

**KINERJA KEPALA SEKOLAH SEBAGAI SUPERVISOR
DALAM PEMBINAAN PROFESIONALISME GURU
DI UPTD SD N 54 GEDONG TATAAN PESAWARAN**

SKRIPSI

Oleh :

AHMAD ZUL KHOIBI

NPM : 2011030372

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam



**FAKULTAS TARBIAH DAN KEGURUAN UNIVERSITAS
ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
1445H/2024**

**“KINERJA KEPALA SEKOLAH SEBAGAI SUPERVISOR
DALAM PEMBINAAN PROFESIONALISME GURU DI UPTD
SD N 54 GEDONG TATAAN PESAWARAN”**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas
dan Memenuhi Syarat-Syarat
Dilaksanakannya Seminar Munaqosah

Oleh :

AHMAD ZUL KHOIBI

NPM : 2011030372

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Dosen Pembimbing 1 : Dr. Muhammad Akhmansyah, M. Ag

Dosen Pembimbing 2 : Dr. Riyuzen Praja Tuala, M.Pd

**FAKULTAS TARBIAH DAN KEGURUAN UNIVERSITAS
ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG**

1445H/2024

ABSTRAK

Dilakukan penelitian ini oleh penulis dikarenakan peran kepala sekolah sangat penting dalam membina profesionalisme guru. Dalam struktur organisasi dijelaskan tugas dan kewenangan masing-masing komponen sekolah yang disesuaikan dengan hirarki jabatan. Kegiatan utama pendidikan di sekolah dalam rangka mewujudkan tujuannya adalah kegiatan pembelajaran, sehingga seluruh aktivitas organisasi sekolah bermuara pada pencapaian efisiensi dan efektivitas pembelajaran. Oleh karena itu salah satu fungsi kepala sekolah adalah sebagai supervisor, yaitu mensupervisi pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kependidikan.

Jenis penelitian ini adalah metode penelitian lapangan dengan metode analisis deskriptif kualitatif. Menggunakan metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara dan dokumentasi dengan uji keabsahan data triangulasi.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa : 1. Supervisi yang dilakukan kepala sekolah dalam pengarahannya perencanaan yang dilakukan dengan melakukan pembagian tugas mengajar guru dan juga tenaga pendidik lainnya, menjelaskan tugas pokok dan fungsi untuk masing-masing bidang, penyusunan program sekolah untuk satu tahun kedepan, dan membuat rencana jangka panjang program sekolah. 2. Kepala sekolah dalam membantu memecahkan masalah guru yaitu dengan mengetahui dan memberi solusi terhadap permasalahan yang terjadi. Misalnya dilakukan oleh kepala sekolah dapat berupa dorongan, bimbingan, dan kesempatan dari pertumbuhan keahlian. 3. Pengawasan yang dilakukan oleh kepala sekolah yaitu dengan melakukan Kunjungan kelas (classroom visitation). Dengan pengawasan melalui kunjungan kelas supervisor/kepala sekolah mengetahui apakah guru-guru menjalankan proses pembelajaran sesuai dengan RPP yang telah disusun, serta melihat secara langsung kemampuan guru mengajar di kelas. 4. menciptakan hubungan antar pribadi dengan para guru menjalin hubungan antarpribadi dengan menghargai, menghormati dan menerima kekurangan serta kelebihan dari orang lain. 5. kepala sekolah menggunakan sistem penilaian yang jelas dalam mengevaluasi kinerja guru untuk memastikan adil, konsisten, dan transparan. Misalnya dengan Kemampuan menyampaikan materi para guru secara efektif, Kemampuan guru dalam mengelola kelas dan menjaga disiplin

Kata Kunci : Kepala Sekolah, Supervisi, Profesionalisme Guru

ABSTRAK

This research was carried out by the author because the role of the school principal is very important in fostering teacher professionalism. The organizational structure explains the duties and authority of each school component which are adjusted to the position hierarchy. The main activity of education in schools in order to realize its goals is learning activities, so that all school organizational activities lead to achieving efficiency and effectiveness of learning. Therefore, one of the functions of the school principal is as a supervisor, namely supervising the work carried out by educational staff.

This type of research is a field research method with a qualitative descriptive analysis method. The data collection methods used in this research are observation, interviews and documentation with triangulation data validity testing.

Based on the research results, it can be concluded that: 1. Supervision is carried out by the school principal in directing planning which is carried out by distributing teaching duties to teachers and other teaching staff, explaining the main tasks and functions for each field, preparing school programs for the next year, and make long-term plans for school programs. 2. The school principal helps solve teacher problems by knowing and providing solutions to the problems that occur. For example, what the school principal can do in the form of encouragement, guidance and opportunities for skill growth. 3. Supervision is carried out by the school principal, namely by conducting classroom visits. By monitoring through class visits the supervisor/principal finds out whether the teachers are carrying out the learning process in accordance with the RPP that has been prepared, as well as seeing firsthand the teacher's ability to teach in class. 4. Create interpersonal relationships with teachers. Establish interpersonal relationships by appreciating, respecting and accepting other people's weaknesses and strengths. 5. The principal uses a clear assessment system in evaluating teacher performance to ensure fairness, consistency and transparency. For example, the teacher's ability to convey material effectively, the teacher's ability to manage the class and maintain discipline

Keywords: *Principal, Supervision, Teacher Professionalism*

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ahmad Zul Khoibi
NPM : 2011030372
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“Kinerja Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Dalam Pembinaan Profesionalisme Guru Di UPTD SD N 54 Gedong Tataan”** adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusunan sendiri, bukan duplikasi ataupun sanduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *footnote* atau daftar Rujukan. Apabila dilain 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, 24 Juni 2024

Penulis



Ahmad Zul Khoibi
2011030372



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

Alamat : Jl. H.Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung Tlp.0721703260

PERSETUJUAN

**Judul : Kinerja Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Dalam
Pembinaan Profesionalisme Guru Di Uptd Sd
N 54 Gedong Tataan**

Nama : AHMAD ZUL KHOIBI

Npm : 2011030372

Jurusan : MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM Fakultas

: TARBİYAH DAN KEGURUAN

MENYETUJUI

Telah dimunaqosyahkan dan dipertahankan dalam sidang munaqosyah
Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Muhammad Akmansyah, MA

NIP.197003181998031003

Dr.Riyuzen Praja Tuala, M.Pd

NIP.196608171995121002

Mengetahui,

Ketua Jurusan MPI

Dr. Hj. Yetri, M.Pd

NIP. 196512151994032001



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

Alamat : Jl. H.Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung Tlp.0721703260

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul: **KINERJA KEPALA SEKOLAH SEBAGAI SUPERVISOR DALAM PEMBINAAN PROFESIONALISME GURU DI UPTD SDN 54 GEDONG TATAAN.** Disusun oleh: **AHMAD ZUL KHOIBI, NPM. 2011030372,** Jurusan: **Manajemen Pendidikan Islam** telah diseminarkan pada hari/tanggal : **Senin/24 juni 2024.**

TIM SEMINAR

Ketua : Dr. Hj. Eti Hadiati, M.Pd

Sekretaris : Sri Purwanti N, M.Pd

Pembahas Utama : Dr. H. Erjati Abas, M.Ag

Pembahas I : Dr. Muhammad Akmansyah, MA

Pembahas II : Dr. Riyuzen Praja Tuala, M. Pd

Bandar Lampung, 24 JUNI 2024

Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan



Prof. Dr. Hj. Nirya Diana, M.Pd.

NIP. 0190640828 198803 2 002

MOTTO

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ

Katakanlah (Nabi Muhammad), “Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan.”¹

At-Taubah [9]:105



¹ Departemen Agama RI, Al-Qur'an dan Terjemahnya Semarang: CV.Toha Putra, 1993 (Q.S. At Taubah 9 :105)

PERSEMBAHAN

Dengan mengucap rasa Syukur yang sebesar besarnya penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan Rahmat, Hidayah, dan Ridha-nya sehingga penulis dapat mengucapkan ribuan Terimakasih dan Skripsi ini penulis persembahkan kepada :

1. Kedua Orang tuaku, Ayahanda Rohidar dan Ibunda Zulaiha, yang selalu menyayangi, senantiasa tidak ada hentinya mendoakan, memberikan dukungan, sabar, penuh Ikhlas mendukung penulis, selalu memberikan motivasi dan semangat yang luar biasa agar penulis dapat menyelesaikan skripsinya dengan baik di UIN Raden Intan Lampung. Semoga Allah SWT memuliakan mereka baik di dunia maupun di akhirat, Aamiin Ya Rabbal'allamiin.
2. Abang,Kakak, dan Adikku, Abang Medyansyah, Kakak Resti Afrita dan adikku Ahmad Zul Khoiri yang selalu menyayangi penulis, dan telah memberikan semangat, masukan, dukungan, motivasi, sehingga skripsi ini terselesaikan dengan baik.
3. Soimatul Khutsiah dan Yunia Azifa Adha yang selalu menjadi semangat, dan motivasi sehingga skripsi ini terselesaikan
4. Almamater tercinta UIN Raden Intan Lampung, Yang telah memberikan wadah bagi penulis untuk menyelesaikan pendidikan di perguruan tinggi negeri.
5. UPTD SDN 54 Gedong Tataan, yang telah memberikan kesempatan dan kemudahan bagi peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini

RIWAYAT HIDUP

Penulis Bernama AHMAD ZUL KHOIBI dilahirkan di Kab. Pesawaran, pada tanggal 05 JULI 2000, anak ke tiga dari empat bersaudara dari pasangan Ayah Rohidar dan Ibu Zulaiha. Penulis mulai menempuh pendidikan di SD N 1 Pampangan diselesaikan pada 2012, lalu penulis melanjutkan pendidikan ke jenjang sekolah menengah pertama di SMP N 1 Waylima yang diselesaikan pada tahun 2015, lalu penulis melanjutkan pendidikan ke jenjang sekolah menengah atas di SMA N 1 Gedong Tataan, dan Penulis melanjutkan pendidikan di perguruan tinggi negeri di UIN Raden Intan Lampung di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan pada Prodi Manajemen Pendidikan islam dengan penuh harapan dapat bertambahnya ilmu pengetahuan, wawasan dan pengalaman bagi penulis, penulis pada bulan Juli 2023 melaksanakan KKN di Desa Gedung Dalam, Pesawaran, Pada bulan Agustus 2023 penulis melaksanakan PPL di MAN 1 Pesawaran.

Bandar Lampung,
Penulis,

2024

AHMAD ZUL KHOIBI
NPM. 2011030372

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum wr. wb

Alhamdulillahirobbil'alamin puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang senantiasa melimpahkan Rahmat-Nya Sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, Sholawat serta salam semoga senantiasa selalu tercurah kepada junjungan kita yaitu Nabi Muhammad SAW dan para sahabat keluarga dan para pengikutnya yang taat kepada ajaran agamanya.

Skripsi ini disusun untuk melengkapi tugas dan memenuhi syarat-syarat guna memperoleh gelar sarjana Pendidikan dalam ilmu Tarbiyah dan Keguruan Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

Dalam penyusunan ini tidak terlepas dari bantuan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat Bapak dan ibu :

1. Prof. Dr. Hj. Nirva Diana, M, Pd selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung.
2. Dr. Yetri, M.Pd selaku ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung.
3. Dr. Riyuzen Praja Tuala, M.Pd selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung.
4. Dr. Muhammad Akhmansyah, M. Ag dan Dr.Riyuzen Praja Tuala,M.Pd.I selaku pemimbing I dan Pembimbing II yang telah memberikan arahan, bimbingan serta motivasi kepada penulis.
5. Zulaikho,S.Pd, dan seluruh SD N 54 Gedong Tataan yang telah memberikan kesempatan peneliti untuk penelitian.
6. Orang tuaku yang telah memberikan dukungan, semangat yang luar biasa, doa dan keridhoan. yang telah menjadi support system terbaik kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan pendidikan S1.
7. Rekan-rekan mahasiswa MPI Angkatan 2020 khususnya kelas

- H yang telah memberikan semangat dan motivasinya. xiv
8. Almamater tercinta UIN Raden Intan Lampung, yang telah memberikan kesempatan saya dalam menimba ilmu, mendapatkan ilmu pengetahuan dan pengalaman yang berharga dan juga saya sangat syukuri setiap proses yang saya jalani.
 9. Teman kerabatku KKN Gedung Dalom, yang telah memberikan dukungan serta doa, Terima kasih juga untuk Teman teman PPL yang selalu motivasi, semangat dukungan dan inspirasi kepada penulis, semoga suatu saat nanti kita dipertemukan kembali di suatu saat nanti Ketika kita semua sudah menggapai mimpi masing-masing, Aamiin.
 10. Semua Pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu oleh penulis, namun telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini.

Semoga semua kebaikan yang telah diberikan dengan Ikhlas dicatat sebagaimana ibadah disisinya dan dibalas oleh Allah SWT. Penulis mengharapkan masukan kritik yang bersifat membangun untuk skripsi ini, semoga skripsi ini bisa bermanfaat bagi penulis khususnya dan para pembaca pada umumnya, Aamiin Yaa Rabbal'allamiin

Lampung,
Penulis

2024

Ahmad Zul Khoibi
NPM. 2011030372

DAFTAR ISI

| | |
|--|-------------|
| HALAMAN JUDUL | ii |
| ABSTRAK | iii |
| SURAT PERNYATAAN..... | v |
| PERSETUJUAN..... | vi |
| PENGESAHAN..... | vii |
| MOTTO | viii |
| PERSEMBAHAN..... | ix |
| RIWAYAT HIDUP..... | x |
| KATA PENGANTAR..... | xi |
| DAFTAR ISI..... | xiii |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| A. Penegasan Judul..... | 1 |
| B. Latar Belakang Masalah | 2 |
| C. Fokus dan Subfokus Penelitian..... | 13 |
| E. Tujuan Penelitian | 14 |
| F. Manfaat Penelitian..... | 15 |
| G. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan..... | 15 |
| H. Metode Penelitian | 19 |
| I. Sistematika Penulisan | 23 |
| BAB II LANDASAN TEORITIK..... | 25 |
| A. Kinerja Kepala Sekolah | 25 |
| B. Kepala Sekolah Sebagai Supervisor..... | 32 |
| C. Profesionalisme Guru | 47 |
| BAB III DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN..... | 57 |
| A. GAMBARAN UMUM | 57 |
| B. PENYAJIAN FAKTA DAN DATA | 57 |
| BAB IV ANALISIS PENELITIAN | 75 |
| A. Analisis Data Peneliti | 75 |
| B. Temuan Peneliti | 75 |
| KESIMPULAN..... | 94 |
| A. Kesimpulan..... | 94 |
| B. Rekomendasi | 95 |
| OUTLINE SEMENTARA..... | 96 |
| <u>DAFTAR RUJUKAN.....</u> | 98 |

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Keadaan Pendidik, Karyawan dan peserta didik UPTD SD N 54 Gedong Tataan

Tabel 3.2 Struktur Organisasi UPTD SD N 54 Gedong Tataan

Tabel 3.3 Sarana dan Prasarana



BAB I PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Judul Penelitian ini **“Kinerja Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Dalam Pembinaan Profesionalisme Guru Di UPTD SDN 54 Gedong Tataan.”** Penting bagi penulis untuk mengkonfirmasi pokok bahasan yang dimuat dalam judul ini untuk mencegah kesalah pahaman mengenai judul proposal. Adapun yang perlu penulis deskripsikan yaitu :

1. **Kinerja Kepala Sekolah** Menurut Payman Simanjuntak kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Dalam hal ini, ditegaskan bahwa kinerja adalah sesuatu yang penting dalam rangka pencapaian tujuan organisasi, karena setiap individu atau organisasi tentu saja memiliki keberhasilan individu atau organisasi dalam mencapai target atau sasaran dan itulah kinerja.²
2. **Supervisor** adalah Kegiatan utama pendidikan di sekolah dalam rangka mewujudkan tujuannya adalah kegiatan pembelajaran, sehingga seluruh aktivitas organisasi sekolah bermuara pada pencapaian efisiensi dan efektivitas pembelajaran. Oleh karena itu, salah satu tugas kepala sekolah adalah sebagai supervisor, yaitu mensupervisi pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kependidikan.³
3. **Profesionalme guru** Menurut Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen pasal 1 ayat 1 menyebutkan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada

² Ahmad Susanto, *Manjemen Peningkatan Kinerja Guru*. Jakarta : Prenadamedia Group, 2016. Hal.69

³ Luk-luk nur mufidah, *Supervisi Pendidikan*, (Yogyakarta:TERAS, 2009), hal.2

pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Kompetensi Guru sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 8 Undang- Undang Republik Indonesia nomor 14 tahun 2005 meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.⁴

B. Latar Belakang Masalah

Sekolah pada hakikatnya merupakan suatu organisasi yang bergerak dibidang pendidikan dalam kerangka pendidikan nasional. Sebagai sebuah organisasi sekolah mempunyai suatu tujuan yang hendak dicapai mulai dari tujuan kurikuler, tujuan institusi, sampai tujuan pendidikan nasional yang telah ditentukan oleh pemerintah. Pencapaian tujuan pendidikan nasional tersebut maka diperlukan personil sekolah mulai dari kepala sekolah sampai kepada penjaga sekolah yang bertanggung jawab terhadap pelaksanaan tugasnya sehari-hari. Dalam stuktur organisasi dijelaskan tugas dan kewenangan masing-masing komponen sekolah yang disesuaikan dengan hirarki jabatan. Kegiatan utama pendidikan di sekolah dalam rangka mewujudkan tujuannya adalah kegiatan pembelajaran, sehingga seluruh aktivitas organisasi sekolah bermuara pada pencapaian efesiensi dan efektivitas pembelajaran.⁵ Oleh karena itu salah satu fungsi kepala sekolah adalah sebagai supervisor, yaitu mensupervisi pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kependidikan.⁶

Dalam paradigma baru manajemen pendidikan, kepala sekolah sedikitnya harus berfungsi sebagai edukator, manajer, administrator,

⁴ Undang-undang Republik Indonesia nomor 14 tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen.

