

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pendidikan adalah bagian penting dalam perjalanan pengembangan diri dan pembangunan bangsa. Membangun sumber daya manusia merupakan kunci penting dalam kemajuan suatu bangsa dalam mewujudkan pembangunan nasional. Pendidikan memiliki peran membentuk karakter juga mutu peradaban suatu bangsa demi meningkatkan kecerdasan dalam kehidupan masyarakat dengan tujuan memperluas kemampuan serta potensi yang dimiliki peserta didik diharapkan individu yang memiliki keimanan dan ketakwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa, menunjukkan sikap yang berakhlak mulia, berpengetahuan luas, mahir, kreatif dan inovatif, mandiri, sehat serta bertanggung jawab.

Seperti yang telah diuraikan dalam peraturan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, menurut pasal 1 ayat 1 dinyatakan bahwa guru merupakan seorang pendidik yang profesional pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, dasar dan menengah dengan tugas utama yaitu mengajar, mendidik, membimbing, mengarahkan, melatih dan mengevaluasi peserta didik. Peran guru sangat vital di dunia pendidikan, khususnya dalam meningkatkan mutu pendidikan. Mutu pendidikan tidak terlepas dari upaya untuk meningkatkan kemampuan guru secara profesional. Kemampuan guru yang profesional mencakup tanggung jawab besar melakukan tugas-tugasnya melalui aktivitas pendidikan, proses belajar mengajar dan upaya pengembangan profesional (Sulistiyorini, et al., 2021). Sebagai seorang pendidik, penting bagi seorang guru untuk memiliki berbagai kompetensi guna

meningkatkan mutu pembelajaran. Dalam Peraturan Dirjen GTK nomor 2626 Tahun 2023 tentang model kompetensi guru disebutkan bahwa terdapat 4 kompetensi guru yang harus dimiliki, yakni kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Keberhasilan seorang guru sangat dipengaruhi oleh kompetensi profesional yang dia miliki dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya

Guru dianggap sebagai tokoh kunci dalam keberhasilan dunia pendidikan dan dipandang sebagai individu yang paling berpengaruh dalam mencapai tujuan pendidikan yang mencerminkan mutu pendidikan (Furkan, 2007). Kemampuan seorang guru sangat berperan penting dalam usaha meningkatkan mutu pendidikan. Oleh karena itu, guru perlu memiliki kemampuan dalam mengelola proses pembelajaran dengan baik, terutama dalam menciptakan situasi pembelajaran yang mendukung agar peserta didik mampu mengembangkan potensi dan kreativitas mereka dengan optimal. Kinerja menunjukkan pencapaian individu atau pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, baik dari kualitas maupun kuantitas. Dengan demikian kinerja guru dipahami sebagai refleksi dari usahanya dalam lingkungan sekolah guna mencapai tujuan dan visi sekolah. Kinerja seorang guru dapat diukur dan dikatakan baik dengan memastikan bahwa guru tersebut sudah melaksanakan dan memenuhi tugas-tugas dan kewajibannya secara penuh. Dengan begitu, guru yang berdedikasi akan secara alami terlibat dalam upaya peningkatan kualitas sumber daya manusianya Sari et al. (2024).

Menurut Sawianti (2019: 2) kinerja guru didefinisikan sebagai kemampuan yang ditunjukkan oleh guru saat menjalankan tugasnya. Berkaitan dengan tugas utama guru sebagai pendidik, maka untuk mencapai hasil belajar peserta didik

yang optimal diperlukan pula kinerja guru yang optimal. Kinerja guru yang baik memiliki peran besar dalam menentukan standar mutu karena guru memiliki hubungan yang erat dan berdampingan dengan peserta didik selama proses belajar mengajar di sekolah. Menurut sudut pandang lain, kinerja guru adalah kemampuan yang dimilikinya untuk menjalankan kegiatan pembelajaran yang berkualitas, meliputi berbagai aspek. Dengan mempertimbangkan kesetiaan dan komitmen yang kuat terhadap tugas mengajar, seorang guru mampu untuk memiliki penguasaan yang baik atas materi, mengasah keterampilan dalam mengembangkan metode, menguasai bahan pelajaran dan penerapannya.

