

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Pembukaan UUD 1945 Negara Republik Indonesia menyatakan bahwa tujuan utama Kesatuan Republik Indonesia adalah untuk menyejahterakan rakyat dan Bangsa, sehingga pada batang tubuh UUD antara lain Pasal 28 Ayat (1), Pasal 31 dan Pasal 32 dituliskan bahwa setiap orang berhak mengembangkan diri melalui pemenuhan kebutuhan dasarnya, berhak mendapat pendidikan dan memperoleh manfaat dari ilmu pengetahuan dan teknologi, seni dan budaya, demi meningkatkan kualitas hidupnya dan demi kesejahteraan umat manusia, Setiap warga negara berhak mendapat pendidikan. (2) Setiap warga negara wajib mengikuti pendidikan dasar dan pemerintah wajib membiayainya. Dan Pasal 32 ayat (1) secara tegas menyatakan bahwa Negara memajukan kebudayaan nasional Indonesia ditengah perbedaan dunia dengan menjamin kebebasan masyarakat dan memelihara dan mengembangkan nilai-nilai budayanya.

Pemerintah diamanatkan mengatur sistem pendidikan nasional yang bertujuan meningkatkan iman dan takwa kepada Tuhan Yang Maha Esa serta mengembangkan akhlak mulia guna memajukan kehidupan bangsa, sebagaimana diatur oleh Undang-Undang. Selanjutnya Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003, pemerintah harus menetapkan standar baru guna mendukung reformasi pendidikan yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 40 ayat (2) mengatur bahwa pendidik dan tenaga kependidikan, termasuk kepala sekolah, berkewajiban menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis, dan dialogis. Selanjutnya Pasal 51 ayat (1) mengatur bahwa kepala sekolah memiliki kewenangan untuk mengelola satuan pendidikan berdasarkan otonomi sekolah.

Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan yang menetapkan standar nasional yang harus dipenuhi oleh lembaga pendidikan diseluruh Indonesia. Standar ini meliputi delapan standar pendidikan, yaitu standar isi, standar proses, standar kompetensi lulusan, standar pendidik dan

tenaga kependidikan, standar sarana dan prasarana, standar pengelolaan, standar pembiayaan, dan standar penilaian pendidikan. Dan berbagai Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan (Permendikbud) yang diterbitkan untuk mengatur lebih rinci aspek-aspek tertentu dalam pendidikan, seperti kurikulum, evaluasi pendidikan, sertifikasi guru, dan lainnya. Landasan yuridis memastikan penyelenggaraan pendidikan berjalan sesuai dengan prinsip-prinsip hukum yang berlaku. Dengan adanya landasan yuridis ini, pendidikan diharapkan dapat diselenggarakan secara adil, merata, dan berkualitas bagi seluruh masyarakat.

Visi Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan tahun 2020-2024 adalah mendukung visi dan misi Presiden untuk mewujudkan Indonesia Maju yang berdaulat, mandiri, dan berkepribadian melalui penciptaan pelajar pancasila yang berkebhinnekaan global dan memiliki karakter yang kreatif, mandiri, kritis, beriman, bertakwa kepada Tuhan YME, berakhlak mulia, bergotong royong. Dengan misi mewujudkan pendidikan yang relevan dan berkualitas tinggi, merata dan berkelanjutan, didukung oleh infrastruktur dan teknologi, mewujudkan pelestarian dan pemajuan kebudayaan serta pengembangan bahasa dan sastra dan mengoptimalkan peran serta seluruh pemangku kepentingan untuk mendukung transformasi dan reformasi pengelolaan pendidikan dan kebudayaan. Secara keseluruhan, gambar tersebut menggarisbawahi upaya Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan untuk meningkatkan akses, kualitas, dan pemerataan pendidikan serta pelestarian budaya dengan pendekatan yang partisipatif dan berkelanjutan. Aspek pendidikan di Indonesia mencakup beberapa aspek penting dalam kebijakan pendidikan, termasuk penerapan konsep Merdeka Belajar dan Sekolah Merdeka yang merupakan langkah maju dalam reformasi pendidikan di Indonesia yang disahkan untuk memperbarui dan memperkuat sistem pendidikan di Indonesia, sejalan dengan visi pemerintah untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan memastikan akses yang lebih luas dan merata dengan tujuan utama meningkatkan kualitas pendidikan, pemerataan akses pendidikan, penguatan kurikulum dan peningkatan profesionalisme guru.

Permendikbud Nomor 13 Tahun 2007 tentang standar kepala sekolah/madrasah telah digantikan Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 6 Tahun 2018 tentang penugasan guru sebagai kepala sekolah mengalami

perubahan menjadi Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Nomor 40 Tahun 2021 tentang penugasan guru sebagai kepala sekolah dengan kualifikasi dan pengangkatan mengatur lebih lanjut tentang kualifikasi, pengalaman dan sertifikasi yang diperlukan untuk menjadi kepala sekolah. Evaluasi kinerja mengatur tentang evaluasi berkala terhadap kinerja kepala sekolah yang menjadi dasar untuk perpanjangan masa jabatan atau pemberhentian. Mengatur tentang penunjukan pelaksana tugas (PLT) jika kepala sekolah berhalangan sementara (pengganti sementara).

Permendikbudristek Nomor 40 Tahun 2021 memperkenalkan mekanisme seleksi dan evaluasi yang lebih ketat serta menekankan pentingnya pengembangan profesional yang berkelanjutan bagi kepala sekolah. Ini dilakukan untuk meningkatkan kualitas kepemimpinan dan manajemen sekolah demi peningkatan mutu pendidikan di Indonesia. Perubahan-perubahan ini mencerminkan upaya berkelanjutan dari pemerintah untuk meningkatkan kualitas kepemimpinan di sekolah melalui standar yang lebih tinggi dan proses seleksi serta evaluasi yang lebih ketat. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa kepala sekolah/madrasah memiliki kompetensi yang diperlukan untuk memimpin sekolah dalam menghadapi tantangan pendidikan yang terus berkembang. Dalam Permendikbudristek Nomor 40 Tahun 2021, penekanan utama diberikan pada penugasan guru sebagai kepala sekolah, peraturan ini mengatur mekanisme penugasan, termasuk persyaratan, proses seleksi, pelantikan, serta pengembangan dan evaluasi kepala sekolah. Persyaratan menjadi kepala sekolah lebih diperinci dan disesuaikan dengan kebutuhan masa kini. Guru yang ingin menjadi kepala sekolah harus memenuhi kriteria tertentu, termasuk pengalaman mengajar, pendidikan, dan pelatihan yang relevan. Kepala sekolah diwajibkan mengikuti berbagai program pengembangan kompetensi, yang dirancang untuk meningkatkan kemampuan kepemimpinan, manajerial, serta pemahaman kurikulum dan pengelolaan sekolah. Ada mekanisme evaluasi kinerja yang lebih terstruktur untuk kepala sekolah, yang menjadi dasar untuk perpanjangan penugasan atau pengangkatan kembali setelah masa jabatan selesai.

Permendikbud Nomor 13 Tahun 2007 lebih fokus pada standar kompetensi yang harus dimiliki oleh kepala sekolah, meliputi lima dimensi utama: kepribadian,

manajerial, kewirausahaan, supervisi, dan sosial maka Permendikbudristek Nomor 40 Tahun 2021 mengintegrasikan standar tersebut dengan fokus yang lebih besar pada aspek penugasan, pengembangan profesional, dan evaluasi kinerja kepala sekolah. Perubahan ini mencerminkan upaya untuk meningkatkan kualitas kepemimpinan sekolah melalui proses yang lebih terstruktur, dari seleksi hingga pengembangan karir dan penilaian kinerja kepala sekolah. Permendikbudristek ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas kepemimpinan sekolah dengan menempatkan kepala sekolah yang kompeten dan berintegritas, sehingga mampu menciptakan lingkungan pendidikan yang berkualitas dan mampu mencapai tujuan pendidikan nasional. Peraturan ini memberikan panduan bagi dinas pendidikan dan pihak terkait dalam memilih dan mengembangkan kepala sekolah yang mampu mengelola sekolah dengan efektif, transparan, dan akuntabel.

Hal yang sama pada Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 15 Tahun 2018 tentang pemenuhan beban kerja guru, kepala sekolah, dan pengawas sekolah yang mengalami perubahan menjadi Permendikbudristek Nomor 40 Tahun 2021 tentang penugasan guru sebagai kepala sekolah yang mengatur tentang kualifikasi minimal yang harus dimiliki oleh seorang kepala sekolah, termasuk pendidikan dan pengalaman mengajar. Dengan prosedur pelaksanaan menjelaskan tentang proses seleksi, penugasan, serta pelatihan yang harus dijalani oleh kepala sekolah. Akibatnya dengan terbitnya Permendikbudristek Nomor 40 Tahun 2021, terdapat penyelarasan dan penyesuaian yang lebih modern terhadap beban kerja dan tanggung jawab kepala sekolah dan guru. Perubahan ini mencerminkan kebutuhan untuk meningkatkan kualitas pendidikan melalui kepemimpinan sekolah yang lebih kompeten dan profesional.

