

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Kinerja guru merupakan hasil kerja nyata dalam bentuk kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru saat melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Tanggung jawab ini mencakup penyusunan program pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan evaluasi, serta analisis hasil evaluasi (Sunardi, 2018). Upaya untuk meningkatkan kinerja guru dilakukan oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan melalui pemberian tunjangan kepada guru yang ditempatkan di daerah tertentu, sebagai bagian dari strategi untuk mendorong peningkatan kinerja guru (Pengelola Web Kemdikbud, 2019). Hasil kerja ini diukur berdasarkan standar dan waktu kerja yang relevan dengan jenis tugas yang dilakukan, serta harus selaras dengan norma dan etika yang telah ditetapkan (Satriadi, 2016). Lebih lanjut, sebuah studi menunjukkan bahwa keterlibatan aktif dalam pengembangan profesional berkelanjutan juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja guru secara keseluruhan (Rahmawati M et al., 2019).

Berdasarkan Undang-Undang No. 14 Tahun 2005, para guru dituntut untuk merancang, melaksanakan proses pembelajaran berkualitas, serta melakukan penilaian dan evaluasi terhadap hasil belajar (DPR RI, 2005). Mereka harus terus meningkatkan kualifikasi akademik dan kompetensi mereka, sesuai dengan kemajuan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni. Guru juga harus bersikap objektif, tidak diskriminatif dalam mengajar, mematuhi hukum dan kode etik guru, serta memegang teguh nilai-nilai agama dan etika. Selain itu, guru bertanggung jawab untuk menjaga persatuan dan kesatuan bangsa (Sitorus, 2023). Dalam konteks yang lebih luas, Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 19 Tahun 2017, mengatur tentang berbagai inisiatif untuk mengakui, meningkatkan kesejahteraan, dan memberikan perlindungan hukum bagi guru guna meningkatkan martabat profesi guru (DPR RI, 2003). Undang-

undang untuk Guru tahun 2005 juga mengamanatkan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan untuk memberikan tunjangan kepada guru yang ditempatkan di daerah tertentu, sebagai bagian dari upaya untuk meningkatkan kinerja guru (DPR RI, 2005).

Pemerintah Indonesia, melalui Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan (Ditjen GTK), telah menetapkan kebijakan strategis untuk merencanakan dan mengatur kebutuhan guru, termasuk peningkatan kualifikasi akademik dan pelaksanaan sertifikasi guru. Kebijakan ini juga melibatkan pengembangan kompetensi serta peningkatan kesejahteraan guru (Direktorat Jenderal Guru Dan Tenaga Kependidikan, 2022). Implementasi Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen merupakan salah satu langkah penting dalam meningkatkan kualitas tenaga pendidik. Program sertifikasi yang dijalankan bertujuan untuk membantu guru dalam mengasah keterampilan mereka dalam proses pembelajaran (Sukarno et al., 2021). Data menunjukkan adanya peningkatan signifikan dalam jumlah guru yang tersertifikasi dari tahun ke tahun. Pada tahun 2015, sebanyak 170.681 guru telah tersertifikasi, dan jumlah ini meningkat menjadi 594.773 pada tahun 2018. Kebijakan ini juga mendorong pemerintah daerah untuk mengalokasikan dana sertifikasi, yang merupakan langkah positif dalam upaya peningkatan kualitas pendidikan dan kinerja guru. Pada tahun 2019, sebanyak 156 pemerintah daerah telah menyediakan anggaran untuk sertifikasi 9.129 guru. Hal ini menggambarkan dampak dari kebijakan sertifikasi yang telah diberlakukan (Arin Tentrem Mawati et al., 2021). Meskipun lebih dari 60% anggaran pendidikan nasional dialokasikan untuk meningkatkan kesejahteraan guru, langkah ini tidak serta merta meningkatkan kualitas hasil pendidikan siswa dan lulusan (Luhur Bima & Asri Yusrina, 2018).

