitannya Terhadap Etos Kerja”, Etos kerja guru merupakan sikap, pandangan, kebiasaan, ciri-ciri atau sifat cara berkerja seseorang (Akhmad Zaqi Amani, 2024). Supervisi akademik didefinisikan sebagai upaya untuk membantu guru memperbaiki, mengembangkan, dan meningkatkan pengajarannya serta menyediakan lingkungan belajar yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan dan standar pendidikan (Sudiana, 2023).

Supervisi akademik kepala sekolah sangat memiliki hubungan yang kuat dengan etos kerja guru, karena jika supervisi ditingkatkan, maka semakin meningkat juga etos kerja gurunya. Supervisi akademik dilakukan dalam tiga tahapan, yakni perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi. Tanpa perencanaan dan pelaksanaan yang teratur, supervisi akademik tidak akan berguna sebagai upaya pembinaan profesional guru (E. Mulyasa, 2004). Maka dari itu, urgensi dari penelitian ini menunjukkan bahwa keberadaan supervisi akademik menjadi aspek yang sangat penting untuk memastikan guru mampu menjalankan tugasnya secara optimal, meningkatkan kualitas kerja, serta menumbuhkan motivasi dan kesadaran profesional dalam menjalankan proses pembelajaran. Supervisi yang dilaksanakan secara konsisten mampu menciptakan lingkungan kerja yang positif, dan mendorong guru untuk selalu meningkatkan kompetensi serta dedikasi dalam menjalankan peran sebagai pendidik.

Oleh karena itu, menanggapi kebutuhan tersebut, penelitian ini menawarkan dari beberapa aspek. Penelitian ini secara lebih spesifik mengkaji supervisi akademik kepala sekolah dalam menunjang etos kerja

guru. Fokus ini membedakannya dengan penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Erniwati dengan judul “Etos Kerja Guru dalam meningkatkan Prestasi Belajar Siswa”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa etos kerja guru berperan penting dalam meningkatkan prestasi belajar siswa (Abute, 2021). Kemudian, dari lokasi penelitian oleh Erniwati, dilakukan di MTs Negeri 1 Luwuk, sedangkan penelitian ini dilakukan di SMP Negeri 43 Bandung. Dari metode penelitian pun Erniwati menggunakan metode kualitatif, sedangkan penelitian ini menggunakan metode kuantitatif.

Pemilihan lokasi penelitian di SMP Negeri 43 Bandung didasarkan pada pertimbangan bahwa sekolah tersebut merupakan salah satu sekolah yang sedang berupaya meningkatkan kualitas pembelajaran melalui pelaksanaan supervisi akademik yang terstruktur. Selain itu, SMP Negeri 43 Bandung memiliki jumlah guru yang cukup representatif untuk dijadikan responden, sehingga memungkinkan peneliti memperoleh data yang akurat mengenai hubungan supervisi akademik kepala sekolah dengan etos kerja.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di SMP Negeri 43 Bandung yang menunjukkan tentang supervisi akademik kepala sekolah, ialah kepala sekolah SMP Negeri 43 Bandung secara prosedural dan teori sejauh ini sudah baik, namun ada beberapa hal yang belum terlaksana dikarenakan kepala sekolah baru mengalami pergantian jabatan sehingga waktu untuk melakukan supervisi akademik menjadi terbatas karena fokusnya pun menjadi terbagi antara supervisi akademik atau observasi kelas.

Pergantian kepala sekolah di lingkungan Dinas Pendidikan Kota Bandung, termasuk di SMP Negeri 43 Bandung, dilaksanakan melalui mekanisme resmi yang diatur dalam Keputusan Wali Kota Bandung Nomor 421/Kep.1342-Disdik/2025 tentang Tim Pertimbangan Pengangkatan Kepala Sekolah pada Dinas Pendidikan Kota Bandung, yang ditetapkan pada tanggal 5 Mei 2025 dan ditandatangani oleh Wali Kota Bandung, Muhammad Farhan. Keputusan tersebut mengamanatkan bahwa setiap pengangkatan kepala sekolah harus melalui proses pertimbangan yang

