



STRATEGI KEPALA SEKOLAH DALAM MELAKSANAKAN SUPERVISI AKADEMIK SEBAGAI UPAYA PENINGKATAN KINERJA GURU DAN MUTU SEKOLAH DI SMA NEGERI 1 SUMBEREJO KABUPATEN TANGGAMUS

Helen Kirana Apradela, Sofwan Adiputra², Rimanto³

Prodi Administrasi Pendidikan, Program Magister, Universitas Muhammadiyah Pringsewu
Jalan K.H. Ahmad Dahlan No. 112 Pringsewu

E-mail Author: helenkirana4@gmail.com¹, sofwanadiputra@umpri.ac.id²
rimanto@umpri.ac.id³

Abstrak

Penelitian ini bertujuan mendeskripsikan strategi kepala sekolah dalam supervisi akademik guna meningkatkan kinerja guru dan mutu sekolah di SMA Negeri 1 Sumberejo, Tanggamus. Menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, data dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Strategi supervisi meliputi perencanaan, pelaksanaan, pemberian umpan balik, dan tindak lanjut. Untuk peningkatan mutu sekolah, kepala sekolah menerapkan strategi holistik seperti penetapan visi-misi, program supervisi sistematis, observasi kelas, pelatihan guru, kolaborasi tim, pemanfaatan teknologi, serta pelibatan orang tua dan komunitas. Strategi ini bertujuan menciptakan lingkungan pembelajaran yang berkualitas dan berdampak positif terhadap mutu pendidikan.

Kata Kunci : Strategi Kepala Sekolah, Supervisi Akademik, Kinerja Guru, Mutu Sekolah

Abstract

This study aims to describe the principal's strategies in academic supervision to improve teacher performance and school quality at SMA Negeri 1 Sumberejo, Tanggamus. Using a descriptive qualitative approach, data were collected through interviews, observations, and documentation. The supervision strategies include planning, implementation, providing feedback, and follow-up. To enhance school quality, the principal implements holistic strategies such as setting a clear vision and mission, developing systematic supervision programs, conducting classroom observations, providing teacher training, fostering team collaboration, utilizing technology, and involving parents and the community. These strategies aim to create a quality learning environment and have a positive impact on the overall quality of education.

Kata Kunci : Principal's Strategy, Academic Supervision, Teacher Performance, School Quality

I. PENDAHULUAN

Peningkatan mutu pendidikan merupakan salah satu tujuan utama dalam sistem pendidikan nasional Indonesia. Dalam era globalisasi yang ditandai dengan pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, tuntutan akan kualitas pendidikan yang tinggi menjadi tidak terelakkan. Dunia yang semakin terbuka dan tanpa batas menuntut setiap institusi pendidikan untuk beradaptasi dan meningkatkan mutu secara berkelanjutan agar mampu bersaing secara global. Oleh karena itu, keberadaan pemimpin pendidikan yang kompeten menjadi faktor kunci dalam mewujudkan pendidikan yang berkualitas. Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan memiliki peran strategis dalam mengelola dan

mengembangkan seluruh potensi sekolah. Kompetensi kepala sekolah telah diatur dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah. Dalam peraturan tersebut disebutkan lima dimensi kompetensi yang harus dimiliki, yaitu kompetensi kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi, dan sosial. Dari kelima dimensi tersebut, kompetensi supervisi sangat berperan dalam peningkatan kualitas pembelajaran melalui pembinaan guru.

Sejalan dengan itu, kualitas pengajaran yang diberikan oleh guru menjadi faktor penting lainnya yang sangat memengaruhi mutu pendidikan. Guru yang berkinerja baik akan mendorong terciptanya proses belajar mengajar yang efektif dan bermutu. Oleh karena itu, peningkatan kompetensi dan kinerja guru perlu dilakukan secara sistematis dan berkelanjutan, salah satunya melalui supervisi akademik yang dilakukan oleh kepala sekolah. Menurut Fuad dan Nurhattati (2021:61), supervisi akademik adalah kegiatan pengendalian dan pembinaan di bidang akademik yang bertujuan memperbaiki proses dan hasil pembelajaran agar lebih efektif dan berkualitas.

Kepala sekolah dituntut untuk mampu merancang dan melaksanakan supervisi akademik yang tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga substantif dalam meningkatkan profesionalisme guru. Imron (2011:192) menyebutkan bahwa kepala sekolah harus memiliki dua kapabilitas utama sebagai supervisor pembelajaran, yakni penguasaan terhadap model-model pembelajaran dan kemampuan memberikan bantuan kepada guru yang mengalami kesulitan dalam mengimplementasikannya. Melalui supervisi akademik yang tepat, kepala sekolah dapat membantu guru mengidentifikasi kelemahan dan kelebihan dalam praktik mengajar mereka, serta memberikan umpan balik konstruktif yang mendukung perbaikan berkelanjutan. Namun demikian, implementasi supervisi akademik di lapangan tidak selalu berjalan dengan optimal. Di SMA Negeri 1 Sumberejo, berdasarkan hasil prasurvei, masih ditemukan berbagai permasalahan, seperti rendahnya pemahaman kepala sekolah mengenai konsep supervisi akademik, keterbatasan waktu, resistensi dari guru, hingga budaya kerja yang belum sepenuhnya mendukung kolaborasi. Beberapa guru juga diketahui belum disiplin dalam menjalankan tugasnya, seperti tidak hadir mengajar, tidak membuat Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), serta kurang tepat waktu dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran. Situasi ini memperlihatkan bahwa pelaksanaan supervisi akademik masih menghadapi berbagai tantangan yang berdampak pada belum optimalnya peningkatan mutu pendidikan di sekolah tersebut.

Dengan demikian, diperlukan strategi yang tepat dan efektif dari kepala sekolah dalam melaksanakan supervisi akademik. Strategi tersebut diharapkan mampu menjawab tantangan yang ada dan berkontribusi nyata dalam meningkatkan kinerja guru serta mutu sekolah. Berangkat dari latar belakang tersebut, peneliti merasa penting untuk melakukan penelitian yang berjudul: "Strategi Kepala Sekolah dalam Melaksanakan Supervisi Akademik sebagai Upaya Peningkatan Kinerja Guru dan Mutu Sekolah di SMA Negeri 1 Sumberejo." Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan model supervisi akademik yang lebih terstruktur dan berdampak nyata terhadap kualitas pendidikan, serta menjadi referensi bagi kepala sekolah, guru, dan pemangku kebijakan pendidikan lainnya dalam meningkatkan mutu pembelajaran di masa mendatang. Penelitian ini difokuskan pada strategi yang diterapkan oleh kepala sekolah dalam melaksanakan supervisi akademik sebagai upaya untuk meningkatkan **kinerja guru** dan mutu sekolah di SMA Negeri 1 Sumberejo, Kabupaten Tanggamus. Fokus utama ini dijabarkan ke dalam dua sub fokus, yaitu strategi supervisi akademik dalam peningkatan kinerja guru, dan strategi supervisi akademik dalam peningkatan mutu sekolah.

Penelitian ini difokuskan pada dua rumusan masalah utama, yaitu bagaimana strategi kepala sekolah dalam melaksanakan supervisi akademik untuk meningkatkan kinerja guru serta bagaimana strategi tersebut dimanfaatkan dalam upaya peningkatan mutu sekolah. Sejalan dengan fokus tersebut, tujuan penelitian ini adalah mendeskripsikan secara mendalam strategi supervisi akademik yang diterapkan kepala sekolah dan kontribusinya terhadap

peningkatan kinerja guru serta mutu sekolah di SMA Negeri 1 Sumberejo. Adapun manfaat penelitian ini meliputi manfaat teoretis dan praktis, di mana secara teoretis diharapkan dapat memperkaya khazanah ilmu pendidikan, khususnya pengembangan konsep dan teori supervisi akademik kepala sekolah, sedangkan secara praktis hasil penelitian ini diharapkan menjadi sumber wawasan dan bahan evaluasi bagi kepala sekolah dalam mengembangkan strategi supervisi akademik yang lebih efektif, serta menjadi acuan bagi guru dalam memperbaiki metode pembelajaran, meningkatkan motivasi, dan kinerja melalui dukungan supervisi yang berkelanjutan.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Strategi Kepala Sekolah dalam Supervisi Akademik

Strategi adalah seni dan ilmu dalam menggunakan kecakapan dan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan melalui hubungan yang efektif dengan lingkungan dalam kondisi yang menguntungkan (Syaiful, 2006:101). Strategi menekankan pada kemampuan pimpinan dalam menguasai situasi dan menggerakkan sumber daya secara tepat untuk mencapai sasaran. Winardi (2012:1) menambahkan bahwa strategi adalah pola sasaran, tujuan, kebijakan utama, serta rencana untuk mencapainya. Burhanudin dalam Kusen (2019:177) menyatakan bahwa strategi adalah pendekatan keseluruhan yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi aktivitas dalam waktu tertentu, dengan koordinasi tim, identifikasi faktor pendukung, serta efisiensi sumber daya untuk mencapai tujuan secara efektif. Dalam konteks pendidikan, Kepala Sekolah memegang peran krusial sebagai desainer, pengorganisasi, pelaksana, dan pengawas program pendidikan. Kepala sekolah harus merumuskan rencana strategis jangka panjang (5-10 tahun), menengah (3-5 tahun), dan pendek (setiap tahun) (Ajefri, 2022:130). Kepala sekolah juga harus mampu memimpin, mengorganisasi, mengelola, menjadi supervisor, serta evaluator dalam proses belajar mengajar yang efektif dan efisien.

Sebagai pemimpin, kepala sekolah harus dapat memberikan arahan, membuka komunikasi dua arah, mendelegasikan tugas, dan meningkatkan motivasi tenaga kependidikan. Karakteristik kepemimpinan yang ideal meliputi jujur, percaya diri, bertanggung jawab, berani mengambil risiko, serta emosi stabil (Fathurrochman, 2019). Kepala sekolah harus memahami tenaga kependidikan dan peserta didik serta menggunakan gaya kepemimpinan yang sesuai situasi, seperti demokratis, otoriter, atau laissez-faire. Kusen (2019:178) menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah adalah seni dan ilmu dalam menetapkan tujuan, merencanakan, mengalokasikan sumber daya, dan mengevaluasi keputusan untuk mencapai tujuan pendidikan. Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan pendidikan, administrasi, pembinaan tenaga kependidikan, dan pemeliharaan sarana prasarana (Djafry, 2015). Sebagai motor penggerak sekolah, kepala sekolah harus memiliki strategi matang yang memanfaatkan peluang dan sumber daya guna mencapai visi dan misi sekolah. Strategi yang baik menjamin terselenggaranya layanan pendidikan bermutu dan relevan di berbagai tingkatan hingga mencapai tujuan pendidikan nasional (Djafry, 2015).

Kepala sekolah memiliki peran penting dalam peningkatan mutu pendidikan, salah satunya melalui fungsi supervisi pendidikan. Sebagai pemimpin, kepala sekolah bertugas membimbing, mengarahkan, dan membantu semua pihak di sekolah (guru, tenaga kependidikan, dan siswa) agar dapat menjalankan proses pendidikan sesuai prosedur demi tercapainya mutu pembelajaran yang optimal. Menurut Mulyasa (2019:181), kepala sekolah harus mampu memimpin, mengorganisir, dan mengelola kegiatan belajar mengajar serta menjadi supervisor tim di sekolah demi tercapainya proses pendidikan yang efektif dan efisien. Supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah mencakup pengamatan, pembinaan, dan evaluasi terhadap guru guna meningkatkan kualitas pembelajaran. Hal ini diperkuat oleh Mukhtar (2013:44) yang menyatakan bahwa supervisi adalah kegiatan untuk memperbaiki proses pembelajaran melalui pengawasan dan bimbingan. Supervisi akademik

merupakan bagian dari tugas kepala sekolah yang berfokus pada peningkatan mutu proses pembelajaran, termasuk evaluasi, media, metode, dan pengembangan profesional guru. Berdasarkan PP Nomor 13 Tahun 2007, kepala sekolah harus memiliki kompetensi dalam:

1. Merencanakan program supervisi akademik,
2. Melaksanakan supervisi dengan pendekatan dan teknik yang tepat,
3. Menindaklanjuti hasil supervisi untuk meningkatkan profesionalisme guru.

Lebih lanjut, Arbangi (2028) dalam Hendrowati & Badrun (2013:89) menegaskan bahwa supervisi adalah kegiatan pengamatan, pembimbingan, dan pemberian arahan kepada guru dalam rangka meningkatkan efektivitas pengajaran. Kegiatan ini juga mencakup pemberian umpan balik konstruktif yang sangat penting dalam pengembangan mutu pendidikan. Supervisi tidak hanya berfungsi sebagai evaluasi, tetapi juga sebagai dukungan profesional bagi guru agar mereka dapat berkembang, merasa dihargai, dan lebih produktif dalam proses belajar-mengajar. Kepala sekolah harus mampu menanamkan kepercayaan, mendorong penelitian profesional, dan membantu guru menyelesaikan permasalahan dalam pengajaran. Untuk menjalankan peran ini dengan baik, kepala sekolah harus memiliki pemahaman mendalam tentang tugas supervisi, mampu menganalisis dan merekomendasikan perbaikan baik dari aspek akademik maupun non-akademik, seperti beban kerja, fasilitas, hingga metode asesmen.

