

SUPERVISI PENDIDIKAN PADA KINERJA GURU SEKOLAH

Heni Suryati¹, Ahmad Sayuti², Budi Waluyo³

¹ Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung

^{2,3} Universitas Islam An Nur Lampung, Lampung, Indonesia

E-mail: ¹ henisuryati37@dinas.belajar.id, ² budiwaluyo@an-nur.ac.id,
³ ahmadsayuti@an-nur.ac.id

Abstract

It needs very serious attention, especially from the government that carries out this responsibility to supervisors, because when an educational institution gets serious supervision, it is hoped that a quality education will be created, especially if it is carried out by an expert supervisor. Therefore, the supervisor's role is very supportive, because without an expert supervisor (professional) it is also impossible for a school/madrasa to run well and with quality. This research was conducted on the basis of the fact that the performance problems of Sekolah principals and teachers still require serious attention, because their performance is influenced by supervision.

Keywords: Educational supervision, teacher performance, schools

Abstrak

Perlu perhatian yang sangat serius khususnya dari pemerintah yang mengembangkan tanggung jawab tersebut kepada pengawas, karena ketika sebuah lembaga pendidikan mendapat pengawasan yang serius maka diharapkan akan tercipta sebuah pendidikan yang berkualitas, apalagi jika dilakukan oleh seorang pengawas yang ahli. Oleh karena itu peran pengawas sangat mendukung, karena tanpa adanya pengawas yang ahli (professional) maka tidak mungkin juga sebuah sekolah/ Sekolah akan berjalan baik dan bermutu. Penelitian ini dilakukan atas dasar kenyataan bahwa masalah kinerja kepala Sekolah dan guru masih membutuhkan perhatian yang serius, karena kinerja mereka salah satunya dipengaruhi dengan adanya kepengawasan.

Kata Kunci: Supervisi pendidikan, Kinerja guru, Sekolah

PENDAHULUAN

Pendidikan bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat jasmani dan rohani, cakap, kreatif, mandiri, dan mampu menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab. Untuk mengemban fungsi tersebut, pemerintah menyelenggarakan suatu sistem pendidikan nasional seperti yang tercantum dalam Undang-Undang no 20 Tahun 2003.

Sekolah dalam kegiatannya adalah tempat yang bukan hanya sekedar tempat berkumpul guru dan murid, melainkan berada dalam satu tatanan sistem dan saling berkaitan antara satu dengan yang lain, oleh karena itu sekolah dipandang sebagai

suatu organisasi yang membutuhkan pengelolaan yang profesional. Pendayagunaan sumber daya manusia (SDM) yang maksimal, diharapkan dapat menghasilkan lulusan yang berkualitas, sesuai dengan tuntutan kebutuhan masyarakat, yang pada gilirannya dapat memberikan kontribusi kepada pembangunan bangsa.

Peran pemerintah dalam mengatur sistem pendidikan, yang salah satunya yaitu tentang kepengawasan atau supervisi, karena setiap pelaksanaan program pendidikan memerlukan adanya pengawasan atau supervisi. Supervisi merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan profesionalisme guru, karena dengan adanya supervisi diharapkan dapat membantu mengatasi berbagai persoalan secara profesional terkait dengan kegiatan belajar mengajar.

PEMBAHASAN

Supervisor dan Supervisi Pendidikan

Menurut pendapat Certo *"supervisor is manager at the level of management, which means that the employees reporting to the supervisor are not manager"*. Artinya supervisor adalah manajer pada level pertama dari suatu proses manajemen, yang artinya bahwa karyawan melapor kepada supervisor bukan pada manajer. Sedangkan Menurut Better *"A supervisor is any person who is given authority and responsibility for planning and controlling the work of a group by close contact"*. Makna yang terkandung bahwa supervisor adalah seseorang yang mempunyai kewenangan dan merespon untuk perencanaan dan pengontrolan secara langsung pekerjaan sekelompok orang. Berdasarkan pendapat ini maka seorang supervisor adalah orang yang mempunyai kewenangan secara langsung untuk merencanakan, merespon dan mengontrol berbagai aktivitas dan kegiatan yang telah direncanakan. Pendapat lain dikemukakan oleh Lovell and Willes yaitu *"A supervisor is a person formally designated by the organization as supervisor to improve curriculum and instruction in order to improve the quality of learning student"*. Pendapat ini dapat diartikan bahwa supervisor adalah pejabat formal yang ditunjuk oleh organisasi pengawas dalam rangka pengembangan kurikulum dan memberi pengarahan akan kebutuhan pengembangan kualitas belajar siswa.

Setelah kita dapat mengetahui apa yang disebut dengan supervisor, maka selanjutnya adalah memberikan pengertian tentang pekerjaan supervisor itu sendiri yaitu supervisi. Berbagai definisi yang diberikan oleh beberapa ahli tentang supervisi mungkin dapat memberikan pemahaman tentang apa yang disebut dengan supervisi.

Menurut Made Pidarta pengertian supervisi yaitu supervisi merupakan suatu proses pembimbingan yang dilakukan oleh atasan dalam hal ini kepala sekolah terhadap guru dan personalia sekolah lainnya yang bertanggungjawab atas proses pembelajaran dengan harapan siswa dapat belajar secara efektif dan prestasi belajar yang semakin meningkat. Pendapat lain dikemukakan oleh Piet A. Sahertian dan Frans Mataheru, yaitu bahwa supervisi adalah usaha-usaha yang dilakukan petugas sekolah dalam memimpin guru dan petugas sekolah dalam hal memperbaiki pengajaran, menstimulir, menyeleksi pertumbuhan jabatan, dan perkembangan guru, serta merevisi tujuan pendidikan, bahan pengajaran serta metode mengajar.

Definisi lebih rinci dapat dilihat dalam pengertian yang diberikan Ben M. Harris, sebagaimana dikutip oleh Yurnalis Etek, bahwa supervisi meliputi batasan pengertian yang mengarah pada hal-hal berikut:

- a. Supervisi berhubungan erat dengan kegiatan pengajaran, namun tidak berhubungan langsung dengan murid;
- b. Ia berfungsi untuk kelancaran pelaksanaan proses belajar mengajar di sekolah untuk mencapai tujuan hasil yang lebih baik; dan

- c. Supervisi pengajaran bertujuan untuk mengadakan pemeliharaan dan perbaikan pelaksanaan proses belajar mengajar.

Penjelasan tersebut menunjukkan bahwa supervisi adalah bentuk pembinaan terhadap guru dalam usaha untuk memperbaiki proses belajar mengajar. Dalam hal ini P. Adams dan Frank G. Dickey berpendapat, bahwa supervisi adalah program yang terencana untuk memperbaiki pengajaran. Inti dari supervisi pada hakekatnya adalah memperbaiki hal belajar dan mengajar. Program ini dapat berhasil bila supervisor memiliki ketrampilan (*skill*) dan cara kerja yang efisien dalam kerjasama dengan orang lain (guru dan petugas pendidikan lainnya).