Selain itu, Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Kemendikbudristek) pada tahun 2022 telah mengembangkan berbagai program untuk memperbaiki kualitas pengajaran guru. Program-program ini mencakup pelatihan daring, lokakarya, konferensi, serta bimbingan intensif selama sembilan bulan untuk calon Guru Penggerak dengan tujuan mendorong kreativitas dan inovasi (Sekretariat GTK, 2021). Namun, hasil Programme for

International Student Assessment (PISA) menunjukkan bahwa pendidikan di Indonesia masih memerlukan peningkatan signifikan (Rumtini, 2014). Berdasarkan data PISA 2022, Indonesia berada di peringkat ke-71 dari 81 negara dalam kemampuan membaca, peringkat ke-70 dalam matematika, dan ke-67 dalam sains (Kementerian Pendidikan, 2022). Ini merupakan indikasi bahwa kinerja guru yang berdampak pada hasil belajar siswa Indonesia masih menjadi perhatian utama. Sehingga realisasi Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 dalam distribusi dan peningkatan kualitas guru berdampak rendah pada kualitas pendidikan secara keseluruhan.

Beragam studi telah mengeksplorasi faktor-faktor instrinsik dan ekstrinsik yang berdampak pada kinerja guru. Salah satu faktor intrinsik yang penting adalah motivasi intrinsik, yang bersumber dari dalam diri individu, didorong oleh alasan-alasan pribadi seperti minat atau kepuasan diri. Penelitian menunjukkan bahwa motivasi intrinsik ini berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Guru dengan tingkat motivasi intrinsik yang tinggi cenderung lebih antusias dan berkomitmen dalam mengajar, yang pada gilirannya dapat meningkatkan efektivitas pengajaran dan kinerja mereka secara keseluruhan (Yusra Abbas, 2013). Emosi, baik positif maupun negatif, disiplin dalam menyelesaikan tugas, kepedulian terhadap siswa, dan kepuasan kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja guru (Cahyo Harry Sancoko & Rini Sugiarti, 2022). Kompetensi guru, termasuk pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan lainnya, sangat penting untuk kinerja guru. Guru yang memiliki kompetensi yang tinggi cenderung dapat mengajar dengan lebih efektif dan memiliki kinerja yang lebih baik (Sri Langgeng Ratnasari et al., 2021). Komunikasi interpersonal yang tidak efektif dapat menyebabkan rendahnya semangat, konflik, dan ketidakpuasan kerja, yang dapat mempengaruhi budaya belajar dan mengajar secara negatif (Fei Xie & Ali Derakhshan, 2021). Dalam banyak situasi, komunikasi interpersonal bisa dianggap sebagai perpaduan antara faktor intrinsik dan ekstrinsik. Guru mungkin memiliki kemampuan komunikasi interpersonal yang baik (faktor intrinsik), tetapi efektivitasnya dalam berkomunikasi juga bisa dipengaruhi oleh lingkungan sekolah dan hubungan dengan kolega dan siswa (faktor ekstrinsik).

Komunikasi interpersonal yang efektif antara guru, siswa, dan kolega mendukung visi sekolah dan penting saat menerapkan strategi baru untuk kinerja dan pencapaian optimal. Studi-studi menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dari komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru. Dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,466 dan koefisien determinasi 21,70%, temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan dalam komunikasi interpersonal berkorelasi dengan peningkatan dalam kinerja guru (Janah Sojanah, Kodri, et al., 2021). Artinya, sekitar 21,70% dari peningkatan kinerja guru dapat dijelaskan oleh peningkatan dalam komunikasi interpersonal mereka. Studi lain menunjukkan bahwa baik komunikasi interpersonal maupun motivasi kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Elfira Oktarina et al., 2020). Pengaruh ini berlaku tidak hanya ketika kedua faktor tersebut bekerja bersama-sama (secara simultan), tetapi juga ketika masing-masing faktor dianalisis secara terpisah (secara parsial). Ini menegaskan pentingnya kedua aspek tersebut dalam meningkatkan kinerja guru. Sebuah studi lain mengungkapkan bahwa komunikasi interpersonal dan budaya sekolah secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru, dengan koefisien determinasi mencapai 0,621 (Zamriyanto et al., 2018). Ini berarti bahwa gabungan dari komunikasi interpersonal dan budaya sekolah menjelaskan sekitar 62,1% variasi dalam kinerja guru. Studi tersebut juga menemukan bahwa komunikasi interpersonal, secara terpisah, memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan koefisien determinasi sebesar 0,195, yang berarti komunikasi interpersonal menjelaskan sekitar 19,5% variasi dalam kinerja guru. Hasil dari penelitian lain menunjukkan bahwa di sebuah sekolah menengah pertama, baik motivasi kerja maupun komunikasi interpersonal berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Ini menegaskan bahwa komunikasi interpersonal memiliki efek positif pada kinerja guru, menunjukkan pentingnya komunikasi yang efektif dalam konteks pendidikan (Reny Diana et al., 2020). Sehingga komunikasi interpersonal berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

