

**PENINGKATAN KINERJA GURU KELAS MELALUI SUPERVISI KEPALA  
SEKOLAH STUDI KASUS DI SEKOLAH DASAR NEGERI 2 KOKOSAN  
PRAMBANAN SEMESTER I TAHUN PELAJARAN 2016/2017**

**TESIS**



**Diajukan Oleh :**

**FRANSIS CA RUSMIATI**

**NIM. 151503001**

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN**

**STIE WIDYA WIWAHA**

**YOGYAKARTA**

**2016**

**PENINGKATAN KINERJA GURU KELAS MELALUI SUPERVISI KEPALA  
SEKOLAH STUDI KASUS DI SEKOLAH DASAR NEGERI 2 KOKOSAN  
PRAMBANAN SEMESTER I TAHUN PELAJARAN 2016/2017**

Tesis  
untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam  
mencapai derajat Sarjana S-2

Program Studi Magister Manajemen



**Diajukan Oleh :**

**FRANSISCA RUSMIYATI**  
**NIM. 151503001**

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN  
STIE WIDYA WIWAHA  
YOGYAKARTA  
2016**

TESIS

**PENINGKATAN KINERJA GURU KELAS MELALUI SUPERVISI KEPALA  
SEKOLAH STUDI KASUS DI SEKOLAH DASAR NEGERI 2 KOKOSAN  
PRAMBANAN SEMESTER I TAHUN PELAJARAN 2016/2017**

Diajukan Oleh :

**FRANSISCA RUSMIYATI  
151503001**

Tesis ini telah dipertahankan di hadapan Dewan Penguji  
Pada tanggal : .....

Pembimbing I

Pembimbing II

**Bayu Sutikno, S.E., MSM., Ph.D**

**Ir. Muh. Awal Satrio N. M.M**

dan telah diterima sebagai salah satu persyaratan  
untuk memperoleh Gelar Magister

Yogyakarta, April 2017

Mengetahui,

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN  
STIE WIDYA WIWAHA YOGYAKARTA**

**DIREKTUR**

**Prof. Dr. Abdul Halim, MBA., Ak**

## **PERNYATAAN**

Dengan ini saya menyatakan bahwa tesis ini tidak terdapat Karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

**STIE Widya Wiwaha**  
**Jangan Plagiat**

Yogyakarta, Maret 2017

**FRANSISCA RUSMIYATI**

## KATA PENGANTAR

Puji syukur dipanjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, yang telah melimpahkan segala rahmat dan berkat-Nya sehingga dapat menyelesaikan tesis yang berjudul “Peningkatan Kinerja Guru Kelas Melalui Supervisi Kepala Sekolah di Sekolah Dasar Negeri 2 Kokosan Semester I Tahun Pelajaran 2016/ 2017” ini dengan baik. Penulisan tesis ini dimaksudkan untuk memperoleh gelar Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Magister Manajemen STIE Widya Wiwaha.

Terselesainya tesis ini tidak terlepas dari bantuan dan bimbingan serta dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu pada kesempatan ini diucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Bayu Sutikno, S. E., MSM., Ph.D dan Bapak Ir. Muh. Awal Satrio N. M.M dan selaku dosen pembimbing tesis yang penuh dengan keikhlasan dan kesabaran membimbing dalam penyusunan tesis ini. Terima kasih atas segala ilmu yang diberikan sebagai motivasi untuk menyelesaikan tesis ini.
2. Bapak Prof. Dr. Abdul Halim, MBA., Ak selaku Direktur STIE Widya Wiwaha yang secara tidak langsung memberikan kemudahan dan kelancaran bagi selama menuntut ilmu di Program Pasca Sarjana Magister Manajemen STIE Widya Wiwaha.
3. Bapak/Ibu Dosen Program Pasca Sarjana Magister Manajemen yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat kepada.

4. Segenap guru serta karyawan SDN 2 Kokosan UPTD Pendidikan Kecamatan Prambanan yang telah meluangkan waktu di sela-sela kesibukannya untuk mendampingi dalam mengambil data penelitian.
5. Semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah membantu dalam penyelesaian tesis ini.

Saran yang membangun ini demi perbaikan dan kesempurnaan tesis ini di masa mendatang. Akhir kata penulis berharap semoga tesis ini dapat bermanfaat sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, Februari 2017

FRANSISCA RUSMIYATI

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PENGESAHAN .....	ii
PERNYATAAN .....	iii
KATA PENGANTAR .....	iv
DAFTAR ISI .....	vi
DAFTAR TABEL .....	viii
DAFTAR GAMBAR .....	ix
ABSTRAKSI .....	x
BAB I    PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	9
C. Pertanyaan Penelitian .....	9
D. Tujuan penelitian .....	9
E. Manfaat Penelitian .....	10
BAB II    LANDASAN TEORI	
A. Kajian Teori .....	11
B. Penelitian Yang Relevan .....	44
BAB III    METODE PENELITIAN	
A. Desain Penelitian .....	48

	B. Definisi Operasional .....	48
	C. Lokasi Penelitian .....	49
	D. Waktu Penelitian .....	50
	E. Subyek dan Obyek Penelitian .....	50
	F. Instrumen Penelitian .....	50
	G. Teknik Pengumpulan Data .....	52
	H. Uji Keabsahan Data .....	53
	G. Analisis Data .....	54
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
	A. Deskripsi Data .....	58
	B. Pembahasan .....	72
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	
	A. Kesimpulan .....	78
	B. Saran .....	79
	DAFTAR PUSTAKA	

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Penilaian Kinerja Guru SDN 2 Kokosan UPTD Pendidikan Kecamatan Prambanan .....	6
Tabel 4.1 Data Guru di SD Negeri 2 Kokosan .....	57
Tabel 4.2. Penilaian Kinerja Guru SDN 2 Kokosan UPTD Pendidikan Kecamatan Prambanan .....	58
Tabel 4.3. Implementasi Peningkatan Kinerja Guru Melalui Supervisi Kepala sekolah SDN 2 Kokosan .....	65
Tabel 4.4 Penilaian Kinerja Guru SDN 2 Kokosan setelah dilaksanakan Supervisi oleh Kepala Sekolah .....	69
Tabel 4.5. Penilaian Kinerja Guru SDN 2 Kokosan sebelum dan setelah dilaksanakan Supervisi oleh Kepala Sekolah .....	72

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1. Komponen Dalam Analisis Data (Flow Model) .....	54
Gambar 4.1. Tampak Depan SDN 2 Kokosan .....	56

**STIE Widya Wiwaha**  
**Jangan Plagiat**

## ABSTRAK

Kinerja guru di SD Negeri 2 Kokosan masih ada beberapa guru yang kinerjanya cukup baik dan dalam kenyataannya berdasarkan hasil wawancara pendahuluan dengan salah seorang guru, metode ceramah masih menjadi metode yang paling sering dipakai para guru. Hampir dalam segala keadaan metode ini dianggap paling mudah bagi seseorang untuk menyajikan secara lisan. Masalah lain yang timbul yaitu masih banyak guru yang belum optimal dalam melaksanakan tugasnya dimana seluruh guru harus menerapkan kegiatan eksplorasi, elaborasi dan konfirmasi dengan seimbang dalam proses pembelajaran, diantaranya masih banyak guru yang belum membuat rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP), ketidakcocokan dalam penggunaan metode mengajar, serta ketidaksiapan guru dalam mengajar. Mengajar bukanlah tugas sederhana, ia menuntut profesional. Tujuan penelitian ini adalah Untuk meningkatkan kinerja guru SD Negeri 2 Kokosan, dalam hal merencanakan, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik dan melaksanakan tugas tambahan melalui supervisi akademik.

Metode Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif sebab jenis penelitian ini ingin memperoleh pemahaman yang lebih mendalam dari data yang direkam. Pendekatan yang digunakan adalah metode kualitatif interaktif.

Hasilnya pelaksanaan supervisi Kepala Sekolah dapat meningkatkan kinerja guru kelas di SD Negeri 2 Kokosan sehingga dapat memberikan layanan dan bantuan kepada guru dalam mengembangkan situasi pembelajaran yang dilakukan guru dikelas. Kegiatan supervisi Kepala Sekolah untuk meningkatkan kinerja guru kelas di SD Negeri 2 Kokosan ada 3 tahap yaitu perencanaan, pelaksanaan dan umpan balik implementasi supervisi kepala sekolah SD Negeri 2 Kokosan dengan harapan kedepannya akan ada perubahan kearah lebih baik, dan ternyata hasilnya sangat baik dengan nilai rata-rata 3,22. Kemudian upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru melalui supervisi akademik bisa diupayakan dengan peningkatan kegiatan supervisi kepala sekolah secara kontinyu, kemudian memberi tugas mengajar baru sesuai dengan bidang dan kompetensi yang dikuasai oleh guru baru; membentuk dan melaksanakan KKG; melakukan supervisi administrasi dan akademik; melakukan pembinaan; memberi kesempatan pada guru untuk mengikuti pelatihan; memberi *reward* (penghargaan) dan memberikan hukuman pada guru yang malas dan bermasalah; memberi tugas tambahan pada guru baru; membentuk ikatan keluarga, meningkatkan kemampuan pribadi, kemampuan sosial dan kemampuan profesional yang dimiliki oleh guru.

Kata Kunci : Kinerja Guru, Supervisi Kepala Sekolah

## ABSTRACT

The performance of teachers at SD Negeri 2 Kokosan there are still some teachers whose performance is quite good and in fact based on a preliminary interview with one of the teachers, the lecture method is still the method most often used by teachers. Almost in all the circumstances of this method is considered the most convenient for a person to present orally. Another problem that arises is still a lot of teachers are not optimal in performing their duties which all teachers must implement exploration activities, elaboration and confirmation with the balance in the learning process, of which there are many teachers who do not make a lesson plan (RPP), a mismatch in the use of teaching methods and unpreparedness of teachers in teaching. Teaching is not a simple task, it requires a professional. The purpose of this research is to improve the performance of teachers SD Negeri 2 Kokosan, in terms of planning, implementing the learning, assessing learning outcomes, guide and train students and carry out additional duties through academic supervision.

**Methods** The study used a qualitative approach because this type of research would like to gain a deeper understanding of data recorded. The approach used is interactive qualitative methods.

The result is the implementation of the supervision of the Principal can improve the performance of teachers at SD Negeri 2 Kokosan so as to provide services and assistance to teachers in developing learning situations that teachers do in class. Supervision activities Principal to improve the performance of teachers at SD Negeri 2 Kokosan there are three stages: planning, implementation and feedback implementation of the supervision of the principal of SD Negeri 2 Kokosan with hope in the future there will be a change towards the better, and the result was very good with the average value 3.22. Then the efforts made to improve the performance of teachers through academic supervision could be pursued with increased supervision of the principal activity is continuous, then gave a new teaching assignment in accordance with the field and competencies mastered by new teachers; establish and implement KKG; supervise administrative and academic; conduct training; provide opportunities for teachers to participate in training; give reward and impose penalties on teachers who are lazy and problematic; give additional tasks to the new teachers; establish family ties, improving personal skills, social skills and professional skills possessed by the teacher.

**Keywords:** Teacher Performance, Supervising Principal

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. LATAR BELAKANG**

Pendidikan merupakan masalah yang berkaitan dengan hidup dan kehidupan manusia. Proses pendidikan berada dan berkembang bersama proses perkembangan hidup dan kehidupan manusia, bahkan keduanya pada hakikatnya adalah proses yang satu. Hal ini sebagaimana dikatakan oleh Rupert C. Lodge bahwa pengertian luas pendidikan akan berarti bahwa seluruh proses hidup dan kehidupan manusia itu adalah proses pendidikan (Zuhairini : 1992 ).

Guru merupakan komponen yang paling menentukan dalam sistem pendidikan secara keseluruhan, yang harus mendapat perhatian sentral, pertama dan utama, figur yang satu ini akan senantiasa menjadi sorotan strategis ketika berbicara masalah pendidikan, karena guru selalu terkait dengan komponen manapun dalam sistem pendidikan, guru memegang peran utama dalam pembangunan pendidikan, khususnya yang diselenggarakan secara formal disekolah, guru juga sangat menentukan keberhasilan peserta didik, terutama dalam kaitannya dengan proses belajar mengajar. Dalam Undang-undang RI No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab 1 (1) disebutkan bahwa : Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta

ketrampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara (UU No.20 Tahun 2003).

Guru merupakan aset dan sumber daya terbesar dalam dunia pendidikan, karena sekolah akan menghasilkan keluaran yang sangat bagus apabila sekolah tersebut memiliki guru yang sangat produktif dan begitupun sebaliknya apabila sekolah tersebut memiliki guru yang tidak produktif akan mengakibatkan *outputnya* tidak dapat relevan dengan tujuan pendidikan. Dalam Undang-undang Guru dan Dosen (UU RI No. 14 Th. 2005) tentang guru dan dosen BAB II Kedudukan, Fungsi, dan Tujuan pasal 6 disebutkan bahwa : Kedudukan guru dan dosen sebagai tenaga profesional bertujuan untuk melaksanakan sistem pendidikan nasional dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yaitu berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab (UU No.14 Tahun 2005 ).

Guru sebagai pendidik, mengandung arti yang sangat luas, tidak sebatas memberikan bahan-bahan pengajaran, tetapi menjangkau etika dan estetika perilaku siswa kelak dalam menghadapi tantangan kehidupan masyarakat. Sebagai pengajar, guru hendaknya memiliki perencanaan (*planning*) pengajaran yang cukup matang Perencanaan pengajaran tersebut erat kaitannya dengan berbagai unsur, seperti tujuan pengajaran, bahan pengajaran, kegiatan belajar, metode mengajar, dan evaluasi hasil belajar (Gunawan dkk : 1996).

Dalam kenyataan yang terjadi di lapangan, terutama SD Negeri 2 Kokosan UPTD Pendidikan Kecamatan Prambanan, Kabupaten Klaten masih banyak guru yang belum menguasai materi ajar yang akan disampaikannya didalam kelas, hal ini mengakibatkan ketidaksiapan guru dalam mengajar, jelas ini merupakan masalah yang harus dihilangkan dalam pendidikan. Metode mengajar, adalah alat yang dapat merupakan bagian dari perangkat alat dan cara dalam pelaksanaan suatu strategi belajar-mengajar. Karena strategi belajar mengajar merupakan sarana atau alat untuk mencapai tujuan-tujuan belajar, maka metode mengajar merupakan alat untuk mencapai tujuan belajar (Hasibuan dkk ; 1992). Seperti yang dikatakan oleh S.Nasution bahwa dalam mencegah kebosanan dalam mengajar bahwa, banyak kritik ditimbulkan oleh strategi mengajar yang tidak serasi, yang tidak menggunakan alat dan sumber belajar-mengajar secara kreatif. Sekolah dan perguruan tinggi terlampau dikuasai oleh metode ceramah (Nasution : 2009).

Pemilihan metode sangat berpengaruh dalam pencapaian tujuan pembelajaran, metode yang tepat digunakan dalam pengajaran akan menghasilkan tujuan belajar mengajar yang efektif dan sesuai dengan standar kompetensi dan kompetensi dasar. Sebaliknya kesalahan menggunakan metode akan menghasilkan tujuan belajar mengajar yang tidak sesuai Standar Kompetensi dan Kompetensi Dasar. Sebagai salah satu sumber acuan dalam pengembangan profesional tenaga kependidikan (khususnya guru), penting rasanya diefektifkan dimensi kompetensi supervisi akademik oleh kepala sekolah, dengan memaksimalkan kegiatan supervisi akademik

diharapkan tenaga guru dapat meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan dalam proses pembelajaran.

Supervisi akademik merupakan kegiatan terencana yang ditujukan pada aspek kualitatif sekolah dengan membantu guru melalui dukungan dan evaluasi pada proses belajar dan pembelajaran yang dapat meningkatkan hasil belajar. Fungsi dukungan dalam supervisi akademik adalah menyediakan bimbingan profesional dan bantuan teknis pada guru untuk meningkatkan proses pembelajaran. Dengan mengajar lebih baik berarti membantu siswa untuk lebih mudah mencapai kompetensi yang harus dikuasai dalam pembelajaran. Semestinya semakin sering dilaksanakan supervisi akademik oleh kepala sekolah terhadap guru dapat meningkatkan secara signifikan kualitas kinerja guru dalam proses pembelajaran, tapi kenyataan walau supervisi akademik sering dilaksanakan oleh kepala Sekolah, namun belum dapat memaksimalkan kinerja guru dalam pembelajaran.

