

BAB II

KAJIAN TEORITIK

A. Diskripsi Konseptual

1. Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan dalam dunia pendidikan memegang peranan terpenting bagi kemajuan suatu institusi sekolah. Gaya kepemimpinan banyak terkait dengan Gaya kepemimpinan seorang pemimpin.

Waters, Marzano, dan McNulty, (2003) menekankan tingginya kepentingan model Gaya kepemimpinan yang efektif terkait dengan tingginya kompleksitas aspek-aspek tersebut yang saling terkait satu dengan yang lainnya dalam sebuah sekolah. Starrat (2001) menegaskan bahwa sekolah adalah tempat pertemuan manusia di mana manusia dengan karakteristik yang lebih dewasa dan matang serta dengan pengalaman yang lebih banyak akan berjumpa dan membimbing manusia yang lebih muda dan sedang bertumbuh dalam karakteristik dan pengalaman. Relasi manusia yang terjadi di dalam sekolah akan demikian bervariasi dan kompleks, dan untuk itu, seorang pemimpin harus mampu memiliki sebuah kepekaan yang bersifat analitis dan observatif untuk mampu memimpin sekolah menuju tujuan dan sarannya.

Bush & Middlewood (2005) menyatakan bahwa Gaya kepemimpinan dalam pendidikan adalah sebuah fokus merupakan Gaya kepemimpinan yang tidak boleh bergeser dari tujuan dan sasaran dari pendidikan. Hal ini harus menjadi poros dari arah pergerakan manajemen di dalam institusi pendidikan. Lanjutnya, dia menyatakan kelalaian terhadap penetapan fokus di dalam tujuan dan sasaran ini akan melahirkan pola Gaya kepemimpinan dengan penekanan pada perihal prosedural dan

administratif yang mengorbankan nilai-nilai yang harus dicapai melalui pendidikan. Bush & Middlewood (2005) mengamati fenomena Gaya kepemimpinan yang cenderung subyektif dan sangat dipengaruhi pada sistem di mana Gaya kepemimpinan diterapkan sehingga mereka menyusun setidaknya tiga dimensi definisi Gaya kepemimpinan yang secara umum juga terjadi di dalam institusi pendidikan yaitu:

- 1) Proses untuk mempengaruhi (*process of influence*)
- 2) Berlandaskan nilai-nilai pribadi dan profesional
- 3) Pengembangan dan artikulasi visi organisasi yang kuat

Walaupun Bush menekankan fokus Gaya kepemimpinan sekolah harus selalu merujuk kepada nilai-nilai pendidikan, Evans (2014) menyatakan bahwa seorang pemimpin, seperti halnya seorang kepala sekolah yang bertujuan untuk menggerakkan setiap guru yang dipimpinya, untuk dapat memiliki pemahaman yang baik dan menyeluruh berkenaan dengan manajemen kinerja terutama dalam hal memahami natur manusia dan bagaimana mempengaruhi perilaku mereka melalui kepuasan kerja, mental moral dan motivasi untuk memaksimalkan kapasitas mereka. Sependapat dengan itu para peneliti seperti Evans, Bush & Middlewood (2005) menyatakan bahwa studi telah banyak menunjukkan bahwa seorang pemimpin yang berhasil kebanyakan adalah mereka yang berfokus secara kuat untuk memotivasi dan mengembangkan sumber daya manusia dibandingkan dengan membangun dan memelihara struktur dan sistem kerja.

Dalam beberapa penelitian Gaya kepemimpinan secara spesifik dalam konteks sekolah, beberapa teori Gaya kepemimpinan yang ditemukan cukup dominan

(Hallinger, 2003) yang digunakan yaitu *Transformational Leadership*, *Transactional*

Leadership, *Situational Leadership* dan *Instructional Leadership*.

a. Transformational Leadership

Gaya kepemimpinan ini berfokus kepada aktivitas relasional pemimpin dengan pengikut yang bertujuan untuk memotivasi pengikut untuk mencapai sebuah hasil pekerjaan yang melebihi standar, di mana dalam prosesnya, pemimpin akan mendampingi pengikut sehingga pengikut dapat bertumbuh dari sisi kapasitas Gaya kepemimpinannya. Pemimpin menolong setiap pengikutnya untuk bertumbuh dengan cara mendengarkan mereka dan mengenali kebutuhan pertumbuhan mereka sambil memperkuat ketrampilan mereka yang sesuai dengan tujuan dan sasaran yang ditetapkan (Ali, 2012). Beberapa karakter Gaya kepemimpinan transformasional adalah sebagai berikut (Yukl, 2013):

- 1) Pemimpin menekankan proses memotivasi dan mengembangkan pengikutnya di dalam pembangunan relasinya.
- 2) Dalam hal bentuk relasi dengan pengikut, pemimpin tidak mengakibatkan terjadinya sebuah bentuk dependensi terhadap pemimpin. Oleh sebab itu, kedewasaan dan kemandirian pengikut adalah sebuah indikator dari pencapaian efektifitas Gaya kepemimpinan transformasional.
- 3) Pemimpin terbuka untuk mendelegasikan otoritas yang cukup signifikan kepada pengikutnya.
- 4) Pemimpin terbuka untuk membagikan informasi yang sifatnya sensitif kepada pengikutnya.
- 5) Pemimpin memprioritaskan agenda pengembangan pengikutnya dalam hal ketrampilan dan pengambilan keputusan.
- 6) Pemimpin membangun kelompok kerja mandiri dan melakukan observasi dengan tidak terlalu menekankan kendali kepada kelompok tersebut.

b. Transactional Leadership

Gaya kepemimpinan transaksional mengandung kata transaksi yang memberikan suatu perpindahan adanya perjanjian atau persetujuan di dalamnya. Proses transaksi biasanya melibatkan sebuah pertukaran antara apa yang diinginkan oleh pemimpin dengan apa yang dikehendaki oleh pengikut (Yukl, 2013). Melalui penjelasan di atas, Gaya kepemimpinan ini sangat diwarnai dengan lingkungan yang saling memanfaatkan demi mencapai tujuan bersama. Beberapa karakter dari Gaya kepemimpinan transaksional adalah sebagai berikut (Bass, 1990):

- 1) Pemimpin membangun relasi dengan pengikut dengan sebuah relasi yang bersifat saling menguntungkan dengan membangun pemahaman bersama akan apa yang diinginkan baik pemimpin maupun pengikut dengan jelas.
- 2) Efektifitas Gaya kepemimpinan diukur dari kemampuan pemimpin dalam mengenali keinginan pengikutnya dan menyediakan sumber daya yang diperlukan untuk memastikan pengikut dapat memperolehnya ketika keinginan pemimpin dapat dipenuhi oleh pengikutnya. Dalam hal ini seorang pemimpin harus siap berhadapan dengan dinamika perubahan dalam keinginan pengikutnya.
- 3) Pemimpin yang dianggap dewasa dalam Gaya kepemimpinan transaksional adalah pemimpin yang mampu menjadikan sumber daya emosional dan dukungan sebagai modal transaksi dengan pengikutnya dan bukan hanya sekedar sumber daya materi dan fisik.
- 4) Pemimpin akan memberikan ekspektasinya terhadap pengikut dengan jelas dan detil sehingga pencapaian pengikut dapat menjadi sebuah realisasi nyata dan berbuah pencapaian sasaran organisasi dan pemenuhan keinginan pengikut.

- 5) Pemimpin jarang terlibat dalam aktivitas pengikutnya. Apabila ada masalah dalam pekerjaan pengikutnya, pemimpin akan melakukan intervensi yang disertai dengan tindakan korektif, biasanya disiplin dan hukuman.
- 6) Pemimpin harus memastikan bahwa dirinya memiliki sumber daya yang dijanjikan dalam transaksi dirinya dengan pengikutnya. Kehilangan sumber daya akan menjadi ancaman terhadap efektifitas Gaya kepemimpinannya.

c. Situational Leadership

Teori ini menyatakan bahwa tidak ada sebuah model Gaya kepemimpinan terbaik yang bisa dikatakan tepat untuk bisa diterapkan dalam segala situasi atau keadaan. Teori ini menyatakan bahwa efektifitas Gaya kepemimpinan seseorang tergantung kepada interaksi antar kualitas diri seorang dengan yang lainnya (*leader-member relations*), struktur motivasi (*task and motivation structure*) dan pengaruh serta kendali pemimpin terhadap sebuah situasi (*position power*) Teori Gaya kepemimpinan kontijensi banyak disebut juga sebagai teori Gaya kepemimpinan situasional (Wirawan, 2014).

Dalam proses perkembangannya, Hersey dan Blanchard (1982) merancang sebuah model Gaya kepemimpinan situasional yang dapat disesuaikan berkenaan dengan perilaku tugas, perilaku hubungan dan kesiapan dari pengikut yang dipimpinnya.

Perilaku tugas menyatakan seberapa jauh seorang pemimpin menjelaskan tugas dan tanggung jawab dari seorang bawahan atau sebuah kelompok kerja. Perilaku hubungan menyatakan seberapa jauh seorang pemimpin menjalin sebuah pola komunikasi dua arah atau lebih dengan bawahan.

Kesiapan dari pengikut (*readiness*) menyatakan seberapa jauh seorang bawahan atau sebuah kelompok kerja memiliki kemampuan (pengetahuan, pengalaman dan ketrampilan terhadap sebuah tugas) dan keinginan (kepercayaan diri, komitmen dan motivasi) untuk menyelesaikan sebuah tugas yang diberikan kepada mereka.

Hersey, Blanchard dan Johnson mengklasifikasikan kesiapan dari pengikut ke dalam 4 (empat) tingkat (Wirawan, 2014) yaitu:

1) Kesiapan Rendah (R1) – *Unable and Unwilling*

Tingkat kesiapan merupakan tingkat yang terjadi pada model pengikut yang tidak memiliki kemampuan dan keinginan untuk melakukan pekerjaannya.