Permendikbudristek Nomor 24 Tahun 2020 tentang pedoman penyusunan kebutuhan guru, kepala sekolah dan pengawas sekolah mengatur tentang tata cara perencanaan kebutuhan guru, kepala sekolah, dan pengawas sekolah yang berbasis pada data dan kondisi nyata di lapangan (perencanaan kebutuhan). Peraturan Pemerintah Nomor 57 Tahun 2021 tentang Standar Nasional Pendidikan yang mengatur bahwa kepala sekolah bertanggung jawab untuk mengimplementasikan Standar Nasional Pendidikan di sekolahnya, termasuk kurikulum, standar proses, dan penilaian pendidikan. Selanjutnya beberapa daerah juga memiliki peraturan

daerah (Perda) yang mengatur tentang penugasan dan tanggung jawab kepala sekolah di wilayah masing-masing, yang dapat berbeda sesuai dengan kebutuhan daerah. Kepala sekolah di Indonesia diatur oleh berbagai regulasi yang menekankan pentingnya kompetensi, pengalaman, dan profesionalisme dalam menjalankan tugasnya. Peraturan-peraturan ini juga bertujuan untuk memastikan bahwa kepala sekolah mampu mengelola sekolah dengan efektif, meningkatkan mutu pendidikan, serta memenuhi standar nasional dan lokal

Perdirjen GTK Nomor 7327/B.B1/HK.03.01/2023 mengatur model kompetensi kepala sekolah yang terdiri dari tiga jenis kompetensi utama yaitu kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi professional. Dimana kompetensi kepribadian mencakup kemampuan kepala sekolah menunjukkan kualitas diri melalui kematangan moral, emosi, dan spiritual, berperilaku sesuai dengan kode etik, mengembangkan diri melalui refleksi, dan berfokus pada peserta didik. Selanjutnya kompetensi social berhubungan dengan kemampuan kepala sekolah dalam memberdayakan warga satuan pendidikan, berkolaborasi dengan komunitas pendidikan dan masyarakat, serta terlibat dalam organisasi profesi untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Dan yang terakhir kompetensi professional meliputi pengembangan visi dan budaya belajar disatuan pendidikan, penerapan kepemimpinan pembelajaran yang berfokus pada peserta didik, dan pengelolaan sumber daya secara efektif, transparan, dan akuntabel. Kompetensi tersebut dibagi dalam lima level penguasaan, mulai dari paham hingga ahli. Aspek penting Perdirjen GTK Nomor 7327/B.B1/HK.03.01/2023 adalah menjamin kualitas Pendidikan dengan menetapkan standar dan pedoman yang jelas, peraturan ini membantu menjaga dan meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah. Mendukung pengembangan professional dengan mendorong guru dan kepala sekolah untuk terus mengembangkan kompetensi mereka, yang pada gilirannya meningkatkan kualitas pengajaran dan pembelajaran. Mengatur dan mengarahkan kebijakan pendidikan dengan memberikan arahan yang jelas tentang bagaimana kebijakan pendidikan nasional diterapkan ditingkat sekolah.

Hal tersebut selaras dengan kompetensi yang harus dimiliki oleh Pegawai Negeri Sipil (PNS) diatur oleh berbagai regulasi dan bertujuan untuk memastikan bahwa PNS dapat menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik sesuai dengan

tuntutan jabatan yang diembannya. Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PermenPAN-RB) Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara (ASN), kompetensi ini mencakup tiga aspek utama yaitu (1) Kompetensi teknis merujuk pada pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas spesifik yang berkaitan dengan jabatan yang diduduki. Kompetensi ini berkaitan erat dengan fungsi utama dari pekerjaan dan biasanya diperoleh melalui pendidikan, pelatihan, serta pengalaman kerja. (2) Kompetensi manajerial mencakup kemampuan untuk mengelola sumber daya (manusia, keuangan, informasi, dan lain-lain) serta kemampuan untuk membuat keputusan, memimpin, dan mengarahkan tim atau organisasi. Kompetensi ini penting bagi PNS yang memegang posisi kepemimpinan atau yang terlibat dalam perencanaan strategis dan pengambilan keputusan. (3) Kompetensi sosial-kultural merujuk pada kemampuan PNS untuk memahami, menghargai, dan bekerja secara efektif dalam lingkungan kerja yang beragam dari segi budaya, agama, adat, dan sosial. Kompetensi ini penting dalam menjaga keharmonisan dan efektivitas kerja di lingkungan yang multikultural seperti di Indonesia. Kompetensi teknis, manajerial, dan sosial-kultural adalah pilar utama yang harus dimiliki oleh setiap PNS. Ketiga kompetensi ini saling melengkapi dan berperan penting dalam meningkatkan kinerja individu dan organisasi dalam menjalankan fungsi pemerintahan dan pelayanan publik.

Pada jabatan Kepala Sekolah, kompetensi ANS yang meliputi kompetensi teknis, manajerial, dan sosial-kultural menjadi sangat penting karena peran ini memerlukan kemampuan untuk mengelola sekolah dengan efektif serta memimpin tenaga pendidik dan peserta didik dalam mencapai tujuan pendidikan. Kompetensi teknis untuk Kepala Sekolah mencakup kemampuan dalam hal (1) Memiliki kemampuan untuk merencanakan, mengorganisasi, melaksanakan, dan mengevaluasi program pembelajaran di sekolah. Ini termasuk pemahaman terhadap kurikulum, metode pengajaran, serta teknologi Pendidikan (pengelolaan pembelajaran). (2) Mampu menerapkan standar nasional pendidikan, termasuk penjaminan mutu proses belajar-mengajar dan hasil belajar siswa, serta akreditasi sekolah (penjaminan mutu pendidikan). (3) Memiliki keterampilan dalam

manajemen administrasi sekolah yang mencakup pengelolaan keuangan, sarana dan prasarana, serta sumber daya manusia (administrasi sekolah). (4) Memiliki keahlian dalam menyelesaikan masalah yang terkait dengan pembelajaran, hubungan antarstaf, serta masalah lain yang dapat muncul di lingkungan sekolah (penganganan masalah).

Kompetensi manajerial bagi kepala sekolah meliputi (1) Mampu mengembangkan visi dan misi sekolah serta mengarahkan seluruh sumber daya sekolah untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan (kepemimpinan visioner). (2) Kemampuan untuk mengelola dan mengembangkan tenaga pendidik dan kependidikan di sekolah, termasuk penilaian kinerja guru, pelatihan, dan pengembangan profesional (pengelolaan sumber daya manusia). (3) Mampu melakukan perencanaan strategis, mengelola perubahan, serta membuat keputusan yang didasarkan pada data dan analisis yang relevan (perencanaan dan pengambilan keputusan). (4) Mampu mengelola hubungan yang baik dengan orang tua siswa, komite sekolah, dan masyarakat sekitar untuk mendukung proses pendidikan (pengelolaan hubungan dengan komunitas). Kompetensi sosial-kultural bagi kepala sekolah mencakup (1) Kemampuan untuk berkomunikasi dengan efektif kepada berbagai pemangku kepentingan baik itu guru, siswa, orang tua, masyarakat dari berbagai latar belakang budaya (komunikasi efektif). (2) Kemampuan untuk memahami, menghargai, dan mengelola keberagaman budaya di lingkungan sekolah, serta menciptakan suasana yang inklusif bagi semua peserta didik (pemahaman multicultural). (3) Memiliki sikap dan perilaku yang mencerminkan integritas, kejujuran, dan tanggung jawab sebagai seorang pemimpin dibidang Pendidikan (etika profesi). (4) Mampu menanamkan nilai-nilai moral, sosial, dan budaya kepada siswa sebagai bagian dari pengembangan karakter yang sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dimasyarakat (pengembangan karakter siswa). Kepala Sekolah memerlukan kompetensi yang lengkap dan holistik untuk menjalankan perannya dengan baik. Kompetensi teknis memastikan bahwa proses pendidikan berjalan sesuai standar, kompetensi manajerial memungkinkan pengelolaan yang efisien dan efektif, dan kompetensi sosial-kultural memastikan lingkungan sekolah yang harmonis dan inklusif. Ketiga kompetensi ini sangat

penting untuk memastikan bahwa Kepala Sekolah dapat membawa sekolah ke arah yang lebih baik dan mencapai hasil pendidikan yang optimal.

Kepemimpinan autentik kepala sekolah berada dalam ranah kompetensi manajerial dan kompetensi sosial kultural sesuai dengan standar yang ditetapkan. Kompetensi manajerial mencakup kemampuan membuat keputusan yang etis, integritas, pengelolaan perubahan, dan pemecahan masalah, sementara kompetensi sosial kultural melibatkan komunikasi yang efektif, empati, kepekaan sosial, dan kemampuan membangun kepercayaan. Kompetensi-kompetensi ini memastikan bahwa kepala sekolah dapat memimpin dengan autentisitas, transparansi, dan komitmen terhadap nilai-nilai yang tinggi, yang pada akhirnya akan meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah. Untuk menjalankan kompetensi manajerial dan kompetensi sosial kultural kepala sekolah harus menunjukkan keaslian dirinya dalam hal kepemimpinan.

Kepemimpinan autentik adalah pendekatan yang menekankan pada keaslian, transparansi, etika, dan integritas pemimpin dalam memimpin dan mempengaruhi orang lain. Seorang pemimpin autentik berperilaku secara konsisten dengan nilai-nilai dan prinsip-prinsipnya serta mendorong pengikutnya untuk melakukan hal yang sama. Dalam konteks sekolah, kepemimpinan autentik ditandai dengan kepala sekolah yang menunjukkan keteladanan, mendukung kesejahteraan guru dan siswa, serta memiliki komitmen yang kuat terhadap pendidikan berkualitas.

(Komariah, 2012) menekankan bahwa kepemimpinan autentik sangat sesuai untuk diimplementasikan dalam sekolah guna menanamkan nilai-nilai pendidikan dengan lebih efektif. Seluruh aspek kepemimpinan autentik penting untuk diimplementasikan. Aspek terpenting dari kepemimpinan autentik adalah disiplin diri, diikuti oleh transparansi, etika/moral, dan hubungan. Selain itu, konsep kepemimpinan autentik bersifat unidimensional, yang berarti konsep ini merupakan satu kesatuan yang utuh. Urutan tingkat penting dari dimensi kepemimpinan autentik yang diimplementasikan di sekolah adalah disiplin diri, transparansi, etika/moral, hubungan, visi, dan kesadaran diri. Lebih lanjut (Kurniadi et al., 2017) menyatakan bahwa kepemimpinan yang sehat menggabungkan pendekatan tugas dengan pendekatan hubungan manusia,

disesuaikan dengan konteks dan situasi serta kondisi yang mempengaruhi interaksi antara pemimpin dan lingkungannya. Dengan menggabungkan kedua pendekatan ini, kepemimpinan dapat menjadi efektif dan mampu mencapai tujuan organisasi tepat waktu.

