

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Profesionalisme guru SD menjadi salah satu faktor kunci mutu proses dan hasil belajar, karena guru berperan langsung dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran di kelas. Mulyasa (2019:10) menyebutkan bahwa guru profesional adalah guru yang mampu mengintegrasikan pengetahuan, keterampilan, dan sikap untuk melaksanakan tugas pendidikan secara optimal. Dalam praktiknya, berbagai penelitian dan laporan menunjukkan bahwa masih terdapat guru yang belum optimal menguasai keempat kompetensi tersebut, sehingga berdampak pada rendahnya kualitas proses pembelajaran di sekolah dasar.

Realitas lapangan menunjukkan banyak guru yang belum memenuhi standar ini, seperti kurangnya penguasaan materi pelajaran mendalam, adaptasi terhadap teknologi pendidikan, serta kurangnya partisipasi dalam pengembangan diri melalui pelatihan.

Sebagai contoh, hasil kajian tentang profesionalisme guru menyatakan bahwa peningkatan kompetensi guru dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, serta kesempatan pengembangan profesional. Kondisi ini menunjukkan bahwa upaya peningkatan profesionalisme guru SD tidak cukup hanya melalui pelatihan formal, tetapi juga membutuhkan pendampingan dan motivasi berkelanjutan dari kepala sekolah di satuan pendidikan. Hal ini sejalan dengan Muhammad, Rifki (2024:97) yang menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan

motivasi guru berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap profesionalisme guru

Kepala sekolah dipandang sebagai pemimpin dan manajer yang bertanggung jawab langsung terhadap penyelenggaraan pendidikan dan profesionalisme guru di sekolah. Salah satu wujud tanggung jawab tersebut adalah pelaksanaan pendampingan atau supervisi akademik yang sistematis, mencakup perencanaan program, pelaksanaan observasi kelas, pemberian umpan balik, serta tindak lanjut berupa pembinaan dan pelatihan. Hasil penelitian tentang pendampingan kepala sekolah di salah satu SD menunjukkan bahwa pendampingan melalui observasi, umpan balik, dan pelatihan berkontribusi nyata terhadap peningkatan kompetensi profesional guru dalam merencanakan dan melaksanakan pembelajaran.

Berdasarkan observasi awal di lapangan bahwa di banyak sekolah dasar, pendampingan kepala sekolah belum berjalan secara optimal, misalnya program belum terdokumentasi dengan baik, jadwal supervisi tidak berkelanjutan, atau umpan balik belum digunakan secara sistematis untuk perbaikan kinerja guru. Kondisi tersebut berpotensi menyebabkan profesionalisme guru berkembang secara lambat, terutama di daerah yang secara geografis jauh dari pusat kota seperti Kecamatan Cipatujah, sehingga membutuhkan model pendampingan kepala sekolah yang lebih terencana dan berkelanjutan.

Selain pendampingan, motivasi yang diberikan kepala sekolah kepada guru berperan penting dalam mendorong guru untuk terus meningkatkan profesionalismenya. Strategi kepala sekolah yang efektif biasanya meliputi

pemberian motivasi, penghargaan, dukungan terhadap keikutsertaan guru dalam KKG, pelatihan, maupun studi banding, sehingga guru merasa dihargai, tertantang, dan terdorong untuk memperbaiki kinerja. Penelitian tentang strategi kepala sekolah menunjukkan bahwa kepala sekolah meningkatkan profesionalisme guru dengan cara mengaktifkan KKG, memberi motivasi, pelatihan, dan evaluasi berkala terhadap kinerja guru.

Namun dalam kenyataan, masih dijumpai kepala sekolah yang motivasinya kepada guru belum konsisten, misalnya apresiasi yang minim, komunikasi yang kurang intensif, serta belum adanya sistem penghargaan dan sanksi yang jelas terkait kinerja profesional guru. Kondisi ini dapat mengakibatkan motivasi kerja guru menurun, guru kurang berinisiatif mengembangkan diri, dan akhirnya profesionalisme guru tidak meningkat secara optimal. Oleh karena itu, pengaruh motivasi kepala sekolah terhadap profesionalisme guru perlu dikaji secara lebih mendalam, khususnya di tingkat sekolah dasar.

