

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Kajian Pustaka**

##### **1. Kinerja Guru**

###### **a. Pengertian Kinerja Guru**

Secara etimologis, guru sering disebut pendidik. Kata guru merupakan padanan dari kata *teacher* (bahasa Inggris) yang bermakna sebagai *the person who teach, especially ini school* atau guru adalah seseorang yang mengajar, khususnya di sekolah. Kata *teacher* berasal dari kata kerja *to teach* atau *teaching* yang berarti mengajar. Jadi arti dari kata *teacher* adalah guru atau pengajar (Octavia, 2023). Pasal 1 ayat 1 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menyatakan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik.

Istilah kinerja atau prestasi kerja berasal dari kata *job performance* yaitu prestasi kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas pokok, fungsi dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja diartikan juga sebagai tingkat atau derajat pelaksanaan tugas seseorang atas dasar kompetensi yang dimilikinya. Istilah kinerja tidak dapat dipisahkan dengan bekerja karena kinerja merupakan hasil dari proses bekerja. Dalam konteks tersebut maka kinerja adalah hasil kerja dalam mencapai suatu tujuan atau persyaratan pekerjaan yang telah ditetapkan

(Wijaya dan Hidayat, 2022). Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata. Kinerja dalam kaitannya dengan jabatan diartikan sebagai hasil yang dicapai yang berkaitan dengan fungsi jabatan dalam periode waktu tertentu (Joen, dkk., 2022).

Kinerja guru adalah wujud perilaku suatu kegiatan guru dalam proses pembelajaran yaitu bagaimana seorang guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran dan menilai hasil belajar (Hafidulloh, dkk., 2021). Kinerja guru merupakan suatu kemampuan seorang guru dalam menjalankan suatu tugas pembelajaran di lembaga pendidikan (sekolah) dan bertanggung jawab atas peserta didik dibawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Oleh dikarenakan hal tersebut, kinerja guru dapat dijelaskan sebagai suatu wujud yang menampilkan kemampuan yang dimiliki seorang guru dalam menjalankan tugas dan kewajibannya di sekolah serta menggambarkan adanya suatu hal yang dilakukan dan dipertunjukkan oleh guru selama melakukan aktivitas pembelajaran dalam lembaga pendidikan (Wijaya dan Hidayat, 2022). Kinerja guru adalah kemampuan seorang guru untuk melakukan perbuatan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, yang mencakup aspek perencanaan program belajar mengajar, pelaksanaan proses belajar mengajar, penciptaan dan pemeliharaan kelas yang optimal, pengendalian kondisi belajar yang optimal, serta penilaian hasil belajar (Joen, dkk., 2022).

Menurut Suriyana, dkk. (2024) kinerja guru merupakan suatu hasil kerja seorang guru dalam menjalankan rangkaian tugas dan fungsinya, mulai dari perencanaan program pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, hingga evaluasi dan tindak lanjut hasil pembelajaran. Ismail, dkk. (2024) menguraikan bahwa pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, kinerja guru adalah hasil kerja yang terlihat dari serangkaian kemampuan yang dimiliki oleh seorang guru, sedangkan pada Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 41 Tahun 2007 tentang Standar Proses untuk Satuan Pendidikan Dasar dan Menengah memberikan pengertian kinerja guru sebagai prestasi mengajar yang dihasilkan dari aktivitas yang dilakukan oleh guru dalam tugas pokok dan fungsinya secara realisasi konkrit merupakan konsekuensi logis sebagai tenaga profesional bidang pendidikan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah suatu bentuk hasil kerja yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah yang meliputi menyusun program pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan evaluasi dan analisis evaluasi.

## b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Menurut Thian (2022), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain:

- 1) *Personal factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.
- 2) *Leadership factor*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan *team leader*.
- 3) *Team factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan rekan kerja.
- 4) *System factors*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
- 5) *Contextual/situational factors*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Menurut Amaluddin (2021) faktor-faktor yang menentukan tingkat kinerja guru antara lain: tingkat kesejahteraan (*reward system*), lingkungan atau iklim kerja, desain karir dan jabatan, kesempatan untuk berkembang dan meningkatkan diri, motivasi atau semangat kerja, pengetahuan, keterampilan, dan karakter pribadi.

Beberapa faktor yang memengaruhi kinerja guru menurut Joen, dkk. (2022) antara lain:

1) Kepribadian dan dedikasi

Kepribadian adalah suatu cerminan dari citra seorang guru dan akan memengaruhi interaksi antara guru dan anak didik. Oleh karena itu, kepribadian merupakan faktor yang menentukan tinggi rendahnya martabat guru. Kepribadian guru akan tercermin dalam sikap dan perbuatannya dalam membina dan membimbing anak didik. Semakin baik kepribadian guru, semakin baik dedikasinya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai guru, ini berarti tercermin suatu dedikasi yang tinggi dari guru dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai pendidik. Aspek-aspek tersebut di atas merupakan potensi kepribadian sebagai syarat mutlak yang harus dimiliki oleh seorang guru dalam melaksanakan profesinya.

2) Pengembangan profesi

Profesi guru kian hari menjadi perhatian seiring dengan perubahan ilmu pengetahuan dan teknologi yang menuntut kesiapan agar tidak ketinggalan. Pengembangan profesi guru merupakan hal penting untuk diperhatikan guna mengantisipasi perubahan dan beratnya tuntutan terhadap profesi guru.

3) Kemampuan mengajar

Untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik, guru memerlukan kemampuan. Guru harus memiliki kemampuan merencanakan

pengajaran, menuliskan tujuan pengajaran, menyajikan bahan pelajaran, memberikan pertanyaan kepada siswa, mengajarkan konsep, berkomunikasi dengan siswa, mengamati kelas dan mengevaluasi hasil belajar.

#### 4) Hubungan dan komunikasi

Terbinanya hubungan dan komunikasi di dalam lingkungan sekolah memungkinkan guru dapat mengembangkan kreativitasnya sebab ada jalan untuk terjadinya interaksi dan ada respon balik dari komponen lain di sekolah atas kreativitas dan inovasi tersebut, hal ini menjadi motor penggerak bagi guru untuk terus meningkatkan daya inovasi dan kreativitasnya yang bukan saja inovasi dalam tugas utamanya tetapi bisa saja muncul inovasi dalam tugas yang lain yang diamanatkan sekolah. Ini berarti bahwa pembinaan hubungan dan komunikasi yang baik di antara komponen dalam sekolah menjadi suatu keharusan dalam menunjang peningkatan kinerja.

#### 5) Hubungan dengan masyarakat

Hubungan sekolah dengan masyarakat merupakan bentuk hubungan komunikasi ekstern yang dilaksanakan atas dasar kesamaan tanggung jawab dan tujuan. Masyarakat merupakan kelompok individu-individu yang berusaha menyelenggarakan pendidikan atau membantu usaha-usaha pendidikan. Dalam masyarakat terdapat lembaga-lembaga penyelenggaraan pendidikan, lembaga keagamaan, kepramukaan, politik, sosial, olah raga, kesenian yang bergerak dalam usaha

pendidikan. Dalam masyarakat juga terdapat individu-individu atau pribadi-pribadi yang bersimpati terhadap pendidikan di sekolah.

#### 6) Kedisiplinan

Disiplin adalah ketaatan dan ketepatan pada suatu aturan yang dilakukan secara sadar tanpa adanya dorongan atau paksaan pihak lain atau suatu keadaan di mana sesuatu itu berada dalam tertib, teratur dan semestinya serta tiada suatu pelanggaran-pelanggaran baik secara langsung maupun tidak langsung.

#### 7) Kesejahteraan

Faktor kesejahteraan menjadi salah satu yang berpengaruh terhadap kinerja guru di dalam meningkatkan kualitasnya sebab semakin sejahteranya seseorang makin tinggi kemungkinan untuk meningkatkan kerjanya. Terpenuhinya berbagai macam kebutuhan manusia, akan menimbulkan kepuasan dalam melaksanakan apapun tugasnya.

#### 8) Iklim kerja

Iklim kerja adalah hubungan timbal balik antara faktor-faktor pribadi, sosial dan budaya yang memengaruhi sikap individu dan kelompok dalam lingkungan sekolah yang tercermin dari suasana hubungan kerjasama yang harmonis dan kondusif antara kepala sekolah dengan guru, antara guru dengan guru yang lain, antara guru dengan pegawai sekolah dan keseluruhan komponen itu harus menciptakan hubungan

dengan peserta didik sehingga tujuan pendidikan dan pengajaran tercapai.

Menurut Saifullah (2024) beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal misalnya berupa pengalaman mengajar, sedangkan faktor eksternal berupa kemampuan manajerial kepala sekolah dan fasilitas pembelajaran. Faktor internal antara lain kepuasan kerja, motivasi, komitmen organisasi, loyalitas, disiplin kerja, dan lain-lain. Faktor eksternal antara lain lingkungan kerja, budaya organisasi, jenis kepemimpinan, evaluasi kerja, dukungan organisasi, kompensasi, komunikasi, dan lain-lain (Saifullah, 2024).

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disampaikan bahwa kinerja guru dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yang meliputi faktor internal dan faktor eksternal. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah faktor eksternal berupa kesempatan untuk berkembang dan meningkatkan diri, pengembangan profesi, kemampuan mengajar, dan evaluasi kerja. Beberapa hal tersebut berkaitan dengan penerapan supervisi edukatif kolaboratif yang salah satunya bertujuan untuk meningkatkan kinerja guru.

#### c. Penilaian Kinerja Guru

Berkaitan dengan penilaian kinerja guru, Pasal 10 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menyatakan bahwa kompetensi guru sebagaimana dimaksud meliputi kompetensi pedagogik,

kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi. Menurut Peraturan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Kementerian PAN-RB) Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya dijelaskan bahwa penilaian kinerja guru (PKG) merupakan suatu penilaian setiap butir kegiatan tugas dan tanggung jawab utama guru dalam rangka pembinaan karier, kepangkatan dan jabatannya. Dan dari pada itu, telah disampaikan bahwa penilaian dari suatu kinerja yang telah dilakukan oleh seorang guru dalam suatu lembaga pendidikan dijalankan secara rutin setiap tahun yang memperhatikan 14 kemampuan kompetensi yang dimiliki oleh setiap guru pembelajar dalam setiap lembaga pendidikan dan 17 (tujuh belas) kompetensi terhadap guru Bimbingan Konseling/konselor, serta pelaksanaan tugas tambahan lain yang terpenting dengan fungsi sekolah/madrasah dalam suatu lembaga pendidikan.