melibatkan Sekretaris Daerah, Kepala Dinas Pendidikan, hingga Koordinator Pengawas Sekolah. Pergantian kepala sekolah tersebut juga terdokumentasi secara publik melalui unggahan resmi akun Instagram SMP Negeri 43 Bandung (@bdg.smpn43), di mana pada tanggal 4 Juni 2025 diunggah ucapan perpisahan kepada Bapak Asep Ramdani, S.S., M.Hum. selaku kepala sekolah yang sebelumnya menjabat, dan pada tanggal 5 Juni 2025 diunggah ucapan selamat atas dilantikannya Ibu Elis Rahmawati, S.Pd., M.M.Pd. sebagai Kepala Sekolah SMP Negeri 43 Bandung yang baru. Proses pergantian yang bersifat formal dan birokratis ini mengindikasikan bahwa kepala sekolah yang baru dilantik membutuhkan waktu adaptasi terhadap lingkungan dan budaya kerja sekolah, termasuk dalam pelaksanaan tugas supervisi akademik, sehingga kondisi transisi inilah yang menjadi salah satu faktor yang memengaruhi belum optimalnya pelaksanaan supervisi akademik di SMP Negeri 43 Bandung pada semester awal kepemimpinan.

Kemudian, fenomena dari etos kerja gurunya itu adalah kurangnya kedisiplinan pada waktu pergantian jam pembelajaran, sehingga para guru memerlukan bimbingan dan pembinaan yang mendalam untuk meningkatkan kompetensinya dalam pembelajaran. Kepala sekolah baru melaksanakan supervisi akademik satu kali ketika mulai semester baru.

Berdasarkan hasil instrumen supervisi akademik pertama yang dilaksanakan pada bulan September–Oktober 2025, diperoleh data bahwa dari 39 guru yang disupervisi, terdapat ketimpangan yang cukup signifikan antara aspek-aspek yang dinilai. Sebagian besar guru menunjukkan hasil yang baik pada aspek kunjungan kelas, kesiapan administrasi pembelajaran, metode dan media mengajar, interaksi dengan siswa, serta pengelolaan kelas. Namun demikian, pada aspek disiplin pergantian jam belajar, ditemukan bahwa sebanyak 19 guru (46,7%) mendapat skor 1 dengan kategori Kurang, dan 15 guru (33,3%) mendapat skor 2 dengan kategori Cukup. Artinya, sebanyak 80% guru atau 34 dari 39 guru yang disupervisi belum menunjukkan kedisiplinan yang memadai dalam memasuki kelas

tepat waktu setelah bel pergantian jam berbunyi. Rata-rata keterlambatan yang ditemukan berkisar antara 5 hingga 15 menit. Tidak ada satu pun guru yang mendapat skor 4 atau kategori Sangat Baik pada aspek ini, sehingga aspek disiplin pergantian jam belajar menjadi aspek dengan rata-rata penilaian terendah dibandingkan aspek lainnya, yaitu berada pada kategori Kurang. Kondisi ini tentu berdampak langsung pada efektivitas proses pembelajaran, karena waktu belajar yang seharusnya dimanfaatkan secara optimal justru terbuang akibat keterlambatan guru memasuki kelas. Hal ini menunjukkan bahwa etos kerja guru, khususnya dalam dimensi disiplin dan tanggung jawab profesional, masih memerlukan perhatian dan pembinaan yang lebih intensif melalui supervisi akademik yang terstruktur dan berkelanjutan.

