

**PERAN KEPALA SEKOLAH SEBAGAI SUPERVISOR
AKADEMIK DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI
SDN GEBANGSARI 02 GENUK SEMARANG**

SKRIPSI

Disusun Untuk Memenuhi Tugas dan Melengkapi Syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Strata S.1 dalam Program Studi
Manajemen Pendidikan Islam



Disusun Oleh :

IQBAL FADLI ARIFIN

NIM : 1703036060

**MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG**

2021

PERYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Iqbal Fadli Arifin
NIM : 1703036060
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Program Studi : S.1
Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul :

PERAN KEPALA SEKOLAH SEBAGAI SUPERVISOR AKADEMIK DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI SDN GEBANGSARI 02 GENUK SEMARANG

Secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali bagian tertentu yang dirujuk sumbernya.

Semarang, 10 November 2021

Pembuat Pernyataan



Iqbal Fadli Arifin
NIM: 1703036060



KEMENTERIAN AGAMA R.I.
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
Jl. Prof. Dr. Hamka (Kampus II) Ngaliyan Semarang
Telp. 024-7601295 Fax. 7615387

PENGESAHAN

Naskah skripsi dengan:

**Judul : Peran Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Akademik
Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SDN
Gebangsari 02 Genuk Semarang**

Nama : Iqbal Fadli Arifin

NIM : 1703036060

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Telah diujikan dalam sidang munaqasyah oleh dewan penguji Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo dan dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana dalam Ilmu Manajemen Pendidikan Islam.

Semarang, 29 Desember 2021

DEWAN PENGUJI

Ketua Sidang

Sekretaris Sidang

Dr. Wahyudi, Mpd

NIP: 196803141995031001

Penguji I,

Dr. Fahrurrozi, M.Ag

NIP: 197708162005011003

Pengji II,

Prof. Dr. Hj Nur Uhbiyati M.Pd

NIP: 195202081976122001

Dr. Fahrurrozi, M.pd

NIP: 197704152007011032

Pembimbing

Dr. Wahyudi, M.Pd

NIP: 196803141995031001

NOTA DINAS

Semarang, 10 November 2021

Kepada
Yth. Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
UIN Walisongo
di Semarang

Asslamu'alaikum Wr.Wb.

Dengan ini diberitahukan bahwa saya telah melakukan bimbingan, arahan dan koreksi naskah skripsi dengan:

Judul : **Peran Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Akademik dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SDN Gebangsari 02 Genuk Semarang**
Nama : Iqbal Fadli Arifin
NIM : 1703036060
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Program Studi : S.1

Saya memandang bahwa naskah skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo Semarang untuk diajukan dalam Sidang Munaqosyah.

Wassalamu'alaikum wr. wb.

Pembimbing



Drs. Wahyudi, M. Pd.

NIP. 196803141995031001

ABSTRAK

Judul : **Peran Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Akademik dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SDN Gebangsari 02 Genuk Semarang*, Wahyudi.**

Penulis : Iqbal Fadli Arifin

NIM : 1703036060

Program studi : Manajemen Pendidikan Islam

Peran kepala sekolah sebagai supervisor akademik sangat penting dalam meningkatkan kinerja guru. Penelitian ini mengambil fokus permasalahan: 1) Bagaimana Peran Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Akademik dalam meningkatkan Kinerja Guru?. 2) Apa sajakah faktor pendukung dan penghambat yang mempengaruhi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru?.

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif deskriptif. Metode yang digunakan untuk pengumpulan data penelitian ini, yaitu menggunakan observasi, wawancara dan dokumentasi, dan triangulasi data. Adapun teknis analisis data menggunakan beberapa tahapan, yaitu reduksi data, penyajian data kemudian menarik kesimpulan dan verifikasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peran kepala sekolah sebagai supervisor akademik dalam meningkatkan kinerja guru di SDN Gebangsari 02 sebagai berikut, 1) kepala sekolah melakukan pembinaan di dalam sekolah serta di luar sekolah. pembinaan yang dilakukan di dalam sekolah adalah rapat rutin, diskusi secara individu, penilaian, dan kunjungan kelas, pembinaan yang dilakukan di luar sekolah adalah mengikut sertakan guru dalam pelatihan workshop dan kelompok kerja guru. 2) faktor pendukung dan penghambat yang mempengaruhi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru adalah sebagai berikut: a) faktor pendukung, terpenuhinya sarana dan prasarana, antusias guru ikut serta dalam pelatihan, b) faktor penghambat, sulit memahami tentang teknologi bagi beberapa guru sepuh dikarenakan faktor usia.

Kata Kunci: *Peran Kepala Sekolah, Supervisi Akademik, Kinerja Guru*

TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Penulisan transliterasi huruf-huruf Arab Latin dalam skripsi ini berpedoman pada SKB Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan R.I. Nomor: 158/1987 dan Nomor: 0543/U/1987. Penyimpangan penulisan kata sandang [al-] disengaja secara konsisten supaya sesuai teks Arabnya.

ا	a	ط	ṭ
ب	b	ظ	ẓ
ت	t	ع	‘
ث	s	غ	g
ج	j	ف	f
ح	ḥ	ق	q
خ	kh	ك	k
د	d	ل	l
ذ	ẓ	م	m
ر	r	ن	n
ز	z	و	w
س	s	ه	h
ش	sy	ء	’
ص	ṣ	ي	y
ض	ḍ		

Bacaan Madd:

a = a panjang

i = i panjang

u = u panjang

Bacaan Diftong:

au = أُوْ

ai = آيْ

iy = اِيْ

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji syukur kepada Allah SWT, pertama peneliti panjatkan atas segala rahmat, taufik, hidayah dan inayahNya. Dan tidak lupa kedua kalinya shalawat serta salam, semoga selalu terlimpah kepada Nabi besar Muhammad SAW, beserta keluarga, sahabat-sahabat, dan para pengikutnya yang telah membawa dan mengembangkan serta mempertahankan Islam sehingga seperti sekarang ini. Skripsi ini berjudul “*Peran Kepala Sekolah sebagai Supervisor Akademik dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SDN Gebangsari 02 Genuk Semarang*”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana (S1) pada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.

Peneliti menyadari bahwa terselesainya skripsi ini berkat adanya suatu usaha dan bantuan baik berupa moral maupun spiritual serta dorongan dan semangat dari berbagai pihak yang telah membantu peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, peneliti tidak akan lupa untuk menyampaikan terima kasih kepada:

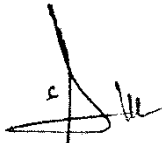
1. Rektor UIN Walisongo Semarang Prof. Dr. Imam Taufiq, M. Ag
2. Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo Semarang Dr. Lift Anis Ma'shumah, M.Ag
3. Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Dr. Fatkuroji, M.Pd dan sekretaris jurusan Dr. Agus Khunaefi, M. Pd.

4. Dosen Pembimbing Drs. Wahyudi, M.Pd. yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk memberikan bimbingan dan pengarahan dalam penulisan skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo Semarang yang telah membekali ilmu pengetahuan dan keterampilan selama kuliah.
6. Kepala Sekolah SDN Gebangsari 02 Genuk Semarang Ibu Mutasaroh, S.Ag., S.Pd yang telah memberikan izin untuk mengadakan penelitian serta segenap guru di SDN Gebangsari 02 turut membantu dan mendukung dalam proses penelitian.
7. Bapak saya Arifin, Ibu Mutasaroh, kak Ilma, dan kak Rizqi yang selalu mendo'akan dan memberikan semangat serta dukungan sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini.
8. Kepada teman-teman yang berjuang bersama Pasker, kangewa Ipin, Heppa, Hari, Pirin, Puad, Biyan, Jambi, Masmip yang telah menjadi keluarga kecil di Semarang
9. Sahabat-sahabat khususnya Risma, Pasker dan Bibah yang selalu memberikan dukungan, bimbingan maupun semangat.
10. Semua pihak yang telah ikut serta membantu dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu. Penulis tidak dapat memberikan sesuatu yang berharga, hanya do'a yang dapat penulis panjatkan semoga Allah swt menerima amal baik mereka, serta membalasnya dengan sebaik-baik balasan. *Aamiin..*

Penulis sadar bahwa dalam penulisan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan dan kekeliruan. Kritik dan saran yang konstruktif sangat penulis harapkan untuk perbaikan di masa yang akan datang. Semoga skripsi ini bermanfaat, baik bagi penulis maupun bagi pembaca pada umumnya. *Aamiin*

Semarang, 10 November 2021

Peneliti,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Iqbal Fadli Arifin', with a stylized flourish at the end.

Iqbal Fadli Arifin

NIM: 1703036060

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN	ii
PENGESAHAN	iii
NOTA PEMBIMBING	iv
ABSTRAK	v
TRANSLITER ARAB-LATIN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR BAGAN	xiv
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi

BAB I : PENDAHULUAN

A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	8

BAB II : LANDASAN TEORI

A. Deskripsi Teori	10
1. Peran Kepala Sekolah	10
a. Kepala Sekolah sebagai Edukator.....	12
b. Kepala Sekolah sebagai Manajer	13
c. Kepala Sekolah sebagai Administrator	14

d.	Kepala Sekolah sebagai Supervisor	15
e.	Kepala Sekolah sebagai Leader	15
f.	Kepala Sekolah sebagai Inovator	15
g.	Kepala Sekolah sebagai Motivator	16
2.	Supervisi Akademik	16
a.	Pengertian Supervisi Akademik.....	16
b.	Tujuan Supervisor Akademik	19
c.	Prinsip-prinsip Supervisi Akademik	20
d.	Fungsi Supervisor Akademik.....	22
e.	Teknik Supervisi Kepala Sekolah.....	25
f.	Faktor-faktor yang mempengaruhi Supervisi	29
g.	Kepala Sekolah Sebagai Supervisor	31
3.	Meningkatkan Kinerja Guru.....	34
a.	Kinerja Guru	34
b.	Peningkatan Kepala Sekolah.....	36
c.	Model dan Pengembangan Guru.....	41
B.	Kajian Pustaka Relevan	43
C.	Kerangka Berfikir	46

