

**PERAN SUPERVISI KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN
KINERJA GURU DI SMP NEGERI 8 PALOPO**

Skripsi

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Pendidikan (S.Pd.) pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas
Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Palopo*



IAIN PALOPO

Diajukan Oleh:

Magfira Muchlis

18 02060102

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
PALOPO
2025**

**PERAN SUPERVISI KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN
KINERJA GURU DI SMP NEGERI 8 PALOPO**

Skripsi

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Pendidikan (S.Pd.) pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas
Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Palopo*



IAIN PALOPO

Diajukan oleh:

Magfira Muchlis

18 02060102

Pembimbing:

- 1. Tasdin Tahrim, S.Pd., M.Pd.**
- 2. Firman Patawari, S.Pd., M.Pd.**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
PALOPO
2025**

HALAMAN PENGESAHAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **Magfira Muchlis**

NIM : 18 02060102

Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya sendiri, bukan plagiasi atau duplikasi dari tulisan/karya orang lain yang saya akui sebagai tulisan atau pikiran saya sendiri,
2. Seluruh bagian dari skripsi ini adalah karya saya sendiri selain kutipan yang ditunjukkan sumbernya. Segala kekeliruan dan atau kesalahan yang ada di dalamnya adalah tanggung jawab saya.

Bilamana di kemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi administratif atas perbuatan tersebut dan gelar akademik yang saya peroleh karenanya dibatalkan.

Palopo, 20 Agustus 2025



Yang Membuat Pernyataan,

Magfira Muchlis

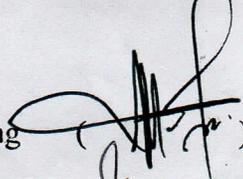
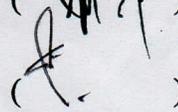
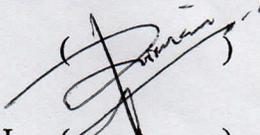
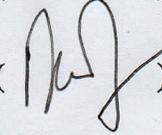
18 02060102

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi berjudul “Peran Supervisi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Negeri 8 Palopo” yang ditulis oleh Magfira muchlis Nomor Induk Mahasiswa (NIM) 18 0206 0102, mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Palopo, yang dimunaqasyahkan pada hari Rabu, 5 Februari 2024. Yang telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan Tim Penguji, dan diterima sebagai syarat meraih gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd.).

Palopo, 05 Februari 2024

TIM PENGUJI

- | | | |
|---|---------------|---|
| 1. Tasdin Tahrir, S.Pd., M.Pd. | Ketua Sidang |  |
| 2. Firman Patawari, S.Pd., M.Pd. | Penguji I |  |
| 3. Firmansyah, S.Pd., M.Pd. | Penguji II |  |
| 4. Dr. H. Alauddin, M.A. | Pembimbing I |  |
| 5. Dr. Dodi Ilham Mustaring, S.Ud., M.Pd.I. | Pembimbing II |  |

Mengetahui:

a.n. Rektor IAIN Palopo
Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan



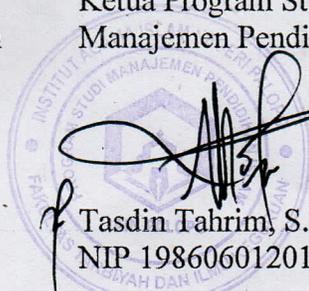
Prof. Dr. H. Sukirman, S.S., M.Pd.
NIP. 19670516 200003 1 002



Ketua Program Studi
Manajemen Pendidikan Islam



Tasdin Tahrir, S.Pd., M.Pd.
NIP. 198606012019031006



PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah swt. yang telah menganugerahkan rahmat, hidayah serta kekuatan lahir dan batin, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul “Peran Supervisi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri 8 Palopo” setelah memulai proses yang panjang.

Salawat dan salam kepada Nabi Muhammad Saw. kepada para keluarga, sahabat dan pengikut-pengikutnya. Skripsi ini disusun sebagai syarat yang harus diselesaikan, guna memperoleh gelar sarjana pendidikan dalam bidang Manajemen Pendidikan Islam pada Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo. Penulisan skripsi ini dapat terselesaikan berkat bantuan, bimbingan serta dorongan dari banyak pihak walaupun penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tak terhingga dengan penuh ketulusan hati dan keikhlasan, kepada:

1. Rektor IAIN Palopo Dr. Abbas Langaji, M.Ag, Wakil Rektor I, Dr. Munir Yusuf, S.Ag., Wakil Rektor II, Dr. Masruddin, S.S., Hum., Wakil Rektor III, Dr. Mustaming, S.Ag., M.HI.
2. Prof. Dr. H. Sukirman, S.S., M.Pd. selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Palopo, beserta Bapak/Ibu Wakil Dekan I dan II Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Palopo.
3. Tasdin Tahrim, S.Pd., M.Pd. selaku Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam di IAIN Palopo beserta staf yang telah membantu dan mengarahkan dalam penyelesaian skripsi.

4. Firmansyah, S.Pd., M.Pd. selaku Sekertaris Prodi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Palopo.
5. Tasdin Tahrim, S.Pd., M.Pd. selaku Pembimbing I dan Firman Patawari, S.Pd., M.Pd. Selaku pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, masukan dan mengarahkan dalam rangka penyelesaian skripsi.
6. Abu Bakar, S.Pd.I., M.Pd. selaku Kepala Unit Perpustakaan beserta Karyawan dan Karyawati dalam ruang lingkup IAIN Palopo, yang telah banyak membantu, khususnya dalam mengumpulkan literatur yang berkaitan dengan pembahasan skripsi ini.
7. Seluruh Dosen beserta seluruh staf pegawai IAIN Palopo yang telah mendidik penulis selama berada di IAIN Palopo dan memberikan bantuan dalam penyusunan skripsi ini.
8. Kepala Sekolah SMP Negeri 8 Palopo beserta para Guru dan Staf yang telah memberikan izin dan bantuannya dalam melakukan penelitian.
9. Terkhusus kepada kedua orang tua penulis yang telah mengasuh dan mendidik penulis dengan penuh kasih sayang sejak kecil hingga sekarang, dan segala yang telah diberikan kepada anak-anaknya, serta kepada semua saudara-saudaraku tercinta yang telah banyak memberikan support kepada penulis untuk senantiasa menyelesaikan pendidikan.
10. Kepada semua teman seperjuangan, mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam IAIN Palopo angkatan 2018 yang selama ini membantu dan selalu memberikan saran dalam penyusunan skripsi ini.

Mudah-mudahan dengan selesainya penulisan skripsi ini dapat bernilai ibadah dan mendapatkan pahala dari Allah Swt. Aamiin.

Palopo, 20 Agustus 2025

Magfira Muchlis
18 02060102

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN

A. Transliterasi Arab-Latin

Daftar huruf Bahasa arab dan translitenya ke dalam huruf latin dapat dilihat pada tabel berikut ini:

1. Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba'	B	Te
ت	Ta'	T	Te
ث	Ša'	Š	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha'	H	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Žal	Ž	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	Sad	S	es (dengan titik di bawah)
ض	Dad	D	de (dengan titik bawah)
ط	Ta	T	te (dengan titik bawah)
ظ	Za	Z	zet (dengan titik bawah)
ع	'ain	'	apstrof terbalik
غ	Gain	G	Ge

ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamza h	,	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

Hamzah (ء) yang terletak diawalkata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apa pun. Jika ia di tengah atau di akhir maka ditulid dengan tanda (´).

2. Vokal

Vocal Bahasa Arab, seperti vocal Bahasa Indonesia, terdiri atas vocal tunggal atau monoftong dan vocal rangkap atau diftong.

Vocal tunggal Bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, translitenya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	<i>Fathah</i>	A	A
ا	<i>Kasrah</i>	I	I
ا	<i>Damma h</i>	U	U

Vokal rangkap Bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, translatnya berupa gabungan huruf:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
	<i>Fathah dan ya´</i>	Ai	a dan i

ا	<i>Fathah dan wau</i>	Au	a dan u
---	---------------------------	----	---------

Contoh:

كيف : *Kaifa*

كؤل : *Kaula*

3. Maddah

Maddah atau vocal panjang yang lambangnya berupa harakat atau huruf, translitenya berupa huruf dan tanda yaitu:

Harakat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
ا	<i>Fathah</i> dan alif atau ya'	A	a garis di atas
ا	<i>Kasrah</i> dan ya'	I	i garis di atas
اؤ	<i>Dammah</i> dan wau	U	u garis di atas

4. Tā' marbūtah

Transliterasi untuk tā' marbūtah ada dua, yaitu: tā' marbūtah yang hidup atau mendapat harakat fathah, kasrah, dan dammah, transliterasinya adalah [t].

Sedangkan tā' marbūtah yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah [h].

Kalau pada kata yang berakhir dengan tā' marbūtah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sadang al- serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka tā' marbūtah itu ditransliterasikan dengan ha (h).

Contoh:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ	: raudah al-atfāl
الْمَدِينَةُ الْفَاضِلَةُ	: al-madīnah al-fādilah
الْحِكْمَةُ	: al-hikmah

5. Syaddah (Tasydīd)

Syaddah dan Tasydīd yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda Tasydīd (ّ), dalam transliterasi ini dilambangkan dengan perulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda syaddah.

Contoh:

رَبَّنَا	: rabbanā
نَجَّيْنَا	: najjainā
الْحَقَّ	: al-haqq
نُعْمَ	: nu'ima
عَدُوُّ	: 'aduwwun

Jika huruf ى ber-tasydid di akhir sebuah kata dan didahului oleh huruf kasrah (ى), maka ia ditransliterasi seperti huruf maddah menjadi ī.

Contoh:

عَلِيٌّ	: 'Alī (bukan 'Aliyy atau 'Aly)
عَرَسِيٌّ	: 'Arabī (bukan A'rabiyy atau 'Araby)

6. Kata sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf ال (alif lam ma'rifah). Dalam pedoman transliterasi ini, kata sandang ditransliterasi seperti biasa, al-, baik ketika ia diikuti oleh huruf syamsi yah maupun huruf qamariyah. Kata sandang tidak mengikuti bunyi huruf langsung yang

mengikutinya. Kata sandang ditulis terpisah dari kata mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-).

Contoh:

الشَّمْسُ	: al-syamsu (bukan asy-syamsu)
الزَّلْزَلَةُ	: al-zalzalāh (az-zalzalāh)
الفَلْسَفَةُ	: al-falsafah
الْبِلَادُ	: al-bilādu

7. Hamzah

Aturan transliterasi huruf hamzah menjadi apostrof (‘) hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan akhir kata. Namun, bila hamzah terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab ia berupa alif.

Contoh:

تَأْمُرُونَ	: ta'murūna
النَّوْعُ	: al-nau'
شَيْءٌ	: syai'un
أُمِرْتُ	: umirtu

8. Penelitian Kata Arab yang Lazim Digunakan dalam Bahasa Indonesia

Kata, istilah atau kalimat Arab yang ditransliterasi adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dibakukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari perbendaharaan bahasa Indonesia, atau sering ditulis dalam tulisan bahasa Indonesia, atau lazim digunakan dalam dunia akademik tertentu, tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi di atas. Misalnya, kata al-Qur'an (dari al-Qur'ān), alhamdulillah, dan munaqasyah. Namun, bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka harus ditransliterasi secara utuh. Contoh:

Syarah al-Arba'in al-Nawāwī Risālah fi Ri'āyah al-Maslah

9. Lafz al-jalālah (الله)

Kata “Allah” yang didahului partikel seperti huruf *jarr* dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai *muḍāf ilaih* (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf hamzah.

Contoh:

dīnullāh *billāh*

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ di akhir kata yang disandarkan kepada *lafz al-jalālah*, ditransliterasi dengan huruf [t]. Contoh:

هُم فِي رَحْمَةِ اللَّهِ *hum fi rahmatillāh*

10. Huruf Kapital

Walau sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital (All Caps), dalam transliterasinya huruf-huruf tersebut dikenal ketentuan tentang penggunaan huruf kapital berdasarkan pedoman ejaan Bahasa Indonesia yang berlaku (EYD). Huruf kapital, misalnya, digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang, tempat, bulan) dan huruf pertama pada permulaan kalimat. Bila nama diri didahului oleh kata sandang (al-), maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. Jika terletak pada awal kalimat, maka huruf A dari kata sandang tersebut menggunakan huruf kapital (Al-). Ketentuan yang sama juga berlaku untuk huruf awal dari judul referensi yang didahului oleh kata sandang al-, baik ketika ia ditulis dalam teks maupun dalam catatan rujukan (CK, DP, CDK, dan DR). Contoh:

Wa mā Muhammadun illā rasūl

*Inna awwala baitin wudi'a linnāsi lallazī bi Bakkata mubārakan Syahru
Ramadān al-lazī unzila fīhi al-Qurān*

Nasīr al-Dīn al-Tūsī Nasr Hāmid Abū Zayd Al-Tūfi

Al-Maslahah fī al-Tasyrī' al-Islāmī

Jika nama resmi seseorang menggunakan kata ibnu (anak dari) dan Abū (bapak dari) sebagai nama kedua terakhirnya maka kedua nama terakhir itu harus disebutkan sebagai nama akhir dalam daftar pustaka atau daftar referensi. Contoh:

Abū al-Walīd Muhammad ibn Rusyd, ditulis menjadi: Ibnu Rusyd, Abu al- Wahid Muhammad (bukan: Rusyd, Abu al Walid Muhammad Ibnu)

Nasr Hāmid Abū Zaīd, ditulis menjadi: Abū Zaīd, Nasr Hāmid (bukan, Zaīd Nasr Hāmid Abū)

B. Daftar Singkatan

Beberapa singkatan yang dibakukan:

swt. = *subhanahu wa ta`ala*

saw. = *shallallahu `alaihi wa sallam*

as = *`alaihi as-salam*

H = Hijriah

M = Masehi

SM = Sebelum Masehi

I = lahir tahun (untuk orang yang masih hidup saja)

w = wafat tahun

Qs.../...4 = QS al-Baqarah /2:4 atau QS Ali-'Imran/3:4 HR = Hadis..Riwayat

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	iv
NOTA DINAS PEMBIMBING	v
PRAKATA	vi
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB DAN SINGKATAN	ix
DAFTAR ISI	xv
DAFTAR KUTIPAN AYAT	xvii
DAFTAR TABEL	xviii
DAFTAR GAMBAR	xix
DAFTAR LAMPIRAN	xx
ABSTRAK	xxi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Batasan Masalah	6
C. Rumusan Masalah	6
D. Tujuan Penelitian	7
E. Manfaat Penelitian	7
BAB II KAJIAN TEORI	8
A. Penelitian Terdahulu yang Relevan	8
B. Deskripsi Teori	13
1. Peran Supervisi Kepala Sekolah	13
2. Kinerja Guru	21
C. Kerang Pikir	31
BAB III METODE PENELITIAN	32
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian	32
B. Fokus Penelitian	32
C. Definisi Istilah	33
D. Desain Penelitian	33
E. Data dan Sumber Data	33
F. Instrumen Penelitian	34
G. Teknik Pengumpulan Data	34

H. Pemeriksaan Keabsahan Data	35
I. Teknik Analisis Data	36
BAB IV DESKRIPSI DATA DAN PEMBAHASAN	38
A. Deskripsi Data	38
B. Pembahasan	52
BAB V PENUTUP	57
A. Kesimpulan	57
B. Saran	58
DAFTAR PUSTAKA	59
LAMPIRAN	

DAFTAR KUTIPAN AYAT

Kutipan Ayat 1 Q.S. Al- Baqarah/2:30	3
--	---

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Persamaan dan perbedaan penelitian terdahulu	12
Tabel 2.2 Kinerja mengaja guru	25

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir	31
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Sekolah	42

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Instrumen Wawancara

Lampiran 2 Pedoman Wawancara

Lampiran 3 Lembar Validasi

Lampiran 4 Surat Izn Meneliti

Lampiran 5 Surat Keterangan Selesai Meneliti

Lampiran 6 Dokumentasi

Lampiran 7 Daftar Riwayat Hidup

ABSTRAK

Ikmal, 2023. “*Peran Supervisi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Negeri 8 Palopo.*” Skripsi Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Palopo. Dibimbing oleh Hj Nursaeni dan Tasdin Tahrir.

Skripsi ini membahas tentang peran supervisi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 8 Palopo. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan supervisi di SMP Negeri 8 Palopo, untuk mengetahui kinerja guru di SMP Negeri 8 Palopo, dan untuk mengetahui peran kepala sekolah sebagai supervisor pendidikan dalam rangka meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 8 Palopo.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif, yaitu metode deskriptif yang menyertai penelitian, untuk membantu menjelaskan dan menjawab pertanyaan tentang fenomena dan kejadian dari subjek penelitian. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder. Data primer yang diperoleh yaitu hasil pengamatan dan wawancara terhadap kepala sekolah, wakil kepala sekolah dan guru mengenai peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 8 Palopo. Sedangkan data sekunder diperoleh dari daftar hadir, arsip dan dokumentasi. Instrumen penelitian berupa pedoman wawancara.

