

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Peningkatan kinerja guru merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan mutu pendidikan. Hal ini dikarenakan guru merupakan ujung tombak dalam proses pendidikan yang berhadapan langsung dengan peserta didik dalam proses pembelajaran.<sup>3</sup> Dimana mutu pendidikan memiliki implikasi terhadap peningkatan kualitas kehidupan pribadi maupun masyarakat, hal ini sejalan dengan tujuan pendidikan nasional yaitu untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia Indonesia seutuhnya.<sup>4</sup> Kinerja seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik dapat diidentifikasi dalam bentuk motivasi, komitmen, dan tanggung jawabnya dalam melaksanakan proses pembelajaran.<sup>5</sup> Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di madrasah dan bertanggungjawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik.<sup>6</sup>

Terkait dengan kinerja guru, terdapat berbagai faktor internal dan eksternal yang dapat mempengaruhi keberhasilan mereka dalam melaksanakan tanggung jawab di sekolah atau madrasah. Diantara faktor

---

<sup>3</sup> Agus Zaenul Fitri, *Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan: Filosofis dan Aplikatif-Best Practices* (Malang: Madani, 2022), 197.

<sup>4</sup> Prim Masrokan Mutohar, *Manajemen Pendidikan: Substansi Inti Pengelolaan Lembaga Pendidikan*, vol. 1 (Tulungagung: IAIN Tulungagung Press, 2017), 2.

<sup>5</sup> Yumnun Abadi, Akhyak Akhyak, dan Imam Fuadi, "Supervisi Pembelajaran Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran," *JMSP (Jurnal Manajemen dan Supervisi Pendidikan)* 3, no. 2 (2019): 37.

<sup>6</sup> Supardi, *Kinerja Guru* (Depok: Raja Grafindo, 2014), 54.

eksternalnya adalah komunikasi<sup>7</sup> dan supervisi akademik<sup>8</sup>. Komunikasi merupakan salah satu faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja guru. Diperlukan komunikasi yang efektif dalam manajemen pendidikan agar tidak mengakibatkan timbulnya salah pengertian.<sup>9</sup> Komunikasi efektif berdampak positif terhadap kinerja guru, disiplin kerja, dan mutu belajar mengajar, serta meningkatkan mutu belajar mengajar di sekolah.<sup>10</sup> Komunikasi efektif dapat meningkatkan dan menumbuhkan motivasi, serta kinerja guru pada khususnya dan seluruh pemangku kepentingan pada umumnya.<sup>11</sup> Hal ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Maulidin dkk bahwa komunikasi yang dilakukan secara rutin dan berkesinambungan dapat meningkatkan kinerja guru.<sup>12</sup>

Komunikasi pada madrasah negeri tidak hanya terjadi antara kepala madrasah dengan guru, guru dengan guru maupun guru dengan peserta didik, tetapi juga antara madrasah dengan Kantor Kementerian Agama, baik ditingkat kabupaten/kota, provinsi, bahkan sampai dengan Kantor Kementerian Agama Pusat. Hal ini dikarenakan, Kementerian Agama

---

<sup>7</sup> Masrum, *Kinerja Guru Profesional* (Purbalingga: Eureka Media Aksara, 2021), 31.

<sup>8</sup> Prim Masrokan Mutohar dan Hikmah Eva Trisnantari, "The Effectiveness Of Madrasah: Analysis Of Manageria Skills, Learning Supervision, School Culture, And Teachers' Performance," *MOJEM: Malaysian Online Journal of Educational Management* 8, no. 3 (1 Juli 2020): 22.

<sup>9</sup> Siti Nurhayati, *Supervisi Kepala Sekolah Dan Kinerja Guru* (Lampung: CV. Iqro, 2019), 58.

<sup>10</sup> Sofia Sofia, Khasnah Syaidah, dan Akhmad Shunhaji, "Principal's Effective Communication and Teacher Performance: A Classroom Perspective," *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan* 10, no. 2 (17 Desember 2023): 111, <https://doi.org/10.24246/j.jk.2023.v10.i2.p101-114>.

<sup>11</sup> Wiwik Mashabi, "Peran Komunikasi Efektif Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru," *Prosiding Nasional* 3 (18 Desember 2020): 221.

<sup>12</sup> Maulidin Maulidin, Nasir Usman, dan Bahrin Bahrin, "Principal Communication Management in Improving Teacher Performance in Senior High School," *AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan* 14, no. 4 (25 Desember 2022): 7359, <https://doi.org/10.35445/alishlah.v14i4.2358>.

merupakan organisasi vertikal dimana madrasah menjadi bagian integral di dalamnya.<sup>13</sup> Madrasah Aliyah sendiri berada di bawah Bidang Pendidikan Madrasah Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi, sedangkan untuk pengawasan dilakukan oleh pengawas yang berpangkalan di masing-masing Kantor Kementerian Agama Kabupaten/Kota.

Komunikasi yang dilakukan dalam pelaksanaan supervisi haruslah komunikasi efektif. Berhasil atau tidaknya komunikasi dalam pengawasan yang dilakukan oleh pengawas berangkat dari 5 hukum dasar komunikasi (*The Five Inevitable Laws of Effective Communication*) yang dikenal dengan REACH: *Respect, Empathy, Audible, Clarity, and Humble*.<sup>14 15</sup> Seorang pengawas juga dituntut untuk memiliki strategi yang tepat dalam pelaksanaan supervisi. Strategi Komunikasi pengawas yang dapat dilakukan diantaranya adalah komunikasi Pribadi (*interpersonal communication*), komunikasi massa (*mass communication*), komunikasi publik, dan komunikasi kelompok.<sup>16</sup> Komunikasi Efektif berperan dalam meningkatkan efektifitas berbagi visi misi, meningkatkan kinerja para staf khususnya guru; membangun kemitraan dengan komunitas sekolah,

---

<sup>13</sup> Kementerian Agama, “Peraturan Menteri Agama Nomor 19 Tahun 2019 tentang Organisasi dan Tata Kerja Instansi Vertikal Kementerian Agama,” Database Peraturan | JDIIH BPK, 5, diakses 26 Januari 2024, <http://peraturan.bpk.go.id/Details/130631/peraturan-menag-no-19-tahun-2019>.

<sup>14</sup> Nana Sudjana dan Ahmad Rifa'i, *Teknologi Pengajaran* (Bandung: CV. Sinar Baru, 2001), 36.