BAB III : METODE PENELITIAN

A.	Jenis dan Pendekatan Penelitian	49
B.	Tempat dan Waktu Penelitian.....	49
C.	Sumber Data	50

D. Fokus Penelitian.....	50
E. Teknik Pengumpulan Data.....	51
F. Uji Keabsahan Data	54
G. Teknik Analisis Data	55

BAB IV : DESKRIPSI DAN ANALISIS DATA

A. Deskripsi Data	60
1. Deskripsi Data Umum	60
a. Profil SDN Gebangsari 02	60
b. Peserta Didik dan Pendidik	62
2. Deskripsi Data Khusus	64
a. Peran Kepala Sekolah sebagai Supervisor Akademik dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SDN Gebangsari 02	64
b. Faktor Pendukung dan Penghambat Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SDN Gebangsari 02	73
B. Analisis Data	77
1. Analisis Peran Kepala Sekolah sebagai Supervisor Akademik dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SDN Gebangsari 02	77
2. Analisis Faktor Pendukung dan Penghambat Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SDN Gebangsari 02	88

C. Keterbatasan Penelitian	91
BAB V : PENUTUP	
A. Kesimpulan	93
B. Saran	94
DAFTAR PUSTAKA	96
DAFTAR LAMPIRAN	100
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	109

DAFTAR BAGAN

Bagan 2.1 : Kerangka Berfikir	47
-------------------------------------	----

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Teknik Analisis Data	56
Gambar 4.1 Rapat Bulanan	68
Gambar 4.2 Kunjungan Kelas	70
Gambar 4.3 Pelatihan Workshop.....	72

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 : Model Pengembangan Guru	42
Tabel 4.1 : Daftar Pendidik SDN Gebangsari 02	63



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan sampai saat ini masih dianggap masyarakat sebagai penentu akan kehidupan yang lebih baik. Faktor penting agar pendidikan dapat berkualitas maka ada beberapa hal yang harus dipenuhi, yaitu keberadaan guru, kepala sekolah yang bermutu dan professional serta bermartabat. Kepala sekolah sebagai supervisor mempunyai kemampuan untuk menciptakan situasi belajar mengajar sedemikian rupa, sehingga dapat mencapai tujuan pendidikan. tanggungjawab pembinaan guru atau supervisi banyak berada di tangan kepala sekolah. Kepala sekolah bertanggungjawab terhadap kelancaran pelaksanaan pendidikan dan akademik sekolah.¹

Dalam Al-Qur'an Allah swt berfirman

يُدَبِّرُ الْأَمْرَ مِنَ السَّمَاءِ إِلَى الْأَرْضِ ثُمَّ يَعْرُجُ إِلَيْهِ فِي يَوْمٍ كَانَ
مِقْدَارُهُ أَلْفَ سَنَةٍ مِمَّا تَعُدُّونَ

¹ Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan* (Bandung: PT Rosdakarya Remaja, 2009) hlm 4-6

“Dia mengatur segala urusan dari langit ke bumi, kemudian (urusan) itu naik kepada-Nya dalam satu hari yang kadarnya (lamanya) adalah seribu tahun menurut perhitunganmu”. (Q.S As Sajdah ayat 5).²

Adapun kandungan ayat di atas menjelaskan bahwa Allah Swt adalah pengatur alam. Keteraturan alam raya ini, namun karena manusia di ciptakan oleh Allah Swt yang telah di jadikan sebagai khalifah di bumi, maka dia harus mengatur dan mengelola bumi dengan sebaik-baiknya sebagaimana Allah mengatur alam raya ini.

Atas dasar uraian di atas, kepala sekolah dalam perannya sebagai supervisor diharapkan dapat membantu rekan-rekan guru secara professional untuk mengatasi berbagai persoalan belajar mengajar. Kepala sekolah sebagai orang yang berwenang dan bertanggungjawab terhadap keberhasilan belajar mengajar, dapat membaca dan mengatasi permasalahan yang dihadapinya, sehingga guru terlepas dari kemelut yang dapat mempengaruhi kelancaran tugasnya. Kepala sekolah selaku supervisor akademik dalam usahanya memberikan bantuan atau pelayanan professional kepada guru selalu manaruh perhatian yang sungguh-sungguh terhadap aspek-

² <https://www.tokopedia.com/s/quran/as-sajdah/ayat-5> (Diakses pada 2 September 2020)

aspek yang dapat mengganggu tugas guru dalam proses belajar mengajar.

Apabila seorang kepala sekolah ingin berhasil menggerakkan para guru dalam menjalankan tugasnya maka: *pertama* menghindarkan diri dari sikap dan perbuatan memaksa atau bertindak keras terhadap guru, *kedua* harus mampu melakukan perbuatan yang melahirkan kemauan untuk bekerja dengan penuh semangat dan percaya diri terhadap guru. Keinginan guru untuk terus berkembang dan bertumbuh begitupun dengan kualitas keprofesionalan guru menuntut perhatian dari kepala sekolah untuk dapat menjangkau dan memenuhi kebutuhan tersebut.

Untuk itu kepala sekolah dapat menggunakan pola pendekatan yang sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik guru. Berdasarkan pemikiran tersebut diatas, maka fungsi dan peranan kepala sekolah sebagai supervisor dan pemimpin pendidikan akan efektif apabila: 1. Melakukan program instruksional akademik secara efektif, 2. Melalui kepemimpinan yang efektif, 3. Mengacu pada proses pembelajaran guru, 4. Membantu menciptakan iklim yang kondusif bagi pertumbuhan profesional guru, 5. Memberikan bantuan kepada guru secara langsung melalui kunjungan kelas, pembicaraan/bimbingan individual pemberian petunjuk tentang cara memajukan proses belajar mengajar, 6.

Menggunakan pola pendekatan yang sesuai kebutuhan dan karakteristik guru.³

Faktor kemampuan atau kompetensi kepala sekolah dalam supervisi sangat menentukan terlaksananya kegiatan supervisi akademik di sekolahnya masing-masing. Kompetensi itu meliputi pengetahuan tentang supervisi, kemampuan dalam hubungan antar pribadi dan ketrampilan teknis dalam supervisi. Ketiga hal tersebut merupakan faktor yang mutlak dimiliki oleh setiap kepala sekolah sebagai supervisor akademik.

Kepala sekolah yang baik yaitu bersikap konstruktif terhadap situasi yang sedang berjalan dalam suasana yang menjengkelkan maupun menyenangkan, mencemaskan dan menakutkan. Kemampuan untuk mendengar orang lain serta memberi kepercayaan pada tenaga kependidikan akan memberikan kesempatan tenaga kependidikan untuk berkembang, sekaligus memberikan kesempatan kepala sekolah memecahkan problem yang mereka hadapi.⁴ Peran pendekatan kepala sekolah dalam mempengaruhi pendidik membuat suasana menjadi kondusif dan memberikan perlakuan

³ S. Sepriadi dan S. Ahmad, “*Pengaruh Peran Kepala Madrasah Sebagai Supervisor Akademik Terhadap Kinerja Guru Di Smk Pgrj Tanjung Raja*”, Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan, Vol 02, No. 1, 2017, hlm 56

⁴ Dian dan Ari Prayoga, “*Supervisi Akademik Kepala Madrasah Di Madrasah Aliyah Darussalam Sumedang*,” *Briliant: Jurnal Riset Dan Konseptual* 04, hlm 550

klinis. Perlakuan klinis adalah langkah strategis dalam pelaksanaan supervisi akademik.⁵

Supervisi akademik mempengaruhi kinerja guru, untuk mengarahkan, membimbing dan membina guru dalam menjalankan proses pembelajaran yang mempunyai kualitas mutu adalah dengan mengadakan supervisi akademik yang dilakukan oleh pengawas sekolah. Pelaksanaan supervisi akademik menjadi salah satu tugas dari pengawas sekolah, PP. No. 19 Tahun 2005 pasal 39 ayat (1): dinyatakan pengawasan pada pendidikan formal dilaksanakan oleh pengawas satuan pendidikan.⁶

Peranan supervisi akademik kepala sekolah dan profesionalisme guru di sekolah sangat besar, karena supervisi yang dilakukan kepala sekolah secara terus menerus dan continue dapat meningkatkan mutu pembelajaran yang pada akhirnya dapat meningkatkan mutu pendidikan di Indonesia. Supervisi akademik menjadi dasar atau landasan kegiatan pengawasan, professional. Disini yang menjadi kajian adalah bagaimana sistem pemberian bantuan yang dilakukan oleh kepala sekolah untuk meningkatkan kemampuan professional

⁵ Mulyasa, *Menjadi Kepala Madrasah Profesional* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2004) hlm 50

⁶ Peraturan Pemerintah No 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan

guru sehingga guru menjadi lebih mampu dalam menangani tugas pokok pembelajaran peserta didik.⁷

Supervisi terhadap guru dimaksudkan untuk melakukan pembinaan dan pengembangan terhadap guru sebagai salah satu komponen sekolah. Oleh karena itu agar diperoleh kualitas pendidikan yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan maka guru dituntut untuk selalu memiliki kinerja yang tinggi. Dalam kaitanya peranan kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja guru, perlu dipahami bahwa setiap pemimpin harus bertanggungjawab dalam mengarahkan para pegawainya.⁸

Inti dari pengawasan akademik secara umum, pada dasarnya mengawasi hal-hal yang berkaitan dengan organisasi sekolah. Selanjutnya yang utama berkaitan dengan kegiatan akademik, seperti kegiatan pengelolaan kelas, instrumenya yang digunakan di sesuaikan untuk mencapai tujuan tersebut. Supervisi akademik memiliki beberapa fungsi termasuk penelitian, penilaian, perbaikan dan peningkatan. Dengan demikian, pengawasan akademik adalah bidang pengawasan

⁷ Dadang Suhardan, *Supervisi Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2010) hlm 15

⁸ Barnawi dan Arifin, *Kinerja Guru Profesional: Instrumen, Pembinaan, Peningkatan dan Penilaian* (Jogyakarta: Ar-Ruzz Madia, 2012) hlm 15

yang berkaitan dengan kegiatan akademik yang dilakukan lembaga-lembaga pendidikan di Indonesia. Lembaga-lembaga tersebut mengarah pada bimbingan guru dan pengawasan yang berkaitan dengan kinerja guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar.

