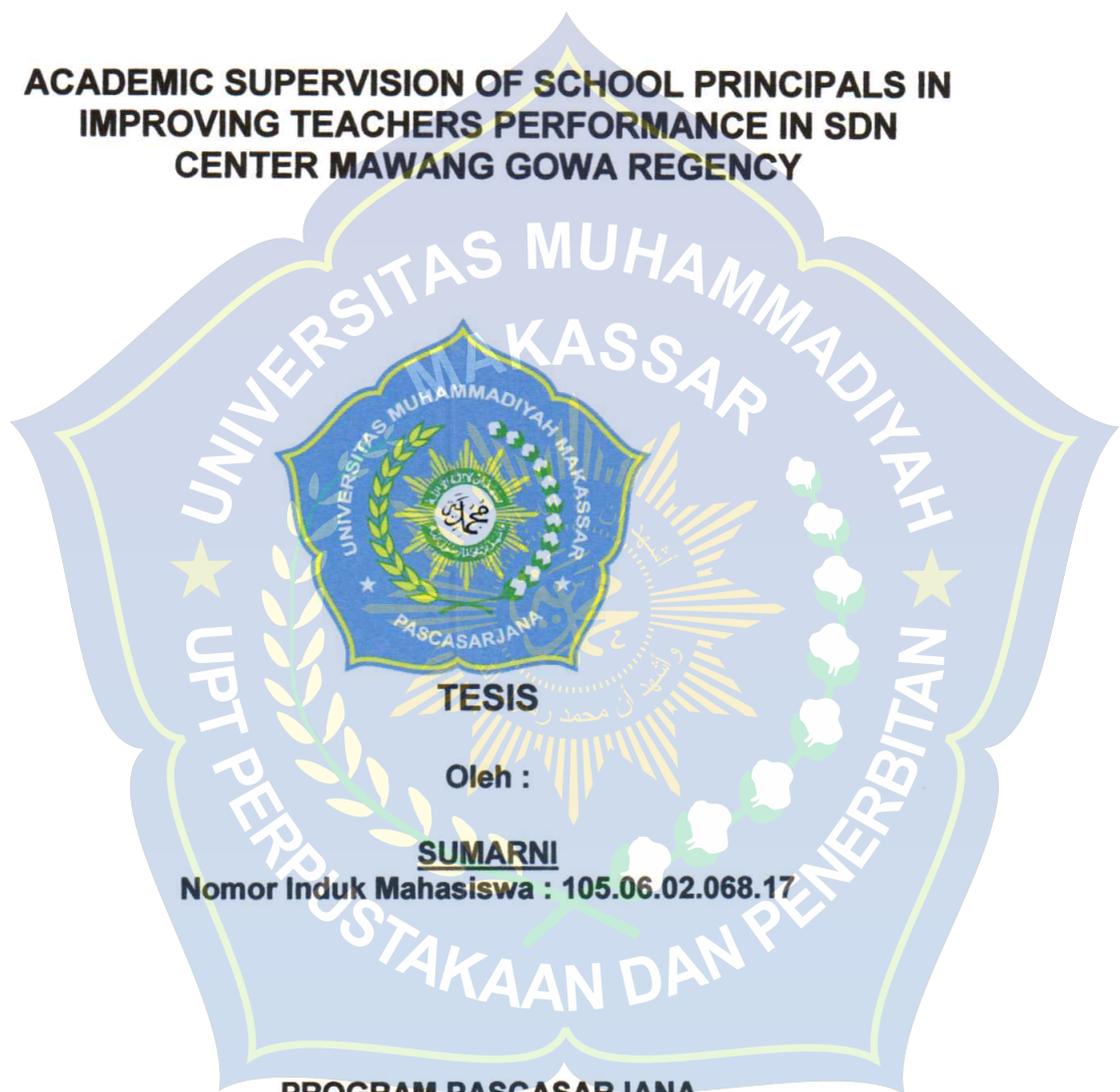


**SUPERVISI AKADEMIK KEPALA SEKOLAH DALAM
MENINGKATKAN KINERJA GURU SDN CENTRE
MAWANG KABUPATEN GOWA**

**ACADEMIC SUPERVISION OF SCHOOL PRINCIPALS IN
IMPROVING TEACHERS PERFORMANCE IN SDN
CENTER MAWANG GOWA REGENCY**



Nomor Induk Mahasiswa : 105.06.02.068.17

**PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER PENDIDIKAN DASAR
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
2020**

TESIS

**SUPERVISI AKADEMIK KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN
KINERJA GURU SDN CENTRE MAWANG KABUPATEN GOWA**

Yang disusun dan diajukan oleh:

SUMARNI

Nomor Induk Mahasiswa: 10506 02068 17

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian Tesis
Pada tanggal 21 Januari 2020

Menyetujui
Komisi Pembimbing:

Pembimbing I

Pembimbing II


Dr. Hj. Rosleny Babo, M.Si.


Dr. H. Muhlis Madani, M.Si.

Mengetahui,

Direktur Program Pascasarjana
Universitas Muhammadiyah Makassar

Ketua Program Studi
Pendidikan Dasar Pascasarjana


Dr. H. Darwis Muhdina, M.Ag.

NBM: 483 523


Sulfasyah, S.Pd., M.A., Ph.D.

NBM : 970 635

HALAMAN PENERIMAAN PENGUJI

Judul Tesis : Supervisi Akademik Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru SDN Centre Mawang Kabupaten Gowa

NAMA : SUMARNI

NIM : 105060206817

Program Studi : Magister Pendidikan Dasar

Telah diuji dan dipertahankan di depan panitia penguji tesis pada tanggal 21 Januari 2020 dan dinyatakan telah dapat diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Pendidikan Dasar (M.Pd.) pada Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 28 Januari 2020

Tim Penguji

Dr. Hj. Rosleny Babo, M.Si
(Pembimbing I)

Dr. H. Muhlis Madani, M.Si
(Pembimbing II)

Dr. H. Nursalam, M.Si
(Penguji)

Dr. Idawati, M.Pd.
(Penguji)

ABSTRAK

Amri. 2019. SUPERVISI AKADEMIK KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU SDN CENTRE MAWANG KABUPATEN GOWA

tu sekolah berkaitan dengan supervisi kepala sekolah. Supervisi adalah usaha untuk memperbaiki situasi belajar mengajar atau bantuan yang diberikan kepada guru oleh kepala sekolah dalam melaksanakan tugas profesiaonalnya agar mampu membantu peserta didik dalam belajar untuk menjadi lebih baik. Supervisi ini berupa dorongan, bimbingan, dan kesempatan untuk mengembangkan keahlian guru, seperti pembuatan perencanaan pembelajaran yang kreatif, pemilihan alat-alat pelajaran dan metode mengajar yang lebih baik, cara penilaian yang partisipatif terhadap seluruh proses pengajaran, dan sebagainya. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan supervisi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru, faktor pendukung dan faktor penghambat dalam pelaksanaan supervisi Sekolah Dasar di Kecamatan Bontomarannu Kabupaten Gowa Sulawesi Selatan. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Hasil penelitian, menunjukkan bahwa guru di sekolah tersebut memberikan pembelajaran kepada peserta didik hanya dengan melanjutkan pembelajaran pada pegangan peserta didik yang disebut buku siswa tanpa melihat perangkat pembelajaran. Mengajar tanpa menggunakan perangkat pembelajaran seperti RPP, Silabus, Penilaian serta perangkat pembelajaran lainnya. Faktor penghambat supervisi kepala sekolah ialah hambatan internal dan eksternal.

Keywords : Supervisi Kepala Sekolah, Kinerja Guru



ABSTRACT

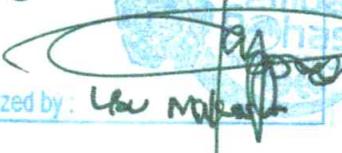
Sumarni, 2019. Academic Supervision of School Principals in Improving Teachers' Performance in SDN Center Mawang, Gowa Regency. Supervised by Rosleny Babo and Muhlis Madani.

School quality is related to the supervision of the principal. Supervision is an effort to improve the quality of teaching and learning or assistance given to teachers by the principal in carrying out his/her professional duties in order to be able to help students better. This supervision is in the form of encouragement, guidance, and opportunities to encourage teacher expertise, such as the creation of creative learning plans, the selection of learning tools and better teaching methods and the systematic way of evaluating the entire teaching process.

This study aimed to describe the supervision of principals in improving teacher performance, supporting factors and inhibiting factors in the implementation of supervision at Elementary School in Bontomarannu District, Gowa Regency, South Sulawesi. This research was a qualitative research with a case study approach.

The results of the study, shown that teachers at the school provide learning to students only by presenting learning in the student handbook called the student book without related it to the learning device. Teachers taught without using learning tools such as lesson plans, syllabus, assessment and other learning tools. The inhibiting factors of school principal supervision are internal and external obstacles.

Keywords: School Principal Supervision, Teacher Performance.

Translated & Certified by
Language Institute of UIN Ar-Raniry Makassar
Date 2 Jan 2020 Abstract
Authorized by: 

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

Puji syukur alhamdulillah penulis panjatkan ke hadirat Ilahi Rabbi, oleh karena rahmat dan hidayah-Nya jualah sehingga penulis masih diberikan kekuatan dan kesehatan untuk menjalankan aktivitas dalam menyusun tesis ini. Shalawat dan salam semoga tetap tercurah kepada sang revolusioner sejati Baginda Al-Mustafa Nabiullah Muhammad saw, beliau adalah sosok teladan pemimpin yang terpercaya, jujur dan berakhlakul karimah, yang telah besusah payah mengeluarkan manusia dari lingkungan kebiadaban, suatu zaman yang betul-betul primitif, ortodoks, tak beretika, tak beradab dan tak bermoral, menuju suatu zaman perubahan yang beradab dengan lebih mengedepankan konsep, etika, hidup beragama, berbudaya, berbangsa dan beragama, sehingga sampai saat ini manusia mampu memposisikan diri sebagai warga negara yang senantiasa beriman dan bertakwa di jalan Allah swt.

Dengan segala keterbatasan dan kekurangan penulis, proposal ini lahir dan tampil sebagai manifestasi dari suatu usaha yang tak mengenal lelah dan pantang menyerah, mulai dari tahap awal observasi sampai selesainya penyusunan tesis ini ditulis. Penulis menyadari sepenuhnya, bahwa mulai dari kegiatan awal observasi, menyusun dan bimbingan sehingga selesainya tesis ini ditulis, tidak sedikit hambatan dan tantangan yang dialami oleh penulis. Namun, hambatan dan tantangan tersebut dapat diatasi berkat adanya bantuan dari berbagai pihak.

Akhirnya, dengan segala kerendahan hati, penulis senantiasa mengharapkan kritikan dan saran dari berbagai pihak, selama saran dan kritikan tersebut sifatnya konstruktif demi kesempurnaan tesis ini, karena penulis yakin bahwa suatu persoalan tidak akan berarti sama sekali tanpa adanya kritikan

Nun Walkalami Wama Yas'urun,

Billahi Fii Sabilil Haq, Fastabikul Khaerat.

Makassar, Januari 2020

Penulis

Sumarni



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PENERIMAN PENGUJI.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN TESIS.....	iv
ABSTRAK.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR LAMPIRAN.....	xi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar belakang.....	1
B. Fokus Penelitian.....	9
C. Tujuan Penelitian.....	9
D. Manfaat Penelitian.....	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Tinjauan Hasil Penelitian.....	11
B. Tinjauan Teori dan Konsep.....	18
C. Kerangka Pikir.....	45
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Pendekatan Penelitian.....	49
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	49

D. Teknik Pengumpulan Data	51
E. Teknik Analisis Data	53
F. Teknik Keabsahan Data	55

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Karakteristik Objek Penelitian	56
B. Paparan Dimensi Penelitian.....	61
C. Pembahasan	83

BAB V. SIMPULAN DAN SARAN

A. SIMPULAN	90
B. SARAN.....	91

DAFTAR PUSTAKA

RIWAYAT HIDUP.....	96
--------------------	----

LAMPIRAN-LAMPIRAN

1. INSTRUMEN PENELITIAN
2. IZIN PENELITIAN

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu.....	13
Tabel 4.1 Jumlah Guru Dan Kualifikasi Pendidikan SDN Centre Mawang.....	58
Tabel. 4.2 Jumlah tenaga pendidik dan karyawan SDN Centre Mawang.....	60
Tabel 4.3 Jumlah Peserta Didik.....	61



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 <i>Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Organisasi ...</i>	45
Gambar 2.2 Bagan Kerangka Pikir.....	48
Gambar 3.1. Komponen dalam analisis data: Model Interaktif.....	54



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Instrumen Penelitian
Lampiran 2 : Izin Penelitian
Lampiran 3 : Foto Kegiatan



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan merupakan salah satu kebutuhan mendasar untuk pembangunan suatu bangsa. Maju atau tidaknya suatu bangsa dipengaruhi oleh kualitas pendidikan pada negara tersebut. Apabila kualitas pendidikan baik, maka besar kemungkinan negara tersebut mengalami kemajuan. Sebaliknya jika kualitas pendidikan buruk, maka dapat dipastikan negara tersebut tidak akan mampu bersaing di kancah global. Peran pendidik yang profesional sangat diperlukan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yakni mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia seutuhnya, sesuai dengan pasal 39 ayat (2) UU RI No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional yang menyatakan bahwa pendidik merupakan tenaga profesional. Kedudukan guru dan dosen sebagai tenaga profesional mempunyai visi terwujud penyelenggaraan pembelajaran sesuai dengan prinsip-prinsip profesionalitas untuk memenuhi hak yang sama bagi setiap warga negara dalam memperoleh pendidikan yang bermutu.

Sekolah merupakan tempat pembelajaran ke dua yang dilalui manusia. Sekolah merupakan tempat yang disediakan khusus bagi layanan pembelajaran (*"a place for better learning"*). Berbeda dengan belajar dari lingkungan sekitar, proses belajar di sekolah memiliki tingkatan pendidikan tersendiri, disesuaikan dengan usia dan kemampuan yang dimiliki. Setiap tingkatan pendidikan memiliki tujuan tersendiri. Seperti halnya pendidikan di tingkat sekolah dasar yang memiliki tujuan yaitu memberikan bekal pengetahuan dan keterampilan dasar bagi siswa dalam mengembangkan kehidupannya sebagai pribadi, anggota masyarakat, warga negara serta mempersiapkan siswa untuk melanjutkan pendidikan ke Sekolah Menengah Pertama. Sekolah merupakan salah satu lembaga pendidikan yang memberikan proses belajar mengajar sebagai upaya untuk mencapai tujuan pendidikan tersebut. Tinggi dan rendahnya mutu atau hasil pendidikan banyak dipengaruhi oleh kualitas proses pembelajaran yang diberikan oleh guru, karena secara langsung dibimbing, dibantu dan dibina oleh guru.

Untuk kepentingan tersebut, manajemen SDM guru harus diperbaiki, ditingkatkan kualitas agar menjadi guru yang profesional dan bermutu, sehingga diperlukan pengujian dan pengawasan yang jelas kepada guru agar dapat menghasilkan perbaikan secara berkesinambungan. Upaya yang dilakukan untuk memantau proses pembelajaran adalah melalui kegiatan pengawasan atau supervisi oleh Kepala Sekolah. Permendiknas Nomor 13

Tahun 2007 menyatakan bahwa seorang Kepala Sekolah harus menguasai Standar Kompetensi Kepala Sekolah yang terdiri atas : kompetensi kepribadian, kompetensi manajerial, kompetensi supervisi, kompetensi kewirausahaan dan kompetensi sosial.

Mutu sekolah berkaitan dengan supervisi kepala sekolah. Kepala sekolah mempunyai kewenangan yang besar dalam membuat kebijakan ditingkat sekolah, melaksanakan, dan mengawasinya, agar sekolah yang dipimpinya memiliki kemampuan untuk mengembangkan potensi yang ada disekolah. Menurut Purwanto (2000) dalam Doni dan Risma (2014) supervisi pendidikan merupakan suatu aktifitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu para guru dan pegawai sekolah lainnya dalam melakukan pekerjaan secara efektif. Sedangkan menurut Manulang (2005) dalam Doni dan Risma (2014) menyatakan bahwa "supervisi merupakan suatu proses untuk menerapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya, dan bila perlu mengoreksinya dengan maksud supaya pelaksanaan sesuai dengan rencana semula".