Menilai kinerja guru adalah suatu proses menentukan tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pokok mengajar dengan menggunakan patokan-patokan tertentu. Bagi para guru, penilaian kinerja berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kelebihan, kekurangan dan potensinya. Bagi sekolah hasil penilaian para guru sangat penting arti dan perannya dalam pengambilan keputusan. Dalam konteks keguruan ada sepuluh

kompetensi guru yang dapat dijadikan parameter untuk melihat kinerja guru sebagai berikut (Sudjana dalam Hafidulloh, dkk., 2021):

- 1) Menguasai bahan;
- 2) Mengelola program belajar mengajar;
- 3) Mengelola kelas;
- 4) Menggunakan media/sumber belajar;
- 5) Menguasai landasan pendidikan;
- 6) Mengelola interaksi belajar mengajar;
- 7) Menilai prestasi belajar;
- 8) Mengenal fungsi dan layanan bimbingan penyuluhan;
- 9) Mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah; dan
- 10) Memahami dan menafsirkan hasil penelitian guna keperluan pengajaran.

Penilaian kinerja guru dapat dijelaskan sebagai suatu usaha untuk mendapatkan suatu gambaran tentang pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap guru dalam melaksanakan tugas dan kegunaanya, yang ditampilkakan dalam perbuatan, penampilan, dan prestasi kerjanya. Sistem mekansisme dalam suatu penilaian kinerja guru (PKG) merupakan suatu sistem penilaian yang diperbuat dalam mengidentifikasi kemampuan kompetensi guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab melalui pengukuran penguasaan kompetensi yang ditunjukkan dalam unjuk kerjanya (kinerja). Secara mudah penilaian kinerja guru (PKG)

dimaksudkan merupakan untuk mengetahui kualitas dan kemampuan penguasaan kompetensi guru (Wijaya dan Hidayat, 2022).

d. Indikator Kinerja Guru

Berkaitan dengan indikator pengukuran kinerja guru, Joen, dkk. (2022) menguraikan bahwa dimensi kinerja guru berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan dalam Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru menurut Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan bahwa penilaian kinerja guru dilakukan dengan mengacu kepada dimensi tugas utama guru yang meliputi kegiatan merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, mengevaluasi dan menilai termasuk di dalamnya menganalisis hasil penilaian dan melaksanakan tindak lanjut hasil penilaian. Dimensi tugas utama ini kemudian diturunkan menjadi indikator kinerja yang dapat terukur sebagai bentuk unjuk kerja guru dalam melaksanakan tugas sebagai perwujudan dari kompetensi guru. Pengembangan instrumen kinerja guru mencakup 3 (tiga) dimensi tugas utama, yaitu (Joen, dkk., 2022):

1) Perencanaan Pembelajaran

- a) Memformulasikan tujuan pembelajaran RPP sesuai kurikulum/silabus dan karakteristik peserta didik

Tujuan pembelajaran yang dirumuskan di Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) telah mencakup semua indikator ketercapaian hasil belajar. Tujuan pembelajaran dalam RPP dirumuskan dengan kata kerja yang jelas, dapat dikerjakan peserta didik dan terukur

(dinilai secara tertulis, lisan maupun bentuk hasil kerja lainnya). Tujuan pembelajaran di RPP dijenjangkan sesuai dengan tingkatan kelas.

- b) Menyusun bahan ajar secara runut, logis, kontekstual dan mutakhir
- Bahan ajar disusun dari yang sederhana ke kompleks, mudah ke sulit dan/atau konkrit ke abstrak sesuai dengan tujuan pembelajaran. Keluasan dan kedalaman bahan ajar disusun dengan memperhatikan potensi peserta didik, misalnya peserta didik belajar cepat atau lambat, peserta didik memiliki motivasi tinggi dan rendah. Bahan ajar dirancang sesuai konteks kehidupan dan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Bahan ajar dirancang menggunakan sumber bervariasi atau guru mengajar tidak hanya menggunakan buku pegangan peserta didik tetapi juga sumber-sumber lain yang relevan.
- c) Merencanakan kegiatan pembelajaran efektif
- Strategi, pendekatan, dan metode pembelajaran relevan untuk mencapai tujuan pembelajaran yang ingin dicapai/kompetensi harus dikuasai peserta didik. Strategi dan metode pembelajaran sesuai pemahaman peserta didik, sesuai tingkat perkembangan kognitif, afektif, dan psikomotor peserta didik. Setiap tahap pembelajaran diberi alokasi waktu secara proporsional memperhatikan tingkat kompleksitas materi dan/atau kebutuhan belajar peserta didik.

- d) Memilih sumber belajar/media pembelajaran sesuai materi dan strategi pembelajaran

Sumber belajar/media pembelajaran yang dipilih (buku, modul untuk kompetensi kognitif, media audio visual, komputer untuk kompetensi keterampilan) dipakai mencapai tujuan pembelajaran atau kompetensi yang ingin dicapai. Sumber belajar/media pembelajaran termasuk teknologi informasi dan komunikasi (TIK) dipilih untuk memudahkan pemahaman dan sesuai tingkat perkembangan kognitif, afektif, dan psikomotor peserta didik.

## 2) Pelaksanaan Pembelajaran

- a) Memulai pembelajaran dengan efektif

Mengaitkan materi pembelajaran saat ini dengan pengalaman peserta didik atau pembelajaran sebelumnya, mengajukan pertanyaan menantang, menyampaikan manfaat materi pembelajaran, mendemonstrasikan sesuatu terkait materi pembelajaran. Menyampaikan kemampuan yang dapat dicapai dengan bahasa peserta didik.

- b) Menguasai materi pelajaran

Materi disampaikan sesuai tujuan pembelajaran yang dirumuskan dalam RPP. Materi ajar disampaikan dikaitkan bidang studi lainnya, sesuai topik yang dibahas, dan disampaikan secara sistematis (mudah ke sulit, dari konkrit ke abstrak).

c) Menerapkan pendekatan/strategi pembelajaran efektif

Materi, strategi dan kegiatan belajar sesuai kompetensi yang dapat dicapai (kognitif, psikomotor, dan afektif). Materi disajikan sistematis menggunakan strategi pembelajaran yang tepat. Perhatian peserta didik terfokus pada belajar, disiplin kelas terpelihara, dan kelas terkendali. Materi ajar disampaikan sesuai kondisi kehidupan nyata dan memiliki manfaat dalam kehidupan sehari-hari. Kegiatan belajar mendorong kebiasaan peserta didik bekerjasama, saling menghargai, bertanggung-jawab, berpikir kritis. Pembelajaran dimulai dan diakhiri sesuai alokasi waktu yang disediakan.

d) Memanfaatkan sumber belajar/media belajar

Guru terampil memanfaatkan lingkungan dan sumber belajar lainnya serta menggunakan media pembelajaran (alat laboratorium, TIK, media lainnya) untuk mencapai target sesuai alokasi waktu. Media digunakan memusatkan perhatian peserta didik, sehingga pesan ditangkap dengan jelas. Peserta didik dilibatkan dalam pembuatan dan pemanfaatan sumber belajar/media pembelajaran.

e) Memicu dan/atau memelihara keterlibatan siswa

Kegiatan pembelajaran dilaksanakan mendorong interaksi aktif antara guru dengan peserta didik antar peserta didik secara mental, emosional, maupun fisik. Guru merespon positif aktivitas peserta didik (memberikan pujian, meminta peserta didik menanggapi

peserta didik lain, menegur pelanggar disiplin tanpa harus merendahkan harga dirinya). Guru menghargai pendapat peserta didik, mengakui kebenaran dan mengakui keterbatasan diri peserta didik. Menunjuk sikap ramah, luwes, hangat, sopan, menghargai keragaman budaya dan latar belakang peserta didik. Suasana belajar yang menyenangkan dan menarik.

f) Menggunakan bahasa yang benar dan tepat

Bahasa lisan digunakan guru mudah, jelas dan tidak menimbulkan salah tafsir serta dimengerti peserta didik sesuai tingkat perkembangannya. Bahasan tulisan (lembar kerja siswa, soal, modul) yang digunakan memenuhi kaidah bahasa yang benar, mudah, jelas dan tidak menimbulkan salah tafsir serta dimengerti peserta didik sesuai tingkat perkembangannya. Informasi disampaikan dengan ekspresi wajah, intonasi suara, gerak tubuh sesuai dengan pesan yang disampaikan.

g) Mengakhiri pembelajaran dengan efektif

Guru mengajak siswa mengingat kembali hal-hal penting yang sudah terjadi dalam kegiatan belajar (mengajukan pertanyaan tentang proses, materi dan kejadian lainnya) dan memfasilitasi peserta didik membuat rangkuman. Memberikan kegiatan/tugas khusus bagi peserta didik yang belum dan telah mencapai kompetensi (dalam bentuk latihan, bantuan belajar, tugas khusus sebagai tutor sebaya).

### 3) Penilaian Pembelajaran

- a) Merancang alat evaluasi mengukur kemajuan dan keberhasilan belajar

Jenis dan teknik penilai direncanakan dalam RPP sesuai tujuan pembelajaran yang dapat dicapai. Alat tes dikembangkan mengukur kemajuan belajar peserta didik dari berbagai aspek kognitif, psikomotor dan afektif. Guru merancang penilaian portofolio dalam bentuk pemberian tugas terstruktur (menulis resensi buku, membuat laporan kerja lapangan/studi banding, penelitian sederhana, tugas proyek). Guru melakukan analisis hasil penilaian dan menggunakannya untuk penyempurnaan rancangan dan/atau pelaksanaan pembelajaran.

- b) Menggunakan strategi dan metode penilaian memantau kemajuan dan hasil belajar dalam mencapai kompetensi tertentu sesuai RPP

Selama proses pembelajaran guru melaksanakan aktivitas penilaian proses mengukur kemajuan belajar menggunakan berbagai teknik penilaian (kuis, pertanyaan lisan, pemberian tugas). Diakhir pembelajaran, guru melaksanakan aktivitas penilaian berkala mengukur hasil belajar menggunakan berbagai teknik penilaian (ulangan harian, tengah semester, dan ulangan semester). Guru melaksanakan penilaian portofolio peserta didik yang dibuktikan hasil tugas-tugas terstruktur (resensi buku, laporan kerja lapangan/studi banding, laporan pelaksanaan penelitian sederhana,

laporan tugas proyek). Alat dan teknik pelaksanaan penilaian sesuai dengan materi dan dapat mengukur ketercapaian tujuan pembelajaran.

