

**EFEKTIVITAS SUPERVISI KEPALA SEKOLAH
DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU
DI SMP ISLAM NURUL HIDAYAH
KABUPATEN TULANG BAWANG BARAT**

SKRIPSI

**Diajukan untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-
Syarat Guna Mendapatkan Gelar Sarjana S1 dalam Ilmu
Tarbiyah dan Keguruan**

**Oleh:
KHOIRUNNISA
NPM. 1811030137**



Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1443 H / 2023 M**

**EFEKTIVITAS SUPERVISI KEPALA SEKOLAH
DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU
DI SMP ISLAM NURUL HIDAYAH
KABUPATEN TULANG BAWANG BARAT**

SKRIPSI

**Diajukan untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-
Syarat Guna Mendapatkan Gelar Sarjana S1 dalam Ilmu
Tarbiyah dan Keguruan**

Oleh:

**KHOIRUNNISA
NPM. 1811030137**

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

**Pembimbing I : Prof. Dr. H.. Syaiful Anwar, M. Pd
Pembimbing II : Dr. H. Erjati Abas, M.Ag**

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1443 H / 2022 M**

ABSTRAK

Kegiatan supervisi kepala sekolah dapat memberikan bimbingan, membantu menyelesaikan persoalan pendidik, melakukan pengawasan, menciptakan ikatan antar individu dan penilaian hasil kerja. Tujuan dari penelitian ini yaitu: a) untuk mengetahui bagaimana bimbingan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Islam Nurul Hidayah Tulang Bawang Barat. b) untuk mengetahui bagaimana supervisi kepala sekolah dalam membantu menyelesaikan persoalan pendidik di SMP Islam Nurul Hidayah Tulang Bawang Barat. c) untuk mengetahui bagaimana supervisi kepala sekolah dalam melakukan pengawasan di SMP Islam Nurul Hidayah Tulang Bawang Barat. d) untuk mengetahui bagaimana supervisi kepala sekolah dalam menciptakan ikatan antar individu. e) untuk mengetahui bagaimana supervisi kepala sekolah dalam penilaian hasil kerja di SMP Islam Nurul Hidayah Tulang Bawang Barat.

Penelitian ini menggunakan penekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data yaitu dengan cara wawancara, observasi dan dokumentasi, yang berupa kata-kata tertulis ataupun perkataan atau lisan dari subyek yang diamati yaitu kepala sekolah dan juga pendidik atau guru.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa efektivitas supervisi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru yang mencakup pengarahan, membantu memecahkan masalah guru, melaksanakan pengawasan, menciptakan hubungan antar pribadi dan penilaian hasil kerja dalam kategori berjalan dengan baik, namun pelaksanaan supervisi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Islam Negeri Nurul Hidayah Tulang Bawang kurang efektif karena faktor saran dan prasarana guru yang masi terkendala oleh jarak sekolah dengan rumah yang memakan waktu dan juga rasa tanggung jawab dari pendidik yang kurang sehingga tidak efektif dalam melaksanakan pembelajaran di sekolah.

Kata Kunci: *Supervisi Kepala Sekolah, Kinerja Guru*

ABSTRACT

Principal supervision activities can provide guidance, help solve educator problems, supervise, create bonds between individuals and evaluate work results. The aims of this study are: a) to find out how the principal's guidance improves teacher performance at Islamic Middle School Nurul Hidayah Tulang Bawang Barat. b) to find out how the supervision of school principals helps solve educator problems at Nurul Hidayah Tulang Bawang Barat Islamic Middle School. c) to find out how the supervision of the principal in carrying out supervision at Islamic Middle School Nurul Hidayah Tulang Bawang Barat. d) to find out how the principal supervises in creating bonds between individuals. e) to find out how the supervision of the school principal in assessing work results at Nurul Hidayah Tulang Bawang Barat Islamic Middle School.

This research uses a qualitative approach with data collection techniques, namely by means of interviews, observation and documentation, in the form of written or verbal words from the subjects observed, namely the principal and also educators or teachers.

The results of this study indicate that the effectiveness of school principal supervision in improving teacher performance which includes directing, helping to solve teacher problems, carrying out supervision, creating interpersonal relationships and evaluating work results in the category goes well, but the implementation of school principal supervision in improving teacher performance in Nurul Hidayah Tulang Bawang State Islamic Middle School is less effective because of the teacher's advice and infrastructure factors which are still constrained by the time-consuming distance between school and home and also the lack of a sense of responsibility from educators so that it is not effective in carrying out learning at school.

Keyword : School principal supervision, teacher performance

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : KHOIRUNNISA
NPM : 1811030137
Jurusan/Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul "**Efektivitas Supervisi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Islam Nurul Hidayah di Kabupaten Tulang Bawang Barat**" adalah benar-benar hasil karya penulis sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *footnote* atau daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Bandar Lampung, 2022

Penulis,



Khoirunnisa

NPM. 1811030137



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN
LAMPUNG
FAKULTAS TARBİYAH DAN KEGURUAN**

Alamat : Jl. Let. Kol. H. Endro Suratmin Sukarame, 1Bandar Lampung 35131 Telp(0721)703289

PERSETUJUAN

**Judul Skripsi : Efektivitas Supervisi Kepala Sekolah dalam
Meningkatkan Kinerja Guru Di SMP Islam Nurul
Hidayah Kabupaten Tulang Bawang Barat**

Nama : KHOIRUNNISA

NPM : 1811030137

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan

MENYETUJUI

Telah Dimunaqosahkan dan Dipertahankan Dalam Sidang Munaqosah
Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung

Pembimbing I

Pembimbing II


Prof. Dr. H. Syaiful Anwar, M. Pd
NIP. 196111091990031003


Dr. H. Erjati Abas, M. Ag
NIP. 195907241980031003

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam


Dr. Hj. Metri, M.Pd

NIP. 196510151994032001



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN
LAMPUNG
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN**

Alamat : Jl. Let. Kol. H. Endro Suratmin Sukarame 1 Bandar Lampung 35131 Telp(0721)703289

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul: **EFEKTIVITAS SUPERVISI KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI SMP ISLAM NURUL HIDAYAH KABUPATEN TULANG BAWANG BARAT** yang disusun oleh: **KHOIRUNNISA, NPM. 1811030137**, Program Studi **Manajemen Pendidikan Islam**. Telah diujikan dalam sidang Munaqasyah Fakultas Tarbiyah dan Keguruan pada hari Rabu, Tanggal 17 Mei 2023.

TIM MUNAQOSYAH

Ketua : **Prof. Dr. Sulthan Syahril, MA**

Sekretaris : **Nina Ayu Puspita Sari, M.Pd**

Penguji Utama : **Dr. Hj. Yetri, M.Pd**

Penguji Pendamping I : **Prof. Dr. H. Syaiful Anwar, M.Pd**

Penguji Pendamping II : **Dr. H. Erjati Abas, M.Ag**



Mengetahui

Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan

Prof. H. Nirva Diana, M.Pd

NIP. 408281988032002

MOTTO

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِإِعَادٍ وَالتَّقْوَاللَّهُ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

“Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (Akhirat), dan bertakwalah kepada Allah. Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.”(QS. Al-Hasyr : 18)¹



¹ Departemen Agama, *Al-Qur'an dan Terjemahan*, (Jakarta: Depag RI, 2010), h. 41

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah puji syukur kepada Allah SWT. Atas rahmat, hidayah dan taufiq-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat serta salam semoga selalu tercurahkan kepada Baginda Muhammad SAW. Yang telah menuntun seluruh umat manusia dari kegelapan menuju jalan terang benderang.

Penulis telah menyelesaikan skripsi ini dan banyak mengucapkan terimakasih kepada:

1. Kedua orang tua ku, Bapak Muhammad Asror dan Ibu Sunarti yang telah membesarkan ku, membimbing serta senantiasa dalam setiap sujud dan do'a nya untuk keberhasilan ku. Hidup menjadi begitu mudah dan lancar ketika kita memiliki orang tua yang lebih memahami daripada diri ku sendiri. Terimakasih telah menjadi orang tua yang sempurna.
2. Kakak kandungku, Nur Fadilah yang selalu menghiburku dan mendoakan sehingga tugas akhir ini dapat selesai.
3. Keluarga besar yang selalu mendukung yang tidak bisa ku sebutkan satu persatu.
4. Almamaterku tercinta UIN Raden Intan Lampung tempatku menggali ilmu pengetahuan. Dan yang memberiku banyak pengalaman yang akan selalu ku kenang dan selalu ku banggakan.

RIWAYAT HIDUP

Nama lengkap penulis KHOIRUNNISA lahir di Kibang Yekti Jaya, Kecamatan Lambu Kibang, Kabupaten Tulang Bawang Barat, Provinsi Lampung pada tanggal 21 April 2000, merupakan anak ke-2 dari 2 bersaudara memiliki kakak perempuan yang bernama Nur Fadilah dari pasangan Bapak Muhammad Asror dan Ibu Sunarti.

Penulis mengalami pendidikan di MI Makarimal Akhlak Kecamatan Lambu Kibang, Kabupaten Tulang Bawang Barat dan selesai pada tahun 2012. Kemudian penulis melanjutkan studi di Mts Amanah Kibang Budi Jaya, Kecamatan Lambu Kibang, Kabupaten Tulang Bawang Barat, selesai pada tahun 2015. Setelah itu melanjutkan pendidikan di MAN 02 Tulang Bawang Barat, Kecamatan Lambu Kibang, Provinsi Tulang Bawang Barat, mengambil jurusan IPS dan selesai pada tahun 2018. Pada tahun 2018 penulis diterima sebagai Mahasiswa UIN Raden Intan Lampung pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Jurusan Manajemen Pendidikan Islam sampai sekarang.



KATA PENGANTAR

Alhamdulillah Puji syukur hanya milik Allah SWT karena atas pertolongan, Rahmat dan Karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Efektivitas Supervisi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Islam Nurul Hidayah Kecamatan Tulang Bawang Barat”.


Shalawat serta salam selalu tercurahkan kepada Baginda Muhammad SAW, para sahabat, keluarga dan pengikutnya yang taat pada ajaran agama-Nya. Penulis menyusun skripsi ini sebagai bagian dari tugas untuk menyelesaikan pendidikan S1 dalam Ilmu Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung.

Dalam upaya menyelesaikan skripsi ini, penulis telah menerima banyak bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis dengan senang hati menyampaikan ucapan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Prof. Dr. H. Nirva Diana, M.Pd selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung.
2. Dr. H. Yetri, M.Pd selaku ketua jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung.
3. Prof. Dr. H.. Syaiful Anwar, M. Pd, selaku dosen pembimbing I terimakasih atas keikhlasannya dalam membimbing dan yang telah memberikan waktu luang untuk memberikan bimbingan dan petunjuk dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Dr. H. Erjati Abas, M.Pd, selaku dosen pembimbing II yang telah sabar dan ikhlas membimbing, menuntun, dan banyak mengajarkan penulis menyelesaikan skripsi ini dengan sebaik-baiknya.
5. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan selama dibangku kuliah.
6. Keluarga Besar SMP Islam Nurul Hidayah Tulang Bawang Barat.
7. Sahabatku tercinta Yashinta Pratiwi yang selalu membantu, memberi semangat dan dukungan selama di perkuliahan hingga skripsi ini selesai.

8. Sahabat seperjuangan Manajemen Pendidikan Islam angkatan 2018 terkhusus kelas E yang selalu membantu dan memberi semangat selama diperkuliahan.
9. Teman-temanku yang selalu mendukung dan membantu selama masa perkuliahan.
10. Teman-teman KKN dan PPL yang telah memberi semangat dan do'a untuk kelancaran skripsi ini.
11. Semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini yang tidak bisa penulis sebutkan satu-persatu.

Semoga Allah SWT memberikan balasan yang berlipat ganda kepada semua yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan studinya dan semoga menjadi catatan amal ibadah dari Allah SWT. Dalam penulisan skripsi ini penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangannya.



Bandar Lampung, 2023
Penulis

KHOIRUNNISA
1811030137

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	ii
ABSTRAK	iii
SURAT PERNYATAAN	v
HALAMAN PERSETUJUAN	vii
HALAMAN PENGESAHAN	viii
MOTTO	ix
PERSEMBAHAN.....	x
RIWAYAT HIDUP	xi
KATA PENGANTAR	xii
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xvii

BAB I PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul	1
B. Latar Belakang Masalah.....	3
C. Fokus dan Subfokus Penelitian	13
D. Rumusan Masalah	14
E. Tujuan Penelitian	14
F. Manfaat Penelitian	15
G. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan	16
H. Metode Penelitian	19

BAB II LANDASAN TEORI

A. Supervisi Kepala Sekolah.....	27
1. Jenis Supervisi	31
2. Fungsi Supervisi	33
3. Tujuan Supervisi.....	35
4. Prinsip Supervisi.....	37
5. Teknik Supervisi.....	39
6. Peran Supervisi.....	42
7. Indikator Supervisi.....	44
B. Kinerja Guru	49
1. Pengertian Kinerja Guru	49

2. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru	53
3. Pengaruh Supervisi Terhadap Kinerja Guru	61
4. Penilaian dan Indikator Kinerja.....	64

BAB III DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	69
1. Sejarah Berdirinya SMP Islam Nurul Hidayah Tulang Bawang Barat.....	69
2. Visi dan Misi SMP Islam Nurul Hidayah Tulang Bawang Barat.....	69
3. Data Keadaan Siswa SMP Islam Nurul Hidayah Tulang Bawang Barat.....	70
4. Data Keadaan Guru SMP Islam Nurul Hidayah Tulang Bawang Barat.....	71
B. Penyajian Fakta dan Data Penelitian	73

BAB IV ANALISIS PENELITIAN

A. Analisis Data Penelitian	85
B. Temuan Penelitian	90

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	93
B. Saran	94

DAFTAR PUSTAKA	95
LAMPIRAN.....	101

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Visi dan Misi SMP Islam Nurul Hidayah Tulang Bawang Barat.....	69
Tabel 1.2 Daftar Siswa SMP Islam Nurul Hidayah Tulang Bawang Barat.....	70
Tabel 1.3 Daftar Guru dan Mata PelajaranSMP Islam Nurul Hidayah Tulang Bawang Barat	71



BAB I PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Supaya tidak mempersulit pembaca saat memahami judul proposal juga tidak memicu kesalahpahaman bagi pembaca, maka dibutuhkan adanya penegasan arti serta maksa pada beberapa istilah-istilah yang berkaitan dengan judul ini. Dengan adanya penegasan judul diharapkan tidak ada disinterprestasi mengenai arti dari istilah yang digunakan. Langkah ini juga *menekankan* pokok permasalahan yang akan dibahas.

Dengan proposal yang berjudul “Efektivitas Supervisi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Nurul Hidayah Tulang Bawang Barat”. Untuk itu dibutuhkan uraian atas pengertian dari istilah yang digunakan pada judul proposal tersebut yaitu sebagai berikut:

1. Efektivitas yaitu menunjukkan taraf tercapainya suatu tujuan, usaha dapat dikatakan efektif jika usaha tersebut mencapai tujuannya. Secara ideal efektivitas bisa dinyatakan dengan ukuran-ukuran yang agak pasti.¹

Menurut Departemen Pendidikan dan Kebudayaan RI dalam Kamus Bahasa Indonesia efektivitas, (berjenis kata benda) yang berasal dari kata dasar efektif (kata sifat) yang didalamnya mengandung beberapa arti, antara lain:

- a. Ada efeknya (akibatnya, pengaruhnya dan kesannya)
 - b. Manjur atau mujarab
 - c. Dapat membawa hasil, hasil yang berguna
 - d. Mulai berlaku (undang-undang atau peraturan).²
2. Supervisi yaitu pembaharuan yang disampaikan untuk segenap karyawan pendidikan supaya bisa menumbuhkan keterampilan supaya dapat membangun lingkungan

¹ Hassan Shadily, *Ensiklopedia Indonesia* (Cet. II; Jakarta: Ikhtiar Baru Van-Hove, 2003), h. 883

² Departemen Pendidikan dan Kebudayaan RI, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Cet. IX; Jakarta: Balai Pustaka, 2009), h.284

menuntut ilmu agar kian efektif dan efisien.³ Supervisi merupakan seluruh bantuan melalui beberapa atasan pendidikan, serta tertuju terhadap pertumbuhan kepemimpinan pengajar juga ketika menggapai maksud dari pembelajaran.⁴

3. Kepala Sekolah yaitu seseorang yang amat bertanggung jawab didalam pengaturan, menjalankan serta menyesuaikan segala sumber daya di sekolah yang dikendalikannya. Kepemimpinan kepada sekolah adalah aspek penggerak guna melakukan visi, misi dan keinginan serta incaran sekolah yang dikendalikannya mengarah sekolah yang bernilai dan berkelas. Bernilai didalam bagian fasilitas umum, di bagian pendidikan, alat infrastruktur, peningkatan sumber daya manusia, baik dalam aspek hasil akademik ataupun non-akademik.