<sup>15</sup> {Citation}

<sup>16</sup> Kamaluddin Tajibu, “Komunikasi Pengawas Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa,” *Jurnal Dakwah Tabligh* 20, no. 1 (1 Juni 2019): 47–49, <https://doi.org/10.24252/jdt.v20i1.9530>.

membangun iklim sekolah kondusif, dan meningkatkan capaian prestasi peserta didik.<sup>17</sup>

Menjalin komunikasi yang baik antara pengawas dan guru menjadi hal yang cukup penting untuk dibangun secara baik karena kita semua merupakan makhluk sosial.<sup>18</sup> Tujuan akhir dari komunikasi yang efektif dalam pelaksanaan supervisi tersebut adalah untuk meningkatkan kinerja guru. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian bahwa komunikasi dan supervisi akademik secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru.<sup>19</sup> Pengawas Madrasah sebagai bagian dari manajemen pendidikan Islam pada Kementerian Agama memiliki tugas untuk melakukan supervisi. Supervisi yang dilakukan adalah Supervisi Manajerial dan Supervisi Akademik.<sup>20</sup>

Supervisi akademik bertujuan memberikan layanan dan bantuan untuk guru dapat mengembangkan situasi belajar mengajar yang dilakukan guru di kelas yang pada akhirnya akan meningkatkan kualitas belajar peserta didik di kelas.<sup>21</sup> Dengan kata lain, supervisi akademik bertujuan

---

<sup>17</sup> Binti Nasukah, Sulistyorini Sulistyorini, dan Endah Winarti, "Peran Komunikasi Efektif Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Institusi," *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 4, no. 1 (2020): 81.

<sup>18</sup> Hafizh Jundu Muhammad, "Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Supervisi Akademik Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMA Perguruan Cikini" (Jakarta, UIN Syarif Hidayatullah, 2022), 3.

<sup>19</sup> Asri Seni Vinal, Makhdalena Makhdalena, dan Rr Sri Kartikowati, "Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Sekecamatan Sungai Apit Kabupaten Siak," *Jurnal JUMPED (Jurnal Manajemen Pendidikan)* 8, no. 1 (30 Juni 2020): 68, <https://doi.org/10.31258/jmp.8.1.p.61-69>.

<sup>20</sup> "Peraturan Menteri Agama Nomor 2 Tahun 2012 tentang Pengawas Madrasah," diakses 13 September 2023, [https://simpuh.kemenag.go.id/regulasi/pma\\_02\\_12.pdf](https://simpuh.kemenag.go.id/regulasi/pma_02_12.pdf).

<sup>21</sup> Piet A Sahertian, *Konsep Dasar dan Tehnik Supervisi Pendidikan Dalam Rangka Mengembangkan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Rineka Cipta, 2000), 19.

untuk meningkatkan kinerja guru dalam proses belajar mengajar di kelas. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kartini dkk yang menyebutkan bahwa supervisi akademik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru.<sup>22</sup> Hal ini senada dengan penelitian di SMA Negeri Wilayah I dan II Gambia, bahwa supervisi akademik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.<sup>23</sup> Artinya bahwa dengan supervisi yang memadai akan meningkatkan kinerja guru.

Manajemen memiliki peran penting dalam memajukan sebuah organisasi, baik dalam bidang bisnis, negara, maupun pendidikan.<sup>24</sup> Manajemen adalah faktor yang dominan dalam kemajuan organisasi. Manajemen adalah suatu proses yang khas, yang terdiri dari perencanaan (planning), kegiatan pengorganisasian (organizing), penggerakan (actuating) dan pengawasan (controlling) yang dilaksanakan untuk menentukan serta mencapai sasaran yang telah ditetapkan dengan bantuan manusia dan sumber-sumber daya. Dalam dunia pendidikan, manajemen pendidikan menjadi faktor strategis yang menentukan keinginan menciptakan pendidikan bermutu. Pentingnya manajemen dalam organisasi pendidikan menjadikan lembaga pendidikan akan lebih efektif dalam

---

<sup>22</sup> Dewi Kartini, Muhammad Kristiawan, dan Happy Fitria, "The Influence of Principal's Leadership, Academic Supervision, and Professional Competence toward Teachers' Performance," *International Journal of Progressive Sciences and Technologies* 20, no. 1 (11 Mei 2020): 162, <https://doi.org/10.52155/ijpsat.v20.1.1730>.

<sup>23</sup> Kebba Saine dan Suryo Budi Santoso, "The Impact of Teacher Competencies, Academic Supervision, and Principal Leadership on Teacher Performance in the Gambia's Government High Schools," *Proceedings Series on Social Sciences & Humanities* 15 (18 Januari 2024): 104, <https://doi.org/10.30595/pssh.v15i.934>.

<sup>24</sup> Mujamil Qomar, *Manajemen Pendidikan Islam-Strategi Baru Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam* (Surabaya: Erlangga, 2007), 3.

memberikan pendidikan yang baik kepada peserta didik dan mendapatkan pengakuan dan kepercayaan dari berbagai pihak.<sup>25</sup>

Ada empat macam peran seorang pengawas atau supervisor pendidikan menurut Olivia dalam Muhammad dan Udin, yaitu sebagai: *coordinator, consultant, group leader* dan *evaluator*. Untuk itu, supervisor harus mampu mengkoordinasikan dan mengkomunikasikan *programs, groups, materials, and reports* yang berkaitan dengan lembaga sekolah dan para guru.<sup>26</sup> Supervisi akademik adalah supervisi yang menitikberatkan pengamatan pada masalah akademik, yaitu yang berkaitan langsung dengan lingkungan belajar siswa pada saat proses pembelajaran.<sup>27</sup>

Kinerja pengawasan dalam lembaga Pendidikan Islam adalah proses pemantauan, penilaian, dan pelaporan rencana atas pencapaian tujuan yang telah ditetapkan untuk tindak korektif guna penyempurnaan lebih lanjut dalam meningkatkan mutu lembaga pendidikan Islam.<sup>28</sup> Pengawasan pendidikan Islam selain dilakukan oleh kepala madrasah, juga dilakukan oleh Pengawas Madrasah. Pengawas pendidikan (*supervisor*) merupakan pimpinan pendidikan yang mempengaruhi proses pembelajaran melalui pengawasan dan pembinaan terhadap guru. Pengawas tidak berhadapan langsung dengan siswa, namun perilaku pengawas dipastikan

---

<sup>25</sup> Syafaruddin dan Asrul, *Manajemen Kepengawasan Pendidikan* (Medan: Perdana Mulya Sarana, 2014), 4.