Hasil penelitian menunjukkan program supervisi dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 8 Palopo melalui beberapa aspek diantaranya kemampuan menyusun program supervisi dan kemampuan menggunakan hasil supervisi. Di samping itu, dalam melaksanakan program supervisi di SMP Negeri 8 Palopo tidak hanya dilakukan oleh Kepala Sekolah saja namun dibantu oleh guru-guru senior. Dalam pelaksanaannya kepala sekolah membuat *job desk* untuk masing-masing *stakeholder* yang dijadikan mekanisme kerja. Kinerja guru di SMP Negeri 8 Palopo ini sudah tergolong baik. Guru-guru sudah melakukan metode yang sangat beragam dalam pembelajaran berlangsung. Pembelajaran aktif, inovatif, kreatif, dan menyenangkan sudah diterapkan. Namun dalam kompetensi pedagogik yang mengenai perancangan pembelajaran (RPP) guru belum melengkapi dan masih kurang disiplin dalam jam pelajaran. Kegiatan kepala sekolah sebagai supervisor dalam meningkatkan kinerja guru yaitu dengan melakukan kunjungan ke setiap kelas baik terjadwal maupun kondisional. Teknik yang diterapkan dengan pendekatan langsung dan pendekatan tidak langsung.

Kata Kunci: Kepala Sekolah, Supervisi, Kinerja Guru

ABSTRACT

Ikmal, 2023. "*The Role of Principal Supervision in Improving Teacher Performance at SMP Negeri 8 Palopo.*" Thesis of the Islamic Education Management Study Program, Faculty of Tarbiyah and Teacher Training at the Palopo State Islamic Institute. Mentored by Hj Nursaeni and Tasdin Tahrim.

This thesis discusses the role of principal supervision in improving teacher performance at SMP Negeri 8 Palopo. This study aims to find out how the implementation of supervision at SMP Negeri 8 Palopo, to determine the performance of teachers at SMP Negeri 8 Palopo, and to determine the role of the principal as an education supervisor in order to improve teacher performance at SMP Negeri 8 Palopo.

The method used in this study is a qualitative approach, that is, a descriptive method that accompanies the research, to help explain and answer questions about the phenomena and events of the research subject. The data sources used in this study are primary data and secondary data. The primary data obtained were the results of observations and interviews with principals, vice principals and teachers regarding the role of principals in improving teacher performance at SMP Negeri 8 Palopo. While secondary data are obtained from attendance lists, archives and documentation. The research instrument is in the form of interview guidelines.

The results showed that the supervision program in improving teacher performance at SMP Negeri 8 Palopo through several aspects including the ability to compile a supervision program and the ability to use supervision results. In addition, the supervision program at SMP Negeri 8 Palopo is not only carried out by the Principal but assisted with senior teachers. In its implementation, the principal creates a *job desk* for each *stakeholder* which is used as a working mechanism. The performance of teachers at Luwu State High School 2 is already relatively good. Teachers have carried out very diverse methods in learning to take place. Active, innovative, creative and fun learning is already applied. However, in pedagogic competence regarding lesson design (RPP), teachers have not complemented and still lack discipline in class hours. The principal's activities as a supervisor in improving teacher performance are by making visits to each class both scheduled and conditional. Techniques applied with a direct approach and an indirect approach.

Keywords: *principal, supervision, teacher performance*

ملخص

إكمال 3202. "الدور الإشرافي للرئيس المدرسة في تحسين أداء المعلم في المدرسة العالية الحكومية 2 لـ 2002". البحث لبرنامج إدارة التربية السالمية، كلية التربية وعلوم التعليمية، بالجامعة السالمية الحكومية فالوفو. بإشراف الحاجة نورسيني وتسدين تحريم.

تتأقش هذا البحث الدور الإشرافي للرئيس المدرسة في تحسين أداء المعلم في المدرسة العالية الحكومية 2 لـ 2002. تهدف هذه الدراسة إلى معرفة كيفية تنفيذ الإشراف في المدرسة العالية الحكومية 2 لـ 2002، لمعرفة أداء المعلمين في المدرسة

العالية الحكومية 2 لـ 2002، ومعرفة دور الرئيس المدرسة كمشرف تربوي من أجل تحسين أداء المعلم في المدرسة العالية الحكومية 2 لـ 2002.

الطريقة المستخدمة في هذه الدراسة هي منهج نوعي، أي طريقة وصفية مصاحبة للبحث، للمساعدة في شرح وإجابة على الأسئلة المتعلقة بالظواهر والحداث من موضوعات البحث. مصادر البيانات المستخدمة في هذا البحث هي البيانات الأولية والبيانات العالية. البيانات الأولية التي تم الحصول عليها هي نتائج المالحظات والمقابالت مع رئيس المدرسة والمدارس ونواب الرئيس المدرسة

والمعلمين فيما يتعلق بدور الرئيس المدرسة في تحسين أداء المعلمين في المدرسة العالية الحكومية 2 لـ 2002. بينما تم الحصول على بيانات عالية من قوائم الحضور والمحفوظات والتوثيق. أداة البحث هي دليل المقابلة.

تظهر نتائج البحث أن برنامج الإشراف يحسن أداء المعلمين في المدرسة العالية الحكومية 2 لـ 2002 من خلال عدة جوانب منها القدرة على تطوير برامج الإشراف والقدرة على استخدام نتائج الإشراف. بالإضافة إلى ذلك، ال يتم تنفيذ برنامج الإشراف في المدرسة العالية الحكومية 2 لـ 2002 فقط من قبل رئيس المدرسة المدرسة، ولكن أيضا بمساعدة كبار المعلمين. من الناحية العملية، يقوم الرئيس المدرسة بإنشاء مكتب عمل لكل صاحب مصلحة يتم استخدامه كآلية عمل. أداء المعلمين في المدرسة العالية الحكومية 2 لـ 2002 جيد دا. استخدم المعلمين مجموعة متنوعة من الأساليب في التعلم المستمر. تم تنفيذ التعلم النشط والمبتكر والإبداعي والممتع. ومع ذلك، في الكفاءة التربوية فيما يتعلق بتخطيط الدروس، لم يتم تجهيز المعلمين بعد ويفتقرون إلى الانضباط في ساعات الفصل. إن نشاط الرئيس

المدرسة كمشرف في تحسين أداء المعلم هو من خلال القيام بزيارات لكل فصل، سواء كانت مجدولة أو مشروطة. التقنيات المطبقة بنهج مباشر ونهج غير مباشر.

الكلمات الأساسية: رئيس المدرسة، إشراف، أداء المعلم.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sekolah adalah lembaga pendidikan formal dengan proses belajar mengajar yang dipimpin oleh kepala sekolah, guru, dan siswa. Sekolah memegang peranan yang sangat penting dalam pertumbuhan dan realisasi diri individu, terutamadalam pembangunan bangsa dan negara. Dalam hal ini, ada dua pemimpin yang paling aktif dan menentukan kualitas pendidikan: kepala sekolah dan guru.

Guru merupakan salah satu komponen utama dalam proses pendidikan. Dalam proses pendidikan di sekolah, guru memegang tugas ganda yaitu sebagai pengajar dan pendidik. Sebagai pengajar guru bertugas menuangkan sejumlah bahan pelajaran ke dalam otak anak didik, Di sisi lain, guru sebagai pendidik mempunyai tugas membimbing dan melatih peserta didiknya agar menjadi manusia yang kompeten, aktif, kreatif, mandiri, dan bermoral. Oleh karena itu, pekerjaan guru yang sulit pada dasarnya hanya dapat dilakukan oleh guru yang berkualifikasi tinggi.

Namun kenyataannya banyak guru yang tidak berlatar belakang pendidikan yang tinggi dan bahkan masih ada guru yang tidak sesuai dengan latar pendidikan keguruan. Prestasi itu sendiri adalah kerja dan kompetensi kerja yang diwujudkan dalam bentuk kuantitas dan kualitas kerja guru dalam prestasi kerja.¹ Kualitas guru di Indonesia masih relatif rendah, terutama terkait dengan Undang-

¹ Rudof Kempa, Perilaku Kepemimpinan Manajerial, Manajemen Konflik Daya Tahan Stress, dan Kinerja Guru, *Jurnal Ilmu pendidikan*, (Jakarta: LPTK dan IPSI, 2009). 22

Undang Nomor 14 Tahun 2005 (UUGD) tentang Guru dan Dosen dan Keputusan Nomor 19, antara lain karena ketidakpatuhan terhadap kualifikasi pendidikan minimum. Menurut Standar Nasional Pendidikan (SNP), 2005. Menurut data Badan Penelitian dan Pengembangan Departemen Pendidikan Nasional tahun 2005, 1.646.050 (69,45%) guru SD, SMP, SMA, SMK, dan pendidikan luar biasa tidak memenuhi kualifikasi pendidikan minimum. Kualifikasi setiap guru adalah: 91,54% guru TK, 90,98% guru SD, 48,05% guru SMP, dan 28,84% guru SMA tidak memiliki kredensial mengajar S1/D4. Selain itu, profesionalisme guru dan tenaga kependidikan masih kurang, terutama dalam disiplin ilmu. Banyak guru salah mengartikan materi mereka dan gagal menyajikan dan memberikan pendidikan yang benar-benar berkualitas.²

Sebagaimana dalam konsep kepemimpinan, seorang Kepala Sekolah telah diberi amanah untuk menjadi suatu pemimpin di lembaga pendidikan sehingga harus benar-benar mampu menjalankan amanah kepemimpinan itu sesuai dengan konsep kepemimpinan karena pada dasarnya menjadi seorang pemimpin merupakan tanggung jawab besar yang juga telah dicontohkan oleh Rasulullah SAW, untuk menjadi pemimpin yang amanah dan bertanggung jawab, sebagai mana dalam firman Allah dalam Q.S. Al- Baqarah/2:30 :

² Hasil Wawancara dengan Kepala Sekolah, tanggal 28 mei 2022, pukul 10.00 – 10.30, bertempat di ruangan Kepala Sekolah

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً ۗ قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ
وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ

Terjemahnya:

“Ingatlah ketika tuhanmu berfirman kepada para malaikat: sesungguhnya aku hendak menjadikan seorang khalifah dimuka bumi. Mereka berkata: mengapa engkau hendak menjadikan khalifah dimuka bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, pada hal kami senantiasa bertasbih dengan memuji engkau dan mensucikan engkau, tuhan berfirman: sesungguhnya aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui.”³

Seperti halnya pada studi lapangan yang peneliti lakukan beberapa waktu lalu. Banyak kesulitan-kesulitan yang dihadapi oleh para guru yang menyangkut kegiatan pembelajaran, antara lain: “(1) Kesulitan dalam perbedaan individu diantara murid-murid, (2) kesulitan dalam metode belajar. (3) kesulitan dalam disiplin, pengawasan, pengembangan sosial tiap siswa, dan membina kerjasama, (4) kesulitan dalam motivasi, menumbuhkan minat siswa, dan membina kerja sama, (5) kesulitan dalam membimbing cara belajar siswa, (6) kesulitan dalam menguasai kelas, (7) kurangnya waktu dalam pembelajaran untuk mengaplikasikan metode (8) kesulitan yang timbul dari kondisi kerja, (9) kesulitan dalam merancang rencana pembelajaran, (10) kesulitan dalam memperbaiki para siswa.

Kesulitan-kesulitan ini dapat mengalihkan perhatian guru dari tugas yang ada. Oleh karena itu, perlu dilakukan sesuatu untuk mengatasi masalah tersebut

³ Kementrian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*. Cv. Pustaka Jaya Ilmu

guna menunjang keberhasilan pembelajaran. Artinya harus dilakukan melalui supervisi agar guru mendapat pembinaan atau bimbingan agar kinerjanya tetap baik

Administrator sekolah memegang peranan penting, terutama dalam mendukung keberhasilan pendidikan sekolah. Dikatakan kepala sekolah lebih akrab dan penting karena terkait langsung dengan pelaksanaan program pendidikan masing-masing sekolah. Kepala sekolah memiliki tugas pengawasan.

Supervisi adalah kegiatan pembinaan yang dirancang untuk membantu guru dan staf sekolah lainnya melakukan pekerjaannya secara efektif. Oleh karena itu Kepala Sekolah dituntut untuk mengarahkan kewenangan pengawasannya agar dapat melaksanakan tugas pengawasannya dengan baik, sesuai dengan Peraturan No. 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah. Di bidang supervisi, administrator sekolah memiliki tugas dan tanggung jawab untuk memajukan pendidikan melalui peningkatan berkelanjutan dari profesi guru. Sebagai supervisor, kepala sekolah mengambil langkah nyata, sebagai berikut:⁴

1. Buat rencana dan kebijakan berbagi.
2. Partisipasi seluruh guru dan staf sekolah.
3. Mendukung dan mendorong semua bawahan untuk memecahkan masalah yang dihadapinya.
4. Berikan contoh untuk ditiru bawahan anda.
5. Keputusan diambil setelah musyawarah dan mufakat di antara semua bawahan.
6. Mendorong kreativitas dan idealisme bawahan untuk kemajuan bersama.
7. Melakukan *one-on-one* dan *work group coaching* bagi guru.
8. Memberikan dukungan moril dan materil untuk pengembangan lebih lanjut guru dan seluruh staf.

⁴ Agus Salim Mansyur, Administrasi dan Supervisi Pendidikan, (Cet.CCXIII: Bandung: Tim Redaksi Pustaka Setia, 2009).

Berdasarkan hasil observasi awal peneliti melakukan wawancara dengan Kepala Sekolah dan beberapa dewan guru bahwa SMP Negeri 8 Palopo berada di Kecamatan Walenrang yang konsisten melakukan kegiatan pembinaan serta pendidikan dan pengajaran yang menitikberatkan pada pengembangan basic science, bahasa dan akhlakul karimah. Tiga hal tersebut sekaligus sebagai pilar keunggulan di sekolah ini.

Animo masyarakat untuk menyekolahkan anaknya di SMP Negeri 8 Palopo sangat besar dibuktikan dengan banyaknya pendaftar siswa baru dari tahun ke tahun, sekolah harus terus meningkatkan kualitas baik komponen pembelajaran yang mengarah pada kinerja siswa maupun komponen pelayanan atau pelayanan kepada anak. Terwujudnya kegiatan belajar mengajar yang bermanfaat tidak lepas dari unsur kolaboratif semua pihak yang terlibat di sekolah. Selain perannya sebagai guru dan pendidik, guru memiliki tanggung jawab lain. Ini berarti membantu kepala sekolah untuk lebih meningkatkan semua aspek proses pembelajaran di sekolah dan memahami tanggung jawab utama mereka sebagai guru di sekolah.

Kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa Kepala SMP Negeri 8 Palopo tetap melakukan supervisi pada guru tetapi tidak sepenuhnya mengawasi kunjungan kelas. Guru juga kurang disiplin dalam mengumpulkan RPP, hal itu diungkapkan kepala sekolah dalam observasi awal peneliti untuk menganalisis sejauh mana pentingnya permasalahan dalam penelitian ini.

Dari konteks ini, guru yang kurang profesional sangat membutuhkan bimbingan dari atasannya untuk memecahkan masalah yang dihadapinya guna mencapai tujuan pendidikan.

Sesuai latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang topik ini. Oleh karena itulah penulis memberi judul penelitian ini *“Peran Supervisi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Negeri 8 Palopo”*.

B. Batasan Masalah

Mengingat waktu yang terbatas, sumber daya keuangan dan keterampilan, serta untuk menjadikan penelitian yang lebih baik, maka penelitian tentang peran supervisi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 8 Palopo, yang meliputi:

1. Kepala sekolah sebagai supervisor memiliki kemampuan memberikan pembinaan untuk membantu guru melaksanakan tugasnya secara efektif.
2. Kinerja guru terbatas pada efektivitas guru dalam pembelajaran, perencanaan pembelajaran, penyampaian pembelajaran, dan profesionalisme guru.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, peneliti merumuskan beberapa masalah pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan supervisi pendidikan di Sekolah Pertama Negeri 8 Palopo?

2. Bagaimana gambaran kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri 8 Palopo?
3. Bagaimana peran Kepala Sekolah sebagai Supervisor Pendidikan dalam rangka meningkatkan kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri 8 Palopo?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pelaksanaan supervisi di Sekolah Pertama Negeri 8 Palopo.
2. Untuk mengetahui gambaran kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri 8 Palopo.
3. Untuk mengetahui peran Kepala Sekolah sebagai Supervisor Pendidikan dalam rangka meningkatkan kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri 8 Palopo.

E. Manfaat Penelitian

Adapun hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak-pihakterkait antara lain:

1. Penulis diharapkan dapat memberikan wawasan tentang peran supervisi Kepala Sekolah dalam meningkatkan kinerja guru.
2. Sebagai informasi sekolah untuk meningkatkan mutu pendidikan dengan meningkatkan kapasitas lembaga pendidikan, guru dan pimpinan sekolah.
3. Pembaca diharapkan memahami peran kepemimpinan Kepala Sekolah dalam meningkatkan kinerja guru.