Sebagai sumber pengetahuan, guru juga bertanggung jawab untuk memantau kemajuan dalam proses belajar mengajar, menjaga disiplin, serta menunjukkan kreativitas dalam pelaksanaan tugas. Selama proses pembelajaran, interaksi dengan peserta didik dapat meningkatkan motivasi mereka, guru menjadi contoh dalam menunjukkan perilaku yang memiliki kepribadian yang jujur, bertingkah laku baik dan aktif dalam membimbing peserta didik dengan berbagai pendekatan, baik yang terstruktur maupun pendekatan intuitif untuk mengatur tindakannya dan administrasi pembelajaran. (Nurhayati, 2019)

Hindun (2023) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh supervisi akademik kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SDN Dabin 2 Kecamatan Nalumsari Jepara, mengungkapkan bahwa supervisi akademik yang dilaksanakan kepala sekolah dan lingkungan kerja memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil penelitian yang berjudul Pengaruh Supervisi Akademik dan Profesionalisme Guru Terhadap Kinerja Guru SMA Se-Kecamatan Lengkiti, dinyatakan kinerja guru dipengaruhi oleh supervisi akademik dan profesionalisme guru secara bersama-sama sejumlah 78,6%, sementara

21,4% dipengaruhi oleh faktor lain (Rusdiana et al., 2023). Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Sudarti (2022) di SMP Negeri 5 Prabumulih menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara bersama-sama antara supervisi kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru yang dapat dinilai dari hasil determinasi sebesar 77,2%.

Dengan demikian peningkatan kinerja guru sangat terkait dengan tanggung jawab kepala sekolah dalam memberikan pelayanan, bantuan profesional, pendekatan profesional atau bimbingan yang didapatkan guru dari kepala sekolah kepada guru untuk meningkatkan kualitas melalui supervisi akademik. Dalam peraturan yang dikeluarkan oleh Kemendikbudristek Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2022 mengenai pedoman atau standar proses pada pendidikan anak usia dini, jenjang pendidikan dasar dan jenjang pendidikan menengah, standar proses merupakan kriteria minimal proses pembelajaran berdasarkan jalur, jenjang, dan jenis pendidikan untuk mencapai standar kompetensi lulusan. Standar proses meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan penilaian proses pembelajaran. Untuk itu kepala sekolah harus mampu memimpin dan mengelola sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan melalui transformasi pendidikan yang berpihak pada peserta didik. Hal ini sejalan dengan Perdirjen GTK nomor 7327 Tahun 2023 tentang Model Kompetensi Kepala Sekolah. Ada tiga kompetensi kepala sekolah yaitu kompetensi kepribadian, sosial dan profesional. Salah satu indikator kompetensi profesional kepala sekolah adalah kepemimpinan yang berpusat pada peserta didik dengan sub indikator: (1) Kepemimpinan pembelajaran dalam membudayakan lingkungan yang aman, nyaman, dan inklusif untuk warga satuan pendidikan, (2) Kepemimpinan

pembelajaran dalam perencanaan, pelaksanaan, asesmen, dan pelaporan capaian belajar peserta didik dengan memperhatikan karakteristik guru.

Ilmu pengetahuan dan teknologi berkembang dengan cepat menuntut kepala sekolah untuk mengembangkan kompetensinya secara berkelanjutan. Inovasi menjadi kunci paling utama di era industri 4.0 yang menuntut kepala sekolah membentuk peserta didik memiliki kompetensi abad 21 yang mampu berfikir kritis, kreatif, kolaboratif, dan komunikatif. Supervisi akademik erat kaitannya dalam upaya memperbaiki serta meningkatkan proses dan hasil pembelajaran bertujuan untuk meningkatkan mutu pendidikan.