2) Kesiapan Sedang (R2) – *Unable but Willing*

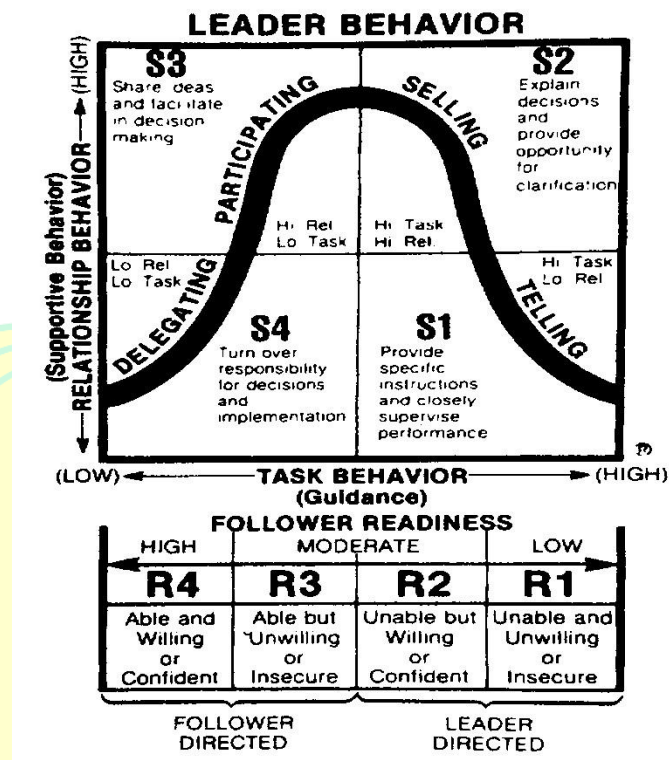
Tingkat kesiapan merupakan tingkat yang terjadi pada model pengikut yang tidak memiliki kemampuan tetapi memiliki keinginan untuk dapat melakukan pekerjaannya. Jenis pengikut ini biasanya memiliki usaha dan motivasi untuk bisa semakin baik dalam melakukan pekerjaannya.

3) Kesiapan Sedang (R3) – *Able but Unwilling*

Tingkat kesiapan merupakan tingkat yang terjadi model pada pengikut yang memiliki kemampuan untuk bisa menyelesaikan pekerjaannya tetapi tidak memiliki keinginan dan motivasi untuk melakukannya. Biasanya jenis pengikut ini adalah tipe orang yang tidak percaya kepada dirinya sendiri atau yang tidak memiliki kepedulian terhadap pekerjaannya.

4) Kesiapan Tinggi (R4) – *Able and Willing*

Tingkat kesiapan ini merupakan tingkat yang terjadi pada model pengikut yang memiliki ketrampilan yang matang dan keinginan yang baik untuk bisa menyelesaikan setiap tugas dan tanggung jawab yang dipercayakan kepadanya.



Gambar 2.1 Diagram Model Gaya kepemimpinan Situational

Ada empat Gaya kepemimpinan yang akan dihasilkan melalui teori Gaya kepemimpinan situasional (Wirawan, 2014) yaitu :

1) *Telling* (Gaya kepemimpinan Memberitahu)

Gaya kepemimpinan ini adalah Gaya kepemimpinan yang dinilai efektif untuk diterapkan dalam situasi R1 (*Unable and Unwilling*). Gaya kepemimpinan ini akan sangat berfokus kepada kejelasan dari instruksi berkenaan dengan detail item yang harus dilakukan serta langkah kerja yang jelas untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Relasi antara pemimpin dan pengikut cenderung bersifat satu arah dan instruksional. Kata lain yang digunakan untuk mendeskripsikan Gaya kepemimpinan adalah *teaching*, *guiding*, *directing* dan *establishing*.

2) *Selling* (Gaya kepemimpinan Menjual)

Gaya kepemimpinan ini adalah Gaya kepemimpinan yang dinilai efektif untuk diterapkan dalam situasi R2 (*Unable but Willing*). Berhadapan dengan pengikut yang memiliki sebuah keinginan dan motivasi untuk menyelesaikan pekerjaan tetapi memiliki keterbatasan dalam ketrampilan, seorang pemimpin dapat memberikan sebuah penjelasan berkenaan dengan pekerjaan yang akan dilakukan dengan detil untuk bisa memberikan sebuah arah bagi pengikut untuk mengembangkan dirinya. Pemimpin dapat menolong membuat keputusan terhadap hal-hal berkaitan dengan pekerjaannya serta memberikan apresiasi dalam setiap perkembangan yang dialami oleh pengikutnya untuk meningkatkan motivasi dan keinginan pengikutnya. Kata lain yang digunakan untuk mendeskripsikan Gaya kepemimpinan adalah *consulting, explaining, clarifying* dan *persuading*.

3) *Participating*

Gaya kepemimpinan ini adalah Gaya kepemimpinan yang dinilai efektif untuk diterapkan dalam situasi R3 (*Able but Unwilling*). Pemimpin dapat membagi tanggung jawab dengan pengikutnya untuk mendorong motivasi sehingga seorang pemimpin akan banyak terlibat dengan pengikut. Selain itu, fokus terhadap hasil bisa menjadi dorongan untuk setiap pengikut mampu memaksimalkan ketrampilan yang sudah dikuasainya. Berhadapan dengan pengikut berkarakter R3, seorang pemimpin dapat meningkatkan frekuensi komunikasi dengan pengikut untuk membuat pengikut merasa terlibat dan pada saat yang sama, mendengarkan kekhawatiran atau hal-hal apa saja yang mengakibatkan keengganan dan motivasi yang rendah dari pengikutnya. Kata lain yang

digunakan untuk mendeskripsikan Gaya kepemimpinan adalah *counseling, encouraging, collaborating, committing*.

4) *Delegating*

Gaya kepemimpinan ini adalah Gaya kepemimpinan yang dinilai efektif untuk diterapkan dalam situasi R4 (*Able and Willing*). Dengan kematangan dari pengikut dalam hal ketrampilan dan keinginan, seorang pemimpin dapat memberikan kebebasan bagi pengikutnya dalam pengambilan keputusan serta mendelegasikan pekerjaan lalu melakukan observasi terhadap kinerja pengikutnya untuk mendukung dan menguatkan motivasi pengikutnya dalam pekerjaan yang dilakukannya. Kata lain yang digunakan untuk mendeskripsikan Gaya kepemimpinan adalah *evaluating, entrusting, observing* dan *assigning*.

Melalui teori Gaya kepemimpinan situasional atau kontijensi, setiap pemimpin diarahkan untuk memiliki suatu kepekaan dalam melakukan pengamatan terhadap situasi yang berbeda pada Gaya kepemimpinannya. Gaya kepemimpinani ini harus mampu melakukan penyesuaian yang adaptif dan cepat terhadap perubahan situasi di mana dia memimpin. Akan tetapi, kompleksitas dalam situasi tidak hanya bisa dibatasi dalam empat kuadran yang diusulkan, dan kemampuan pemimpin dalam mengerjakan sebuah observasi terhadap situasi di tengah seluruh kesibukan pekerjaan sehari-hari juga menjadi perhatian dalam diri seorang pemimpin.

d. *Instructional Leadership*

Model Gaya kepemimpinan Instruksional adalah model Gaya kepemimpinan yang dihasilkan dalam penelitian-penelitian yang dilakukan secara spesifik dalam membangun sebuah kinerja Gaya kepemimpinan demi meningkatkan efektifitas sebuah sekolah. Karakteristik khusus yang

mendeksripsikan pemimpin dalam Gaya kepemimpinan instruksional adalah arah dan fokus yang kuat terhadap kurikulum dan instruksi dalam manajemen pendidikan dalam sekolah (Hallinger, 2003). Berikut karakter dari model Gaya kepemimpinan instruksional (Waters et al., 2003)

- 1) Pemimpin harus memastikan setiap sumber daya, baik dari segi fasilitas hingga finansial yang diperlukan oleh elemen pendidik untuk mendukung performansi yang efektif dari pengikutnya.
- 2) Pemimpin akan sangat detil dan teliti berkaitan dengan aktivitas setiap hari yang akan selalu dikaitkan dengan sasaran dan tujuan pendidikan.
- 3) Pemimpin akan selalu memperkatakan dan menjelaskan tujuan dan sasaran sekolah kepada setiap elemen yang terlibat di dalam Gaya kepemimpinannya.
- 4) Pemimpin akan terlibat langsung dalam observasi dan penilaian terhadap pengikutnya melalui kinerjanya di dalam kelas.
- 5) Pemimpin akan meletakkan prioritas yang cukup tinggi berkenaan dengan pertumbuhan dan pengembangan performansi pengikutnya, pembentukan komunitas yang bersifat kolaboratif di antara para bawahannya, serta prinsip pembelajaran di dalam hal disiplin.
- 6) Pemimpin akan melakukan riset yang cukup menyeluruh dan menggunakan data yang ada sebagai dukungan yang cukup dominan dalam pengambilan keputusan.

Menurut Ara Hidayat (2010), Gaya kepemimpinan dapat di kelompokkan dalam beberapa gaya seperti: Gaya kepemimpinan Karismatik, Paternalistik, Militeristik, Otokratik, *laissez faire*, Populistik dan Demokratis.

Gaya kepemimpinan Karismatik memiliki energi, daya tarik yang mempengaruhi orang lain, sehingga ia mempunyai pengikut yang jumlahnya besar dan dapat dipercaya. Sampai sekarang pun masih banyak faktor yang tidak diketahui penyebabnya sehingga seseorang memiliki karisma yang besar.

Gaya kepemimpinan Paternalistik merupakan Gaya kepemimpinan yang menganggap pengikutnya sebagai manusia yang belum dewasa atau tidak dapat berdiri sendiri, bersikap terlalu melindungi, jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengembangkan keputusan sendiri, bahkan hampir-hampir tidak pernah memberikan kesempatan kepada bawahan untuk berinisiatif.

Gaya kepemimpinan Militeristik merupakan Gaya kepemimpinan yang lebih banyak menggunakan sistem perintah terhadap bawahannya dengan tegas, keras, dan sangat otorite bahkan seringkali kurang bijaksana. Kempemimpinan menghendaki kepatuhan mutlak dari bawahan. Mereka sangat menyenangi formalitas, menuntut adanya disiplin keras dan kaku terhadap bawahannya. Mereka tidak menghendaki saran, usul, sugesti dan kritik-kritik dari bawahannya, komunikasi hanya berlangsung satu arah.

Gaya kepemimpinan Otokratik merupakan Gaya kepemimpinan yang mendasarkan diri pada kekuatan dan paksaan yang mutlak dan harus dipenuhi. Pemimpin selalu mau berperan sebagai pemain tunggal. Setiap perintah dan kebijakan ditetapkan tanpa berkonsultasi dengan bawahannya (Ara Hidayat, 2010).

Pemimpin *laissez faire* merupakan pemimpin yang membiarkan kelompoknya dan setiap orang berbuat semauanya sendiri;f praktis Gaya kepemimpinan ini tidak memimpin kelompoknya. Pemimpin tidak berpartisipasi sedikit pun dalam kegiatan kegiatan kelompoknya. Semua pekerjaan dan tanggung jawab harus dilakukan oleh bawahannya sendiri.