Dengan demikian selaku kepala sekolah yaitu kewajiban pokok serta agung sebab didalamnya terdapat kewajiban murni guna selaku seseorang yang bernilai dan berkelas, baik dalam segi jasmani maupun rohani, menumbuhkan sekolah yang bernilai, menciptakan keturunan yang berkelas, membentuk keturunan yang ahli. Kepala sekolah selaku supervisor, yang berarti kepala sekolah berperan selaku pengamat, pengarah, pembimbing, pemandu juga penyumbang sampel terhadap para pendidik juga pegawai di sekolah.⁵

4. Kinerja Guru Kinerja adalah suatu penunjuk sumber daya bermutu.⁶ Beberapa bakat kesuksesan pendidik bisa diamati melalui kinerja (hasil pekerjaan). Kinerja benar-benar dibutuhkan untuk berbagai macam institusi-

³ Said Suhil Achmad, *Profesi Kependidikan* (Buku Perkuliahan Kegiatan 5, Universitas Riau), h. 6

⁴ B. Suryo Subroto, *Supervisi Pembelajaran Tingkat Satuan Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), h. 8

⁵ Daryanto, *Administrasi dan Manajemen Sekolah*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2013), h. 113

⁶ Purnama Sejati, *Hubungan Motivasi Kerja dengan Prestasi Kerja Guru dan Karyawan di SMK Muhammadiyah 1 Sleman*, (Skripsi, Yogyakarta: Universitas Negari Yogyakarta Press, 2012), h. 1

institusi, tergolong institusi pendidikan. A. A. Anwar Prabu Mangkunegara menyatakan kinerja berawal dari istilah *Job Performance* yakni hasil yang sebetulnya diraih oleh seorang individu. Kinerja yaitu prestasi secara bermutu yang diraih oleh karyawan didalam melakukan tanggung jawabnya sebanding dengan tugas yang dibebankan kepadanya. Bagian mutu membentuk kepada keutuhan serta kebagusan kegiatan yang telah dituntaskan, meskipun mutu memulai pada sebuah tanggungan kegiatan ataupun sasaran kegiatan didalam menuntaskan aktivitasnya.⁷

5. SMP Nurul Hidayah adalah sekolah yang terletak di Kecamatan Lambu Kibang Kabupaten Tulang Bawang Barat.

B. Latar Belakang Masalah

Pentingnya pendidikan yang bisa memberikan sebuah peluang serta memungkinkan untuk menjadi lebih baik di masa yang akan datang, telah mendorong berbagai macam usaha serta perhatian bagi seluruh tingkatan masyarakat mengenai setiap langkah juga perkembangan pada dunia pendidikan. Pendidikan merupakan salah satu cara dalam meningkatkan kualitas hidup pada manusia, yang intinya bertujuan untuk memanusiakan manusia, mendewasakan serta merubah perilaku dan meningkatkan kualitas supaya menjadi lebih baik.⁸

Kegiatan pokok pendidikan di sekolah dalam rangka mewujudkan maksudnya yaitu kegiatan pembelajaran, sehingga semua kegiatan lembaga sekolah bermuara terhadap perolehan kemampuan dan daya guna pembelajaran. Guna mewujudkan maksud tersebut dibutuhkan posisi kepala sekolah guna memotivasi karyawannya, guru-guru agar dalam melakukan pembelajaran supaya bertambah kompeten lagi.

⁷ A. A. Anwar P Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2013), h. 67

⁸ Enas, *Efektivitas Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru*, journal of management REVIEW. Vol. 1. Number. 3, h. 252

Kepala sekolah adalah salah satu bagian pendidikan yang sangat berperan di dalam menambah kualitas pendidikan. Kepala sekolah yaitu yang merupakan atasan paling tinggi di suatu badan pendidikan serta seorang supervisor yang mempunyai kekuasaan guna melaksanakan supervisi atau pengawasan terhadap sekolah yang sedang di pimpinnya, kekuasaan kepala sekolah tersebut yaitu memiliki fungsi pemimpin yang amat sangat berakibat di lingkungan sekolah yang sudah menjadi tanggung jawabnya.

Sebanding dengan perubahan masyarakat serta perubahan pendidikan di negara kita Indonesia dari zaman penjajahan Belanda sampai zaman kemerdekaan hingga saat ini maka keharusan dan kewajiban para pemimpin pendidikan pada umumnya serta khususnya kepala sekolah merasakan suatu perubahan dan perkembangan.

Terdapat perubahan-perubahan yang dibagi menjadi tiga aspek, yaitu:

1. Perubahan didalam kemajuan.
2. Perubahan didalam *scope* (luasnya tanggung jawab/kewajiban).
3. Perubahan didalam sifatnya.

Dari ketiga aspek tersebut sangat erat kaitannya dan sulit untuk dipisahkan antara satu dengan yang lainnya. Adanya perubahan pada tujuan pendidikan, merubah juga *scope* atau besar kewajiban yang harus dilaksanakan oleh para pemimpin pendidikan. Hal ini mengganti pula bagaimana karakter dalam kepemimpinan yang harus dilaksanakan sehingga bisa meraih suatu tujuan yang telah ditetapkan.⁹

Pada zaman penjajahan Belanda di Indonesia, organisasi pendidikan bersifat sentralisasi. Semua bangunan sekolah, kurikulum (rencana pembelajaran), jumlah murid, buku-buku pelajaran, cara mengajar dan lain sebagainya sudah ditetapkan serta diselenggarakan oleh pihak pemerintah secara sentral.

⁹ M. Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2009), h. 74-75

Tanggung jawab Kepala Sekolah serta guru-guru yaitu melaksanakan apa yang sudah ditetapkan serta diinstruksikan oleh atasannya.

Lain lagi untuk kondisi yang sekarang. Penyelenggaraan pendidikan lebih didesentralisasikan kepada daerah-daerah: Masyarakat diikutsertakan serta terlibat dalam usaha-usaha pendidikan. Kewajiban Kepala Sekolah dan juga guru-guru semakin banyak dan luas. Jika dahulu, Kepala Sekolah sudah dianggap baik serta cakap jika sekolah bisa berjalan dengan teratur tanpa memandang kepentingan serta hubungan dengan masyarakat di sekitarnya, maka penilaian sekarang lebih dari itu.

Tugas tanggung jawab sekolah, di samping mengatur jalannya sekolah, juga harus dapat bekerja sama serta berkaitan erat dengan masyarakat. Kepala sekolah berkewajiban untuk memotivasi/menumbuhkan semangat untuk para staf guru-guru, pegawai dan murid-muridnya, mengembangkan kurikulum sekolah, mengetahui rencana sekolah dan tahu bagaimana melaksanakannya, memperhentikan serta mengusahakan kesejahteraan guru-guru serta pegawai-pegawainya dan sebagainya. Semua ini yakni tugas Kepala Sekolah yang terdapat pada zaman penjajahan Belanda tidak begitu penting serta tidak perlu adanya. Tugas-tugas Kepala Sekolah seperti ini yaitu salah satu bagian dari fungsi-fungsi dari supervisi (kepengawasan) yang menjadi tanggung jawabnya sebagai seorang pemimpin pendidikan.¹⁰

Terdapat isyarat didalam Al-Qur'an mengenai supervisi yaitu, sebagai berikut:

قُلْ إِنْ كُنْتُمْ تُحِبُّونَ آيَاتِي صُدُّوا بِكُمْ أَوْ تُبَدِّلُوهُ يَعْلَمُهُ اللَّهُ وَيَعْلَمُ مَا فِي الْأَرْضِ وَاللَّهُ عَلَى كُلِّ شَيْءٍ قَدِيرٌ

Artinya: Katakanlah “Jika kamu menyembunyikan apa yang ada dalam hatimu atau kamu melahirkannya, pasti Allah

¹⁰ *Ibid*, h. 76

Artinya: *Dan (ingatlah) ketika Tuhanmu berfirman kepada malaikat: “Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi”. Mereka berkata: “Mengapa engkau hendak menjadikan seorang (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?” Tuhan berfirman “Sesungguhnya aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui”. (Al Baqarah: 30).*¹²

Pendidikan merupakan suatu kegiatan yang dilaksanakan oleh manusia kepada sesamanya, didalam suatu metode yang telah direncanakan secara baik dan sistematis. Dalam rencana penambahan kualitas hidup manusia ke jalan yang lebih baik. Guna menunjukkan arah implementasi pendidikan maka dibutuhkan suatu tujuan dari pendidikan yang dapat berjalan dengan baik dan dapat meningkatkan mutu pendidikan.

Sedangkan mengenai indikator supervisi kepala sekolah disebutkan oleh Lina Handayani dan Sukirman, sebagai berikut:¹³

1. Bimbingan

Shertzer dan Stone menyatakan bimbingan yaitu *“process of helping an individual to understand himself and his world”*. Bimbingan yaitu proses memberikan bantuan terhadap individu supaya dapat memahami diri serta lingkungannya.¹⁴ Kartadinata, S, menyatakan bahwa

¹² Al-Qur'an dan Terjemahan, Yayasan Penyelenggara Penterjemah/Penafsiran Al-Qur'an Departemen Agama RI, Jakarta

¹³ Lina Handayani dan Sukirman, *Kontribusi Supervisi Kepala Sekolah pada Peningkatan Kualitas Pembelajaran di SMP 3 Bae Kudus*, (Volume 2 Nomor 1, 2020), <https://ummaspul.e-journal.id/Edupsycouns/article/view/479> (diakses 06 Desember 2020), h. 301

¹⁴ Yusuf L. N, Syamsu dan Juntika, *Psikologi Perkembangan Anak & Remaja*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006), h. 29

bimbingan adalah “suatu proses membantu individu guna mencapai suatu perkembangan yang optimal.”¹⁵

Bimbingan atau pengarahan dilaksanakan dengan melakukan beberapa indikator yaitu, petunjuk, saran dan perintah. Pada proses melaksanakan tanggung jawab sebagai kepala sekolah, maka tugas sebagai supervisor menjadi bertumpukan dengan tugas sebagai kepala sekolah. Dengan begitu, tugas selaku supervisor seolah tidak terlihat oleh pendidik, walaupun kepada sekolah umumnya sudah melakukan tugas tersebut. Pengarahan, saran juga perintah dilaksanakan kepala sekolah yang bertujuan memperbaiki kualitas dalam pembelajaran yang dinilai masih kurang tuntas, namun dengan adanya standar penilaian yang berbeda dengan pengawas membuat pendidik merasa kebingungan.

Ada contoh nyata kepala sekolah di dalam melaksanakan supervisi yaitu disaat kepala sekolah menyampaikan pengarahan atau bimbingan tentang materi serta sarana. Kepala sekolah lebih menjurus untuk memilih untuk menggunakan materi-materi pembelajaran yang kekinian dan memilih penggunaan media yang kekinian ini sesuai dengan perkembangan teknologi informasi serta komunikasi. Kepala sekolah lebih sering membimbing pendidik untuk memakai media teknologi untuk menarik minat para siswa, ketika pendidik memakai metode konvensional dianggap metode tersebut tidak layak untuk digunakan di zaman sekarang. Di sudut lain, pengawas memberikan suatu penghargaan pada setiap materi dan juga media yang telah digunakan oleh para pendidik walaupun kontroversial, supervisor melihat bahwa pendidik memiliki keahlian yang variatif sehingga penggunaan materi dan media disesuaikan dengan keahlian pendidik asal bisa memenuhi ketentuan yaitu kualitas materi yang sesuai dengan kurikulum.

2. Membantu menyelesaikan persoalan pendidik

¹⁵ M. Fuad Anwar, *Landasan Bimbingan dan Konseling Islam*, (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2019), h. 3

Menurut Husna, Ikhasan dan Fatimah penyelesaian masalah merupakan proses dalam menerapkan pengetahuan yang telah didapatkan terhadap situasi baru dan berbeda. Dalam hal ini penyelesaian masalah merupakan pemikiran yang secara langsung mengarah untuk menemukan solusi atau jalan keluar terhadap masalah yang kompleks.

Untuk melaksanakan posisi sebagai supervisi, kepala sekolah membantu dalam pemecahan masalah dengan indikator sebagai berikut:

1. Membuktikan pengetahuan masalah.
2. Mengorganisasikan data serta menulis sebuah informasi yang relevan dalam penyelesaian sebuah masalah.
3. Mempertunjukkan sebuah masalah di dalam berbagai macam bentuk.
4. Memilih pendekatan serta cara penyelesaian masalah yang tepat.
5. Mengembangkan rencana dalam penyelesaian masalah.
6. Menyelesaikan masalah.

Penyelesaian masalah dilaksanakan dengan aktif oleh kepala sekolah. Hal ini dilaksanakan supaya suasana sekolah menjadi suasana yang kondusif. Walaupun tugas sebagai kepala sekolah di dalam hal administrative tergolong.

3. Melakukan pengawasan

Menurut Schermerhorn dalam Ernie dan Saefullah, mendefinisikan pengawasan yaitu proses dalam menetapkan ukuran kinerja dalam pengambilan sebuah Tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diinginkan sesuai dengan ukuran yang sudah ditetapkan.¹⁶

Sedangkan menurut Mathis dan Jackson, menyatakan bahwa pengawasan yaitu sebagai proses dari pemantauan kinerja karyawan yang berdasarkan standar untuk mengukur kinerja, memastikan kualitas atas penilaian kinerja dan

¹⁶ Saefullah dan Ernie, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Grasindo, 2005), h. 317

pengambilan informasi yang dapat dijadikan sebagai umpan balik pencapaian hasil yang dikomunikasikan ke para karyawan.¹⁷ Pengertian ini tidak terpaku pada apa yang telah direncanakan, namun mencakup dan melingkupi tujuan dari organisasi.¹⁸

Adapun tugas yang dilaksanakan kepala sekolah saat melaksanakan fungsi pengawasan yaitu sesuai dengan pengawasan atau supervisi akademik yang dilaksanakan oleh kepala sekolah. Adapun indikator dari supervisi akademik yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas dari suatu pembelajaran yaitu sebagai berikut:

- a. Sikap pembelajaran pendidik yaitu keterampilan guru di dalam mengajar yang mengungkapkan keistimewaan umum yang berkaitan dengan pengetahuan.
- b. Sikap atau kegiatan siswa yaitu kegiatan yang dilaksanakan oleh siswa di sekolah.
- c. Situasi pembelajaran yaitu keadaan kelas yang mendukung serta kondisi kelas yang menyenangkan.
- d. Bahan pembelajaran yang berbobot yang disesuaikan terhadap tujuan suatu pembelajaran dan keterampilan yang wajib diwujudkan.
- e. Instrument pembelajaran adalah fasilitas yang telah disediakan guna proses hubungan antara siswa dan pendidik di bidang ilmu yang relevan.
- f. System dalam suatu pembelajaran yaitu kekhususan tersendiri kualitas yang berkaitan dengan pemfokusan dan karakteristik lulusannya.

4. Menciptakan ikatan antara individu

¹⁷ Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. *Human Resource Management, Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 10, (Jakarta: Salemba Empat, 2006), h. 303

¹⁸ Sahat Perulian Remus, Analisis Sistem Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri Cabang Krakatau Medan, *Jurnal Ilmiah Methonmi*, Vol. 3 Np. 2 (Juli-Desember 2017), diakses pada tanggal 21 januari 2022, h. 28

Menurut Joseph Devito dalam bukunya *The Interpersonal Communication Book*, komunikasi antar pribadi yaitu proses pengiriman dan penerimaan pesan-pesan antara dua orang atau di antara sekelompok kecil orang-orang dengan beberapa efek dan beberapa umpan balik seketika. Dengan begitu akan menciptakan dan memelihara hubungan yang baik dengan orang lain.

Tugas dari kepala sekolah untuk menciptakan hubungan antar pribadi dengan seluruh individu yang terdapat di sekolah wajib memenuhi indikator sebagai berikut:

- a. Pernyataan positif
- b. Tanggung jawab
- c. Umpan balik (*Feedback*)
- d. Perhatian.

Hubungan antar pribadi kadang susah untuk dilaksanakan dikarenakan perilaku manusia yang berbeda-beda. Untuk menjalin ikatan antar pribadi tersebut dibutuhkan upaya untuk menghargai, menghormati, serta menerima kekurangan dan kelebihan dari orang lain.

5. Penilaian hasil kinerja

Menurut Dessler, hasil kinerja memberikan umpan balik terhadap karyawan dengan tujuan memotivasi orang tersebut untuk menghilangkan penurunan dalam kinerja atau supaya dapat berkinerja lebih baik lagi.¹⁹

Penilaian hasil kerja yang selalu dilakukan oleh supervisor atau kepala sekolah. Penilaian tidak hanya dalam bentuk angka, namun juga pemaparan yang di jelaskan guna memberikan contoh gambaran untuk guru supaya bisa meningkatkan kinerja dalam cara peningkatan kualitas pembelajaran.

Berdasarkan hasil pra-penelitian yang dilaksanakan oleh peneliti dengan Bapak Syaikhudin, S. Pd. I selaku Kepala

¹⁹ Ilham Wahyu Pratama dan Gendut Sukarno, Analisis Penilaian Kinerja, Reward, dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur, *Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur*, Volume 30 Number 02 (Desember 2021), diakses pada tanggal 22 September 2022, h. 23

Sekolah mengenai efektivitas supervisi kepala sekolah di SMP Nurul Hidayah Kibang Mulya Jaya Kab. Tulang Bawang Barat ini sudah berjalan dengan semestinya. Dalam pelaksanaan supervisi kepala sekolah, di SMP Islam Nurul Hidayah dilaksanakan secara langsung bagaimana proses pendidik atau guru dalam melaksanakan pembelajaran di dalam kelas. Kepala sekolah dalam memberikan bimbingan atau masukan terhadap guru atau pendidik juga dilaksanakan pada saat diadakan sebuah rapat guru, yang mana di rapat tersebut membahas bagaimana seorang guru atau pendidik ini dapat dikatakan terlatih atau tidak. Dalam pelaksanaan rapat biasanya terdapat pengawas dari dinas pendidikan dan juga dari pihak komite yang mana komite ini adalah perwakilan dari beberapa wali murid. Kepada sekolah dalam membantu pendidik dalam menyelesaikan masalah disini kepala sekolah memberikan kebijakan serta pilihan dan juga terdapat konsekuensinya untuk pendidik supaya menemukan jalan keluar, dan selebihnya. SMP Islam terdapat kebijakan yang mana pukul 07.05 wajib sudah ada di sekolah. Disini terdapat kendala dari guru atau pendidik yang mana masih terdapat beberapa guru atau pendidik yang tidak melaksanakan kebijakan yang sudah diterapkan di SMP Islam Nurul Hidayah Tulang Bawang Barat. Yang mana masih terdapat guru yang tidak memenuhi kewajibannya menjadi seorang pendidik atau guru, seperti terdapat guru yang tidak dapat datang ke sekolah tepat waktu sesuai yang telah ditetapkan yaitu guru atau pendidik wajib datang pada pukul 07:05 WIB sudah berada di lingkungan sekolah, guru yang tidak menjalankan kewajibannya sesuai apa yang sudah ditetapkan ini memiliki alasan karena adanya urusan keluarga seperti anak yang rewel di pagi hari, dan arena pekerjaan ibu rumah tangga yang membuat tidak dapat hadir di sekolah tepat waktu, jarak dari rumah ke sekolah juga sebagai salah satu kendala bagi guru atau pendidik yang mana jarak antara sekolah dengan rumah yang lumayan jauh dan jalan yang cukup buruk, sehingga mengakibatkan terlambatnya pendidik saat tiba di sekolah. Lalu kurangnya kesadaran bahwa

pendidik atau guru memiliki kewajiban akan mencerdaskan anak-anak murid yang mana guru atau pendidik memudahkan untuk izin tidak masuk pada saat jam sekolah.

