

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh kurangnya kinerja sebagian tenaga pendidik dan kependidikan di SMKN 4 Banjarmasin, yang terkadang masih terlambat datang ke sekolah, keluar di jam pelajaran, dan hanya memberikan tugas saja tanpa memberikan penjelasan yang memadai.¹ Hal ini sebagaimana disampaikan oleh Kepala Sekolah, bahwa terlihat adanya kelemahan kinerja yang seharusnya kinerja tersebut bagus dan profesional.

Perubahan kurikulum, perkembangan digitalisasi, serta tuntutan dunia kerja yang semakin kompleks menuntut peran aktif seluruh komponen pendidikan². Salah satu faktor krusial yang turut menentukan kualitas kinerja tenaga pendidik dan kependidikan adalah bagaimana kepala sekolah mengaktualisasikan peran kepemimpinannya, khususnya dalam aspek pengawasan dan penilaian kerja. Ketika pengawasan dirancang secara sistematis dan berkesinambungan, serta penilaian dilakukan secara objektif dan berbasis kompetensi, maka keduanya dapat berfungsi sebagai instrumen pembinaan yang efektif dalam mendorong profesionalisme dan meningkatkan rasa tanggung jawab para pendidik. Namun demikian, dalam realitas implementatif di lapangan, masih banyak kepala sekolah yang menjalankan fungsi pengawasan dan penilaian secara konvensional, terbatas pada aspek administratif

¹Hasil Wawancara dengan Kepala Sekolah Bapak Drs. Syarifuddin Noor, M.Pd, di Ruang Kepala Sekolah, jam 12.30 siang, pada 28 Juli 2025.

²Ricky Yosepty et al., “Supervisi Akademik Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru SMPN 2 Margahayu Bandung Universitas Islam Nusantara , Indonesia,” *Jurnal Pendidikan, Sains Dan Teknologi* 11, no. 4 (2024): 1644–63.

semata, tanpa menghadirkan inovasi yang mampu menginspirasi, memotivasi, dan mengoptimalkan potensi guru secara menyeluruh.

Perubahan paradigma pendidikan di era modern menuntut kepala sekolah untuk berperan sebagai inovator yang mampu menciptakan sistem pengawasan dan penilaian yang lebih kreatif, adaptif, dan berbasis teknologi. Inovasi ini sangat diharapkan dapat menjalankan jawaban terhadap tantangan zaman, pencapaian mutu pendidikan berkelanjutan, fenomena tersebut menjadi dasar utama dilakukannya penelitian tentang “Inovasi Pengawasan dan Penilaian Kepala Sekolah di SMKN 4 Banjarmasin dalam Upaya Peningkatan Kinerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan.”

Inovasi pengawasan secara hakikatnya juga memiliki kesamaan didalam islam yaitu tanggung jawab kepemimpinan, pembinaan, dan perlindungan terhadap komunitas. Dalam konteks inovasi pengawasan, sebagaimana firman Allah dalam Al-Qur'an Surah At-Tahrim Ayat 6:

يَأَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا قُوَّا أَنفُسَكُمْ وَأَهْلِيْكُمْ نَارًا وَقُوْدُهَا النَّاسُ وَالْحِجَارَةُ عَلَيْهَا مَلِكَةٌ غِلَاظٌ شِدَادٌ لَا يَعْصُوْنَ اللَّهَ مَا أَمْرَهُمْ وَيَقْعُلُوْنَ مَا يُؤْمِرُوْنَ ٦

Ayat tersebut menegaskan bahwa setiap Muslim memiliki tanggung jawab bukan hanya atas dirinya sendiri, tetapi juga terhadap keluarganya, khususnya dalam hal menegakkan ajaran agama dan menjauhi segala bentuk larangan Allah. Syariat Islam melalui ayat ini menegaskan urgensi pendidikan keagamaan dalam lingkungan keluarga serta mendorong adanya ikhtiar aktif untuk melindungi diri

dan keluarga dari dosa serta perilaku yang dapat membawa kepada kebinasaan di akhirat.³