Menurut Hendrowati & Badrun (2023:90), supervisi pendidikan memerlukan kompetensi, keahlian, dan pengalaman yang memadai dalam bidang pendidikan, termasuk pemahaman prinsip-prinsip supervisi, kemampuan observasi, analisis, serta pemberian umpan balik secara tepat dan membangun. Kepala sekolah berperan penting sebagai supervisor dalam mengorganisir dan mengelola pelaksanaan program pembelajaran di sekolah. Salah satu tugas utamanya adalah melakukan supervisi akademik untuk menilai dan meningkatkan kinerja guru serta tenaga kependidikan, guna mencapai tujuan pendidikan yang diharapkan (Glickman dalam Nurhattati, 2020:61).

Supervisi akademik didefinisikan sebagai kegiatan pengawasan dan pembinaan di bidang akademik yang diarahkan pada peningkatan proses dan hasil pembelajaran siswa. Ini mencakup bantuan bagi guru untuk meningkatkan profesionalismenya dalam mengelola pembelajaran (Kilminster & Jolly, 2000; Daresh, 2001). Menurut Arikunto (2004), supervisi berasal dari kata "super" (di atas) dan "vision" (melihat), sehingga berarti "melihat dari atas", yaitu pengamatan atasan (kepala sekolah) terhadap bawahan (guru) untuk perbaikan dan peningkatan kualitas pembelajaran. Supervisi akademik memiliki peran strategis dalam peningkatan mutu pendidikan, terutama dalam konteks profesionalisme guru. Tujuan utama dari supervisi akademik adalah memberikan bantuan yang terstruktur dan berkelanjutan kepada guru dalam mengembangkan keterampilan mengajar dan kompetensi profesional mereka. Priansa (2014) menekankan bahwa supervisi merupakan sebuah upaya untuk membantu guru dalam mengembangkan profesionalisme dalam proses pembelajaran. Hal ini diperkuat oleh Amanda (2024) yang menyatakan bahwa kegiatan supervisi bertujuan untuk meningkatkan kompetensi guru, khususnya dalam menguasai strategi, metode, serta prinsip-prinsip pembelajaran yang sesuai. Lebih lanjut, Asmadi (2023) menyampaikan bahwa supervisi tidak hanya sebatas pada tahap pelaksanaan, tetapi juga mencakup perencanaan hingga refleksi, guna memastikan tercapainya tujuan pembelajaran secara menyeluruh. Dalam pandangan Humaira (2024), supervisi adalah bentuk bantuan dari kepala sekolah kepada guru untuk meningkatkan keahlian mereka melalui dorongan, bimbingan, serta penyediaan berbagai fasilitas yang mendukung pertumbuhan profesionalisme.

Dalam implementasinya, supervisi akademik mencakup beberapa komponen utama. Pertama, supervisi berfokus pada pengembangan perilaku guru dalam proses pembelajaran. Kedua, supervisi juga melibatkan desain pengembangan kemampuan guru, yang mencakup penentuan tujuan, substansi materi pembinaan, serta jadwal pelaksanaannya. Ketiga, aspek terpenting dari supervisi akademik adalah bagaimana guru mampu memfasilitasi

pembelajaran yang positif dan efektif bagi siswa. Hal ini selaras dengan pandangan Nurhattati (2020) dan Arikunto (2004), yang menyatakan bahwa supervisi akademik harus dirancang untuk memberikan dampak langsung pada kualitas interaksi pembelajaran di kelas.

Dalam regulasi nasional, tepatnya Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kompetensi Kepala Sekolah, ditegaskan bahwa kepala sekolah harus memiliki kompetensi dalam merancang program supervisi akademik yang relevan. Selain itu, kepala sekolah diharapkan mampu memilih dan menerapkan teknik supervisi yang sesuai dengan kondisi sekolah, serta mampu menindaklanjuti hasil supervisi tersebut dalam bentuk program pembinaan yang efektif demi peningkatan profesionalisme guru. Oleh karena itu, kepala sekolah tidak hanya bertindak sebagai administrator, tetapi juga sebagai pemimpin pembelajaran yang harus berperan aktif dalam mengembangkan kualitas sumber daya manusia di sekolah.

Sebagai supervisor dalam konteks pendidikan, kepala sekolah juga memiliki tanggung jawab besar dalam melakukan evaluasi terhadap berbagai aspek penyelenggaraan pendidikan. Evaluasi ini mencakup tinjauan terhadap kesesuaian proses pendidikan dengan standar mutu nasional, pengukuran efektivitas proses penyelenggaraan pendidikan, serta identifikasi terhadap berbagai kekurangan atau kelemahan sistemik yang mungkin menghambat pencapaian tujuan pendidikan. Dari hasil evaluasi tersebut, kepala sekolah diharapkan mampu menyusun rekomendasi perbaikan yang berdasarkan pada analisis temuan di lapangan, sehingga pembinaan yang dilakukan menjadi lebih terarah dan berdampak signifikan terhadap peningkatan mutu pendidikan. Para ahli juga menjelaskan bahwa tujuan dari supervisi akademik mencakup berbagai dimensi. Menurut Sahertian (2000), supervisi bertujuan untuk meningkatkan kualitas mengajar guru sekaligus mengembangkan potensi profesionalisme mereka secara menyeluruh. Djajadisastra (2006) menambahkan bahwa tujuan supervisi tidak hanya terbatas pada peningkatan keterampilan mengajar semata, tetapi juga mencakup aspek-aspek motivasi, komitmen, dan kemauan guru untuk terus belajar dan berkembang. Arikunto (2004) lebih lanjut menjabarkan bahwa supervisi akademik bertujuan untuk meningkatkan semangat dan prestasi belajar siswa, meningkatkan mutu kerja guru dalam membimbing siswa, mengoptimalkan kurikulum agar dapat diterapkan secara efektif dalam pembelajaran, meningkatkan pemanfaatan sarana dan prasarana pendidikan, memperbaiki kualitas pengelolaan sekolah secara umum, serta mewujudkan iklim sekolah yang kondusif yang mendukung tercapainya keberhasilan lulusan.

Dari berbagai pandangan dan landasan teoritis tersebut, dapat disimpulkan bahwa supervisi akademik bukan hanya sebagai bentuk pengawasan semata, tetapi merupakan proses pembinaan profesional yang berkelanjutan dan terintegrasi. Kepala sekolah sebagai supervisor harus memiliki komitmen dan kompetensi dalam merancang, melaksanakan, dan mengevaluasi kegiatan supervisi secara efektif demi tercapainya pendidikan yang berkualitas dan berkelanjutan. Supervisi akademik merupakan suatu aktivitas nyata yang dilakukan oleh kepala sekolah sebagai supervisor dalam membina, membimbing, dan memberikan layanan atau bantuan kepada guru untuk mengatasi hambatan dalam proses pembelajaran serta meningkatkan kualitas pengajaran dan profesionalisme guru. Kegiatan ini dilakukan secara sistematis, objektif, disiplin, dan konsisten. Hasil supervisi akademik dapat terlihat dari perubahan positif dalam aktivitas belajar mengajar serta meningkatnya hasil belajar peserta didik.

Menurut Suryani (2022:1), pelaksanaan supervisi akademik oleh kepala sekolah untuk meningkatkan profesionalisme guru dilakukan melalui tiga tahap, yakni perencanaan, pelaksanaan, dan tindak lanjut. Pendapat ini sejalan dengan Iskandar (2020) yang menyatakan bahwa langkah-langkah supervisi akademik mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan penilaian. Dalam pelaksanaannya, kepala sekolah sebagai pembina memberikan arahan, bimbingan, serta contoh dalam proses pembelajaran di sekolah, dengan mengelola seluruh tahapan manajemen supervisi secara terstruktur.

Tahapan pertama adalah perencanaan. Pada tahap ini, kepala sekolah merancang kegiatan supervisi dengan menentukan tujuan, waktu pelaksanaan, pihak-pihak yang terlibat, serta instrumen penilaian yang akan digunakan. Perencanaan ini juga mencakup identifikasi kebutuhan guru, metode yang akan digunakan dalam supervisi, serta aspek-aspek pembelajaran yang menjadi fokus observasi. Basahil (2021) menambahkan bahwa dalam tahap perencanaan ini, kepala sekolah juga berupaya menumbuhkan semangat dan motivasi pendidik, mengembangkan metode pembelajaran yang sesuai dengan perkembangan zaman, serta meningkatkan wawasan guru melalui kegiatan pembinaan seperti seminar, workshop, dan pelatihan. Persiapan teknis sebelum supervisi pun sangat penting. Kepala sekolah menyiapkan perangkat supervisi, sementara guru menyiapkan administrasi pembelajaran seperti RPP, silabus, metode, media, dan bahan ajar yang akan digunakan. Semua ini bertujuan agar supervisi dapat berjalan sesuai ketentuan dan menghasilkan data yang objektif.

Setelah perencanaan, tahapan selanjutnya adalah pelaksanaan supervisi akademik. Dalam tahap ini, supervisi dilakukan melalui dua metode, yaitu supervisi biasa dan supervisi klinis. Supervisi biasa dilakukan di luar kelas, misalnya melalui diskusi atau wawancara mengenai kendala pembelajaran, tanpa jadwal yang tetap. Sedangkan supervisi klinis dilakukan di dalam kelas, dengan kepala sekolah mengamati langsung proses pembelajaran. Observasi ini mencakup analisis terhadap kesesuaian antara RPP dan pelaksanaan di kelas, tujuan pembelajaran, strategi yang digunakan, serta dinamika pembelajaran. Sebelum observasi dilakukan, kepala sekolah akan memeriksa kesiapan guru serta perangkat pembelajaran yang akan digunakan. Setelah observasi selesai, kepala sekolah melaksanakan pertemuan balikan (feedback) dengan guru yang disupervisi. Dalam pertemuan ini, kepala sekolah menyampaikan hasil temuan dari supervisi, membahas kelebihan serta memberikan saran atas kekurangan guru dalam mengajar. Diskusi ini dilandasi dengan prinsip humanis dan objektif, artinya kepala sekolah membangun hubungan yang harmonis, terbuka, dan profesional, serta menyampaikan umpan balik berdasarkan instrumen yang telah disiapkan, bukan berdasarkan hubungan pribadi. Tahapan terakhir dalam supervisi akademik adalah evaluasi dan tindak lanjut. Evaluasi dilakukan untuk mengetahui apakah supervisi telah berjalan sesuai tujuan dan untuk mengukur efektivitas proses pembelajaran yang berlangsung. Evaluasi ini mencakup berbagai aspek, mulai dari kinerja guru dan siswa, pemanfaatan sarana dan prasarana, hingga operasional pelaksanaan pembelajaran. Jika dari hasil evaluasi ditemukan bahwa guru masih menghadapi kesulitan dalam mengajar, maka perlu dilakukan tindak lanjut berupa pelatihan, seminar, MGMP, workshop, dan kegiatan peningkatan kompetensi lainnya.

Melalui kegiatan supervisi akademik, kepala sekolah tidak hanya menjalankan tugas administratif, tetapi juga memberikan dorongan bagi guru untuk terus memperbaiki dan meningkatkan keterampilannya dalam mengajar. Supervisi ini menjadi sarana untuk membangun kepercayaan diri guru, mendorong inovasi dalam pembelajaran, serta memastikan bahwa proses pembelajaran berjalan sesuai dengan standar mutu yang ditetapkan. Dengan demikian, keberhasilan supervisi akademik akan berdampak langsung pada peningkatan profesionalisme guru dan pencapaian hasil belajar peserta didik yang lebih optimal.