BAB II KAJIAN TEORI

A. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Adapun hasil penelitian yang terdahulu yang menjadi sumber rujukan peneliti sesuai dengan permasalahan yang diteliti. Maka peneliti memilih beberapa hasil penelitian, sebagai berikut:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Rosmiati 2020, yang berjudul “Peranan Supervisi dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Al-Hidayah Kota Makassar”. Penelitian ini menggunakan ini ex- post facto atau penelitian survey yang bersifat korelasional, di mana peneliti mendapatkan data berdasarkan gejala alam atau fenomena tertentu yang sudah terjadi, peneliti tidak ikut terlibat dalam proses terjadinya gejala tersebut. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa peranan supervisi dalam meningkatkan kinerja guru Pendidikan Agama Islam. peranan supervisi dalam membantu guru menyiapkan rencana pelaksanaan sebanyak 89,19 % atau kategori sangat tinggi. peranan supervisi dalam membantu guru melakukan perencanaan pengajaran 74,97 % atau kategori tinggi. Peranan supervisi dalam membantu guru memahami pelaksanaan proses belajar mengajar 89,18 % atau kategori sangat tinggi. peranan supervisi dalam membantu guru melaksanakan evaluasi hasil belajar 78,37 % atau kategori tinggi.⁵

Perbedaan dari penelitian ini di mana permasalahan utama yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah bagaimana gambaran peranan supervisi Madrasah dalam peningkatan kualitas kinerja guru Madrasah Aliyah Al-

⁵ Rosmiati, Peranan Supervisi dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Al-Hidayah Kota Makassar, *Education and Learning Journal* Vol.1 No. 1 Januari 2020, : 10-18. <http://jurnal.fai@umi.ac.id>

Hidayah Kota Makassar. Sedangkan persamannya yaitu terletak pada kinerja guru.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Periansyah 2022, “peranan kepala sekolah sebagai supervisor dalam meningkatkan kinerja guru di man 2 murung raya”.⁶ Penelitian ini langsung ke lokasi penelitian untuk memperoleh data yang konkrit yang ada hubungannya dengan masalah yang akan dibahas. Motode yang digunakan adalah analisis deskriptif kualitatif, yaitu sumber dari wawancara, observasi dan dokumentasi, guna memperoleh sesuatu kesimpulan yang betul-betul akurat dan dapat dipertanggung jawabkan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Kepala Sekolah menjalankan peranannya sebagai supervisor dengan teknik kunjungan kelas, maka hal itu berdampak pada kinerja guru yang terus membaik dalam proses belajar mengajar di MAN 2 Murung Raya.

Perbedaan dari penelitian ini yaitu dapat di lihat terfokus peran Kepala Sekolah, sedangkan persamaan dari penelitian ini yaitu di lihat dari Kepala Sekolah meningkatkan kinerja guru di sekolah.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Siti Lazimatun 2015, “Peranan Supervisi Pendidikan dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Pendidikan Agama Islam di SMA Negeri Se-Salatiga”. Penelitian ini menggunakan Deskriptif dengan metode kualitatif. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa supervisor (1) Drs.Taqwim dengan program supervisinya mendapatkan skor tinggi (187), dengan guru PAI yang disupervisi memperoleh skor (172) tinggi,

⁶ Periansyah, peranan kepala sekolah sebagai supervisor dalam meningkatkan kinerja guru di man 2 murung raya, Ejournal 2022 <http://idr.uin-antasari.ac.id/17939/>

(143) sedang, (135) sedang dan, (142) sedang. Untuk supervisor (2) Drs.Hasyim dengan program supervisinya mendapat skor (175) tinggi, sedangkan gur PAI yang disupervisi memperoleh skor (174) tinggi dan, (161) tinggi. Berdasarkan hasil penelitian ini diharapkan akan menjadi informasi dan masukan bagi para pengawas sekolah, tenaga pengajar dalam melaksanakan pembelajaran kepada peserta didiknya agar senantiasa meningkatkan proses belajar mengajar sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai.⁷

Perbedaan dari penelitian ini yaitu terletak pada lokasi penelitiannya, dimana lokasi penelitian ini terletak di SMA Negeri Se-Salatiga sedangkan yang menjadi lokasi penelitian yaitu terletak di SMP Negeri 8 Palopo, adapun persamaan dari penelitian ini yaitu sama-sama menggunakan Deskriptif metode kualitatif.

4. Rosyita Vulandar dalam Skripsinya dengan judul “Peran Supervisi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SDIT Muhammadiyah Al Kautsar”, penelitian yang dilakukan melalui wawancara dan observasi tersebut menerangkan bahwa supervisi pendidikan dilakukan untuk memotivasi kinerja guru untuk meningkatkan kualitas proses pembelajaran. Adapun hambatan dalam kegiatan supervisi di SDIT Muhammadiyah Al- Kautsar adalah kesibukan kepala sekolah dan banyaknya jumlah guru dan staf sehingga pelaksanaan supervisi tidak terjadwal dan terstruktur dengan baik.⁸

⁷ Siti Lazimatun, Peranan Supervisi Pendidikan dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Pendidikan Agama Islam di SMA Negeri Se-Salatiga. Jurnal IAIN SALATIGA, diakses Kamis 17 Februari 2022. <http://e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id/543>.

⁸ Rosyita Vulandar: “Peran Supervisi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SDIT Muhammadiyah Al-Kautsar, Skripsi (2017), 50.

Perbedaan dari penelitian ini yaitu terletak pada lokasi penelitian, dimana penelitian ini dilakukan di SDIT Muhammadiyah Alkautsar, sedangkan yang menjadi lokasi penelitian yaitu terletak di SMP Negeri 8 Palopo. Adapun persamaan dari penelitian ini yaitu sama-sama meneliti tentang supervisi Kepala Sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dengan menggunakan metode yang sama.

Tabel 2.1 Persamaan dan perbedaan penelitian terdahulu

No	Keterangan	Peneliti 1	Peneliti 2	Peneliti 3	Peneliti 4
1	Nama	Rosmiati	Periansyah	Siti Lazimatun	Rosyita Vulandar
2	Tahun penelitian	2020	2022	2015	2017
3	Jenis penelitian	Ex-post facto atau penelitian survey yang bersifat korelasional, di mana peneliti mendapatkan data berdasarkan gejala alam atau fenomena tertentu yang sudah terjadi.	Metode yang digunakan adalah analisis deskriptif kualitatif.	Penelitian ini menggunakan Deskriptif dengan metode kualitatif.	Penelitian ini menggunakan Deskriptif dengan metode kualitatif.
4	Persamaan	Terletak pada kinerja guru.	Dilihat dari kepala sekolah meningkatkan kinerja guru disekolah.	Sama-sama menggunakan Deskriptif metode kualitatif.	Sama-sama meneliti tentang supervisi Kepala Sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dengan menggunakan metode yang sama.
5	Perbedaan	Dimana permasalahan utama yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah bagaimana gambaran peranan supervisi Madrasah dalam peningkatan kualitas kinerja guru Madrasah Aliyah Al-Hidayah Kota Makassar.	Dapat dilihat terfokus peran Kepala Sekolah.	Terletak pada lokasi penelitiannya, dimana lokasi penelitian ini terletak di SMA Negeri Se-Salatiga sedangkan yang menjadi lokasi penelitian yaitu terletak di SMP Negeri 8 Palopo .	Terletak pada lokasi penelitian, dimana penelitian ini dilakukan di SDIT Muhammadiyah Alkautsar, sedangkan yang menjadi lokasi penelitian yaitu terletak di SMP Negeri 8 Palopo .

B. Deskripsi Teori.

1. Peran Supervisi Kepala Sekolah

a. Pengertian Supervisi Pendidikan

Syaiful Sagala mengutip Sutisna mengatakan bahwa Kepala Sekolah membantu dan berpartisipasi dalam upaya peningkatan kualitas.⁹ Kamus Pendidikan *Carter Goods* mendefinisikan supervisi sebagai segala upaya oleh personil sekolah yang ditunjuk yang ditujukan untuk memberikan bimbingan kepada guru dan pendidik lainnya untuk meningkatkan pengajaran. Ini mencakup pertumbuhan profesional dan pengembangan guru, pemilihan dan modifikasi tujuan pendidikan, bahan dan metode pengajaran, dan evaluasi pendidikan. Dari segi administrasi, supervisi adalah rangsangan dan koordinasi yang terus menerus dari guru, baik secara individu maupun kolektif, untuk memahami secara efektif pelaksanaan kegiatan pendidikan dalam rangka pengembangan siswa yang berkelanjutan.

Menurut Ngalim Purwanto, “supervisi adalah segala bantuan dari para pemimpin sekolah, yang dituju kepada perkembangan kepemimpinan guru-guru dan personil sekolah lainnya di dalam mencapai tujuan-tujuan pendidikan”.¹⁰

Sagala yang mengutip dari Rifai mereduksi rumusan supervisi dari

⁹ Syaiful Sagala, “*Administrasi Pendidikan Kontenporer*,” (Cet.VI: Bandung : Alfabeta, 2012), 229.

¹⁰ M. Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Cet.XIII, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004),. 76.

sejumlah para ahli antara lain dikemukakan sebagai berikut:

- 1) Supervisi adalah alat untuk mengembangkan situasi belajar-mengajar yang lebih baik.
- 2) Supervisi adalah kegiatan membantu dan melayani guru agar dapat lebih memenuhi tanggung jawab pendidikannya.
- 3) Supervisi adalah proses peningkatan pendidikan melalui kerjasama dengan pihak yang bekerjasama dengan siswa.
- 4) Supervisi berupaya meningkatkan hasil belajar siswa melalui guru.
- 5) Supervisi merupakan bagian atau aspek manajemen, khususnya yang berkaitan dengan upaya peningkatan kinerja guru.
- 6) Supervisi adalah tahapan-tahapan administrasi sekolah, terutama dalam kaitannya dengan harapan dan tujuan tertentu di dalam kelas.¹¹

Dari definisi supervisi yang dikemukakan oleh para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa supervisi adalah pengawasan yang dilakukan oleh seorang supervisor (kepala sekolah) kepada bawahannya (para guru dan staf) dalam melihat pekerjaan yang dilakukan bawahannya tersebut sekaligus membinaanya untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan baik.

b. Tujuan Supervisi Pendidikan

Supervisi bertujuan untuk menciptakan lingkungan yang kondusif dan lebih baik dalam kegiatan belajar mengajar melalui pembinaan dan pengembangan pengajaran. Dengan kata lain, tujuan supervisi kelas adalah untuk membantu guru dan mendorong siswa belajar bagaimana meningkatkan keterampilannya untuk mencapai tujuan belajarnya.¹²

¹¹ Sagala, 231.

¹² E Mulyasa, "Manajemen Berbasis Sekolah," (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2009), 157.

Sahertian mengutip pendapat Gwyn dan merumuskan sepuluh tugas utama supervisor, yaitu:

- 1) Membantu guru mengerti dan memahami para peserta didik.
- 2) Membantu mengembangkan dan memperbaiki, baik secara individual, maupun secara bersama-sama.
- 3) Membantu seluruh staf sekolah agar lebih efektif dalam melaksanakan proses belajar-mengajar.
- 4) Membantu guru meningkatkan cara mengajar yang efektif.
- 5) Membantu guru secara individual.
- 6) Membantu guru agar dapat menilai para peserta didik lebih baik
- 7) Menstimulasi guru agar dapat menilai diri dan pekerjaannya.
- 8) Membantu guru agar merasa bergairah dalam pekerjaannya dengan penunrasa aman.
- 9) Membantu guru dalam melaksanakan kurikulum sekolah.
- 10) Membantu guru agar dapat memberikan informasi yang seluasluasnya kepada masyarakat tentang kemajuan sekolahnya.¹³

Berdasarkan uraian tersebut, supervisi bertujuan untuk membawa perubahan perilaku aparatur sekolah khususnya guru, sehingga dapat memenuhi tugasnya sebagai pendidik profesional di sekolah. Tujuan supervisi pendidikan adalah untuk memperbaiki dan mengembangkan proses belajar mengajar. Fasilitas, layanan kepemimpinan, membina hubungan baik dengan semua pemangku

¹³ E. Mulyasa, Manajemen & Kepemimpinan Kepala Sekolah, (Cet. II; Jakarta: PT Bumi Aksara, 2012), 244-245.

kepentingan, dan pengawasan ditujukan untuk memastikan bahwa semua staf sekolah memperoleh pengetahuan dan keterampilan.

c. Fungsi-fungsi Supervisi Pendidikan

Fungsi-fungsi supervisi pendidikan yang sangat penting diketahui oleh para pemimpin pendidikan termasuk kepala sekolah, adalah sebagai berikut:

- 1) Dalam bidang kepemimpinannya
 - a) Menyusun rencana dan *policy* (kebijakan) bersama.
 - b) Mengikut sertakan anggota-anggota kelompok (guru-guru, pegawai) dalam berbagai kegiatan.
 - c) Memberikan bantuan kepada anggota kelompok dalam menghadapi dan memecahkan persoalan-persoalan.
 - d) Membangkitkan dan memupuk semangat kelompok, atau memupuk moral yang tinggi kepada anggota kelompok.
 - e) Mengikut sertakan semua anggota dalam menetapkan putusan-putusan.
- 2) Dalam hubungan kemanusiaan
 - a) Gunakan kesalahan yang telah mereka buat sebagai pelajaran untuk perbaikan lebih lanjut bagi diri mereka sendiri dan anggota kelompok.
 - b) Mengatasi kekurangan dan kesulitan yang dihadapi anggota kelompok seperti kemalasan, *inferiority complex*, ketidakpedulian dan pesimisme.
 - c) mengarahkan anggota kelompok ke sikap demokratis.
- 3) Dalam bidang administrasi personil
 - a) pemilihan personel dengan persyaratan dan keterampilan yang diperlukan untuk posisi tersebut;
 - b) Mengalokasikan personel ke lokasi dan tugas yang sesuai dengan keterampilan dan kemampuan mereka.

- 4) Dalam bidang evaluasi
- a) Memperoleh dan memahami tujuan pendidikan yang *spesifik* dan rinci.
 - b) Keakraban dengan kepemilikan norma dan standar yang menjadi dasar evaluasi.
 - c) Kemahiran dalam teknik pengumpulan data untuk memastikan bahwa data yang lengkap dan akurat diperoleh dan diproses sesuai dengan standar yang ada.
 - d) Menginterpretasikan hasil penilaian untuk menarik kesimpulan dan mengidentifikasi peluang untuk perbaikan.

Kelancaran sekolah atau lembaga untuk mencapai tujuan pendidikannya lebih terjamin jika fungsi pengawasan di atas benar-benar dikelola dan dilaksanakan semaksimal mungkin oleh seluruh pimpinan pendidikan, termasuk kepala sekolah dan anggotanya.¹⁴

Fungsi supervisi pengajaran memegang peranan yang sangat penting dalam memberikan perbaikan yang positif dalam meningkatkan kualitas pengajaran. Jika hal ini dipahami dengan baik oleh pengawas, diharapkan kegiatan pengawasan dapat dilakukan sesuai dengan fungsi tersebut. Fungsi supervisi bukan untuk mencari kesalahan guru, tetapi membantu guru meningkatkan kualitas pembelajarannya.

d. Teknik-teknik Supervisi

Kegiatan yang dapat anda lakukan sebagai supervisor untuk memberikan bimbingan, menggunakan jumlah dan jenis teknik yang sesuai dengan masalah, lokasi, waktu, dan pemangku kepentingan dituju. Jika yang disupervisor hanya sendiri, maka supervisor dapat berkomunikasi secara diam-diam melalui tatap

¹⁴ M. Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Cet.XXI; Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2012), 86-87.

muka, wawancara, dan negosiasi, tergantung pada masalah yang ditemukan dan tipe orang yang dihadapi.

Jika masalahnya mengenai metode mengajar dan mengenai hasil belajar anak-anak, dapatlah kita mengadakan kunjungan kelas (*classvisit*) kepada guru yang kita bimbing itu pada waktu ia mengajar. Tetapi caranya tidaklah seperti “meng- inspeksi”, melainkan dengan musyawarah bersama dan kemudian dengan evaluasi dari hasil kunjungan itu.

Kalau yang kita hadapi seluruh staf, dapat kita adakan pertemuan/rapat yang merupakan komunikasi langsung. Jika yang disupervisi lebih besar lagi meliputi pihak-pihak yang luas, dapat kita adakan seminar, atau dapat pula dengan *workshop*.

Teknik-teknik supervisi yang lazim dan secara teratur dapat dilakukan oleh setiap kepala sekolah ialah: rapat sekolah, kunjungan kelas, musyawarah atau pertemuan perseorangan.¹⁵

e. Prinsip Supervisi Pendidikan

Menurut Piet A. Sahertian, kepala sekolah harus melakukan prinsip-prinsip supervisi. Adapun prinsip-prinsip yang harus dilakukan adalah:

1) Prinsip ilmiah

Prinsip ilmiah mengandung ciri-ciri sebagai berikut:

- a) Kegiatan supervisi dilaksanakan berdasarkan data objektif yang diperoleh dalam kenyataan pelaksanaan proses belajar mengajar.
- b) Untuk memperoleh data perlu diterapkan alat perekam data, seperti angket, observasi, percakapan pribadi dan lain-lain.
- c) Setiap kegiatan supervisi secara sistematis, berencana dan kontinu.

¹⁵ Daryanto, Administrasi Pendidikan, (Cet. VI; Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2010). 184-185.

2) Prinsip demokratis

Layanan dan dukungan guru didasarkan pada hubungan yang dekat dan hangat, sehingga guru merasa aman dan tidak ada tekanan pada mereka. Demokrasi berarti menjunjung tinggi harkat dan martabat guru, berlandaskan persaudaraan bukan atasan dan bawahan. 3) Prinsip kerjasama.

Prinsip kerjasama ini adalah guru mengembangkan segala sesuatu melalui usaha bersama atau sesuai konsep supervisi, memberi dorongan dan inspirasi kepada guru agar dapat tumbuh bersama.

4) Prinsip konstruktif dan kreatif

Semua guru merasa termotivasi untuk mengembangkan potensi kreatif mereka dan menjadi guru profesional ketika supervisor mereka dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, bukan dengan cara yang mengerikan.¹⁶

f. Tugas dan Tanggung Jawab Kepala Sekolah sebagai Supervisor

Supervisi sebenarnya bisa dilakukan oleh kepala sekolah sebagai supervisor, namun sistem kelembagaan modern membutuhkan supervisor khusus yang bisa lebih melakukan kegiatan supervisor secara mandiri dan lebih objektif dalam pembinaan dan pelaksanaan tugasnya. Kepala sekolah sebagai supervisor dapat dilakukan secara efektif antara lain melalui diskusi kelompok, kunjungan kelas, pembicaraan individual, dan simulasi pembelajaran.