Merujuk pada pemikiran para pionir peneliti seperti (George, 2003; Walumbwa, 2005; Komariah 2018) disimpulkan bahwa terdapat dua panduan untuk menumbuhkan Kepemimpinan autentik berdasarkan prinsip moral yang mendasari pendekatan ini. Seorang pemimpin, melalui pendampingan dan fasilitasi penelitian tindakan bagi guru, harus berusaha melakukan apa yang benar, yaitu menjalankan tugasnya dengan pendekatan autentik untuk melayani perkembangan orang-orang yang dipimpinnya dan untuk berkembang selama ia menjadi pemimpin. Beberapa penelitian telah mengkaji tentang kepemimpinan autentik, seperti (Avolio & Gardner, 2005) yang meneliti tentang perkembangan Kepemimpinan autentik, (Fazlina, 2007) yang mengkaji kepemimpinan autentik dalam pendidikan teknik dan vokasi, serta (Fadhillah, 2018) yang meneliti tentang kepemimpinan autentik dan kualitas kerja dalam disiplin kerja pegawai.

Kepemimpinan autentik merupakan pendekatan kepemimpinan yang menekankan keaslian, transparansi, dan hubungan yang mendalam antara pemimpin dan anggotanya. Menurut (Avolio dan Gardner, 2005) kepemimpinan autentik didasarkan pada prinsip bahwa pemimpin harus berperilaku sesuai dengan nilai-nilai moral yang konsisten, berintegritas, dan membangun kepercayaan. Dalam konteks pendidikan, (Northouse, 2018) menekankan bahwa kepala sekolah dengan kepemimpinan autentik mampu menciptakan lingkungan yang mendukung pembelajaran yang bermakna dan memperkuat keterlibatan guru serta peserta didik.

Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Nomor 40 Tahun 2021 tentang Penugasan Guru sebagai Kepala Sekolah menegaskan bahwa kepala sekolah harus memiliki kemampuan untuk memimpin dengan integritas dan mampu menginspirasi guru untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Dengan demikian, pendekatan Kepemimpinan autentik menjadi relevan dalam memenuhi tuntutan untuk menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan inklusif, sesuai dengan pendapat (George, 2003) yang menyatakan bahwa

Kepemimpinan autentik adalah kunci untuk keberhasilan jangka panjang dalam organisasi.

Supervisi akademik masuk dalam kompetensi teknis, yaitu kemampuan spesifik yang berkaitan langsung dengan tugas dan fungsi kepala sekolah sebagai ASN. Kompetensi teknis ini meliputi kemampuan dalam mengelola dan melakukan supervisi terhadap proses pembelajaran, memfasilitasi pengembangan profesional guru, serta menilai kinerja guru. Kepala sekolah perlu memiliki pemahaman mendalam tentang kurikulum, metode pengajaran, evaluasi pembelajaran, dan berbagai aspek pedagogis untuk menjalankan supervisi dengan efektif. Untuk melaksanakan supervisi secara efektif, diperlukan keterampilan pengawasan (supervisi) yang sesuai. Kepala sekolah perlu memahami dan menguasai konsep supervisi agar dapat mengembangkan kemampuan guru yang disupervisi. Salah satu cara kepala sekolah dapat meningkatkan kemampuan profesional guru adalah melalui supervisi akademik. Kepemimpinan yang visioner sangat penting bagi semua organisasi, termasuk lembaga pendidikan pada setiap tingkat. Kepala sekolah memainkan peran kunci dalam kehidupan sekolah, dan keberhasilan atau kegagalan suatu sekolah dalam mencapai kinerja yang baik sangat bergantung pada kualitas kepemimpinan kepala sekolah.

Supervisi akademik menurut (Purwanto, 2004) adalah serangkaian kegiatan yang dilakukan oleh pengawas sekolah atau kepala sekolah untuk membantu guru meningkatkan kualitas proses pembelajaran di kelas. Supervisi ini berfokus pada aspek-aspek akademik, seperti perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan evaluasi hasil belajar. Supervisi akademi sangat penting dalam hal pembinaan profesional guru yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi guru melalui bimbingan, saran, dan pendampingan. Pengawas atau kepala sekolah melakukan observasi langsung di kelas untuk melihat bagaimana guru mengelola pembelajaran. Setelah observasi, pengawas memberikan umpan balik kepada guru tentang kekuatan dan area yang perlu ditingkatkan dan melibatkan pengembangan rencana pembelajaran yang lebih efektif dan inovatif berdasarkan hasil observasi dan evaluasi.

(Glickman, 1985) menuliskan demi tercapainya tujuan proses belajar mengajar, yang menitikberatkan pada pengamatan masalah akademik dalam proses

belajar mengajar yang dilakukan oleh guru untuk membantu siswa selama proses belajar mengajar. Supervisi akademik sebagai aktivitas yang mengembangkan kompetensi dalam mengelola proses belajar mengajar. Pada akhirnya supervisi akademik bertujuan untuk membantu guru dalam memaksimalkan pembelajaran siswa di kelas. Oleh karena itu, tujuan supervisi akademik antara lain membantu guru dalam mengajar, menegakkan disiplin dan RPP, mengembangkan strategi, metode, model, dan teknik pembelajaran, menilai proses dan hasil pembelajaran, serta melaksanakan proyek penelitian siswa.

Permendikbudristek Nomor 40 Tahun 2021 memberikan kerangka kerja yang jelas tentang bagaimana kepala sekolah harus melaksanakan supervisi akademik. Fokusnya adalah pada peningkatan kualitas pengajaran melalui bimbingan, umpan balik, dan pengembangan profesional guru secara berkelanjutan. Isi utama tentang supervisi akademik adalah kepala sekolah bertanggung jawab dalam melaksanakan supervisi akademik untuk memastikan kualitas pembelajaran dan kinerja guru. Supervisi ini mencakup perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, dan tindak lanjut terhadap proses pembelajaran yang dilakukan oleh guru (tugas supervisi akademik). Tujuan utama dari supervisi akademik adalah untuk meningkatkan kompetensi profesional guru melalui bimbingan dan bantuan teknis yang diberikan oleh kepala sekolah. Hal ini mencakup perbaikan metode pembelajaran, penyusunan bahan ajar, serta pengelolaan kelas yang efektif. Kepala sekolah diharapkan menggunakan metode yang partisipatif dan berbasis pada data dalam melakukan supervisi akademik. Ini termasuk observasi kelas, diskusi kelompok, serta penilaian terhadap rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) yang dibuat oleh guru. Setelah melakukan supervisi, kepala sekolah wajib memberikan umpan balik yang konstruktif dan bimbingan lanjut untuk pengembangan profesional guru. Umpan balik ini harus disampaikan secara terbuka dan berfokus pada peningkatan kualitas pengajaran. Sebagai bagian dari supervisi akademik, kepala sekolah juga bertanggung jawab untuk mendorong guru mengikuti berbagai program pengembangan profesional, seperti pelatihan, workshop, dan seminar yang relevan dengan mata pelajaran yang diajarkan. Kepala sekolah harus mendokumentasikan hasil supervisi akademik dan menyusun laporan yang mencakup temuan, rekomendasi, dan langkah-langkah tindak lanjut sehingga

laporan ini digunakan sebagai dasar untuk peningkatan kualitas pembelajaran di sekolah.

Hasil penelitian (Patrias, 2016) menuliskan rendahnya pelaksanaan supervisi disebabkan oleh kurangnya kompetensi supervisor/pengawas yang memadai, kendala waktu karena banyaknya tugas administratif, supervisi yang belum dibuat secara partisipatif, kurangnya informasi dan pengetahuan pengawas tentang konsep, teori, dan praktik pengawasan, serta kurangnya pemahaman tentang substansi yang berkaitan dengan bidangnya. Sejalan dengan itu (Saleh, 2016) menyatakan bahwa beberapa faktor yang menyebabkan supervisi tidak berjalan dengan baik, khususnya di sekolah dasar, antara lain: kurangnya pemahaman kepala sekolah tentang supervisi, kepala sekolah lebih banyak menghabiskan waktu untuk kegiatan administratif dibandingkan supervisi, dan supervisi yang dilakukan hanya sebatas memeriksa persiapan mengajar dan administrasi kelas tanpa bimbingan untuk perbaikan proses pembelajaran.

(Ampry et al., 2022) menyebutkan bahwa gambaran supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru Supervisi belum sepenuhnya dilaksanakan, hanya beberapa teknik individual dan teknik kelompok yang sudah dilakukan. Namun, beberapa teknik individual seperti menilai diri sendiri dan teknik kelompok seperti pemanfaatan guru model belum diterapkan. Hal yang menunjang supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru adalah pemahaman guru tentang tujuan pendidikan dan adanya umpan balik dari supervisor. Hal yang menghambat adalah pelaksanaan supervisi yang tidak efektif dan efisien serta standar pelaksanaan tidak ditentukan supervisi oleh supervisor.

Kepemimpinan autentik dalam supervisi akademik adalah kunci untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja dan profesionalisme guru. Supervisi dalam konteks kepemimpinan autentik merupakan hal penting yang harus dimiliki oleh seorang kepala sekolah untuk memastikan bahwa proses pendidikan berjalan efektif, sesuai dengan visi dan misi sekolah, serta mampu mengembangkan potensi setiap guru dan siswa. Kepemimpinan autentik dalam supervisi akademik dilihat ketika kepala sekolah dengan kepemimpinan autentik melakukan observasi kelas dan aktivitas sekolah lainnya dengan pendekatan yang transparan dan memberikan

umpan balik yang jujur dan konstruktif kepada guru, berfokus pada pengembangan kompetensi daripada sekadar menilai kinerja (observasi yang transparan dan jujur). Keterampilan dalam berkomunikasi dengan guru secara terbuka dan dengan empati sangat penting sehingga kepala sekolah mendengarkan masukan dari guru, memahami tantangan yang mereka hadapi, dan bekerja sama untuk mencari solusi. Ini membantu membangun kepercayaan dan menciptakan lingkungan yang kolaboratif (komunikasi terbuka dan empati). Kepala sekolah yang autentik akan mendorong dan memfasilitasi pengembangan profesional bagi para guru dan memastikan bahwa guru-guru mendapatkan pelatihan dan dukungan yang mereka butuhkan untuk berkembang. Pengawasan bukan hanya tentang menilai, tetapi juga tentang memimpin pengembangan berkelanjutan (pengembangan profesional berkelanjutan). Kepala sekolah tidak hanya mengawasi tetapi juga memberdayakan guru untuk mengambil inisiatif dan bertanggung jawab atas pembelajaran mereka sendiri dengan memberi ruang bagi guru untuk berinovasi dan bereksperimen dengan metode pengajaran yang berbeda, sambil tetap memberikan panduan yang diperlukan (pemberdayaan guru).