Kepala sekolah memegang peran strategis dalam mengelola pendampingan dan memotivasi guru di masing-masing sekolah. Secara geografis, sebagian sekolah berada di wilayah yang relatif jauh dan terpencar, sehingga akses terhadap pelatihan eksternal dan pembinaan langsung dari dinas pendidikan bisa lebih terbatas dibandingkan wilayah perkotaan. Dalam situasi demikian, pendampingan internal yang dilakukan kepala sekolah serta motivasi yang diberikan kepada guru menjadi faktor yang semakin menentukan bagi peningkatan profesionalisme guru SD di wilayah tersebut.

Hasil refleksi awal dan diskusi dengan praktisi di Cipatujah menunjukkan adanya variasi dalam kualitas pendampingan dan motivasi kepala sekolah, yang tercermin pada perbedaan kinerja dan profesionalisme guru antar sekolah. Berdasarkan hasil observasi awal kepada 30 guru di kecamatan Cipatujah dengan menyebarkan angket pendampingan dan motivasi kepala sekolah serta profesionalisme guru, memperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1.1
Hasil Survei Awal Pendampingan Kepala Sekolah

Indikator	Pernyataan	Capaian	Rata-rata	Kategori
Perencanaan Pendampingan	Kepala sekolah menyusun program pendampingan guru secara tertulis.	91,90%	86,82%	Baik
	Kepala sekolah menjelaskan tujuan pendampingan kepada para guru.	94,80%		
	Jadwal pendampingan guru disusun dengan jelas sejak awal semester.	92,60%		
	Sasaran guru yang akan didampingi diinformasikan terlebih dahulu.	78,50%		
	Program pendampingan disusun berdasarkan kebutuhan guru di sekolah ini.	76,30%		
Pelaksanaan Pendampingan	Kepala sekolah secara rutin mengobservasi pembelajaran di kelas.	84,40%	82,04%	Baik
	Kepala sekolah memberi contoh cara mengajar yang baik kepada guru.	77,80%		
	Kepala sekolah memberikan bimbingan kepada guru setelah mengamati pembelajaran.	85,20%		
	Kepala sekolah mengajak guru berdiskusi tentang masalah pembelajaran yang dihadapi.	75,60%		
	Kepala sekolah bersikap terbuka ketika guru menyampaikan kesulitan dalam mengajar.	80,00%		
	Kepala sekolah memberikan saran praktis untuk memperbaiki pembelajaran di kelas.	91,90%		
	Kepala sekolah melakukan pendampingan tidak hanya pada guru tertentu saja.	80,70%		
	Pendampingan dari kepala sekolah membuat saya lebih percaya diri dalam mengajar.	80,70%		
Evaluasi & Tindak Lanjut	Kepala sekolah menyampaikan hasil penilaian supervisi kepada guru secara jelas.	79,30%	79,59%	Baik
	Kepala sekolah memberikan umpan balik tertulis atas hasil pendampingan.	70,40%		
	Setelah pendampingan, disusun rencana perbaikan pembelajaran bersama guru.	85,90%		
	Kepala sekolah memantau kembali apakah saran pendampingan sudah dilaksanakan guru.	72,60%		

Indikator	Pernyataan	Capaian	Rata-rata	Kategori
	Hasil pendampingan digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk pembinaan guru.	74,10%		
	Kepala sekolah memberi kesempatan guru untuk menanggapi hasil supervisi.	90,40%		
	Evaluasi pendampingan dilakukan secara berkala, bukan hanya sekali saja.	84,40%		
	Rata-rata		82,81%	Baik

Pada Tabel 1.1 di atas menerangkan bahwa rata-rata tertinggi terletak pada indikator perencanaan pendampingan dengan skor 86,82% dan rata-rata terendah terletak pada indikator evaluasi dan tindak lanjut dengan skor 79,59%. Variabel pendampingan kepala sekolah secara keseluruhan memperoleh skor rata-rata 82,81% dan berada dalam kategori baik. Berdasarkan hasil survei awal dalam hal pendampingan kepala sekolah, terdapat kendala belum maksimalnya pemberian umpan balik tertulis, pemantauan kembali saran pendampingan serta hasil pendampingan digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk pembinaan guru.

