

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

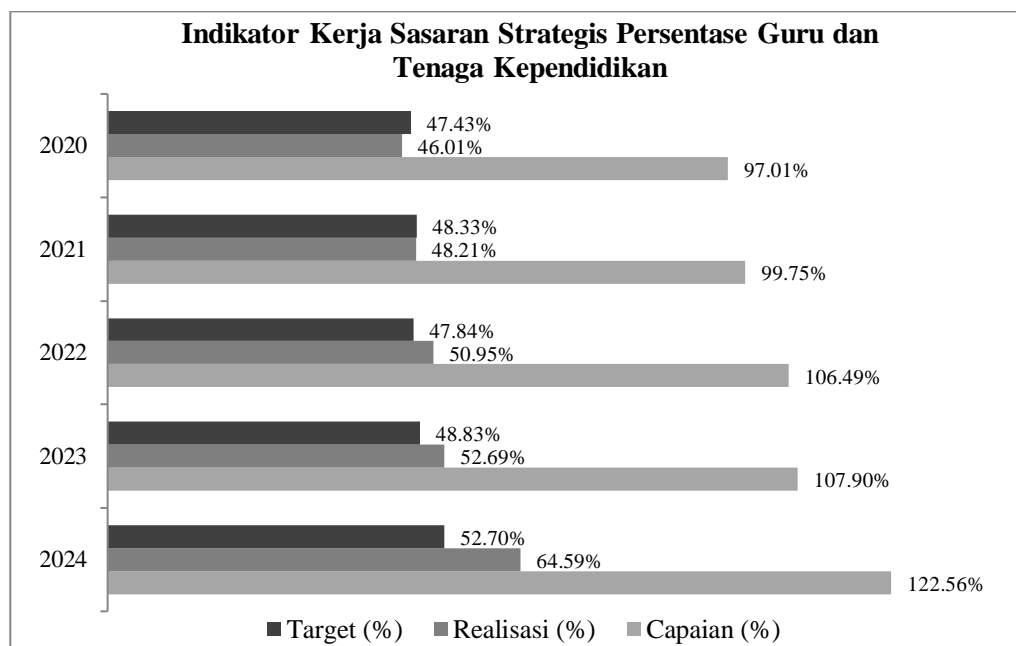
### **A. Latar Belakang Masalah**

Pendidikan merupakan investasi jangka panjang yang penting bagi kemajuan suatu bangsa. Dalam sistem pendidikan nasional, guru memiliki peran strategis sebagai ujung tombak pelaksanaan proses pembelajaran. Oleh karena itu, pengelolaan guru sebagai salah satu tenaga kependidikan harus dilakukan secara profesional. Salah satu upaya yang dapat dilakukan dalam pengelolaan guru secara profesional adalah dengan meningkatkan kinerja guru untuk menumbuhkan kemampuan guru mengenai keilmuan, wawasan berpikir, sikap terhadap pekerjaan, dan keterampilan atau keahlian dalam melaksanakan tugas (Hambali, 2022). Kinerja guru yang optimal menjadi kunci keberhasilan dalam meningkatkan kualitas pembelajaran dan mutu pendidikan secara keseluruhan. Oleh karena itu, upaya peningkatan kinerja guru menjadi prioritas dalam pengembangan sistem pendidikan.

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menegaskan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik. Menurut Dwiastuty, dkk. (2024), salah satu komponen penting dalam peningkatan mutu pendidikan adalah kinerja guru, yaitu hasil kerja yang dicapai guru dalam melaksanakan tugas pokok, fungsi, dan tanggung jawabnya dalam mengelola kelompok (kelas) yang diampunya. Guru yang memiliki kinerja tinggi dapat bertindak sebagai pembimbing yang

mampu mengenali kekuatan dan kelemahan siswa serta memberikan bimbingan dan dorongan yang tepat untuk mengembangkan potensi siswa, baik dalam bidang akademik maupun non-akademik.