Berdasarkan penelitian yang ada, beberapa faktor ekstrinsik berpengaruh terhadap kinerja guru, yang mungkin bisa berkontribusi pada peningkatan

kinerja mereka. Salah satunya adalah supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa supervisi kepala sekolah mempengaruhi kinerja guru dengan nilai signifikansi 0,032, yang lebih kecil dari 0,05, menandakan adanya pengaruh yang signifikan (Andi Irawan & Manap Somantri, 2023). Selain itu, iklim kerja di sekolah juga terbukti mempengaruhi kinerja guru, dengan penelitian yang menunjukkan nilai signifikansi 0,031, juga lebih kecil dari 0,05, yang mengindikasikan pengaruh signifikan pada kinerja guru (Diana Pramesti & Muhyadi Muhyadi, 2018). Kurangnya sumber daya pendidikan, seperti ruang kelas yang cukup, ruang staf, dan bahan ajar, dapat mempengaruhi kinerja guru. Kesejahteraan guru adalah isu penting yang berhubungan dengan efektivitas mengajar, hasil siswa, dan tata kelola pendidikan. Kesejahteraan guru yang tinggi telah terbukti membantu sekolah stabil dalam fungsi mereka dan meningkatkan komitmen anggota staf (Aryo Bima Fathoni & Zulmi Ramdani, 2021). Sistem penilaian yang lemah dapat mempengaruhi motivasi dan kinerja guru. Hal ini dapat mencakup bagaimana guru dinilai, diakui, dan diberi umpan balik atas pekerjaan mereka. Praktek penilaian guru seperti supervisi sejawat.

Supervisi sejawat dengan menggunakan pendekatan kolaboratif dan teknik supervisi antar kolega berpotensi memberikan dampak besar terhadap pembelajaran yang fokus pada kinerja, meskipun tidak berdampak langsung terhadap hasil belajar siswa (Bambang Budi Wiyono et al., 2021). Supervisi berperan vital dalam mendukung guru untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam mengajar dan proses belajar-mengajar, di mana interaksi berkelanjutan antara supervisor dan guru menjadi faktor utama dalam peningkatan kinerja guru (Kazi Enamul Hoque et al., 2020). Supervisi sejawat yang efektif menyediakan umpan balik konstruktif yang membantu guru mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan dalam praktik mengajar mereka, ini memungkinkan guru untuk mengevaluasi posisinya di antara kolega, mendidik mereka dalam penilaian yang jujur, dan membentuk pemikiran kritis (Putu Atmaka, 2021). Dalam ranah akademik, tahapan meliputi pra-observasi, observasi kelas, dan tindak lanjut yang mendukung pengembangan guru. Lebih dari sekadar evaluasi diri, supervisi ini fokus pada pengembangan profesional,

dari senior ke junior, serta menganalisis metode supervisi. Melalui refleksi kolaborasi, guru dapat mengidentifikasi area perbaikan, mendorong perbaikan berkelanjutan dalam praktek pengajaran. Ini menguatkan budaya belajar berkelanjutan, yang berdampak langsung pada peningkatan kinerja guru (Basrul Nopredi, 2020).