Pedoman yang dikeluarkan oleh Menteri Pendidikan Nasional pada tahun 2007 berkaitan dengan standar yang harus dipatuhi. Sebagai Kepala Sekolah/Madrasah, diungkapkan bahwa salah satu kompetensi yang harus dimiliki adalah kemampuan dalam supervisi, termasuk kemampuan merencanakan, melakukan serta menindaklanjuti program supervisi akademik sebagai bagian dari tahapan yang perlu dilakukan dalam meningkatkan profesionalitas guru.

Disinilah Kepala sekolah memegang peranan strategis untuk meningkatkan kualitas proses pembelajaran dan hasilnya dengan menerapkan melaksanakan supervisi akademik dengan data faktual didukung oleh pelaksanaan yang prosedural (Herman, Jamin, & Rohman, 2024). Selama beberapa kurun waktu, supervisi akademik lebih berkonsentrasi pada penilaian dan pembinaan individu guru. Namun saat ini, supervisi akademik lebih berkonsentrasi pada pengembangan profesional guru yang berkelanjutan dan bekerja sama. Hal ini dilakukan untuk meningkatkan kemampuan guru dalam merancang pembelajaran dan mengatasi berbagai masalah pembelajaran abad

ke-21 serta mempersiapkan lulusan yang kompeten dan berdaya saing tinggi agar dapat menjawab tantangan dan tuntutan di era yang serba digital dan cepat berubah dengan fokus pada tujuan yang bermakna dengan mengintegrasikan 4C (*Communication* (komunikasi), *Collaboration* (kerjasama), *Critical Thinking & Problem Solving* (berpikir kritis dan pemecahan masalah), *Creativity & Innovation* (daya cipta dan inovasi)), memanfaatkan teknologi pembelajaran, berpusat pada peserta didik, model pembelajaran aktif, penilaian berkelanjutan serta disesuaikan dengan kebutuhan peserta didik (Kemendikbudristek, 2017).

Supervisi pendidikan adalah pembinaan yang direncanakan oleh supervisor untuk melakukan pembinaan dan bimbingan kepada guru dan tenaga kependidikan lainnya di dalam menjalankan tugasnya masing-masing agar mencapai peningkatan kualitas pendidikan sebagai mana yang diharapkan (Harapan & Hendrowati, 2024, p. 5). Hal ini dapat diartikan bahwa kegiatan supervisi adalah program pelatihan yang dirancang dan dilaksanakan oleh seorang kepala sekolah untuk membimbing guru dan tenaga kependidikan lainnya dalam menjalankan tanggung jawab mereka untuk meningkatkan kualitas Pendidikan. Dalam pelaksanaannya, supervisi bukan berarti guru bersifat pasif hanya diawasi oleh kepala sekolah, akan tetapi lebih dari itu, sebagai partner kerja bersama-sama berusaha mencari cara untuk memperbaiki proses pembelajaran. Dengan demikian peneliti menyimpulkan, supervisi merupakan proses pembinaan yang direncanakan dilakukan oleh atasan atau supervisor terhadap guru dalam menjalankan tugasnya dengan memberikan bimbingan, arahan dan dukungan yang untuk meningkatkan kualitas pendidikan terutama dalam pembelajaran di sekolah.

Keberhasilan supervisi pendidikan tidak terlepas dari peran guru, kepala

sekolah, dan pengawas. Peran guru terutama merencanakan, melaksanakan, dan melakukan penilaian pembelajaran, serta membantu peserta didik menyelesaikan masalah-masalah belajar dan perkembangan pribadi dan sosialnya. Sebagai manajer dan pemimpin, tugas kepala sekolah adalah untuk bertanggung jawab untuk membimbing guru dan peserta didik selama proses pembelajaran serta membantu menyelesaikan masalah yang dihadapi (Mulyasa, 2010). Supervisi lebih difokuskan pada upaya memberikan bantuan kepada para guru dan juga kepala sekolah untuk meningkatkan profesionalitasnya (Supardi, 2018). Supervisi menjadi signifikan ketika seorang pimpinan sekolah memberikan pembinaan kepada para guru sebagai langkah untuk meningkatkan kemampuan mereka. Keprofesionalannya tercermin terutama dalam upayanya untuk meningkatkan kualitas pengetahuan dan keterampilan yang akan dampak positif terhadap peningkatan mutu pendidikan di sekolah (Suwartini, 2017).