Oleh karena itu, berdasarkan latar belakang penelitian tersebut, maka peneliti akan melakukan penelitian untuk menganalisis dan mengidentifikasi lebih dalam mengenai **“Hubungan Supervisi Akademik Kepala Sekolah dengan Etos Kerja Guru (Penelitian di Sekolah Menengah Pertama Negeri 43 Bandung)”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka peneliti membuat beberapa rumusan masalah penelitian dalam bentuk pertanyaan, yakni sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran supervisi akademik kepala sekolah di SMP Negeri 43 Bandung?
2. Bagaimana gambaran etos kerja guru di SMP Negeri 43 Bandung?
3. Bagaimana gambaran hubungan supervisi akademik kepala sekolah dengan etos kerja guru di SMP Negeri 43 Bandung?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini didasarkan pada rumusan masalah diatas, maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Untuk menggambarkan supervisi akademik kepala sekolah di SMP Negeri 43 Bandung.
2. Untuk menggambarkan etos kerja guru di SMP Negeri 43 Bandung.
3. Untuk menggambarkan hasil hubungan supervisi akademik kepala sekolah dengan etos kerja guru di SMP Negeri 43 Bandung.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, baik dari segi teoritis maupun praktis, yakni sebagai berikut:

1. Manfaat Teoretis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah dan memperluas kajian ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang supervisi akademik dan kinerja guru.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi lembaga, hasil penelitian diharapkan dapat menjadi masukan yang berguna untuk meningkatkan hubungan supervisi akademik kepala sekolah dengan etos kerja guru.
- b. Bagi kepala sekolah, hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan masukan yang positif dalam meningkatkan supervisi akademik kepala sekolah dan etos kerja guru.
- c. Bagi guru, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam bentuk peningkatan profesionalisme dan kualitas etos kerja.

E. Kerangka Teori

Dalam penyusunan sebuah penelitian pendidikan, kerangka teori memiliki posisi strategis yang menjembatani antara teori dan praktik, antara konsep dan realitas, serta antara permasalahan penelitian dengan tujuan yang ingin dicapai. Kerangka teori bukan sekadar penjelasan teoretis, melainkan suatu konstruksi logis yang menggambarkan bagaimana peneliti melihat hubungan antar variabel dalam sebuah sistem pemikiran yang utuh, sistematis, dan konsisten. Oleh karena itu, kerangka teori menjadi inti yang

menyatukan keseluruhan rancangan penelitian dalam satu alur pemikiran yang koheren.

1. Supervisi Akademik Kepala Sekolah

Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan memiliki tanggung jawab penuh terhadap kualitas proses pembelajaran di sekolah. Salah satu bentuk nyata dari tanggung jawab tersebut adalah pelaksanaan supervisi akademik. Supervisi akademik merupakan upaya yang dilakukan kepala sekolah untuk membantu guru memperbaiki, mengembangkan, dan meningkatkan kualitas pengajarannya, serta menyediakan lingkungan belajar yang efektif dan efisien demi tercapainya tujuan pendidikan (Sudiana, 2023).

Menurut Sahertian (2010), supervisi pendidikan merupakan bantuan profesional kepada guru melalui berbagai teknik supervisi yang bersifat manusiawi, dialogis, dan berkesinambungan. Tujuan utamanya adalah meningkatkan mutu proses belajar mengajar serta mendorong pengembangan profesional guru secara berkelanjutan. Dalam hal ini, supervisi akademik tidak dipahami sebagai kegiatan pengawasan yang bersifat menghakimi, melainkan sebagai proses pembinaan yang konstruktif dan suportif.

Sahertian (2010) mengidentifikasi delapan teknik supervisi akademik yang dapat diterapkan kepala sekolah, yaitu:

- a. Kunjungan kelas, yaitu kegiatan kepala sekolah mengunjungi kelas untuk mengamati secara langsung proses pembelajaran yang berlangsung.
- b. Observasi kelas, yaitu pengamatan yang dilakukan kepala sekolah secara sistematis terhadap pelaksanaan pembelajaran.
- c. Percakapan pribadi, yaitu dialog langsung antara kepala sekolah dengan guru mengenai kebutuhan dan permasalahan yang dihadapi dalam pembelajaran.
- d. Intervisitation, yaitu saling berkunjung antar guru untuk berbagi pengalaman dan praktik terbaik dalam pembelajaran.