⁵ Hamid Darmadi, *Pengantar Pendidikan Era Globalisasi: Konsep Dasar, Teori, Strategi, dan Implementasi dalam Pendidikan Globalisasi*, (Jakarta: AnImage, 2019), h. 1.

⁶ Awaluddin Sitorus dan Siti Kholipah, *Supervision Pendidikan: Teori dan Pengaplikasian*, (Lampung: Perahu Litera Group, 2018), h. 1

supervisor, leader, inovator dan motivator yang singkat EMASLIM⁷. Sehingga dengan demikian peranan kepala sekolah sangat penting dalam mencapai kemajuan pendidikan. Dari tujuh peran yang harus dimiliki oleh kepala sekolah ada satu peran sebagai penggerak jalannya proses kegiatan lembaga pendidikan dengan baik yaitu Peran kepala sekolah sebagai supervisor, karena sebagai supervisor atau pengawas sangat berkaitan langsung dengan proses pelaksanaan tugas – tugas yang dilakukan oleh sumber daya sekolah.⁸

Dengan adanya supervisi yang dilaksanakan kepala sekolah ini merupakan kontrol agar kegiatan pendidikan di sekolah terarah pada tujuan yang telah ditetapkan. Pengawasan dan pengendalian juga merupakan tindakan preventif untuk mencegah agar para tenaga kependidikan tidak melakukan penyimpangan dan lebih berhati-hati dalam melaksanakan pekerjaan sehingga menjadi lebih disiplin dalam bekerja dan profesional.⁹

Pelaksanaan supervisi kepala sekolah semata-mata untuk perbaikan kinerja mutu dalam melaksanakan tugasnya sehingga menciptakan sosok seorang guru yang profesional yang pada akhirnya akan tercapai tujuan pendidikan yang diharapkan.¹⁰

Dari kajian di atas, jabatan kepala sekolah memerlukan orang-orang yang mampu memimpin sekolah dan profesional dalam bidang kependidikan. Namun kenyataan di lapangan membuktikan bahwa tidak semua kepala sekolah memenuhi kriteria yang ditentukan, tetapi

⁷ Suharmini Arikunto, *Dasar-Dasar Supervisi*, (Jakarta:Rineka Cipta, 2006), hal.1

⁸ Ramayulis, *Ilmu Pendidikan Islam*, (Jakarta: Kalam Mulia, 2010), 28.

⁹ Alimudin, *Peran Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Guru Pada SMK AL-Hidayah Lestari Leba Bulus Jakarta Selatan*, Skripsi Jurusan Kependidikan Islam, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan (Jakarta : UIN Jakarta, 2010),

¹⁰ MR Bunyaimieie, *Pierain Kiepaillai Siekiolaih Siebaigaii Supiervisor Untuk Mieningkaitkain Kinierjai Guru di Siekiolaih Phaikdieie Withyai Thaiilaind Sielaitain*. Skripsi Jurusan Kiepiendidikain Islaim, Faikultais Tairbiyah dain Kieguruainn (Yiogyaikairtai: UIN Sunain Kaili Jaigai, 2015), h.38

lebih mengutamakan pada golongan ataupun kepangkatan yang dijalani melalui masa kerja.

Kepala sekolah sebagai supervisor mempunyai kemampuan untuk menciptakan situasi belajar-mengajar sedemikian rupa sehingga dapat mencapai tujuan pendidikan. Seorang Kepala Sekolah merupakan supervisor dalam usaha untuk memperbaiki pelayanan yang profesional, hendaknya selalu menaruh perhatian yang sungguh-sungguh terhadap aspek – aspek yang dapat mengganggu tugas guru dalam mengelola, merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi proses pendidikan. Dalam hal ini, seorang kepala sekolah senantiasa mempelajari secara obyektif dan terus menerus masalah-masalah yang dihadapi di sekolah dalam pelaksanaan tugasnya.¹¹

Supervisi kepala sekolah merupakan suatu proses yang dirancang secara khusus untuk membantu para guru dalam mempelajari tugas – tugasnya sehari – hari disekolah, agar dapat menggunakan pengetahuan dan kemampuannya untuk memberikan layanan yang lebih baik pada orang tua peserta didik dan sekolah sebagai masyarakat belajar yang lebih efektif.¹²

Kinerja kepala sekolah sebagai manajer memegang peranan penting dan kunci pokok sehingga dapat meningkatkan produktivitas kinerja dan produktifitas di tempat dimana ia bekerja, sebab produktif tidaknya pekerjaan dapat dilihat dari hasil kerjanya baik secara kualitatif maupun kuantitatif. Kinerja kepala sekolah dalam tugasnya supaya dilaksanakan dengan baik, maka perlu diupayakannya melalui etos kerja, karena etos kerja merupakan etika kerja yang terdapat

¹¹ Akhmad Said, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Melestarikan Budaya Sekolah*, (evaluasi Vol. 2 No. 1, 2018), 952.

¹² oko Widodo, “*Supervisi Guru Mata Pembelajaran Ekonomi di Indonesia: Antara Teori dan Realita*”, dalam *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, Vol. 2 No.2 Juli, 2007, h. 292.

dalam diri untuk bertindak atau berbuat yang tertuju kepada suatu tujuan, yaitu pencapaian tujuan pendidikan.¹³

Kepala Sekolah adalah penanggung jawab seluruh kegiatan proses Pendidikan di sekolah, sehingga peranannya sangat dominan bagi terselenggaranya seluruh kegiatan di Sekolah, segala permasalahan yang dihadapi oleh seluruh komponen yang terlibat di sekolah harus mampu dipecahkan dan diatasi oleh kepala sekolah, sehingga situasi menjadi kondusif bagi pengembangan seluruh potensi Sumber daya yang terkait.¹⁴ Dengan Sumber daya yang bervariasi, kepala sekolah dituntut untuk menyatukan menjadi suatu kekuatan yang terintegrasi dan terarah pada proses pencapaian bersama, dia harus mampu mengembangkan visi dan misi tidak hanya sekedar menyatakannya.

Kepercayaan seseorang pada dirinya sendiri seperti melakukan sesuatu yang menguntungkan dan bermanfaat baginya dalam hal dunia dan agamanya. Biarkan dia tidak melakukan hal-hal yang membahayakan dirinya di dunia dan akhirat. Ajaran yang luar biasa ini unttuk menjalankank kepercayaan dan keadilan yang benar-benar adil, tidak pernah diabaikan, tetapi untuk dihormati, diamati, dan diterapkan dalam kehidupan kita sehari-hari, untuk mencapai kebahagiaan dunia dan akhirat.¹⁵

Oleh karena itu dalam melaksanakan tugasnya Kepala sekolah harus memiliki berbagai persyaratan tertentu agar Ia dapat menjalankan tugasnya dengan baik. Di sisi lain kepala sekolah sebagai motor penggerak peningkatan kinerja guru dituntut memiliki visi, misi dan wawasan yang luas serta kemampuan profesional yang memadai dalam perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan

¹³ Wiley Blackwell, *The Wiley Handbook of Educational Supervision*, (India: Spi Global, 2019), h. 18.

¹⁴ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah...*,h .81

¹⁵ Agus maimun dan Agus zainul fitri, *Madrasah Unggulan Lembaga Pendidikan Alternatif di Era Kompetitif*, (Malang :UIN MALIKI PRESS, 2010), h.180

penyelenggaraan pendidikan.¹⁶ Adapun indikator kinerja kepala sekolah sebagai supervisor menurut Lina Handayani dan Sukirman adalah sebagai berikut :

- 1) Pengarahan
- 2) Membantu memecahkan masalah guru
- 3) Melaksanakan pengawasan
- 4) Menciptakan hubungan antar pribadi dan
- 5) Penilaian hasil kerja.¹⁷

Selain itu kepala sekolah dituntut untuk memiliki kemampuan dalam membangun kerjasama yang harmonis dengan berbagai pihak yang terkait dengan program pendidikan di sekolah. Kemampuan kepala sekolah tentunya akan turut mempengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan tugas. Salah satu indikator kinerja kepala sekolah adalah dinilai berdasarkan atas pelaksanaan tugas dan perannya. Dan salah satu diantara perannya kepala sekolah adalah sebagai administrator dan supervisor.¹⁸

Kepala sekolah sebagai pimpinan pendidikan yang sangat berpengaruh dan menentukan kemajuan sekolah harus memiliki kemampuan administrasi, memiliki komitmen tinggi, dan luwes dalam melaksanakan tugasnya.¹⁹ Kepemimpinan kepala sekolah yang baik harus dapat mengupayakan peningkatan kinerja guru melalui program pembinaan kemampuan tenaga kependidikan.

Ada kompetensi dasar yang harus dimiliki seorang kepala sekolah adalah kompetensi sebagai guru profesional, yang kemudian diberi tugas tambahan sebagai kepala sekolah. Demikian kompetensi

¹⁶ Irianisya, Harapan, & Hotman, “Supervisi Kepala Sekolah dalam Penggunaan Media Pembelajaran Di Sekolah Dasar”. *Inovative Education Journal*. Vol. 2, No. 3, November 2020.

¹⁷ Lina Handayani, Sukirman, “Kontribusi Supervisi Kepala Sekolah Pada Peningkatan Kualitas Pembelajaran Di SMP 3 Bae Kudus”, *EduPsyCounsJournal*, Vol. 02, No. 1, 2020.

¹⁸ Binti Maunah, *Supervisi pendidikan (teori dan praktek)*, (Yogyakarta: Teras, 2009), h. 14

¹⁹ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta, PT Raja Grafindo Persada, 2003), h. 81

yang harus dimiliki seorang kepala sekolah sebagai pejabat profesional di bidang pendidikan mencakup tiga kompetensi tambahan sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia No. 13 Tahun 2007. Tiga Kompetensi Diantaranya adalah Kompetensi Manajerial, Kompetensi Kewirausahaan dan Pengawas.²⁰

Oleh karena itu kepala sekolah harus mempunyai kepribadian atau sifat-sifat dan kemampuan serta keterampilan-keterampilan untuk memimpin sebuah lembaga pendidikan. Kualitas guru rendah menyebabkan kualitas sekolah rendah pula. Dalam rangka peningkatan kualitas sekolah dan kualitas pendidikan pada umumnya, diperlukan upaya peningkatan guru di sekolah secara langsung-melalui strategi yang efektif dan efisien.²¹ Keberhasilan peningkatan profesionalisme guru, terukur dari meningkatnya kualitas penguasaan ilmu yang ditekuni, ketrampilan mengajar, informasi yang diakses dan teknologi yang digunakan guru.

Guru profesional disamping mereka berkualifikasi akademis juga dituntut memiliki kompetensi, artinya memiliki pengetahuan, ketrampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasainya dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya. Dalam UU 14 Tahun 2005, pasal 4 disebut peran guru adalah agen pembelajaran, kemudian PP 19 Tahun 2005, pasal 4 disebut peran guru adalah agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah serta pendidikan anak usia dini meliputi :

- 1) Kompetensi pedagogik,
- 2) Kompetensi kepribadian,
- 3) Kompetensi profesional,
- 4) Kompetensi sosial.²²

²⁰ M. Sulthon Masyhud, Manajemen Profesi Kependidikan, (Yogyakarta : Kurnia Kalam Semesta, 2014), h. 25

²¹ Ibid., hal.195

²² Tias Prihtianti, Implemtasi *Sertifikasi Guru Dalam Meningkatkan Profesional Guru*, Skripsi Jurusan Pendidikan Sosiologi dan

Tuntutan untuk menjadi profesional mengharuskan guru memiliki komitmen yang jelas terhadap muridnya, sebab kehadiran dirinya dipersekolahkan secara langsung memang untuk mengembangkan potensi yang dimiliki siswa tersebut secara proposional. Halid Hanafi, La Adu dan Muzakkir memberikan suatu gambaran tentang persyaratan guru profesional, diantaranya adalah “Seorang guru harus memiliki bakat sebagai guru, memiliki keahlian sebagai guru, memiliki kepribadian yang baik dan terintegrasi, kedisiplinan memiliki mental yang sehat dan memiliki pengalaman dan pengetahuan yang luas”.²³

Keprofesionalan guru itu bukan hanya rajin dalam mengajar, tepat waktu dalam proses, dan mampu membimbing peserta didik, tetapi lebih dari itu, ia mampu mengeluarkan produk-produk keilmuan seperti melakukan penelitian tindak kelas (PTK), menulis jurnal ilmiah, selalu mengikuti seminar atau workshop yang relevan dan dapat bergaul dengan siapa saja. Oleh karena itu guru harus memiliki standar kualitas pribadi tertentu, yang mencakup tanggung jawab, wibawa, mandiri dan disiplin. sehingga terlihat postur keguruannya²⁴.

Guru profesional adalah seorang tenaga pendidik yang menjadi tokoh, panutan dan identifikasi bagi para peserta didik, dan lingkungannya. Seorang guru yang memiliki kompetensi profesional dapat dilihat dari indikator sebagai seperti :²⁵ Merancang RPP, Menguasai bahan ajar yang akan di ajarkan, Mengelola dan menggunakan metode pembelajaran, Mengelola kelas, Menggunakan media sumber/sumber pelajaran, Menilai prestasi siswa

Dengan berbagai kompetensi yang dimiliki oleh guru tersebut, maka guru dapat menyelesaikan berbagai permasalahan yang

Antropologi, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, (Semarang : UNS, 2011), h.135

²³ Halid Hanafi dkk., *Profesionalisme Guru dalam Pengelolaan Kegiatan Pembelajaran di Sekolah*, (Yogyakarta: Deepublish, 2018), h. 8.

²⁴ Irwan Nasution & Amiruddin Siahaan, *Manajemen Pengembangan Profesionalisme Guru* (Bandung : Citapustaka. 2009).hal.22-23.

²⁵ Sulistyorini, *Hubungan antara Keterampilan Manajerial*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), h. 62- 70

dihadapinya dilapangan. Namun, dengan zaman yang semakin berubah ke arah maju, serta didukung kemajuan teknologi, sosok guru yang dibutuhkan abad 21 tentunya berbeda. Guru tidak hanya piawai dalam membawakan profesinya tetapi juga harus mampu menguasai berbagai alat dan sarana teknologi pendukung dalam kegiatan pendidikan. Mengingat betapa pentingnya peran guru dalam peningkatan mutu pendidikan, pengkajian tentang sosok guru yang diinginkan di abad 21 menjadi sangat relevan. Setiap orang yang peduli terhadap dunia pendidikan tentu menginginkan agar guru dapat berbuat yang terbaik bagi anak didiknya. Permasalahan yang ditemui dalam penelitian ini adalah bagaimana supervisi pendidikan yang optimal untuk dilakukan di sekolah yang sesuai dengan pembelajaran abad 21 an mengacu pada informasi yang telah Anda dapatkan pada aturan penulisan ilmiah²⁶.

Peran dan strategis guru dan staff dalam meningkatkan kualitas pendidikan hanya mungkin dapat dikembangkan dengan pembinaan dan pengembangan. Salah satu bentuk supervisi yang dapat dilakukan oleh kepala sekolah adalah dengan melakukan supervisi pengajaran, yang perlu diarahkan pada upaya yang sifatnya memberikan kesempatan kepada guru-guru untuk dapat berkembang secara profesional.²⁷

Dengan demikian Kepala Sekolah yang efektif adalah Kepala Sekolah yang memahami permasalahan yang dihadapi oleh para guru, selanjutnya memberikan pelayanan yang sesuai dengan kebutuhan dan masalah yang dihadapi itu, baik secara individu maupun kelompok. Kemudian memberi kesempatan kepada mereka untuk mengembangkan kreativitas dan mendorong guru ke arah ide-ide yang baik bagi perbaikan tugasnya.

