

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan merupakan pilar utama dalam pembentukan individu dan perkembangan suatu masyarakat. Dalam era globalisasi dan kemajuan teknologi seperti saat ini, peran pendidikan semakin penting dalam mempersiapkan generasi yang memiliki keterampilan dan pengetahuan yang relevan. Pendidikan tidak hanya sekadar transfer informasi, tetapi juga merupakan proses pembentukan karakter, kreativitas, dan kemampuan berpikir kritis. Guru menjadi ujung tombak pengendali pada dunia pendidikan.

Guru merupakan tenaga pendidik profesional yang mempunyai tugas utama untuk mendidik, mengajar dan membimbing siswa, hal ini tercantum pada UUSPN No. 20/2003 Bab XI pasal 39 ayat 2. Tugas seorang guru sebagai pendidik profesional juga dijelaskan pada UU No. 14 Tahun 2005 pasal I yang menjelaskan terkait tugas guru dalam mendidik, mengajar, membimbing, melatih, menilai, serta mengevaluasi peserta didik. Guru harus mempunyai kemampuan pedagogic dan kemampuan professional dalam membimbing peserta didik.³

Menurut Ferdinal Lafendry pada penelitiannya, guru harus mempunyai empat komptensi kualifikasi sebagai guru yaitu kompetensi pedagogic, kompetensi professional, kompetensi social dan kompetensi moral.⁴ Kompetensi-kompetensi tersebut dibutuhkan oleh seorang guru dalam memenuhi tugasnya sebagai pendidik

³ Yusufhadi Miarso, “Peningkatan Kualifikasi Guru Dalam Perspektif Teknologi Pendidikan,” *Jurnal Pendidikan Penabur* 7, No. 10 (2008): 66–76.

⁴ Ferdinal Lafendry, “Kualifikasi Dan Kompetensi Guru Dalam Dunia Pendidikan,” *Tarbawi: Jurnal Pemikiran Dan Pendidikan Islam* 3, No. 3 (2020): 1–16.

professional. Kualifikasi seorang guru dapat dilihat melalui penguasaan keempat kompetensi, oleh karena itu seorang guru wajib menguasai keempat kompetensi dasar tersebut.⁵

Menurut Déirdre Smith pada bukunya terkait pedagogic guru, maka guru dalam membantu peserta didik dalam belajar guru memerlukan pengetahuan, keahlian, komitmen dan etika.⁶ Hal ini selaras dengan pendapat Kelly C. Johnston bahwa pedagogic seorang guru dapat mempengaruhi kinerja guru di kelas seorang pendidik.⁷ Kinerja guru merujuk pada kemampuan dan efektivitas guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka di dalam kelas dan lingkungan pendidikan.

Kinerja guru menjadi elemen sentral dalam dinamika pendidikan, membentuk landasan untuk pengalaman belajar siswa dan menciptakan fondasi bagi perkembangan masyarakat. Seorang guru yang berkinerja tinggi tidak hanya memiliki kecakapan dalam menyampaikan materi pelajaran dengan jelas dan menginspirasi siswa, tetapi juga mampu menciptakan lingkungan belajar yang memotivasi, inklusif, dan mendukung pertumbuhan holistik siswa. Penguasaan materi pelajaran menjadi dasar, namun keterampilan interpersonal, manajemen kelas yang efektif, dan keterlibatan dalam pembinaan siswa menjadi unsur kritis dalam penilaian kinerja guru.

⁵ Hafsa M Nur And Nurul Fatonah, “Paradigma Kompetensi Guru,” *Jurnal PgSD Uniga* 1, No. 1 (2022): 12–16.

⁶ Déirdre Smith, “Pedagogies For Teacher Education Policy Development In Canada: Democratic Dialogue,” In *International Teacher Education: Promising Pedagogies (Part C)*, Vol. 22c, Advances In Research On Teaching (Emerald Group Publishing Limited, 2015), 253–279, <Https://Doi.Org/10.1108/S1479-368720150000022012>.

⁷ Kelly C Johnston, “Assemblaging Communities,” *English Teaching: Practice & Critique* 19, No. 1 (January 1, 2019): 121–135, <Https://Doi.Org/10.1108/Etpc-05-2019-0070>.

Menurut Hendri Rohman dalam penelitiannya, ruang lingkup kinerja guru mencakup beragam dimensi yang melibatkan tanggung jawab dan peran mereka dalam konteks pendidikan.⁸ Secara esensial, guru bertanggung jawab atas penyampaian materi pelajaran dengan kompeten dan memfasilitasi proses belajar mengajar yang efektif. Penguasaan materi, metode pengajaran yang inovatif, dan kemampuan menyajikan informasi dengan jelas merupakan unsur kritis dalam ruang lingkup ini.⁹ Di samping itu, manajemen kelas yang baik juga menjadi bagian yang tak terpisahkan, mencakup kemampuan dalam menjaga disiplin, membangun hubungan positif dengan siswa, dan menciptakan lingkungan belajar yang kondusif.

Kinerja guru pada SMA Islam memainkan peran sentral dalam membentuk kualitas pendidikan dan pengembangan peserta didik. Guru-guru di SMA Islam Swasta memiliki tanggung jawab besar untuk memberikan pembelajaran yang bermutu, mengintegrasikan nilai-nilai keagamaan dengan kurikulum nasional, serta membimbing peserta didik dalam pengembangan karakter dan moralitas. Sebagai lembaga pendidikan Islam, guru di SMA Islam juga memiliki tugas untuk membimbing peserta didik dalam aspek kehidupan spiritual dan menjembatani pemahaman agama dengan perkembangan ilmu pengetahuan.