Kinerja guru dapat dilihat dan diukur salah satunya berdasarkan spesifikasi kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru (Taridala dan Anwar, 2023). Berkaitan dengan kompetensi yang dimiliki guru dan tenaga kependidikan, menurut data Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan (Dirjen GTK) Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi diperoleh informasi bahwa persentase guru dan tenaga kependidikan yang meningkat kompetensinya selama tahun 2020-2024, terjadi kenaikan. Hal ini seperti diilustrasikan dalam gambar 1.1 berikut ini.



Sumber: Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi, diolah (2025)

Gambar 1.1 Laporan Kinerja Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan Tahun 2020-2024

Gambar 1.1 mengilustrasikan bahwa selama tahun 2020-2021 dan 2022-2024, Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi menentukan target persentase guru dan tenaga kependidikan yang meningkat kompetensinya yang selalu meningkat per tahunnya. Begitu juga, untuk realisasi persentase guru dan tenaga kependidikan yang meningkat kompetensinya selama tahun 2023-2024 juga menunjukkan adanya peningkatan yang berdampak pada meningkatnya persentase pencapaian guru dan tenaga kependidikan yang meningkat kompetensinya di setiap tahunnya. Namun, kenyataan di lapangan menunjukkan hal berbeda. Menurut instrumen-instrumen pengukuran kompetensi guru, seperti Ujian Kompetensi Guru (UKG), Ujian Nasional (UN), dan *Program for International Student Assessment* (PISA) menunjukkan bahwa kompetensi guru di Indonesia masih rendah. Hasil UKG tahun 2015-2021 menunjukkan bahwa sekitar 81% guru di Indonesia tidak mencapai nilai minimum. Hasil UN tahun 2022 juga menunjukkan bahwa rata-rata nilai guru di Indonesia adalah 54,6, yang masih di bawah standar minimal 55. Hasil PISA tahun 2022 juga menempatkan Indonesia pada peringkat ke-72 dari 79 negara yang berpartisipasi, dengan skor rata-rata 371, yang jauh di bawah rata-rata OECD 487 (Effendi, 2023).

Kinerja guru di Indonesia, khususnya di tingkat sekolah dasar, masih menghadapi berbagai tantangan. Berdasarkan hasil survei yang dilakukan oleh Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi pada tahun 2023, masih terdapat kesenjangan kompetensi guru yang signifikan antar daerah. Hasil Uji Kompetensi Guru (UKG) tahun 2023 menunjukkan bahwa sekitar

81% guru belum memenuhi nilai minimum yang ditetapkan. Rata-rata nasional hanya mencapai 53,02%, jauh di bawah ambang batas 55% sehingga nilai rata-rata nasional masih belum mencapai standar yang diharapkan. Data ini menunjukkan bahwa meskipun syarat akademik sudah dipenuhi, penguasaan kompetensi mengajar dan profesionalisme di lapangan masih kurang (Indrasari dan Hermawan, 2025). Fenomena tersebut mengindikasikan perlunya strategi pengembangan profesionalisme guru yang lebih efektif.

Proses pembelajaran tidak terlepas dari tanggung jawab seorang guru dalam mengelola pembelajaran di kelas. Pengawasan pembelajaran juga merupakan upaya penuh dari petugas sekolah untuk membimbing guru dan staf lainnya dalam meningkatkan pengajaran. Berkaitan dengan permasalahan tentang masih rendahnya kinerja guru serta perlunya kegiatan supervisi untuk memperbaiki kinerja guru dalam kegiatan belajar mengajar, maka salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru adalah melalui supervisi edukatif. Supervisi edukatif atau supervisi akademik menurut Glickman, *et. al.* merupakan serangkaian kegiatan untuk membantu guru mengembangkan kemampuannya dalam mengelola proses pembelajaran demi tercapainya tujuan pembelajaran (Daryanti, 2021).