- e. Menilai diri sendiri, yaitu refleksi mandiri yang dilakukan guru untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan dalam proses mengajarnya.
- f. Pertemuan orientasi guru baru, yaitu kegiatan pengenalan dan pembekalan bagi guru baru mengenai budaya kerja dan standar pembelajaran di sekolah.
- g. Rapat guru, yaitu forum diskusi bersama yang membahas permasalahan pembelajaran dan strategi peningkatan kualitas mengajar.
- h. Lokakarya dan seminar, yaitu kegiatan pengembangan profesional guru melalui diskusi ilmiah, pelatihan, dan pertukaran pengetahuan.

Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa supervisi akademik kepala sekolah mencakup berbagai teknik yang tidak hanya berfungsi untuk menilai, tetapi juga untuk membimbing dan mengembangkan kompetensi guru secara menyeluruh. Pelaksanaan teknik-teknik supervisi tersebut secara teoritis berkontribusi terhadap peningkatan kualitas pembelajaran dan tumbuhnya etos kerja positif pada diri guru.

2. Etos Kerja Guru

Etos kerja merupakan salah satu faktor internal yang sangat menentukan kualitas kinerja seorang guru. Secara etimologis, kata etos berasal dari bahasa Yunani 'ethos' yang berarti semangat, karakter, dan sikap mendasar seseorang terhadap pekerjaan. Etos kerja mencerminkan bagaimana seseorang memandang, menjalani, dan memaknai pekerjaan yang diembannya.

Jansen Sinamo (2010) mendefinisikan etos kerja sebagai semangat, pola pikir, dan mentalitas yang mewujudkan menjadi seperangkat perilaku kerja yang khas dan berkualitas. Menurut Sinamo, etos kerja yang tinggi bukan hanya soal bekerja keras secara fisik, melainkan tentang bagaimana seseorang memaknai pekerjaannya secara mendalam, sehingga menghasilkan kinerja yang optimal dan bermartabat.

Sinamo (2010) merumuskan delapan etos kerja profesional yang saling berkaitan dan membentuk satu kesatuan karakter kerja yang kuat, yaitu:

- a. Kerja adalah Rahmat: Bekerja dengan tulus dan penuh syukur sebagai bentuk penerimaan atas karunia Tuhan.
- b. Kerja adalah Amanah: Bekerja dengan penuh tanggung jawab, jujur, dan dapat dipercaya.
- c. Kerja adalah Panggilan: Bekerja dengan sepenuh hati sebagai respons terhadap panggilan hidup dan profesi.
- d. Kerja adalah Aktualisasi: Bekerja dengan semangat untuk mengembangkan diri dan memberikan kontribusi terbaik.
- e. Kerja adalah Ibadah: Bekerja dengan niat suci sebagai bentuk pengabdian kepada Tuhan.
- f. Kerja adalah Seni: Bekerja dengan kreativitas, inovasi, dan penuh semangat estetika.
- g. Kerja adalah Kehormatan: Bekerja dengan dedikasi tinggi untuk menjaga martabat diri dan profesi.
- h. Kerja adalah Pelayanan: Bekerja dengan orientasi memberi manfaat kepada orang lain dan masyarakat.

Berdasarkan uraian tersebut, etos kerja guru dalam penelitian ini dipahami sebagai perwujudan dari delapan sikap profesional yang menggambarkan cara guru memaknai dan melaksanakan tugasnya dalam proses pendidikan. Guru yang memiliki etos kerja tinggi akan menampilkan kinerja yang optimal, penuh dedikasi, dan berorientasi pada kemajuan peserta didik.

Berdasarkan penjelasan tersebut, penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

Hubungan Supervisi Akademik Kepala Sekolah dengan Etos Kerja Guru	
Supervisi Akademik Kepala Sekolah (Sahertian, 2010)	→
<ol style="list-style-type: none"> 1. Kunjungan Kelas 2. Observasi Kelas 3. Percakapan Pribadi 4. Intervisitation 5. Menilai Diri Sendiri 6. Pertemuan Orientasi Guru Baru 7. Rapat Guru 8. Lokakarya dan Seminar 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kerja adalah Rahmat 2. Kerja adalah Amanah 3. Kerja adalah Panggilan 4. Kerja adalah Aktualisasi 5. Kerja adalah Ibadah 6. Kerja adalah Seni 7. Kerja adalah Kehormatan 8. Kerja adalah Pelayanan