Misi utama supervisi pendidikan adalah memberi pelayanan kepada guru agar mampu mengembangkan mutu pembelajaran, memfasilitasi guru agar dapat mengajar dengan efektif sehingga terjadi peningkatan mutu pembelajaran dan peningkatan kinerja guru. Kemudian menurut Donni dan Risma (2014), kegiatan supervisi digunakan untuk memajukan pembelajaran

melalui pertumbuhan kemampuan guru-gurunya. Supervisi mendorong guru menjadi lebih berdaya, dan situasi belajar mengajar menjadi lebih baik, pengajaran menjadi efektif, guru menjadi lebih puas dalam melaksanakan pekerjaannya karena terdapat peningkatan dalam kinerjanya.

Lain halnya Ross L (1980) mengemukakan bahwa Supervisi adalah pelayanan kepada guru-guru yang bertujuan menghasilkan perbaikan pengajaran, pembelajaran dan kurikulum. Ross L. memandang supervisi sebagai pelayanan kepada guru-guru yang bertujuan menghasilkan perbaikan. Sedangkan menurut, Mulyasa (2006) supervisi sesungguhnya dapat dilaksanakan oleh kepala sekolah yang berperan sebagai supervisor, tetapi dalam sistem organisasi modern diperlukan supervisor khusus yang lebih independent, & dapat meningkatkan obyektivitas dalam pembinaan dan pelaksanaan tugas.

Terkait supervisi sebagaimana yang terdapat dalam Alquran Surat Ali Imran: 104 yang berbunyi:

وَلْتَكُنْ مِنْكُمْ أُمَّةٌ يَدْعُونَ إِلَى الْخَيْرِ وَيَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَأُولَئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ

Arab-Latin: Waltakum mingkum ummatuy yad'una ilal-khairi wa ya'muruna bil-ma'rufi wa yan-hauna 'anil-mungkar, wa ulā'ika humul-muflihūn.

Artinya: Dan hendaklah ada di antara kamu segolongan umat yang menyeru kepada kebajikan, menyuruh kepada yang ma'ruf dan mencegah dari yang munkar; merekalah orang-orang yang beruntung.

Dari ayat ini dapat diambil beberapa pokok pemikiran, yaitu seorang kepala sekolah yang menuntun bawahannya, dalam hal ini menerangkan

bahwa: Pertama, peran seorang kepala sekolah sebagai fasilitator, tutor, tentor, pendamping dan lainnya. Peran tersebut dilakukan agar bawahannya dalam hal ini guru yang ada di sekolah sesuai dengan yang diharapkan oleh bangsa, negara dan agamanya. Kedua, kepala sekolah sebagai fasilitator harus memberi tahu kesulitan-kesulitan yang dihadapi oleh guru bantunya dalam memdidik. Hal ini perlu karena zaman akan selalu berubah seiring berjalannya waktu. Dan hendaklah di antara kalian (wahai kaum Mukminin), ada segolongan orang yang mengajak kepada kebaikan dan memerintahkan kepada yang ma'ruf, yaitu sesuatu yang telah diketahui kebaikannya menurut syariat dan akal, dan melarang dari kemungkaran, yaitu apa-apa yang diketahui keburukannya dari segi syariat maupun akal. Mereka itu adalah orang-orang yang beruntung menggapai surga yang penuh kenikmatan.

Supervisi kepala sekolah adalah usaha untuk memperbaiki situasi belajar mengajar atau bantuan yang diberikan kepada guru oleh kepala sekolah dalam melaksanakan tugas profesiaonalnya agar mampu membantu peserta didik dalam belajar untuk menjadi lebih baik. Supervisi ini berupa dorongan, bimbingan, dan kesempatan menumbuhkan keahlian guru, seperti pembuatan perencanaan pembelajaran yang kreatif, pemilihan alat-alat pelajaran dan metode mengajar yang lebih baik, cara penilaian yang sistematis terhadap seluruh proses pengajaran, dan sebagainya. Supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah terhadap proses pembelajaran ini dikenal

dengan istilah supervisi akademik. Supervisi akademik selain oleh kepala sekolah dapat pula dilakukan oleh pengawas. Hanya saja pelaksanaan supervisi akademik oleh kepala sekolah akan membuat kegiatan pengawasan ini menjadi lebih intensif karena kepala sekolah memahami kondisi serta kebutuhan guru. Hal ini sejalan pula dengan yang dikemukakan oleh Suhardan (2010) bahwa : Supervisi akademik merupakan tugas dari seorang kepala sekolah dalam pembinaan guru melalui fungsi pengawasan. Pengawasan yang dilakukan oleh kepala sekolah merupakan bantuan pemecahan terhadap permasalahan yang dihadapi guru dalam melaksanakan tugasnya yang ditujukan sebagai pembinaan dan perbaikan aspek pembelajaran, bimbingan yang diberikan ditujukan untuk perbaikan dalam pengajaran bukan untuk mencari kesalahan dari bentuk pengajaran yang dilakukan guru. Penulis melihat dengan adanya supervisi, semua guru yang ada di sekolah tersebut berusaha memperbaiki perangkat pembelajarannya mulai dari RPP, model pembelajaran, metode pembelajaran serta keterampilan dalam menyusun penilaian yang terdiri dari penilaian psikomotorik, afektif dan kognitif. Dengan adanya supervisi tersebut semua guru termotivasi untuk melaksanakan tugasnya dengan menunjukkan kesungguhan dan kemauannya dalam mengajar sehingga menghasilkan kinerja yang baik.

Dalam kamus besar Bahasa Indonesia, kinerja diartikan sebagai cara, perilaku, dan kemampuan seseorang. Sedangkan Supardi (2013) mengartikan kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan. Lebih lanjut beliau mengungkapkan bahwa kinerja lebih sering disebut dengan prestasi yang mampu menghasilkan lulusan atau output yang semakin meningkat kualitasnya, mampu memperlihatkan kepada masyarakat berupa pelayanan yang baik kepada peserta didik serta mampu mengikuti dinamika kebutuhan masyarakat yang selalu berubah sesuai dengan kemajuan dan tuntutan zaman. Oleh karena itu supervisi sangat membantu dalam meningkatkan kinerja guru.

Kepala sekolah dalam menjalankan fungsi sebagai supervisor harus mampu mengoordinasikan seluruh kegiatan sekolah dan administrasi sekolah sehingga menghasilkan kesatuan, keselarasan, kebijaksanaan dan keputusan yang tepat sehingga berdampak positif bagi guru untuk menghasilkan kinerja yang baik. Motivasi yang dimiliki seorang guru baik secara intrinsik maupun ekstrinsik membuatnya mau dan rela untuk bekerja demi tercapainya kinerja yang baik.

Merujuk dari hal tersebut salah satu sekolah di kabupaten gowa berdasarkan hasil pengamatan penulis bahwa kepala sekolah masih kurang

dalam memberikan supervisi kepada gurunya, sehingga kinerja guru masih sangat kurang yang dapat mengakibatkan proses pembelajaran juga tidak maksimal. Hal ini terlihat ketika guru di sekolah tersebut memberikan pembelajaran kepada peserta didik hanya dengan melanjutkan pembelajaran pada buku pegangan peserta didik yang disebut buku siswa tanpa melihat perangkat pembelajaran. Guru mengajar tanpa menggunakan perangkat pembelajaran seperti RPP, Silabus, Penilaian serta perangkat pembelajaran lainnya. Inilah yang menyebabkan supervisi kepala sekolah sangat dibutuhkan untuk memotivasi guru agar dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Supervisi kepala sekolah yang dimanfaatkan dengan benar dan tepat akan berdampak positif untuk menambah kinerja guru dalam proses pembelajaran. Didukung dengan adanya supervisi yang rutin dapat meningkatkan kinerja guru dalam proses belajar mengajar sehingga akan memberikan hasil yang baik.

Berdasarkan uraian di atas, penulis merasa penting untuk melakukan penelitian untuk melihat kondisi yang sesungguhnya terjadi pada guru-guru SD Negeri Centre Mawang Kecamatan Bontomarannu Kabupaten Gowa mengenai supervisi kepala sekolah dalam peningkatan kinerja guru. Sehingga, judul penelitian ini adalah " Supervisi Kepala Sekolah dalam

Peningkatan Kinerja Guru SD Negeri Centre Mawang Kecamatan Bontomarannu Kabupaten Gowa”.

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan uraian dari latar belakang tersebut, maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Bagaimanakah Supervisi Kepala Sekolah dalam Peningkatan Kinerja Guru SD Negeri Centre Mawang Kabupaten Gowa ?
2. Apakah hambatan Supervisi Kepala Sekolah dalam Peningkatan Kinerja Guru SD Negeri Centre Mawang Kabupaten Gowa ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dalam penelitian ini, maka tujuan yang akan dicapai yaitu:

1. Mengetahui Supervisi Kepala Sekolah dalam Peningkatan Kinerja Guru SD Negeri Centre Mawang Kabupaten Gowa ?
2. Mengetahui hambatan Supervisi Kepala Sekolah dalam Peningkatan Kinerja Guru SD Negeri Centre Mawang Kabupaten Gowa ?

D. Manfaat Penelitian

Bila tujuan penelitian ini tercapai, hasil penelitian dapat memberikan manfaat kepada beberapa pihak.

1. Bagi Siswa

Siswa dapat belajar secara maksimal sesuai dengan materi yang seharusnya dipelajari.

2. Bagi Guru

Mendapatkan pengalaman, menambah wawasan serta pengetahuan yang lebih luas mengenai pentingnya perangkat pembelajaran dalam proses belajar mengajar.

3. Bagi Sekolah

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dan masukan agar memperhatikan faktor supervisi kepala sekolah dan kinerja guru yang dapat mempengaruhi prestasi belajar peserta didik.

4. Bagi Peneliti

Dapat menambah wawasan dalam melakukan penelitian pendidikan supaya pembelajaran lebih baik lagi. Dan dapat sebagai acuan agar dapat diterapkan di sekolah lain maupun dikembangkan untuk perkembangan siswanya.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Tinjauan Hasil Penelitian Terdahulu

Sama halnya dengan penelitian lain pada umumnya yang sering ditemukan menggunakan atau mengadopsi gagasan orang lain sebagai acuan dalam menentukan suatu masalah yang akan diangkat, penelitian ini juga melakukan hal tersebut melalui penelusuran terhadap hasil penelitian sebelumnya yang dianggap relevan dengan penelitian ini. Hal tersebut dimaksudkan agar penulis mampu mengidentifikasi kemungkinan signifikansi antara penelitian sebelumnya dengan penelitian ini.

Beberapa penelitian yang relevan dengan judul penelitian yang telah dilakukan adalah sebagai berikut.

1. Penelitian pada guru SDN 06 Ketahun Kabupaten Bengkulu Utara. pada tahun 2016 yang dilakukan oleh Nurohiman dengan judul "Supervisi Akademik oleh Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru". Berdasarkan penelitian tersebut, hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) perencanaan program supervisi akademik dilakukan dengan berkoordinasi bersama guru senior, (2) pelaksanaan supervisi akademik dengan teknik kunjungan kelas dan observasi, (3) monitoring dilakukan

dengan pre kunjungan kelas dan pasca kunjungan kelas.

2. Penelitian pada guru guru SD Negeri dan Swasta di Kota Sukabumi pada tahun 2013 yang dilakukan oleh Indri Lastriyani dan Dr. Endang Herawan, M.Pd dengan judul "Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Kompensasi Terhadap Mengajar Guru". Berdasarkan penelitian tersebut, hasil penelitian ini menunjukkan supervise akademik kepala sekolah dan pemberian kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja mengajar guru di Sekolah Dasar Negeri dan Swasta di Kota Sukabumi.
3. Penelitian pada guru SMP Negeri di Kecamatan Masjid Raya Aceh barat pada tahun 2015 yang dilakukan oleh Mukhtar dengan judul "Strategi Kepala Sekolah dalam meningkatkan Kinerja Guru". Berdasarkan penelitian tersebut, hasil penelitian menunjukkan bahwa, (1) strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kemampuan guru melalui pembinaan kemampuan guru dalam proses pembelajaran, (2) strategi kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin guru yaitu: menegakkan disiplin guru, meningkatkan standar perilaku guru, melaksanakan semua peraturan, (3) strategi kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi guru yaitu menciptakan situasi yang harmonis, memenuhi semua perlengkapanguru, (4) strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru yaitu: mengadakan pelatihan, menempatkan guru sesuai dengan

bidangnya, mengadakan rapat setiap awal semester.

4. Penelitian pada guru MTs Pembangunan UIN Jakarta pada tahun 2014 yang dilakukan oleh Anita Greanti dengan judul "Fungsi Supervisi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru". Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa, peran supervisi kepala sekolah sudah baik dalam meningkatkan kinerja guru MTs Pembangunan UIN. Strategi peningkatan kinerja guru yaitu dengan memberikan pelatihan dari luar maupun dari dalam, motivasi, reward, serta evaluasi kerja. Pelaksanaan supervisi kepala sekolah yang sudah berjalan efektif hendaknya diikuti pula oleh perbaikan yang dilakukan guru secara pribadi baik dalam hal disiplin waktu maupun dalam melengkapi perangkat pembelajaran.

Adapun penelitian tersebut di gambarkan pada sebagai berikut.

No	Judul penelitian	Analisis	Hasil
1.	Supervisi Akademik oleh Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SDN 06 Ketahun Kabupaten Bengkulu Utara.	Berdasarkan hasil Penilaian Kinerja Guru (PKG) menunjukkan bahwa kinerja guru di SDN 06 sudah baik. Dengan demikian secara keseluruhan menunjukkan bahwa kompetensi guru dinilai sudah memenuhi kreteria guru profesional. Namun berdasarkan hasil observasi dilapangan menunjukkan bahwa masih banyak guru yang belum maksimal dalam melaksanakan proses pembelajaran baik dari segi perencanaan, inovasi dan kreatifitas dalam	hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) perencanaan program supervisi akademik dilakukan dengan berkoordinasi bersama guru senior, (2) pelaksanaan supervisi akademik dengan teknik kunjungan kelas dan observasi, (3) monitoring dilakukan dengan pre kunjungan kelas dan pasca kunjungan

		<p>pembelajaran sesuai dengan kompetensi guru yang diinginkan</p> <p>Selama ini yang tertuang dalam peraturan pemerintah nomor 74 tahun 2008 tentang guru dan Dosen.</p>	<p>kelas.</p>
2.	<p>Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Kompensasi Terhadap Mengajar Guru SD Negeri dan Swasta di Kota Sukabumi</p>	<p>Temuan penelitian ini adalah pelaksanaan supervisi akademik kepala sekolah, kompensasi dan kinerja mengajar guru telah terlaksana dengan baik; Supervisi akademik kepala sekolah memberikan pengaruh sedang terhadap kinerja mengajar guru dan menunjukkan adanya hubungan yang signifikan; kompensasi memberikan pengaruh sedang terhadap kinerja mengajar guru dan menunjukkan hubungan yang signifikan; Supervisi akademik kepala sekolah dan kompensasi secara simultan memberikan pengaruh terhadap terhadap kinerja mengajar guru, dan secara bersama-sama memberikan pengaruh yang kuat terhadap kinerja mengajar guru.</p>	<p>Saran dari peneitian ini adalah sebaiknya Guru SD perlu ditingkatkan semangat kerjanya melalui dua pendekatan, yaitu pendekatan struktural dan pendekatan proses. Pendekatan struktural meliputi: otonomi, variasi tugas, signifikansi tugas, identitas tugas, dan feed back.</p> <p>Pendekatan proses adalah melakukan berbagai proses keorganisasian untuk menciptakan adanya saling percaya di antara guru, saling membantu, mengurangi munculnya kelemahan manusia, dan membantu memecahkan masalah yang dihadapi guru, di antaranya dapat dilakukan melalui: (1) meningkatkan suasana kerjasama</p>