²⁶ Rizalul Fiqry dkk, *Supervisi Pendidikan Untuk Meningkatkan Profesionalisme Guru Pada Era Pembelajaran Abad 21, Skripsi Jurusan Pendidikan Fisika Pascasarjana, Fakultas Pascasarjana, (Yogyakarta : UAD,2016),*

²⁷ Pied A Sahertian dan Ida Aleida, *Superfisi Pendidikan dalam Rangka Program Inservice Educatio (Surabaya: Usaha Nasional, 2006).h.38*

Upaya untuk mencapai tingkat kemajuan di atas, harus terus menerus dilakukan oleh kepala sekolah selaku supervisor. Segala hal yang berhubungan dengan pencapaian tersebut perlu dicermati kepala sekolah, termasuk cukup tidaknya, maupun lengkap tidaknya syarat-syarat yang diperlukan pencapaian tujuan. Jadi dapatlah dikatakan bahwa tanggung jawab kepala sekolah bukan hanya terfokus selaku administrator saja, akan tetapi yang lebih penting adalah kinerjanya sebagai supervisor yang notabene bertanggung jawab mengawasi, membina, memotivasi peningkatan profesionalisme guru dan pegawai lainnya sehingga tercipta iklim sekolah yang kondusif.²⁸

Meskipun Pemerintah telah banyak melakukan berbagai upaya untuk memajukan pendidikan dengan mengambil sentral peningkatan profesionalisme/ mutu/ kualitas guru, namun hasilnya belum nampak menggembirakan, karena adanya berbagai penyimpangan pelaksanaan di lapangan dan kurang melibatkan para guru dalam menetapkan kebijakannya. Guru dapat dimasukkan ke dalam jabatan profesional yang tergolong Soft Profesional. Karena dalam pekerjaan guru diperlukan kadar seni/ kiat-kiat tertentu, sehingga tidak dapat dijabarkan secara detail dan pasti.²⁹

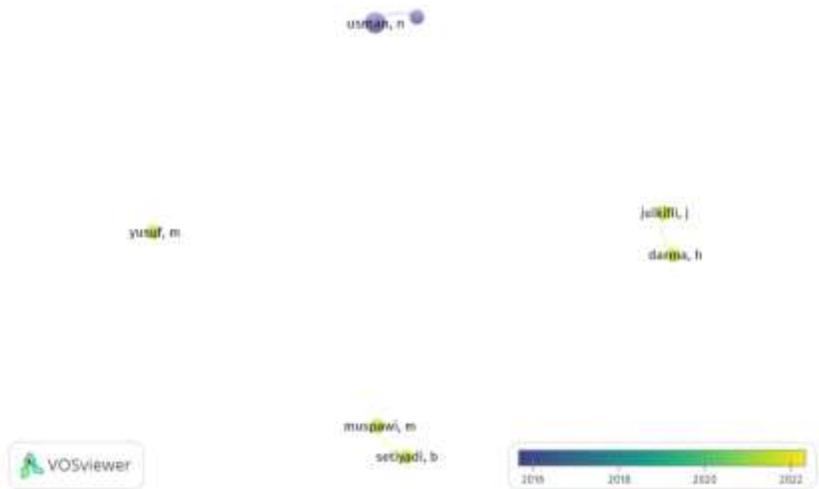
Dalam hal ini Upaya kepala sekolah sebagai supervisor memiliki tanggung jawab besar dalam pembentukan seorang guru yang profesional. Mengingat guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengawasi peserta didik.³⁰

Penelitian ini tentang kinerja kepala sekolah sebagai supervisor dalam pembinaan profesionalisme guru yang pernah di dilakukan oleh peneliti sebelumnya, beberapa tokoh yang melakukan penelitian ini terlihat pada Gambar 1.1 sebagai berikut :

²⁸ Zakiah Darajat, *Ilmu Pendidikan Islam* (Jakarta: Bumi Aksara, 2006).h.19

²⁹ oh. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesiona*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2010).15

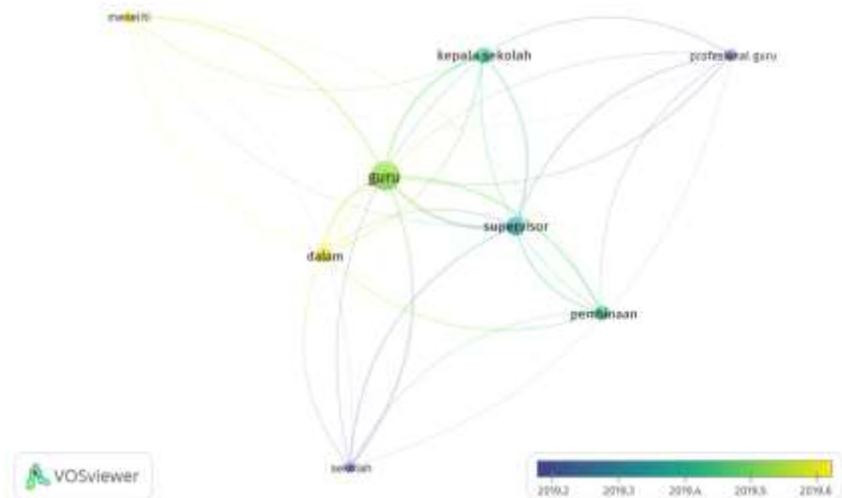
³⁰ Ibid, hal. 54



Gambar 1.1 Tokoh-tokoh yang meneliti tentang kinerja kepala sekolah sebagai supervisor dalam pembinaan profesionalisme guru.

Beberapa tokoh yang dipaparkan pada gambar di atas seperti (Usman,n 2023, Yusuf,m 2022, Julki, j 2021, Darma,h 2022, Muspaw, m 2019, Setiyadi, b 2019) meneliti kinerja kepala sekolah sebagai supervisor dalam pembinaan profesionalisme guru. Berdasarkan basis data *Google Scholar* peneliti sebelumnya menggunakan kata kunci yang merujuk kepada penelitian tentang kinerja kepala sekolah sebagai supervisor dalam pembinaan profesionalisme guru yang digunakan para peneliti sebelumnya seperti terlihat pada Gambar 1.2 sebagai berikut :

Gambar 1.2 Beberapa *Keyword* yang merujuk pada kinerja kepala sekolah sebagai supervisor dalam pembinaan profesionalisme guru.



Berdasarkan hasil data *Google scholar* yang di analisis pada tanggal 24 maret 2024 jam 19.05 WIB didapati *research* tentang kinerja kepala sekolah sebagai supervisor dalam pembinaan profesionalisme guru Berjumlah 20. *Research* tersebut mengaitkan pada Guru, kepala sekolah, supervisor, pembinaan, profesional guru dan sekolah.

UPTD SDN 54 Gedong tataan terletak di Dusun Gunung Batu Desa Pampangan kab Pesawaran termasuk Sekolah dasar yang Mengutamakan pendidikan akhlak. Yang mana perubahan akhlak para siswa menjadi tujuan dari pembelajaran tersebut. dalam hal ini tingkat kemampuan yang dimiliki oleh para guru menjadi faktor penentu berhasil tidaknya dalam membentuk siswa yang berakhlak mulia. Oleh sebab itu salah satu alasan dari peneliti sendiri ingin melakukan penelitian di UPTD SD N Gedong Tataan ingin mengetahui bentuk supervisi kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru terutama pada keprofesional guru di sekolah tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan penulis pada saat pra penelitian di UPTD SD N 54 Gedong Tataan, hari Selasa 20 Desember 2023 yang bertemu langsung dengan Ibu ZULAIKHO, S. Pd selaku Kepala sekolah di UPTD SD N 54 Gedong Tataan beliau menceritakan bahwa harapannya sekolah ini termasuk ke dalam salah satu sekolah yang memiliki potensi baik peserta didiknya. Yang mana perubahan akhlak para siswa menjadi tujuan dari sekolah tersebut.

dalam hal ini tingkat kemampuan yang dimiliki oleh para guru menjadi faktor penentu berhasil tidaknya dalam membentuk siswa yang berakhlak mulia. menunjukkan bahwasannya peran Kepala sekolah memiliki pengaruh terhadap efektifitas kinerja dari tenaga pendidik (guru). Penelitian tersebut mencakup bagaimana peran kepala sekolah sebagai supervisor, dan bagaimana pelaksanaan supervisi dilakukan. Hal demikian, penulis tertantang dalam upaya mengamati atau mencari topik permasalahan juga mencari solusi jalan keluar problem tersebut. Penelitian yang saya gunakan menggunakan pendekatan kualitatif yaitu penelitian yang mendeskripsikan tentang apa yang sedang diteliti. Sehingga kompetensi guru tersebut dapat terpenuhi dan juga kepala sekolah mampu memimpin sekolah dengan baik serta mampu mengelola sumber daya pendidikan dengan baik. Berdasarkan dari hal tersebut maka peneliti sangat tertarik untuk meneliti bagaimana Kepala Sekolah sebagai supervisor dalam Pembinaan profesionalisme guru dengan judul skripsi yang berjudul **“Kinerja Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Dalam Profesionalisme Guru di UPTD SDN 54 Gedong Tataan”**

C. Fokus dan Subfokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah Kinerja Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Dalam Pembinaan Profesionalisme Guru Di UPTD SDN 54 Gedong Tataan.

Adapun subfokus Dalam penelitian ini menggunakan indikator sebagaimana dikemukakan oleh Lina Handayani dan Sukirman sebagai berikut :

1. pengarahan
2. membantu memecahkan masalah guru
3. melakukan pengawasan
4. menciptakan hubungan antar pribadi
5. melaksanakan penilaian hasil kerja

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan sub fokus masalah di atas maka masalah dalam penelitian ini dapat di rumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengarahan supervisi kepala sekolah dalam pembinaan profesionalisme guru di UPTD SDN 54 Gedong Tataan ?
2. Bagaimana supervisi kepala sekolah membantu memecahkan masalah dalam pembinaan profesionalisme guru di UPTD SDN 54 Gedong Tataan ?
3. Bagaimana supervisi kepala sekolah melakukan pengawasan dalam pembinaan profesionalisme guru di UPTD SDN 54 Gedong Tataan ?
4. Bagaimana supervisi kepala sekolah menciptakan hubungan antar pribadi dalam pembinaan profesionalisme guru di UPTD SDN 54 Gedong Tataan ?
5. Bagaimana supervisi kepala sekolah melaksanakan penilaian hasil kerja dalam pembinaan profesionalisme guru di UPTD SDN 54 Gedong Tataan ?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka penelitian ini bertujuan sebagai berikut:

1. Untuk Mengetahui Bagaimana pengarahan supervisi kepala sekolah dalam pembinaan profesionalisme guru di UPTD SDN 54 Gedong Tataan ?
2. Untuk Mengetahui Bagaimana supervisi kepala sekolah membantu memecahkan masalah dalam pembinaan profesionalisme guru di UPTD SDN 54 Gedong Tataan ?
3. Untuk Mengetahui Bagaimana supervisi kepala sekolah melakukan pengawasan dalam pembinaan profesionalisme guru di UPTD SDN 54 Gedong Tataan ?
4. Untuk Mengetahui Bagaimana supervisi kepala sekolah menciptakan hubungan antar pribadi dalam pembinaan profesionalisme guru di UPTD SDN 54 Gedong Tataan ?

5. Bagaimana supervisi kepala sekolah melaksanakan penilaian hasil kerja dalam pembinaan profesionalisme guru di UPTD SDN 54 Gedong Tataan ?

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- a. Untuk menambah pengetahuan tentang kinerja kepala sekolah sebagai supervisor dan profesionalisme guru.
- b. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan kajian lebih lanjut dalam rangka pengembangan penelitian.

2. Manfaat Praktis

- a. Sebagai bahan masukan kepala sekolah dalam melakukan peningkatan dan perbaikan mengenai kinerja kepala sekolah dalam membina peningkatan profesionalisme guru.
- b. Sebagai bahan masukan guru agar lebih menyadari profesinya seorang guru dan dapat bersikap profesional dalam mengajar.

G. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dapat dijelaskan melalui jurnal sebagai berikut :

1. Penelitian berupa skripsi yang dilakukan oleh Imam Nur Muhammad Dini (2018) dengan judul “Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMA Muhammadiyah 1 Way Jepara Kabupaten Lampung Timur”. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru sudah cukup baik. Kepala sekolah menjalankan perannya sebagai supervisor dengan teknik kunjungan ke kelas, maka hal itu berdampak pada kinerja guru yang terus membaik dalam proses belajar mengajar di SMA Muhammadiyah 1

Way Jepara Lampung Timur.³¹

- a. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang sedang dilakukan yaitu keduanya sama-sama meneliti tentang peran kepala sekolah sebagai supervisor dan pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kualitatif.
 - b. perbedaan yang dapat dilihat dari penelitian ini yaitu fokus penelitian. Penelitian yang sedang dilakukan peneliti berfokus pada peran kepala sekolah sebagai supervisor dalam pembinaan profesional guru.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Ayu Lestari (2021) dalam skripsi yang berjudul “Peran Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru Di SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung”. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif. Hasil penelitiannya menyatakan bahwa peran kepala sekolah sebagai supervisor di SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung ini sudah dilaksanakan dengan baik oleh kepala sekolah melalui upaya yang dilakukan yaitu mengadakan kunjungan kelas setiap satu sampai dua minggu sekali, mengadakan diskusi kelompok dengan para stakeholder, mengadakan rapat guru setiap dua bulan sekali dan mengadakan pelatihan guru setiap tahunnya.³²
- a. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang sedang dilakukan yaitu keduanya sama-sama meneliti tentang peran kepala sekolah sebagai supervisor dan pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kualitatif.
 - b. Perbedaan yang dapat dilihat dari penelitian ini yaitu fokus penelitian ada pada kegiatan supervisi pendidikan, sedangkan penelitian yang sedang dilakukan berfokus pada faktor apa saja yang mempengaruhi.

³¹ Imam Nur Muhammad Dini, Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMA Muhammadiyah 1 Way Jepara Kabupaten Lampung Timur (Skripsi. IAIN Jember: Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, 2020)

³² Ayu Lestari, Peran Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru Di SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung (Skripsi. UIN Raden Intan Lampung: Fakultas Tarbiyah, 2021)

3. Penelitian berupa skripsi yang dilakukan oleh Aminatul Munawaroh (2020) tentang “Peran Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Dalam Memperbaiki Kinerja Guru Di SMP Nurul Islam Antirogo Jember”. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mendeskripsikan peran kepala sekolah dalam memperbaiki kinerja guru. Metode penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara mendalam dan dokumentasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelaksanaan supervisi dilakukan oleh kepala sekolah sendiri sebagai supervisor sebanyak dua sampai tiga kali dan juga satu bulan satu kali dengan dibantu oleh kurikulum serta mengadakan kunjungan kelas. Kepala sekolah dalam melaksanakan teknik supervisi dalam memperbaiki kinerja guru yaitu menggunakan teknik supervisi individu dan teknik supervisi kelompok. Dalam hal evaluasi untuk mengetahui kesulitan yang dialami guru kepala sekolah melakukan pembinaan berupa pelatihan-pelatihan untuk meningkatkan kinerja guru seperti workshop perangkat pembelajaran dan seminar. Serta memberikan reward atau hadiah bagi guru setiap tahunnya bagi guru teladan.³³
- a. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang sedang dilakukan yaitu keduanya sama-sama meneliti tentang peran kepala sekolah sebagai supervisor dan pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kualitatif.
 - b. Perbedaannya peneliti melakukan penelitian tentang peran kepala sekolah sebagai supervisor dalam Pembinaan profesionalisme guru, sedangkan penelitian sebelumnya meneliti tentang kinerja guru guru.

³³ Aminatul Munawaroh, Peran Kepala Sekolah Sebagai Supervisor dalam Memperbaiki Kinerja Guru di SMP Nurul Islam Antirogo Jember(Skripsi. IAIN Jember: Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, 2020)

4. Penelitian yang dilakukan oleh Eva Cahyaningrat Rosana Nindia Prabandari (2020) dalam skripsinya dengan judul “Peran Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru Di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1”. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian lapangan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dalam meningkatkan profesionalitas guru di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri 1 Blitar, langkah-langkah kepala sekolah sebagai supervisor dalam meningkatkan profesionalitas guru terdapat tiga cara yaitu melalui jurnal pegangan guru dan absensi kelas, memonitoring saat kegiatan belajar mengajar berlangsung, melalui tim supervisi. faktor pendukungnya diantaranya pemberian fasilitas berupa diklat dan workshop. Faktor penghambatnya yaitu perubahan sistem menjadi SKS (sistem kredit semester) dimana guru yang awalnya belum menerapkan SKS (sistem kredit semester) menjadi harus menerapkannya.³⁴
- a. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang sedang dilakukan yaitu keduanya sama-sama meneliti tentang peran kepala sekolah sebagai supervisor dan pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kualitatif.
 - b. Perbedaannya peneliti melakukan penelitian tentang peran kepala sekolah sebagai supervisor dalam Pembinaan profesionalisme guru, sedangkan peneliti sebelumnya Dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru.

³⁴ Eva Cahyaningrat Rosana Nindia Prabandari, Peran Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru Di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Blitar(Skripsi. IAIN Tulungagung: Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, 2020)

H. Metode Penelitian

Untuk mendapatkan data yang di inginkan dalam penelitian ini maka penulis menggunakan metode kualitatif yang terdiri :

1. Pendekatan Dan Prosedur Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode kualitatif. Dimana pengertian kualitatif yaitu sebuah prosedur penelitian dengan melakukan pendekatan untuk mengumpulkan data deskriptif yang berupa ucapan kata-kata dari seseorang yang di amati prilakunya. Dalam metode penelitian kualitatif memiliki tujuan yaitu untuk menjelaskan kejadian-kejadian mengenai pengumpulan data sebanyak mungkin. Dalam penelitian ini penulis berusaha mendapatkan data sesuai dengan keadaan, kejadian, dan gambar sesuai yang ada di tempat penelitian. Disini peneliti berupaya mencari dan mengumpulkan data-data yang berkaitan dengan peran kepala sekolah sebagai supervisor dalam Pembinaan profesionalisme guru di UPTD SDN 54 Gedong Tataan.

2. Partisipan Dan Tempat Penelitian

Suharsimi Arikunto menjelaskan yang di maksud dengan sumber data dalam penelitian adalah subjek dari mana data di peroleh.³⁵ Sumber data yang di peroleh oleh penulis dalam penelitian ini yaitu sumber data utama (primer) dan sumber data tambahan (sekunder). Sehingga penulis mendapatkan beberapa data yang di gunakan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

a. Sumber Data Utama (primer)

Sumber data primer yaitu sumber data yang di dapatkan dari hasil wawancara dengan kepala sekolah, guru, dan staf . Data utama di peroleh dari narasumber atau responden yaitu seseorang yang di amati perilakunya sebagai subjek penelitian.

b. Sumber Data Tambahan (sekunder)

Sumber data tambahan yaitu sumber data yang di di dapat secara tidak langsung dari sumber. Sumber data

³⁵ uharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: Renika Cipta, 2002). 107

tambahan dalam penelitian ini yaitu di peroleh dari buku-buku dan jurnal yang berkaitan dengan judul penelitian. Penelitian ini di lakukan di UPTD SD N 54 Gedong Tataan.

3. Teknik pengumpulan data

Metode pengumpulan data merupakan upaya yang di lakukan penulis dalam mencari dan mendapatkan data yang di butuhkan dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode pengumpulan data yaitu observasi, wawancara dan dokumentasi.

a. Observasi

Observasi atau pengamatan berarti mengidentifikasi secara langsung ke tempat penelitian. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengamatan terbuka dengan memberitahu dan meminta izin kepada subjek yang di amati karena dalam pengamatan peneliti juga berada bersama partisipan. Dalam observasi ini peneliti mengamati mengenai Kinerja Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Dalam Pembinaan Profesionalisme Guru di UPTD SD N 54 Gedong Tataan.

b. Wawancara

Wawancara atau interview dilakukan untuk memperoleh informasi atau data yang tidak di peroleh dari observasi. Karena peneliti tidak dapat mengobservasi seluruhnya jadi data yang belum di peroleh dari observasi di tanyakan dalam wawancara. Dengan wawancara yang mendalam peneliti akan menangkap arti yang di berikan partisipan pada pengalamannya. Dari pengalamannya ini lah yang menjadi dasar data yang akan di analisis peneliti. Inilah yang di sebut dengan menggali informasi lebih lanjut menggunakan metode wawancara.³⁶Dengan menggunakan metode ini penulis mendapatkan berbagai informasi mengenai peran kepala Sekolah sebagai supervisor dalam Pembinaan

³⁶ Cony R. Semiawan, Metode Penelitian Kualitatif, Jenis, Karakteristik Dan Keunggulan (Jakarta: PT. Gramedia Wwidiararana, 2010).

profesionalisme guru di UPTD SD N 54 Gedong Tataan.. Dalam kegiatan wawancara ini penulis mewawancarai kepala sekolah dengan 2 orang guru/ tenaga pendidik.

c. Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah pengambilan data yang di ambil dari dokumentasi dan gambar. Dalam penelitian ini dokumentasi memiliki peran yang penting karena akan menjadi sumber data tambahan dalam menunjang pembahasan dan penganalisis data. Hal tersebut untuk memperkuat bahan dari data yang di peroleh dengan observasi dan wawancara. Karena studi dokumentasi merupakan pelengkap dari metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif. Dokumentasi bisa berbentuk tulisan seperti catatan harian, sejarah kehidupan, biografi, peraturan dan kebijakan. Sedangkan dokumentasi yang berbentuk gambar seperti foto, sketsa dan lain-lain.