Surah At-Tahrim ayat 6 mengajarkan bahwa seorang pemimpin punya tanggung jawab besar untuk membimbing dan memperbaiki perilaku orang-orang yang dipimpinnya. Dalam dunia pendidikan, kepala sekolah bisa menerapkan nilai ini dengan cara melakukan pengawasan yang bukan hanya soal administrasi, tapi juga mendidik dan membina guru secara menyeluruh. Inovasi seperti penggunaan teknologi, observasi yang fokus pada kemampuan guru, serta sistem *reward* dan *punishment* yang adil bisa membantu mencegah turunnya semangat kerja para pendidik. Penilaian kinerja guru pun bukan sekadar formalitas, tapi bentuk nyata dari tanggung jawab kepala sekolah untuk menjaga kualitas pendidikan. Sebagai pemimpin, kepala sekolah perlu mampu memotivasi dan membina agar tercipta lingkungan kerja yang sehat, islami, dan produktif. Surah At-Tahrim ayat 6 mengingatkan bahwa pemimpin seharusnya aktif membina, bukan hanya mengawasi dari kejauhan.

Dalam konteks ini, peran kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan menjadi sangat vital, terutama dalam melaksanakan fungsi pengawasan dan penilaian terhadap tenaga pendidik dan kependidikan⁴. Kepentingan peran kepala sekolah sebagai kepemimpinan pendidikan yang tidak hanya bertanggung jawab dalam aspek manajerial, tetapi juga membina dan mengarahkan tenaga pendidik dan kependidikan agar bekerja dengan amanah, profesional dan berlandaskan nilai-

³Latif, Mohammad Abd, and Abd Rasyid. “Analisis Surah At-Tahrim Ayat 6 Perspektif Tafsir Al-Qur’an Al- Adzim Karya Ibnu Katsir.” *Journal Of Islamic Studies* 1 (2024).

⁴Nurdira Maisarah Nopiyanti, “Inovasi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Semangat Kerja Guru Di Sekolah Dasar” 2, no. 1 (2023): 369–79.

nilai islam. Dalam konteks pendidikan islam, kepemimpinan dilihat sebagai amanah yang harus dijalankan dengan amanah demi mewujudkan tujuan pendidikan yang berorientasi pada peningkatan mutu dan akhlak. Oleh karena itu, kepala sekolah diharapkan mampu menghadirkan inovasi dalam pengawasan dan penilaian, sehingga proses pembinaan terhadap tenaga pendidik dan kependidikan dapat berjalan secara efektif, adil, dan berkesinambungan.

Pengawasan dan penilaian yang dilakukan oleh kepala sekolah tidak hanya berfungsi sebagai alat kontrol administratif, tetapi juga menjadi bagian penting dari upaya pembinaan dan pengembangan profesionalisme guru dan tenaga kependidikan. Penelitian oleh Basril menunjukkan bahwa pengawasan akademik yang dilakukan secara sistematis dapat meningkatkan kemampuan guru dalam merancang dan melaksanakan penilaian hasil belajar, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kualitas pembelajaran⁵.

Namun demikian, dalam praktiknya, masih terdapat berbagai tantangan dalam pelaksanaan pengawasan dan penilaian oleh kepala sekolah. Studi oleh Hasnawi mengungkapkan bahwa kurang optimalnya fungsi pengawasan dapat menyebabkan penurunan kinerja guru, rendahnya kedisiplinan, hingga lemahnya komitmen profesional. Kondisi ini tentu berdampak langsung pada menurunnya kualitas pendidikan⁶.

⁵Sena Getri Muetya, Maulana Rifai, and Made santoso, Teguh, Panji, “Nusantara : Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial ӦPerpajakan,” *Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial* 9, no. 4 (2022): 1483–90.

⁶Hasnawi, “Pelaksanaan Pengawasan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru SMA Swasta Ruhul Islam Tanah Luas,” *Al-Fatih: Jurnal Pendidikan Dan Keislaman* 3, no. 1 (2020): 72–87, <http://jurnal.stit-al-ittihadiyahlabura.ac.id/index.php/alfatih/article/view/71/63>.

Untuk menjawab tantangan tersebut, diperlukan inovasi dalam pendekatan pengawasan dan penilaian. Menurut Warman et al. (2024), kepala sekolah masa kini harus menjadi inovator yang mampu menciptakan strategi pengawasan yang adaptif dan responsif terhadap kebutuhan guru serta perkembangan zaman ⁷. Inovasi ini mencakup pemanfaatan teknologi digital, pendekatan kolaboratif, serta pengembangan sistem penilaian berbasis data yang objektif dan transparan.