Sumber: Sahertian (2010) dan Sinamo (2010)

Gambar 1. 1 Kerangka Berpikir

Berdasarkan kerangka teori di atas, supervisi akademik kepala sekolah menurut Sahertian (2010) tidak secara otomatis membentuk etos kerja guru, namun secara konseptual terdapat keterkaitan yang erat antara keduanya. Supervisi akademik menekankan kemampuan kepala sekolah dalam membimbing guru melalui kunjungan kelas, observasi, percakapan pribadi, intervisitation, penilaian diri, pertemuan orientasi, rapat guru, serta lokakarya dan seminar. Teknik-teknik tersebut sangat berkaitan dengan upaya penguatan etos kerja guru yang meliputi delapan dimensi menurut Sinamo (2010).

Kepala sekolah yang mampu melaksanakan supervisi akademik secara efektif akan membantu terciptanya guru yang bekerja dengan penuh tanggung jawab dan kesadaran moral (etos kerja sebagai amanah). Selain itu, kemampuan kepala sekolah dalam membimbing melalui percakapan pribadi dan intervisitation dapat mendorong guru untuk memaknai profesinya sebagai panggilan dan sarana aktualisasi diri. Kegiatan rapat guru, lokakarya, dan seminar memperkuat semangat kolaborasi, kreativitas, serta orientasi pelayanan dalam menjalankan tugas pendidikan. Dengan

demikian, supervisi akademik kepala sekolah dapat dipahami sebagai faktor penting dalam mendorong tumbuh dan berkembangnya etos kerja guru yang berkualitas.

F. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara yang hendak diuji kebenarannya melalui penelitian, dikatakan sebagai jawaban sementara karena hipotesis pada dasarnya merupakan jawaban dari permasalahan yang telah dirumuskan dalam perumusan masalah, sedangkan kebenaran yang sesungguhnya dari hipotesis itu perlu diuji secara empirik melalui analisis data di lapangan (Abdullah, M., 2015).

Menurut Sugiyono (Sugiyono, 2019), juga menyebutkan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, bukan jawaban yang empirik.

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah:

1. Hipotesis Alternatif (H_a): Terdapat hubungan antara supervisi akademik kepala sekolah dengan etos kerja guru di SMP Negeri 43 Bandung.
2. Hipotesis Nol (H_0): Tidak terdapat hubungan antara supervisi akademik kepala sekolah dengan etos kerja guru di SMP Negeri 43 Bandung.

$$H_a: p = 0$$

$$H_0: p \neq 0$$

Berdasarkan kedua hipotesis diatas, peneliti mengajukan bahwasannya terdapat hubungan antara supervisi akademik kepala sekolah dengan etos kerja guru di SMP Negeri 43 Bandung.

G. Hasil Penelitian Terdahulu

Berdasarkan hasil penelusuran, peneliti menemukan beberapa sumber sebagai bahan rujukan atau pembandingan baik dari jurnal juga hasil penelitian sebelumnya, diantaranya menjadi berikut:

Tabel 1.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
1.	Ika Nur Afifah dkk (2024) “Supervisi Akademik Kepala Sekolah Terhadap Guru di SD Muhammadiyah 16 Karangasem” (Arifah et al., 2024).	Sama-sama membahas peran supervisi akademik kepala sekolah.	Penelitian ini menggunakan metode kualitatif, serta menekankan pada kompetensi guru.	Hasil menunjukkan bahwa perencanaan supervisi dilakukan secara kolaboratif dengan pembuatan tujuan, jadwal, dan instrumen; pelaksanaan dilakukan dengan teknik individu dan kelompok; dan evaluasi dilakukan dengan refleksi bersama. Supervisi terbukti meningkatkan kemampuan profesional dan kinerja guru.
2.	Ismiarti (2023) “Supervisi Akademik untuk Meningkatkan	Sama-sama menekankan bahwa supervisi akademik	Penelitian ini menggunakan metode studi Pustaka	Penelitian ini membahas bahwa supervisi akademik meningkatkan