<sup>26</sup> Musfiqon Muhammad dan Bahak Udin By Arifin Moch., "Menjadi Pengawas Sekolah Profesional," dalam *Nizamia Learning Center*, ed. oleh Nurdyansyah Nurdyansyah, vol. 1 (Nizamia Learning Center: Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, 2015), 4, <https://eprints.umsida.ac.id/1743/>.

<sup>27</sup> *Ibid.*, 10.

<sup>28</sup> Prim Masrokan Mutohar, *Manajemen Pendidikan: Substansi Inti Pengelolaan Lembaga Pendidikan*, vol. 1 (Tulungagung: IAIN Tulungagung Press, 2017), 43.

mempengaruhi perilaku guru.<sup>29</sup> Pengawas pendidikan merupakan profesi tenaga kependidikan yang dipandang penting dalam bingkai sistem pendidikan nasional. Hal ini dibuktikan dengan jabatan pengawas yang merupakan jabatan fungsional.

Peran supervisi pengawas madrasah juga sangat diperlukan, dalam upaya melakukan pembinaan dan bimbingan kepada guru agar kinerjanya senantiasa meningkat. Konsep supervisi dewasa ini berbeda dengan konsep supervisi terdahulu, dimana supervisi dilaksanakan dalam bentuk “inspeksi” atau mencari kesalahan guru dalam melaksanakan tugas mengajar. Dalam pandangan modern supervisi adalah usaha untuk membantu guru dalam memperbaiki proses belajar mengajar.<sup>30</sup> Jadi kegiatan supervisi bagian dari manajemen kelembagaan yang memainkan peranan penting dalam mencapai tujuan pendidikan dan meningkatkan kinerja guru.

Kinerja Guru selain dipengaruhi oleh faktor eksternal juga dipengaruhi oleh faktor internal. Salah satu faktor internal *self-efficacy* (efikasi diri) guru. *Self-efficacy* (efikasi diri) guru memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja guru.<sup>31</sup> Guru harus mempunyai semangat yang tinggi dalam bekerja untuk mendorong tercapainya proses

---

<sup>29</sup> Syafaruddin dan Asrul, *Manajemen Kepengawasan Pendidikan*, 5.

<sup>30</sup> H Syaiful Sagala, *Supervisi Pembelajaran dalam Profesi Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2012), 89.

<sup>31</sup> Rizki Akmalia, Wahyuddin Nur Nst, dan Amiruddin Siahaan, “Influence of Self-Efficacy, Organizational Culture, and Job Satisfaction on The Performance of Madrasah Aliyah Teachers,” *Nidhomul Haq : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 8, no. 3 (27 November 2023): 506, <https://doi.org/10.31538/ndh.v8i3.4091>.

belajar mengajar sesuai dengan tujuan. Guru mempunyai peran yang sangat besar dalam suatu lembaga pendidikan, guru merupakan tenaga yang bertanggung jawab dalam terlaksananya kegiatan belajar mengajar. Oleh karena itu, guru hendaknya memiliki dedikasi, loyalitas, tanggung jawab, dan motivasi yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya.<sup>32</sup> Dalam proses pembelajaran seorang guru harus memiliki keyakinan akan kemampuan diri (self-efficacy) agar tercapai tujuan pembelajaran. *Self-efficacy* adalah penilaian seseorang tentang kemampuannya sendiri untuk menjalankan perilaku atau mencapai tujuan tertentu.<sup>33</sup>

Konsep efikasi diri membantu guru memahami bagaimana keyakinan guru terhadap kemampuan mereka untuk melaksanakan tugas-tugas dengan tujuan dapat mempengaruhi hasil kinerja mereka. Penelitian yang dilakukan oleh Liou dkk menemukan bahwa *self-efficacy* (efikasi diri) guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (*teacher performance*).<sup>34</sup> Penelitian ini juga menunjukkan pentingnya memberikan pengalaman untuk membangun efikasi diri pada guru seperti memberikan pendampingan, teladan, hubungan dengan para praktisi, dan memberikan pelatihan langsung dimana guru akan mengambil alih peran kepemimpinan dalam kelompok. Diharapkan pengalaman dan praktek tersebut dapat

---

<sup>32</sup> Uhas Suharsaputra, *Menjadi Guru Berkarakter* (Yogyakarta: Paramitra, 2011).

<sup>33</sup> Jeanne Ellis Ormrod, *Psikologi Pendidikan Membantu Siswa Tumbuh dan Berkembang Jilid 2* (Jakarta: Erlangga, 2008), 20.

<sup>34</sup> Yi-Hwa Liou dkk., "Mapping the social side of pre-service teachers: connecting closeness, trust, and efficacy with performance," *Teachers and Teaching* 23, no. 6 (18 Agustus 2017): 16, <https://doi.org/10.1080/13540602.2016.1218329>.

diaplikasikan oleh guru didalam kelas ketika kegiatan belajar mengajar dengan peserta didiknya.

Kinerja guru yang belum optimal menurut Mardiyoko et al. bisa dilihat antara lain; 1) suka mangkir kerja, 2) meninggalkan jam mengajar sebelum waktunya habis, 3) malas bekerja, 4) banyaknya keluhan guru, 5) rendahnya prestasi kerja, 6) rendahnya kualitas pengajaran, 7) indiscipliner, dan gejala negatif lainnya. Kondisi ini tentu tidak kondusif bagi kemajuan sekolah, padahal kinerja guru merupakan sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena langsung atau tidak langsung mempengaruhi produktivitas kerja.<sup>35</sup> Oleh karena itu diperlukan manajemen yang baik di lembaga pendidikan untuk dapat meningkatkan kinerja guru.

Penyelenggaraan pendidikan wajib diusahakan oleh pemerintah sebagaimana diamanatkan dalam Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 bahwa Pemerintah mengusahakan dan menyelenggarakan satu sistem pendidikan nasional yang meningkatkan keimanan dan ketakwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa serta akhlak mulia dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa.<sup>36</sup> Salah satu penentu kemajuan suatu bangsa adalah kualitas pendidikannya. Menurut Worldtop20.org dalam salah satu programnya, World Top 20 Education Poll. Indonesia berada di peringkat 67 dari 209 negara selama 2 tahun

---

<sup>35</sup> Abd Madjid, *Pengembangan Kinerja Guru Melalui Kompetensi, Komitmen, dan Motivasi Kerja* (Yogyakarta: Samudra Biru, 2016), 7.