Disini kepala sekolah sebagai supervisor melihat bagaimana kurangnya semangat serta kesadaran guru yang kurang di dalam melaksanakan kewajibannya selaku pendidik. Salah satu usaha dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Islam Nurul Hidayah Tulang Bawang Barat ini yaitu dengan menerapkan gaji yang dapat oleh pendidik atau guru yaitu sesuai dengan jam saat guru mengajar, mulai diterapkannya itu supaya untuk memicu semangat para pendidik sehingga tidak meninggalkan kewajibannya untuk masuk pada saat jam sekolah, dengan begitu apabila guru atau pendidik yang tidak dapat hadir kesekolah dikarenakan izin atau sebagainya, maka tidak akan mendapatkan gaji pada saat jam pelajaran.

Dari keterangan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa masih dibutuhkan upaya yang lebih optimal guna meningkatkan kinerja guru di SMP Islam Nurul Hidayah Tulang Bawang Barat, dengan cara mengoptimalkan supervisi kepala sekolah, meningkatkan kinerja guru yang mengarah pada perbaikan kerja guru supaya lebih optimal .

C. Fokus dan Subfokus Penelitian

1. Fokus Penelitian

Didalam penelitian kualitatif fokus penelitian merupakan hal yang penting, karena berkaitan dengan fokus mengenai seberapa luas dan sempitnya suatu permasalahan yang akan diteliti. Fokus juga sebagai penentu keluasan dari suatu permasalahan yang akan diteliti. Maka dari itu, penulis memfokuskan penelitian pada Efektivitas Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru pada di SMP Nurul Hidayah Tulang Bawang Barat.

2. Sub Fokus Penelitian

a. Bimbingan

- b. Membantu menyelesaikan persoalan pendidik
- c. Melakukan pengawasan
- d. Menciptakan ikatan antar pribadi
- e. Penilaian hasil kinerja.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang maka masalah yang terdapat dalam penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana bimbingan supervisi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Nurul Hidayah Tulang Bawang Barat?
2. Bagaimana supervisi kepala sekolah dalam membantu menyelesaikan persoalan pendidik di SMP Islam Nurul Hidayah Tulang Bawang Barat?
3. Bagaimana supervisi kepala sekolah dalam melakukan pengontrolan terhadap kinerja guru di SMP Islam Nurul Hidayah Tulang Bawang Barat?
4. Bagaimana kepala sekolah dalam menciptakan ikatan antara individu di SMP Islam Nurul Hidayah Tulang Bawang Barat?
5. Bagaimana penilaian hasil kerja di SMP Islam Nurul Hidayah Tulang Bawang Barat?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian dalam penulisan penelitian ini yaitu, penulis mempunyai suatu tujuan sehingga langkah-langkah dari penelitian ini terarah dan tidak adanya ketidakpastian di dalam mencari serta mengumpulkan data yang terdapat di lapangan. Tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui bagaimana bimbingan supervisi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Islam Nurul Hidayah Tulang Bawang Barat?
2. Untuk mengetahui bagaimana supervisi kepala sekolah dalam membantu menyelesaikan persoalan pendidik di SMP Islam Nurul Hidayah Tulang Bawang Barat?

3. Untuk mengetahui bagaimana supervisi kepala sekolah dalam melakukan pengontrolan terhadap kinerja guru di SMP Islam Nurul Hidayah Tulang Bawang Barat?
4. Untuk mengetahui bagaimana kepala sekolah dalam menciptakan ikatan antar individu di SMP Islam Nurul Hidayah Tulang Bawang Barat?
5. Untuk mengetahui bagaimana evaluasi dampak aktivitas di SMP Islam Nurul Hidayah Tulang Bawang Barat?

F. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang hendak dicapai oleh penulis di dalam penelitian ini adalah:

1. Manfaat teoritis
 - a. Hasil dari penelitian ini diharapkan bisa menambah wawasan pengetahuan di bidang pendidikan yang utama mengenai supervisi kepala sekolah, kinerja guru, dan dan efektivitas supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Islam Nurul Hidayah Tulang Bawang Barat.
 - b. Untuk bahan sebagai acuan serta bahan pertimbangan bagi penelitian yang serupa bagi guru SMP Islam Nurul Hidayah Tulang Bawang Barat.
2. Manfaat praktis
 - a. Bagi pendidik hasil dari penelitian ini diharapkan agar menambah suatu informasi mengenai kinerja guru serta untuk masukan bagi pendidik supaya bisa meningkatkan kinerjanya.
 - b. Bagi kepala sekolah hasil dari penelitian ini diharapkan agar memberikan suatu informasi mengenai supervisi serta pelaksanaannya sehingga kepala sekolah bisa meningkatkan pelaksanaan supervisi guna meningkatkan kinerja guru.
 - c. Bagi sekolah dapat memberikan suatu informasi untuk sekolah, mengenai efektivitas supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru. Selain itu juga sebagai bahan evaluasi implementasi supervisi kepala sekolah dan kinerja guru.

- d. Bagi peneliti sebagai sarana untuk menambah wawasan dan pengetahuan serta pengalaman untuk peneliti dalam hal supervisi dan kinerja guru.

G. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan

1. Farhatunni'mah Septiani, dari Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung dengan skripsi yang berjudul "Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMP Muhammadiyah 2 Wonosobo Kecamatan Wonosobo Kabupaten Tanggamus". Skripsi ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Dalam penelitian ini mendiskusikan mengenai adakah pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Muhammadiyah 2 Kecamatan Wonosobo Kabupaten Tanggamus. Dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Muhammadiyah 2 Wonosobo Kabupaten Tanggamus dalam kategori yang tinggi. Yang diketahui bahwa kinerja guru di SMP Muhammadiyah 2 Wonosobo cukup baik namun masih belum optimal. Hal ini bisa dilihat dengan adanya guru yang masih kurang mempersiapkan dirinya dengan baik seperti contohnya tidak membuat RPP, memberikan tugas atau PR kepada siswanya serta memberikan nilai dengan tidak sesuai kemampuan yang dimiliki siswa dan juga tidak memberikan penilaian kepada siswanya.

Berdasarkan dari penjelasan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa penelitian yang akan dilakukan penelitian terdapat perbedaan yaitu terletak pada tempat, metode serta penelitian yang gunakan merupakan penelitian kuantitatif.

2. Enas dari program studi Manajemen Pasca Sarjana Universitas Galuh Ciamis, dengan jurnal yang berjudul "Efektivitas Supervisi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru", jurnal ini memakai metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif,

didalam penelitian ini menganalisis serta mendeskripsikan mengenai, kepemimpinan kepala sekolah ditinjau dari kompetensi kepribadian dalam meningkatkan kinerja guru, kepemimpinan kepala sekolah ditinjau dari kompetensi manajerial dalam meningkatkan kinerja guru, kepemimpinan kepala sekolah ditinjau dari kompetensi kewirausahaan dalam meningkatkan kinerja guru, kepemimpinan kepala sekolah ditinjau dari kompetensi supervisi dalam meningkatkan kinerja guru, kepemimpinan kepala sekolah ditinjau dari kompetensi sosial dalam meningkatkan kinerja guru. Hasil penelitian ini menunjukkan bahawa, kepemimpinan kepala sekolah ditinjau dari kompetensi kepribadian pada umumnya berkriteria efektif sehingga dapat meningkatkan kinerja guru, kepemimpinan kepala sekolah ditinjau dari kompetensi manajerial pada umumnya berada pada kriteria efektif sehingga dapat meningkatkan kinerja guru, kepemimpinan kepala sekolah ditinjau dari kompetensi kewirausahaan pada umumnya berada pada kriteria efektif sehingga dapat meningkatkan kinerja guru, kepemimpinan kepala sekolah ditinjau dari kompetensi supervise pada umumnya berada pada kriteria efektif sehingga dapat meningkatkan kinerja guru.

Berdasarkan dari penjelasan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa penelitian yang akan dilakukan penelitian terdapat perbedaan yaitu terletak pada tempat penelitian yang berbeda.

3. Heriyanto dari jurusan Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung yang berjudul “Efektivitas Pelaksanaan Supervisi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Tanjung Karang. Skripsi ini memakai metode penelitian kualitatif. Di dalam penelitian ini menganalisis dan mendeskripsikan tentang efektivitas pelaksanaan supervisi dalam mengelola kinerja guru Man 2 Tanjung Karang secara keseluruhan dengan baik itu wawancara maupun observasi dan dokumentasi dengan demikian penulis

menyimpulkan bahwa pelaksanaan supervisi kepala madrasah dalam mengelola kinerja guru Man 2 Tanjung Karang sudah dilaksanakan dengan baik, kepala madrasah melakukan perencanaan untuk mengetahui kesiapan guru untuk di supervisi, melaksanakan supervisi akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat seperti melakukan kunjungan kelas untuk mengamati pelaksanaan kegiatan belajar mengajar, mengamati aktivitas guru dalam mengajar, mengamati penguasaan guru terhadap bahan ajar, kepala madrasah melakukan diskusi kelompok terhadap guru-guru untuk membicarakan kurikulum belajar siswa dan menindak lanjuti hasil supervisi akademik terhadap guru.

Berdasarkan dari penjelasan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa penelitian yang akan dilakukan penelitian terdapat perbedaan yaitu terletak pada tempat penelitian serta tempat sekolah yang diteliti.

4. Fitriyani dari STAI Bumi Silampari Lubuklinggau dengan jurnal yang berjudul “Efektivitas Pelaksanaan Supervisi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam. Jurnal ini memakai metode penelitian kualitatif. Di dalam penelitian ini menganalisis dan mendeskripsikan pelaksanaan supervisi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru pendidikan agama islam. Kegiatan supervisi ini beranekaragam mulai dari meneliti gedung sekolah hingga pengadaan tenaga-tenaga professional dalam sekolah. Kepala sekolah berhak menentukan bagian-bagian mana saja dari gedung sekolah yang harus direnovasi dan sebagainya, selain itu kepala sekolah juga harus menyediakan sarana prasarana bagi perkembangan sekolah, seperti penambahan laboratorium, alat-alat praga, menyediakan tenaga pengajar andal yang mampu mengajar dengan baik dan mengusahakan berbagai cara untuk mempertinggi semangat bekerja diantara pegawainya dan lainnya. Semua ini berfungsi untuk meningkatkan perkembangan sekolah yang dipimpinya.

Berdasarkan dari penjelasan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa penelitian yang akan dilakukan penelitian terdapat perbedaan yaitu terletak pada tempat penelitian.

Dari keempat penelitian diatas terdapat perbedaan, namun perbedaan itu memberikan ruang untuk peneliti melakukan penelitian selanjutnya, yang utama dari objek penelitian yang berbeda. Selain itu juga terdapat perbedaan selanjutnya yaitu dari sub focus yang mana dari keempat penelitian terdahulu sudah berbeda dengan yang apa yang dilakukan dengan penulis. Dengan begitu penulis meyakini bahwa studi tersebut mempunyai kelayakan untuk melanjutkan studi.

H. Metode Penelitian

1. Jenis penelitian

Metode yaitu suatu cara atau teknis yang dipakai dalam penelitian, sedangkan penelitian yaitu sebagai cara pencarian penyelidikan, serta percobaan secara ilmiah dalam suatu bidang tertentu, guna mendapatkan fakta baru yang bermaksud untuk mendapatkan pengertian baru serta menaikkan tingkat ilmu dan teknologi.²⁰

Didalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif guna menjelaskan permasalahan serta fokus penelitian. Metode kualitatif yaitu metode yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme yang dipakai guna meneliti pada situasi objek yang alamiah, dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci, teknik pengumpulan data dilaksanakan dengan cara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, serta hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi.

Metode yang dipakai pada saat proses pengumpulan data yaitu metode deskriptif yang disusun untuk

²⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2018), h. 24

mendapatkan sebuah informasi mengenai Efektivitas Supervisi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Nurul Hidayah Lambu Kibang. Pendekatan yang digunakan yaitu pendekatan kualitatif, jenis pendekatan yang digunakan untuk meneliti pada suatu objek yang alami. Proses pengambilan data dalam penelitian ini diambil dengan cara ilmiah, apa adanya dalam kondisi normal serta tidak adanya manipulasi keadaan serta kondisinya.

2. Sumber data

a. Sumber data primer

Data primer adalah data yang didapat secara langsung dari objek yang akan diteliti.²¹ Dalam pelaksanaan penelitian ini data didapat langsung dari wawancara, observasi serta melihat secara individu dengan kepala sekolah serta guru di SMP Islam Nurul Hidayah Lambu Kibang.

b. Sumber data sekunder

Data sekunder yaitu data yang didapat dari dokumen-dokumen grafis (table, catatan, notulen, rapat, dan lain-lain), foto-foto, film, rekaman, video, benda-benda, dan lain-lain yang dapat memperkaya data primer.²²

Sumber data sekunder di dapat langsung dari pihak-pihak yang berkaitan yang berupa data-data sekolah serta berbagai literature yang relevan dengan pembahasan, seperti data-data guru serta dokumen yang terkait di SMP Islam Nurul Hidayah Lambu Kibang.

3. Tempat Penelitian

Penulis melakukan penelitian di SMP Islam Nurul Hidayah Lambu Kibang, yang bertempat di alamat

²¹ *Ibid*, h. 225

²² Siyoto and Sodik, *Dasar metodolog Penelitian*, h. 28

Kibang Mulya Jaya Kec. Lambu Kibang Kab. Tulang Bawang Barat.

4. Teknik Pengumpulan Data

Didalam penelitian kualitatif, maka pengumpulan data yang dapat dilaksanakan dengan *interview* (wawancara), *observasi* (pengamatan) serta dokumentasi:

a. Wawancara (*Interview*)

Wawancara yaitu alat untuk mengumpulkan data berupa informasi dengan cara memberikan pertanyaan dalam bentuk lisan untuk di jawab secara lisan. Ciri-ciri wawancara yaitu terjadinya kontak langsung dengan bertatap muka antara pencari informasi (*interviewer*) dan juga sumber informasi (*interview*).²³

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan wawancara yang berjenis terstruktur yaitu pada saat wawancara berlangsung pengumpul data sudah mempersiapkan sebuah instrument penelitian yang berupa pertanyaan-pertanyaan yang tertulis secara alternative jawabannya juga sudah dipersiapkan.²⁴

Di dalam penelitian ini peneliti akan mewawancarai kepala sekolah, dan guru atau pendidik untuk melakukan wawancara untuk mendapatkan suatu informasi tentang Efektivitas Supervisi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Islam Nurul Hidayah Lambu Kibang.

b. Observasi

Observasi yaitu salah satu cara yang penting untuk mendapatkan sebuah informasi yang pasti

²³ S, Margono, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2004), hlm. 165

²⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, R & D*, (Bandung: Alfabeta, 2016), hlm. 233.

mengenai sesuatu, karena apa yang dikatakan belum tentu juga akan dikerjakan. Observasi dalam penelitian ini penulis akan digunakan dalam mendapatkan informasi tentang bagaimana supervisi kepala sekolah di SMP Islam Nurul Hidayah Lambu Kibang, dan kinerja guru.

Di dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis observasi non-partisipan yaitu penulis tidak terlibat secara langsung melainkan hanya sebagai pengamat. Penggunaan teknik ini dimaksudkan supaya penulis bisa melihat secara langsung kondisi yang terdapat di SMP Islam Nurul Hidayah Lambu Kibang.

Peneliti melakukan observasi guna melihat, mensurvei dan mengamati bagaimana Efektivitas Supervisi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Islam Nurul Hidayah Lambu Kibang, yaitu bagaimana Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Islam Nurul Hidayah Lambu Kibang.

c. Dokumentasi

Metode ini digunakan oleh penulis untuk mendapat data tentang dokumentasi seperti, sejarah berdirinya SMP Islam Nurul Hidayah, daftar tenaga pendidik dan kependidikan dan data yang didapat dari sumber yang tertulis yang berkaitan dengan penelitian yaitu data yang terkait mengenai efektivitas supervisi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Islam Nurul Hidayah Lambu Kibang.

Didalam dokumentasi ini peneliti melakukan dokumentasi bersama dengan kepala sekolah sekaligus melakukan wawancara, daftar tenaga pendidik dan kependidikan.