Tabel 1.2
Hasil Survei Awal Motivasi Kepala Sekolah

Indikator	Pernyataan	Capaian	Rata-rata	Kategori
Dorongan Berprestasi	Kepala sekolah memberikan penghargaan kepada guru yang berprestasi,	96,3%	88,3%	Baik
	Kepala sekolah sering memberi pujian atas hasil kerja guru yang baik,	92,6%		
	Kepala sekolah mendorong guru mengikuti lomba atau ajang kompetisi profesional,	88,1%		
	Kepala sekolah memberi contoh standar kerja yang tinggi kepada guru,	84,4%		
	Kepala sekolah menampilkan prestasi guru dalam forum resmi sekolah,	80,0%		
Dorongan Partisipasi	Kepala sekolah melibatkan guru dalam menyusun program sekolah,	91,9%	82,2%	Baik
	Kepala sekolah memberi kesempatan guru untuk menyampaikan ide dan gagasan,	83,0%		
	Guru dilibatkan dalam pengambilan keputusan penting di sekolah,	77,8%		

Indikator	Pernyataan	Capaian	Rata-rata	Kategori
	Kepala sekolah memberikan kepercayaan kepada guru untuk memimpin kegiatan tertentu,	78,5%		
	Kepala sekolah mendengarkan masukan guru sebelum menetapkan kebijakan,	80,0%		
Dorongan Tanggung Jawab	Kepala sekolah menegaskan target kerja yang harus dicapai guru setiap semester,	95,6%	83,3%	Baik
	Kepala sekolah menekankan pentingnya ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas,	77,0%		
	Kepala sekolah menindaklanjuti guru yang sering terlambat atau tidak disiplin,	83,7%		
	Kepala sekolah mengingatkan guru untuk menyelesaikan administrasi pembelajaran tepat waktu,	85,2%		
	Kepala sekolah mendorong guru untuk bertanggung jawab terhadap hasil belajar siswa,	74,8%		
Dorongan Pengembangan Diri	Kepala sekolah mendorong guru mengikuti pelatihan, workshop, atau KKG,	82,2%	81,2%	Baik
	Kepala sekolah memberi informasi tentang kesempatan pengembangan profesional guru,	68,9%		
	Kepala sekolah mendukung guru yang ingin melanjutkan studi ke jenjang yang lebih tinggi,	87,4%		
	Kepala sekolah memberi kemudahan bagi guru yang mengikuti kegiatan peningkatan kompetensi,	80,0%		
	Kepala sekolah menanyakan perkembangan guru setelah mengikuti pelatihan atau studi lanjut,	87,4%		
	Rata-rata		83,75%	Baik

Pada Tabel 1.2 di atas menerangkan bahwa rata-rata tertinggi tertinggi terletak pada indikator dorongan berprestasi dengan skor 88,3% dan rata-rata terendah terletak pada indikator dorongan pengembangan diri dengan skor 81,2%. Variabel motivasi kepala sekolah secara keseluruhan memperoleh skor rata-rata 83,75% dan berada pada kategori baik. Berdasarkan hasil survei tersebut, terdapat kendala belum maksimalnya dorongan akuntabilitas guru terhadap hasil belajar siswa dan fasilitasi lebih banyak peluang pengembangan diri guru.

Tabel 1.3
Hasil Survei Awal Profesionalisme Guru

Indikator	Pernyataan	Capaian	Rata-rata	Kategori
Manajemen Pembelajaran	Saya selalu menyusun RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran) yang matang sebelum mengajar.	94,8%	89,3%	Baik
	Saya melaksanakan pembelajaran sesuai dengan rencana yang telah disusun.	97,0%		
	Saya melakukan evaluasi pembelajaran secara berkala untuk mengukur kemajuan siswa.	88,1%		
	Saya melakukan tindak lanjut terhadap hasil evaluasi pembelajaran untuk perbaikan.	77,0%		
Pengembangan Kompetensi Berkelanjutan	Saya aktif mengikuti pelatihan dan pengembangan kompetensi guru.	73,3%	75,0%	Cukup Baik
	Saya menerapkan pengetahuan dan keterampilan baru dari pelatihan dalam pembelajaran.	82,2%		
	Saya secara rutin merefleksikan praktik mengajar saya untuk perbaikan diri.	79,3%		
	Saya berkolaborasi dengan guru lain untuk pengembangan profesional.	65,2%		
Sikap Objektif	Saya menilai kinerja siswa secara adil tanpa memandang latar belakang.	90,4%	85,9%	Baik
	Saya mengambil keputusan pembelajaran berdasarkan fakta, bukan prasangka.	79,3%		
	Saya transparan dalam proses penilaian dan pengambilan keputusan.	94,1%		
	Saya bersedia mengubah pendapat berdasarkan bukti dan data yang ada.	80,0%		
Ketaatan pada Aturan dan Etika Profesi	Saya mematuhi semua regulasi dan tata tertib sekolah.	91,1%	87,4%	Baik
	Saya menjaga integritas dalam menjalankan tugas mengajar.	94,8%		
	Saya menghindari konflik kepentingan dalam tugas profesional.	77,8%		
	Saya menjaga kerahasiaan informasi siswa dan sekolah.	85,9%		
Komitmen Persatuan dan Kebangsaan	Saya menanamkan nilai-nilai Pancasila dalam pembelajaran.	91,1%	89,1%	Baik
	Saya menghargai dan merayakan keragaman budaya siswa.	94,8%		
	Saya loyal terhadap institusi sekolah dan sistem pendidikan nasional.	88,1%		
	Saya berkontribusi dalam pembangunan karakter bangsa melalui pendidikan.	82,2%		
Rata-rata			85,34%	Baik