Kinerja guru di SMA Islam diukur tidak hanya dari segi keberhasilan akademis peserta didik, tetapi juga dari kemampuan mereka dalam mendidik secara holistik. Guru harus mampu menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, memotivasi siswa untuk mencapai prestasi terbaiknya, dan mengembangkan

⁸ Hendri Rohman, “Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru,” *Jurnal Madinasika Manajemen Pendidikan Dan Keguruan* 1, No. 2 (2020): 92–102.

⁹ Didi Pianda, *Kinerja Guru: Kompetensi Guru, Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Cv Jejak (Jejak Publisher), 2018).

keterampilan serta potensi yang dimiliki oleh masing-masing individu. Selain itu, guru juga memiliki peran penting dalam merancang strategi pembelajaran yang sesuai dengan karakteristik peserta didik, memanfaatkan metode pengajaran yang inovatif, dan mengintegrasikan teknologi informasi agar proses pembelajaran menjadi lebih menarik dan efektif.

Selain tugas klasikal, guru di SMA Islam juga seringkali terlibat dalam kegiatan ekstrakurikuler, keagamaan, dan pengembangan kurikulum yang bersifat lokal. Mereka berperan sebagai panutan dan role model bagi peserta didik, membantu membentuk kepribadian yang kuat dan karakter yang berlandaskan nilai-nilai Islam. Selaras dengan peran ini, kinerja guru di SMA Islam tidak hanya diukur dari aspek ketepatan materi pelajaran, tetapi juga dari kemampuan mereka dalam mendidik generasi muda yang berakhhlak mulia, bertanggung jawab, dan memiliki semangat kebangsaan.

Menurut Evanofrita Evanofrita dkk, supervisi merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja guru.¹⁰ Guru memiliki peran lebih besar sehingga dibutuhkan supervise dari kepala sekolah untuk membantu kinerja para guru. Menurut Rahman Tanjung dkk, Kepala sekolah memiliki peran yang sangat penting dalam membantu para guru untuk meningkatkan kinerja guru melalui supervisi yang sesuai.¹¹

¹⁰ Evanofrita Evanofrita, Rifma Rifma, And Nellitawati Nellitawati, "Pelaksanaan Supervisi Akademik Kepala Sekolah Di Sekolah Luar Biasa," *Jmksp (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)* 5, No. 2 (2020): 217–229.

¹¹ Rahman Tanjung Et Al., "Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Sekolah Dasar," *Jiip-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* 4, No. 4 (2021): 291–296.

Supervisi akademik memiliki kaitan yang erat dalam meningkatkan kinerja guru, karena secara langsung berhubungan dengan pengembangan kompetensi profesional dan kualitas pengajaran mereka di kelas. Melalui supervisi ini, guru mendapatkan arahan, masukan, dan bimbingan dari pengawas atau kepala sekolah yang bertujuan untuk memperbaiki serta mengoptimalkan proses belajar-mengajar. Proses ini membantu guru mengidentifikasi kelemahan dalam metode pengajaran, pemahaman materi, atau manajemen kelas, sehingga mereka dapat melakukan perbaikan yang diperlukan.¹²

Menurut Elfy Melany L, Salah satu dampak utama supervisi akademik terhadap kinerja guru adalah peningkatan kemampuan dalam merencanakan dan melaksanakan pembelajaran secara lebih efektif.¹³ Supervisi akademik mendorong guru untuk merancang rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) yang lebih terstruktur dan sesuai dengan kurikulum, sehingga siswa dapat mencapai kompetensi yang diharapkan. Selain itu, dalam proses supervisi, pengawas memberikan saran mengenai metode pembelajaran yang lebih inovatif dan adaptif terhadap kebutuhan siswa, baik melalui penggunaan teknologi maupun pendekatan yang lebih interaktif. Hal ini memungkinkan guru meningkatkan kualitas pengajaran dan membuat proses belajar lebih menarik dan relevan.

Tidak hanya berfokus pada aspek teknis pengajaran, supervisi akademik juga berdampak pada peningkatan kemampuan guru dalam mengevaluasi kemajuan belajar siswa. Pengawas atau supervisor memberikan panduan tentang cara yang

¹² Yudhie Suchyadi Et Al., “Supervisi Akademik Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru Sekolah Dasar,” *Jurnal Manajemen Pendidikan* 10, No. 1 (2022): 67–74.

¹³ Erfy Melany Lalupanda, “Implementasi Supervisi Akademik Untuk Meningkatkan Mutu Guru,” *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan* 7, No. 1 (2019): 62–72.

tepat untuk menilai hasil belajar siswa, baik melalui penilaian formatif maupun sumatif. Dengan penilaian yang lebih tepat dan adil, guru dapat mengidentifikasi area di mana siswa mengalami kesulitan, sehingga dapat memberikan bantuan atau remedial yang sesuai. Proses ini meningkatkan efektivitas pengajaran guru dan berdampak positif pada perkembangan akademik siswa.