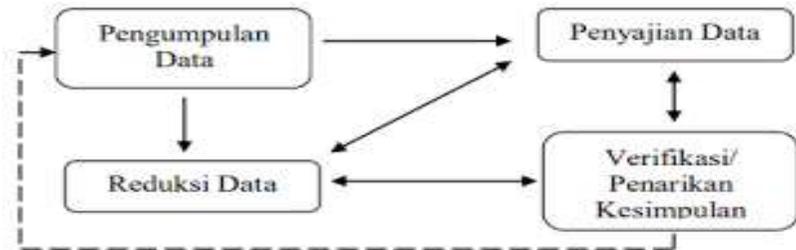
4. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan proses pengumpulan data dan penggalan dengan observasi, pencatatan dan wawancara. Menurut penggunaan dan kondisi penggunaan, data yang dikumpulkan harus diklasifikasikan ke dalam kategori yang memudahkan orang lain untuk memahami data mereka sendiri.³⁷ Metode induktif seperti analisis data kualitatif digunakan untuk menilai data primer, mengubahnya menjadi hipotesis, dan kemudian mengolah data tersebut untuk melihat apakah mendukung atau bertentangan dengan hipotesis. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan konsep Miles dan Huberman yang mengemukakan bahwa aktifitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh.³⁸ Berikut Langkah-langkah dalam

³⁷ Salim dan Syahrums, "Metode Penelitian Media, 2012), h.165

³⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif Kualitatif Dan R&D* (Bandung:Alfabeta. 2015), 337

menganalisis.³⁹



Gambar 1.3 Teknik Analisis Data Menurut Miles dan Huberman

a. Reduksi Data (Data Reduction)

Teknik reduksi data meliputi identifikasi isu utama, rangkuman, konsentrasi pada informasi penting, dan pencarian tema dan pola. sedemikian rupa sehingga data yang disederhanakan dapat memberikan gambaran yang benar dan akurat dan bahkan dapat dengan cepat digunakan untuk pengumpulan data selanjutnya. Dalam penelitian ini, tahap reduksi data juga melibatkan pada hasil wawancara.

b. Penyajian Data (Data Display)

Penulisan data dan deskripsi ringkas dapat digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif. Pendekatan yang paling populer untuk menampilkan data dalam penelitian kualitatif adalah pendekatan ini. Lebih mudah untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan tindakan selanjutnya, dan akhirnya menjawab pertanyaan penelitian ketika data disajikan.

c. Conclusion Drawing / Verifikasi

Data Tahapan selanjutnya untuk jenis penelitian kualitatif adalah mengambil kesimpulan awal dengan sifatnya yang sementara. Jika data yang tersedia tidak

³⁹ Emzir, *Analisis Data : Metode Penelitian Kualitatif*, (Jakarta : Rajawali Pers, 2013. 134

mencukupi untuk mendukung proses pengumpulan data lebih lanjut, penilaian pertama ini mungkin diubah.

Rumusan masalah yang telah dikemukakan sejak awal mungkin juga terjawab melalui kesimpulan sementara ini, namun bisa juga tidak. Hal ini karena penelitian kualitatif berkembang setelah peneliti berada di lapangan dan bersifat sementara. Hal ini merupakan hasil penelitian kualitatif ketat yang dilakukan terlepas dari dan setelah subjek tiba di lokasi penelitian.

5. Uji Keabsahan

Untuk keabsahan data, penelitian ini akan menggunakan teknik triangulasi. Triangulasi data adalah suatu metode pengumpulan data yang menggabungkan informasi dari beberapa sumber. Validitas data merupakan komponen penting dalam penelitian kualitatif karena data yang tidak dapat diandalkan akan membuat temuan tidak berguna. Dengan menggunakan triangulasi data akan membantu peneliti ketika pengumpulan data dan pengujian kredibilitas data.

Dalam penelitian ini peneliti akan menggunakan teknik triangulasi sumber dan triangulasi teknik yang digunakan untuk menguji kredibilitas data dengan cara membandingkannya dengan informasi yang dikumpulkan dari berbagai sumber data, seperti peran kepala Sekolah sebagai supervisor dalam Pembinaan profesionalisme guru sehingga pengumpulan data dan pengujian data yang di peroleh dapat dilakukan dengan kepala sekolah, guru, dan staf dengan teknik wawancara serta dokumentasi.

I. Sistematika Penulisan

Kerangka proposal yang mengikuti pedoman kerangka proposal untuk topik-topik utama yang akan dibahas. agar substansi proposal ini lebih mudah dipahami oleh pembaca. Penulis menyusun penelitian ini menjadi 3 (tiga) bab, dengan keterangan sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan : Pada bab ini terdapat Judul, konteks masalah (latar belakang masalah, fokus dan sub fokus penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, studi pustaka,

metodologi penelitian, dan sistematika pembahasan semuanya dimuat dalam bab pendahuluan ini.

BAB II Landasan Teori : Pada bab ini terdapat teori-teori yang sesuai dengan judul yang dijadikan landasan teorik dalam penelitian. Secara umum teori memuat, “konsep pokok teori”, “asumsi dasar teori”. Kajian teoritis ini bersifat fungsional dan akan digunakan sebagai alat analisis data yang dijadikan temuan penelitian.

BAB III Deskripsi Objek Penelitian Dalam bab ini akan memdekripsikan tentang gambaran umum objek penelitian dilanjutkan dengan pemaparan data penelitian dan kebenaran (fakta).



BAB II LANDASAN TEORITIK

A. Kinerja Kepala Sekolah

1. Pengertian Kinerja Kepala Sekolah

Kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan. Dilihat dari arti kata kinerja berasal dari kata *performance*. Kinerja lebih sering disebut dengan prestasi yang merupakan “hasil” atau “apa yang keluar” (*outcomes*) dari sebuah pekerjaan dan kontribusi sumber daya manusia terhadap organisasi. Kinerja mengandung makna hasil kerja, kemampuan, prestasi atau dorongan untuk melaksanakan suatu pekerjaan. Keberhasilan individu atau organisasi dalam mencapai target atau sasaran tersebut merupakan kinerja. Menurut Suprihanto kinerja adalah hasil kerja seseorang dalam suatu periode tertentu yang dibandingkan dengan beberapa kemungkinan, misalnya standar target, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu.⁴⁰

Menurut Payman Simanjuntak kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Dalam hal ini, ditegaskan bahwa kinerja adalah sesuatu yang penting dalam rangka pencapaian tujuan organisasi, karena setiap individu atau organisasi tentu saja memiliki keberhasilan individu atau organisasi dalam mencapai target atau sasaran dan itulah kinerja.

Adapun Prawirosentono mengartikan kinerja sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi

⁴⁰ Supardi, (2013). *Kinerja Guru*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada ; Hal 45-46

bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum sesuai dengan moral maupun etika.⁴¹

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja berkaitan dengan hasil kerja, prestasi kerja, yang dicapai seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan mencaipai target yang telah ditentukan. Ukuran kinerja selalu dibandingkan dengan target yang telah ditentukan sebelumnya. Jika hasil kerja sesuai dengan target bahkan melebihinya, maka dapat dikatakan pegawai/organisasi tersebut memiliki kinerja yang baik. Sebagaimana juga kita tahu Al-Qur'an menyebutkan di dalam QS. Al-Baqarah : 30 yaitu :

أَتَجْعَلُ قَالُوا ۖ خَلِيفَةً ۖ الْأَرْضِ فِي جَاعِلٍ إِنِّي لِلْمَلَائِكَةِ رَبُّكَ قَالُوا وَإِذْ
 ۖ لَكَ وَتُقَدِّسُ بِحَمْدِكَ نُسَبِّحُ وَنَحْنُ الدَّمَاءُ وَيَسْفِكُ فِيهَا يُفْسِدُ مَنْ فِيهَا
 تَعْلَمُونَ لَا مَا أَعْلَمُ إِنِّي قَالُ

Artinya: "Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para Malaikat: "Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi". Mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (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"." (QS. Al Baqarah: 30).⁴²

Penjelasan: ayat tersebut diatas memerintahkan Nabi Muhammad SAW untuk mengingat apa yang pernah disampaikan Allah SWT kepada para Malaikat-Nya. Hal ini sekaligus sebuah isyarat bagi Nabi untuk menyampaikan dan mengingatkan kembali umatnya tentang tugas yang pernah dibebankan kepada manusia

⁴¹ Ahmad Susanto, (2016). Manajemen Peningkatan Kinerja Guru.(Jakarta : Prenadamedia Group).Hal.69

⁴² epartemen Agama RI, Al-Qur'an dan Terjemahnya Semarang: CV.Toha Putra, 1993 (Q.S. Al Baqarah 30)

pada awal penciptaannya. Sehingga dari ayat diatas terlihat bahwa Allah memakai istilah khalifah yang sangat erat kaitannya dengan kepemimpinan. Oleh karena itu, persoalan kepemimpinan sejatinya telah ada sejak penciptaan manusia masih dalam rencana Allah SWT.

Ayat ini mengisyaratkan bahwa khalifah (pemimpin) adalah pemegang mandat Allah SWT untuk mengemban amanah dan kepemimpinan dimuka bumi. Karena manusia terlahir sebagai khalifah fil ardh, maka tugas selanjutnya adalah menggali potensi kepemimpinannya yang bertujuan memberikan pelayanan serta pengabdian yang diniatkan semata-mata karena Allah SWT, yaitu dengan cara memainkan perannya sebagai pembawa rahmat bagi alam semesta.

Dalam kaitannya dengan kinerja kepala sekolah, kepala sekolah menduduki peran yang sangat penting dalam mencapai mutu pendidikan. dengan demikian, kinerja kepala sekolah berarti hasil kerja kepala sekolah dalam mencapai tujuan pendidikan. oleh karena itu kepala sekolah dituntut untuk mempunyai pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan yang memadai.

Sesuai dengan Pasal 12 Ayat 1 Peraturan Pemerintah Nomor 28 Tahun 1990 menyatakan bahwa kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana.⁴³

Kepala sekolah ialah salah satu personel sekolah yang membimbing dan memiliki tanggung jawab bersama anggota lain untuk mencapai tujuan pendidikan. kepala sekolah secara resmi diangkat oleh pihak atasan. Dan kepala sekolah ini disebut pemimpin resmi atau official leader.⁴⁴

⁴³ Ahmad Susanto, (2016). Manajemen Peningkatan Kinerja Guru.(Jakarta : Prenadamedia Group).Hal.11

⁴⁴ Helmawati.(2014). Meningkatkan Kinerja Kepala Sekolah/Madrasah Melalui managerial Skills.(Jakarta: PT Rineka Cipta).Hal.17

2. Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Kepala Sekolah

Banyak faktor yang mempengaruhi (determinan) kinerja individu. Faktor- faktor itu diantaranya nya faktor fisik dan non fisik. Yang termasuk faktor fisik misalnya lingkungan tempat kerja, upah, pimpinan, karyawan lainnya dan sebagainya. Yang termasuk faktor non fisik yaitu kondisikondisi yang melekat dengan sistem manajerial perusahaan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja yaitu keterampilan interpersonal, mental untuk sukses, terbuka untuk berubah, kreativitas, terampil berkomunikasi, inisiatif, serta kemampuan dalam merencanakan dan mengorganisasi kegiatan yang menjadi tugasnya. Faktor-faktor tersebut tidak langsung berkaitan dengan pekerjaan, namun jika itu dimiliki oleh setiap individu akan berpengaruh pada peningkatan kinerja. Untuk menghasilkan kinerja yang baik perlu didukung oleh sumber daya manusia yang kompeten dan lingkungan yang kondusif.

Hal ini sekaligus merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja. Sumber daya manusia yang kompeten mengandung arti bahwa pekerja atau pegawai yang terlibat dalam proses produksi harus orang yang memiliki keahlian dibidang yang menjadi tanggung jawabnya. Selain faktor-faktor tadi, sikap mental dan pandangan jauh kedepan dari para individu sangat dibutuhkan agar memperoleh kinerja yang tinggi. Dengan demikian pegawai akan selalu optimis bahwa kesuksesan akan diraihny.⁴⁵

3. Komponen – komponen Penilaian Kinerja Kepala Sekolah

Ada tiga komponen Penilaian Kinerja Kepala Sekolah

Yaitu :

a. Penilaian Input

Penilaian input merupakan kemampuan atau kompetensi yang dimiliki dalam melakukan pekerjaannya. Orientasi penilaian difokuskan pada karakteristik individu

⁴⁵ Suhardiman, Op cit, hal. 33-34.

sebagai objek penilaian dalam hal ini adalah komitmen kepala sekolah terhadap pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya. Komitmen tersebut merupakan refleksi dari kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial kepala sekolah.

b. Penilaian Proses

Penilaian proses merupakan penilaian terhadap prosedur pelaksanaan pekerjaan. Orientasi pada proses difokuskan kepada perilaku kepala sekolah dalam melaksanakan tugas pokok fungsi dan tanggung jawabnya yakni melaksanakan fungsi manajerial dan fungsi supervisi pada sekolah yang dipimpinnya.

c. Penilaian Output

Penilaian output merupakan penilaian terhadap hasil kerja yang dicapai dari pelaksanaan tugas pokok, fungsi dan tanggung jawabnya. Orientasi pada output dilihat dari perubahan kinerja sekolah terutama kinerja guru dan staff sekolah lain yang dipimpinnya. Penekanan penilaian terhadap ketiga komponen diatas memungkinkan terjadi penilaian kinerja yang obyektif dan komprehensif.

4. Tujuan Penilaian Kinerja Kepala Sekolah

Penilaian kinerja kepala sekolah bertujuan untuk :

- a. Memperoleh data tentang pelaksanaan tugas pokok, fungsi dan tanggung jawab kepala sekolah dalam melaksanakan fungsi-fungsi manajerial dan supervisi/pengawasan pada sekolah yang dipimpinnya.
- b. Memperoleh data hasil pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pemimpin sekolah.
- c. Memperoleh data hasil pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pemimpin sekolah.
- d. Menentukan program peningkatan kemampuan profesional kepala sekolah dalam konteks peningkatan mutu pendidikan pada sekolah yang dipimpinnya
- e. Menentukan program umpan balik bagi peningkatan dan pengembangan diri dan karyanya dalam konteks pengembangan karir dan profesinya. Hasil penilaian

kinerja akan bermanfaat bagi kepala dinas pendidikan dalam menentukan promosi, penghargaan, mutasi dan pembinaan lebih lanjut.

5. Kompetensi Kepala Sekolah

Ada kompetensi dasar yang harus dimiliki seorang kepala sekolah adalah kompetensi sebagai guru profesional, yang kemudian diberi tugas tambahan sebagai kepala sekolah.

Demikian kompetensi yang harus dimiliki seorang kepalasekolah sebagai pejabat profesional di bidang pendidikan mencakup tiga kompetensi tambahan sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia No. 13 Tahun 2007. Tiga Kompetensi Diantaranya adalah Kompetensi Manajerial, Kompetensi Kompetensi Kewirausahaan dan Pengawas.⁴⁶

a. Kompetensi Manajerial

Kompetensi manajerial/kepemimpinan meliputi:

- 1) Menyusun rencana sekolah/madrasah untuk berbagai tingkatan perencanaan.
- 2) Mengembangkan organisasi sekolah/madrasah sesuai dengan membutuhkan.
- 3) Memimpin sekolah/madrasah dalam rangka pemanfaatan sumber daya kapasitas sekolah/madrasah yang optimal.
- 4) Mengelola perubahan dan pengembangan sekolah/madrasah ke arah organisasi pembelajaran yang efektif.
- 5) Menciptakan budaya dan iklim sekolah/madrasah yang kondusif dan inovatif untuk pembelajaran siswa.
- 6) Mengelola guru dan staf dalam rangka pemanfaatan sumber daya manusia secara optimal.

⁴⁶ M. Sulthon Masyhud, Manajemen Profesi Kependidikan, (Yogyakarta : Kurnia Kalam Semesta, 2014), h. 25

- 7) Tertibnya sarana dan prasarana sekolah/madrasah pemanfaatan optimal.
 - 8) Mengelola hubungan antara sekolah/madrasah dengan masyarakat di dalamnya untuk mencari dukungan atas ide, sumber belajar, dan pendanaan sekolah/madrasah.
 - 9) Mengelola siswa dalam rangka penerimaan siswa mahasiswa baru, dan penempatan serta pengembangan kapasitas mahasiswa 20
 - 10) Mengelola pengembangan kurikulum dan kegiatan pembelajaran sesuai dengan arah dan tujuan pendidikan nasional.
 - 11) Mengelola keuangan sekolah/madrasah sesuai dengan prinsip pengelolaan yang akuntabel, transparan dan efisien.
 - 12) Mengelola administrasi sekolah/madrasah yang menunjang mencapai tujuan sekolah/madrasah.
 - 13) Mengelola unit layanan khusus internal sekolah/madrasah menunjang kegiatan belajar dan aktivitas siswa di sekolah/madrasah.
 - 14) Mengelola sistem informasi sekolah/madrasah yang mendukung persiapan program dan pengambilan keputusan.
 - 15) Memanfaatkan kemajuan teknologi informasi untuk perbaikan pembelajaran dan pengelolaan sekolah/madrasah.
 - 16) Memantau, mengevaluasi dan melaporkan pelaksanaannya program kegiatan sekolah/madrasah dengan prosedur yang sesuai, dan merencanakan tindakan tindak lanjut.
- b. Kompetensi Kewirausahaan
- 1) Menciptakan inovasi yang berguna bagi pembangunan sekolah/madrasah.
 - 2) Bekerja keras untuk mencapai keberhasilan sekolah/madrasah sebagai organisasi pembelajar yang efektif.

