

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dinamika dunia pendidikan pada abad 21 terus mengalami perkembangan dan perubahan. Perkembangan dan perubahan pendidikan ini memberikan tuntutan baru di bidang pendidikan. Salah satu tuntutan pendidikan pada abad 21 yaitu mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas. Oleh karena itu, pendidikan pada abad 21 tidak hanya berfokus kepada pengetahuan tetapi juga kepada keterampilan. Salah satu keterampilan abad 21 adalah keterampilan yang berkaitan dengan media informasi dan teknologi. Hal ini sejalan dengan Wijaya, Sudjimat, and Malang (2016) menyatakan bahwa keterampilan abad ke 21 adalah (1) *life and career skills*, (2) *learning and innovation skills*, dan (3) *information media and technology skills*. Dengan demikian, sangat penting bagi guru dan siswa untuk memiliki keterampilan abad 21 guna memenuhi tuntutan baru di bidang pendidikan.

Guru adalah tonggak utama dalam mewujudkan tuntutan pendidikan abad 21. Guru memiliki peran yang sangat penting untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan siswa sehingga menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas. Dalam menjalankan tugas dan perannya ini guru perlu memiliki etos kerja yang tinggi. Etos kerja adalah suatu sikap guru terhadap kerja yang ditunjukkan dengan bekerja tulus penuh rasa syukur, bekerja dengan penuh tanggung jawab, bekerja tuntas dengan penuh integritas, bekerja keras dengan penuh semangat, bekerja serius penuh kecintaan, bekerja kreatif dengan sukacita, bekerja tekun penuh keunggulan, bekerja sempurna dengan penuh kerendahan hati

(Suardana 2015). Dengan etos kerja yang tinggi maka guru menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik sehingga mewujudkan pendidikan yang berkualitas.

Salah satu faktor penting dalam pembentukan etos kerja guru adalah lingkungan kerja (Timpe 1993). Lingkungan kerja yang baik dan saling mendukung sangat berpengaruh terhadap motivasi karyawan sehingga menimbulkan kegairahan atau semangat dalam bekerja. Hal ini sejalan dengan apa yang disampaikan oleh Firmanzah dkk. (2017) bahwa lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan bekerja. Lebih jauh Wahyudi dkk. (2020) menjelaskan bahwa suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Oleh karena itu, lingkungan kerja guru di sekolah perlu diperhatikan dengan baik agar menjadi lingkungan kerja yang saling mendukung. Salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam pembentukan lingkungan kerja guru di sekolah adalah kepemimpinan kepala sekolah. Hal ini sejalan dengan apa yang disampaikan oleh Arikunto (1998) bahwa lingkungan kerja yang mendukung pembentukan etos kerja ini sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah.

Kepala sekolah sebagai pemimpin di sekolah memiliki peran untuk mengusahakan lingkungan kerja yang nyaman, saling percaya, dan saling mendukung satu sama lain. Dengan kondisi lingkungan kerja yang baik ini guru memiliki semangat untuk bekerja secara optimal, merasa nyaman dan aman di dalam melakukan aktivitasnya. Hal ini memberikan dampak positif terhadap

peningkatan etos kerja guru. Lingkungan kerja yang baik ini diharapkan bisa diusahakan oleh kepala sekolah di masing-masing sekolah yang dipimpinnya. Demikian halnya di SLH Gunungsitoli, kepala sekolah perlu memberikan perhatian pada lingkungan kerja yang mendukung aspek peningkatan etos kerja guru, khususnya bagi guru yang sedang menjalani ikatan dinas.

SLH Gunungsitoli adalah salah satu sekolah di bawah naungan YPPH yang telah beroperasi sejak 2007. Awalnya jumlah murid yang mendaftar di SLH Gunungsitoli sangat sedikit tetapi seiring berjalannya waktu jumlah murid yang mendaftarkan diri di SLH Gunungsitoli semakin banyak. Bahkan saat ini SLH Gunungsitoli termasuk salah satu sekolah favorit yang ada di pulau Nias. SLH Gunungsitoli setiap tahunnya mendapatkan pergantian (*turn over*) guru baru dari fakultas ilmu pendidikan di salah satu universitas di Tangerang, Banten. Dari 37 orang tenaga pendidik, 21 orang guru (lebih dari 50%) diantaranya adalah guru ikatan dinas yang memiliki pengalaman mengajar berbeda-beda, mulai dari dua sampai empat tahun.