Selain itu, supervisi akademik juga berperan sebagai sarana motivasi bagi guru. Ketika guru merasa didukung dan dibimbing melalui supervisi, mereka cenderung lebih termotivasi untuk meningkatkan diri. Supervisi yang dilakukan secara kolaboratif dan dialogis membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif, di mana guru merasa dihargai dan diperhatikan dalam usaha mereka untuk memberikan yang terbaik bagi siswa. Melalui hubungan yang terbuka antara supervisor dan guru, permasalahan dalam pengajaran dapat diatasi lebih efektif, dan guru pun memiliki dorongan untuk terus berkembang dalam profesi.¹⁴

Menurut Vina dll, hubungan antara supervisi akademik dan kinerja guru saling memperkuat.¹⁵ Supervisi yang baik tidak hanya membantu guru memperbaiki dan meningkatkan keterampilan pedagogis mereka, tetapi juga menciptakan budaya pembelajaran yang lebih dinamis di sekolah. Ketika guru menunjukkan peningkatan kinerja, hasil pembelajaran siswa pun menjadi lebih baik, yang pada gilirannya mencerminkan kualitas pendidikan di sekolah. Supervisi akademik, dengan demikian, berfungsi sebagai mekanisme utama dalam

¹⁴ Azis Iskandar, "Manajemen Supervisi Akademik Kepala Madrasah," *Jurnal Isema: Islamic Educational Management* 5, No. 1 (2020): 69–82.

¹⁵ Vina Febiani Musyadad Et Al., "Supervisi Akademik Untuk Meningkatkan Motivasi Kerja Guru Dalam Membuat Perangkat Pembelajaran," *Jiip-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* 5, No. 6 (2022): 1936–1941.

menghubungkan antara profesionalisme guru dan prestasi akademik siswa. Hal inilah yang membuat kepala sekolah harus memperhatikan lingkungan kerja guru sebagai faktor penunjang kinerja guru nantinya.

Lingkungan kerja guru memiliki peran yang sangat penting dalam membentuk suasana yang mendukung, inspiratif, dan produktif di dalam lembaga pendidikan. Faktor-faktor seperti kualitas infrastruktur, kolaborasi antar-guru, dukungan administratif, dan kebijakan sekolah menciptakan landasan bagi kesejahteraan guru dan kualitas pengajaran mereka. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan motivasi guru, kreativitas, serta rasa tanggung jawab terhadap tugas mereka.

Lingkungan kerja di SMA Islam memiliki peran yang sangat signifikan dalam membentuk atmosfer pendidikan yang kondusif, mendukung, dan memotivasi bagi semua stakeholder, baik guru maupun siswa. SMA Islam, sebagai lembaga pendidikan berbasis Islam, berkomitmen untuk menciptakan lingkungan kerja yang mencerminkan nilai-nilai keagamaan, toleransi, dan semangat kolaborasi.

Lingkungan mendukung terciptanya kegiatan pembelajaran yang efektif dan berdaya ungkit. Hal ini mencakup fasilitas kelas yang memadai, perpustakaan yang lengkap dengan literatur Islami, dan akses ke teknologi informasi yang memfasilitasi proses pembelajaran modern. Selain itu, kebersihan dan keindahan fisik lingkungan kerja juga menjadi faktor penting untuk menciptakan suasana yang nyaman dan menarik bagi semua pengguna, baik guru, siswa, maupun orang tua.

Budaya kerja yang positif memiliki hubungan erat dengan kinerja guru, karena lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas mereka dalam proses pengajaran.¹⁶ Ketika budaya kerja menekankan nilai-nilai seperti disiplin, tanggung jawab, dan profesionalisme, guru merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam mendidik siswa. Hal ini menciptakan rasa tanggung jawab yang kuat pada diri guru untuk berperan aktif dalam pencapaian tujuan pendidikan sekolah, sekaligus meningkatkan kualitas pembelajaran yang diberikan.¹⁷

Budaya kerja yang mengedepankan kolaborasi juga membantu guru mengatasi tantangan dalam proses mengajar. Dalam lingkungan kerja yang kooperatif, guru dapat berdiskusi dengan rekan-rekan mereka mengenai berbagai pendekatan dan metode yang efektif dalam pengajaran. Hal ini sangat membantu dalam menemukan solusi atas kesulitan yang mungkin mereka hadapi di kelas. Dengan budaya kolaboratif ini, guru memiliki kesempatan untuk belajar dari pengalaman sesama, yang pada akhirnya dapat meningkatkan keterampilan dan inovasi dalam mengajar.

Di samping itu, budaya kerja yang mendorong pengembangan diri melalui berbagai pelatihan, seminar, dan program peningkatan kompetensi juga berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Ketika guru didorong untuk mengembangkan diri dan meningkatkan keterampilan mereka, hal ini membantu

¹⁶ Ilham Syahputra Saragih And Dedi Suhendro, “Pengaruh Iklim Organisasi Sekolah, Budaya Kerja Guru, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Kerja Guru,” *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan* 8, No. 1 (2020): 44–52.

¹⁷ Eni Fitriyani And Noor Miyono, “Pengaruh Supervisi Akademik, Budaya Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sd Di Kecamatan Kunduran Kabupaten Blora,” *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (Jpdk)* 4, No. 6 (2022): 7944–7951.

mereka untuk lebih percaya diri dalam mengajar dan menyesuaikan metode dengan kebutuhan siswa. Budaya kerja yang memfasilitasi pembelajaran dan peningkatan kompetensi guru juga menunjukkan komitmen lembaga dalam mendukung kinerja mereka, yang berdampak langsung pada profesionalisme dalam menjalankan tugas.