Gaya kepemimpinan Populistik merupakan Gaya kepemimpinan yang berpengaruh teguh pada nilai-nilai tradisional masyarakat. Kepemimpinan jenis ini kurang mempercayai dukungan kekuatan serta bantuan, dan lebih mengutamakan membangkitkan kembali hidupnya kembali nasionalisme.

Gaya kepemimpinan administratif merupakan Gaya kepemimpinan yang mampu menyelenggarakan tugas-tugas administrasi secara efektif. Gaya kepemimpinan administratif dapat terdiri dari pemimpin dari teknokrat dan administrator yang mampu mengerjakan dinamika modernisasi dan pembangunan.

Gaya kepemimpinan demokratis merupakan Gaya kepemimpinan memberikan bimbingan yang efisien kepada para pengikutnya. Terdapat koordinasi pekerjaan pada semua bawahannya dengan penekanan pada tanggung jawab internal dan kerja sama yang baik. Gaya kepemimpinan demokratis menghargai potensi setiap individu dan mendengarkan nasihat dan sugesti bawahannya. Gaya kepemimpinan ini menghargai keahlian para spesialis dengan bidangnya masing-masing (Ara Hidayat, 2010). Gaya kepemimpinan Demokratis dapat didefinisikan sebagai Gaya kepemimpinan dengan menggali masukan-masukan baik positif dan negatif dari bawahannya baik berupa nasihat, sugesti atau masukan lainnya.

Berkaitan dengan penelitian yang dilakukan dalam dunia pendidikan Catherine Barrett dan Robert Breyer (2014) dalam *Jurnal The Influence of Effective Leadership on Teaching and Learning*, menyebutkan adanya pengaruh

Gaya kepemimpinan yang efektif dalam pembelajaran. Sementara itu Muhammad Fadli (2017), dalam artikel “manajemen mutu pendidikan”, jurnal studi manajemen pendidikan vol 1, No 2, 2017, menyebutkan manajemen yang efektif dan kepemimpinan yang kuat akan mendasari proses pembelajaran berdasarkan

kualitas.

Definisi operasional Gaya kepemimpinan

Dengan demikian definisi operasional dari Gaya kepemimpinan adalah gaya yang digunakan seseorang yang dapat mempengaruhi, memotivasi, mengembangkan, membangun relasi dan mampu mengolah masukan dan situasi dari pengikutnya untuk membuat keputusan yang dapat dimanfaatkan bagi keberhasilan tujuan organisasi.

Adapun dimensi dari Gaya kepemimpinan meliputi hal sebagai berikut: melibatkan bawahan dalam mengambil keputusan, memberi bimbingan terhadap bawahan, memberdayakan bawahan, mengawasi pekerjaan bawahan, kepedulian terhadap karier bawahan, membangun suasana kerja yang menyenangkan.

Gaya kepemimpinan yang dimaksud adalah gaya kepemimpinan dengan system demokratis, otoriter, dan *laissez faire*.

2. Supervisi akademis

Istilah supervisi serupa dengan inspeksi, pemeriksaan, pengawasan atau penilaian. Dalam konteks sekolah sebagai sebuah organisasi pendidikan, supervisi akademis merupakan bagian dari proses administrasi dan manajemen. Kegiatan supervisi akademis melengkapi fungsi-fungsi administrasi yang ada di sekolah sebagai fungsi terakhir, yaitu penilaian terhadap semua kegiatan dalam mencapai tujuan.

Supervisi merupakan proses akan mengarah pada penyelesaian pekerjaan bersama dengan jumlah lebih banyak waktu lebih cepat, cara lebih mudah, dan hasil yang lebih baik daripada jika dikerjakan sendiri. Supervisi akademis mempunyai peran

mengoptimalkan tanggung jawab dari semua program. Supervisi akademis bersangkutan paut dengan semua upaya penelitian yang ditujukan pada semua aspek yang merupakan faktor penentu keberhasilan. Dengan mengetahui kondisi aspek-aspek tersebut secara rinci dan akurat, dapat diketahui dengan tepat pula apa yang diperlukan untuk meningkatkan kualitas organisasi yang bersangkutan.

Pengertian supervisi secara morfologis berasal dari dua suku kata bahasa Inggris, yaitu *super* dan *vision* *super* berarti di atas dan *vision* berarti melihat, masih serumpun dengan inspeksi, pemeriksaan dan pengawasan, dan penilikan, dalam arti kegiatan yang dilakukan oleh atasan atau orang yang berposisi diatas, pemimpin terhadap hal-hal yang ada di bawahnya. Supervisi akademis juga merupakan kegiatan pengawasan tetapi sifatnya lebih human, manusiawi. Kegiatan supervisi akademis bukan mencari-cari kesalahan tetapi lebih banyak mengandung unsur pembinaan, agar kondisi pekerjaan yang sedang disupervisi akademis dapat diketahui kekurangannya (bukan semata-mata kesalahannya) untuk dapat

diberitahukan bagian yang perlu diperbaiki.

Secara semantik supervisi akademis adalah pembinaan yang berupa bimbingan atau tuntunan ke arah perbaikan situasi pendidikan pada umumnya dan peningkatan mutu mengajar dan belajar dan belajar pada khususnya.

Good Carter (1959) memberikan pengertian supervisi akademis adalah usaha dari petugas-petugas sekolah dalam memimpin guru-guru dan petugas lainnya, dalam memperbaiki pengajaran, termasuk menstimulir, menyeleksi pertumbuhan jabatan dan perkembangan guru-guru dan merevisi tujuan-tujuan pendidikan, bahan-bahan pengajaran dan metode mengajar dan evaluasi pengajaran. Charles Willis Boardman, et al. (1961) menyebutkan supervisi akademis adalah salah satu usaha memberikan stimulasi, koordinasi dan pembimbingan secara terus menerus bagi pertumbuhan guru-guru di sekolah baik secara individual maupun secara kolektif, agar lebih

efektif dalam mewujudkan seluruh fungsi pengajaran dan pembinaan bagi pertumbuhan tiap-tiap murid secara berkesinambungan.

Berikut adalah definisi supervisi akademis dari para ahli pendidikan:

- a. Mantja (2010) menyatakan bahwa supervisi akademis diartikan sebagai kegiatan supervisor (jabatan resmi) yang dilakukan untuk perbaikan proses pembelajaran. Ada dua tujuan yang harus diwujudkan oleh supervisi akademis yaitu perbaikan guru murid dan peningkatan mutu pendidikan.
- b. Kimball Wiles (1967) menyatakan bahwa konsep supervisi akademis modern dirumuskan sebagai berikut *“Supervisi akademis adalah assistance in the development of a better teaching learning situation”*
- c. Neagley, Ross L dan Evans (1980) menyatakan bahwa supervisi akademis adalah pelayanan kepada guru-guru yang bertujuan menghasilkan perbaikan pengajaran pembelajaran dan kurikulum.
- d. Purwanto (2003) menyatakan bahwa supervisi akademis adalah suatu aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu para guru dan pegawai sekolah dalam melaksanakan pekerjaan secara efektif.

Dari uraian definisi supervisi akademis diatas, maka dapat dipahami para supervisi akademis dari tinjauan yang berbeda beda. Ada yang melihatnya sebagai usaha memimpin guru dalam jabatan mengajar, ada yang melihatnya sebagai bagian aktivitas berpartisipasi dalam masyarakat modern.

Kegiatan supervisi akademis dahulu banyak dilakukan adalah inspeksi, pemeriksaan, pengawasan atau penilaian. Supervisi akademis masih serumpun dengan inspeksi, pemeriksaan dan pengawasan dan penilaian dalam arti kegiatan yang dilakukan oleh atasan orang yang berada di posisi atas.

Inspectie (Belanda) yang artinya memeriksa dalam arti memeriksa untuk mencari kesalahan. Orang yang menginspeksi disebut inspektur. Inspektur dalam hal ini mengadakan.

Pemeriksaan, memeriksa apakah semuanya dijalankan sebagai mana mestinya. *Correcting*, memeriksa apakah semuanya sesuai dengan apa yang telah ditetapkan. *Judging* mengandalkan dalam arti memberikan penilaian atau keputusan sepihak. *Directing* pengarahan, menentukan ketetapan/garis. *Demonstration*, memperlihatkan bagaimana mengajar yang baik pemeriksaan artinya melihat apa yang terjadi dalam kegiatan sedangkan pengawasan adalah melihat apa yang positif dan negative. Adapun supervisi akademis juga merupakan kegiatan pengawasan tetapi sifatnya lebih human, manusiawi, kegiatan supervisi akademis bukan mencari-cari kesalahan tetapi lebih banyak mengandung unsur pembinaan, agar kondisi pekerjaan yang sedang disupervisi akademis dapat segera diketahui kekurangannya (bukan semata-mata kesalahannya) untuk dapat diberitahukan bagian yang perlu diperbaiki. Supervisi akademis dilakukan untuk melihat bagian mana dari kegiatan sekolah yang masih negative untuk diupayakan menjadi positif dan melihat mana yang sudah positif untuk ditingkatkan untuk menjadi lebih positif lagi dan yang terpenting adalah pembinaannya.

Mulyasa (2006) menyatakan bahwa supervisi akademis sesungguhnya dapat dilaksanakan oleh kepala sekolah yang berperan sebagai supervisor, tetapi dalam system organisasi modern diperlukan supervisor khusus yang lebih independent dan dapat meningkatkan obyektivitas dalam pembinaan dan pelaksanaan tugas.

Jika supervisi akademis dilaksanakan oleh kepala sekolah, maka ia harus mampu melakukan berbagai pengawasan dan pengendalian untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan. Pengawasan dan pengendalian ini merupakan kontrol agar kegiatan pendidikan di sekolah terarah pada tujuan yang telah ditetapkan. Pengawasan

dan pengendalian juga merupakan tindakan preventif untuk mencegah agar para tenaga kependidikan tidak melakukan penyimpangan dan lebih berhati-hati dalam melaksanakan pekerjaannya.

Tujuan umum supervisi akademis adalah memberikan bantuan teknis dan bimbingan kepada guru dan staf agar personil tersebut mampu meningkatkan kualitas kinerjanya, dalam melaksanakan tugas dan melaksanakan proses belajar mengajar. Secara operasional dapat dikemukakan beberapa tujuan konkrit dari supervisi akademis pendidikan seperti:

Meningkatkan mutu kinerja guru, membantu guru dalam memahami tujuan pendidikan dan apa peran sekolah dalam mencapai tujuan tersebut membantu guru dalam melihat secara lebih jelas dalam memahami keadaan dan kebutuhan siswanya. Membentuk moral kelompok yang kuat dan mempersatukan guru dalam satu tim yang efektif, bekerjasama secara akrab dan bersahabat serta saling menghargai satu dengan lainnya.