- c) Memanfaatkan hasil penilaian untuk memberikan umpan balik tentang kemajuan belajar dan bahan penyusunan rancangan pembelajaran selanjutnya

Guru melakukan dan memiliki hasil analisis penilaian mengidentifikasi topik/kompetensi dasar mudah, sedang dan sulit untuk kegiatan remedial dan pengayaan. Hasil penilaian digunakan guru dalam menyempurnakan rancangan dan pelaksanaan pembelajaran. Guru memiliki catatan kemajuan dan hasil belajar peserta didik dan catatan hasil diskusi orangtua dan teman sejawat. Guru juga mengembalikan hasil penilaian yang telah diberikan komentar kepada peserta didik sebagai refleksi (dilakukan melalui wawancara dengan peserta didik, orang tua, dan teman sejawat serta menunjukkan hasil tes yang telah dikoreksi dan diberikan komentar). Guru membuktikan kegiatan pengembangan keprofesian yang telah diikutinya didasarkan hasil penilaian belajar peserta didik.

Uzer Usman dalam Haerullah, dkk. (2024) menyebutkan beberapa indikator kinerja guru sebagai berikut:

- 1) Perencanaan kegiatan pembelajaran. Sebelum melaksanakan kegiatan pembelajaran, guru dituntut menyusun rencana pembelajaran. Fungsi

perencanaan pembelajaran adalah untuk mempermudah guru dalam melaksanakan tugas selanjutnya sehingga proses belajar mengajar akan benar-benar terskenario dengan efektif dan efisien. Kemampuan merencanakan kegiatan belajar mengajar ini meliputi: (a) menyusun program tahunan, (b) menyusun program semester, (c) menyusun silabus, (d) menyusun rencana program pembelajaran.

- 2) Pelaksanaan kegiatan pembelajaran. Setelah menyusun rencana pembelajaran, tugas guru selanjutnya adalah melaksanakan pembelajaran yang merupakan aktivitas utama di sekolah. Guru harus menunjukkan penampilan yang terbaik bagi siswanya, penjelasan materi harus mudah dipahami, penguasaan keilmuannya benar, menguasai metodologi, dan seni pengendalian siswa. Seorang guru juga harus bisa menjadi teman belajar yang baik bagi para siswanya sehingga siswa merasa senang dan termotivasi belajar bersamanya. Kemampuan melaksanakan kegiatan belajar mengajar ini meliputi: (a) penggunaan alokasi waktu pembelajaran, (b) penggunaan strategi/metode pembelajaran, (c) penggunaan media dan sumber belajar, (d) penyampaian materi pelajaran, (e) pengaturan kelas.
- 3) Evaluasi hasil pembelajaran. Setelah merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, langkah berikutnya adalah guru mengevaluasi hasil pembelajaran. Segala sesuatu yang terencana harus dievaluasi agar dapat diketahui apakah yang telah direncanakan sesuai dengan realisasinya dan tujuan yang ingin dicapai, juga dapat mengetahui

apakah metode ajarannya telah tepat sasaran. Dalam melakukan kegiatan evaluasi, seorang guru harus memperhatikan ketepatan dan kesesuaian yang dilakukan oleh guru dalam pendekatan dan jenis evaluasi, penyusunan alat evaluasi dan penggunaan hasil evaluasi pembelajaran. Evaluasi ini meliputi: (a) pendekatan dan jenis evaluasi, (b) penyusunan alat evaluasi, (c) penggunaan hasil evaluasi, (d) kemampuan mengevaluasi hasil.

## **2. Supervisi Edukatif**

### **a. Pengertian Supervisi Edukatif**

Kata supervisi berasal dari bahasa Inggris *supervision* yang terdiri dari dua kata *super* dan *vision* yang mengandung pengertian melihat dengan sangat teliti pekerjaan secara keseluruhan. Orang yang melakukan supervisi disebut supervisor (Soro, dkk., 2023).

Merujuk pada teori supervisi dari Glickman, supervisi menekankan pada fungsi dari supervisi itu sendiri, disebutkan bahwa “*the supervision is the fuction in schools that draws together the discrete elements of instructional effectiveness in to whole school action*” (Glickman, *et. al.*, 2018). Supervisi merupakan fungsi di sekolah yang menyatukan keseluruhan unsur efektifitas pembelajaran ke dalam seluruh aktivitas sekolah. Sejalan dengan hal tersebut, menurut Zepeda bahwa (Subramaniam, *et. al.*, 2020):

*Effective instructional supervision has the potential to allow teachers to examine their own classroom practices with and through the assistance of the supervisor, with the notion to promote growth, development as well as instill fear-free interactive that aims at problem solving and capacity building.*

Supervisi pembelajaran yang efektif memberikan peluang kepada guru untuk menganalisa sendiri praktek pembelajaran di kelas melalui bantuan supervisor dalam rangka mendorong pertumbuhan dan perkembangan serta menenamkan interaktif tanpa rasa takut untuk menyelesaikan masalah dan peningkatan kapasitas.

Glickman menyatakan bahwa pandangan mengenai supervisi setidaknya mencakup lima hal, yaitu (Glickman, *et. al.*, 2018):

*1) a collegial rather than a hierarchical relationship between teacher and formally designated supervisors, 2) Supervision as the province of teachers as well as formally designated supervision, 3) a focus on teacher growth rather than teacher compliance, 4) fasilitation of teachers collaborating with each other in instructional improvement efforts, 5) teacher involvement in on going reflective inquiri.*

Pandangan Glickman tentang supervisi tersebut di atas mencakup lima hal, yakni: (1) mengutamakan hubungan kolegal daripada hirarkis antara supervisor dengan guru, (2) dilaksanakan oleh pihak yang ditunjuk secara formal, (3) fokus pada pengembangan guru, (4) memfasilitasi kolaborasi bagi guru dalam upaya peningkatkan pembelajaran, (5) adanya keterlibatan guru secara berkelanjutan.

Boardman, *et. al.* dalam Nasution, dkk. (2020) menyatakan bahwa supervisi akademik atau supervisi edukatif adalah salah satu usaha menstimulasi, mengkoordinasi dan membimbing secara kontinyu

pertumbuhan guru-guru di sekolah baik secara individu maupun secara kolektif, agar lebih mengerti dan lebih efektif dalam mewujudkan seluruh fungsi pembelajaran. Dengan demikian mereka dapat menstimulasi dan membimbing pertumbuhan setiap siswa secara kontinyu, serta mereka mampu lebih cakap berpartisipasi dalam masyarakat demokrasi modern. Dalam hal ini sebagai tugas supervisor adalah untuk mengkoordinasi semua kegiatan guru-guru baik secara individu maupun kolektif untuk mewujudkan pembelajaran di sekolah secara kontinyu.

Supervisi edukatif atau supervisi pendidikan menurut Glickman, *et. al.* merupakan serangkaian kegiatan untuk membantu guru mengembangkan kemampuannya dalam mengelola proses pembelajaran demi tercapainya tujuan pembelajaran (Daryanti, 2021). Inti dari supervisi akademik adalah membina guru dalam meningkatkan mutu dalam proses pembelajaran, Gay mengatakan bahwa “*supervision help teachers to acquire knowledge, attitudes, values, and skill about cultural diversity, and to apply these in instructional situations, so that students cultures are not dismissed, but valued and upheld*” (Guerra, *et. al.*, 2022). Dikatakan bahwa kegiatan supervisi membantu guru untuk memperoleh pengetahuan, sikap dan nilai mengenai keragaman siswa yang harus dihargai dan dijunjung tinggi, dan menerapkannya dalam situasi pembelajaran.

Supervisi pendidikan adalah suatu proses yang dilakukan oleh seorang supervisor untuk membantu meningkatkan kualitas pembelajaran dan pengajaran di sebuah institusi pendidikan. Supervisi pendidikan dilakukan dengan cara mengamati dan mengevaluasi aktivitas belajar mengajar yang dilakukan oleh para guru dan siswa, serta memberikan umpan balik (*feedback*) yang berguna untuk meningkatkan efektivitas pembelajaran (Naima, dkk., 2023).

Supervisi merupakan pengawasan terhadap pelaksanaan kegiatan teknis edukatif di sekolah, bukan sekedar pengawasan fisik terhadap fisik material. Supervisi merupakan pengawasan terhadap kegiatan akademik yang berupa proses belajar mengajar, pengawasan terhadap situasi yang menyebabkannya. Aktivitas dilakukan dengan mengidentifikasi kelemahan-kelemahan pembelajaran untuk diperbaiki, apa yang menjadi penyebabnya dan mengapa guru tidak berhasil melaksanakan tugasnya dengan baik. Berdasarkan hal tersebut kemudian diadakan tindak lanjut yang berupa perbaikan dalam bentuk pembinaan (Rosa, 2024).

Supervisi pendidikan diarahkan pada dua sasaran pokok, yaitu supervisi kegiatan yang bersifat teknis edukatif dan teknis administratif. Supervisi teknis edukatif meliputi kurikulum, proses belajar mengajar dan evaluasi/penilaian. Sedangkan supervisi teknik administratif meliputi administrasi profesional, administrasi material, administrasi keuangan, administrasi laboratorium, perpustakaan sekolah, dan lain-lain

(Aminudin, 2023). Pada penelitian ini, supervisi pendidikan yang dimaksud adalah supervisi teknis edukatif atau supervisi edukatif.

Supervisi edukatif merupakan bagian dari supervisi pendidikan yang menitikberatkan pada upaya memberikan bantuan untuk meningkatkan mutu pembelajaran dan profesional guru sebagai pengelola proses belajar di kelas. Supervisi edukatif atau supervisi akademik adalah kegiatan berupa bantuan dan bimbingan yang diberikan oleh supervisor yaitu pengawas sekolah dan kepala sekolah kepada guru dalam meningkatkan kinerja guru dalam pembelajaran, sehingga akan mendorong peningkatan prestasi belajar siswa yang pada akhirnya dapat meningkatkan mutu pendidikan (Andrias, dkk., 2023).