			<p>yang baik antar guru-kepala sekolah-pegawai sekolah, (2) pemberian penghargaan, dan (3) mengadakan pengawasan rutin dan berkala dan memberi bantuan kepada para pengawas agar terjadi peningkatan kinerja mengajar di SD Negeri dan Swasta di Kota Sukabumi melalui penataran-lokakarya-seminar.</p>
3.	<p>Strategi Kepala Sekolah dalam meningkatkan Kinerja Guru</p>	<p>Berdasarkan pengamatan di lokasi penelitian, strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru pada SMP Negeri di Kecamatan Mesjid Raya belum berjalan dengan baik sebagaimana yang diharapkan, baik dalam hal peningkatan kinerja guru maupun dalam hal proses pembelajaran. Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, penulis melakukan suatu penelitian dengan judul : Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada SMP Negeri di Kecamatan Mesjid Raya Aceh Besar.</p>	<p>hasil penelitian menunjukkan bahwa, (1) strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kemampuan guru melalui pembinaan kemampuan guru dalam proses pembelajaran, (2) strategi kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin guru yaitu: menegakkan disiplin guru, meningkatkan standar perilaku guru, melaksanakan semua peraturan, (3) strategi kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi guru yaitu menciptakan situasi yang harmonis, memenuhi semua perlengkapan guru, (4) strategi kepala</p>

			sekolah dalam meningkatkan kinerja guru yaitu: mengadakan pelatihan, menempatkan guru sesuai dengan bidangnya, mengadakan rapat setiap awal semester.
4.	Fungsi Supervisi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru	Berdasarkan studi lapangan yang dilakukan oleh peneliti, banyak kesulitan-kesulitan yang dihadapi oleh guru yang menyangkut kegiatan pembelajaran, antara lain: "(1) kesulitan dalam melihat individu antara murid-murid, (2) kesulitan dalam metode belajar, (3) kesulitan dalam disiplin, pengawasan, pengembangan sosial tiap siswa, dan membina kerjasam, (4) kesulitan dalam motivasi, menumbuhkan minat siswa, dan membina kerjasama, (5) kesulitan dalam membimbing cra belajar siswa, (6) kesulitan dalam menguasai kelas, (7) kurangnya waktu dalam pembelajaran untuk mengaplikasika metode (8) kesulitan yang timbul dari kondisi kerja, (9) kesulitan dalam merancang rencana pembelajaran, (10) kesulitan dalam memperbaiki para siswa."	hasil penelitian menunjukkan bahwa, peran supervisi kepala sekolah sudah baik dalam meningkatkan kinerja guru MTs Pembangunan UIN. Strategi peningkatan kinerja guru yaitu dengan memberikan pelatihan dari luar maupun dari dalam, motivasi, reward, serta evaluasi kerja. Pelaksanaan supervisi kepala sekolah yang sudah berjalan efektif hendaknya diikuti pula oleh perbaikan yang dilakukan guru secara pribadi baik dalam hal disiplin waktu maupun dalam melengkapi perangkat pembelajaran.

Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu

Adapun persamaan dari ke empat penelitian tersebut dengan penelitian yang saya lakukan adalah menganalisis bagaimana supervisi

kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru, sedangkan perbedaannya yaitu, (1) pada penelitian yang pertama, meneliti supervisi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru melalui supervisi akademik, adapun jenis penelitian yang digunakan metode deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data dengan cara wawancara, observasi dan penarikan kesimpulan. Teknik analisis data pada penelitian ini dengan reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. (2) Pada penelitian yang kedua, subjek yang diteliti adalah guru SD Negeri dan Swasta di Kota Sukabumi. Metode yang digunakan deskriptif analisis menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik Analisis data menggunakan teknik analisis regresi (regression analysis). (3) Pada penelitian yang ketiga, subjek yang diteliti adalah kepala sekolah, wakil kepala sekolah, guru, dan pengawas pada SMP Negeri di Kecamatan Masjid Raya Aceh Besar. Metode penelitian menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan data dengan cara observasi, wawancara, dan studi dokumentasi. (4) Pada penelitian yang keempat, subjek yang diteliti adalah kepala sekolah dan guru MTs UIN Jakarta. Adapun jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif dengan metode deskriptif yaitu penelitian yang digunakan untuk mendeskripsikan dan menjawab persoalan-persoalan atau peristiwa dari objek yang diteliti.

Berdasarkan beberapa hasil penelitian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa secara teoritis, guru yang sering di supervisi akan

termotivasi untuk memiliki kinerja yang baik, mampu berinovasi dalam membuat perangkat pembelajaran serta mampu meningkatkan disiplin guru.

B. Tinjauan Teori dan Konsep

1. Supervisi Kepala Sekolah

a. Konsep Supervisi

Secara morfologis, Supervisi berasal dari dua kata bahasa Inggris, yaitu *super* dan *vision*. *Super* berarti di atas dan *vision* berarti melihat, masih serumpun dengan inspeksi, pemeriksaan dan pengawasan, dan penilaian, dalam arti kegiatan yang dilakukan oleh atasan orang yang berposisi di atas, pimpinan terhadap hal-hal yang ada dibawahnya. Supervisi juga merupakan kegiatan pengawasan tetapi sifatnya lebih human, manusiawi. Kegiatan supervisi bukan mencari-cari kesalahan tetapi lebih banyak mengandung unsur pembinaan, agar kondisi pekerjaan yang sedang disupervisi dapat diketahui kekurangannya (bukan semata - mata kesalahannya) untuk dapat diberitahu bagian yang perlu diperbaiki.

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

Secara Etimologi, supervisi diambil dalam perkataan bahasa Inggris *Supervision* artinya pengawasan di bidang pendidikan. Orang yang melakukan supervisi disebut supervisor.

Goldamer (1993) memberi pengertian supervisi 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 serta sebagai usaha memimpin guru-guru dalam jabatan mengajar.

Lain halnya Byars (1991) menyebutkan bahwa Supervisi adalah salah satu usaha menstimulir, mengkoordinir dan membimbing secara kontinyu pertumbuhan guru-guru di sekolah baik secara individual maupun secara kolektif, agar lebih mengerti dan lebih efektif dalam mewujudkan seluruh fungsi pengajaran dengan demikian mereka dapat menstimulir dan membimbing pertumbuhan tiap-tiap murid secara kontinyu, serta mampu dan lebih cakap berpartisipasi dalam masyarakat demokrasi modern. Seorang Supervisor apakah dia kepala sekolah, pemilik sekolah atau pengawas dalam melaksanakan supervisi hendaknya berlandaskan pada prinsip-prinsip supervisi. Prinsip-prinsip tersebut adalah ilmiah, demokratis, kooperatif, konstruktif dan kreatif.

Menurut Atmowidario (2000) dalam Supardi (2013) mengemukakan bahwa "salah satu bentuk pengawasan yang dilaksanakan pada unit kerja yang berbentuk Unit Pelaksana Teknis (UPT) sekolah adalah supervisi" yang lebih dikenal dengan supervisi pendidikan atau supervisi pembelajaran. Supervisi merupakan suatu bagian yang penting dalam pendidikan, supervisi mengandung arti yang luas, namun intinya sama yaitu kegiatan yang bertujuan untuk memperbaiki proses pembelajaran. Hal tersebut sesuai dengan yang dikemukakan oleh Sagala (2009), bahwa supervisi pada hakekatnya merupakan bantuan dan bimbingan professional bagi guru dalam melaksanakan tugas instruksional guna memperbaiki hal belajar dan mengajar dengan cara memberikan rangsangan, koordinasi, dan bimbingan secara terus-menerus, baik secara individual maupun kelompok.

Sejalan dengan pendapat tersebut Soetjipto (2018), mengemukakan bahwa supervisi adalah semua usaha yang dilakukan oleh supervisor untuk memberikan bantuan kepada guru dalam memperbaiki pengajaran. Lebih lanjut, Made (2009) memberikan pengertian bahwa supervisi merupakan suatu kegiatan membina para pendidik dalam mengembangkan proses pembelajaran, termasuk segala unsur penunjangnya. Adapun definisi lain dalam buku *Dictionary of Education Good Center*, Menyatakan bahwa supervisi adalah usaha dari petugas-

petugas sekolah dalam memimpin guru-guru dan petugas-petugas lainnya dalam memperbaiki pengajaran, termasuk menstimulasi, menyeleksi pertumbuhan jabatan dan perkembangan guru-guru serta merevisi tujuan-tujuan pendidikan, bahan pengajaran dan metode serta evaluasi pengajaran. Dari beberapa Pendapat tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa supervisi adalah suatu pelayanan (*service*) untuk membantu, mendorong, membimbing, serta membina guru-guru agar ia mampu meningkatkan kemampuan dan keterampilan dalam menjalankan proses pembelajaran.

Supervisi pada hakikatnya melakukan pengawasan terhadap pendidikan di sekolah, akan tetapi dalam pelaksanaannya bukan mencari-cari kesalahan guru dalam proses pembelajaran namun merupakan pembinaan dan mengarahkan guru untuk memberikan masukan dan bantuan agar dapat menjalankan tugas tersebut dengan lebih baik.

Titik berat daripada supervisi adalah pada kepala sekolah, dengan kata lain supervisor terhadap guru dan tenaga kependidikan yang ada di sekolah adalah kepala sekolah. Supervisi oleh kepala sekolah haruslah diarahkan untuk membimbing dan membina guru ke arah yang lebih baik.

Menurut Soetjipta (2018) mengemukakan bahwa supervisi secara lebih rinci mengarah kepada pengawasan, monitoring, dan

penilaian/evaluasi. Pengawasan yaitu mengawasi apakah bawahan (dalam hal ini guru) menjalankan apa yang telah diinstruksikan oleh atasannya, dan bukan berusaha membantu guru tersebut. Pengawasan mempunyai pengertian suatu kegiatan yang bukan hanya mencari kesalahan objek pengawasan itu semata-mata, tetapi juga mencari hal-hal yang sudah baik, untuk dikembangkan lebih lanjut.

Pengawasan yang dilakukan oleh kepala sekolah merupakan bantuan pemecahan terhadap permasalahan yang dihadapi guru dalam melaksanakan tugasnya yang ditujukan sebagai pembinaan dan perbaikan aspek perangkat pembelajarannya mulai dari RPP, model pembelajaran, metode pembelajaran serta keterampilan dalam menyusun penilaian yang terdiri dari penilaian psikomotorik, afektif dan kognitif. Pengawasan dimaksudkan untuk memberikan bimbingan adalah suatu proses yang berkesinambungan, membantu individu, mengarahkan dan mengembangkan kemampuan serta potensi yang dimilikinya, serta mampu memahami keadaan dirinya untuk menyesuaikan dengan lingkungannya.

Monitoring seringkali diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia dengan pemantauan. Monitoring berarti kegiatan pengumpulan data tentang suatu kegiatan sebagai bahan untuk melaksanakan penilaian. Dengan kalimat lain, monitoring merupakan kegiatan yang ditujukan

untuk mengetahui apa adanya tentang suatu kegiatan. Monitoring atau pemantauan dilakukan untuk menindaklanjuti pengawasan yang telah dilakukan sebelumnya agar apa yang telah disampaikan dalam pengawasan tercapai dan tidak terputus. Hal ini disebabkan karena masih banyak guru yang berasumsi bahwa setelah disupervisi, kepala sekolah tidak akan monitoring atau memamntau hasil dari tndak lanjut tersebut.

Penilaian atau evaluasi dengan membandingkan antara apa yang dicapai dengan apa yang ditargetkan disebut penilaian keefektifan, sedangkan penilaian dengan membandingkan antara apa yang dicapai dengan berapa banyak sumber yang dikorbankan untuk itu disebut penilaian efesiensi. Dengan kata lain supervisi mempunyai arti yang lebih luas, yaitu pengertian bantuan dan perbaikan. Kegiatan utama supervisi dalam hal ini kepala sekolah adalah untuk memperbaiki proses dan hasil belajar-mengajar. Sehingga supervisi kepala sekolah ditujukan untuk meningkatkan kinerja guru.

b. Tujuan dan Fungsi Supervisi

Tujuan supervisi pendidikan dapat dibagi menjadi dua macam, yaitu tujuan umum dan tujuan khusus. Tujuan umum dimaksudkan tentang apakah yang sebenarnya hendak dicapai melalui pelaksanaan supervisi terhadap guru-guru di sekolah. Sedangkan tujuan khusus lebih

diarahkan pada tujuan yang hendak dicapai dalam pembinaan aspek-aspek yang terlibat dalam proses pembelajaran.

Supervisi pembelajaran secara umum bertujuan untuk: “memantau dan mengawasi kinerja guru dan tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing agar para guru dan tenaga kependidikan tersebut bekerja secara profesional dan mutu kinerjanya meningkat” (Goldamer, et. Al.,waite, 1993). Sedangkan tujuan supervisi khusus kepada guru adalah “untuk meningkatkan mutu profesionalisme dan kinerja guru dalam melaksanakan empat kompetensi utama guru secara profesional, yaitu kompetensi pedagogik, profesional, sosial dan kepribadian” (Undang-Undang RI No. 14 Tahun 2003 tentang Guru dan Dosen).

Lain halnya Suharsimi (2004) mengemukakan bahwa tujuan umum supervisi adalah memberikan bantuan teknis dan bimbingan kepada guru (dan staf sekolah yang lain) agar personil tersebut mampu meningkatkan kualitas kinerjanya, terutama dalam melaksanakan tugas, yaitu melaksanakan proses pembelajaran.

Adapun tujuan supervisi pendidikan adalah :

- 1) Membina kepala sekolah dan guru-guru untuk lebih memahami tujuan pendidikan yang sebenarnya dan peranan sekolah mencapai tujuan tsb.

- 2) Memperbesar kesanggupan kepala sekolah dan guru-guru untuk mempersiapkan peserta didiknya menjadi anggota masyarakat yang efektif.
- 3) Membantu kepala sekolah dan guru mengadakan diagnosis secara kritis terhadap aktivitas-aktivitasnya dan kesulitan belajar mengajar, serta menolong mereka merencanakan perbaikan-perbaikan.
- 4) Meningkatkan kesadaran kepala sekolah dan guru-guru serta warga sekolah lainnya terhadap tata kerja yang demokratis dan kooperatif, serta memperbesar kesediaan untuk tolong-menolong.
- 5) Memperbesar ambis guru-guru untuk meningkatkan mutu layanannya secara maksimal dalam bidang profesinya(keahlian) meningkatkan achievement motive.
- 6) Membantu pimpinan sekolah untuk mempopulerkan sekolah pada masyarakat dalam mengembangkan program-program pendidikan.
- 7) Membantu kepala sekolah dan guru-guru untuk dapat mengevaluasi aktivitasnya dalam konteks tujuan-tujuan aktivitas perkembangan peserta didik, dan
- 8) Mengembangkan *esprit de corps*, guru-guru yaitu adanya rasa kesatuan dan persatuan(kolegialitas) antar guru-guru.

Tujuan supervisi pendidikan meliputi dua hal yang sangat utama yaitu peningkatan daya kerja atau mutu dari guru-guru di sekolah

sehingga menjadi guru-guru yang terampil dalam pembelajaran, kemudian peningkatan kemampuan yang bersifat bahan mata pelajaran yaitu semua keperluan bagi pelaksanaan pendidikan itu sendiri.

Selain berbagai tujuan supervisi yang telah diuraikan di atas. Supervisi pendidikan memiliki berbagai macam fungsi. Secara sederhana fungsi supervisi meliputi empat fungsi utama, yaitu:

“(1) fungsi penelitian, (2) fungsi penilaian, (3) fungsi perbaikan, dan (4) fungsi peningkatan” (Satori). Fungsi supervisi lainnya meliputi: “fungsi kepemimpinan, fungsi pengawasan, dan fungsi pelaksanaan” (Departemen Agama).