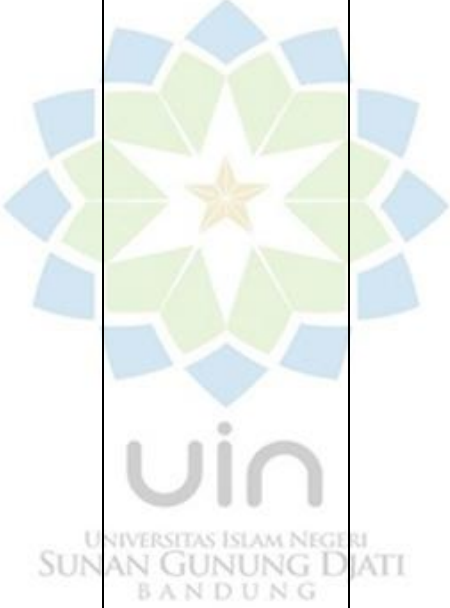
	Mutu Pembelajaran dan Budaya Mutu” (Ismiarti, 2023)	berpengaruh terhadap peningkatan mutu pembelajaran serta mendorong guru menjadi profesional dan produktif.	kualitatif, fokus utamanya supervisi akademik & Fokus pada pembentukan budaya mutu dan peningkatan profesionalisme guru secara konseptual.	kualitas pembelajaran dan membangun budaya mutu sekolah. Guru dapat mengevaluasi kekurangan diri dan memperbaiki kemampuan profesionalnya, yang berdampak pada mutu pendidikan.
3.	Zaini dan Ningrum. (2022) “Pengaruh Etos Kerja Guru Pendidikan Agama Islam Terhadap Motivasi Belajar Peserta Didik”. (Zaini & Ningrum, 2022)	Penelitian ini memiliki persamaan dengan penelitian saya karena menggunakan pendekatan kuantitatif korelasi dan berfokus pada etos kerja guru sebagai variabel terikat. Meski variabel bebas berbeda, penelitian ini memperkuat ide	Perbedaannya terletak pada tujuan penelitian yang meneliti pengaruh etos kerja guru terhadap motivasi belajar siswa, bukan hubungan supervisi akademik dengan etos kerja guru. Variabel bebas dan konteks	Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja guru memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi belajar siswa dengan nilai T-value sebesar 2,26 dan skor kategori etos kerja sangat tinggi. Penelitian ini menegaskan pentingnya etos kerja guru sebagai faktor pendukung kualitas pembelajaran.

		bahwa etos kerja guru memengaruhi kualitas pembelajaran dan menjadi faktor penting dalam keberhasilan pendidikan.	penelitian berbeda serta responden berupa siswa SMA, bukan guru.	
4.	Rabani, dkk (2025) “Peningkatan Work Engagement: Upaya Membangun Lingkungan Kerja yang Produktif dan Bermakna bagi Pegawai BBGTK”. (Rabani et al., 2022)	Memiliki kesamaan karena menegaskan bahwa supervisi akademik merupakan upaya sistematis kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja dan etos kerja guru serta menggunakan instrumen angket dalam pengumpulan data.	Berbeda karena penelitian lebih menyoroti implementasi teknis supervisi akademik dan hambatannya, bukan korelasi statistik, sehingga lebih bersifat deskriptif.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan supervisi akademik yang terencana, terjadwal, dan berkelanjutan meningkatkan kinerja dan komitmen etos kerja guru, terutama pada aspek kedisiplinan dan tanggung jawab.
5.	A. Rusdiana (2021)	Memiliki kesamaan	Berbeda karena berfokus pada	Hasil penelitian menegaskan bahwa