Meningkatkan kualitas pembelajaran yang pada akhirnya peningkatan prestasi belajar siswa. Meningkatkan kualitas pengajaran guru baik itu dari segi strategis, keahlian dan alat pengajaran. Menyediakan sebuah sistem yang serupa penggunaan teknologi yang dapat membantu guru dalam pengajaran. Sebagai salah satu dasar pengambilan keputusan bagi kepala sekolah untuk reposisi guru.

Meningkatkan keefektifan kurikulum sehingga berdaya guna dan terlaksana dengan baik. Meningkatkan keefektifan dan keefisienan sarana dan prasarana yang ada untuk dikelola dan dimanfaatkan dengan baik sehingga mampu mengoptimalkan keberhasilan siswa.

Meningkatkan kualitas pengelolaan sekolah khususnya dalam mendukung terciptanya suasana kerja yang optimal yang selanjutnya siswa dapat mencapai prestasi belajar sebagaimana yang diharapkan.

Meningkatkan kualitas situasi umum sekolah sehingga tercipta situasi yang tenang dan tentram serta kondusif yang akan meningkatkan kualitas pembelajaran yang menunjukkan keberhasilan lulusan.

Adapun sasaran utama dari pelaksanaan kegiatan supervisi akademis tersebut adalah peningkatan kemampuan profesional guru, seperti yang diregulasi oleh pemerintah melalui direktorat Pendidikan (Dirjen PMPTK. 2008., n.d.).

Sasaran supervisi akademis ditinjau dari objek yang disupervisi akademis ada tiga macam bentuk supervisi akademis. Pertama, supervisi akademis akademis menitikberatkan pengamatan supervisi akademis pada masalah-masalah akademis, yaitu hal-hal yang berlangsung berada dalam lingkungan kegiatan pembelajaran pada waktu siswa sedang dalam proses mempelajari sesuatu. Kedua, supervisi akademis administrasi menitikberatkan pengamatan supervisor pada aspek-aspek administrasi yang berfungsi sebagai pendukung dan pelancar terlaksananya pembelajaran. Ketiga, supervisi akademis lembaga menyebarkan objek pengamatan supervisor pada aspek-aspek yang berada di sekolah. Supervisi akademis ini dimaksudkan untuk meningkatkan nama baik sekolah atau kinerja sekolah secara keseluruhan. Misalnya ruang UKS (Unit Kesehatan Sekolah), perpustakaan dan sebagainya.

Prinsip-prinsip supervisi akademis secara sederhana memberikan rasa aman kepada pihak yang disupervisi akademis. Supervisi akademis hendaknya bersifat konstruktif dan kreatif, supervisi akademis hendaknya realitas didasarkan pada keadaan dan kenyataan sebenarnya. Kegiatan supervisi akademis hendaknya terlaksana dengan sederhana. Dalam pelaksanaan supervisi akademis hendaknya terjalin hubungan

professional, bukan didasarkan atas hubungan pribadi. Supervisi akademis hendaknya didasarkan pada kemampuan, kesanggupan, kondisi dan sikap pihak yang disupervisi akademis harus menolong guru agar senantiasa tumbuh sendiri tidak tergantung pada kepala sekolah.

Prinsip supervisi akademis bersifat memberikan bimbingan dan memberikan bantuan kepada guru dan staf sekolah untuk mengatasi masalah dan mengatasi kesulitan. Pemberian bantuan dan bimbingan dilakukan secara langsung, artinya bahwa pihak yang mendapat bantuan dan bimbingan tersebut tanpa dipaksa atau dibukakan hatinya dapat merasa sendiri serta sepadan dengan kemampuan untuk dapat mengatasi sendiri. Apabila supervisor merencanakan akan memberikan saran atau umpan balik, sebaiknya disampaikan sesegera mungkin agar tidak lupa. Sebaiknya supervisor memberikan kesempatan kepada pihak yang disupervisi akademis untuk mengajukan pertanyaan atau tanggapan. Kegiatan supervisi akademis sebaiknya dilakukan secara berkala misalnya pertiga bulan bukan menurut minat dan kesempatan yang dimiliki oleh supervisor.

Suasana yang terjadi selama supervisi akademis berlangsung hendaknya mencerminkan adanya hubungan yang baik antara supervisor dan yang disupervisi akademis terciptas suasana kemitraan yang akrab. Hal ini bertujuan agar pihak yang di supervisi akademis tidak akan segan-segan mengemukakan pendapat tentang kesulitan yang dihadapi atau kekurangan yang dimiliki. Untuk menjaga agar apa yang dilakukan dan yang ditemukan tidak hilang atau terlupakan. Sebaiknya supervisor membuat catatan singkat, berisi hal-hal penting yang diperlukan untuk membuat laporan.

Sedangkan menurut Fachrudin (1989) prinsip-prinsip supervisi akademis sebagai berikut; supervisi akademis harus dilaksanakan secara demokratis dan kooperatif, supervisi akademis harus kreatif dan konstruktif, supervisi akademis harus

scientific dan efektif, supervisi akademis harus dapat memberi perasaan aman pada guru-guru, supervisi akademis harus berdasarkan kenyataan, harus memberikan kesempatan kepada guru-guru untuk mengadakan *self evaluation*. Prinsip-prinsip supervisi akademis di atas merupakan kaidah-kaidah yang harus dipedomani atau dijadikan landasan di dalam melakukan supervisi akademis, maka hal itu mendapat perhatian yang sungguh-sungguh dari pada supervisor, baik dalam konteks hubungan supervisor dengan guru maupun di dalam proses pelaksanaan supervisi akademis.

Supervisi akademis meningkatkan mutu pembelajaran ruang lingkup yang sempit, hanya tertuju pada aspek akademis, khususnya yang terjadi di ruang kelas ketika guru sedang memberikan bantuan dan arahan kepada siswa.

Adapun jenis-jenis dalam supervisi akademis seperti jenis inspeksi terjadi dalam administrasi dan model kepemimpinan yang otokratis, mengutamakan pada upaya mencari kesalahan orang lain, bertindak sebagai inspektur yang bertugas mengawasi pekerjaan guru. Supervisi akademis ini dijalankan terutama untuk mengawasi, meneliti dan mencermati apakah guru dan petugas di sekolah sudah melaksanakan seluruh tugas yang diperintahkan serta ditentukan oleh atasnya. Jenis *laizzes faire* supervisi akademis inspeksi bawahan diawasi secara ketat dan harus menurut perintah atasan, pada supervisi akademis ini para pegawai dibiarkan saja bekerja sekehendaknya tanpa diberi petunjuk yang benar. Misalnya guru boleh mengajar sebagaimana yang mereka inginkan baik pengembangan

materi, pemilihan metode atau alat pelajaran.

Jenis *coersive* sifat pemaksaan kehendaknya. Apa yang diperkirakannya sebagai sesuatu yang baik, meskipun tidak cocok dengan kondisi atau kemampuan pihak yang disupevisi tetap saja dipaksakan perlakuannya. Guru sama sekali tidak diberi kesempatan untuk bertanya mengapa harus demikian. Supervisi akademis ini mungkin masih bisa diterapkan secara tepat untuk hal-hal yang bersifat awal.

Contohnya supervisi akademis yang dilakukan kepada guru yang baru mulai mengajar. Dalam keadaan demikian, apabila supervisor tidak bertindak tegas, yang disupervisi akademis mungkin menjadi ragu-ragu dan bahkan kehilangan arah yang pasti.

Jenis training sebagai pemberi latihan dan bimbingan. Hal yang positif dari supervisi akademis ini yaitu guru dan staf tata usaha selalu mendapatkan latihan dan bimbingan dari kepala sekolah. Sedangkan dari sisi negatifnya kurang adanya kepercayaan pada guru dan karyawan bahwa mereka mampu mengembangkan diri tanpa selalu diawasi, latihan dan dibimbing oleh atasnya.

Tipe demokratis juga memerlukan kondisi dan situasi yang khusus. Tanggung jawab bukan hanya seorang pemimpin saja yang memegangnya, tetapi didistribusikan atau didelegasikan kepada para anggota atau warga sekolah sesuai dengan kemampuan dan keahliannya masing-masing.

Jenis teknis supervisi akademis menurut Sahertian dan Mataheru (1985) merupakan jenis teknik supervisi akademis terdiri dari bersifat individual (*individual deviation*) contohnya seperti kunjungann kelas, dan menilai diri sendiri dan bersifar kelompok (*group devises*) contohnya seperti panel of *forum discussion*, *curriculum laboratory*, *directed reading*, *demonstration teaching*, *professional libraries*, *supervisory bulletin*, *teacher meeting*, *professional organization*, *workshop of group work*.

Teknik perseorangan mengadakan kunjungan kelas (*classroom visitation*) yang dimaksud merupakan kunjungan yang dilakukan untuk melihat guru yang sedang mengajar atau ketika kelas sedang kosong. Mengadakan observasi kelas mencermati situasi atau peristiwa yang sedang berlangsung di dalam kelas. Mengadakan wawancara dilakukan apabila supervisor menghendaki jawaban dari

individual tertentu.

Teknik kelompok, mengadakan pertemuan dalam kegiatan ini supervisor dapat memberikan pengarahan (*directing*), pengorganisasian (*coordinating*), dan komunikasi (*communicating*), segala informasi kepada guru. Mengadakan diskusi kelompok (*group discussing*) mengadakan penataran (*in service training*), dan seminar supervisi akademis.

Supervisi akademis memiliki mekanisme pelaksanaan supervisi akademis yang terdiri dari tahapan program tahunan, tahapan persiapan, tahapan pelaksanaan pada sasaran yang telah ditetapkan yang merupakan pembinaan dan perbaikan dari hasil temuan pada saat supervisi akademis.

Melaksanakan supervisi akademis pembelajaran, observasi kelas merupakan salah satu cara paling baik memberikan supervisi akademis pembelajaran karena dapat melihat kegiatan guru, murid dan masalah yang timbul.

Perencanaan kepala sekolah merencanakan dalam menyusun program dalam satu semester atau tahunan. Program tidak terlalu kaku, tergantung dari jumlah guru yang perlu di observasi ada tiga macam yaitu dengan pemberitahuan, tanpa pemberitahuan dan atau undangan.

Mekanisme observasi persiapan yang diperhatikan guru diberi tahu kepala sekolah bahwa kepala sekolah akan mengadakan observasi kesepakatan kepala sekolah dan guru tolak ukur tentang apa yang diobservasi.