Pencapaian kinerja guru di Jakarta Barat tergambar melalui berbagai indikator, termasuk keberhasilan akademik siswa dan program pengembangan profesional. Uji Kompetensi Guru (UKG) merupakan instrumen evaluasi yang esensial dalam penilaian kinerja, dengan hasil rata-rata di Jakarta Barat tahun 2023 mencapai 62,78 dari 100 (Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, 2019). Hal ini perlunya peningkatan kebutuhan untuk mengembangkan keterampilan guru. Komunikasi interpersonal dan supervisi sejawat di lingkungan pendidikan berperan penting dalam mengembangkan pemahaman dan kolaborasi, serta dalam berbagi praktik terbaik, yang semuanya berkontribusi pada peningkatan kinerja guru. Hal ini tercermin pada penelitian SDN 04 Duri kosambi Cengkareng menemukan bahwa kinerja guru mereka mencapai 76,08%, menunjukkan di sekolah tersebut memiliki kinerja yang baik (Ahmad Durul Napis & Nur Alim Noor, 2021). Penelitian tersebut berfokus pada supervisi akademik dan motivasi berprestasi yang mempengaruhi kinerja guru. Selanjutnya terdapat studi yang menekankan adanya hubungan antara komunikasi, supervisi, dan efektivitas pengajaran yang mempengaruhi kinerja guru di SMP Negeri di DKI Jakarta (Wahdiniawati et al., 2023). Selanjutnya, ditemukan bahwa kompetensi guru memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri di kecamatan Kebon Jeruk, Jakarta Barat, dengan kontribusi sebesar 63,1% (Franky & Rachima Savira, 2021). Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti menjadi tertarik untuk melakukan sebuah penelitian yang berjudul "Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Supervisi Sejawat terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri Kecamatan Cengkareng Jakarta Barat"

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, identifikasi masalah dari penelitian ini antara lain:

1. Komunikasi interpersonal antar guru yang tidak efektif.
2. Rendahnya tingkat partisipasi dan efektivitas program-program pengembangan profesional yang juga mencakup komponen komunikasi interpersonal.
3. Rendahnya kualitas komunikasi interpersonal antar guru mempengaruhi pertukaran informasi.
4. Rendahnya kualitas supervisi sejawat yang mempengaruhi budaya belajar dan mengajar.
5. Faktor ekstrinsik seperti sistem penilaian yang kurang mendukung praktik supervisi sejawat yang efektif.
6. Kurangnya implementasi supervisi sejawat untuk meningkatkan kualitas pendidikan.
7. Rendahnya peringkat Indonesia dalam PISA menunjukkan adanya masalah dalam kinerja guru dalam mengajar dan mendidik siswa.
8. Program sertifikasi dan peningkatan kualifikasi akademik yang belum sepenuhnya mencapai tujuan dalam meningkatkan kompetensi guru.
9. Kesejahteraan guru yang rendah yang mempengaruhi kinerja mereka dalam melaksanakan tugas mengajar.

## **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi permasalahan yang telah diuraikan sebelumnya, penelitian ini akan dibatasi pada variabel-variabel tertentu, unit analisis, dan tempat penelitian. Variabel-variabel yang akan diteliti mencakup komunikasi interpersonal antara guru-guru dan praktik supervisi sejawat sebagai variabel bebas, serta kinerja mengajar guru sebagai variabel terikat. Adapun unit analisisnya adalah para pendidik yang berkecimpung dalam dunia pendidikan di sekolah. Penelitian ini akan diselenggarakan di lingkungan Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri yang berlokasi di Kecamatan Cengkareng Jakarta Barat.

#### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan judul penelitian dan pembatasan masalah di atas, rumusan masalah penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah komunikasi interpersonal sejawat (X1) berpengaruh terhadap kinerja guru (Y) di sekolah SMP Negeri di Kecamatan Cengkareng Jakarta Barat?
2. Apakah supervisi sejawat (X2) berpengaruh terhadap kinerja guru (Y) di sekolah SMP Negeri di Kecamatan Cengkareng Jakarta Barat?
3. Apakah komunikasi interpersonal (X1) berpengaruh terhadap supervisi sejawat (X2) guru di sekolah SMP Negeri di Kecamatan Cengkareng Jakarta Barat?

#### **E. Tujuan Penelitian**

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

1. Menganalisis besaran variabel komunikasi interpersonal, supervisi sejawat terhadap kinerja guru SMP Negeri Kecamatan Cengkareng Jakarta Barat.
2. Menjadi salah satu dasar meningkatkan kinerja guru dalam komunikasi interpersonal dan supervisi sejawat guru SMP Negeri Kecamatan Cengkareng Jakarta Barat.
3. Dinas pendidikan Provinsi DKI Jakarta pun dapat menjadikan hasil penelitian ini untuk dasar melakukan pemberian pelatihan keterampilan komunikasi interpersonal dan supervisi sejawat guru guna meningkatkan kinerja guru SMP Negeri Kecamatan Cengkareng Jakarta Barat.