Dari beberapa pengertian tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa supervisi pendidikan merupakan aktivitas pembinaan yang dilakukan oleh atasan dalam rangka meningkatkan performansi atau kemampuan guru dalam menjalankan tugas mengajarnya sehingga dapat memperbaiki dan meningkatkan proses pembelajaran agar lebih efektif. Pelaksanaan supervisi tidak hanya menilai penampilan guru dalam mengelola proses pembelajaran melainkan esensinya yaitu bagaimana membina guru untuk meningkatkan kompetensi profesionalnya yang berdampak pada peningkatan kualitas proses pembelajaran.

Dengan demikian supervisi pada hakikatnya adalah suatu aktivitas proses pembimbingan dari pihak atasan kepada para guru dan para personalia sekolah lainnya yang langsung menangani belajar para peserta didik, untuk memperbaiki situasi belajar mengajar agar para peserta didik dapat belajar secara efektif dan efisien dengan prestasi dan mutu belajar yang semakin meningkat. Sedangkan yang melakukan aktivitas supervisi di sekolah tersebut adalah kepala sekolah. Jika supervisi dilaksanakan oleh kepala sekolah, maka ia harus mampu melakukan berbagai pengawasan dan pengendalian untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan. Pengawasan dan pengendalian ini merupakan kontrol agar kegiatan pendidikan di sekolah terarah pada tujuan yang telah ditetapkan. Pengawasan dan pengendalian juga merupakan tindakan preventif untuk mencegah agar para tenaga kependidikan tidak melakukan penyimpangan dan lebih berhati-hati dalam melaksanakan pekerjaannya.

Fungsi dan Tujuan Supervisi Pendidikan

Fungsi supervisi merupakan suatu kegiatan tetap yang sejenis (mengenal, memantau, mengarahkan, menilai dan melaporkan) dalam suatu organisasi yang menjadi tanggung jawab seseorang/badan. Seorang pengawas/supervisor akan berfungsi bila ia dipandang sebagai bagian atau organ dari organisasi sekolah. Dan bila dipandang sebagai sesuatu yang ingin dicapai supervisi, maka hal itu merupakan tujuan dari supervisi. Maka fungsi dan tujuan supervisi sangat berhubungan erat, dan keduanya menyangkut hal yang sama. Hal ini dibedakan agar informasi yang diberikan nanti menjadi lebih lengkap.

Menurut Ametembun, fungsi supervisi pendidikan yaitu penelitian, penilaian, perbaikan, dan peningkatan. Supervisi berfungsi sebagai alat untuk memperoleh gambaran yang sebenarnya tentang situasi pendidikan sehingga dapat digunakan sebagai sarana untuk menilai situasi. Perbaikan atau pengembangan akan bisa dirumuskan jika telah mendapatkan hasil dari penilaian yaitu, baik dan buruk, memuaskan atau mengecewakan, maju, mundur atau bahkan macet. Berbagai situasi tersebut segera dicari cara untuk memperbaikinya sedangkan yang baik dan memuaskan dapat dikembangkan menuju hasil yang lebih baik, inilah fungsi supervisi pendidikan yang disebut dengan peningkatan.

Pengertian di atas dapat dipahami bahwa fungsi supervisi adalah untuk mengetahui gambaran sekaligus memberi nilai tentang baik buruknya suatu

pendidikan. Hal ini dimaksudkan untuk menentukan langkah-langkah kedepan dalam usaha meningkatkan kemajuan pendidikan tersebut.

Menurut Suharsimi Arikunto, fungsi supervisi yaitu:

- a. Fungsi meningkatkan mutu pembelajaran yang tertuju pada aspek akademik yang terjadi di ruang kelas ketika guru sedang memberikan bantuan, bimbingan dan arahan kepada siswa. Fokus yang menjadi perhatian utama supervisor adalah bagaimana perilaku siswa yang belajar, dengan bantuan atau tanpa bantuan guru.
- b. Fungsi memicu unsur yaitu berfungsi sebagai alat penggerak terjadinya perubahan yang tertuju pada unsur-unsur yang terkait dengan atau bahkan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap peningkatan kualitas pembelajaran.
- c. Fungsi membina dan memimpin, yaitu pelaksanaan supervisi pendidikan diarahkan kepada guru dan tenaga tata usaha. Sasaran utama adalah guru sehingga apabila guru sudah meningkat maka akan ada dampaknya bagi siswa.

Adapun secara rinci, fungsi pengawas selaku supervisor dalam pelaksanaan supervisi pendidikan adalah sebagai berikut:

- a. Bidang manajemen dan kepemimpinan
 - 1) Menyusun rencana dan kebijakan Bersama
 - 2) Mengikutsertakan anggota-anggota kelompok dalam menghadapi dan memecahkan persoalan
 - 3) Membangkitkan dan memupuk semangat kelompok atau moral yang tinggi kepada anggota kelompok
 - 4) Mengikutsertakan semua anggota dalam mengambil dan menetapkan keputusan
 - 5) Membagi dan mendelegasikan wewenang dan tanggung jawab kepada anggota kelompok, sesuai dengan fungsi dan kecakapan masing-masing
 - 6) Mempertinggi daya kreativitas anggota
 - 7) Menghilangkan rasa malu dan rasa rendah diri pada anggota kelompok, sehingga mereka berani mengemukakan pendapat demi kepentingan bersama
- b. Bidang hubungan kemanusiaan
 - 1) Memanfaatkan kekeliruan/kesalahan yang dialami guru untuk dijadikan pelajaran dan upaya perbaikan selanjutnya
 - 2) Membantu mengatasi kekurangan/kesulitan yang dialami anggota kelompok
 - 3) Mengarahkan anggota kelompok pada sikap-sikap yang demokratis
 - 4) Memupuk rasa saling menghormati antar sesama anggota kelompok
 - 5) Menghilangkan rasa curiga-mencurigai sesama kelompok
- c. Bidang pembinaan proses kelompok
 - 1) Mengenal masing-masing pribadi anggota kelompok, baik kelemahan maupun kemampuan masing-masing anggota
 - 2) Menimbulkan dan memelihara sikap percaya-mempercayai antar sesama anggota
 - 3) Memupuk sikap dan kesediaan tolong-menolong
 - 4) Memperbesar rasa tanggung jawab para anggota kelompok
 - 5) Bertindak bijaksana dalam menyelesaikan perselisihan pendapat di antara anggota-anggota kelompok
 - 6) Menguasai teknik-teknik memimpin rapat dan pertemuan lainnya
- d. Bidang administrasi personel
 - 1) Memilih personel yang memiliki syarat dan kecakapan yang diperlukan untuk pekerjaan
 - 2) Menempatkan personel-personel pada tugas yang sesuai dengan kecakapan dan kemampuan masing-masing