Setiap akhir tahun ajaran kepala sekolah menyampaikan evaluasi kinerja guru kepada yayasan. Ada empat kategori guru berdasarkan pertumbuhan etos kerja guru yang terdapat pada dokumen *Professional Development Guidelines* yang dikeluarkan oleh kantor pusat SDH-SLH (2019, 15-20). Keempat kategori tersebut adalah *emerging teacher*, *experienced teacher*, *leading teacher* dan *master teacher*. *Emerging teacher* yaitu kategori guru yang mendemonstrasikan komitmen dan kepekaan terhadap nilai-nilai serta etos kerja dan keteladanan sebagai murid Kristus dalam masyarakat. *Experienced teacher* adalah kategori guru yang mendemonstrasikan keteladanan terhadap nilai-nilai serta etos kerja dan

keteladanan sebagai murid Kristus dalam lingkungan kerja dan masyarakat. *Leading teacher* adalah kategori guru yang memimpin dalam nilai-nilai serta etos kerja dan keteladanan sebagai murid Kristus dalam lingkungan kerja dan masyarakat serta terlibat dalam mengembangkan budaya dan etos kerja Kristen di unit. *Master teacher* adalah kategori guru yang memimpin dalam nilai-nilai serta etos kerja dan keteladanan sebagai murid Kristus dalam lingkungan kerja dan masyarakat serta terlibat dalam mengembangkan budaya dan etos kerja Kristen untuk ruang dalam lingkup yayasan atau lebih luas. Berdasarkan evaluasi kompetensi guru yang dilakukan oleh kepala sekolah maka guru ikatan dinas ini termasuk kategori guru *experienced teacher*. Kategori ini adalah kategori guru yang masih perlu mendapatkan bimbingan dan pendampingan dari guru mentor atau kepala sekolah.

Kepala sekolah di SLH Gunungsitoli telah melaksanakan supervisi akademik sebagai bentuk bimbingan dan pendampingan kepada guru-guru. Supervisi akademik ini telah menjadi program rutin kepala sekolah yang dilaksanakan setiap semester kepada semua guru. Supervisi akademik ini secara kuantitas lebih banyak dilaksanakan kepada guru ikatan dinas. Guru ikatan dinas yang ada di SLH Gunungsitoli saat ini adalah mereka yang sebagian besar kuliahnya secara *online* pada masa *pandemic covid 19*. Mereka juga saat di tempatkan di SLH Gunungsitoli langsung mengajar secara *online*. Pasca pandemi guru ikatan dinas ini melakukan pembelajaran tatap muka dengan siswa di kelas. Kondisi ini memberikan tantangan baru bagi guru ikatan dinas untuk penyesuaian diri karena mengajar tatap muka berbeda dengan mengajar secara *online*.

Kondisi yang dialami oleh guru ikatan dinas ini menjadi tantangan bagi kepala sekolah dalam melaksanakan supervisi akademik yang berkualitas di SLH Gunungsitoli. Salah satu tantangan yang dialami oleh kepala sekolah di SLH Gunungsitoli adalah guru ikatan dinas ini cenderung memiliki etos kerja yang rendah. Walaupun kepala sekolah telah melaksanakan supervisi akademik tetapi hal tersebut tidak memberikan dampak signifikan terhadap etos kerja guru ikatan dinas. Berdasarkan hasil observasi dan evaluasi kinerja guru dari kepala sekolah terlihat bahwa guru ikatan dinas cenderung memiliki motivasi yang kurang dalam membuat Rencana Pembelajaran (RPP), mereka kurang memberi perhatian terhadap keteraturan kelas saat mengajar, kurangnya aksi mereka dalam melakukan perbaikan kualitas baik pada aspek manajemen kelas maupun pedagogi, serta kesulitan dalam membangun budaya kolaboratif dan komunikasi yang baik dengan guru-guru lain. Selain faktor-faktor internal di atas, faktor eksternal yang menyebabkan etos kerja guru yang rendah adalah tidak ada tantangan atau target yang ingin dicapai karena status SLH Gunungsitoli sebagai salah satu sekolah favorit di pulau Nias.