2.1. Kinerja Guru

Kinerja, atau yang juga disebut sebagai performansi atau prestasi kerja, merujuk pada hasil kerja nyata seseorang selama kurun waktu tertentu. Kinerja bukan sekadar perilaku atau tindakan, tetapi mencerminkan pencapaian kerja yang dapat diukur baik secara kuantitatif maupun kualitatif. Dalam konteks dunia pendidikan, terutama pada profesi guru, kinerja memiliki arti penting karena berkaitan langsung dengan mutu proses dan hasil belajar peserta didik. Sebagaimana dikemukakan oleh Hendrowati dan Badrun (2023), kinerja adalah hasil kerja yang diselesaikan sesuai dengan tugas yang telah diberikan dalam jangka waktu tertentu. Sementara Nawawi (2016) menjelaskan bahwa kinerja merupakan jawaban dari

pertanyaan tentang hasil apa yang telah dicapai seseorang setelah menyelesaikan suatu pekerjaan. Kinerja guru, dalam konteks ini, menjadi representasi dari akumulasi kompetensi, pengalaman, kesungguhan, dan kemampuan guru dalam menjalankan tugas mengajar secara profesional. Guru sebagai tenaga profesional memiliki tugas utama yang tidak dapat dilakukan oleh sembarang orang. Profesi ini menuntut keahlian dan dedikasi dalam memberikan layanan pendidikan kepada peserta didik. Kinerja guru, khususnya dalam proses pembelajaran, bukan hanya diukur dari kemampuan mentransfer ilmu pengetahuan, tetapi lebih dalam lagi – guru dituntut mampu membentuk kompetensi berpikir kritis, kreatif, dan komprehensif pada siswa. Hal ini menempatkan guru sebagai figur sentral dalam pencapaian tujuan pendidikan. Kinerja guru merupakan cerminan dari pelaksanaan tugas dalam tiga tahap utama, yaitu perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan penilaian hasil belajar. Ketiganya termuat dalam Permendiknas No. 41 Tahun 2007 tentang Standar Proses Pendidikan yang menjadi acuan nasional dalam mengelola pembelajaran. Dalam perencanaan, guru harus mampu menganalisis kebutuhan peserta didik, menyusun silabus, memilih pendekatan yang sesuai, hingga menyusun RPP yang aplikatif. Pada pelaksanaan pembelajaran, guru dituntut untuk mengelola kelas secara efektif, menggunakan media dan metode yang sesuai, serta menciptakan lingkungan belajar yang kondusif. Sedangkan dalam evaluasi, guru perlu menyusun alat ukur yang tepat, mengolah hasil belajar siswa, dan memanfaatkannya untuk meningkatkan kualitas pembelajaran selanjutnya.

Susanto dalam Hendrowati dan Badrun (2023) menyebutkan bahwa kinerja guru tidak hanya dilihat dari hasil mengajar, tetapi juga dari bentuk pelayanan guru terhadap peserta didik. Artinya, hasil kerja guru merupakan perwujudan dari kompetensi dan profesionalisme yang dimiliki. Jika kinerja guru meningkat, maka secara langsung akan meningkatkan mutu pembelajaran dan lulusan sekolah, yang berarti kontribusi signifikan terhadap pencapaian tujuan pendidikan nasional. Undang-undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen mempertegas bahwa guru adalah pendidik profesional yang memiliki tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik. Dengan demikian, kinerja guru tidak hanya bersifat teknis mengajar, tetapi juga berkaitan dengan tanggung jawab moral dan sosial dalam membentuk karakter peserta didik. Tugas guru juga mencakup peran sebagai penyampai kebudayaan, pembimbing pribadi siswa, pengorganisasi lingkungan belajar, serta agen perubahan sosial.

Banyak ahli sepakat bahwa kinerja guru sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti karakter pribadi, profesionalitas, dan latar belakang keahlian. Guru yang memiliki rasa tanggung jawab, percaya diri, dan berkepribadian baik, akan lebih mampu menunjukkan kinerja yang tinggi. Begitu pula guru yang memiliki latar belakang keilmuan yang sesuai dan mampu mengaitkan pembelajaran dengan kebutuhan serta kemampuan peserta didik. Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa untuk meningkatkan kinerja guru, diperlukan program pendidikan dan pelatihan yang tepat, agar guru dapat terus mengembangkan keterampilannya. Aspek pelatihan dan pembinaan ini menjadi bagian penting dari strategi peningkatan kinerja guru yang berkelanjutan.

Dalam kegiatan sehari-hari di sekolah, kinerja guru dapat dilihat dalam berbagai peran, antara lain sebagai demonstrator, pengelola kelas, fasilitator, mediator, dan evaluator. Sebagai demonstrator, guru harus menguasai materi pelajaran dan mampu menjelaskannya dengan baik. Sebagai pengelola kelas, guru menciptakan suasana belajar yang menyenangkan dan produktif. Sebagai fasilitator dan mediator, guru berperan memberikan kemudahan belajar, menjadi jembatan antara peserta didik dan sumber belajar. Dan sebagai evaluator, guru bertanggung jawab dalam menilai capaian belajar dan memberikan umpan balik untuk perbaikan proses belajar. Peran guru juga semakin kompleks dengan tuntutan kerja sama yang luas, baik dengan kepala sekolah, rekan sejawat, maupun orang tua siswa. Dalam rangka mencapai keberhasilan pendidikan, kolaborasi antara guru dan orang tua menjadi sangat penting agar kebutuhan peserta didik dapat terpenuhi secara optimal.

Kinerja guru adalah tolak ukur utama dalam keberhasilan pendidikan di sekolah. Kinerja ini mencakup seluruh aspek yang berhubungan dengan pelaksanaan tugas guru secara profesional, mulai dari perencanaan hingga evaluasi pembelajaran. Guru dituntut untuk tidak hanya menjadi pengajar, tetapi juga pendidik, pembimbing, dan teladan yang mampu membentuk peserta didik menjadi individu yang berkualitas. Oleh karena itu, peningkatan kinerja guru harus menjadi perhatian utama dalam setiap upaya perbaikan dan pengembangan mutu pendidikan. Kinerja guru sebagai tenaga pendidik profesional tidak terlepas dari berbagai faktor yang memengaruhinya, baik yang berasal dari dalam diri guru itu sendiri maupun dari lingkungan eksternal tempat ia bekerja. Menurut Indrafachrudi (2000), faktor-faktor yang memengaruhi kinerja dibagi ke dalam dua kategori utama, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal meliputi motivasi, minat, bakat, watak, sifat, usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan pengalaman. Sementara faktor eksternal mencakup lingkungan fisik, sarana dan prasarana, imbalan, suasana kerja, serta sistem administrasi dan kebijakan yang berlaku. Lebih lanjut, Burhanudin (2005) menambahkan bahwa terdapat beberapa faktor penting lain yang berpengaruh terhadap kinerja guru. Faktor-faktor tersebut antara lain tingkat pendidikan guru, supervisi pengajaran, program penataran, iklim sekolah yang kondusif, kondisi fisik dan mental guru, kepemimpinan kepala sekolah, jaminan kesejahteraan, kemampuan manajerial kepala sekolah, pelatihan, dan pemberian insentif. Tingkat pendidikan guru sangat menentukan baik tidaknya kinerja seorang guru. Semakin tinggi tingkat pendidikan seorang guru, semakin luas wawasan, pengetahuan, serta keterampilan yang dimilikinya untuk mendukung proses pembelajaran yang berkualitas. Pendidikan menjadi sarana utama guru dalam meningkatkan kemampuan berpikir kritis dan profesionalitasnya dalam mengelola kelas dan materi ajar.

Supervisi pengajaran juga memegang peran penting dalam mendorong kinerja guru. Kepala sekolah sebagai supervisor memiliki tanggung jawab untuk memberikan bimbingan, bantuan, dan evaluasi dalam pelaksanaan tugas guru di kelas. Melalui supervisi yang efektif, guru dapat menerima masukan dan arahan guna meningkatkan kualitas pengajaran. Program penataran atau pelatihan berkelanjutan memberikan peluang bagi guru untuk terus memperbarui dan meningkatkan kompetensinya sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Dengan pelatihan yang sesuai, guru mampu menyampaikan materi ajar secara lebih kreatif dan inovatif.

Iklim sekolah yang kondusif, termasuk hubungan interpersonal antarwarga sekolah, pengelolaan lingkungan belajar yang tertata, serta suasana yang harmonis – akan berdampak positif pada semangat kerja dan kenyamanan guru dalam menjalankan tugasnya. Lingkungan kerja yang mendukung akan menumbuhkan rasa tanggung jawab dan loyalitas terhadap pekerjaan. Kondisi fisik dan mental guru juga sangat berpengaruh. Guru yang sehat secara fisik dan mental akan lebih mampu menyampaikan materi secara optimal dan mampu menciptakan suasana belajar yang produktif. Sebaliknya, guru yang mengalami kelelahan fisik atau tekanan mental akan mengalami penurunan kinerja.

Kesejahteraan guru menjadi faktor krusial yang tidak dapat diabaikan. Penghasilan yang layak, tunjangan, insentif, serta jaminan sosial dan kesehatan akan meningkatkan motivasi guru dalam mengabdikan dan bekerja secara maksimal. Kesejahteraan yang memadai membantu guru berkonsentrasi penuh pada pekerjaannya tanpa terbebani masalah finansial. Selain itu, gaya kepemimpinan kepala sekolah memainkan peran penting dalam membentuk suasana kerja. Kepemimpinan yang demokratis dan transaksional dapat menciptakan kolaborasi yang baik antara pimpinan dan guru. Kepala sekolah yang memiliki kemampuan manajerial tinggi akan mampu merencanakan, mengorganisasi, menggerakkan, dan mengawasi seluruh aspek pendidikan di sekolah dengan efektif. Motivasi dan etos kerja guru juga menjadi fondasi utama dalam peningkatan kinerja. Motivasi yang kuat, baik intrinsik maupun ekstrinsik, akan mendorong guru bekerja dengan lebih tekun dan berorientasi pada pencapaian tujuan pendidikan. Etos kerja yang tinggi, yang mencerminkan tanggung jawab, dedikasi, dan semangat profesionalisme menjadi kekuatan pendorong dalam menjalankan

tugas secara optimal. Lingkungan kerja yang mendukung, baik dari aspek fisik seperti penerangan, sirkulasi udara, kebersihan, maupun dari aspek sosial-psikologis seperti hubungan interpersonal, turut memengaruhi kenyamanan dan produktivitas guru. Lingkungan yang sehat dan harmonis akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, memicu semangat dan kreativitas guru dalam melaksanakan proses pembelajaran. Aspek lain yang juga turut mendukung kinerja guru adalah optimalisasi peran kelompok kerja guru (KKG atau MGMP). Melalui forum-forum ini, guru dapat berbagi pengalaman, saling mendukung, dan meningkatkan kapasitas profesionalnya.

Untuk melaksanakan tugasnya secara maksimal, guru perlu memiliki kompetensi profesional yang utuh. Suryosubroto (2004) menyebutkan sepuluh kompetensi guru yang harus dimiliki, mulai dari penguasaan materi pelajaran, kemampuan merancang dan mengelola pembelajaran, penggunaan media, penguasaan landasan pendidikan, hingga kemampuan menilai hasil belajar dan melakukan refleksi terhadap praktik mengajar. Kinerja mengajar guru mencakup tiga tahap utama: perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran. Perencanaan pembelajaran, yang terdiri atas silabus dan RPP, berfungsi sebagai panduan dalam mengarahkan kegiatan pembelajaran agar terstruktur, efisien, dan sesuai dengan tujuan pendidikan. Pelaksanaan pembelajaran mencakup interaksi langsung guru dengan siswa, penggunaan strategi mengajar yang tepat, dan penciptaan suasana belajar yang aktif dan menyenangkan. Evaluasi dilakukan untuk mengukur pencapaian hasil belajar siswa dan menjadi bahan refleksi bagi guru dalam perbaikan pembelajaran berikutnya.

Sudjana (2009) menekankan bahwa dalam setiap tahap pembelajaran, guru dituntut untuk profesional, aktif, dan mampu menyesuaikan diri dengan kebutuhan siswa. Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan juga mengharuskan setiap guru menyusun perencanaan pembelajaran yang memuat tujuan, materi ajar, metode, sumber belajar, dan penilaian. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berkaitan. Faktor-faktor tersebut antara lain tingkat pendidikan, motivasi, kondisi fisik dan mental, kesejahteraan, pelatihan, gaya kepemimpinan kepala sekolah, suasana kerja, serta kemampuan profesional dan manajerial. Kombinasi dari semua aspek ini akan menentukan seberapa efektif guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik, pembimbing, dan fasilitator dalam proses pembelajaran. Oleh karena itu, peningkatan kinerja guru harus dilakukan secara holistik, terarah, dan berkelanjutan agar kualitas pendidikan nasional dapat terus ditingkatkan. Peningkatan kinerja merupakan proses strategis yang bertujuan untuk mengembangkan kemampuan kerja, penampilan, dan prestasi seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Hendrowati dan Badrun (2023:169) menegaskan bahwa peningkatan kinerja dapat dilakukan melalui berbagai strategi dan pendekatan yang disesuaikan dengan kondisi organisasi. Dalam konteks sekolah, peningkatan kinerja guru menjadi aspek vital dalam mewujudkan tujuan pendidikan karena guru merupakan ujung tombak dalam proses belajar mengajar. Untuk meningkatkan kinerja, organisasi, termasuk lembaga pendidikan harus memulai dengan penetapan tujuan yang jelas, visualisasi masa depan, dan pelaksanaan pengawasan secara berkala terhadap sumber daya manusia, termasuk guru. Pengawasan atau monitoring ini memungkinkan pihak manajemen, dalam hal ini kepala sekolah, mendeteksi masalah sejak dini dan memberikan solusi yang tepat untuk mendorong kinerja optimal. Hendrowati dan Badrun (2023:169) menguraikan beberapa cara efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai yang dapat diadaptasi juga dalam konteks pendidikan:

1. **Menciptakan komunikasi yang baik**

Komunikasi yang efektif antara kepala sekolah dan guru, antar guru, serta antara guru dan siswa sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan kolaboratif. Komunikasi ini menjadi landasan dalam membangun pemahaman bersama terhadap visi dan misi sekolah, serta dalam menyelesaikan masalah yang muncul di lingkungan sekolah.