Secara etimologis supervisi (pembinaan guru) diartikan melihat dari atas, maka praktek-praktek supervisi lebih banyak mengarah ke inspeksi, kepenilikan dan pengawasan (Ali Imron : 1995). Supervisi memiliki pengertian yang luas, supervisi adalah segala bantuan dari para pemimpin sekolah, yang tertuju kepada perkembangan kepemimpinan guru-guru dan personel sekolah lainnya di dalam mencapai tujuan-tujuan pendidikan. Kepala Sekolah memberikan dorongan, bimbingan, dan kesempatan bagi pertumbuhan keahlian dan kecakapan guru-guru, seperti bimbingan dalam usaha dan pelaksanaan pembaharuan-pembaharuan dalam pendidikan dan pengajaran, pemilihan alat-alat pelajaran dan metode mengajar yang

lebih baik, cara-cara penilaian yang sistematis terhadap fase seluruh proses pengajaran, dan sebagainya. Dengan kata lain supervisi ialah suatu aktifitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu para guru dan pegawai sekolah lainnya dalam melakukan pekerjaan mereka secara efektif (Purwanto : 2004).

Demikian penting peningkatan kinerja guru, namun kadang karena tidak adanya komunikasi yang baik antara guru dan kepala sekolah sehingga timbul rasa kurang diperhatikan dari pihak guru oleh kepala sekolah dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Bukan hanya pembinaan yang dilakukan oleh kepala sekolah, namun kepala sekolah juga harus memberikan pengawasan dan pengendalian terhadap kinerja guru. hal ini bertujuan untuk mengetahui perkembangan guru dalam melaksanakan tugas serta mengetahui kekurangan-kekurangan apa saja yang dimiliki para guru. Secara umum, pembinaan guru atau supervisi bertujuan untuk memberikan bantuan dalam mengembangkan situasi belajar mengajar yang lebih baik, melalui usaha peningkatan profesional mengajar, menilai kemampuan guru sebagai pendidik dan pengajar dalam bidang masing-masing guna membantu mereka melakukan perbaikan dan bilamana diperlukan dengan menunjukkan kekurangan-kekurangan untuk diperbaiki sendiri (Ali Imron : 1995). Sekolah perlu senantiasa melakukan peningkatan kinerja para gurunya dengan menerapkan strategi yang tepat demi terciptanya iklim organisasi yang produktif, terutama bagi SD Negeri 2 Kokosan merupakan salah satu sekolah favorit di Kabupaten Klaten selalu memberikan pembinaan terhadap kinerja para gurunya.

Pada era globalisasi, peserta didik dituntut dapat berfikir kritis, kreatif dan dapat memecahkan suatu masalah agar dapat bersaing. Persaingan dalam era globalisasi seperti sekarang ini sangatlah ketat, sehingga jika peserta didik tidak mampu berpikir secara kreatif, berpikiran secara luas dan memanfaatkan ilmu yang ada dengan maksimal maka dengan otomatis peserta didik tersebut tidak akan mampu bersaing dalam dunia globalisasi ini. Untuk melahirkan peserta didik berkualitas maksimal diperlukan pula guru yang melaksanakan pembelajaran dengan maksimal terutama dalam melaksanakan kegiatan eksplorasi, elaborasi dan konfirmasi.

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan oleh Kepala Sekolah di SD Negeri 2 Kokosan terhadap 8 orang guru yang dilakukan sebelum dilaksanakan supervisi kepala sekolah dapat disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 1.1  
Penilaian Kinerja Guru SD Negeri 2 Kokosan UPTD Pendidikan Kecamatan  
Prambanan

Guru	Kegiatan Pendahuluan	Kegiatan Inti pembelajaran			Kegiatan Penutup	Skor	Keterangan
		Eksplorasi	Elaborasi	Konfirmasi			
Guru 1	2,75	2,4	2,33	2,67	2,67	2,56	Baik
Guru 2	2,25	2,2	2,11	2,0	2,67	2,25	Cukup Baik
Guru 3	2,5	2,6	2,44	2,33	2,67	2,51	Baik
Guru 4	2,5	2,6	2,33	2,33	3,00	2,55	Baik
Guru 5	2,5	2,4	2,56	2,0	2,33	2,36	Cukup Baik
Guru 6	2,5	2,4	2,78	2,17	2,33	2,44	Cukup Baik
Guru 7	2,5	2,6	2,33	2,5	2,33	2,40	Cukup Baik
Guru 8	2,25	2,4	2,56	2,5	2,67	2,53	Baik
TOTAL						2,45	Cukup Baik

Sumber : Data SD Negeri 2 Kokosan, 2016

Berdasarkan tabel di atas terlihat kinerja 8 orang guru di SD Negeri 2 Kokosan masih ada beberapa guru yang kinerjanya cukup baik dan dalam kenyataannya berdasarkan hasil wawancara pendahuluan dengan salah seorang guru, metode ceramah masih menjadi metode yang paling sering dipakai para guru. Hampir dalam segala keadaan metode ini dianggap paling mudah bagi seseorang untuk menyajikan secara lisan. Hal ini harus diperhatikan oleh guru, kesalahan dalam pemakaian metode akan mengakibatkan kurang tepat sasaran dalam mencapai tujuan pembelajaran. Selain itu guru di SD Negeri 2 Kokosan tidak dengan mudah menjalankan tugasnya dan mengembangkan potensi dirinya karena dihadapkan oleh berbagai masalah dalam kehidupannya serta kurangnya fasilitas yang diberikannya dalam mengajar sehingga dalam menjalankan tugasnya sebagai seorang pendidik dalam memberikan materi pelajaran kepada siswa tidak disertai dengan persiapan-persiapan secara matang, apalagi menambah wawasan dan pengetahuan dari sumber lain sehingga akan memunculkan kinerja para pendidik yang tidak produktif.

Masalah lain yang timbul yaitu masih banyak guru yang belum optimal dalam melaksanakan tugasnya dimana seluruh guru harus menerapkan kegiatan eksplorasi, elaborasi dan konfirmasi dengan seimbang dalam proses pembelajaran, diantaranya masih banyak guru yang belum membuat rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP), ketidakcocokan dalam penggunaan metode mengajar, serta ketidaksiapan guru dalam mengajar. Mengajar bukanlah tugas sederhana, ia menuntut profesional. Aktifitas mengajar adalah sangat urgen sebab ia berkaitan dengan upaya mengubah, mengembangkan, dan mendewasakan insan didik. Oleh karena itu guru dalam

mengajar dituntut untuk bekerja secara profesional diantaranya yaitu dengan keidisiplinan dalam menjalankan tugasnya sebagai tenaga kependidikan dan tenaga pendidik. Kedisiplinan sangat penting dalam proses pembelajaran. Tanpa disiplin yang baik, suasana sekolah dan juga kelas menjadi kurang kondusif bagi kegiatan pembelajaran. Secara positif, disiplin memberi dukungan lingkungan yang tenang dan tertib bagi proses pembelajaran (Tulus : 2004).

Kepala Sekolah yang profesional tak terlepas dari paradigm kepemimpinan pada umumnya. Banyak hal yang harus dikuasai dan dipahami dengan berbagai pendekatan dan strategi. Kepala Sekolah menjadi figur sentral dan harus menjadi teladan bagi para tenaga kependidikan. Bukan hanya karena lamanya pengabdian, namun ide-ide cemerlang diperlukan untuk mempersiapkan kader bangsa melalui penggodogan pendidikan di lembaga pendidikan yang disebut sekolah. Jadi sekolah yang dipimpin Kepala Sekolah harus dapat menangkap misi dan visi masa depan sekolah. Lembaga pendidikan mempunyai tanggung jawab sosial yang sangat besar kepada bangsa ini bukan hanya sekedar untuk kepentingan bisnis semata. Banyak sekali faktor yang mempengaruhi lembaga pendidikan diantaranya adalah strategi yang dilakukan kepala sekolah. Seorang kepala sekolah adalah seorang pemimpin yang akan menentukan langkah-langkah pendidikan yang efektif di lingkungan sekolah. Kepala sekolah sedikit banyak dapat mempengaruhi pendidikan di lingkungan sekolah. Sekolah juga membutuhkan figur seorang pemimpin yang siap bekerja keras untuk dapat memajukan sekolah untuk meningkatkan mutu pendidikan di lingkungan sekolah yang dipimpinnya. Faktor lain yang berperan mempengaruhi

pendidikan adalah kinerja guru yang berkualitas. Seorang guru dituntut untuk dapat memberikan kontribusi yang sangat besar terhadap pendidikan di lingkungan sekolah terutama dalam hal belajar mengajar. Kita tentunya ingin mempunyai guru yang berkualitas dengan kinerja yang bagus dan bertanggung jawab.

Dengan adanya pembinaan tersebut, para guru yang menjadi andalan dalam mengembangkan anak didiknya selalu meningkatkan profesionalisme kerja. Oleh sebab itu, untuk mencapai kompetensi dan produktivitas seorang guru perlu dibina melalui berbagai pelatihan dan pembinaan di sekolah. Berdasarkan masalah diatas, maka perlu untuk melakukan penelitian yang dituangkan dalam tesis dengan judul **“Peningkatan Kinerja Guru Kelas Melalui Supervisi Kepala Sekolah Studi Kasus Di Sekolah Dasar Negeri 2 Kokosan Prambanan Semester I Tahun Pelajaran 2016/2017.”**

## **B. PERUMUSAN MASALAH**

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah kinerja guru kelas di SD Negeri 2 Kokosan belum seperti yang diharapkan.

## **C. PERTANYAAN PENELITIAN**

Bagaimana upaya yang dapat dilakukan dalam meningkatkan kinerja guru melalui supervisi Kepala Sekolah SD Negeri 2 Kokosan?

#### **D. TUJUAN PENELITIAN**

Untuk meningkatkan kinerja guru SD Negeri 2 Kokosan, dalam hal merencanakan, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik dan melaksanakan tugas tambahan melalui supervisi Kepala Sekolah.

#### **E. MANFAAT HASIL PENELITIAN**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai berikut :

##### 1. Secara Akademis

Memberikan kontribusi akademis dalam upaya peningkatan dan pengembangan ilmu pengetahuan khususnya di bidang kepemimpinan kepala sekolah.

##### 2. Secara praktis

- a. Sebagai bahan masukan bagi pengelola sekolah khususnya SD Negeri 2 Kokosan sehingga sekolah tersebut dapat lebih maju dari sebelumnya dan tetap eksis.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan menjadi input bagi para praktisi dan peneliti pendidikan dalam rangka kontribusi kajian ilmiah untuk meningkatkan kualitas kepemimpinan (Kepala Sekolah) untuk meningkatkan mutu kependidikan.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. KAJIAN TEORI**

##### **1. Profesi Guru**

###### **a. Konsep Profesi Guru**

Menurut Supriyadi (1999), guru sebagai suatu profesi di Indonesia baru dalam taraf sedang tumbuh (*emerging profession*) yang tingkat kematangannya belum sampai pada yang telah dicapai oleh profesi-profesi lainnya sehingga guru dikatakan sebagai profesi yang setengah-setengah atau semi profesional.

Pengembangan profesional guru harus diakui sebagai suatu hal yang sangat fundamental dan penting guna meningkatkan mutu pendidikan. Perkembangan profesional adalah proses di mana guru dan kepala sekolah belajar, meningkatkan dan menggunakan pengetahuan, keterampilan dan nilai secara tepat. Profesi guru memiliki tugas melayani masyarakat dalam bidang pendidikan. Tuntutan profesi ini memberikan layanan yang optimal dalam bidang pendidikan kepada masyarakat. Secara khusus guru dituntut untuk memberikan layanan profesional kepada peserta didik agar tujuan pembelajaran tercapai. Sehingga guru dikatakan profesional adalah orang yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga ia mampu melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan maksimal.

## **b. Syarat-syarat Profesi Guru**

Beberapa negara telah memperkenalkan "Standar Profesional untuk Guru dan Kepala Sekolah", misalnya di USA di mana National Board of Professional Teacher Standards telah mengembangkan standar dan prosedur penilaian berdasarkan pada 5 prinsip dasar (Depdiknas, 2005), yaitu:

- 1) Guru bertanggung jawab (*committed to*) terhadap siswa dan belajarnya.
- 2) Guru mengetahui materi ajar yang mereka ajarkan dan bagaimana mengajar materi tersebut kepada siswa.
- 3) Guru bertanggung jawab untuk mengelola dan memonitori belajar siswa.
- 4) Guru berpikir secara sistematis tentang apa-apa yang mereka kerjakan dan pelajari dari pengalaman.
- 5) Guru adalah anggota dari masyarakat belajar.

Standar di atas menunjukkan bahwa profesi guru merupakan profesi yang membutuhkan pengetahuan dan keterampilan yang memadai seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi sebab guru akan selalu berhadapan dengan siswa yang memiliki karakteristik dan pengetahuan yang berbeda-beda. Oleh karena itu, untuk membimbing peserta didik untuk berkembang dan mengarungi dunia ilmu pengetahuan dan teknologi yang secara tepat berubah sebagai ciri masyarakat abad ke-21, tuntutan ini mengharuskan guru untuk memenuhi standar penilaian yang ditetapkan.

### c. Kode Etik Profesi Guru

Suatu profesi dilaksanakan oleh profesional dengan menggunakan perilaku yang memenuhi norma-norma etik profesi. Kode etik adalah kumpulan norma-norma yang merupakan pedoman perilaku profesional dalam melaksanakan profesi. Kode etik guru adalah suatu norma atau aturan tata susila yang mengatur tingkah laku guru. Oleh karena itu haruslah ditaati oleh guru dengan tujuan, antara lain:

- 1) Agar guru-guru mempunyai rambu-rambu yang dapat dijadikan sebagai pedoman dalam bertingkah laku sehari-hari sebagai pendidik.
- 2) Agar guru-guru dapat bercermin diri mengenai tingkah lakunya, apakah sudah sesuai dengan profesi pendidik yang disandangnya ataukah belum.
- 3) Agar guru-guru dapat menjaga (mengambil langkah preventif), jangan sampai tingkah lakunya dapat menurunkan martabatnya sebagai seorang profesional yang bertugas utama sebagai pendidik.
- 4) Agar guru selekasnya dapat kembali (mengambil langkah kuratif), jika ternyata apa yang mereka lakukan selama ini bertentangan atau tidak sesuai dengan norma-norma yang telah dirumuskan dan disepakati sebagai kode etik guru.
- 5) Agar segala tingkah laku guru, senantiasa selaras atau tidak bertentangan dengan profesi yang disandangnya, yaitu sebagai seorang pendidik. Lebih lanjut dapat diteladani oleh anak didiknya dan masyarakat umum.

Kode etik guru ditetapkan dalam suatu kongres yang dihadiri oleh seluruh utusan cabang dan pengurus daerah PGRI se-Indonesia dalam kongres XIII di Jakarta tahun 1973, yang kemudian disempurnakan dalam Kongres PGRI XVI tahun 1989 juga di Jakarta yang berbunyi sebagai berikut:

- 1) Guru berbakti membimbing siswa untuk membentuk manusia seutuhnya yang berjiwa Pancasila.
- 2) Guru memiliki dan melaksanakan kejujuran profesional.
- 3) Guru berusaha memperoleh informasi tentang siswa sebagai bahan melakukan bimbingan dan pembinaan.
- 4) Guru menciptakan suasana sekolah sebaik-baiknya yang menunjang berhasilnya proses belajar mengajar.
- 5) Guru memelihara hubungan baik dengan orang tua murid dan masyarakat sekitarnya untuk membina peran serta dan rasa tanggung jawab bersama terhadap pendidikan.
- 6) Guru secara pribadi dan bersama-sama mengembangkan dan meningkatkan mutu dan martabat profesinya.
- 7) Guru memelihara hubungan seprofesi, semangat kekeluargaan, dan kesetiakawanan sosial.
- 8) Guru secara bersama-sama memelihara dan meningkatkan mutu organisasi PGRI sebagai sarana perjuangan dan pengabdian.
- 9) Guru melaksanakan segala kebijaksanaan pemerintah dalam bidang pendidikan.