Menurut Dahlan, et. al. dalam Warman dan Lorensius (2024), supervisi akademik atau supervisi edukatif merupakan usaha dari kepala sekolah dalam memimpin guru dan tenaga kependidikan untuk memperbaiki pengajaran, memberi stimulasi pertumbuhan dan perkembangan guru, merevisi tujuan pendidikan, bahan pengajaran, metode mengajar hingga evaluasi pengajaran. Hal tersebut mengindikasikan bahwa supervisi akademik atau supervisi edukatif sebagai bantuan yang diberikan bagi guru untuk meningkatkan kualitas pembelajaran, pendidikan dan kurikulum.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli yang menjelaskan tentang pengertian supervisi akademik atau supervisi edukatif di atas, dalam penelitian ini dapat disampaikan bahwa supervisi akademik adalah

serangkaian kegiatan yang membantu guru meningkatkan kualitas proses pembelajaran dan profesionalismenya yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan guru dalam mengelola kelas, mencapai tujuan pembelajaran, dan memberikan bimbingan kepada siswa.

b. Tujuan Supervisi Edukatif

Secara umum, tujuan supervisi akademik atau supervisi edukatif menurut pandangan Glickman adalah *the goal of academic supervision is to improve instruction* (Glickman, *et. al.*, 2018). Tujuan dari supervisi akademik atau supervisi edukatif adalah untuk memperbaiki pembelajaran. Sejalan dengan hal tersebut, Adapun tujuan supervisi dalam konteks pendidikan menurut Glickman dan Galthorm adalah *“supervision in education is regarded as a service to teacher and learner both as individual and groups, it is regarded as a means of offering specialized help in improving instruction”* (Sunaryo, 2020). Pemberian layanan kepada guru dan siswa sebagai individu maupun kelompok sebagai sarana dalam menawarkan bantuan untuk meningkatkan kualitas pembelajaran menjadi tujuan supervisi dalam konteks pendidikan.

Menurut Purwanto dalam Mukni'ah, dkk. (2022) tujuan supervisi edukatif adalah sebagai berikut:

- 1) Membantu guru agar dapat lebih mengerti atau menyadari tujuan-tujuan pendidikan di sekolah, dan fungsi sekolah dalam usaha mencapai tujuan pendidikan itu.

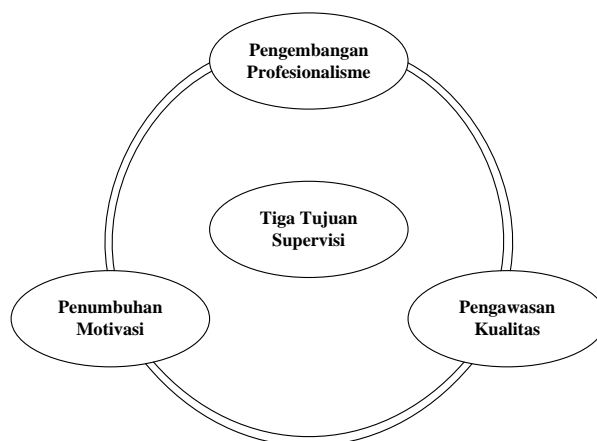
- 2) Membantu guru agar mereka lebih menyadari dan mengerti kebutuhan dan masalah-masalah yang dihadapi siswanya supaya dapat membantu siswanya itu lebih baik lagi.
- 3) Untuk melaksanakan kepemimpinan efektif dengan cara yang demokratis dalam rangka meningkatkan kegiatan-kegiatan profesional di sekolah, dan hubungan antara staf yang kooperatif untuk bersama-sama meningkatkan kemampuan masing-masing.

Menurut Sergiovanni dalam Andrias, dkk. (2023) ada tiga tujuan dari supervisi akademik atau supervisi edukatif, yaitu:

- 1) Supervisi akademik atau supervisi edukatif dilakukan untuk membantu guru dalam mengembangkan kompetensi profesionalnya serta memahami akademik, kehidupan kelas, mengembangkan keterampilan mengajarnya dan menggunakan kompetensinya melalui teknik-teknik tertentu.
- 2) Supervisi akademik atau supervisi edukatif dilakukan untuk memonitor kegiatan proses belajar mengajar di sekolah. Kegiatan memonitor ini bisa dilakukan melalui kunjungan kepala sekolah ke kelas-kelas di saat guru sedang mengajar, percakapan pribadi dengan guru, teman sejawatnya, maupun dengan sebagian peserta didik.
- 3) Supervisi akademik atau supervisi edukatif dilakukan untuk memberi semangat pada guru dalam menerapkan kemampuannya dalam melaksanakan tugas-tugas mengajarnya, mendorong guru dalam mengembangkan kemampuannya sendiri, serta mendorong guru agar

ia memiliki perhatian yang sungguh-sungguh (*commitment*) terhadap tugas dan tanggung jawabnya.

Tujuan supervisi akademik atau supervisi edukatif menurut Glickman dapat digambarkan sebagai berikut:



Sumber: Harefa (2025)

Gambar 2.1 Tujuan Supervisi Akademik atau Supervisi Edukatif

Berdasarkan gambar 2.1 di atas, terdapat tiga tujuan supervisi akademik yaitu membantu guru dalam mengembangkan kemampuan profesionalnya yaitu membantu guru dalam memahami akademik, kemudain memonitor kegiatan belajar mengajar di kelas dalam rangka pengawasan kualitas pembelajaran serta menumbuhkan motivasi guru dalam melaksanakan tugas secara profesional.

Uraian diatas memberikan kesimpulan bahwa kegiatan supervisi akademik atau supervisi edukatif berkaitan dengan upaya kepala sekolah dalam memberikan layanan profesional yang mencakup seluruh aspek penyelenggaraan pendidikan terhadap guru-guru baik secara individual maupun secara kelompok yang bertujuan untuk memperbaiki pengajaran

di sekolah. Rumusan ini memberikan pemahaman bahwa esensi penting dalam supervisi mencakup empat hal penting, yaitu; 1) bersifat bantuan atau layanan, bertujuan untuk pengembangan kualitas guru; 2) memengaruhi dan mengembangkan perilaku guru dalam mengelola proses pembelajaran; dan 3) memotivasi guru untuk terus memperbaiki pengelolaan proses belajar mengajar.

#### c. Fungsi Supervisi Edukatif

Fungsi supervisi menyangkut bidang kepemimpinan, hubungan kemanusiaan, pembinaan proses kelompok, administrasi personil, dan evaluasi. Supervisi memiliki tiga fungsi, yaitu (Mukni'ah, dkk., 2022):

- 1) Sebagai kegiatan untuk meningkatkan mutu pendidikan.
- 2) Sebagai pemicu terjadinya perubahan pada unsur-unsur pendidikan.
- 3) Sebagai kegiatan memimpin dan membimbing.

Dari penjelasan di atas bisa disimpulkan bahwa supervisi dalam pendidikan dapat mengarahkan serta memperbaiki secara konsisten program lembaga pendidikan meraih tujuan yang telah ditetapkan. Fungsi supervisi dalam pendidikan bukan hanya sekedar kontrol melihat apakah segala kegiatan telah dilaksanakan sesuai rencana atau program yang telah ditetapkan, tetapi lebih dari itu.

Fungsi supervisi pendidikan mencakup beberapa hal yang berkaitan dengan pengawasan dan pengendalian proses pembelajaran di sebuah institusi pendidikan. Berikut ini adalah beberapa fungsi supervisi pendidikan pembelajaran (Naima, dkk., 2023):

1) Meningkatkan kualitas pembelajaran

Fungsi supervisi pendidikan yang utama adalah untuk meningkatkan kualitas pembelajaran. Hal ini dilakukan dengan cara memberikan dukungan dan umpan balik kepada para pendidik dan siswa dalam rangka meningkatkan efektivitas pembelajaran.

2) Memfasilitasi pengembangan profesional

Supervisor pendidikan juga bertanggung jawab untuk memfasilitasi pengembangan profesional para pendidik di institusi pendidikan. Hal ini dilakukan dengan memberikan bimbingan dan dukungan untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi pendidik.

3) Menjamin kepatuhan terhadap kebijakan pendidikan

Supervisor pendidikan juga bertanggung jawab untuk memastikan bahwa institusi pendidikan mematuhi kebijakan pendidikan yang telah ditetapkan oleh pemerintah atau lembaga terkait lainnya. Selain bertanggung jawab dalam meningkatkan kualitas pembelajaran dan memfasilitasi pengembangan profesional para pendidik, supervisor pendidikan juga bertanggung jawab untuk memastikan bahwa institusi pendidikan mematuhi kebijakan pendidikan yang telah ditetapkan oleh pemerintah atau lembaga terkait lainnya.

4) Meningkatkan kinerja institusi pendidikan

Fungsi supervisi pendidikan juga bertujuan untuk meningkatkan kinerja institusi pendidikan secara keseluruhan. Hal ini dilakukan

dengan cara mengevaluasi program dan kebijakan pendidikan di institusi pendidikan, dan memberikan rekomendasi untuk perbaikan.

5) Meningkatkan efisiensi pengelolaan institusi pendidikan

Supervisor pendidikan juga bertanggung jawab untuk meningkatkan efisiensi pengelolaan institusi pendidikan. Hal ini dilakukan dengan cara memberikan saran dan rekomendasi untuk perbaikan proses pengelolaan dan pengorganisasian di institusi pendidikan.

Melalui kegiatan fungsi supervisi pendidikan yang dilakukan dengan baik, diharapkan dapat meningkatkan kualitas pembelajaran, kinerja institusi pendidikan, serta pengembangan profesional para pendidik di institusi tersebut.

d. Teknik-teknik atau Pendekatan dalam Fungsi Supervisi Edukatif

Menurut Mukni'ah, dkk. (2022), secara garis besar cara atau teknik supervisi dapat digolongkan menjadi dua yaitu:

1) Teknik perseorangan, yang dimaksud dengan supervisi secara perseorangan ialah supervisi yang dilakukan secara perseorangan beberapa kegiatan diantaranya:

a) Mengadakan kunjungan observasi (*observation visits*). Guru dari suatu sekolah diberi tugas untuk melihat atau mengamati seorang guru yang sedang mendemonstrasikan cara-cara mengajar suatu mata pelajaran tertentu, misal cara menggunakan alat atau media yang baru, seperti *audio visual aids*, cara mengajar dengan metode

- tertentu, seperti sosiodrama, *problem solving*, diskusi panel *fishbowl*, metode penemuan (*discovery*).
- b) Membimbing guru-guru tentang cara-cara mempelajari pribadi siswa dan atau mengatasi problema yang dialami siswa. Banyak masalah yang dialami guru dalam mengatasi kesulitan belajar siswa misal siswa yang lamban dalam belajar, tidak dapat memusatkan perhatian, siswa yang “nakal” di sini wali kelas adalah pembimbing yang utama, di beberapa sekolah dibentuk bagian bimbingan dan konseling masalah-masalah yang disebabkan oleh siswa itu sendiri dan tidak dapat diatasi oleh guru kelas diserahkan kepada konselor.
  - c) Membimbing guru-guru dalam hal-hal yang berhubungan dengan pelaksanaan kurikulum sekolah antara lain: (1) menyusun program semester dan mingguan, (2) menyusun atau membuat satuan program pelajaran, (3) mengorganisasi kegiatan-kegiatan pengelolaan kelas, (4) melaksanakan teknik-teknik evaluasi pengajaran, (5) mengadakan media dan sumber dalam PBM, (6) mengorganisasi kegiatan-kegiatan siswa dalam bidang ekstrakurikuler, *study tour*.
- 2) Teknik Kelompok, adalah supervisi yang dilakukan secara kelompok dengan menggunakan beberapa strategi di antaranya adalah:
- a) Mengadakan pertemuan atau rapat (*meetings*). Kepala sekolah menjalankan tugas sesuai perencanaan seperti mengadakan rapat

kepada guru dalam rangka supervisi yang berhubungan dengan pelaksanaan pengembangan kurikulum.