2. **Memenuhi hak pegawai**

Setiap guru perlu ditempatkan sesuai dengan kompetensi dan latar belakang keilmuannya. Penempatan yang tepat akan memungkinkan guru bekerja secara optimal, karena mereka berada dalam posisi yang sesuai dengan keahliannya.

3. Evaluasi kerja secara berkala

Evaluasi atau penilaian kinerja guru perlu dilakukan secara teratur untuk memantau pencapaian kinerja, identifikasi kendala, serta sebagai dasar dalam pengambilan keputusan untuk pengembangan profesional. Evaluasi ini dapat dilakukan melalui supervisi akademik, observasi kelas, dan penilaian administratif.

4. Pemberian reward dan punishment

Pemberian penghargaan bagi guru yang berprestasi, serta teguran atau pembinaan bagi guru yang belum optimal kinerjanya, merupakan langkah penting untuk menciptakan budaya kerja yang sehat dan kompetitif. Hal ini dapat memotivasi guru untuk terus meningkatkan kualitas kinerjanya.

5. Jenjang karir

Pengembangan karir yang jelas dan terstruktur akan mendorong guru untuk terus mengembangkan diri. Misalnya, melalui peluang melanjutkan pendidikan, pelatihan, atau promosi jabatan fungsional.

6. Pemberian feedback yang membangun

Kepala sekolah sebagai manajer harus mampu memberikan umpan balik yang objektif dan konstruktif kepada guru atas kinerja mereka. Feedback yang baik bukan hanya mengoreksi, tetapi juga memotivasi dan memberikan arahan untuk perbaikan di masa depan.

Penilaian kinerja guru memiliki peran penting dalam strategi peningkatan kinerja. Hendrowati dan Badrun (2023:172) menyatakan bahwa penilaian kinerja merupakan alat untuk mengetahui dan menetapkan kompetensi pegawai yang akan menjadi dasar pembinaan dan pengembangan. Dalam konteks sekolah, penilaian kinerja guru dapat dilakukan melalui supervisi akademik, yaitu proses pembinaan yang dirancang untuk membantu guru meningkatkan kemampuannya profesionalnya. Kegiatan supervisi ini idealnya dilakukan minimal sekali dalam satu semester dan hasilnya digunakan untuk menyusun program tindak lanjut.

2.2. Mutu Sekolah

Mutu merupakan konsep yang luas dan multi-dimensional, mencerminkan nilai, standar, dan harapan yang berkaitan dengan barang atau jasa yang dihasilkan. Dalam pandangan umum, mutu memiliki beragam pengertian. Pertama, mutu dipandang sebagai dampak dari hal-hal yang tidak terlukiskan secara eksplisit, yakni sesuatu yang dirasakan atau diakui keberadaannya meskipun tidak mudah didefinisikan. Kedua, mutu diposisikan sebagai ukuran hasil dari suatu proses penilaian, yaitu ketika suatu produk atau layanan dianggap bermutu apabila dapat memenuhi kriteria atau ekspektasi tertentu. Ketiga, mutu juga menjadi bagian dari reputasi, yakni memberikan citra atau persepsi baik terhadap produsen maupun pengguna jasa tersebut. Secara prinsip, semua pandangan ini bermuara pada keseimbangan antara dua pihak: produsen (penyedia jasa/produk) dan konsumen (pengguna). Dari sisi produsen, mutu adalah tingkat kesesuaian suatu produk atau layanan terhadap tujuan dan harapan pengguna. Dari sisi konsumen, mutu dipersepsikan sebagai kemampuan produk atau layanan tersebut dalam memberikan kepuasan dan memenuhi kebutuhan mereka. Oleh karena itu, mutu tidak hanya soal standar teknis, tetapi juga soal persepsi, harapan, dan pengalaman. Menurut Sallis (2008:7), mutu dapat diartikan sebagai "fitness for use" atau kesesuaian untuk digunakan. Artinya, sebuah produk atau jasa bermutu jika dapat digunakan secara optimal sesuai dengan kebutuhan dan harapan pengguna. Dalam konteks ini, mutu merupakan ukuran keberhasilan produsen dalam memahami dan memenuhi kebutuhan pengguna. Konsep ini juga mencakup spesifikasi yang telah ditetapkan

oleh produsen, sehingga mutu adalah perwujudan dari komitmen terhadap standar kualitas tertentu (*Quality in Fact*).

Dalam dunia pendidikan, konsep mutu memiliki kekhasan tersendiri. Berbeda dengan industri manufaktur yang menghasilkan barang fisik, pendidikan adalah sektor jasa yang "produk akhirnya" berupa perubahan sikap, pengetahuan, dan keterampilan. Dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan, perbaikan harus dilakukan secara terus-menerus agar lembaga pendidikan dapat berfungsi secara optimal dan mencapai tujuan yang diharapkan. Penerapan prinsip-prinsip mutu sangat penting untuk mewujudkan hal tersebut. Salah satu prinsip utama adalah pentingnya kepemimpinan profesional di bidang pendidikan. Manajemen mutu menjadi alat yang dapat digunakan oleh para profesional pendidikan untuk memperbaiki sistem pendidikan yang ada. Namun, dalam praktiknya, para profesional sering menghadapi kesulitan terutama ketidakmampuan dalam mengatasi kegagalan sistem yang menghambat mereka untuk mengembangkan atau menerapkan cara baru guna memperbaiki mutu pendidikan.

Peningkatan mutu pendidikan juga menuntut adanya perubahan paradigma atau loncatan-loncatan yang signifikan. Norma dan kepercayaan lama harus direvisi agar sekolah mampu bekerja secara efektif meskipun dengan sumber daya yang terbatas. Sekolah harus mengembangkan kemampuan yang dibutuhkan untuk bersaing dalam dunia yang semakin global. Selain itu, perbaikan mutu pendidikan dapat tercapai jika para administrator, guru, staf, pengawas, serta pimpinan dinas pendidikan mengembangkan sikap yang berfokus pada kepemimpinan, kerja sama tim, akuntabilitas, dan pengakuan terhadap kontribusi, tanpa mengedepankan faktor finansial sebagai satu-satunya penentu keberhasilan.

Komitmen terhadap perubahan merupakan kunci utama dalam upaya peningkatan mutu. Jika semua guru dan staf sekolah memiliki komitmen yang kuat terhadap perubahan, maka pimpinan akan lebih mudah mendorong mereka untuk menemukan cara-cara baru dalam meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan kualitas layanan pendidikan. Perlu diingat bahwa program peningkatan mutu yang digunakan dalam bidang komersial tidak dapat langsung diterapkan dalam pendidikan tanpa penyesuaian. Hal ini disebabkan oleh perbedaan budaya, lingkungan, dan proses kerja di setiap organisasi pendidikan. Selain itu, masyarakat dan manajemen pendidikan harus menjauhkan diri dari kebiasaan menggunakan program singkat yang sifatnya instan. Peningkatan mutu tidak dapat dicapai dengan cara tersebut, melainkan harus dilakukan melalui perubahan yang berkelanjutan dan sistematis.

Menurut Sallis (2008), terdapat empat belas prinsip mutu yang dapat menjadi landasan dalam manajemen mutu pendidikan. Prinsip-prinsip tersebut antara lain adalah pentingnya konsistensi dalam tujuan pengembangan produk dan layanan, pengadopsian filosofi baru yang terbuka terhadap perubahan, pengurangan ketergantungan pada inspeksi dengan beralih pada upaya pencegahan kesalahan, serta menghilangkan fokus yang semata-mata pada harga sebagai tolok ukur keberhasilan bisnis. Peningkatan sistem produksi dan layanan secara terus-menerus juga menjadi bagian penting dari prinsip ini, disertai pelatihan kerja yang berkelanjutan dan kepemimpinan yang kuat.

Lingkungan kerja yang kondusif juga harus menghilangkan rasa takut dan penghalang antar departemen agar tercipta kerja sama yang optimal. Slogan atau target yang hanya bersifat peringatan perlu dikurangi dan diganti dengan metode yang lebih efektif dalam meningkatkan mutu kerja. Standar kerja juga harus direvisi agar tidak hanya menentukan kuota berdasarkan jumlah semata, melainkan juga memperhatikan kualitas. Lebih jauh, penghambat yang merampas hak asasi manusia untuk merasa bangga terhadap kecakapan kerjanya harus dihilangkan. Penting juga bagi lembaga untuk mengembangkan program pendidikan dan peningkatan diri yang penuh semangat, serta memastikan setiap orang dalam organisasi bekerja sama mendukung proses transformasi mutu.

Karakteristik mutu sendiri mencakup beberapa hal penting. Mutu harus memiliki keistimewaan atau keunikan yang membuatnya berbeda dan lebih unggul dibandingkan yang lain. Selain itu, mutu harus bebas dari defisiensi atau kegagalan, sehingga tidak terjadi

pemborosan dalam pencapaiannya. Mutu juga harus bebas dari cacat atau kesalahan, yang sering disebut sebagai konsep zero defect. Dengan demikian, mutu hanya dapat dikatakan tercapai apabila ketiga karakteristik ini terpenuhi secara bersamaan. Dalam konteks pendidikan yang lebih spesifik, institusi pendidikan diposisikan sebagai industri jasa yang harus mampu memenuhi standar dan karakteristik mutu. Konsep Total Quality Management (TQM) dalam pendidikan menekankan pentingnya terpenuhinya spesifikasi yang diharapkan oleh pengguna jasa. Mutu pendidikan tidak hanya dilihat dari mutu yang sebenarnya atau *quality in fact*, melainkan juga dari mutu yang dipersepsikan oleh pengguna layanan atau *quality in perception*. Keduanya harus selaras agar institusi pendidikan dapat dikatakan bermutu dan memberikan kepuasan nyata kepada masyarakat. Dengan menerapkan prinsip-prinsip mutu ini secara konsisten dan berkelanjutan, institusi pendidikan dapat meningkatkan kualitasnya sehingga mampu memenuhi tuntutan masyarakat dan menghasilkan lulusan yang tidak hanya kompeten secara akademis tetapi juga memiliki karakter dan kesiapan menghadapi tantangan global. Mutu dalam konteks pendidikan mengacu pada dua aspek utama, yakni proses pendidikan dan hasil pendidikan itu sendiri. Menurut Sallis (2008:7), mutu secara operasional ditentukan oleh dua faktor, yaitu kesesuaian dengan spesifikasi yang telah ditetapkan dan terpenuhinya kebutuhan pelanggan atau pengguna layanan pendidikan. Mutu yang pertama dikenal sebagai *quality in fact* atau mutu sesungguhnya, yang berkaitan dengan profil lulusan yang memenuhi standar kemampuan dan kualifikasi akademik minimal. Sementara itu, *quality in perception* atau mutu persepsi adalah kepuasan dan meningkatnya minat pelanggan eksternal terhadap lulusan suatu institusi pendidikan. Dalam pendidikan, pelanggan dibagi menjadi dua kategori, yaitu pelanggan internal, seperti kepala sekolah, guru, dan staf, serta pelanggan eksternal yang terdiri dari masyarakat, pemerintah, dan dunia kerja.

Rendahnya mutu pendidikan sering kali disebabkan oleh berbagai masalah, mulai dari perancangan kurikulum yang kurang matang, pengelolaan fasilitas yang kurang baik, lingkungan kerja yang tidak kondusif, sistem dan prosedur manajemen yang tidak sesuai, jam pelajaran yang tidak memadai, hingga kekurangan sumber daya manusia dan staf pendukung (Sallis, 2008). Untuk mengukur mutu sebuah sekolah, dapat dilihat dari beberapa indikator, seperti kompetensi guru dalam mengajar, metode pengajaran yang digunakan, visi dan misi sekolah, kurikulum yang diterapkan, prestasi sekolah, serta fasilitas pendukung yang tersedia. Sekolah yang berkualitas harus mampu mengintegrasikan semua program tersebut dalam sistem yang terorganisasi dan efektif (Sallis, 2008).

Menurut Engkoswara (2010:310), sekolah bermutu ditandai oleh beberapa ciri, antara lain penggunaan masukan yang tepat, semangat kerja yang tinggi, motivasi belajar yang kuat, pemanfaatan sumber daya secara efisien, dan kepercayaan dari berbagai pihak. Sebaliknya, sekolah yang tidak bermutu cenderung memiliki masukan yang berlebihan tanpa kualitas, pelaksanaan kerja yang santai, aktivitas belajar yang kurang serius, pemborosan sumber daya, serta kurang peduli terhadap lingkungan dan masyarakat.