- 3) Memiliki motivasi yang kuat untuk berhasil melaksanakannya tugas pokok dan fungsinya sebagai pemimpin sekolah/madrasah.
 - 4) Pantang menyerah dan selalu mencari solusi terbaik menghadapi kendala yang dihadapi sekolah/madrasah.
 - 5) Memiliki naluri kewirausahaan dalam mengelola kegiatan produksi/jasa sekolah/madrasah sebagai sumber belajar bagi peserta didik.
- c. Kompetensi Pengawas
- 1) Merencanakan program pembimbing akademik secara urut meningkatkan profesionalisme guru.
 - 2) Melaksanakan supervisi akademik terhadap guru menggunakan pendekatan dan teknik Supervisor yang sesuai.
 - 3) Menindaklanjuti hasil pengawasan akademik terhadap internal guru guna meningkatkan profesionalisme guru.

Dengan adanya tiga kompetensi bagi guru yang diangkat menjadi kepala sekolah diharapkan kepala sekolah akan sukses dalam menjalankan fungsi dan tugasnya dengan baik, sebagai pengelola, pembina, maupun pengembang semua aktifitas sekolah untuk mencapai visi misi dan tujuan yang ingin dicapai oleh sekolah ataupun pendidikan nasional.

B. Kepala Sekolah Sebagai Supervisor

1. Pengertian Kepala Sekolah Sebagai Supervisor

Menurut Mulyasa kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang berpengaruh dalam upaya meningkatkan profesional guru. Ia yang bertanggung jawab atas terselenggaranya kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana. Jadi fungsi dan tugas seorang supervisor adalah:

- a. Sebagai peneliti, seorang supervisor dituntut untuk mampu mengenali masalah-masalah pengajaran, maka ia harus mempelajari faktor-faktor yang mempengaruhi masalah-masalah tersebut

- b. Sebagai konsultan, seorang supervisor hendaknya dapat membantu guru dalam melakukan cara-cara yang lebih baik dalam mengelola proses pengajaran. Karena itu seorang supervisor hendaknya selalu mengikuti perkembangan masalah dan gagasanggagasan pendidikan dan pengajaran mutakhir.
- c. Sebagai fasilitator, seorang supervisi harus mengusahakan sumber-sumber profesional guru seperti buku, dan alat pembelajaran lainnya dengan mudah di dapatkan sehingga dapat meningkatkan mutu pembelajaran
- d. Sebagai motivator, seorang supervisor harus mampu memberi dukungan semangat serta motivasi kepada guru untuk tersu berprestasi.
- e. Sebagai pelopor pembaharuan, seorang supervisor hendaknya memiliki inisiatif dan prakarsa perbaikan. Mendorong para guru untuk selalu melakukan pembaharuan pengetahuan dan metode pembelajaran, sehingga dapat meningkatkan profesionalisme dan mutu guru.⁴⁷

2. Supervisi Kepala Sekolah

Supervisi diadopsi dari bahasa Inggris “supervition” mengandung arti pengawas/kepengawasan. Orang yang melaksanakan supervisi disebut supervisor. Artinya morfologis (ilmu urai kata) atau definisi normal, super = atas, lebih dan visi = lihat/ penglihatan pandangan. Seorang supervisor memiliki kelebihan dalam banyak hal, seperti penglihatan, pandangan, pendidikan, pengalaman, kedudukan, pangkat/jabatan, posisi dan sebagainya.⁴⁸

⁴⁷ Zaharuddin Hodsay Syarwani Ahmad, Profesi Kependidikan Dan Keguruan (Yogyakarta: CV. Budi Utama, 2020)

⁴⁸ Ary. Gunawan, Administrasi Sekolah (administrasi pendidikan mikro), (Jakarta: Rineka Cipta, 2011). Hal. 193

Jadi supervisi mempunyai pengertian yang luas, supervisi adalah segala bantuan dari para pemimpin dalam hal ini adalah pemimpin pendidikan, yang tertuju pada perkembangan kepemimpinan guru-guru dan personel sekolah lainnya dalam mencapai tujuan-tujuan pendidikan. Ia berupa dorongan-dorongan, bimbingan dan kesempatan bagi pertumbuhan keahlian dan kecakapan guru-guru, seperti bimbingan dalam usaha dan pelaksanaan pembaharuan-pembaharuan dalam bidang pendidikan dan pengajaran, pemilihan alat-alat pengajaran dan metode mengajar lebih baik, cara-cara penilaian yang sistematis terhadap seluruh proses pengajaran.

Dengan kata lain supervisi adalah suatu aktivitas pembinaan yang di rencanakan untuk membantu para guru dan pegawai sekolah lainnya dalam melakukan pekerjaan yang telah ditugaskan kepada mereka agar mereka dapat melakukannya secara efektif sehingga dapat mencapai tujuan yang telah digariskan sebelumnya. Kepala sekolah sebagai supervisor artinya kepala sekolah berfungsi sebagai pengawas, pengendali, pembina, pengarah, dan pemberi contoh kepada para guru dan karyawannya disekolah. Salah satu hal yang terpenting bagi kepala sekolah, sebagai supervisor adalah memahami tugas dan kedudukan karyawan-karyawannya atau staf disekolah yang dipimpinnya.

3. indikator-indikator dari supervisi kepala sekolah

a. Pengarahan

Menurut Karlibaeva et al Pengarahan adalah kegiatan pemimpin pendidikan dalam memotivasi anggota organisasi sekolah untuk mencapai tujuan organisasi sekolah. Pengarahan, di satu pihak, kepemimpinan yang kuat, memungkinkan seorang pemimpin untuk rutin menginformasikan secara pasti, lengkap dan berulang terkait ketentuan-ketentuan yang harus dipatuhi ketika melaksanakan tugas sesuai kapasitas dan fasilitas yang tersedia, dan di lain pihak partisipasi anggota; secara khusus keterlibatan psikologis, dan komunikasi yang baik dapat

menjadi faktor yang menentukan terjadinya proses pengarahan yang berkualitas.⁴⁹

Adapun Umar & Dikko mengartikan Pengarahan dapat menjadi saat mengintegrasikan kegiatan semua anggota organisasi sekolah untuk mencapai tujuan sekolah. Fungsi pengarahan secara berkualitas akan mengupayakan komunikasi timbal balik, mendorong pemahaman yang baik dan memotivasi guru dan pegawai sekolah melaksanakan instruksi dengan tepat, mau bekerja keras, bekerja cepat dan bekerja produktif sehingga dapat memperoleh hasil kerja yang berkualitas.⁵⁰

Sementara itu Komalasari menyatakan bahwa Pengarahan yang dilakukan oleh pemimpin pendidikan ialah pengarahan yang mampu;⁵¹

- 1) Menginspirasi dan menunjukkan orientasi tugas yang harus dilakukan, memberikan petunjuk baik umum maupun khusus agar guru dan pegawai sekolah agar bersedia mengeksplorasi dan memberikan semua kemampuannya untuk melaksanakan pekerja yang diberikan secara optimal.
- 2) Membangkitkan semangat untuk partisipasi penuh dalam pekerjaan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi

⁴⁹ Karlibaeva, R., Kurbonov, K., Bekimbetova, G., & Shaturaev, J. (2022). The Effectiveness of Investment Projects in Development of Innovative Activities of Enterprises. 8(3), 62–71. <https://doi.org/10.11648/j.ebm.20220803> . Diakses pada Selasa 25 Juni 2024

⁵⁰ Umar, M. K., & Dikko, A. Y. (2020). Leadership Management and Control of Local Government in Nigeria for Grassroot Development. *Journal of Humanities & Social Sciences*, 3(1). <https://doi.org/10.33140/jhss> . Diakses pada Selasa 25 Juni 2024

⁵¹ Komalasari, K., Arafat, Y., & Mulyadi, M. (2020). Principal's Management Competencies in Improving the Quality of Education. *Journal of Social Work and Science Education*, 1(2), 181–193. <https://doi.org/10.52690/jswse.v1i2> . Diakses pada Selasa 25 Juni 2024

dan sekaligus dapat mengurangi perilaku kerja negatif dari guru dan pegawai sekolah

- 3) Memiliki semangat pelayanan penuh keterbukaan dan keikhlasan untuk mengubah tanpa menyalahkan dan untuk membangun tanpa menekan perasaan guru dan pegawai sekolah
- 4) Menerapkan fungsi pengarahan dengan baik dan benar sehingga mendorong guru dan pegawai sekolah melaksanakan tugasnya berdasarkan budaya standar prosedur, mengatasi kemangkiran dan membina disiplin kerja, dan menghindarkan kesalahan fatal dan menjamin kontinuitas dari fungsi perencanaan dan fungsi pelaksanaan dalam manajemen pendidikan;
- 5) Memiliki kemampuan relasional dalam mengelola guru dan pegawai sekolah yang memiliki cara pandang yang berbeda tentang suatu tugas dalam kerangka pendayaan sumber daya manusia pendidikan secara optimal dengan cara menjadi teladan atau panutan unggul, motivator terpercaya yang memberikan motivasi berprestasi, mampu berkomunikasi dengan baik, benar dan efektif, dan mampu berkoordinasi dengan semua guru dan pegawai sekolah.

b. Membantu memecahkan masalah guru

Untuk menjalankan peran sebagai supervisi, kepala sekolah membantu memecahkan permasalahan dengan indikator sebagai berikut:

- 1) Menunjukkan pemahaman masalah.
- 2) Mengorganisasi data dan menulis informasi yang relevan dalam pemecahan masalah.
- 3) Menyajikan masalah dalam berbagai bentuk.
- 4) Memilih pendekatan dan metode pemecahan masalah yang tepat.
- 5) Mengembangkan strategi pemecahan masalah.
- 6) Menyelesaikan permasalahan Pemecahan masalah dilakukan secara aktif oleh kepala sekolah.

Hal ini dilakukan agar suasana sekolah menjadi suasana yang kondusif. Walaupun tugas kepala sekolah dalam hal administratif tergolong banyak Dalam proses belajar mengajar merupakan satu kesatuan yang utuh yang tidak dapat dipisahkan antara siswa yang belajar dan guru yang mengajar. Guru merupakan profesi yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru.

Keberhasilan siswa dipengaruhi oleh kemampuan guru yang mampu mengorganisir seluruh pengalaman belajar dalam bentuk kegiatan belajar, sedangkan kepala sekolah mempunyai tugas untuk membantu, menstimulasi dan mendorong guru untuk bekerja secara profesional. Supervisi yang dilakukan Kepala Sekolah sebagai supervisor ialah membantu guru-guru memperbaiki situasi mengajar dalam arti luas. Salah satu tugas dalam rangka meningkatkan mutu pelajaran di sekolah ialah mengembangkan dan menganalisa kurikulum yang diterapkan di sekolah. dalam rangka menganalisa kurikulum sekolah, tugas Kepala Sekolah ialah membantu guru meningkatkan profesi mengajar.⁵²

Dalam usaha meningkatkan profesi mengajar, berkaitan dengan usaha guru membantu murid-murid dalam memperbaiki proses belajarnya. Proses belajar mengajar yang dilakukan oleh guru tersebut merupakan suatu sistem, yaitu seperangkat objek terdiri dari komponen-komponen yang saling bergantung. Menurut analisa Suhertian bahwa situasi proses belajar mengajar itu atas dasar beberapa komponen yang perlu ditingkatkan oleh kepala sekolah dalam memecahkan masalah para guru. Komponen-komponen tersebut mencakup beberapa hal yaitu:⁵³

- 1) Membantu guru-guru melihat dengan jelas kaitan antara tujuan-tujuan pendidikan.

⁵² Piet A. Suhertian, *Supervisi Pendidikan dalam Rangka Program in Service Education* (Jakarta: Rineka Cipta, 1990), h. 84.

⁵³ Piet A. Suhertian, *Supervisi Pendidikan* h. 85.

- 2) Membantu guru-guru agar lebih mampu membimbing pengalaman belajar (learning experience) dan keaktifan belajar (learning activities) murid-murid.
- 3) Membantu guru menggunakan sumber dan media belajar.
- 4) Membantu guru dalam menerapkan metode dan teknik mengajar.
- 5) Membantu guru dalam menganalisa kesulitan-kesulitan belajar dan kebutuhan belajar murid-murid.
- 6) Membantu guru dalam menilai proses belajar mengajar dan hasil belajar murid (membantu guru dalam menyusun tes yang tepat).

c. Melaksanakan pengawasan

Pengawasan ialah fungsi administratif yang mana setiap administrator memastikan bahwa apa yang dikerjakan sesuai dengan yang dikehendaki. Hadari Nawawi menegaskan bahwa pengawasan dalam administrasi berarti kegiatan mengukur tingkat efektifitas kerja personal dan tingkat efisiensi penggunaan metode dan alat tertentu dalam usaha mencapai tujuan.

Kemudian Johnson mengemukakan bahwa pengawasan ialah sebagai fungsi sistem yang melakukan penyesuaian terhadap rencana, mengusahakan agar penyimpangan- penyimpangan tujuan sistem hanya dalam batas-batas yang dapat ditoleransi. Artinya pengawasan sebagai kendali perperforman petugas, proses, dan output sesuai dengan rencana, walaupun ada penyimpangan hal itu di usahakan agar tidak lebih dari batas yang dapat ditoleransi. Karena itu, pengawasan dapat diartikan sebagai salah satu kegiatan untuk mengetahui realisasi perilaku personel dalam organisasi pendidikan dan apakah tingkat pencapaian tujuan

pendidikan sesuai dengan yang dikehendaki, kemudian dari hasil pengawasan tersebut apakah dilakukan perbaikan.⁵⁴

Dengan kata lain, kegiatan pengawasan adalah kegiatan untuk mengumpulkan data tentang penyelenggaraan suatu kerja sama antara guru, kepala sekolah, konselor, supervisor, dan petugas sekolah lainnya dalam institusi satuan pendidikan. Menurut Sodang P. Siagian bahwa pengawasan sesungguhnya merupakan proses pengamatan atau pemantauan terhadap pelaksanaan kegiatan organisasi untuk menjamin agar supaya semua pekerjaan yang tengah dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya.⁵⁵

Kepala sekolah sebagai pengawas (supervisor) artinya kepala sekolah berfungsi sebagai pengawas dan pemberi contoh kepada para guru dan karyawannya di sekolah. Salah satu hal yang terpenting bagi kepala sekolah, sebagai pengawas (supervisor) adalah memahami tugas dan kedudukan karyawan-karyawannya atau staf di sekolah yang dipimpinnya. Dengan demikian, kepala sekolah bukan hanya mengawasi karyawan dan guru yang sedang melaksanakan kegiatan, tetapi ia membekali diri dengan pengetahuan dan pemahamannya dengan tugas dan fungsi stafnya, agar pengawasan berjalan dengan baik dan tidak membingungkan.

Sebagai pengawas (supervisor) kepala sekolah berkewajiban melakukan pengorganisasian seluruh kegiatan sekolah dan administrasi sekolah dengan menghubungkan seluruh personal organisasi dengan tugas yang diakukannya sehingga terjalin kesatuan, keselarasan, dan menghasilkan kebijaksanaan dan keputusan yang tepat. Kegiatan pengawasan terhadap guru-guru dan pegawai sekolahnya

⁵⁴ Syaiful Sagala, Op. Cit., hlm. 59

⁵⁵ Nizar Ali, Ibi Syatibi, Manajemen Pendidikan Islam, Pustaka Isfahan, Yogyakarta, 2009. h. 96

mencakup penelitian, penentuan berbagai kebijakan yang diperlukan, pemberian jalan keluar bagi permasalahan yang dihadapi oleh seluruh pegawainya.⁵⁶

d. Menciptakan hubungan antarpribadi

Hubungan antarpribadi terkadang sulit untuk diimplementasikan karena watak manusia yang beraneka ragam. Untuk menjalin hubungan antarpribadi tersebut diperlukan cara menghargai, menghormati dan menerima kekurangan serta kelebihan dari orang lain.

Sebagai motivator, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Adapun indikator dan peran kepala sekolah sebagai motivator adalah:⁵⁷

1) Pengaturan suasana kerja

Suasana kerja yang tenang dan menyenangkan juga akan membangkitkan kinerja para tenaga kependidikan. Untuk itu kepala sekolah harus mampu menciptakan hubungan kerja yang harmonis dengan para tenaga kependidikan, serta menciptakan lingkungan sekolah yang aman dan menyenangkan

2) Disiplin

Disiplin dimaksudkan bahwa dalam meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di sekolah kepala sekolah harus berusaha menanamkan disiplin kepada semua bawahannya. Melalui disiplin ini diharapkan dapat tercapai tujuan secara efektif dan efisien, serta dapat meningkatkan produktifitas sekolah. Beberapa strategi yang dapat digunakan oleh

⁵⁶ Drs. Herabudin, *Administrasi & Supervisi Pendidikan*, CV. Pustaka Setia, Bandung, 2009. h. 210-213

⁵⁷ E.Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Op.Cit, h. 120-122

kepala sekolah dalam membina disiplin para tenaga kependidikan adalah: a) Membantu para tenaga kependidikan dalam mengembangkan pola perilakunya b) Membantu para tenaga kependidikan dalam meningkatkan standar perilakunya c) Melaksanakan semua aturan yang telah disepakati bersama.

3) Dorongan

Keberhasilan suatu organisasi atau lembaga dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor yang datang dari dalam maupun yang datang dari lingkungan. Dari berbagai faktor tersebut, motivasi merupakan suatu faktor yang cukup dominan dan dapat menggerakkan faktor-faktor lain kearah efektifitas kerja, bahkan motivasi sering disamakan dengan mesin dan kemudi mobil, yang berfungsi sebagai penggerak dan pengarah.

4) Penghargaan

Penghargaan (rewards) ini sangat penting untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan dan untuk mengurangi kegiatan yang kurang produktif. Melalui penghargaan ini para tenaga kependidikan dapat dirangsang untuk meningkatkan profesionalisme kerjanya secara positif dan produktif. Pelaksanaan penghargaan dapat dikaitkan dengan prestasi tenaga kependidikan secara terbuka, sehingga mereka memiliki peluang untuk meraihnya. Kepala sekolah harus berusaha menggunakan penghargaan ini secara tepat, efektif dan efisien untuk menghindari dampak negatif yang bisa ditimbulkannya. Jadi, dari pemaparan di atas dapat difahami bahwa kepala sekolah sebagai motivator harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya

5) Penyediaan Sumber Belajar

Untuk menunjang kegiatan belajar mengajar yang efektif, kepala sekolah harus menyediakan sumber belajar sesuai dengan kebutuhan sekolah. Dengan sumber belajar yang memadai tentunya kegiatan belajar mengajar akan terlaksana dengan baik. Dengan demikian diharapkan kepala sekolah mampu menjadi motivator yang baik dan mampu meningkatkan kemauan tenaga kependidikan dalam menjalankan serta menyelesaikan tugas dan fungsinya. Adapun peran kepala sekolah menurut Euis Karwati dalam meningkatkan motivasi kerja yaitu : a) Menerapkan manajemen yang terbuka b) Penerapan deskripsi pekerjaan dengan tugas dan fungsi yang jelas c) Menerapkan hubungan vertikal kebawah d) Pemetaan program dan kegiatan peningkatan motivasi kerja e) Pengawasan yang berkelanjutan dan menyeluruh f) Evaluasi. Berbagai kegiatan tersebut diharapkan dapat meningkatkan motivasi, yang selanjutnya akan memberi dampak positif terhadap upaya dalam meningkatkan kinerja guru. Dengan demikian, kepala sekolah memiliki peran yang strategis dalam meningkatkan motivasi.

e. Penilaian hasil kerja

Penilaian pada hasil kerja adalah yang selalu dilakukan oleh kepala sekolah. Penilaian bukan hanya dalam bentuk angka tetapi juga narasi yang diunakan untuk memberikan ilustrasi bagi guru untuk dapat meningkatkan kinerja dalam upaya peningkatan kualitas pembelajaran⁵⁸

⁵⁸ Setyawati, Yulis dan Rohiat. 2017. Koordinasi Antara Kepala Sekolah Dan Pengawas dalam Pelaksanaan Supervisi Akademik. Manajer Pendidikan, Volume 11, Nomor 5, Juli 2017, hlm. 455-463

Menurut Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009, penilaian kinerja guru adalah penilaian yang dilakukan terhadap setiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karir, kepangkatan, dan jabatannya. Pelaksanaan tugas utama guru tidak dapat dipisahkan dari kemampuan seorang guru dalam penguasaan dan penerapan kompetensinya.⁵⁹

Dalam hal ini adalah kompetensi yang sangat diperlukan bagi guru adalah seperti yang diamanatkan oleh Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Sistem penilaian kinerja guru adalah sebuah sistem pengelolaan kinerja berbasis guru yang didesain untuk mengevaluasi tingkatan kinerja guru secara individu dalam rangka mencapai kinerja sekolah secara maksimal yang berdampak pada peningkatan prestasi peserta didik.

Pada dasarnya sistem penilaian kinerja guru bertujuan 1)menentukan tingkat kompetensi seorang guru, 2) meningkatkan efisiensi dan efektivitas kinerja guru dan sekolah 3)menyajikan suatu landasan untuk pengambilan keputusan dalam mekanisme penetapan efektif atau kurang efektifnya kinerja guru 4) menyediakan landasan untuk program pengembangan keprofesian berkelanjutan bagi guru 5)menjamin bahwa guru melaksanakan tugas dan tanggung-jawabnya serta mempertahankan sikap-sikap yang positif dalam mendukung pembelajaran peserta didik untuk mencapai prestasinya 6)menyediakan dasar dalam sistem peningkatan promosi dan karir guru serta bentuk penghargaan lainnya . Guru merupakan ujung tombak dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional, dalam penyelenggaraan proses pembelajaran di sekolah, guru harus

⁵⁹ Jeperis.Metode dan teknik supervisi pendidikan. <http://jeperis.wordpress.com> . diakses pada Selasa 25 Juni 2024.

memiliki kompetensi pedagogic yang sesuai dengan standart kompetensi guru yang termuat dalam peraturan menteri pendidikan nasional nomor 16 tahun 2007.

Adapun kompetensi pedagogik guru itu meliputi 1) Menguasai karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, sosial, kultural, emosional, dan intelektual 2) Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik 3) Mengembangkan kurikulum yang terkait dengan mata pelajaran/bidang pengembangan yang diampu 4) Menyelenggarakan pembelajaran yang mendidik 5) Memanfaatkan teknologi in-formasi dan komunikasi untuk kepentingan pembelajaran 6) Memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki 7) Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik 8) Menyelenggarakan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar 9) Memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran 10) Melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran.

4. Tehnik-tehnik supervis

Supervisi merupakan salah satu tugas kepala sekolah untuk melaksanakan inpeksi, pemeriksaan, pengawasan, serta evaluasi terhadap kinerja tenaga pendidik supaya dapat melakukan perbaikan dalam meningkatkan kinerjanya sehingga dapat tercapai mutu pembelajaran yang berkualitas. Kepala madrasah sebagai supervisor harus mampu membuktikan dengan kemampuannya dalam menyusun dan melaksanakan program supervisi pendidikan, serta memanfaatkan hasilnya. Adapaun upaya yang dapat di lakukan Kepala sekolah sesuai dengan fungsi dan perannya sebagaimana di sebutkan oleh E. Mulyasa yaitu dilakukan dengan teknik-tehnik supervisi sebagai berikut:

a. Mengadakan Kunjungan kelas

Kegiatan ini meruapak salah satu teknik kepala sekolah untuk mengamati kefiatan pembelajaran secara langsung. Teknik kunjungnan kelas sangat berguna untuk

mendapatkan informasi secara langsung tentang semua yang bersangkutan dengan profesionalisme guru dalam melaksanakan tugas pokoknya yaitu mengajar, terutama dalam penggunaan metode pembelajaran dan media yang di gunakan serta keterlibatan peserta didik dalam menangkap materi yang di ajarkan. Hasil dari kegiatan ini yaitu kepala madrasah dengan guru dapat berdiskusi menyangkut kendala-kendala apa saja yang di alami guru dalam proses pembelajaran di kelas maupun yaang menyangkut peningkatan profesionalisme guru.

b. Melakukan Pembicaraan secara individual

Pembicaraan individual ini merupakan teknik bimbingan dan konsling. Seorang kepala sekolah dapat menggunakan teknik ini untuk memberikan konsling kepada guru secara individual, baik yang menyangkut kegiatan pembelajaran maupun kenadalan yang menyangkut profesionalisme guru. Strategi ini merupakan strategi pembinaan tenaga kependidikan yang sangat efektif terutama yang menyangkut masalah-masalah pribadi tenaga pendidik. Walaupun teknik ini sering di pandang sebelah mata oleh beberapa guru yang merasa terganggu privasinya.⁶⁰

c. Melakukan observasi kelas

Pada teknik observasi kelas ini dimana kepala sekolah sebagai supervisor mengunjungi kelas ketika guru sedang mengajar dan didalam kelas superviso melakukan observasi kegiatan yang terjadi di kelas selama pelajaran berlangsung. Kemudian dari hasil observasi tersebut akan dibicarakan bersama dengan guru yang bersangkutan.

d. Mengadakan Kegiatan diskusi kelompok

Teknik diskusi kelompok ini di lakukan bersama seluruh guru dan staf guna memecahkan berbagai kendala di sekolah, dalam mencapai sebuah keputusan.

⁶⁰ E. Mulyasa, Manajemen Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2015). 254-256

Banyak kendala yang terselesaikan dalam diskusi kelompok ini. seperti peningkatan kemampuan guru, dan berbagai masalah-masalah hasil temuan kepala madrasah pada saat kegiatan observasi di dalam maupun luar kelas.

e. Mengadakan Rapat guru

Teknik rapat guru merupakan sebagian teknik supervisi untuk memperbaiki situasi belajar mengajar disekolah dengan tujuan:

- 1) Menyatukan pandangan semua pendidik dengan konsep umum
- 2) Mendukung pendidik dalam menerima dan melaksanakan tugasnya dengan baik, serta mendukung para pendidik supaya dapat tumbuh dan berkembang dalam jabatan
- 3) Menyamakan pendapat-pendapat tentang metode-metode kerja yang baik yang mampu membawa mereka ke arah pencapaian tujuan pengajaran di sekolah secara maksimal
- 4) Mengintegrasikan anggota-anggota staf sekolah dan mengkoordinir pekerjaan mereka dan menyatukan berbagai pandangan dalam usaha kerja sama untuk mencapai tujuan sekolah

f. Mengadakan Workshop

Workshop merupakan suatu kegiatan belajar kelompok untuk memecahkan suatu problem tertentu, suatu usaha mengembangkan kemampuan berfikir dan berkerja secara team untuk menyelesaikan suatu masalah. Kegiatan ini digunakan untuk saling mendengarkan, menerima dan memberi pendapat dalam bekerja sama memecahkan permasalahan tertentu yang berhubungan dengan tugas jabatan.⁶¹

⁶¹ Slameto, Model, Prigram, Evaluasi, Beserta Tren Supervisi Pendidikan (Jawa Timur: CV. Penerbit Qiara Media, 2020).103-105

Pada dasarnya setiap guru harus di supervisi secara priodik dalam melaksanakan tugasnya, karena keberhasilan kepala sekolah sebagai supervisor di tunjukan dengan meningkatnya kesadaran guru dalammeningkatkan kinerjanya dan meningkatkan keterampilan guru dalam melaksakan tugasnya.⁶²

C. Profesionalisme Guru

1. Pengertian Profesionalisme

Profesionalisme berasal dari kata profession yang berarti pekerjaan. Profession mengandung arti yang sama dengan kata occpation yang bermakna sebagai pekerjaan yang memerlukan keahlian yang diperoleh melalui pendidikan atau pelatihan khusus. Pengertian lain menyebutkan kata profesionalisme berasal dari kata profesi yang artinya suatu bidang pekerjaan yang ingin atau akan ditekuni oleh seseorang.⁶³

Profesionalisme ialah kondisi, arah, nilai, tujuan dan kualitas suatu keahlian dan kewenangan yang berkaitan dengan mata pencaharianan seseorang. Seseorang yang memiliki profesionalisme dalam dirinya, maka ia akan memiliki komitmen sebagai anggota suatu profesi dan terus meningkatkan kualitas profesinya.⁶⁴ Begitu juga dengan seorang guru, ketika muncul konsep profesionalisme guru maka tampaklah seorang guru yang bertanggung jawab dan terus mengasah kemampuannya agar ia dapat beradaptasi dengan perkembangan zaman.

Makna profesional mengacu pada orang yang menyangang suatu profesi atau sebutan bahwa seseorang telah unjuk kerja sesuai dengan profesinya. Profesionalisme adalah

⁶² E. Mulyasa, Manajemen Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah.75

⁶³ Rusman, Belajar dan Pembelajaran: Berorientasi Standar Proses Pendidikan, (Jakarta: Kencana, 2017), h. 152

⁶⁴ Mustafa Lutfi, dkk., *Sisi Lain Kebijakan Profesionalisme Guru: Optik Hukum, Implementasi dan Rekonsepsi*, (Malang: Universitas Brawijaya Press, 2013), h. 88

sebutan yang mengacu kepada sikap mental berupa komitmen dari para anggota profesi untuk senantiasa mewujudkan dan meningkatkan kualitas profesinya.⁶⁵

Selain itu dalam bidang apapun profesionalisme seseorang ditunjang oleh tiga hal. Tanpa ketiga hal ini maka akan sulit bagi seseorang untuk mewujudkan profesionalismenya. Ketiga hal itu ialah keahlian, komitmen, dan keterampilan yang relevan. Ketiga hal itu didapatkan melalui pendidikan pra-jabatan dan pengalaman serta pendidikan atau latihan dalam jabatan.⁶⁶

Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen pasal 1 ayat 1 menyebutkan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Kompetensi Guru sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 8 Undang-Undang Republik Indonesia nomor 14 tahun 2005 meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi. Keempat kompetensi tersebut dapat dideskripsikan sebagai berikut⁶⁷:

- a. Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran, sekurang-kurangnya meliputi :
 - 1) pemahaman wawasan dosen atau landasan kependidikan,
 - 2) pemahaman terhadap peserta didik,
 - 3) pengembangan kurikulum/silabus,
 - 4) perancangan pembelajaran,
 - 5) pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis,

⁶⁵ Muhammad Anwar, *Menjadi Guru Profesional...*, h. 22.

⁶⁶ Khusnul Wardan, *Guru Sebagai Profesi*, (Sleman: Deepublish, 2019), h. 72.

⁶⁷ Undang-undang Republik Indonesia nomor 14 tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen.

- 6) pemanfaatan teknologi pembelajaran,
 - 7) evaluasi proses dan hasil belajar, dan
 - 8) pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.
- b. Kompetensi kepribadian sekurang-kurangnya mencakup :
- 1) berakhlak mulia,
 - 2) arif dan bijaksana,
 - 3) mantap,
 - 4) berwibawa,
 - 5) stabil,
 - 6) dewasa,
 - 7) jujur,
 - 8) mampu menjadi teladan bagi peserta didik dan 29 Undang-undang Republik Indonesia nomor 14 tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen.
 - 9) secara objektif mengevaluasi kinerja sendiri, dan
 - 10) mengembangkan diri secara mandiri dan berkelanjutan.
- c. Kompetensi sosial merupakan kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat, sekurang-kurangnya meliputi :
- 1) berkomunikasi lisan, tulisan, dan/atau isyarat,
 - 2) menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional,
 - 3) bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, pimpinan satuan pendidikan, orang tua/wali peserta didik,
 - 4) bergaul secara santun dengan masyarakat sekitar dengan mengindahkan norma serta sistem nilai yang berlaku, dan
 - 5) menerapkan prinsip-prinsip persaudaraan dan semangat kebersamaan.
- d. Kompetensi profesional merupakan kemampuan guru dalam menguasai pengetahuan bidang ilmu, teknologi, dan/atau seni yang sekurang-kurang meliputi penguasaan :
- 1) materi pelajaran secara luas dan mendalam sesuai standar isi program satuan pendidikan, mata pelajaran, dan/atau kelompok mata pelajaran yang diampunya, dan

- 2) konsep-konsep dan metode disiplin keilmuan, teknologi, atau seni yang relevan yang secara konseptual menaungi atau koheren dengan program satuan pendidikan, mata pelajaran, dan/atau kelompok mata pelajaran yang diampu.⁶⁸

Guru adalah suatu profesi yang sedang tumbuh. Sebagai suatu profesi ia memiliki ciri-ciri tertentu yang membedakannya dengan pekerjaan lainnya (yang bukan profesi). Ciri-ciri profesi tersebut antara lain adalah :⁶⁹

- a) Pekerjaan itu memiliki fungsi dan signifikansi sosial
- b) Dimilikinya sekumpulan bidang ilmu yang menjadi landasan sejumlah teknik dan prosedur kerja
- c) Diperlukan persiapan yang sengaja dan sistematis sebelum orang melaksanakan pekerjaan professional
- d) Dimilikinya mekanisme untuk penyaringan secara efektif, sehingga hanya mereka yang dianggap kompeten yang diperbolehkan bekerja memberikan layanan ahli yang dimaksud, dan
- e) Dimilikinya organisasi profesi.

Guru yang profesional diharapkan mampu melaksanakan tugasnya secara lebih baik. Tugas utama seorang guru adalah mengajar/mendidik. Untuk dapat melaksanakan tugas tersebut dengan baik, seorang guru sesungguhnya telah dibekali dengan sejumlah kompetensi, yakni kompetensi sosial, kompetensi personal, dan kompetensi profesional. Dari ketiga kompetensi di atas,

⁶⁸ Moch. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung : PT Remaja Rosdakarya, 2010). Hal.16.

⁶⁹ Sri Banun Muslim, *Supervisi Pendidikan Meningkatkan Kualitas Profesionalisme Guru* (Bandung: Alfabeta, 2010), h. 114.

kompetensi profesional merupakan salah satu kompetensi terpenting dan paling menentukan bagi keefektifan pelaksanaan tugas guru (mengajar).

Oleh karena itu, masalah kompetensi guru tersebut (kompetensi profesional), perlu mendapat perhatian yang sungguh-sungguh dari para supervisor (kepala sekolah) sebagai pembina guru.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa profesionalisme guru adalah suatu keadaan guru dimana ia memiliki suatu panggilan jiwa terhadap pekerjaannya dalam mengajar yang secara terus menerus untuk selalu dikembangkan. Yeager (1951) mengatakan ciri-ciri profesionalisme adalah : pendidikan yang tinggi, bertumbuh dalam tugas, penghargaan diri terhadap profesionalisme, kebebasan akademik dan keterlibatan dalam klub profesional.³¹ Sedangkan di dalam Al-Quran QS. AL-Baqarah : 31 yang berbunyi:

هَؤُلَاءِ بِأَسْمَاءِ أَنْبِيَائِي فَقَالَ الْمَلِكَةُ عَلَى عَرَضِهِمْ ثُمَّ كُلُّهَا الْأَسْمَاءِ أَدَمَ وَعَلَّمَ
صَادِقِينَ كُنْتُمْ إِنْ

Artinya : *“Dan Dia mengajarkan kepada Adam nama-nama (benda-benda) seluruhnya, kemudian mengemukakannya kepada para Malaikat lalu berfirman: "Sebutkanlah kepada-Ku nama benda-benda itu jika kamu memang benar orang-orang yang benar”.*⁷⁰

Penjelasan : ayat ini menjelaskan bahwa dalam setiap pembelajaran, selalu ada dua pihak yang terlibat secara langsung yaitu guru dan murid. Oleh karena itulah, proses yang dilakukan keduanya disebut belajar dan mengajar. Jika salah satu dari keduanya tidak ada, maka proses belajar dan mengajar tidak akan terjadi. Selanjutnya, jika salah satu dari keduanya tidak memenuhi persyaratan yang dituntut dari

⁷⁰ Departemen Agama RI, Al-Qur'an dan Terjemahnya Semarang: CV.Toha Putra, 1993 (Q.S. Al Baqarah : 31)

keduanya, maka sekalipun prosesnya terjadi namun hasilnya tidak akan dicapai secara maksimal.