Etos kerja guru yang rendah ini sangat berdampak kepada penurunan kualitas pengajaran di SLH Gunungsitoli. Beberapa orang tua menyampaikan umpan balik kepada sekolah melalui pertemuan dengan wali kelas terkait tugas-tugas sekolah yang diberikan oleh guru yang tidak direncanakan secara matang sehingga membebani siswa dan orang tua di rumah. Selain itu, siswa sudah mulai mengeluh mengenai kurangnya semangat guru dalam memberikan pelayanan terbaik di dalam pembelajaran. Oleh karena itu, jika tidak ada perubahan pada etos kerja guru ikatan dinas maka akan berpengaruh terhadap tidak tercapainya

profil guru, profil lulusan dan visi misi sekolah. Selain itu, apabila masalah ini tidak segera di atasi maka akan berdampak kepada menurunnya tingkat kepercayaan orang tua kepada SLH Gunungsitoli. Hal ini akan berakibat pada menurunnya jumlah calon siswa baru yang akan mendaftar di sekolah ini pada tahun-tahun yang akan datang. Tabel 1.1 berikut adalah data siswa yang mendaftar di SLH Gunungsitoli dalam 5 tahun terakhir (2019-2024).

Tabel 1. 1 Data siswa yang mendaftar di SLH Gunungsitoli

Tahun ajaran	2019/2020	2020/2021	2021/2022	2022/2023	2023/2024
Jumlah mendaftar di SD	55	50	55	60	68
Jumlah mendaftar di SMP	150	125	120	110	96
Jumlah mendaftar di SMA	140	130	125	120	120
Total	345	305	300	290	284
Penurunan	0%	10%	13%	15%	17%

Sumber: Pengolahan data PPDB SLH Gunungsitoli

Berdasarkan data dari tabel di atas, terlihat bahwa jumlah siswa yang mendaftar di SLH Gunungsitoli dalam 4 tahun terakhir menunjukkan penurunan sekitar 2-3% di setiap tahun ajaran. Jika hal ini dibiarkan terus menerus maka akan menimbulkan kesan yang negatif dikalangan masyarakat sehingga minat siswa untuk mendaftar di SLH Gunungsitoli menjadi semakin rendah. Penulis mengamati bahwa salah satu faktor yang perlu segera dibenahi untuk mengatasi masalah ini adalah pelaksanaan supervisi akademik yang berkualitas untuk membentuk etos kerja guru yang mumpuni. Supervisi akademik yang berkualitas

ini diharapkan dapat memberikan dampak yang positif pada persepsi masyarakat terhadap mutu sekolah melalui peningkatan kualitas pembelajaran di sekolah. Oleh karena itu, peran kepemimpinan kepala sekolah dalam membentuk etos kerja guru melalui supervisi akademik sangat diperlukan.

Kepala sekolah sebagai pimpinan di sekolah memiliki peran yang sangat strategis dalam membentuk etos kerja guru. Kepala sekolah memiliki beberapa peran, antara lain sebagai: (1) *educator*, yaitu memberikan pemahaman yang baik tentang visi dan misi sekolah kepada komunitas sekolah (2) *motivator*, yaitu memberikan motivasi kepada guru-guru dan siswa untuk mengerjakan tugas dan tanggung jawab mereka dengan baik (3) *innovator*, yaitu memberikan gagasan inovasi di lingkungan sekolah (4) *administrator*, yaitu memiliki kecakapan dalam mengelola administrasi di sekolah (5) *supervisor*, yaitu memberikan pengawasan dan pendampingan bagi guru dan (6) *leader*, yaitu menjadi inisiator dalam mewujudkan visi dan misi sekolah (Mulyasa 2009) terhadap para guru di sekolah. Kepala sekolah harus mampu melakukan pengawasan dan pendampingan untuk membentuk etos kerja guru.

Dalam pembentukan etos kerja guru, kepala sekolah perlu memiliki sebuah strategi yang efektif. Syahputra & Baginda (2022) dalam penelitiannya menyampaikan bahwa kepala sekolah perlu memiliki strategi yang berkaitan dengan etos kerja guru dengan cara memahami kondisi para guru sehingga mereka mengalami pertumbuhan dalam tugasnya sebagai pengajar. Strategi yang efektif ini diharapkan mampu mendorong setiap guru untuk memiliki etos kerja yang tinggi dan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja mereka.