Kepemimpinan autentik dalam supervisi akademik juga didukung oleh penilaian yang berbasis data dengan mengumpulkan data mengenai kinerja guru dan hasil belajar siswa untuk melakukan penilaian yang objektif dan memberikan umpan balik yang berdasarkan fakta sehingga membantu dalam mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan dan merancang intervensi yang tepat. Kepala sekolah yang autentik secara rutin melakukan refleksi diri untuk menilai efektivitas pengawasannya dan mencari cara untuk terus meningkatkan kualitas kepemimpinannya. Kepala sekolah juga menjadi teladan dalam berintegritas dan menunjukkan komitmen terhadap pembelajaran yang berkelanjutan. Dalam kepemimpinan autentik, supervisi akademik yang efektif dilakukan dengan pendekatan yang transparan, berempati, dan fokus pada pengembangan. Kepala sekolah bertindak sebagai mentor dan fasilitator, bukan sekadar sebagai penilai. Melalui kepemimpinan yang autentik, kepala sekolah dapat menciptakan lingkungan pembelajaran yang positif dan produktif, dimana guru dapat meningkatkan kinerjanya dan siswa meningkatkan prestasinya karena didukung untuk berkembang dan mencapai potensi terbaik mereka.

Kinerja guru menurut (Engkoswara & Komariah, 2020) merupakan hasil suatu pekerjaan selama satu periode waktu tertentu dan perpaduan sinergis dapat tercermin dari produktivitas saat melakukan tujuan dan pekerjaannya, dapat terwujud untuk memperoleh kinerja guru yang tinggi dan kepala sekolah mendorong untuk memperbaiki diri dalam pemenuhan penggunaan media, proses pembelajaran, dan evaluasi sebagai kelengkapan keterampilan guru profesional. Kinerja guru diatur melalui berbagai peraturan yang menetapkan standar kompetensi, beban kerja, serta mekanisme penilaian dan evaluasi. Peraturan-peraturan ini bertujuan untuk memastikan bahwa guru dapat menjalankan tugas mereka dengan profesionalisme yang tinggi dan terus mengembangkan kompetensi mereka dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia.

Peraturan terbaru yang mengatur tentang kinerja guru di Indonesia adalah Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Permendikbudristek) Nomor 90 Tahun 2022 tentang Petunjuk Teknis Penilaian Kinerja Guru, Kepala Sekolah, dan Pengawas Sekolah. Permendikbudristek Nomor 90 Tahun 2022 memberikan pedoman yang jelas dan terstruktur mengenai penilaian kinerja guru. Penilaian ini bertujuan untuk memastikan bahwa guru memiliki kompetensi yang memadai dalam melaksanakan tugasnya, serta memberikan dasar yang kuat untuk pengembangan profesional dan peningkatan kualitas pendidikan di sekolah. Penilaian kinerja guru bertujuan untuk mengevaluasi kompetensi dan profesionalisme guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Tujuan lainnya adalah untuk mengidentifikasi kebutuhan pengembangan profesional guru guna meningkatkan mutu pendidikan. Kinerja guru dinilai berdasarkan empat kompetensi utama yang meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi professional.

Peningkatan kualitas pengajaran dan pembelajaran merupakan salah satu output program dan indikator Ditjen GTK Tahun 2020-2024 yang terdiri dari (1) Meningkatnya satuan pendidikan yang memenuhi standar jumlah dan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan yang berfokus pada peningkatan jumlah dan kualitas pendidik serta tenaga kependidikan yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. (2) Meningkatnya pendidik dan tenaga kependidikan professional yang bertujuan untuk meningkatkan profesionalisme pendidik dan tenaga kependidikan

melalui pelatihan dan peningkatan kualifikasi. Dengan indikator kinerja program yaitu (1) Persentase satuan pendidikan yang memenuhi standar jumlah dan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan dan mengukur jumlah satuan pendidikan yang telah memenuhi standar yang ditetapkan dalam hal jumlah dan kualitas pendidik serta tenaga kependidikan. (2) Persentase guru dan tenaga kependidikan bersertifikat pendidik (termasuk PPG model baru) dan mengukur persentase guru dan tenaga kependidikan yang telah memiliki sertifikasi sebagai pendidik, termasuk model Pendidikan Profesi Guru (PPG) yang baru. (3) Persentase guru dan tenaga kependidikan berkualifikasi minimal S1 dengan mengukur persentase guru dan tenaga kependidikan yang memiliki kualifikasi pendidikan minimal Strata 1 (S1). (4) Persentase guru yang mengikuti pelatihan guru penggerak dengan mengukur persentase guru yang berpartisipasi dalam pelatihan untuk menjadi Guru Penggerak, yang diharapkan mampu mendorong inovasi dan peningkatan kualitas pengajaran. (5) Persentase guru dan tenaga kependidikan yang meningkat kinerja dan karirnya dan mengukur persentase guru dan tenaga kependidikan yang mengalami peningkatan dalam hal kinerja dan pengembangan karir. (6) Persentase guru dan tenaga kependidikan menerima penghargaan dan perlindungan dan mengukur persentase guru dan tenaga kependidikan yang mendapatkan penghargaan serta perlindungan dalam menjalankan tugasnya.

Upaya yang ditempuh untuk meningkatkan kualitas dan profesionalisme pendidik dan tenaga kependidikan disatuan pendidikan. Fokusnya adalah pada sertifikasi, kualifikasi pendidikan, pelatihan, peningkatan kinerja, karir, serta penghargaan dan perlindungan bagi guru dan tenaga kependidikan. Indikator kinerja yang ditetapkan bertujuan untuk memastikan bahwa program ini berjalan efektif dan sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

Program Guru dan Tenaga Kependidikan		
Sasaran Program	Output Program	Indikator Output Program
01 Meningkatnya satuan pendidikan yang memenuhi standar jumlah dan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan	Satuan pendidikan yang memenuhi standar jumlah dan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan	Jumlah satuan PAUD yang memenuhi standar jumlah dan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan
		Jumlah satuan Dikdas yang memenuhi standar jumlah dan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan
		Jumlah satuan Dikmen yang memenuhi standar jumlah dan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan
02 Meningkatnya pendidik dan tenaga kependidikan profesional	Guru dan tenaga kependidikan profesional	Jumlah guru dan tenaga kependidikan bersertifikat pendidik
		Jumlah guru dan tenaga kependidikan berkualifikasi minimal S1
		Jumlah guru penggerak meningkat
		Jumlah guru dan tenaga kependidikan PAUD yang meningkat kinerja dan karirnya
		Jumlah guru dan tenaga kependidikan Dikdas yang meningkat kinerja dan karirnya
		Jumlah guru dan tenaga kependidikan Dikmen yang meningkat kinerja dan karirnya
		Jumlah guru dan tenaga kependidikan PAUD menerima penghargaan dan perlindungan
		Jumlah guru dan tenaga kependidikan Dikdas menerima penghargaan dan perlindungan
Jumlah guru dan tenaga kependidikan Dikmen menerima penghargaan dan perlindungan		

Tabel. 1.1. Output Program dan Indikator Tahun 2020-2024 Ditjen GTK

Tabel tersebut merupakan salah satu bagian output program Ditjen GTK yang merujuk pada program yang ditunjukkan oleh guru yang merinci program guru dan tenaga kependidikan yang terdiri dari dua sasaran program, yaitu: meningkatnya satuan pendidikan yang memenuhi standar jumlah dan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan dengan meningkatnya pendidik dan tenaga kependidikan profesional. Adapun output program satuan pendidikan yang memenuhi standar jumlah dan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan dengan guru dan tenaga kependidikan profesional. Masing masing indikator output program jumlah satuan PAUD yang memenuhi standar jumlah dan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan, jumlah satuan Dikdas (Pendidikan Dasar) yang memenuhi standar jumlah dan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan dan jumlah satuan Dikmen (Pendidikan Menengah) yang memenuhi standar jumlah dan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan. Serta indikator output program berikutnya jumlah guru dan tenaga kependidikan bersertifikat pendidik, jumlah guru dan tenaga kependidikan berkualifikasi minimal S1, jumlah guru penggerak meningkat, jumlah guru dan tenaga kependidikan PAUD, Dikdas dan Dikmen yang

meningkatkan kinerja dan karirnya, jumlah guru dan tenaga kependidikan PAUD, Dikdas dan Dikmen menerima penghargaan dan perlindungan, jumlah guru dan tenaga kependidikan Dikdas menerima penghargaan dan perlindungan. Sasaran program yang ingin dicapai dalam pengembangan dan peningkatan kualitas guru serta tenaga kependidikan diberbagai jenjang pendidikan, mulai dari PAUD, Dikdas, hingga Dikmen. Fokus utamanya adalah memastikan bahwa satuan pendidikan memenuhi standar kualitas dan kuantitas pendidik, serta meningkatkan profesionalisme guru dan tenaga kependidikan melalui sertifikasi, kualifikasi akademik, peningkatan karir, serta pemberian penghargaan dan perlindungan.

Kinerja guru merupakan faktor kunci dalam keberhasilan implementasi kurikulum dan pencapaian hasil belajar siswa. (Danielson, 2007) mengembangkan kerangka kerja untuk menilai kinerja guru, yang mencakup empat domain utama yaitu perencanaan dan persiapan, lingkungan kelas, pengajaran, dan tanggung jawab profesional. Kerangka ini menekankan bahwa kinerja guru tidak hanya diukur dari kemampuan mengajar, tetapi juga dari bagaimana guru berkontribusi pada pengembangan lingkungan belajar yang positif dan inklusif. Dalam rangka mencapai pendidikan yang berkualitas dan merata, kinerja guru harus ditingkatkan melalui program pengembangan profesional yang relevan, evaluasi yang adil, dan penghargaan yang sesuai. (Guskey, 2002) menunjukkan bahwa pengembangan profesional yang efektif bagi guru harus berbasis pada kebutuhan nyata dan fokus pada peningkatan kompetensi yang berdampak langsung pada pembelajaran siswa. Hal ini juga ditekankan dalam Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Nomor 16 Tahun 2022 tentang Standar Proses dan Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Nomor 17 Tahun 2022 tentang Standar Penilaian, yang memberikan kerangka kerja bagi guru untuk menyesuaikan pembelajaran dengan kebutuhan peserta didik, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja guru.