Dari fungsi-fungsi di atas dan fungsi lainnya dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Fungsi kepemimpinan, dalam hal ini kepala sekolah sebagai pemimpin harus mampu menyusun rencana setiap kegiatan, mengikutsertakan guru-guru dan staf kependidikan dalam kegiatan tersebut serta mendorong dan membangkitkan semangat para guru dalam hal memupuk moral yang tinggi, memberikan kekuasaan dan tanggung jawab sesuai dengan fungsinya masing-masing, memberikan kebebasan dalam berinovasi dan kreatif, menghormati dan menghargai keputusan dari pendapat para guru yang di kemukakan.
- 2) Fungsi infeksi, yaitu melihat sejauh mana ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan dijalankan, sehingga dari infeksi tersebut dapat diketahui ketentuan mana yang tidak tercapai dan dicarikan solusinya.

- 3) Fungsi pengawasan, yaitu usaha untuk memperoleh data yang lengkap, lebih objektif dan relevan untuk mengetahui hambatan/kesalahan dan mencari cara untuk mengurangi kesalahan dalam meningkatkan pembelajaran.
- 4) Fungsi latihan dan bimbingan, yaitu untuk memberikan latihan kepada guru-guru sebagai usaha dalam peningkxatan profesi dalam bentuk pelatihan.
- 5) Fungsi evaluasi, yaitu untuk mengukur keberhasilan guru tercapai atau tidak tercapai dari beberapa pengawasan dan pelatihan yang diberikan.

c. Teknik Supervisi

Teknik supervisi berdasarkan banyaknya guru yang dibimbing dibedakan "teknik kelompok dan teknik individual" (Goldamer, R. et. all. 1993). Teknik kelompok meliputi: orientasi bagi guru baru, melakukan penelitian dan eksperimen kelas, pelatihan sensitivitas, rapat dewan guru, pengembangan program pembelajaran serta pengembangan pusat pelatihan guru. Sedangkan teknik individu meliputi: observasi kelas, kunjungan kelas, pertemuan pribadi, saling mengunjungi kelas, dan menilai diri pribadi. Teknik kelompok dikhususkan membantu guru secara kelompok di luar tugas proses pembelajaran, sedangkan teknik individu dilakukan untuk membantu guru dalam proses pembelajaran.

Teknik yang sering di gunakan yaitu teknik supervisi observasi kelas dan teknik supervisi kunjungan kelas. Teknik supervisi observasi kelas dibagi menjadi lima bagian yaitu: (1) tujuan teknik observasi kelas, (2) ciri-ciri teknik supervisi observasi kelas, (3) proses supervisi, (4) Kelebihan teknik supervisi observasi kelas, (5) kelemahan teknik supervisi observasi kelas.

1) Tujuan teknik supervisi observasi kelas

Teknik observasi kelas dilakukan untuk mengamati guru yang sedang mengajar dalam waktu satu sesi. Pengamatan dilakukan mulai dari awal pembelajaran hingga selesai. Supervisor biasanya duduk di belakang mengamati perilaku guru dan perilaku siswa dalam proses pembelajaran sehingga mempunyai catatan yang akurat dalam observasi tersebut. Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa tujuan supervisi observasi kelas adalah untuk mengetahui secara keseluruhan cara-cara mendidik dan mengajar termasuk pribadi dan gaya mengajarnya, serta untuk mengetahui respons kelas atau para siswa.

2) Ciri-ciri teknik observasi kelas

Ada sejumlah ciri teknik observasi kelas. Di antaranya adalah waktu mengadakan supervisi. Dalam penentuan waktu supervisi kepada guru terbagi menjadi tiga yaitu: (1) Kepala sekolah langsung

masuk di kelas kemudian mencari perangkat pembelajaran dan langsung mengobservasi guru tanpa ada pemberitahuan sebelumnya sehingga supervisor menilai secara objektif, (2) Kepala sekolah memberitahukan terlebih dahulu kepada guru tentang kedatangan supervisor sehingga guru yang akan di supervisi dapat mempersiapkan diri dalam supervisi tersebut. Namun supervisor akan menghadapi situasi yang berbeda dan penilaiannya tidak objektif karena perangkat pembelajaran serta kelas telah ditata dengan rapi, (3) kepala sekolah memberitahukan kepada guru bahwa akan ada supervisi namun waktu dan pelaksanaannya belum ditentukan sehingga guru akan selalu mempersiapkan diri.

3) Proses teknik supervisi observasi kelas

Proses teknik supervisi observasi kelas dimulai dari persiapan untuk melakukan supervisi kepada guru kelas berapa, materi yang akan diajarkan, alat yang akan di gunakan untuk menilai serta cara menentukan waktu supervisi. Setelah ada persiapan supervisor melakukan proses supervisi dengan mengamati cara mengajar guru dari awal sampai akhir pembelajaran. Kemudian memerikan pertemuan balik dengan guru untuk memberitahukan apa saja kekurangan dan kelebihan pada saat di observasi.

4) Kebaikan teknik supervisi observasi kelas

Teknik supervisi observasi kelas memiliki sejumlah kebaikan yaitu dapat mengamati kinerja guru, mendapat data tentang proses pembelajaran, mampu memberikan gambaran tentang guru yang di supervisi, serta adanya pertemuan balikan.

5) Kelemahan teknik supervisi

Adapun kelemahan dalam teknik supervisi tersebut yaitu bagi guru yang kurang menguasai materi akan mengalami tekanan atau ketidakbebasan karena supervisi diadakan secara mendadak dan tanpa ada pemberitahuan sebelumnya serta membutuhkan waktu yang cukup lama dalam melaksanakan supervisi tersebut.

d. Manfaat Supervisi Kepala Sekolah bagi Guru

Manfaat supervisi kepala sekolah bagi guru adalah sebagai berikut.

- 1) Membangkitkan dan mendorong semangat guru dan pegawai administrasi sekolah lainnya untuk menjalankan tugas sebaik-baiknya.
- 2) Agar guru serta pegawai administrasi lainnya berusaha melengkapi kekurangan-kekurangannya dalam penyelenggaraan pendidikan termasuk bermacam-macam media intruksional yang diperlukan bagi kelancaran jalannya proses belajar mengajar yang baik.

- 3) Bersama-sama berusaha mengembangkan, mencari dan menggunakan metode-metode baru dalam kemajuan proses belajar mengajar yang baik.
- 4) Membina kerja sama yang harmonis antara guru, murid dan pegawai sekolah, misalnya dengan mengadakan seminar, workshop, inservice ataupun training.

e. Hambatan Supervisi Kepala Sekolah

Dalam melaksanakan supervisi kepala sekolah pasti menghadapi hambatan. Hal ini sesuai dengan yang telah disampaikan oleh Direktorat Tenaga Kependidikan Dirjen Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan Departemen Pendidikan Nasional, "Para kepala sekolah baik suka maupun tidak suka harus siap menghadapi problema dan hambatan dalam melaksanakan supervisi pendidikan". Hambatan supervisi oleh kepala sekolah dalam penerapan kurikulum di sekolah adalah hambatan internal dan eksternal. Hambatan/kendala internal berupa kompleksitas tugas manajerial seorang kepala sekolah. Sedangkan kendala-kendala eksternal meliputi kurangnya persiapan dari guru, unsur subjektifitas guru masih tinggi, terlalu banyak guru yang akan disupervisi, dan sering terjadi pergantian kepala sekolah. Hasil pengamatan juga menunjukkan bahwa salah satu hambatan supervisi kepala sekolah

adalah terlalu banyaknya guru yang akan disupervisi dan banyaknya kegiatan dinas luar kepala sekolah tersebut.

f. Hasil yang diharapkan dari Supervisi Kepala Sekolah

Dengan adanya supervisi kepala sekolah hasil yang diharapkan dapat:

- 1) Memperluas wawasan dan pengetahuan guru dalam berbagai hal, seperti penyusunan dan pengembangan silabus, Rencana Program Pembelajaran (RPP), menyusun bahan ajar berbasis Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK), membahas materi esensial yang sulit dipahami, strategi/ metode/ pendekatan/ media pembelajaran, sumber belajar, kriteria ketuntasan minimal, pembelajaran remedial, soal tes untuk berbagai kebutuhan, menganalisis hasil belajar, menyusun program dan pengayaan, dan membahas berbagai permasalahan serta mencari alternatif solusinya.
- 2) Memberi kesempatan kepada guru untuk berbagi pengalaman serta saling memberikan bantuan dan umpan balik.
- 3) Meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap serta mengadopsi pendekatan pembelajaran yang lebih inovatif bagi guru.

- 4) Memberdayakan dan membantu guru dalam melaksanakan tugas-tugas guru di sekolah dalam rangka meningkatkan pembelajaran sesuai dengan standar.
- 5) Mengubah budaya kerja dan mengembangkan profesionalisme guru dalam upaya menjamin mutu pendidikan.
- 6) Meningkatkan mutu proses pendidikan dan pembelajaran yang tercermin dari peningkatan hasil belajar peserta didik dalam rangka mewujudkan pelayanan pendidikan yang berkualitas.
- 7) Meningkatkan kesadaran guru terhadap permasalahan pembelajaran di kelas yang selama ini tidak disadari dan tidak terdokumentasi dengan baik.

2. Kinerja Guru

a. Pengertian Kinerja

Dalam Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 Bab 1 pasal 1 tentang guru dan dosen, disebutkan guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Menurut Byars dan Rue (1991) *“Performance refers to degree of accomplishment of the tasks that make up an individual’s job. It reflects*

how well an individual is fulfilling the requirements of a job". Dengan kata lain kinerja atau performance mengacu pada derajat tingkat penyelesaian tugas yang melengkapi pekerjaan seseorang. Hal ini mencerminkan seberapa baik seseorang dalam melaksanakan tuntutan suatu pekerjaan.

Persyaratan penilaian kinerja harus memenuhi ukuran atau standar tertentu. Artinya ukuran kinerja dilakukan sesuai dengan indikator kinerja sebagai alat ukur. Menurut Mitchell dan Larson (1987) : *"Area of performance is quality of work, promptness, initiative, capability and communication"*. Artinya wilayah (indikator) penilaian kinerja adalah kualitas hasil kerja, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan, inisiatif/prakarsa dalam menyelesaikan pekerjaan, kemampuan menyelesaikan pekerjaan, dan komunikasi/kemampuan membina kerjasama dengan pihak lain. Penilaian kinerja seorang guru merupakan bagian penting dari seluruh proses kinerja guru yang bersangkutan.

Lain halnya Maisah (2010) menjelaskan bahwa beberapa sumber penilaian tenaga kependidikan adalah: (1) penilaian atas diri sendiri; (2) penilaian oleh siswa; (3) penilaian oleh rekan sejawat; dan (4) penilaian oleh atasan langsung. Secara bahasa kinerja berasal dari bahasa Inggris, yaitu *"job performance"* atau *"actual performance"* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang atau suatu institusi) (Depdiknas). Secara etimologis performance berasal dari kata "to

perform” yang berarti menampilkan atau melaksanakan. Usman, kinerja merupakan unjuk kerja seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang telah dipercayakan kepadanya sesuai dengan fungsi dan kedudukannya.

Kinerja guru tidak hanya ditunjukkan oleh hasil kerja, akan tetapi juga ditunjukkan oleh perilaku dalam bekerja. Husdarta dalam (Supardi, 2014) menyatakan “kinerja guru dalam pembelajaran menjadi bagian terpenting dalam mendukung terciptanya proses pendidikan secara efektif terutama dalam membangun sikap disiplin dan mutu hasil belajar siswa”.

Kinerja guru yang baik dapat menciptakan efektivitas dan efisiensi pembelajaran serta dapat membentuk disiplin peserta didik, sekolah dan guru sendiri. Rusman dalam (Supardi, 2014) menyatakan “berkaitan dengan kinerja guru, wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran, yaitu bagaimana seorang guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, dan menilai hasil belajar”.

Kinerja yang baik dapat dipengaruhi oleh kemampuan dan motivasi. Kemampuan merupakan hasil perpaduan antara pendidikan, pelatihan, dan pengalaman. Sedangkan motivasi adalah suatu daya pendorong (*driving force*) yang menyebabkan seseorang berbuat atau melakukan sesuatu. Tanpa motivasi produktifitas kerja akan sulit tercapai, sebab

motivasi merupakan faktor terpenting untuk mengubah nasib individu maupun instansi. Standar kinerja perlu dirumuskan untuk dijadikan acuan dalam mengadakan perbandingan terhadap apa yang dicapai dengan apa yang diharapkan, atau kualitas kerja adalah wujud perilaku atau kegiatan yang dilaksanakan dan sesuai dengan harapan dan kebutuhan atau tujuan yang hendak dicapai secara efektif dan efisien.

Kinerja merupakan kegiatan yang dijalankan oleh tiap-tiap individu dalam kaitannya untuk mencapai tujuan yang sudah direncanakan. Berkaitan dengan hal tersebut terdapat beberapa definisi mengenai kinerja. Smith dalam (Mulyasa, 2006) menyatakan bahwa kinerja adalah *".....output drive from processes, human or otherwise"*. Kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Dikatakan lebih lanjut bahwa kinerja atau performance dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil-hasil kerja atau unjuk kerja.

Kinerja merupakan suatu konsep yang bersifat universal yang merupakan efektifitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi, dan karyawannya berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam menjalankan perannya dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar

perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan serta hasil yang diinginkan.

Dari beberapa pengertian tentang kinerja tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja yang telah dicapai oleh seseorang. Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil akhir dari suatu aktifitas yang telah dilakukan seseorang untuk meraih suatu tujuan. Pencapaian hasil kerja ini juga sebagai bentuk perbandingan hasil kerja seseorang dengan standar yang telah ditetapkan. Apabila hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang sesuai dengan standar kerja atau bahkan melebihi standar maka dapat dikatakan kinerja itu mencapai prestasi yang baik. Kinerja yang dimaksudkan diharapkan memiliki atau menghasilkan mutu yang baik dan tetap melihat jumlah yang akan diraihinya. Suatu pekerjaan harus dapat dilihat secara mutu terpenuhi maupun dari segi jumlah yang akan diraih dapat sesuai dengan yang direncanakan.

b. Kinerja Guru

Kinerja guru mempunyai spesifikasi tertentu. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi atau kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Berkaitan dengan kinerja guru, wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran.

Berkenaan dengan standar kinerja guru Sahertian (2009) dalam Kusmianto menjelaskan bahwa: "Standar kinerja guru itu berhubungan dengan kualitas guru dalam menjalankan tugasnya seperti: (1) bekerja dengan siswa secara individual, (2) persiapan dan perencanaan pembelajaran, (3) pendayagunaan media pembelajaran, (4) melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar, dan (5) kepemimpinan yang aktif dari guru".

UU Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas pasal 39 ayat (2), menyatakan bahwa pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.

Terkait peran guru, diingatkan kita dalam kisah hidup Nabi Musa ketika ia belajar ilmu kepada Nabi Khidr Sang guru, sebagaimana yang terdapat dalam Alquran Surat Al-Kahf Ayat 66 yang berbunyi:

قَالَ لَهُ مُوسَىٰ هَلْ أَتَّبِعُكَ عَلَىٰ أَنْ تُعَلِّمَ مِنَّمَا عَلَّمْتَ رُشْدًا

Artinya:

Musa berkata kepada Khidhr: "Bolehkah aku mengikutimu supaya kamu mengajarkan kepadaku ilmu yang benar di antara ilmu-ilmu yang telah diajarkan kepadamu?" (QS. AL Kahf: 66)

Dari ayat ini dapat diambil beberapa pokok pemikiran, yaitu seorang pendidik yang menuntun anak didiknya, dalam hal ini menerangkan

bahwa: Pertama, peran seorang guru sebagai fasilitator, tutor, tentor, pendamping dan lainnya. Peran tersebut dilakukan agar anak didiknya sesuai dengan yang diharapkan oleh bangsa, negara dan agamanya. Kedua, pendidik harus memberi tahu kesulitan-kesulitan yang dihadapi oleh anak didiknya dalam menuntut ilmu. Hal ini perlu karena zaman akan selalu berubah seiring berjalannya waktu.