5. Teknik Analisis Data

Analisis data yaitu metode mencari serta menyusun secara terstruktur data yang didapat hasil dari wawancara,

catatan lapangan serta dokumentasi dengan cara mengelola data ke dalam jenis, menguraikan ke dalam bagian-bagian, menyusun kedalam pola, memilih untuk dipelajari bagian yang penting, serta menyusun kesimpulan, sehingga dapat dengan mudah untuk dipahami diri sendiri dan untuk orang lain.

a. Reduksi data

Data yang di dapat dari lapangan jumbalnya cukup banyak. Untuk itu butuh di catat serta di teliti secara terperinci. Seperti yang telah di kemukakan, semakin lama peneliti di lapangan, maka jumlah data semakin banyak, kompleks dan sulit. Maka dari itu, dibutuhkan analisis data melalui reduksi data. Yang dimaksud mereduksi data yaitu merangkum, memilih hal-hal yang penting mengutamakan hal-hal yang pokok untuk dicari inti serta polanya dan membuang yang sekiranya tidak diperlukan. Dengan begitu data yang telah di reduksi akan menggambarkan gambaran yang jelas dan tidak mempersulit peneliti untuk melakukan pengumpulan data yang selanjutnya.

b. Penyajian data

Setelah data di reduksi, langkah selanjutnya yaitu penyajian data. Di dalam penelitian kuantitatif, penyajian data dapat dilaksanakan dalam bentuk penjelasan singkat, bagan dan hubungan antar kategori, *flowchart*, dan sejenisnya.

c. Verifikasi data

Selanjutnya yaitu pengambilan kesimpulan serta verifikasi. Kesimpulan yang diambil di awal masih bersifat sementara, akan berubah jika tidak ditemukan bukti yang kuat serta mendukung di tahap pengumpulan data di selanjutnya, namun kesimpulan-kesimpulan yang dikemukakan di tahap awal di bantu oleh adanya bukti-bukti yang benar serta konsisten saat peneliti kembali ke lapangan untuk mengumpulkan data, maka kesimpulan yang telah dikemukakan adalah kesimpulan yang terjamin.

d. Kesimpulan

Pengambilan kesimpulan adalah usaha untuk mengkonstruksi dan menterjemahkan data untuk menggambarkan secara intensif dan juga untuk masalah yang sedang diteliti. Selanjutnya setelah hasil dari data penelitian dikumpulkan selanjutnya data dianalisis menggunakan data yang bersifat kualitatif yang diartikan “metode kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif yang berupa kata-kata yang tertulis maupun tidak tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang sedang di amati.

6. Uji Keabsahan Data

Supaya hasil penelitian dapat untuk di pertanggung jawabkan maka dikembangkan tata cara untuk mempertanggungjawabkan kebenaran hasil penelitian, karena tidak memungkinkan melakukan pemeriksaan tentang instrumen penelitian penelitian yang diperankan oleh peneliti itu sendiri, maka yang di periksa yaitu datanya. Untuk menguji keabsahan data di dalam penelitian ini yaitu menggunakan teknik triangulasi. Triangulasi adalah cara pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain, di luar data itu untuk pengecekan atau sebagai pembeda terhadap data itu.

a. Triangulasi sumber

Triangulasi sumber untuk menguji keabsahan data yang dilakukan dengan cara mengecek data yang didapat melalui berbagai sumber. Sebagai contoh, untuk menguji kredibilitas data mengenai gaya kepemimpinan seseorang, maka pengumpulan serta pengujian data yang didapat dilaksanakan di bawahannya yang dipimpin, keatasan yang menugasi serta ke teman kerja yang merupakan kelompok kerja sama. Data yang diperoleh kemudian dideskripsikan, dikategorikan pandangan yang sama, dan mana yang

berbeda serta mana yang spesifik dari ketiga sumber data tersebut.

b. Triangulasi teknik

Triangulasi untuk menguji kredibilitas data yang dilakukan dengan cara mengecek data terhadap sumber yang sama dengan metode yang berbeda. Misalnya data yang didapat dengan wawancara, kemudian di cek dengan cara observasi, dokumentasi, atau kuesioner dengan tiga metode pengujian kredibilitas data tersebut. Menghasilkan data yang berbeda-beda, maka peneliti melakukan diskusi yang lebih lanjut terhadap sumber data yang berkaitan atau yang lain, guna memastikan data mana yang dianggap benar.²⁵

Jadi di dalam penelitian ini teknik yang dipakai oleh peneliti yaitu teknik triangulasi sumber dan triangulasi teknik, dimana data yang dilakukan dengan cara mengecek data yang di dapat melalui dari berbagai sumber serta menguji kredibilitas dengan cara mengecek data terhadap sumber yang sama dengan teknik yang berbeda.

²⁵ Ibid, h. 234



BAB II LANDASAN TEORI

A. Pengertian Supervisi

Kata supervisi berasal dari bahasa Inggris yang terdiri dari dua kata *super* dan *vision* yang berarti sangat memperhatikan pekerjaan secara menyeluruh atau pengawasan. Seseorang yang melaksanakan supervisi disebut *supervisor*.²⁶

Suharsimi, mendefinisikan pengawasan terdiri dari dua kata *super* dan *visi* yang artinya melihat, secara keseluruhan pengawasan diartikan sebagai suatu pandangan dari atas. Dalam definisi ini, supervisi dapat diartikan sebagai kegiatan atau aktivitas kepala sekolah selaku pegawai negeri sipil yang berdiri di atas pendidik atau guru untuk mempertimbangkan dengan seksama pekerjaan secara menyeluruh atau mengawasi pekerjaan para guru.²⁷

Supervisi adalah suatu pembaharuan yang diberikan terhadap segenap staf sekolah supaya mereka bisa menambahkan kompetensi guna memajukan suasana belajar mengajar yang lebih baik lagi.²⁸

Supervisi yaitu segenap bantuan dari kepala sekolah, yang mana terarah terhadap perubahan dari sekolah, yang terarah terhadap perubahan dari kepemimpinan guru-guru dan sekolah lainnya didalam mendapatkan maksud dari suatu pendidikan.²⁹

Menurut istilah, supervisi pembelajaran ada kalanya diartikan seperti serangkaian upaya pertolongan terhadap guru. Terpenting pertolongan yang berbentuk fasilitas berpengalaman yang dilaksanakan terhadap kepala sekolah

²⁶ Erjati Abas, M.Ag, *Supervisi Pendidikan Islam*, (Bandar Lampung: Pustaka Media, 2020), h. 1

²⁷ Ibid, h. 3

²⁸ B. Suryo Subroto, *Administrasi Pendidikan Di Sekolah*, (Jakarta: Bina Aksara, 1988), h. 134

²⁹ M. Ngilim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: Rosdakrya, 2010), h. 26

serta pengamat dan supervisor lainnya guna memajukan suasana suasana dan perolehan belajar.³⁰

Implementasi supervisi bukan sekedar pengamatan, monitoring, menelusuri kelemahan dan kesalahan, serta tidak hanya sekedar perintah dari atasan terhadap bawahan, dan juga evaluasi kepada bawahan, akan tetapi lebih pada sisi pembaharuan di dalam menggapai tujuan bersama.

Di dalam kaitannya dengan pendidikan, supervisi pendidikan yaitu suatu upaya dari petugas sekolah di dalam membimbing guru-guru dan juga petugas lainnya, dalam menyempurnakan pengajaran termasuk menstimulir, memilih perkembangan kedudukan serta perkembangan para guru dan juga memperbaiki tujuan dari pendidikan, materi-materi pembelajaran, cara mengajar dan penilaian pengajaran (Piet A, Suhertian dan Frans Mataheru, 1982: 18) dari sebagian definisi supervisi yang tertera di atas tersirat, sebuah arti (Subari: 5):

- 1) Supervisi bukan sebuah upaya penciptaan pribadi seorang guru sebanding dengan cerminan yang telah dikehendaki oleh supervisor, namun supervisor membantu guru agar guru dapat berubah menjadi pribadi yang sebanding dengan kodratnya.
- 2) Didalam aktivitas supervisi pendidikan tidak hanya pekerjaan guru yang berkembang namun juga pribadinya.
- 3) Didalam aktivitas supervisi pendidikan bukan menggali kesalahan dari seorang guru, namun membantu supaya mereka dapat menemukan sebuah masalah yang sedang dihadapi serta menemukan solusi untuk menyelesaikannya.³¹

Maka upaya atau aktivitas yang dapat dilaksanakan dala implementasi supervisi pendidikan, yaitu:

³⁰ Ali Imron, *Supervisi Pembelajaran Tingkat Satuan Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), h. 8

³¹ Fitriyani, “Efektivitas Supervisi dalam meningkatkan Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam”. *Jurnal el-Ghirah*. Vol. XV. No. 02, (2018), h. 81

- 1) Membangun serta memotivasi semangat para guru serta karyawan sekolah lainnya saat melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik dan benar.\
- 2) Berupaya menyediakan serta memnuhi alat-alat perlengkapan termasuk macam-macam media intruksional yang dibutuhkan untuk kelangsungan proses belajar mengajar dengan baik.
- 3) Dengan para guru, berupaya menumbuhkan, mencari serta memakai cara-cara baru saat proses belajar mengajar yang lebih baik.
- 4) Membentuk kerja sama yang baik juga selaras antara guru dengan murid seta para karyawan sekolah lainnya.
- 5) Berupaya menambah mutu seta pengalaman para guru juga para karyawan atau pegawai sekolah yaitu dengan mengadakan *work shop*, seminar, monitoring, *inservice-training*, atau *up-grading*.

Dari pengertian diatas, terlihat bahwa supervisi pendidikan adalah proses pengawasan yang dilakukan oleh seorang pemimpin yaitu kepala sekolah (supervisor) terhadap guru serta pegawai dan murid guna mencapai mutu pendidikan serta pengajaran di sekolah. Yang berisikan inti program pengajaran ditunjang oleh unsur-unsur lain seperti guru, sarana dan prasarana, kurikulum, system pengajaran dan penilaian, sedangkan supervisor bertugas serta bertanggung jawab melihat perkembangan unsur-unsur tersebut secara terus-menerus.

Dalam implementasinya supervisi bukan hanya mengawasi apakah guru atau pegawai melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik sesuai dengan perintah atau ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan, namun juga tetap berusaha bersama guru-guru bagaimana cara memperbaiki proses belajar mengajar.

Jadi dalam aktivitas supervisi guru tidak dianggap sebagai pelaksana yang pasif, namun diperlakukan sebagai partner kerja yang mempunyai banyak ide,

pendapat-pendapat, pengalaman yang harus di hargai serta dilibatkan usaha dalam perbaikan pendidikan.³²

Terdapat sejumlah pencetus yang memberikan pendapatnya mengenai supervisi:

- 1) Piet A, Sahertian, memberi pendapat supervisi yaitu salah satu upaya bantuan fasilitas kepada pendidik walaupun sebagai perseorangan walaupun secara gabungan selama memperoleh faedah pembelajaran berhasil juga sesuai.³³
- 2) Ngalm Purwanto, memberikan pendapat supervisi yaitu sebuah kegiatan pembaharuan telah dirancang guna mendukung pendidik serta karyawan pendidikan hendak menjalankan aktivitas pekerjaan dengan bersungguh-sungguh. Yaitu dalam bentuk dukungan, pengarahan, serta peluang untuk perkembangan kemampuan beserta kemahiran para pendidik, sebagaimana pengarahan suatu tindakan serta implementasi penyegaran pada pembelajaran juga pembelajaran, penentuan perangkat pendidikan juga cara-cara melatih dengan bertambah bagus, aturan perbandingan secara teratur tentang tahap semua prosedur pendidikan dan lain sebagainya.
- 3) Jasmani dan Syaiful Musthofa, memberikan pendapatnya supervisi yaitu seluruh dukungan pada supervisor (kepala sekolah) guna menyempurnakan administrasi pengendalian sekolah selanjutnya memajukan kinerja karyawan atau pendidik ketika melaksanakan pekerjaan, peranan serta tanggung jawabnya sampai harapan pembelajaran bisa berhasil secara maksimal.
- 4) Mukhtar dan Iskandar, memberikan pendapatnya supervisi pendidikan yaitu usaha pengaturan juga membina terus-menerus atau berkelanjutan perkembangan para pendidik di dalam sekolah

³² Ibid, h. 82

³³ Piet A, Sahertian, *Konsep dan Teknik Supervisi Pendidikan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2000), h. 17

walaupun perseorangan walaupun bergerombol guna koresi serta pembaharuan pada bagian pendidikan.

Bersumber pada penjelasan para ahli, pengkaji meringkas maka supervisi yaitu suatu upaya fasilitas bagi pendidik berbentuk pengarahan secara berkelanjutan demi mendapatkan pengajaran yang berkualitas.

a. Jenis Supervisi

Berlandaskan kuantitas macam kegiatan yang dijalani bagi pendidik atau bagi pegawai pendidikan. Guna menjelaskan penjelasan serta variasi jenis-jenis supervise bisa dipaparkan yaitu:

- 1) Supervisi global (umum) dan supervisi pengajaran

Yang diartikan supervisi global yaitu supervisi yang dibuat berkaitan oleh cara pembaruan pembelajaran bagaikan supervisi kepada aktivitas pengendalian gedung juga alat-alat pendidikan ataupun kantor pembelajaran, supervisi pengendalian moneter pendidikan ataupun kantor pembelajaran, lain sebagainya.

Sebaliknya yang diartikan oleh supervisi pengajaran adalah aktivitas-aktivitas pengawasan ditekankan membenahi keadaan anggota ataupun material yang mengharuskan terbentuknya keadaan belajar-mengajar untuk bertambah bagus untuk terlaksana maksud pembelajaran. Oleh karena itu, segala sesuatu yang sudah dikutip dalam paparan terdapan berhubungan dengan penjelasan supervisi berikut deskripsinya boleh digolongkan dalam supervisi pendidikan.³⁴

³⁴ M. Ngalim Purwanto, *Op.cit*, h. 86-94

2) Supervisi klinik (klinis)

Supervisi klinik atau klinis terdapat belahan dari supervisi pembelajaran. Disebutkan supervisi klinik atau klinis sebab kebijakan implementasinya lebih menekankan terhadap memecahkan alasan ataupun kekurangan yang berlangsung dalam cara belajar mengajar, lalu spontan juga diupayakan dengan jalan apa menyempurnakan kekurangan ataupun kelemahan yang tertera.³⁵

3) Pemeriksaan erat serta pengontrolan fungsional

Pemeriksaan secara erat adalah sebagian peran segala arahan mulai sejak jenjang atas hingga jenjang rendah dalam masing-masing anggota gawai pada area Kementerian P juga K. maksud pemeriksaan erat adalah supaya memahami atasan aktivitas anggota bisa melaksanakan peranan pemeriksaan serta penanggulangan yang erat terhadapnya secara bagus, apabila terdapat peyalahgunaan, penghambur-hamburan, penggelapan, atasan anggota gawai boleh menarik kegiatan pembetulan bisa jadi seawal mungkin.

Meskipun disini yang diharapkan oleh “pengamatan fungsional” yaitu aktivitas pengamatan yang dibuat bagi individu-individu guna kedudukannya selaku pengamat. Aktivitas-aktivitas pengamatan yang dibuat untuk beberapa supervisor asisten setakar atas aspek juga daerahnya sendiri-sendiri itulah yang diucap pengamat fungsional.

³⁵ Ibid.

b. Fungsi Supervisi

Berdasarkan Sahertian, peranan supervisi yang penting yaitu untuk koreksi juga kenaikan mutu pendidikan.³⁶ Peranan pokok yang tercantum diuraikan menghasilkan 8 bagian, yaitu:

- 1) Pengaturan segala upaya sekolah
- 2) Memenuhi dalam kepemimpinan sekolah
- 3) Memperlebar keahlian pendidik
- 4) Menumbuhkan cara-cara sekolah yang inovatif
- 5) Menyerahkan pelayanan serta pertimbangan berkelanjutan
- 6) Mengkaji keadaan studi
- 7) Memenuhi masing-masing personel pendidik beserta pemahaman serta keahlian yang actual
- 8) Mempersatukan serta melaraskan arah didikan juga membangun kecakapan.

Terdapat fungsi supervisi yaitu sebagai berikut:

- 1) Membantu sekolah serta pemerintah dapat mencapai keluaran atau lulusan yang berkualitas.
- 2) Membantu guru dalam mengembangkan profesinya.
- 3) Membantu sekolah dalam bekerja sama dengan masyarakat.³⁷

Kecuali itu, terdapat pula peran supervisi, berdasarkan Ngalim Purwanto telah mengemukakan serta di paparkan dan digolongkan didalam aspek-aspek khusus, yakni aspek pemimpin, aspek ikatan manusiawi, aspek pembaharuan prosedur gabungan, aspek manajemen individual, serta aspek penilaian.³⁸

³⁶ Piet A. Sahertian, *Op.cit.*, h. 21

³⁷ Made Pidarta, *Supervisi Pendidikan Kontekstual*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), h. 4

³⁸ Ngalim Purwanto, *Op.cit.*, h. 86-87

Didalam aspek pemimpinan, supervisi berguna selaku penghubung atasan oleh elemen saat pengutipan ketetapan sekolah. Sebaliknya didalam aspek ikatan manusiawi, supervise berperan untuk membenahi kekeliruan serta menangani kelemahan anggota didalam mengalami persoalan beriringan secara absolut.

Didalam aspek manajemen pegawai, supervisi berperan selaku *Job Description* yang artinya meletakkan seorang sebanding kemampuan didalam melaksanakan aspek kegiatan khusus. Meskipun didalam aspek penilaian, supervisi berperan guna meringkas perolehan guna memperoleh perkiraan perihal peluang melakukan pembaharuan.

Anggapan tersebut searah pada gagasan Ametembun dan Sergioivanni dimana beliau berkata maka supervisi berperan guna pembaharuan dalam segi yang amat bagus. Supaya bisa melaksanakan pembaharuan ke segi yang kian bagus lalu diperlukan evaluasi menggunakan observasi.³⁹

Peranan supervisi pembelajaran yang amat berpengaruh kedapatan untuk atasan-atasan tergolong pemimpin sekolah (kepala sekolah), yaitu:⁴⁰

1) Pada aspek kepemimpinan

Menyampaikan dukungan terhadap komponen golongan saat mengalami serta menyelesaikan masalah.