Dengan demikian, demi tercapainya hasil proses belajar dan mengajar dengan baik dan sempurna, maka perlu kedua pihak yang terlibat langsung memposisikan diri sebagai mestinya. Dalam bahasa yang sederhana bisa dikatakan, bahwa demi tercapainya hasil terbaik dan maksimal dalam proses belajar dan mengajar maka dibutuhkan guru yang ideal dan murid yang ideal.

2. Ciri-ciri Guru Profesional

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) ciri ialah “Tanda-tanda khas yang membedakan sesuatu dari yang lain”.⁴¹ Ciri-ciri guru profesional tersebut ialah:

- a. Memiliki komitmen pada peserta didik dan proses belajarnya;
- b. Menguasai bahan ajar dan cara mengajarkannya (strategi mengajar) secara mendalam;
- c. Bertanggung jawab memantau kemajuan belajar peserta didik melalui berbagai teknik evaluasi;
- d. Mampu berpikir sistematis dalam melaksanakan tugasnya; dan
- e. Menjadi bagian dari masyarakat dalam lingkungan profesinya.⁷¹

Guru profesional adalah guru yang mampu melakukan tugas mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik berdasarkan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu. Berdasarkan pengertian tersebut, dapat dipahami bahwa guru yang profesional ialah guru yang mampu membimbing, mengarahkan, dan melatih peserta didiknya sesuai dengan mata pelajaran yang diampu agar peserta didik tersebut

⁷¹ Khusnul Wardan, *Guru Sebagai Profesi....*, h. 75.

memiliki pengetahuan, kecakapan, sikap, dan keterampilan yang berguna bagi dirinya dan lingkungannya.

Keberhasilan belajar pada suatu sekolah sangat bergantung kepada peran guru. Walaupun peran peserta didik juga merupakan bagian dari hal yang memengaruhi keberhasilan belajar, namun peran guru lah yang sangat dominan. Menurut Abin Syamsuddin dalam Sudrajat yang dikutip oleh Sumardi menyatakan bahwa guru profesional akan berperan sebagai:

- a. Konservator (pemelihara) sistem nilai yang merupakan norma kedewasaan.
- b. Inovator (pengembang) sistem nilai ilmu pengetahuan.
- c. Transmisor (penerus) sistem nilai norma kedewasaan dan nilai ilmu pengetahuan kepada peserta didik.
- d. Transformator (penerjemah) sistem nilai norma kedewasaan dan nilai ilmu pengetahuan melalui sikap yang ditampilkan oleh guru dalam pribadi dan perilakunya ketika berinteraksi dengan peserta didik.
- e. Organisator (penyelenggara) terciptanya proses yang edukatif, baik secara formal (kepada pihak yang mengangkat dan menugaskannya) maupun secara moral (kepada sasaran didik, serta Tuhan yang menciptakannya).

Adapun menurut Hoyer yang dikutip dalam Sumardi mengemukakan beberapa ciri dari guru profesional adalah:

- a. Memahami dan memenuhi kebutuhan belajar peserta didik.
- b. Bersikap adaptif terhadap perubahan.
- c. Menunjukkan sikap yang positif ketika kegiatan belajar mengajar berlangsung.
- d. Memiliki kemampuan akademis yang luas, jauh melampaui disiplin ilmu yang dikuasai.
- e. Bertindak kreatif dan inovatif dalam melakukan proses pembelajaran.
- f. Memiliki komitmen yang tinggi dalam membantu belajar peserta didik.

Secara spesifik, guru profesional merupakan figur yang dilengkapi dengan kompetensi yang memadai sehingga ia mampu melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai seorang guru.⁷²

3. Indikator Profesionalisme Guru

Guru memainkan peran penting dalam transformasi budaya dalam sistem persekolahan, khususnya dalam menata interaksi peserta didik dengan sumber belajar untuk mencapai prestasi yang diinginkan. Berikut ini adalah indikator-indikator untuk menilai profesionalisme guru :⁷³

- a. Guru yang memiliki kemampuan akademik dan profesionalisme yang memadai

Guru harus cakap dalam mengajarkan ilmunya, karena seorang guru hidup dengan ilmunya. Guru tanpa ilmu yang dikuasainya bukanlah guru lagi. Oleh karena itu kewajiban seorang guru adalah selalu menekuni dan menambah ilmu pengetahuannya. Yang dimaksud dengan menguasai bidang yang ditekuni adalah seorang guru yang ahli dalam mata pelajaran tertentu. Tidak menutup kemungkinan seorang guru mampu mengajar muridnya sampai dua mata pelajaran, yang penting dia profesional dan menguasai keilmuannya.

Islam mewajibkan kepada ummatnya untuk menuntut ilmu, Allah sangat senang kepada orang yang suka mencari ilmu. Oleh karena itu seorang guru harus menambah perbendaharaan keilmuannya. Karerna dengan ilmu orang akan bertambah keimanan dan derajatnya di hadapan Allah. Sesuai dengan firman Allah dalam Q.S. Al-Mujadalah ayat 11 yang berbunyi :

⁷² Sumardi, *Pengembangan Profesionalisme Guru Berbasis MGMP: Model dan Implementasinya untuk Meningkatkan Kinerja Guru*, (Yogyakarta: Deepublish, 2016), h. 12-13.

⁷³ Karwono dan Heni Mularsih, *Belajar dan Pembelajaran Serta Pemanfaatan Sumber Belajar*, (Cet. Ke-1), (Ed. Revisi), (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2012), h.3

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا
 يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ انشُرُوا فَانشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ
 آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ
 خَبِيرٌ

Artinya : “Hai orang-orang beriman apabila kamu dikatakan kepadamu: "Berlapang-lapanglah dalam majlis", Maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. dan apabila dikatakan: "Berdirilah kamu", Maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. dan Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan”

- b. Mutu kepribadian yang mantap
- c. Menghayati profesinya sebagai guru
- d. Profesi keguruan merupakan kegiatan yang membutuhkan berbagai keterampilan, sedangkan keterampilan tersebut memerlukan pelatihan, baik pelatihan kemampuan yang terbatas, keterampilan terintegrasi dan keterampilan mandiri.

Seorang guru akan berhasil menjalankan tugasnya apabila memiliki pikiran kreatif dan terpadu serta mempunyai profesionalisme. Yang dimaksud profesionalisme sebagaimana diatas adalah kemampuan untuk menjalankan tugasnya secara profesional. Artinya, mampu membuat keputusan keahlian atas beragamnya kasus serta mampu mempertanggungjawabkannya berdasarkan teori dan wawasan keahliannya. Sebagaimana firman Allah SWT QS Al-Isra' ayat 36 yang berbunyi :

وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ إِنَّ السَّمْعَ وَالْبَصَرَ وَالْفُؤَادَ كُلُّ أُولَٰئِكَ
 كَانَ عَنْهُ مَسْئُولًا

Artinya: “Dan janganlah kamu mengikuti apa yang kamu tidak mengetahui pengetahuan tentang hal itu, (karena) sesungguhnya pendengaran, penglihatan, dan hati, semuanya itu akan di tanya”.

OUTLINE SEMENTARA

Sistematika Penulisan merupakan suatu rangkaian yang menggambarkan dan objek penelitian secara deskriptif mengenai hal-hal-apa yang akan ditulis dan dihubungkan menjadi satu sehingga membentuk suatu totalitas dalam penulisan karya ilmiah ini, yang terdiri dari sub bab

| | |
|----------------|--|
| BAB I | Pendahuluan <ul style="list-style-type: none">A. Penegasan JudulB. Latar Belakang MasalahC. Fokus dan Sub-Fokus PenelitianD. Rumusan MasalahE. Tujuan PenelitianF. Manfaat PenelitianG. Kajian Penelitian Terdahulu yang RelevanH. Metode PenelitianI. Sistematika Pembahasan |
| BAB II | Kerangka Teoretik <ul style="list-style-type: none">A. Kinerja Kepala SekolahB. Kepala Sekolah Sebagai SupervisorC. Profesionalisme Guru |
| BAB III | Deskripsi Objek Penelitian <ul style="list-style-type: none">A. Gambaran Umum ObjekB. Penyajian fakta dan data penelitian |
| BAB IV | Analisis Penelitian <ul style="list-style-type: none">A. Analisis Data PenelitianB. Temuan Penelitian |

| | |
|-----------------------|---|
| BAB V | Penutup A. Kesimpulan B. Rekomendasi |
| Daftar Rujukan | |
| Lampiran | |



DAFTAR RUJUKAN

- Achmad Sunarto, dkk., *Terjemah Shahih Bukhari, Jilid I*. Jakarta : Eska Media, 2005.
- Ahmad Susanto, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*, Jakarta : Prenadamedia Group, 2016.
- Akmal Mandiri, Jailani. *Kepemimpinan Dan Etos Kerja Di Lembaga Pendidikan Islam, Konsep Dan Implementasi*. Pemangkas: Duta Media, 2019.
- Alfian Erwansyah. —*Manajemen Kelas Dalam Meningkatkan Efektifitas Proses Belajar Mengajar*.| Manajemen Pendidikan IISam 5, no. 2 2017: 95.
- Alfonso R.J.Firth,GR dan Neville R,F. *Instruksional Supervisi; Boston A. Bahaveor System, Allyn and Bacom, Inc, 1981*.
- Alimudin, *Peran Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Guru Pada SMK AL-Hidayah Lestari Leba Bulus* Jakarta : UIN. Jakarta, 2010.
- Ambarita, Alben. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Yogyakarta: Ruko Jambursari, 2015.
- Aminatul Munawaroh, *Peran Kepala Sekolah Sebagai Supervisor dalam Memperbaiki Kinerja Guru di SMP Nurul Islam Antirogo Jember*, Skripsi. IAIN Jember: Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, 2020.
- Amini, *Profesi Keguruan*, Medan, Perdan Publishing, 2013
- Anjani Putri Belawati Pandiangan. *Penelitian Tindakan Kelas Sebagai Upaya Peningkatan Kualitas Pembelajaran Profesional Guru Dan Kompetensi Belajar Siswa*. Yogyakarta: CV. Budi Utama, 2019.
- Ary. Gunawan, *Administrasi Sekolah administrasi pendidikan mikro*, Jakarta : Rineka Cipta,2011.
- Ayu Lestari, *Peran Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru Di SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung*, Skripsi. UIN Raden Intan Lampung: Fakultas Tarbiyah, 2021.

- Budi Suhardiman, *Studi Pengembangan Kepala Sekolah, Konsep dan Aplikasi*. Jakarta: PT Rineka Cipta, 2012.
- Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahan*, Bandung -J-ART, 2007.
- Departemen Agama RI, *Tuntunan Supervisi Pendidikan Agama Islam pada Madrasah Ibtidaiyah*. Jakarta. 1985/1986.
- Edi Rismawan. —*Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Dan Motivasi Berprestasi Guru Terhadap Kinerja Mengajar Guru*.*l* Jurnal Administrasi Pendidikan XXII, no. 1 2015: 117.
- Effi Aswita Lubis, *Metode Penelitian Pendidikan*, Medan: Perdana Mulya Sarana, 2012.
- Emas Kurnianingsih. —*Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru*.*l* *Jurnal of Education Management & Administration Review* 1, no. 1 2017: 12.
- Eva Cahyaningrat Rosana Nindia Prabandari, *Peran Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru Di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Blitar*, Skripsi. IAIN Tulungagung: Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, 2020.
- Fauzan, Ahmad. —*Kepemimpinan Pendidikan Dalam Mewujudkan Guru Profesional*.*l* JURNAL IDARAH: MANAJEMEN PENDIDIKAN 2, no. 2 2012: 1.
- Febriyanti. —*Peran Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran*.*l* *Jurnal of Islamic Education Management* 3, no. 1 2017: 59–60.
- Helmawati, *Meningkatkan Kinerja Kepala Sekolah/Madrasah Melalui Manajerial Skills*. Jakarta : PT Rineka Cipta, 2014.
- Imam Machali, Arwahdayat. *The Handbook Of Education Manajemen Teori Dan Praktek Pengelolaan Sekolah/Madrasah Di Indonesia*. Jakarta: Kencana, 2018.
- Imam Nur Muhammad Dini, *Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Dalam Meningkatkan*

- Kinerja Guru di SMA Muhammadiyah 1 Way Jepara Kabupaten Lampung Timur*, Skripsi. IAIN Jember: Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, 2020.
- imas srimana wardani. —*Guru Sebagai Pemimpin Pendidikan*.|| Pendidikan X, no. 18 2014:28.
- Iwan Wijaya. *Profesional Teacher: Menjadi Guru Profesional*. Jawa Barat: CV Jejak, 2018.
- Mulyasa, E. *Kurikulum Berbasis Kompetensi, Karakteristik Dan Implementasi*. Bandung: Remaja Rosda Karya, 2005.
- Slameto. *Model, Prigram, Evaluasi, Beserta Tren Supervisi Pendidikan*. Jawa Timur: CV. Penerbit Qiara Media, 2020.

LAMPIRAN

**Lampiran 1 : instrumen penelitian dan kerangka wawancara
Pedoman wawancara :**

| NO | Rumusan Masalah | | Pengumpulan Data | Informan |
|----|--|---|---------------------------------------|------------------------|
| 1. | Bagaimana pengarahan supervisi kepala sekolah dalam pembinaan profesionalisme guru di UPTD SDN 54 Gedong Tataan ? | 1. Bagaimana melakukan pengarahan dalam pelaksanaan supervisi ? 2. Kapan sekiranya memulai pengarahan dalam rapat supervisi tersebut ? 3. bagaimana isi pembahasan rapat supervisi tersebut ? | Wawancara Observasi Dokumentasi | Kepala Sekolah Guru |
| 2. | Bagaimana supervisi kepala sekolah membantu memecahkan masalah dalam pembinaan profesionalisme guru di UPTD SDN 54 Gedong Tataan ? | 1. Bagaimana kepala sekolah dalam membantu menyelesaikan persoalan bagi tenaga pendidik ? 2. Apa yang kepala sekolah lakukan | Wawancara Observasi Dokumentasi | Kepala Sekolah Guru |

| | | | | |
|----|---|---|---------------------------------------|------------------------|
| | | dalam membantu pendidik di dalam menyelesaikan suatu masalah ? | | |
| 3. | Bagaimana supervisi kepala sekolah melakukan pengawasan dalam pembinaan profesionalisme guru di UPTD SDN 54 Gedong Tataan ? | <ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana kepala sekolah dalam melakukan pengawasan Terhadap Tenaga Pendidik? 2. Bagaimana kepala sekolah mengawasi sistem pembelajaran yang digunakan oleh guru? | Wawancara Observasi Dokumentasi | Kepala Sekolah Guru |
| 4. | Bagaimana supervisi kepala sekolah menciptakan hubungan antar pribadi dalam pembinaan profesionalisme guru di UPTD SDN 54 Gedong Tataan ? | <ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana kepala sekolah dalam menciptakan hubungan antar pribadi tenaga pendidik ? 2. Bagaimana kepala | Wawancara Observasi Dokumentasi | Kepala Sekolah Guru |

| | | | | |
|----|---|--|---------------------------------|---------------------|
| | | sekolah memberikn umpan balik pada pekerjaan guru? | | |
| 5. | Bagaimana supervisi kepala sekolah melaksanakan penilaian hasil kerja dalam pembinaan profesionalisme guru di UPTD SDN 54 Gedong Tataan ? | 1. Bagaimana kepala sekolah dalam melakukan penilaian hasil kinerja terhadap tenaga pendidik ? | Wawancara Observasi Dokumentasi | Kepala Sekolah Guru |

Transkrip Wawancara

a. Bagaimana pengarahannya supervisi kepala sekolah dalam pembinaan profesionalisme guru di UPTD SDN 54 Gedong Tataan ?

Wawancara dengan kepala sekolah beliau mengatakan bahwasanya:

“Dimulainya tahun pelajaran baru dengan rapat kerja guru. Rapat ini dihadiri oleh kepala sekolah, pengawas sekolah, guru, dan Tenaga Kependidikan (Tendik). Rapat sekaligus workshop dilakukan sebelum ajaran baru dimulai yaitu selama 1 hari biasanya pada tanggal 28 februari untuk melaksanakan perencanaan satu tahun pelajaran ke depan. Membahas mengenai tugas dan fungsi untuk masing-masing bidang; kurikulum, kesiswaan, sarana prasarana, serta tugas tambahan guru sebagai wali kelas, guru piket dan

tata usaha. Membentuk dan menyusun program sekolah serta membuat rencana tindak lanjut program sekolah".⁹⁶

Wawancara dengan salah satu guru:

"Biasannya kepala sekolah melakukan rapat sekaligus workshop pada tahun pelajaran baru selama 1 hari pada tanggal 28 februari yang dihadiri oleh kepala sekolah, pengawas sekolah , guru dan tenaga pendidik. Isi rapat tersebut biasanya membahas mengenai pengarahan tugas dan fungsi masing-masing bidang dan tugas tambahan bagi guru, membentuk dan menyusun program sekolah serta membuat rencana tindak lanjut program sekolah".⁹⁷

Wawancara dengan salah satu guru:

"kepala sekolah biasanya melakukan pengarahan tentang tujuan supervisi kepada para guru dan staf sekolah yang hadir pada saat rapat , isi rapat tersebut biasanya membahas mengenai fungsi masing-masing bidang serta tugas tambahan bagi guru yaitu menjadi walikelas, guru piket dan tata usaha, kepala sekolah juga memastikan kami memahami apa yang di sampaikan oleh kepala sekolah selama supervisi."⁹⁸

⁹⁶ Zulaikho. Kepala Sekolah 'Pengarahan Kepala Sekolah'. Wawancara tanggal 5 Maret 2024

⁹⁷ Ragil Bagus, guru 'pengarahan kepala sekolah', Wawancara tanggal 5 maret 2024

⁹⁸ Yesi Oktariana , guru 'pengarahan kepala sekolah', Wawancara tanggal 5 maret 2024

b. Bagaimana supervisi kepala sekolah membantu memecahkan masalah dalam pembinaan profesionalisme guru di UPTD SDN 54 Gedung Tataan ?