Perkembangan keilmuan tentang kemandirian dan profesionalisme memang menjadi isu yang sangat penting, terutama dalam konteks profesionalisasi dan kapasitas pembaruan diri kepala sekolah. Diantaranya pengambilan keputusan, inovasi dan kreativitas, pengembangan keterampilan, standar dan etika, sertifikasi dan pendidikan, jaringan dan komunitas, pembelajaran berkelanjutan, adaptabilitas

serta yang terakhir manajemen stres dan kesejahteraan. Dengan fokus pada kemandirian, profesionalisasi, dan kapasitas pembaruan diri, seorang kepala sekolah profesional dapat terus berkembang dan memberikan kontribusi yang signifikan dalam bidangnya.

Sekolah dasar sebagai satuan pendidikan yang sangat penting karena pendidikan ditingkat ini menjadi dasar bagi semua jenjang pendidikan lainnya. Keberhasilan seorang siswa dipendidikan selanjutnya sangat dipengaruhi oleh keberhasilannya di sekolah dasar. Pendidikan dasar di Indonesia harus memiliki mutu yang baik dan berwawasan unggul dengan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan. Pada dasarnya, sekolah dasar tidak akan menjadi berkualitas dan unggul secara otomatis, tetapi melalui upaya dan daya peningkatan mutu pendidikan. Kepala sekolah dan para pemangku kepentingan lainnya berusaha melakukan berbagai tindakan agar sekolahnya menjadi lebih baik. Oleh karena itu, ketika ada sekolah dasar yang berkualitas baik diantara banyak sekolah dasar yang kurang baik, kita dapat mengamati bagaimana sekolah dengan kualitas mutu tersebut melaksanakan berbagai program peningkatan mutu sekolah, *chance*, atau inovasi.

Data mengenai penurunan kinerja guru sering kali terkait dengan berbagai faktor, termasuk lemahnya supervisi akademik, kurangnya dukungan profesional, dan kondisi kerja yang tidak memadai. Beberapa penelitian terdahulu telah mengidentifikasi dan mengukur penurunan kinerja guru dalam berbagai konteks, terutama di sekolah-sekolah dengan kepemimpinan yang kurang efektif. (Supriadi, 1998) menunjukkan bahwa di Indonesia, supervisi akademik yang tidak efektif merupakan salah satu penyebab utama penurunan kinerja guru. Studi ini mencatat bahwa guru yang jarang menerima bimbingan dari kepala sekolah cenderung menunjukkan kinerja yang stagnan atau menurun, terutama dalam hal inovasi pengajaran dan pengembangan profesional sehingga penurunan kinerja guru terkait supervisi yang lemah. (Laporan oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidikan dan Kebudayaan dan Penjaminan Mutu Pendidikan (BPSDMPK-PMP, 2013) menemukan bahwa sekitar 30% guru di Indonesia mengalami penurunan kinerja setiap tahun, terutama terkait dengan hasil belajar siswa yang menurun. Laporan ini juga mengaitkan penurunan tersebut dengan kurangnya supervisi dan pengembangan profesional yang memadai ada pada data

penurunan kinerja berdasarkan evaluasi tahunan. Studi oleh OECD dalam laporan PISA (Program for International Student Assessment, 2018) menunjukkan bahwa di beberapa negara, termasuk Indonesia, terdapat korelasi antara rendahnya kualitas supervisi akademik dan penurunan kinerja guru yang diukur melalui hasil akademik siswa. Negara-negara dengan sistem supervisi yang kuat cenderung memiliki kinerja guru yang lebih stabil atau meningkat ini berimplikasi pada kinerja guru dalam konteks internasional.

Penelitian dan data ini menunjukkan bahwa penurunan kinerja guru sering kali terkait dengan kurangnya supervisi yang efektif, dukungan profesional, dan kondisi kerja yang memadai. Ini menekankan pentingnya penguatan kepemimpinan dan supervisi akademik untuk mencegah penurunan kinerja guru dan meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Dari beberapa informasi di atas, perlu dilakukan langkah-langkah inovatif untuk mencari solusi agar pelaksanaan supervisi akademik akan dilaksanakan oleh kepala sekolah dengan efektif, efisien, dan praktis. Salah satu upaya yang penulis anggap dapat memecahkan masalah supervisi akademik yang dialami kepala sekolah adalah dengan mengembangkan suatu model kepemimpinan autentik kepala sekolah sebagai orang yang mengawasi langsung supervisi akademik sehingga dapat meningkatkan kinerja guru karena kenyataan menunjukkan bahwa pelaksanaan supervisi akademik belum berjalan sebagaimana mestinya.

Berdasarkan fenomena tersebut, dapat diberikan penjelasan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dalam upaya mewujudkan visi dan misi organisasi adalah hal ini sekolah belum mencapai hasil yang maksimal sesuai harapan, padahal fungsi dan peran kepala sekolah dalam peningkatan kualitas pembelajaran sangat diperlukan. Kondisi yang masih dirasakan oleh para guru adalah bahwa jabatan kepala sekolah seolah-olah “senioritas”. Keadaan yang diinginkan dewasa ini adalah keberadaan kepala sekolah yang menguasai kompetensi kekepalasekolahan. Oleh sebab itu perlu dicari pola baru bagaimana melatih kepala sekolah agar mampu melaksanakan tugas profesionalnya, utamanya pada pelaksanaan supervisi akademik. Salah satu alternatif yang ditawarkan adalah dengan mengintroduksi Kepemimpinan autentik.

Penelitian terdahulu yang menunjukkan pentingnya kepemimpinan kepala sekolah dalam mewujudkan visi dan misi sekolah, serta tantangan yang dihadapi terkait dengan senioritas dan kompetensi. Berikut adalah beberapa temuan dari penelitian yang relevan: (Hallinger dan Heck, 1998) menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas sekolah, terutama dalam hal pengembangan kurikulum dan kualitas pengajaran. Kepemimpinan yang efektif dapat menciptakan lingkungan belajar yang lebih baik dan mendukung pencapaian tujuan pendidikan. (Leithwood et al, 2004) menegaskan bahwa kepemimpinan kepala sekolah adalah salah satu faktor paling penting dalam menentukan kinerja akademik siswa. Kepala sekolah yang berperan aktif dalam supervisi akademik dan pengembangan profesional guru cenderung berhasil meningkatkan kualitas pembelajaran. (Bush dan Glover, 2003) menunjukkan bahwa banyak kepala sekolah diangkat berdasarkan senioritas, bukan kompetensi kepemimpinan. Hal ini dapat menimbulkan masalah, terutama ketika kepala sekolah tidak memiliki keterampilan manajerial dan kepemimpinan yang diperlukan untuk mengelola sekolah secara efektif.

(Mulyasa, 2013) menekankan bahwa sistem pengangkatan kepala sekolah seringkali tidak mempertimbangkan kompetensi profesional yang diperlukan, sehingga mengakibatkan kurangnya efektivitas dalam pelaksanaan tugas kepemimpinan. (Day et al, 2009) menunjukkan bahwa pelatihan kepemimpinan yang terstruktur dan berbasis kompetensi sangat penting untuk mengembangkan kepala sekolah yang mampu menjalankan peran mereka dengan efektif. Pelatihan yang fokus pada pengembangan keterampilan supervisi akademik dapat membantu kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dan hasil belajar siswa. (Supovitz et al, 2010) menemukan bahwa pelatihan kepemimpinan yang berkelanjutan dan relevan dengan konteks sekolah dapat membantu kepala sekolah menjadi lebih adaptif dan responsif terhadap kebutuhan guru dan siswa. (Avolio dan Gardner, 2005) tentang kepemimpinan autentik menunjukkan bahwa model ini menekankan pentingnya integritas, transparansi, dan keterlibatan emosional, yang sangat diperlukan dalam konteks kepemimpinan pendidikan. Kepala sekolah yang menerapkan kepemimpinan autentik cenderung lebih mampu membangun hubungan yang kuat dengan guru dan menciptakan lingkungan kerja yang

mendukung. (Walumbwa et al, 2008) mengonfirmasi bahwa kepemimpinan autentik berkontribusi pada peningkatan kinerja dan kepuasan kerja diberbagai organisasi, termasuk dibidang pendidikan. Implementasi model kepemimpinan ini dalam supervisi akademik dapat membantu kepala sekolah lebih efektif dalam mengelola dan memberdayakan guru.

Data dan penelitian diatas, jelas bahwa ada kebutuhan mendesak untuk mengubah pendekatan dalam melatih dan mengembangkan kepala sekolah, terutama dalam konteks supervisi akademik. Kepemimpinan autentik menawarkan pendekatan yang berfokus pada pengembangan hubungan yang sehat, pengambilan keputusan yang etis, dan keterlibatan emosional yang dapat meningkatkan kinerja guru dan hasil belajar siswa. Selain hal tersebut kepemimpinan autentik dapat menjadi solusi yang efektif untuk mengatasi masalah yang dihadapi oleh kepala sekolah saat ini, terutama dalam konteks senioritas dan kompetensi. Implementasi model ini dapat membantu dalam mewujudkan visi dan misi sekolah yang lebih efektif dan sesuai harapan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa untuk mencapai hasil yang lebih optimal dalam mewujudkan visi dan misi sekolah, penting untuk memperkenalkan pola baru pelatihan yang berfokus pada kepemimpinan autentik. Pendekatan ini dapat membantu kepala sekolah mengatasi masalah terkait senioritas dan kompetensi, serta meningkatkan kualitas supervisi akademik dan pembelajaran di sekolah.