Sekolah yang bermutu berfokus pada pelanggan internal dan eksternal, berkomitmen mencegah masalah sejak awal, dan menempatkan investasi besar pada pengembangan sumber daya manusia. Komitmen ini harus dijaga agar tidak terjadi kerusakan psikologis yang sulit diperbaiki. Sekolah juga perlu memiliki strategi yang jelas untuk mencapai kualitas di semua tingkatan, mulai dari pimpinan hingga tenaga administrasi. Keluhan dan kesalahan dipandang sebagai umpan balik dan peluang untuk perbaikan yang berkelanjutan. Selain itu, perencanaan jangka pendek, menengah, dan panjang sangat penting untuk mencapai kualitas yang diharapkan (Sallis, 2008). Dalam menjalankan proses perbaikan mutu, keterlibatan seluruh anggota sekolah sesuai tugas dan tanggung jawabnya sangat diperlukan. Sekolah harus mendorong kreativitas individu dan memperjelas peran serta tanggung jawab secara vertikal dan horizontal. Evaluasi yang terstruktur dan jelas harus menjadi bagian dari strategi sekolah, sehingga mutu yang dicapai bisa terus ditingkatkan dan dijadikan budaya kerja yang melekat (Sallis, 2008). Menurut Nawawi, terdapat beberapa sumber utama kualitas yang

berperan penting dalam mutu sekolah. Komitmen dari pimpinan sekolah sangat menentukan keberhasilan pengelolaan mutu, karena pimpinan mempengaruhi kebijakan, pengambilan keputusan, pemberdayaan sumber daya manusia, dan kontrol pelaksanaan. Sistem informasi manajemen yang baik juga sangat penting sebagai basis data akurat dan terkini dalam menjalankan fungsi manajemen. Sumber daya manusia yang potensial menjadi aset penting karena kinerja mereka menentukan mutu hasil pendidikan. Keterlibatan semua fungsi organisasi dalam proses mutu harus maksimal dan saling menunjang. Selain itu, filosofi perbaikan mutu harus dijadikan budaya yang berkelanjutan agar manajemen mutu tidak tergantung pada individu tertentu saja (Nawawi, 2010). Dalam meningkatkan mutu sekolah, lima faktor dominan perlu diperhatikan. Pertama, kepemimpinan kepala sekolah yang mampu menjadi agen perubahan, disiplin, dan memahami visi kerja secara jelas. Kedua, siswa harus ditempatkan sebagai pusat perhatian, dengan kemampuan mereka digali secara maksimal. Ketiga, guru yang kompeten dan berkontribusi optimal dalam proses belajar mengajar. Keempat, kurikulum yang konsisten namun dinamis agar mendukung pencapaian standar mutu pendidikan. Kelima, jaringan kerjasama yang luas, tidak hanya terbatas pada lingkungan sekolah, tetapi juga melibatkan masyarakat dan pemerintah (Danim, 2014:56). Peningkatan mutu sekolah adalah proses yang dinamis dan berjangka panjang, harus dilakukan secara sistematis dan konsisten agar tujuan pendidikan tercapai secara efektif dan efisien. Proses ini tidak instan, melainkan melalui tahapan yang terukur dan berorientasi pada perbaikan terus-menerus (Sallis, 2008). Secara keseluruhan, mutu sekolah menjadi pilar utama dalam pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas. Pendidikan yang bermutu tidak hanya ditentukan oleh fasilitas fisik atau kurikulum semata, melainkan juga oleh manajemen sekolah yang baik dan komitmen seluruh elemen sekolah. Mutu pendidikan adalah wujud kompetisi sehat yang harus terus dijaga demi masa depan bangsa, sekaligus bagian dari produk layanan jasa yang memberikan nilai tambah bagi masyarakat (Sallis, 2008).

Faktor yang sangat menentukan mutu sekolah adalah peran kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan. Kepala sekolah sebagai pimpinan tunggal memiliki tanggung jawab besar untuk mengajar sekaligus mengarahkan semua pihak yang terlibat dalam kegiatan pendidikan agar dapat bekerja sama mencapai visi, misi, dan tujuan sekolah. Dalam manajemen modern, kepala sekolah tidak hanya sebagai pemimpin, tetapi juga sebagai pengelola yang harus menjalankan fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, dan pengawasan. Sebagai supervisor pengajaran sekaligus evaluator program sekolah, kepala sekolah harus mampu mengorganisir dan mengelola pelaksanaan pembelajaran dengan efektif. Untuk meningkatkan mutu pendidikan, kepala sekolah perlu membentuk tim kerja yang terdiri dari guru-guru profesional dan proporsional sehingga tercipta kerja sama yang solid dalam pelaksanaan program sekolah. Selain itu, kepala sekolah juga bertugas melakukan evaluasi secara rutin terhadap program yang sudah berjalan. Evaluasi ini sangat penting untuk mengetahui sejauh mana tujuan pendidikan tercapai dan untuk menghindari penyimpangan dalam pelaksanaan program. Fokus evaluasi biasanya mengarah pada pelaksanaan kurikulum dan proses belajar mengajar yang produktif, sebagai bagian dari fungsi pengawasan terhadap organisasi dan sumber daya sekolah. Hasil evaluasi menjadi dasar perbaikan dan penyempurnaan program pendidikan ke depan.

Salah satu metode yang sangat efektif untuk melakukan evaluasi pelaksanaan kurikulum dan pengawasan proses belajar mengajar adalah melalui supervisi akademik. Supervisi dan mutu sekolah memiliki hubungan yang sangat erat karena supervisi berperan penting dalam peningkatan kualitas pendidikan. Supervisi membantu guru mengembangkan metode pengajaran yang lebih baik dengan memberikan umpan balik dan dukungan, sehingga berdampak positif pada proses pembelajaran siswa. Selain itu, supervisi juga berfungsi sebagai sarana pengembangan profesional guru melalui pelatihan dan pembinaan untuk meningkatkan kompetensi mereka.

Melalui supervisi, evaluasi berkala terhadap kinerja guru dan hasil belajar siswa dapat dilakukan secara sistematis, sehingga data evaluasi dapat digunakan untuk membuat

keputusan yang tepat dalam perbaikan mutu pendidikan. Supervisi juga membangun komunikasi dan kerja sama yang efektif antara manajemen sekolah dan guru, yang sangat penting untuk mencapai tujuan pendidikan bersama. Lebih jauh lagi, supervisi yang efektif memungkinkan pengelolaan sumber daya sekolah, seperti waktu, fasilitas, dan materi pembelajaran, dilakukan dengan lebih baik sehingga menciptakan lingkungan belajar yang kondusif. Dengan demikian, supervisi yang dilaksanakan secara baik oleh kepala sekolah berkontribusi signifikan terhadap peningkatan mutu sekolah secara keseluruhan, menjadikan sekolah sebagai lembaga yang mampu memberikan layanan pendidikan berkualitas tinggi.

3.3. Kajian Penelitian yang Relevan

Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa strategi kepala sekolah dalam melaksanakan supervisi akademik sangat berperan dalam peningkatan kinerja guru dan mutu sekolah adalah sebagai berikut:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Iwan Asmadi, dkk (2023) dengan judul *"Supervisi Akademik Kepala Sekolah dalam Peningkatan Mutu Pendidikan (Studi Kasus di SMA Terpadu Riyadlul Ulum)"* mengungkapkan bahwa supervisi akademik yang dilaksanakan kepala sekolah telah berjalan dengan baik. Melalui tahapan perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, dan tindak lanjut supervisi, kepala sekolah mampu meningkatkan mutu pendidikan di sekolah tersebut. Metode penelitian deskriptif kualitatif dengan studi kasus dan teknik triangulasi data, seperti observasi, wawancara, dan dokumentasi, digunakan untuk memperoleh kesimpulan ini.
2. Nevrika Amanda Pangestuti (2024) dalam penelitiannya yang berjudul *"Implementasi Supervisi Akademik Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Guru di SMP Islam Kartasura"* menegaskan bahwa supervisi akademik efektif dalam meningkatkan kemampuan mengajar dan profesionalisme guru. Penelitian kualitatif ini menggunakan observasi, wawancara, dan dokumentasi untuk menganalisis implementasi supervisi akademik yang mencakup pengembangan, pelaksanaan, dan tindak lanjut supervisi oleh kepala sekolah.
3. Faradila Humaira (2024) juga mengangkat tema yang serupa dalam penelitian berjudul *"Manajemen Mutu Supervisi Akademik Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru MIS di Bandar Lampung"*. Penelitian ini menunjukkan bahwa supervisi yang terencana dengan baik dan dilaksanakan melalui tahapan pembahasan awal, pelaksanaan, dan refleksi kegiatan, diikuti evaluasi kolaboratif dan tindak lanjut berupa pelatihan, mampu meningkatkan kinerja guru secara signifikan.
4. Hasil penelitian Bastomi, dkk (2024) dalam *"Implementasi Supervisi Akademik Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru"* di MTs Wahid Hasyim Warungasem Batang memperkuat temuan tersebut. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif dan teknik pengumpulan data berupa wawancara, observasi, dan dokumentasi, penelitian ini menunjukkan bahwa supervisi akademik berperan dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, menjalin keterhubungan sekolah dengan orang tua dan dunia kerja, serta meningkatkan pengembangan personal dan profesional guru.

Dari rangkaian penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa supervisi akademik yang dilakukan oleh kepala sekolah memiliki pengaruh yang besar terhadap peningkatan kinerja guru dan mutu pendidikan secara keseluruhan. Oleh karena itu, diperlukan strategi kepala sekolah yang efektif dalam melaksanakan supervisi akademik sebagai upaya peningkatan mutu pendidikan. Penelitian ini menawarkan kelebihan berupa penyajian informasi mendalam tentang strategi kepala sekolah dalam merancang program supervisi akademik yang sesuai dengan manajemen pendidikan, melakukan tindak lanjut setelah supervisi, serta memberikan umpan balik yang konstruktif kepada guru guna mendukung peningkatan kinerja dan mutu sekolah.

III. METODE PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di SMA Negeri 1 Sumberejo, Kabupaten Tanggamus, Provinsi Lampung, yang beralamat di Jalan Raya Gunung Batu Simpangkanan, Kecamatan Sumberejo. Pengumpulan data berlangsung selama tiga bulan, yaitu dari November 2024 hingga Januari 2025.

B. Subjek Penelitian

Subjek penelitian terdiri dari Kepala Sekolah (1 orang) sebagai pengambil keputusan dan pelaksana strategi supervisi akademik, guru yang bertugas sebagai supervisor (6 orang), membantu kepala sekolah dalam pelaksanaan supervisi akademik dan guru yang tidak bertugas sebagai supervisor (7 orang), untuk memperoleh perspektif pihak yang disupervisi. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik purposive sampling, memilih informan yang dianggap paling memahami dan memiliki informasi relevan terhadap fokus penelitian.

C. Metode dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Pendekatan kualitatif dipilih karena objek penelitian berada dalam kondisi alami, peneliti berperan sebagai instrumen utama pengumpulan data. Data yang dikumpulkan berbentuk kata-kata, bukan angka serta fokus pada proses dan pemaknaan fenomena. Jenis penelitian deskriptif dipilih untuk menggambarkan secara mendalam strategi kepala sekolah dalam melaksanakan supervisi akademik serta tantangan yang dihadapi dalam upaya peningkatan kinerja guru dan mutu sekolah.

D. Data dan Sumber Data

Data terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung melalui wawancara mendalam, observasi, rekaman, dan dokumentasi terkait Kepala Sekolah dan guru. Sedangkan data sekunder: diperoleh dari dokumen resmi sekolah, artikel ilmiah, buku referensi, serta catatan internal seperti sejarah sekolah, visi-misi, struktur organisasi, data guru, staf, dan sarana prasarana. Sumber data utama adalah Kepala Sekolah dan guru, sedangkan data sekunder sebagai pelengkap dan validasi.

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara

Dilakukan secara terstruktur menggunakan pedoman wawancara yang telah disusun berdasarkan variabel penelitian. Selain itu, juga dilakukan wawancara non-terstruktur untuk memperkuat dan memperdalam informasi yang diperoleh.

2. Observasi

Peneliti mengamati proses pelaksanaan supervisi akademik dan aktivitas sekolah lainnya secara langsung, tanpa intervensi, untuk memahami kondisi dan situasi yang sebenarnya.

3. Dokumentasi

Pengumpulan data tertulis, foto, rekaman, dan dokumen terkait yang dapat mendukung data hasil wawancara dan observasi agar hasil penelitian menjadi lebih valid dan lengkap.