Salah satu strategi yang efektif yang digunakan oleh kepala sekolah dalam membentuk etos kerja guru yaitu melalui kegiatan supervisi akademik (Lorensius dkk. 2021). Melalui supervisi akademik kepala sekolah memberikan pendampingan langsung terhadap pengajaran yang dilakukan oleh guru di dalam kelas. Supervisi akademik dapat diartikan sebagai upaya yang dilakukan pengawas untuk membantu guru meningkatkan mutu akademik secara berkelanjutan melalui kegiatan supervisi dan pembinaan (Istiningsih dkk. 2020). Melalui supervisi akademik tersebut guru bisa memahami area-area mana yang mereka perlu perbaiki di dalam pengajarannya dan berupaya untuk memberikan usaha maksimal dalam meningkatkan kualitasnya. Hal ini sejalan dengan apa yang disampaikan oleh Mulyasa (2012) bahwa tujuan utama supervisi akademik adalah untuk meningkatkan kemampuan profesional guru dan meningkatkan kualitas pembelajaran melalui pembelajaran yang baik.

Supervisi akademik memberikan kesempatan bagi guru untuk mendapatkan umpan balik yang konstruktif mengenai pembentukan etos kerja mereka. Hal ini sejalan dengan apa yang disampaikan oleh Maisyaroh dkk. (2017) bahwa supervisi akademik adalah suatu bentuk bantuan profesional yang diberikan kepada calon guru atau guru berdasarkan kebutuhannya melalui siklus perencanaan yang sistematis, pengamatan yang cermat, dan pemberian umpan balik yang segera dan objektif tentang kinerja mengajarnya. Supervisi akademik yang dilakukan secara berkelanjutan dan berbasis hubungan yang saling percaya dapat membentuk etos kerja guru yang tinggi sehingga mereka tidak hanya menerima umpan balik, tetapi juga terlibat aktif dalam proses pengembangan diri. Dengan demikian, supervisi akademik membantu guru dalam meningkatkan etos

kerjanya dan sekaligus mencapai tujuan pendidikan yang sesuai dengan visi-misi sekolah.

Penelitian terdahulu mengenai supervisi akademik dan etos kerja guru yang dilakukan oleh Prasasti (2017) meneliti tentang pengaruh supervisi akademik, etos kerja dan pengalaman mengajar terhadap profesionalisme guru SLB di seluruh kabupaten Sleman. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh supervisi akademik, etos kerja, dan pengalaman mengajar terhadap profesionalisme guru. Selanjutnya, Citrawandi dan Afrila (2018) meneliti tentang pengaruh supervisi kepala sekolah dan etos kerja terhadap kompetensi guru di SMA Negeri 7 Kerinci. Hasil penelitian menunjukkan bahwa supervisi kepala sekolah dan etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kompetensi guru.

Dari penelitian terdahulu di atas, peneliti melihat bahwa supervisi akademik dan etos kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap profesionalisme dan kompetensi guru. Hanya saja, penelitian terdahulu di atas tidak mengukur kualitas supervisi akademik terhadap peningkatan etos kerja guru. Dalam konteks SLH Gunungsitoli selama ini belum pernah ada penelitian yang mengukur kualitas supervisi akademik kepala sekolah dalam usaha meningkatkan etos kerja guru ikatan dinas.

Berdasarkan berbagai pemaparan di atas peneliti melakukan penelitian dengan judul **PERAN KUALITAS SUPERVISI AKADEMIK KEPALA SEKOLAH KRISTEN DALAM USAHA MENINGKATKAN ETOS KERJA GURU IKATAN DINAS: SEBUAH STUDI KASUS DI SLH GUNUNGSITOLI.**

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dipaparkan di atas, berikut identifikasi masalah dalam penelitian ini:

- 1) Kepala sekolah memiliki tantangan dalam melaksanakan supervisi yang berkualitas dalam membentuk etos kerja guru ikatan dinas di SLH Gunungsitoli
- 2) Supervisi akademik yang dilakukan oleh kepala sekolah tidak memberikan dampak signifikan terhadap pembentukan etos kerja guru ikatan dinas di SLH Gunungsitoli.
- 3) Guru ikatan dinas di SLH Gunungsitoli memiliki etos kerja yang rendah.
- 4) Belum ada penelitian yang mengukur kualitas supervisi akademik kepala sekolah di SLH Gunungsitoli pada guru ikatan dinas.

1.3. Batasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian ini adalah menjelaskan kualitas supervisi akademik kepala sekolah hanya pada guru ikatan dinas yang ada di SLH Gunungsitoli.

1.4. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam bentuk pertanyaan penelitian adalah:

- 1) Faktor-faktor apa yang menyebabkan rendahnya kualitas supervisi akademik kepala sekolah dalam usaha meningkatkan etos kerja guru ikatan dinas di SLH Gunungsitoli ?
- 2) Sejauh mana dampak rendahnya kualitas supervisi akademik kepala sekolah terhadap tingkat etos kerja guru ikatan dinas di SLH Gunungsitoli?