(Suhardan, 2010) menunjukkan bahwa pelaksanaan supervisi akademik oleh kepala sekolah dibanyak sekolah masih lemah. Supervisi yang tidak efektif menyebabkan kurangnya pemantauan terhadap proses pembelajaran dan perkembangan profesional guru. Ini berakibat pada rendahnya kualitas pengajaran dan kurangnya peningkatan profesionalisme guru. Informasi tersebut menunjukkan bahwa pelaksanaan supervisi akademik oleh kepala sekolah di sekolah masih lemah, yang berdampak pada profesionalisme guru. Jadi, lemahnya kinerja guru dan kurangnya profesionalisme guru disebabkan oleh pelaksanaan supervisi akademik yang lemah di sekolah, yang bergantung pada kepemimpinan kepala sekolah. Kepala sekolah juga belum maksimal dalam menjalankan kepemimpinan dan pengawasan akademik untuk meningkatkan supervisi akademik. Bahwa tugas kepala sekolah tidak hanya soal profesionalisme tapi juga soal bagaimana

kemandirian kepala sekolah dalam melakukan proses akademik. Kepala sekolah perlu sikap kemandirian dan sikap profesionalisme dan pembaruan diri.

Hal yang sama pada penelitian (Jorotun, Samsudi & Prihatin, 2015) menyatakan bahwa supervisi akademik yang dilaksanakan oleh pengawas sekolah dan kepala sekolah kurang efektif. Hal ini dapat dilihat dari frekuensi pelaksanaan supervisi akademik pengawas sekolah dan kepala sekolah yang masih minim terhadap guru matematika, komposisi pengawas sekolah yang tidak ideal, supervisor (pengawas sekolah/kepala sekolah) tidak berasal dari guru mata pelajaran yang sama dengan guru yang disupervisi, kurangnya pelatihan/pembimbingan terhadap guru sebagai bentuk tindak lanjut dari supervisi akademik serta tidak dilibatkannya MGMP di dalam proses supervise akademik. Dari hasil pengembangan model diperoleh bahwa model supervisi akademik terpadu valid dan efektif untuk meningkatkan kompetensi pedagogik guru matematika.

Menjawab akan permasalahan tersebut, maka perlu dilakukan langkah-langkah ilmiah yang diawali dengan studi pendahuluan. Hal ini diupayakan untuk memahami kebutuhan model kepemimpinan autentik dalam supervisi akademik kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di sekolah dasar. Salah satu bentuk kegiatan studi pendahuluan adalah melalui kegiatan *need assessment* (analisis kebutuhan) yang dilakukan dilakukan melalui penyebaran angket, dengan melibatkan responden yang terdiri atas kepala sekolah, pengawas sekolah dan guru. Beberapa temuan penelitian awal yang dilakukan peneliti melalui wawancara dengan beberapa kepala sekolah dasar di Kabupaten Enrekang terkait dengan kebutuhan model Kepemimpinan autentik dalam supervisi akademik untuk meningkatkan kinerja guru sekolah dasar diperoleh informasi awal sebagai berikut yang harus cepat diberikan solusi, antara lain:

1. Kepala sekolah belum maksimal menunjukkan kompetensi manajerial dan supervisinya sehingga kondisi *real* kepemimpinan kepala sekolah masih belum mampu mengelola supervisi akademik di sekolah. Kepala sekolah sering kali terlalu sibuk dengan tugas administratif sehingga memiliki sedikit waktu untuk fokus pada supervisi akademik.

2. Kepala sekolah belum maksimal memberdayakan kompetensi seluruh warga sekolah karena keterbatasan sumber daya, baik finansial maupun material, dapat menghambat upaya supervisi yang efektif
3. Pelatihan Supervisi yang terbatas sehingga banyak kepala sekolah yang belum mendapatkan pelatihan yang memadai dalam hal supervisi akademik. Menyebabkan Kepala sekolah tidak memahami teknik-teknik supervisi misalnya (a) pada saat pembelajaran berlangsung, kepala sekolah berbicara dengan guru, (b) kepala sekolah meninggalkan ruangan kelas begitu saja sebelum guru selesai mengajar, (c) tidak ada format pengamatan yang dibawa ke dalam kelas.
4. Kurangnya Pemahaman tentang pedagogi modern karena supervisi yang efektif membutuhkan pemahaman mendalam tentang pedagogi modern, teknologi pendidikan, dan strategi pembelajaran terkini sehingga Kepala sekolah kurang mampu mendiagnosis masalah sehingga mereka tidak mampu untuk mengidentifikasi kesulitan guru dalam memberikan bimbingan akademis,
5. Pada aspek pelaksanaan pembelajaran, kepala sekolah dan guru belum menguasai secara baik bagaimana penerapan strategi pembelajaran baik itu pendekatan pembelajaran, penggunaan sumber belajar, penggunaan media pembelajaran, penerapan keterampilan mengajar dalam menggunakan model pembelajaran dan metode pembelajaran serta pengelolaan kelas.
6. Kepala sekolah dinilai belum dapat membantu guru meningkatkan tugas profesionalnya karena adanya resistensi terhadap perubahan. Dimana Guru mungkin menunjukkan resistensi terhadap perubahan yang diusulkan oleh kepala sekolah, terutama jika perubahan tersebut dianggap membebani atau tidak relevan.
7. Kurangnya kepercayaan guru terhadap kepala sekolah, sehingga guru merasa tidak nyaman atau tidak percaya terhadap proses supervisi yang dilakukan, terutama jika supervisi lebih berfokus pada evaluasi daripada pengembangan.

8. Pendekatan supervisi yang salah dimana supervisi yang terlalu berfokus pada kesalahan dan kekurangan daripada pengembangan dan dukungan bisa kontraproduktif disamping Kepala sekolah (SD) belum memiliki format pengamatan pelaksanaan pembelajaran beserta indikator-indikator pengamatan, sehingga mereka kesulitan dalam membimbing guru.
9. Kinerja guru yang belum sesuai target dibuktikan dengan masih banyak guru yang belum tersertifikasi dan jumlah guru penggerak masih sedikit.
10. Model kepemimpinan autentik merupakan hal yang sesuai untuk dilakukan karena menunjukkan keaslian kepala sekolah sebagai pemimpin. Model kepemimpinan autentik dalam supervisi akademik kepala sekolah merupakan sesuatu yang inovatif dalam pengembangan kepemimpinan kepala sekolah. Penting dilakukan model kepemimpinan autentik dalam supervisi akademik kepala sekolah.

Selain itu, data empiris yang ditemukan di Kabupaten Enrekang dalam sektor pendidikan menghadapi beberapa permasalahan: (1) Angka partisipasi sekolah dan angka putus sekolah (APK, APM) cenderung menurun. (2) 458 guru belum memiliki gelar S1/D4 dan 1251 guru belum bersertifikasi. (3) Kompetensi siswa dalam hal lulusan belum berkualifikasi yang sesuai dengan lapangan kerja. (4) Terbatasnya sarana dan prasarana sekolah atau pendidikan yang berkualitas. (5) Manajemen dan tata kelola pendidikan belum optimal. (6) Kekurangan tenaga pengajar di semua jenjang pendidikan, dengan rata-rata 79 orang pensiun per tahun. (7) Untuk semua jenjang pendidikan aplikasi IT belum memadai. (8) Sarana dan prasarana di pendidikan dasar masih belum memadai, khususnya kebutuhan peralatan sekolah, pagar, perpustakaan untuk jenjang pendidikan dasar dan sejenisnya. (9) Belum tersedianya kebutuhan sarana dan prasarana menengah, terutama kebutuhan mobiler sebanyak 3800 pasang, pagar 8500 meter, perpustakaan untuk Pendidikan menengah dan sejenisnya, serta 10 SATAP yang kekurangan 40 ruang kelas. (10) Kekurangan ruang kelas baru (RKB) di SMP sebanyak 60 unit (Renstra Dinas Pendidikan & Kebudayaan Kabupaten Enrekang 2018-2023).

Mutu pendidikan dinilai dengan tolak ukur angka mengulang kelas (AMK), Angka putus sekolah (APtS), Mutu dan pemerataan masukan Pendidikan dan mutu lulusan. Sehingga kepala sekolah dituntut untuk berperan aktif. Terdapat beberapa kepala sekolah yang sudah lama tidak mengajar, dan disibukkan dengan tuntutan birokrasi yang harus segera dikerjakan, menghadiri rapat kedinasan dan membuat laporan laporan. Kesibukannya sebagai administrator menyebabkan pengawasan terhadap mutu pembelajaran masih jauh dari harapan, kebanyakan kepala sekolah diangkat bukan karena keprofesionalannya dalam supervisi untuk meningkatkan mutu pembelajaran, melainkan berdasarkan pengalaman, kepangkatan dengan kedekatan dengan birokrasi setempat. Pengawasannya lebih menekankan aspek fisik, administratif sesuai petunjuk, dari pada substansi pembelajaran, sebagaimana kepala sekolah memperoleh perlakuan yang sama.

Banyak kepala sekolah di Kabupaten Enrekang belum sepenuhnya memahami konsep kepemimpinan autentik sehingga menunjukkan kebutuhan akan pelatihan dan panduan yang lebih mendalam tentang bagaimana menerapkan kepemimpinan autentik dalam konteks supervisi akademik (kurangnya Pemahaman tentang kepemimpinan autentik). Kepala sekolah melaporkan bahwa mereka kurang memiliki pengalaman dalam melakukan supervisi akademik yang efektif. Ini berdampak pada kurangnya bimbingan yang dapat mereka berikan kepada guru, sehingga kinerja guru dalam proses pembelajaran tidak optimal. Beberapa kepala sekolah mengungkapkan bahwa guru-guru di sekolah mereka kurang percaya dan termotivasi oleh supervisi akademik yang ada. Hal ini disebabkan oleh pendekatan yang kurang personal dan autentik dalam supervisi, yang membuat guru merasa kurang didukung sehingga perlu diberikan solusi pendekatan supervisi yang lebih kolaboratif dan mendorong kepala sekolah untuk menerapkan pendekatan yang lebih kolaboratif dan personal dalam supervisi, sehingga guru merasa lebih didukung dan termotivasi. Temuan ini menunjukkan pentingnya pengembangan model kepemimpinan yang lebih responsif dan adaptif dengan kebutuhan spesifik di Kabupaten Enrekang untuk meningkatkan kualitas pendidikan di wilayah tersebut.