Di SDN Gebangsari 02 permasalahan yang dihadapi dalam hal pembelajaran yaitu kurang efektifnya guru dalam hal mengajar, kurangnya kemampuan guru dalam memanfaatkan fasilitas, dan adanya beberapa guru yang tidak dapat menerima kritik dari kepala sekolah. Beberapa permasalahan yang terjadi di SDN Gebangsari 02 Genuk Semarang terkait dengan pembelajarannya. Sehingga pembelajaran tidak bisa berjalan dengan baik.

Sebagaimana yang telah diungkapkan oleh guru SDN Gebangsari 02 Genuk Semarang yaitu ibu rizqi fauziah, beliau mengatakan:

“bahwa kurangnya efektifitas dan kesulitan pembelajaran dikarenakan dalam proses belajar siswa harus menguasai dan memahami materi yan terlalu banyak/luas, dan materi yang setiap mata pelajaran berbeda-beda, sehingga siswa banyak yang merasa jenuh, kurang menarik bahkan monoton”.⁹

⁹ Wawancara Pra Riset dengan Ibu Rizqi Fauziah Selaku Guru Kelas tiga SDN Gebangsari 02, (Tanggal 24 September 2021)

Maka dengan berbagai hal diatas, disinilah tugas kepala sekolah untuk memberikan layanan dan bantuan berupa motivasi dan bimbingan kepada para guru agar guru lebih mudah dalam mengajar serta guru dapat mengemas pelajaran menjadi semenarik mungkin sehingga siswa lebih semangat dalam belajar. Dalam hal ini dapat disimpulkan peneliti tertarik untuk menggali dan meneliti sebagai judul skripsi yang berjudul: “Peran Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Akademik Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SDN Gebangsari 02 Genuk Semarang”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penelitian menfokuskan penelitian ini dengan ingin mengetahui

1. Bagaimana peran kepala sekolah sebagai supervisor akademik dalam meningkatkan kinerja guru di SDN Gebangsari 02?
2. Apa sajakah faktor pendukung dan penghambat yang mempengaruhi Kepala Sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SDN Gebangsari 02?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian pokok permasalahan yang di kemukaan diatas memiliki tujuan yang hendak dicapai dalam penulisan skripsi ini, yaitu :

1. Untuk mengetahui bagaimana peran kepala sekolah sebagai supervisor akademik dalam meningkatkan kinerja guru di SDN Gebangsari 02
2. Untuk mengetahui faktor pendukung dan penghambat yang mempengaruhi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SDN Gebangsari 02

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penulisan ini adalah sebagai berikut :

1. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah khazanah pengetahuan tentang peran kepala sekolah, kepala sekolah sebagai supervisor akademik, dan kinerja guru.
2. Penelitian ini juga diharapkan menjadi salah satu referensi model pendidikan alternative yang mencoba memberikan tawaran berbeda terhadap pendidikan nasional, terutama dalam hal peran kepala sekolah sebagai supervisor akademik.
3. Bagi peneliti sendiri, penelitian ini diharapkan menjadi tambahan pengetahuan mengenai peran kepala sekolah sebagai supervisor akademik dalam meningkatkan kinerja guru di SDN Gebangsari 02.

BAB II

PERAN KEPALA SEKOLAH SEBAGAI SUPERVISOR AKADEMIK DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU

A. Deskripsi Teori

1. Peran Kepala Sekolah

Dalam bahasa Inggris kepemimpinan sering disebut leader dari akar kata to lead dan kegiatannya disebut kepemimpinan atau leadership. Kepala Sekolah adalah penanggung jawab atas penyelenggaraan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga pendidikan lainnya, pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana juga sebagai supervisor pada sekolah yang dipimpinnya. Jika dilihat dari syarat guru untuk menjadi Kepala Sekolah, Kepala Sekolah bisa dikatakan sebagai jenjang karier dari jabatan fungsional guru. Apabila seorang guru memiliki kompetensi sebagai kepala sekolah dan telah memenuhi persyaratan atau tes tertentu maka guru tersebut dapat memperoleh jabatan Kepala Sekolah.¹

Menurut istilah kepemimpinan adalah proses mempengaruhi aktivitas individu atau grup untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu dalam situasi yang telah

¹ Imam Suprayogo, *Revormulasi Visi Pendidikan Islam*, (Malang: Stain Press 2009), hlm 161

ditetapkan.² Jadi, kepemimpinan adalah kesanggupan menggerakkan sekelompok manusia kearah tujuan bersama sambil menggunakan daya badan dan rohani yang ada dalam kelompok tersebut. Lebih lanjut dia menjelaskan bahwa kepemimpinan merupakan unsur dinamis yang sanggup mengkaji masa lampau, menelaah masa kini dan menyoroti masa depan, untuk kemudian berani mengambil keputusan yang di tuangkan dalam tindakan.

Kepala sekolah selaku pemimpin di sebuah lembaga pendidikan hendaknya memiliki kualifikasi dan kompetensi seperti yang dijabarkan dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah atau Madrasah. Kompetensi tersebut meliputi kompetensi kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi, dan kompetensi sosial.³

Kepala sekolah mempunyai peran yang penting dalam suatu lembaga pendidikan. Hal ini sesuai yang ada di Departemen Pendidikan Nasional Tahun 2006 tentang kepala sekolah, bahwa seorang kepala sekolah mempunyai beberapa peran diantaranya sebagai *edukator, manajer, administrator, supervisor, leader, inovator dan motivator*.

² Imam Suprayogo,... hlm 161

³ Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007

Maka kepala sekolah berhak dalam menentukan suatu keputusan atau kebijakan dalam pengelolaan suatu proses pendidikan.

a. Kepala Sekolah sebagai Edukator (pendidik)

Peranan kepala sekolah sebagai pendidik adalah berat, hal ini dikarenakan selain diharuskan mampu menanamkan, memajukan serta meningkatkan empat macam nilai, yaitu: mental, moral, fisik, artistik. Dalam hal ini kepala sekolah juga mempunyai fungsi dalam hal menjalankan proses kepemimpinannya yakni mendorong, mempengaruhi, serta mengarahkan tingkah laku kelompoknya, sebagai bagian integratif dari tugas dan tanggung jawabnya, maka inisiatif dan kreatifitas diperlukan sekali, Sehingga akan tercipta proses belajar mengajar yang efektif dan efisien.⁴ Sebagai educator, kepala sekolah harus senantiasa berupaya meningkatkan kualitas pembelajaran yang dilakukan oleh para guru. Dalam hal ini faktor pengalaman akan sangat mempengaruhi profesionalisme kepala sekolah, terutama dalam mendukung terbentuknya pemahaman tenaga kependidikan terhadap pelaksanaan tugasnya.

⁴ E. Mulyasa, Profesionalisme Guru: Menjadi Kepala Sekolah Profesional (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2009), hlm 98

b. Kepala Sekolah sebagai Manajer

Keberadaan manajer pada suatu organisasi amat diperlukan, hal ini disebabkan organisasi sebagai alat dalam mencapai tujuan yang didalamnya terjadi perkembangan dari berbagai macam pengetahuan, dan sebagai usaha dalam mengembangkan budaya agama (budaya membaca al-Qur'an). Dengan demikian diperlukan manajer yang dapat atau mampu untuk merencanakan (planing), mengorganisasikan (organizing), memimpin serta mengendalikan organisasi sehingga dapat mencapai tujuan. Dalam rangka melakukan peran dan fungsinya sebagai manajer, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerja sama atau kooperatif, memberi kesempatan kepada tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya, dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga dalam berbagai kegiatan yang menunjang program sekolah.⁵

c. Kepala Sekolah sebagai Administrator

Kepala sekolah sebagai administrator memiliki hubungan yang sangat erat dengan berbagai aktivitas pengelolaan administrasi yang bersifat pencatatan, penyusunan dan pendokumenan seluruh program

⁵ E. Mulyasa,... hlm 99

sekolah. Secara spesifik, kepala sekolah harus memiliki kemampuan untuk mengelola kurikulum, mengelola administrasi peserta didik, mengelola administrasi personalia, mengelola administrasi sarana dan prasarana, mengelola administrasi kearsipan, dan mengelola administrasi keuangan. Kegiatan tersebut perlu dilakukan secara efektif dan efisien agar dapat menunjang produktivitas sekolah.⁶

d. Kepala Sekolah sebagai Motivator

Sebagai motivator, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan secara efektif, dan penyediaan berbagai sumber belajar melalui pengembangan Pusat Sumber Belajar (PSB).⁷

e. Kepala Sekolah sebagai Leader (pemimpin)

Kepala sekolah sebagai *leader* harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah, dan mendelegasikan tugas. Wahjosumidjo,

⁶ E. Mulyasa,... hlm 99

⁷ E. Mulyasa,... hlm 107-110

mengemukakan bahwa kepala sekolah sebagai leader harus memiliki karakter khusus yang mencakup kepribadian, keahlian dasar, pengalaman dan pengetahuan professional, serta pengetahuan administrasi dan pengawasan.

Kepala sekolah sebagai *leader* dapat dianalisis dari tiga sifat kepemimpinan, yakni demokratis, otoriter, dan laissez-faire. Ketiga sifat tersebut sering dimiliki secara bersamaan oleh seorang leader, sehingga dalam kepemimpinannya sifat-sifat tersebut muncul secara situasional. Meskipun kepala sekolah ingin bersifat demokratis, namun sering kali situasi dan kondisi menuntut untuk bersikap lain, misalnya harus otoriter. Dalam hal ini sifat kepemimpinan otoriter lebih cepat digunakan dalam pengambilan keputusan.