- b) Mengadakan diskusi kelompok (*group discussions*). Diskusi kelompok dengan membentuk kelompok-kelompok guru bidang studi yang berminat mata pelajaran tertentu yang telah diprogramkan untuk mengadakan pertemuan atau diskusi guna membicarakan hal-hal yang berhubungan dengan usaha pengembangan dan peranan proses belajar mengajar.
- c) Mengadakan penataran-penataran (*inservice training*). Penataran untuk guru bidang studi tertentu pada umumnya diadakan oleh pusat atau wilayah, tugas kepala sekolah adalah mengelola dan membimbing pelaksanaan tindak lanjut (*follow up*) dari hasil penataran agar dapat dipraktikkan oleh guru-guru.

Berkaitan dengan pendekatan yang dapat digunakan dalam supervisi, Piet A. Sahertian dalam Rahmi, dkk. (2024) mengemukakan bahwa ada beberapa pendekatan yang dapat digunakan dalam supervisi, yaitu pendekatan direktif, pendekatan non-direktif dan pendekatan kolaboratif. Ketiga pendekatan tersebut bertitik tolak pada teori psikologi belajar, berikut ini penjelasan ketiga pendekatan tersebut:

#### 1) Pendekatan direktif (langsung)

Pendekatan direktif adalah cara pendekatan terhadap masalah yang bersifat langsung. Supervisor memberikan arahan langsung, sudah tentu pengaruh perilaku supervisor lebih dominan. Pendekatan

direktif ini berdasarkan pada pemahaman terhadap psikologis behavioristis. Prinsip behaviorisme ialah bahwa segala perbuatan berasal dari refleks, yaitu respons terhadap rangsangan/stimulus. Oleh karena guru memiliki kekurangan, maka perlu diberikan rangsangan agar ia bisa bereaksi lebih baik. Supervisor dapat menggunakan penguatan (*reinforcement*) atau hukuman (*punishment*). Pendekatan seperti ini dapat dilakukan dengan perilaku supervisor yang meliputi menjelaskan, menyajikan, mengarahkan, memberi contoh, menerapkan tolak ukur, dan menguatkan. Dengan demikian, supervisor menjadi sentral yang menentukan perbaikan pada guru, supervisor harus aktif, kreatif, dan inovatif dalam memperbaiki cara mengajar guru, sehingga guru tidak merasa di dikte dalam mengembangkan kemampuannya dan kreativitasnya.

## 2) Pendekatan non-direktif (tidak langsung).

Pendekatan tidak langsung (non-direktif) adalah cara pendekatan terhadap permasalahan yang sifatnya tidak langsung. Perilaku supervisor tidak secara langsung menunjukkan permasalahan, tapi ia terlebih dulu mendengarkan secara aktif apa yang dikemukakan oleh guru. Ia memberi kesempatan sebanyak mungkin kepada guru untuk mengemukakan permasalahan yang mereka alami. Pendekatan non-direktif ini berdasarkan pada pemahaman psikologis humanistik. Psikologi humanistik sangat menghargai orang yang akan dibantu. Oleh karena pribadi guru yang dibina begitu dihormati, maka ia lebih

banyak mendengarkan permasalahan yang dihadapi guru-guru. Guru mengemukakan masalahnya, supervisor mencoba mendengarkan dan memahami apa yang dialami. Perilaku supervisor dalam pendekatan non-direktif adalah sebagai berikut: mendengarkan, memberi penguatan, menjelaskan, menyajikan, dan memecahkan masalah.

### 3) Pendekatan kolaboratif

Pendekatan kolaboratif adalah cara pendekatan yang memadukan cara pendekatan direktif dan non-direktif menjadi suatu cara pendekatan baru. Pada pendekatan ini, baik supervisor maupun guru bersama-sama bersepakat untuk menetapkan struktur proses dan kriteria dalam melaksanakan proses percakapan terhadap masalah yang dihadapi guru. Pendekatan ini didasarkan pada psikologi kognitif. Psikologi kognitif beranggapan bahwa belajar adalah perpaduan antara kegiatan individu dengan lingkungan yang pada gilirannya akan berpengaruh dalam pembentukan aktivitas individu. Dengan demikian, pendekatan dalam supervisi berhubungan pada dua arah; dari atas ke bawah dan dari bawah ke atas. Perilaku supervisor dalam pendekatan ini adalah sebagai berikut: menyajikan, menjelaskan, mendengarkan, memecahkan masalah, negosiasi.

Ketiga macam pendekatan itu dilakukan dengan melalui tahap-tahap kegiatan pemberian supervisi yang meliputi: percakapan awal (*pre-conference*), observasi, analisis/interpretasi, percakapan akhir (*pasconference*) analisis akhir, dan diskusi. Pada penelitian ini,

pendekatan yang digunakan dalam supervisi edukatif adalah supervisi dengan pendekatan kolaboratif, yang melibatkan supervisor dan guru dalam bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama, dengan guru dan supervisor memiliki peran yang sama dalam proses pemecahan masalah.

### **3. Supervisi Edukatif Kolaboratif**

#### **a. Pengertian Supervisi Edukatif Kolaboratif**

Supervisi atau pengawasan berasal dari etimologi bahasa Inggris, *monitoring* atau pengawasan. Berdasarkan Kamus *Collegiate Merriam Webster*, supervisi berasal dari dua kata, yaitu *superior* dan *vision* atau pengamatan dan arahan. Kepala sekolah dijelaskan sebagai seorang ahli atau atasan, sedangkan guru dijelaskan sebagai manusia yang membutuhkan pemimpin sekolah (Soro, dkk., 2023). Edukatif berkaitan dengan pendidikan, pembelajaran, dan pengembangan potensi peserta didik (Muslim, dkk., 2025). Kolaboratif menurut Kurniatun dan Syarifah (2024) berarti bekerja sama, saling membantu, dan berbagi tanggung jawab antara dua pihak atau lebih untuk mencapai tujuan bersama.

Supervisi edukatif kolaboratif menurut Maryance, dkk. (2022) adalah sebuah pendekatan dalam supervisi pendidikan yang menekankan pada kolaborasi antara supervisor dan guru untuk meningkatkan kualitas pembelajaran. Dalam pendekatan ini, supervisor tidak hanya berperan sebagai pengawas, tetapi juga sebagai mitra yang bekerja bersama guru untuk mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan, merencanakan perbaikan, dan melaksanakan tindakan yang relevan.

Pendekatan kolaboratif dalam supervisi edukatif adalah suatu pendekatan di mana supervisor dan guru bekerja sama untuk mencapai tujuan pengembangan profesionalisme guru. Dalam pendekatan ini, supervisor berperan sebagai fasilitator atau pemimpin yang membantu guru untuk meningkatkan kinerja mereka dengan cara yang kolaboratif dan partisipatif (Naima, dkk., 2023).

b. Karakteristik Supervisi Edukatif Kolaboratif

Pendekatan kolaboratif memiliki karakteristik sebagai berikut (Zulfa, 2020):

- 1) Konsep didasarkan pada psikologi kognitif, bahwa belajar adalah hasil paduan antara kegiatan individu dengan lingkungan pada gilirannya nanti berpengaruh dalam pembentukan aktivitas individu.
- 2) Supervisor dan supervisee berbagi tugas
- 3) Struktur, proses dan kriteria dalam melakukan percakapan terhadap masalah yang dihadapi supervisee disusun bersama antara supervisor dan supervisee (ada kesepakatan antara supervisor dan supervisee).
- 4) Pola hubungan dua arah
- 5) Supervisor sebagai penyaji, penjelas, pendengar, pemecah masalah dan negosiator.

c. Bentuk-bentuk Penerapan Supervisi Edukatif Kolaboratif

Penerapan supervisi edukatif dengan kolaboratif melibatkan kerja sama antara supervisor dan guru dalam mengembangkan kinerja guru.

Beberapa bentuk penerapan pendekatan kolaboratif dalam supervisi edukatif antara lain (Naima, dkk., 2023):

#### 1) Identifikasi Kebutuhan

Supervisor dan guru bekerja sama dalam mengidentifikasi kebutuhan pengembangan profesional guru. Hal ini dapat dilakukan dengan cara melakukan diskusi terbuka dan mempertimbangkan tujuan pendidikan sekolah. Dalam pendekatan kolaboratif, supervisor dan guru bekerja sama untuk mengidentifikasi kebutuhan pengembangan profesional guru. Hal ini dilakukan dengan cara melakukan diskusi terbuka dan mempertimbangkan tujuan pendidikan sekolah yang telah ditetapkan. Diskusi tersebut melibatkan guru dalam menyampaikan ide dan saran untuk meningkatkan kualitas pembelajaran, serta memperoleh masukan dari supervisor tentang bagaimana cara mencapai tujuan tersebut. Supervisor juga dapat membantu guru dalam mengevaluasi kemajuan mereka dalam mencapai tujuan pengembangan profesionalisme dan memberikan umpan balik yang konstruktif. Dalam pendekatan kolaboratif, supervisor dan guru berperan sebagai tim yang saling mendukung dan bekerja bersama untuk meningkatkan kualitas pembelajaran. Melalui kerjasama yang erat ini, diharapkan akan tercipta suasana pembelajaran yang lebih efektif dan kreatif.

## 2) Penetapan Tujuan Bersama

Setelah kebutuhan pengembangan profesional guru diidentifikasi, supervisor dan guru bekerja sama dalam menetapkan tujuan yang spesifik dan realistis untuk pengembangan profesional guru. Tujuan pengembangan profesional tersebut harus sesuai dengan kebutuhan dan keinginan guru serta tujuan pendidikan sekolah. Dalam pendekatan kolaboratif, proses penentuan tujuan ini dilakukan dengan cara diskusi terbuka dan melibatkan partisipasi aktif dari guru. Supervisor dan guru juga dapat menentukan langkah-langkah yang perlu diambil untuk mencapai tujuan tersebut. Langkah-langkah tersebut dapat berupa pelatihan, workshop, observasi dan refleksi, atau pengembangan program pembelajaran yang baru. Proses penentuan tujuan dan langkah-langkah yang akan diambil dilakukan secara terbuka dan transparan sehingga semua pihak dapat memahami tujuan dan langkah-langkah yang akan diambil. Hal ini dapat meningkatkan komunikasi antara supervisor dan guru serta menciptakan hubungan kerja yang lebih baik dan saling mendukung.