Wawancara dengan kepala sekolah beliau mengatakan bahwasanya:

“Kepsek berhadapan langsung atau melakukan percakapan dengan seorang guru, bisa di dalam kelas, bisa di ruangan kepala sekolah, informal ketika kebetulan bertemu, dan percakapan dengan guru setelah pengawas datang berkunjung ke kelas.”⁹⁹

Wawancara dengan salah satu guru:

“Kepala sekolah juga memiliki cara tersendiri dalam memecahkan masalah guru yaitu melalui obrolan pada guru yang bersangkutan dan memberikan arahan. Dengan arahan tersebut menjadikan guru akan menjadi semakin lebih baik dari sebelumnya. Dan guru harus belajar dari kesalaham tersebut sehingga ada perkembangan atau kemajuan”.¹⁰⁰

Wawancara dengan salah satu guru:

“Jika ada guru yang konsultasi, kepek akan mengarahkan dalam musyawarah guru dalam mata pelajaran (MGMP), musyawarah dulu baru ditemukan solusinya. Intinya diarahkan untuk diskusi dahulu untuk tukar pikiran, dan saling

⁹⁹ Zulaikho. Kepala Sekolah ‘memecahkan masalah guru’. Wawancara tanggal 5 Maret 2024

¹⁰⁰ Ragil Bagus, guru ‘memecahkan masalah guru’, Wawancara tanggal 5 maret 2024

memberi solusi. Kemudian jika masalah antar guru misalnya, dipanggil empat mata oleh kepek.”¹⁰¹

c. Bagaimana supervisi kepala sekolah melakukan pengawasan dalam pembinaan profesionalisme guru di UPTD SDN 54 Gedong Tataan ?

Wawancara dengan kepala sekolah beliau mengatakan bahwasanya:

*“Saya melaksanakan pengawasan dalam satu semester minimal 2 (dua) kali supervisi. Dan sebelum melaksanakan pengawasan di kelas, terlebih dahulu ada wawancara dengan guru yang bersangkutan, mengenai materi apa saja yang akan disampaikan, persiapannya, media pembelajaran, dan lain sebagainya. Kemudian ada kunjungan kelas yang sifatnya tidak menentu atau tanpa konfirmasi dengan guru yang bersangkutan. Karena ingin mengetahui atau melihat bagaimana kondisi kelas atau cara guru mengajar jika tidak diawasi, atau disupervisi”.*¹⁰²

Wawancara dengan salah satu guru:

*“Kegiatan pengawasan yang dilakukan kepala sekolah berjalan dengan terprogram. Setiap satu semester dua kali. Atau sewaktu-waktu juga dapat mengecek kelas di pagi hari, guna memastikan KBM berjalan dengan baik dan lancar”.*¹⁰³

¹⁰¹ Yesi Oktariana , guru ‘memecahkan masalah guru’, Wawancara tanggal 5 maret 2024

¹⁰² Zulaikho. Kepala Sekolah ‘melaksanakan pengawasan’. Wawancara tanggal 5 Maret 2024

¹⁰³ Yesi Oktariana , guru ‘memecahkan masalah guru’, Wawancara tanggal 5 maret 2024

Hal tersebut diperkuat dengan hasil observasi peneliti, saat berkunjung ke UPTD SD N 54 Gedong Tataan untuk menggali data penelitian, peneliti menyaksikan bahwa kepala sekolah melaksanakan pengawasan melalui kunjungan kelas dari satu kelas ke kelas yang lain pada saat proses belajar mengajar berlangsung.

d. Bagaimana supervisi kepala sekolah menciptakan hubungan antar pribadi dalam pembinaan profesionalisme guru di UPTD SDN 54 Gedong Tataan ?

Wawancara dengan kepala sekolah beliau mengatakan bahwasanya:

*“Saya melakukan komunikasi yang terbuka dan transparan dengan tenaga pendidik dan mendengarkan masukan mereka serta memberikan umpan balik yang konstruktif, dan memfasilitasi diskusi terbuka. secara rutin mengadakan pertemuan satu-satu dengan setiap guru untuk mendengarkan aspirasi, kebutuhan, dan masalah yang dihadapi dalam pengajaran. Misalnya, dalam pertemuan tersebut, saya tidak hanya memberikan arahan, tetapi juga aktif mendengarkan gagasan dan masukan dari guru-guru mengenai perbaikan sekolah atau strategi pengajaran. Bagi guru yang berprestasi terkadang saya memberikan penghargaan secara publik kepada guru-guru yang mencapai prestasi akademis atau kontribusi luar biasa dalam pengembangan siswa”.*¹⁰⁴

Wawancara dengan salah satu guru:

¹⁰⁴ Zulaikho. Kepala Sekolah ‘menciptakan hubungan antar pribadi’. Wawancara tanggal 5 Maret 2024

*“Kepala sekolah secara rutin mengadakan pertemuan dengan setiap guru. Misalnya, dalam pertemuan tersebut, kepala sekolah tidak hanya memberikan arahan, tetapi juga aktif mendengarkan gagasan dan masukan dari guru-guru mengenai perbaikan sekolah atau strategi pengajaran.”*¹⁰⁵

Wawancara dengan salah satu guru:

*“Kepala sekolah memberikan penghargaan secara publik kepada guru-guru yang mencapai prestasi akademis atau kontribusi luar biasa dalam pengembangan siswa. Misalnya, kepala sekolah bisa memberikan sertifikat penghargaan atau menyebutkan prestasi tersebut dalam rapat staf dan acara sekolah lainnya.”*¹⁰⁶

e. Bagaimana supervisi kepala sekolah melaksanakan penilaian hasil kerja dalam pembinaan profesionalisme guru di UPTD SDN 54 Gedong Tataan ?

Wawancara dengan kepala sekolah beliau mengatakan bahwasanya:

“Sebagai kepala sekolah, saya memberikan penilaian terhadap hasil kerja para guru yang melibatkan beberapa langkah penting untuk memastikan proses evaluasi yang dilakukan adil dan mendukung yaitu dengan Menetapkan kriteria yang spesifik dan terukur untuk analisis kinerja guru, misalnya: saya menilai Kemampuan menyampaikan materi secara efektif, Kemampuan guru dalam mengelola kelas dan menjaga disiplin,

¹⁰⁵ Jumaidi , guru ‘menciptakan hubungan antar pribadi’. Wawancara tanggal 5 Maret 2024

¹⁰⁶ Ragil Bagus, guru ‘memecahkan masalah guru’, Wawancara tanggal 5 maret 2024

Keterlibatan guru dalam kegiatan ekstrakurikuler atau proyek sekolah, serta berpartisipasi dalam pengembangan profesional.”

Wawancara dengan salah satu

*”Kepala sekolah biasanya memberikan penilaian hasil kerja para guru dengan melihat penyampain materi di dalam kelas apakah guru tersebut menyampaikan materi secara efektif atau dengan melihat guru dalam mengelola kelas”.*¹⁰⁷

¹⁰⁷ Jumaidi , guru ‘menciptakan hubungan antar pribadi’. Wawancara tanggal 5 Maret 2024

Lampiran 2 : Surat Penelitian



PEMERINTAH KABUPATEN PESAWARAN
DINAS PENDIDIKAN
UPTD SD N 54 GEDONG TATAAN
KECAMATAN GEDONG TATAAN



Jl. Gunung Batu Pangangan, Pangangan, Kec. Gedong Tataan, Kab. Pesawaran Lampung

SURAT PERNYATAAN

Nomer : 426/0SD.02/09/2024
Perihal : Surat Balasan Izin Penelitian

Kepada Yth,
Dekan Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung
Di:
Bandar Lampung

Assalamualaikum, Wa, Wa

Yang bertanda tangan dibawah ini, Kepala UPTD SD N 54 Gedong Tataan Pesawaran,
menyatakan bahwa :

Nama : AHMAD ZUL KHORRI
NPM : 2011030372
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan

Sehubungan dengan surat saudara pada tanggal 19 Desember 2023 perihal perizinan
tempat penelitian dalam rangka penyusunan proposal skripsi dengan judul "Kinerja Kepala
Sekolah Sebagai Supervisor Dalam Pembinaan Profesionalisme Guru Di Uptd Sd N 54 Gedong
Tataan".

Perlu kami sampaikan beberapa hal sebagai berikut :

1. Pada permissinya kami tidak keberatan dan dapat mengizinkan pelaksanaan penelitian tersebut di tempat kami
2. Izin melakukan penelitian diberikan semata-mata untuk keperluan akademik
3. Waktu pengambilan data dilakukan selama 5 hari setelah tanggal ditetapkan

Demikian surat balasan dari kami

Pesawaran, 20 Desember 2023
Kepala UPTD SD N 54 Gedong Tataan

ZULFACHRO, S.Pd

Lampiran 3 Surat Balasan Penelitian



PEMERINTAH KABUPATEN PESAWARAN
DINAS PENDIDIKAN
UPTD SD N 54 GEDONG TATAAN
KECAMATAN GEDONG TATAAN



Jl. Gunung Batu Pangangan, Pangangan, Kec. Gedong Tataan, Kab. Pesawaran Lampung

SURAT PERNYATAAN

Nomer : 420/0SD.02/09/2024
Perihal : Surat Balasan Izin Penelitian

Kepada Yth,
Dekan Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung
Di
Bandar Lampung

Assalamualaikum, Wa, Wb

Yang bertanda tangan dibawah ini, Kepala UPTD SD N 54 Gedong Tataan Pesawaran,
menyatakan bahwa :

Nama : AHMAD ZUL KHORRI
NPM : 2011030372
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan

Sehubungan dengan surat undangan pada tanggal 19 Desember 2023 perihal perizinan tempat penelitian dalam rangka penyusunan proposal skripsi dengan judul "Kinerja Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Dalam Pembinaan Profesionalisme Guru Di Uptd Sd N 54 Gedong Tataan",

Perlu kami sampaikan beberapa hal sebagai berikut :

1. Pada prinsipnya kami tidak keberatan dan dapat mengizinkan pelaksanaan penelitian tersebut di tempat kami
2. Izin melakukan penelitian diberikan semata-mata untuk keperluan akademik
3. Waktu pengambilan data dilakukan selama 5 hari setelah tanggal ditetapkan

Demikian surat balasan dari kami

Pesawaran, 20 Desember 2023
Kepala UPTD SD N 54 Gedong Tataan

ZUL A. KHARO, S.Pd

Lampiran 4 : Surat Pelaksanaan Penelitian



PEMERINTAH KABUPATEN PESAWARAN
DINAS PENDIDIKAN
UPID SD N 54 GEDONG TATAAN
KELAMAYAN GEDONG TATAAN



Jl. Gedung Bata Pangajene-Pangajene, Bkt. Gedung Tataan, Kbt. Pesawaran Lampung

SURAT KETERANGAN

Nomer : 170/50/SD.02/09/2024
Lampiran : -
Perihal : Bahasan

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan
UIN Raden Intan Lampung
Di-
Bandar Lampung

Assalamualaikum, Ws. Wb

Yang bertanda tangan dibawah ini, Kepala UPTD SD N 54 Gedong Tataan Pesawaran,
menerangkan bahwa :

Nama : AHMAD ZUL KIROH
NPM : 2011030372
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan

Benar-benar telah melaksanakan penelitian di UPTD SD N 54 Gedong Tataan
selama ± 1Minggu Mulai tanggal 05 Maret 2024 sampai dengan 09 Maret 2024.

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pesawaran, 09 MARET 2024

Kepala UPTD SD N 54 Gedong Tataan



A. A. KIRO, S.Pd

NIP. 19641226 20000 7200 1

Lampiran 5 : Dokumentasi Wawancara



Wawancara : Kepala Sekolah SD N 54 Gedong Tataan



Wawancara : Guru PAI SD N 54 Gedong Tataan



Wawancara : Guru SD N 54 Grdong Tataan

Lampiran 8 : Rapat Kepala Sekolah Dengan Guru SD N 54 Gedong Tataan

Daftar hadir RAPAT Dewan Guru SD N 54 Gedong Tataan

| ALAMAT | ALIP | JURUSAN | DAFTAR HADIR |
|----------------------|-----------------|---------|--------------|
| 1. BUNDAK, N. P. P. | 197001010000000 | PAKSIAN | 1. <i>BA</i> |
| 2. BUNDAK, N. P. P. | 197001010000000 | KURVIL | = <i>BA</i> |
| 3. BUNDAK, N. P. P. | 197001010000000 | PAKSIAN | 3. <i>BA</i> |
| 4. BUNDAK, N. P. P. | 197001010000000 | PAKSIAN | = <i>BA</i> |
| 5. BUNDAK, N. P. P. | 197001010000000 | PAKSIAN | = <i>BA</i> |
| 6. BUNDAK, N. P. P. | 197001010000000 | PAKSIAN | = <i>BA</i> |
| 7. BUNDAK, N. P. P. | 197001010000000 | PAKSIAN | = <i>BA</i> |
| 8. BUNDAK, N. P. P. | 197001010000000 | PAKSIAN | = <i>BA</i> |
| 9. BUNDAK, N. P. P. | 197001010000000 | PAKSIAN | = <i>BA</i> |
| 10. BUNDAK, N. P. P. | 197001010000000 | PAKSIAN | = <i>BA</i> |
| 11. BUNDAK, N. P. P. | 197001010000000 | PAKSIAN | = <i>BA</i> |
| 12. BUNDAK, N. P. P. | 197001010000000 | PAKSIAN | = <i>BA</i> |


 Kepala Sekolah
 N. P. P.

Hasil Rapat Dewan Guru SD N 54 Gedong Tataan

Hasil Rapat Dewan Guru SD N 54 Gedong Tataan
 1. Pembahasan tentang...
 2. Pembahasan tentang...
 3. Pembahasan tentang...
 4. Pembahasan tentang...
 5. Pembahasan tentang...
 6. Pembahasan tentang...
 7. Pembahasan tentang...
 8. Pembahasan tentang...
 9. Pembahasan tentang...
 10. Pembahasan tentang...
 11. Pembahasan tentang...
 12. Pembahasan tentang...

Lampiran 9 :

Rapat supervisi kepala sekolah



Pemberian penghargaan terhadap guru yang berprestasi



Lampiran 10 : Surat Keterangan Turnitin Dan Hasil



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

Alamat: Jl. Let. Kol. H. Endro Suratmin, Sukarame, Bandar Lampung, 3513, Telp. 0721 780887

SURAT KETERANGAN SIMILARITAS TURNITIN

Berdasarkan surat edaran Rektor UIN Raden Intan Lampung Nomor: 3432/UN.16/R/HK.007/09/2018 tentang penggunaan aplikasi *Plagiarism Checker* Turnitin dalam Penyusunan Karya Ilmiah Dosen dan Mahasiswa di Lingkungan UIN Raden Intan Lampung, maka saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Dr. Riyuzen Praja Tuala, S.Pd., M.Pd.
NIP : 196608171995121002
NIDN : 2017086602
Pangkat Gol. : IV/b
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan
Jabatan : Sekretaris Jurusan

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi (BAB I-III) dengan judul:

"Kinerja Kepala Sekolah Sebagai Supervisor dalam Pembinaan Profesionalisme Guru Di UPTD SDN 54 Gedong Tataan",

Oleh Ahmad Zul Khoibi, NPM: 2011030372

Telah dicek kesamaan (*similarity*) menggunakan aplikasi Turnitin dengan tingkat plagiarisme sebesar 19% (tujuh belas persen), dengan exclude per kalimat < 1% (kurang dari satu persen).

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bandar Lampung, 20 Mei 2024

Yang menyatakan,

Dr. Riyuzen Praja Tuala, S.Pd., M.Pd.
NIP. 196608171995121002



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
PUSAT PERPUSTAKAAN

Jl. Laskol H. Endro Suratman, Sukarame I, Bandar Lampung 35131
Telp.(0721) 780807-74531 Fax. 780422 Website: www.radenintan.ac.id

SURAT KETERANGAN

Nomor: B - 1410/ Un.16 / P1 /KT/V/ 2024

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 artikel ilmiah dengan judul

**KINERJA KEPALA SEKOLAH SEBAGAI SUPERVISOR DALAM PEMBINAAN
PROFESIONALISME GURU DI UPTD SD N 54 GEDONG TATAAN**

Karya :

| NAMA | NPM | FAKULTAS/PRODI |
|------------------|------------|----------------|
| Ahmad Zul Khoibi | 2011030372 | FTK/MPI |

Bebas plagiasi sesuai dengan tingkat kemiripan sebesar 19%. Dan dinyatakan lulus dengan bukti terlampir.

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

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Bandar Lampung, 20 Mei 2024
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

KINERJA KEPALA SEKOLAH SEBAGAI SUPERVISOR DALAM PEMBINAAN PROFESIONALISME GURU DI UPTD SD N 54 GEDONG TATAAN

ORIGINALITY REPORT

| | | | |
|------------------|------------------|--------------|----------------|
| 19% | 16% | 16% | 13% |
| SIMILARITY INDEX | INTERNET SOURCES | PUBLICATIONS | STUDENT PAPERS |

PRIMARY SOURCES

| | | |
|----------|---|-----------|
| 1 | Submitted to UIN Raden Intan Lampung Student Paper | 2% |
| 2 | Muhammad Eka Prasetia. "Peran Kepala Sekolah sebagai Supervisor Kinerja Guru Bimbingan dan Konseling", <i>Islamic Counseling : Jurnal Bimbingan Konseling Islam</i> , 2021 Publication | 2% |
| 3 | Linda Matondang, Syahril Syahril. "Kinerja Kepala Sekolah sebagai Supervisor dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di Sekolah Menengah Pertama", <i>EDUKATIF : JURNAL ILMU PENDIDIKAN</i> , 2021 Publication | 1% |
| 4 | Submitted to Universitas Muhammadiyah Yogyakarta Student Paper | 1% |
| 5 | Submitted to IAIN Kudus Student Paper | 1% |