Nurizatiningsih, (2023) mengungkapkan dalam penelitiannya mengenai Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru di SMK sekecamatan Mesuji menunjukkan pengaruh yang signifikan. Kolaborasi antara supervisi akademik kepala sekolah dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja guru di SMK Sekecamatan Mesuji sebesar 57,4%. Dalam penelitian lain, praktik supervisi akademik satuan pendidikan dan lingkungan kerja berpengaruh bersama-sama secara positif terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Sembawa. Hal yang berpengaruh terhadap kinerja guru yaitu, peningkatan kualitas kerjanya, ketepatan waktunya atau disiplinnya, tanggung jawab, kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta dapat bekerjasama yang baik dengan rekan sejawatnya (Efrina et al., 2023).

Furkan (2007) telah menguraikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

guru adalah sebagai berikut: (1) aspek kepribadian dan dedikasi, (2) peningkatan kemampuan profesional, (3) Keahlian guru dalam mengajar, (4) hubungan antarpersonal, serta komunikasi merupakan hal yang penting, (5) hubungan dengan masyarakat (6) Kedisiplinan, (7) kesejahteraan, (8) iklim atau lingkungan kerja yang baik. sedangkan Menurut pendapat Aminuddin, (2021) berdasarkan beberapa pendapat ahli menyimpulkan bahwa, faktor-faktor yang memengaruhi tingkat kinerja guru antara lain: (1) tingkat kesejahteraan (*rewardsystem*); (2) lingkungan atau iklim kerja pendidik; (3) perancangan karir dan jabatan pendidik; (4) kesempatan untuk berkembang dan meningkatkan diri; (5) motivasi atau semangat saat bekerja; (6) ilmu pengetahuan; (7) keterampilan dan; (8) karakter pribadi dari pendidik. Adapun faktor yang mempengaruhi mutu pembelajaran, diantaranya 1) motivasi peserta didik; 2) motivasi guru; 3) kompetensi guru dan 4) lingkungan sekolah (Suhadi et.al., (2014).

Salah satu faktor lain yang turut berperan dalam menentukan kinerja seorang guru yaitu kondisi lingkungan tempat kerjanya. Lingkungan kerja yang mendukung sangatlah diperlukan untuk kondisi kerja yang optimal. Suasana kerja yang nyaman dan menyenangkan akan memberi mereka kesempatan untuk bekerja dengan lebih baik. Seorang guru cenderung lebih memilih untuk tidak menyukai kondisi fisik. Sebagian besar orang lebih suka tempat kerja yang dekat dan tidak berbahaya (Usman, 2015:467). Tempat kerja atau lingkungan kerja merupakan sesuatu yang dimiliki sepenuhnya oleh karyawan dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan terhadap kewajiban yang dibebankan oleh perusahaan (Siagian & Khair, 2018). Oleh karena itu, apabila didukung dengan lingkungan kerja yang baik, seorang guru akan merasa nyaman, aman, dan bebas dari rasa khawatir sehingga mampu untuk menjalankan aktivitasnya dengan baik

dan memberikan hasil yang optimal. Demikian juga ketika hal sebaliknya terjadi jika seorang guru berada pada lingkungan kerja yang kurang optimal maka hasil kinerja guru menjadi kurang produktif dan tidak efisien.

Lingkungan kerja merupakan elemen yang sangat penting ketika karyawan melakukan tugas kerja. Semangat dan antusiasme dalam bekerja, menjalankan tugas dan kewajiban yang diberikan kepada mereka dipengaruhi beberapa faktor, salah satunya adalah faktor lingkungan kerja. pengaruh faktor tersebut sangat signifikan dan memiliki dampak besar pada kinerja karyawan atau guru, baik secara langsung maupun tidak langsung (Sunyoto, 2015:38).