Sikap observasi didalam kelas, memberikan salam kepada guru yang mengajar mencari tempat duduk yang tidak mencolok tidak boleh menegur kesalahan guru di dalam kelas, mencatat setiap kegiatan bila ada memakai alat elektronik seperti tape recorder, kamera, mempersiapkan isian berupa check list. Pembicaraan hasil observasi yang dicatat dibicarakan dengan guru dan beberapa hal yang perlu dikemukakan

kepala sekolah mempersiapkan waktu percakapan, tempat percakapan, sikap ramah simpatik tidak memborong percakapan-percakapan hendaknya tidak keluar dari data observasi guru diberi kesempatan dialog dan mengeluarkan pendapat kelemahan guru hendaknya menjadi motivasi guru dalam memperbaiki kelemahan saran untuk perbaikan diberikan yang mudah dan praktis. Kesepakatan perbaikan disepakati bersama dengan menyenangkan.

Laporan hasil percakapan hasil pembicaraan didokumentasikan menurut masing-masing guru yang telah diobservasi isi dokumen dari tanggal, tujuan data yang diperoleh, catatan diskusi, pemecahan masalah dan saran-saran.

Saling mengunjungi dalam kegiatan belajar mengajar untuk menambah pengetahuan dan meningkatkan kemampuan pembelajaran guru-guru antara lain untuk SMP, SMA ada musyawarah guru mata pelajaran (MGMP) sedangkan untuk tingkat SD adalah pusat kegiatan guru (PKG).

Supervisi akademis klinis termasuk bagian dari supervisi akademis pengajaran. Perbedaannya dengan supervisi akademis lain adalah prosedur pelaksanaannya ditekankan kepada mencari sebab-sebab atau kelemahan yang terjadi dalam proses pembelajaran dan kemudian langsung diusahakan perbaikan kekurangan dan kelemahan tersebut. Pelaksanaan supervisi akademis klinis menurut S.L. La Sulo. (1987) mengemukakan ciri-ciri supervisi akademis klinis berikut: bimbingan supervisor kepada guru bersifat bantuan, bukan perintah atau instruksi.

Kesepakatan antara guru dan supervisor tentang apa yang dikaji dan jenis keterampilan yang paling penting, instrumen dikembangkan dan disepakati bersama antara guru dengan supervisi akademis guru melakukan persiapan dengan aspek kelemahan-kelemahan yang akan diperbaiki, bila perlu berlatih diluar sekolah. Pelaksanaannya seperti dalam teknik observasi kelas diberikan dengan segera dan bersifat obyektif guru hendaknya dapat menganalisa penambilannya supervisor lebih

banyak bertanya dan mendengarkan daripada memerintah atau mengarahkan supervisor dan guru dalam keadaan suasana intim dan terbuka supervisor dapat digunakan untuk membentuk atau peningkatan dan perbaikan keterampilan pembelajaran.

Fokus utama kajian tindakan adalah mendorong para praktisi dalam praktik penelitiannya sendiri. Hasil penelitiannya dipakai sendiri oleh peneliti dan orang lain yang membutuhkan. Menurut Kemmis, McTaggart, dan Nixon, (2014), kajian tindakan dirumuskan dalam empat tahap yaitu; perencanaan, pelaksanaan, pengamatan, refleksi. Laporan hasil penelitian kajian tindakan terdiri dari: gagasan umum, rumusan masalah, perencanaan penelitian kajian tindakan, pelaksanaan penelitian tindakan monitoring, evaluasi dan refleksi saran dan rekomendasi.

Salah satu perangkat supervisi akademis yang digunakan dalam melaksanakan supervisi akademis ialah instrument observasi pembelajaran (*check list*) terutama untuk sipervisi kelas, supervisi akademis klinis, dengan demikian diharapkan indikator yang diamati untuk setiap unsur yang diamati, antara lain. Persiapan dan apresiasi, relevansi materi dengan tujuan instruksional, penguasaan materi strategis, metode manajemen kelas, pemberian motivasi kepada siswa. Nada dan suara, penggunaan bahasa, gaya dan sikap perilaku.

Berkaitan dengan supervisi akademis yang berlangsung di sekolah, penelitian yang erat terkait dengan itu yang pernah dilakukan antara lain Bantu, Edward, Okwara dkk (2012) dalam "*The Relationship between Teacher Supervisi akademison and Qquality of Teaching in Primary Schools*" menyebutkan adanya hubungan

keduanya. Serta penelitian yang dilakukan oleh Diane M Dunlap, Burce Carroll, Michelle Collay dan Paula Wilkes dalam *South Pacific Journal of Teacher Education Vol 17, 1989 , Three Studies of Supervisi akademison and Implications for Teacher*

Education, menyebutkan adanya kaitan yang erat antara supervisi akademis dan implikasinya pada kualitas pembelajaran.

Prinsip supervisi akademis bersifat memberikan bimbingan dan memberikan bantuan kepada guru dan staf sekolah untuk mengatasi masalah dan mengatasi kesulitan.

Berdasarkan hasil uraian di atas, maka supervisi akademis dapat definisi operasional dari supervisi akademis dapat dinyatakan sebagai tindakan observasi yang dilakukan secara berkala bertujuan untuk mengawasi, mengarahkan, memberi bimbingan, yang sifatnya pencegahan terhadap penyimpangan, agar tujuan bersama organisasi tercapai.

Adapun dimensi dari supervisi akademis meliputi hal sebagai berikut: apersepsi dan motivasi, menyampaikan rencana kompetensi dan rencana kegiatan, penguasaan materi pelajaran, Penerapan strategi Pembelajaran yang mendidik, penerapan pendekatan saintifik, pemanfaatan sumber belajar/media dalam pembelajaran

3. Regulasi Diri

Regulasi diri atau pengelolaan diri merupakan aspek penting dalam menentukan perilaku seseorang. Regulasi diri adalah upaya individu untuk mengatur diri dalam suatu aktivitas dengan mengikutsertakan kemampuan metakognisi, motivasi, dan perilaku aktif. Regulasi diri bukan merupakan kemampuan mental atau kemampuan akademis, melainkan bagaimana individu mengolah dan mengubah pada suatu bentuk aktivitas (S.M. Nur Ghufon, 2010).

Standar dan tujuan yang kita tetapkan bagi diri kita sendiri, dan cara kita melakukan *monitoring* dan mengevaluasi proses-proses kognitif dan perilaku kita

sendiri, dan konsekuensi-konsekuensi yang kita tentukan sendiri untuk setiap kesuksesan dan kegagalan semuanya merupakan aspek-aspek pengaturan diri (*selfregulated*) (Jeanne Ellis Ormrod, 2002).

Menurut Bandura regulasi diri merupakan kemampuan mengatur tingkah laku dan menjalankan tingkah laku tersebut sebagai strategi yang berpengaruh terhadap performansi seseorang mencapai tujuan atau prestasi sebagai bukti peningkatan. Zimmerman (1990) menyatakan bahwa regulasi diri merujuk pada pikiran, perasaan dan tindakan yang terencana oleh diri dan terjadi secara berkesinambungan sesuai dengan upaya pencapaian tujuan pribadi.

Interaksi antara tujuan yang ditetapkan oleh pribadi dan pengaruh-pengaruh eksternal (standar motivasional, standar sosial dan standar moral) merupakan awal terjadinya regulasi diri. Standar inilah yang akan menentukan apakah individu akan membuat jarak (*goal setting*) atau mengurangi jarak dengan berusaha untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Tiga faktor yang mempengaruhi tingkat motivasi seseorang yaitu: kemampuan seseorang untuk menilai dirinya sendiri secara objektif mencapai sesuatu (*self efficacy*). Mengenali kemampuan diri secara tepat memudahkan seseorang untuk mencapai tujuannya. Kedua, adanya umpan balik yang sangat berperan penting dalam peningkatan efikasi diri seseorang. Adanya umpan balik membantu seseorang membuat penilaian, mengontrol dan menyesuaikan usaha dan tujuannya agar lebih realistis untuk diraih. Selanjutnya adalah waktu yang diantisipasi untuk pencapaian tujuan. Motivasi akan lebih mudah terbangkitkan dengan menetapkan tujuan jangka pendek dibanding dengan tujuan jangka panjang.

Regulasi diri juga dipengaruhi oleh standar moral dan sosial. Sebuah hasil gagasan yang menjadi perilaku selalu melewati proses penilaian yang didasari oleh dua nilai tersebut. Proses penilaian ini dapat berupa reaksi diri evaluatif, seperti persetujuan dari diri sendiri (*self approval*) dan teguran pada diri sendiri (*self*

reprimand). Secara khusus, pembelajaran yang diatur sendiri (*self regulated learning*) mencakup proses-proses berikut ini, dimana banyak diantaranya pada dasarnya bersifat metakognitif, sebagai berikut (Zimmerman, 1990):

- Penetapan tujuan (*goal setting*). Pembelajaran yang mengatur diri menetapkan apa yang ingin dicapai ketika membaca buku atau belajar. *Goal setting* menghubungkan tujuan-tujuan yang mereka kerjakan sebagai suatu aktivitas belajar dengan tujuan dan cita-cita jangka panjang.
- Perencanaan (*planning*). Pembelajar menentukan bagaimana baiknya menggunakan waktu dan sumber daya yang tersedia untuk tugas-tugas belajar.
- Motivasi diri (*self-motivation*). Pembelajar yang mengatur diri biasanya memiliki *self-efficacy* yang tinggi untuk menyelesaikan suatu tugas dengan baik. Mereka menggunakan banyak strategi agar tetap terarah pada tugas, misal dengan menghias ruang belajarnya agar lebih menyenangkan, mengingatkan diri mereka sendiri tentang pentingnya mengerjakan tugas dengan baik, atau menjanjikan pada diri mereka sendiri hadiah tertentu ketika berhasil mengerjakan dan menyelesaikan tugas.
- Kendali atensi (*attention control*). Pembelajar yang mengatur diri berusaha memfokuskan perhatian pada pelajaran yang sedang berlangsung dan menghilangkan hal-hal yang dapat mengganggu.
- Penggunaan strategi belajar yang fleksibel (*flexible use of learning strategies*). Pembelajara yang mengatur diri memiliki strategi belajar yang berbeda tergantung tujuan-tujuan spesifik yang ingin mereka capai.
- Monitor diri (*self-monitoring*). Pembelajar yang mengatur diri terus memonitor kemajuan agar mencapai tujuan yang ditetapkan, dan bila dibutuhkan mereka mengubah strategi belajar atau memodifikasinya. Mengamati diri sediri saat

sedang melakukan sesuatu dilakukan agar ada kemajuan ke arah tujuan-tujuan yang penting. Penelitian secara jelas menunjukkan bahwa pengamatan yang berfokus pada diri sendiri dapat membawa perubahan terhadap perilaku.