1) Diskusi kelompok.

Diskusi kelompok adalah kegiatan yang dapat dilakukan dengan guru dan juga dapat melibatkan staf administrasi dalam pengambilan keputusan untuk memecahkan berbagai masalah sekolah.

¹⁶ Piet A. Suhertian, Konsep dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan Dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia, (cet. 1; Jakarta: PT. RinekaCipta, 2000), 20.

2) Kunjungan kelas.

Observasi kelas dapat digunakan oleh kepala sekolah sebagai metode pengamatan langsung terhadap kegiatan pembelajaran. Kunjungan kelas merupakan cara yang sangat mudah untuk mendapatkan informasi langsung tentang berbagai hal yang berkaitan dengan *profesionalisme* guru dalam melaksanakan tugas pokok pendidikannya. Dimana kepala sekolah menggunakan alat penilaian berupa angket atau pedoman indikator penilaian supervisi.

3) Pembicaraan individual.

Wawancara individual adalah teknik mengajar dan konseling yang dapat digunakan Kepala Sekolah untuk memberikan saran kepada guru mengenai kegiatan pembelajaran dan masalah yang berkaitan dengan profesionalisme guru.

Wawancara individual adalah strategi yang sangat efektif untuk melatih staf pengajar, terutama ketika berhadapan langsung dengan masalah staf. Namun, sesi tatap muka ini terkadang dipandang negatif oleh beberapa guru yang merasa privasinya dilanggar.

4) Simulasi pembelajaran.

Simulasi pembelajaran adalah suatu metode pengajaran dimana kepala sekolah mengajar dengan cara mendemonstrasikan pembelajaran sehingga kepala sekolah dapat menganalisis apa yang dilihat kepala sekolah sebagai introspeksi, tetapi tidak ada metode pengajaran yang terbaik. Kegiatan ini dapat direncanakan dan dilaksanakan oleh kepala sekolah. Misalnya, setahun sekali, mengajar kelas tertentu untuk melakukan simulasi pembelajaran.¹⁷

Pada dasarnya seluruh tenaga pendidikan (guru) harus dimonitor secara

¹⁷ Mulyasa, Menjadi Kepala Sekolah Profesional, 113-114.

berkala dalam pelaksanaan tugasnya. Jika jumlah guru cukup banyak, kepala sekolah dapat meminta guru lain atau kepala sekolah untuk mengawasi. Menjabat sebagai pengawas utama bergantung pada (1) kepekaan staf pengajar (guru) untuk meningkatkan kinerjanya dan (2) peningkatan keterampilan staf pengajar (guru) dalam melaksanakan tugasnya.

2. Kinerja Guru

a. Pengertian Kinerja Guru

Ada 2 kata yang perlu diuraikan untuk mendefinisikan kinerja guru, yaitu kinerja dan guru. Kinerja diartikan oleh para ahli yang berbeda-beda, sedangkan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, performance berarti unjuk kerja. Kinerja didefinisikan sebagai kemampuan untuk melakukan suatu tugas atau kewajiban (Jhon M. Echols dan Hassan Shadily). Wibowo mengungkapkan bahwa kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang datang darinya.¹⁸

Sementara itu, kinerja guru dapat didefinisikan sebagai seperangkat perilaku guru yang berkaitan dengan gaya mengajar, kemampuan berinteraksi dengan siswa, dan karakteristik pribadi yang diekspresikan dalam menjalankan tugas profesional sebagai pendidik (pengawas, guru, dan/atau pelatih).¹⁹

Definisi kinerja menurut Kementerian Pendidikan Nasional adalah “gambaran tingkat kinerja dalam pelaksanaan kegiatan, program, atau kebijakan untuk mencapai tujuan, misi, misi, dan visi organisasi. Kinerja pegawai mengacu pada tujuan organisasi”. perusahaan Mengacu pada kinerja, hasil kerja, dan pencapaian yang ditunjukkan pada titik waktu tertentu untuk mencapai tujuan kerja individu.”²⁰

¹⁸ Wibowo, Manajemen Kinerja. (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007) Ed. 1, .2.

¹⁹ Syamsu Yusuf dan Nani M. Sugandhi, Perkembangan Peserta Didik, (Cet I; Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2011), 140.

²⁰ Ahmad Susanto, *Teori Belajar & Pembelajaran di Sekolah Dasar*, (Jakarta: Kencana, 2013), 29.

Kinerja adalah derajat keberhasilan seorang individu atau kelompok dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya, dalam jangka waktu tertentu, berdasarkan kriteria kinerja yang ditentukan, untuk mencapai tujuan suatu organisasi.²¹ Dengan ini, penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seorang pegawai untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Guru adalah pendidik profesional yang peran utamanya adalah mengajar, menginstruksikan, membimbing, melatih, menguji, dan menilai siswa pra-sekolah dasar di seluruh pendidikan formal, dasar, dan menengah pertama.²²

Wina Sanjaya mengemukakan bahwa “guru adalah komponen yang sangat menentukan dalam implementasi suatu strategi pembelajaran. Tanpa guru, bagaimanapun bagus dan idealnya suatu strategi, maka strategi itu tidak mungkin bisa diaplikasikan. Keberhasilan implementasi suatu strategi pembelajaran akan tergantung pada kepiawaian guru dalam menggunakan metode, teknik, dan taktik pembelajaran. Pendapat lain yang juga menyatakan pentingnya komponen guru dalam pendidikan seperti yang dikemukakan oleh E. Mulyasa, bahwa peran dan fungsi sangat berpengaruh terhadap pelaksanaan pendidikan di sekolah. Peran dan fungsi guru tersebut sebagai berikut:²³

- 1) **Sebagai pendidik dan pengajar**, artinya setiap guru secara otomatis adalah seorang pendidik dan seorang guru, dengan kestabilan emosi, idealisme, keinginan untuk memajukan siswanya, dan realistis, jujur, terbuka, berkembang, terutama pendidikan harus peka terhadap inovasi
- 2) **Sebagai anggota masyarakat**, semua guru harus bergaul dengan masyarakat.

²¹ Barnawi, dan Mohammad Arifin, *Kinerja Guru Profesional*, (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2012), 13.

²² UU RI No. 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen, pasal 1 ayat 1.

²³ Susanto., 32-33.

Untuk melakukan ini anda harus menguasai psikologi sosial, memiliki pengetahuan tentang hubungan interpersonal, memiliki keterampilan membangun kelompok, bekerja dalam kelompok dan menyelesaikan tugas kelompok.

- 3) **Sebagai pemimpin**, semua guru harus menjadi pemimpin yang harus memiliki kepribadian yang harus menguasai ilmu kepemimpinan, prinsip-prinsip hubungan interpersonal, teknik komunikasi, dan berbagai aspek kegiatan organisasi sekolah.
- 4) **Sebagai administrator**, setiap guru harus memiliki kepribadian yang jujur, teliti dan tekun serta memahami strategi dan manajemen guru dalam menghadapi berbagai tugas administrasi yang perlu dilakukan di sekolah.
- 5) **Sebagai pengelola pembelajaran**, bahwa setiap guru harus mampu dan mahir dalam metode pembelajaran yang berbeda dan memahami situasi belajar mengajar di dalam dan di luar kelas.

Selain itu, fungsi khusus seorang guru menurut ketentuan Depdiknas adalah sebagai pendidik, guru, konselor, pembina, agen pembangunan program dan Profesional sepenuhnya dirinci dalam tabel di bawah ini:

Tabel 2.2

Kinerja Mengajar Guru

Tugas	Fungsi	Uraian Tugas
1. Mendidik, mengaj membimbing, dan melatih.	Sebagai Pendidik	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mengembangkan potensi kemampuan dasar peserta didik. 2. Mengembangkan kepribadian peserta didik. 3. Memberikan keteladanan. 4. Menciptakan suasana pendidikan yang kondusif.
	Sebagai Pengajar	<ol style="list-style-type: none"> 1. Merencanakan pembelajaran. 2. Melaksanakan pembelajaran yang mendidik. 3. Menilai proses dan hasil pembelajaran.
	Sebagai Pembimbing	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mendorong berkembangnya perilaku positif dalam pembelajaran. 2. Membimbing peserta didik memecahkan masalah dalam pembelajaran.
	Sebagai Pelatih	<ol style="list-style-type: none"> 1. Melatih keterampilan yang diperlukan dalam pembelajaran 2. Membiasakan peserta didik berperilaku positif dalam pembelajaran.
2. Membantu Pengelolaan dan Pengembangan Program Sekolah	Sebagai pengelola program	Membantu secara aktif dalam menjalin hubungan dan kerja sama antar sekolah dan masyarakat.
	Sebagai pengembang program	Membantu mengembangkan program pendidikan sekolah dan hubungan kerja intra sekolah.
3. Mengembangkan keprofesionalan.	Sebagai tenaga profesional	Melakukan upaya-upaya untuk meningkatkan profesional.

Sumber: Departemen Pendidikan Nasional.

b. Faktor-faktor yang Dapat Memengaruhi Kinerja Guru

Kinerja adalah penampilan kerja seorang individu dalam menjalankan peran dan fungsinya dalam lingkungan tertentu dalam suatu organisasi. Sebenarnya ada banyak faktor yang mempengaruhi perilaku manusia. Dengan demikian, ketika

diterapkan pada pekerjaan, cara kerjanya akan menjadi dasar untuk menganalisis konteks yang mempengaruhi dirinya. Uhar mengutip Gibson et al., memberikan gambaran yang lebih rinci dan komprehensif tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu:²⁴

- a. *Variabel Individu*, meliputi kemampuan, keterampilan, kesehatan mental, latar belakang keluarga, latar belakang sosial, pengalaman dan demografi (usia, ras, jenis kelamin).
- b. *Variabel organisasi*, seperti sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, dan struktur desain tugas.
- c. *Variabel psikologis*, seperti persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi.

Sementara itu Zane K. Quible berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menyatakan: “ *basic human traits affect employees’ job related behaviour and performance. These human traits include ability, aptitude, perception, values, interest, emotions, needs and personality.*” Ability atau kemampuan akan menentukan bagaimana seseorang dapat melakukan pekerjaan, bakat akan berperan dalam kinerja pekerjaan jika ada kesesuaian yang baik untuk jenis pekerjaan, serta persepsi, citra diri, nilai, minat, perasaan, kebutuhan, dan kepribadian.

Beberapa teori mengungkapkan pandangannya tentang apa yang dapat mempengaruhi motivasi dan kinerja seseorang, termasuk yang dikemukakan oleh Maslow sebagai Hirarki Kebutuhan. Menurutnya, motivasi dan kinerja seseorang dipengaruhi oleh lima jenis kebutuhan, yaitu:²⁵

²⁴ Uhar Suharsaputra, *Administrasi Pendidikan*, (Cet. 1; Bandung: PT Refika Aditama, 2010), 147-148.

²⁵ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Cet. 9; Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2007), 146.

Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*), kebutuhan tersebut berada pada tingkat yang mereka membutuhkan kepuasan yang paling tidak mendesak, seperti kebutuhan akan makanan, air, dan udara. Kebutuhan tersebut juga dapat mempengaruhi kinerja guru. Begitu guru telah menenangkan kebutuhan yang mendesak ini, dia hanya bisa memikirkan hal-hal lain yang lebih bermanfaat bagi tugas dan tanggung jawabnya.

Kebutuhan rasa aman (*safety needs*), kebutuhan tingkat kedua ini merupakan kebutuhan yang mendorong individu untuk memperoleh kedamaian, keamanan, dan ketertiban dari kondisi lingkungan. Kebutuhan ini juga sangat mempengaruhi efisiensi kerja guru, seorang guru merasa tidak nyaman untuk memberikan tempat berlindung dan perlindungan dari perilaku sewenang-wenang, pikirannya tidak terfokus pada pekerjaan dan keahlian, yang akan memikirkan keselamatan dan kenyamanan dimana dia bekerja.

Kebutuhan kasih sayang (*belongingness and love needs*), kebutuhan ini mendorong individu untuk memiliki hubungan romantis atau ikatan emosional dengan individu lain, sesama jenis atau lawan jenis, dalam lingkungan keluarga atau sosial, seperti merasa dicintai oleh orang lain, mencintai, menerima, dan membutuhkan. Guru harus mendapat perhatian dan kasih sayang yang cukup dari lingkungan tempat mereka bekerja.

Kebutuhan akan rasa harga diri (*esteem needs*), permintaan ini terdiri dari dua bagian. Bagian pertama adalah harga diri atau apresiasi, dan bagian kedua adalah penghargaan terhadap orang lain. Misalnya, keinginan untuk memperoleh kekuasaan pribadi dan mendapatkan harga atas apa yang dilakukannya. Guru yang merasa dihargai, hasil pekerjaannya akan merasa nyaman dan lebih giat lagi dalam mendidik anak didiknya.

Kebutuhan akan aktualisasi diri (*need for self actualization*), kebutuhan ini

merupakan kebutuhan yang paling tinggi dan akan muncul jika kebutuhan yang lebih rendah telah terpenuhi dengan baik. Misalnya, seorang musisi menciptakan komposisi musik atau seorang ilmuwan menemukan teori yang berguna untuk kehidupan. Seorang guru akan bangga ketika pendapatnya, kontribusinya dan karya seorang guru dapat diterima dan diperhitungkan oleh sekolah.

Beberapa faktor di atas merupakan kebutuhan yang dapat mempengaruhi kinerja seorang guru di sekolah, dalam hal ini kepala sekolah dapat segera dirasakan.

c. Komponen Kinerja Profesional guru

1) Gaya Mengajar

Menurut Donald Medley, gaya mengajar seorang guru berkaitan dengan kemampuan guru dalam menciptakan suasana kelas. Ahli lain menggambarkan gaya mengajar sebagai (1) aspek ekspresif mengajar, termasuk karakteristik hubungan emosional antara guru dan siswa. (2) aspek instrumental pengajaran berhubungan dengan cara guru memberikan tugas, mengelola pembelajaran, dan merancang aturan kelas.

Louis Rubin menjelaskan enam dimensi pengajaran:

- a) *Explanatory*, guru akan menjelaskan materi dan aspek lain dari pelajaran.
- b) *Inspiratory*, guru menginspirasi (memotivasi) siswa dan menunjukkan keterlibatan emosional di kelas.
- c) *Informative*, guru menyajikan informasi melalui penjelasan verbal dan siswa diharapkan mendengarkan dan mengikuti instruksi guru.
- d) *Corrective*, guru memberikan umpan balik kepada siswa, termasuk analisis tugas, diagnosis kesalahan, dan saran.
- e) *Interactive*, guru mengembangkan pemikiran dan ide siswa melalui dialog dan tanya jawab.

- f) *Programmatic*, guru membimbing kegiatan siswa dan mendorong pengembangan pembelajaran mandiri.²⁶

2) Karakteristik Pribadi Guru

Menggunakan penilaian diri observasional, Ryan mensurvei lebih dari 6.000 guru di 1.700 sekolah selama sekitar enam tahun. Ryan mengkategorikan karakteristik guru ke dalam empat set dimensi guru. (2) Dinamis: Guru yang dinamis energik dan mudah bergaul. (3) Organisasi: Guru berorientasi pada tujuan, pemecahan masalah, dan dikelola. (4) Kehangatan: guru memiliki kehangatan bersifat pandai bergaul, ramah, sabar.

3) Kompetensi Guru

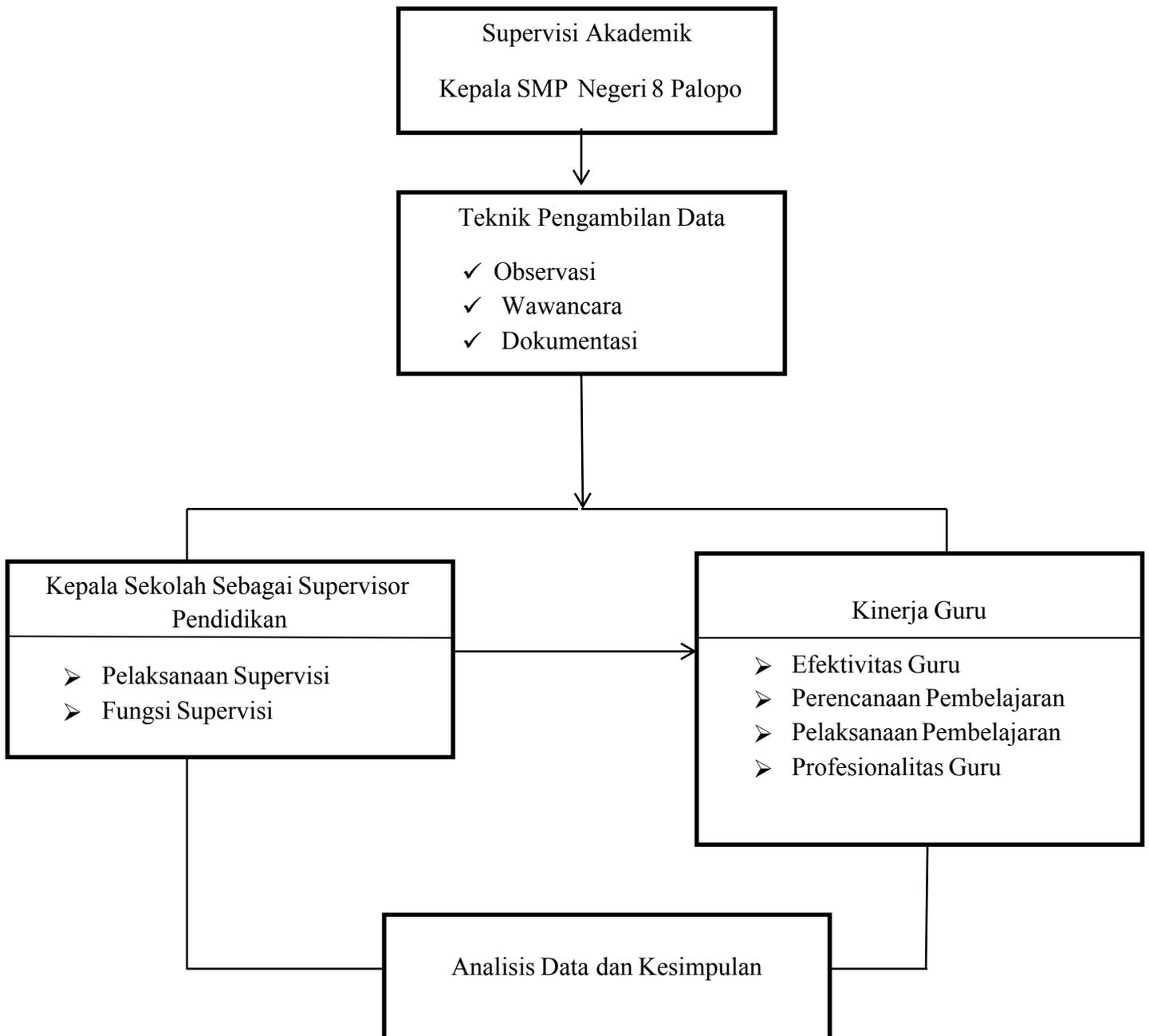
Bahrul Hayat mengungkapkan “*Teacher Is The Heart Of Quality Education*”. Ungkapan ini bermakna bahwa guru merupakan salah satu indikator yang menentukan kualitas pengajaran. Kualitas pengajaran yang baik tercermin dari kinerja dan kemampuan guru sebagai pendidik untuk melaksanakan proses pembelajaran. Guru adalah kunci keberhasilan pendidikan, memiliki kualifikasi profesional dan bertugas membantu siswa belajar dan tumbuh. Mendukung perkembangan intelektual, pribadi dan sosial anggota masyarakat yang memasuki sekolah. Guru adalah pendidik profesional yang memiliki peran utama mendidik, membimbing, melatih, mengevaluasi, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini melalui pendidikan formal, dasar, dan menengah.