Dengan demikian ketiga sifat tersebut oleh seorang kepala sekolah sebagai leader, maka dalam menjalankan roda kepemimpinannya di sekolah, kepala sekolah menggunakan strategi yang tepat sesuai dengan tingkat kematangan tenaga kependidikan dan kombinasi yang tepat antara perilaku tugas dan perilaku hubungan.⁸

⁸ E. Mulyasa,... hlm 115

f. Kepala Sekolah sebagai Inovator

Dalam rangka melakukan peran dan fungsinya sebagai inovator, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan, mencari gagasan baru, mengintegrasikan setiap kegiatan, memberikan teladan kepada seluruh tenaga kependidikan di sekolah, dan mengembangkan model-model pembelajaran yang inovatif.⁹

g. Kepala Sekolah sebagai Supervisor

Dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007, salah satunya adalah kompetensi supervise kepala sekolah yang meliputi (a) merencanakan program supervise akademik dalam rangka peningkatan profesionalisme guru, (b) melaksanakan supervise akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervise yang tepat, (c) menundaklanjuti hasil supervise akademik terhadap guru dalam rangka peningkatan profesionalisme guru.¹⁰

Kepala sekolah sebagai supervisor artinya kepala sekolah berfungsi sebagai pengawas, pengendali, Pembina, pengarah dan pemberi contoh kepada staf tenaga kependidikan. Dalam menjalankan fungsinya sebagai

⁹ E. Mulyasa,... hlm 100-101

¹⁰ E. Mulyasa,... hlm 120

supervisor kepala sekolah harus mampu menguasai tugas-tugasnya dan melaksanakan tugasnya dengan baik. Kepala sekolah juga bertanggung jawab terhadap seluruh kegiatan madrasah, mengatur proses belajar-mengajar, mengatur hal-hal yang menyangkut kesiswaan, personalia, sarana dan prasarana yang dibutuhkan dalam pembelajaran, ketatausahaan, keuangan serta mengatur hubungan dengan masyarakat.¹¹

2. Supervisi akademik

a. Pengertian supervisi akademik

Supervisi akademik merupakan supervisi yang menitikberatkan pengamatan pada masalah akademik, yaitu hal-hal yang berada dalam lingkup kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru untuk membantu siswa ketika sedang belajar. Supervisi akademik dilakukan untuk mengetahui bagaimana proses pembelajaran yang berlangsung di kelas.¹²

Glickman, mendefinisikan supervisi akademik sebagai serangkaian kegiatan membantu guru mengembangkan kemampuannya mengelola proses pembelajaran demi pencapaian tujuan pembelajaran. Supervisi akademik

¹¹ Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 Tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah.

¹² Griffin, Ricky W, *MANAGEMENT* (Houghton Mifflin, 1990) hlm

merupakan upaya membantu guru-guru mengembangkan kemampuannya mencapai tujuan pembelajaran. Dengan demikian berarti esensi supervisi akademik itu sama sekali bukan menilai unjuk kerja guru dalam mengelola proses pembelajaran, melainkan membantu para guru untuk mengembangkan kemampuan profesionalismenya.¹³

Meskipun demikian supervisi akademik tidak bisa terlepas dari penilaian kinerja guru dalam mengelola pembelajaran. Apa bila diatas dikatakan bahwa, supervisi akademik merupakan serangkaian kegiatan guru mengembangkan kemampuannya mengelola pembelajaran, maka menilai kinerja guru dalam mengelola proses pembelajaran merupakan salah satu kegiatan yang tidak bisa dihindarkan prosesnya.¹⁴

Guru sebagai pelaku yang mentrasferkan ilmu kepada peserta didik tentu menjumpai permasalahan-permasalahan tersebut bersumber dari peserta didik itu sendiri atau dari guru, seperti metode yang digunakan kurang pas sehingga peserta didik sulit memahami atau

¹³ Nur Afifah Masruroh dan Jamroh Latief, “Kepala Madrasah Sebagai Supervisor untuk Meningkatkan Kinerja Guru MA N Donomulyo, Kulonprogo”, *Manageria: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol 1, Nomor 2, 2016, hlm 279

¹⁴ Michelle Cleary, *Supervisi Pendidikan (Teori Dan Praktek Dalam Mengembangkan SDM Guru)*, (Surabaya: Penerbit Acima Publishing, 2019), hlm 37

sebagainya. Oleh karena itu, permasalahan yang ditemui membutuhkan solusi atau jalan keluar agar dapat memecahkan masalah. Solusi dan bantuan pemecahan masalah diberikan oleh orang yang lebih memahami dan berpengalaman dalam bidang tersebut, untuk itu dibutuhkanlah kegiatan supervisi dalam rangka membantu permasalahan guru. Orang yang melakukan kegiatan supervisi disebut supervisor.¹⁵

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa supervisi akademik adalah suatu kegiatan untuk mengawasi dan memberikan bantuan kepada guru yang diberikan oleh supervisor untuk meningkatkan kualitas proses pembelajaran agar lebih baik sehingga tujuan pembelajaran dapat tercapai.

b. Tujuan supervisi akademik

Tujuan supervisi akademik secara umum adalah memantau dan mengawasi kinerja para staf sekolah dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing agar para staff di sekolah dalam melakukan tuganya secara professional. Tujuan supervisi akademik secara khusus kepada staf guru di sekolah adalah untuk

¹⁵ Jamroh Latief dan Nur Afifah Masruroh, “Kepala Madrasah Sebagai Supervisor Akademik Untuk Meningkatkan Kinerja Guru MTs N Donomulyo Kulonprogo”, MANAGERIA: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, Vol 01, No. 2, 2017, hlm 280

meningkatkan mutu profesionalisme dan kinerja guru dalam melaksanakan empat kompetensi uata guru secara professional, yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi sosial, kompetensi professional dan kompetensi keperibadian.¹⁶

Tujuan utama supervisi adalah memperbaiki pengajaran. Sedangkan sasaran utama dari pelaksanaan kegiatan supervisi tersebut adalah peningkatan kemampuan profesional. Menurut Feter F.Olivia Tujuan supervisi adalah:

- 1) Membantu guru dalam mengembangkan proses kegiatan belajar mengajar
- 2) Membantu guru dalam menterjemahkan dan mengembangkan kurikulum dalam proses belajar mengajar
- 3) Membantu sekolah (guru) dalam mengembangkan staf

Berdasarkan pandangan di atas dapat di pahami bahwa secara umum tujuan supervisi yaitu membantu guru dalam mencapai tujuan pendidikan, membimbing pengalaman mengajar guru, memenuhi kebutuhan-kebutuhan siswa,

¹⁶ Abdul Hadis dan Nurhayati B, *Manajemen Mutu Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2014) hlm 19

membina moral kerja, menyesuaikan diri dengan masyarakat dan membina Sekolah atau Madrasah.¹⁷

c. Prinsip-prinsip supervisi akademik

Supervisi akademik dilandasi beberapa prinsip. Terdapat beberapa prinsip yang harus diperhatikan dalam melakukan supervisi pendidikan, yaitu: (1) ilmiah (*scientific*), dimana dalam pelaksanaan supervisi hendaknya dilakukan secara sistematis, teratur, terprogram dan terus menerus, objektif, berdasarkan pada data dan pengetahuan, menggunakan instrument yang dapat memberikan data yang akurat, dapat dianalisa dan dapat mengukur pelaksanaan proses pembelajaran. (2) Demokrasi, dalam pelaksanaan supervisi harus menjunjung asas musyawarah, menghargai dan menerima pendapat orang lain. (3) Kooperatif, dalam melaksanakan supervisi mampu mengembangkan usaha bersama menciptakan proses pembelajaran lebih baik. (4) konstruktif dan kreatif, pelaksanaan supervisi dapat membina inisiatif guru serta memotivasi untuk aktif dalam menciptakan situasi pembelajaran yang lebih baik.¹⁸

¹⁷ Sri Banun Muslim, *Supervisi Pendidikan Meningkatkan Kualitas Profesionalisme Guru* (Cet.3; Bandung ; Alfabeta CV,2013) hlm 42

¹⁸ Moch Wahid Ilham, “*Supervisi Pendidikan dalam Perspektif Epistemologi Islam*”, *Jurnal Pedagogik*, Vol 04 No. 1, 2017, hlm 34

Agar sikap dan tindakan pengawas sejalan dengan nilai-nilai dan tujuan supervisi, maka dalam interaksinya harus memperhatikan beberapa pedoman sebagai berikut:

- 1) supervisi hendaknya mulai dari hal-hal yang positif
- 2) hubungan antara pembinaan (supervisor) dan guru hendaknya di dasarkan atas hubungan kerabat kerja.
- 3) Supervisi hendaknya di dasarkan atas pandangan yang objektif.
- 4) Supervisi hendaknya di dasarkan pada tindakan yang manusiawi dan menghagai hak-hak asai manusia
- 5) Supervisi hendaknya mendorong pengembangan potensi, inisiatif, dan keaktifitas guru.
- 6) Supervisi yang di lakukan hendaknya sesuai dengan kebutuhan masing-masing guru dan,
- 7) Supervisi hendaknya di lakukan secara terus menerus dan berkesinambungan serta tidak mengganggu pelajaran yang efektif.¹⁹

Prinsip-prinsip supervisi di atas merupakan kaidah-kaidah yang harus di pedomani atau di jadikan landasan di dalam melakukan supervisi.

¹⁹ Abdul Hadis dan Nurhayati,... hlm 42

d. Fungsi supervisi akademik

Supervisi merupakan proses bantuan bagi guru dalam mengembangkan kemampuan yang meliputi pengetahuan, ketrampilan mengajar dan motivasi guru.

Adapun fungsi utama supervisi pendidikan ditujukan perbaikan dan peningkatan proses belajar mengajar guru di sekolah. Sehubungan dengan hal ini, menurut Malik supervise memiliki tiga fungsi

- 1) Supervise kurikulum untuk menjamin penyampaian kurikulum dengan tepat.
- 2) Perbaikan proses pembelajaran dengan membantu guru merencanakan program akademis.
- 3) Pengembangan profesi dalam melaksanakan program pengajaran.²⁰

Menurut Ametembun ada empat fungsi utama dari supervisi akademik:

- 1) Fungsi penelitian

Fungsi ini bertujuan untuk memperoleh gambaran yang jelas dan objektif tentang situasi pendidikan, khususnya yang berfokus kepada sasaran dari supervisi akademik melalui kegiatan penelitian di kelas. Dalam melakukan fungsi ini supervisor harus melakukan

²⁰ Cut Suryani, "Implementasi Supervisi Pendidikan dalam Meningkatkan Proses Pembelajaran di MIN Sukadamai Kota Banda Aceh" *Jurnal Imiah DIDAKTIKA*, 2015, Vol 15, No 1, hlm 27

perumusan masalah terlebih dahulu, pengumpulan data, pengolahan dan analisis data dan penarikan kesimpulan hasil penelitian yang diperlukan sebagai basis perbaikan pengajaran dan peningkatan pengajaran melalui kegiatan pembelajaran di kelas.