Menurut Tanjung, budaya kerja yang berbasis evaluasi dan umpan balik konstruktif memungkinkan guru untuk terus memperbaiki dan meningkatkan diri.¹⁸ Dalam budaya seperti ini, guru tidak hanya menerima masukan dari kepala sekolah atau supervisor, tetapi juga dari rekan-rekan kerja mereka. Evaluasi yang dilakukan secara rutin ini memberikan guru pemahaman yang lebih baik mengenai kekuatan dan kelemahan mereka, sehingga mereka dapat berfokus pada perbaikan aspek-aspek yang perlu ditingkatkan. Hal ini menciptakan siklus pengembangan diri yang berkelanjutan, di mana guru selalu berupaya memperbaiki kualitas pengajaran mereka.

Selain itu, budaya kerja yang terbuka terhadap perubahan dan inovasi memberi kesempatan kepada guru untuk mencoba metode-metode pengajaran yang lebih efektif dan sesuai dengan kebutuhan zaman. Dengan adanya dukungan untuk berinovasi, guru lebih bebas bereksperimen dalam mencari pendekatan pembelajaran yang menarik dan bermanfaat bagi siswa. Dalam lingkungan kerja yang menghargai kreativitas, guru tidak ragu untuk memperbarui metode mereka agar tetap relevan dan efektif dalam membentuk pemahaman siswa. Sikap

¹⁸ Tanjung Et Al., “Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Sekolah Dasar.”

keterbukaan terhadap perubahan ini sangat penting untuk menjaga kinerja guru tetap dinamis dan adaptif.¹⁹

Budaya kerja yang sehat dan konstruktif akan menciptakan lingkungan di mana guru terdorong untuk mencapai standar kinerja yang lebih tinggi. Dengan adanya dukungan dari lingkungan kerja, guru merasa termotivasi untuk terus meningkatkan kompetensinya demi memberikan hasil terbaik kepada siswa. Budaya kerja yang positif bukan hanya berpengaruh pada kinerja individu guru, tetapi juga pada keseluruhan atmosfer sekolah, menciptakan lingkungan pendidikan yang mendukung kemajuan siswa dan perkembangan kualitas pengajaran.²⁰

Oleh karena itu, kinerja guru tidak dapat diukur secara mutlak untuk setiap lembaga pendidikan. Aspek-aspek lain pada setiap lembaga khususnya pada sekolah swasta. Mengacu pada penjelasan data diatas, penelitian yang dilakukan ini berbeda dengan penelitian terdahulu. Adapun beberapa faktor pembedanya yaitu pada pengukuran hasil pencapaian kinerja guru melalui supervise akademik, lingkungan kerja dan budaya kerja di lingkungan sekolah.

Meningkatkan pandangan masyarakat terhadap sekolah swasta sebagai tujuan utama merupakan suatu langkah penting untuk memperkuat peran dan kontribusi sekolah-sekolah swasta dalam sistem pendidikan. Dalam konteks ini, perlu dilakukan upaya komprehensif untuk menyampaikan nilai tambah yang dimiliki oleh sekolah swasta kepada masyarakat. Pertama-tama, penting untuk

¹⁹ Abdul Komar, “Peningkatan Kinerja Guru Berbasis Budaya Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru,” *At-Ta’lim: Jurnal Pendidikan* 6, No. 2 (2020): 109–117.

²⁰ Nur Siwi Fitrianingrum, Sudirman Aminin, And Riyanto Riyanto, “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sma Di Kecamatan Purbolinggo,” *Jurnal Humaniora Dan Ilmu Pendidikan* 1, No. 2 (2022): 71–83.

menyoroti bahwa sekolah swasta seringkali memberikan fleksibilitas dan inovasi yang lebih besar dalam melaksanakan kurikulum, metode pengajaran, dan kegiatan ekstrakurikuler. Kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan kebutuhan lokal dan memprioritaskan nilai-nilai moral dan keagamaan menjadikan sekolah swasta sebagai pilihan pendidikan yang sesuai dengan budaya dan nilai-nilai masyarakat.

Peran kepala sekolah maupun guru harus memiliki tanggung jawab dan kompeten agar membantu peserta didik dalam mencapai prestasi. Kepala sekolah memiliki tanggung jawab untuk mendiagnosis pembelajaran melalui supervise akademik yang bertujuan untuk perbaikan dan evaluasi dalam meningkatkan kinerja guru. Lingkungan kerja yang secara fisik dan non fisik juga mempengaruhi kinerja guru. Demikian halnya dengan budaya kerja yang juga mempengaruhi kinerja guru dengan signifikan.

Pentingnya penelitian tentang kinerja guru ini dapat sebagai sarana untuk memperbaiki pandangan masyarakat terhadap sekolah swasta menjadi tujuan utama memerlukan pendekatan yang holistik dan terintegrasi. Kinerja yang baik akan berpengaruh menciptakan perubahan positif dalam persepsi masyarakat terhadap sekolah swasta, mengakui peran mereka yang berharga dalam mendukung kualitas pendidikan nasional. Pemilihan lokasi penelitian pada SMA Islam Sunan Gunung Jati Tulungagung, berdasarkan hasil observasi awal pada tanggal 10 Desember 2024 SMA Islam Sunan Gunung Jati berhasil keluar sebagai juara tiga pada ajang lomba cerdas cermat Bahasa Arab dan juara satu pada lomba cerdas cermat Ekonomi Syariah yang diadakan oleh UIN Satu Tulungagung. Selain pada bidang akademis SMA Islam Sunan Gunung Jati juga berhasil mendapat juara satu dalam MQK

(Mussabaqoh Qattil Qur'an) dan juga menghafal 1002 bait-bait Nadzom Alfiyah Ibn Malik. Disisi lain, menurut wawancara awal oleh Kepala Sekolah SMA Islam Sunan Gunung Jati bahwa lebih banyak diminati oleh peserta didik yang berasal dari luar kabupaten, luar provinsi, dan bahkan terdapat juga yang berasal dari luar pulau jawa. Hal inilah yang menjadi peran supervise akademik, lingkungan kerja, budaya kerja dan kinerja guru dalam membentuk SMA Islam Sunan Gunung Jati menjadi lebih unggul dan diminati masyarakat.