	<p>“Manajemen Supervisi Akademik Terhadap Kinerja Guru Pada Masa Pandemi Covid-19”. (A. Rusdiana et al., 2021)</p>	<p>karena menjelaskan fungsi supervisi akademik sebagai pembinaan profesional guru dan menegaskan dampaknya terhadap motivasi kerja dan peningkatan mutu pembelajaran.</p>	<p>manajemen supervisi akademik dan implementasi strategi supervisi, bukan hubungan statistik korelasi antar variabel.</p>	<p>supervisi akademik yang dilakukan secara sistematis dan kolaboratif berpengaruh terhadap peningkatan profesionalisme guru, terutama dalam persiapan pembelajaran dan refleksi kerja.</p>
6.	<p>Mardiana (2013) “Hubungan Supervisi Kepala Sekolah dengan Etos Kerja Guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri 29 Pekanbaru”. (Mardiana, 2013)</p>	<p>Penelitian ini memiliki persamaan, karena sama-sama meneliti hubungan supervisi kepala sekolah dengan etos kerja guru menggunakan metode kuantitatif serta sama-sama menguji hubungan langsung antara supervisi dan</p>	<p>Perbedaan utamanya adalah lokasi penelitian dan tingkat satuan pendidikan yaitu SMP Negeri 29 Pekanbaru serta fokus pada supervisi kepala sekolah secara umum, bukan supervisi akademik secara khusus.</p>	<p>Hasil penelitian membuktikan bahwa terdapat hubungan signifikan antara supervisi kepala sekolah dan etos kerja guru di SMP Negeri 29 Pekanbaru, ditunjukkan oleh nilai ro yang lebih tinggi dari rt sehingga Ha diterima. Artinya supervisi kepala sekolah</p>

		<p>etos kerja. Kedua penelitian juga menyimpulkan bahwa etos kerja guru meningkat apabila supervisi kepala sekolah dilaksanakan secara efektif dan terencana.</p>	<p>Instrumen yang digunakan juga lebih variatif karena melibatkan observasi selain angket.</p>	<p>berhubungan langsung dengan peningkatan etos kerja guru, terutama pada aspek kedisiplinan dan tanggung jawab tugas.</p>
7.	<p>Maria Fransisca (2020) “Hubungan Supervisi Akademik dan Komunikasi Interpersonal Guru pada Sekolah Dasar Negeri”. (Maria Fransisca, 2020)</p>	<p>Penelitian ini memiliki persamaan dengan penelitian saya karena sama-sama menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional untuk menguji hubungan supervisi akademik terhadap etos kerja guru. Kedua penelitian sama-sama menunjukkan</p>	<p>Perbedaan penelitian ini dengan penelitian saya terletak pada variabel bebas tambahan yaitu komunikasi interpersonal yang turut diuji bersama supervisi akademik, sedangkan penelitian saya hanya memfokuskan variabel tunggal supervisi</p>	<p>Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara supervisi akademik dan etos kerja guru dengan nilai korelasi $r = 0,427$ dan kontribusi sebesar 18,23%. Kesimpulan penelitian menyebutkan bahwa semakin tinggi kualitas supervisi akademik maka semakin</p>

		<p>bahwa supervisi akademik berkorelasi positif dan signifikan terhadap etos kerja guru, sehingga supervisi dianggap sebagai upaya meningkatkan profesionalisme dan kedisiplinan guru.</p>	<p>akademik. Selain itu, lokasi penelitian berada pada jenjang SD dan konteks geografis berbeda dari penelitian saya.</p>	<p>tinggi etos kerja guru.</p>
8.	<p>Sari Rahayu, dkk (2022) “Manajemen Supervisi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru” (Sari Rahayu et al., 2022)</p>	<p>Sama-sama meneliti pengaruh supervisi kepala sekolah menggunakan teori manajemen (POAC).</p>	<p>Fokus penelitian ini pada manajemen dan proses pelaksanaan supervisi, bukan hubungan atau pengaruh antar variabel. Penelitian ini berlokasi di SMA Bina Muda Cicalengka.</p>	<p>Penelitian ini menemukan bahwa manajemen supervisi kepala sekolah berpengaruh kuat terhadap peningkatan kinerja guru, terutama melalui proses manajerial yang sistematis. Kepala sekolah di SMA Bina Muda Cicalengka melakukan</p>