Lebih lanjut, pemerintah melalui Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi telah mengimplementasikan sistem pengelolaan kinerja terbaru melalui Platform Merdeka Mengajar (PMM) sejak Januari 2025. Sistem ini bertujuan untuk menyederhanakan proses administrasi, mengurangi beban guru dalam laporan, dan meningkatkan efisiensi sehingga para pendidik dapat lebih fokus pada proses belajar mengajar ⁸.

Di SMKN 4 Kota Banjarmasin, sebagai institusi pendidikan vokasi yang menyiapkan siswa agar siap masuk dunia kerja, tantangan dalam pengawasan dan penilaian kinerja tenaga pendidik dan kependidikan menjadi perhatian utama. Tuntutan dunia industri menekankan pada kompetensi lulusan, yang hanya dapat tercapai melalui pembelajaran yang berkualitas dan didukung oleh kinerja tenaga pendidik yang optimal.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji inovasi pengawasan dan penilaian kepala sekolah di SMKN 4 Kota Banjarmasin dalam upaya meningkatkan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan. Penelitian

⁷Lorenzus4 Warman, Azainil, Jamilah, "Peran Kepala Sekolah Sebagai Inovator Dalam Meningkatkan Kinerja Guru SMP Negeri Kota Samarinda : Sebuah Studi Kualitatif," *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Pendidikan* 4, no. 2 (2024): 135–46.

⁸Warman, Azainil, Jamilah.

ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dan praktis bagi pengembangan strategi pengawasan dan penilaian yang efektif, serta menjadi referensi bagi institusi pendidikan lainnya dalam meningkatkan mutu pendidikan secara berkelanjutan dan berlandaskan nilai-nilai spiritual Islam.

B. Definisi Istilah

1. Inovasi

Inovasi dalam konteks pendidikan merupakan proses perbaikan dan pembaruan yang dilakukan secara sadar dan sistematis untuk meningkatkan kualitas pembelajaran maupun tata kelola pendidikan. Peter F. Drucker menyatakan bahwa inovasi merupakan alat strategis yang digunakan oleh para pelaku usaha untuk memanfaatkan perubahan sebagai kesempatan memulai perusahaan atau layanan lain dalam menciptakan produk atau layanan baru. Dengan demikian, inovasi berperan penting sebagai motor penggerak dalam meningkatkan pertumbuhan dan memperkuat daya saing organisasi.⁹

Drucker mengidentifikasi tujuh sumber utama inovasi yaitu *The Unexpected Condition* (Yang Tak Terduga), *The incompatibility* (ketidaksesuaian), *innovation based on process requirements* (inovasi berdasarkan kebutuhan proses), *changes in the industry or market structure* (perubahan dalam industri atau struktur pasar), *Demographics* (demografi), *Changes in Perception, mood, and Meaning* (Perubahan persepsi, suasana hati, dan makna).

⁹P. F Drucker, *Innovation and Entrepreneurship: Practice and Principles*. (HarperBusiness, 2006).22

Dalam lingkup pengawasan kepala sekolah, inovasi mencerminkan kemampuan kepala sekolah untuk mengembangkan pendekatan baru dalam pembinaan guru dan tenaga kependidikan. Ini termasuk penggunaan teknologi digital, asesmen berbasis data, hingga pendekatan coaching dan mentoring yang adaptif terhadap tantangan zaman¹⁰.

2. Pengawasan Kepala Sekolah

Pengawasan merupakan salah satu fungsi manajerial utama dalam pendidikan. Menurut Carl D. Glickman pengawasan adalah serangkaian kegiatan yang membantu guru untuk mengembangkan kemampuan dalam memerankan dirinya sebagai pendidik dan pengelola pembelajaran.

Tugas-tugas pengawasan teknis menurut Glickman yaitu Bantuan Langsung (*direct assistance*), Pengembangan Kelompok (*group development*), Pengembangan Profesional (*professional development*), Pengembangan Kurikulum (*curriculum development*), Penelitian Tindakan (*action research*), Memfasilitasi Perubahan (*facilitating change*), Mengatasi Keragaman (*addressing diversity*), Membangun Komunitas (*building community*).¹¹

3. Penilaian Kepala Sekolah

Penilaian adalah proses sistematis untuk menilai dan mengukur kinerja berdasarkan indikator dan standar yang telah ditetapkan. Menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 35 Tahun 2010, penilaian kinerja guru dan tenaga kependidikan mencakup proses pengumpulan, analisis, dan interpretasi informasi

¹⁰Bagus Hidayatullah et al., “Karakteristik Dan Inovasi Pendidikan,” *Educational Journal: General and Specific Research* 3, no. 2 (2023): 436–45.