Peningkatan mutu Pendidikan melalui pembinaan professional guru untuk meningkatkan kinerja guru didasarkan dengan keyakinan bahwa kualitas

pembelajaran dapat ditingkatkan secara optimal ditingkat sekolah dasar melalui pembinaan langsung dari pengawas atau orang-orang yang bekerja sama dengan guru untuk meningkatkan standar proses belajar mengajar. Supervisi akademik yang efektif menciptakan keadaan yang sesuai bagi perkembangan profesionalisme guru-guru dengan meningkatkan kinerja. Dimana kondisi ini dapat ditumbuhkan melalui Kepemimpinan autentik kepala sekolah dalam pelaksanaan supervisi akademik.

Permendikbudristek terbaru tentang pelaksanaan tugas pengawas sekolah Permendikbudristek No. 25 Tahun 2024 peraturan ini merupakan perubahan atas Permendikbud No. 15 Tahun 2018 tentang Pemenuhan Beban Kerja Guru, Kepala Sekolah, dan Pengawas Sekolah. Dalam peraturan ini, beban kerja kepala sekolah difokuskan pada tiga tugas utama: manajerial, pengembangan kewirausahaan, dan supervisi kepada guru dan tenaga kependidikan. Peraturan ini juga menetapkan bahwa beban kerja kepala sekolah ekuivalen dengan 37,5 jam kerja efektif per minggu. Peraturan ini memberikan kerangka kerja yang jelas untuk pengawas sekolah dalam memastikan kepala sekolah dan guru melaksanakan tugas sesuai dengan standar yang ditetapkan, dengan tujuan utama meningkatkan mutu pendidikan di sekolah. Tanggung jawab utama seorang kepala sekolah antara lain memimpin, mengkoordinasikan, memantau, memberikan bimbingan, dan melaporkan efektivitas supervisi. Integritas kepala sekolah akan memberikan perbaikan yang substansial dan perubahan yang bermanfaat dalam reformasi sistem pendidikan di sekolah. Kepemimpinan sekolah yang efektif, kinerja guru yang tinggi, manajemen tenaga kependidikan yang efektif, budaya sekolah yang positif, kerjasama tim yang kuat, cerdas, dan dinamis, kemandirian dan partisipasi masyarakat, keterbukaan dan transparansi, manajemen yang baik, kemauan untuk berubah (baik mental maupun fisik), penilaian dan perbaikan yang berkelanjutan, tanggap terhadap kebutuhan, dan akuntabilitas merupakan indikator dampak ini. Kepala sekolah memegang peran sentral dalam keberhasilan sekolah melalui tanggung jawab kepemimpinan, pengawasan, dan pengelolaan sumber daya. Sementara itu, pengawas sekolah berperan dalam memastikan bahwa kepala sekolah dan guru melaksanakan tugas mereka sesuai dengan standar yang ditetapkan. Pedoman terbaru memberikan kerangka kerja yang jelas bagi kedua

peran ini untuk berkontribusi pada peningkatan mutu pendidikan secara keseluruhan.

Supervisi akademik dilakukan untuk meningkatkan profesionalisme guru dalam menjalankan tugas pokoknya, sedangkan Kepemimpinan autentik bertujuan meningkatkan kinerja pengelolaan dan administrasi sekolah. Supervisi akademik terdiri dari beberapa aktivitas yang mengarahkan guru mengembangkan kemampuan mereka dalam mengelola proses belajar mengajar guna mencapai tujuan pembelajaran. Supervisi akademik juga melibatkan penilaian kinerja guru dalam melakukan proses belajar mengajar. Dengan mengatasi tantangan dalam supervisi akademik, kepala sekolah dapat memainkan peran yang lebih efektif dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Pendekatan yang berfokus pada pengembangan profesional, kolaborasi, dan pemanfaatan teknologi dapat membantu mengatasi hambatan yang ada dan membawa perubahan positif dalam sistem pendidikan.

Kinerja guru sebagai ujung tombak keberhasilan proses belajar mengajar juga dipandang perlu sebagai sarana dalam peningkatan mutu Pendidikan. Untuk itu kinerja guru diharapkan mencapai peningkatan maksimal sesuai dengan kompetensi wajib yang dimiliki oleh guru yaitu kompetensi profesional, kompetensi pedagogik, kompetensi sosial dan kompetensi kepribadian sehingga nantinya dalam penilaian kinerja guru dapat maksimal dalam penilaian berbasis aplikasi yang dikenal PMM.

Model Kepemimpinan autentik dalam supervisi akademik kepala sekolah ini memungkinkan dilakukan jika dikembangkan sebagai sebuah model untuk meningkatkan kinerja guru. Untuk orientasi tersebut, maka akan dilakukan penelitian dan pengembangan yang diharapkan melahirkan satu model operasional yang bisa direkomendasikan sebagai satu bentuk kegiatan kepemimpinan kepala sekolah di sekolah dasar, yakni Kepemimpinan autentik dalam supervisi akademik kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru. Penelitian model ini akan mengambil lokasi fokus di sekolah dasar yang ada di Kabupaten Enrekang Provinsi Sulawesi Selatan.

Pemikiran kritis mengenai supervisi akademik dan peningkatan profesionalisme kinerja guru, serta pentingnya kepemimpinan autentik dalam

tugas kepala sekolah perlu mempertimbangkan beberapa aspek utama dan bagaimana hal tersebut saling berinteraksi dan berinteraksi diantaranya peran dan tujuan supervisi akademik, pendekatan kritis terhadap supervisi akademik, peningkatan profesionalisme guru dan kepemimpinan autentik dalam tugas kepala sekolah, sehingga ada sinergi antara supervisi akademik, peningkatan profesionalisme kinerja guru, dan kepemimpinan autentik yang didalamnya kepemimpinan autentik dapat memfasilitasi supervisi akademik yang efektif dan peningkatan kinerja guru. Kepemimpinan autentik, supervisi akademik dan kinerja guru menunjukkan bahwa ketiga elemen ini saling terkait dan saling mendukung. Kepala sekolah yang mengadopsi pendekatan kepemimpinan autentik dapat lebih efektif dalam menjalankan supervisi akademik dan mendorong peningkatan kinerja guru. sehingga meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

Menanggapi rekomendasi responden diatas, maka perlu dipikirkan upaya model kepemimpinan autentik dalam supervisi akademik kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru. Sehingga penting melakukan langkah-langkah ilmiah melalui penelitian model kepemimpinan autentik dalam supervisi akademik kepala sekolah. Dipilihnya aspek kepemimpinan autentik sebagai nilai yang akan dikembangkan dalam pengembangan model ini, karena diyakini kepemimpinan autentik dalam supervisi akademik kepala sekolah mampu mengembangkan kemampuan dan kinerja guru sebagai implikasi peningkatan mutu pendidikan.

Penelitian ini dilakukan dengan fokus mengkaji kepemimpinan autentik dalam supervisi akademik kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru sekolah dasar. Pemilihan Sekolah dasar sebagai tempat penelitian ini juga didasarkan pada asumsi bahwa Sekolah Dasar Sebagai sebuah institusi atau lembaga, sekolah memiliki misi tertentu, yaitu menjalankan proses pendidikan, proses sosialisasi, dan proses transformasi bagi peserta didik.

Oleh karena itu, sekolah dasar mengadakan berbagai aktivitas pendidikan bagi siswa dan melibatkan beragam komponen. Aktivitas dan komponen pendidikan di sekolah dasar memerlukan manajemen sekolah yang baik untuk mencapai tujuan institusional. Manajemen sekolah dasar adalah proses dimana kepala sekolah, bersama dengan atau melalui orang lain, berupaya mencapai tujuan

visi dan misi sekolah dasar secara efektif. Apalagi sekarang setelah berlakunya situasi belajar dari rumah baik secara daring maupun luring dimasa pandemi, kemajuan teknologi dan arus informasi dan globalisasi yang tanpa batas, menyebabkan kepala sekolah sebagai pemimpin dalam organisasi yang dipimpnnya dipandang perlu untuk menunjukkan kekhasan dirinya.

Regulasi-regulasi terbaru yang mendukung fleksibilitas dan otonomi dalam pembelajaran memberikan peluang besar bagi peningkatan kinerja guru, namun juga menuntut adanya kepemimpinan yang kuat dan supervisi yang mendalam untuk memastikan bahwa tujuan pendidikan tercapai secara efektif. Dengan demikian, pendekatan yang komprehensif dan terkoordinasi antara kepemimpinan, supervisi, dan evaluasi kinerja guru menjadi sangat penting untuk menciptakan pendidikan berkualitas yang merata.

Menerapkan kepemimpinan autentik dalam supervisi akademik di Kabupaten Enrekang sangat relevan dan mendesak mengingat kondisi lokal dan kebijakan yang ada yaitu kondisi sosial dan ekonomi Kabupaten Enrekang yang berada pada diversitas geografis dan demografis dimana Kabupaten Enrekang memiliki kondisi geografis yang bervariasi dan populasi yang terdiri dari berbagai kelompok etnis dengan tradisi yang berbeda. Kepemimpinan autentik yang inklusif dapat membantu menjembatani perbedaan dan membangun hubungan yang lebih kuat antara pemimpin dan guru. Berbagai tantangan dalam tingkat dan akses pendidikan dan infrastruktur di daerah pedesaan, Kepemimpinan autentik dapat memainkan peran kunci dalam memotivasi dan memberdayakan guru untuk menghadapi tantangan tersebut. Kebijakan pendidikan ditingkat lokal dan nasional mungkin menekankan pentingnya peningkatan kualitas pendidikan dan kinerja guru. Kepemimpinan autentik dapat mendukung implementasi kebijakan tersebut dengan memberikan dukungan yang konsisten dan membangun kepercayaan diantara guru. Kebijakan yang mendukung program peningkatan kinerja guru dan pendidikan berkualitas membutuhkan kepemimpinan yang efektif. Model Kepemimpinan autentik dapat memastikan bahwa program-program ini dilaksanakan dengan cara yang mendukung dan memberdayakan guru. Guru di Kabupaten Enrekang memerlukan lebih banyak dukungan dalam hal pengembangan profesional. Kepemimpinan autentik dapat menyediakan

mentoring, coaching, dan umpan balik yang konstruktif untuk membantu guru berkembang. Dalam konteks ekonomi yang mungkin terbatas, kepemimpinan autentik dapat meningkatkan kesejahteraan guru dengan mendengarkan kebutuhan mereka dan memberikan dukungan yang diperlukan. Kepemimpinan autentik memastikan konsistensi dan integritas dalam implementasi kebijakan, sehingga kebijakan yang ada dapat diterapkan dengan lebih efektif serta memungkinkan memungkinkan pemimpin untuk merespon perubahan dan tantangan dengan cara yang adaptif dan berbasis pada nilai-nilai. Dengan mempertimbangkan faktor-faktor ini, penerapan kepemimpinan autentik dalam supervisi akademik untuk meningkatkan kinerja guru sekolah dasar di Kabupaten Enrekang menjadi sangat mendesak. Ini tidak hanya akan mendukung pencapaian tujuan pendidikan tetapi juga berkontribusi pada kesejahteraan dan pengembangan profesional guru di wilayah tersebut.