Penelitian yang dilakukan oleh Pujiyanto et al. (2020) mendukung pernyataan di atas dengan menunjukkan bahwa (1) praktik supervisi akademik kepala sekolah memengaruhi kinerja guru secara positif dan signifikan; dan (2) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dan (3) supervisi akademik kepala sekolah dan lingkungan kerja secara bersama-sama memengaruhi kinerja guru secara positif dan signifikan yaitu sebesar 36,8% berdasarkan uji koefisien determinasi, sedangkan 63,2% dari kinerja guru dapat dipengaruhi oleh faktor lain yang berada di luar variabel penelitian. Dengan demikian, lingkungan kerja berpengaruh kepada kinerja guru yang memiliki peran penting dalam menentukan kualitas pembelajaran. Jika lingkungan kerja sekolah menyenangkan, guru akan semakin termotivasi untuk melaksanakan tugas, dan kewajibannya dengan penuh dedikasi.

Pengaruh lingkungan kerja kepada kinerja guru memiliki peran penting dalam menentukan kualitas pembelajaran. Apabila lingkungan kerja di sekolah menyenangkan maka akan merangsang guru memiliki tanggung jawab melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan baik.

Berdasarkan pengamatan peneliti yang dikaitkan dengan situasi dan kondisi faktual di SMK Negeri Sekecamatan Kayuagung, menunjukkan bahwa pelaksanaan supervisi akademik di sekolah-sekolah belum mencapai tingkat optimal. Kepala sekolah belum melaksanakan program supervisi akademik, sesuai dengan perencanaan, monitoring, dan evaluasi. Pelaksanaan supervisi akademik dan tindak lanjut dari pelaksanaan supervisi akademik yang sering dilakukan oleh kepala sekolah hanya menyampaikan informasi-informasi yang bersifat umum, atau informasi yang bersifat penting yang berasal dari Dinas Pendidikan, Kementrian Pendidikan Kebudayaan Riset dan Teknologi. Kepala Sekolah kadang hanya memonitoring perangkat pembelajaran saja dan jarang memantau kegiatan belajar mengajar di kelas. Guru merasa kurang percaya diri ketika supervisi dilakukan, karena merasa diawasi ketika kegiatan pembelajaran berlangsung, perangkat pembelajaran yang belum lengkap atau belum sesuai padahal tujuan dari supervisi adalah agar menciptakan perbaikan dalam situasi pendidikan secara pada umumnya dan meningkatkan kualitas pengajaran pada khususnya.(Harapan & Hendrowati, 2024).

Masih kurangnya kinerja guru seringkali disebabkan karena lemahnya pembinaan kepada guru. Hal ini dapat terlihat dari beberapa indikator, salah satunya adalah masih ada guru yang tidak membuat perangkat pembelajaran seperti Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP). Pentingnya perangkat pembelajaran seperti RPP adalah untuk memberikan panduan dalam proses mengajar, memastikan bahwa tujuan pembelajaran tercapai, dan menciptakan pengalaman belajar yang terstruktur bagi siswa. Ketika guru tidak menyusun perangkat tersebut, hal ini bisa berdampak pada efektivitas proses belajar mengajar. Selain itu penilaian dalam pengajaran, pengayaan pembelajaran serta

kesiapan absensi kelasnya, serta masih ada guru yang bersifat monoton dalam memberikan materi pembelajaran, dimana kegiatan belajar mengajar masih didominasi oleh guru, padahal kurikulum terbaru lebih menekankan kepada peserta didik agar lebih aktif dalam proses pembelajaran.

Masih banyak guru yang belum mampu menguasai berbagai kompetensi dan rendahnya profesional guru. Sudah selayaknya, guru meningkatkan penguasaan berbagai kompetensi agar dapat menciptakan pembelajaran yang efektif dengan menerapkan berbagai metode, strategi pendekatan pembelajaran, dan penggunaan media pembelajaran yang tepat sesuai dengan materi yang diajarkan, sehingga peserta didik dengan mudah memahami materi yang disampaikan. Disinilah seorang kepala sekolah berperan untuk melakukan pembinaan dan pendampingan agar dapat memperbaiki kinerja guru melalui supervisi akademik. Adanya perubahan kurikulum di sekolah juga menimbulkan tantangan bagi guru untuk memahami dan mengimplementasikannya secara efektif. Dengan keterbatasan bahan ajar dan panduan kurikulum baru dapat menyebabkan guru bingung atau kurang memahami dalam penyusunan rencana pembelajaran.