¹¹Glickman, Carl D., Stephen P. Gordon, and Jovita M. Ross-Gordon. *SuperVision and Instructional Leadership: A Developmental Approach*. Tenth edition. Pearson, 2018.

untuk menilai kualitas dan efektivitas pekerjaan yang dilakukan. Kepala sekolah sebagai penilai memiliki peran penting dalam menetapkan kriteria objektif, memberikan umpan balik konstruktif, dan merancang strategi peningkatan kinerja berdasarkan hasil evaluasi tersebut¹².

4. Kinerja

Kinerja (*performance*) adalah hasil kerja seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Supardi menyatakan bahwa kinerja guru mencakup aspek perencanaan, pelaksanaan pembelajaran, penilaian hasil belajar, serta pengembangan profesionalisme. Sedangkan untuk tenaga kependidikan, kinerja diukur dari keakuratan, kedisiplinan, dan kualitas layanan administratif yang diberikan¹³.

Penilaian kinerja yang akurat dan objektif sangat diperlukan untuk memastikan bahwa tenaga pendidik dan kependidikan terus mengalami perbaikan dan pengembangan sesuai kebutuhan zaman. Sistem penghargaan dan umpan balik juga menjadi bagian integral dalam mendorong peningkatan kinerja secara berkelanjutan¹⁴.

5. Tenaga Pendidik dan Kependidikan

Menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, tenaga pendidik adalah tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil belajar, melakukan

¹²“Peraturan Manteri Pendidikan Nasional Nomor 35 Tahun 2010 Tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru Dan Angka Kreditnya,” 2010.

¹³Muetya, Rifai, and santoso, teguh, panji, “Nusantara : Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial & Perpajakan.”

¹⁴Mohamad Muspawi, “Strategi Peningkatan Kinerja Guru,” *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi* 21, no. 1 (2021): 101, <https://doi.org/10.33087/jiubj.v21i1.1265>.

pembimbingan, dan mengembangkan potensi peserta didik. Sementara itu, tenaga kependidikan adalah personel yang berperan dalam mendukung pelaksanaan pendidikan secara administratif dan teknis, seperti staf tata usaha, pustakawan, dan teknisi laboratorium¹⁵.

Dalam praktiknya, baik pendidik maupun kependidikan memainkan peran penting dalam menunjang mutu pendidikan secara keseluruhan. Efektivitas kinerja mereka sangat dipengaruhi oleh sistem pengawasan dan penilaian yang diterapkan di satuan pendidikan.

C. Fokus Penelitian

Dalam melakukan penelitian, perlu adanya rumusan masalah secara jelas agar mendapatkan hasil penelitian yang terarah dan baik. Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas, maka ditetapkan rumusan masalah yaitu:

1. Bagaimana kepala sekolah menentukan tujuan dan standar kerja yang harus dicapai
2. Bagaimana cara mengumpulkan informasi dan data tentang kinerja guru dan staf
3. Bagaimana kepala sekolah menilai dan menganalisis hasil kerja tersebut
4. Bagaimana memberikan masukan dan memberi penghargaan untuk guru dan staf yang bekerja dengan baik

¹⁵“Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional Dengan” 19, no. 8 (2003): 159–70.

5. Bagaimana melakukan perbaikan serta memantau terus menerus dan menyesuaikan cara kerja agar lebih efektif

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui sebagai berikut:

1. Menjelaskan bagaimana kepala sekolah menetapkan tujuan dan standar kinerja guru dan staf.
2. Mengungkap cara pengumpulan informasi dan data yang digunakan untuk menilai kinerja.
3. Menganalisis proses evaluasi dan analisis kinerja tenaga pendidik dan kependidikan.
4. Mendeskripsikan cara kepala sekolah memberikan umpan balik dan bentuk penghargaan yang diberikan kepada tenaga pendidik dan kependidikan yang berprestasi
5. Menjelaskan langkah-langkah korektif yang dilakukan ketika ditemukan kinerja yang belum optimal dan mengkaji sistem monitoring dan penyesuaian berkelanjutan yang diterapkan.