#### **d. Ciri-ciri Guru yang Efektif**

Guru yang efektif pada suatu tingkat tertentu mungkin tidak efektif pada tingkat yang lain, hal ini disebabkan oleh adanya perbedaan-perbedaan dalam tingkat perkembangan mental dan emosional siswa. Dengan kata lain, para siswa memiliki respon yang berbeda-beda terhadap pola-pola perilaku guru yang sama. Guru yang baik digambarkan dengan ciri-ciri sebagai berikut:

- 1) Guru yang baik adalah guru yang waspada secara profesional. Ia terus berusaha untuk menjadikan masyarakat sekolah menjadi tempat yang paling baik anak-anak muda.
- 2) Mereka yakin akan nilai atau manfaat pekerjaannya. Mereka terus berusaha memperbaiki dan meningkatkan mutu pekerjaannya.
- 3) Mereka tidak lekas tersinggung oleh larangan-larangan dalam hubungannya dengan kebebasan pribadi yang dikemukakan oleh beberapa orang untuk menggambarkan profesi keguruan. Mereka secara psikologi lebih matang sehingga rangsangan-rangsangan terhadap dirinya dapat ditaksir.
- 4) Mereka memiliki seni dalam hubungan-hubungan manusiawi yang diperolehnya dari pengamatannya tentang bekerjanya psikologi, biologi dan antropologi kultural di dalam kelas.
- 5) Mereka berkeinginan untuk terus tumbuh. Mereka sadar bahwa di bawah pengaruhnya, sumber-sumber manusia dapat berubah nasibnya.

Sedangkan Leo R. Sandy (dalam Suparlan, 2004) menguraikan beberapa dimensi kemampuan dan sikap yang membentuk karakteristik guru efektif. Setidaknya ada 12 karakteristik guru efektif sebagai berikut:

- 1) Menjadi *a learner* (pembelajar).
- 2) Menjadi *a leader* (pemimpin).
- 3) Menjadi *a provocateur* (provokator dalam arti positif).
- 4) Menjadi *a stranger* (pengelana).
- 5) Menjadi *an innovator* (inovator).
- 6) Menjadi *a comedian/entertainment* (pelawak/penghibur).
- 7) Menjadi *a coach or guide* (pelatih atau pembimbing).
- 8) Menjadi *a genuine human being or humanist* (manusia sejati atau seorang humanis).
- 9) Menjadi *a sentinel*.
- 10) Menjadi *optimist or idealist* (orang yang optimis dan idealis).
- 11) Menjadi *a collaborator* (kolaborator atau orang yang suka bekerja sama).
- 12) Menjadi *a revolutioner* (berpikiran maju atau revolusioner).

#### **e. Peranan dan Tugas Guru**

Dalam proses belajar mengajar, guru mempunyai tugas untuk mendorong, membimbing, dan memberi fasilitas belajar bagi siswa untuk mencapai tujuan. Guru mempunyai tanggung jawab untuk melihat segala sesuatu yang terjadi dalam kelas untuk membantu proses perkembangan siswa. Penyampaian materi pelajaran

hanyalah merupakan salah satu dari berbagai kegiatan dalam belajar sebagai suatu proses yang dinamis dalam segala fase dan proses perkembangan siswa. Secara lebih terperinci tugas guru berpusat pada:

- 1) Mendidik dengan titik berat memberikan arah dan motivasi pencapaian tujuan baik jangka pendek maupun jangka panjang.
- 2) Memberi fasilitas pencapaian tujuan melalui pengalaman belajar yang memadai.
- 3) Membantu perkembangan aspek-aspek pribadi, seperti sikap, nilai-nilai, dan penyesuaian diri. Demikianlah, dalam proses belajar mengajar, guru tidak terbatas sebagai penyampai ilmu pengetahuan.

Akan tetapi lebih dari itu, ia bertanggung jawab akan keseluruhan perkembangan kepribadian siswa. Ia harus mampu menciptakan proses belajar yang sedemikian rupa sehingga dapat merangsang siswa untuk belajar aktif dan dinamis dalam memenuhi kebutuhan dan menciptakan tujuan. Begitu pentingnya peranan guru dalam keberhasilan peserta didik maka hendaknya guru mampu beradaptasi dengan berbagai perkembangan yang ada dan meningkatkan kompetensinya sebab guru pada saat ini bukan saja sebagai pengajar tetapi juga sebagai pengelola proses belajar mengajar. Sebagai orang yang mengelola proses belajar mengajar tentunya harus mampu meningkatkan kemampuan dalam membuat perencanaan pelajaran, pelaksanaan dan pengelolaan pengajaran yang efektif, penilaian hasil belajar yang objektif, sekaligus memberikan motivasi pada

peserta didik dan juga membimbing peserta didik terutama ketika peserta didik sedang mengalami kesulitan belajar.

Salah satu tugas yang dilaksanakan guru di sekolah adalah memberikan pelayanan kepada siswa agar mereka menjadi peserta didik yang selaras dengan tujuan sekolah. Guru memengaruhi berbagai aspek kehidupan baik sekolah, budaya maupun ekonomi. Dalam keseluruhan proses pendidikan, guru merupakan faktor utama yang bertugas sebagai pendidik. Guru harus bertanggung jawab atas hasil kegiatan belajar anak melalui interaksi belajar mengajar. Guru merupakan faktor yang memengaruhi berhasil tidaknya proses belajar dan karenanya guru harus menguasai prinsip-prinsip belajar yang sebaik-baiknya bagi peserta didik, inilah yang tergolong kategori peran guru sebagai pengajar.

Di samping peran sebagai pengajar, guru juga berperan sebagai pembimbing artinya memberikan bantuan kepada setiap individu untuk mencapai pemahaman dan pengarahan diri yang dibutuhkan untuk melakukan penyesuaian diri secara maksimal terhadap sekolah. Hal ini sesuai dengan pendapat Hamalik (2002) yang mengatakan bimbingan adalah proses pemberian bantuan terhadap individu untuk mencapai pemahaman diri dan pengarahan diri yang dibutuhkan untuk melakukan penyesuaian diri secara maksimal terhadap sekolah, keluarga serta masyarakat.

Sehubungan dengan peranannya sebagai pembimbing, seorang guru harus:

- 1) Mengumpulkan data tentang siswa.
- 2) Mengamati tingkah laku siswa dalam situasi sehari-hari.
- 3) Mengenal para siswa yang memerlukan bantuan khusus.

- 4) Mengadakan pertemuan atau hubungan dengan orang tua siswa, baik secara individu maupun secara kelompok untuk memperoleh saling pengertian tentang pendidikan anak.
- 5) Bekerja sama dengan masyarakat dan lembaga-lembaga lainnya untuk membantu memecahkan masalah siswa.
- 6) Membuat catatan pribadi siswa serta menyiapkannya dengan baik.
- 7) Menyelenggarakan bimbingan kelompok atau individu.
- 8) Bekerja sama dengan petugas-petugas bimbingannya lainnya untuk membantu memecahkan masalah siswa.
- 9) Menyusun program bimbingan sekolah bersama-sama dengan petugas bimbingan lainnya.
- 10) Meneliti kemajuan siswa, baik di sekolah maupun di luar sekolah.

Peran guru sebagai pengajar dan sebagai pembimbing memiliki keterkaitan yang sangat erat dan keduanya dilaksanakan secara berkesinambungan dan sekaligus berinteraksi dan merupakan keterpaduan antara keduanya.

## **2. Kinerja Guru**

### **a. Konsep Kinerja Guru**

Setiap individu yang diberi tugas atau kepercayaan untuk bekerja pada suatu organisasi tertentu diharapkan mampu menunjukkan kinerja yang memuaskan dan memberikan kontribusi yang maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi tersebut.

Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan (Sulistiyorini, 2001). Adapun 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, dan kejelasan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan agar hasil yang diharapkan dapat terwujud (Tempe, A Dale, 1992). Fatah (1996) menegaskan bahwa kinerja diartikan sebagai ungkapan kemajuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan motivasi dalam menghasilkan pekerjaan.

Dari beberapa penjelasan tentang pengertian pekerjaan di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai standar yang telah ditetapkan.

#### **b. Indikator-Indikator Kinerja Guru**

Kinerja merefleksikan kesuksesan suatu organisasi, maka dipandang penting untuk mengatur karakteristik tenaga kerjanya. Kinerja guru merupakan kulminasi dari tiga elemen yang saling berkaitan yaitu, keterampilan, upaya sifat keadaan dan kondisi eksternal (Sulistiyorini, 2001). Tingkat keterampilan merupakan bahan mentah yang dibawa seseorang ke tempat kerja, seperti pengalaman, kemampuan,

kecakapan,-kecakapan antar pribadi serta kecakapan tehnik. Upaya tersebut diungkap sebagai motivasi yang diperlihatkan karyawan untuk menyelesaikan tugas pekerjaanya. Sedangkan kondisi eksternal adalah tingkat sejauh mana kondisi eksternal mendukung produktivitas kerja.

Kinerja dapat dilihat dari beberapa kriteria kinerja yaitu, :

- 1) Karakteristik individu
- 2) Proses
- 3) Hasil, dan
- 4) Kombinasi antara 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 yang tidak sesuai dengan keahliannya berakibat menurunnya kerja dsan hasil pekerjaan mereka, juga akan menimbulkan rasa tidak puas pada diri mereka. Rasa kecewa akan menghambat perkembangan moral kerja guru. Menurut pidarta (1999) bahwa moral kinerja positif adalah suasana kerja yang gembira, bekerja bukan dirasakan sebagai sesuatu yang dipaksakan melainkan 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 (1992) 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 kongkrit dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu:

- 1) 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 teknik mengevaluasinya.
- 2) Kemampuan fisik adalah kapabilitas fisik yang dimiliki seseorang terutama dalam mengerjakan tugas dan kewajibannya. (Daryanto, 2001).

Kinerja dipengaruhi juga oleh kepuasan kerja, yaitu perasaan individu terhadap pekerjaan yang memberikan kepuasan batin kepada seseorang sehingga pekerjaan itu disenangi dan digeluti dengan baik. Untuk mengetahui keberhasilan kinerja, perlu dilakukan evaluasi atau penilaian kinerja dengan berpedoman pada parameter dan indikator yang ditetapkan yang diukur secara efektif dan efisien, seperti produktifitasnya, efektivitas menggunakan waktu, dana yang dipakai serta bahan yang tidak terpakai. Sedangkan evaluasi kerja melalui perilaku dilakukan dengan cara membandingkan dan mengukur perilaku seseorang dengan teman sekerja atau mengamati tindakan seseorang dalam menjalankan perintah atau tugas yang diberikan, cara mengkomunikasikan tugas dan pekerjaan dengan orang lain.

Evaluasi hasil tugas adalah mengevaluasi hasil pelaksanaan kerja individu dengan beberapa kriteria (indikator) yang 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 bekerja, cara berkomunikasi dengan orang lain sehingga dapat dikategorikan cirinya dengan orang lain. Evaluasi atau penilaian kinerja menjadi penting sebagai feed back sekaligus sebagai follow up bagi perbaikan kinerja selanjutnya.

Menilai kualitas kerja 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 (Sulistiyorini, 2001)

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:

- 1) Guru sebagai pengajar,
- 2) Guru sebagai pembimbing dan
- 3) Guru sebagai administrator kelas (Danim, 2002)

### **3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru :**

#### **a. Kepribadian dan Dedikasi**

Setiap guru memiliki pribadi masing-masing sesuai ciri-ciri pribadi yang mereka miliki. Ciri-ciri inilah yang membedakan seorang guru dari guru lainnya. Kepribadian sebenarnya adalah suatu masalah abstrak yang hanya dapat dilihat dari penampilan, tindakan, ucapan, cara berpakaian dan dalam menghadapi setiap persoalan. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Zakiah Darajat (dalam Djamah, 2000) bahwa kepribadian yang sesungguhnya adalah abstrak, susah dilihat atau diketahui secara nyata, yang dapat diketahui adalah penampilan atau bekasnya dalam segala segi dan aspek kehidupan, misalnya dalam tindakan, ucapan, caranya bergaul, berpakaian dan menghadapi setiap persoalan atau masalah, baik yang ringan maupun yang berat.

Kepribadian adalah keseluruhan dari individu yang terdiri dari unsur psikis dan fisik, artinya seluruh sikap dan perbuatan seseorang merupakan suatu gambaran dari kepribadian orang itu, dengan kata lain baik tidaknya citra seseorang ditentukan oleh kepribadiannya. Lebih lanjut Zakiah Darajat dalam Djamah, (2000) mengungkapkan bahwa faktor terpenting bagi seorang guru adalah kepribadiannya. Kepribadian adalah suatu cerminan dari citra seorang guru dan akan memengaruhi interaksi antara guru dan anak didik. Oleh karena itu, kepribadian merupakan faktor yang menentukan tinggi rendahnya martabat guru.

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 menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pendidik. Hal tersebut dipertegas oleh Drost (1998) bahwa salah satu dasar pembentukan kepribadian adalah sukses yang merupakan sebuah hasil dari kepribadian, dari citra umum, dari sikap, dari keterampilan karena ini semua melunasi proses interaksi-interaksi manusia.

#### **b. Pengembangan profesi**

Profesi guru kian hari menjadi perhatian seiring dengan perubahan ilmu pengetahuan dan teknologi yang menuntut kesiapan agar tidak ketinggalan. Menurut Pidarta (2009) bahwa profesi ialah suatu jabatan atau pekerjaan biasa seperti halnya dengan pekerjaan-pekerjaan lain. Orang yang melakukan pekerjaan profesi itu harus ahli, orang yang memiliki daya pikir ilmu dan keterampilan yang tinggi. Di samping itu, ia juga dituntut dapat mempertanggungjawabkan segala tindakan dan hasil karyanya yang menyangkut profesi tersebut.

Pidarta (2009) mengemukakan ciri-ciri profesi sebagai berikut:

- 1) Pilihan jabatan itu didasari oleh motivasi yang kuat dan merupakan panggilan hidup orang bersangkutan,
- 2) Telah memiliki ilmu pengetahuan dan keterampilan khusus yang bersifat dinamis dan berkembang terus,
- 3) Ilmu pengetahuan dan keterampilan khusus tersebut di atas diperoleh melalui studi dalam jangka waktu lama di perguruan tinggi,

- 4) Punya otonomi dalam bertindak ketika melayani klien,
- 5) Mengabdikan kepada masyarakat atau berorientasi kepada layanan sosial, bukan untuk mendapatkan keuntungan finansial,
- 6) Tidak mengadvertensikan keahliannya untuk mendapatkan klien,
- 7) Menjadi anggota profesi,
- 8) Organisasi profesi tersebut menentukan persyaratan penerimaan anggota, membina profesi anggota, mengawasi perilaku anggota, memberikan sanksi, dan memperjuangkan kesejahteraan anggota.

Pengembangan profesi guru merupakan hal penting untuk diperhatikan guna mengantisipasi perubahan dan beratnya tuntutan terhadap profesi guru. Perkembangan profesionalisme guru menekankan kepada penguasaan ilmu pengetahuan atau manajemen beserta strategi penerapannya. Maister (1997) mengemukakan bahwa profesionalisme bukan sekedar memiliki pengetahuan, teknologi dan manajemen tetapi memiliki keterampilan tinggi, memiliki tingkah laku yang dipersyaratkan.

Tuntutan memenuhi standar profesionalisme bagi guru sebagai wujud dari keinginan menghasilkan guru-guru yang wajib membina peserta didik sesuai dengan tuntutan yang harus dipenuhi guru dalam meraih predikat guru yang profesional sebagaimana yang dijelaskan dalam jurnal Educational Leadership dalam Supriyadi (2009) bahwa untuk menjadi profesional, seorang guru dituntut untuk memiliki 5 hal, yaitu:

- 1) Guru mempunyai komitmen pada siswa dan proses belajarnya,

- 2) Guru menguasai secara mendalam bahan/mata pelajaran yang diajarkan, serta cara mengajarnya kepada siswa,
- 3) Guru bertanggung jawab memantau hasil belajarsiswa 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 profesionalnya.