## 3) Pengembangan Rencana Tindakan

Supervisor dan guru bekerja sama dalam mengembangkan rencana tindakan untuk mencapai tujuan pengembangan profesional guru. Rencana tindakan tersebut harus spesifik, terukur, tercapai, relevan, dan waktu yang ditetapkan. Dalam pendekatan kolaboratif, supervisor dan guru bekerja sama dalam mengembangkan rencana

tindakan untuk mencapai tujuan pengembangan profesional guru. Rencana tindakan tersebut harus spesifik, terukur, tercapai, relevan, dan waktu yang ditetapkan (SMART). Supervisor dapat memberikan bimbingan dan dukungan untuk membantu guru dalam mengembangkan rencana tindakan tersebut. Rencana tindakan harus mencakup langkah-langkah konkret yang harus dilakukan oleh guru untuk mencapai tujuan pengembangannya. Langkah-langkah ini harus disesuaikan dengan kebutuhan dan tujuan pendidikan sekolah. Rencana tindakan juga harus memperhitungkan sumber daya yang tersedia, seperti waktu, dana, dan personel, serta mempertimbangkan dampaknya terhadap pembelajaran siswa. Supervisor dan guru perlu melakukan evaluasi berkala terhadap rencana tindakan dan memperbarui jika diperlukan. Dengan begitu, guru dapat terus memantau kemajuan mereka dan melakukan perubahan jika diperlukan. Dalam pendekatan kolaboratif, supervisor dan guru bekerja sama sebagai tim untuk mencapai tujuan pengembangan profesionalisme guru dan meningkatkan kualitas pembelajaran siswa.

#### 4) Pelaksanaan Rencana Tindakan

Guru melaksanakan rencana tindakan yang telah disepakati bersama dengan dukungan dan bimbingan dari supervisor. Guru juga bertanggung jawab untuk mencatat progres mereka dalam mencapai tujuan pengembangan profesionalisme. Setelah rencana tindakan

disepakati bersama, guru harus melaksanakannya dengan dukungan dan bimbingan dari supervisor. Supervisor harus memberikan sumber daya, bimbingan, dan masukan yang diperlukan agar guru dapat mencapai tujuan pengembangan profesionalisme yang telah ditetapkan. Selain itu, guru harus bertanggung jawab untuk mencatat dan melaporkan kemajuan mereka dalam mencapai tujuan tersebut. Progres tersebut dapat dibahas bersama dalam pertemuan evaluasi berkala untuk mengevaluasi dan menyesuaikan rencana tindakan jika diperlukan. Hal ini akan membantu guru untuk tetap fokus dan termotivasi dalam mencapai tujuan pengembangan profesionalisme mereka.

#### 5) Evaluasi Bersama

Supervisor dan guru melakukan evaluasi bersama untuk mengevaluasi progres guru dalam mencapai tujuan pengembangan profesionalisme mereka. Evaluasi ini dilakukan dengan cara memberikan umpan balik terbuka dan jujur serta mengevaluasi apakah tujuan pengembangan profesional guru telah tercapai. Setelah guru melaksanakan rencana tindakan untuk mencapai tujuan pengembangan profesionalisme, supervisor dan guru melakukan evaluasi bersama untuk mengevaluasi progres guru dalam mencapai tujuan tersebut. Evaluasi ini dilakukan dengan cara memberikan umpan balik terbuka dan jujur serta mengevaluasi apakah tujuan pengembangan profesional guru telah tercapai. Dalam evaluasi ini,

supervisor dan guru dapat melakukan diskusi terbuka tentang pencapaian tujuan, hambatan yang dihadapi, serta solusi yang dapat diambil untuk mengatasi hambatan tersebut. Selain itu, supervisor dan guru juga dapat melakukan evaluasi terhadap rencana tindakan yang telah disepakati, apakah sudah terlaksana dengan baik atau masih perlu diperbaiki. Evaluasi bersama ini sangat penting karena memberikan kesempatan bagi guru untuk merenungkan kembali progres mereka dalam mencapai tujuan pengembangan profesionalisme dan mendapatkan umpan balik dari supervisor untuk meningkatkan kinerja mereka ke depannya. Selain itu, evaluasi bersama ini juga dapat meningkatkan kolaborasi antara supervisor dan guru dalam mencapai tujuan pengembangan profesionalisme yang telah ditetapkan.

#### 6) Refleksi dan Revisi

Supervisor dan guru merenungkan hasil evaluasi bersama dan merevisi rencana tindakan dan tujuan pengembangan profesionalisme sesuai dengan kebutuhan dan progres guru. Refleksi dan revisi dilakukan secara berkelanjutan agar pengembangan profesionalisme guru dapat terus berlangsung. Setelah melakukan evaluasi bersama, supervisor dan guru akan merenungkan hasil evaluasi tersebut dan merevisi rencana tindakan dan tujuan pengembangan profesionalisme yang telah ditetapkan. Hal ini dilakukan untuk menyesuaikan rencana tindakan dengan kebutuhan dan progres guru yang telah terjadi.

Dalam proses ini, supervisor akan memberikan masukan dan saran untuk membantu guru dalam merumuskan rencana tindakan yang lebih baik. Selain itu, proses refleksi dan revisi harus dilakukan secara berkelanjutan agar pengembangan profesionalisme guru dapat terus berlangsung. Guru perlu terus menerus merefleksikan kinerja mereka dan mengevaluasi progres mereka dalam mencapai tujuan pengembangan profesionalisme. Supervisor juga perlu terus memberikan dukungan dan bimbingan untuk membantu guru dalam mengatasi tantangan dan mencapai tujuan mereka. Pendekatan kolaboratif dalam supervisi pendidikan dapat menciptakan lingkungan yang kondusif untuk pengembangan profesionalisme guru. Guru menjadi lebih terlibat dalam proses pengembangan profesionalisme mereka dan supervisor dapat memberikan dukungan yang lebih efektif dalam meningkatkan kinerja guru.

## **B. Kerangka Berpikir**

Setiap awal tahun, kepala sekolah dituntut untuk membuat program supervisi pembelajaran terhadap guru. Program kerja supervisi guru tersebut merupakan bagian dari kinerja kepala sekolah sebagai pemimpin pembelajaran. Program kerja supervisi guru yang dibuat kepala sekolah meliputi semua guru-guru dengan pengaturan terjadwal, teknik, serta prosedur yang memenuhi kebutuhan supervisi. Prosedur supervisi guru diawali dengan kepala sekolah membuat perencanaan, melaksanakan pengamatan pembelajaran, dan disempurnakan dengan tindak lanjut supervisi.

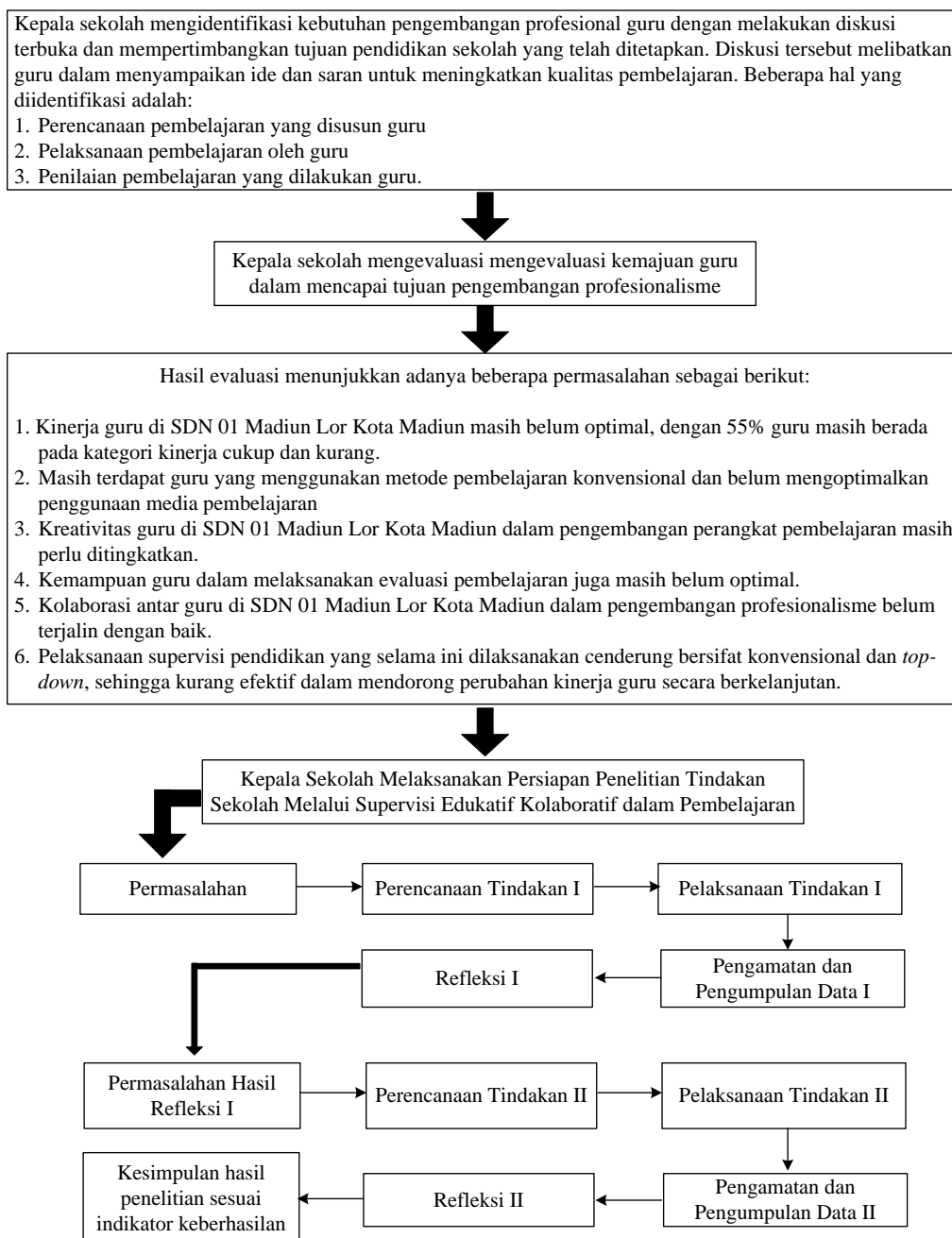
Guru setiap awal tahun ajaran baru dituntut untuk membuat perencanaan pembelajaran dan persiapan pembelajaran yang akan dilakukan selama tahun pelajaran yang akan berjalan. Pembuatan perangkat persiapan pembelajaran dituangkan dalam program tahunan, program semester, silabus sampai dengan rencana persiapan pembelajaran (RPP) maupun perangkat penilaiannya. Persiapan-persiapan pembelajaran yang dilakukan guru merupakan tugas pokoknya yang akan dipantau serta dinilai oleh kepala sekolah selaku pemimpin pembelajaran di sekolahnya. Pada dasarnya, ditinjau dari 4 (empat) kompetensi guru, seorang guru dituntut untuk mampu mengelola kelas dan menyampaikan materi yang terdapat pada silabus atau kurikulum kepada siswa dengan cara yang disesuaikan dengan keadaan maupun situasi kelas dan karakteristik siswa (kompetensi pedagogik). Oleh sebab itu, penting bagi guru untuk melakukan perencanaan sebelum melakukan kegiatan belajar mengajar di kelas. Dengan demikian perencanaan supervisi guru oleh kepala sekolah terkait dengan perencanaan pembelajaran di kelas yang akan dilakukan oleh guru, bisa dikategorikan kinerja kepala sekolah dalam supervisi diawali membuat program supervisi untuk pemantauan dan pemeriksaan kinerja guru yang juga diawali dengan guru membuat program pembelajaran di kelas.