²⁶ Anita Greanti, “Fungsi Supervisi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Mts Pembangunan Uin Jakarta,” *Skripsi* (Jakarta :UIN Syarif Hidayatullah, 2019), 15.

C. Kerangka Pikir

Peneliti akan melakukan penelitian di Sekolah Pertama Negeri 8 Palopo dengan tiga rumusan masalah yakni: bagaimana pelaksanaan supervisi pendidikan di Sekolah Menengah Pertama Negeri 8 Palopo, bagaimana gambaran kinerja guru, dan bagaimana fungsi kepala sekolah sebagai supervisor pendidikan dalam rangka meningkatkan kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri 8 Palopo. Selanjutnya penelitian ini memiliki tiga teknik pengambilan data yaitu observasi, wawancara dan dokumentasi. Adapun kepala sekolah sebagai supervisor pendidikan yaitu melaksanakan supervisi pendidikan dan melaksanakan fungsi supervisi, kemudian kinerja guru yaitu efektivitas guru, perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran hingga profesionalitas gurudalam menjalankan tugasnya. Selanjutnya pada bagian akhir penelitian akan dilakukan analisis data dan membuat kesimpulan. Penelitian ini dapat digambarkan dalam kerangka pikir sebagai berikut

Gambar 2.1
Kerangka Pikir



BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

1. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian dalam rencana penelitian ini yaitu menggunakan pendekatan fenomenologi yang berpangkal pada filosofi dan psikologi untuk mengetahui sejauh mana suatu objek penelitian dengan memahaminya dari suatu permasalahan atau fenomena.

2. Jenis Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif, yaitu metode deskriptif yang menyertai penelitian, untuk membantu menjelaskan dan menjawab pertanyaan tentang fenomena dan kejadian dari subjek penelitian.²⁸ Studi deskriptif ini membantu untuk menggambarkan secara jelas kegiatan berupa pengumpulan data, pengolahan data situasi atau peristiwa. Melalui metode kualitatif, peneliti berusaha untuk mendeskripsikan fungsi supervisi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 8 Palopo.

B. Fokus Penelitian

Adapun fokus penelitian terbagi menjadi dua yaitu:

1. Kepala sekolah sebagai supervisor memiliki kemampuan memberikan pembinaan untuk membantu guru melaksanakan tugasnya secara efektif.
2. Kinerja guru dibatasi pada efektivitas guru dalam pembelajaran, perencanaan

²⁸Zainal Arifin, *Penelitian Pendidikan Metode dan Paradigma Baru*, (Cet. 1; Bandung: PT Rosda Karya, 2011), 54.

pembelajaran, penyampaian pembelajaran, dan *profesionalisme* guru.

C. Definisi Istilah

1. Peran Supervisi Kepala Sekolah

Peran supervisi Kepala Sekolah merupakan layanan yang diberikan oleh Kepala Sekolah kepada guru dalam rangka meningkatkan kemampuan guru untuk melaksanakan tugas-tugasnya dalam mengelola pembelajaran secara efektif dan efisien sesuai dengan kebutuhan layanan pendidikan.

2. Kinerja Guru

Kinerja guru adalah kemampuan guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar dengan mempersiapkan segala kebutuhan pembelajaran serta memahami landasan kependidikan.

D. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan survei deskriptif. Penelitian deskriptif digunakan peneliti untuk mencari faktor-faktor tentang fenomena yang sedang diteliti dalam suatu masyarakat atau kelompok tertentu. Langkah-langkah penelitian deskriptif adalah pendefinisian masalah, identifikasi masalah, pemilihan, perancangan prosedur pengumpulan data, dan analisis data.

E. Data dan Sumber Data

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian baik melalui observasi dan wawancara. Data penelitian yang diperoleh yaitu hasil pengamatan dan wawancara terhadap Kepala Sekolah, Wakil Kepala Sekolah dan guru mengenai peran supervisi Kepala Sekolah dalam meningkatkan

kinerja guru di SMP Negeri 8 Palopo.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari pihak ketiga. Data sekunder dapat hadir dalam penelitian ini dalam bentuk arsip atau dokumentasi kinerja guru.

F. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat pelaksanaan yang disesuaikan dengan metode yang digunakan. Karena penelitian ini bersifat kualitatif, maka alatnya adalah peneliti itu sendiri dan dilengkapi dengan pedoman wawancara dan pedoman observasi.

G. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi

Observasi adalah pengamatan langsung terhadap objek yang diteliti untuk mengetahui keberadaan, status, dan konteksnya pada saat pengumpulan data penelitian. Metode ini dimaksudkan untuk melihat langsung objek penelitian.

2. Interview

Interview yaitu cara pengumpulan suatu data penelitian dengan cara berhadapan langsung dengan objek sumber penelitian.

3. Dokumentasi

Metode dokumentasi bertujuan untuk melengkapi data dari wawancara

yang dilakukan oleh peneliti. Data pendukung berupa sumber tertulis atau dokumen yang berkaitan dengan pokok bahasan, seperti sejarah berdirinya SMP Negeri 8 Palopo, daftar nama kepala sekolah yang pernah menjabat, data guru dan lainnya.

H. Pemeriksaan Keabsahan Data

Untuk menetapkan keabsahan data diperlukan teknik pemeriksaan. Pelaksanaan teknik pemeriksaan didasarkan atas sejumlah kriteria tertentu. Ada empat kriteria digunakan, yaitu kepercayaan (*credibility*), keteralihan (*transferability*), kebergantungan (*dependability*), dan kepastian (*confirmability*).²⁷

1. Uji Kredibilitas

Dalam uji kredibilitas peneliti melakukan pendekatan dengan kepala sekolah, guru serta staf, dan para peserta didik, dengan berbagai pendekatan agar menumbuhkan rasa kepercayaan kepada pihak sekolah sehingga mempermudah peneliti untuk mendapatkan data yang diperlukan.

2. Uji *Transferability*

Transferability merupakan validitas eksternal dalam penelitian kualitatif, yaitu merupakan kemampuan generalisasi terhadap hasil penelitian. Bagi peneliti kualitatif *transferability* tergantung pada sipemakai, yakni hingga masalah hasil penelitian itu dapat digunakan dalam konteks dan situasi tertentu. Untuk meningkatkan kemampuan *transferability* peneliti akan membuat laporan secara lebih rinci, sistematis dan jelas.

3. Kebergantungan (*Reabilitas/Depensibility*)

²⁷J. Moleong, Metodologi Penelitian Kualitatif (Cet. XXV; Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013), 173

Dalam penelitian kualitatif, reabilitas dinyatakan dalam dependability atau kebergantungan. Karena dalam penelitian kualitatif teknik pengumpulan data lebih banyak bersifat seni masing-masing peneliti. Maka reabilitasnya akan dilakukan dengan audit trail yang akan dilakukan oleh pembimbing atau promotor.

4. Uji kepastian

Dalam penelitian kualitatif kepastian dinamakan obyektivitas. Untuk menguji obyektivitas penelitian akan dilakukan diskusi dengan sumber-sumber data yang telah dimintai keterangan.

I. Teknik Analisis Data

Patton dalam bukunya menyatakan “teknik analisis data adalah suatu proses pengelolaan data untuk memperoleh suatu hasil berdasarkan fenomena yang di teliti.²⁸ Dalam penelitian ini teknik analisis data yang digunakan yaitu:

1. Reduksi Data

Reduksi data dilakukan dengan melakukan pemilahan data, pemusatan perhatian, penyederhanaan data yang diperoleh di lapangan. Setelah memperoleh data di lapangan, peneliti mengkaji kembali data dengan memilah data yang benar-benar diperlukan dalam penelitian.

2. Display Data

Data setumpuk data yang diperoleh dari hasil mengumpulkan data di lapangan, peneliti melakukan klafikasi dan penyesuaian data untuk mempermudah peneliti dalam menguasai data.

3. Verifikasi Data (Menarik kesimpulan)

²⁸ Patton, Teknik Analisis Data, (Jakarta: Alfabeta; 2019), 19.

Verifikasi data berupa penarikan kesimpulan secara cermat oleh peneliti dengan peninjauan ulang pada data-data yang diperoleh di lapangan dan teruji validitasnya sehingga kesimpulan yang diperoleh teruji kegunaan dan kebenarannya.

BAB IV

DESKRIPSI DAN ANALISIS DATA

A. Deskripsi Data

1. Gambaran Umum SMP Negeri 8 Palopo

a. Sejarah Berdirinya

Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 8 Palopo merupakan salah satu sekolah lanjutan atas yang berstatus negeri yang ada di Kabupaten Luwu tepatnya Kecamatan Walenrang. Sekolah ini di bawah naungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia dengan menerapkan kurikulum nasional yang telah ditetapkan oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.

SMP Negeri 8 Palopo didirikan berdasarkan surat keputusan pendirian sekolah nomor 188.45/262/PDK/2006 tertanggal 09 Februari 2006 dengan luas tanah 76 Ha. Di bawah pengelolaan para pendidik yang profesional di bidangnya, SMP Negeri 8 Palopo terus berkembang menjadi sekolah yang diminati dan mendapat kepercayaan besar dari masyarakat. Sejalan dengan visi lembaga, SMP Negeri 8 Palopo senantiasa berbenah agar dapat memberikan pendidikan baik pendidikan agama maupun pendidikan umum yang berkualitas.

Saat ini SMP Negeri 8 Palopo mampu menunjukkan kualitasnya di bawah kepemimpinan Bapak Drs. Syafaruddin Kadir, M.Pd. Sebagai kepala sekolah beliau selalu berbenah untuk senantiasa memberikan layanan yang berkualitas bagi seluruh lapisan masyarakat terutama bagi orang tua yang telah memberikan kepercayaan untuk menyekolahkan putra putrinya di SMP Negeri 8 Palopo.

b. Identitas Sekolah

Nama Sekolah : Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 8 Palopo.

NPSN : 40306082

NSS : 301191711005

Status : Negeri (Terakreditasi A).

Alamat : Jl. Opu Dg. Risaju, Desa Batusitanduk, Kecamatan Walenrang, Kabupaten Luwu.

Kode Pos : 91951

Kepala Sekolah : Drs. Syafaruddin Kadir, M.Pd.

Alamat : Lengkong

No. Hp : 082 187 596 504

SK Pendirian Sekolah : 188.45/262/PDK/2006

Tanggal SK Pendirian : 2006-02-09

SK Izin Operasional : 188.45/262/PDK/2006

Tgl SK Izin Operasional : 2006-02-09

Luas Tanah Milik : 76 Ha

c. Visi dan Misi

Visi:

Unggul dalam mutu, handal dalam prestasi yang berdasarkan kepada ajaran agama dan budaya bangsa.

Misi:

- 1) Melaksanakan pembelajaran yang berorientasi pada peningkatan kecerdasan intelektual, emosional dan spritual.
- 2) Menyelenggarakan sistem pembelajaran yang berorientasi pada kecakapan hidup (*Life Skill*).

- 3) Meningkatkan kegiatan MGMP dalam rangka penyusunan silabus dan sistem penilaian serta kualitas pembelajaran.
- 4) Melaksanakan bimbingan dalam kegiatan lomba akademik.
- 5) Menumbuhkan rasa cinta terhadap olahraga dan kesenian.
- 6) Melaksanakan kegiatan keagamaan secara rutin dan teratur.
- 7) Mewujudkan lingkungan sekolah yang bersih, indah dan nyaman sesuai konsep wiyatamandala.

d. Sarana dan Prasarana SMP Negeri 8 Palopo

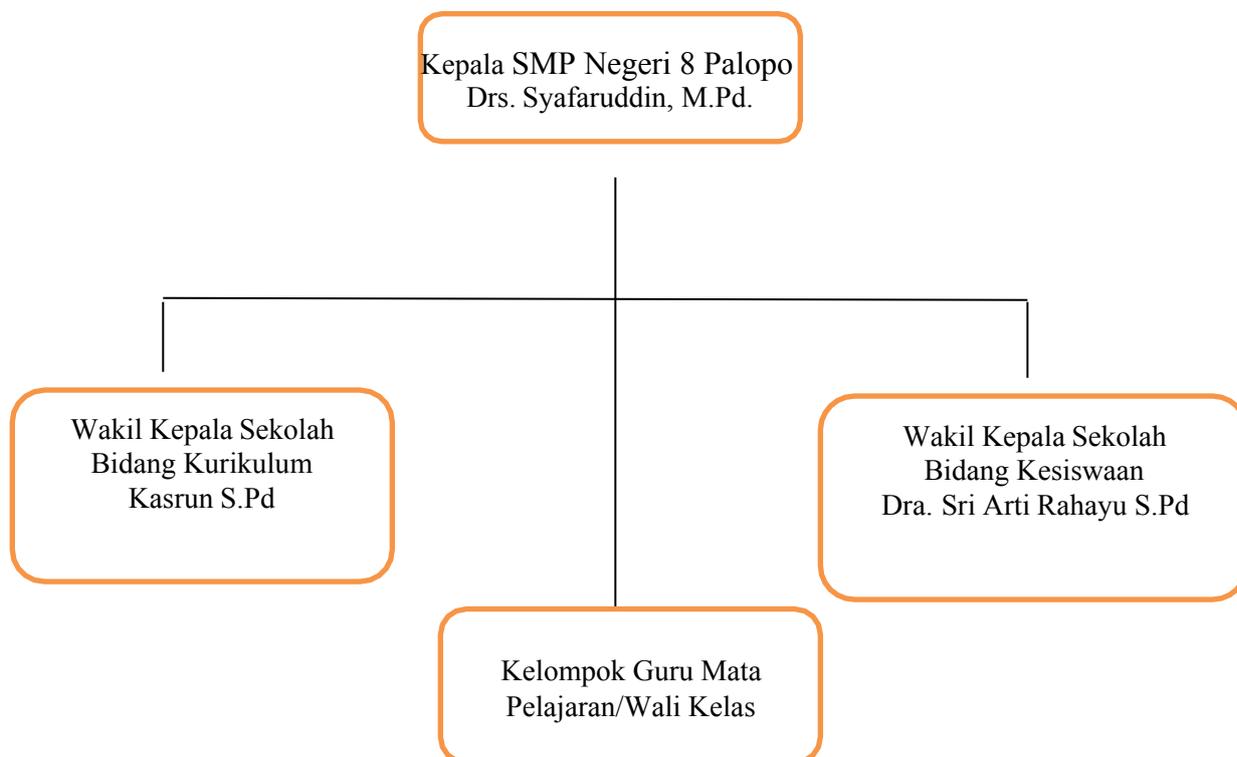
Salah satu faktor pendukung yang dimiliki SMP Negeri 8 Palopo adalah tersedianya sarana dan prasarana yang dapat menunjang keberhasilan disekolah tersebut, termasuk beberapa fasilitas yang dimiliki SMP Negeri 8 Palopo.