2) Fungsi penilaian

Fungsi ini mengacu kepada evaluasi hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, yaitu mengetahui apakah hasilnya mengalami kemajuan atau tetap. Namun, yang harus diingat bahwa dalam etika pendidikan, penilaian itu harus menekankan segi-segi positif, yaitu menyangkut tentang kemajuan atau kebaikan-kebaikan yang diperoleh dari supervisi lalu kemudian menekankan pada segi-segi kelemahan dari kegiatan supervisi.

3) Fungsi perbaikan

Fungsi ini mengacu kepada hasil penilaian, berdasarkan hasil penilaian tersebut, maka ditempuh beberapa prosedur perbaikan hasil kegiatan supervisi berupa identifikasi berbagai segi-segi negatif yang merupakan kelemahan, kekuarangan dan keandegan. Mengklasifikasi segi-segi negatif tersebut untuk mengetahui masalah yang serius dan masalah yang

sederhana, lalu melakukan perbaikan berdasarkan skala prioritas masalah.

4) Fungsi peningkatan

Fungsi ini merupakan upaya perbaikan sebagai proses yang berkesinambungan yang dilakukan secara terus menerus. Supervisi akademik disebut “menjunjung tinggi praktik perbaikan mutu secara berkesinambungan (*continuous quality improvement*) sebagai salah satu prinsip dasar dari manajemen mutu terpadu.²¹

Dapat ditarik kesimpulan bahwa fungsi supervisi kepala sekolah ditunjukkan pada perbaikan dan peningkatan kualitas pengajaran, yaitu untuk mengidentifikasi kebutuhan guru, kemudian untuk meningkatkan kemampuan dan selanjutnya membimbing guru supaya ia benar-benar berusaha menerapkan dan mengembangkan potensi serta kemampuan yang dimilikinya.

e. Teknik Supervisi Kepala Sekolah

Supervisi dapat dilakukan dengan berbagai cara, dengan tujuan agar apa yang diharapkan bersama dapat menjadi kenyataan secara garis besar, cara atau teknik

²¹ Abdul Hadis dan Nurhayati,.. hlm 40

supervisi dapat di golongkan menjadi dua, yaitu teknik individual dan teknik kelompok.²²

1) Teknik individual

a) Kunjungan kelas

Kunjungan kelas, yaitu kunjungan yang dilaksanakan oleh seorang supervisor (kepala sekolah, penilik, atau pengawas) untuk melihat atau mengamati seorang guru yang sedang mengajar. Tujuannya untuk memperoleh data mengenai keadaan sebenarnya selama guru mengajar di kelas. Dengan data tersebut supervisor dapat mengetahui kesulitan yang dihadapi oleh para guru. Selain itu kekurangan atau kelemahan yang sekiranya masih perlu diperbaiki dengan meminta bantuan dan dorongan supervisor.

b) Observasi kelas

Guru-guru dari suatu sekolah sengaja ditugaskan untuk melihat/mengamati seorang guru yang sedang mendemonstrasikan cara-cara mengajar suatu mata pelajaran tertentu. Observasi kelas dapat dilakukan di sekolah sendiri atau dengan mengadakan kunjungan ke sekolah lain, yang dianggap memiliki kecakapan atau keterampilan mengajar sesuai dengan tujuan

²² Euis Karwati dan Donni Juni Priansa, *Kinerja Dan Profesionalisme Kepala Sekolah* (Bandung: Alfabeta, 2013) hlm 221-231

kunjungan kelas yang diadakan. Tujuan observasi kelas ingin memperoleh data dan informasi secara langsung mengenai segala sesuatu yang terjadi saat proses belajar mengajar berlangsung. Data dan informasi ini yang digunakan sebagai dasar bagi supervisor untuk melakukan pembinaan terhadap guru yang diobservasi.

c) Percakapan pribadi

Percakapan pribadi merupakan teknik pemberian layanan langsung kepada guru dengan mengadakan pembicaraan langsung tentang permasalahan yang dihadapi oleh guru. Umumnya materi yang dipercakapkan adalah hasil-hasil kunjungan kelas dan observasi yang telah dilakukan oleh kepala sekolah. Dalam percakapan ini kepala sekolah memberikan masukan tentang kelebihan dan kekurangannya. Kemudian kepala sekolah mendorong agar yang sudah baik lebih ditingkatkan, dan yang mmasih kurang diperbaiki dan dioptimalkan.

d) Intervisitasi

Kunjungan antar kelas dalam satu sekolah atau antar sekolah sejenis merupakan suatu kegiatan terutama saling menukarkan pengalaman sesama guru atau kepala sekolah tentang usaha perbaikan dalam proses belajar mengajar. Manfaat kunjungan kelas ini dapat

saling membandingkan dan belajar atas keunggulan dan kelebihan berdasarkan pengalaman masing-masing. Sehingga masing-masing dapat memperbaiki kualitas guru dalam memberikan layanan belajar kepada peserta didik.

e) Menilai diri sendiri

Guru yang menyadari bahwa kemampuan dan ketrampilan mengajarkan harus selalu ditingkatkan. Guru tersebut, akan selalu melakukan teknik dan pendekatan mengajar dengan baik dan bervariasi. Dalam teknik ini guru melakukan penilaian pribadi terhadap penampilannya pada saat sedang mengajar dengan meminta peserta didiknya untuk mengamati, mengomentari, dan menilai tindakan-tindakan atau perilaku yang ditampilkannya selama mengajar.

2) Teknik kelompok

a) Mengadakan pertemuan atau rapat (meetings),
Rapat diadakan secara periodik dengan guru-guru dalam rangka kegiatan supervisi seperti hal-hal yang berhubungan dengan pelaksanaan dan pengembangan kurikulum.

b) Mengadakan diskusi kelompok, dapat diadakan dengan membentuk kelompok-kelompok guru bidang studi sejenis. Diskusi kelompok ini

membicarakan hal-hal yang berhubungan dengan usaha pengembangan dan proses belajar mengajar.

- c) Mengadakan penataran-penataran (workshop-training), pelatihan yang dilakukan ketika guru telah bertugas/telah menjalankan profesi sebagai guru. Penataran pada umumnya diselenggarakan oleh pusat atau wilayah, maka tugas kepala madrasah/supervisor adalah mengelola dan membimbing pelaksanaan tindak lanjut dari hasil penataran agar dapat dipraktekkan oleh guru-guru.

f. Faktor-faktor yang mempengaruhi supervisi

Kesanggupan dan kemampuan seorang kepala sekolah dipengaruhi oleh beberapa faktor. Adapun beberapa faktor yang dapat mempengaruhi supervisor antara lain:²³

- 1) Lingkungan masyarakat tempat sekolah itu berada Apakah sekolah itu di kota besar, kota kecil, atau di pelosok. Di lingkungan masyarakat orang-orang kaya atau di lingkungan orang-orang yang pada umumnya kurang mampu. Di lingkungan masyarakat intelek, pedagang, atau petani, dan lain-lain.
- 2) Besar kecilnya sekolah yang menjadi tanggung jawab sekolah Apakah sekolah itu merupakan kompleks

²³ Suryosubroto, *Manajemen Pendidikan Di Madrasah* (Jakarta: Rineka Cipta, 2004) hlm 187

sekolah yang besar, banyak jumlah guru dan muridnya, memiliki halaman dan tanah yang luas, atau sebaliknya.

- 3) Tingkatan dan jenis sekolah Apakah sekolah yang dipimpin itu SD atau sekolah lanjutan, SMP, atau STM, SMEA dan sebagainya, semuanya memerlukan sikap dan sifat supervisi tertentu.
- 4) Keadaan guru-guru dan pegawai yang tersedia Apakah guru-guru di sekolah itu pada umumnya sudah berwenang, bagaimana kehidupan social-ekonomi, hasrat kemampuannya dan lain sebagainya.
- 5) Kecakapan dan keahlian kepala sekolah Diantara faktor-faktor yang lain, yang terakhir ini adalah yang terpenting. Bagaimanapun, baiknya situasi dan kondisi yang tersedia, jika kepala sekolah itu sendiri tidak mempunyai kecakapan dan keahlian yang diperlukan, latar belakang pendidikan yang mumpuni. Semuanya itu tidak akan ada artinya. Sebaliknya, adanya kecakapan dan keahlian yang dimiliki oleh kepala sekolah, segala kekurangan yang ada akan menjadi perangsang yang mendorongnya untuk selalu berusaha memperbaiki dan menyempurnakannya.

g. Kepala Sekolah Sebagai Supervisor

Konsep menunjukkan adanya perbaikan pengajaran pada sekolah yang dipimpinnya, perbaikan ini tampak setelah dilakukan sentuhan supervisor berupa bantuan mengatasi kesulitan guru dalam mengajar. Untuk itulah kepala sekolah perlu memahami program dan strategi pengajaran, sehingga ia mampu memberi bantuan kepada guru yang mengalami kesulitan misalnya dalam penyusunan program dan strategi pengajarannya masing-masing. Bantuan yang diberikan oleh kepala sekolah kepada guru dapat berupa bantuan dukungan fasilitas, bahan-bahan ajar yang diperlukan, penguatan terhadap penguasaan materi dan strategi pengajaran, pelatihan, magang dan bantuan lainnya yang akan meningkatkan efektivitas program pengajaran dan implementasi program dalam aktivitas program pengajaran dan implementasi program dalam aktivitas belajar di kelas.²⁴

Hasil-hasil penelitian berkaitan dengan kinerja kepala sekolah yang menyatakan bahwa kepala sekolah yang berhasil adalah kepala sekolah yang memiliki komitmen yang kuat terhadap peningkatan kualitas pengajaran, komitmen yang kuat menggambarkan adanya kemauan

²⁴ Syaiful Sagala, *Supervisi Pembelajaran*, (Bandung: Alfabeta, 2010) hlm 124

dan kemampuan melakukan monitoring pada semua aktivitas personal sekolah, Misalnya dalam pengajaran dilakukan dengan cara memonitor waktu-waktu dan proses pengajaran di kelas, sehingga menjamin efektifitas pelaksanaan program pengajaran dan layanan belajar yang berkualitas di kelas. Kepala sekolah yang memiliki kemampuan cukup akan dapat mengatasi problem pengembangan kurikulum yang merespon perubahan-perubahan yang terjadi. Perubahan-perubahan harus direspon dalam tujuan pembelajaran dan tujuan sekolah, isi materi pelajaran, metode dan pendekatan dalam pengajaran, evaluasi program pengajaran, dan kegiatan lainnya yang berkaitan dengan layanan belajar. Untuk mengatasi semua permasalahan pendidikan di sekolah antara lain dalam bentuk kegiatan supervisi.²⁵