Oleh karena itu, masih terdapat kesenjangan analisis pada penelitian sebelumnya sehingga perlu adanya penelitian lebih lanjut. Fokus peneliti yaitu pada kinerja guru di SMA Islam yang berkaitan dengan supervise akademik, lingkungan kerja, dan budaya kerja dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Islam Sunan Gunung Jati Tulungagung. Hal inilah yang menjadi alasan penelti untuk mengambil judul “**(Pengaruh Supervisi Akademik, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SMA Islam Sunan Gunung Jati Tulungagung (Studi Sequential Explanatory Mixed Method))**”.

B. Perumusan Masalah

1. Identifikasi dan Pembatasan Masalah

a. Identifikasi Masalah:

1) Kinerja Guru yang Variatif

Kinerja guru di SMA Islam Sunan Gunung Jati Kabupaten Tulungagung yang memiliki variasi yang cukup signifikan, dipengaruhi oleh sejumlah faktor internal dan eksternal. Indikasi bahwa beberapa guru menunjukkan kinerja yang sangat baik,

sementara yang lain menghadapi tantangan dalam memenuhi standar yang diharapkan dalam proses pembelajaran.

2) Penerapan Supervisi Akademik

Implementasi supervisi akademik oleh pihak sekolah atau pengawas di SMA Islam Sunan Gunung Jati yang sukses membawa sekolah ini menjadi sekolah islam yang banyak diminati. Supervisi ini berperan penting dalam meningkatkan kemampuan dan kualitas pengajaran guru, tetapi kendala dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi supervisi masih menjadi masalah.

3) Lingkungan Kerja yang Beragam

Lingkungan kerja di SMA Islam Sunan Gunung Jati memiliki kondisi yang berbeda. Lingkungan kerja yang dapat mendukung dan menyebabkan naiknya semangat dan produktivitas guru dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

4) Budaya Kerja yang Berbeda-beda

Budaya kerja di SMA Islam Sunan Gunung Jati memiliki kondisi budaya kerja yang sangat beragam, Budaya pondok dipadukan dengan model sekolah modern islam membentuk kinerja yang positif bagi para guru untuk mendukung aktivitas dalam kegiatan mengajar dan pengembangan diri guru.

2. Pembatasan Masalah:

Penelitian ini dibatasi pada SMA Islam Sunan Gunung Jati Tulungagung. Madrasah ini dipilih karena memiliki karakteristik dan tantangan yang spesifik dibandingkan SMA negeri, serta adanya variasi dalam implementasi supervisi akademik, lingkungan kerja, dan budaya kerja di setiap sekolah.

Penelitian ini difokuskan pada tiga faktor utama yang diduga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru, yaitu supervisi akademik, lingkungan kerja, dan budaya kerja. Variabel lain yang mungkin berpengaruh terhadap kinerja guru, seperti motivasi individu, latar belakang pendidikan, atau faktor eksternal lain, tidak dibahas dalam penelitian ini.

Pendekatan penelitian ini menggunakan metode sequential explanatory mixed method, yaitu penggabungan metode kuantitatif dan kualitatif secara berurutan. Tahap kuantitatif akan diikuti oleh tahap kualitatif untuk memperdalam pemahaman mengenai hasil awal. Hal ini berarti penelitian dibatasi pada analisis statistik dasar untuk kuantitatif dan wawancara mendalam atau observasi untuk kualitatif.

Subjek penelitian adalah para guru di SMA Islam Sunan Gunung Jati Kabupaten Tulungagung. Kepala sekolah atau tenaga kependidikan lainnya tidak dilibatkan sebagai responden utama, kecuali sebagai sumber data tambahan pada tahap kualitatif bila diperlukan. Hal ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran yang lebih fokus mengenai kinerja guru dari perspektif guru itu sendiri.

Penelitian ini hanya akan mengukur kinerja guru berdasarkan indikator tertentu yang relevan, seperti kualitas pengajaran, kedisiplinan, tanggung jawab, dan inovasi dalam proses belajar mengajar. Kinerja dalam hal administratif atau kontribusi non-pengajaran tidak menjadi fokus penelitian ini

3. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belalang tersebut, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Seberapa baik kondisi supervise akademik, lingkungan kerja, budaya kerja, dan kinerja guru di SMA Islam Sunan Gunung Jati Kabupaten Tulungagung?
2. Apakah supervise akademik berpengaruh terhadap lingkungan kerja guru di SMA Islam Sunan Gunung Jati Kabupaten Tulungagung?
3. Apakah supervise akademik berpengaruh terhadap budaya kerja di Madrasah SMA Islam Sunan Gunung Jati Kabupaten Tulungagung?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap budaya kerja di Madrasah SMA Islam Sunan Gunung Jati Kabupaten Tulungagung?
5. Apakah supervise akademik berpengaruh terhadap kinerja guru di SMA Islam Sunan Gunung Jati Kabupaten Tulungagung?
6. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di SMA Islam Sunan Gunung Jati Kabupaten Tulungagung?
7. Apakah budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di SMA Islam Sunan Gunung Jati Kabupaten Tulungagung?