## **F. Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini mempunyai dua kegunaan yaitu kegunaan teoritis dan kegunaan praktis. Kegunaan teoritis yang dapat diharapkan hasil penelitian ini adalah dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan, terutama menyangkut objek dan upaya atau cara yang dilakukan berkenaan dengan kinerja guru SMP Negeri Kecamatan Cengkareng Jakarta Barat.

Secara praktis, hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi guru dalam upaya meningkatkan kinerja dengan memperhatikan komunikasi interpersonal dan supervisi sejawat.

## **G. Kebaharuan Penelitian**

Sebuah penelitian yang berjudul *The Effect of Collaborative Supervision Approaches and Collegial Supervision Techniques on Performance-Based Learning* menunjukkan bahwa ada pengaruh langsung dari pendekatan supervisi kolaboratif dan teknik supervisi kolegal terhadap pembelajaran berbasis kinerja guru (Bambang Budi Wiyono et al., 2021). Penelitian ini dilakukan di Jawa Timur, Indonesia, dan bertujuan untuk menguji dampak dari teknik supervisi kolaboratif dan kolegal terhadap intensitas guru dalam menggunakan pembelajaran berbasis kinerja, serta dampaknya terhadap hasil belajar siswa. Mengenai kebaruan dari studi yang di usulkan, ini berpusat pada eksplorasi pengaruh komunikasi interpersonal dan supervisi sejawat terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Cengkareng Jakarta Barat. Letak geografis dan institusional ini dapat menawarkan wawasan baru tentang bagaimana lingkungan sekolah membentuk interaksi antara komunikasi, supervisi sejawat, dan kinerja guru secara menarik. Sebaliknya, studi yang disebutkan berfokus pada pembelajaran berbasis kinerja di Jawa Timur, yang merupakan letak geografis dan pendidikan yang berbeda. Studi ini mungkin akan mengungkapkan bagaimana dinamika di kecamatan Cengkareng Jakarta Barat, dengan komunikasi interpersonal dan supervisi sejawat untuk mempengaruhi kinerja guru.

Sebuah penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara komunikasi interpersonal dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di

SMA Negeri. Beberapa kebaruan penting dibandingkan dengan penelitian sebelumnya yaitu fokus pada Supervisi Sejawat. Penelitian sebelumnya tidak secara spesifik membahas supervisi sejawat. Penelitian baru ini akan mengisi celah tersebut dengan mengeksplorasi bagaimana supervisi sejawat, yaitu proses di mana guru saling mengamati dan memberikan umpan balik tentang praktik mengajar satu sama lain, mempengaruhi kinerja guru. Ini bisa memberikan wawasan baru tentang pentingnya kerjasama antar guru dalam peningkatan kinerja. Kedua, letak geografis yang berbeda. Penelitian sebelumnya dilakukan di lingkungan yang berbeda yaitu di SMA Negeri 21 Kota Palembang, sedangkan penelitian ini fokus pada SMP Negeri di Kecamatan Cengkareng Jakarta Barat (Suyeti Nilasari et al., 2020). Perbedaan letak geografis dan sosial-budaya bisa menghasilkan temuan yang berbeda, memberikan perspektif baru pada bagaimana lingkungan dan mempengaruhi kinerja guru.

Penelitian lain berfokus pada pengaruh supervisi akademik kepala sekolah dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru sekolah dasar yang menunjukkan bahwa supervisi dalam akademik memiliki relevansi dalam penelitian ini. Penelitian dengan judul Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Supervisi Akademik terhadap Kinerja Guru SDN Kecamatan Mampang Jakarta Selatan akan membawa beberapa kebaruan dibandingkan dengan penelitian sebelumnya yang berfokus pada hubungan antara supervisi akademik kepala sekolah dan komunikasi interpersonal dengan kinerja kerja guru di SD antara lain, perubahan tingkat pendidikan dan lokasi (Ratih Kusuma Wardani, 2020). Penelitian sebelumnya berfokus pada SD, sedangkan penelitian ini akan mengkaji SMP, yang menghadirkan dinamika yang berbeda dalam dunia pendidikan. SMP seringkali menangani tantangan yang berbeda dibandingkan SD, termasuk perbedaan dalam kebutuhan dan perilaku guru. Selain itu, penelitian ini spesifik di lokasi Kecamatan Cengkareng Jakarta Barat, yang mungkin memiliki karakteristik sosial dan pendidikan yang berbeda dari lokasi penelitian sebelumnya di SD kecamatan Taktakan, Serang. Kedua, fokus pada supervisi sejawat. Penelitian sebelumnya lebih berfokus pada supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah, sedangkan penelitian ini