Menurut Akadum (1999), ada 5 penyebab rendahnya profesionalisme guru, yaitu:

- 1) Masih banyak guru yang tidak menekuni profesinya secara total.
- 2) Rentan dan rendahnya kepatuhan guru terhadap norma dan etika profesi guru.
- 3) Pengakuan terhadap ilmu pendidikan dan keguruan masih setengah hati dari pengambilan kebijakan dan pihak-pihak terlibat.
- 4) Masih belum adanya perbedaan pendapat tentang proporsi materi ajar yang diberikan kepada calon guru.
- 5) Masih belum berfungsi PGRI sebagai organisasi profesi yang berupaya secara maksimal meningkatkan profesionalisme anggotanya.

### c. Kemampuan Mengajar

Untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik, guru memerlukan kemampuan. Cooper (dalam Zahera, 1997) mengemukakan bahwa guru harus memiliki

kemampuan melaksanakan pengajaran, menuliskan tujuan pengajaran, menyajikan bahan pengajaran, memberikan pertanyaan kepada siswa, mengajarkan konsep, berkomunikasi dengan siswa, mengamati kelas, dan mengevaluasi hasil belajar.

Kompetensi guru adalah kemampuan atau kesanggupan guru dalam mengelola pembelajaran. Titik tekannya adalah kemampuan guru dalam pembelajaran, bukan apa yang harus dipelajari, guru dituntut mampu menciptakan dan menggunakan keadaan positif untuk membawa mereka ke dalam pembelajaran agar anak dapat mengembangkan kompetensinya (Rusmini, 2003). Guru harus mampu menafsirkan dan mengembangkan isi kurikulum yang dikembangkan selama ini pada suatu jenjang pendidikan yang diberlakukan sama, walaupun latar belakang sosial, ekonomi dan budaya yang berbeda-beda (Nasanius, 1998).

Aspek-aspek teladan mental guru berdampak besar terhadap belajar dan pemikiran belajar yang diciptakan guru. Guru harus memahami bahwa perasaan dan sikap siswa akan terlibat dan berpengaruh kuat pada proses belajarnya. Agar guru mampu berkompetensi, harus memiliki jiwa inovatif, kreatif dan kapabel, meninggalkan sikap konservatif, tidak bersifat defensif tetapi mampu membuat anak bersifat ofensif (Sutadipura, 1994).

Kemampuan mengajar guru sebenarnya merupakan pencerminan penguasaan guru atas kompetensinya. Imron (1995) 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.

Sedangkan menurut Uzer (2002) bahwa jenis-jenis kompetensi guru, antara lain:

- 1) Kompetensi kepribadian meliputi : mengembangkan kepribadian, berinteraksi dan berkomunikasi, melaksanakan bimbingan dan penyuluhan, melaksanakan administrasi, melaksanakan penelitian sederhana untuk keperluan pengajaran.
- 2) Kompetensi profesional, antara lain menguasai landasan kependidikan, menguasai bahan pengajaran, menyusun bahan pengajaran, menyusun program pengajaran, menyusun program pengajaran dan menilai hasil dan proses belajar mengajar yang telah dilaksanakan.

#### **d. Komunikasi**

Komunikasi merupakan aktivitas dasar manusia, manusia dapat saling berhubungan satu sama lain dalam kehidupan sehari-hari di rumah tangga, di

tempat kerja, di pasar, dalam masyarakat atau di mana saja manusia berada. Tidak ada manusia yang tidak ada terlibat komunikasi. Pentingnya komunikasi dalam organisasi tidak dapat dibantahkan, adanya komunikasi yang baik dalam suatu organisasi dapat berjalan dengan lancar dan berhasil dan begitu pula sebaliknya. Misalnya, kepala sekolah tidak menginformasikan kepada guru-guru mengenai kapan sekolah dimulai sesudah libur maka besar kemungkinan guru tidak akan datang mengajar. Contoh di atas menandakan betapa pentingnya komunikasi. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Muhammad (2001) bahwa kelupaan informasi dapat memberikan efek yang lebih besar terhadap kelangsungan kegiatan.

Komunikasi yang efektif adalah penting bagi setiap organisasi, oleh karena itu para pemimpin organisasi dan para komunikator dalam organisasi perlu memahami dan menyempurnakan kemampuan komunikasi mereka (Kohler, 1981). Guru dalam proses pelaksanaan tugasnya perlu memperhatikan hubungan komunikasi baik antara guru dengan kepala sekolah, guru dengan guru, guru dengan siswa dan guru dengan personalia lainnya di sekolah. Hubungan dan komunikasi yang baik membawa konsekuensi terjalinnya interaksi seluruh komponen yang ada dalam sistem sekolah. Kegiatan belajar guru akan baik jika ada hubungan dan komunikasi yang baik dengan siswa sebagai komponen yang diajar, kinerja guru akan meningkat seiring adanya kondisi hubungan dan komunikasi yang lancar baik mendorong pribadi seseorang untuk melakukan tugas dengan baik.

#### **e. Hubungan dengan Masyarakat**

Sekolah merupakan lembaga sosial yang tidak dapat dipisahkan dari masyarakat lingkungannya, sebaliknya masyarakat pun tidak dapat dipisahkan dari sekolah sebab keduanya memiliki kepentingan. Sekolah merupakan lembaga formal yang disertai mandat untuk mendidik, melatih dan membimbing generasi muda bagi peranannya di masa depan, sementara masyarakat merupakan pengguna jasa pendidikan itu. Menurut Pidarta (2009) bahwa suatu sekolah tidak dibenarkan mengisolasi diri dari masyarakat. Sekolah tidak boleh menjadi masyarakat tersendiri yang tertutup dari masyarakat sekitar, ia tidak boleh melaksanakan idenya sendiri dengan tidak mau tahu akan aspirasi-aspirasi masyarakat. Masyarakat menginginkan sekolah berdiri di lingkungannya untuk meningkatkan perkembangan putra-putra mereka. Sekolah merupakan sistem terbuka terhadap lingkungannya termasuk masyarakat pendukungnya. Sebagai sistem terbuka sudah jelas ia tidak dapat mengisolasi diri sebab bila hal ini dilakukan berarti hal ini menuju ke ambang kematian.

Hubungan sekolah dengan masyarakat merupakan bentuk hubungan komunikasi ekstern yang dilaksanakan atas dasar kesamaan tanggung jawab dan tujuan masyarakat merupakan kelompok individu-individu yang berusaha menyelenggarakan atau membantu usaha-usaha pendidikan. Dalam masyarakat terdapat lembaga-lembaga yang penyelenggaraan pendidikan, lembaga keagamaan, kepramukaan, politik, sosial, olahraga, kesenian yang bergerak dalam

usaha pendidikan. Dalam masyarakat juga terdapat individu-individu yang bersimpati.

#### 4. Kinerja Kepala Sekolah

Keberhasilan sekolah sangat bergantung pada keberhasilan kepala sekolah. Sekolah yang dikepalai oleh orang yang mempunyai komitmen tinggi terhadap peningkatan mutu maka sekolah tersebut akan cepat berkembang karena kunci keberhasilan sekolah sangat bergantung kepada kepala sekolah. Menurut Pidarta (2009) Kepala Sekolah merupakan kunci kesuksesan sekolah dalam mengadakan perubahan. Kegiatan untuk meningkatkan dan memperbaiki program dan proses pembelajaran di sekolah sebagian besar terletak pada diri Kepala Sekolah itu sendiri. Lebih lanjut, Pidarta (2009) mengatakan bahwa Kepala Sekolah memiliki peran dan tanggung jawab sebagai manajer pendidikan, pemimpin pendidikan, supervisor pendidikan, dan administrator pendidikan.

Dalam hal kinerja, Kepala Sekolah harus melaksanakan tugas utamanya menjadi Kepala Sekolah tersebut dengan penuh tanggung jawab. Instrumen penilaian kinerja kepala sekolah :

- a. kepala sekolah harus melaksanakan tugasnya sebagai pendidik (*educator*),
- b. kepala sekolah sebagai manajer (*manager*),
- c. kepala sekolah sebagai administrator (*administrator*),
- d. kepala sekolah sebagai penyelia (*supervisor*),
- e. kepala sekolah sebagai pemimpin (*leader*),

- f. kepala sekolah sebagai pembaharu (*Inovator*),
- g. kepala sekolah sebagai penggerak (*Motivator*),
- h. kepala sekolah sebagai *entrepreneur* (kewirausahaan)

## 5. Supervisi

### a. Pengertian

Supervisi ialah suatu aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu para guru dan pegawai sekolah lainnya dalam melakukan pekerjaan mereka secara efektif (Purwanto, 2008). Karena tujuan supervisi yaitu perbaikan dan perkembangan proses belajar mengajar secara total (Purwanto, 2008). Ini berarti bahwa tujuan supervisi tidak hanya untuk memperbaiki mutu mengajar guru, tetapi juga membina pertumbuhan profesi guru, dalam arti luas termasuk di dalamnya pengadaan fasilitas yang menunjang kelancaran proses belajar mengajar, peningkatan mutu pengetahuan dan ketrampilan guru-guru, pemberian bimbingan dan pembinaan dalam hal implementasi kurikulum, pemilihan dan penggunaan metode mengajar, alat-alat pelajaran, prosedur dan tehnik evaluasi pengajaran (Purwanto, 2008). Atau memberikan layanan dan bantuan untuk mengembangkan situasi belajar mengajar yang dilakukan guru kelas (Sahertian, 2007).

Dalam buku Herabudin (2009) Menurut H.Burton dan Leo J. Bruckner, Supervisi adalah suatu tehnik pelayanan yang tujuan utamanya mempelajari dan memperbaiki secara bersama-sama faktor-faktor yang mempengaruhi pertumbuhan dan perkembangan anak. Adams dan Frank G. Dickey, supervisi

adalah suatu program yang berencana untuk memperbaiki pengajaran (*Supervision is a planned program for the improvement of instruction*). Menurut Alexander dan Saylor (2009), supervisi adalah suatu program *inservice education* dan usaha memperkembangkan kelompok (*group*) secara bersama

Secara substansial, arti supervisi mengandung unsur-unsur pokok sebagai berikut:

- 1) tujuan,
- 2) situasi belajar-mengajar,
- 3) pengawasan,
- 4) pembinaan dan pemberian arah,
- 5) penilaian kritis,
- 6) tugas supervisor.

Pengembangan proses belajar-mengajar di sekolah sangat erat kaitannya dengan tugas-tugas supervisor. Oleh karena itu, apabila merujuk pada pengertian-pengertian di atas, kedudukan supervisor multidimensional, disamping sebagai kepala, pemimpin, juga pelaksana. Supervisi diperlukan dalam proses pendidikan berdasarkan dua hal penting:

- 1) Perkembangan kurikulum, ini sering menimbulkan perubahan struktur maupun fungsi kurikulum. Pelaksanaan kurikulum perlu penyesuaian yang nyata di lapangan. Hal ini berarti guru harus berusaha mengembangkan kreativitasnya agar pendidikan berdasarkan kurikulum itu dapat terlaksana dengan baik.

2) Pengembangan personal, ini dapat dilaksanakan secara formal dan informal. Pengembangan formal diselenggarakan oleh pemerintah melalui penataran, tugas belajar, lokakarya. Adapun perkembangan informal merupakan tanggung jawab pegawai yang dilaksanakan secara mandiri, atau bersama rekan kerjanya, antara lain dengan mengikuti perkembangan pendidikan melalui kepustakaan, telaah atau percobaan suatu metode mengajar, menambah pengetahuan melalui bacaan, mengikuti kegiatan ilmiah.

#### **b. Tujuan supervisi**

Tujuan supervisi adalah perbaikan dan perkembangan proses belajar-mengajar secara total, ini berarti bahwa tujuan supervisi tidak hanya memperbaiki mutu mengajar semata, melainkan juga membina pertumbuhan profesi guru dalam arti luas termasuk di dalamnya pengadaan fasilitas yang menunjang kelancaran proses belajar mengajar, peningkatan mutu pengetahuan dan ketrampilan guru-guru, pemberian bimbingan dan pembinaan dalam hal implementasi kurikulum, pemilihan dan penggunaan metode mengajar, alat-alat pelajaran, prosedur dan teknik evaluasi pengajaran.

Sesuai dengan uraian di atas, maka usaha yang dapat dilakukan dalam rangka pelaksanaan supervisi adalah :

- 1) membangkitkan dan merangsang semangat guru-guru agar mau menjalankan tugasnya dengan sebaik-baiknya,

- 2) berusaha melengkapi dan mengadakan alat-alat perlengkapan termasuk media instruksional yang diperlukan untuk menunjang kelancaran jalannya proses belajar-mengajar,
- 3) bersama guru dan warga sekolah yang ada berusaha mengembangkan, mencari dan menggunakan metode-metode baru dalam proses belajar-mengajar yang lebih baik,
- 4) Membina kerjasama yang baik dan harmonis antar guru, murid dan semua warga sekolah,
- 5) berusaha mempertinggi mutu dan pengetahuan guru-guru dengan mengadakan *workshop, seminar, inservice-training, atau up-grading.*

### c. Jenis supervisi

Berdasarkan banyaknya jenis pekerjaan yang dilakukan oleh guru, supervisi di dalam dunia pendidikan dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu supervisi umum dan supervisi pengajaran, selain itu kita juga mengenal istilah supervisi klinis.

- 1) Supervisi umum dan supervisi pengajaran. Supervisi umum adalah supervisi yang dilakukan terhadap kegiatan yang secara tidak langsung berhubungan dengan usaha perbaikan pengajaran seperti supervisi pengelolaan bangunan dan perlengkapan sekolah, supervisi terhadap kegiatan pengelolaan administrasi kantor, pengelolaan keuangan sekolah. Sedangkan supervisi pengajaran adalah kegiatan kepengawasan yang dilakukan untuk memperbaiki

kondisi, baik itu personalnya maupun materialnya yang memungkinkan terciptanya situasi belajar-mengajar yang lebih baik demi tercapainya tujuan pendidikan.

- 2) Supervisi Klinis adalah supervisi akademik pada pelaksanaannya ditekankan pada mencari kelemahan atau sebab-sebab yang terjadi dalam proses belajar-mengajar, yang akhirnya diusahakan bagaimana cara memperbaiki kelemahan atau kekurangan tersebut. Menurut Richard Waller dalam Purwanto (2009), supervisi akademik adalah supervisi yang difokuskan pada perbaikan pengajaran dengan melalui siklus yang sistematis dari tahap perencanaan, pengamatan, dan analisis intelektual yang terhadap penampilan mengajar sebenarnya dengan tujuan untuk mengadakan modifikasi yang rasional. Menurut Keith Acheson dan Meredith D. Gall dalam Purwanto (2009) mengemukakan bahwa, Supervisi Akademik adalah proses membantu guru memperkecil ketidaksesuaian (kesenjangan) antara tingkah laku mengajar yang nyata dengan tingkah laku mengajar yang ideal. Secara tehnik bahwa Supervisi Akademik adalah suatu model supervisi yang terdiri atas tiga fase, yaitu :

- 1) Pertemuan perencanaan,
- 2) Observasi kelas,
- 3) Pertemuan balik.

John J. Boll menyimpulkan dalam Purwanto (2009) Supervisi Akademik adalah suatu proses bimbingan yang bertujuan untuk membantu pengembangan

profesional guru/calon guru, khususnya dalam penampilan mengajar, berdasarkan observasi dan analisis data secara teliti dan obyektif sebagai pegangan untuk perubahan tingkah laku mengajar tersebut.

#### **d. Teknik Supervisi**

##### 1) Teknik supervisi individual

Teknik supervisi individual adalah pelaksanaan supervisi perseorangan terhadap guru. Supervisor di sini hanya berhadapan dengan seorang guru sehingga dari hasil supervisi ini akan diketahui kualitas pembelajarannya. Teknik supervisi individual terdiri atas lima macam yaitu kunjungan kelas, observasi kelas, pertemuan individual, kunjungan antarkelas, dan menilai diri sendiri.