<sup>36</sup> “UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional,” Database Peraturan | JDIH BPK, 1, diakses 7 September 2023, <http://peraturan.bpk.go.id/Details/43920/uu-no-20-tahun-2003>.

berturut-turut, yaitu 2022 dan 2023. Di tingkat Asia Tenggara, Indonesia berada di bawah Singapura (peringkat 22), Brunei (peringkat 47), dan Vietnam (peringkat 53). Pemeringkatan tersebut didasarkan pada lima jenjang pendidikan, dengan rincian persentase lima jenjang pendidikan di Indonesia, yaitu tingkat pendaftaran sekolah anak usia dini (68%), tingkat penyelesaian Sekolah Dasar (100%), tingkat penyelesaian Sekolah Menengah Atas (91,19%), tingkat kelulusan sekolah menengah atas (78%), dan tingkat kelulusan perguruan tinggi (19%).<sup>37</sup> Dengan Sumber Daya Manusia (SDM) yang banyak, tentu saja Indonesia memiliki potensi untuk meningkatkan kualitas pendidikan, sehingga bisa bersaing dengan negara-negara lain dalam berbagai bidang.

Permasalahan pendidikan di Indonesia menjadi tantangan tersendiri dalam upaya pemerintah untuk mewujudkan pendidikan yang berkualitas. Permasalahan pendidikan Nasional terbagi menjadi dua yaitu masalah pendidikan nasional dalam lingkup makro dan mikro. Secara makro, masalah pendidikan antara lain kurikulum yang membingungkan, pendidikan yang kurang merata, masalah penempatan guru, rendahnya kualitas guru, mutu dan relevansi pendidikan, biaya pendidikan yang mahal, efisiensi dan efektifitas pendidikan. Sedangkan dalam lingkup mikro permasalahan pendidikan adalah metode pembelajaran yang monoton,

---

<sup>37</sup> "Education Data Base," Educate Every Child on the Planet: The World Top 20 Project, diakses 7 September 2023, <https://worldtop20.org/education-database/>.

sarana dan prasarana yang kurang memadai, dan rendahnya prestasi siswa.<sup>38</sup>

Tentu masalah-masalah tersebut saling berkaitan satu sama lain.

Perubahan paradigma kebijakan terkait Standar Nasional Pendidikan (SNP) oleh pemerintah ditandai dengan perubahan peraturan dimana Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan yang menjadikan standar isi sebagai acuan, dicabut dan diganti dengan Peraturan Pemerintah Nomor 57 Tahun 2021 tentang Standar Nasional Pendidikan dimana standar kompetensi lulusan sebagai acuan utama yang ditunjang oleh 7 standar yang lain. Pergeseran paradigma ini dilakukan sebagai tindak lanjut dari evaluasi peraturan sebelumnya. Evaluasi ini disesuaikan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, serta tantangan zaman yang berubah. Penyempurnaan kebijakan ini bertujuan agar Standar Nasional Pendidikan dapat mendukung akselerasi peningkatan mutu sistem Pendidikan dan pembangunan sumber daya manusia Indonesia.<sup>39</sup>

Penyebutan sekolah (Sekolah Dasar, Sekolah Menengah Pertama, Sekolah Menengah Atas) identik dengan lembaga pendidikan di bawah naungan Kemdikbudristek. Sedangkan penyebutan madrasah (Madrasah Ibtidaiyah, Madrasah Tsanawiyah, Madrasah Aliyah) identik dengan lembaga pendidikan dibawah Kemenag. Selain itu lembaga pendidikan di

---

<sup>38</sup> Hengki Nurhuda, "Masalah-Masalah Pendidikan Nasional: Faktor-Faktor dan Solusi yang Ditawarkan," *Dirasah : Jurnal Pemikiran Dan Pendidikan Dasar Islam* 5, no. 2 (28 Agustus 2022): 130–33, <https://doi.org/10.51476/dirasah.v5i2.406>.

<sup>39</sup> Eko Sulistiyanto, Prim Masrokan, dan As'aril Muhajir, "Paradigma Baru Kebijakan Standar Nasional Pendidikan Sebagai Upaya Peningkatan Mutu Pendidikan Indonesia," *Kelola: Journal of Islamic Education Management* 8, no. 2 (16 November 2023): 285.

Indonesia dapat dikelompokkan menjadi dua, lembaga pendidikan negeri dan lembaga pendidikan swasta.

Pendidikan Islam mengalami kemajuan yang sangat signifikan, baik dalam hal mutu pendidikan maupun daya saing. Hal ini salah satunya dibuktikan dengan lembaga pendidikan Islam setingkat SMA/MA yang menduduki peringkat pertama dalam Top 1000 sekolah Tahun 2022 Berdasarkan Nilai UTBK. Peringkat pertama diraih oleh Madrasah Aliyah Negeri Insan Cendekia (MAN IC) Serpong. MAN IC Serpong menduduki peringkat pertama dalam Top 1000 sekolah setingkat SMA/MA selama dua tahun berturut-turut, yaitu tahun 2021 dan 2022.<sup>40</sup> Selain itu juga ada MAN IC Pekalongan menduduki peringkat 4, yang tahun sebelumnya menduduki peringkat 45. Hal ini salah satunya bisa dicapai karena adanya manajemen yang baik pada lembaga pendidikan islam tersebut.

Berdasarkan data emis Di Kabupaten Tulungagung, terdapat 3 Madrasah Aliyah Negeri dan 16 Madrasah Aliyah Swasta. Pada akhir Agustus 2022 Lembaga Tes Masuk Perguruan Tinggi (LTMPT) telah merilis 1.000 sekolah terbaik berdasarkan nilai UTBK. Dari 1000 daftar sekolah setingkat SMA/MA tersebut, hanya 1 Madrasah Aliyah Negeri di Kabupaten Tulungagung yang masuk daftar 1.000 sekolah terbaik, yaitu Madrasah Aliyah Negeri 2 Tulungagung yang menempati peringkat 484 secara Nasional.<sup>41</sup> Atau peringkat 41 dari 100 madrasah Aliyah terbaik di

---

<sup>40</sup> “Top 1000 Sekolah Berdasarkan Nilai UTBK,” diakses 8 September 2023, <https://top-1000-sekolah.ltmt.ac.id/>.