- Mencari bantuan yang tepat (*appropriate help seeking*). Pembelajar yang mengatur diri tidak selalu harus berusaha sendiri. Sebaliknya, mereka menyadari bahwa bantuan orang lain diperlukan.
- Evaluasi diri (*self-evaluation*). Pembelajar yang (mampu) mengatur diri melakukan evaluasi agar dapat mengatur strategi untuk kesempatan di kemudian hari (Jeanne Ellis Ormrod, 2002).

Aspek-aspek regulasi diri Menurut Zimmerman, regulasi diri mencakup tiga aspek yang diaplikasikan dalam belajar, yaitu metakognitif, motivasi, dan perilaku. Menurut Matlin, metakognisi adalah pemahaman dan kesadaran tentang proses kognitif atau pikiran tentang berpikir, ia mengatakan bahwa metakognisi merupakan suatu proses penting. Hal ini dikarenakan pengetahuan seseorang tentang kognisinya dapat membimbing dirinya mengatur atau menata peristiwa yang akan dihadapi dan memilih strategi yang sesuai agar dapat meningkatkan kinerja kognitifnya ke depan. Flavell mengatakan bahwa metakognisi mengacu pada pengetahuan seseorang terhadap kognisi yang dimilikinya dan pengaturan dalam kognisi tersebut. Schank menambahkan bahwa pengetahuan tentang kognisi meliputi perencanaan, pemantauan (pemantauan), dan perbaikan dari performansi atau perilakunya. Zimmerman dan Pons menambahkan bahwa poin metakognitif bagi individu yang melakukan regulasi diri adalah individu yang merencanakan, mengorganisasi, mengukur diri, dan mengintruksikan diri sebagai kebutuhan selama proses perilakunya, misalnya dalam hal belajar (Schunk, 2014).

Devi dan Ryan menyebutkan motivasi merupakan fungsi dari kebutuhan dasar untuk mengontrol dan berkaitan dengan kemampuan yang ada pada setiap diri individu. Ditambahkan pula oleh Zimmerman dan Pons bahwa keuntungan motivasi ini adalah individu memiliki motivasi intrinsik, otonomi, dan kepercayaan diri tinggi terhadap kemampuan dalam melakukan sesuatu (S.M. Nur Ghufron, 2010).

Perilaku menurut Zimmerman dan Schank merupakan upaya individu untuk mengatur diri, menyeleksi dan memanfaatkan maupun menciptakan lingkungan yang mendukung aktivitasnya. Pada perilaku ini, Zimmerman dan Pons mengatakan bahwa individu memilih, menyusun dan menciptakan lingkungan sosial dan fisik seimbang untuk mengoptimalkan pencapaian atas aktivitas yang dilakukan. Ketiga aspek di atas bila digunakan individu secara tepat sesuai kebutuhan dan kondisi akan menunjang kemampuan pengelolaan diri yang optimal.

Faktor-faktor yang mempengaruhi regulasi diri.

Menurut Zimmerman dan Pons sebagaimana dikutip S.M. Nur Ghufron (2010), ada tiga faktor yang mempengaruhi regulasi diri, yaitu:

- Pengetahuan individu, semakin banyak dan beragam pengetahuan yang dimiliki individu akan semakin membantu individu dalam meregulasi diri.
- Tingkat kemampuan metakognisi yang dimiliki individu yang semakin tinggi akan membantu pelaksanaan pengelolaan diri dalam diri individu.
- Tujuan yang ingin dicapai, semakin banyak dan kompleks tujuan yang ingin diraih, semakin besar kemungkinan individu melakukan regulasi diri (Zimmerman & Martinez-Pons, 1988).

Perilaku mengacu kepada upaya individu menggunakan kemampuan yang dimiliki. Semakin besar dan optimal upaya yang dikerahkan individu dalam mengatur dan mengorganisasi suatu aktivitas akan meningkatkan pengelolaan atau *regulation* pada

diri individu. Bandura menyatakan dalam perilaku ini, ada tiga tahap yang berkaitan dengan pengelolaan diri atau regulasi diri, diantaranya: *Self observation* yang berkaitan dengan respons individu, yaitu tahap individu melihat ke dalam dirinya dan perilaku (performansinya).

Self Judgment merupakan tahap individu membandingkan performansi dan standar yang telah dilakukannya dengan standar atau tujuan yang sudah dibuat dan ditetapkan individu. Melalui upaya membandingkan performansi dengan standar tujuan yang telah dibuat dan ditetapkan, individu dapat melakukan evaluasi atas perormansi yang telah dilakukan dengan mengetahui letak kelemahan atau kekurangan performansinya.

Self reaction merupakan tahap yang mencakup proses individu dalam menyesuaikan diri dan rencana untuk mencapai tujuan atau standar yang telah dibuat dan ditetapkan (Zimmerman & Martinez-Pons, 1988).

Lingkungan teori sosial kognitif mencurahkan perhatian khusus pada pengaruh sosial dan pengalaman pada fungsi manusia. Hal ini bergantung pada bagaimana lingkungan itu mendukung atau tidak mendukung. Sedang menurut Cobb, menyatakan bahwa *self regulated learning* dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya adalah *self efficacy*, motivasi dan tujuan.

Secara umum, *self-efficacy* adalah penilaian seseorang tentang kemampuannya sendiri untuk menjalankan perilaku tertentu. Peserta didik yang memiliki *self efficacy* yang tinggi akan meningkatkan penggunaan kognitif dan strategi *self regulated learning*. Individu yang merasa mampu menguasai suatu keahlian atau melaksanakan suatu tugas akan lebih siap untuk berpartisipasi, bekerja keras. Lebih ulet dalam menghadapi kesulitan, dan mencapai tingkatan yang lebih tinggi (Jr. Cobb, 2003).

Motivasi adalah sesuatu yang menggerakkan (*energize*), mengarahkan dan mempertahankan perilaku; motivasi membuat individu bergerak, menempatkan mereka dalam suatu arah tertentu, dan menjaga mereka agar terus bergerak. Individu cenderung akan lebih efisien mengatur waktunya dan efisien dalam belajar apabila memiliki motivasi belajar. Motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang (intrinsik) cenderung akan lebih memberikan hasil positif dalam proses belajar dan meraih prestasi yang baik. Motivasi ini akan lebih stabil bila dibandingkan dengan motivasi yang berasal dari luar diri (ekstrinsik). Walaupun demikian bukan berarti motivasi dari luar diri (ekstrinsik) tidak penting. Kedua jenis motivasi ini sangat berperan dalam proses belajar.

Tujuan (*goal*) Merupakan penetapan tujuan apa yang hendak dicapai seseorang. Tujuan merupakan kriteria yang digunakan individu untuk memonitor kemajuan mereka dalam belajar. Tujuan memiliki dua fungsi dalam *self regulated learning* yaitu menuntun individu untuk memonitor dan mengatur usahanya dalam arah yang spesifik. Selain itu goal juga merupakan kriteria bagi individu untuk mengevaluasi performansi mereka (Jeanne Ellis Ormrod, 2002).

Tahapan-tahapan Pembentukan regulasi diri pembentukan regulasi diri setiap individu, ada beberapa proses yang dilalui dan mendasarinya agar setiap individu dapat mencapai tujuan yang diharapkan. Adapun tahapan regulasi (Jr. Cobb, 2003) diantaranya yaitu:

Receiving merupakan langkah yang dilakukan individu ketika menerima informasi awal. Informasi awal yang didapatkan selayaknya relevan dan baik. Adanya informasi yang didapatkan membuat individu menghubungkan dengan informasi yang telah didapatkan sebelumnya ataupun hubungan dengan aspek – aspek lainnya. Misalnya pada anak dalam tahap bermain dimana anak akan mendapatkan tantangan dari permainan tersebut serta dapat dinilai apakah anak dapat menyelesaikan dan ini akan

berdampak pada regulasi diri anak pada tahapan penerimaan informasi (Bodrova Deborah, Germeroth, & Leong, 2013). Masalah yang didapatkan adalah ketika anak terlahir prematur ataupun memiliki kekurangan lainnya maka informasi yang didapatkan tidak seperti anak lainnya. Menurut penelitian Lynn, tentang anak yang terlahir prematur menghasilkan tentang adanya perbedaan yang signifikan antara anak yang lahir pematurn dan anak yang lahir normal. Kesulitan anak dalam menerima informasi sangat penting, dan berguna untuk pengembangan regulasi diri anak tersebut (Bodrova Deborah et al., 2013).

Evaluating merupakan pengolahan informasi, ketika telah melewati tahap receiving. Pada proses *evaluating* terdapat masalah yang didapat, maka individu dapat membandingkan masalah dari lingkungan (eksternal) tersebut dengan pendapat diri pribadi (internal) yang telah didapatkan sebelumnya. *Evaluating* merupakan tahapan penting dalam proses regulasi diri karena dalam tahapan ini individu akan mengumpulkan hasil informasi dan melihat perbedaan pada lingkungan luar yang akan menjadi sumbangan paling besar pada proses tindakan yang akan diambil nantinya (McNamara & O'Hara, 2008).

Searching merupakan tahapan pencarian solusi masalah. Pada tahapan *evaluating* individu akan melihat perbedaan antara lingkungan dan pendapat pribadinya, maka individu akan mencari solusi untuk menekan perbedaan masalah tersebut. Pencarian solusi atas masalah yang didapatkan individu sebaiknya mempresepsikan terlebih dahulu masalah tersebut terhadap dirinya kemudian hubungannya dengan orang lain atau lingkungan masyarakat, serta mencari kesulitan yang paling minimal didapatkan ketika melakukan tindakan (Baumeister, Gailliot, DeWall, & Oaten, 2006)

Formulating merupakan penetapan tujuan atau rencana yang menjadi target serta memperhitungkan masalah seperti waktu, tempat, media ataupun aspek lainnya yang menjadi pendukung yang dapat mencapai tujuan secara efektif maupun efisien.

Penetapan tujuan adalah komponen yang penting dalam tahapan regulasi diri, dalam penetapan tujuan jangka panjang maka adapula sub bagian yang disebut tujuan jangka pendek yang berguna untuk memantau seberapa besar kemajuan yang berhasil diraih, serta berguna juga untuk menyesuaikan strategi apa yang dapat diterapkan untuk menjadi kunci utama agar dapat meraih keberhasilan yang lebih baik (Schunk, 2014).