##### 2) Kunjungan kelas

Kunjungan kelas adalah teknik pembinaan guru oleh kepala sekolah untuk mengamati proses pembelajaran di kelas. Tujuannya adalah untuk menolong guru dalam mengatasi masalah di dalam kelas. Cara melaksanakan kunjungan kelas adalah sebagai berikut:

- a) Dengan atau tanpa pemberitahuan terlebih dahulu tergantung sifat tujuan dan masalahnya,
- b) Atas permintaan guru bersangkutan,

- c) Sudah memiliki instrumen atau catatan-catatan, dan
- d) Tujuan kunjungan harus jelas.

Adapun tahapan kunjungan kelas meliputi:

- a) Tahap persiapan. Pada tahap ini, supervisor merencanakan waktu, sasaran, dan cara mengobservasi selama kunjungan kelas.
- b) Tahap pengamatan selama kunjungan. Pada tahap ini, supervisor mengamati jalannya proses pembelajaran berlangsung.
- c) Tahap akhir kunjungan. Pada tahap ini, supervisor bersama guru mengadakan perjanjian untuk membicarakan hasil-hasil observasi.
- d) Tahap terakhir adalah tahap tindak lanjut.

Teknik supervisi individual melalui kunjungan kelas harus menggunakan enam kriteria, yaitu (1) memiliki tujuan-tujuan tertentu, (2) mengungkapkan aspek-aspek yang dapat memperbaiki kemampuan guru, (3) menggunakan instrumen observasi untuk mendapatkan data yang obyektif, (4) terjadi interaksi antara pembina dan yang dibina sehingga menimbulkan sikap saling pengertian, (5) pelaksanaan kunjungan kelas tidak mengganggu proses pembelajaran; dan (6) pelaksanaannya diikuti dengan program tindak lanjut.

### 3) Observasi kelas

Observasi kelas adalah mengamati proses pembelajaran secara teliti di kelas. Tujuannya adalah untuk memperoleh data obyektif aspek-aspek situasi pembelajaran, kesulitan-kesulitan guru dalam usaha memperbaiki proses pembelajaran.

Secara umum, aspek-aspek yang diobservasi adalah usaha-usaha dan aktivitas guru-siswa dalam proses pembelajaran, cara menggunakan media pengajaran, variasi metode, ketepatan penggunaan media dengan materi, ketepatan penggunaan metode dengan materi, dan reaksi mental para siswa dalam proses belajar mengajar.

Pelaksanaan observasi kelas ini melalui tahapan, yaitu persiapan, pelaksanaan, penutupan, penilaian hasil observasi, dan tindak lanjut. Supervisor: 1) sudah siap dengan instrumen observasi, 2) menguasai masalah dan tujuan supervisi, dan 3) observasi tidak mengganggu proses pembelajaran.

#### 4) Pertemuan Individual

Pertemuan individual adalah satu pertemuan, percakapan, dialog, dan tukar pikiran antara supervisor guru. Tujuannya adalah:

- a) memberikan kemungkinan pertumbuhan jabatan guru melalui pemecahan kesulitan yang dihadapi;
- b) mengembangkan hal mengajar yang lebih baik;
- c) memperbaiki segala kelemahan dan kekurangan pada diri guru; dan menghilangkan atau menghindari segala prasangka.

Swearingen (1961) mengklasifikasi empat jenis pertemuan (percakapan) individual sebagai berikut

- a) *classroom-conference*, yaitu percakapan individual yang dilaksanakan di dalam kelas ketika murid-murid sedang meninggalkan kelas (istirahat).

- b) *Office-conference*. Yaitu percakapan individual yang dilaksanakan di ruang kepala sekolah atau ruang guru, di mana sudah dilengkapi dengan alat-alat bantu yang dapat digunakan untuk memberikan penjelasan pada guru.
- c) *causal-conference*. Yaitu percakapan individual yang bersifat informal, yang dilaksanakan secara kebetulan bertemu dengan guru
- d) *observational visitation*. Yaitu percakapan individual yang dilaksanakan setelah supervisor melakukan kunjungan kelas atau observasi kelas.

Supervisor harus berusaha mengembangkan segi-segi positif guru, mendorong guru mengatasi kesulitan-kesulitannya, memberikan pengarahan, dan melakukan kesepakatan terhadap hal-hal yang masih meragukan.

#### 5) Kunjungan antar kelas

Kunjungan antar kelas adalah guru yang satu berkunjung ke kelas yang lain di sekolah itu sendiri. Tujuannya adalah untuk berbagi pengalaman dalam pembelajaran. Cara-cara melaksanakan kunjungan antar kelas, yaitu:

- a) harus direncanakan;
- b) guru-guru yang akan dikunjungi harus diseleksi;
- c) tentukan guru-guru yang akan mengunjungi;
- d) sediakan segala fasilitas yang diperlukan;
- e) supervisor hendaknya mengikuti acara ini dengan pengamatan yang cermat;

- f) adakah tindak lanjut setelah kunjungan antar kelas selesai, misalnya dalam bentuk percakapan pribadi, penegasan, dan pemberian tugas-tugas tertentu;
- g) segera aplikasikan ke sekolah atau ke kelas guru bersangkutan, dengan menyesuaikan pada situasi dan kondisi yang dihadapi;
- h) adakan perjanjian-perjanjian untuk mengadakan kunjungan antar kelas berikutnya.

6) Menilai diri sendiri

Menilai diri adalah penilaian diri yang dilakukan oleh diri sendiri secara objektif. Untuk maksud itu diperlukan kejujuran diri sendiri. Cara menilai diri sendiri adalah sebagai berikut.

- a) Suatu daftar pandangan atau pendapat yang disampaikan kepada murid-murid untuk menilai pekerjaan atau suatu aktivitas. Biasanya disusun dalam bentuk pertanyaan baik secara tertutup maupun terbuka, dengan tidak perlu menyebutkan nama.
- b) Menganalisa tes-tes terhadap unit kerja.
- c) Mencatat aktivitas murid-murid dalam suatu catatan, baik mereka bekerja secara individu maupun secara kelompok.

7) Teknik Supervisi kelompok

Teknik supervisi kelompok adalah satu cara melaksanakan program supervisi yang ditujukan pada dua orang atau lebih. Guru-guru yang diduga sesuai dengan analisis kebutuhan, memiliki masalah atau kebutuhan atau

kelemahan-kelemahan yang sama dikelompokkan atau dikumpulkan menjadi satu/bersama-sama. Kemudian kepada mereka diberikan layanan supervisi sesuai dengan permasalahan atau kebutuhan yang mereka hadapi. Menurut Gwynn (1961), ada tiga belas teknik supervisi kelompok yaitu kepanitiaan-kepanitiaan, kerja kelompok, laboratorium dan kurikulum, membaca terpimpin, demonstrasi pembelajaran, darmawisata, kuliah/studi, diskusi panel, perpustakaan, organisasi profesional, buletin supervisi, pertemuan guru, lokakarya atau konferensi kelompok.

Tidak satupun di antara teknik-teknik supervisi individual atau kelompok di atas yang cocok atau bisa diterapkan untuk semua pembinaan guru di sekolah. Oleh sebab itu, seorang kepala sekolah harus mampu menetapkan teknik-teknik mana yang sekiranya mampu membina keterampilan pembelajaran seorang guru. Untuk menetapkan teknik-teknik supervisi akademik yang tepat tidaklah mudah.

Seorang kepala sekolah, selain harus mengetahui aspek atau bidang ketrampilan yang akan dibina, juga harus mengetahui karakteristik setiap teknik di atas dan sifat atau kepribadian guru sehingga teknik yang digunakan betul-betul sesuai dengan guru yang sedang dibina melalui supervisi akademik. Sehubungan dengan kepribadian guru, Lucio dan McNeil (1979) menyarankan agar kepala sekolah mempertimbangkan enam faktor kepribadian guru, yaitu kebutuhan guru, minat guru, bakat guru, temperamen guru, sikap guru, dan sifat-sifat *somatic* guru.

## **B. PENELITIAN YANG RELEVAN**

1. Herawati, 2010, penelitian dengan judul “Pelaksanaan Supervisi Akademik Kepala Sekolah Pada SMP 1 Lhoknga Kecamatan Lhoknga Kabupaten Aceh Besar.” Supervisi akademik merupakan serangkaian kegiatan membantu guru mengembangkan kemampuan mengelola proses pembelajaran demi pencapaian tujuan pembelajaran. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran tentang bagaimanakah kepala sekolah SMP 1 Lhoknga dalam melaksanakan supervisi akademik.

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif, dengan metode deskriptif. Pengumpulan data dilakukan dengan mengadakan pengamatan (observasi), wawancara dan dokumentasi. Subjek penelitian adalah kepala sekolah, wakil kepala sekolah dan dewan guru.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) kepala sekolah dalam menyusun program kerja supervisi akademik melibatkan peran serta wakil bidang kurikulum, guru senior, ketua MGMP dan pengawas sekolah, penyusunan program dilakukan pada awal tahun ajaran untuk setiap semester, dengan kegiatan menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran, mengembangkan strategi dan media, evaluasi dan revisi, serta penentuan jadwal pelaksanaan supervisi dan supervisor. (2) strategi kepala sekolah dalam melaksanakan supervisi akademik yaitu: mempersiapkan instrumen supervisi akademik, dengan dilakukan teknik yang secara individual dan kelompok baik secara langsung, tidak langsung

maupun kolaboratif kemudian mendelegasikan tanggung jawab supervisor kepada wakil kepala bidang akademik dan beberapa guru senior yang telah dilakukan supervisi tersebut. (3) melaksanakan tindak lanjut supervisi akademik kepala sekolah dengan memberikan pembinaan, mengikuti kursus-kursus maupun MGMP kepada guru yang belum profesional. Tindak lanjut yang dilakukan meliputi tiga hal, yaitu tindak lanjut pada program supervisi akademik, situasi pembelajaran dan faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi siswa, dan upaya-upaya perbaikan yang harus dilakukan. (4) faktor hambatan, guru yang berhalangan hadir waktu pelaksanaan supervisi yang disebabkan karena sakit, izin dan mengikuti pelatihan, adanya guru yang gugup ketika dilakukan supervisi, adanya guru yang tidak siap ketika dilakukan supervisi dan adanya kegiatan-kegiatan eksternal kepala sekolah yang sifatnya mendadak dan tiba-tiba sehingga pelaksanaan supervisi tidak berdasarkan jadwal.

2. Sungkono, SPd, 2015. Peningkatan Kinerja Guru Dalam Pembelajaran Melalui Supervisi Akademik Berkesinambungan Di Sekolah Dasar Negeri 02 Jumantoro Jumapolo Kabupaten Karanganyar Semester 2 Tahun Pelajaran 2014/2015. Tujuan dari penelitian ini adalah meningkatkan kinerja guru dalam pembelajaran di SD Negeri 02 Jumantoro Semester 2 tahun pelajaran 2014 / 2015 melalui supervisi akademik berkesinambungan. Jenis penelitian ini adalah Penelitian Tindakan Sekolah. Subjek penelitiannya adalah semua guru SD Negeri 02 Jumantoro Kecamatan Jumapolo Kabupaten Karanganyar semester2 Tahun Pelajaran 2014/2015 yang berjumlah 10 orang. Penelitian dilakukan mulai bulan

Januari sampai Maret 2015 melalui 2 siklus. Teknik pengumpulan dan analisis data pada penelitian ini terdiri atas 4 kegiatan pokok yaitu: pengumpulan data awal, data analisis setiap akhir siklus, serta tanggapan lain dari guru terhadap pelaksanaan supervisi akademik berkesinambungan, alat pengumpulan data berupa instrumen supervisi guru kelas yang terdiri dari : (1) perencanaan KBM, (2) Pelaksanaan KBM, (3) pengelolaan kelas, (4) pengelolaan administrasi kelas. Hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa (1) peningkatan kinerja guru dalam menyusun rencana pembelajaran, (2) peningkatan kinerja guru dalam melaksanakan pembelajaran, (3) peningkatan kinerja guru dalam menilai hasil prestasi belajar siswa, (4) peningkatan kinerja guru dalam melaksanakan tindak lanjut hasil penilaian prestasi belajar siswa.

STIE Widya Wiwaha  
Jangan Plagiat

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. DESAIN PENELITIAN**

Penelitian mengenai upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan kinerja guru melalui supervisi yang dilakukan di SD Negeri 2 Kokosan ini menggunakan pendekatan kualitatif sebab jenis penelitian ini ingin memperoleh pemahaman yang lebih mendalam dari data yang direkam. Pendekatan yang digunakan adalah metode kualitatif interaktif. Metode kualitatif interaktif adalah studi mendalam dengan menggunakan teknik pengumpulan data langsung dari orang dalam lingkungan yang diteliti. Dalam penelitian ini akan membuat suatu gambaran yang kompleks dan menyeluruh dengan deskripsi detail dari sudut pandang para informan. Biasanya akan berdiskusi langsung mengenai hal yang diteliti dengan informan. (Sugiyono, 2009).

#### **B. DEFINISI OPERASIONAL**

##### 1. Tugas Guru

Jenis tugas guru sebagaimana yang tercantum dalam Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru Pasal 52 dapat dikategorikan sebagai kegiatan tatap muka atau bukan tatap muka seperti di bawah ini.

- a. Merencanakan Pembelajaran
- b. Melaksanakan Pembelajaran
- c. Menilai Hasil Pembelajaran

- d. Membimbing dan Melatih Peserta Didik
  - e. Melaksanakan Tugas Tambahan
2. Kepemimpinan Kepala Sekolah adalah cara atau usaha Kepala Sekolah dalam mempengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan dan menggerakkan guru, staf, siswa, orang tua siswa dan pihak lain yang berkaitan untuk bekerja/berperan serta guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
  3. Kinerja Guru menurut Mangkunegara (2000), Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.
  4. Supervisi Akademik  
Supervisi adalah bantuan dalam pengembangan situasi pembelajaran yang lebih baik. Situasi belajar inilah yang seharusnya diperbaiki dan ditingkatkan melalui layanan kegiatan supervisi. Dengan demikian layanan supervisi mencakup seluruh aspek dari penyelenggaraan pendidikan dan pengajaran.

### **C. LOKASI PENELITIAN**

Penelitian ini berlokasi di SD Negeri 2 Kokosan dengan penelitian lapangan yakni dengan melakukan pengumpulan data penelitian secara langsung pada obyek dengan maksud diperoleh data lapangan yang dijamin kebenaran dan kesahihannya, dalam bentuk pengajuan wawancara.

#### **D. WAKTU PENELITIAN**

Penggunaan waktu yang direncanakan selama 6 bulan yaitu dari bulan Agustus 2016 sampai dengan bulan Januari 2017.

#### **E. SUBYEK DAN OBYEK PENELITIAN**

Subyek penelitian yang menjadi nasumber dalam wawancara adalah guru SD Negeri 2 Kokosan yang jumlahnya 3 orang sebagai informan utama dan pendukung yang memungkinkan dapat menjalankan penelitiannya dengan sangat mudah. Obyek dalam penelitian ini adalah kegiatan supervisi Kepala Sekolah dalam peningkatan kinerja 8 orang guru SD Negeri 2 Kokosan.

#### **F. INSTRUMEN PENELITIAN**

Instrumen Penilaian Kinerja Guru ini digunakan oleh kepala sekolah untuk menilai 8 guru SD Negeri 2 Kokosan untuk menilai kinerja guru dalam menjalankan tugasnya. Instrumen Penelitian dibuat dengan dasar Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru Pasal 52, yang kemudian dinilai dengan tahapan:

- a. Penilaian dilakukan oleh Kepala sekolah kepada 8 guru berdasarkan Nilai skala

Likert, seperti dibawah ini :

Nilai 4 : Sangat Baik

Nilai 3 : Baik

Nilai 2 : Cukup Baik

Nilai 1 : Kurang Baik

- b. Rekap nilai dihitung dengan rumus rata-rata (*Mean Aritmatic*) menurut Sugiyono (2009) seperti dibawah ini :

$$Me = \frac{\sum x_i \cdot f_i}{n}$$

Dimana :

Me = Mean (rata-rata)

$\sum$  = Epsilon (jumlah)

$x_i$  = Nilai x ke i sampai ke n

$f_i$  = Nilai nilai

n = jumlah individu (responden)

- c. Kemudian disimpulkan dalam rentang data sebagai berikut :

$$\text{Rentang Data} = \frac{\text{Bobot tertinggi} - \text{Bobot terendah}}{\text{Jumlah Item}} = \frac{4 - 1}{4}$$

sehingga rentang datanya adalah :

3,26 – 4,00 : Sangat Baik

2,51 – 3,25 : Baik

1,76 – 2,50 : Cukup Baik

1,00 – 1,75 : Kurang Baik

Instrumen utama dalam penelitian ini adalah manusia. Karena itu untuk menyimpulkan data secara koprehensif maka kehadiran peneliti di lapangan sangat diutamakan karena mengumpulkan data dilakukan yang sebenarnya tanpa dimanipulasi dibuat dan dipanjang lebarkan. Dalam penelitian ini peneliti bertindak

sebagai instrument sekaligus mengumpul data sehingga dapat dikatakan dalam penelitian ini bertindak sebagai instrumen kunci. Instrumen Penelitian dalam hal ini adalah pedoman wawancara, daftar penilaian kinerja guru dan dokumen.