<sup>41</sup> “Top 1000 Sekolah Berdasarkan Nilai UTBK.”

Indonesia. Hal ini tentu harus menjadi perhatian bagi seluruh pemangku kebijakan pendidikan islam di Kabupaten Tulungagung untuk terus mengupayakan peningkatan daya saing seluruh madrasah yang ada di Kabupaten Tulungagung.

Jumlah Madrasah Aliyah baik negeri maupun swasta di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung sebanyak 70 Madrasah. Sedangkan jumlah pengawas madrasah setingkat aliyah sebanyak 4 orang pengawas, dengan konsekuensi masing-masing pengawas bertanggungjawab melaksanakan supervisi terhadap 17 sampai 18 madrasah. Jumlah ini dua kali lebih besar dari jumlah minimal beban kerja pengawas berdasarkan peraturan yaitu pengawas madrasah melakukan pengawasan terhadap minimal 7 (tujuh) madrasah.<sup>42</sup> Tentu hal ini menimbulkan konsekuensi tidak maksimalnya pelaksanaan supervisi yang dilakukan oleh pengawas madrasah. Selain itu, komunikasi yang dilakukan juga tidak berjalan secara efektif. Banyak hambatan-hambatan dalam komunikasi antara pengawas dengan kepala sekolah maupun guru dikarenakan beban kerja pengawas yang terlalu besar.

Berdasarkan wawancara dengan Kepala Seksi Pendidikan Madrasah Kantor Kemenag Kabupaten Tulungagung, jumlah pengawas madrasah setingkat Aliyah masih kurang ideal. Pengawas di lingkungan Kemenag Tulungagung memiliki beban kerja yang terlalu banyak. Hal ini ditambah dengan Kabupaten Tulungagung memiliki wilayah yang besar secara

---

<sup>42</sup> “Peraturan Menteri Agama Nomor 2 Tahun 2012 tentang Pengawas Madrasah.”

geografis. Permasalahan kurang idealnya jumlah pengawas tersebut diatas tentu menjadikan kurang maksimalnya pelaksanaan supervisi di masing-masing madrasah, baik secara komunikasi maupun secara supervisi akademik. Upaya penambahan Pengawas Madrasah di lingkungan Kemenag Kabupaten Tulungagung sudah diupayakan baik oleh Kasi Pendidikan Madrasah maupun Kepala Kantor Kemenag Kabupaten Tulungagung, dengan mengusulkan formasi pengawas ke Kanwil Kemenag Jawa Timur. Tetapi hal ini terkendala dikarenakan adanya surat penghentian sementara usulan perubahan jabatan Fungsional Guru ke Fungsional Pengawas yang dikeluarkan oleh Direktur Jenderal Pendidikan Islam.

Kesenjangan antara *das sollen* dan *das sein* dapat dilihat dari kesenjangan antara teori dan praktik. Berbagai praktik pengembangan peningkatan kinerja guru yang dilakukan oleh pemerintah menjadi poin yang penting untuk diuraikan melalui penelitian ini. Adapun variabel independen dalam penelitian ini yang meliputi komunikasi pengawas madrasah, supervisi akademik, dan *self-efficacy* (efikasi diri) guru terbukti secara empiris memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Dengan demikian, pengaruh komunikasi pengawas madrasah, supervisi akademik, dan *self-efficacy* (efikasi diri) guru terhadap kinerja guru MAN se-Kabupaten Tulungagung penting untuk dilakukan.

## **B. Identifikasi dan Pembatasan Masalah**

Penelitian ini mengkaji tentang Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Tulungagung. Untuk menganalisis kinerja guru madrasah dapat ditinjau dari beberapa variabel sebagai berikut:

### 1. Motivasi Internal

Motivasi merupakan proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu. Sehingga dapat diartikan bahwa kinerja seseorang tergantung pada motivasi orang tersebut terhadap pekerjaan yang dilakukan.

### 2. Kemampuan Manajerial Pimpinan

Faktor manajemen sangat berperan dalam meningkatkan kinerja, baik secara langsung melalui perbaikan pengorganisasian dan tata prosedur yang memperkecil pemborosan, maupun secara tidak langsung melalui penciptaan jaminan kesempatan bagi seseorang untuk berkembang, penyediaan fasilitas latihan, perbaikan penghasilan dan jaminan sosial.

### 3. Supervisi Akademik

Supervisi pengajaran pada dasarnya adalah untuk memperbaiki proses pembelajaran artinya implikasi yang diharapkan dari supervisi pengajaran adalah kinerja guru.

### 4. Pendidikan dan Kualifikasi

Latar belakang pendidikan dan kualifikasi guru dapat memengaruhi kemampuan mereka untuk mengajar dan memahami materi dengan baik.

#### 5. Pengalaman Mengajar

Lama pengalaman mengajar dapat mempengaruhi keterampilan pengelolaan kelas, kemampuan memberikan pengajaran yang efektif, dan kemampuan menangani situasi-situasi khusus di kelas.

#### 6. Lingkungan Kerja

Fasilitas fisik dan suasana sekolah yang kondusif dapat mempengaruhi kenyamanan dan kesejahteraan guru, yang pada gilirannya dapat memengaruhi kinerja mereka.

#### 7. Peningkatan Keterampilan dan Pelatihan Berkelanjutan

Guru yang terus menerus mengembangkan keterampilan mereka melalui pelatihan dan pendidikan berkelanjutan cenderung menjadi pendidik yang lebih efektif.

#### 8. Komunikasi

Komunikasi yang baik disekolah antara guru dengan kepala sekolah, guru dengan pengawas, guru dengan peserta didik adalah komunikasi yang efektif. Tidak adanya komunikasi yang efektif dapat mengakibatkan timbulnya salah pengertian.

#### 9. Sarana dan prasarana

Adanya sarana dan prasarana yang memadai membantu guru dalam meningkatkan kinerjanya terutama kinerja dalam proses belajar mengajar.

#### 10. *Self-Efficacy* (Efikasi Diri)

Efikasi diri merujuk pada keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk menyelesaikan tugas atau mencapai tujuan tertentu. Dalam konteks kinerja guru, efikasi diri dapat memiliki pengaruh signifikan.