Keterangan lain menjelaskan dalam UU No. 14 Tahun 2005 Bab IV Pasal 20 (a) tentang Guru dan Dosen menyatakan bahwa standar prestasi kerja guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya, guru berkewajiban merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu serta menilai dan mengevaluasi hasil 18 pembelajaran. Tugas pokok guru tersebut yang diwujudkan dalam kegiatan belajar mengajar merupakan bentuk kinerja guru.

Pendapat lain diutarakan Soedijarto (1993) dalam Supardi (2014) menyatakan ada empat tugas gugusan kemampuan yang harus dikuasai oleh seorang guru. Kemampuan yang harus dikuasai oleh seorang guru, yaitu:

- 1) merencanakan program belajar mengajar;
- 2) melaksanakan dan memimpin proses belajar mengajar;
- 3) menilai kemajuan proses belajar mengajar;
- 4) membina hubungan dengan peserta didik.

Sedangkan berdasarkan Permendiknas No. 41 Tahun 2007 tentang Standar Proses untuk Satuan Pendidikan Menengah dijabarkan beban kerja guru mencakup kegiatan pokok:

- 1) merencanakan pembelajaran;
- 2) melaksanakan pembelajaran;
- 3) menilai hasil pembelajaran;
- 4) membimbing dan melatih peserta didik;
- 5) melaksanakan tugas tambahan.

Kinerja guru dapat dilihat saat dia melaksanakan interaksi belajar mengajar di kelas termasuk persiapannya baik dalam bentuk program semester maupun persiapan mengajar. Berkenaan dengan kepentingan penilaian terhadap kinerja guru, *Georgia Departemen of Education* telah mengembangkan *teacher performance assessment instrument* yang kemudian dimodifikasi oleh Depdiknas menjadi Alat Penilaian Kemampuan Guru (APKG). Alat penilaian kemampuan guru, meliputi: (1) rencana pembelajaran (*teaching plans and materials*) atau disebut dengan RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran); (2) prosedur pembelajaran (*classroom procedure*); dan (3) hubungan antar pribadi (*interpersonal skill*).

Proses belajar mengajar tidak sesederhana seperti yang terlihat pada saat guru menyampaikan materi pelajaran di kelas, tetapi dalam

melaksanakan pembelajaran yang baik seorang guru harus mengadakan persiapan yang baik agar pada saat melaksanakan pembelajaran dapat terarah sesuai tujuan pembelajaran yang terdapat pada indikator keberhasilan pembelajaran.

Proses pembelajaran adalah rangkaian kegiatan yang dilakukan oleh seorang guru mulai dari persiapan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran sampai pada tahap akhir pembelajaran yaitu pelaksanaan evaluasi dan perbaikan untuk siswa yang belum berhasil pada saat dilakukan evaluasi.

Dari berbagai pengertian di atas maka dapat disimpulkan definisi konsep kinerja guru merupakan hasil pekerjaan atau prestasi kerja yang dilakukan oleh seorang guru berdasarkan kemampuan mengelola kegiatan belajar mengajar, yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi pembelajaran dan membina hubungan antar pribadi (interpersonal) dengan siswanya.

c. Indikator Kinerja Guru

Keberhasilan suatu lembaga pendidikan dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik faktor yang datang dari dalam maupun faktor yang datang dari luar lingkungannya. Dari berbagai faktor tersebut, motivasi merupakan suatu faktor yang cukup dominan dan dapat menggerakkan faktor-faktor lain ke arah efektivitas kinerja guru. Dalam

hal tertentu, motivasi sering disamakan dengan mesin penggerak dan kemudi yang berfungsi sebagai penggerak dan pengarah dalam melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan.

Dalam bekerja, kepala sekolah membutuhkan *feedback* dari hasil kerja yang dilaksanakan oleh bawahan, dapat digambarkan tentang pekerjaan yang telah ditugaskan oleh pemimpin sesuai dengan harapan dan tujuan yang diinginkan, dalam melaksanakan tugasnya dibutuhkan dorongan dan motivasi untuk membantu penyelesaian tugas dan sasaran. Seorang pemimpin dalam kepemimpinannya yang diharapkan adalah prestasi atau hasil kinerja yang maksimal dan tepat sasaran.

Dalam hal indikator kinerja menurut Makmun dalam Usman (2012) mengemukakan bahwa karakteristik seseorang profesional harus dapat menunjukkan karakter sebagai berikut:

- 1) Mampu melakukan suatu pekerjaan tertentu secara rasional, yaitu memiliki visi dan misi yang jelas
- 2) Menguasai perangkat pengetahuan (teori dan konsep, prinsip dan kaidah, hipotesis dan generalisasi, informasi dan sebagainya)
- 3) Menguasai perangkat keterampilan
- 4) Memahami perangkat persyaratan ambang (basic standard)
- 5) Memiliki daya (motivasi) dan citra (aspirasi) unggulan dalam

melakukan tugas pekerjaannya

6) Memiliki kewenangan (otoritas)

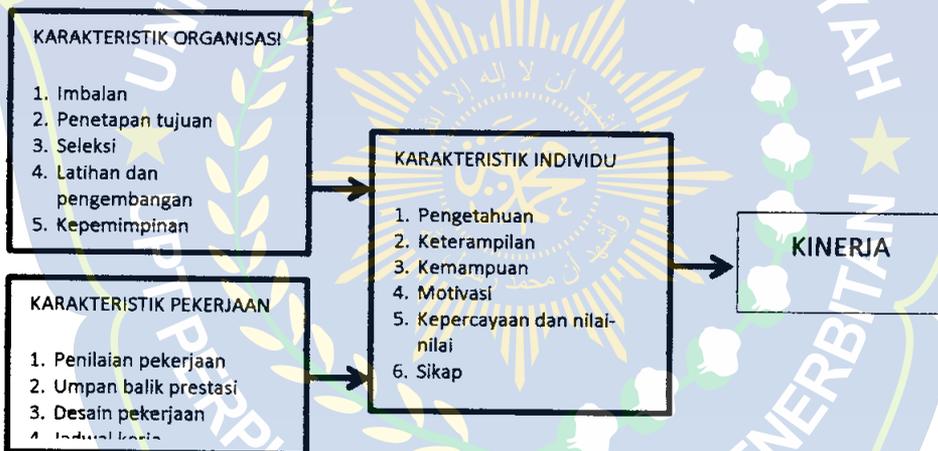
Berdasarkan kutipan di atas dapat dijelaskan bahwa guru dalam melaksanakan tugasnya harus profesional dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Indikator guru yang profesional dapat dilihat dari hasil yang ia kerjakan dan tercapainya sasaran yang telah ditetapkan sesuai dengan waktu yang direncanakan. Pelaksanaan proses pembelajaran yang efektif dan efisien serta berkualitas dapat meningkatkan prestasi belajar siswa. Hal ini merupakan harapan dari semua warga sekolah, orang tua murid dan masyarakat serta merupakan tujuan dari pendidikan nasional.

d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Banyak faktor yang memengaruhi kinerja guru baik organisasi maupun individu. Tempe (1992) mengemukakan bahwa: "faktor-faktor yang memengaruhi prestasi kerja atau kinerja seseorang antara lain adalah lingkungan, perilaku manajemen, desain jabatan, penilaian kinerja, umpan balik dan administrasi pengupahan". Sedangkan Kopelman (1986) menyatakan bahwa: "kinerja organisasi ditentukan oleh empat faktor antara lain yaitu: (1) lingkungan, (2) karakteristik individu, (3) karakteristik organisasi, (4) karakteristik pekerjaan".

Dengan demikian, dapat diartikan bahwa kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh karakteristik individu yang terdiri atas pengetahuan, keterampilan, kemampuan, motivasi, kepercayaan, nilai-nilai, serta sikap. Karakteristik individu sangat dipengaruhi oleh karakteristik organisasi dan karakteristik pekerjaan.

Karakteristik-karakteristik tersebut dapat dilihat seperti gambar berikut:



GAMBAR 2.1

Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Organisasi (Kopelman: 1986)

Hal itu senada dengan Rivai (2005) yang mengemukakan bahwa kinerja pada dasarnya ditentukan oleh tiga hal yaitu (1) kemampuan, (2) keinginan, dan (3) lingkungan. Lain halnya Buchari (2006) mengemukakan adapun yang mempengaruhi kinerja guru diantaranya fisiologis, keamanan, afiliasi, penghargaan dan

perwujudan (aktualisasi diri Individu yang memiliki motivasi tinggi dalam melaksanakan tugasnya, cenderung memiliki kinerja yang tinggi. Namun motivasi yang tinggi saja tidak cukup. Diperlukan juga keterampilan dan pengetahuan untuk melakukan pekerjaan. Dengan adanya pengetahuan dan keterampilan, memungkinkan individu dapat melakukan pekerjaan dengan tepat dan efisien. Disamping itu faktor persepsi juga memiliki peran penting. Karena jika individu salah mempersepsikan tugas yang diberikan, ada kemungkinan kinerjanya tidak sesuai dengan tujuan-tujuan yang harus dicapai.

Dengan demikian dapat diartikan bahwa kinerja guru sangat dipengaruhi oleh karakteristik individu yang terdiri atas, pengetahuan, keterampilan, kemampuan, motivasi, kepercayaan, nilai-nilai, serta sikap. Karakteristik individu sangat dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi.

C. Kerangka Pikir

Supervisi telah menjamur di seluruh kalangan guru. Supervisi akademik merupakan tugas dari seorang kepala sekolah dalam pembinaan guru melalui fungsi pengawasan. Menurut Soetjipta (2018) mengemukakan bahwa supervisi secara lebih rinci mengarah kepada pengawasan, monitoring, dan penilaian/evaluasi. Supervisi merupakan tugas dari seorang

kepala sekolah dalam pembinaan guru melalui fungsi pengawasan. Pengawasan yang dilakukan oleh kepala sekolah merupakan bantuan pemecahan masalah terhadap permasalahan yang dihadapi guru dalam melaksanakan tugasnya yang ditujukan sebagai pembinaan dan perbaikan aspek pembelajaran, bimbingan yang diberikan ditujukan untuk perbaikan dalam pembelajaran bukan untuk mencari kesalahan dari bentuk pembelajaran yang dilakukan guru.

Guru yang memiliki persepsi baik terhadap supervisi kepala sekolah akan memberikan dampak pada kualitas mengajar yang baik. Sebaliknya guru yang memiliki persepsi buruk terhadap supervisi kepala sekolah maka akan mengajar dengan kurang baik. Karena saran dan masukan yang diberikan oleh supervisor tidak dijadikan sebagai masukan untuk perbaikan. Dalam melaksanakan supervisi kepala sekolah pasti menghadapi hambatan. Hambatan supervisi oleh kepala sekolah dalam penerapan kurikulum disekolah adalah hambatan internal dan eksternal.

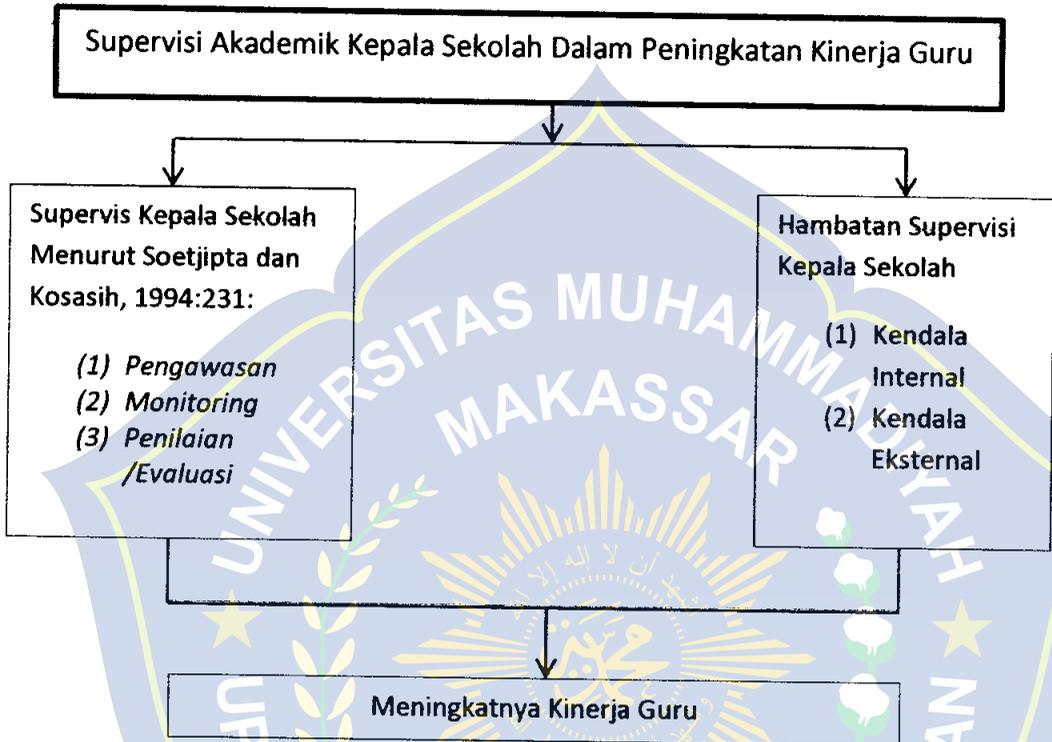
Berdasarkan uraian diatas, maka dapat terlihat bahwa supervisi kepala sekolah memberikan peran dan hubungan yang sangat penting terhadap kinerja mengajar guru. Karena selain merupakan tugas dari kepala sekolah, supervisi kepala sekolah juga memberikan peningkatan terhadap perbaikan kualitas mengajar guru yang dihasilkan dari pembinaan dan perbaikan akan aspek-aspek pembelajaran yang dibutuhkan guru. Supervisi

tersebut juga dapat menjadi dorongan secara moral untuk maju sehingga guru selalu melakukan peningkatan akan kualitas mengajarnya yang merupakan tugas utama dari seorang guru.

Masalah dalam penelitian ini adalah kurangnya supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah sehingga masih ada guru yang memberikan pembelajaran tanpa menggunakan perangkat pembelajaran seperti RPP, Penilaian, Silabus, dan perangkat yang lainnya. Hal tersebut menunjukkan bahwa supervisi kepala sekolah sangat memberikan motivasi kepada guru-guru, sehingga pada saat akan di supervisi, semua guru akan berusaha untuk memperbaiki perangkat pembelajarannya.



Adapun uraian dari kerangka pikir tersebut dapat digambarkan melalui bagan berikut.



Gambar 2.2 Bagan Kerangka Pikir

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Berdasarkan masalah yang ada dalam penelitian ini menekankan pada masalah proses atau penerapan, maka jenis penelitian yang paling sesuai adalah deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Jenis penelitian ini mampu merangkul semua informasi berupa data kualitatif sesuai dengan deskripsi yang berbeda dari sekedar pernyataan jumlah atau hasil berupa angka-angka. Strategi yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi kasus (*case study*) yang berarti peneliti mencari dengan cermat baik itu berupa peristiwa, aktifitas, proses, kasus yang dibatasi oleh waktu sehingga menggunakan berbagai prosedur sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Pengumpulan data berdasarkan waktu yang telah ditentukan. Dalam penelitian ini, peneliti bertujuan untuk mendeskripsikan Supervisi Kepala Sekolah dalam Peningkatan Kinerja Guru SD Negeri Centre Mawang Kabupaten Gowa tahun ajaran 2018/2019.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di SD Negeri Centre Mawang Kabupaten Gowa. Peneliti memilih sekolah tersebut karena jarak dari rumah dengan

sekolah tidak jauh, dan sekolah tersebut merupakan salah satu sekolah yang masih kurang dalam penerapan Supervisi.

Waktu penelitian ditetapkan dilaksanakan pada bulan September-Oktober 2019.

C. Unit Analisis dan Penentuan Informan

Menurut pendapat Putra (2013) informan harus memiliki beberapa kriteria yang perlu dipertimbangkan yaitu :

1. Subjek yang telah lama dan intensif menyatu dengan suatu kegiatan atau medan aktivitas yang menjadi sasaran atau perhatian penelitian dan ini biasanya ditandai oleh kemampuan memberikan informasi di luar kepala tentang sesuatu yang ditanyakan.
2. Subjek masih terikat secara penuh serta aktif pada lingkungan dan kegiatan yang menjadi sasaran atau penelitian.
3. Subjek mempunyai cukup banyak waktu dan kesempatan untuk dimintai informasi.
4. Subjek yang dalam memberikan informasi tidak cenderung diolah atau dikemas terlebih dahulu dan mereka relatif masih lugu dalam memberikan informasi.

Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan berikutnya. Tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal, didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali ke lapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel.

F. Teknik Keabsahan Data

Dalam pengembangan data untuk di validasi yang di kumpulkan terlebih dahulu dalam proses meneliti, pada jenis peneitian kualitatif Teknik yang biasa digunakan adalah triangulasi. Sutopo (2002) mengemukakan ada empat macam triangulasi data namun dalam penelitian ini hanya menggunakan dua yang di anggap paling sesuai yakni:

1. Triangulasi sumber berarti data yang sama dikumpulkan dari beberapa sumber yang tidak sama atau berbeda, contohnya pada saat mengadakan lomba di cari informasi sesuai dengan arsip atau kejadian serta yang terlibat serta datanya. dan
2. Triangulasi metode berarti melakukan dengan mencari informasi dari informan tetapi dengan cara yang berbeda, contohnya observasi yang dilakukan lalu dikaitkan dengan wawancara yang dilakukan. Tidak

hanya itu hasil tersebut akan dijadikan arsip dan akan dikembangkan jika diperlukan sewaktu-waktu namun tetap melalui verifikasi.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Karakteristik Objek Penelitian

1. Gambaran Umum Objek Penelitian

Lokasi dalam penelitian ini adalah salah satu Sekolah Dasar di Kecamatan Bontomarannu Kabupaten Gowa yaitu SDN Centre Mawang yang didirikan tahun 1976. Lokasi sekolah tersebut didukung oleh akses jalan yang sangat strategis. Kondisi masyarakat lingkungan sekolah pada umumnya adalah penduduk yang sangat faham akan pentingnya pendidikan. Sekolah ini telah menerapkan Kurikulum 2013 untuk semua kelas mulai dari kelas I sampai kelas VI.

2. Visi, Misi dan Tujuan

Dalam suatu lembaga tentu memiliki visi dan misi serta tujuan yang ingin dicapai. Berikut visi, misi dan tujuan yang ingin dicapai SDN Centre Mawang, sebagai berikut:

a. Visi

Mewujudkan sekolah yang unggul dalam prestasi, berkarakter, berdasarkan IMTAQ dan bernuansa lingkungan.

b. Misi

- 1) Meningkatkan proses pembelajaran yang disiplin, jujur, dan bertanggungjawab serta berintegrasi dengan lingkungan hidup
- 2) Meningkatkan pembelajaran di bidang IMTAQ dan cinta lingkungan
- 3) Mengembangkan kegiatan Ekstrakurikuler di bidang kesenian, olahraga, dan lingkungan hidup
- 4) Menciptakan lingkungan bersih, hijau, sehat dan nyaman
- 5) Menciptakan keharmonisan antar warga sekolah dan masyarakat.

c. Tujuan

- 1) Siswa beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa serta berakhlak mulia dan cinta lingkungan
- 2) Mengembangkan berbagai kegiatan dalam proses belajar di kelas berbasis IMTAQ dan bernuansa lingkungan
- 3) Siswa memiliki dasar-dasar pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan untuk melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi
- 4) Menyelenggarakan berbagai kegiatan yang dapat menciptakan lingkungan bersih, hijau, sehat dan nyaman
- 5) Menjalin kerjasama antar warga sekolah dan masyarakat.

3. Data Guru dan Karyawan SDN Centre Mawang

Jumlah tenaga pendidik dan karyawan di SDN Centre Mawang sebagai berikut:

**Tabel 4.1 Jumlah Guru Dan Kualifikasi Pendidikan
SDN Centre Mawang**

No.	Nama Guru	Jenis Kelamin	PNS/ Non PNS	Jabatan	Pendidikan Terakhir
1.	Manpaluthi, S.Pd	Laki-laki	PNS	Kepala Sekolah	S1
2	Kamalia, S.Pd	Perempuan	PNS	Guru Kelas	S1
3	Marwani, S.Pd.I	Perempuan	PNS	Guru Kelas	S1
4	Rosmiati, S.Pd	Perempuan	PNS	Guru Kelas	S1
5	Nuhung, S.Pd	Laki-laki	PNS	Guru PJOK	S1
6	Hj. Sitti Aminah, S.Pd	Perempuan	PNS	Guru Kelas	S1
7	Dahliah, S.Pd	Perempuan	PNS	Guru Kelas	S1
8	Mariana, S.Pd. SD	Perempuan	PNS	Guru Kelas	S1
9	Masrafiah, S.Pd	Perempuan	PNS	Guru Kelas	S1
10	Fatmawati Abbas, S.Ag	Perempuan	Non PNS	Guru PAI	S1
11	Hamriana, S.Pd.SD	Perempuan	PNS	Guru Kelas	S1
12	Andi Asma, s.Pd	Perempuan	Non PNS	Guru Kelas	S1
13	Pitriani P, S.Pd	Perempuan	Non PNS	Guru Kelas	S1

14	Muh. Askary	Laki-laki	PNS	Guru Kelas	S1
15	Nani Rahayuati	Perempuan	PNS	Guru Kelas	SPG
16	Hj. Nurbaya, S.Pd	Perempuan	PNS	Guru Kelas	S1
17	Herlina, S.Pd	Perempuan	PNS	Guru Kelas	S1
18	Suharni, S.Pd	Perempuan	PNS	Guru Kelas	S1
19	Sumarni, S. Pd	Perempuan	Non PNS	Guru Kelas	S1
20	Nelfiana, S.Pd	Perempuan	Non PNS	Guru Kelas	S1
21	Sri marwati, S.Pd	Perempuan	Non PNS	Guru Kelas	S1
22	Hardianti, S.Pd	Perempuan	Non PNS	Guru Kelas	S1
23	Hasnah, S.Pd	Perempuan	Non PNS	Guru Kelas	S1
24	Astuti, S.Pd	Perempuan	Non PNS	Guru Kelas	S1
25	Hasni, S.Pd	Perempuan	Non PNS	Guru Kelas	S1
26	Aedil Fitriani, S.Pd	Perempuan	Non PNS	Guru Kelas	S1
27	Hartati, S.Pd	Perempuan	Non PNS	Guru Kelas	S1
28	Hermawati, S. Pd.I	Perempuan	Non PNS	Guru PAI	S1
29	Jamaluddin, S.Pd.I	Laki-laki	Non PNS	Guru PJOK	S1
30	Ilham Marjuni, S.Pd	Laki-laki	Non PNS	Guru PJOK	S1

Sumber: data guru SDNC Mawang

Tabel. 4.2 Jumlah tenaga pendidik dan karyawan SDN Centre Mawang

SPESIFIKASI	PENDIDIKAN						STATUS KEPEGAWAIAN		
	SLTA/SPG	D1	D2	D3	S1	S2	PNS	GTT	PTT
Kepala Sekolah					1		1		
Guru	1				28		17	12	
Staf TU					1				
Petugas Perpustakaan					1				1
Tukang Kebun	1								1
Satpol					1				1
JUMLAH	2				32		18	12	3

Sumber: data guru SDNC Mawang

Penelitian yang dilaksanakan di SDN Centre Mawang ini bertujuan untuk mengetahui supervisi kepala sekolah terhadap guru di sekolah tersebut. Dari hasil penelitian yang dilakukan terhadap 29 guru, hanya 10 orang saja yang memiliki administrasi yang lengkap, sedangkan ada 19 guru yang tidak memiliki administrasi lengkap.

Adapun hasil dari wawancara yang dilakukan oleh peneliti terhadap guru-guru di SDN Centre Mawang ini diperoleh 10 informan untuk menjawab rumusan masalah dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti.

4. Data Peserta Didik

Pada SDN Centre Mawang termasuk sekolah yang masih dalam proses untuk lebih berkembang, karena merupakan satu-satunya sekolah di kecamatan tersebut yang memiliki peserta didik terbanyak dan dari tahun ke tahun terus berbenah dan bertambah pesertanya. Jumlah pesera didik secara keseluruhan adalah 562. Adapun rinciannya sebagai berikut:

Tabel 4.3 Jumlah Peserta Didik

Kelas	Jumlah Peserta Didik
I	105
II	96
III	96
IV	94
V	83
VI	88
Jumlah	562

Sumber Data: SDN Centre Mawang

B. Paparan Dimensi Penelitian

Pada penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan observasi, wawancara dan dokumentasi yang telah

dijelaskan pada bab sebelumnya. Observasi dilakukan untuk mengamati secara langsung supervisi yang dilakukan kepala sekolah terhadap guru baik itu administrasi maupun proses belajar mengajar di kelas.

Wawancara disusun berdasarkan pada rumusan masalah. Wawancara dilakukan kepada kepala sekolah terkait supervisi yang dilakukan kepada guru-guru di sekolah tersebut. selanjutnya dilakukan supervisi kepada guru-guru tentang cara kepala sekolah memberikan supervisi tersebut.

Pada dokumentasi, peneliti mencatat berbagai data tentang kepala sekolah, guru dan karyawan. Selain itu, peneliti juga menghimpun berbagai data tentang letak sekolah dan hasil tentang supervisi kepala sekolah. Setelah mendapatkan hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi maka hasil penelitian yang diperoleh sebagai berikut:

1. Supervisi Akademik Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SDN Centre Mawang.

Supervisi adalah bagian dari proses administrasi dan manajemen dalam lembaga pendidikan, kegiatan supervisi merupakan usaha dalam memajukan sekolah yang bersifat kontinu atau berkelanjutan yang dilakukan oleh seorang supervisor dengan jalan membina, memimpin, dan menilai segala sesuatu yang mengarah pada peningkatan dan pencapaian tujuan pendidikan.

Menurut Soetjipta (2018) mengemukakan bahwa supervisi secara lebih rinci mengarah kepada pengawasan, monitoring, dan penilaian/evaluasi.

a. Pengawasan

Pengawasan yaitu mengawasi apakah bawahan (dalam hal ini guru) menjalankan apa yang telah diinstruksikan oleh atasannya, dan bukan berusaha membantu guru tersebut. Pengawasan mempunyai pengertian suatu kegiatan yang bukan hanya mencari kesalahan objek pengawasan itu semata-mata, tetapi juga mencari hal-hal yang sudah baik, untuk dikembangkan lebih lanjut (Soetjipta, 2018).

Pengawasan yang dilakukan oleh kepala sekolah merupakan bantuan pemecahan terhadap permasalahan yang dihadapi guru dalam melaksanakan tugasnya yang ditujukan sebagai pembinaan dan perbaikan aspek perangkat pembelajarannya mulai dari RPP, model pembelajaran, metode pembelajaran serta keterampilan dalam menyusun penilaian yang terdiri dari penilaian psikomotorik, afektif dan kognitif. Pengawasan dimaksudkan untuk memberikan bimbingan merupakan suatu proses yang berkesinambungan, membantu individu, mengarahkan dan mengembangkan kemampuan serta potensi yang dimilikinya, serta mampu memahami keadaan dirinya untuk menyesuaikan dengan lingkungannya.

Dalam tahap pengawasan ini seorang guru dituntut untuk mempersiapkan perangkat pembelajaran antara lain program tahunan, program semester, silabus, rencana pelaksanaan pembelajaran, buku nilai dan KKM berdasarkan kompetensi dasar yang dibahas.

1. Data Temuan Observasi Kepala Sekolah

Kegiatan observasi yang dilakukan untuk mendeskripsikan supervisi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di bulan September 2019. Dari hasil penelitian dapat disajikan bahwa supervisi yang dilakukan kepala sekolah yakni;

- a) Memberikan motivasi kepada guru untuk membuat perangkat pembelajaran seperti silabus, RPP, prota, promes, penilaian.

Sebelum melakukan supervisi, kepala sekolah mengumpulkan semua guru dalam ruang rapat. Dalam rapat tersebut kepala sekolah selalu memberikan motivasi kepada guru dalam pembuatan administrasi.

- b) Tidak membimbing guru dalam pembuatan media pembelajaran serta tidak melakukan demonstrasi pembelajaran yang dapat dicontoh oleh guru-guru.

Kepala sekolah tidak membimbing guru dalam pembuatan media secara langsung dan tidak melakukan demonstrasi yang

seharusnya sebagai contoh dalam pembelajaran untuk guru agar tercipta pembelajaran yang menarik bagi siswa.

2. Data Temuan Observasi Guru

Kegiatan observasi guru untuk melihat sejauh mana implikasi dari hasil supervisi yang dilakukan kepala sekolah terkait administrasi dan proses pembelajaran yang dilakukan juga pada akhir september 2019. Dari hasil penelitian disajikan bahwa hasil supervisi kepala sekolah terhadap guru yakni;

a) Pembuatan Administrasi Pembelajaran

Setiap guru berusaha untuk membuat administrasi pembelajaran seperti RPP, silabus, KKM, prota, promes penilaian. Walaupun ada beberapa guru yang kurang mampu membuat namun mereka tetap bekerja sama dalam pembuatan administrasi tersebut.

b) Penggunaan Perangkat Pembelajaran Dalam Proses KBM

Dalam memberikan pembelajaran kepada siswa terdapat beberapa guru yang tidak menggunakan perangkat pembelajarannya pada saat proses pembelajaran yang menjadikan kurang efektif dalam meningkatkan kinerja guru serta mutu pendidikan siswa.

3. Temuan Hasil Wawancara

Dalam tahap pengawasan ini seorang guru dituntut untuk mempersiapkan perangkat pembelajaran antara lain program tahunan,

program semester, silabus, rencana pelaksanaan pembelajaran, buku nilai dan KKM berdasarkan kompetensi dasar yang dibahas.

Berdasarkan hasil wawancara dengan ibu SM, pertanyaan peneliti adalah, "sebagai guru kelas, apakah kepala sekolah memberikan motivasi kepada guru untuk membuat perangkat pembelajaran?". Bu SM memaparkan bahwa :

"kepala sekolah memberikan motivasi sebelum dilaksanakan supervisi. jadi saya menyiapkan, perangkat pembelajaran, baik silabus, prota promes, dan RPP jauh-jauh hari, agar apabila waktu kepala sekolah melaksanakan supervisi dan menanyakan perangkat pembelajaran, semuanya sudah siap, tetapi pernah terjadi dulu supervisi dilaksanakan oleh utusan dari luar dengan mendadak, sempat agak bingung karena masih ada yang belum siap"

Ibu SM menyampaikan bahwa administrasinya sudah disiapkan ketika kepala sekolah memberikan instruksi tentang supervisi. Berdasarkan hasil penelitian, Ibu SM adalah guru yang mempunyai motivasi dan inovasi yang tinggi sehingga selalu mendapatkan kinerja yang baik. Selain itu, Ibu SM jg memberikan pembelajaran kepada peserta didik sesuai dengan perangkat pembelajaran yang telah disiapkan. Lain halnya ibu H. A menjelaskan bahwa:

"saya selalu ingin membuat perangkat pembelajaran tapi tidak bisama berpikir jadi cocokmi itu kepala sekolah memberikan supervisi terlebih dahulu pada teman yang bisa, jadi saya tinggal ambil filenya".

Pernyataan ibu H. A sesuai dengan pernyataan ibu HM yang sebelumnya menjelaskan bahwa kepala sekolah memberikan supervisi kepada setiap perwakilan dari masing-masing kelas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian guru hanya menunggu hasil kerja dari temannya yang telah disupervisi karena mempunyai banyak alasan, ada yang mengatakan saya sudah tua jadi tidak tauka bikin yang model baru. Hal ini diperkuat oleh Ibu FR yang menjelaskan bahwa:

“setiap kelas memiliki perwakilan untuk disupervisi sehingga yang lainnya mengambil file saja, karena kami di sekolah terlalu banyak guru yang akan disupervisi”.