- 3) Mengusahakan suasana kerja yang menyenangkan dan meningkatkan daya kerja dalam mencapai hasil maksimal berupa kualitas Sekolah
- e. Bidang evaluasi
 - 1) Menguasai dan memahami tujuan-tujuan pendidikan secara khusus dan terperinci
 - 2) Menguasai dan memiliki norma atau ukuran yang akan digunakan sebagai criteria penilaian
 - 3) Menguasai teknik-teknik pengumpulan data untuk memperoleh data yang lengkap, benar dan dapat diolah menurut norma-norma yang ada
 - 4) Menafsirkan dan menyimpulkan hasil-hasil penilaian sehingga mendapat gambaran tentang kemungkinan-kemungkinan untuk mengadakan perbaikan-perbaikan

Secara nasional tujuan konkrit dari supervisi pendidikan antara lain:

- a. Membantu guru melihat dengan jelas tujuan-tujuan pendidikan.
- b. Membantu guru dalam membimbing pengalaman belajar murid.
- c. Membantu guru dalam menggunakan alat pelajaran modern, metode-metode dan sumber-sumber pengalaman belajar.
- d. Membantu guru-guru dalam memenuhi kebutuhan belajar murid-murid.
- e. Membantu guru dalam menilai kemajuan murid-murid dan hasil pekerjaan guru itu sendiri.
- f. Membantu guru-guru dalam membina reaksi mental atau moral kerja guru-guru dalam rangka pertumbuhan pribadi dan jabatan mereka.
- g. Membantu guru-guru baru di sekolah sehingga mereka merasa gembira dengan tugas yang diperolehnya.
- h. Membantu guru-guru agar lebih mudah mengadakan penyesuaian terhadap masyarakat dan cara-cara menggunakan sumber-sumber masyarakat dan seterusnya.
- i. Membantu guru-guru agar waktu dan tenaganya tercurahkan sepenuhnya dengan baik dalam pembinaan sekolah.

Sesuai dengan fungsinya, supervisi harus bisa mengkoordinasikan semua usaha-usaha yang ada di lingkungan sekolah. Ia bisa mencakup usaha setiap guru dalam mengaktualisasikan diri dan ikut memperbaiki kegiatan-kegiatan sekolah. Dengan demikian perlu dikoordinasikan secara terarah agar benar-benar mendukung kelancaran program secara keseluruhan. Usaha-usaha tersebut baik di bidang administrasi maupun edukatif, membutuhkan keterampilan supervisor untuk mengkoordinasikannya, agar terpadu dengan sasaran yang ingin dicapai. Supervisi sebagai penggerak perubahan ditujukan untuk menghasilkan perubahan manusia kearah yang dikehendaki, kemudian kegiatan supervisi harus disusun dalam suatu program yang merupakan kesatuan yang direncanakan dengan teliti dan ditujukan kepada perbaikan pembelajaran.

Kedudukan dan Tugas Pokok Supervisor Sekolah

Tugas pokok supervisor sekolah/satuan pendidikan adalah melakukan penilaian dan pembinaan dengan melaksanakan fungsi-fungsi supervisi, baik supervisi akademik maupun supervisi manajerial. Berdasarkan tugas pokok dan fungsi di atas minimal ada tiga kegiatan yang harus dilaksanakan pengawas yakni:

- a. Melakukan pembinaan pengembangan kualitas sekolah, kinerja kepala sekolah, kinerja guru, dan kinerja seluruh staf sekolah,
- b. Melakukan evaluasi dan *monitoring* pelaksanaan program sekolah beserta pengembangannya,
- c. Melakukan penilaian terhadap proses dan hasil program pengembangan sekolah

secara kolaboratif dengan *stakeholder* sekolah.

Tugas pokok supervisor sekolah adalah melaksanakan pengawasan akademik dan pengawasan manajerial melalui pemantauan, penilaian, pembinaan, pelaporan, dan tindak lanjut. Hal ini seperti yang dikutip dari Dediknas Dirjen PMPTK yaitu sebagai berikut:

a. Kegiatan Supervisi Akademik

1) Memantau:

- (1) Pelaksanaan pembelajaran/bimbingan dan hasil belajar
- (2) Keterlaksanaan kurikulum tiap mata pelajaran.

2) Menilai: Kemampuan guru dalam melaksanakan proses pembelajaran/bimbingan.

3) Membina:

- (1) Guru dalam menyusun silabus dan RPP
- (2) Guru dalam proses melaksanakan pembelajaran di kelas/laboratorium/lapangan
- (3) Guru dalam membuat, mengelola, dan menggunakan media pendidikan dan pembelajaran
- (4) Guru dalam memanfaatkan hasil penilaian untuk perbaikan mutu pendidikan
- (5) Guru dalam mengolah dan menganalisis data hasil penilaian
- (6) Guru dalam melaksanakan penelitian tindakan kelas.

4) Melaporkan dan Tindak Lanjut:

- (1) Hasil pengawasan akademik pada sekolah-sekolah yang menjadi binaannya
- (2) Menindaklanjuti hasil-hasil pengawasan akademik untuk meningkatkan kemampuan profesional guru

b. Kegiatan Supervisi Manajerial.

1) Memantau:

- (1) Pelaksanaan ujian nasional, PSB dan ujian sekolah
- (2) Pelaksanaan standar nasional pendidikan

2) Menilai: Kinerja kepala sekolah dalam melaksanakan tugas pokok fungsi dan tanggung jawabnya.

3) Membina:

- (1) Kepala Sekolah dalam pengelolaan dan administrasi sekolah
- (2) Kepala Sekolah dalam mengkoordinir pelaksanaan program bimbingan konseling.

4) Melaporkan dan Tindak Lanjut:

- (1) Hasil pengawasan manajerial pada sekolah-sekolah binaannya
- (2) Menindaklanjuti hasil-hasil pengawasan manajerial untuk meningkatkan mutu penyelenggaraan satuan pendidikan.