8. Apakah ada pengaruh secara tidak langsung antara supervise akademik terhadap budaya kerja di SMA Islam Sunan Gunung Jati Kabupaten Tulungagung?
9. Apakah ada pengaruh secara tidak langsung antara supervise akademik terhadap budaya kerja melalui lingkungan kerja di SMA Islam Sunan Gunung Jati Kabupaten Tulungagung?
10. Apakah ada pengaruh secara tidak langsung antara supervise akademik terhadap kinerja guru melalui budaya kerja di SMA Islam Sunan Gunung Jati Kabupaten Tulungagung?
11. Apakah ada pengaruh secara tidak langsung antara lingkungan kerja terhadap kinerja guru melalui budaya kerja di SMA Islam Sunan Gunung Jati Kabupaten Tulungagung?
12. Bagaimana supervise akademik dalam membentuk lingkungan kerja di SMA Islam Sunan Gunung Jati Kabupaten Tulungagung?
13. Bagaimana supervise akademik dalam membentuk budaya kerja di SMA Islam Sunan Gunung Jati Kabupaten Tulungagung?
14. Bagaimana lingkungan kerja dalam membentuk budaya kerja di SMA Islam Sunan Gunung Jati Kabupaten Tulungagung?
15. Bagaimana supervise akademik dalam membentuk kinerja guru di SMA Islam Sunan Gunung Jati Kabupaten Tulungagung?
16. Bagaimana lingkungan kerja dalam membentuk kinerja guru di SMA Islam Sunan Gunung Jati Kabupaten Tulungagung?

17. Bagaimana budaya kerja dalam membentuk kinerja guru di SMA Islam Sunan Gunung Jati Kabupaten Tulungagung?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang sudah dituliskan, maka dapat disimpulkan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui kondisi supervise akademik, lingkungan kerja, budaya kerja, dan kinerja guru di SMA Islam Sunan Gunung Jati Kabupaten Tulungagung?
2. Menganalisis pengaruh supervise akademik terhadap lingkungan kerja guru di SMA Islam Sunan Gunung Jati Kabupaten Tulungagung?
3. Menganalisis pengaruh supervise akademik terhadap budaya kerja di Madrasah SMA Islam Sunan Gunung Jati Kabupaten Tulungagung?
4. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap budaya kerja di Madrasah SMA Islam Sunan Gunung Jati Kabupaten Tulungagung?
5. Menganalisis pengaruh supervise akademik terhadap kinerja guru di SMA Islam Sunan Gunung Jati Kabupaten Tulungagung?
6. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMA Islam Sunan Gunung Jati Kabupaten Tulungagung?
7. Menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap kinerja guru di SMA Islam Sunan Gunung Jati Kabupaten Tulungagung?
8. Menganalisis pengaruh secara tidak langsung antara supervise akademik terhadap budaya kerja di SMA Islam Sunan Gunung Jati Kabupaten Tulungagung?

9. Menganalisis pengaruh secara tidak langsung antara supervise akademik terhadap budaya kerja melalui lingkungan kerja di SMA Islam Sunan Gunung Jati Kabupaten Tulungagung?
10. Menganalisis pengaruh secara tidak langsung antara supervise akademik terhadap kinerja guru melalui budaya kerja di SMA Islam Sunan Gunung Jati Kabupaten Tulungagung?
11. Menganalisis pengaruh secara tidak langsung antara lingkungan kerja terhadap kinerja guru melalui budaya kerja di SMA Islam Sunan Gunung Jati Kabupaten Tulungagung?
12. Untuk mengetahui supervise akademik dalam membentuk lingkungan kerja di SMA Islam Sunan Gunung Jati Kabupaten Tulungagung?
13. Untuk mengetahui supervise akademik dalam membentuk budaya kerja di SMA Islam Sunan Gunung Jati Kabupaten Tulungagung?
14. Untuk mengetahui lingkungan kerja dalam membentuk budaya kerja di SMA Islam Sunan Gunung Jati Kabupaten Tulungagung?
15. Untuk mengetahui supervise akademik dalam membentuk kinerja guru di SMA Islam Sunan Gunung Jati Kabupaten Tulungagung?
16. Untuk mengetahui lingkungan kerja dalam membentuk kinerja guru di SMA Islam Sunan Gunung Jati Kabupaten Tulungagung?
17. Untuk mengetahui budaya kerja dalam membentuk kinerja guru di SMA Islam Sunan Gunung Jati Kabupaten Tulungagung?

D. Hipotesis/Asumsi Penelitian

Berdasarkan hipotesis dirumuskan untuk menguji pengaruh variabel independen yaitu supervisi akademik, lingkungan kerja, dan budaya kerja terhadap variabel dependen, yaitu kinerja guru di SMA Islam Kabupaten Tulungagung. Hipotesis pertama menyatakan bahwa supervisi akademik berpengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja guru. Artinya, pelaksanaan supervisi akademik yang efektif diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi guru di Madrasah Aliyah:

1. Ha : Supervisi akademik memiliki pengaruh signifikan terhadap lingkungan kerja guru di SMA Islam Sunan Gunung Jati Kabupaten Tulungagung.
2. Ha : Supervisi akademik memiliki pengaruh signifikan terhadap budaya kerja di SMA Islam Sunan Gunung Jati Kabupaten Tulungagung.
3. Ha : Lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap budaya kerja di SMA Islam Sunan Gunung Jati Kabupaten Tulungagung
4. Ha : Supervisi akademik memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMA Islam Sunan Gunung Jati Kabupaten Tulungagung.
5. Ha : Lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMA Islam Sunan Gunung Jati Kabupaten Tulungagung.
6. Ha : Budaya kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMA Islam Sunan Gunung Jati Kabupaten Tulungagung.