F. Pengembangan Instrumen Penelitian

Instrumen utama penelitian adalah peneliti sendiri yang berperan aktif dalam pengumpulan data. Selain itu, disusun pedoman wawancara, observasi, dan dokumentasi dengan fokus pada komponen strategi supervisi akademik (perencanaan, pelaksanaan, umpan balik, pemanfaatan data), kinerja guru (perencanaan, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi, pengembangan profesionalisme), dan mutu sekolah (kepemimpinan, kualitas pembelajaran, pengelolaan sumber daya, pencapaian tujuan).

G. Prosedur Analisis Data

Analisis data dilakukan secara interaktif selama dan setelah pengumpulan data dengan langkah-langkah:

1. Reduksi data: memilih dan memfokuskan pada data yang relevan dan penting.
2. Penyajian data: menampilkan data secara sistematis dalam bentuk narasi atau tabel sementara untuk memudahkan analisis.
3. Penarikan kesimpulan dan verifikasi: kesimpulan awal dibuat berdasarkan data yang ada, kemudian diverifikasi melalui pengumpulan data lanjutan sampai data dianggap jenuh dan kredibel.

H. Pemeriksaan Keabsahan Data

Keabsahan data diuji melalui teknik triangulasi, yaitu:

1. Triangulasi sumber (membandingkan data dari berbagai informan seperti kepala sekolah dan guru supervisor/ non-supervisor).
 2. Triangulasi teknik (membandingkan data yang diperoleh dari wawancara, observasi, dan dokumentasi).
 3. Triangulasi waktu (membandingkan data yang diperoleh pada waktu yang berbeda untuk memastikan konsistensi).
- Selain itu, peneliti menjaga keaslian, kejujuran, dan keterpaduan proses penelitian sesuai dengan kaidah ilmiah.

IV. PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Strategi Kepala Sekolah dalam Pelaksanaan Supervisi Akademik

Pelaksanaan supervisi akademik di SMA Negeri 1 Sumberejo dilakukan melalui tahapan perencanaan, pelaksanaan, pemberian umpan balik, tindak lanjut supervisi, serta pemanfaatan data dan informasi. Berdasarkan hasil observasi dan dokumen tahun 2024, ditemukan bahwa:

1. Kepala Sekolah membentuk tim supervisor yang tergabung dalam Tim Pengelola Kinerja Guru dan Tenaga Kependidikan (GTK) berdasarkan Surat Keputusan Kepala Sekolah Nomor 800/203.b/V.01/421.3/2024.
2. Tim tersebut terdiri dari 5 pelaksana dan 13 supervisor yang bertanggung jawab terhadap pelaksanaan supervisi akademik dan penilaian kinerja guru, dengan setiap supervisor mengawasi 4-5 guru.
3. Pemilihan supervisor didasarkan pada kualifikasi, keahlian, pengalaman pendidikan, serta pemahaman prinsip dan metode supervisi yang efektif, khususnya menggunakan platform Observasi Kelas Merdeka Mengajar (PMM) yang terintegrasi dengan Evaluasi Kinerja Pegawai BKN.
4. Supervisi akademik dilakukan dua kali dalam satu tahun pelajaran, yakni satu kali setiap semester, meliputi seluruh GTK di SMA Negeri 1 Sumberejo.
5. Pelaksanaan supervisi semester ganjil berlangsung antara Juli hingga Desember, sedangkan semester genap antara Januari hingga Juni, dengan proses meliputi perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, dan tindak lanjut secara berkelanjutan.

Penelitian ini mengkaji strategi kepala sekolah dalam merencanakan supervisi akademik berdasarkan wawancara dengan kepala sekolah, guru supervisor, dan guru yang disupervisi. Hasil menunjukkan bahwa perencanaan supervisi akademik dilakukan secara jelas, terstruktur, dan melibatkan berbagai pemangku kepentingan. Pertama, kepala sekolah membentuk tim supervisi yang terdiri dari wakil kepala sekolah dan guru berkompeten untuk mengelola proses supervisi. Langkah perencanaan meliputi penetapan tujuan, analisis kebutuhan guru, penyusunan program supervisi, pelibatan stakeholder, monitoring, evaluasi, pemberian umpan balik, dan refleksi. Tujuan utama supervisi akademik adalah meningkatkan kinerja guru dan mutu pembelajaran melalui pengembangan kompetensi profesional, pedagogis, dan inovasi pembelajaran. Faktor pertimbangan perencanaan mencakup kemampuan guru, kebutuhan siswa, sumber daya, jadwal, budaya sekolah, serta keterlibatan stakeholder. Dalam pelaksanaan, guru berperan sebagai supervisor dan

yang disupervisi. Kepala sekolah memanfaatkan sumber daya manusia, anggaran, dan sarana prasarana secara optimal. Dukungan diperoleh dari pengawas sekolah dan seluruh stakeholder, termasuk komite sekolah dan orang tua siswa. Penjadwalan supervisi akademik dilaksanakan dua kali setahun, dengan pembagian kegiatan pra observasi, observasi, pasca observasi, dan evaluasi hasil. Tantangan utama meliputi banyaknya guru yang harus disupervisi, sinkronisasi jadwal, dan paradigma guru terhadap supervisi. Strategi mengatasi tantangan ini adalah pembentukan tim supervisi, penjadwalan fleksibel, serta pendekatan coaching yang bersifat kolaboratif dan suportif. Strategi kepala sekolah dalam perencanaan supervisi diarahkan pada peningkatan mutu melalui pelatihan, umpan balik konstruktif, dan evaluasi berkelanjutan. Supervisi dilakukan secara berkesinambungan dengan pendekatan partisipatif dan penggunaan data hasil supervisi sebelumnya sebagai acuan perbaikan.

Penelitian ini mengkaji strategi kepala sekolah dalam merencanakan supervisi akademik berdasarkan wawancara dengan kepala sekolah, guru supervisor, dan guru yang disupervisi. Hasil menunjukkan bahwa perencanaan supervisi akademik dilakukan secara jelas, terstruktur, dan melibatkan berbagai pemangku kepentingan. Pertama, kepala sekolah membentuk tim supervisi yang terdiri dari wakil kepala sekolah dan guru berkompeten untuk mengelola proses supervisi. Langkah perencanaan meliputi penetapan tujuan, analisis kebutuhan guru, penyusunan program supervisi, pelibatan stakeholder, monitoring, evaluasi, pemberian umpan balik, dan refleksi. Tujuan utama supervisi akademik adalah meningkatkan kinerja guru dan mutu pembelajaran melalui pengembangan kompetensi profesional, pedagogis, dan inovasi pembelajaran. Faktor pertimbangan perencanaan mencakup kemampuan guru, kebutuhan siswa, sumber daya, jadwal, budaya sekolah, serta keterlibatan stakeholder. Pada tahap pelaksanaan supervisi akademik, guru berperan sebagai supervisor dan yang disupervisi. Kepala sekolah memanfaatkan sumber daya manusia, anggaran, dan sarana prasarana secara optimal. Dukungan diperoleh dari pengawas sekolah dan seluruh stakeholder, termasuk komite sekolah dan orang tua siswa. Penjadwalan supervisi akademik dilaksanakan dua kali setahun, dengan pembagian kegiatan pra observasi, observasi, pasca observasi, dan evaluasi hasil. Tantangan utama meliputi banyaknya guru yang harus disupervisi, sinkronisasi jadwal, dan paradigma guru terhadap supervisi. Strategi mengatasi tantangan ini adalah pembentukan tim supervisi, penjadwalan fleksibel, serta pendekatan coaching yang bersifat kolaboratif dan suportif. Strategi kepala sekolah dalam perencanaan supervisi diarahkan pada peningkatan mutu melalui pelatihan, umpan balik konstruktif, dan evaluasi berkelanjutan. Supervisi dilakukan secara berkesinambungan dengan pendekatan partisipatif dan penggunaan data hasil supervisi sebelumnya sebagai acuan perbaikan. Pelaksanaan supervisi akademik di SMA Negeri 1 Sumberejo dilakukan dengan tahapan yang sistematis dan terstruktur. Supervisor melaksanakan kegiatan supervisi melalui tiga tahap utama, yaitu pra observasi, observasi, dan pasca observasi. Pada tahap pra observasi, supervisor melakukan diskusi dengan guru yang akan disupervisi guna mempersiapkan pelaksanaan observasi, seperti membahas modul ajar, jadwal, serta metode dan strategi pembelajaran yang akan diterapkan. Selanjutnya, pada tahap observasi, supervisor melakukan pengamatan langsung di kelas untuk menilai pelaksanaan proses belajar mengajar. Terakhir, pada tahap pasca observasi, supervisor bersama guru melakukan refleksi dan evaluasi atas hasil pengamatan, serta menyusun rencana tindak lanjut (RTL) untuk perbaikan pembelajaran selanjutnya. Dalam pelaksanaan supervisi tersebut, supervisor menggunakan berbagai pendekatan yang bertujuan meningkatkan mutu pembelajaran dan kinerja guru.

Pendekatan yang umum diterapkan meliputi pembinaan, observasi, dan mentoring. Pembinaan dilakukan untuk meningkatkan kompetensi guru secara berkelanjutan, sementara observasi dilakukan dengan kunjungan kelas secara rutin dan monitoring proses pembelajaran. Mentoring juga dilakukan dengan memberikan bimbingan dan arahan baik secara langsung oleh supervisor maupun melalui guru senior atau Wakil Kepala Sekolah. Selain itu, pendekatan supervisi juga mengakomodasi teknik komunikasi yang bersifat individual maupun kelompok, dan menerapkan metode supervisi yang bersifat direktif, non-direktif, serta kolaboratif. Teknik dan metode supervisi yang digunakan untuk meningkatkan kinerja guru meliputi observasi langsung, bimbingan, coaching, diskusi, kunjungan antar kelas, dan penilaian diri guru. Selain itu, supervisor berupaya menciptakan hubungan harmonis dengan guru, menganalisis kebutuhan pengembangan, mengembangkan strategi dan media pembelajaran, melakukan penilaian, serta melakukan revisi untuk perbaikan berkelanjutan. Kepala sekolah dan supervisor juga memanfaatkan teknologi secara optimal dalam proses supervisi akademik. Penggunaan aplikasi observasi digital, platform Merdeka Mengajar (PMM) yang terintegrasi dengan e-Kinerja BKN, serta video pembelajaran dan perangkat digital lainnya memungkinkan supervisi dilakukan dengan lebih efektif, efisien, dan terstruktur. Evaluasi juga dibantu dengan alat berbasis digital seperti Google Form. Pemanfaatan teknologi ini membantu dalam penyusunan jadwal supervisi, monitoring kinerja guru, dan pemberian umpan balik secara cepat dan tepat.

Platform utama yang digunakan dalam mendukung supervisi akademik adalah Platform Merdeka Mengajar (PMM), yang memungkinkan guru untuk merencanakan, melaksanakan, merefleksikan, dan melakukan tindak lanjut dari proses pembelajaran dengan dukungan umpan balik dari supervisor. Fokus supervisi diarahkan pada pengembangan kompetensi guru yang meliputi kompetensi pedagogis, kepribadian, sosial, dan profesional. Selain itu, supervisi juga menitikberatkan pada aspek perencanaan pembelajaran, pelaksanaan dan evaluasi hasil belajar, pengelolaan kelas, pemanfaatan teknologi pembelajaran, serta inovasi metode pengajaran. Pengelolaan kinerja guru juga menjadi perhatian utama dengan indikator kualitas pembelajaran yang mencakup manajemen kelas, dukungan psikologis, dan metode pembelajaran. Pemberian umpan balik, supervisor memberikan masukan secara konstruktif melalui refleksi bersama guru setelah observasi. Umpan balik disampaikan dengan mendiskusikan aspek-aspek pembelajaran yang sudah baik serta yang perlu ditingkatkan, sehingga guru dapat menyusun rencana perbaikan pembelajaran dengan waktu pelaksanaan yang disepakati bersama. Tindak lanjut supervisi dilakukan dengan komunikasi intensif antara guru dan supervisor, serta memberikan kesempatan bagi guru untuk mengikuti pelatihan atau pengembangan profesional secara mandiri.

Kepala sekolah dan supervisor juga aktif memberikan motivasi kepada guru untuk meningkatkan kualitas pembelajaran. Motivasi tersebut diberikan melalui pendampingan secara individual maupun kelompok, pemberian apresiasi atau reward, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman, serta menyediakan pelatihan dan fasilitas pendukung lainnya. Dorongan juga diberikan agar guru berpartisipasi aktif dalam kegiatan MGMP baik di tingkat sekolah maupun kabupaten dengan dukungan sarana dan prasarana yang memadai. Pemanfaatan data dan informasi dalam supervisi akademik menjadi bagian penting dalam upaya peningkatan kualitas pembelajaran. Kepala sekolah dan supervisor menggunakan data hasil evaluasi dari observasi kelas dan penilaian kinerja guru untuk melakukan

tabulasi, pemetaan kekuatan dan kelemahan, serta menyusun rencana tindak lanjut yang konkret. Data evaluasi tersebut juga menjadi dasar dalam penyusunan Rencana Kerja Tahunan (RKT), Rencana Kerja dan Anggaran Sekolah (RKAS), serta pemberian reward kepada guru yang berprestasi. Pemantauan hasil supervisi dilakukan dengan mengumpulkan dan merekap laporan hasil supervisi yang telah dilakukan, kemudian mengadakan pembahasan bersama tim supervisor untuk menganalisis kinerja guru secara berbasis data. Dari hasil analisis tersebut, kepala sekolah dapat menentukan langkah-langkah strategis yang perlu diambil guna meningkatkan mutu pembelajaran di sekolah.