#### 11. Kepribadian

Seseorang yang mempunyai kepribadian kuat dan integral tinggi kemungkinan tidak akan banyak mengalami kesulitan dan menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja dan interaksi dengan rekan kerja yang akan meningkatkan kerjanya.

#### 12. Kemampuan dan Keterampilan Guru

Kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh guru itu sendiri, yaitu terkait pengetahuan dan keterampilan mengajar yang diperoleh guru yang bersangkutan selama menempuh pendidikan atau yang dikenal dengan istilah *pre service educatio*.

#### 13. Kesejahteraan Guru

Kesejahteraan fisik dan mental guru, serta keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, dapat mempengaruhi kinerja mereka.

#### 14. Keterlibatan Orang Tua dan Wali Siswa

Tingkat interaksi dan keterlibatan dengan orang tua atau wali siswa dalam mendukung pembelajaran dan pengembangan siswa.

## 15. Pengembangan Profesional

Keterlibatan guru dalam kegiatan pelatihan dan pengembangan keterampilan tambahan untuk meningkatkan kualitas pengajaran.

Berdasarkan identifikasi masalah dan supaya fokus terhadap apa yang akan dicari oleh peneliti maka penelitian ini dibatasi pada pembahasan variabel sebagai berikut:

### 1. Komunikasi Pengawas Madrasah

Komunikasi memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja guru dalam sebuah lembaga pendidikan. Komunikasi yang efektif dari pengawas madrasah membantu menyampaikan arahan dan pedoman yang jelas kepada guru. Hal ini memastikan bahwa mereka memahami ekspektasi dan tujuan pendidikan yang diinginkan oleh madrasah. Melalui komunikasi terbuka, pengawas madrasah dapat memberikan umpan balik yang konstruktif kepada guru. Umpan balik ini membantu guru memahami kekuatan mereka dan area di mana mereka dapat meningkatkan kinerja mereka. Melalui komunikasi terbuka, guru dapat berbagi tantangan atau masalah yang mereka hadapi di kelas. Pengawas madrasah dapat membantu memberikan saran atau solusi untuk mengatasi masalah tersebut. Pengawas madrasah dapat memberikan informasi tentang pelatihan, seminar, atau program pengembangan profesional yang dapat membantu guru meningkatkan keterampilan mereka. Komunikasi ini membantu dalam membangun kualitas pengajaran. Pengawas madrasah dapat menggunakan komunikasi untuk

memantau dan menilai kemajuan guru dalam mencapai tujuan pendidikan. Ini dapat membantu dalam memastikan bahwa guru terus bekerja menuju standar yang ditetapkan.

## 2. Supervisi Pendidikan

Supervisi pendidikan memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja guru dan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Melalui supervisi, pengawas atau supervisor dapat memberikan umpan balik yang konstruktif kepada guru tentang cara mereka mengajar. Umpan balik ini dapat membantu guru memahami kekuatan dan area yang perlu diperbaiki dalam pengajaran mereka. Dengan memantau kinerja guru, supervisi dapat membantu mengidentifikasi area di mana guru membutuhkan pengembangan atau pelatihan tambahan. Ini memungkinkan pengawas untuk menyusun rencana pengembangan profesional yang sesuai. Melalui supervisi, guru diingatkan akan tanggung jawab profesional mereka terhadap kualitas pendidikan. Hal ini membantu membangun budaya akuntabilitas di dalam sekolah atau institusi pendidikan. Supervisi pendidikan memastikan bahwa guru menerapkan kurikulum dan metode pengajaran yang telah ditentukan dengan konsisten. Hal ini memungkinkan siswa di berbagai kelas mendapatkan pengalaman pembelajaran yang seimbang.

## 3. *Self-Efikasi* (Efikasi Diri) Guru

Efikasi diri adalah keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk menyelesaikan tugas-tugas atau mencapai tujuan tertentu. Dalam

konteks kinerja guru, efikasi diri dapat memiliki pengaruh yang signifikan. Guru yang memiliki tingkat efikasi diri yang tinggi cenderung lebih termotivasi untuk mencoba metode pengajaran baru, mengatasi tantangan, dan mencapai tujuan pengajaran mereka. Mereka memiliki keyakinan bahwa mereka mampu mengatasi hambatan dan mencapai keberhasilan. Guru dengan tingkat efikasi diri yang tinggi lebih cenderung menghadapi tantangan dengan percaya diri dan optimisme. Mereka melihat kesulitan sebagai kesempatan untuk tumbuh dan mengembangkan keterampilan mereka. Guru dengan efikasi diri yang tinggi cenderung mengadopsi sikap profesional yang positif terhadap tugas-tugas mereka. Mereka bersedia untuk terus belajar dan mengembangkan keterampilan mereka.

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka, permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Deskripsi Komunikasi Pengawas Madrasah, Supervisi Pendidikan, dan *Self-Efficacy* (Efikasi Diri) Guru dan Kinerja Guru MAN se Kabupaten Tulungagung?
2. Apakah ada pengaruh Komunikasi Pengawas Madrasah, terhadap Supervisi Akademik di MAN se Kabupaten Tulungagung?
3. Apakah ada pengaruh Komunikasi Pengawas Madrasah, terhadap *Self-Efficacy* (Efikasi Diri) Guru di MAN se Kabupaten Tulungagung?
4. Apakah ada pengaruh Komunikasi Pengawas Madrasah terhadap Kinerja Guru di MAN se Kabupaten Tulungagung?

5. Apakah ada pengaruh Supervisi Akademik terhadap *Self-Efficacy* (Efikasi Diri) Guru di MAN se Kabupaten Tulungagung?
6. Apakah ada pengaruh Supervisi Akademik terhadap Kinerja Guru di MAN se Kabupaten Tulungagung?
7. Apakah ada pengaruh *Self-Efficacy* (Efikasi Diri) Guru terhadap Kinerja Guru di MAN se Kabupaten Tulungagung?
8. Apakah ada Pengaruh tidak langsung antara Komunikasi Pengawas terhadap Kinerja Guru melalui Supervisi Akademik di MAN se Kabupaten Tulungagung?
9. Apakah ada Pengaruh tidak langsung antara Komunikasi Pengawas terhadap Kinerja Guru Melalui *Self-Efficacy* (Efikasi Diri) Guru di MAN se Kabupaten Tulungagung?
10. Apakah ada Pengaruh tidak langsung antara Supervisi Akademik terhadap Kinerja Guru melalui *Self-Efficacy* (Efikasi Diri) Guru di MAN se Kabupaten Tulungagung?