³⁹ Ametembun, *Supervisi Pendidikan, 1993*, dan Sergioivanni *the Principalsip, A Reflective Practice Perpactive, 1987*, yang dikutip oleh Nur Aedi dalam bukunya *Pengawasan Pendidikan Tinjauan Teori dan Praktik* (Depok: Raja Grafindo Persada, 2017), h. 17-21

⁴⁰ M. Ngalim, *Op.cit.*, h. 86-94

- 2) Pada ikatan insani (kemanusiaan)
Menolong menangani kelemahan atau persoalan yang sedang dialami elemen gabungan, salah satunya perkara tidak semangat, mengangap murahan.
- 3) Pada pembaharuan metode golongan
Mengetahui individu-individu perseorangan elemen golongan, maupun kekurangan ataupun kelebihan individu-individu.
- 4) Pada aspek manajemen anggota
Mengupayakan struktur gawai yang menggembirakan serta menumbuhkan kemampuan pekerjaan beserta dampak setinggi-tingginya.
- 5) Pada aspek penilaian
Mengartikan juga merumuskan perolehan evaluasi sampai-sampai memperoleh pandangan mengenai peluang guna melaksanakan perubahan.

c. Tujuan Supervisi

Terdapat beberapa tujuan supervisi pembelajaran semacam mendukung pendidik menguraikan pekerjaan, karakter, kemasyarakatan, mendukung atasan pendidikan mencocokkan agenda pembelajaran pada keadaan penduduk domestic, serta turut berusaha menumbuhkan jumlah juga mutu tamatan.⁴¹

Supervisi dipecah 2 bagian, yakni supervisi akademis serta supervisi eksekutif (manajerial). Tujuan supervisi akademis antara lain:

- 1) Membantu guru di dalam mengembangkan kemampuannya untuk mencapai tujuan suatu pembelajaran yang disampaikan kepada murid-muridnya.

⁴¹ Made pidarta, *Supervisi Pendidikan Kontekstual*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), h. 2-4

- 2) Guna mendukung pendidik menguraikan keahlian dalam bekerja secara ahli guna mencerna akademis, kondisi ruangan, menumbuhkan keahlian membimbingnya serta memakai keahlian melampaui teknis khusus.
- 3) Guna mengontrol kegiatan pendidikan didalam sekolah.
- 4) Guna memajukan pendidik mengaplikasikan keahlian saat melangsungkan pekerjaan serta memiliki perikatan atas pekerjaan juga tanggungannya.

Adapun tujuan supervisi antara lain yaitu:

- 1) Membantu menciptakan keluaran atau lulusan yang optimal dalam kuantitas dan kualitas
- 2) Membantu pendidik (guru) dalam mengembangkan pribadi, kompetensi dan sosialnya.
- 3) Membantu kepala sekolah dalam mengembangkan program yang sesuai dengan kondisi masyarakat yang ada di sekitar.
- 4) Ikut serta dalam meningkatkan kerja sama dengan masyarakat atau komite sekolah.⁴²

Mengenai maksud supervisi administrative yaitu guna meyakinkan maka pengendalian sekolah bergerak secara ampuh dan berdaya guna yang meliputi perancangan, pengaturan, implementasi, evaluasi, peningkatan kemampuan sumber daya manusia serta sumber daya yang lainnya. Supervisi administrative kian memfokuskan pada manajemen sekolah yang dilaksanakan guna mendukung guru serta tenaga kependidikan supaya mempunyai kesepakatan kepada manajemen sekolah.

⁴² Ibid, h. 4

Menurut Sergiovanni sepemikiran dengan opini Sehartian. Yang membedakannya Suhertian tidak menggolongkan maksud dari supervise bersumber pada model supervisi, tetapi Sahertian menguraikan secara spontan sasaran supervisi yaitu agar meringankan pendidik didalam semua bagian. Maupun dalam mengerjakan pekerjaan pendidik didalam ruangan ataupun diluar ruangan.

d. Prinsip-Prinsip Supervisi

Sesuatu yang wajib mendapatkan perhatian dari supervisor saat melakukan supervisi terhadap pendidik yaitu bagaimana merubah paradigm perilaku supervisi yang selama ini bersifat otokrat dan korektif supaya menjadi perilaku supervisi yang konstruktif dan kreatif. Perilaku supervisi yang dilaksanakan diharapkan bisa menciptakan suasana serta relasi dimana pendidik merasa aman dan merasa diterima sebagai subjek yang bisa berkembang secara mandiri.

Menurut Suhertian (2008: 20) supervisi harus dilakukan berdasarkan prinsip-prinsip sebagai berikut:

- 1) Prinsip Ilmiah (*scientific*), adalah prinsip-prinsip supervisi intruksional yang memiliki ciri-ciri sebagai berikut:
 - a) Objektif yang artinya data yang didapat berdasarkan observasi nyata, bukan berdasarkan tafsiran pribadi, serta cara mendapatkannya dilakukan dengan langkah-langkah ilmiah.
 - b) Menggunakan alat atau instrument sebagai alat perekam data seperti angket, pedoman penelitian, rekaman percakapan pribadi yang bisa memberikan infomasi sebagai umpan balik untuk mengadakan penilaian mengenai proses belajar

mengajar. Supervisi hendaknya dilakukan secara sistematis atau dilakukan secara teratur, ada rencana dan rencana yang terus menerus. Dalam penerapan prinsip ilmiah ini supaya pekerjaan pengawas lebih objektif dan rasional serta tidak mengada-ada atau sesuai dengan apa yang sebenarnya terjadi.

- 2) Prinsip Demokratis, yaitu prinsip yang menjunjung tinggi asas musyawarah dengan penuh rasa kekeluargaan yang sangat kuat. Bantuan serta bimbingan dari supervisor terhadap pendidik yang dimaksudkan untuk perbaikan serta meningkatkan pembelajaran perlu dilaksanakan dengan cara musyawarah berdasarkan situasi hubungan kemanusiaan yang akrab dan penuh dengan kehangatan, sehingga pendidik merasa bahwa dirinya aman di dalam melaksanakan kewajibannya. Demokratis juga menjunjung tinggi harga diri dan juga martabat dari seorang pendidik, bukan berdasarkan atasan dan bawahan, namun berdasarkan rasa kesejawatan.
- 3) Prinsip Kooperatif atau Kerjasama, seorang supervisor selalu berusaha mengembangkan kerjasama dengan para pendidik dengan menggunakan prinsip kekeluargaan (*ukhuwwah*) dalam melakukan kewajibannya, memotivasi serta memberikan *support*, menstimulasi, sehingga pendidik merasakan tumbuh dan berkembang secara bersama.
- 4) Prinsip Konstruktif dan Kreatif, supaya para pendidik merasa termotivasi didalam mengembangkan keahlian kreatifitasnya, hendaknya para supervisor bisa menciptakan kebiasaan dalam berkerja untuk saling

mendukung satu sama lain, situasi kerja yang nyaman dan menghindari cara-cara yang menakutkan. Dengan begitu, pendidik akan merasa bahwa dirinya dihormati harkat dan juga martabatnya dan dimulyakan nama baiknya.

e. Teknik Supervisi

Dalam usaha untuk meningkatkan suatu program sekolah, kepala sekolah selaku supervisor bisa menggunakan cara atau teknik supervisi pendidikan. Dalam pelaksanaan pengawasan dapat dilakukan dengan berbagai cara yang berbeda-beda, dengan maksud supaya dengan bersama-sama yang diharapkan bisa terwujud.

Hendyat Soetopo membagi teknik supervisi menjadi 4 bagian, yaitu: teknik kelompok, teknik individu, teknik langsung dan teknik tidak langsung. Namun Baharuddin Harahap mengemukakan teknik supervisi yaitu: teknik individu, teknik kelompok, teknik lisan, teknik menulis, teknik langsung dan teknik tidak langsung.⁴³

Yang dimaksud dengan teknik langsung yaitu teknik yang diterapkan secara langsung, pada pertemuan guru, lokakarya, kunjungan kelas, konferensi. Sedangkan yang dimaksud dengan teknik tidak langsung yaitu teknik yang dilaksanakan dengan cara tidak langsung, contohnya melalui papan pengumuman, angket. Teknik lisan yaitu pengawasan yang dilaksanakan dengan cara tatap muka, supervisor membahas hasil dari pembelajaran. sedangkan yang

⁴³ Hendyat Soetopo dan Wasti Soemanto, *Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan*, Cet ke-2, (Jakarta: Bumi Aksara, 1998), h. 42

dimaksud dengan teknik menulis yaitu supervisi tertulis, mengenai situasi belajar mengajar, supervisi dilaksanakan melalui bantuan instrument observasi yaitu daftar tilik atau katalog pertanyaan.

Secara garis besar teknik-teknik supervisi pendidikan terbagi menjadi 2 yaitu teknik individual dan kelompok:

1) Teknik supervisi pendidikan individual

Menurut Ameembun, teknik individual ini digunakan dalam supervisi pendidikan saat orang yang diasuh berhadapan dengan orang yang mempunyai masalah khusus atau pribadi. Sedangkan Ngalm Purwanto mengemukakan pendapatnya bahwa teknik individual adalah supervisi yang dilaksanakan dengan cara individual. Beberapa aktivitas yang bisa dilaksanakan antara lain yaitu:⁴⁴

a) Melakukan kunjungan kelas (classroom visit), terdapat 3 jenis kunjungan kelas:

1. Dalam hal kunjungan yang dilakukan secara tiba-tiba, pengawas secara tiba-tiba datang saat pelajaran tanpa adanya pemberitahuan terlebih dahulu.
2. Kunjungan berdasarkan janji (kunjungan terdaftar).
3. Kunjungan yang diundang.

b) Melaksanakan kunjungan observasi.

Terdapat 2 observasi kelas:

1. Observasi secara langsung (observasi langsung).

⁴⁴ Erjati Abas, *Supervisi Pendidikan Islam*, (Bandar Lampung: Pustaka media, 2020), h. 85

2. Pengamatan secara tidak langsung (observasi tidak langsung).
- c) Bimbingan dari pendidik (guru) guna mempelajari dari kepribadian siswa atau menangani masalah siswa.
- d) Memberikan nasihat (masukan) terhadap pendidik mengenai berita-berita yang berhubungan dengan pelaksanaan kurikulum sekolah, yang termasuk:
1. Menyusun program triwulan atau program semester.
 2. Mengembangkan atau membuat program pelajaran.
 3. Organisasi kegiatan pengelolaan kelas.
 4. Menerapkan teknik penilaian pelajaran.
 5. Pemakaian media serta sumber dalam proses belajar mengajar.
 6. Penyelenggaraan kegiatan kemahasiswaan di dalam bidang kegiatan ekstrakurikuler, studi banding, dan lain sebagainya.
- e) Teknik supervisi untuk pelajaran kelompok

Teknik kelompok di dalam supervisi pendidikan yaitu metode terhadap sekelompok orang yang akan disupervisi. Orang-orang yang diduga mempunyai masalah yang sama bisa dikonfrontasikan secara bersamaan dengan situasi yang diawasi oleh supervisor, misalnya dalam rapat guru, *workshop* dan lain sebagainya. Teknik kelompok yaitu salah satu metode guna melaksanakan suatu program supervisi untuk dua orang atau lebih.

Kelompok teknik yang termasuk paling mendasar menurut Ngalim Purwanto yaitu:

1. Mengadakan suatu pertemuan dengan pendidik guna membahas tentang berbagai hal yang berhubungan dengan proses serta belajar siswa.
2. Melaksanakan serta memimpin berjalannya diskusi kelompok antar pendidik di wilayah studi.
3. Melaksanakan kursus pelatihan ekstra kerja atau menawarkan kesempatan atau peluang kepada pendidik untuk dapat menghadiri pelatihan yang disesuaikan dengan bidang dan keahlian mereka.
4. Memberikan pengarahan atau membimbing pendidik dalam melaksanakan praktik hasil penataran yang sudah diupayakan.

f. Peran Supervisi Kepala Sekolah sebagai Supervisor

Kepala sekolah yaitu seseorang yang amat menanggung didalam pengaturan, menjalankan serta menyesuaikan segala sumber daya di sekolah yang dikendalikannya. Kepemimpinan kepada sekolah adalah aspek penggerak guna melakukan visi, misi dan keinginan serta incaran sekolah yang dikendalikannya mengarah sekolah yang bernilai dan berkelas. Bernilai didalam bagian fasilitas umum, di bagian pendidikan, alat infrastruktur, peningkatan sumber daya manusia, baik dalam aspek hasil akademik ataupun non-akademik.

Dengan demikian selaku kepala sekolah yaitu kewajiban pokok serta agung sebab didalamnya terdapat kewajiban murni guna selaku seseorang yang

bernilai dan berkelas, baik dalam segi jasmani maupun rohani, menumbuhkan sekolah yang bernilai, menciptakan keturunan yang berkelas, membentuk keturunan yang ahli.

Kepala sekolah sebagai supervisor bertanggung jawab membimbing para pendidik supaya menjadi pendidika dan pengajar yang baik. Untuk pendidik yang baik supaya dikembangkan untuk menjadi lebih baik.⁴⁵

Kepala sekolah memiliki kewajiban yang teramat menyeluruh. Kepala sekolah bisa berguna menjadi manajer, pengawas, serta atasan pendidikan. Sedangkan terlihat kepala sekolah senantiasa melaksanakan kewajibannya menggunakan orang lain, tata usaha sebagai contoh, tetapi kewajiban serta tanggung jawab kepala sekolah amatlah banyak. Kepala sekolah tentu memerankan orang nomor satu yang menanggung tugas untuk membahu anak asuhnya di pendidikan yang berkelas.⁴⁶

Kepala sekolah selaku supervisor, yang berarti kepala sekolah berperan selaku pengamat, pengarah, pembimbing, pemandu juga penyumbang sampel terhadap para pendidik juga pegawai di sekolah.⁴⁷

Kepala sekolah perlu inovatif juga imajinatif didalam membantu kelanjutan sekolah. Sebagian inisiatif imajinatifnya adalah menyusun dan membentuk suatu lembaga, menyampaikan bimbingan yang unggul juga mengelola pengalokasian aktivitas pekerjajanya. Kepala sekolah yang berkedudukan serupa pengawas perlu dibangun didalam kepandaian membangun dan melakukan

⁴⁵ Ibid, h. 18

⁴⁶ Hendiyat Soetopo, *Perilaku Organisasi*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2016), h. 229

⁴⁷ Daryanto, *Administrasi dan Manajemen Sekolah*, (Jakarta: Rineka Cipta. 2013), h. 113

agenda pengawasan juga disertai pada langkah yang berkepanjangan supaya kesimpulan (hasil) dari pengawasan kepala sekolah bisa digunakan untuk peningkatan sekolah.⁴⁸

g. Indikator Supervisi Kepala Sekolah

Salah satu fungsi kepala sekolah yaitu melakukan pengawasan terhadap guru atau pendidik.

Menurut Lina Handayani dan Sukirman mengenai indikator supervisi kepala sekolah adalah sebagai berikut:

- 1) Bimbingan
- 2) Membantu menyelesaikan persoalan pendidik
- 3) Melakukan pengawasan
- 4) Menciptakan ikatan antara individu
- 5) Penilaian hasil kerja.⁴⁹

Untuk lebih jelasnya maka penulis menguraikan sebagai berikut:

a) Bimbingan

Bimbingan atau pengarahan dilaksanakan dengan melakukan beberapa indikator yaitu, petunjuk, saran dan perintah. Pada proses melaksanakan tanggung jawab sebagai kepala sekolah, maka tugas sebagai supervisor menjadi bertumpukan dengan tugas sebagai kepala sekolah. Dengan begitu, tugas selaku supervisor seolah tidak terlihat oleh pendidik, walaupun kepada sekolah umumnya sudah melakukan tugas

⁴⁸ Masduki Duriyat, *Kepemimpinan Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2016), h. 142

⁴⁹ Lina Handayani dan Sukirman, *Kontribusi Supervisi Kepala Sekolah pada Peningkatan Kualitas Pembelajaran di SMP 3 Bae Kudus*, (Volume 2 Nomor 1, 2020), <https://ummaspul.e-journal.id/Edupsyscouns/article/view/479> (diakses 06 Desember 2020), h. 301

tersebut. Pengarahan, saran juga perintah dilaksanakan kepala sekolah yang bertujuan memperbaiki kualitas dalam pembelajaran yang dinilai masih kurang tuntas, namun dengan adanya standar penilaian yang berbeda dengan pengawas membuat pendidik merasa kebingungan.

Ada contoh nyata kepala sekolah di dalam melaksanakan supervisi yaitu disaat kepala sekolah menyampaikan pengarahan atau bimbingan tentang materi serta sarana. Kepala sekolah lebih menjurus untuk memilih untuk menggunakan materi-materi pembelajaran yang kekinian dan memilih penggunaan media yang kekinian ini sesuai dengan perkembangan teknologi informasi serta komunikasi. Kepala sekolah lebih sering membimbing pendidik untuk memakai media teknologi untuk menarik minat para siswa, ketika pendidik memakai metode konvensional dianggap metode tersebut tidak layak untuk digunakan di zaman sekarang. Di sudut lain, pengawas memberikan suatu penghargaan pada setiap materi dan juga media yang telah digunakan oleh para pendidik walaupun konvensional, supervisor melihat bahwa pendidik memiliki keahlian yang variatif sehingga penggunaan materi dan media disesuaikan dengan keahlian pendidik asal bisa memenuhi ketentuan yaitu kualitas materi yang sesuai dengan kurikulum.

b) Membantu menyelesaikan persoalan pendidik

Untuk melaksanakan posisi sebagai supervisi, kepala sekolah membantu dalam pemecahan masalah dengan indicator sebagai berikut:

1. Membuktikan pengetahuan masalah.
2. Mengorganisasikan data serta menulis sebuah informasi yang relevan dalam penyelesaian sebuah masalah.
3. Mempertunjukkan sebuah masalah di dalam berbagai macam bentuk.
4. Memilih pendekatan serta cara penyelesaian masalah yang tepat.
5. Mengembangkan rencana dalam penyelesaian masalah.
6. Menyelesaian masalah.