7. Ha : Supervisi akademik memiliki pengaruh tidak langsung yang signifikan terhadap budaya kerja guru di SMA Islam Sunan Gunung Jati Kabupaten Tulungagung.
8. Ha : Supervisi akademik memiliki pengaruh tidak langsung yang signifikan terhadap kinerja guru di SMA Islam Sunan Gunung Jati Kabupaten Tulungagung.
9. Ha : Lingkungan kerja memiliki pengaruh tidak langsung yang signifikan terhadap kinerja guru di SMA Islam Sunan Gunung Jati Kabupaten Tulungagung.
10. Ha : supervise akademik memiliki pengaruh terhadap budaya kerja melalui lingkungan kerja di SMA Islam Sunan Gunung Jati Kabupaten Tulungagung.
11. Ha : supervise akademik memiliki pengaruh terhadap kinerja guru kerja melalui lingkungan kerja di SMA Islam Sunan Gunung Jati Kabupaten Tulungagung.
12. Ha : Supervisi akademik memiliki pengaruh terhadap kinerja guru kerja melalui budaya kerja di SMA Islam Sunan Gunung Jati Kabupaten Tulungagung.
13. Ha : Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja guru kerja melalui budaya kerja di SMA Islam Sunan Gunung Jati Kabupaten Tulungagung.

14. Ha : Supervisi akademik, lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja guru kerja melalui budaya kerja di SMA Islam Sunan Gunung Jati Kabupaten Tulungagung.

E. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan dan bermanfaat baik secara teoritis dan praktis bagi berbagai pihak antara lain:

1. Manfaat Teoritis Diharapkan penelitian ini secara teoritis bermanfaat:
 - a. Untuk memberikan khasanah ilmu mengenai pengaruh supervisi akademik, lingkungan kerja serta budaya kerja dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Islam Sunan Gunung Jati Kabupaten Tulungagung.
 - b. Memberi pemahaman terperinci mengenai pengaruh supervisi akademik, lingkungan kerja serta budaya kerja dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Islam Sunan Gunung Jati Kabupaten Tulungagung.
2. Manfaat Praktis Secara praktis, mamfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:
 - a. Bagi sekolah, penelitian ini diharapkan bisa digunakan sebagai bahan informasi bagi lembaga pendidikan mengenai: faktor-faktor yang meningkatkan kinerja guru.
 - b. Bagi guru, penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan dan informasi bagi guru agar selalu berupaya komitmen dalam menjalankan tugas dan kewajiban sebagai pendidik serta menambah pengetahuan dan wawasan tentang pengoptimalan peningkatan kinerja guru dalam upaya meningkatkan kualitas pembelajaran disekolah.

c. Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini diharapkan memperkaya informasi empiris dalam hal supervisi akademik, lingkungan kerja, lingkungan kerja, dan budaya guru sehingga bermanfaat bagi peningkatan kinerja guru yang dapat dipakai sebagai data pembanding dan rujukan dengan mengubah atau menambahkan variabel lain sekaligus dapat menyempurnakan penelitian ini.

F. Penegasan Istilah

1. Definisi Konseptual.

Agar memudahkan pemahaman tentang variable yang akan dikaji dalam penelitian ini, berikut dirumuskan definisi konseptual dari variable penelitian ini yaitu:

a. Supervisi akademik pada definisi konseptual merujuk pada proses pembinaan, pengawasan, dan bimbingan yang dilakukan oleh pihak yang berwenang (biasanya pengawas atau kepala sekolah) terhadap guru di madrasah dengan tujuan meningkatkan kualitas pembelajaran. di SMA Islam Sunan Gunung Jati Kabupaten Tulungagung., supervisi akademik bertujuan untuk memastikan proses belajar mengajar berjalan sesuai dengan standar dan kurikulum yang ditetapkan, serta untuk meningkatkan kompetensi profesional guru.²¹

b. Lingkungan kerja di SMA Islam Sunan Gunung Jati Kabupaten Tulungagung. Swasta mencakup aspek fisik, dan non fisik. Infrastruktur

²¹ Muhammad Nur Fadli, Syukri Indra, And Muhammad Rendi Ramdhani, "Implementasi Supervisi Akademik Dalam Rangka Optimalisasi Kinerja Guru Di Madrasah Tsanawiyah Milbos Bogor," *Al-Kaff: Jurnal Sosial Humaniora* 2, No. 5 (2024): 484–498.

yang ramah disabilitas, kolaborasi antar-guru, dukungan administratif, serta kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi adalah elemen-elemen lingkungan kerja yang berkontribusi pada kinerja guru di SMA Islam.²²