Realita tentang kinerja guru juga ditemukan di SDN 01 Madiun Lor, Kota Madiun, Provinsi Jawa Timur. Berdasarkan hasil suvery awal melalui wawancara dengan Bapak Arif Billah Zaharuddin, S.Pd. selaku Kepala SDN 01 Madiun Lor pada tanggal 20 Januari 2025 di SDN 01 Madiun Lor Kota Madiun, ditemukan beberapa permasalahan terkait kinerja guru, antara lain: (1)

masih terdapat guru yang menggunakan metode pembelajaran konvensional; (2) pemanfaatan media pembelajaran yang belum optimal; (3) rendahnya kreativitas dalam pengembangan perangkat pembelajaran; (4) kemampuan evaluasi pembelajaran yang masih perlu ditingkatkan; dan (5) kurangnya kolaborasi antar guru dalam pengembangan profesionalisme. Data hasil supervisi akademik semester ganjil tahun ajaran 2024/2025 juga menunjukkan bahwa dari 8 (delapan) guru yang ada di SDN 01 Madiun Lor, hanya 45% yang mencapai kategori kinerja baik, sementara 55% lainnya masih dalam kategori cukup dan kurang. Ketidakefektifan kinerja guru SDN 01 Madiun Lor, Kota Madiun dapat disebabkan oleh kurang optimalnya supervisi yang dilakukan kepala sekolah.

Berdasarkan hasil survey awal melalui wawancara dengan salah seorang guru di SDN 01 Madiun Lor, Kota Madiun diperoleh informasi selama ini kepala sekolah telah melaksanakan kegiatan supervisi pendidikan atau supervisi edukatif. Kepala SDN 01 Madiun Lor dalam wawancara juga menyatakan bahwa selama ini telah melaksanakan tugas supervisi edukatif dengan menerapkan pendekatan supervisi langsung secara individual, yaitu dengan cara mendatangi guru yang sedang bertugas, mengamati kinerjanya dan melakukan penilaian. Pelaksanaan supervisi pendidikan yang selama ini dilaksanakan Kepala SDN 01 Madiun Lor cenderung bersifat konvensional dan *top-down*, sehingga kurang efektif dalam mendorong perubahan perilaku guru secara berkelanjutan.

Proses pembelajaran merupakan suatu kegiatan yang mengandung rentetan aktivitas guru dan siswa berlandaskan hubungan timbal balik yang berjalan edukatif untuk mencapai tujuan pendidikan. Oleh karena itu, kegiatan supervisi sangat perlu untuk memperbaiki kinerja guru dalam kegiatan belajar mengajar (Siswanto, dkk., 2021). Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 22 tahun 2016 tentang Standar Proses Pendidikan Dasar dan Menengah menggarisbawahi urgensi pengawasan proses pembelajaran yang harus dilaksanakan oleh satuan pendidikan. Pengawasan ini dimaksudkan untuk terus meningkatkan mutu pendidikan. Kegiatan proses pengawasan melibatkan pemantauan, supervisi, evaluasi proses pembelajaran, serta pelaporan hasil pengawasan dan tindak lanjut secara berkala dan berkelanjutan. Pada proses pembelajaran, guru dan kepala sekolah bertanggung jawab dalam pengawasan pembelajaran yang sedang berlangsung. Pada kegiatan pengawasan pembelajaran terdapat perencanaan pembelajaran melalui komponen administrasi, diantaranya adalah kalender pendidikan, jadwal pelajaran, modul pembelajaran, silabus, RPP, Prota, Promes, agenda harian, LKPD dan evaluasi hasil belajar (Yelipele, 2024).

Ada beberapa pendekatan yang dapat digunakan dalam supervisi edukatif atau supervisi akademik, yaitu: supervisi dengan pendekatan direktif, supervisi dengan pendekatan non-direktif, dan supervisi dengan pendekatan kolaboratif. Supervisi dengan pendekatan direktif melibatkan supervisor yang memberikan arahan dan instruksi langsung kepada guru. Supervisi dengan pendekatan non-direktif lebih menekankan pada mendengarkan, memberikan dukungan, dan

mendorong guru untuk menemukan solusi sendiri, sedangkan supervisi dengan pendekatan kolaboratif melibatkan supervisor dan guru yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama, dengan guru dan supervisor memiliki peran yang sama dalam proses pemecahan masalah (Rahmi, dkk., 2024).

Pendekatan supervisi edukatif kolaboratif menawarkan paradigma baru yang lebih demokratis, partisipatif, dan berorientasi pada pengembangan profesionalisme guru. Supervisi edukatif kolaboratif memposisikan supervisor dan guru sebagai mitra yang bekerja sama dalam mengidentifikasi masalah, merencanakan solusi, dan mengevaluasi hasil. Pendekatan ini memberikan kesempatan kepada guru untuk terlibat aktif dalam proses supervisi, sehingga diharapkan dapat lebih efektif dalam meningkatkan kinerja guru.