Penyelesaian masalah dilaksanakan dengan aktif oleh kepala sekolah. Hal ini dilaksanakan supaya suasana sekolah menjadi suasana yang kondusif. Walaupun tugas sebagai kepala sekolah di dalam hal administrative tergolong.

c) Melakukan pengawasan

Menurut Schermerhorn dalam Ernie dan Saefullah, mendefinisikan pengawasan yaitu proses dalam menetapkan ukuran kinerja dalam pengambilan sebuah Tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diinginkan sesuai dengan ukuran yang sudah ditetapkan.⁵⁰

⁵⁰ Saefullah dan Ernie, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Grasindo, 2005), h. 317

Sedangkan menurut Mathis dan Jackson, menyatakan bahwa pengawasan yaitu sebagai proses dari pemantauan kinerja karyawan yang berdasarkan standar untuk mengukur kinerja, memastikan kualitas atas penilaian kinerja dan pengambilan informasi yang dapat dijadikan sebagai umpan balik pencapaian hasil yang dikomunikasikan ke para karyawan.⁵¹ Pengertian ini tidak terpaku pada apa yang telah direncanakan, namun mencakup dan melingkupi tujuan dari organisasi.⁵²

Adapun tugas yang dilaksanakan kepala sekolah saat melaksanakan fungsi pengawasan yaitu sesuai dengan pengawasan atau supervisi akademik yang dilaksanakan oleh kepala sekolah.

Adapun indikator dari supervisi akademik yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas dari suatu pembelajaran yaitu sebagai berikut:

1. Sikap pembelajaran pendidik yaitu keterampilan guru di dalam mengajar yang mengungkapkan keistimewaan umum yang berkaitan dengan pengetahuan.
2. Sikap atau kegiatan siswa yaitu kegiatan yang dilaksanakan oleh siswa di sekolah.

⁵¹ Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. *Human Resource Management, Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 10, (Jakarta: Salemba Empat, 2006), h. 303

⁵² Sahat Perulian Remus, Analisis Sistem Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri Cabang Krakatau Medan, *Jurnal Ilmiah Methonmi*, Vol. 3 Np. 2 (Juli-Desember 2017), diakses pada tanggal 21 januari 2022, h. 28

3. Situasi pembelajaran yaitu keadaan kelas yang mendukung serta kondisi kelas yang menyenangkan.
4. Bahan pembelajaran yang berbobot yang disesuaikan terhadap tujuan suatu pembelajaran dan keterampilan yang wajib diwujudkan.
5. Instrument pembelajaran adalah fasilitas yang telah disediakan guna proses hubungan antara siswa dan pendidik di bidang ilmu yang relevan.
6. System dalam suatu pembelajaran yaitu kekhususan tersendiri kualitas yang berkaitan dengan pemfokusan dan karakteristik lulusannya.

d) Menciptakan ikatan antara individu

Tugas dari kepala sekolah untuk menciptakan hubungan antar pribadi dengan seluruh individu yang terdapat di sekolah wajib memenuhi indikator sebagai berikut.

1. Pernyataan positif
2. Tanggung jawab
3. Umpan balik (*Feedback*)
4. Perhatian.

Hubungan antar pribadi kadang susah untuk dilaksanakan dikarenakan perilaku manusia yang berbeda-beda. Untuk menjalin ikatan antar pribadi tersebut dibutuhkan upaya untuk menghargai, menghormati, serta menerima kekurangan dan kelebihan dari orang lain.

e) Penilaian hasil kerja

Penilaian hasil kerja yang selalu dilakukan oleh supervisor atau kepala sekolah. Penilaian tidak hanya dalam bentuk angka, namun juga pemaparan yang di jelaskan guna memberikan contoh gambaran untuk guru supaya bisa meningkatkan kinerja dalam cara peningkatan kualitas pembelajaran.

Menurut hasil penilaian, maka bisa diketahui bahwa kepala sekolah memberikan partisipasi kepada supervisi akademik yang bisa dilihat pada masing-masing indikator.

Bersumber pada deskripsi di atas kemudian bisa didapati anggapan bahwa diperoleh partisipasi pemeriksaan kepala sekolah dalam usaha pengembangan mutu pendidikan. Anggapan tersebut layak diuji kebenaran dengan cara melakukan observasi.⁵³

a. Kinerja Guru

1) Pengertian Kinerja Guru

Kinerja adalah suatu penunjuk sumber daya bermutu.⁵⁴ Beberapa bakat kesuksesan pendidik bisa diamati melalui kinerja (hasil pekerjaan). Kinerja benar-benar dibutuhkan untuk berbagai macam institusi-institusi, tergolong institusi pendidikan. A. A. Anwar Prabu Mangkunegara menyatakan kinerja berawal dari istilah *Job Performance* yakni hasil yang sebetulnya diraih oleh seorang individu. Kinerja yaitu prestasi secara bermutu yang diraih oleh karyawan

⁵³ *Ibid*,

⁵⁴ Purnama Sejati, *Hubungan Motivasi Kerja dengan Prestasi Kerja Guru dan Karyawan di SMK Muhammadiyah I Sleman*, (Skripsi, Yogyakarta: Universitas Negari Yogyakarta Press, 2012), h. 1

didalam melakukan tanggung jawabnya sebanding dengan tugas yang dibebankan kepadanya. Bagian mutu membentuk kepada keutuhan serta kebagusan kegiatan yang telah dituntaskan, meskipun mutu memulai pada sebuah tanggungan kegiatan ataupun sasaran kegiatan didalam menuntaskan aktivitasnya.

Sebaliknya menurut Prawirosentono mengatakan bahwa kinerja *Performance* yaitu hasil kegiatan yang diraih oleh individu atau gabungan individu didalam suatu badan. Oeh karena itu, penjelasan kinerja kian mengutamakan seperti perolehan atau hasil yang diraih oleh seorang individu didalam melakukan sebuah kegiatan.⁵⁵

Suatu kinerja ialah perolehan oleh peranan kegiatan atau pekerjaan khusus dimana di dalamnya tersusun dari 3 bagian, yakni kepastian pekerjaan ataupun aktivitas yang memerankan tanggungannya, kepastian dampak diminta dalam sebuah aktivitas ataupun peranan, dan kepastian keadaan yang dibutuhkan bisa terlaksanakan. Keadaan ini dapat dijelaskan kemampuan dapat diterjemahkan seperti luapan kesuksesan yang beralaskan atas pemahaman, kelakuan serta dorongan didalam menghasilkan sebuah aktivitas.⁵⁶

Bernadian dan Russel menyampaikan kinerja yaitu tulisan dari akibat yang didapat melampaui peranan aktivitas khusus selagi durasa jangka khusus.⁵⁷ Sebaliknya berdasarkan Hasibuan, kinerja adalah istilah pergantian dari hasil sebuah aktivitas yang diartikan menjadi perolehan sebagai banyaknya serta keunggulan seorang yang ditetapkan

⁵⁵ Suyadi Pawirosentono, *Kebijakan Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta: BPFE, 1999), h. 2

⁵⁶ Ondi Saondi dan Aris Suherman, *Etika Profesi Keguruan*, (Bandung:PT Refika Aditama, 2010), h. 20

⁵⁷ Bernadian dan Russel sebagaimana yang dikutip oleh PM Tika, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), h. 98

terhadapnya berlandaskan keahlian, kepandaian, keseriusan juga durasi.⁵⁸

Kinerja adalah salah satu rencana yang berkarakter secara global yaitu keberhasilan mengaplikasikan suatu lembaga, elemen lembaga, serta pegawainya bersumber pada penunjang dan standar yang sudah dipastikan sebelumnya. Sebab lembaga pada umumnya dilakukan oleh seseorang lalu kemampuan sebenarnya yaitu perbuatan seorang manusia saat melakukan posisinya di dalam sebuah lembaga agar melengkapi kriteria kepribadian yang sudah ditetapkan supaya menimbulkan perbuatan yang dikehendaki.⁵⁹

Islam mensyariatkan manusia guna selalu bekerja untuk hal dan kewajiban sebagai individu, Islam juga mengajarkan kepada umat manusia untuk saling bekerja sama sebaik mungkin serta mencurahkan kemampuan, keterampilan serta pengalaman yang dimilikinya guna mencapai kinerja yang baik serta menjadi manusia yang bermanfaat, sebagaimana firman Allah SWT dalam Q.S At-Taubah Ayat 105:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَاَسْبَغِي اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرِسُوْلَهُ وَالْمُؤْمِنُوْنَ وَسْتَرْذُوْنَ اِلٰى عَلِمِ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُوْنَ

Artinya: “Bekerjalah kamu maka Allah dan Rasulnya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakannya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”. (At-Taubah:105).

⁵⁸ S.P. Hasibuan Melayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), h. 94

⁵⁹ E. Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2005), h. 136

Mengenai sejumlah anggapan mengenai definisi kinerja tersebut, peneliti dapat mengambil sebuah kesimpulan maka kinerja adalah jenjang kesuksesan yang diraih seorang individu atau golongan orang didalam menjalankan serta menuntaskan peran yang ditanggungkan terhadapnya, dan juga terdapat penambahan nilai serta jumlah perolehan aktivitas pada masa ke masa didalam menggapai target badan atau institusi.

Kinerja adalah salah satu rencana yang berkarakter secara global yaitu keberhasilan mengaplikasikan suatu lembaga, elemen lembaga, serta pegawainya bersumber pada penunjang dan standar yang sudah dipastikan sebelumnya. Sebab lembaga pada umumnya dilakukan oleh seseorang lalu kemampuan sebenarnya yaitu perbuatan seorang manusia saat melakukan posisinya di dalam sebuah lembaga agar melengkapi kriteria kepribadian yang sudah ditetapkan supaya menimbulkan perbuatan yang dikehendaki.

Menurut Mitrani kinerja sebagai pernyataan sejauh mana seseorang telah menjalankan perannya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran-sasaran khusus yang berkaitan dengan peran seseorang atau memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi apakah dalam suatu peranan tertentu atau secara lebih umum.

Dalam hubungannya dengan dunia pendidikan, maka kinerja guru dapat diartikan sejauh mana seorang guru bekerja secara maksimal sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya dalam usaha mencapai tujuan institusional. Kemampuan seorang

guru akan terlihat pada saat mengajar yang dapat diukur dari kompetensi mengajarnya.⁶⁰

2) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut A. Tabrani Rusyan dkk, menyatakan bahwa untuk mendukung keberhasilan kinerja guru seperti diterangkan diatas, maka perlu berbagai faktor yang mendukung di antaranya:⁶¹

a) Motivasi kinerja guru

Dorongan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik bagi pendidik atau guru sebaiknya muncul dari dalam diri sendiri, namun upaya motivasi dari luar juga bisa memberikan semangat kerja guru, misalnya dorongan yang diberikan dari kepala sekolah kepada guru.

b) Etos kinerja guru

Guru mempunyai etos kerja yang lebih besar untuk berhasil dalam melakukan proses belajar mengajar dibandingkan dengan guru yang tidak ditunjang oleh etos kinerja dalam melaksanakan tugasnya guru memiliki etos yang berbeda-beda. Etos kerja perlu dikembangkan oleh guru karena:

- 1) Pergeseran waktu yang mengakibatkan manusia berubah dalam kehidupan manusia berubah dan berkembang.
- 2) Kondisi yang terbuka untuk menerima dan menyalurkan kreativitas.
- 3) Perubahan lingkungan terutama bidang teknologi.

c) Lingkungan kinerja guru

Lingkungan kerja dapat mendukung guru melakukan tugas dengan efektif dan efisien, meliputi:

⁶⁰ Alain Mitrani, et.al. *Manajemen Sumber Daya Manusia Berdasarkan Kompetensi*, (Jakarta: Pustaka Utama Graffiti, 1995), h. 131

⁶¹ Tabrani Rusyan, *Upaya Meningkatkan Budaya Kinerja*, Departemen Agama RI *Membiasakan Tradisi Agama* (Jakarta: Dirjen Binbaga Islam, 2000), h. 17

- 1) Lingkungan social-psikologis, yaitu lingkungan serasi dan harmonis antar guru, guru dengan kepala sekolah dan guru, kepala sekolah, dengan staf TU dapat menunjang berhasilnya kinerja guru.
 - 2) Lingkungan fisik, ruang kinerja guru hendaknya memenuhi syarat-syarat sebagai berikut: ruangan harus bersih, ada ruangan khusus untuk kerja, peralatan dan perabotan tertata baik, mempunyai penerangan yang baik, tersedia meja kerja yang cukup, sirkulasi udara yang baik dan jauh dari kebisingan.
- d) Tugas dan tanggung jawab guru
- 1) Tanggung jawab moral, guru harus memiliki kemampuan menghayati perilaku serta etika yang sesuai dengan moral pancasila.
 - 2) Tanggung jawab dan proses pembelajaran di sekolah, yaitu setiap guru wajib menguasai cara pembelajaran yang efektif, mampu membuat persiapan mengajar dan memahami kurikulum dengan baik.
 - 3) Tanggung jawab guru di bidang kemsayarakatan, yaitu ikut serta dalam mensukseskan pembangunan masyarakat, untuk itu guru harus mampu membimbing, mengabdikan dan melayani masyarakat.
 - 4) Tanggung jawab guru di bidang keilmuan, yaitu guru turut serta memajukan ilmu dengan melaksanakan penelitian dan pengembangan.
 - 5) Optimalisasikan kelompok kerja guru.
- Kinerja guru yang efektif dan efisien akan menghasilkan sumber daya manusia yang tangguh, yaitu lulusan yang berdaya guna dan berhasil untuk menyesuaikan dengan tujuan yang sudah ditetapkan. Oleh karena itu, kinerja guru

dalam proses pembelajaran perlu ditingkatkan sebagai usaha mengembangkan kegiatan yang ada menjadi lebih baik, yang berdasarkan kemampuan bukan kepada asal-usul keturunan atau warisan, dan juga menjunjung tinggi kualitas, inisiatif dan kreativitas, kerja keras dan produktivitas.

Kapasitas suatu lembaga berawal dari kapasitas sumber daya manusia yang diperuntungkannya. Sehingga bagus tidaknya kinerja suatu lembaga hendak dipastikan oleh betapa berkembang kinerja yang didapatkan oleh manusia didalamnya. Yang berarti, aspek terbanyak yang patut diperhatikan oleh aspek atau badan sekolah yaitu sepanjang mana badan bisa memajukan kinerja didalam mendorong peningkatan kinerja badan secara menumpuk.⁶²

Berdasarkan Malthis dan Jackson aspek-aspek yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang daya aktivitas, adalah:

- a) Kapasitas karyawan
- b) Dorongan
- c) Bantuan yang di peroleh
- d) Eksistensi kegiatan yang karyawan jalankan
- e) Keterkaitan karyawan dengan lembaga.⁶³

Sebaliknya Mulyasa berpendapat aspek yang memajukan kinerja pendidik, baik di dalam aspek dalam ataupun aspek luar:

- a) Motivasi guna bertugas
- b) Kewajiban akan pekerjaan
- c) Keinginan akan pekerjaan
- d) Apresiasi akan pekerjaan
- e) Harapan untuk meningkat

⁶² S.P. Hasibuan Melayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), h. 94

⁶³ Mathis dan Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Buku ke-2, 2001), h. 82

- f) Kepedulian oleh atasan (kepala sekolah)
- g) Interaksi antara perorangan oleh sesama pendidik
- h) MGMP serta KKG
- i) Golongan perundingan terbina
- j) Fasilitas taman pustaka.⁶⁴

Kualitas kerja bisa dipengaruhi oleh faktor internal ataupun eksternal. Faktor internal dapat bersifat motivasi kerja dan mempunyai keadaan fisik dan psikis seorang pendidik. Pendidik yang mempunyai motivasi kerja dan semangat di dalam diri guna melakukan pendidikan yang berguna akan berakibat terhadap peningkatan kinerja guru dan begitu juga sebaliknya. Selain keadaan fisik dan juga psikis guru guru akan mempengaruhi kinerja guru, pendidik atau guru yang mempunyai keadaan fisik yang kurang sehat maka akan lebih mempunyai kinerja yang kurang baik, begitu juga sebaliknya jika pendidik mempunyai keadaan fisik yang sehat maka pendidik atau guru akan mempunyai kinerja yang baik.

Selain faktor internal, faktor eksternal juga mempengaruhi kinerja seperti lingkungan kerja, budaya sekolah, gaya kepemimpinan dan supervisi kepala sekolah. Apabila terdapat salah satu komponen dalam peningkatan kinerja tidak optimal maka kualitas kerja juga kurang optimal. Salah satu faktor yang bisa mempengaruhi kinerja guru dengan signifikan yaitu supervisi kepala sekolah. Supervisi kepala sekolah pada dasarnya yaitu suatu kegiatan akademik yang dilaksanakan oleh kepala sekolah guna menolong pendidik mengembangkan kemampuan mengelola suatu

⁶⁴ E. Mulyasa, *Op.cit.*, h 227

proses pembelajaran guna mencapai tujuan pembelajaran.

Tujuan dari pelaksanaan supervisi yaitu membantu pendidik dalam meningkatkan kinerja dan juga mutu pendidikan. Kegiatan dari supervisi pada umumnya berfokus terhadap pengembangan profesionalitas guru atau pendidik melalui kegiatan pelatihan serta pembinaan, *workshop*, dan memberikan motivasi atau dorongan dan juga penghargaan terhadap guru atau pendidik yang berpotensi.