2. Strategi Kepala Sekolah dalam Melaksanakan Supervisi Akademik sebagai Upaya Peningkatan Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Sumberejo

Hasil penelitian di SMA Negeri 1 Sumberejo pada tahun 2024 menunjukkan bahwa peningkatan kinerja guru dapat dicapai melalui supervisi akademik yang dilaksanakan secara sistematis oleh kepala sekolah. Supervisi akademik dilakukan dengan penilaian kinerja guru yang transparan melalui observasi kelas menggunakan Platform Merdeka Mengajar (PMM). Penilaian ini mencakup aspek perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, penilaian dan evaluasi, serta pengembangan profesional berkelanjutan. Dalam aspek perencanaan pembelajaran, setelah dilakukan supervisi, guru menunjukkan peningkatan kemampuan dalam menyusun rencana pembelajaran yang sesuai standar kurikulum. Guru juga semakin inovatif dalam menggunakan metode dan media pembelajaran yang bervariasi, termasuk teknologi pembelajaran berdiferensiasi yang disesuaikan dengan kebutuhan siswa. Pada pelaksanaan pembelajaran, guru menerapkan teknik pembelajaran yang aktif dan kolaboratif. Pengelolaan kelas dilakukan dengan menciptakan suasana kondusif, disiplin, dan interaktif, di mana aturan kelas diterapkan dengan konsisten. Interaksi guru dengan siswa bersifat dua arah, dengan guru membimbing dan melibatkan siswa secara aktif dalam proses pembelajaran sehingga mendorong pembelajaran yang efektif. Dalam hal penilaian dan evaluasi, guru menggunakan teknik penilaian yang tepat untuk menilai aspek kognitif, sikap, dan keterampilan siswa. Umpan balik yang konstruktif diberikan dengan bahasa positif dan refleksi pembelajaran, sehingga dapat meningkatkan kualitas proses belajar mengajar. Pengembangan profesionalisme guru juga menjadi fokus dalam supervisi akademik. Guru secara aktif mengikuti pelatihan, seminar, dan workshop baik di dalam maupun luar sekolah serta melalui platform digital PMM. Hasil dari pengembangan profesional ini diterapkan dalam praktik pengajaran dengan mengintegrasikan metode pembelajaran inovatif dan teknologi.

3. Strategi Kepala Sekolah dalam Melaksanakan Supervisi Akademik sebagai Upaya Peningkatan Mutu Sekolah di SMA Negeri 1 Sumberejo

Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan mutu sekolah melalui supervisi akademik melibatkan aspek kepemimpinan, kualitas pengajaran dan pembelajaran, pengelolaan sumber daya, serta pencapaian tujuan sekolah.

Dalam kepemimpinan, kepala sekolah menyusun rencana strategis jangka pendek dan panjang yang melibatkan seluruh warga sekolah. Rencana tersebut didasarkan pada analisis SWOT dan kebutuhan siswa serta guru. Tugas dan tanggung jawab dibagi secara jelas kepada guru dan staf administrasi yang bertindak sebagai supervisor maupun yang disupervisi, dengan pendelegasian yang terstruktur dan didukung oleh Surat Keputusan (SK) serta sosialisasi yang baik. Kualitas pengajaran

dan pembelajaran ditingkatkan melalui supervisi yang membuat guru lebih fokus dan serius dalam proses belajar mengajar, sehingga hasil belajar siswa meningkat. Kehadiran dan keterlibatan siswa juga menjadi lebih aktif dan antusias, berkat persiapan pembelajaran yang lebih menarik dan menyenangkan oleh guru. Dalam pengelolaan sumber daya, kepala sekolah mengatur sarana dan prasarana yang memadai, seperti fasilitas internet, LCD proyektor, serta buku ajar sesuai kebutuhan peserta didik. Rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan dilakukan secara objektif melalui tim seleksi berdasarkan analisis kebutuhan dan jabatan. Pencapaian tujuan mutu sekolah dilakukan dengan membentuk tim pengembang yang memetakan standar mutu yang perlu dicapai dan menyusun program-program jangka pendek, menengah, dan panjang yang diselaraskan dengan anggaran dan kapasitas sekolah. Kepala sekolah juga aktif memotivasi guru dan siswa untuk berpartisipasi dalam kegiatan akademik dan non-akademik, termasuk ekstrakurikuler dan lomba, serta memberikan dukungan penuh untuk pelatihan dan peningkatan kompetensi guru. Dengan strategi-strategi tersebut, kepala sekolah memimpin supervisi akademik sebagai upaya terpadu untuk meningkatkan kinerja guru sekaligus mutu keseluruhan di SMA Negeri 1 Sumberejo.

B. Pembahasan

1. Strategi Kepala Sekolah dalam Melaksanakan Supervisi Akademik sebagai Upaya Peningkatan Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Sumberejo

Strategi yang diterapkan oleh Kepala Sekolah SMA Negeri 1 Sumberejo dalam melaksanakan supervisi akademik merupakan salah satu upaya penting untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan kinerja guru. Supervisi akademik tidak hanya berfungsi sebagai pemantauan, tetapi juga lebih ditekankan pada pengembangan profesional guru agar keterampilan mengajar dan proses pembelajaran dapat terus diperbaiki demi meningkatkan hasil belajar siswa. Pelaksanaan supervisi akademik diawali dengan perencanaan yang matang dan terstruktur. Kepala sekolah membentuk tim pengelola kinerja yang terdiri dari beberapa pelaksana teknis dan supervisor yang bertugas menilai kinerja para guru di sekolah. Setiap supervisor diberi tanggung jawab untuk mengawasi beberapa guru sesuai dengan Surat Keputusan Kepala Sekolah yang diterbitkan setiap tahun pelajaran. Jadwal pelaksanaan supervisi pun disusun dengan jelas mulai dari persiapan administrasi, pelaksanaan observasi kelas, hingga refleksi dan laporan akhir. Setelah penentuan supervisor dan sasaran guru yang akan disupervisi, dilakukan diskusi persiapan untuk menyusun rencana observasi pembelajaran. Guru yang akan disupervisi diwajibkan mengunggah dokumen Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) atau modul ajar ke platform Merdeka Mengajar (PMM) sebagai bagian dari proses perencanaan supervisi. Kepala sekolah bersama tim supervisi memberikan bimbingan agar guru mampu menyusun perencanaan pembelajaran yang efektif sehingga pelaksanaan observasi dan pembelajaran dapat berjalan dengan lancar dan hasilnya memuaskan.

Pelaksanaan supervisi akademik dilakukan melalui observasi langsung di kelas yang terbagi dalam tiga tahapan, yaitu pra observasi, observasi, dan pasca observasi. Pada tahap pra observasi, supervisor dan guru melakukan dialog untuk membangun kepercayaan dan menentukan fokus observasi. Observasi kelas merupakan aktivitas utama di mana supervisor mengamati interaksi guru dan siswa, teknik pengajaran, serta kondisi kelas secara objektif. Hasil observasi ini akan menjadi dasar untuk memberikan umpan balik yang konstruktif kepada guru. Pada tahap pasca observasi, dilakukan coaching yang memberdayakan dengan tujuan membantu guru merefleksikan pembelajaran yang telah dilakukan dan merencanakan perbaikan di

masa mendatang. Umpan balik yang diberikan oleh supervisor harus dilakukan secara demokratis, berfokus pada kebutuhan guru, dan bertujuan untuk mengembangkan potensi guru secara profesional. Setelah pemberian umpan balik, guru diharapkan dapat menindaklanjuti rekomendasi dan mengikuti pelatihan atau workshop sebagai bagian dari pengembangan profesional berkelanjutan. Selain itu, hasil dari supervisi akademik yang telah dilaksanakan dimanfaatkan sebagai data dan informasi penting untuk evaluasi dan perbaikan program supervisi selanjutnya. Kepala sekolah memantau dan menganalisis kinerja guru berdasarkan hasil supervisi untuk menentukan langkah-langkah pembinaan yang tepat. Kepala SMA Negeri 1 Sumberejo dalam menjalankan supervisi akademik, menerapkan beberapa strategi utama. Pertama, membangun komunikasi yang efektif dan terbuka dengan seluruh tim serta guru agar semua pihak merasa dilibatkan dan dapat saling berbagi informasi. Kedua, menetapkan tujuan dan standar supervisi yang jelas dan terukur agar proses supervisi dapat berjalan sesuai harapan dan hasilnya dapat dievaluasi secara objektif. Ketiga, kepala sekolah dan supervisor melakukan observasi kelas secara langsung untuk memperoleh gambaran nyata tentang proses pembelajaran dan memberikan umpan balik yang tepat. Keempat, pendekatan kolaboratif diterapkan dengan melibatkan guru secara aktif dalam proses supervisi sehingga mereka merasa memiliki dan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Kelima, umpan balik yang diberikan bersifat konstruktif dan membangun, memberikan penghargaan pada kelebihan guru sekaligus memberikan saran perbaikan yang dapat meningkatkan kualitas pembelajaran. Keenam, kepala sekolah juga menyediakan berbagai pelatihan dan pengembangan profesional bagi guru agar kompetensi mereka terus meningkat sesuai kebutuhan. Ketujuh, pemantauan dan evaluasi dilakukan secara berkala untuk melihat perkembangan guru dalam melaksanakan tindak lanjut hasil supervisi. Terakhir, kepala sekolah berupaya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung kolaborasi antar guru agar proses supervisi akademik dapat berjalan dengan baik dan berdampak positif. Dengan menerapkan strategi-strategi tersebut secara konsisten, Kepala SMA Negeri 1 Sumberejo dapat membantu guru dalam meningkatkan kinerjanya secara berkelanjutan, sehingga kualitas pembelajaran dan hasil belajar siswa di sekolah terus mengalami peningkatan.

2. Strategi Kepala Sekolah dalam Melaksanakan Supervisi Akademik sebagai Upaya Peningkatan Mutu Sekolah di SMA Negeri 1 Sumberejo

Kepala Sekolah SMA Negeri 1 Sumberejo menjalankan supervisi akademik dengan strategi yang holistik dan terstruktur sebagai upaya peningkatan mutu sekolah. Strategi ini diawali dengan penetapan visi dan misi yang jelas, yang mencerminkan komitmen sekolah untuk terus meningkatkan mutu pendidikan. Visi dan misi tersebut menjadi landasan bagi seluruh kegiatan supervisi akademik agar semua upaya yang dilakukan terarah pada pencapaian kualitas pembelajaran yang optimal dan hasil belajar siswa yang lebih baik. Karena SMA Negeri 1 Sumberejo mengimplementasikan Kurikulum Merdeka, maka supervisi akademik juga menekankan pembelajaran yang berpihak kepada siswa, menyesuaikan kebutuhan dan karakteristik peserta didik secara individu. Kepala Sekolah mengembangkan program supervisi dalam pelaksanaannya yang sistematis dan terencana. Program supervisi ini meliputi berbagai aspek akademik, mulai dari kualitas pengajaran, pelaksanaan kurikulum, hingga penilaian hasil belajar siswa. Agar program ini berjalan efektif, Kepala Sekolah membentuk tim pengelola kinerja guru yang terdiri dari para supervisor yang dipilih berdasarkan kemampuan dan latar belakang pendidikan yang memadai. Tim supervisor ini bertugas membantu Kepala Sekolah melakukan supervisi secara menyeluruh dengan pengawasan berjenjang, sehingga

proses supervisi akademik dapat terlaksana secara optimal dan sesuai jadwal. Salah satu bentuk supervisi akademik yang efektif adalah melalui observasi kelas secara langsung dan terstruktur. Kepala Sekolah bersama tim supervisor rutin mengamati proses pembelajaran di kelas, melihat interaksi guru dan siswa, serta menilai efektivitas metode pengajaran. Sebelum pelaksanaan observasi, dilakukan kegiatan pra observasi yang melibatkan pemeriksaan dokumen administrasi dan penyusunan rencana observasi melalui Platform Merdeka Mengajar (PMM).