Selain itu lingkungan kerja yang efektif di sekolah sangat penting untuk mendukung proses belajar mengajar yang optimal. Namun pada kenyataannya disekolah-sekolah masih terdapat hubungan yang kurang harmonis antara guru dengan guru atau kepala sekolah dengan guru sehingga menciptakan suasana lingkungan kerja yang kondusif dan kolaboratif.

Sebelum melaksanakan penelitian ini, peneliti telah terlebih dulu melakukan wawancara dengan wakil kepala sekolah bidang kurikulum di SMKN 3 Kayuagung. Zuhana (2024), mengemukakan bahwa guru sudah melaksanakan

tugas dan fungsinya sesuai dengan arahan dan aturan dari sekolah namun masih banyak guru yang tidak menjalankan tugasnya dengan baik. Hal tersebut dapat diketahui dari permasalahan dalam proses perencanaan, guru belum memiliki administrasi pembelajaran yang lengkap karena guru belum paham dalam penyusunan perangkat pembelajaran yang terbaru dikarenakan adanya perubahan kurikulum dari Kurikulum K13 menjadi Kurikulum Merdeka. Hal ini diperkuat dari data Rapor Sekolah tahun 2024 dimana kualitas pembelajaran di SMKN 3 Kayuagung bernilai sedang dinilai dari metode pembelajaran, pengelolaan kelas dan dukungan psikologis kepada peserta didik. Nilai ini turun sebesar 2,17 % dari tahun 2023. (Data diambil dari Asesmen Nasional 2023). Selain itu berdasarkan hasil observasi, ruang kelas kurang tertata dengan baik, dekorasi dan visual yang kurang menarik minat dan membuat suasana belajar menjadi membosankan, serta kurangnya kemampuan guru dalam penggunaan teknologi dan media pembelajaran membuat guru kurang kreatif dalam merancang pembelajaran.

Supervisi akademik kepala sekolah di SMK Negeri sekecamatan Kayuagung masih terbatas pada penilaian kelengkapan administrasi perencanaan pembelajaran dan observasi di kelas tanpa tindak lanjut dari hasil supervisi kepala sekolah tersebut. Namun sejak Januari 2024, Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Kemdikbudristek) telah mengintegrasikan sisten pengelolaan kinerja guru dan kepala sekolah melalui Platform Merdeka Mengajar (PMM). Untuk mengetahui apakah supervisi yang dilakukan berdampak terhadap peningkatan kinerja guru. Maka diperlukan suatu penelitian kuantitatif yang bersandar pada proses penelitian yang ilmiah untuk mengetahui jawaban dari hipotesis sementara dalam penelitian ini. Hasil dari observasi awal yang telah dilakukan oleh peneliti menjadi landasan awal untuk melanjutkan penelitian

dengan judul **“Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMK Negeri Sekecamatan Kayuagung”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan di atas, maka masalah yang dapat diidentifikasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Guru belum memiliki kesadaran dalam membuat perencanaan pembelajaran di awal tahun ajaran sehingga mengajar tanpa tujuan yang jelas serta materi yang tidak terstruktur.
2. Guru belum menggunakan metode pembelajaran yang kreatif dan inovatif karena minimnya pengetahuan dan keterampilan sehingga menyebabkan tidak optimalnya tujuan pembelajaran dan menurunkan kualitas pembelajaran.
3. Perubahan kurikulum terbaru menjadi tantangan bagi guru untuk memahami dan mengimplementasikannya secara efektif. Dengan keterbatasan bahan ajar dan panduan kurikulum menyebabkan guru bingung dalam menyusun rencana pembelajaran.
4. Kurangnya kemampuan guru dalam penggunaan teknologi serta belum dimilikinya media atau alat praktek pembelajaran yang lengkap sehingga guru kesulitan untuk menyampaikan materi mata pelajaran kejuruan.
5. Lingkungan kerja yang kurang efektif menyebabkan kurangnya kondusif dan kolaboratif.
6. Penataan ruang kelas dan lingkungan belajar yang kurang nyaman, dekorasi dan visual yang kurang menarik minat dan membuat suasana belajar menjadi membosankan
7. Peran kepala sekolah yang kurang optimal dalam melaksanakan program