## **G. TEKNIK PENGUMPULAN DATA**

Untuk pengumpulan data dan informasi dilapangan ditempuh beberapa teknik pengumpulan data sebagai berikut :

### **1. Observasi**

Yaitu melakukan pengamatan langsung dilapangan terutama berkaitan dengan data penelitian yang diperlukan, sedangkan yang diobservasi dalam penelitian ini adalah upaya kepala sekolah dalam peningkatan kinerja guru melalui supervisi Kepala Sekolah di SD Negeri 2 Kokosan.

### **2. Wawancara**

Kegiatan wawancara terhadap informasi, digunakan pedoman wawancara dan program observasi. Pedoman wawancara menjadi pemandu dalam perolehan data. Namun wawancara tidaklah terfokus pada pedoman tersebut, tetapi akan dikembangkan sesuai kondisi lapangan pada saat wawancara berlangsung.

Bentuk wawancara yang dilakukan adalah wawancara berstruktur dan wawancara tak berstruktur, wawancara berstruktur dilakukan untuk memperoleh data pokok tentang upaya kepala sekolah dalam peningkatan kinerja guru SD Negeri 2 Kokosan serta wawancara tak berstruktur dilakukan secara bebas untuk

melengkapi data yang diperoleh dari wawancara berstruktur. Wawancara ini dilakukan kepada 3 orang guru sebagai narasumber.

### 3. Studi pustaka

Sumber informasi, seperti dokumen dan rekaman atau catatan, yang termasuk jenis pernyataan tertulis yang disiapkan oleh atau seseorang yang mempunyai nilai pertanggung jawaban dan atau publikasi resmi.

## H. UJI KEABSAHAN DATA

Dalam rencana pengujian keabsahan data penulis menggunakan uji kredibilitas data dengan perpanjangan pengamatan keikutsertaan, triangulasi, diskusi dengan teman sejawat. (Sugiyono, 2009). Untuk dapat memberikan tingkat keyakinan yang kuat terhadap hasil penelitian ini dalam menjawab rumusan masalah, maka digunakan pengujian keabsahan data sebagai berikut:

1. Perpanjangan pengamatan, adalah pada saat belum mendapatkan data yang jenuh, maka ditambah waktu pengamatan dengan kembali turun ke lapangan untuk mendapatkan kembali data yang baru hingga rumusan masalah penelitian benar-benar bisa terjawab.
2. Trianggulasi data dengan menggunakan tiga macam cara yaitu triangulasi sumber, triangulasi teknik, triangulasi waktu.
  - a. Trianggulasi sumber adalah dengan cara mengecek data melalui beberapa sumber

- b. Triangulasi Teknik adalah dilakukan dengan cara mengecek data dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda.
- c. Triangulasi waktu adalah data yang dikumpulkan dengan teknik wawancara dengan pertimbangan waktu yang dianggap menguntungkan yang diwawancara.

Dalam penelitian ini, menggunakan triangulasi sumber dan teknik.

3. Diskusi teman sejawat, untuk lebih memberikan kepercayaan terhadap hasil penelitian terutama tingkat kesahihan data, maka dilakukan kembali diskusi dengan teman sejawat yang sekiranya mengerti tentang fokus penelitian. (Sugiyono, 2009)

## **I. ANALISIS DATA**

Dalam suatu penelitian, setelah data terkumpul maka perlu diadakan pengolahan data atau disebut juga dengan analisis data. Analisis data menurut Patton sebagaimana dikutip Moleong (2004) adalah Proses mengatur urutan data, mengorganisasikannya ke dalam suatu pola, kategori, dan satuan uraian dasar. Dengan demikian data yang berhasil dikumpulkan dari lokasi penelitian, maka langkah selanjutnya menganalisa dan kemudian menyajikannya secara tertulis dalam laporan tersebut, yaitu berupa data yang ditemukan dari observasi partisipan, wawancara mendalam, dan dokumentasi yang diperoleh dari SDN 2 Kokosan . Adapun langkah-langkah yang diterapkan dalam menganalisa data yaitu mengikuti

alur yang dinyatakan oleh Miles dan Huberman dalam Sugiyono (2009) bahwa analisis data terdiri dari tiga alur kegiatan yang terjadi secara bersamaan yaitu reduksi data, paparan/penyajian data dan penarikan kesimpulan yang dilakukan selama dan sesudah penelitian, yang dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 3.1. Komponen Dalam Analisis Data (Flow Model)

Sumber : Sugiyono, 2009

Reduksi data merupakan suatu kegiatan proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan dan transformasi data mentah yang didapat dari catatan-catatan tertulis di lapangan. Dengan demikian reduksi data ini akan berlangsung secara terus menerus selama penelitian berlangsung dimulai pada awal kegiatan sampai dilanjutkan selama kegiatan pengumpulan data dilaksanakan, peneliti membuat ringkasan, mengkode, menelusuri tema, membuat gugus-gugus dan membuat memo. Data yang di dapat dalam penelitian ini berupa kalimat, kata-kata yang berhubungan dengan fokus penelitian, sehingga sajian data merupakan sekumpulan informasi yang tersusun secara sistematis yang memberikan kemungkinan untuk ditarik kesimpulan. Dengan kata lain penyajian data ini

merupakan proses penyusunan informasi secara sistematis dalam rangka memperoleh kesimpulan sebagai temuan penelitian.

Pada saat kegiatan analisis data yang berlangsung secara terus menerus selesai dikerjakan, maka langkah selanjutnya adalah melakukan penarikan kesimpulan. Untuk mengarah pada hasil kesimpulan ini didasarkan pada hasil analisis data baik yang berasal dari catatan lapangan, observasi partisipan, wawancara mendalam, dokumentasi yang didapat saat melakukan kegiatan di lapangan.

**STIE Widya Wiwaha**  
**Jangan Plagiat**

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **A. DESKRIPSI DATA**

##### **1. Profile Sekolah**

Sekolah Dasar Negeri 2 Kokosan merupakan Sekolah Dasar Negeri dibawah Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Pendidikan Kecamatan Prambanan, Kabupaten Klaten, dan gambaran profilnya adalah sebagai berikut:



Gambar 4.1. Tampak Depan SD Negeri 2 Kokosan

- a. Nama Sekolah: SD Negeri 2 Kokosan
- b. NPSN: 200331601
- c. Alamat : Desa Kokosan, Kecamatan Prambanan, kabupaten Klaten, Propinsi Jawa Tengah, 57481
- d. Akreditasi: A
- e. Kegiatan Belajar Mengajar: Pagi
- f. Bangunan Sekolah: Milik Negara

- g. Luas Lahan : 500m<sup>2</sup> dan luas bangunan : 329 m<sup>2</sup>
- h. Organisasi Penyelenggara: Pemerintah
- i. Data Guru di SD Negeri 2 Kokosan:

Tabel 4.1 Data Guru di SD Negeri 2 Kokosan

No	Nama/NIP	Gol. Ruang	Jenis Guru	Mengj. Kelas	Jml. Siswa	Ket
1	Sispanyo, S.Pd.SD	IVa	Gr. Kelas	II	11	Gr. Kelas
2	Tri Warwanti, A.Ma, Pd.SD	IVa	Gr. Kelas	I	14	Gr. Kelas
3	Sukirni, S.Pd	IVa	Gr. Kelas	IV	10	Gr. Kelas
4	Sri Mulyani, S.Pd. SD	IId	Gr. Kelas	III	16	Gr. Kelas
5	Siti Asiyah, AmaPd	IVa	Gr. Mapel Pend. Agama Islam	III – VI	63	Gr. mengampu
6	Kartini, S.Pd	IIIa	Gr. Mapel Penjarsorkes	IV – V	16	Gr. Mengampu
7	Listya Lornia Mita, S.Pd	-	Guru Kelas	VI	7	Gr. Kelas
8	Safitri Nurdiani, A.M d	-	Guru Kelas	V	6	Gr. WB
9	Maria Purnama Sari, S.Pd	-	Gr. Mapel Bhs Jawa kelas 3-6, SSD kelas 4- 6, Bahasa Inggris Kelas 1-4	I – VI	65	Gr. WB
10	Samawi, S.Pd	-	Gr. Bhs Inggris Kelas 5-6, Penjarsorkes Kelas 1,2,3,6	I, II, III, IV	65	Gr. WB

Sumber : Data Profil SD Negeri 2 Kokosan, 2016

Pembagian tugas guru dalam kegiatan Belajar mengajar telah diatur dalam Keputusan Kepala Sekolah SD Negeri 2 Kokosan No. 342/SDN2.KK.27/ VII/ 2016.

## 2. Hasil Penelitian Upaya Peningkatan Kinerja Guru Melalui Supervisi Kepala Sekolah Semester I di SD Negeri 2 Kokosan

Temuan hasil penelitian yang didapat meliputi hasil perencanaan supervisi kepala sekolah untuk peningkatan kinerja guru, hasil implementasi kepala sekolah untuk peningkatan kinerja guru dan hasil impan balik supervisi akademik untuk peningkatan kinerja guru.

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan memperbaiki kinerja guru dalam melaksanakan PBM. Pada awal semester 1 pada bulan Agustus 2016 ditemukan bahwa kinerja guru di SD Negeri 2 Kokosan seperti tabel berikut ini :

Tabel 4.2. Peningkatan Kinerja Guru Melalui Supervisi Kepala Sekolah Semester I di SD Negeri 2 Kokosan

Guru	Kegiatan Pendahuluan	Kegiatan Inti pembelajaran			Kegiatan Penutup	Skor	Keterangan
		Eksplorasi	Elaborasi	Konfirmasi			
Guru 1	2,75	2,4	2,33	2,67	2,67	2,56	Baik
Guru 2	2,25	2,2	2,11	2,0	2,67	2,25	Cukup Baik
Guru 3	2,5	2,6	2,44	2,33	2,67	2,51	Baik
Guru 4	2,5	2,6	2,33	2,33	3,00	2,55	Baik
Guru 5	2,5	2,4	2,56	2,0	2,33	2,36	Cukup Baik
Guru 6	2,5	2,4	2,78	2,17	2,33	2,44	Cukup Baik
Guru 7	2,5	2,6	2,33	2,5	2,33	2,40	Cukup Baik
Guru 8	2,25	2,4	2,56	2,5	2,67	2,53	Baik
TOTAL						2,45	Cukup Baik

Sumber : Data SD Negeri 2 Kokosan, 2016

Data diatas menunjukkan bahwa penilaian kinerja guru masih relatif perlu ditingkatkan, kemudian berdasarkan hasil observasi yang dilakukan, Guru kelihatan memahami evaluasi kinerja dan supervisi akademik yang akan dilakukan oleh kepala Sekolah, namun dalam kenyataan setelah dilakukan

evaluasi dan supervisi masih banyak guru yang kurang paham evaluasi dan supervisi tersebut. Hal ini dikarenakan persepsi guru menganggap bahwa evaluasi kinerja guru dan supervisi akademik hanya dilakukan satu kali satu semester, sehingga guru menganggap kurang penting, pendapat yang demikian itu adalah salah. Kesalahan ini jelas bahwa:

- 1) Guru belum mampu menyusun tujuan pembelajaran
- 2) Guru belum mampu menguraikan materi ajar dengan baik
- 3) Guru belum mampu membuat langkah-langkah strategi pembelajaran sesuai metode pembelajaran yang dituliskan
- 4) Guru belum mampu membuat penilaian sesuai dengan metode yang digunakan
- 5) Guru belum mampu manajemen waktu yang baik dalam kegiatan awal, inti dan menutup. Dengan kondisi awal seperti ini perlu adanya tindakan nyata yang diharapkan mampu meningkatkan kinerja guru melalui supervise akademik.

Berdasarkan hal tersebut di atas maka perlu untuk dilakukan upaya untuk perbaikan kinerja guru di SD Negeri 2 Kokosan.

Langkah yang dilakukan selanjutnya adalah mengadakan pertemuan guru yang dilaksanakan pada Hari Kamis tanggal 1 Agustus 2016 yang dilaksanakan di ruang Guru SD Negeri 2 Kokosan pada jam 13.00 dengan membahas upaya yang akan dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru dalam pembelajaran dengan pembahasan mengenai :

- 1) Perlunya penilaian kinerja guru dalam mengelola pembelajaran
- 2) Pengembangan kemampuan guru SD Negeri 2 Kokosan mengelola proses pembelajaran untuk mencapai tujuan pembelajaran.
- 3) Perlu ditingkatkan kondisi nyata kinerja guru untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan, misalnya :
  - a) Apa yang sebenarnya terjadi di dalam kelas?
  - b) Apa yang sebenarnya dilakukan oleh guru dan peserta didik di dalam kelas?
  - c) Aktivitas-aktivitas mana dari keseluruhan aktivitas di dalam kelas itu yang bermakna bagi guru dan peserta didik?
  - d) Apa yang telah dilakukan oleh guru dalam mencapai tujuan akademik?
  - e) Apa kelebihan dan kekurangan guru dan bagaimana cara mengembangkannya?

Berdasarkan jawaban terhadap pertanyaan-pertanyaan ini akan diperoleh informasi mengenai kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran.

Dalam kegiatan pembinaan ini, guru juga memberikan tanggapan positif dengan memperhatikan dan berdiskusi mengenai materi dan media pembelajaran yang benar, kemudian acara diakhiri jam 15.30 dengan kesepakatan untuk memperbaiki kinerjanya dan akan dilakukan upaya perbaikan kinerja melalui supervisi akademik yang akan dilakukan di semester 1 tahun pelajaran 2016/2017.

Hal ini menunjukkan salah satu tugas kepala sekolah adalah merencanakan supervisi akademik. Kemudian agar kepala sekolah dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, maka kepala sekolah harus memiliki kompetensi membuat rencana program supervisi akademik, dengan dukungan seluruh guru di SD Negeri 2 Kokosan.

Akhirnya kegiatan peningkatan kinerja guru dilaksanakan di SD Negeri 2 Kokosan dengan tahapan sebagai berikut :

#### **1) Perencanaan Supervisi Akademik**

Rencana yang digunakan dalam pengelolaan supervise di SD Negeri 2 Kokosan dilakukan dengan cara mengkoordinasikan kepada semua guru untuk menentukan jadwal rencana supervisi akademik. Dengan melihat kalender pendidikan yang ada dan menyiapkan buku-buku sebagai sarana pendukung yang diperlukan. Kegiatan konkritnya berupa menyusun program supervisi kepala sekolah, evaluasi pelaksanaan pembelajaran serta menyusun program umpan balik. Sedangkan mekanismenya melalui rapat guru, yaitu guru diundang untuk mensosialisasikan program supervisi yang akan dilakukan kepala sekolah.

Pelaksanaan penyusunan program perencanaan supervisi tersebut tiap awal tahun pelajaran. Pada saat menyusun program supervisi, guru-guru mempunyai tugas menyusun program pembelajaran. Guru dilibatkan penyusunan program dan jadwal supervisi agar guru menjadi paham mengenai supervisi akademik. Penyusunan program supervisi dilakukan kepala sekolah dalam bentuk tabel yang berisi nama guru, mengampu dan kelas. Kepala sekolah selalu

menyempatkan dua kali mensupervisi dalam satu bulan. Supervisi yang dilakukan ini terkadang mendadak tetapi terkadang sudah disosialisasikan terlebih dahulu sesuai dengan situasi dan kondisi.