Tahapan pra observasi ini penting untuk menyamakan persepsi antara supervisor dan guru mengenai tujuan, fokus, dan aspek pembelajaran yang akan diamati. Melalui dialog konsultatif, supervisor membantu guru mengidentifikasi fokus pengamatan sehingga observasi berlangsung dengan tujuan yang jelas dan hasilnya dapat digunakan untuk perbaikan pembelajaran yang lebih efektif sesuai Kurikulum Merdeka. Setelah observasi, Kepala Sekolah atau supervisor memberikan umpan balik yang jelas dan konstruktif. Umpan balik ini difokuskan pada peningkatan kualitas pembelajaran, baik pada area yang telah disepakati dalam pra observasi maupun aspek lain yang relevan dengan kebutuhan guru dan karakteristik siswa. Umpan balik yang positif dan spesifik mendorong guru melakukan refleksi diri menggunakan model refleksi 4P (Peristiwa, Perasaan, Pembelajaran, dan Perubahan), sehingga guru dapat menyusun rencana tindak lanjut untuk memperbaiki proses pembelajaran. Selain evaluasi, supervisi akademik juga difokuskan pada pengembangan profesional guru. Kepala Sekolah mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan mendukung guru mengikuti program pengembangan keprofesionalan berkelanjutan (PKB). Pelatihan bisa dilakukan secara mandiri melalui fitur pelatihan di PMM, atau secara kolektif melalui workshop dan komunitas belajar seperti Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) di tingkat sekolah maupun kabupaten. Kepala Sekolah memfasilitasi dan memberikan dukungan, termasuk biaya transportasi untuk mengikuti kegiatan kolektif tersebut, guna memastikan guru terus meningkatkan kompetensinya.

Kolaborasi antar guru juga menjadi strategi penting dalam supervisi akademik. Kepala Sekolah mendorong pembentukan kelompok studi dan komunitas belajar yang rutin mengadakan pertemuan untuk berbagi pengalaman dan mencari solusi bersama. Dengan suasana kolaboratif ini, kepemimpinan akademik sekolah menjadi lebih kuat dan guru lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Pemantauan dan evaluasi secara rutin menjadi langkah lanjutan untuk memastikan efektivitas supervisi akademik. Setiap tiga bulan, tim supervisor melakukan rapat evaluasi triwulan untuk menilai perkembangan hasil belajar siswa, pelaksanaan kurikulum, serta peningkatan kompetensi guru. Hasil evaluasi ini menjadi dasar bagi Kepala Sekolah untuk merumuskan perbaikan dan penyesuaian program supervisi agar mutu pendidikan terus meningkat. Selain itu, Kepala Sekolah memastikan sumber daya sekolah, seperti fasilitas, teknologi pendidikan, dan bahan ajar, dimanfaatkan secara optimal untuk mendukung proses pembelajaran. Supervisi tidak hanya menilai kompetensi guru, tetapi juga memastikan bahwa semua sarana yang ada mendukung terciptanya pembelajaran yang efektif dan berkualitas.

Keterlibatan orang tua dan komunitas sekolah juga diperkuat sebagai bagian dari upaya peningkatan mutu. Kepala Sekolah mengadakan pertemuan rutin dengan orang tua untuk mendiskusikan perkembangan siswa dan menerima masukan guna peningkatan kualitas pendidikan. Hal ini memperkuat sinergi antara sekolah, keluarga, dan masyarakat. Pemanfaatan teknologi dalam supervisi akademik menjadi salah satu kemajuan penting. Kepala Sekolah menggunakan platform digital untuk

memonitor perkembangan guru dan siswa, mengumpulkan data, serta melakukan pelaporan supervisi secara lebih efisien. Teknologi juga memudahkan koordinasi dan pelaksanaan program supervisi secara tepat waktu dan terorganisir. Terakhir, Kepala Sekolah berupaya membangun budaya sekolah yang mendukung pembelajaran berkualitas, menciptakan lingkungan aman dan kondusif, serta memotivasi guru dan siswa untuk selalu berusaha mencapai standar yang tinggi. Pengambilan keputusan supervisi berbasis data yang valid dan akurat menjadi pijakan utama dalam merancang strategi peningkatan mutu sekolah yang lebih tepat sasaran. Dengan menerapkan strategi-strategi tersebut secara konsisten, Kepala Sekolah SMA Negeri 1 Sumberejo berhasil menciptakan lingkungan pembelajaran yang berfokus pada peningkatan kualitas dan mutu pendidikan. Supervisi akademik yang efektif secara langsung berdampak pada peningkatan kompetensi guru dan mutu sekolah secara keseluruhan.

V. KESIMPULAN

Strategi kepala sekolah dalam melaksanakan supervisi akademik sebagai upaya peningkatan kinerja guru di SMA Negeri 1 Sumberejo Kabupaten Tanggamus melalui tahapan perencanaan, pelaksanaan, pemberian umpan balik dan tindak lanjut. Supervisi akademik di SMA Negeri 1 Sumberejo dilaksanakan melalui tahapan perencanaan, pelaksanaan, pemberian umpan balik, dan tindak lanjut. Perencanaan dilakukan secara terstruktur dengan membentuk tim pengelola kinerja berdasarkan Surat Keputusan Kepala Sekolah. Pelaksanaan supervisi dilakukan melalui observasi kelas langsung untuk memahami proses pembelajaran. Setelah observasi, umpan balik diberikan via Platform Merdeka Mengajar guna memotivasi guru mengembangkan diri. Data hasil supervisi digunakan sebagai bahan evaluasi dan tindak lanjut untuk perbaikan di tahun ajaran berikutnya serta acuan penilaian kinerja guru berbasis data. Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Sekolah diterapkan secara holistik dan terstruktur, meliputi penetapan visi dan misi yang jelas, pengembangan program supervisi yang sistematis, observasi kelas terstruktur, pemberian umpan balik konstruktif, peningkatan kompetensi guru melalui pelatihan, kolaborasi tim pengajaran, pemantauan dan evaluasi berkala, pemberdayaan sumber daya sekolah, peningkatan keterlibatan orang tua dan komunitas, penerapan teknologi dalam supervisi, pembangunan budaya sekolah yang mendukung pembelajaran, serta penggunaan data untuk pengambilan keputusan.

Kepala sekolah perlu terus mengembangkan strategi supervisi yang lebih partisipatif dan berkelanjutan, seperti supervisi klinis dan supervisi kolegal. Dengan pendekatan ini, guru akan merasa lebih didukung dan termotivasi untuk meningkatkan kinerja profesionalnya, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada mutu pembelajaran dan hasil belajar siswa. Sementara itu, guru diharapkan untuk bersikap terbuka dan proaktif menerima masukan dari hasil supervisi kepala sekolah. Supervisi hendaknya dilihat sebagai sarana pengembangan profesional, bukan sekadar penilaian. Dengan demikian, guru terdorong untuk terus meningkatkan kualitas pembelajaran dan berkontribusi secara aktif dalam peningkatan mutu sekolah secara menyeluruh.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajepri, F., Vienti, O., & Rusmiyati, R. (2022). Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Mindset: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 130-149.
- Amanda, N., & Mustofa, T. A. (2024). Implementasi Supervisi Akademik Kepala sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Guru di SMP Al-Islam Kartasura. *Didaktika: Jurnal Kependidikan*, 13(2), 1701-1710.
- Arikunto, Suharsimi, 2004. *Dasar-Dasar Supervisi*. Jakarta: Rineka Cipta,
- Asmadi, I., Romansyah, R., Farid, M., Ilyas, A. A. A. R. M., Habaib, M., & Yoseptry, R. (2023). Supervisi Akademik Kepala sekolah dalam Peningkatan Mutu Pendidikan (Studi Kasus di SMA Terpadu Riyadlul Ulum). *JIIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(2), 819-825.

- Basahil, A. (2021). Meningkatkan kompetensi pedagogik guru non-kependidikan dalam penyusunan perencanaan pembelajaran melalui supervisi akademik. JPPTK: Jurnal Pendidikan Pembelajaran & Penelitian Tindakan, 1(2), 162-173.
- Bennet, Silalahi N.B. 1995. Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Jakarta. PT. Binaman Pressindo Seri Manajemen.
- Burhanuddin.(2005). Administrasi Pendidikan, Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Danim, Sudarman, 2012. Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok, Penerbit Rineka Cipta. Depdiknas, Pendidikan Berorientasi Kecakapan Hidup (Life Skill) Melalui Pendekatan Broad-Based Education, Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional.
- Djafri, Novianty. 2015. Manajemen Kepemimpinan Kepala sekolah. Yogyakarta: Deepublish.
- Dian, D., & Prayoga, A. (2019). Supervisi Akademik Kepala Madrasah di Madrasah Aliyah Darussalam Sumedang. Brilliant: Jurnal Riset Dan Konseptual, 4(4), 548-558.
- Edward Sallis, 2008. Total Quality Management in Education Manajemen Mutu Pendidikan, Yogyakarta: IRCISoD.
- Engkoswara dan Aan Komariah, 2010. Administrasi Pendidikan, Bandung: Alfabeta
- E. Mulyasa, 2019. Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah. Jakarta: Bumi Aksara.
- E. Mulyasa, 2014. Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi Dan Implementasi, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Fuad, Nurhattati, 2020. Supervisi Pendidikan, Strategi Peningkatan Kualitas Pendidikan di Sekolah. Depok. Raja Grafindo Persada.
- Hamalik, Oemar, 2008. Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi, Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, 2016. Manajemen Dasar: Pengertian dan Masalah, Jakarta: Gunung Agung.
- Hendrowati, T., & Badrun, M. (2023). Kekepalasekolahan . Jawa Tengah. CV Eurika Media Aksara,
- HUMAIRA, F. (2024). MANEJEMEN MUTU SUPERVISI AKADEMIK KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU MIS DI BANDAR LAMPUNG. SOCIAL: Jurnal Inovasi Pendidikan IPS, 4(3), 252-264
- Indrafachrudi. 2000. Metode Penilaian Kinerja Serta Faktor yang Mempengaruhinya . Bandung: Galia Indah.
- Iskandar, A. (2020). Manajemen Supervisi Akademik Kepala Madrasah. Jurnal Isema: Islamic Educational Management, 5(1), 69-82..
- Kusen, K., Hidayat, R., Fathurrochman, I., & Hamengkubuwono, H. (2019). Strategi Kepala sekolah Dan Implementasinya Dalam Peningkatan Kompetensi Guru. Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan, 3(2), 175-193.
- Majid, Abdul, 2015. Perencanaan Pembelajaran : Mengembangkan Standar Kompetensi Guru. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu, 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: Rosda Karya.
- Mukhtar dan Iskandar. 2013. Orientasi Baru Supervisi Pendidikan. Jakarta: Gaung Persada Press Group.
- Nawawi, Hadari, 2016. Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Priansa, Donni Juni dan Rismi Somad. 2014. Manajemen Supervisi dan Kepemimpinan kepala sekolah. Bandung: Alfabeta.
- Rozak, A., Fathurrochman, I., & Ristianti, D. H. (2018). Analisis Pelaksanaan Bimbingan Belajar Dalam Mengatasi Kesulitan Belajar Siswa. Joeai (Journal of Education and Instruction), 1 (1), 10-20.
- Rusyan, A. T., Winarni, W., & Hermawan, A. (2020). Seri pembaharuan pendidikan membangun kelas aktif dan inspiratif. Deepublish.

- Sahertian, P. A., & Dasar, A. K. (2000). Teknik Supervisi Pendidikan dalam rangka pengembangan sumber daya manusia. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sallis, Edwar, Alih Bahasa Ahmad Ali Riyadi dan Fahrurrozi. 2008. Total Quality Management in Education (Manajemen Mutu Pendidikan). Jogjakarta : IRCiSoD.
- Sudjana, Nana, 2009. Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar, Bandung: Sinar Baru Algensindo,
- Sugiyono, 2021. Metode Penelitian Pendidikan (Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, R&D dan Penelitian Pendidikan. Bandung. Alfabeta.
- Suhardan, Dadang, 2016. Supervisi Bantuan Profesional, Bandung : Mutiara Ilmu.
- Suryani, I., Puspitawanti, E., Ellylia, F., & Fakhrudin, R. I. (2022). Strategi Implementasi Supervisi Akademik Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru Madrasah Ibtidaiyah Di Kabupaten Bojonegoro. Jurnal Locus Penelitian dan Pengabdian, 1(6), 472-477.
- Suryosubroto, B. (2004). Pengantar administrasi di sekolah. Yogyakarta: IKIP Yogyakarta.
- Swasto, Bambang, 2014. Pengembangan Sumber Daya Manusia, Malang: Bayumedia.
- Syaiful Bahri Djamarah dan Aswan Zain. 2006. Strategi Belajar Mengajar. Jakarta : Rineka Cipta.
- Syukri, M., & Alfattah, M. R. (2024). Konsep Mutu, Mutu Sekolah, Mutu Lembaga Pendidikan Sekolah. Journal on Education, 6(2), 11721-11731.
- Warlizasusi I. 2019. Analisis Perencanaan Strategis, Rencana Strategis dan Manajemen Pendidikan. Jakarta : Studi Manajemen Pendidikan.
- Winardi.2012. Dasar-dasar Manajemen. Bandung: Mandar Maju.
- Yanto, M., & Fathurrochman, I. (2019). Manajemen kebijakan kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan. Jurnal Konseling Dan Pendidikan, 7(3), 123-130.