Menurut Mulyasa terdapat beberapa peran kepala sekolah didalam paradigma baru manajemen pendidikan yaitu sebagai berikut:⁶⁵

a) Kepala sekolah sebagai pemimpin

Menurut Mulyasa dalam Wahjosumidjo⁶⁶, mengemukakan bahwa kepala sekolah sebagai *leader* wajib memiliki karakter yang khusus mencakup kepribadian, keahlian dasar, pengalaman dan pengetahuan professional, dan pengetahuan administrasi serta pengawasan. Kepala sekolah sebagai pemimpin harus bisa memberikan arah serta pengawasan, meningkatkan tenaga pendidik serta membuka komunikasi dua arah serta mendelegasikan tugas. Wahjosumidjo yang dikutip oleh Syaiful Sagala⁶⁷, mengemukakan kepala sekolah selaku *leader* harus memiliki karakter khusus mencakup kepribadian dan pengetahuan administrasi dan pengawasan. Kemampuan yang wajib diwujudkan kepala

⁶⁵ Mulyasa, Enco. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007), h. 15

⁶⁶ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2002), h. 110

⁶⁷ Syaiful Sagala, *Administrasi Pendidikan Kontemporer*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2009), h. 147

sekolah selaku *leader* bisa dianalisis dari kepribadian, pengetahuan terhadap tenaga pendidik, visi dan misi sekolah, kemampuan mengambil keputusan serta bisa berkomunikasi.

b) Kepala sekolah sebagai manager

Menurut Mulyasa kepala sekolah memiliki suatu strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerja sama atau kooperatif, memberi peluang terhadap tenaga pendidik untuk meningkatkan profesinya, serta mendorong keterkaitan seluruh tenaga kependidikan dalam segala kegiatan atau aktivitas yang menunjang program sekolah. Manajemen yaitu proses merencanakan, mengorganisasikan, memimpin serta mengendalikan usaha anggota-anggota organisasi serta pendayagunaan seluruh sumber daya organisasi di dalam rangka mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Terdapat tiga hal penting yang harus diperhatikan, yaitu: proses, pendayagunaan seluruh sumber organisasi dan pencapaian dari tujuan sebuah organisasi.⁶⁸

c) Kepala sekolah sebagai pendidik

Menurut Mulyasa sebagai edukator, kepala sekolah senantiasa harus berusaha meningkatkan kualitas pembelajaran yang dilaksanakan oleh para pendidik atau guru. Dalam hal ini faktor pengalaman akan mempengaruhi profesionalisme kepala sekolah, terutama dalam terbentuknya pemahaman tenaga kependidikan terhadap

⁶⁸ Mulyasa, Enco. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007), h. 99-101

pelaksanaan tugasnya. Pengalaman saat menjadi pendidik atau guru, menjadi wakil kepala sekolah, atau menjadi anggota suatu organisasi kemasyarakatan sangat mempengaruhi kemampuan kepala sekolah dalam melakukan pekerjaannya, demikian juga halnya pelatihan dan penataran yang pernah diikutinya.⁶⁹

d) Kepala sekolah sebagai administrator

Menurut Mulyasa kepala sekolah selaku administrator, khususnya dalam meningkatkan disiplin kerja dan produktivitas sekolah, dapat dianalisis dengan beberapa pendekatan, baik pendekatan sifat, pendekatan perilaku maupun pendekatan situasional. Kepala sekolah sebagai administrator mempunyai hubungan yang sangat erat dengan kegiatan pengelolaan administrasi yang bersifat pencatatan, penyusunan dan pendokumentasian semua program sekolah. Secara spesifik, kepala sekolah harus mempunyai kemampuan guna mengelola administrasi kearsipan dan mengelola administrasi keuangan.⁷⁰

e) Kepala sekolah sebagai motivator

Menurut Mulyasa selaku motivator, kepala sekolah mempunyai strategi yang tepat untuk memberikan sebuah motivasi kepada tenaga pendidik dalam melaksanakan berbagai macam tugas dan juga fungsinya. Motivasi ini bisa ditumbuhkan melalui:

⁶⁹ Ibid, h. 98

⁷⁰ Ibid, h. 105

1) Pengaturan lingkungan fisik

Lingkungan yang kondusif akan menimbulkan sebuah motivasi tenaga pendidik di dalam melakukan tugasnya. Oleh sebab itu, kepala sekolah wajib menmbangkitkan motivasi tenaga pendidik supaya bisa melaksanakan tugasnya dengan optimal.

2) Pengaturan suasana kerja

Kepala sekolah harus mampu menciptakan hubungan kerja yang harmonis dengan para pendidik, dan menciptakan lingkungan sekolah yang aman dan menyenangkan.

3) Disiplin

Profesionalisme tenaga pendidik atau guru di sekolah butuh ditingkatkan, untuk itu kepala sekolah perlu untuk berusaha menanamkan kedisiplinan di dalam diri para tenaga pendidik. Melewati kedisiplinan ini diharapkan bisa mencapai tujuan dengan efektif dan efisien, dan dapat meningkatkan produktivitas sekolah. Beberapa strategi yang bisa dipakai oleh kepala sekolah dalam membina kedisiplinan para tenaga pendidik atau guru yaitu memberikan bantuan untuk para pendidik dalam mengembangkan pola perilakunya, membantu guru atau pendidik dalam meningkatkan standar perilakunya serta melakukan semua aturan yang sudah di sepakati bersama.

4) Dorongan

Setiap tenaga pendidik mempunyai karakteristik yang khusus dan berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya,

sehingga membutuhkan perhatian serta pelayanan yang khusus dari pemimpinnya, supaya mereka bisa memanfaatkan waktu untuk meningkatkan profesioanlismenya. Perbedaan tenaga pendidik tidak hanya dalam bentuk fisik namun juga dalam kondisi psikisnya, misalnya motivasi. Oleh karena itu, untuk meningkatkan profesioanlisme tenaga pendidik, kepala sekolah harus memperhatikan motivasi para tenaga pendidik atau guru serta faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhinya.

5) Penghargaan secara efektivitas

Penghargaan ini sangat penting guna meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik atau guru serta untuk mengurai kegiatan atau aktivitas yang kurang produktif melewati penghargaan ini para guru atau para tenaga kependidikan bisa dirangsang untuk meningkatkan profesionalisme kerjanya dengan positif dan produktif.⁷¹

3) Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru

Supervisi yaitu suatu kegiatan pembaharuan yang dipersiapkan guna menunjang para pendidik serta karyawan saat melaksanakan pekerjaan secara berhasil.⁷²

Bantuan fasilitas pendidik yang berbentuk pengarahan yang dilaksanakan secara berkelanjutan guna memperoleh bimbingan yang berkualitas. Aspek

⁷¹ Ibid, h. 203

⁷² Aguslani dan Rudi, *Supervisi Pendidikan Teori dan Praktik*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2018), h. 44

pengamatan bisa membantu pendidik juga pegawai mempunyai kapasitas yang dapat lebih bagus. Kehadiran pengamatan ataupun pemeriksaan di sekolah menunjukkan selaku pemimpin pendidik supaya bisa bertugas sebanding kaidah yang konsisten di sekolah. Dengan istilah lain pengamatan atau pemeriksaan adalah salah satu peran pengelolaan yang wajib ada serta tidak bisa putus dari peran pengelolaan lain sebagainya sebagai elemen pembuat pendidik yang berprestasi guna menggapai maksud lembaga sekolah.

Terdapat supervisi kepala sekolah atas sebagian penunjuk yang memerankan titik tolak bantuan arahan serta pembaharuan pendidik oleh kepala sekolah disangka bisa dipengaruhi dan memaksimalkan kapasitas pendidik. Karena adanya pemeriksaan jadi kepala sekolah memberitahukan kepeduliannya kepada aktivitas yang dilaksanakan oleh pendidik ataupun pegawai telah bagus atau tidak, sampai pendidik atau pegawai akan beraktivitas lebih baik.⁷³

Menurut Ngalim Purwanto secara umum, aktivitas atau usaha-usaha yang bisa dilaksanakan oleh kepala sekolah sesuai dengan fungsinya selaku supervisor, antara lain:

- a) Membangun serta merangsang para guru serta karyawan sekolah dalam melaksanakan tanggung jawabnya masing-masing dengan sebaik-baiknya.
- b) Berupaya mempersiapkan serta melengkapi alat-alat perlengkapan sekolah termasuk media *instruksional* yang dibutuhkan untuk kelangsungan serta keberhasilan proses belajar mengajar.

⁷³ Meithiana Indrasari, *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tunjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*, (Yogyakarta: Indomedia Pustaka, 2017), h. 45

- c) Bersama para guru atau pendidik mengembangkan, mencari serta memakai metode-metode mengajar yang sesuai dengan tuntutan kurikulum yang berlaku.
- d) Membangun kerja sama yang baik serta harmonis antara pendidik atau guru dan pegawai sekolah.
- e) Berupaya membangun mutu dan pengetahuan pendidik atau guru serta pegawai sekolah.
- f) Membina hubungan kerja sama diantara sekolah dengan BP3 atau POMG serta instansi-instansi lain dalam rencana meningkatkan mutu pendidikan para siswa.⁷⁴

Guna melaksanakan tugas sebagai kepala sekolah selaku *supervisor*, jelas bahwa pelaksanaan suatu konsep supervisi membutuhkan suatu kepemimpinan pendidikan yang amat baik. Seorang supervisor haruslah mempunyai ciri-ciri pribadi selaku pendidik atau guru yang baik, mempunyai pembawaan kecerdasan yang tinggi, pengetahuan yang luas tentang bagaimana proses pendidikan dan masyarakat. Supervisor yang baik akan merasa dibimbing atau diarahkan oleh penemuan-penemuan yang sudah didapat serta hasil penelitian pendidikan. Ia seharusnya memimpin sumber di dalam semua bidang yang berhubungan dengan supervisi sekolah serta perbaikan pengajaran.

Yang mana diketahui kepala sekolah yaitu suatu jabatan yang mempunyai fungsi dan tanggung jawab yang ganda. Dimana jabatan sebagai kepala sekolah tidak hanya jabatan yang bertugas selaku pemimpin dalam sebuah lembaga pendidikan (sekolah), namun lebih dari itu jabatan selaku kepala sekolah selain memimpin sebuah lembaga pendidikan (sekolah)

⁷⁴ Ngalim Purwanto, *administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2004), h. 93

kepala sekolah harus berusaha dalam mewujudkan stabilitas, efektivitas dan lain sebagainya, sehingga dapat mewujudkan tujuan dari proses belajar mengajar yang telah dilaksanakan di dalam sebuah lembaga pendidikan (sekolah) dengan efektif dan efisien. Begitu juga dengan implementasi supervisi pendidikan (pengawasan) mengenai kelancaran dalam proses belajar mengajar, kepala sekolah dalam hal tertentu juga dikaitkan selaku supervisi (pengawas) terhadap jalannya proses belajar mengajar.⁷⁵

4) Penilaian dan Indikator Kinerja Guru

Menurut Arikunto menjelaskan bahwa nilai yaitu pengambilan keputusan mengenai sesuatu dengan ukuran baik atau buruk. Dengan begitu penilaian ini yaitu suatu usaha guna menentukan status, posisi atau kedudukan dari suatu obyek berdasarkan dengan ciri-ciri tertentu. Usaha membandingkan keadaan obyek dengan ciri yang telah ditentukan dapat disebut dengan penilaian.⁷⁶

Didalam sebuah organisasi penilaian kinerja biasanya disebut dengan penilaian prestasi kerja. Penilaian prestasi bermanfaat untuk menentukan suatu tujuan, jalur serta rencana dan pengembangan karirnya. Namun menurut Siagian bagi organisasi yaitu penilaian kinerja mempunyai maksud yang sangat penting terutama di dalam pengambilan keputusan mengenai berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan, program pendidikan dan juga pelatihan, promosi, system imbalan serta berbagai aspek lainnya yang mana dianggap penting untuk suatu organisasi.⁷⁷

⁷⁵ Ibid.

⁷⁶ Arikunto, Suharsimi. *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2004), h. 3

⁷⁷ Siagian, Sondang P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2002), h. 223

Amstrong menjelaskan bahwa penilaian prestasi kerja memiliki tiga tujuan, yaitu:

- a) Memberikan bantuan untuk memperbaiki prestasi dengan mengetahui kekuatan serta kelemahan dan melaksanakan suatu hal yang akan mengembangkan suatu kekuatan dan mengatasi kelemahan.
- b) Mengenali karyawan yang berpotensi untuk menerima tanggung jawab yang lebih besar, saat ini atau dimana yang akan datang dan memberikan bimbingan atau pengarahan tentang apa yang harus dilaksanakan guna memastikan potensi ini akan berkembang.
- c) Membantu serta memberikan keputusan mengenai kenaikan gaji yang seimbang antara tingkat prestasi dan tingkat gaji. Dengan begitu penilaian kinerja mempunyai arti penting yaitu untuk memperbaiki, meningkatkan serta mengembangkan kualitas input, proses dan output suatu lembaga atau organisasi.⁷⁸

Mathis dan Jackson yang dikutip oleh Fahmi, menyatakan bahwa penilaian kinerja yaitu sebuah proses mengevaluasi pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan standar, dan mengkomunikasikan sebuah informasi tersebut. Penilaian yang dilakukan tersebut nantinya akan menjadi bahan masukan yang berarti dalam menilai suatu kinerja yang dilaksanakan serta selanjutnya dapat dilakukan suatu perbaikan atau yang bisa disebut dengan perbaikan yang berkelanjutan.⁷⁹

Mitchell, T.R yang dikutip oleh Uno menyatakan bahwa aspek yang dapat dilihat dalam menilai kinerja

⁷⁸ Amstrong, *Manajemen Sumber Daya Manusia. (erjemahan Sofyan Cikmat & Haryanto)*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2004), h. 172

⁷⁹ Fahmi, Irham. *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*, (Jakarta: Remaja Rosdakarya, 2010), h. 65

individu (ukuran kinerja) termasuk guru meliputi 5 hal, yaitu: *quality of work, promptness, initiative, capability, and communication*.⁸⁰

Secara lebih rinci dengan mengambil pendapat Mitchell, Hamzah B. Uno menjelaskan dimensi dan indikator-indikator kinerja guru, sebagai berikut:

- a) Dimensi kualitas kerja, dengan indikator-indikator:
 - 1) Merencanakan program pengajaran.
 - 2) Melakukan penilaian hasil belajar dengan teliti.
 - 3) Kontribusi yang diberikan.
- b) Dimensi kecepatan atau ketepatan kerja, dengan indikator-indikator:
 - 1) Ketepatan waktu menyelesaikan tugas hasil.
 - 2) Memberikan materi ajar sesuai dengan karakteristik yang dimiliki oleh siswa.
 - 3) Menyelesaikan program pembelajaran sesuai dengan kalender akademik.
- c) Dimensi inisiatif dalam bekerja, dengan indikator-indikator:
 - 1) Pengembangan diri.
 - 2) Menggunakan media dalam pembelajaran.
 - 3) Menciptakan hal-hal yang baru yang lebih efektif dalam menata administrasi sekolah.
- d) Dimensi kemampuan dalam bekerja, indikator-indikator:
 - 1) Mampu dalam memimpin kelas.
 - 2) Mampu mengelola interaksi belajar mengajar.
- e) Dimensi komunikasi, indikator-indikator:
 - 1) Mengkomunikasikan hal-hal yang baru dalam pembelajaran.
 - 2) Terbuka dalam menerima masukan

⁸⁰ Uno, Hamzah B. *Orientasi Baru dalam Psikologi Pembelajaran*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2000), h. 105

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disintesis bahwa kinerja guru adalah unjuk kerja guru atau pendidik dalam menjalankan tugasnya secara rutin dan berkesinambungan sebagai upaya mencapai tujuan pendidikan dan pengajaran, dengan indikator: kualitas kerja, kecepatan atau ketepatan kerja, inisiatif dalam bekerja, kemampuan dalam bekerja dan komunikasi.

Kinerja bisa dipandang dari berbagai kriteria, menurut Castetter menjelaskan ada empat kriteria yaitu:

- a) Karakteristik individu.
- b) Proses
- c) Hasil dan
- d) Kombinasi antara karakter individu proses dan juga hasil.

Kinerja seseorang dapat ditingkatkan jika terdapat kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan, begitu juga dengan penempatan posisi guru yang sesuai dengan tugas dan bidangnya. Jika guru tidak ditempatkan di tempat yang sesuai dengan kemampuan dan keahliannya maka akan menurunnya cara dan hasil pekerjaan mereka, dan akan menimbulkan ketidakpuasan terhadap mereka. Rasa kecewa yang menghambat perkembangan moral pada kerja guru.



DAFTAR PUSTAKA

- Alain Mitrani, et.al. *Manajemen Sumber Daya Manusia Berdasarkan Kompetensi*, Pustaka Utama Graffiti. Jakarta. 1995.
- Ametembun, *Supervisi Pendidikan*, 1993, dan Sergiovanni *the Principalsip, A Reflective Practice Perpactive*, 1987, yang dikutip oleh Nur Aedi dalam Bukunya *Pengawasan Pendidikan Tinjauan Teori dan Praktik* (Depok: Raja Grafindo Persada, 2017) Asf Jasmani dan Musthofa Syaiful. 2013. *Supervisi Pendidikan Terobosan Baru dalam Peningkatan Kinerja Pengawas Sekolah dan Guru*. Ar-Russ Media. Yogyakarta.
- Amstrong, *Manajemen Sumber Daya Manusia. (Terjemahan Sofyan Cikmat & Haryanto)*, Bumi Aksara. Jakarta. 2004.
- Arikunto Suharsimi. *Prosedur Penilaian Secara Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta. Jakarta. 1992.
- Arikunto Suharsimi. *Manajemen Penelitian*. Rineka Cipta. Jakarta. 2002.
- Arikunto, Suharsimi. *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*, Bumi Aksara, Jakarta. 2004.
- Achmad Suhil Said, *Profesi Kependidikan* (Buku Perkuliahan Kegiatan 5, Universitas Riau)
- Aedi Nur. *Pengawasan Pendidikan: Tinjauan Teori dan Praktek*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta. 2014.
- Burhanuddin. *Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*. Rineka Cipta. Jakarta. 1994.
- Daryanto. *Administrasi dan Manajemen Sekolah*. Rineka Cipta. Jakarta. 2013.
- Duriyat Masduki. *Kepemimpinan Pendidikan*. Alfabeta. Bandung. 2016.
- Dalam kamus Webster's New the World yang dikutip oleh Aguslani dan Rusdi dalam bukunya yang berjudul. *Supervisi Pendidikan Teori dan Praktik*. Remaja Rosdakarya. Bandung. 2018.
- Erjati Abas. *Supervisi Pendidikan Islam*. Pustaka Media. Bandar Lampung. 2020.