Jika hasilnya menunjukkan tidak membawa perubahan, maka program yang sudah dilaksanakan dievaluasi, kemudian hal-hal yang tidak membawa perubahan. Perbaikan yang dilakukan secara terus menerus, sehingga kualitas pengajaran senantiasa semakin membaik. Untuk mengatasi berbagai kesulitan guru dalam melaksanakan program pengajaran sebagai upaya melakukan perbaikan

²⁵ Syaiful Sagala,... hlm 126

terus menerus, maka kepala sekolah sebagai supervisor memberi bimbingan baik dalam bentuk bimbingan langsung.²⁶

Bimbingan professional yang dilakukan kepala sekolah sebagai supervisor terhadap guru adalah sebagai usaha yang memberikan kesempatan bagi para guru untuk berkembang secara profesional, sehingga mereka lebih maju lagi dalam melaksanakan tugas pokoknya. Para guru tersebut menjadi mampu dan mau memperbaiki dan meningkatkan kemampuan belajar murid-muridnya. Mengingat pentingnya bimbingan professional ini bagi guru, maka kepala sekolah harus senantiasa meningkatkan dan menyegarkan pengetahuannya beberapa tingkat lebih baik dibanding guru, karena jika kemampuan kepala sekolah itu sama atau bahkan dibawah guru kualitasnya, maka tugas bimbingan dan pemberian bantuan bagi guru tidak begitu berarti. Kepala sekolah sebagai supervisor dalam melakukan supervisi harus mengetahui secara jelas apa saja yang harus disupervisi dan bagaimana teknikya.²⁷

²⁶ Syaiful Sagala,.. hlm 128

²⁷ Syaiful Sagala,.. hlm 133

3. Meningkatkan Kinerja Guru

a. Kinerja guru

Kinerja merupakan serangkaian kegiatan yang menggambarkan sejauh mana hasil yang sudah dicapai oleh seseorang dalam melakukan tugas dan tanggungjawabnya dalam bentuk akuntabilitas publik, baik berupa keberhasilan maupun kekurangan yang terjadi, kinerja mensyaratkan adanya semangat kerja yang di dalamnya termasuk beberapa nilai keberhasilan baik untuk organisasi maupun seseorang.²⁸

Guru merupakan elemen kunci dalam sistem pendidikan, khususnya di sekolah. Semua komponen lain, mulai dari kurikulum, sarana dan prasarana, biaya dan sebagainya tidak akan banyak berarti apabila esensi pembelajaran yaitu interaksi guru dengan peserta didik tidak berkualitas. Mengingat peranan strategis guru dalam setiap upaya peningkatan mutu, relevansi dan efisiensi pendidikan, maka pengembangan profesionalisasi guru merupakan kebutuhan.²⁹

Kemampuan yang harus dimiliki guru telah disebutkan dalam peraturan pemerintah RI No. 19 Tahun 2005 tentang

²⁸ Martinis Yasmin, *Standarisasi Kinerja Guru* (Jakarta: Gaung Persada, 2010) hlm 87

²⁹ Udin Syaefuddin Sau'ud, *Pengembangan Profesi Guru* (Bandung: Alfabeta, 2009) hlm 97

Standar Nasional Pendidikan pasal 28 ayat 3 yang berbunyi: Kompetensi sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah serta pendidikan anak usia dini yang meliputi (1) kompetensi pedagogic, (2) kompetensi kepribadian, (3) kompetensi professional, (4) kompetensi sosial.³⁰ Kinerja guru akan menjadi optimal, bilamana diintegrasikan dengan komponen sekolah baik, kepala sekolah, fasilitas kerja, guru, karyawan maupun anak didik. Menurut Pidarta bahwa ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya yaitu: Kepemimpinan kepala sekolah, fasilitas kerja, harapan-harapan, dan kepercayaan personalia sekolah.³¹

Berdasarkan dua pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru ditentukan oleh faktor internal dan eksternal. Secara internal kinerja guru ditentukan oleh kemampuan dan ketrampilan yang dimiliki oleh guru itu sendiri, yaitu terkait pengetahuan dan ketrampilan mengajar yang diperoleh guru yang bersangkutan selama menempuh pendidikan. secara

³⁰ Uray Iskandar, “*Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Peningkatan Kinerja Guru*”, Jurnal Visi Ilmu Pendidikan, Vol 10, No. 1, 2013, hlm 1025-1026

³¹ Pidarta, *Landasan Kependidikan Stimulus Ilmu Pendidikan Bercorak Indonesia*. (Jakarta: Bima Rineka Cipta, 1997) hlm 55

eksternal kinerja guru ditentukan dengan motivasi kerja, yaitu terkait dengan motivasi yang dimiliki oleh masing-masing guru saat memilih profesi guru. Motivasi itu tentu saja tidak bisa dilepaskan dari faktor lingkungan dimana guru itu bekerja, misalnya struktur sekolah yang dikembangkan, budaya sekolah, kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah juga ikut menentukan kinerja guru.³²

b. Peningkatan kinerja guru

Peningkatan guru dapat dilakukan oleh lembaga pendidikan tempat guru melaksanakan tugasnya. Kepala sekolah memberikan kesempatan kepada guru untuk meningkatkan kompetensinya melalui penataran, pelatihan, ikut setara dalam event atau perlombaan, melanjutkan studi ke jenjang berikutnya, dan sebagainya. Kinerja guru dapat dilihat dari kemampuan guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar yaitu mempersiapkan rencana pembelajaran, mengelola program belajar mengajar, mengelola kelas, menggunakan media atau sumber belajar, memahami landasan kependidikan, melaksanakan program Bimbingan Konseling, melaksanakan evaluasi pembelajaran, dan melaksanakan

³² Abd. Majid, *Pengembangan Kinerja Guru Melalui: Kompetensi, Komitmen dan Motivasi Kerja*, (Yogyakarta: Penerbit Samudra Biru 2016) hlm 13

adminitrasi sekolah untuk kelancaran proses belajar mengajar.³³

Dalam penelitian ini peneliti meneliti peningkatan kinerja guru melalui aspek pembelajaran. ada tiga indikator yang terdiri dari kegiatan pembelajaran di kelas yang meliputi:

1) Perencanaan program pembelajaran

Tahap perencanaan program pembelajaran adalah tahap yang berhubungan dengan kemampuan guru dalam menguasai bahan ajar. Kemampuan guru dapat dilihat dari cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru, yaitu mengembangkan silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP). Indikator untuk merencanakan pembelajaran adalah merumuskan tujuan yang akan diajarkan, mengembangkan bahan pembelajaran, merencanakan kegiatan belajar, alat maupun sumber belajar dan merencanakan penilaian.

2) Pelaksanaan kegiatan pembelajaran

Pelaksanaan kegiatan pembelajaran di kelas adalah inti penyelenggaraan pendidikan yang ditandai

³³ Usman, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*, (Bandung: Mutiara Ibnu, 2007) hlm 133

oleh adanya kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, dan menggunakan metode serta strategi pembelajaran. semua tugas tersebut merupakan tugas dan tanggungjawab guru yang secara optimal dalam pelaksanaannya menuntut kemampuan guru. Kemampuan yang dituntut dalam pelaksanaan kegiatan pembelajaran adalah pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, penggunaan metode pembelajaran.

3) Evaluasi atau penilaian hasil pembelajaran

Penilaian hasil belajar adalah kegiatan atau cara yang ditunjukkan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan juga proses pembelajaran yang telah dilakukan, pada tahap ini guru dituntut memiliki kemampuan dalam menentukan pendekatan dan cara-cara evaluasi, pengolahan dan penggunaan hasil evaluasi.³⁴

Selanjutnya menurut Amran menyatakan bahwa peningkatan kinerja guru melalui pengembangan profesionalisme dapat dilakukan melalui peningkatan Knowledge, Ability, Skill, Attitude, Habit, yang dapat di jelaskan sebagai berikut:³⁵

³⁴ Usman,.. hlm 134

³⁵ Usman,.. hlm 140

a. Peningkatan Pengetahuan (*Knowledge*)

Pengetahuan merupakan sesuatu yang diperoleh melalui pengalaman yang tidak hanya melalui indra, tetapi juga melalui suatu eksperimen, baik itu pengetahuan ilmiah maupun pengetahuan filsafat. Menambah ilmu pengetahuan merupakan hal yang mutlak. Semakin banyak ilmu pengetahuan yang dipelajari oleh guru, semakin banyak pula wawasan tentang berbagai ilmu pengetahuan yang dibutuhkan oleh peserta didik.

b. Peningkatan Kemampuan (*Ability*)

Kemampuan terdiri dari dua unsur yaitu yang bisa dipelajari dan yang akamiah. Seberapa besar kemampuan bisa menghasilkan prestasi, tergantung pada kemauan untuk terus mengasahnya. Karena prestasi profesionalisme didapat dari unsure kemauan dan kemampuan.

c. Peningkatan Ketrampilan (*Skill*)

Ketrampilan merupakan keahlian yang bermanfaat untuk jangka panjang. Tanggung jawab guru mencari cara untuk mencerdaskan kehidupan peserta didik dalam arti yang sempit dan bangsa dalam arti yang luas. Ketrampilan yang harus

dimiliki oleh seorang guru adalah merencanakan pengajaran, pengajaran, menilai pengajaran.

d. Peningkatan Sikap Diri (*Attitude*)

Sikap diri seseorang terbentuk oleh suasana lingkungan. Kepribadian adalah keseluruhan perilaku individu yang merupakan hasil interaksi antara potensi-petensi bio-psiko-fisikal yang terbawa sejak lahir dengan rangkaian situasi lingkungan, yang terungkap pada tindakan dan perbuatan serta reaksi mental psikologinya, jika mendapat rangsangan dari lingkungan.

e. Pengembangan Kebiasaan Diri (*Habit*)

Kebiasaan adalah suatu kegiatan yang terus menerus dilakukan yang tumbuh dari dalam pikiran. Guru sebagai pekerja harus berkemampuan meliputi penguasaan materi pelajaran, penguasaan professional keguruan dan pendidikan, penguasaan cara-cara menyesuaikan diri dan kepribadian untuk melaksanakan tugasnya, disamping itu guru harus menerapkan pribadi yang berkembang dan bersifat dinamis.³⁶