Untuk lebih jelasnya uraian di atas dapat di jelaskan dalam tabel berikut, yaitu:

Rincian Tugas	Pengawasan Akademik (Teknis Pendidikan/Pembelajaran)	Pengawasan Manajerial (Administrasi dan Manajemen Sekolah)
Inspecting/ Pengawasan	1. Pelaksanaan kurikulum mata pelajaran 2. Proses pembelajaran/praktikum/studi lapangan 3. Kegiatan ekstra kurikuler 4. Penggunaan media, alat bantu dan sumber belajar	1. Pelaksanaan kurikulum sekolah 2. Penyelenggaraan administrasi sekolah 3. Kinerja kepala sekolah dan staf sekolah 4. Kemajuan pelaksanaan

	5. Kemajuan belajar siswa 6. Lingkungan belajar	pendidikan disekolah 5. Kerjasama sekolah dengan masyarakat
Advising/ Menasehati	1. Menasehati guru dalam pembelajaran/bimbingan yang efektif 2. Guru dalam meningkatkan kompetensi professional 3. Guru dalam melaksanakan penilaian proses dan hasil belajar 4. Guru dalam melaksanakan penelitian tindakan kelas 5. Guru dalam meningkatkan kompetensi pribadi, sosial dan pedagogic	1. Kepala sekolah di dalam mengelola pendidikan 2. Kepala sekolah dalam melaksanakan inovasi pendidikan 3. Kepala sekolah dalam peningkatan kemampuan profesional kepala sekolah 4. Menasehati staf sekolah dalam melaksanakan tugas administrasi sekolah 5. Kepala sekolah dan staf dalam kesejahteraan sekolah
Monitoring/ Memantau	1. Ketahanan pembelajaran 2. Pelaksanaan ujian mata pelajaran 3. Standar mutu hasil belajar siswa 4. Pengembangan profesi guru 5. Pengadaan dan pemanfaatan sumber-sumber belajar	1. Penyelenggaraan kurikulum 2. Administrasi sekolah 3. Manajemen sekolah 4. Kemajuan sekolah 5. Pengembangan SDM sekolah 6. Penyelenggaraan ujian sekolah 7. Penyelenggaraan penerimaan siswa baru
Coordinating/ Mengkoordinir	1. Pelaksanaan inovasi pembelajaran 2. Pengadaan sumber-sumber belajar 3. Kegiatan peningkatan kemampuan profesi guru	1. Mengkoordinir peningkatan mutu SDM sekolah 2. Penyelenggaraan inovasi di sekolah 3. Mengkoordinir akreditasi sekolah 4. Mengkoordinir kegiatan sumber daya Pendidikan
Reporting/ Melaporkan	1. Kinerja guru dalam melaksanakan pembelajaran 2. Kemajuan belajar siswa 3. Pelaksanaan tugas pengawasan akademik	1. Kinerja kepala sekolah 2. Kinerja staf sekolah 3. Standar mutu pendidikan 4. Inovasi Pendidikan

Pelaksanaan dan Teknik Supervisi Akademik

a. Definisi Supervisi Akademik

Supervisi akademik adalah serangkaian kegiatan membantu guru mengembangkan kemampuannya mengelola proses pembelajaran untuk mencapai tujuan pembelajaran. Supervisi akademik tidak terlepas dari penilaian kinerja guru dalam mengelola pembelajaran. Namun satu hal yang perlu ditegaskan di sini, bahwa setelah melakukan penilaian kinerja berarti selesailah pelaksanaan supervisi akademik, melainkan harus dilanjutkan dengan tindak lanjutnya berupa pembuatan program supervisi akademik dan melaksanakannya dengan sebaik-baiknya.

a. Tujuan dan Fungsi Supervisi Akademik

Tujuan supervisi akademik adalah:

- 1) Membantu guru mengembangkan kompetensinya,

- 2) Mengembangkan kurikulum,
- 3) Mengembangkan kelompok kerja guru, dan membimbing Penelitian Tindakan Kelas (PTK).

Supervisi akademik merupakan salah satu fungsi mendasar (*essential function*) dalam keseluruhan program sekolah. Hasil supervisi akademik berfungsi sebagai sumber informasi bagi pengembangan profesionalisme guru.

b. Prinsip-Prinsip Supervisi Akademik

Adapun prinsip-prinsip supervisi akademik adalah sebagai berikut:

- 1) Praktis, artinya mudah dikerjakan sesuai kondisi sekolah.
- 2) Sistematis, artinya dikembangkan sesuai perencanaan program supervisi yang matang dan tujuan pembelajaran.
- 3) Objektif, artinya masukan sesuai aspek-aspek instrumen.
- 4) Realistis, artinya berdasarkan kenyataan sebenarnya.
- 5) Antisipatif, artinya mampu menghadapi masalah-masalah yang mungkin akan terjadi.
- 6) Konstruktif, artinya mengembangkan kreativitas dan inovasi guru dalam mengembangkan proses pembelajaran.
- 7) Kooperatif, artinya ada kerja sama yang baik antara supervisor dan guru dalam mengembangkan pembelajaran.
- 8) Kekeluargaan, artinya mempertimbangkan saling asah, asih, dan asuh dalam mengembangkan pembelajaran.
- 9) Demokratis, artinya supervisor tidak boleh mendominasi pelaksanaan supervisi akademik.
- 10) Aktif, artinya guru dan supervisor harus aktif berpartisipasi.
- 11) Humanis, artinya mampu menciptakan hubungan kemanusiaan yang harmonis, terbuka, jujur, ajeg, sabar, antusias, dan penuh humor
- 12) Berkesinambungan (supervisi akademik dilakukan secara teratur dan berkelanjutan oleh Kepala sekolah).
- 13) Terpadu, artinya menyatu dengan dengan program pendidikan.
- 14) Komprehensif, artinya memenuhi ketiga tujuan supervisi akademik diatas.

c. Teknik Supervisi Akademik

Untuk melaksanakan supervisi akademik secara efektif diperlukan keterampilan konseptual, interpersonal dan teknis. Oleh sebab itu, setiap pengawas harus memiliki keterampilan teknis berupa kemampuan menerapkan teknik-teknik supervisi yang tepat dalam melaksanakan supervisi akademik. Teknik-teknik supervisi akademik meliputi dua macam, yaitu: individual dan kelompok.

Kinerja Guru

1. Konsep Kinerja Guru

Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan. Sedangkan ahli lain berpendapat bahwa Kinerja merupakan hasil dari fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu yang di dalamnya terdiri dari tiga aspek yaitu: Kejelasan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya; Kejelasan hasil yang diharapkan dari suatu pekerjaan atau fungsi; Kejelasan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan agar hasil yang diharapkan dapat terwujud.

Berdasarkan uraian tentang kompetensi dan peranan guru, tentu dapat diidentifikasi kinerja ideal seorang guru dalam melaksanakan peran dan tugasnya.