Kepala sekolah dalam menyusun laporan mengenai hasil evaluasi dan melihat umpan balik, artinya buku-buku sebagai saran dalam supervisi ini untuk melihat kinerja guru dalam pembelajaran. Cara mengelola saran yang efektif untuk mendukung perencanaan supervisi kepala sekolah adalah senantiasa dilaksanakan dengan mengisi buku-buku secara rutin dan berkesinambungan. Maksudnya agar dapat bermanfaat secara optimal, baik bagi kepala sekolah atau guru. Sarana yang digunakan dalam mendukung program supervisi akademik antara lain, program supervisi, buku kunjungan kepala sekolah / buku supervisi, buku tamu kelas, buku program supervisi kelas, buku pesan dan kesan. Semua itu dibuat dan digunakan untuk mendukung tercapinya tujuan pengelolaan supervisi akademik yaitu peningkatan mutu pendidikan agar lebih bermakna dan bermanfaat bagi kinerja guru kedepannya.

Perolehan hasil wawancara diketahui bahwa supervisi akademik di SD Negeri 2 Kokosan sebagai bagian dari proses manajemen, kegiatannya didahului dengan perencanaan setiap awal semester. Program perencanaan supervisi disusun oleh kepala sekolah disampaikan kepada sasaran supervisi yaitu guru-guru dan siswa. Teknik pelaksanaannya diumumkan secara lisan dalam forum pembinaan. Hal ini dikemukakan oleh guru senior SD Negeri 2 Kokosan adalah sebagai berikut :

Guru 1 :

*“Rencana program supervisi yang digunakan dalam pengelolaan supervisi akademik di SD Negeri 2 Kokosan ini, caranya dengan melakukan koordinasi kepada guru. Untuk menentukan jadwal rencana program supervisi akademik dengan melihat jadwal yang ada. Perencanaan dalam supervisi akademik di SD ini kegiatan konkritnya berupa penyusunan program supervisi akademik, evaluasi pelaksanaan pembelajaran serta menyusun program umpan balik, sedangkan mekanismenya melalui dewan guru.”*

Guru 2 :

*“Dalam program supervisi ini selalu menyusun program perencanaan supervisi itu dari awal semester. Penyusunan program supervise ini dalam bentuk tabel yang berisi nama guru, mata pelajaran dan kelas. Kepala sekolah selalu menyempatkan dua kali tiap bulan untuk mensupervisi walaupun kadang suka suka mendadak”*

Guru 3 :

*“Dalam perencanaan guru juga diajak membuat kesepakatan dalam penyusunan program dan jadwal supervise karena dilibatkan kami jadi paham mengenai kegiatan supervisi akademik ini. Walaupun dalam pelaksanaannya seringkali mendadak. Tetapi itu menandakan setiap guru harus benar-benar selalu siap dalam program supervisi akademik.*

Dalam perencanaan supervisi di SD Negeri 2 Kokosan dibutuhkan sarana yang akan digunakan dalam kegiatan supervisi meliputi buku kunjungan supervisi, buku tamu kelas, buku program supervisi kelas, buku pesan dan kesan. Hasil wawancara dengan guru senior SD Negeri 2 Kokosan terkait dengan sarana tersebut adalah sebagai berikut :

Guru 1 :

*”Sarana yang digunakan dalam mendukung program supervisi akademik antara lain; buku kunjungan supervisi, buku tamu kelas, buku program supervisi, dan buku pesan dan kesan.”*

Guru 2 :

*“Dengan adanya sarana ini sangat membantu dalam menyusun laporan mengenai hasil evaluasinya nanti dan melihat umpan baliknya, artinya buku-buku tersebut yang berfungsi sebagai sarana dalam supervise ini mampu melihat kinerja guru dalam pembelajaran.”*

Guru 3 :

*“Sarana untuk mendukung program supervisi akademik di SD ini selalu diupayakan misalnya buku kunjungan supervisi, buku tamu kelas, buku program supervise”*

Supervisi akademik yang dilakukan oleh kepala sekolah SD Negeri 2 Kokosan untuk memberikan layanan dan bantuan kepada guru-guru, tujuannya agar dapat mengembangkan situasi pembelajaran yang dilakukan guru di kelas. Selain itu juga untuk mengkoordinasi, menstimulasi, mendorong kearah pertumbuhan profesi guru. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini berupa : perencanaan tujuan, perencanaan waktu, perencanaan tempat dan perencanaan instrument. Dari keempat hasil tersebut perlu dikembangkan sesuai situasi pembelajaran di kelas.

## **2) Implementasi Supervisi Akademik**

Kegiatan perencanaan yang disusun kemudian diimplementasikan untuk peningkatan kinerja guru. Langkah konkrit implementasi supervisi akademik dilakukan dengan cara; kunjungan kelas, observasi pembelajaran dan administrasi guru, selanjutnya dikomunikasikan dengan guru yang bersangkutan. Bila diperlukan kepala sekolah turut memberikan solusi demi keberhasilan

pembelajaran, secara berkala diadakan rapat mengevaluasi pelaksanaan supervisi akademik.

Berikut adalah implementasi program peningkatan kinerja guru melalui supervisi Kepala sekolah yang dilaksanakan pada :

Tabel 4.3. Implementasi Peningkatan Kinerja Guru Melalui Supervisi Kepala sekolah SD Negeri 2 Kokosan

No	Nama	Kelas	Mata Pelajaran	Hari/Tanggal	Materi Pelajaran
1	Tri Warwanti, A.Ma, Pd.SD	I	Matematika	Selasa, 13-9-2016	Menggunakan pengukuran, waktu, panjang siang, malam, jam
2	Sispandoyo, S.Pd.SD	II	PKN	Senin, 5-9-2016	Bermain Lingkungan
3	Sri Mulyani, S.Pd. SD	III	IPA	Rabu, 10-8-2016	Gerak Benda
4	Sukirni, S.Pd	IV	Matematika	Senin, 22-8-2016	Menentukan KPK dan FPB
5	Safitri Nurdiani, A.Md	V	Bhs. Indonesia	Senin, 10-10-2016	Mengidentifikasi Cerita Rakyat
6	Listya Lornia Mita, S.Pd	VI	Bhs. Indonesia	Senin, 3-10-2016	Memahami Text Cerita Anak
7	Maria Purnama Sari, S.Pd	IV	Bahasa Inggris	Senin, 17-10-2016	Families
8	Samawi, S.Pd	III	Penjaskes	Senin, 24-10-2016	Permainan Bola Kecil

Sumber : Data yang diolah 2016

Kepala sekolah mengatur sesuai dengan jadwal yang tersusun, kemudian mengadakan kunjungan kelas dan observasi. Supervisi di SD Negeri 2 Kokosan dilaksanakan sesuai jadwal atas rencana program yang telah dikomunikasikan dengan guru, namun pada bulan Oktober yang seharusnya supervisi kepala sekolah dilakukan sebulan 2 kali, namun pada bulan ini dilakukan sebulan langsung 4 orang guru. Implementasi supervisi akademik diatas berupa kegiatan

kunjungan kelas secara rutin, melakukan kegiatan yang melibatkan guru dan siswa.

Metode-metode yang digunakan dalam supervisi akademik SD Negeri 2 Kokosan berbeda-beda untuk masing-masing guru yaitu pendekatan *direct* dan non *direct*. Bagi guru yang tingkat abstraksinya rendah dan mempunyai komitmen rendah, supervisi dilakukan dengan pendekatan direktif. Hal yang dilakukan sebagai kepala sekolah pada pendekatan ini adalah memberi contoh konkrit dan petunjuk maupun frekuensi supervisi yang lebih banyak dari guru lain.

Kepala sekolah dalam melakukan supervisi sering melakukan dengan cara mengkomunikasikan diluar kelas. Selanjutnya melakukan pengawasan proses pembelajaran pelaksanaan supervisi seringkali sesuai jadwal, seringkali mendadak langsung ke kelas dan langsung menyakan RPP kepada guru. Pertanyaan RPP meliputi materi, metode pembelajaran dll.

Pelaksanaan supervisi akademik di SD Negeri 2 Kokosan dilakukan dengan cara observasi pembelajaran, kemudian berkomunikasi dengan guru yang bersangkutan. Hasil wawancara mengenai hal tersebut dikemukakan oleh guru kelas sebagai berikut:

Guru 1 :

*“Langkah konkrit pelaksanaan supervisi akademik dilakukan oleh kepala sekolah di SD ini berupa kunjungan kelas, observasi pembelajaran. Secara berkala diadakan rapat mengevaluasi pelaksanaan supervisi akademik.”*

Guru 2 dalam hal ini juga mengatakan :

*“Dalam pelaksanaannya diatur dengan jadwal yang telah disusun, kemudian saya mengadakan kunjungan kelas dan observasi langsung dengan pendekatan direktif.”*

Pelaksanaan supervisi akademik oleh kepala sekolah di SD Negeri 2 Kokosan menggunakan metode yang bervariasi karena guru-guru mempunyai karakteristik yang berbeda. Seperti yang diungkapkan oleh guru 3 :

*“Metode yang dilakukan disesuaikan dengan karakteristik guru-guru. jadi tidak menggunakan metode yang sama untuk semua guru. Pelaksanaan supervise senior, kepala sekolah selalu melakukan percakapan pribadi. Saya memperhatikan pendapat guru tentang masalah pembelajaran, kemudian mengemukakan pandangan mengenai masalah pembelajara yang dihadapinya.”*

Berdasarkan hasil observasi dokumen mengenai pelaksanaan supervise akademik di SD Negeri 2 Kokosan diketahui bahwa kepala sekolah juga melakukan monitoring mengenai administrasi kelas yang dilakukan oleh guru. Wawancara dan observasi mengenai pelaksanaan supervisi akademik diatas, kepala sekolah dalam menyelesaikan masalah pembelajaran mengedepankan hubungan personal individual, setelah mengadakan tatap muka dengan guru yang telah disupervisi selanjtnya mendokumentasikan kegiatan supervisi, atas kesepakatan dengan guru untuk ditanda tangani bersama yang kemudian dijadikan dokumen sekolah SD Negeri 2 Kokosan.

### **3) Umpan Balik Supervisi Akademik**

Umpan balik dalam pelaksanaan supervisi akademik di SD Negeri 2 kokosan adalah mengkomunikasikan hasil kepada guru. Dengan adanya umpan

balik tersebut diharapkan ada perbaikan proses pembelajaran. Setelah disupervisi guru dipanggil di ruang kepala sekolah untuk diajak berdiskusi mengenai hasil supervisi. Kepala sekolah memberikan balikan dalam bentuk informasi untuk mempengaruhi kualitas hasil pembelajaran di SD Negeri 2 Kokosan dengan harapan kedepannya akan ada perubahan kearah lebih baik.

Hasil supervisi akademik SD Negeri 2 Kokosan merupakan hasil pelaksanaan supervisi masing-masing guru, sedangkan tindak lanjutnya merupakan rangkaian pembicaraan kepala sekolah dengan guru yang disepakati keduanya. Tindak lanjut atau umpan balik dari hasil supervisi akademik SD Negeri 2 Kokosan yang dilakukan oleh kepala sekolah berupa pemberian, penguatan, kepuasan, motivasi, kerjasama, intervensi memberi bantuan didaktis atau bimbingan, supervise terhadap diri sendiri dan diberi pengetahuan tambahan termasuk pengiriman, penataran untuk beberapa guru. Penataran itu pada akhirnya bertujuan untuk mempersiapkan skill atau kemampuan guru dalam kegiatan pembelajaran sehingga mampu membentuk guru profesional.

Pemanfaatan hasil supervisi akademik SD Negeri 2 Kokosan untuk meningkatkan kinerja guru terlihat dari tingkat kehadiran guru, baik di sekolah maupun di kelas yang selalu dipantau oleh kepala sekolah dan menunjukkan peningkatan kinerja guru. Hal ini dapat dilihat dari hasil penilaian oleh kepala sekolah setelah dilaksanakan supervisi akademik.

Tabel 4.4  
Penilaian Kinerja Guru SD Negeri 2 Kokosan setelah dilaksanakan Supervisi  
oleh Kepala Sekolah

Guru	Kegiatan Pendahuluan	Kegiatan Inti pembelajaran			Kegiatan Penutup	Skor	Keterangan
		Eksplorasi	Elaborasi	Konfirmasi			
Guru 1	3,75	3,4	3,11	3,33	3,67	3,45	Sangat Baik
Guru 2	4,0	3,2	3,67	3,33	3,0	3,44	Sangat Baik
Guru 3	3,5	3,4	3,22	3,33	3,0	3,29	Sangat Baik
Guru 4	3,5	3,6	3,22	3,17	3,0	3,29	Sangat Baik
Guru 5	3,5	3,2	3,22	3,17	3,0	3,22	Baik
Guru 6	3,5	3,2	3,22	3,17	3,0	3,22	Baik
Guru 7	3,5	3,2	3,22	3,17	3,0	3,22	Baik
Guru 8	3,5	3,6	3,33	3,5	3,0	3,39	Sangat Baik
TOTAL						3,32	Sangat Baik

Sumber : Data Diolah, 2017

Dalam tabel diatas menunjukkan bahwa terdapat peningkatan yang mengembirakan terhadap kemajuan peningkatan kinerja guru dimana nilai rata-rata kinerja guru di SD Negeri 2 Kokosan adalah 3,32 atau Sangat Baik. Kemudian berdasarkan hasil observasi memang terlihat setelah dilakukan pembinaan Kepala Sekolah, kemudian guru menjadi lebih memahami pentingnya supervisi kepala sekolah demi peningkatan kinerja guru, hal ini tentunya akan berdampak baik bagi siswa di SD Negeri 2 Kokosan. Perbaikan yang dilakukan oleh guru antara lain guru sudah mampu menyusun tujuan pembelajaran, menguraikan materi ajar dengan baik, membuat langkah-langkah strategi

pembelajaran sesuai metode pembelajaran yang dituliskan, mampu membuat penilaian sesuai dengan metode yang digunakan serta sudah mampu manajemen waktu yang baik dalam kegiatan awal, inti dan menutup. Hal ini dapat terwujud karena guru melakukan diskusi dan berkoordinasi dengan Kepala Sekolah, guru yang lain kemudian aktif dalam kegiatan KKG.

Kemudian ketika guru diberi pertanyaan mengenai upaya yang sebaiknya dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru dan guru memberikan pendapatnya sebagai berikut :

Guru 1 :

*“upaya yang sebaiknya dilakukan menurut saya adalah dilakukan secara kontinue dan berkelanjutan dengan dibarengi pembinaan berkelanjutan sehingga dapat saling berdiskusi untuk meningkatkan kemampuan pribadi.”*

Guru 2 :

*“upaya yang dilakukan misalnya memberi tugas mengajar baru sesuai dengan bidang dan kompetensi yang dikuasi oleh guru baru; membentuk dan melaksanakan kelompok kerja guru, melakukan supervisi administrasi dan akademik terhadap guru baru sebagai bahan perbaikan dan menentukan kebijakan; melakukan pembinaan baik bersifat administratif, akademik, maupun karier guru baru; memberi kesempatan pada guru baru untuk mengikuti pelatihan baik yang dilaksanakan di sekolah, kabupaten, propinsi maupun pada tingkat nasional; memberi reward (penghargaan) pada guru yang berprestasi dan memberikan hukuman pada guru yang malas dan bermasalah; dan lainnya yang berkaitan dengan memotivasi guru supaya lebih meningkatkan kinerjanya”.*

Guru 3 :

*“upayanya banyak yang harus dilakukan mmm...misalnya melakukan pembinaan baik bersifat administratif, akademik, maupun karier guru baru; mengikuti pelatihan, memberikan penghargaan, memberi tugas tambahan pada guru baru; kemudian membentuk ikatan keluarga di sekolah masing-masing dengan pertemuan dilaksanakan di rumah anggota ikatan keluarga secara bergiliran, jadi menurut saya*

*kemampuan pribadi, sosial dan profesional penting ditingkatkan dalam meningkatkan kegiatan supervisi kepala sekolah”.*

Berdasarkan pendapat diatas ada beberapa masukan dari guru dalam meningkatkan kinerjanya dan sejawat guru dengan peningkatan kegiatan supervisi kepala sekolah secara kontinue, kemudian memberi tugas mengajar baru sesuai dengan bidang dan kompetensi yang dikuasi oleh guru baru; membentuk dan melaksanakan kelompok kerja guru; melakukan supervisi administrasi dan akademik terhadap guru baru sebagai bahan perbaikan dan menentukan kebijakan; melakukan pembinaan baik bersifat administratif, akademik, maupun karier guru baru; memberi kesempatan pada guru baru untuk mengikuti pelatihan baik yang dilaksanakan di sekolah, kabupaten, propinsi maupun pada tingkat nasional; memberi *reward* (penghargaan) pada guru yang berprestasi dan memberikan hukuman pada guru yang malas dan bermasalah; memberi tugas tambahan pada guru baru; membentuk ikatan keluarga di sekolah masing-masing dengan pertemuan dilaksanakan di rumah anggota ikatan keluarga. Kemudian terutama dengan meningkatkan kemampuan pribadi, kemampuan sosial dan kemampuan profesional yang dimiliki oleh guru.