Keberhasilan dan tercapainya mutu belajar mengajar yang terjadi di sekolah adalah ditentukan oleh sebagian

³⁶ Usman,.. hlm 142

besar mutu kepemimpinan kepala sekolah. Kinerja guru tercapai dengan baik terlihat dari gaya guru yang rajin hadir di sekolah dan rajin dalam mengajar, guru mengajar dengan sungguh-sungguh menggunakan rencana pelajaran, guru mengajar dengan semangat dan senang hati, menggunakan media dan metode mengajar yang sesuai dengan materi pelajaran., melakukan kegiatan evaluasi pengajaran dan menindaklanjuti hasil evaluasi. Karena apa yang dilakukan oleh guru ini akan berdampak kepada keberhasilan siswa dalam proses belajar mengajar.³⁷

c. Model dan pengembangan guru

Banyak cara yang dilakukan oleh guru untuk menyesuaikan dengan perubahan, baik itu secara perorangan, kelompok, atau dalam satu system yang diatur oleh lembaga. Pengembangan guru dapat dilakukan dengan cara on the job training dan in service training. Lima model pengembangan untuk guru seperti pada tabel berikut.³⁸

³⁷ Dadi Parmadi, *Kepemimpinan Mandiri (professional) kepala madrasah* (Bandung: Sarana Panca Karya Nusa, 2009) hlm 24

³⁸ Udin Syaefuddin Sau'ud,.. hlm 102

Model Pengembangan Guru

Model Pengembangan Guru	Keterangan
Individual Guided Staff Development (Pengembangan Guru Yang Dipadu Secara Individual)	Peran guru dapat menilai kebutuhan belajar mereka dan mampu belajar aktif serta mengarahkan diri sendiri. Para guru harus dimotivasi saat menyeleksi tujuan belajar berdasar penilaian personil dari kebutuhan mereka
Observation / Assesment (Observasi atau Penilaian)	Pembelajaran orang dewasa lebih efektif ketika mereka perlu untuk mengetahui atau perlu memecahkan suatu masalah. Guru perlu untuk memperoleh pengetahuan atau keterampilan melalui keterlibatan pada proses peningkatan sekolah atau pengembangan kurikulum
Training (Pelatihan)	Ada teknik-teknik dan perilaku-perilaku yang pantas untuk ditiru guru dalam kelas. Guru-guru dapat merubah perilaku mereka dan belajar meniru perilaku dalam kelas mereka
Inquiry (Pemeriksaan)	Pengembangan profesional adalah studi kerjasama oleh para guru sendiri untuk permasalahan dan isu yang timbul dari usaha untuk membuat praktik mereka konsisten dengan nilai bidang pendidikan

Tabel 2.1 Model Pengembangan Guru

Dari kelima model pengembangan guru diatas, model “training” merupakan model pengembangan yang banyak dilakukan oleh lembaga pendidikan swasta. Pada lembaga pendidikan, cara yang populer untuk pengembangan kemampuan profesional guru adalah dengan melakukan penataran (in service training) baik dalam rangka penyegaran (refreshing) maupun peningkatan kemampuan (up-grading). Cara lain baik dilakukan sendiri-sendiri (informal) atau bersama-sama, seperti: on the job training, workshop, seminar, diskusi panel, rapat-rapat, symposium, konferensi, dan sebagainya.³⁹

B. Kajian Pustaka

Dalam kajian pustaka ini, peneliti akan meghadirkan beberapa literature yang sebelumnya sudah dilakukan terkait Peran Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Akademik dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SDN Gebangsari 02. Isi penelitian tersebut digunakan sebagai pembanding yang sama-sama meneliti peran kepala sekolah sebagai supervisor akademik. Beberapa penelitian tersebut diantaranya:

Pertama, penelitian skripsi yang dilakukan Lina Risa Rezeki pada tahun 2018. Dengan judul ‘Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SD Negeri 9 Lut Tawar

³⁹ Udin Syaefuddin Sau’ud,.. hlm 103

Aceh Tengah. Jurusan Pendidikan Guru Madrasah Dasar, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Syiah Kuala. Dalam penelitian ini peneliti bertujuan mendeskripsikan bagaimana peran kepala sekolah sebagai supervisor akademik dalam meningkatkan kinerja guru di SD Negeri 9 Laut Aceh Tengah. Dari hasil analisis data, peneliti mengemukakan beberapa data. Pertama, kepala sekolah melakukan pemantauan proses kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru di dalam kelas. Kedua kepala sekolah melakukan supervisor terhadap kelengkapan administrasi guru sebelum kegiatan proses belajar mengajar berlangsung pada setiap semester tahun pelajaran berjalan. Ketiga, setiap 3 bulan sekali melaksanakan ujian tengah semester. Simpulan dari hasil analisis tersebut bahwa kepala sekolah sudah melaksanakan tugas juga tanggungjawab pemimpin dengan baik. Dalam meningkatkan kinerja guru kepala sekolah mengadakan pelatihan penggunaan IT untuk para guru.

Kedua, penelitian skripsi oleh Muslikhah, Program Studi Pendidikan Guru Madrasah Dasar Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Surakarta pada tahun 2018. Dengan judul “Peran Kepala Madrasah Sebagai Supervisor dalam Mengembangkan Profesionalisme Guru di SD Negeri 2 Gawan. Hasil data yang disajikan oleh peneliti menjelaskan bahwa untuk meningkatkan keprofesionalisme

guru yaitu dengan memberikan motivasi dan rasa mana dalam bekerja, menjalihkan hubungan kerja profesional, aktualisasi diri dan pengembangan diri guru, kerjasama dalam pencegahan dan perbaikan serta peningkatan mutu pembelajaran.

Ketiga penelitian yang dilakukan Muhammad Sholeh Mahasiswa Manajemen Pendidikan Universitas Negeri Jakarta. Dengan judul “Keefektifan Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru”. Peran kepemimpinan kepala sekolah dalam organisasi sekolah sangat penting karena peran strategis kepala sekolah ikut mempengaruhi kinerja guru dalam pelaksanaan kegiatan Proses Belajar Mengajar (PBM). Sebagai pemimpin pendidikan, kepala sekolah memiliki tugas dan tanggungjawab yang cukup berat. Keefektifan kepala sekolah dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen adalah ketepatan penerapan kemampuan kepala sekolah dalam melakukan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengendalian serta pendayagunaan seluruh sumber-sumber pendidikan baik ketenagaan, dana, sarana dan prasarana termasuk informasi secara optimal, yaitu menunjukkan sejauh mana kepala sekolah melaksanakan tugas pokoknya secara baik dan benar untuk mencapai tujuan. Kinerja guru sangat terkait dengan efektifitas guru dalam melaksanakan fungsinya. Keefektifan guru dalam melaksanakan fungsinya, adalah guru yang efektif; 1) memiliki pribadi kooperatif, daya tarik penampilan, minat besar,

pertimbangan dan kepemimpinan, 2) menguasai metode mengajar yang baik, 3) memiliki tingkah laku yang baik saat mengajar, 4) menguasai berbagai kompetensi dalam mengajar.

Dari ketiga penelitian diatas hampir sama menjelaskan peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Lalu apa yang ditawarkan dari skripsi ini? Dalam skripsi ini, peneliti berusaha mendeskripsikan peran kepala sekolah sebagai supervisor akademik dalam meningkatkan kinerja guru di SDN Gebangsari 02.

C. Kerangka Berfikir

Kerangka berfikir adalah pemetaan pemikiran yang penulis buat sebagai metodologi singkat untuk mempermudah proses pemahaman terhadap masalah yang dibahas dalam penelitian ini, disamping mempermudah penulis dalam menyusun objek pembahasan secara teratur dan terarah.

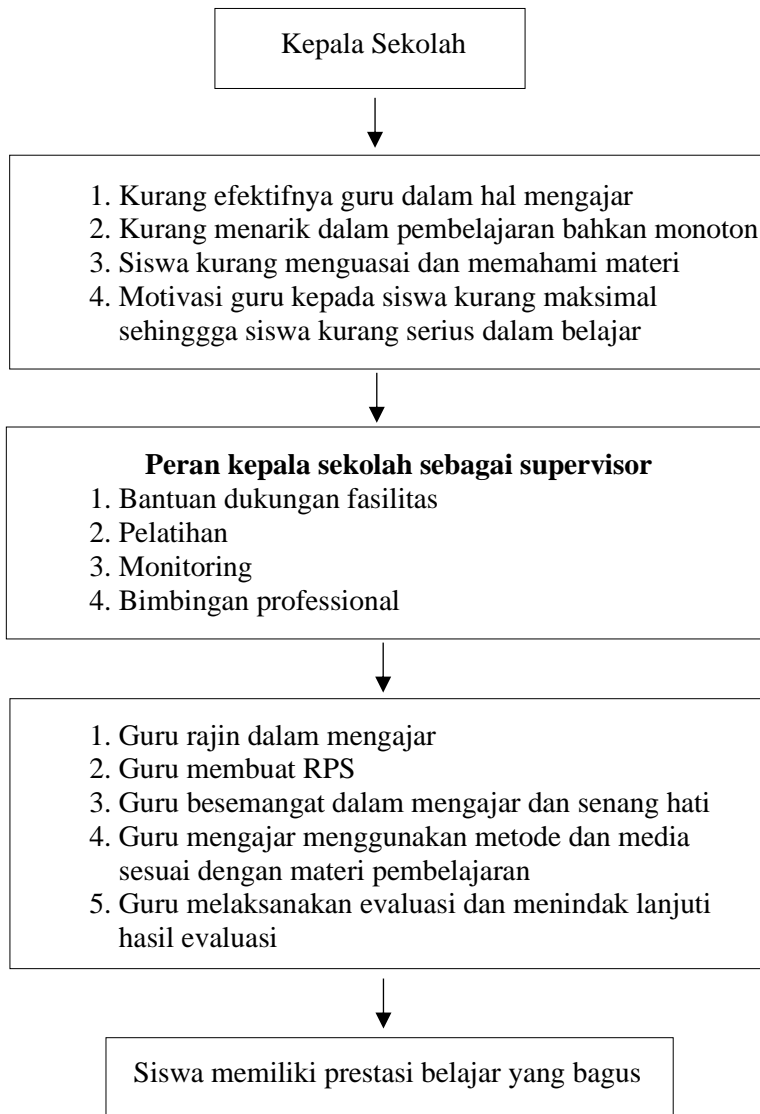
Menurut Syaiful Sagala perbaikan yang dilakukan kepala sekolah sebagai supervisor, bantuan yang diberikan oleh kepala sekolah kepada guru dapat berupa pelatihan-pelatihan, bantuan berupa fasilitas, kemampuan melakukan monitoring, Bimbingan professional. Kepala sekolah sebagai supervisor terhadap guru adalah sebagai usaha yang memberikan kesempatan bagi para guru untuk berkembang secara profesional, sehingga mereka lebih maju lagi dalam melaksanakan tugas pokoknya. Para guru tersebut menjadi

mampu dan mau memperbaiki dan meningkatkan kemampuan belajar murid-muridnya. meningkatkan kemampuan belajar murid-muridnya.