Kinerja adalah performance atau unjuk kerja. Kinerja dapat pula diartikan prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja. Menurut August W. Smith, Kinerja adalah “*performance is output derives from processes, human otherwise*”, artinya kinerja adalah hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia. Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu wujud perilaku seseorang atau organisasi dengan orientasi prestasi. Kinerja seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti: *ability, capacity, held, incentive, environment* dan *validity*. Adapun ukuran kinerja menurut T.R. Mitchel dapat dilihat dari empat hal, yaitu:

- a. *Quality of work* (kualitas hasil kerja)
- b. *Promptness* (ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan)
- c. *Initiative* (prakarsa dalam menyelesaikan pekerjaan)
- d. *Capability* (kemampuan menyelesaikan pekerjaan)
- e. *Communication* (kemampuan membina kerjasama dengan pihak lain)

Berkenaan dengan standar kinerja guru sebagaimana dijelaskan oleh Depdiknas bahwa, standar kinerja guru itu berhubungan dengan kualitas guru dalam menjalankan tugasnya seperti:

- a. Bekerja dengan siswa secara individual,
- b. Persiapan dan perencanaan pembelajaran,
- c. Pendayagunaan media pembelajaran,
- d. Melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar, dan
- e. Kepemimpinan yang aktif dari guru.

Kinerja guru mempunyai spesifikasi tertentu. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi/kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. 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.

2. Indikator Kinerja Guru

Kinerja merefleksikan kesuksesan suatu organisasi, maka dipandang penting untuk mengukur karakteristik tenaga kerjanya. Kinerja guru merupakan kulminasi dari tiga elemen yang saling berkaitan yakni keterampilan, upaya sifat keadaan dan kondisi eksternal. Tingkat keterampilan merupakan bahan mentah yang dibawa seseorang ke tempat kerja seperti pengalaman, kemampuan, kecakapan-kecakapan antar pribadiserta kecakapan teknik. Upaya tersebut diungkap sebagai motivasi yang diperlihatkan karyawan untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Sedangkan kondisi eksternal adalah tingkat sejauh mana kondisi eksternal mendukung produktivitas kerja.

Kinerja dapat dilihat dari beberapa kriteria, menurut Castetter dalam Mulyasa mengemukakan ada empat kriteria kinerja yaitu: 1) Karakteristik individu, 2) Proses, 3) Hasil, dan 4) Kombinasi antara karakter individu, proses dan hasil.

Kinerja seseorang dapat ditingkatkan bila ada kesesuaian antara pekerjaan dengan keahliannya, begitu pula halnya dengan penempatan guru pada bidang tugasnya. Menempatkan guru sesuai dengan keahliannya secara mutlak harus dilakukan. Bila guru diberikan tugas tidak sesuai dengan keahliannya akan berakibat menurunnya cara kerja dan hasil pekerjaan mereka, juga akan menimbulkan rasa tidak puas pada diri mereka. Rasa kecewa akan menghambat perkembangan moral kerja guru. Menurut Pidarta bahwa moral kerja positif ialah suasana bekerja yang gembira, bekerja bukan dirasakan sebagai sesuatu yang dipaksakan melainkan sebagai sesuatu yang menyenangkan. Moral kerja yang positif adalah mampu mencintai tugas sebagai suatu yang memiliki nilai keindahan di dalamnya. Jadi, kinerja dapat ditingkatkan dengan cara memberikan pekerjaan seseorang sesuai dengan bidang kemampuannya. Hal ini dipertegas oleh Munandar yang mengatakan bahwa kemampuan bersama-

sama dengan bakat merupakan salah satu faktor yang menentukan prestasi individu, sedangkan prestasi ditentukan oleh banyak faktor diantaranya kecerdasan.

Kemampuan terdiri dari berbagai macam, namun secara konkrit dapat dibedakan menjadi dua macam yaitu:

- a. Kemampuan intelektual merupakan kemampuan yang dibutuhkan seseorang untuk menjalankan kegiatan mental, terutama dalam penguasaan sejumlah materi yang akan diajarkan kepada siswa yang sesuai dengan kurikulum, cara dan metode dalam menyampaikannya dan cara berkomunikasi maupun tehnik mengevaluasinya.
- b. Kemampuan fisik adalah kapabilitas fisik yang dimiliki seseorang terutama dalam mengerjakan tugas dan kewajibannya.

Evaluasi hasil tugas adalah mengevaluasi hasil pelaksanaan kerja individu dengan beberapa kriteria (indikator) yang dapat diukur. Evaluasi perilaku dapat dilakukan dengan cara membandingkan perilakunya dengan rekan kerja yang lain dan evaluasi ciri individu adalah mengamati karakteristik individu dalam berperilaku maupun berkerja, cara berkomunikasi dengan oranglain sehingga dapat dikategorikan cirinya dengan ciri orang lain. Evaluasi atau Penilaian kinerja menjadi penting sebagai *feed back* sekaligus sebagai *follow-up* bagi perbaikan kinerja selanjutnya.

Menilai kualitas kinerja dapat ditinjau dari beberapa indikator yang meliputi: 1) unjuk kerja, 2) penguasaan materi, 3) penguasaan profesional keguruan dan pendidikan, 4) penguasaan cara-cara penyesuaian diri, 5) kepribadian untuk melaksanakan tugasnya dengan baik. Kinerja guru sangat penting untuk diperhatikan dan dievaluasi karena guru mengemban tugas profesional artinya tugas-tugas hanya dapat dikerjakan dengan kompetensi khusus yang diperoleh melalui program pendidikan. Guru memiliki tanggung jawab yang secara garis besar dapat dikelompokkan yaitu guru sebagai pengajar, guru sebagai pembimbing, dan guru sebagai administrator kelas.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan indikator kinerja guru antara lain:

- a. Kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar.
- b. Penguasaan materi yang akan diajarkan kepada siswa
- c. Penguasaan metode dan strategi mengajar
- d. Pemberian tugas-tugas kepada siswa
- e. Kemampuan mengelola kelas
- f. Kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Guru merupakan ujung tombak keberhasilan pendidikan dan dianggap sebagai orang yang berperan penting dalam pencapaian tujuan pendidikan yang merupakan percerminan mutu pendidikan. Keberadaan guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya tidak lepas dari pengaruh faktor internal maupun faktor eksternal yang membawa dampak pada perubahan kinerja guru. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru yang dapat diungkap tersebut antara lain :

- a. Kepribadian dan dedikasi

Kepribadian guru akan tercermin dalam sikap dan perbuatannya dalam membina dan membimbing anak didik. Semakin baik kepribadian guru, semakin baik dedikasinya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai guru, ini berarti tercermin suatu dedikasi yang tinggi dari guru dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai pendidik. Hal tersebut dipertegas oleh Drosat bahwa salah satu dasar pembentukan kepribadian adalah sukses yang merupakan sebuah hasil dari kepribadian, dari citra umum, dari sikap, dari keterampilan karena ini semua melumasi proses interaksi-interaksi manusia.

Kepribadian dan dedikasi yang tinggi dapat meningkatkan kesadaran akan pekerjaan dan mampu menunjukkan kinerja yang memuaskan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi. Guru yang memiliki kepribadian yang baik dapat membangkitkan kemauan untuk giat memajukan profesinya dan meningkatkan dedikasi dalam melakukan pekerjaan mendidik sehingga dapat dikatakan guru tersebut memiliki akuntabilitas yang baik. Dengan kata lain, perilaku akuntabilitas meminta agar pekerjaan itu berakhir dengan hasil baik yang dapat memuaskan atasan yang memberi tugas itu dan pihak-pihak lain yang berkepentingan atau segala pekerjaan yang dilaksanakan baik secara kualitatif maupun kuantitatif sesuai dengan standar yang ditetapkan dan tidak asal-asalan.

b. Pengembangan Profesi

Pengembangan profesionalisme guru menekankan kepada penguasaan ilmu pengetahuan atau kemampuan manajemen beserta strategi penerapannya. Maister mengemukakan bahwa profesionalisme bukan sekadar memiliki pengetahuan, teknologi dan manajemen tetapi memiliki keterampilan tinggi, memiliki tingkah laku yang dipersyaratkan.

Pengembangan profesional guru harus memenuhi standar sebagaimana yang dikemukakan Stiles dan Horsley (1998) bahwa ada empat standar pengembangan profesi guru yaitu:

- 1) Standar pengembangan profesi A adalah pengembangan profesi untuk para guru sains memerlukan pembelajaran isi sains yang diperlukan melalui perspektif-perspektif dan metode-metode inkuiri.
- 2) Standar pengembangan profesi B adalah pengembangan profesi untuk guru sains memerlukan pengintegrasian pengetahuan sains, pembelajaran, pendidikan, dan siswa, juga menerapkan pengetahuan tersebut ke pengajaran sains.
- 3) Standar pengembangan profesi C adalah pengembangan profesi untuk para guru sains memerlukan pembentukan pemahaman dan kemampuan untuk pembelajaran sepanjang masa.
- 4) Standar pengembangan profesi D adalah program-program profesi untuk guru sains harus koheren (berkaitan) dan terpadu.

Tuntutan memenuhi standar profesionalisme bagi guru sebagai wujud dari keinginan menghasilkan guru-guru yang mampu membina peserta didik sesuai dengan tuntutan masyarakat, di samping sebagai tuntutan yang harus dipenuhi guru dalam meraih predikat guru yang profesional sebagai mana yang dijelaskan dalam jurnal *Educational Leadership* yang dikutip oleh Supriadi bahwa untuk menjadi profesional seorang guru dituntut untuk memiliki lima hal yaitu:

- 1) Guru mempunyai komitmen pada siswa dan proses belajarnya,
- 2) Guru menguasai secara mendalam bahan/mata pelajaran yang diajarkannya serta cara mengajarnya kepada siswa,
- 3) Guru bertanggung jawab memantau hasil belajar siswa melalui berbagai cara evaluasi,
- 4) Guru mampu berfikir sistematis tentang apa yang dilakukannya dan belajar dari pengalamannya,
- 5) Guru seyogyanya merupakan bagian dari masyarakat belajar dalam lingkungan profesinya.

Upaya meningkatkan profesionalisme guru di antaranya melalui:

- 1) Peningkatan Kualifikasi Dan Persyaratan Jenjang Pendidikan Yang Lebih Tinggi Bagi Tenaga Pengajar
- 2) Program Sertifikasi.

Selain sertifikasi, menurut Supriadi yaitu mengoptimalkan fungsi dan peran kegiatan dalam bentuk PKG (Pusat Kegiatan Guru), KKG (Kelompok Kerja Guru), dan MGMP (musyawarah Guru Mata Pelajaran) yang memungkinkan para guru untuk berbagi pengalaman dalam memecahkan masalah-masalah yang mereka hadapi dalam kegiatan mengajarnya.

c. Kemampuan Mengajar

Kompetensi guru adalah kemampuan atau kesanggupan guru dalam mengelola pembelajaran. Titik tekannya adalah kemampuan guru dalam pembelajaran bukanlah apa yang harus dipelajari (*learning what to be learnt*), guru dituntut mampu menciptakan dan menggunakan keadaan positif untuk membawa mereka ke dalam pembelajaran agar anak dapat mengembangkan kompetensinya. Guru harus mampu menafsirkan dan mengembangkan isi kurikulum yang digunakan selama ini pada suatu jenjang pendidikan yang diberlakukan sama walaupun latar belakang sosial, ekonomi dan budaya yang berbeda-beda.

Kemampuan mengajar guru sebenarnya merupakan pencerminan penguasaan guru atas kompetensinya. Imron mengemukakan 10 kompetensi dasar yang harus dikuasai oleh guru yaitu:

- 1) Menguasai bahan,
- 2) Menguasai Landasan kependidikan,
- 3) Menyusun program pengajaran,
- 4) Melaksanakan Program Pengajaran,
- 5) Menilai proses dan hasil belajar,
- 6) Menyelenggarakan proses bimbingan dan penyuluhan,
- 7) Menyelenggarakan administrasi sekolah,
- 8) Mengembangkan kepribadian,
- 9) Berinteraksi dengan sejawat dan masyarakat,
- 10) Menyelenggarakan penelitian sederhana untuk kepentingan mengajar.

d. Antar Hubungan dan Komunikasi

Komunikasi yang efektif adalah penting bagi semua organisasi karena itu para pemimpin organisasi dan para komunikator dalam organisasi perlu memahami dan menyempurnakan kemampuan komunikasi mereka. Hubungan dan komunikasi yang baik membawa konsekuensi terjalannya interaksi seluruh komponen yang ada dalam sistem sekolah. Kegiatan pembelajaran yang dilakukan guru akan berhasil jika ada hubungan dan komunikasi yang baik dengan siswa sebagai komponen yang diajar. Kinerja guru akan meningkat seiring adanya kondisi hubungan dan komunikasi yang sehat di antara komponen sekolah sebab dengan pola hubungan dan komunikasi yang lancar dan baik mendorong pribadi seseorang untuk melakukan tugas dengan baik.

e. Hubungan dengan Masyarakat

Sekolah berada ditengah-tengah masyarakat dan dapat dikatakan berfungsi sebagai pisau bermata dua. Mata yang pertama adalah menjaga kelestarian nilai-nilai positif yang ada dalam masyarakat, agar pewarisan nilai-nilai masyarakat berlangsung dengan baik. Mata yang kedua adalah sebagai lembaga yang mendorong perubahan nilai dan tradisi sesuai dengan kemajuan dan tuntutan kehidupan serta pembangunan.

Sebagaimana dijelaskan oleh Mulyasa bahwa tujuan hubungan masyarakat berdasarkan dimensi kepentingan sekolah antara lain:

- 1) Memelihara kelangsungan hidup sekolah.
- 2) Meningkatkan mutu pendidikan di sekolah.

- 3) Memperlancar kegiatan belajar mengajar.
- 4) Memperoleh bantuan dan dukungan dari masyarakat dalam rangka pengembangan dan pelaksanaan program-program sekolah.

Kemampuan guru membawa diri baik di tengah masyarakat dapat mempengaruhi penilaian masyarakat terhadap guru. Guru harus bersikap sesuai dengan norma-norma yang berlaku di masyarakat, responsif dan komunikatif terhadap masyarakat, toleran dan menghargai pendapat mereka.

f. Kedisiplinan

Depdikbud menyatakan tujuan disiplin dibagi menjadi dua bagian yaitu:

- 1) Tujuan Umum adalah agar terlaksananya kurikulum secara baik yang menunjang peningkatan mutu pendidikan.
- 2) Tujuan khusus yaitu: a) agar kepala sekolah dapat menciptakan suasana kerja yang menggairahkan bagi seluruh peserta warga sekolah, b) agar guru dapat melaksanakan proses belajar mengajar seoptimal mungkin dengan semua sumber yang ada disekolah dan diluar sekolah, c) agar tercipta kerjasama yang erat antara sekolah dengan orang tua dan sekolah dengan masyarakat untuk mengemban tugas pendidikan.

g. Kesejahteraan

Faktor kesejahteraan menjadi salah satu yang berpengaruh terhadap kinerja guru di dalam meningkatkan kualitasnya sebab semakin sejahteranya seseorang makin tinggi kemungkinan untuk meningkatkan kerjanya. Mulyasa menegaskan bahwa terpenuhinya berbagai macam kebutuhan manusia, akan menimbulkan kepuasan dalam melaksanakan apapun tugasnya.

h. Iklim Kerja

Interaksi yang terjadi dalam sekolah merupakan indikasi adanya keterkaitan satu dengan lainnya guna memenuhi kebutuhan juga sebagai tuntutan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya. Untuk terjalinnya interaksi-interaksi yang melahirkan hubungan yang harmonis dan menciptakan kondisi yang kondusif untuk bekerja diperlukan iklim kerja yang baik.

C. Peran Supervisi dalam Meningkatkan Kinerja

Peningkatan sumber daya manusia terutamanya guru di sekolah/Sekolah perlu adanya usaha yang kongkrit dan maksimal. Salah satu bentuk usaha itu adalah melalui kepengawasan atau supervisi baik supervisi itu dilakukan oleh kepala Sekolah atau pengawas.

Pandangan guru terhadap supervisi yang kadang-kadang cenderung negatif yang mengasumsikan bahwa supervisi merupakan model pengawasan terhadap guru dengan menekan kebebasan guru. Asumsi ini dipengaruhi oleh sikap pengawas sebagai supervisor seperti bersikap otoriter, hannya mencari kesalahan guru dan menganggap lebih dari guru karena jabatannya. Kasus guru senior cenderung menganggap supervisi merupakan kegiatan yang tidak perlu karena menganggap bahwa telah memiliki kemampuan dan pengalaman yang lebih. Oleh karena itu, untuk menghadapi hal yang demikian pengawas selaku supervisor dalam menjalankan supervisi pembelajaran harus bersikap lemah lembut sebagai firman Allah dalam Al-Qur'an surat Ali Imron, 3: 159.

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ ﴿١٥٩﴾

Artinya: "Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. Karena itu ma'afkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan

bermusyawaratlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, maka bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya (Q.S. Ali Imron/3: 159).

Ayat tersebut memberikan penjelasan bahwa orang yang memberikan peringatan kepada orang lain haruslah dilakukan dengan lemah lembut, agar mereka yang diberi merasa simpatik dan mau menerima serta melaksanakan sesuai dengan yang diperintahnya. Terlebih seorang supervisor, dia adalah orang yang berperan dalam memberikan bantuan dan penjelasan kepada mereka yang menjadi binaannya. Dan tentunya berkaitannya dengan tugasnya ini, maka seorang supervisor haruslah seorang yang bijaksana yang mampu memahami tentang keluh kesah, dan problema yang dihadapi para guru dengan penuh kesabaran.

Berkaitan dengan peranan supervisor dalam hal membantu, masih menurut Piet A. Sahertian yaitu: Membantu guru dalam memahami tujuan pendidikan, membantu guru dalam menggunakan sumber-sumber, metode dan alat pelajaran, membantu guru dalam memenuhi kebutuhan dan membimbing pengalaman belajar siswa, membantu guru menilai kemajuan-kemajuan dan hasil pekerjaan siswa, membantu guru untuk lebih bisa bersosialisasi dengan masyarakat, serta membantu reaksi mental dan moral kerja guru dalam rangka pertumbuhan pribadi dan jabatan mereka.

Menurut Oemar Hamalik (2007: 200), pengertian “bantuan atau membantu” dalam kegiatan supervisi di sekolah pada prinsipnya harus diartikan secara luas yaitu kegiatan membimbing, mengarahkan, memotivasi, dan menasehati yang dilakukan oleh supervisor terhadap kepala sekolah dan guru.

Lebih lanjut Oemar Hamalik menjelaskan bahwa kegiatan supervisi dapat dilakukan oleh supervisor dengan kegiatan yaitu sebagai berikut.

1. Membantu guru mengembangkan kemampuan melaksanakan kurikulum yaitu berupa bantuan dalam menyusun silabus, mengembangkan silabus, menyusun rencana bulanan dan mingguan, menyusun rencana kerja, membuat satuan pelajaran, melaksanakan proses pembelajaran, serta menyusun dan melaksanakan penilaian.
2. Membantu guru mengembangkan kemampuan dalam memilih dan menggunakan material kurikulum seperti memilih dan menggunakan buku serta alat peraga.
3. Membantu guru untuk mengembangkan kemampuan melayani perbedaan individual siswa.
4. Membantu guru mengembangkan kemampuan untuk memecahkan masalah-masalah khusus.

Berkaitan dengan peran supervisor dalam memberikan dorongan Sagala berpendapat: Supervisi berfungsi sebagai dorongan terhadap usaha-usaha kreatif, hal ini dapat dilakukan ketika pengawas dan atau supervisor melihat masalah bersama-sama guru di kelas sehingga dengan adanya interaksi antara guru dan supervisor tersebut maka akan timbul usaha-usaha dari guru untuk memecahkan permasalahan yang ada di kelas.

Dari Pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa peran seorang supervisor adalah memberi motivasi. Motivasi yang dimaksud adalah dorongan akan kebutuhan serta kemauan dari dalam diri guru untuk mencapai tujuan, atau dapat dikatakan motivasi merupakan sesuatu penggerak untuk membangkitkan perilaku seorang guru. Guru mempunyai karakteristik yang berbeda-beda sesuai dengan kepribadian maupun pengalaman yang mereka peroleh. Semua perilaku atau kinerja dilakukan guru karena adanya dorongan atau motivasi baik dari guru sendiri maupun orang lain seperti dari kepala sekolah. Dengan demikian guru akan mampu mengelola

pembelajaran secara lebih baik apabila mendapatkan motivasi baik dari guru itu sendiri maupun motivasi yang diberikan pengawas.

Seorang pengawas sebagai supervisor dalam memberikan layanan bimbingan kepada guru-guru dapat dilakukan melalui pembinaan yang dilakukan secara individu dan kelompok dengan tidak lepas dari tujuan yang telah direncanakan, sehingga guru dapat mengembangkan profesionalisme melalui berbagai aspek kegiatan terutama dalam menciptakan suasana pembelajaran yang menyenangkan, dapat memilih strategi dan metode yang tepat baik, mampu merumuskan dalam membuat perencanaan silabus dan RPP yang sesuai dengan yang diharapkan.

SIMPULAN

Supervisi yang dilaksanakan oleh supervisor Sekolah yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja SDM diharapkan mampu memberikan kontribusi yang sangat baik dalam proses pengelolaan pendidikan di Sekolah. Kepala Sekolah secara terbuka dapat bekerjasama dengan supervisor sehingga lebih mampu melaksanakan perannya dalam menggerakkan, mengkoordinasikan, dan memberikan pengaruh positif terhadap guru untuk meningkatkan kinerjanya, sehingga pada tahap lanjut dapat mempengaruhi kualitas pembelajaran dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan.

REFERENSI

- Ahmad Azhari, *Supervisi Rencana Program Pembelajaran*, (Ciputat: Rian Putra, 2003)
- Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2005)
- Carl D. Glickman, Stephen P. Gordon and Jovita M Ross-Gordon, *Supervision; and Instructional Leadership, A Developmental Approach*. (Boston: Allyn and Bacon, 2004)
- Daryanto, *Administrasi Pendidikan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2001)
- Denny Suwarja, KBK, *Tantangan Profesionalitas Guru*, 19 Juli 2003. Artikel. Homepage Pendidikan Network
- Depag RI, *Kepengawasan Pendidikan*, (Jakarta: Dirjen Kelembagaan Agama Islam, Direktorat Sekolah dan PAI pada Sekolah Umum, 2005)
- Direktorat Tenaga Kependidikan, *Panduan Pelaksanaan Tugas Pengawas Sekolah/Sekolah* (Jakarta: 2009)
- Dirjen PMPTK Depdiknas, *Pedoman Pelaksanaan Tugas Guru dan Pengawas*, (Jakarta: Depdiknas Press, 2009)
- E. Mulyasa, KBK; *Konsep Karakteristik dan Implementasi*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2003)
-, *Manajemen Berbasis Sekolah*, (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2002)
- H.M. Amin Thaib BR dan Sahrul Sobirin (eds.), *Peningkatan Supervisi dan Evaluasi pada Sekolah Ibtidaiyah*, (Jakarta: Ditjenbaga Islam, Depag RI, 2005)
- Imron Arifin, "Profesionalisme Guru: Analisis Wacana Reformasi Pendidikan dalam Era Globalisasi", Makalah ini dipresentasikan pada Simposium Nasional Pendidikan di Universitas Muhammadiyah Malang tanggal 25-26 Juli 2001.
- J M. Gwynn, *Theory and Practice of Supervision*, (New York: Dood, Mead and Company)
- Kadir Jaelani HA., "Upaya Memberdayakan Tenaga Teknis Pendidikan Agama Islam" dalam Departemen Agama, *Profesionalisme Pengawas Pendaia*, (Jakarta: Depag RI, Dirjen Kelembagaan Agama Islam, 2003)
- Moh. Uzer Usman, *Menjadi Guru yang Profesional*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002)
- N. Adiningsih, "Kualitas dan Profesionalisme Guru" dalam *Pikiran Rakyat*, 15 Oktober 2002, <http://www.pikiranrakyat.com/102002/15/Opini>. (diakses pada 20 Februari 2022)

- Notoatmojo, *Ilmu Kesehatan Masyarakat Prinsip Prinsip Dasar*, (Jakarta, PT. Rineka Cipta, 2003)
- Pantiwati, "Upaya Peningkatan Profesionalisme Guru Melalui Program Sertifikasi Guru Bidang Studi (untuk Guru MI dan MTs)", makalah dipresentasikan di Malang: PSSJ PPS Universitas Malang tahun 2001)
- Piet A Sahertian, *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2008)
- Rahman Natawijaya (et. All), *Peran Strategis Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*, (Jatinangor: Alqaprint, 2006)
- Sudarwan Danim, *Inovasi Pendidikan dalam Upaya Peningkatan Profesionalisme Tenaga Kependidikan*, (Bandung: CV Pustaka Setia, 2002)
- Suharsimi Arikunto, *Dasar-dasar Supervisi*, (Jakarta: Asdi Mahastya, 2004)
- Sulistyorini, "Hubungan antara Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi dengan Kinerja Guru" dalam *Jurnal Ilmu Pendidikan*: 28 (1), tahun 2001)
- Sutaryadi, *Administrasi Pendidikan*, (Surabaya: Usaha Nasional, 2001)
- Syaiful Sagala, *Konsep dan Makna Pembelajaran*, (Bandung: Alfabeta, 2009)
- Thomas J. Sergiovanni and Robert J. Starratt, *Supervision: Human Perspectives (3rd edition)*, (New York: McGraw-Hill Book Company, 2001)
- Tim Ditjen Baga Islam, *Profesionalisme Pengawas Pendidikan Agama*, (Jakarta: Ditjen Baga Islam Depag, 2003)
- Rusmini, "Kompetensi Guru Menyongsong Kurikulum Berbasis Kompetensi", <http://www.indomedia.com/bpost/042003/22 Opini>, (diakses pada 20 Februari 2022)
- Rusmini, *Kompetensi Guru Menyongsong Kurikulum Berbasis Kompetensi*, <http://www.Indomedia.com/bpost/042003/22 Opini>, (diakses pada 20 Februari 2022)
- Yurnalis Etek, *Supervisi Akademik dan Evaluasi Pengajaran*, (Jakarta: Transmisi Media, 2008)
- Zahera Sy, "Hubungan Konsep Diri dan Kepuasan Kerja dengan Sikap Guru dalam Proses Belajar Mengajar" dalam *Jurnal Ilmu Pendidikan (JIP)*, Vol. 4, No 3 tahun 1997, dalam <http://journal.um.ac.id/index.php/jip/search/titles> (diakses 20 Februari 2022)