Guru akan dianggap mampu melaksanakan tugasnya dengan baik, jika dilakukan pemantauan terhadap kinerja guru. Bentuk pemantauan dimulai dari perencanaan dan persiapan guru sebelum mengajar terutama penyusunan RPP oleh guru yang bersangkutan. Kemudian dilanjutkan dengan melakukan pengamatan pembelajaran di kelas dengan harapan menemukan kekurangan

maupun penyimpangan dari rencana pembelajaran yang tertulis di RPP. Tahap akhir berupa tindak lanjut kepala sekolah terhadap catatan-cataan kecil tentang temuannya sewaktu mengamati pembelajaran guru di kelas. Langkah tindak lanjut inilah yang merupakan bantuan profesional kepala sekolah terhadap guru dengan bantuan kepala sekolah melalui supervisi ini selanjutnya yang berdampak pada pembelajaran bermakna bagi peserta didik. Hal ini perlu dilakukan karena kinerja guru dalam proses pembelajaran dapat mempengaruhi peningkatan kualitas pembelajaran itu sendiri.

Perbaikan dan perkembangan guru setelah disupervisi oleh kepala sekolah dapat diekspektasikan dapat membawa pengaruh yang positif terhadap kualitas pembelajaran. Hal ini jika rangkaian tahapan aktivitas supervisi edukatif oleh kepala sekolah dilaksanakan mengikuti kebutuhan prosedur supervisi yang utuh. Dengan demikian pelaksanaan kepala sekolah yang melakukan supervisi secara rutin akan berimplikasi bahwa kepala sekolah telah rutin pula membantu guru secara profesional mulai perencanaan dan persiapan, serta menemukan kekurangan kemungkinan penyimpangan pembelajaran terhadap RPP yang dibuat oleh guru itu sendiri. kemudian direalisasikan tentang pemberian bantuan tindak lanjut dari sekolah terhadap guru-guru yang telah diketahui kekurangan dan kelemahannya secara profesional serta proporsional.

Jika diilustrasikan dalam bentuk bagan, konsep yang telah dijelaskan di atas dapat digambarkan sebagai berikut:



Sumber: hasil pemikiran peneliti (2025)

Gambar 2.2 Kerangka Berpikir

### C. Hipotesis Tindakan

Berdasarkan deskripsi teori dan kerangka berpikir di atas, maka hipotesis tindakan pada penelitian ini dirumuskan sebagai berikut: "Supervisi edukatif

kolaboratif dapat meningkatkan kinerja guru di SDN 01 Madiun Lor Kota Madiun tahun 2025.”

#### D. Kebaruan Penelitian

Kebaruan penelitian (*state of art*) merupakan untuk menganalisa penelitian sebelumnya yang pernah dilakukan sebelumnya, menggunakan konsep yang sejalan dan hampir sama dengan penelitian sekarang (Sugeng, 2020). Pada kebaruan penelitian (*state of art*) ini, diambil dari beberapa penelitian terdahulu sebagai panduan penulis untuk penelitian yang akan dilakukan, yang kemudian akan menjadi acuan dan perbandingan dalam melakukan penelitian ini. Berikut ini beberapa penelitian terdahulu yang durangkum dalam Tabel 2.1 sebagai berikut:

Tabel 2.1 Kebaruan Penelitian (*State of Art*)

No.	Peneliti, Tahun, Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
1.	Anshori dan Suwidiyanti. (2020). <i>Improvement of Mathematics Teacher Performance Through Academic Supervision With Collaborative Approaches.</i>	a. Menggunakan metode Penelitian Tindakan Sekolah b. Variabel penelitian: supervisi akademik dengan pendekatan kolaboratif dan kinerja guru matematika c. Subjek dan objek penelitian: seluruh guru matematika di kelas X, XI dan XII SMA Muhammadiyah 2 Sidoarjo pada	Penggunaan pendekatan kolaboratif dalam supervisi akademik yang efektif dapat meningkatkan kinerja guru matematika. Peningkatan kinerja tersebut terlihat pada seluruh tugas dan tanggung jawab guru, mulai dari menyusun dan mengembangkan rencana pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran, mengevaluasi	Persamaan: a. Menggunakan metode penelitian tindakan sekolah b. Variabel yang diteliti: supervisi akademik kolaboratif dan kinerja guru Perbedaan: terdapat perbedaan pada subjek, objek dan waktu penelitian

No.	Peneliti, Tahun, Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
		<p>semester ganjil tahun pelajaran 2019/2020 yang berjumlah 6 orang</p> <p>d. Metode pengumpulan data: observasi, interview dan dokumentasi</p> <p>e. Teknik analisis data: analisis deskriptif kualitatif</p>	<p>proses dan hasil pembelajaran, melaksanakan kegiatan tindak lanjut hasil penilaian siswa, hingga menyelesaikan administrasi pembelajaran. Peningkatan tersebut terjadi karena supervisi yang dilaksanakan di sekolah dilakukan secara kolaboratif, dengan melibatkan seluruh sejawat dan dengan melibatkan berbagai komponen sekolah.</p>	
2.	<p>Singerin. (2021). <i>Collaboration-Based Academic Supervision Model with Peer Evaluation Approach to Improve Pedagogical Competence and School Performance.</i></p>	<p>a. Menggunakan metode kuantitatif</p> <p>b. Variabel penelitian: model supervisi akademik kolaboratif dengan pendekatan evaluasi rekan sejawat sebagai variabel bebas dan kompetensi pedagogis dan kinerja guru sebagai variabel terikat.</p> <p>c. Populasi dan sampel: guru SD negeri dan swasta di 5 kecamatan di Kota Ambon tahun ajaran 2019/2020 yang berjumlah 2.476</p>	<p>a. Supervisi akademik berpengaruh terhadap kompetensi pedagogik guru</p> <p>b. Supervisi akademik berpengaruh terhadap kualitas kinerja guru</p> <p>c. Motivasi mampu memoderasi positif kompetensi pedagogik terhadap kualitas kinerja guru</p> <p>d. Motivasi tidak mampu memoderasi supervisi</p>	<p>Persamaan: Variabel yang diteliti: supervisi akademik kolaboratif terhadap kinerja guru</p> <p>Perbedaan: a. Penelitian ini metode kuantitatif, penelitian yang akan dilakukan menggunakan penelitian tindakan sekolah b. Terdapat perbedaan pada obyek dan waktu penelitian c. Teknik analisis data penelitian ini</p>

No.	Peneliti, Tahun, Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
		orang dengan sampel 100 orang guru yang ditentukan dengan teknik <i>simple random sampling</i>	terhadap kualitas kinerja guru.	menggunakan <i>Structural Equation Model</i> (SEM), penelitian yang akan dilakukan menggunakan analisis deskriptif kualitatif.
		d. Metode pengumpulan data: kuesioner e. Teknik analisis data: <i>Structural Equation Model</i> (SEM) dengan aplikasi SmartPLS.		
3.	Fauziah. (2022). <i>Supervisi Edukatif Kolaboratif Untuk Meningkatkan Kinerja Guru di SDN Jogoroto Jombang.</i>	a. Menggunakan metode Penelitian Tindakan Sekolah b. Variabel: supervisi edukatif kolaboratif dan kinerja guru c. Subjek dan objek: seluruh guru kelas di SDN Jogoroto Jombang tahun pelajaran 2020/2021 berjumlah 8 orang. d. Metode pengumpulan data: observasi dan dokumentasi e. Teknik analisis data: deskriptif kualitatif	Supervisi edukatif yang dilaksanakan secara kolaboratif bersama pengawas sekolah dapat meningkatkan kinerja guru. Langkah-langkah supervisi edukatif kolaboratif yang dapat meningkatkan kinerja guru dilaksanakan dengan langkah-langkah yang bertahap dan berkolaborasi dengan teman sejawat guru dan kepala sekolah.	Persamaan: a. Menggunakan metode penelitian tindakan sekolah b. Variabel yang diteliti: supervisi edukatif kolaboratif dan kinerja guru Perbedaan: terdapat perbedaan pada subjek, objek dan waktu penelitian

No.	Peneliti, Tahun, Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
4.	Wiratmaja. (2022). Peningkatan Kinerja Guru dalam Pembelajaran di Kelas Melalui Supervisi Edukatif Kolaboratif Secara Periodik di SMA Negeri 7 Denpasar.	a. Menggunakan metode Penelitian Tindakan Sekolah b. Variabel penelitian: supervisi edukatif kolaboratif dan kinerja guru c. Subjek dan objek penelitian: guru SMA Negeri 7 Denpasar tahun pelajaran 2021/2022, yang terdiri dari 12 orang guru dipi- lih secara ran- dom untuk tiap bidang studi. d. Metode pengumpulan data: observasi, interview dan dokumentasi e. Teknik analisis data: analisis deskriptif kualitatif	a. Pelaksanaan supervisi edukatif kolaboratif secara periodik dapat meningkatkan kinerja guru dalam menyusun rencana pembelajaran b. Pelaksanaan supervisi edukatif kolaboratif secara periodik dapat meningkatkan kinerja guru dalam menilai prestasi belajar siswa dan kinerja guru dalam melaksanakan tindak lanjut hasil penilaian prestasi belajar siswa.	Persamaan: a. Menggunakan metode penelitian tindakan sekolah b. Variabel yang diteliti: supervisi edukatif kolaboratif dan kinerja guru Perbedaan: terdapat perbedaan pada subjek, objek dan waktu penelitian
5.	Zurina. (2022). Peningkatan Kinerja Guru dalam Pembelajaran di Kelas Melalui Supervisi Edukatif Kolaboratif Secara Periodik.	a. Menggunakan Penelitian Tindakan Sekolah b. Variabel penelitian: supervisi edukatif kolaboratif dan kinerja guru c. Subjek dan objek penelitian: guru SMAN 6 Pekanbaru tahun pelajaran 2020/2021 yang	Terdapat peningkatan persentase kegiatan antara siklus I dan Siklus II sehingga dapat disimpulkan bahwa peningkatan kinerja guru dalam pembelajaran di kelas melalui supervisi edukatif kolaboratif secara	Persamaan: a. Menggunakan metode penelitian tindakan sekolah b. Variabel yang diteliti: supervisi edukatif kolaboratif dan kinerja guru Perbedaan: terdapat perbedaan pada