			<p>supervisi dalam tiga tahapan utama: perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi, yang diikuti dengan observasi permasalahan serta pemberian solusi kepada guru. Pelaksanaan supervisi dilakukan melalui komunikasi intensif dengan Dinas Pendidikan setempat serta kegiatan formal dan nonformal yang berfokus pada peningkatan kompetensi guru. Guru yang mendapatkan pembinaan supervisi menunjukkan peningkatan dalam aspek tanggung jawab, inovasi pembelajaran, dan disiplin kerja.</p>
--	--	---	--

				<p>Namun, penelitian ini juga mencatat kendala berupa keterbatasan waktu kepala sekolah dan resistensi sebagian guru terhadap evaluasi kinerja. Kesimpulannya, manajemen supervisi yang terencana, partisipatif, dan berkelanjutan mampu meningkatkan efektivitas dan produktivitas guru.</p>
9.	<p>Badrudin, dkk (2020) “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kelompok Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar”. (Badrudin et al., 2020)</p>	<p>Sama-sama menyoroti peran strategis kepala sekolah sebagai pemimpin utama yang memengaruhi performa guru melalui aktivitas pengawasan atau kepemimpinan, termasuk aspek supervisi yang</p>	<p>Variabel dependen berbeda. Penelitian ini mengeksplorasi pengaruh simultan kepemimpinan kepala sekolah dan kelompok kerja guru terhadap</p>	<p>Penelitian menemukan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan kelompok kerja guru secara simultan berkontribusi kuat terhadap peningkatan kinerja guru SD di Kecamatan Antapani Bandung,</p>

		<p>disebutkan sebagai kompetensi kunci kepala sekolah untuk merencanakan, melaksanakan, dan menindaklanjuti hasil pengawasan terhadap pengajaran guru.</p>	<p>kinerja guru secara luas.</p>	<p>hasil ini menggambarkan bagaimana kepala sekolah sebagai pemimpin tertinggi mampu mengoptimalkan kinerja guru yang sebelumnya rendah (rata-rata 78) melalui pembinaan kompetensi manajerial, supervisi, dan forum KKG yang memfasilitasi aktualisasi profesional guru di tengah perkembangan ilmu pengetahuan.</p>
10.	<p>Akhmad Zaqi Amani (2024) “Pengaruh Sikap Individu, Pendidikan, dan Pengalaman Kerja Serta Kaitannya Terhadap Etos</p>	<p>Sama-sama menekankan etos kerja sebagai outcome utama yang dipengaruhi faktor leadership atau pengawasan, di mana kepala</p>	<p>Penelitian ini meneliti pengaruh sikap individu (X1), pendidikan (X2), dan pengalaman kerja (X3) terhadap etos kerja karyawan</p>	<p>Penelitian ini menemukan etos kerja karyawan perusahaan sangat tinggi, terlihat dari semangat mereka menjalankan tugas pimpinan dan menghargai waktu kerja, meskipun</p>

<p>Kerja Perusahaan CV Buana Sejara Jaya Abadi Bekasi.” (Akhmad Zaqi Amani, 2024)</p>	<p>sekolah/supervisi berperan membina sikap positif guru/karyawan untuk meningkatkan motivasi, tanggung jawab, dan komitmen kerja guna mengatasi penurunan performa seperti produktivitas rendah atau kinerja suboptimal.</p>	<p>di perusahaan swasta CV Buana Sejara Jaya Abadi Bekasi. Variabel independen berbeda total, tanpa elemen kepemimpinan atau supervisi akademik.</p>	<p>sebelumnya sempat menurun drastis seperti produksi bulanan yang jauh di bawah target. Sikap individu karyawan sangat positif, dengan rasa puas terhadap pelayanan perusahaan dan komitmen kuat untuk kemajuan organisasi; pendidikan mendukung kemampuan mengenali kelemahan diri serta tanggung jawab kerja; sementara pengalaman kerja membantu penguasaan tugas dan teknik sehari-hari.</p>
---	---	--	---