Implementing adalah tahapan pelaksanaan rencana yang telah dirancang sebelumnya. Tindakan yang dilakukan sebaiknya tepat dan mengarah pada tujuan, walaupun dalam sikap cenderung dimodifikasi agar tercapai tujuan yang diinginkan. Tujuan yang terlalu tinggi biasanya tidak menjamin pencapaian yang maksimal dikarenakan oleh berbagai faktor yang menjadi penghambat, maka dalam tahapan implementasi, individu selayaknya menyadari bahwa kegagalan regulasi diri pada tahapan ini adalah sesuatu yang biasanya terjadi (Oettingen, Hönig, & Gollwitzer, 2000).

Assesing adalah tahapan akhir untuk mengukur seberapa maksimal rencana dan tindakan yang telah dilakukan pada proses sebelumnya dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Tujuan yang ingin dikelola biasanya mengalami pergeseran nilai, akan tetapi pergeseran nilai tujuan dapat diatasi dengan lebih memantapkan prioritas tujuan utama (Carver & Scheier, 2010). Penilaian tentang seberapa maksimal tindakan yang dilakukan akan memberikan efek ketika melakukan tindakan selanjutnya, assesing adalah bagian dari proses intropeksi diri individu dan dapat berefek juga pada penilaian diri tentang seberapa besar kontribusi perilaku yang telah dilakukan (Kayler & Weller, 2007).

Terkait dengan penelitian dalam dunia pendidikan yang dilakukan terkait dengan regulasi adalah penelitian N. Mahendiran and Bharathi K Kumar (2017), dalam penelitian *Impact of Self-Regulated Learning on Teaching-Learning Process among Teacher Educators in Tiruvannamalai District* menyebutkan terdapatnya pengaruh

signifikan antara regulasi diri dan proses pembelajaran. Hasil penelitian Pintrich, Paul R.

De Groot, Elisabeth V. (1990) dalam *Journal of Educational Psychology* yang meneliti keterkaitan *Motivational and Self-Regulated Learning Components of Classroom Academic Performance*

Berdasarkan hasil uraian di atas dapat didefinisikan bahwa regulasi diri merupakan kemampuan mengatur tingkah laku dan menjalankan tingkah laku tersebut sebagai strategi yang berpengaruh terhadap performansi untuk mencapai tujuan, terdapat dua faktor dalam regulasi diri seseorang yaitu faktor eksternal dan internal. Faktor eksternal terdiri dari faktor motivasional, standar sosial dan standar moral sedangkan faktor internal terdiri dari observasi diri (*self observation*), proses penilaian (*judgmental process*), dan reaksi diri (*self reaction*).

4. Kemampuan mengajar guru

a. Kemampuan mengajar guru

Pada dasarnya kemampuan seorang guru dalam mengajar menentukan kualitas pendidikan dari proses pendidikan yang diberikan. Kualitas hasil pembelajaran dipengaruhi berbagai faktor. Salah satu faktor yang mempengaruhi adalah pendekatan dalam proses pembelajaran yang terjadi didalam kelas. Proses tersebut menyangkut materi ajar yang digunakan, kegiatan guru dan peserta didik, interaksi peserta didik dengan peserta didik, peserta didik dengan guru, dan bahan ajar, alat dan lingkungan belajar serta cara dan alat evaluasi dan kesesuaian dengan kebutuhan perkembangan peserta didik itu sendiri (Atkinson, 1995).

Menurut Spencer (dalam Moehariono 2009) Kompetensi didefinisikan sebagai karakteristik yang mendasari seseorang dengan efektifitas kinerja individunya.

Efektivitas dalam karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebab-akibat dengan kriteria untuk dijadikan acuan, efektif atau berkinerja unggul di tempat kerja atau pada situasi tertentu (competency is an underlying characteristic of an individual that is causally related to criterion referenced effective and or superior performance in a job or situation).

Sudarmanto (2009:45) mengutarakan dalam tulisannya bahwa kompetensi merupakan suatu atribut untuk melekatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan unggul. Atribut tersebut adalah kualitas yang diberikan pada orang atau benda, yang mengacu pada karakteristik tertentu yang diperlukan untuk dapat melaksanakan pekerjaan secara efektif. Atribut tersebut terdiri atas pengetahuan, keterampilan, dan keahlian atau karakteristik tertentu.

Standar kompetensi guru mencakup kompetensi inti guru yang dikembangkan menjadi kompetensi guru dalam semua jenjang kependidikan

Kompetensi Pedagogik Berdasarkan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pada pasal 10 ayat (1) menyatakan bahwa

“Kompetensi guru sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi”

A. Kompetensi Pedagogik

Kemampuan pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Sub kompetensi dalam kompetensi Pedagogik adalah:

1. Pemahaman akan peserta didik secara mendalam yang meliputi memahami peserta didik dengan memanfaatkan prinsip-prinsip perkembangan kognitif, prinsip-prinsip kepribadian, dan mengidentifikasi bekal ajar awal peserta didik.

2. Perancangan pembelajaran, termasuk memahami landasan pendidikan untuk kepentingan pembelajaran yang meliputi memahami landasan pendidikan, menerapkan teori belajar dan pembelajaran, menentukan strategi pembelajaran berdasarkan karakteristik peserta didik, kompetensi yang ingin dicapai, dan materi ajar, serta menyusun rancangan pembelajaran berdasarkan strategi yang dipilih.

3. Pelaksanaan pembelajaran yang meliputi menata latar (setting) pembelajaran dan melaksanakan pembelajaran yang kondusif.

4. Perancangan dan pelaksanaan evaluasi pembelajaran yang meliputi merancang dan melaksanakan evaluasi (assessment) proses dan hasil belajar secara berkesinambungan dengan berbagai metode, menganalisis hasil evaluasi proses dan hasil belajar untuk menentukan tingkat ketuntasan belajar (mastery level), dan memanfaatkan hasil penilaian pembelajaran untuk perbaikan kualitas program pembelajaran secara umum.

5. Mengembangkan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensinya meliputi memfasilitasi peserta didik untuk pengembangan berbagai potensi akademik, dan memfasilitasi peserta didik untuk mengembangkan berbagai potensi nonakademik.

B. Kompetensi Kepribadian

Kompetensi Kepribadian adalah kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia. Sub kompetensi dalam kompetensi kepribadian

meliputi: (1) Kepribadian yang stabil dalam hal bertindak sesuai dengan norma sosial, bangga menjadi guru, dan memiliki konsistensi dalam bertindak sesuai dengan norma. (2) Kepribadian yang dewasa yang menampilkan kemandirian dalam bertindak sebagai pendidik dan memiliki etos kerja sebagai guru. (3) Kepribadian yang arif adalah menampilkan tindakan yang didasarkan pada kemamfaatan peserta didik, sekolah dan masyarakat dan menunjukkan keterbukaan dalam berpikir dan bertindak. (4) Kepribadian yang berwibawa meliputi memiliki perilaku yang berpengaruh positif terhadap peserta didik dan memiliki perilaku yang disegani. (5) Kepribadian yang memiliki akhlak mulia dan dapat menjadi teladan meliputi bertindak sesuai dengan norma religius (imtaq, jujur, ikhlas, suka menolong) dan memiliki perilaku yang diteladani peserta didik.

C. Kompetensi Profesional

Kompetensi Profesional adalah penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam, yang mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya, serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuannya. Kompetensi ini meliputi (1) Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung pelajaran yang dimampu. (2) Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran/bidang pengembangan yang dimampu. (3) Mengembangkan materi pembelajaran yang dimampu secara kreatif. (4) Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif. (5) Memanfaatkan

Teknologi dan ilmu Kependidikan untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri.

D. Kompetensi Sosial

Kompetensi Sosial adalah kemampuan guru untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar. (1) Bersikap inklusif, bertindak obyektif, serta tidak diskriminatif karena pertimbangan jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar

belakang keluarga, dan status sosial keluarga. (2) Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua dan masyarakat. (3) Beradaptasi di tempat bertugas di seluruh wilayah Republik Indonesiadan dan memiliki keragaman sosial budaya. (4) Berkomunikasi dengan lisan maupun tulisan.

Secara rinci, terkait dengan kemampuan mengajar terdapat lima dimensi keterampilan yang harus dimiliki seorang guru: (1) *Task skills*, yaitu keterampilan untuk melaksanakan tugas-tugas rutin sesuai dengan standar ditempat kerja. (2)

Task management skills, yaitu keterampilan untuk mengelola serangkaian tugas yang berbeda yang muncul dalam pekerjaan. (3) *Contigency management skills*, yaitu keterampilan mengambil tindakan yang cepat dan tepat bila timbul suatu masalah dalam pekerjaan. (4) *Job role environment skills*, yaitu keterampilan untuk bekerja sama serta memelihara kenyamanan lingkungan kerja. (5) *Transfer skill*, yaitu keterampilan untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja baru.

Pembelajaran di Sekolah Dasar dilaksanakan berdasarkan rencana pelajaran yang telah dikembangkan oleh guru. Proses pembelajaran harus dirancang guru sehingga kemampuan siswa, bahan ajar, proses belajar, dan sistem penilaian sesuai dengan tahapan perkembangan siswa. Hal lain yang harus dipahami, yaitu proses belajar harus dikembangkan secara interaktif. Dalam hal ini, guru memegang peranan penting dalam menciptakan stimulus respons agar siswa menyadari kejadian di sekitar lingkungannya. Siswa kelas rendah masih banyak membutuhkan perhatian karena fokus konsentrasinya masih kurang, perhatian terhadap kecepatan dan aktivitas belajar juga masih kurang. Hal ini memerlukan kegigihan guru dalam menciptakan proses belajar yang lebih menarik dan efektif Pembelajaran di kelas rendah dilaksanakan berdasarkan rencana pelajaran yang telah dikembangkan oleh guru.

Proses pembelajaran harus dirancang guru sehingga kemampuan siswa, bahan ajar, proses belajar, dan sistem penilaian sesuai dengan tahapan perkembangan siswa. Hal lain yang harus dipahami, yaitu proses belajar harus dikembangkan secara interaktif

(Mudjiono, 2002). Dalam hal ini, guru memegang peranan penting dalam menciptakan stimulus respon agar siswa menyadari kejadian di sekitar lingkungannya. Siswa kelas dasar masih banyak membutuhkan perhatian karena fokus konsentrasinya masih kurang, perhatian terhadap kecepatan dan aktivitas belajar juga masih kurang. Hal ini memerlukan kegigihan guru dalam menciptakan proses belajar yang lebih menarik dan efektif (Mudjiono, 2002).