Beberapa penelitian terdahulu telah menunjukkan efektivitas supervisi edukatif kolaboratif dalam meningkatkan kinerja guru. Penelitian yang dilakukan Anshori dan Suwidiyanti (2020) menunjukkan bahwa penggunaan pendekatan kolaboratif dalam supervisi akademik yang efektif dapat meningkatkan kinerja guru. Singerin (2021) dalam penelitiannya membuktikan bahwa supervisi akademik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi pedagogik dan kualitas kinerja guru. Wiratmaja (2022) serta Firyani, dkk. (2024) dalam penelitiannya juga membuktikan bahwa pelaksanaan supervisi akademik kolaboratif dapat meningkatkan kinerja guru. Kepala sekolah hendaknya dapat memantau secara berkala terhadap pembelajaran yang dilakukan oleh guru di kelas, sehingga kepala sekolah mengetahui permasalahan yang dihadapi oleh guru dalam pembelajaran.

Berdasarkan temuan beberapa penelitian terdahulu, dapat diketahui bahwa supervisi edukatif kolaboratif dapat menjadi salah satu alternatif untuk peningkatan kinerja guru.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, dapat diidentifikasi beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. Kinerja guru di SDN 01 Madiun Lor Kota Madiun masih belum optimal, dengan 55% guru masih berada pada kategori kinerja cukup dan kurang. Masih terdapat guru yang menggunakan metode pembelajaran konvensional dan belum mengoptimalkan penggunaan media pembelajaran.
2. Kreativitas guru di SDN 01 Madiun Lor Kota Madiun dalam pengembangan perangkat pembelajaran masih perlu ditingkatkan. Kemampuan guru dalam melaksanakan evaluasi pembelajaran juga masih belum optimal.
3. Kolaborasi antar guru di SDN 01 Madiun Lor Kota Madiun dalam pengembangan profesionalisme belum terjalin dengan baik.
4. Hasil survey awal menunjukkan bahwa di SDN 01 Madiun Lor, Kota Madiun selama ini telah terdapat kegiatan supervisi edukatif yang dilaksanakan dengan pendekatan supervisi langsung secara individual, yaitu dengan cara mendatangi guru yang sedang bertugas, mengamati kinerjanya dan melakukan penilaian. Pelaksanaan supervisi pendidikan yang selama ini dilaksanakan Kepala SDN 01 Madiun Lor cenderung bersifat konvensional dan *top-down*, sehingga kurang efektif dalam mendorong perubahan kinerja guru secara berkelanjutan.

5. Kesadaran guru di SDN 01 Madiun Lor Kota Madiun terhadap pentingnya pengembangan profesionalisme berkelanjutan masih perlu ditingkatkan. Pemanfaatan hasil supervisi untuk perbaikan pembelajaran yang selama ini diterapkan Kepala SDN 01 Madiun Lor Kota Madiun belum optimal.

### **C. Rumusan Masalah dan Pemecahannya**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka rumusan masalah dan pemecahannya dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah kinerja guru di SDN 01 Madiun Lor Kota Madiun tahun 2025?
2. Bagaimanakah pelaksanaan supervisi edukatif kolaboratif sebagai upaya meningkatkan kinerja guru di SDN 01 Madiun Lor Kota Madiun tahun 2025?
3. Apakah supervisi edukatif kolaboratif dapat meningkatkan kinerja guru di SDN 01 Madiun Lor Kota Madiun tahun 2025?
4. Apa faktor pendukung dan penghambat dalam pelaksanaan supervisi edukatif kolaboratif di SDN 01 Madiun Lor Kota Madiun tahun 2025?

### **D. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mendeskripsikan kinerja guru di SDN 01 Madiun Lor Kota Madiun tahun 2025.