supervisi akademik, sesuai dengan perencanaan, monitoring, dan evaluasi

8. Kurangnya pembinaan, pendampingan serta motivasi dari Kepala Sekolah sebagai bentuk tindak lanjut setelah kegiatan supervisi akademik menyebabkan menurunnya semangat mengajar

1.3 Batasan Masalah

Hal-hal yang penting untuk dibatasi dalam pelaksanaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Supervisi Akademik Kepala Sekolah meliputi perencanaan, pelaksanaan dan tindak lanjut supervisi akademik kepala sekolah
2. Lingkungan kerja terdiri dari indikator lingkungan kerja Fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja terdiri dari: 1) lingkungan Fisik, terdiri dari (a) penerangan, (b) suhu udara, (c) suara bising, (d) penggunaan warna, (e) ruang gerak yang diperlukan, (f) keamanan kerja. 2) Indikator non fisik terdiri dari (a) hubungan karyawan dengan atasan, (b) hubungan karyawan dengan sesama rekan kerja, (c) hubungan karyawan dengan bawahan.
3. Kinerja Guru meliputi; 1) merencanakan kegiatan pembelajaran atau pembimbingan, 2) melaksanakan kegiatan pembelajaran atau pembimbingan yang bermutu, 3) menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran atau pembimbingan; 4) melaksanakan perbaikan dan pengayaan, 5) melaksanakan pengembangan keprofesian berkelanjutan sesuai dengan kebutuhannya.

1.4 Rumusan Masalah

Rumusan masalah adalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh supervisi akademik kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMK Negeri Sekecamatan Kayuagung?
2. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMK Negeri Sekecamatan Kayuagung?
3. Apakah ada pengaruh supervisi akademik kepala sekolah dan lingkungan kerja secara bersama sama terhadap kinerja guru di SMK Negeri Sekecamatan Kayuagung?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis sebagai berikut:

1. Pengaruh supervisi akademik kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMK Negeri sekecamatan Kayuagung.
2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMK Negeri sekecamatan Kayuagung.
3. Pengaruh supervisi akademik kepala sekolah dan lingkungan kerja secara bersama sama terhadap kinerja guru di SMK Negeri sekecamatan Kayuagung.

1.6 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan hasil penelitian ini akan membantu mengembangkan pengetahuan tentang supervisi akademik kepala sekolah, lingkungan

kerja, dan kinerja guru serta dapat memberikan sumbangsih bagi disiplin ilmu manajemen pendidikan.

2. Manfaat Praktis.

a. Guru

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan pengalaman khususnya dalam upaya meningkatkan kinerja guru.

b. Kepala Sekolah

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan pengalaman khususnya dalam upaya meningkatkan kinerja guru melalui pelaksanaan supervisi akademik.

c. Sekolah

Diharapkan hasil penelitian ini dapat berguna sebagai bahan masukan dalam mengambil langkah-langkah tepat upaya peningkatan kinerja guru melalui melalui lingkungan kerja yang kondusif serta supervisi akademik kepala sekolah.

d. Dinas Pendidikan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat berguna sebagai masukan dalam pengambilan kebijakan terkait upaya peningkatan kinerja guru, pembentukan lingkungan kerja yang kondusif serta peningkatan kemampuan kepala sekolah dalam melaksanakan kegiatan supervisi akademik.

e. Peneliti lain

Diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya dengan topik yang serupa atau mengembangkan faktor-faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja guru.