1.2. Rumusan Masalah penelitian

Dalam beberapa tahun terakhir, dunia pendidikan mengalami perubahan signifikan yang dipicu oleh berbagai tantangan global, termasuk pandemi COVID-19, transformasi digital, dan tuntutan untuk meningkatkan kualitas pendidikan secara menyeluruh. Dalam konteks ini, peran Kepemimpinan autentik, supervisi akademik yang efektif, dan peningkatan kinerja guru menjadi semakin krusial untuk mencapai tujuan pendidikan yang berkualitas dan merata.

Kepemimpinan autentik dalam pendidikan menjadi paradigma baru yang sangat relevan di era pasca-pandemi, dimana kepala sekolah dan pemimpin pendidikan lainnya dituntut untuk tidak hanya memiliki kompetensi manajerial tetapi juga mampu membangun kepercayaan, transparansi, dan hubungan yang bermakna dengan guru dan peserta didik. kepemimpinan autentik menekankan integritas, komitmen pada nilai-nilai moral, dan kemampuan untuk mempengaruhi dengan cara yang positif dan inklusif. Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Nomor 40 Tahun 2021 tentang Penugasan Guru sebagai Kepala Sekolah menegaskan bahwa kepala sekolah harus memiliki kepemimpinan yang kuat untuk mengelola sekolah secara efektif. Kepemimpinan autentik menjadi salah satu pendekatan yang dinilai mampu menjawab tantangan dalam

menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan mendukung pengembangan profesional guru.

Supervisi akademik yang efektif merupakan elemen kunci dalam memastikan implementasi kurikulum dan praktik pembelajaran yang berkualitas di sekolah. Dalam kurikulum merdeka, yang diatur melalui Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Nomor 56 Tahun 2022 tentang Pedoman Penerapan Kurikulum dalam Rangka Pemulihan Pembelajaran, supervisi akademik tidak hanya berfungsi untuk memantau dan mengevaluasi pelaksanaan pembelajaran tetapi juga memberikan dukungan yang bersifat pengembangan kepada guru. Supervisi akademik yang efektif harus mampu mengidentifikasi kebutuhan pengembangan profesional guru, memberikan umpan balik konstruktif, dan mendorong inovasi dalam pembelajaran. Dengan demikian, supervisi tidak hanya menjadi mekanisme kontrol tetapi juga alat untuk peningkatan mutu pendidikan secara berkelanjutan.

Kinerja guru sangat dipengaruhi oleh bagaimana mereka didukung dan dipimpin oleh kepala sekolah, serta oleh sistem supervisi akademik yang diterapkan. Dalam rangka mencapai pendidikan yang berkualitas dan merata, kinerja guru harus ditingkatkan melalui program pengembangan profesional yang relevan, evaluasi yang adil, dan penghargaan yang sesuai. Regulasi terbaru seperti Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Nomor 16 Tahun 2022 tentang Standar Proses, dan Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Nomor 17 Tahun 2022 tentang standar penilaian memberikan kerangka kerja yang lebih fleksibel bagi guru untuk menyesuaikan pembelajaran dengan kebutuhan peserta didik. Ini juga menekankan pentingnya kinerja guru dalam menciptakan pembelajaran yang berpusat pada peserta didik, yang sejalan dengan prinsip-prinsip Kurikulum Merdeka.

Dalam konteks regulasi terbaru dan tuntutan pendidikan masa kini, Kepemimpinan autentik, supervisi akademik, dan kinerja guru saling terkait dalam membentuk kualitas pendidikan. Kepala sekolah dengan Kepemimpinan autentik dapat menciptakan lingkungan yang mendukung, dimana guru merasa dihargai dan didorong untuk berkembang. Supervisi akademik yang efektif mendukung guru dalam menghadapi tantangan kurikulum baru dan mengadopsi praktik

pembelajaran yang inovatif. Pada akhirnya, kinerja guru yang baik akan tercermin dalam kualitas pembelajaran dan hasil belajar peserta didik. Regulasi-regulasi terbaru yang mendukung fleksibilitas dan otonomi dalam pembelajaran memberikan peluang besar bagi peningkatan kinerja guru, namun juga menuntut adanya kepemimpinan yang kuat dan supervisi yang mendalam untuk memastikan bahwa tujuan pendidikan tercapai secara efektif. Dengan demikian, pendekatan yang komprehensif dan terkoordinasi antara kepemimpinan, supervisi, dan evaluasi kinerja guru menjadi sangat penting untuk menciptakan pendidikan berkualitas yang merata. Fokus masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengembangan model Kepemimpinan autentik dalam supervisi akademik untuk meningkatkan kinerja guru sekolah dasar negeri di kabupaten Enrekang?

Oleh karena itu, rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Bagaimana gambaran Kepemimpinan autentik di Kabupaten Enrekang?
2. Bagaimana gambaran supervisi akademik di Kabupaten Enrekang?
3. Bagaimana gambaran Kinerja Guru di Kabupaten Enrekang?
4. Bagaimana pengaruh Kepemimpinan autentik dalam supervisi akademik kepala sekolah terhadap kinerja guru di kabupaten Enrekang?
5. Bagaimana model Kepemimpinan autentik dalam supervisi akademik untuk meningkatkan kinerja guru SD di kabupaten Enrekang?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Terdeskripsikannya Kepemimpinan autentik di Kabupaten Enrekang.
2. Terdeskripsikannya supervisi akademik di Kabupaten Enrekang.
3. Terdeskripsikannya Kinerja Guru di Kabupaten Enrekang.
4. Teranalisisnya pengaruh Kepemimpinan autentik dalam supervisi akademik kepala sekolah terhadap kinerja guru di kabupaten Enrekang.
5. Terumuskannya model Kepemimpinan autentik dalam supervisi akademik untuk meningkatkan kinerja guru SD di kabupaten Enrekang.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat segi teori

Dari segi teori dapat memberikan sumbangan terhadap pengetahuan dalam bidang administrasi pendidikan secara teoretis,

khususnya dalam pengembangan teori Kepemimpinan autentik, supervisi akademik, kinerja guru dan model Kepemimpinan autentik dalam supervisi akademik dalam meningkatkan kinerja guru.

1.4.2. Manfaat dari segi kebijakan

Dari sisi kebijakan, dapat berkontribusi pada pengembangan ilmu administrasi pendidikan khususnya dalam upaya pengambilan kebijakan menyangkut konsep-konsep teori Kepemimpinan autentik, supervisi akademik, kinerja guru dan model Kepemimpinan autentik dalam supervisi akademik untuk meningkatkan kinerja guru.

1.4.3. Manfaat dari segi praktik

Sedangkan dari segi praktik:

1. Menjadi salah satu referensi dalam pengembangan sekolah khususnya dalam Kepemimpinan autentik kepala sekolah dan supervisi akademik kepala sekolah khususnya sekolah dasar.
2. Menjadi referensi khususnya dalam Kepemimpinan autentik kepala sekolah dalam supervisi akademik kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru khususnya sekolah dasar.
3. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan wawasan kepada para pemangku kepentingan, dan kepala sekolah untuk menerapkan berbagai strategi serta berani dalam kepemimpinan pendidikan dan supervisi pendidikan guna melakukan perubahan yang bertujuan meningkatkan kinerja guru demi peningkatan mutu pendidikan.

1.5. Struktur Organisasi Disertasi

Disertasi ini terdiri atas lima bab yaitu

Bab pertama (Bab I) merupakan bab pendahuluan, didalamnya terdapat sub bagian yang terdiri dari latar belakang penelitian, fokus masalah, rumusan masalah penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan struktur organisasi disertasi.

Bab kedua (Bab II) adalah bab yang berisi kajian pustaka atau landasan teori. Dalam bab ini, disajikan teori-teori yang berkaitan Kepemimpinan autentik, supervisi akademik, kinerja guru, penelitian yang relevan, model penelitian, dan kerangka penelitian. Konsep-konsep

teori tersebut disusun untuk mendukung penyelesaian masalah yang diuraikan dalam bab pertama.

Bab ketiga (Bab III) menjelaskan metode penelitian yang digunakan untuk menjawab permasalahan yang ada di bab pertama termasuk didalamnya desain penelitian, partisipan dan tempat penelitian, populasi dan sampel, definisi operasional, variabel penelitian, instrument penelitian, pengumpulan data, prosedur penelitian, analisis data dan kode etik.

Bab keempat (Bab IV) merupakan temuan dan pembahasan. Temuan penelitian berdasarkan hasil pengolahan dan analisis data sesuai dengan urutan rumusan masalah penelitian yang di dalamnya terkait hasil penelitian deskripsi Kepemimpinan autentik, supervisi akademik dan kinerja guru di sekolah dasar dilanjutkan dengan pembahasan temuan penelitian untuk menjawab pertanyaan penelitian yang telah dirumuskan sebelumnya dirumusan masalah penelitian.

Bab kelima (Bab V) merupakan bab terakhir yang mencakup simpulan, implikasi, dan rekomendasi. Dalam bab ini, disajikan simpulan dari hasil pembahasan pada bab keempat, serta implikasi dan rekomendasi yang dapat diberikan oleh peneliti kepada lembaga atau institusi, baik secara umum maupun khusus. nm