Sarana dan prasarana yang ada di SMP Negeri 8 Palopo yaitu:

- 1) Masjid
- 2) Kantor Kepala Sekolah
- 3) Ruang Wakasek
- 4) Ruang Guru
- 5) Ruang Tata Usaha
- 6) Ruang Kelas
- 7) Perpustakaan
- 8) Ruang Lab Komputer
- 9) Ruang Lab Ipa
- 10) Ruang Lab Fisika
- 11) Ruang Lab Kimia
- 12) Ruang Lab Bahasa
- 13) Ruang Lab Biologi
- 14) Ruang Osis
- 15) Ruang UKS
- 16) Lapangan Basket
- 17) Lapangan Voli
- 18) Lapangan Takraw
- 19) Lapangan Futsal
- 20) Aula
- 21) Gudang
- 22) WC Guru dan Pegawai
- 23) WC Siswa
- 24) Kantin
- 25) Ruang Parkir.

e. Struktur Organisasi Sekolah

Gambar 4.1 Struktur Organisasi Sekolah



Sumber: Tata Usaha SMP Negeri 8 Palopo

f. Keadaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia No.16 tahun 2007 tentang standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru, yaitu guru pada SMA/MA harus memiliki kualifikasi akademik pendidikan minimal diploma (D-IV) atau sarjana (SI) program studi yang sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan/diampu dan diperoleh dari program studi yang terakreditasi.

Berdasarkan ketentuan di atas, dari hasil observasi terkait tenaga pendidik maka dapat disimpulkan bahwa tenaga pendidik di SMP Negeri 8 Palopo 100% memenuhi persyaratan yang ditetapkan pemerintah dan profesional pada pelajaran yang diampu/diajarkan yaitu strata satu (S1) dan sudah mempunyai sertifikat guru profesional.

2. Pelaksanaan Supervisi Pendidikan di Sekolah Menengah Pertama Negeri 8

Palopo.

Kegiatan supervisi yang dilaksanakan kepala sekolah terdiri dari tiga tahapan yaitu:

- a. Tahap pertama yaitu perencanaan, dilakukan pada awal tahun pembelajaran sekitar bulan Juli yaitu merancang program supervisi dengan melibatkan beberapa guru senior dan jabatannya lebih tinggi dari guru lainnya sebagai tim supervisi untuk membantu kepala sekolah dalam melaksanakan kegiatan supervisi. Kepala sekolah bertugas untuk mensupervisi tim supervisor. Perencanaan ini dilaksanakan untuk merumuskan kegiatan supervisi. Langkah-langkah untuk melakukan supervisi tercantum pada program seperti tujuan, sasaran, waktu, instrument supervisi dan rencana kegiatan. Kepala sekolah dan tim supervisor merumuskannya secara bersama-sama. Setelah program supervisi ditetapkan, kepala sekolah menginformasikan jadwal pelaksanaan supervisi kepada seluruh guru.
- b. Tahap kedua yakni pelaksanaan, supervisi dilaksanakan sesuai dengan jadwal yang telah disepakati. Pelaksanaan supervisi dilakukan dua kali dalam satu tahun, satu kali pada tiap semester dan dilakukan oleh kepala sekolah dan tim supervisor. Pelaksanaan supervisi dilaksanakan dengan kunjungan kelas atau observasi kelas dengan membawa instrumen supervisi yang telah dirancang pada tahap perencanaan supervisi.

Tim supervisor juga memeriksa kelengkapan administrasi guru terutama perangkat pembelajaran yaitu RPP. Dalam pelaksanaan supervisi, tim supervisor memiliki catatan yang akan diberikan kepala kepala sekolah yang nantinya digunakan untuk proses tindak lanjut.

- c. Tahap terakhir supervisi, yaitu tindak lanjut berupa kegiatan yang dilaksanakan untuk menindak lanjuti hasil dari supervisi yang dilakukan. Kegiatan tindak lanjut ini diawali dengan melaksanakan penyampaian hasil supervisi serta langkah selanjutnya mengevaluasi apa yang kurang atau menjadi masalah guru selama pembelajaran. Kepala sekolah mengatur jadwal dengan guru untuk pelaksanaan dialog secara langsung. Kegiatan tindak lanjut lainnya yaitu penataan/pelatihan dan pembinaan bagi guru yang membutuhkan. Tindak lanjut ini dilaksanakan agar pada proses supervisi selanjutnya bisa mendapatkan hasil yang lebih baik sehingga dalam jangka waktu yang panjang kinerja guru dalam lebih dimaksimalkan lagi.

3. Gambaran Kinerja Guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri 8 Palopo

Sebagai tenaga pendidik, guru di SMP Negeri 8 Palopo pada dasarnya telah melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik dengan baik. Namun, tugas seorang guru bukan hanya sebatas sebagai seorang pengajar melainkan juga seorang pembimbing, pengarah dan juga pelatih. Karena hal itu maka seorang guru harus memiliki kemampuan profesional. Hal ini harus didukung seluruh stake holder yang ada di sekolah mulai dari staff sebagai tenaga kependidikan, sesama guru, dan yang paling penting yaitu Kepala Sekolah yang bertugas untuk melakukan supervisi terkait tugas guru. Kegiatan supervisi ini memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja guru, dapat sebagai motivasi, sebagai evaluasi bahkan sebagai pengembang profesionalisme guru dalam menjalankan tugasnya.

Langkah-langkah dalam pelaksanaan supervisi menjadi hal yang paling penting dalam kegiatan supervisi. Di SMP Negeri 8 Palopo langkah-langkah yang dilakukan oleh kepala sekolah dilakukan dengan perencanaan yang matang yaitu kepala sekolah dan guru melakukan rapat perencanaan kegiatan supervisi dan

melalui rapat tersebut saya menyampaikan rencana kegiatan supervisi serta indikator-indikator penilaian dalam kegiatan supervisi. Seperti yang disampaikan oleh Kepala Sekolah saat wawancara sebagai berikut:

“Langkah-Langkah supervisi di sekolah ini dilakukan dengan perencanaan yang matang yaitu kepala sekolah dan guru melakukan rapat perencanaan kegiatan supervisi dan melalui rapat tersebut. Saya menyampaikan rencana kegiatan supervisi serta indikator-indikator penilaian dalam supervisi. Hal ini dilakukan agar guru memiliki persiapan, baik secara fisik, mental maupun secara administrative mereka mempersiapkan diri menghadapi kegiatan supervisi.”²⁹

Persiapan tersebut dilakukan agar guru dapat mempersiapkan hal-hal yang akan dievaluasi dalam kegiatan supervisi, terutama persiapan administrasi. Kemudian pelaksanaan supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah ini juga mendapatkan respon yang berbeda dari masing-masing guru di SMP Negeri 8 Palopo, sebagai salah satu yang diungkapkan oleh guru saat dilakukan wawancara oleh peneliti, sebagai berikut:

“Tanggapan oleh wakil kepala sekolah terhadap supervisi yang dilakukan di sekolah ini, saya merasa bahwa program supervisi akademik yang diprogram Sebagai guru di sekolah ini saya merasa bahwa dengan melalui program supervisi akademik yang di programkan oleh kepala sekolah, kami sangat setuju serta bersemangat dalam mempersiapkan segala kebutuhan administrative yang menjadi indikator penilaian supervisi dan kami juga merasa bahwa dengan pelaksanaan supervisi akademik kami mengetahui kekurangan- kekurangan terkait dengan tugas dan tanggung jawab kami sebagai guru serta segera memperbaikinya dalam rangka meningkatkan kinerja.”³⁰

Sejalan dengan yang di sampaikan oleh salah satu guru di SMP Negeri 8 Palopo mengatakan bahwa:

“Tanggapan guru terhadap supervisi akademik yang dilakukan kepala sekolah yaitu mereka sangat mengapresiasi pelaksanaan kegiatan supervisi tersebut karena mereka menganggap hal itu penting untuk dilakukan agar guru mampu meningkatkan kinerja dengan menganalisis tugas dan tanggung jawab mereka sebagai guru sekaligus menganalisis kekurangan-kekurangan

²⁹ Hasil Wawancara dengan Kepala Sekolah tanggal 20 Juni 2023, pukul 09.00 – 10.30 bertempat di ruang kepala sekolah

³⁰ Hasil Wawancara dengan Wakil Kepala Sekolah tanggal 21 Juni 2023, pukul 09.00 – 11.00 bertempat di ruang wakil kepala sekolah

selama satu semester sekaligus melakukan tindak lanjut dari hasil pelaksanaan supervisi tersebut.”³¹

Wakil kepala sekolah dan guru memiliki tanggapan dan respon masing-masing menanggapi pelaksanaan supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah. Ada yang beranggapan bahwa kegiatan tersebut sangat membantu guru untuk memperbaiki kekurangan-kekurangan dalam kegiatan pembelajaran yang dilakukan.

Kegiatan supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah bersifat keterbukaan. Semua hasil supervisi disampaikan kepada seluruh guru agar dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi. Seperti yang disampaikan oleh kepala sekolah saat wawancara bersama dengan peneliti sebagai berikut:

“Saya sebagai kepala sekolah setelah melakukan rapat terbatas dengan tim supervisi yang telah dibentuk maka kami menyampaikan hasil evaluasi melalui kegiatan supervisi kepada seluruh guru yang ada disekolah untuk diketahui melalui rapat terbuka dengan seluruh dewan guru.”³²

Hal tersebut dilakukan agar kegiatan supervisi yang dilakukan dapat memberikan kontribusi terhadap upaya perbaikan pendidikan di SMP Negeri 8 Palopo. Hasil dari kegiatan supervisi disampaikan kepada seluruh guru pada rapat terbuka seluruh dewan guru.

Sebagai upaya untuk perbaikan kegiatan pembelajaran maka Kepala sekolah harus memiliki upaya dalam meningkatkan kinerja guru demi tercapainya tujuan penyelenggaraan pendidikan. Sebagaimana yang disampaikan oleh Kepala Sekolah saat interview bersama peneliti yaitu sebagai berikut:

“Ya salah satunya dengan melakukan itu pelaksanaan supervisi untuk melihat sejauh mana guru melakukan aktifitasnya sesuai dengan tupoksinya dan saya anggap hal itu merupakan salah satu jalan untuk meningkatkan kinerja guru yang ada disini. Disamping itu hal lain yang kami lakukan

³¹ Hasil Wawancara dengan Guru Sekolah, tanggal 20 Juni 2023 pukul 11.00-12.00, bertempat di ruang guru

³² Hasil Wawancara dengan Kepala Sekolah, tanggal 20 Juni 2023 pukul 09.00-10.30,

adalah dengan memberikan pelatihan-pelatihan sebagai upaya atau langkah dalam meningkatkan kualitas sumber daya yang ada disekolah ini misalnya pelatihan penggunaan IT dan pelatihan pengembangan diri lainnya termasuk pelatihan penyusunan perangkat pembelajaran dan pembuatan media pembelajaran.”³³

Salah satu upaya yang dilakukan oleh kepala sekolah sebagai seorang penanggung jawab lembaga pendidikan di SMP Negeri 8 Palopo yaitu dengan melakukan supervisi terhadap pelaksanaan pembelajaran. Dengan berbagai upaya yang dilakukan sekolah maupun kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru, kepala sekolah SMP Negeri 8 Palopo mengungkapkan kinerja guru di SMP Negeri 8 Palopo dapat dikatakan maksimal sebagaimana yang diungkapkan oleh kepala sekolah saat wawancara dengan peneliti yaitu sebagai berikut:

“Menurut saya selama saya diberi Amanah menjadi pemimpin disekolah ini kinerja guru diatas rata-rata artinya bahwa para guru telah berkinerja baik karna mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik sesuai dengan standar kebutuhan dan tugas pokok mereka. Selain itu, para guru terus berbenah meng up grade diri mengikuti perkembangan agar mereka tidak tertinggal dari perkembangan zaman terutama yang berkaitan dengan tugas pokok mereka.”³⁴

Dalam wawancara Kepala Sekolah SMP Negeri 8 Palopo mengungkapkan bahwa kinerja guru disana dapat dikatakan di atas rata-rata. Guru telah menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai standar kebutuhan dan tugas pokoknya sebagai seorang guru. Tetapi dalam hal ini kepala sekolah tidak boleh berpuas diri namun tetap selalu berupaya untuk meningkatkan kinerja guru dengan berbagai upaya sekaligus menjalankan perannya sebagai seorang penanggung jawab. Sebagaimana yang diungkapkan pada saat wawancara bersama dengan peneliti yaitu sebagai berikut:

³³ Hasil Wawancara dengan Kepala Sekolah, tanggal 20 Juni 2023 pukul 09.00 – 10.30, bertempat di ruangan Kepala Sekolah

³⁴ Hasil Wawancara dengan Kepala Sekolah, tanggal 20 Juni 2023 pukul 09.00 – 10.30

“Saya sebagai kepala sekolah selalu berupaya untuk menjadikan sekolah ini sebagai sekolah yang maju dan berkembang, maka hal utama yang selalu saya pikirkan dan saya lakukan adalah memperhatikan kualitas SDM yang ada di sekolah ini baik itu tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan mereka harus mengembangkan, mereka harus selalu didorong untuk maju dan meningkatkan kualitas diri melalui memberikan kebebasan berkreaitivitas, berekspresi, dan bertanggung jawab terhadap tugas pokok masing-masing. Saya sebagai kepala sekolah tidak membatasi itu melainkan mendorong mereka agar mampu meningkatkan kinerja melalui aktivitas mereka.”³⁵

Kepala sekolah berupaya untuk menjalankan perannya sebagai penanggung jawab dengan baik. Hal utama yang perlu diperhatikan yaitu pengembangan SDM yang ada di sekolah baik itu tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan. Hal yang dilakukan yaitu dengan memberikan dorongan dan motivasi kepada tenaga pendidik maupun kependidikan untuk terus mengembangkan potensi guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

4. Kepala Sekolah sebagai Supervisor Pendidikan dalam Rangka

Meningkatkan Kinerja Guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri 8

Palopo

Sebagai seorang penanggung jawab lembaga pendidikan, kepala sekolah harus mampu menjalankan perannya untuk mencapai tujuan penyelenggaraan pendidikan di sekolah tersebut, utamanya yaitu dalam proses pembelajaran. Proses pembelajaran menjadi hal yang sangat krusial dalam suatu lembaga pendidikan. Proses pembelajaran akan menentukan tercapai atau tidaknya tujuan pendidikan yang telah ditetapkan di sekolah tersebut. Salah satu peran utama yang harus dijalankan oleh kepala sekolah adalah kegiatan supervisi. Supervisi menjadi sangat penting karena akan berdampak pada penyelenggaraan dan tujuan

³⁵ Hasil Wawancara dengan Kepala Sekolah, tanggal 20 Juni 2023, pukul 09.00 – 10.30, bertempat di ruang kepala sekolah

pendidikan. Sebagaimana yang dijelaskan kepala sekolah saat wawancara bersama dengan peneliti yaitu sebagai berikut:

“Alhamdulillah dengan pelaksanaan supervisi yang kami lakukan disekolah ini berdampak baik terhadap peningkatan kinerja guru, mereka betul-betul menyadari tanggung jawabnya sebagai guru yang tidak hanya sekedar diketahui melainkan mereka realisasikan dalam bentuk action/aksi nyata didalam kelas maupun dilapangan.”³⁶

Namun dalam pelaksanaan supervisi ini tentunya ada faktor-faktor yang mempengaruhi berjalannya kegiatan supervisi ini, tidak hanya faktor pendukung melainkan juga faktor penghambat. Seperti yang diungkapkan kepala sekolah dalam wawancara yaitu sebagai berikut:

“Berbicara dengan faktor pendukung dari pelaksanaan supervisi disekolah ini maka tidak lepas dari adanya kerja sama dan dukungan oleh berbagai pihak terutama unsur guru yang bekerja sama dengan baik untuk mempersiapkan segala sesuatunya terkait dengan tugas dan tanggung jawabnya sebagai guru sehingga mampu memenuhi standar penilaian atau indikator-indikator ketercapaian dalam pelaksanaan supervisi. Faktor pendukung lainnya adalah fasilitas dan sarana prasarana yang mendukung baik itu fasilitas pendukung pembelajaran guru maupun sarana prasarana pendukung dalam pelaksanaan supervisi. Sedangkan berbicara tentang faktor penghambat sekaitan dengan pelaksanaan supervisi disekolah ini saya rasa sama sekali tidak ada karena kami berupaya memberikan pelayanan semaksimal mungkin terhadap kebutuhan-kebutuhan guru sebagai pendukung dalam aktivitas pembelajaran mereka.”³⁷

Kepala sekolah menyampaikan bahwa dalam kegiatan supervisi yang dilakukan, kepala sekolah tidak mendapatkan hambatan apapun. Untuk faktor penunjang, sarana dan pra sarana yang cukup memadai serta antusias guru yang disupervisi karena melakukan perencanaan dengan baik maka kegiatan supervisi selalu dapat berjalan dengan lancar.

Kegiatan supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah memiliki dampak

³⁶ Hasil Wawancara dengan Kepala Sekolah, tanggal 20 Juni 2023, pukul 09.00 – 10.30, bertempat di ruang kepala sekolah

³⁷ Hasil Wawancara dengan Kepala Sekolah, tanggal 22 Juni 2023 pukul 09.30-11.00, bertempat di ruang kepala sekolah

yang cukup signifikan terhadap peningkatan kinerja guru. Melalui kegiatan supervisi, guru dapat melakukan evaluasi terhadap kinerja yang dilakukan sehingga dapat mengembangkan potensi diri, melakukan perbaikan-perbaikan serta melakukan inovasi-inovasi dalam penyelenggaraan pendidikan. Seperti yang disampaikan oleh kepala sekolah dalam wawancara bersama dengan peneliti yaitu sebagai berikut:

“Menurut kami sebagai pimpinan pelaksanaan supervisi dapat meningkatkan kinerja guru yang ada disini karna melalui supervisi guru dapat melihat kekurangan-kekurangan dan segera melakukan tindak lanjut untuk perbaikan.”³⁸

Selain kegiatan supervisi pada dasarnya ada beberapa hal lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja guru dalam proses pembelajaran sebagaimana yang diungkapkan oleh kepala sekolah dalam wawancara yaitu sebagai berikut:

“Menurut saya beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru yaitu peran kepemimpinan kepala sekolah untuk memberikan motivasi kepada guru agar senantiasa meningkatkan kualitas maupun kinerjanya. Disamping itu sarana prasarana pendukung yang ada disekolah sebagai penopang kebutuhan guru dalam meningkatkan kinerja, hal lain yaitu budaya sekolah yang tercipta atas dasar kebersamaan dan kerja sama yang baik antara pimpinan dengan seluruh guru yang ada disekolah, disamping itu adalah kualitas SDM juga merupakan faktor penentu dalam peningkatan kinerja guru.”³⁹

Dari faktor-faktor tersebut maka yang menjadi paling penting adalah kepala sekolah dalam melakukan evaluasi terhadap kinerja guru di sekolah.