- 3) Bagaimana langkah-langkah perbaikan dalam pelaksanaan supervisi akademik yang telah dilakukan oleh kepala sekolah untuk meningkatkan etos kerja guru ikatan dinas di SLH Gunungsitoli?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini adalah:

- 1) Mendapatkan informasi penyebab rendahnya kualitas supervisi akademik kepala sekolah di SLH Gunungsitoli pada etos kerja guru ikatan dinas.
- 2) Mendapatkan gambaran dampak rendahnya kualitas supervisi akademik kepala sekolah terhadap etos kerja guru ikatan dinas di SLH Gunungsitoli
- 3) Mengetahui langkah-langkah yang telah dilakukan oleh kepala sekolah dalam melaksanakan supervisi akademik di SLH Gunungsitoli guna meningkatkan etos kerja para guru ikatan dinas.

1.6. Manfaat Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

- 1) Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran bagaimana supervisi akademik dilakukan dalam membentuk etos kerja guru ikatan dinas sehingga bisa digunakan oleh kepala sekolah Kristen tidak saja hanya di SLH Gunungsitoli tetapi di seluruh sekolah Kristen di Indonesia sebagai masukan atau referensi dalam melaksanakan supervisi akademik yang berkualitas.

2) Manfaat praktis

Bagi kepala sekolah di unit SLH Gunungsitoli penelitian ini bisa dijadikan sebagai masukan dalam melakukan supervisi akademik yang berkualitas terhadap guru ikatan dinas. Bagi peneliti sendiri, penelitian ini mengasah kemampuan peneliti dalam mencari solusi yang efektif terhadap suatu permasalahan yang ada di sekolah serta dapat meningkatkan keterampilan sebagai pemimpin sekolah dalam penyelesaian masalah sesuai dengan teori yang ada.

1.7. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam tesis ini di sajikan dalam 6 bab dengan masing-masing bab akan di jelaskan secara detail sesuai dengan apa yang menjadi fokus pada judul penelitian.

BAB 1 PENDAHULUAN dimulai dengan latar belakang penulisan tesis yang membahas mengenai kesenjangan antara teori yang ada dengan keadaan yang terjadi di SLH Gunungsitoli. Di bagian pendahuluan ini membahas bagaimana kualitas supervisi akademik kepala sekolah dalam usaha membentuk etos guru ikatan dinas di SLH Gunungsitoli. Setelah itu, dilanjutkan dengan penjelasan identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian.

BAB 2 LANDASAN TEORI yaitu membahas tentang kepemimpinan kepala sekolah dalam membentuk etos kerja guru, pengertian supervisi akademik, tujuan supervisi akademik, teknik pelaksanaan supervisi akademik dan indikator pelaksanaan supervisi akademik. Kemudian membahas tentang pengertian etos kerja guru, faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja guru, karakteristik guru

ikatan dinas dan hubungan antara supervisi akademik kepala sekolah dengan etos kerja guru ikatan dinas.

BAB 3 PERSPEKTIF KRISTEN yaitu membahas tentang pendidikan Kristen, pemimpin Kristen, strategi kepemimpinan Kristen, kepala sekolah Kristen, guru Kristen, supervisi akademik, etos kerja guru Kristen dan peranan guru ikatan dinas sebagai guru Kristen yang terus berupaya memiliki etos kerja sesuai dengan perspektif Alkitabiah.

BAB 4 METODE PENELITIAN yaitu membahas tentang pendekatan dan jenis penelitian, waktu dan subjek penelitian, tempat penelitian, prosedur penelitian, teknik pengumpulan data, analisa data, dan pengecekan keabsahan data. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini yaitu wawancara, kuesioner dan studi dokumentasi yang melibatkan kepala sekolah, wakil kepala sekolah dan guru ikatan dinas di SLH Gunungsitoli.

BAB 5 HASIL DAN PEMBAHASAN yaitu memaparkan hasil penelitian berdasarkan rumusan masalah, melakukan analisis data penelitian dan pembahasan hasil penelitian serta membahas keterbatasan penelitian.

BAB 6 KESIMPULAN DAN SARAN yaitu peneliti memberikan kesimpulan dari hasil penelitian yang dipaparkan pada bab 5, menjelaskan implikasi penelitian, memberikan saran penelitian dan rekomendasi penelitian selanjutnya.