- Fahmi, Irham. *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*, Remaja Rosdakarya. Jakarta. 2010.
- Hadi Sutrisno. *Metodologi Research*. Andi Offset. Yogyakarta. 2001.
- Handayani Lina dan Sukirman, Kontribusi Supervisi Kepala Sekolah pada Peningkatan Kualitas Pembelajaran di SMP 3 Bae Kudus, (Volume 2 Nomor 1, 2020) <https://ummaspul.ejournal.id/Edupsycouns/article/view/479> (diakses 06 Deseember 2020)
- Hasibuan S.P Melayu. *Manajemen Simber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta. 2011.
- Hendyat Soetopo dan Wasti Soemanto, *Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan*, Cet ke-2, Bumi Aksara. Jakarta. 1998.
- Iskandar dan Mukhtar. *Orientasi Baru Supervisi Pendidikan*. Gaung Persada. Jakarta. 2009.
- Indrasari Meirhaina. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklan Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*. Indonesia Pustaka. Yogyakarta. 2017.
- Jackson dan Mathis. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku ke-2. Jakarta. 2001.
- Kamijan, Y. faktor Internal dan Faktor Eksternal terhadap Kinerja Guru di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 2 (5).
- Koentjaraningrat. *Metode-metode Penelitian Masyarakat*. PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta. 1993.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. *Human Resource Management, Manajemen Sumber Saya Manusia*, Edisi 10, Salemba Empat. Jakarta. 2006.
- M. Fuad Anwar, *Landasan Bimbingan dan Konseling Islam*, CV Budi Utama, Yogyakarta. 2019.
- Martono Nanang. *Metode Penelitian Kuantitatif*. PT Raja Grafindoo Persada. Jakarta. 2012.
- Mangkunegara A.A. Anwar P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosda Karya. Bandung. 2013.
- Margono S. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Rineka Cipta. Jakarta. 2004.

- Mulyasa. E. *Menjadi Guru Profesional*. PT Remaja Rosdakarya. Bandung. 2005.
- Mulyasa, Enco. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Remaja Rosdakarya. Bandung. 2007.
- Ngalim Purwanto, *administrasi dan Supervisi Pendidikan*, PT. Remaja Rosdakarya. Bandung. 2004.
- Pawirosentono Suyadi. *Kebijakan Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta: BPF. Yogyakarta. 1999.
- Pidarta Made. *Supervisi Pendidikan Kontekstual*. Rineka Cipta. Jakarta. 2009.
- Purwanto. *Metodologi Kuantitatif untuk Psikolog dan Pendidikan*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta. 2008.
- Purwanto Ngalim. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, PT Remaja Rosdakarya. Bandung. 2009.
- Purwaningsih Happy. *Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru Ekonomi/Akuntansi SMA/MA/SMK di Kota Pekalongan*, (Skripsi: Universitas Negeri Semarang). 2012.
- Risnawati. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Aswaja Pressindo. Yogyakarta. 2014.
- Rudi dan Aguslani. *Supervisi Pendidikan Teori dan Praktik*. Remaja Rosdakarya. Bandung. 2018.
- Russel dan Bernadian. *sebagaimana yang dikutip oleh PM Tika, Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Bumi Aksara. Jakarta. 2005.
- Sabandi, *Supervisi Pendidikan Untuk Pengembangan Guru Profesionalitas Berkelanjutan*, Jurnal Ilmiah Pendidikan.
- Saefullah dan Ernie. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Grasindo. Jakarta. 2005.
- Sahat Perulian Remus. Analisis Sistem Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri Cabang Krakatau Medan, *Jurnal Ilmiah Methonomi*, Vol. 3 Np. 2 (Juli Desember 2017), (diakses pada tanggal 21 januari 2022).
- Sahertian Piet A. *Konsep dan Teknik Supervisi Pendidikan*. Rineka Cipta. Jakarta. 2000.

- Sahertian A. Piet. *Prinsip dan Teknik Supervisi Pendidikan*. Usaha Nasional. Surabaya. 1986.
- Saondi Ondi dan Suherman Aris. *Etika Profesi Keguruan*. PT Refika Aditama. Bandung. 2010.
- Sagala, Syaiful. *Administrasi Pendidikan Kontemporer*, Remaja Rosdakarya. Bandung. 2009.
- Sejati Purnama. *Hubungan Motivasi Kerja dengan Prestasi Kerja Guru dan Karyawan di SMK Muhammadiyah 1 Sleman*, (Skripsi: Universitas Negeri Yogyakarta Press. Yogyakarta. 2012.
- Septi ani Farhatunni'mah. *Pengaruh Supervisi Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru di SMP Muhammadiyah 2 Wonosobo Kecamatan Wonosobo Kabupaten Tanggamus*, (Skripsi: Universitas Negeri Raden Intan Lampung). 2018.
- Sergiovanni yang dikutip oleh Mushlih Aguslani dan Suryadi Rudi Ahmad dalam Bukunya. *Supervisi Pendidikan Teori dan Praktik*. Remaja Rosdakarya. Bandung. 2018.
- Siagian, Sondang P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara. Jakarta. 2002.
- Soetopo Hendiyat. *Perilaku Organisasi*. Remaja Rosdakarya. Bandung. 2016.
- Soentoro Idris Ali. *Metode Penelitian Administrasi*. Alfabeta. Bandung. 2015.
- Sugiyono. *Statistika Untuk Penelitian*. Alfabeta. Bandung. 2007.
- Sugiyono. *Metodologi Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung. 2008.
- Sugiyono. *Statistika untuk Penelitian*. Alfabeta. Bandung. 2013.
- Surapranata. *Analisis Validitas Reabilitas dan Interpretasi Hasil Tes*, Remaja Rosda Karya. Bandung. 2009.
- Supangat Andi, *Statistika*, Prenada Media Groip. Jakarta. 2007.
- Subroto B. Suryo. *Supervisi Pembelajaran Tingkat Satuan Pendidikan*. Bumi Aksara. Jakarta. 2012.
- Supardi. *Kinerja Guru*. PT Raja Grafindo Persanda. Jakarta.
- Tabrani Rusyan, *Upaya Meningkatkan Budaya Kinerja, Departemen Agama RI Membiasakan Tradisi Agama*. Dirjen Binbaga Islam. Jakarta. 2000.

- Uno, Hamzah B. *Orientasi Baru dalam Psikologi Pembelajaran*, Bumi Aksara. Jakarta. 2000.
- Wahjosumidjo. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta. 2002.
- Yusuf L. N, Syamsu dan Juntika, *Psikologi Perkembangan Anak & Remaja*. Remaja Rosdakarya, Bandung.2006.





LAMPIRAN



**INSTRUMEN WAWANCARA
SUPERVISI KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN
KINERJA GURU DI SMP ISLAM NURUL HIDAYAH
TULANG BAWANG BARAT**

KEPALA SEKOLAH

Sub Fokus/ Rumusan Masalah	Komponen	Instrumen	Responden	Teknik Pengumpulan Data		
				W	O	D
Bimbingan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Islam Nurul Hidayah Tulang Bawang Barat	Bimbingan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana bapak dalam melakukan bimbingan terhadap tenaga pendidik (guru)? 2. Apakah pelaksanaan bimbingan dilakukan dengan baik dan benar? 3. Apakah terdapat kendala dalam melakukan bimbingan 				

		an terhadap tenaga pendidik ?				
Kepala Sekolah Membantu Menyelesaikan Persoalan bagi Tenaga Pendidik di SMP Islam Nurul Hidayah Tulang Bawang Barat	Membantu Menyelesaikan Persoalan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana bapak di dalam membantu menyelesaikan persoalan bagi tenaga pendidik ? 2. Apakah terdapat kendala bagi bapak untuk membantu menyelesaikan persoalan tenaga pendidik ? 3. Bagaimana peran bapak dalam mengam 				

		<p>bil keputusan untuk menyelesaikan masalah pada tenaga pendidik di SMP Islam Nurul Hidayah Tulang Bawang Barat?</p> <p>4. Apa yang bapak lakukan dalam membantu pendidik di dalam menyelesaikan suatu masalah ?</p>				
Kepala Sekolah dalam Melakukan Pengawasan	Melakukan Pengawasan	1. Bagaimana bapak dalam melakukan pengawasan				

<p>n Terhadap Tenaga Pendidik di SMP Islam Nurul Hidayah Tulang Bawang Barat</p>		<p>san terhadap tenaga pendidik ? 2. Apakah terdapat kendala bagi bapak untuk melakuk an pengawa san terhadap tenaga pendidik ?</p>				
<p>Kepala Sekolah Menciptak an Ikatan Antara Individu Terhadap Tenaga Pendidik di SMP Islam Nurul Hidayah Tulang Bawang Barat</p>	<p>Menciptak an Ikatan Antara Individu</p>	<p>1. Bagaima na bapak dalam mencipta kan ikatan antara individu tenaga pendidik ? 2. Apakah terdapat kendala dalam mencipta kan</p>				

		ikatan antara individu tenaga pendidik ?				
Penilaian Hasil Kinerja Oleh Kepala Sekolah di SMP Islam Nurul Hidayah Tulang Bawang Barat	Penilaian Hasil Kinerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana bapak dalam melakukan penilaian hasil kinerja terhadap tenaga pendidik ? 2. Apakah terdapat kendala dalam melakukan penilaian hasil kinerja terhadap tenaga pendidik ? 				

INSTRUMEN WAWANCARA

Tenaga Pendidik (Guru)

Sub Fokus/ Rumusan Masalah	Komponen	Instrumen	Respon den	Teknik Pengumpul an Data		
				W	O	D
Bimbingan Kepala Sekolah dalam Meningkat kan Kinerja Guru di SMP Islam Nurul Hidayah Tulang Bawang Barat	Bimbingan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana menurut ibu terhadap pelaksanaan bimbingan yang dilakukan kepala sekolah di SMP Islam Nurul Hidayah Tulang Bawang Barat? 2. Apakah bimbingan yang diberikan oleh kepala sekolah sudah baik dan benar terhadap 				

		<p>tenaga pendidik (guru)?</p> <p>3. Apakah terdapat kendala kepala sekolah dalam melakukan bimbingan terhadap tenaga pendidik ?</p>				
<p>Kepala Sekolah Membantu Menyelesaikan Persoalan bagi Tenaga Pendidik di SMP Islam Nurul Hidayah Tulang Bawang Barat</p>	<p>Membantu Menyelesaikan Persoalan</p>	<p>1. Bagaimana menurut ibu mengenai kepala sekolah yang membantu menyelesaikan persoalan untuk para pendidik di SMP Islam</p>				

		<p>Nurul Hidayah Tulang Bawang Barat?</p> <p>2. Apakah terdapat kendala kepala sekolah dalam membantu menyelesaikan persoalan bagi tenaga pendidik ?</p> <p>3. Bagaimana menurut ibu mengenai peran kepala sekolah dalam mengambil keputusan untuk membantu menyelesaikan</p>				
--	--	---	--	--	--	--

		<p>aikan persoalan pendidikan ?</p> <p>4. Apakah tindakan yang kepala sekolah lakukan dalam membantu menyelesaikan persoalan pendidikan bisa membantu persolan yang sedang dialami oleh para pendidik ?</p>				
<p>Kepala Sekolah dalam Melakukan Pengawasan</p>	<p>Melakukan Pengawasan</p>	<p>1. Bagaimana menurut ibu terhadap kepala</p>				

<p>n Terhadap Tenaga Pendidik di SMP Islam Nurul Hidayah Tulang Bawang Barat</p>		<p>sekolah dalam melakuk an pengawa san terhadap para pendidik di SMP Islam Nurul Hidayah Tulang Bawang Barat? 2. Apakah terdapat kendala kepala sekolah dalam melakau kan pengawa san di SMP Islam Nurul Hidayah Tulang Bawang Barat?</p>				
<p>Kepala Sekolah</p>	<p>Menciptak an Ikatan</p>	<p>1. Bagaima na</p>				

<p>Menciptakan Ikatan Antara Individu Terhadap Tenaga Pendidik di SMP Islam Nurul Hidayah Tulang Bawang Barat</p>	<p>Antara Individu</p>	<p>menurut ibu terhadap kepala sekolah dalam menciptakan ikatan antara individu terhadap para pendidik di SMP Islam Nurul Hidayah Tulang Bawang Barat?</p> <p>2. Apakah terdapat kendala kepala sekolah dalam menciptakan ikatan antar individu di SMP Islam Nurul Hidayah</p>				
---	------------------------	--	--	--	--	--

		Tulang Bawang Barat?				
Penilaian Hasil Kinerja Oleh Kepala Sekolah di SMP Islam Nurul Hidayah Tulang Bawang Barat	Penilaian Hasil Kinerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana menurut ibu terhadap kepala sekolah dalam menilai hasil dari kinerja para pendidik di SMP Islam Nurul Hidayah Tulang Bawang Barat? 2. Apakah terdapat kendala dalam penilaian hasil kinerja yang dilakukan kepala sekolah di SMP 				

		Islam Nurul Hidayah Tulang Bawang Barat?				
--	--	---	--	--	--	--













PEMERINTAH KABUPATEN TULANG BAWANG BARAT
DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
SMP ISLAM NURUL HIDAYAH LAMBU KIBANG
NPSN. 69990380



Alamat, Jl.Poros Kibang Mulya Jaya Rt/Rw. 05/02, Kec. Lambu Kibang, Kab. Tulang Bawang Barat, Lampung

SURAT KETERANGAN

Nomor : 421.2./034/SMPI-NH/LK/KMJ/X/TUBABA/2022

Sehubungan dengan surat dari Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Negeri Raden Intan Lampung, Nomor: B-8543/Un.16/DT/PP.009.7/6/2022, hal ini mengadakan Penelitian tertanggal 29 Juni 2022, maka Kepala Sekolah SMP Islam Nurul Hidayah Lambu Kibang dengan ini menerangkan nama mahasiswa dibawah ini:

Nama : Khoirunnisa
NPM : 1811030137
SemesterT.A : VIII/2021/2022
Program Studi : MPI

Benar telah mengadakan penelitian di SMP Islam Nurul Hidayah Lambu Kibang 05 September s/d 7 Oktober 2022 guna melengkapi data pada penyusunan Skripsi yang berjudul: **"Ektivitas Supervisi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Islam Nurul Hidayah Tulang Bawang Barat"**

Demikian Surat Keterangan dibuat untuk dapat dipergunakan seperlunya

Kibang Mulya Jaya, 07 Oktober 2022

Kepala Sekolah

SYAIKUDIN, S.Pd.I
 NUPK 2738751666130090



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
PUSAT PERPUSTAKAAN

Jl. Lelaki II, Endo Sateerin, Sukarame I, Bandar Lampung 35131
Telp. (0721) 790887-74531 Fax. 780422 Website: www.radenintan.ac.id

SURAT KETERANGAN

Nomor: B- 6774/Un.16 / P1 /KT/I/ 2023

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Dr. Ahmad Zarkasi, M.Sos. I
NIP : 197308291998031003
Jabatan : Kepala Pusat Perpustakaan UIN Raden Intan Lampung
Menerangkan Bahwa Skripsi Dengan Judul :

**EFEKTIVITAS SUPERVISI KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU
DI SMP ISLAM NURUL HIDAYAH KABUPATEN TULANG BAWANG BARAT**

Karya :

NAMA	NPM	FAK/PRODI
KHOIRUNNISA	1811030137	FTK/MPI

Bebas plagiasi sesuai dengan hasil pemeriksaan tingkat kemiripan sebesar 17% dan dinyatakan **Lulus** dengan bukti terlampir.

Demikian Keterangan ini kami buat, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Bandar Lampung, 04 Januari 2023
Kepala Pusat Perpustakaan



Dr. Ahmad Zarkasi, M.Sos. I
NIP.197308291998031003

Ket:

1. Surat Keterangan Cek Turnitin ini Legal & Sah, dengan Stempel Asli Pusat Perpustakaan.
2. Surat Keterangan ini Dapat Digunakan Untuk Repository
3. Lampirkan Surat Keterangan Lulus Turnitin & Rincian Hasil Cek Turnitin ini di Bagian Lampiran Skripsi Untuk Salah Satu Syarat Penyebaran di Pusat Perpustakaan.

EFEKTIVITAS SUPERVISI KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI SMP ISLAM NURUL HIDAYAH KABUPATEN TULANG BAWANG BARAT

by Khoirunnisa Khoirunnisa

Submission date: 04-Jun-2023 02:30PM (UTC+0700)

Submission ID: 1988447544

File name: TURNITIN-KHOIRUNNISA.docx (140.22K)

Word count: 6364

Character count: 42113

EFEKTIVITAS SUPERVISI KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI SMP ISLAM NURUL HIDAYAH KABUPATEN TULANG BAWANG BARAT

ORIGINALITY REPORT

17%

SIMILARITY INDEX

%

INTERNET SOURCES

15%

PUBLICATIONS

19%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

- 1 Submitted to UIN Raden Intan Lampung
Student Paper 3%
- 2 Ela Kris Diana, Sudirman Aminin, Ri Yanto.
"EFEKTIVITAS PELAKSANAAN SUPERVISI
AKADEMIK KEPALA SEKOLAH DALAM
MENINGKATKAN KINERJA GURU DI SMK
NEGERI 4 BANDAR LAMPUNG", POACE: Jurnal
Program Studi Adminitrasi Pendidikan, 2022
Publication 1%
- 3 Submitted to Padjadjaran University
Student Paper 1%
- 4 Submitted to Syiah Kuala University
Student Paper 1%
- 5 Submitted to Universitas Muhammadiyah
Surakarta
Student Paper 1%
- 6 Submitted to IAIN Bukit Tinggi
Student Paper 1%

23	Submitted to UIN Sunan Ampel Surabaya Student Paper	<1%
24	Submitted to Universitas Sebelas Maret Student Paper	<1%
25	Subhan. "Efektivitas Pembelajaran Pendidikan Agama Islam Dengan Menggunakan Pendekatan Kontekstual (Contextual Teaching and Learning) Siswa Kelas VII SMP 4 Madapangga Tahun Pelajaran 2019/2020", JURNAL PENDIDIKAN IPS, 2019 Publication	<1%
26	Submitted to UIN Walisongo Student Paper	<1%
27	Submitted to UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Student Paper	<1%
28	Submitted to IGroup Student Paper	<1%

Exclude quotes:

Exclude matches: < 5 words

Exclude bibliography: