

# BAB I PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang Masalah

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara (UU Sisdiknas No. 20 tahun 2003).

Peran guru sangatlah penting dalam konteks pendidikan. guru berperan dan bertanggung jawab dalam merencanakan dan melaksanakan pembelajaran di sekolah dan mengajarkan kepada peserta didik (Nabila & Haq, 2021).

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah (Permendikbud Nomor 40 Tentang Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah, 2021).

Pendidikan merupakan bidang yang dinamis, selalu berubah dan berkembang seiring dengan perkembangan zaman, hal tersebut menjadi tantangan tersendiri bagi guru untuk dapat terus belajar mengikuti perkembangan pendidikan sehingga dapat memberikan pengajaran yang sesuai kepada siswa (Suhandi & Robi'ah, 2022). Maka dari itu guru perlu mengembangkan dan menumbuhkan *self-renewal capacity* agar dapat mengikuti perkembangan pendidikan dengan menyerap informasi terbaru, sehingga guru dapat mengembangkan ide-ide yang kreatif dan menciptakan situasi belajar mengajar yang baik kepada siswa.

Menurut Mihaela dkk (2022) dalam penelitiannya, sekolah adalah organisasi yang harus selalu melakukan *self-renewal* (pembaruan diri) yang berkelanjutan untuk meningkatkan efisiensi organisasi. Kinerja dalam

organisasi sekolah, sebagian besar bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang ada didalamnya, termasuk guru. Pembelajaran seumur hidup diperlukan sebagai kebutuhan maupun sebagai solusi untuk perubahan yang terjadi di berbagai bidang kehidupan termasuk pendidikan. Kita hidup di dunia yang ditandai dengan perubahan, transformasi dan perkembangan yang cepat. Oleh karenanya, sumber daya manusia yang ada di sekolah termasuk guru harus berkontribusi untuk meningkatkan kualitas. Mereka harus terus mengembangkan kemampuan mereka untuk mencapai hasil yang diinginkan dan beradaptasi secara berkelanjutan dengan generasi baru anak-anak.

Maka dari itu guru perlu menumbuhkan *self-renewal capacity* dalam diri mereka agar dapat terus beradaptasi dengan perkembangan pendidikan. Namun, dalam praktiknya, tidak semua guru mampu melakukan self renewal secara optimal. Beberapa faktor yang menjadi hambatan antara lain kurangnya motivasi, kurangnya akses ke sumber belajar, dan kurangnya dukungan dari lingkungan sekitar. Oleh karena itu, perlu bantuan supervisi pembelajaran yang dilakukan oleh kepala sekolah yang berfungsi menumbuhkan *self-renewal capacity* guru. Supervisi pembelajaran bertujuan untuk mendorong pertumbuhan, pengembangan, interaksi, pemecahan masalah dan komitmen untuk membangun kekurangan kapasitas guru (Daryanto & Rachmawati, 2015, hal. 145).

Beban kerja kepala sekolah disebutkan dalam (Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset Dan Teknologi Nomor 40, 2021) pada BAB VI tentang beban kerja kepala sekolah pada satuan pendidikan menyatakan bahwa Kepala Sekolah bertanggung jawab untuk melaksanakan tugas pokok manajerial, pengembangan kewirausahaan, dan supervisi kepada guru dan tenaga kependidikan.

Kepala sekolah berkewajiban dan memiliki peran penting sebagai supervisor. Kepala sekolah memainkan peran yang sangat penting dalam mengelola, mengatur, dan memotivasi semua elemen sekolah sehingga mereka dapat bekerja sama untuk meningkatkan mutu atau kualitas pengajaran di sekolah, termasuk siswa dan guru (Lisna & Munastiwi, 2020).

Sebagai supervisor, kepala sekolah memiliki tanggung jawab untuk memastikan kinerja guru, salah satunya yaitu memastikan bahwa semua guru di sekolahnya mampu melakukan *self-renewal* secara optimal. Kepala Sekolah sebagai supervisor berfungsi untuk membimbing, membantu dan mengarahkan tenaga pendidik untuk menghargai dan melaksanakan prosedur-prosedur pendidikan guna menunjang pembelajaran yang berkualitas.

Konsep *Self-renewal capacity* pertama kali disajikan oleh Sotarauta (2005) menurutnya *Self-Renewal Capacity* merupakan serangkaian proses adaptasi. *Self-renewal capacity* adalah kemampuan untuk melakukan pembaruan diri atau kapasitas untuk selalu menyempurnakan/memperbaiki pekerjaan melalui belajar dan refleksi diri. *Self-renewal* melibatkan pembelajaran seumur hidup, adaptasi terhadap perubahan, dan penemuan cara-cara baru untuk tetap relevan dan efektif dalam dunia yang terus berubah. Dalam konteks pendidikan, *self-renewal capacity* guru dapat berarti kemampuan guru untuk terus belajar dan mengadaptasi metode pengajaran terbaru, teknologi pendidikan terkini, dan pengetahuan baru dalam bidang studi mereka (Hartati, 2021).

Dalam penelitian ini, *Self-Renewal Capacity* didefinisikan sebagai kapasitas seseorang dalam menyempurnakan/memperbaiki kinerjanya dalam belajar melalui eksploitasi, eksplorasi, absorpsi, integrasi, dan leadership (Sotarauta, 2005).

Penelitian sebelumnya, banyak ditemukan penelitian tentang implementasi supervisi dalam meningkatkan profesionalisme guru. Namun, penelitian dalam konteks menumbuhkan *self-renewal capacity* guru masih jarang ditemukan, padahal aspek ini sangat penting dalam profesionalisme guru tetapi seringkali diabaikan dalam penelitian sebelumnya. Oleh karena itu, penelitian ini masih menjadi celah atau gap dalam penelitian sebelumnya.

Penulis akan meneliti strategi implementasi supervisi pembelajaran yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam menumbuhkan *self-renewal capacity* guru di-tiga sekolah di Kota Bandung yaitu di SD Mutiara Bunda,

SDN 035 Soka dan SD Pelita Fajar. Berdasarkan studi penelitian awal ketiga sekolah tersebut merasakan dampak dari perubahan pendidikan yang membuat guru harus memperbaharui kapasitas mereka, berdasarkan hasil observasi dan wawancara pada studi penelitian awal dengan kepala sekolah SD Mutiara Bunda (2023), kepala sekolah SDN 035 Soka (2023) dan kepala sekolah SD Pelita Fajar (2024) ketiganya mengatakan perubahan pendidikan tersebut ditandai dengan 1) perubahan kurikulum, 2) perkembangan teknologi, 3) perubahan kebutuhan siswa yang beragam. Tentunya untuk dapat menghadapi perubahan tersebut diperlukan guru-guru yang berkualitas dan mampu melakukan *self-renewal* secara berkelanjutan.

Penelitian ini diharapkan dapat mendeksripsikan dan menganalisis implementasi strategi supervisi pembelajaran yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam menumbuhkan *self-renewal capacity* guru di SD Mutiara Bunda, SDN 035 Soka dan SD Pelita Fajar. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi kepada kepala sekolah dan pihak-pihak terkait tentang bagaimana cara meningkatkan *self-renewal capacity* guru di sekolah melalui supervisi pembelajaran.

## 1.2 Pembatasan Masalah

Penelitian ini akan membahas terkait implementasi strategi supervisi pembelajaran di sekolah dasar yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam menumbuhkan *self-renewal capacity* guru, agar dapat terus belajar mengikuti perkembangan pendidikan untuk dapat memberikan pengajaran yang sesuai, mengadaptasi metode pengajaran terbaru, teknologi pendidikan terkini, dan pengetahuan baru dalam bidang studi mereka.

## 1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas dapat dirumuskan, rumusan penelitian umum bagaimana strategi kepala sekolah dalam kegiatan supervisi pembelajaran untuk menumbuhkan *Self-renewal capacity* guru di SD Mutiara Bunda, SDN 035 Soka dan SD Pelita Fajar.