#### **D. Tujuan Penelitian**

Tujuan Penelitian yang berjudul “Pengaruh Komunikasi Pengawas Madrasah, Supervisi Akademik dan *Self-Efficacy* (Efikasi Diri) Guru terhadap Kinerja Guru di MAN se Kabupaten Tulungagung” adalah sebagai berikut:

1. Untuk Mendeskripsikan Komunikasi Pengawas Madrasah, Supervisi Pendidikan, dan *Self-Efficacy* (Efikasi Diri) Guru dan Kinerja Guru

MAN se Kabupaten Tulungagung;

2. Untuk menjelaskan Pengaruh pengaruh Komunikasi Pengawas Madrasah, terhadap Supervisi Akademik di MAN se Kabupaten Tulungagung;
3. Untuk menjelaskan Pengaruh Komunikasi Pengawas Madrasah, terhadap *Self-Efficacy* (Efikasi Diri) Guru di MAN se Kabupaten Tulungagung;
4. Untuk menjelaskan Pengaruh Komunikasi Pengawas Madrasah terhadap Kinerja Guru di MAN se Kabupaten Tulungagung;
5. Untuk menjelaskan Pengaruh Supervisi Akademik terhadap *Self-Efficacy* (Efikasi Diri) Guru di MAN se Kabupaten Tulungagung;
6. Untuk menjelaskan Pengaruh Supervisi Akademik terhadap Kinerja Guru di MAN se Kabupaten Tulungagung;
7. Untuk menjelaskan Pengaruh *Self-Efficacy* (Efikasi Diri) Guru terhadap Kinerja Guru di MAN se Kabupaten Tulungagung;
8. Untuk menjelaskan Pengaruh tidak langsung antara Komunikasi Pengawas terhadap Kinerja Guru melalui Supervisi Akademik di MAN se Kabupaten Tulungagung;
9. Untuk menjelaskan Pengaruh tidak langsung antara Komunikasi Pengawas terhadap Kinerja Guru melalui *Self-Efficacy* (Efikasi Diri) Guru di MAN se Kabupaten Tulungagung;

10. Untuk menjelaskan Pengaruh tidak langsung antara Supervisi Akademik terhadap Kinerja Guru melalui *Self-Efficacy* (Efikasi Diri) Guru di MAN se Kabupaten Tulungagung;

## **E. Kegunaan Penelitian**

### **1. Manfaat Teoritik**

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat mengembangkan khazanah ilmu pengetahuan dibidang Pendidikan terutama dalam peningkatan kinerja guru dalam proses pendidikan dan pembelajaran. Di samping itu hasil penelitian ini dapat dijadikan sumbangan pemikiran untuk peneliti terkait dengan kompetensi supervisi akademik pengawas madrasah, kompetensi evaluasi pembelajaran pengawas madrasah, dan kinerja guru

### **2. Manfaat Praktis**

- a) Bagi Kepala Kantor Kemenag Kabupaten Tulungagung, sebagai bahan evaluasi kegiatan supervisi yang dilakukan oleh pengawas dan sebagai bahan untuk peningkatan kinerja guru madrasah di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung;
- b) Bagi pengawas madrasah, sebagai bahan evaluasi dalam meningkatkan kompetensi supervisi akademik dan kompetensi evaluasi pembelajaran;
- c) Bagi Kepala Madrasah Aliyah Negeri, sebagai bahan masukan untuk meningkatkan kinerja guru dan peningkatan mutu pendidikan serta daya saing madrasah;

- d) Bagi guru madrasah, sebagai bahan masukan pentingnya peningkatan kinerja guru.

## **F. Penegasan Istilah**

### 1. Penegasan Konseptual

#### a) Komunikasi Pengawas Madrasah

Shanon dalam Rustan dan Hakki mendefinisikan komunikasi adalah setiap bentuk tingkah laku seseorang, baik verbal maupun non verbal yang ditanggapi orang lain dengan tujuan untuk mempengaruhi orang lain.<sup>43</sup> Effendi dalam Naim merumuskan komunikasi sebagai proses pernyataan pikiran atau perasaan seseorang kepada orang lain dengan menggunakan bahasa sebagai penyalurnya.<sup>44</sup> Komunikasi dapat diartikan mengadakan pembicaraan dengan mengirimkan dan menerima pesan yang melibatkan dua orang atau lebih dalam mencapai kesamaan pemahaman dengan menggunakan cara berkomunikasi yang biasa melalui lisan, tulisan, maupun sinyal-sinyal nonverbal.<sup>45</sup>

Pengawas Madrasah adalah guru pegawai negeri sipil yang diangkat dalam jabatan fungsional pengawas satuan pendidikan yang tugas, tanggungjawab, dan wewenangnya melakukan pengawasan akademik dan manajerial pada madrasah.<sup>46</sup> Indikator

---

<sup>43</sup> Ahmad Sultra Rustan dan Nurhakki Hakki, *Pengantar Ilmu Komunikasi* (Yogyakarta: Deepublish, 2017), 29.

<sup>44</sup> Ngainun Naim, *Dasar-Dasar Komunikasi Pendidikan* (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2011), 18.

<sup>45</sup> Robert Tua Siregar dkk., *Komunikasi Organisasi* (Bandung: Widina Bhakti Persada, 2021), 3.

<sup>46</sup> “Peraturan Menteri Agama Nomor 2 Tahun 2012 tentang Pengawas Madrasah.”

komunikasi antara lain kemudahan dalam memperoleh informasi, intensitas komunikasi, efektivitas komunikasi, tingkat pemahaman pesan, perubahan sikap.<sup>47</sup>

b) Supervisi Akademik

Glickman dalam Sulhan mendefinisikan supervisi akademik adalah serangkaian kegiatan membantu guru mengembangkan kemampuannya mengelola proses pembelajaran demi pencapaian tujuan pembelajaran.<sup>48</sup> Esensi supervisi akademik bukan untuk menilai kerja guru dalam mengelola proses pembelajaran, melainkan membantu guru mengembangkan kemampuan profesionalnya.<sup>49</sup> Indikator supervisi akademik antara lain Menyusun Program Supervisi Akademik, Melaksanakan Pembinaan terhadap guru, Pemantauan pelaksanaan 8 (delapan) Standar Nasional Pendidikan, Evaluasi Hasil Pelaksanaan Program Supervisi Akademik.<sup>50</sup>

c) *Self-Efficacy* (Efikasi Diri)

Efikasi diri menurut Bandura dalam Fitriyah adalah keyakinan diri individu dalam memperhitungkan kemampuan dirinya dalam melakukan sesuatu untuk mencapai hasil pada situasi dan kondisi

---

<sup>47</sup> Wibowo, *Perilaku Dalam Organisasi*, Kedua (Jakarta: Raja Grafindo, 2014), 171.

<sup>48</sup> Muwahid Shulhan, *Supervisi Pendidikan-Teori dan Terapan dalam Mengembangkan Sumber daya Guru* (Surabaya: Acima Publishing, 2012), 37.

<sup>49</sup> Shulhan, 37.

<sup>50</sup> “Permen PAN & RB No. 21 Tahun 2010 tentang Jabatan Fungsional Pengawas Sekolah dan Angka Kreditnya,” Database Peraturan | JDIIH BPK, diakses 16 September 2023, <http://peraturan.bpk.go.id/Details/149622/permen-pan-rb-no-21-tahun-2010>.

tertentu.<sup>51</sup> Stajkovic dan Luthans dalam Fattah mendefinisikan efikasi diri adalah keyakinan individu (konvidensi) mengenai kemampuannya untuk memobilisasi motivasi, sumber daya kognitif, dan tindakan yang diperlukan agar melaksanakan tugas dalam konteks tertentu.<sup>52</sup> Indikator efikasi diri guru menurut Skaalvik dan Skaalvik adalah pengajaran, menyesuaikan pembelajaran dengan kebutuhan peserta didik, memotivasi peserta didik, menjaga kedisiplinan, bekerjasama dengan kolega dan wali murid, Mengatasi Perubahan dan Tantangan.<sup>53</sup>

#### d) Kinerja Guru

Kinerja menurut Smith dalam Madjid merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses.<sup>54</sup> Bernardin&Russel dalam Madjid menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil yang diperoleh berdasarkan tugas/fungsi tertentu dalam periode tertentu.<sup>55</sup> Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan

---

<sup>51</sup> Lina Arifah dkk. Fitriyah, *Menanamkan Efikasi Diri dan Kestabilan Emosi* (Jombang: LPPM UNHASY, 2019), 5.

<sup>52</sup> Hussein Fattah, *Kepuasan Kerja & Kinerja Pegawai: Budaya Organisasi, Perilaku Pemimpin, dan Efikasi Diri* (Yogyakarta: Elmatara, 2017), 56.

<sup>53</sup> Einar M. Skaalvik dan Sidsel Skaalvik, "Dimensions of Teacher Self-Efficacy and Relations with Strain Factors, Perceived Collective Teacher Efficacy, and Teacher Burnout.," *Journal of Educational Psychology* 99, no. 3 (Agustus 2007): 625, <https://doi.org/10.1037/0022-0663.99.3.625>.

<sup>54</sup> Madjid, *Pengembangan Kinerja Guru Melalui Kompetensi, Komitmen, dan Motivasi Kerja*, 6.

<sup>55</sup> *Ibid*, 6.

mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.<sup>56</sup>

Kinerja guru merupakan hasil kerja yang dapat dicapai guru dalam lembaga pendidikan, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab yang diberikan lembaga pendidikan dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan lembaga pendidikan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.<sup>57</sup> Indikator kinerja guru terdiri dari empat aspek meliputi merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, mengevaluasi dan menilai pembelajaran, menganalisis hasil penilaian pembelajaran, dan melaksanakan tindak lanjut hasil penilaian pembelajaran.<sup>58</sup>

## 2. Penegasan Operasional

- a) Komunikasi Pengawas Madrasah yang dimaksud adalah cara pengawas madrasah untuk melakukan komunikasi dengan berbagai pihak terkait dalam konteks pengawasan dan pengelolaan madrasah. Komunikasi ini mencakup proses perencanaan, implementasi, dan evaluasi komunikasi untuk memastikan bahwa informasi, umpan balik, dan arahan terkait kegiatan pendidikan dapat disampaikan

---

<sup>56</sup> “UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen,” Database Peraturan | JDIH BPK, 2, diakses 14 September 2023, <http://peraturan.bpk.go.id/Details/40266/uu-no-14-tahun-2005>.

<sup>57</sup> Madjid, *Pengembangan Kinerja Guru Melalui Kompetensi, Komitmen, dan Motivasi Kerja*, 11.

<sup>58</sup> Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik Dan Tenaga Pendidikan, “Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru (PK Guru)” (2011), 5, [https://madrasahkepri.kemenag.go.id/wp-content/uploads/2022/05/Pedoman\\_PKG\\_Penilaian\\_Kinerja\\_Guru.pdf](https://madrasahkepri.kemenag.go.id/wp-content/uploads/2022/05/Pedoman_PKG_Penilaian_Kinerja_Guru.pdf).

dengan efektif dan efisien.

- b) Supervisi Akademik yang dimaksud adalah kegiatan pengawasan dan bimbingan yang dilakukan oleh pengawas madrasah terhadap kegiatan pembelajaran dan aspek akademik di dalam madrasah dengan tujuan untuk memastikan bahwa pendidikan yang diselenggarakan sesuai dengan standar pendidikan yang ditetapkan, serta memberikan dukungan dan umpan balik kepada guru-guru agar dapat meningkatkan kualitas pengajaran dan pembelajaran di Madrasah.
- c) *Self-Efficacy* (Efikasi Diri) Guru adalah tingkat kepercayaan dan keyakinan seorang guru terhadap kemampuannya untuk merencanakan, mengelola, dan melaksanakan pembelajaran yang efektif serta memotivasi siswa untuk mencapai hasil belajar yang baik.
- d) Kinerja Guru yang dimaksud adalah hasil dari penilaian terhadap kemampuan, kompetensi, dan praktek guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya dalam proses pembelajaran dan pengajaran dengan indikator yang digunakan untuk menilai sejauh mana guru telah berhasil mencapai tujuan-tujuan dalam proses pendidikan.