Wawancara dengan ibu FR juga menambahkan bahwa hubungan kerja antara kepala sekolah dengan para guru sangat berkaitan, dan selalu bekerja bersama-sama apalagi dalam pelaksanaan supervisi. Hal ini memudahkan bagi guru yang tidak menguasai IT dan juga sudah hampir pensiun, tetapi ada juga guru masih muda namun tidak mau berusaha, sehingga kepala sekolah telah memberikan tugas kepada setiap guru perwakilan dari masing-masing kelas. Hasil penelitian menunjukkan tidak adanya keefektifan jika hanya perwakilan dari tiap kelas disupervisi karena yang tidak disupervisi mengajar tanpa menggunakan perangkat pembelajaran. Wawancara dengan guru berlangsung kurang lebih satu jam pelajaran

tanpa mengganggu aktifitas beliau sebagai guru karena dilaksanakan diluar jam mengajar.

Supevisi dilaksanakan sesuai jadwal yaitu enam bulan sekali atau tiga bulan sekali, serta dilaksanakan jika diperlukan. Hal ini senada dengan pernyataan dari Ibu D yang menjelaskan bahwa:

"Supervisi di sekolah SDNC Mawang merupakan agenda rutin dalam program tahunan, seperti yang sudah dijalankan disini, kepala sekolahlah yang bertugas melaksanakan supervisi". (hasil wawancara Senin, 30 September 2019).

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, dijelaskan bahwa di sekolah SDNC Mawang melaksanakan supervisi sesuai dengan agenda rutin dalam program tahunana yang dijalankan oleh kepala sekolah. Jawaban diatas dikuatkan oleh kapala sekolah Manpaluthi yaitu:

"Memang benar pelaksanaan supervisi di SDNC Mawang saya hendel, selaku kepala sekolah saya mengambil kebijakan bahwasanya, pelaksanaan supervisi di SDNC Mawang ini dilaksanakan dengan pemberitahuan terlebih dahulu pada waktu yang telah ditentukan, akan tetapi dapat juga berlangsung diwaktu lain jika dirasa perlu pelaksanaan supervisi, Terkadang dilaksanakan enam bulan sekali atau bahkan tiga bulan sekali. Dengan kata lain supervisi dilaksanakan tergantung keperluanya atau situasional".

Berdasarkan penjelasan kepala sekolah tersebut, bahwa supervisi di SDN Centre Mawang dilaksanakan sesuai jadwal. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah memberikan supervisi

kepada guru sesuai dengan agenda namun tidak semua guru di supervisi hanya perwakilan setiap kelas karena kepala sekolah menganggap bahwa setiap kelas memiliki administrasi yang sama. Sehingga perwakilan dari masing-masing kelas yang melengkapi administrasinya. Hal ini sejalan dengan hasil wawancara dari Ibu HM yang menjelaskan bahwa:

“setiap akan disupervisi oleh kepala sekolah biasanya hanya yang bisa membuat administrasi yang didahulukan, dan kelas yang lainnya hanya mengambil file lalu di supervisi jika ada waktu”.(hasil wawancara Selasa, 1 Oktober 2019).

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, menjelaskan bahwa kepala sekolah memberikan supervisi kepada perwakilan tiap kelas dan kelas yang lainnya hanya mengambil file untuk di supervisi. Sedangkan untuk menilai hasil kinerja guru harus setiap guru memiliki bukti supervisi. Hal inilah yang menjadi temuan peneliti bahwa setiap guru tidak di supervisi sesuai dengan aturan yang ada, padahal dalam meningkatkan kinerja guru harusnya dinilai dan dipantau langsung oleh kepala sekolah.

Pelaksanaan supervisi mempunyai pengertian sebagai suatu pengawasan. Dalam konteks pembelajaran yang efektif, pandangan baru sekarang ini mendefinisikan supervisi dengan lebih pokok yaitu mendorong pertumbuhan kinerja guru, mengembangkan kepemimpinan yang lebih demokratis dan memecahkan masalah

pembelajaran dengan menciptakan inovasi dalam proses belajar mengajar.

Supervisi merupakan bantuan kepada guru untuk memperbaiki dan membina guru dalam hal ini menyusun perangkat pembelajaran. berdasarkan hasil wawancara kepada guru kelas VI B ibu MS, peneliti memberikan pertanyaan, " apakah kepala sekolah membimbing guru dalam menyusun perangkat pembelajaran pembelajaran"? Bu MS memeparkan:

"mengenai penyusunan perangkat pembelajaran, kami tidak dibimbing oleh kepala sekolah melainkan dikerjakan dalam pertemuan KKG, namun... semua itu adalah kerjasama antarkepala sekolah krn kita ketahui sendiri kepala sekolah sangat banyak kegiatannya".

Hai yang sama disampaikan oleh kepala sekolah bahwa:

"dalam pembuatan perangkat pembelajaran dilakukan pada kegiatan KKG, kami sebagai kepala sekolah memberikan kemudahan kepada guru untuk membuat perangkat pembelajaran tersebut dengan bekerja sama dari sekolah lain sehingga mereka bisa berbagi pekerjaan, namun semua itu di kontrol oleh kepala sekolah".

Selanjutnya peneliti menanyakan " apakah kepala sekolah memberikan petunjuk, mengarahkan, dan membimbing guru dalam pembuatan perangkat pembelajaran tentang menggunakan lingkungan sekitar, pembuatan media sesuai materi"? Ibu HM mengungkapkan bahwa:

"kepala sekolah sudah memberikan pengarahan tentang pembuatan RPP yang berkaitan dengan lingkungan sekitar sesuai dengan media pembelajaran, namun biasanya kami tidak bisa menggunakan lingkungan sekitar sekolah karena terlalu banyak siswa, takutnya kami mengganggu pembelajaran dikelas yang lain".

Hal tersebut diungkapkan pula oleh ibu HT bahwa:

"kami sebenarnya sangat mengapresiasi arahan bapak kepala sekolah, tetapi keterbatasan waktu juga mempengaruhi sehingga kami jarang menggunakan lingkungan sekitar"

Peneliti bertanya kembali, "apakah kepala sekolah memberikan supervisi dalam hal ini pengawasan, melakukan demonstrasi pembelajaran sebelum menilai guru di kelas"? Ibu MW menjelaskan bahwa:

"sejauh ini kepala sekolah belum memberikan demonstrasi sebelum kami dinilai di kelas, tetapi kepala sekolah selalu memberikan kami arahan untuk memperbaiki proses belajar mengajar di kelas sebelum disupervisi".

Kemudian peneliti melanjutkan dengan mengajukan pertanyaan "apakah kepala sekolah menilai guru dalam proses belajar mengajar dalam kelas"?, ibu Rs menjelaskan bahwa:

"kepala sekolah memberikan penilaian proses belajar mengajar kepada beberapa kelas, biasanya hanya sampel yaitu perwakilan dari kelas atas dan kelas bawah."

Hal yang sama diungkapkan oleh kepala sekolah bahwa:

"dalam penilaian proses kegiatan belajar mengajar dikelas, saya selaku kepala sekolah memberikan penilaian dari awal pembelajaran hingga akhir pembelajaran, namun tidak semua kelas di nilai karena disini terelalu banyak rombel jadi saya

biasanya hanya mengambil sampel dari kelas atas dan kelas bawah”.

Berdasarkan pemaparan dari beberapa guru dan kepala sekolah dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah memberikan pengawasan dalam hal ini supervisi sesuai dengan aturan dan jadwal yang ada, namun dalam hal pembuatan perangkat pembelajaran kepala sekolah menyerahkan penuh dalam wadah KKG. Selain itu, kepala sekolah selalu memberikan arahan untuk memperbaiki cara mengajar guru dalam kelas, namun kepala sekolah tidak memberikan demonstrasi pembelajaran yang dapat ditiru oleh guru. Kepala sekolah juga memberikan penilaian proses kegiatan belajar mengajar dalam kelas, namun hanya sampel yaitu perwakilan dari kelas atas dan kelas bawah. Hal inilah yang menjadi temuan peneliti bahwa memang kepala sekolah sudah memberikan supervisi administrasi dan menilai kegiatan proses belajar mengajar di kelas, namun tidak semua guru diberikan supervisi dalam proses kegiatan belajar mengajar di kelas.

Selanjutnya pelaksanaan supervisi dimulai dengan mengisi format supervisi oleh para guru, dalam hal ini biasanya diambil sampel per sub tema, apabila ada permasalahan yang kurang bisa diperbaiki secara bersama, maupun oleh guru yang bersangkutan maka dengan kesadaran dan tanggung jawabnya melalui format tersebut guru diharapkan dapat memperbaiki sendiri kekurangannya,

akan tetapi kepala sekolah sebagai supervisor siap mencari solusi bahkan berkoordinasi bersama yang bersifat informatif untuk perbaikan terkait dengan pembelajaran.

b. Monitoring (Pemantauan)

Monitoring seringkali diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia dengan pemantauan. Monitoring berarti kegiatan pengumpulan data tentang suatu kegiatan sebagai bahan untuk melaksanakan penilaian. Dengan kalimat lain, monitoring merupakan kegiatan yang ditujukan untuk mengetahui apa adanya tentang suatu kegiatan (Soetjipta, 2018). Monitoring atau pemantauan dilakukan untuk menindaklanjuti pengawasan yang telah dilakukan sebelumnya agar apa yang telah disampaikan dalam pengawasan tercapai dan tidak terputus. Hal ini disebabkan karena masih banyak guru yang berasumsi bahwa setelah disupervisi, kepala sekolah tidak akan monitoring atau memamntau hasil dari tndak lanjut tersebut. Beberapa data hasil observasi dan wawancara yaitu:

1. Data Temuan Observasi Kepala Sekolah

a) Menyampaikan hasil supervisi

Setelah supervisi dilaksanakan kepala sekolah memberikan pengarahan dan peringatan melalui rapat tentang hasil supervisi.

Bapak kepala sekolah selalu memberikan motovasi kepada guru

yang belum lengkap administrasinya dan memberikan peringatan kepada guru yang belum maksimal dalam memberikan pembelajaran di kelas. Sebaliknya kepala sekolah memberikan apresiasi yang kepada guru yang berhasil mendapat nilai yang memuaskan baik administrasi maupun proses KBM yang dilakukan di kelas.

- b) Melakukan monitoring (pemantauan) tentang administrasi dan proses KBM

Kepala sekolah telah mengingatkan tentang hasil supervisi dalam rapat, namun tidak melakukan peninjauan kembali kepada guru yang kurang administrasi dan proses KBMnya di kelas. Sehingga banyak guru yang tidak memperbaiki administrasinya yang belum lengkap serta proses KBMnya yang belum maksimal.

2. Data Temuan Observasi Guru

- a) Memperbaiki administrasi dan proses KBM

Ketika guru selesai disupervisi, banyak yang tidak memperbaiki kembali kekurangan yang ditemukan saat supervisi. Guru tidak memperbaiki kekurangannya karena selama ini kepala sekolah tidak memberikan monitoring setelah supervisi.

b) Memberikan pembelajaran tanpa melihat perangkat pembelajaran

Dalam proses belajar mengajar setelah supervisi berlangsung beberapa guru tidak menggunakan perangkat pembelajarannya dalam mengajar, hal ini terlihat ketika guru hanya melanjutkan pembelajaran di buku siswa yang mengakibatkan proses KBM tidak maksimal.

3. Temuan Hasil Wawancara

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah dengan pertanyaan peneliti "apakah bapak memberikan peninjauan kembali setelah pengawaan atau supervisi yang diberikan kepada guru?". Beliau menjelaskan bahwa:

"saya selaku kepala sekolah sering mengingatkan kembali tentang hasil dari supervisi yang diberikan baik itu supervisi administrasi maupun di kelas".

Hal ini diperkuat oleh ibu hj. A (guru kelas 1A) bahwa:

"memang kepala sekolah mengingatkan kami tentang hasil supervisi, baik itu kekurangan kami dalam mengajar, memperbaiki perangkat pembelajaran yang tidak sesuai, cara mengajar, metode yang digunakan, akan tetapi kepala sekolah tidak ke kelas melihat kami mengajar kembali. Sehingga banyak teman yang tidak memperbaiki perangkat pembelajaran tersebut karena berpikir sudahmaki disupervisi baru tidak naliatiji kembali bapak kepala sekolah."

Selanjutnya ibu MS mengungkapkan bahwa:

“kepala sekolah mengingatkan kami kembali tentang hasil supervisi namun tidak mengadakan tindak lanjut baik itu pertemuan individual maupun melakukan kunjungan kelas kembali. Namun saya pribadi tetap memperbaiki apa yang telah ditemukan kepala sekolah dalam menilai saya di kelas, karena saya berpikir meskipun kepala sekolah tidak kembali melihat atau meninjau proses belajar mengajar saya ingin memperbaiki demi anak-anak”.

Ibu D menyampaikan juga bahwa:

“setelah diadakan supervisi baik itu administrasi maupun proses, kepala sekolah mengadakan rapat kembali tentang hasilnya namun tidak ada tindak lanjut”

Hal senada di sampaikan oleh ibu HM bahwa:

“kepala sekolah memberikan pengarahan dan peringatan melalui rapat setelah dilaksanakannya supervisi namun tidak berlanjut sehingga sebagian guru tidak memperbaiki kembali hasil supervisinya”.

Berdasarkan pemaparan dari kepala sekolah dan beberapa guru terlihat bahwa dalam hal monitoring atau pemantauan secara umum sudah diarahkan dan diingatkan oleh bapak kepala sekolah, namun tidak menindaklanjuti yaitu melihat kembali hasil supervisi guru SDNC Mawang apakah perlu diperbaiki atau tidak. Hal inilah yang menjadi temuan peneliti bahwa kepala sekolah tidak memberikan pantauan kembali kepada guru sehingga sebagian guru yang tidak menguasai IT bermasa bodoh juga. Hal ini sesuai dengan pernyataan dari ibu D bahwa:

“sudahmaki disupervisi, adami nilaiku walaupun ada kekurangan tetapi kepala sekolah tidak meninjau kembali dan saya juga malasma buka laptop karena sudah tuamaki, kalau yang masih muda saya apresisai karena mereka selalu berusaha memperbaiki meskipun hanya inisiatifnya sendiri”.

Hal yang sama disampaikan oleh ibu SM bahwa:

“meskipun kepala sekolah tidak memberikan peeninjauan kembali tapi setidaknya bapak kepala sekolah sudah mengingatkan dan saya termotivasi demi anak-anak karena saya berpikir siapa yang akan membuat mereka berhasil jika bukan kita sebagai guru”

Berdasarkan pemaparan dari beberapa guru membuktikan bahwa kepala sekolah telah memberikan peringatan ketika mengadakan rapat setelah selesai supervisi, namun ada guru yang berinisiatif sendiri untuk memperbaiki kekurangannya dan ada juga yang tidak memperbaiki dengan alasan tidak lagi ditinjau kembali. Hal inilah yang menjadi temuan peneliti bahwa kepala sekolah tidak memberikan peninjauan atau monitoring kembali kepada guru yang telah disupervisi sehingga banyak guru yang tidak memperbaiki kekurangannya yng ditemukan dalam supervisi.

c. Penilaian

Soetjipta (2018) menjelaskan bahwa penilaian atau evaluasi dengan membandingkan antara apa yang dicapai dengan apa yang ditargetkan disebut penilaian keefektifan, sedangkan penilaian dengan membandingkan antara apa yang dicapai dengan berapa banyak sumber yang dikorbankan untuk itu

disebut penilaian efisiensi. Dengan kata lain supervisi mempunyai arti yang lebih luas, yaitu pengertian bantuan dan perbaikan (Soetjipta, 2018). Berikut data temuan observasi dan wawancara hasil penelitian tentang penilaian yakni:

1. Data Temuan Observasi Kepala Sekolah

a) Memberikan penilaian setelah pengawasan dan monitoring

Terlihat ketika Kepala sekolah memberikan penilaian setelah dilakukan pengawasan dan tidak lupa memberikan peringatan kepada guru tentang hasil yang dicapainya.

b) Memberikan motivasi kepada guru yang belum mencapai nilai yang ditentukan

Terlihat ketika rapat di ruang guru kepala sekolah memberikan motivasi kepada guru yang belum mencapai nilai yang tentukan dan memberikan apresiasi kepada guru yang berhasil mendapat nilai maksimum

2. Temuan Hasil Wawancara

Kegiatan utama supervisi dalam hal ini kepala sekolah adalah untuk memperbaiki proses dan hasil belajar-mengajar. Sehingga supervisi kepala sekolah ditujukan untuk meningkatkan kinerja guru. Berdasarkan wawancara dengan kepala sekolah, peneliti menanyakan "apakah bapak kepala sekolah memberikan

“Untuk pengiriman guru diklat diluar kota memang sangat penting demi kemajuan lembaga khususnya dalam pembelajaran dan saya juga mendukung pelaksanaan itu akan tetapi saya kembalikan bahwa semua rencana saya sekecil apapun harus didukung dengan dana yang cukup pula agar ditengah-tengah tidak terjadi hal-hal yang tidak diinginkan, jadi untuk saat ini diklatnya dalam lingkup guru dan dalam kabupaten saja. Untuk kedepannya tidak menutup kemungkinan jika semua mendukung rencana itu akan dilaksanakan”.

b. Kedisiplinan.