E. Signifikansi Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen pendidikan, khususnya terkait dengan inovasi

dalam pengawasan dan penilaian kinerja tenaga pendidik dan kependidikan. Hasil penelitian ini dapat memperkaya kajian teoritis mengenai peran kepala sekolah sebagai pemimpin pembelajaran yang inovatif dan adaptif terhadap perubahan zaman, serta memperluas pemahaman tentang pendekatan strategis dalam meningkatkan mutu pendidikan melalui supervisi dan evaluasi kinerja.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Kepala Sekolah, sebagai bahan acuan dalam menerapkan inovasi pengawasan dan penilaian yang lebih efektif dan sesuai dengan kebutuhan sekolah, guna meningkatkan kualitas kerja guru dan staf kependidikan.
- b. Bagi Guru dan Tenaga Kependidikan, memberikan pemahaman tentang pentingnya evaluasi kinerja sebagai bagian dari pengembangan profesional dan peningkatan mutu layanan pendidikan.
- c. Bagi Lembaga Pendidikan, menjadi referensi dalam merancang kebijakan pengawasan dan penilaian yang sistematis dan berbasis data guna menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan kolaboratif.
- d. Bagi peneliti berikutnya, dapat menggunakan temuan penelitian ini sebagai dasar untuk merancang model pengawasan kepala sekolah yang lebih sistematis, sesuai dengan konteks sekolah vokasi.

F. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Tujuan dari kajian yang telah dilakukan sebelumnya agar menguraikan studi serupa yang telah ada sebelumnya dengan tujuan mendukung dan menguatkan temuan dalam penelitian ini. Ada beberapa studi relevan yang dapat menjadi

referensi untuk penelitian ini terkait inovasi pengawasan dan penilaian kepala sekolah di SMKN 4 kota Banjarmasin dalam upaya peningkatan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan, sebagai berikut:

1. Penelitian oleh Jamilah, J., Warman, W., & Azainil. A. Edisi tahun 2023 penelitian berjudul “Peran Kepala Sekolah sebagai Inovator dan Motivator dalam Meningkatkan Kinerja Guru”. Berdasarkan hasil penelitian ini bertujuan untuk menguraikan strategi kepala sekolah dalam upaya meningkatkan kinerja guru. Metode yang digunakan adalah penelitian kepustakaan (library research), yang melibatkan analisis terhadap jurnal ilmiah, buku teks, dan literatur lain yang relevan dengan topik kajian. Hasil penelitian ini menunjukkan Kepala sekolah memiliki peran strategis sebagai inovator dan motivator dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang dinamis dan mendukung peningkatan kinerja guru. Peran ini dijalankan melalui strategi pembaruan, integrasi kegiatan, pemberian teladan, serta pengelolaan suasana kerja yang kondusif dan penuh penghargaan. Kinerja guru sendiri mencakup aspek kualitas dan kuantitas dalam pengajaran, bimbingan, serta pengembangan diri, yang dipengaruhi oleh motivasi, disiplin, dan kemampuan profesional. Sinergi antara kepala sekolah dan tenaga kependidikan menjadi kunci dalam membangun atmosfer pendidikan yang produktif dan berdaya saing. Terdapat kesamaan peneliti dengan penulis. Persamaan tersebut terletak pada fokusnya yang sama, yaitu peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Sementara perbedaannya terletak pada metode dan jenis sekolah yang diteliti, di mana

peneliti berfokus pada metode kepustakaan dan penulis pada metode kualitatif dan bertempat di SMKN 4 Banjarmasin.

2. Penelitian oleh Fitriyana, Yudo Dwiyono, dan Usfandi Haryaka edisi tahun 2024 yang berjudul “Manajemen Penilaian Kinerja Guru Oleh Kepala Sekolah dalam Peningkatan Mutu Pembelajaran di SD Negeri Kecamatan Kaubun Kabupaten Kutai Timur” menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Data dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi terhadap kepala sekolah dan guru di beberapa SD Negeri. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penilaian kinerja guru dilakukan melalui perencanaan sistematis, pelaksanaan penilaian rutin, pengawasan berkelanjutan, dan evaluasi menyeluruh. Kepala sekolah secara aktif memantau aktivitas guru baik melalui observasi kelas maupun penelaahan administrasi pembelajaran. Dalam pembahasannya, dijelaskan bahwa manajemen penilaian yang tertata rapi dan dilakukan secara profesional terbukti berkontribusi terhadap perbaikan mutu proses pembelajaran, serta menjadi alat monitoring strategis untuk memetakan kualitas kinerja guru dari waktu ke waktu.
3. Annisa Ramadhani Suciati dan Nurul Latifatul Inayati edisi tahun 2024 dalam penelitiannya yang berjudul “Implementasi Supervisi Akademik Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Guru di SMK Muhammadiyah Cawas Tahun Ajaran 2023/2024” menggunakan metode kualitatif deskriptif. Data diperoleh melalui wawancara langsung dengan kepala sekolah dan guru, observasi pelaksanaan supervisi, serta dokumentasi kegiatan sekolah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa supervisi akademik dilaksanakan dalam tiga

tahap, yakni perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi. Kepala sekolah melakukan kunjungan kelas, diskusi reflektif dengan guru, dan memberikan umpan balik yang konstruktif. Pembahasan menekankan bahwa pelaksanaan supervisi yang efektif mampu meningkatkan kinerja guru, khususnya dalam merancang RPP yang kreatif, melaksanakan pembelajaran yang inovatif, serta menciptakan suasana kelas yang kondusif. Supervisi akademik yang berkelanjutan ini dinilai menjadi strategi penting dalam membentuk budaya kerja profesional di lingkungan sekolah.

4. Penelitian oleh Pradilla Kartini Putri, Lusi Susanti, Yuli Zilfiani, Fitrah Qolbina, dan Angga Fajri Manda edisi tahun 2024 yang berjudul “Hubungan Supervisi Akademik Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di MTsN 6 Kota Padang” menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional. Responden terdiri dari 37 guru yang mengisi angket daring mengenai frekuensi dan kualitas supervisi yang dilakukan kepala sekolah serta penilaian terhadap kinerja mereka sendiri. Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara pelaksanaan supervisi akademik dan peningkatan kinerja guru. Kepala sekolah yang rutin melakukan supervisi akademik dengan pendekatan yang membina dan partisipatif berdampak pada meningkatnya keterampilan guru dalam pengelolaan kelas dan perencanaan pembelajaran. Dalam pembahasan, peneliti menyimpulkan bahwa pengawasan kepala sekolah bukan sekadar bentuk kontrol, tetapi menjadi instrumen peningkatan kualitas SDM pendidik melalui proses bimbingan profesional yang berkesinambungan.

5. Dwi Hartono, Ghufron Abdullah, dan Soedjono edisi tahun 2023 meneliti “Pelaksanaan Supervisi Akademik Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMK NU Tulis Batang” dengan pendekatan kualitatif deskriptif. Teknik pengumpulan data meliputi wawancara mendalam, observasi pembelajaran, dan dokumentasi kegiatan supervisi. Penelitian ini menemukan bahwa pelaksanaan supervisi akademik dilakukan melalui berbagai strategi seperti kunjungan kelas, observasi terbuka, pelatihan rutin, serta diskusi informal antara kepala sekolah dan guru. Kepala sekolah juga memanfaatkan instrumen penilaian kinerja yang terintegrasi dengan target peningkatan mutu pembelajaran. Hasil supervisi dijadikan sebagai dasar pengambilan keputusan untuk tindak lanjut pembinaan guru. Pembahasan penelitian ini menunjukkan bahwa efektivitas supervisi sangat tergantung pada konsistensi pelaksanaan, kualitas hubungan interpersonal, serta tindak lanjut dalam bentuk pelatihan atau workshop. Pelaksanaan supervisi yang terencana dan mendalam berperan sebagai katalis peningkatan kompetensi guru secara berkelanjutan.

G. Sistematika Penulisan

BAB I: Pendahuluan Pada bab ini dibahas mengenai latar belakang masalah, rumusan fokus penelitian, tujuan dan manfaat penelitian, definisi istilah penting, tinjauan penelitian terdahulu, serta penjelasan mengenai susunan keseluruhan penulisan skripsi.

BAB II: Kajian Teori dan Kerangka Pikir Bab ini menguraikan berbagai teori yang relevan terkait inovasi dalam pengawasan dan penilaian serta peran

kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan sebagai dasar analisis penelitian.

BAB III: Metode Penelitian Menjelaskan jenis dan pendekatan penelitian yang digunakan, objek serta lokasi penelitian, sumber data yang dipakai, teknik pengumpulan data, serta cara pengolahan dan analisis data.

BAB IV: Hasil Penelitian dan Pembahasan Bab ini memaparkan temuan hasil penelitian dari lapangan dan melakukan pembahasan mendalam berdasarkan data yang diperoleh.

BAB V: Penutup Berisi ringkasan kesimpulan dari seluruh hasil penelitian serta rekomendasi yang diberikan berdasarkan temuan penelitian.