“Pelaksanaan supervisi dilaksanakan satu kali/semester.”⁴⁰

³⁸ Hasil Wawancara dengan Kepala Sekolah, tanggal 22 Juni 2023, pukul 09.30-11.00, bertempat di ruang kepala sekolah

³⁹ Hasil Wawancara dengan Kepala Sekolah tanggal 22 Juni 2023, pukul 09.30-11.00, bertempat di ruang kepala sekolah

⁴⁰ Hasil Wawancara dengan Kepala Sekolah tanggal 22 Juni 2023, pukul 09.30-11.00,

Supervisi dilaksanakan oleh kepala sekolah sekali tiap semester. Hal ini dilakukan untuk melakukan evaluasi pembelajaran tiap semesternya apakah pembelajaran berjalan dengan baik atau tidak.

B. Pembahasan

Berikut ini dijabarkan terkait pembahasan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti yaitu sebagai berikut:

1. Kinerja Guru di SMP Negeri 8 Palopo

Kegiatan yang dilakukan sekolah dalam mewujudkan tujuan penyelenggaraan pendidikan di SMP Negeri 8 Palopo yaitu proses kegiatan pembelajaran. Hal ini menyebabkan seluruh aktivitas organisasi sekolah yang bermuara pada keefektifan dan efisiensi pembelajaran. tenaga kependidikan terutama guru yang berperan aktif dalam kegiatan pembelajaran sangat mempengaruhi hasil pembelajaran yang dilaksanakan. Kinerja (performance) guru dapat diartikan sebagai perangkat perilaku guru yang terkait dengan gaya mengajar, kemampuan dalam berinteraksi dengan siswa, dan karakteristik pribadinya yang ditampilkan saat pelaksanaan tugas sebagai pendidik, pembimbing, pengajar dan pelatih. Guru adalah pendidik yang menjadi tokoh dan panutan bagi peserta didik. Kegiatan pembelajaran pada dasarnya dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya, motivasi, kematangan persiapan pembelajaran, hubungan peserta didik dan guru, kreativitas strategi pembelajaran, dan kemampuan komunikasi guru terhadap siswa.

Jika faktor-faktor tersebut dipenuhi, maka proses pembelajaran akan berjalan dengan baik. Guru harus mampu membuat segala sesuatu menjadi jelas bagi peserta didik, terampil dalam memecahkan masalah, dan juga guru harus mampu mengembangkan potensi diri dan mengembangkan potensi yang dimiliki oleh peserta didiknya. Berikut uraian dari kinerja guru, yaitu sebagai berikut:

a. Guru sebagai Pendidik, Pengajar, Pembimbing, dan Pelatih

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti bersama dengan kepala sekolah dan juga guru di SMP Negeri 8 Palopo, guru-guru di SMP Negeri 8 Palopo sudah menjalankan kinerjanya dengan baik. Walau demikian kepala sekolah tetap melakukan pengawasan dan evaluasi secara rutin untuk mengontrol kinerja guru dalam hal pola kerja. Guru dalam mengembangkan potensi kemampuan dasar peserta didik hal yang pertama dilakukan yaitu dengan mengkondisikan kelas terlebih dahulu, selanjutnya membuka pelajaran dengan apersepsi guna mengaplikasikan pokok bahasan dengan kehidupan nyata.

Ditinjau dari kompetensi pedagogik yang dimiliki oleh guru dalam mengelola pembelajaran sudah dapat dikategorikan baik. Terlihat dari metode yang digunakan oleh guru di SMP Negeri 8 Palopo sudah beragam. Pembelajaran aktif, inovatif, kreatif dan menyenangkan sudah diterapkan oleh guru. Seperti yang peneliti peroleh berdasarkan hasil observasi bahwa pembelajaran tidak hanya terpaku dalam pembelajaran di dalam kelas saja.

b. Guru sebagai Pembantu Pengelola dan Pengembang Program Sekolah

Setiap sekolah tentunya memiliki program sekolah masing-masing dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah tersebut. seperti halnya SMP Negeri 8 Palopo, sekolah ini memiliki beberapa program sebagai berikut:

- 1) Triwulan pertama: kalender pendidikan, penyusunan program semester, membuat kisi-kisi soal ulangan harian, silabus, dan RPP.
- 2) Triwulan kedua: RPP berjalan terus, kisi-kisi soal, membuat soal UTS.
- 3) Triwulan ketiga: RPP berjalan terus, kisi-kisi soal, membuat soal UTS.
- 4) Triwulan keempat: RPP berjalan terus, kisi-kisi soal, membuat soal UAS, kontrak belajar, absen peserta didik, dan daftar nilai.

Guru wajib mengumpulkan rancangan perangkat pembelajaran (RPP) kepada konsorsium bagian masing-masing.

2. Fungsi Supervisi Kepala Sekolah SMP Negeri 8 Palopo

Supervisi yaitu salah satu tugas dari pejabat sekolah yang diangkat, yang diarahkan kepada penyediaan kepemimpinan bagi para guru dan tenaga pendidik lain dalam perbaikan pengajaran. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI Nomor 13 Tahun 2007 mengenai standar kompetensi Kepala Sekolah/Madrasah menyatakan bahwa salah satu kompetensi yang harus dimiliki oleh kepala sekolah adalah mampu melaksanakan supervisi.

Ketercapaian tujuan pendidikan sangat bergantung pada kecakapan dan kebijaksanaan kepala sekolah sebagai salah satu pemimpin pendidikan. Kepala sekolah merupakan kunci kesuksesan sekolah dalam mengadakan perubahan. Sehingga kegiatan meningkatkan dan memperbaiki proses pembelajaran di sekolah sebagian besar terletak pada diri kepala sekolah itu sendiri. Dengan adanya supervisi yang berjalan dengan baik akan mengembangkan iklim yang kondusif dan lebih baik lagi dalam kegiatan belajar mengajar. Dan untuk mencapai hasil pembelajaran yang optimal diperlukan supervisi yang berkesinambungan dalam proses pembelajaran yang dilakukan oleh kepala sekolah.

Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh peneliti pada tanggal 21 Juni 2023, kepala sekolah melakukan evaluasi yang biasanya disebut dengan briefing. Briefing adalah kegiatan rapat guru yang dipimpin langsung kepala sekolah dan rutin yang diadakan satu minggu sekali di setiap hari senin pukul 13.00 sampai dengan selesai. Briefing ini diadakan di ruang kelas setelah jam pelajaran berakhir. Pada saat briefing mingguan biasanya membahas kinerja guru dan perkembangan belajar siswa, serta permasalahan apa saja yang terjadi kemudian mencari jalan

keluarnya bersama para guru.⁴¹ Ketika ada permasalahan yang bersifat individu biasanya kepala sekolah tidak membicarakan dalam briefing tersebut. Kepala sekolah memanggil guru tersebut ke ruangnya untuk mengidentifikasi masalah yang sedang dialami oleh guru tersebut yang dibicarakan secara *face to face*.

Kepala sekolah SMP Negeri 8 Palopo memiliki pemahaman yang baik mengenai supervisi. Hal ini dapat dilihat dari wawancara yang penulis lakukan. Kepala sekolah paham benar mengenai tujuan supervisi, pentingnya supervisi, dampak supervisi dan cara yang tepat dalam melakukan supervisi. Kegiatan supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah di SMP Negeri 8 Palopo sudah efektif karena kegiatan tersebut dilakukan melalui dua pendekatan, pertama secara terjadwal, yaitu melalui pendekatan ini akan terjadi stabilitas kesiapan guru dalam mengajar. Kedua, secara kondisional.

⁴¹ Hasil Observasi tanggal 21 Juni 2023 pukul 12.00 – 14.00, bertempat di SMP Negeri 8 Palopo

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru yang telah peneliti lakukan di SMP Negeri 8 Palopo, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Program supervisi dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 8 Palopo melalui beberapa aspek diantaranya kemampuan menyusun program supervisi dan kemampuan menggunakan hasil supervisi. Di samping itu, dalam melaksanakan program supervisi di SMP Negeri 8 Palopo tidak hanya dilakukan oleh Kepala Sekolah saja namun dibantu dengan guru-guru senior. Dalam pelaksanaannya kepala sekolah membuat *job desk* untuk masing-masing *stakeholder* yang dijadikan mekanisme kerja.
2. Kinerja guru di SMP Negeri 8 Palopo ini sudah tergolong baik. Guru-guru sudah melakukan metode yang sangat beragam dalam pembelajaran berlangsung. Pembelajaran aktif, inovatif, kreatif, dan menyenangkan sudah diterapkan. Namun dalam kompetensi pedagogik yang mengenai perancangan pembelajaran (RPP) guru belum melengkapi dan masih kurang disiplin dalam jam pelajaran.
3. Kegiatan kepala sekolah sebagai supervisor dalam meningkatkan kinerja guru yaitu dengan melakukan kunjungan ke setiap kelas baik terjadwal maupun kondisional. Teknik yang diterapkan dengan pendekatan langsung dan pendekatan tidak langsung.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis, maka saran-saran yang penulis berikan yaitu sebagai berikut:

1. Agar kinerja guru meningkat, kepala sekolah hendaknya melakukan supervisi klinis menyeluruh dalam kegiatan kunjungan kelas serta memberikan pembinaan yang terus menerus kepada guru.
2. Kepala sekolah dapat meningkatkan kegiatan supervisi sesuai dengan jadwal yang tersusun, menyusun format observasi, mengamati guru mengajar dan menyimpulkan hasil supervisi kunjungan kelas secara musyawarah.
3. Hendaknya para guru harus selalu dalam kondisi siap ketika melaksanakan kegiatan pembelajaran dan melengkapi perangkat pembelajaran (RPP).

DAFTAR PUSTAKA

- A.Suhertian, Piet. "Konsep dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan Dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia." Cet.I: *Jakarta: PT. RinekaCipta*, 2000.
- Arifin, Zainal. "Penelitian Pendidikan Metode dan Paradigma Baru." Cet.I: *Bandung: PT Rosda Karya*, 2011.
- Barnawi, dan Mohammad Arifin. "Kinerja Guru Profesional." *Jogjakarta: Ar- Ruzz Media*, 2012.
- Daryanto. "Admnistrasi Pendidikan." Cet.VI: *Jakarta: PT. RinekaCipta*, 2010.
- Kementrian Agama RI, Al-Qur'an dan Terjemahannya, *Cv. Pustaka Jaya Ilmu*. Departemen Pendidikan Nasional
http://file.upi.edu/Direktoret/FIP/JUR._PGTK/197803082001122-
- Kempa, Rudolf. "Perilaku Kepemimpinan Keterampilan Manajerial, Manejeme Konflik, Daya Tahan Stress, dan Kinerja Guru, Jurnal Ilmu Pendidikan." (Jakarta: LPTK dan IPSI, 2009). 22
- Kempa, Rudof, Perilaku Kepemimpinan Manajerial, Manajemen Konflik Daya Tahan Stress, dan Kinerja Guru, Jurnal Ilmu pendidikan, (Jakarta: LPTK dan IPSI, 2009). 23
- Lazimatun, Siti. "Peranan Supervisi Pendidikan dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Pendidikan Agama Islam di SMA Negeri Se-Salatiga." *Jurnal IAIN SALATIGA*, diakses Kamis 17 Februari 2022. <http://e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id/543/>
- Moleong, J. "Metodologi Penelitian Kualitatif." Cet. XXV; *Bandung: Remaja Rosdakarya*, 2013.
- Mulyasa, E. "Manajemen & Kepemimpinan Kepala Sekolah." Cet.II: *Jakarta: PT Bumi Aksara*, 2012.
- Mulyasa, E. "Manajemen Berbasis Sekolah." *Bandung: PT Remaja Rosdakarya*, 2009.
- Mulyasa, E. "Menjadi Kepala Sekolah Profesional." Cet.IX: *Bandung: PT. Remaja Rosdakarya*, 2007.

- Muspawi, Mohamad. "Strategi Peningkatan Kinerja Guru." [http://Journal.Ilmiah Universitas Batanghari Jambi](http://Journal.IlmiahUniversitasBatanghariJambi), 21(1), 2021.
- Nasution, Inom, dkk. "Implementasi Supervisi Pendidikan Disekolah SMP Negeri 2 Binjai." *Journal Indonesia Gender and Society*, Vol.3 No.1 2022.
- Patton. "Teknik Analisis Data." *Jakarta: Alfabeta*, 2019.
- Periansyah. "peranan kepala sekolah sebagai supervisor dalam meningkatkan kinerja guru di man 2 murung raya." *Ejurnal*, 2022 <http://idr.uin-antasari.ac.id/17939/>
- Purwanto, M. Ngalim. "Administrasi dan Supervisi Pendidikan." Cet.XIII: *Bandung: Remaja Rosdakarya*, 2004.
- Purwanto, M. Ngalim. "Administrasi dan Supervisi Pendidikan." Cet.XXI: *Bandung: PT. Remaja Rosdakarya*, 2012.
- Rosmiati. "Peranan Supervisi dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Al-Hidayah Kota Makassar." *Education and Learning Journal* Vol.1 No. 1 Januari 2020. <http://jurnal.fai@umi.ac.id>
- Sagala, Syaiful. "Asministrasi Pendidikan Kontemporer." Cet.VI: *Bandung: Alfabeta*, 2012.
- Salim Mansyur, Agus. "Administrasi dan Supervisi Pendidikan." Cet. CCXIII: *Bandung: Tim Redaksi Pustaka Setia*, 2009.
- Suharsaputra, Uhar. "Administrasi Pendidikan" Cet.I: *Bandung: PT Refika Aditama*, 2010.
- Susanto, Ahmad. "Teori Belajar & Pembelajaran di Sekolah Dasar." *Jakarta: Kencana*, 2013.
- Syamsu Yusuf dan Nani M. Sugandhi. "Perkembangan Peserta Didik." Cet.I: *Jakarta: PT Raja Grafindo Persada*, 2011.
- UU RI No. 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen, pasal 1 ayat 1. UU Sistem Pendidikan Nasional, *Bandung: Fokusindo Mandiri*, 2012.
- Vulandar, Rosyita. "Peran Supervisi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SDIT Muhammdiyah Al-Kautsar,Skripsi." 2017
- Wibowo. "Manajemen Kinerja." *Jakarta: PT Raja Grafindo Persada*, 2007.

L

A

M

P

I

R

A

N

Instrumen Wawancara

Nama Sekolah : SMP Negeri 8 Palopo

Alamat Sekolah : Jl. Opu Dg. Risaju, Desa Batusitanduk, Kecamatan
Walenrang, Kabupaten Luwu.