No.	Peneliti, Tahun, Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
		berjumlah 61 orang. d. Metode pengumpulan data: observasi dan dokumentasi e. Teknik analisis data: analisis deskriptif kualitatif	periodik dinilai telah berhasil dan mampu meningkatkan kualitas pembelajaran dan kualitas pendidik.	subjek, objek dan waktu penelitian
6.	Rohmat. (2023). Upaya Meningkatkan Kinerja Guru melalui Supervisi Edukatif Kolaboratif Secara Periodik pada Guru Pendidikan Agama Islam.	a. Menggunakan metode Penelitian Tindakan Sekolah b. Variabel penelitian: supervisi edukatif kolaboratif dan kinerja guru c. Subjek dan objek penelitian: guru PAI SMP/SMK/ SMA Kecamatan Tanjung Kabupaten Brebes tahun pelajaran 2021/2022. d. Metode pengumpulan data: observasi, wawancara dan dokumentasi e. Teknik analisis data: analisis deskriptif kualitatif.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa dengan adanya supervisi dan edukatif kolaboratif dapat meningkatkan kinerja guru dalam menyusun rencana pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai prestasi belajar dan tindak lanjut hasil penilaian prestasi belajar siswa.	Persamaan: a. Menggunakan metode penelitian tindakan sekolah b. Variabel yang diteliti: supervisi edukatif kolaboratif dan kinerja guru Perbedaan: terdapat perbedaan pada subjek, objek dan waktu penelitian

No.	Peneliti, Tahun, Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
7.	Firyani, dkk. (2024). Pelaksanaan Supervisi Akademik dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SD Negeri Lam Ilie Kabupaten Aceh Besar.	<p>a. Menggunakan metode Penelitian Tindakan Sekolah</p> <p>b. Variabel penelitian: supervisi akademik dan kinerja guru</p> <p>c. Subjek dan objek penelitian: seluruh guru di SD Negeri Lam Ilie yang berjumlah 8 orang yang ditentukan dengan teknik <i>total sampling</i>.</p> <p>d. Metode pengumpulan data: wawancara, observasi, dokumentasi</p> <p>e. Teknik analisis data: analisis deskriptif kualitatif</p>	Kinerja guru di SD Negeri Lam Ilie Kabupaten Aceh Besar dapat ditingkatkan melalui supervisi akademik	<p>Persamaan:</p> <p>a. Menggunakan metode penelitian tindakan sekolah</p> <p>b. Variabel yang diteliti: supervisi akademik dan kinerja guru</p> <p>Perbedaan: terdapat perbedaan pada subjek, objek dan waktu penelitian</p>
8.	Lim. (2024). <i>Collaborative Supervision of the Master Teachers and the Teaching Efficiency in Selected Junior High School in Cavite.</i>	<p>a. Menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif korelasional</p> <p>b. Variabel penelitian: supervisi kolaboratif sebagai variabel bebas dan efisiensi pembelajaran sebagai variabel terikat.</p>	Hubungan antara pendekatan supervisi kolaboratif dengan efisiensi mengajar menunjukkan hasil yang signifikan. Ini menyiratkan bahwa pendekatan direktif dan non-direktif secara substansial memengaruhi efisiensi guru dalam hal keterlibatan	<p>Persamaan: Variabel yang diteliti: supervisi kolaboratif dalam pembelajaran</p> <p>Perbedaan:</p> <p>a. Penelitian ini metode kuantitatif, penelitian yang akan dilakukan menggunakan penelitian tindakan sekolah</p> <p>b. Terdapat perbedaan pada obyek</p>

No.	Peneliti, Tahun, Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
		<ul style="list-style-type: none"> <li>c. Populasi dan sampel: guru dan kepala sekolah SMP di Cavite, Filipina meliputi 6 sekolah dengan sampel 300 orang, ditentukan dengan teknik <i>random sampling</i></li> <li>d. Metode pengumpulan data: kuesioner</li> <li>e. Teknik analisis data: analisis korelasi.</li> </ul>	siswa, manajemen kelas, dan strategi pengajaran guru.	<ul style="list-style-type: none"> <li>c. Teknik analisis data penelitian ini dengan analisis korelasi, penelitian yang akan dilakukan menggunakan analisis deskriptif kualitatif.</li> </ul>
9.	Nafis, dkk. (2024). Pengaruh Supervisi Kolaboratif Terhadap Kinerja Mengajar Guru: Alternatif Akselerasi Peningkatan Kualitas Pembelajaran.	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Menggunakan metode kuantitatif</li> <li>b. Variabel penelitian: supervisi kolaboratif sebagai variabel bebas dan kinerja mengajar guru sebagai variabel terikat.</li> <li>c. Populasi dan sampel: guru di sekolah dasar negeri di Kabupaten Purwakarta yang berjumlah 2.658 orang dengan sampel 240 orang, ditentukan dengan teknik <i>cluster sampling</i></li> <li>d. Metode pengumpulan data: kuesioner</li> <li>e. Teknik analisis data: analisis regresi linier.</li> </ul>	Supervisi kolaboratif berpengaruh signifikan terhadap kinerja mengajar guru. Supervisi kolaboratif diyakini dapat menjadi salah satu alternatif dalam upaya meningkatkan kinerja mengajar guru untuk akselerasi peningkatan kualitas pembelajaran pada berbagai jenjang pendidikan, baik di sekolah negeri maupun swasta.	<p>Persamaan: Variabel yang diteliti: supervisi kolaboratif dan kinerja guru</p> <p>Perbedaan:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Penelitian terdahulu metode kuantitatif, penelitian ini menggunakan penelitian tindakan sekolah</li> <li>b. Terdapat perbedaan pada obyek dan waktu penelitian</li> <li>c. Teknik analisis data dengan analisis regresi linier, penelitian yang akan dilakukan menggunakan analisis deskriptif kualitatif.</li> </ul>

No.	Peneliti, Tahun, Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
10.	Subagio, dkk. (2024). <i>Collaborative Academic Supervision as an Effort to Optimize Teacher Performance in the Independent Curriculum.</i>	<p>a. Menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan kajian pustaka</p> <p>b. Variabel penelitian: supervisi akademik kolaboratif sebagai variabel bebas dan kinerja guru sebagai variabel terikat.</p> <p>c. Obyek penelitian: artikel ilmiah, buku, dan sumber daring bereputasi dalam basis data akademis seperti Google Scholar, JSTOR, dan ERIC</p> <p>d. Metode pengumpulan data: dokumentasi</p> <p>e. Teknik analisis data: analisis deskriptif kualitatif.</p>	<p>Supervisi akademik kolaboratif menumbuhkan budaya tanggung jawab bersama di antara guru, meningkatkan pengembangan profesional dan praktik pengajaran. Pada kegiatan supervisi kolaboratif, seperti observasi sejawat dan perencanaan pelajaran bersama, secara signifikan meningkatkan efektivitas dan motivasi mengajar guru</p>	<p>Persamaan: Variabel yang diteliti: supervisi akademik kolaboratif dan kinerja guru dengan teknik analisis deskriptif kualitatif</p> <p>Perbedaan:</p> <p>a. Penelitian ini metode kualitatif, penelitian yang akan dilakukan menggunakan penelitian tindakan sekolah</p> <p>b. Terdapat perbedaan pada obyek dan waktu penelitian.</p>
11.	Anzaku dan Tashi. (2025). <i>The Role of Supervision in the Development of Primary Education in Akwanga Local Government Area, Nasarawa State, Nigeria.</i>	<p>a. Menggunakan metode kuantitatif</p> <p>b. Variabel penelitian: dukungan supervisor dan motivasi supervisor sebagai variabel bebas dan pengembangan pendidikan dasar sebagai variabel terikat.</p>	<p>a. Dukungan supervisor berdampak signifikan terhadap pengembangan pendidikan dasar</p> <p>b. Motivasi supervisor berdampak signifikan terhadap pengembangan pendidikan</p>	<p>Persamaan: Variabel yang diteliti: supervisi pendidikan</p> <p>Perbedaan:</p> <p>a. Penelitian ini metode kuantitatif, penelitian yang akan dilakukan menggunakan penelitian tindakan sekolah</p>

No.	Peneliti, Tahun, Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
		c. Populasi dan sampel: pengawas sekolah dasar di Akwanga, Negara Bagian Nasarawa, Nigeria yang berjumlah 1.450 orang dengan sampel 145 orang, ditentukan dengan teknik <i>simple random sampling</i> d. Metode pengumpulan data: kuesioner e. Teknik analisis data: <i>Chi-square test</i> .	dasar.	b. Terdapat perbedaan pada obyek dan waktu penelitian c. Teknik analisis data penelitian ini dengan <i>Chi-square test</i> , penelitian yang akan dilakukan menggunakan analisis deskriptif kualitatif.

Berdasarkan 11 (sebelas) penelitian terdahulu di atas, kebaruan penelitian (*state of art*) dapat dilihat dari beberapa perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan. Pada beberapa penelitian terdahulu menggunakan metode kuantitatif dan kualitatif, sedangkan pada penelitian yang akan dilakukan menggunakan metode Penelitian Tindakan Sekolah (PTS). Dari 11 (sebelas) penelitian terdahulu, terdapat 6 (enam) penelitian yang menggunakan metode Penelitian Tindakan Sekolah (PTS). Pada beberapa penelitian terdahulu, masih terdapat *gap research* berupa perbedaan dalam hal subjek penelitian, yaitu ada yang melakukan penelitian pada guru dan kepala sekolah di sekolah dasar (SD), SMP, dan SMA.