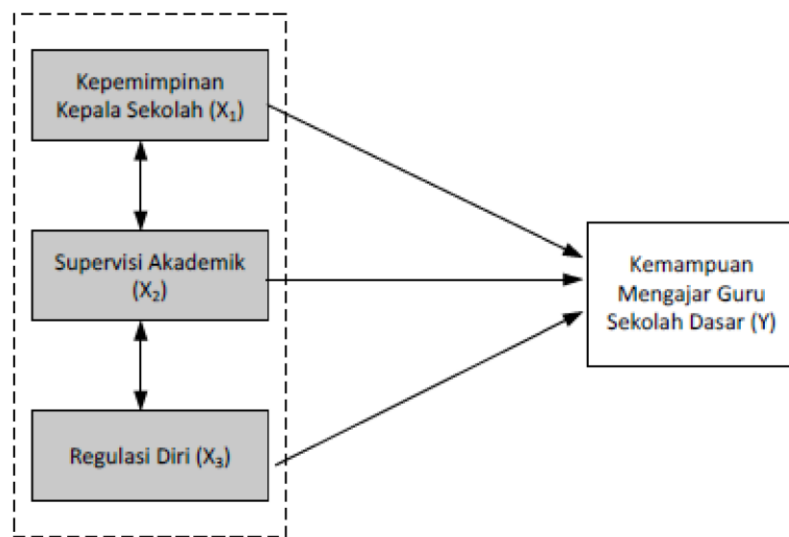
Dari hasil rencana pengembangan dan pemanfaatan bahan ajar di jenjang pendidikan sekolah dasar khususnya kelas satu, dinyatakan bahan ajar merupakan satu sama lain terkait di mana menegaskan bahwa bangsa Indonesia terdiri dari beberapa budaya bangsa dan daerah yang majemuk. Perkembangan bagi manfaat bahasa beragam untuk kelas 1 SD secara benar dan tepat mudah dipahami dan disampaikan terhadap tatanan yang baik dan juga benar terutama dalam bidang pendidikan di sekolah. Pembelajaran mengalami perubahan dalam konten yang melebur dalam berbagai subjek pelajaran seperti yang terdapat dalam kurikulum nasional yang berlaku. Hal ini juga menandakan pentingnya penguasaan dan keterampilan guru dalam memberikan pengajaran bermakna agar siswa dapat memiliki kompetensi belajar sesuai dengan tujuan pembelajaran menjadi acuan dan bersama bahan ajaran lainnya (Mahsun, 2014).

B. Kerangka berpikir

Kerangka berpikir terkait tiga variabel bebas Gaya Kepemimpinan (X_1), Supervisi akademis (X_2), Regulasi Diri (X_3) dan Kemampuan mengajar guru (Y) dalam hubungan variabel-variabel tersebut untuk menjawab pertanyaan dari penelitian ini dapat dihubungkan sebagai berikut: Adanya hubungan Gaya kepemimpinan secara langsung dengan Kemampuan mengajar guru, Adanya hubungan antara Supervisi

Akademis dengan Kemampuan mengajar guru, Adanya hubungan antara Regulasi Diri dengan Kemampuan mengajar guru.

Hubungan antara variabel-variabel bebas juga terjadi antara Gaya Kepemimpinan dengan Supervisi Akademis, Gaya Kepemimpinan dengan Regulasi diri serta Supervisi Akademis dengan Regulasi Diri. Sehingga hubungan antara variabel-variabel tersebut terangkum dalam kerangka berpikir sebagai berikut:



Gambar 2.1 Model Teoritik Variabel Penelitian

C. Kajian Teori

1. Gaya Kepemimpinan kepala sekolah berdampak dalam kemampuan guru dalam mengajar. Catherine Barrett and Robert Breyer (2014) dalam Jurnal *The Influence of Effective Leadership on Teaching and Learning*, menyebutkan adanya pengaruh kepemimpinan yang efektif dalam pembelajaran. Muhammad

Fadhi “ manajemen mutu pendidikan jurnal studi manajemen pendidikan vol 1, No 2, 2017, menyebutkan manajemen yang efektif dan kepemimpinan yang kuat akan mendasari proses pembelajaran berdasarkan kualitas. Husaini dan Nuryadin E. Raharjo (2012) dalam strategi Kepemimpinan Pembelajaran Menyongsong Implementasi Kurikulum 2013 menyatakan bahwa gaya

kepemimpinan memiliki empat aspek yaitu keteladanan, pembelajaran di luar kelas, kultur sekolah dan penguatan. Keteladanan meliputi ucapan, bahasa tubuh, sikap dan tindakan positif yang dapat diteladani oleh orang lain. Senada dengan itu Gunawan, Gusti Putu (2015) dalam Kontribusi Gaya Kepemimpinan Kepala sekolah, Pelaksanaan Supervisi Pengajaran dan Tingkat Kematangan Terhadap Kinerja Guru pada SMA Negeri di Kabupaten Gianyar, Bali menyebutkan terdapat kontribusi yang signifikan dari gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Gianyar dengan kontribusi sebesar positif terhadap kinerja guru dibandingkan dengan supervisi dan tingkat kematangan guru.

2. Supervisi Akademis terhadap kemampuan mengajar

Peranan kepala sekolah sebagai seorang supervisor akademis, perannya sangat dibutuhkan dalam peningkatan kompetensi professional para guru, secara khusus untuk kompetensi mengajar guru. Bantu, Edward, Okwara dkk (2012) dalam

“The Relationship between Teacher Supervision and Quality of Teaching in Primary Schools” menyebutkan adanya hubungan keduanya. Diane M Dunlap, Burce Carroll, Michelle Collay dan Paula Wilkes dalam *South Pacific Journal of Teacher Education Vol 17, 1989 , Three Studies of Supervision and Implications for Teacher Education*, menyebutkan adanya kaitan yang erat antara supervisi dan implikasinya pada kualitas pembelajaran.

3. Regulasi diri merupakan upaya individu untuk mengatur diri dalam suatu aktivitas dengan mengikutsertakan kemampuan metakognisi, motivasi, dan perilaku aktif. Laporan dari N. Mahendiran and Bharathi K Kumar (2017), dalam penelitian *Impact of Self-Regulated Learning on Teaching-Learning Process among Teacher Educators in Tiruvannamalai District* menyebutkan terdapatnya pengaruh signifikan antara regulasi diri dan proses pembelajaran. Hasil penelitian

Melbourne University (2018), *Self-regulated learning in the classroom* menyebutkan peran penting regulasi diri dalam pembelajaran.

4. Kemampuan guru dalam menggunakan metode, pedagogi agar dapat menciptakan stimulus dan respons agar proses belajar dapat lebih menarik dan siswa dapat belajar efektif sesuai tujuan belajar. Resmini, N. dkk. (2009) menyatakan bahwa Kemampuan mengajar guru Sekolah Dasar khususnya pembelajaran bahasa dan sastra Indonesia diarahkan untuk meningkatkan kemampuan siswa untuk berkomunikasi dalam bahasa Indonesia dengan baik dan benar, baik secara lisan maupun tulis serta menumbuhkan apresiasi terhadap hasil karya kesusastraan.

D. Hipotesis penelitian

Berdasarkan kajian teoretik dan kerangka berpikir yang telah diuraikan di atas maka dapat diajukan hipotesis penelitian terkait dengan analisis hubungan antara variabel-variabel tersebut, apakah hubungan diantaranya dapat diterima atau harus ditolak.

Sebagai hipotesis statistik dalam penelitian ini adalah:

1. Gaya Kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai gaya yang digunakan seseorang untuk dapat mempengaruhi, memotivasi, mengembangkan, membangun relasi serta mengolah situasi dan masukan dari pengikutnya untuk membuat keputusan yang dapat dimanfaatkan bagi keberhasilan tujuan organisasi. *Transformational leadership* Merupakan kepemimpinan yang menekankan aktivitas relasional pemimpin dan pengikut untuk memotivasi pengikut untuk mencapai tujuan yang melebihi standar. *Transactional leadership* merupakan kepemimpinan yang memberikan perpindahan

persetujuan dan perjanjian apa yang diinginkan pemimpin diikuti para pengikut. *Situational leadership* kepemimpinan yang dapat diterapkan dalam segala situasi atau keadaan, terkait dengan kepemimpinan *telling, selling, participating* dan *delegating*. *Instructional leadership*, merupakan suatu kepemimpinan yang memperhatikan sumber daya, observasi, prioritas dan tujuan sehingga terbentuk komunitas yang kolaboratif antara atasan dan bawahan, dengan riset pengambilan keputusan.

Hipotesis dalam penelitian ini, apakah ada hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kemampuan mengajar guru pada tingkatan sekolah dasar.

2. Supervisi akademis dapat didefinisikan sebagai tindakan observasi yang dilakukan secara berkala bertujuan untuk mengawasi, mengarahkan, memberi bimbingan, yang sifatnya pencegahan terhadap penyimpangan, agar tujuan bersama organisasi tercapai. Hipotesis dalam penelitian ini terkait dengan supervisi akademis dengan kemampuan mengajar guru, apakah ada hubungan antara supervisi akademis dengan kemampuan mengajar guru pada tingkatan sekolah dasar.
3. Regulasi diri dapat didefinisikan sebagai kemampuan mengatur dan menjalankan tingkah laku sebagai strategi yang berpengaruh terhadap kinerjanya untuk mencapai tujuan, terdapat dua faktor dalam regulasi diri seseorang yaitu faktor eksternal dan internal. Faktor eksternal terdiri dari faktor motivasional, standar sosial dan standar moral sedangkan faktor internal terdiri dari observasi diri (*self observation*), proses penilaian (*judgmental process*), dan reaksi diri (*self reaction*). Hipotesis dalam penelitian ini terkait dengan regulasi diri dengan kemampuan mengajar guru, apakah ada hubungan antara regulasi diri dengan kemampuan mengajar guru pada tingkatan sekolah dasar.

4. Kemampuan guru mengajar dapat didefinisikan sebagai keterampilan profesional guru dalam mengajar bahan yang baik dan benar terutama pembelajaran bahasa yang mencakup keterampilan menyimak, keterampilan berbicara, keterampilan membaca dan keterampilan menulis baik verbal dan nonverbal sehingga mudah dipahami siswa sesuai tujuan pembelajaran dan fungsi konitif berkolaborasi dengan berbagai aspek. Hipotesis dalam penelitian ini terkait dengan kemampuan mengajar guru, apakah ada hubungan antara regulasi diri dengan kemampuan mengajar guru pada tingkatan sekolah dasar. Apakah terdapat hubungan positif antara gaya kepemimpinan, supervisi akademis, regulasi diri dengan kemampuan mengajar guru.