Informan : Kepala Sekolah

Waktu Pelaksanaan :

No	Pertanyaan	Jawaban
1	Bagaimanakah langkah-langkah pelaksanaan supervisi akademik di SMP Negeri 8 Palopo?	Langkah-Langkah supervisi di sekolah ini dilakukan dngan perencanaan yang matang yaitu kepala sekolah dan guru melakukan rapat perencanaan kegiatan supervisi dan melalui rapat tersebut saya menyampaikan rencana kegiatan supevisi serta indikator-indikator penilaian dalam supervisi. Hal ini dilakukan agar guru memiliki persiapan, baik secara fisik, mental dan maupun secara administrative mereka mempersiapkan diri menghadapi kegiatan supervisi.
2	Berapa kali pelaksanaan supervisi di SMP Negeri 8 Palopo? kapan dilaksanakan !	Pelaksanaan supervisi dilaksanakan satu kali/semester.
3	Bagaimanakah alur pelaksanaan supervisi pendidikan yang dilakukan di SMP Negeri 8 Palopo?	Alur pelaksanaan supervisi akademik oleh kepala sekolah yaitu pertama membuat jadwal supervisi atau kunjungan kelas dan disampaikan kepada seluruh guru yang ada disekolah untuk diketahui dan mempersiapkan diri. selanjutnya sebagai kepala sekolah saya membentuk tim supervisi akademik dengan melibatkan wakil kepala sekolah bidang kurikulum serta guru-guru senior yang ada disekolah untuk membantu pelaksanaan kegiatan supervisi dikelas. Setelah tim itu

		<p>terbentuk maka kami membagi diri untuk masuk kedalam kelas melakukan kunjungan kelas dan melakukan evaluasi terhadap persiapan-pesiapan yang telah dilakukan oleh guru didalam kelas. Setelah semua guru dilakukan evaluasi atau supervisi maka tim supervisi yang dipimpin oleh kepala sekolah membuat rumusan kesimpulan penilaian terhadap kinerja guru yang ada di SMP Negeri 8 Palopo. Setelah itu kembali melakukan rapat dengan seluruh dewan guru untuk menyampaikan hasil evaluasi dan rencana tindak lanjut terhadap hasil penilaian supervisi.</p>
4	<p>Bagaimanakah teknik kepala sekolah dalam melakukan supervisi di SMP Negeri 8 Palopo?</p>	<p>Teknik pelaksanaan supervisi di sekolah ini yaitu dengan membentuk tim supervisi intenal yang diambil dari guru senior dan wakil kepala sekolah bidang kurikulum untuk secara bersama sama memberikan sosialisasi kepada semua guru dalam rangka mempersiapkan diri menghadapi pelaksanaan supervisi.</p>
5	<p>Bagaimana tanggapan guru terhadap pelaksanaan supervisi di SMP Negeri 8 Palopo?</p>	<p>Tanggapan guru terhadap supervisi akademik yang dilakukan kepala sekolah yaitu mereka sangat mengapresiasi pelaksanaan kegiatan supervisi tersebut karena mereka menganggap hal itu penting untuk dilakukan agar guru mampu meningkatkan kinerja dengan menganalisis tugas dan tanggung jawab mereka sebagai guru sekaligus menganalisis kekurangan-kekurangan selama satu semester sekaligus melakukan tindak lanjut dari hasil pelaksanaan supervisi tersebut.</p>
6	<p>Apakah Kepala Sekolah menyampaikan hasil supervisi yang dilakukan dan bagaimana cara menyampaikannya?</p>	<p>Saya sebagai kepala sekolah setelah melakukan rapat terbatas dengan tim supervisi yang telah dibentuk maka kami menyampaikan hasil evaluasi melalui kegiatan supervisi kepada seluruh guru yang ada disekolah untuk</p>

		diketahui melalui rapat terbuka dengan seluruh dewan guru.
7	Prinsip-prinsip apa sajakah yang diterapkan dalam pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru?	Pelaksanaan supervisi yang dilakukan disekolah ini dilakukan dengan mengacu pada prinsip terbuka atau demokratis dengan memberikan kesempatan dan kebebasan kepada semua guru untuk aktif dan kreatif dalam menghadapi pelaksanaan supervisi dengan tetap menjunjung tinggi rasa kebersamaan bukan berdasarkan atasan dan bawahan, disamping itu kegiatan supervisi dilakukan secara terencana bukan tiba masa tiba akal melainkan secara kontingui untuk mendapatkan data yang objektif berdasarkan kenyataan pelaksanaan proses belajar mengajar. Disamping itu juga menerapkan kebersamaan dan Kerjasama untuk memberi dorongan kepada guru untuk maju dan berkembang secara Bersama sama dalam rangka meningkatkan kinerja guru.
8	Apa saja upaya yang dilakukan oleh kepala sekolah sebagai pemimpin dalam meningkatkan kinerja guru di sekolah ini?	Ya salah satunya dengan melakukan itu pelaksanaan supervisi untuk melihat sejauh mana guru melakukan aktifitasnya sesuai dengan tupoksinya dan saya anggap hal itu merupakan salah satu jalan untuk meningkatkan kinerja guru yang ada disini. Disamping itu hal lain yang kami lakukan adalah dengan memberikan pelatihan-pelatihan sebagai upaya atau langkah dalam meningkatkan kualitas sumber daya yang ada disekolah ini misalnya pelatihan penggunaan IT dan pelatihan pengembangan diri lainnya termasuk pelatihan penyusunan perangkat pembelajaran dan pembuatan media pembelajaran.

9	Bagaimanakah pendapat kepala sekolah mengenai kinerja guru di sekolah ini.	Menurut saya selama saya diberi amanah menjadi pemimpin disekolah ini kinerja guru diatas rata-rata artinya bahwa para guru telah berkinerja baik karna mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik sesuai dengan standar kebutuhan dan tugas pokok mereka. Selain itu, para guru terus berbenah meng up grade diri mengikuti perkembangan agar mereka tidak tertinggal dari perkembangan zaman terutama yang berkaitan dengan tugas pokok mereka.
10	Bagaimana peran kepala sekolah dalam rangka meningkatkan kinerja guru?	Saya sebagai kepala sekolah selalu berupaya untuk menjadikan sekolah ini sebagai sekolah yang maju dan berkembang, maka hal utama yang selalu saya pikirkan dan saya lakukan adalah memperhatikan kualitas SDM yang ada disekolah ini baik itu tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan mereka harus mengembangkan mereka harus selalu didorong untuk maju dan meningkatkan kualitas diri melalui memberikan kebebasan berkegiatan, berekspresi, dan bertanggung jawab terhadap tugas pokok masing-masing. Saya sebagai kepala sekolah tidak membatasi itu melainkan mendorong mereka agar mampu meningkatkan kinerja melalui aktivitas mereka.
11	Bagaimana dampak supervisi terhadap kinerja guru ?	Alhamdulillah dengan pelaksanaan supervisi yang kami lakukan disekolah ini berdampak baik terhadap peningkatan kinerja guru, mereka betul-betul menyadari tanggung jawabnya sebagai guru yang tidak hanya sekedar diketahui melainkan mereka realisasikan dalam bentuk action/aksi nyata didalam kelas maupun dilapangan.

12	<p>Apa saja faktor-faktor pendukung dan penghambat di SMP Negeri 8 Palopo?</p>	<p>Berbicara dengan faktor pendukung dari pelaksanaan supervisi di sekolah ini maka tidak lepas dari adanya kerja sama dan dukungan oleh berbagai pihak terutama unsur guru yang bekerja sama dengan baik untuk mempersiapkan segala sesuatunya terkait dengan tugas dan tanggung jawabnya sebagai guru sehingga mampu memenuhi standar penilaian atau indikator-indikator ketercapaian dalam pelaksanaan supervisi. Faktor pendukung lainnya adalah fasilitas dan sarana prasarana yang mendukung baik itu fasilitas pendukung pembelajaran guru maupun sarana prasarana pendukung dalam pelaksanaan supervisi. Sedangkan berbicara tentang faktor penghambat sekaitan dengan pelaksanaan supervisi di sekolah ini saya rasa sama sekali tidak ada karena kami berupaya memberikan pelayanan semaksimal mungkin terhadap kebutuhan-kebutuhan guru sebagai pendukung dalam aktivitas pembelajaran mereka.</p>
13	<p>Apakah pelaksanaan supervisi dapat meningkatkan kinerja guru di sekolah ini ?</p>	<p>Menurut kami sebagai pimpinan pelaksanaan supervisi dapat meningkatkan kinerja guru yang ada disini karna melalui supervisi guru dapat melihat kekurangan-kekurangan dan segera melakukan tindak lanjut untuk perbaikan.</p>
14	<p>Apa sajakah faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru?</p>	<p>Menurut saya beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru yaitu peran kepemimpinan kepala sekolah untuk memberikan motivasi kepada guru agar senantiasa meningkatkan kualitas maupun kinerjanya. Disamping itu sarana prasarana pendukung yang ada di sekolah sebagai penopang kebutuhan guru dalam meningkatkan kinerja, hal lain yaitu budaya sekolah yang tercipta atas dasar kebersamaan dan kerja sama yang baik antara pimpinan dengan seluruh guru</p>

		yang ada disekolah, disamping itu adalah kualitas SDM juga merupakan faktor penentu dalam peningkatan kinerja guru.
15	Bagaimana cara kepala sekolah dalam menyimpulkan tentang peningkatan kinerja guru melalui supervisi di sekolah ini?	Saya sebagai kepala sekolah dalam menyimpulkan kinerja guru melalui supervisi Pendidikan yaitu menganalisis temuan-temuan atau hasil pelaksanaan supervisi terhadap guru kemudian saya lakukan koordinasi bersama tim supervisi internal untuk berdiskusi dan membuat keputusan atau kesimpulan tentang peningkatan kinerja guru secara individu maupun kesimpulan secara keseluruhan.

Instrumen Wawancara

Nama Sekolah : SMP Negeri 8 Palopo

Alamat Sekolah :

Informan : Wakasek Kurikulum

Waktu Pelaksanaan :

No	Pertanyaan	Jawaban
1	Bagaimanakah langkah-langkah pelaksanaan supervisi akademik di SMP Negeri 8 Palopo?	Jadi Langkah-langkah pelaksanaan supervisi akademik di SMP Negeri 8 Palopo yaitu dengan diadakannya rapat antara guru dengan kepala sekolah dek, di dalam rapat tersebut membahas tentang kegiatan supervisi yang dimana di dalam rapat tersebut itu dek kepala sekolah juga akan menyampaikan rencana kegiatan supervisi serta indikator-indikator penilaian dalam supervisi.
2	Berapa kali pelaksanaan supervisi di SMP Negeri 8 Palopo? kapan dilaksanakan !	Jadi pelaksanaan supervisi itu dilaksanakan satu kali/semester dek.
3	Bagaimanakah alur pelaksanaan supervisi pendidikan yang dilakukan di SMP Negeri 8 Palopo ?	Pelaksanaan supervisi disekolah ini yaitu dimulai dari penjadwalan, yang disusun oleh wakil kepala sekolah bidang kurikulum, setelah itu di sampaikan kepada seluruh guru untuk diketahui dan mempersiapkan administrasi pembelajaran kemudian tim yang dibentuk melakukan kunjungan ke masing-masing kelas sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan.
4	Bagaimanakah teknik kepala sekolah dalam melakukan supervisi di SMP Negeri 8 Palopo?	Kepala sekolah membentuk tim yang terdiri dari guru senior dan wakil kepala sekolah bidang kurikulum mereka secara bersama-sama memberikan sosialisasi kepada
		seluruh guru sebelum pelaksanaan supervisi.

5	Bagaimana tanggapan guru terhadap pelaksanaan supervisi di SMP Negeri 8 Palopo?	Sebagai guru di sekolah ini saya merasa bahwa dengan melalui program supervisi akademik yang di programkan oleh kepala sekolah, kami sangat setuju serta bersemangat dalam mempersiapkan segala kebutuhan administrative yang menjadi indikator penilaian supervisi dan kami juga merasa bahwa dengan pelaksanaan supervisi akademik kami mengetahui kekurangan-kekurangan terkait dengan tugas dan tanggung jawab kami sebagai guru serta segera memperbaikinya dalam rangka meningkatkan kinerja.
6	Apakah Kepala Sekolah menyampaikan hasil supervisi yang dilakukan dan bagaimana cara menyampaikannya?	Hasil supervisi yang dilakukan kepala sekolah Bersama tim mereka rapatkan secara internal dan hasil rapat itu dipaparkan dihadapan para guru melalui rapat kemudian dilakukan pembimbingan dari hasil evaluasi hal itu dilakukan agar guru dapat meningkatkan kinerja mereka.
7	Prinsip-prinsip apa sajakah yang diterapkan dalam pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru?	Pada prinsipnya pelaksanaan supervisi di sekolah ini dilaksanakan secara transparan dan terbuka mengacu pada kepemimpinan demokratis yang dilakukan oleh kepala sekolah, segala hal yang terkait dengan pelaksanaan supervisi disampaikan secara terbuka oleh kepala sekolah dan kepala sekolah juga secara terbuka membuka kesempatan kepada kami sebagai guru untuk bertanya terkait hal-hal dalam pelaksanaan supervisi
8	Apa saja upaya yang dilakukan oleh kepala sekolah sebagai pemimpin dalam meningkatkan kinerja guru di sekolah ini?	Yah itu salah satunya adalah melakukan supervisi terhadap guru-guru dan dari hasil supervisi itu kepala sekolah mengevaluasi kinerja guru dan berupaya untuk mencari solusi tentang peningkatan kinerja guru salah satunya perbaikan kualitas SDM.

9	Bagaimanakah pendapat anda sebagai guru mengenai kinerja guru di sekolah ini.	Saya sebagai guru bahasa Indonesia disekolah ini berpendapat bahwa kinerja guru yang ada di sekolah ini sudah baik karena guru melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab dan selalu meng upgrade diri melakukan perbaikan-perbaikan atas dasar hasil evaluasi supervisi, hal ini merupakan Upaya peningkatan kinerja guru
10	Bagaimana peran kepala sekolah dalam rangka meningkatkan kinerja guru?	Kami melihat sebagai pemimpin disekolah ini beliau memiliki peran yang sangat penting dan sudah berupaya semaksimal mungkin untuk meningkatkan kinerja guru melalui kegiatan supervisi dapat mengetahui segala kebutuhan serta kekurangan dan kelebihan guru dan kepala sekolah tanpa berlama-lama segera melakukan perbaikan dan pembenaan.
11	Bagaimana dampak supervisi terhadap kinerja guru ?	Saya sebagai guru melihat bahwa dengan pelaksanaan supervisi sangat berdampak terhadap peningkatan kinerja guru alasannya karena kita dapat mengetahui kekurangan-kekurangan dan segera melakukan perbaikan.
12	Apa saja faktor-faktor pendukung dan penghambat pelaksanaan supervisi di SMP Negeri 8 Palopo?	Sebagai guru disekolah Ini kalo berbicara tentang faktor pendukung sudah sangat baik karena semua guru berpartisipasi aktif dalam mendukung program ini kemudian sarana dan prasarana pendukung juga cukup memadai. Adapun yang menjadi kendala tidak ada yang sangat fatal hanya salah-satunya adalah guru yang masih belum terlalu lancar dalam menggunakan IT sehingga terkadang menjadi penghambat dalam pembuatan perangkat pembelajaran namun hal itu bisa diatasi melalui kebersamaan dan bantuan dari teman sejawad.

13	Apakah pelaksanaan supervisi dapat meningkatkan kinerja guru di sekolah ini ?	Saya sebagai guru dapat menyimpulkan bahwa pelaksanaan supervisi di sekolah ini sangat dapat meningkatkan kinerja guru karena melalui supervisi dapat mengetahui dan mengevaluasi diri selanjutnya melakukan perbaikan-perbaikan.
14	Apa sajakah faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru?	Menurut saya faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru diantaranya kepemimpinan kepala sekolah sarana prasarana pendukung peningkatan kesejahteraan dan yang utama adalah kebersamaan seluruh stake holder yang ada di sekolah ini.
15	Bagaimana cara kepala sekolah dalam menyimpulkan tentang peningkatan kinerja guru melalui supervisi di sekolah ini?	Menurut saya dari hasil supervisi yang dilakukan kepala sekolah dilakukan kajian terhadap temuan-temuan dan kepala sekolah melakukan koordinasi kepada guru yang bersangkutan untuk diajak berdiskusi mencari perbaikan-perbaikan dan kepala sekolah membuat kesimpulan terhadap hasil supervisi itu.

Instrumen Wawancara

Nama Sekolah : SMP Negeri 8 Palopo

Alamat Sekolah :

Informan : Guru

Waktu Pelaksanaan :

No	Pertanyaan	Jawaban
1	Bagaimanakah langkah-langkah pelaksanaan supervisi akademik di SMP Negeri 8 Palopo?	

2	Berapa kali pelaksanaan supervisi di SMP Negeri 8 Palopo? kapan dilaksanakan !	2 kali setahun pada saat semester ganjil dan genap
3	Bagaimanakah alur pelaksanaan supervise pendidikan yang dilakukan di SMP Negeri 8 Palopo?	Melalui proses belajar mengajar, evaluasi, dan pemeriksaan tugas-tugas
4	Bagaimanakah teknik kepala sekolah dalam melakukan supervisi di SMP Negeri 8 Palopo?	
5	Bagaimana tanggapan guru terhadap pelaksanaan supervisi di SMP Negeri 8 Palopo?	Mampu untuk memberikan evaluasi terhadap kinerja guru, kemudian guru bisa lebih berkembang dan bisa

		mengetahui apa yang semestinya diperbaiki
6	Apakah Kepala Sekolah menyampaikan hasil supervisi yang dilakukan dan bagaimana cara menyampaikannya?	
7	Prinsip-prinsip apa sajakah yang diterapkan dalam pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru?	
8	Apa saja upaya yang dilakukan oleh kepala sekolah sebagai pemimpin dalam meningkatkan kinerja guru di sekolah ini?	

9	Bagaimanakah pendapat kepala sekolah mengenai kinerja guru di sekolah ini.	
10	Bagaimana peran kepala sekolah dalam rangka meningkatkan kinerja guru?	

11	Bagaimana dampak supervisi terhadap kinerja guru ?	
12	Apa saja faktor-faktor pendukung dan penghambat pelaksanaan supervisi di SMP Negeri 8 Palopo?	
13	Apakah pelaksanaan supervisi dapat meningkatkan kinerja guru di sekolah ini ?	
14	Apa sajakah faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru?	
15	Bagaimana cara kepala sekolah dalam menyimpulkan tentang peningkatan kinerja guru melalui supervisi di sekolah ini?	

16	Apa sajakah yang Bapak/Ibu persiapkan dalam pelaksanaan supervisi?	Saya sebagai guru yang kami persiapkan adalah perangkat pembelajaran termasuk media pembelajaran serta fisik dan mental dalam menghadapi supervisi.
17	Bagaimanakah tanggapan Bapak/Ibu terkait pelaksanaan supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah?	Menurut sejauh ini pelaksanaan supervisi yang dilakukan kepala sekolah sangat membantu saya sebagai guru untuk memperbaiki kinerja dan mengatasi permasalahan-permasalahan terkait tugas dan tanggung jawab guru.
18	Apakah menurut Bapak/Ibu pelaksanaan supervisi merupakan hal yang penting?	Menurut saya sebagai guru bahasa Indonesia supervisi akademik disekolah sangatlah penting dilaksanakan oleh setiap sekolah karena hal itu merupakan tolak ukur dalam mengevaluasi kinerja guru sehingga dapat mengetahui segala kekurangan-kekurangan atau kekeliruan-kekeliruan yang dilakukan oleh guru untuk segera dilakukan perbaikan dalam rangka meningkatkan kinerja.

Lampiran 1. Pedoman Wawancara

Lampiran 2. Validator 1