Dalam upaya meningkatkan kinerja guru perlu adanya kedisiplinan dari pihak guru, baik dalam menuntaskan tugas dari kepala sekolah, maupun tugas sebagai pendidik, contoh kecil disiplin dalam mengumpulkan format supervisi, agar kepala sekolah mengetahui perkembangannya, hal ini diperjelas oleh kepala sekolah:

“Kadangkala ketika saya meminta pada guru perangkat pembelajaran masih ada yang belum menyiapkan dan itupun masih mencari-cari”.

Hal ini mendapat jawaban dari guru yang bersangkutan bahwa salah satunya penyebab adalah

“banyaknya tugas bu, apalagi kalau ada halangan mendadak seperti saya kemarin sakit, jadi pengumpulannya agak tertunda”.

Berdasarkan wawancara tersebut menunjukkan bahwa ada banyak kendala yang dihadapi guru ketika akan disupervisi. Selain itu, kepala sekolah menelaskn sebelumnya bahwa ketika akan disupervisi guru memiliki banyak alasan.

c. Situasi dan kondisi.

Pelaksanaan supervisi terkadang tidak sesuai dengan yang telah direncanakan sebelumnya, kerana terhambat oleh agenda kegiatan sekolah yang padat, kesibukan kepala sekolah diluar lembaga seperti rapat mendadak, kesibukan guru dalam mempersiapkan pembelajaran atau keadaan di luar perkiraan yang mengharuskan pelaksanaan supervisi harus ditunda. Selain itu terlalu banyak guru yang akan di supervisi sehingga membutuhkan waktu yang banyak jika ingin disupervisi. Sebagaimana penjelasan dari berbagai pihak dibawah ini:

Kepala sekolah: "betul sekali kalau pelaksanaan supervisi kadang ditunda, karena saya menghadiri rapat dengan tiba-tiba, akhirnya pelaksanaan supervisi di undur".

Guru kelas: "memang terkadang begitu bu, itu demi telaksanannya semua tugas dan tanggung jawab kami, walaupun ditunda kami berusaha menjalankan dengan seefektif mungkin".

d. Sarana dan prasarana yang kurang memadai

kelengkapan sarana dan prasarana sangat diperlukan. Para guru mengungkapkan masih adanya sarananya yang kurang dalam menunjang pembelajaran antara lain LCD Proyektor, sebagaimana yang diungkapkan beberapa guru bahwa:

"Di sini hanya mempunyai 2 proyektor , padahal kepala sekolah menyarankan untuk semua wajib mempunyai laptop, tetapi kalau tidak ada proyektor ya...kami belum bisa mengaplikasikan di dalam kelas".

C. PEMBAHASAN

Uraian pembahasan dari hasil penelitian akan menjadi muatan pada bab ini. Pada pembahasan ini peneliti akan mendeskripsikan temuan penelitian di lapangan dengan teori atau pendapat para ahli. Sebagaimana yang ditegaskan dalam teknik analisis data kualitatif deskriptif, dari data yang telah diperoleh baik melalui observasi, wawancara yang diidentifikasi agar sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Dari hasil penelitian tersebut dikaitkan dengan teori yang ada dan dibahas, tentang supervisi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru.

Mutu sekolah berkaitan dengan supervisi kepala sekolah. Kepala sekolah mempunyai kewenangan yang besar dalam membuat kebijakan ditingkat sekolah, melaksanakan, dan mengawasinya, agar sekolah yang dipimpinnya memiliki kemampuan untuk mengembangkan potensi yang ada di sekolah. Untuk kepentingan tersebut, manajemen SDM guru harus diperbaiki, ditingkatkan kualitas agar menjadi guru yang profesional dan bermutu, sehingga diperlukan pengujian dan pengawasan yang jelas kepada guru agar dapat menghasilkan perbaikan secara berkesinambungan.

Supervisi telah menjamur di seluruh kalangan guru. Supervisi merupakan tugas dari seorang kepala sekolah dalam pembinaan guru melalui fungsi pengawasan. Menurut Soetjipta (2018) mengemukakan bahwa supervisi secara lebih rinci mengarah kepada pengawasan, monitoring, dan

penilaian/evaluasi. Supervisi merupakan tugas dari seorang kepala sekolah dalam pembinaan guru melalui fungsi pengawasan. Pengawasan yang dilakukan oleh kepala sekolah merupakan bantuan pemecahan masalah terhadap permasalahan yang dihadapi guru dalam melaksanakan tugasnya yang ditujukan sebagai pembinaan dan perbaikan aspek pembelajaran, bimbingan yang diberikan ditujukan untuk perbaikan dalam pembelajaran bukan untuk mencari kesalahan dari bentuk pembelajaran yang dilakukan guru. Monitoring atau pemantauan dilakukan untuk menindaklanjuti pengawasan yang telah dilakukan sebelumnya agar apa yang telah disampaikan dalam pengawasan tercapai dan tidak terputus. Hal ini disebabkan karena masih banyak guru yang berasumsi bahwa setelah disupervisi, kepala sekolah tidak akan monitoring atau pemantauan hasil dari tindak lanjut tersebut. penilaian adalah membandingkan apa yang dicapai dan apa yang ditargetkan.

Sesuai dengan hasil observasi yang telah dilakukan Dari hasil analisis terhadap 29 guru, ditemukan 10 guru yang memenuhi instrumen supervisi dan 19 guru yang kurang memenuhi instrumen supervisi. Supervisi merupakan memberikan bantuan kepada guru dalam hal ini pembuatan administrasi, bukan mencari-cari kesalahan guru. Dari hasil analisis 29 guru, terdapat 10 guru yang mendapat nilai 90-100, yakni 2 orang guru kelas VI, 1 orang guru kelas V, 2 orang guru kelas IV, 1 orang guru kelas III, 2 orang guru

Berdasarkan pernyataan bu HM menjelaskan bahwa dengan adanya supervisi memberikan bantuan kepada guru yang mempunyai inovasi yang tinggi. Membantu dalam poses KBM dan memperbaiki segala kekurangan yang ditemukan. Lain halnya bagi guru yang sudah hampir pensiun dan tidak menguasai IT, mereka tidak berusaha untuk memperbaiki kekurangannya dan tidak menggunakan perangkat pembelajarannya ketika proses KBM berlangsung.

Supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah tidak merata sehingga hal inilah yang menyebabkan guru semanya ketika mengajar karena berpikir tidak akan disupervisi secara mendetail seperti yang dilakukan pada guru perwakilan tiap kelas. Dengan demikian supervisi di sekolah tersebut tidak berjalan dengan baik meskipun ada yang mendapat nilai yang sangat tinggi akan tetapi guru yang lain tidak teridentifikasi kekurangan yang dimiliki guru tersebut.

Merujuk dari teori Soejipta (2018) tentang supervisi kepala sekolah yaitu pengawasn, monitoring, dan penilaian, peneliti menemukan bahwa kepala sekolah hanya memberikan pengawasan dan pemberian nilai saat di supervisi sehingga suervisi tidak berjalan sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Soejipta (2018). Kepala sekolah seharusnya mmberikan pengarahan sebelum diadakan supervisi, memberikan informasi atau bimbingan tentang hal-hal yang akan dinilai saat supervisi berlangsung.

kinerja guru meningkat yaitu: pertama kepala sekolah harus memberikan pengarahan dengan mengadakan rapat terlebih dahulu membahas tentang hal-hal yang akan di supervisi, kedua kepala sekolah membuat jadwal supervisi sesuai rombongan di sekolah agar semua guru teridentifikasi tentang kekurangan yang dimiliki guru tersebut, ketiga kepala sekolah memberikan supervisi yaitu pengawasan dengan membimbing guru, keempat kepala sekolah melanjutkan pemantauan terhadap guru yang telah di berikan pengawasan agar guru melaksanakan tugasnya dengan baik, kelima barulah diberikan penilaian kinerja guru, keenam kepala sekolah mengadakan rapat kembali dengan memberikan apresiasi kepada guru yang berprestasi dan memberikan motivasi serta masukan kepada guru yang belum memenuhi nilai PKG (Penilaian Kinerja Guru) tersebut.

Hambatan supervisi oleh kepala sekolah dalam penerapan kurikulum di sekolah adalah hambatan internal dan eksternal. Hambatan/kendala internal berupa kompleksitas tugas manajerial seorang kepala sekolah dan keterbatasan dana serta Sarana dan prasarana yang kurang memadai. Keterbatasan Dana merupakan hal yang penting dalam setiap penyelenggaraan kegiatan, tanpa adanya dana yang mencukupi suatu kegiatan tidak akan berjalan. Hal ini berkaitan dengan strategi kepala sekolah dalam meningkatkan Kualitas guru, segala aktifitas yang sudah direncanakan oleh kepala sekolah apabila tidak didukung dengan dana yang cukup maka

Setelah dilakukan pengarahan barulah kepala sekolah mulai memberikan supervisi kepada guru tentunya dengan jadwal yang sudah ditentukan. Jadwal yang dimaksud adalah jadwal guru yang akan disupervisi, karena banyak rombel di sekolah tersebut dijadwalkan dalam seminggu kepala sekolah mengatur waktunya dengan ditentukan kelas berapa yang akan disupervisi misalnya khusus hari senin yang akan disupervisi adalah semua guru kelas 1 hingga semua kelas selesai disupervisi dalam hal ini pengawas dengan jadwal tertentu.

Berlanjut dari pengawas dilakukan monitoring yaitu memberikan kesempatan kepada semua guru yang telah disupervisi memperbaiki atau melanjutkan hasil supervisinya dengan memantau semua guru. Karena yang peneliti temukan kepala sekolah tidak memberikan pemantauan setelah diadakan supervisi. Hal inilah yang menyebabkan sebagian guru di sekolah tersebut tidak membuat perangkat pembelajaran sesuai dengan kebutuhan kelasnya sendiri melainkan mencopy paste saja hasil kerja temannya sehingga pembelajaran pun tidak maksimal dan kinerja guru tidak meningkat. Setelah dilakukan pemantauan barulah dilanjutkan dengan penilaian baik itu penilaian perangkat pembelajaran, penilaian prose KBM dan penilaian hasil pemntauan.

Berdasarkan ketiga hal tersebut peneliti menemukan beberapa hal yang harus dilakukan oleh kepala sekolah agar supervisi berjalan lancar dan

tidak akan terlaksana. kelengkapan sarana dan prasarana sangat diperlukan. Para guru mengungkapkan masih adanya sarannya yang kurang dalam menunjang pembelajaran antara lain LCD Proyektor

Sedangkan kendala-kendala eksternal meliputi kurangnya persiapan dari guru, situasi dan kondisi, kedisiplinan, unsur subjektifitas guru masih tinggi, terlalu banyak guru yang akan disupervisi, dan sering terjadi pergantian kepala sekolah. Hasil pengamatan juga menunjukkan bahwa salah satu hambatan supervisi kepala sekolah adalah terlalu banyaknya guru yang akan disupervisi dan banyaknya kegiatan dinas luar kepala sekolah tersebut.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian kualitatif dengan teknik observasi, wawancara dan dokumentasi yang dilakukan di SDN Centre Mawang Kabupaten Gowa dapat di ambil beberapa kesimpulan. Kesimpulan tersebut dipaparkan sebagai berikut:

1. Bertolak dari hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab temuan dan pembahasan, mengenai supervisi akademik kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru SDN Centre Mawang kab. Gowa, maka diperoleh simpulan yang dapat menjawab pertanyaan dari penelitian atau rumusan masalah dalam penelitian ini. Sesuai dengan data yang diperoleh peneliti dalam supervisi di sekolah, kepala sekolah telah berusaha memberikan supervisi kepada guru hanya saja hal tersebut kurang efektif dan tidak maksimal karena hanya beberapa guru yang diberikan supervisi baik itu administrasi maupun proses KBM. Seperti hanya perwakilan setiap kelas yang diberikan supervisi terlebih dahulu, hanya satu kelas atas dan satu kelas bawah yang berikan supervisi dalam proses KBM, Sehingga guru yang lain tidak mau berusaha sendiri membuat administrasinya. Tidak berusaha memperbaiki proses

belajar mengajar di kelasnya bahkan tidak melihat perangkat pembelajarannya ketika proses belajar di kelas berlangsung.

2. Sesuai dengan hasil yang di dapatkan ada 4 faktor yang bisa menghambat supervisi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru yaitu keterbatasan dana, kedisiplinan, situasi dan kondisi serta sarana dan prasarana .

B. SARAN

Untuk melengkapi hasil penelitian ini, peneliti memberikan beberapa saran dalam supervisi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru diantaranya adalah

1. Kepala Sekolah SDN Centre Mawang

Supervisi kepala sekolah yang dilaksanakan di SDN Centre Mawang sudah sesuai agenda, namun hasil penelitian menunjukkan tidak semua guru disupervisi. Saran dari peneliti seharusnya semua guru diberikan supervisi dan menindaklanjuti hasil dari supervisi tersebut agar meningkatkan kinerja guru dan dapat mengidentifikasi guru mana yang perlu bimbingan.

2. Guru SDN Centre Mawang

Sebagai seorang harusnya selalu siap untuk diberikan supervisi oleh kepala sekolah. Saran dari peneliti semua guru harus membuat perangkat pembelajaran sesuai dengan kebutuhan masing-masing di

kelas karena setiap siswa memiliki perbedaan sehingga membutuhkan pendidikan yang berbeda pula sehingga dalam pembuatan perangkat pembelajaran dimunculkan beberapa hal yang dibutuhkan oleh siswa agar pembelajaran berjalan lancar dan kinerja guru meningkat.

3. Korwil Kecamatan

Sebagai koordinator wilayah harusnya memperhatikan hal-hal yang dilakukan oleh kepala sekolah dan yang dibutuhkan oleh guru sehingga tercipta kinerja yang baik.

4. Untuk mengatasi faktor penghambat kepala sekolah harus memberikan waktu yang luang agar dapat memberikan supervisi kepada semua guru agar dapat meningkatkan kinerja gur

RIWAYAT HIDUP



Penulis bernama lengkap Sumarni, lahir di Kecamatan Manuju Kabupaten Gowa 21 Juni 1983 yang merupakan anak keempat dari empat bersaudara dari pasangan Molo dg Siama dan Hj Rasida dg Pajja.

Penulis menyelesaikan pendidikan dasar di SDI Panyeroang Kec. Parangloe Kab. Gowa, kemudian lanjut di SMP Negeri 1 Parangloe, SMA Negeri 1 Parangloe, S1 Pendidikan Guru Sekolah Dasar (PGSD) Universitas Muhammadiyah Makassar lulus tahun 2013, S2 Pendidikan Dasar tahun 2017 sampai dengan tesis ini di tulis penulis masih terdaftar sebagai mahasiswi S2 Pendidikan Dasar Universitas Muhammadiyah Makassar (Unismuh). Penulis menikah pada 11 Desember 2003 dengan seorang prajurit TNI AD yang bernama Syamsuddin. Kami dikaruniai dua anak laki-laki dan satu anak perempuan.