- c. Budaya kerja mencakup pada kebiasaan, peraturan dan nilai yang berkembang dan menjadi ciri khas dalam lingkungan kerja suatu organisasi. Pada SMA Islam Sunan Gunung Jati Kabupaten Tulungagung, budaya kerja mencakup bagaimana guru, staf, dan pemimpin madrasah berperilaku dan bekerja sama untuk mencapai tujuan pendidikan. Budaya kerja yang baik di madrasah biasanya ditandai dengan sikap profesionalisme, kerjasama, kedisiplinan, komitmen terhadap pendidikan, serta penerapan nilai-nilai keagamaan dalam aktivitas sehari-hari.²³
- d. Kinerja guru merujuk pada kemampuan dan efektivitas guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di SMA Islam Sunan Gunung Jati Kabupaten Tulungagung. Kinerja guru mencakup berbagai dimensi, termasuk penguasaan materi pelajaran, keterampilan mengajar, manajemen kelas yang efektif, interaksi dengan siswa, serta kemampuan untuk merespons peserta didik.²⁴

²² Darmawan Harefa, “Pengaruh Persepsi Guru Ipa Fisika Atas Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sma Di Kabupaten Nias Selatan,” *Jurnal Education And Development* 8, No. 3 (2020): 112.

²³ Gusti Salma Assyifa Balela, Aslamiah Aslamiah, And Sulaiman Sulaiman, “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Budaya Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru Di Smp Negeri Kecamatan Banjarmasin Utara,” *Jurnal Studi Guru Dan Pembelajaran* 7, No. 3 (2024): 1034–1048.

²⁴ Shilphy Afiatresna Octavia, *Sikap Dan Kinerja Guru Profesional* (Deepublish, 2019).

2. Definisi Operasional

- a. Supervisi akademik dalam penelitian ini didefinisikan sebagai serangkaian kegiatan pembinaan, pengawasan, dan bimbingan yang dilakukan oleh pengawas atau kepala madrasah terhadap guru di SMA Islam Sunan Gunung Jati Kabupaten Tulungagung untuk meningkatkan kualitas pengajaran. Supervisi akademik mencakup perencanaan (jadwal, tujuan, dan standar supervisi), pelaksanaan (observasi kelas, penilaian proses pengajaran, dan pemberian umpan balik), serta evaluasi dan tindak lanjut (penilaian hasil supervisi dan rekomendasi pelatihan atau bimbingan). Efektivitas supervisi diukur berdasarkan dampaknya terhadap peningkatan kompetensi guru, kualitas pembelajaran, dan hasil belajar siswa. Madrasah swasta dalam penelitian ini adalah lembaga pendidikan Islam yang dikelola yayasan di Kabupaten Tulungagung, dengan pengawas, kepala madrasah, dan guru sebagai responden penelitian.
- b. Lingkungan kerja dalam konteks penelitian ini didefinisikan sebagai kondisi fisik dan non fisik di SMA Islam Sunan Gunung Jati Kabupaten Tulungagung. Lingkungan kerja dalam penelitian ini didefinisikan sebagai kondisi fisik, sosial, dan psikologis tempat guru bekerja yang dapat mempengaruhi kenyamanan dan kinerja mereka. Indikator yang digunakan untuk mengukur variabel ini mencakup kondisi fisik ruangan (ventilasi, pencahayaan, kebersihan), hubungan interpersonal di tempat kerja (kolaborasi, dukungan dari rekan kerja dan atasan), serta tingkat

stres dan beban kerja. Data diperoleh melalui kuesioner yang menilai persepsi guru terhadap kondisi lingkungan kerja mereka. Secara operasional, hal ini mencakup keberadaan fasilitas yang ramah, kolaborasi antar-guru, dukungan administratif seperti manajemen waktu yang baik, serta implementasi kebijakan yang mendukung kesejahteraan guru dan menciptakan atmosfer kerja yang kondusif.²⁵

- c. Budaya kerja dalam penelitian ini didefinisikan sebagai pola kebiasaan, peraturan dan nilai yang diterapkan oleh guru, staf, dan pimpinan madrasah swasta di SMA Islam Sunan Gunung Jati Kabupaten Tulungagung dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Indikator budaya kerja meliputi komunikasi (kejelasan, keterbukaan, dan saling mendukung dalam interaksi antaranggota madrasah), kerjasama tim (kemampuan bekerja bersama dalam mencapai tujuan madrasah, termasuk dalam pembelajaran dan kegiatan sekolah), kedisiplinan (ketaatan pada aturan, ketepatan waktu, dan tanggung jawab terhadap tugas), komitmen profesional (kesungguhan dalam pengembangan kompetensi dan tanggung jawab mengajar), serta penerapan nilai-nilai religius (pengamalan nilai-nilai agama Islam dalam setiap aktivitas). Budaya kerja ini akan diukur berdasarkan persepsi guru dan kepala madrasah tentang tingkat keterapan dan dampaknya terhadap kepuasan kerja, hubungan antarstaf, serta kualitas proses belajar-mengajar.

²⁵ P Eddy Sanusi Silitonga And M M Se, *Peningkatan Kinerja Sdm Melalui Motivasi, Kepemimpinan, Komitmen, Dan Lingkungan Kerja* (Penebar Media Pustaka, 2020).

d. Kinerja guru diartikan sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas profesional, yang mencakup kemampuan merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran secara efektif, melakukan evaluasi pembelajaran, menjalankan tugas tambahan, serta menunjukkan kedisiplinan dan etos kerja di SMA Islam Sunan Gunung Jati Kabupaten Tulungagung. Kinerja guru diukur berdasarkan indikator perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, pengembangan diri, serta kedisiplinan kerja, yang dinilai melalui instrumen kuesioner menggunakan skala likert.