2. Untuk mendeskripsikan pelaksanaan supervisi edukatif kolaboratif sebagai upaya meningkatkan kinerja guru di SDN 01 Madiun Lor Kota Madiun tahun 2025.
3. Untuk menganalisis peningkatan kinerja guru melalui supervisi edukatif kolaboratif di SDN 01 Madiun Lor Kota Madiun tahun 2025.
4. Untuk mengidentifikasi faktor pendukung dan penghambat pelaksanaan supervisi edukatif kolaboratif di SDN 01 Madiun Lor Kota Madiun tahun 2025.

#### **E. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, baik manfaat teoritis maupun manfaat praktis sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
  - a. Memberikan kontribusi ilmiah dalam pengembangan model supervisi edukatif kolaboratif untuk meningkatkan kinerja guru.
  - b. Memperkaya kajian empiris tentang efektivitas supervisi edukatif kolaboratif dalam konteks pendidikan dasar di Indonesia.
  - c. Menjadi referensi bagi penelitian sejenis di masa yang akan datang.
2. Manfaat Praktis
  - a. Bagi Kepala Sekolah

Memberikan alternatif pendekatan supervisi yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja guru serta dapat menjadi pendorong pengembangan budaya kolaboratif di lingkungan sekolah.

b. Bagi Guru

- 1) Meningkatkan kualitas pembelajaran dan mutu pendidikan secara keseluruhan
- 2) Mengembangkan budaya kolaboratif dan pembelajaran berkelanjutan di lingkungan sekolah.

c. Bagi Dinas Pendidikan

- 1) Sebagai masukan bagi pengembangan kebijakan supervisi pendidikan yang lebih efektif.
- 2) Sebagai rujukan dalam penyusunan program peningkatan kinerja guru di tingkat kabupaten/kota.

d. Bagi Peneliti

- 1) Memperoleh pengalaman langsung dalam menerapkan pendekatan supervisi edukatif kolaboratif.
- 2) Mengembangkan wawasan dan kemampuan dalam bidang manajemen supervisi pendidikan.

## **F. Definisi Istilah**

Definisi istilah merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel yang diteliti itu diukur. Dalam penelitian ini definisi istilah yang dipakai meliputi:

### **1. Kinerja Guru**

Kinerja guru adalah hasil kerja yang dicapai guru dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pendidik profesional, yang meliputi kemampuan merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran,

menilai hasil pembelajaran, dan menindaklanjuti hasil penilaian untuk meningkatkan kualitas proses dan hasil belajar siswa.

## 2. Supervisi Edukatif

Supervisi edukatif adalah serangkaian kegiatan bantuan profesional yang dilakukan oleh supervisor (kepala sekolah atau pengawas) kepada guru untuk meningkatkan kemampuannya dalam mengelola proses pembelajaran demi tercapainya tujuan pembelajaran. Supervisi edukatif berfokus pada pembinaan dan pengembangan aspek pedagogis guru, bukan pada aspek administratif semata.

## 3. Supervisi Edukatif Kolaboratif

Supervisi edukatif kolaboratif adalah pendekatan supervisi yang melibatkan kerjasama aktif antara supervisor dan guru dalam mengidentifikasi masalah pembelajaran, merencanakan solusi, melaksanakan perbaikan, dan mengevaluasi hasil. Pendekatan ini bersifat demokratis, partisipatif, dan berorientasi pada pengembangan profesionalisme guru secara berkelanjutan. Dalam supervisi edukatif kolaboratif, guru dan supervisor berperan sebagai mitra yang setara dalam proses refleksi dan pengembangan pembelajaran.

## 4. Guru SDN 01 Madiun Lor

Guru SDN 01 Madiun Lor adalah pendidik profesional yang bertugas di Sekolah Dasar Negeri 01 Madiun Lor Kota Madiun, yang terdiri dari guru kelas dan guru mata pelajaran yang memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

## 5. Peningkatan Kinerja Guru

Peningkatan kinerja guru adalah proses perubahan positif dalam kemampuan dan hasil kerja guru yang ditunjukkan melalui peningkatan skor penilaian kinerja pada aspek perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, penilaian pembelajaran, dan tindak lanjut hasil penilaian, sebagai hasil dari intervensi supervisi edukatif kolaboratif yang dilakukan.