akan memeriksa dampak supervisi sejawat, yaitu bagaimana guru saling memberikan umpan balik dan mendukung satu sama lain. Ini adalah aspek yang penting dalam pengembangan profesional guru dan bisa berdampak signifikan terhadap kinerja mereka. Ketiga, implikasi praktis dan teoretis. Hasil dari penelitian ini dapat menyediakan rekomendasi praktis bagi SMP di Jakarta Barat dan daerah lain dalam mengimplementasikan strategi komunikasi interpersonal dan supervisi sejawat untuk meningkatkan kinerja guru. Selain itu, ini akan menambahkan pada teori yang ada mengenai manajemen pendidikan dan pengembangan profesional guru.

Sebuah penelitian lain mengungkapkan bahwa ada pengaruh signifikan antara komunikasi interpersonal dan supervisi kepala sekolah sebesar 44.6% terhadap kinerja guru SMP Negeri Se-Kecamatan Sungai Apit Kabupaten Siak (Asri Seni Vinal et al., 2020). Kebaharuan penelitian terletak pada beberapa aspek kunci antara lain fokus pada supervisi sejawat. Penelitian baru mengganti fokus dari supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah menjadi supervisi sejawat. Ini merupakan perubahan signifikan karena mengeksplorasi dinamika dan efektivitas supervisi antar guru, yang berbeda dari pendekatan top-down yang biasa dilakukan oleh kepala sekolah. Kedua, lokasi geografis. Penelitian baru berfokus pada SMP Negeri di kecamatan Cengkareng Jakarta Barat, sebuah lokasi yang mungkin memiliki konteks sosial, ekonomi, dan pendidikan yang berbeda dari Kabupaten Siak. Variabel geografis dan demografis ini dapat mempengaruhi hasil dan temuan.

Studi oleh Ratih Kusuma Wardani juga membahas pengaruh supervisi akademik dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Mampang Prapatan Jakarta Selatan, yang menegaskan pentingnya supervisi akademik dalam mengembangkan kemampuan guru (Ratih Kusuma Wardani, 2020). Pembaharuan penelitian baru dalam lingkup penelitian dimana fokus dari SD ke SMP, serta dari Jakarta Selatan ke Jakarta Barat, dapat memberikan wawasan baru tentang dinamika dan kebutuhan pendidikan di tingkat yang berbeda dan lokasi yang berbeda. Fokus pada supervisi sejawat, penelitian sebelumnya menekankan pada supervisi akademik oleh kepala sekolah, penelitian ini dapat mengeksplorasi bagaimana

supervisi antar sejawat mempengaruhi kinerja guru, memberikan perspektif baru pada dinamika profesional antara guru. Penerapan temuan dengan memperbaiki pendekatan analisis, penelitian ini dapat menghasilkan rekomendasi spesifik untuk praktek supervisi dan komunikasi di sekolah yang dapat secara langsung diterapkan untuk meningkatkan kinerja guru.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini mengeksplorasi dampak dari komunikasi interpersonal dan supervisi sejawat pada kinerja guru di SMPN di kecamatan Cengkareng Jakarta Barat, sebuah topik yang belum banyak dibahas dalam literatur pendidikan. Walaupun terbatasnya studi yang secara langsung menyoroti gabungan variabel ini di Jakarta Barat, temuan dari penelitian terkait menyediakan pandangan penting. Penelitian sebelumnya telah menegaskan peran komunikasi interpersonal dalam meningkatkan kinerja guru dan pentingnya supervisi, khususnya oleh kepala sekolah. Namun, fokus mereka lebih pada supervisi akademik oleh kepala sekolah daripada supervisi sejawat.