Pada Tabel 1.3 di atas menerangkan bahwa rata-rata tertinggi tertinggi terletak pada indikator manajemen pembelajaran dengan skor 89,3% dan rata-rata terendah terletak pada indikator Pengembangan kompetensi berkelanjutan dengan skor 75,0%. Variabel profesionalisme guru secara keseluruhan memperoleh skor rata-rata 85,34% dan berada pada kategori baik. Berdasarkan hasil survei tersebut, terdapat kendala belum maksimalnya dorongan guru lebih aktif mengikuti pelatihan pengembangan kompetensi dan kolaborasi dengan guru lain untuk pengembangan profesional.

Berdasarkan ketiga hasil survei awal tersebut, teridentifikasi sejumlah persoalan yang menuntut penanganan segera karena berpotensi menurunkan tingkat profesionalisme guru jika dibiarkan tanpa solusi. Oleh sebab itu, diperlukan penelitian yang lebih mendalam untuk mengkaji sejauh mana pendampingan serta motivasi yang diberikan oleh kepala sekolah berpengaruh terhadap profesionalisme guru. Maka dari itu penulis akan melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pendampingan Dan Motivasi Kepala Sekolah Terhadap Profesionalisme Guru Sd Di Kecamatan Cipatujah”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang dan rumusan masalah, maka dapat diidentifikasi masalah-masalah sebagai berikut:

- a) Pendampingan kepala sekolah belum seluruhnya optimal dalam hal pemberian umpan balik tertulis, pemantauan kembali saran pendampingan serta hasil pendampingan digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk pembinaan guru.

- b) Motivasi kepala sekolah belum optimal dalam hal dorongan akuntabilitas guru terhadap hasil belajar siswa dan fasilitasi lebih banyak peluang pengembangan diri guru.
- c) Profesionalisme guru belum maksimal dalam hal mengikuti pelatihan pengembangan kompetensi dan kolaborasi dengan guru lain untuk pengembangan profesional.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada identifikasi masalah yang sudah diuraikan di atas, maka rumusan masalahnya sebagai berikut:

- a) Bagaimana terdapat pengaruh pendampingan kepala sekolah terhadap profesionalisme guru SD di Kecamatan Cipatujah?
- b) Bagaimana terdapat pengaruh motivasi kepala sekolah terhadap profesionalisme guru SD di Kecamatan Cipatujah?
- c) Bagaimana terdapat pengaruh pendampingan dan motivasi kepala sekolah terhadap profesionalisme guru SD di Kecamatan Cipatujah?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a) Untuk mengetahui pengaruh pendampingan kepala sekolah terhadap profesionalisme guru SD di Kecamatan Cipatujah.
- b) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kepala sekolah terhadap profesionalisme guru SD di Kecamatan Cipatujah.
- c) Untuk mengetahui pengaruh pendampingan dan motivasi kepala sekolah terhadap profesionalisme guru SD di Kecamatan Cipatujah.

1.5 Kegunaan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka kegunaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a) Memberikan referensi untuk peneliti selanjutnya dalam penelitian serupa dalam aspek pendampingan kepala sekolah agar dapat meningkatkan semangat dan profesionalitas guru dalam mendidik dan mengajar.
- b) Memberikan sumbangan kajian bagi kepala sekolah mengenai pengaruh pendampingan kepala sekolah terhadap semangat dan profesionalisme guru.