## **B. PEMBAHASAN**

Dalam pelaksanaan supervisi akademik, Kepala Sekolah SD Negeri 2 Kokosan sudah memahami model-model supervisi sebagai bekal pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*) untuk menjalankan tugas pengawasannya. Berdasarkan hasil

penelitian terjadi peningkatan yang menggembirakan terhadap kemajuan peningkatan kinerja guru dimana nilai rata-rata kinerja guru di SD Negeri 2 Kokosan adalah 3,32 atau Sangat Baik, seperti dijelaskan dalam tabel berikut ini :

Tabel 4.5. Penilaian Kinerja Guru SD Negeri 2 Kokosan Sebelum dan Setelah Dilaksanakan Supervisi Oleh Kepala Sekolah

Guru	Sebelum Supervisi		Sesudah Supervisi	
	Skor	Keterangan	Skor	Keterangan
Guru 1	2,56	Baik	3,45	Sangat Baik
Guru 2	2,25	Cukup Baik	3,44	Sangat Baik
Guru 3	2,51	Baik	3,29	Sangat Baik
Guru 4	2,55	Baik	3,29	Sangat Baik
Guru 5	2,36	Cukup Baik	3,22	Baik
Guru 6	2,44	Cukup Baik	3,22	Baik
Guru 7	2,40	Cukup Baik	3,22	Baik
Guru 8	2,53	Baik	3,39	Sangat Baik
	2,45	Cukup Baik	3,32	Sangat Baik

Sumber : Data yang diolah 2017

Hal ini berarti supervisi (Kepala Sekolah) dalam pelaksanaan tugas kepengawasan sudah sesuai dengan sasaran yang akan disupervisi (*compatible*) sehingga pelaksanaan supervisi dapat berlangsung secara efektif dan efisien walaupun terkadang pula yang tidak sesuai dengan kondisi sasaran (*uncompatible*) sehingga pelaksanaan supervisi kurang berjalan sesuai dengan harapan.

Di sisi lain upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru melalui supervisi akademik di SD Negeri 2 Kokosan berdasarkan hasil wawancara dan observasi adalah dengan :

1. Meningkatkan kegiatan supervisi baik oleh Kepala Sekolah maupun pengawas sehingga ada suasana bukan hanya evaluasi kinerja namun juga mengarah pada bahan perbaikan, menentukan kebijakan dan pembinaan berkelanjutan
2. Memberi tugas mengajar baru sesuai dengan bidang dan kompetensi yang dikuasai oleh guru baru;
3. Mendorong keikutsertaan guru dalam kelompok kerja guru (KKG) sebagai wadah bagi guru untuk berdiskusi merencanakan masalah dan memecahkan masalah yang terjadi di kelas;
4. Melakukan pembinaan baik bersifat administratif, akademik, maupun karier guru baru;
5. Memberi reward (penghargaan) pada guru yang berprestasi dan memberikan hukuman pada guru yang malas dan bermasalah;
6. Memberi tugas tambahan pada guru baru;
7. Membentuk ikatan keluarga di SD Negeri 2 Kokosan dengan pertemuan dilaksanakan di rumah anggota ikatan keluarga.
8. Meningkatkan kompetensi kepemimpinan, meliputi aspek kualitas Kepala Sekolah dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja pada guru untuk meningkatkan kinerjanya
9. Kemampuan pribadi guru meliputi hal-hal yang bersifat fisik seperti penampilan, suara, mata atau pandangan, kesehatan, pakaian, pendengaran, dan hal yang bersifat psikis seperti humor, ramah, intelek, sabar, sopan, rajin, kreatif, kepercayaan diri, optimis, kritis, obyektif, dan rasional;

10. Kemampuan sosial antara lain bersifat terbuka, disiplin, memiliki dedikasi, tanggung jawab, suka menolong, bersifat membangun, tertib, bersifat adil, pemaaf, jujur, demokratis, dan cinta anak didik; serta mau menerima masukan dari kepala sekolah, pengawas dan rekan sejawat.

11. Kemampuan profesional guru yaitu: menguasai bidang studi dalam kurikulum sekolah dan menguasai bahan pendalaman/aplikasi bidang studi, mengelola program belajar mengajar, mengelola kelas, menggunakan media dan sumber, menguasai landasan-landasan kependidikan, mengelola interaksi belajar mengajar, menilai prestasi siswa untuk kepentingan pendidikan, mengenal fungsi dan program bimbingan penyuluhan, mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah

12. Memberi kesempatan pada guru baru untuk mengikuti pelatihan baik yang dilaksanakan di sekolah, kabupaten, propinsi maupun pada tingkat nasional;

Upaya di atas dapat berhasil apabila kebijakan pendidikan ditopang oleh pelaku pendidikan yang berada di front terdepan yakni guru melalui interaksinya dalam pendidikan. Upaya meningkatkan kinerja guru perlu dilakukan secara bertahap dengan mengacu pada rencana strategis. Keterlibatan seluruh komponen pendidikan (guru, Kepala Sekolah, masyarakat, Komite Sekolah, Dewan Pendidikan, dan instansi) dalam perencanaan dan realisasi program pendidikan yang diluncurkan sangat dibutuhkan dalam rangka mengefektifkan pencapaian tujuan.

Implementasi kemampuan profesional guru mutlak diperlukan sejalan diberlakukannya otonomi daerah, khususnya bidang pendidikan. Kemampuan

professional guru akan terwujud apabila guru memiliki kesadaran dan komitmen yang tinggi dalam mengelola interaksi belajar-mengajar pada tataran mikro, dan memiliki kontribusi terhadap upaya peningkatan mutu pendidikan pada tataran makro.

Salah satu upaya peningkatan profesional guru adalah melalui supervisi pengajaran. Pelaksanaan supervisi pengajaran perlu dilakukan secara sistematis oleh kepala sekolah dan pengawas sekolah bertujuan memberikan pembinaan kepada guru-guru agar dapat melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien. Dalam pelaksanaannya, baik kepala sekolah dan pengawas menggunakan lembar pengamatan yang berisi aspek-aspek yang perlu diperhatikan dalam peningkatan kinerja guru dan kinerja sekolah. Untuk mensupervisi guru digunakan lembar observasi yang berupa alat penilaian kemampuan guru (APKG), sedangkan untuk mensupervisi kinerja sekolah dilakukan dengan mencermati bidang akademik, kesiswaan, personalia, keuangan, sarana dan prasarana, serta hubungan masyarakat.

Implementasi kemampuan profesional guru mensyaratkan guru agar mampu meningkatkan peran yang dimiliki, baik sebagai infromatory (pemberi informasi), organisator, motivator, director, inisiator (pemrakarsa inisiatif), transmitter (penerus), fasilitator, mediator, dan evaluator sehingga diharapkan mampu mengembangkan kompetensinya. Mewujudkan kondisi ideal di mana kemampuan profesional guru dapat diimplementasikan sejalan diberlakukannya otonomi daerah, bukan merupakan hal yang mudah. Hal tersebut lantaran aktualisasi kemampuan guru tergantung pada berbagai komponen system pendidikan yang saling berkolaborasi. Oleh karena itu, keterkaitan berbagai komponen pendidikan sangat menentukan implementasi

kemampuan guru agar mampu mengelola pembelajaran yang efektif, selaras dengan paradigma pembelajaran yang direkomendasikan Unesco, “belajar mengetahui (*learning to know*), belajar bekerja (*learning to do*), belajar hidup bersama (*learning to live together*), dan belajar menjadi diri sendiri (*learning to be*)”.

**STIE Widya Wiwaha**  
**Jangan Plagiat**

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### A. SIMPULAN

Berdasarkan temuan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan supervisi Kepala Sekolah dapat meningkatkan kinerja guru kelas di SD Negeri 2 Kokosan sehingga dapat memberikan layanan dan bantuan kepada guru dalam mengembangkan situasi pembelajaran yang dilakukan guru di kelas. Kegiatan supervisi Kepala Sekolah untuk meningkatkan kinerja guru kelas di SD Negeri 2 Kokosan ada 3 tahap yaitu perencanaan, pelaksanaan dan umpan balik implementasi supervisi kepala sekolah SD Negeri 2 Kokosan dengan harapan kedepannya akan ada perubahan kearah lebih baik, dan ternyata hasilnya sangat baik dengan nilai rata-rata 3,22.

Kemudian upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru melalui supervisi kepala sekolah bisa diupayakan dengan peningkatan kegiatan supervisi kepala sekolah secara kontinyu, kemudian memberi tugas mengajar baru sesuai dengan bidang dan kompetensi yang dikuasai oleh guru baru; membentuk dan melaksanakan KKG; melakukan supervisi administrasi dan akademik; melakukan pembinaan; memberi kesempatan pada guru untuk mengikuti pelatihan; memberi *reward* (penghargaan) dan memberikan hukuman pada guru yang malas dan bermasalah; memberi tugas tambahan pada guru baru; membentuk ikatan keluarga,

meningkatkan kemampuan pribadi, kemampuan sosial dan kemampuan profesional yang dimiliki oleh guru.

## **B. SARAN**

Berdasarkan temuan-temuan penelitian tindakan sekolah yang dilaksanakan ini maka ada beberapa saran yang perlu disampaikan kepada pengambil kebijakan sekolah, diantaranya adalah :

1. Supervisi terhadap semua guru sangat perlu dilaksanakan secara berkesinambungan dan sebaiknya ditetapkan diawal tahun pelajaran atau diawal semester.
2. Supervisi Kepala Sekolah ternyata membawa perubahan peningkatan kinerja guru dan peningkatan hasil belajar siswa jika dilaksanakan secara berkesinambungan
3. Supervisi Kepala Sekolah akan bermakna atau berarti jika supervisornya memang sudah mampu pada mata pelajaran yang bersangkutan.
4. Kepala sekolah perlu memberi kesempatan pada guru-guru yang dianggap lebih senior untuk membimbing atau mensupervisi guru lainnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Akadum. 1999. Potret Guru Memasuki Milenium Ketiga. Suara Pembaharuan. (<http://www.suarapembaharuan.com/News/1999/01/220199/OpEd>, diakses 12 Februari 2017)
- Ali Imron, 1995, Pembinaan Guru Di Indonesia, Jakarta: Pustaka Jaya,
- Danim, Sudarwan. 2002. Menjadi Peneliti Kualitatif. Bandung : Pustaka Setia
- Daryanto. 2001. Evaluasi Pendidikan. Jakarta: Rineka Cipta.
- Depdiknas. 2005. Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah, Buku I, Jakarta. Depdiknas
- Djajah SB, 2000, Strategi Belajar Mengajar, Cetakan Kedua, Jakarta : Rinika Cipta
- Drost, S.J., Proses Pembelajaran Sebagai Proses Pendidikan, Jakarta: PT.Gramedia
- Fattah. Nanang 1996. Landasan Manajemen Pendidikan, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Gunawan Undang Cucu Komara, Deden Suhendar, 1996, Peningkatan Mutu Proses Belajar Mengajar Sekolah Dasar, Bandung: CV. Siregar tengah, Cet 1
- Hamalik, Oemar, 2002, Proses Belajar Mengajar, Jakarta : Bumi Aksara,
- Hasibuan dan Moedjiono, JJ. 1999, Proses Belajar Mengajar, Bandung : PT. Remaja Rosda Karya, Cet .VII
- Herabudin. 2009. Administrasi dan Supervisi pendidikan. Bandung : Pustaka Setia
- Herawati, 2010. Pelaksanaan Supervisi Akademik Kepala Sekolah Pada SMP 1 Lhoknga Kecamatan Lhoknga Kabupaten Aceh Besar, Tesis,
- Kohler, Eric L., 1994, A Dictionary for Accounting, 6 th. Edition, New Dehli, Prentice Hall of India
- Maister, 1997. True Professionalisme Kepemimpinan Positif. Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo

- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Moleong, Lexy. J. 2004. Metode Penelitian Kualitatif. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Muhammad, Arni. 2001. Komunikasi Organisasi. Bumi Aksara. Bandung.
- Munandar, Utami, 1990, Mengembangkan Bakat dan Kreativitas Anak Sekolah, Jakarta: Gramedia
- Nasution, S., 2009, Kurikulum dan pengajaran, Cetakan V, Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Nasanius, Y. 1998. Kemerosotan Pendidikan Kita: Guru dan Siswa Yang Berperan Besar, Bukan Kurikulum. Suara Pembaharuan. (Online) (<http://www.suarapembaharuan.com/News/1998/08/230898>, diakses 7 Februari 2017
- Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru
- Pidarta, Made, 2009, Manajemen Pendidikan. Jakarta: PT. Bina Aksara
- Purwanto, M., Ngalm 2008, Administrasi dan Supervisi Pendidikan, Bandung : PT Remaja Rosda Karya, Cet. XIII
- Rusmini, 2003. *Kompetensi Guru Menyongsong Kurikulum Berbasis Kompetensi*, <http://www.Indomedia.com/bpost/042003/22> Opini., tanggal akses 17 Februari 2017
- Sahertian, Piet A. 2007. Konsep-konsep dan Teknik Supervisi Pendidikan Dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya manusia. Jakarta: Rineka cipta
- Sugiyono. 2009. Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D). Bandung: Alfabeta
- Sungkono, S.Pd, 2015. Peningkatan Kinerja Guru Dalam Pembelajaran Melalui Supervisi Akademik Berkesinambungan Di Sekolah Dasar Negeri 02 Jumantoro Jumapolo Kabupaten Karanganyar Semester 2 Tahun Pelajaran 2014/2015, Tesis
- Sulistyorini, 2001, Hubungan Antara Manajerial Kepala Sekolah Dan Iklim Organisasi Dengan Kinerja Guru, Jurnal Ilmu Pendidikan, Th 28 no.1 Januari 2001

- Suparlan. 2004. Mencerdaskan Kehidupan Bangsa. Dari konsepsi Sampai Dengan Implementasi. Jakarta. Hikayat
- Supriadi, Dedi. 2009. Mengangkat Citra dan Martabat Guru. Yogyakarta: Adicita Karya Nusa.
- Sutadipura, 1994. *Kompetensi Guru dan Kesehatan Mental*. Bandung: Penerbit Angkasa.
- Saylor, J. Galen. Alexander. William M. dan Lewis Arthur J.. 2009. Curriculum Planning for better teaching and learning, Terjemahan, Hort Rinehart and witshon
- Tempe, A. Dale., 1992, Kinerja, Jakarta, PT. Gramedia Asri Media.
- Tulus TU'U, 2004, Peran Disiplin pada Perilaku dan Prestasi Siswa, Jakarta; PT.Grasindo
- Undang-undang RI No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional
- Undang- Undang RI No.14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Jakarta : DPR RI
- Uzer usman, Moh. 2002. *Menjadi Guru yang Profesional*. Edisi kedua. Bandung: Remadja Rosdakarya.
- Zahera Sy. 1997. Hubungan konsep diri dan kepuasan kerja dengan sikap guru dalam proses belajar mengajar. Rajawali. Jakarta
- Zuhairini, 1992, Filsafat Pendidikan Islam, Jakarta : Bumi Aksara, Cet.I