Permasalahan tersebut diuraikan dalam pertanyaan penelitian berikut:

- a. Bagaimana strategi pelaksanaan supervisi pembelajaran yang dilakukan kepala sekolah di SD Mutiara Bunda, SDN 035 Soka dan SD Pelita Fajar?
- b. Bagaimana *self-renewal capacity* guru di SD Mutiara Bunda, SDN 035 Soka dan SD Pelita Fajar?
- c. Apa faktor penghambat dan faktor pendukung dalam melaksanakan supervisi pembelajaran dalam menumbuhkan *self-renewal capacity* guru di SD Mutiara Bunda, SDN 035 Soka dan SD Pelita Fajar?
- d. Bagaimana solusi mengatasi hambatan dalam melaksanakan supervisi pembelajaran oleh kepala sekolah dalam menumbuhkan *self-renewal capacity* guru di SD Mutiara Bunda, SDN 035 Soka dan SD Pelita Fajar?

#### 1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Tujuan Umum

Tujuan secara umum dalam penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan, menganalisis dan merumuskan implementasi strategi supervisi pembelajaran kepala sekolah dalam menumbuhkan *self-renewal capacity* guru di SD Mutiara Bunda, SDN 035 Soka dan SD Pelita Fajar.

- b. Tujuan Khusus

Adapun tujuan khusus dalam penelitian ini adalah:

- 1) Terdeskripsikan strategi supervisi pembelajaran kepala sekolah pada SD Mutiara Bunda, SDN 035 Soka dan SD Pelita Fajar.
- 2) Terdeskripsikan *self-renewal capacity* guru pada SD Mutiara Bunda, SDN 035 Soka dan SD Pelita Fajar.
- 3) Teranalisiskan faktor penghambat dan pendukung yang dihadapi oleh kepala sekolah dalam melakukan supervisi pembelajaran di SD Mutiara Bunda, SDN 035 Soka dan SD Pelita Fajar.

- 4) Terumuskannya solusi tentang bagaimana hambatan tersebut dapat diatasi.

### 1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diperoleh dari penelitian ini, yaitu:

- a. Manfaat Teoritis
  - 1) Manfaat penelitian ini diharapkan dapat memperkaya wawasan akademik dibidang administrasi dan manajemen Pendidikan, khususnya manajemen Pendidikan dan pelatihan.
  - 2) Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan literatur penelitian yang akan datang bagi yang akan mengangkat masalah serupa.
- b. Manfaat Praktik
  - 1) Dapat digunakan sebagai masukan dalam implementasi supervisi pembelajaran untuk menumbuhkan *self-renewal capacity* guru.
  - 2) Dapat digunakan untuk acuan pustaka bagi yang ingin mendalami manajemen pendidikan dan penelitian.
  - 3) Dapat menembah wawasan bagi yang ingin lebih tahu tentang manajemen pendidikan dan pelatihan.

### 1.6 Struktur Tesis

Sistemastika penulisan tesis penelitian ini disesuaikan dengan pedoman penulisan karya ilmiah UPI. Adapun rancangan struktur penulisan tesis ini terdiri dari 5 bab, meliputi:

Bab I berisi tentang pendahuluan yang merupakan bagian awal dari penulisan tesis ini. Pendahuluan terdiri dari latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematis penulisan tesis.

Bab II tentang kajian pustaka atau landasan teori yang memiliki peran penting dalam penulisan tesis, Kajian pustaka ini memberikan konteks yang jelas terhadap topik atau permasalahan yang di teliti. Sehingga peneliti dapat membandingkan, kontraskan, dan memposisikan kedudukan

masing-masing penelitian yang dikaji melalui pengaitan dengan masalah yang diteliti.

Bab III tentang metodologi penelitian yang berisi tentang penjabaran yang rinci mengenai metode penelitian yang bersifat prosedural. Isi dari bab ini adalah desain penelitian, partisipan, prosedur penelitian, dan analisis data.

Bab IV tentang temuan dan pembahasan yang menjelaskan mengenai temuan-temuan penelitian serta hasil pembahasan dari temuan tersebut yang dibandingkan dan dianalisis dengan standar yang telah ada, apakah kondisi saat ini sudah sesuai dengan standar yang ada atau belum.

Bab V terdiri dari simpulan dan sarana penelitian. Simpulan didapat dari hasil penelitian sedangkan saran merupakan masukan-masukan penulis untuk stakeholder terkait.

Pada bagian akhir tesis ini penulis menyajikan daftar pustaka berisi tentang referensi atau sumber bacaan yang digunakan dalam penyusunan tesis.