Mengingat pentingnya bimbingan professional ini bagi guru, maka kepala sekolah harus senantiasa meningkatkan dan menyegarkan pengetahuannya beberapa tingkat lebih baik disbanding guru, karena jika kemampuan kepala sekolah itu sama atau bahkan dibawah guru kualitasnya, maka tugas bimbingan dan pemberian bantuan bagi guru tidak begitu berarti. Kepala sekolah sebagai supervisor dalam melakukan supervisi harus mengetahui secara jelas apa saja yang harus disupervisi dan bagaimana tekniknya

Berdasarkan bagan kerangka pikir di bawah bahwa kepala sekolah adalah supervisor dalam instansi pendidikan yang bertujuan untuk menilai, membimbing kinerja guru. Kepala sekolah juga merupakan pemimpin lembaga bidang pendidikan yang tujuannya untuk memperbaiki dan meningkatkan kualitas pembelajaran dan kinerja guru di sekolah terutama pada penilaian proses pembelajaran untuk memperbaiki kinerja guru. Kepala sekolah yang kepemimpinan yang baik maka, dapat meningkatkan kualitas pembelajaran dan kinerja guru. Apabila kinerja guru itu baik, maka pembelajaran akan berjalan sesuai dengan tujuan pendidikan Nasional.

Bagan 2.1 kerangka berfikir



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan pendekatan penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Dalam penelitian ini, objek dipandang sebagai sesuatu yang alamiah.¹

Penelitian kualitatif memiliki karakteristik, diantaranya:

- a. Penelitian kualitatif memiliki latar alamiah dengan sumber data yang langsung dan instrumen kuncinya adalah penelitiannya
- b. Memiliki sifat deskriptif
- c. Bekerja dan fokus

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Obyek penelitian dari skripsi ini adalah SDN Gebangsari 02. Khususnya kepala sekolah yang menjalankan peranya sebagai supervisi akademik. Rencananya penelitian ini akan dilakukan dua tahap. Tahap pertama adalah observasi awal, mengamati kegiatan yang dilakukan kepala sekolah SDN Gebangsari 02. Tahap kedua adalah penggalian data, melalui wawancara, pengumpulan dokumen-dokumen, foto dan data

¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2016) hlm 8

pendukung lainnya. Waktu penelitian akan dilaksanakan pada bulan oktober 2021.

C. Sumber data

Di dalam penelitian kualitatif sumber data terdiri dari dua bagian yaitu: data primer dan data sekunder. Dalam penelitian ini, yang dimaksud sumber data primer adalah data-data yang langsung memberikan data kepada peneliti.² Di penelitian ini, sumber data primernya adalah kepala sekolah SDN Gebangsari 02 dan staf tenaga pendidik.

Sedangkan yang dimaksud dengan sumber data sekunder adalah data-data yang diperoleh melalui pihak lain, tidak langsung dari subjek penelitian.³ Dalam data sekunder biasanya berwujud dokumentasi, laporan, artikel atau tulisan yang sudah tersedia.

D. Fokus penelitian

Penelitian kualitatif membutuhkan adanya batasan masalah. Batasan masalah ini berfungsi untuk membatasi permasalahan, supaya tidak melebar dan menjadi kabur. Dalam penelitian ini, batasan masalah disebut dengan fokus penelitian. Penentuan fokus penelitian dengan cara memilih fokus atau pokok permasalahan yang dipilih untuk diteliti.

² Djam'an Satoridan Aan Komariah, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: Alfabeta, 2017) hlm 103

³ Djam'an Satori dan Aan Komariah, *Metodologi Penelitian Kualitatif*,... hlm 103

Penelitian ini difokuskan pada bagaimana peran kepala sekolah sebagai supervisor akademik dalam meningkatkan kinerja guru di SDN Gebangsari 02 pada tahun 2021. Hal-hal yang diteliti meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengevaluasian kepala sekolah sebagai supervisi akademik dalam meningkatkan kinerja guru.

E. Teknik pengumpulan data

Dalam penelitian ini pengumpulan data adalah fase terpenting yang harus dilakukan. Penelitian kualitatif menggunakan tiga cara untuk mengumpulkan data, yaitu: observasi, wawancara dan dokumentasi.

a. Observasi

Dalam kamus besar bahasa Indonesia, observasi berarti pengamatan atau peninjauan secara cermat. Sedangkan menurut Alwasilah C, observasi adalah penelitian atau pengamatan secara sistematis dan terencana yang diteliti untuk perolehan data yang dikontrol validitas dan reabilitasnya.⁴

Jadi, observasi adalah pengamatan yang dilakukan oleh peneliti baik secara langsung maupun tidak langsung untuk memperoleh data yang harus dikumpulkan dalam penelitian.

⁴ Djam'an Satori dan Aan Komariah, *Metodologi Penelitian Kualitatif*,... hlm 104

Menurut Djaman Satori dan Aan Komariah, observasi ada tiga macam: observasi partisipatif dan nonpartisipatif, observasi terstruktur atau tersamar dan observasi tak berstruktur.⁵ Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan observasi partisipatif dan nonpartisipatif, yang artinya peneliti menggunakan berbagai metode: interview informal, observasi langsung ke lapangan dan lain sebagainya. Sedangkan observasi nonpartisipatif adalah peneliti mengamati perilaku dari jauh tanpa ada interaksi dengan subjek yang diteliti.⁶

Pada teknik observasi penulis melakukan pengamatan yang berkaitan dengan pelaksanaan, kendala, dan fasilitas yang ada di SDN Gebangsari 02 Genuk Semarang.

b. Wawancara

Usaha untuk menggali lebih dalam sebuah kajian dari sumber yang relevan berupa pendapat, kesan, pengalaman, pikiran, dan sebagainya dapat dilakukan dengan teknik wawancara. Wawancara sendiri menurut Esterbeg adalah *a meeting of two persons to exchange and ide through*

⁵ Djaman Satori dan Aan Komariah, *Metodologi Penelitian Kualitatif*,... hlm 107

⁶ Djaman Satori dan Aan Komariah, *Metodologi Penelitian Kualitatif*,... hlm 118

*question and response, resulting in sommunication and joint contruction of meaning about a particular topic.*⁷

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan wawancara tidak terstruktur. Dengan menggunakan teknik ini, pewawancara dengan informanya melakukan wawancara secara informal dengan bentuk pertanyaan yang diajukan bergantung dengan spontanitas pewawancara.⁸ Seperti bebeapa pertanyaan peneliti sebagai berikut:

- a) Bagaimana peran kepala sekolah sebagai supervisor akademik dalam meningkatkan kinerja guru di SDN Gebangsari 02?
- b) Apa sajakah faktor pendukung dan penghambat yang mempengaruhi Kepala Sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SDN Gebangsari 02?

Pihak-pihak yang terkait yang diwawancarai dalam penelitian ini adalah kepala sekolah dan guru SDN Gebangsari 02 Genuk Semarang. Metode wawancara tersebut akan peneliti digunakan untuk memperoleh informasi dari pihak-pihak terkait yang berkenaan di SDN Gebangsari 02 Genuk Semarang.

⁷ Djam'an Satori dan Aan Komariah, *Metodologi Penelitian Kualitatif*,... hlm 129

⁸ Djam'an Satori dan Aan Komariah, *Metodologi Penelitian Kualitatif*,... hlm 136

c. Dokumentasi

Dokumen adalah suatu metode yang digunakan untuk mencari data-data autentik yang bersifat dokumenter, baik data itu berupa catatan harian, transkrip, agenda, program kerja, arsip, memori.⁹

Pada metode ini peneliti akan meminta data-data yang diperlukan nantinya pada waktu penelitian kepada pihak yang terkait dengan penelitian ini. Yaitu kepala sekolah dan guru kelas.

F. Uji keabsahan data

Uji keabsahan data yang peneliti gunakan adalah triangulasi. Sugiyono mengutip Wiliam Wiersma menuliskan *triangulation is qualitative cross-validation. It assesses the sufficiency of the data according to the convergence of multiple data sources or multiple data collection procedures.*¹⁰ Pengertian lain mengatakan, triangulasi adalah pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara dan waktu. Dalam triangulasi terdiri dari sumber/informan, triangulasi dari teknik pengumpulan data dan triangulasi waktu.¹¹

⁹ Djam'an Satori dan Aan Komariah, *Metodologi Penelitian Kualitatif*,... hlm 148

¹⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D*,... hlm 274

¹¹ Djam'an Satori dan Aan Komariah, *Metodologi Penelitian Kualitatif*,... hlm 170

Triangulasi sumber/informan maksudnya menguji kredibilitas dengan mengecek data yang telah dieproleh dari berbagai sumber. Sedangkan triangulasi teknik pengumpulan data adalah menguji kredibilitas data dengan mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda. Dengan teknik ini, data yang diperoleh dari wawancara, dicek dengan observasi, dokumentasi atau kuesioner. Kemudian triangulasi waktu dilakukan dengan mengecek waktu melakukan wawancara apakah pagi hari, siang hari, sore hari, atau malam hari. Karena waktu juga mempengaruhi kredibilitas data.¹²

Untuk menguji keabsahan data dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik triangulasi data yaitu dengan pihak terkait, observasi kegiatan dan dokumentasi di SDN Gebangsari 02 Genuk Semarang.

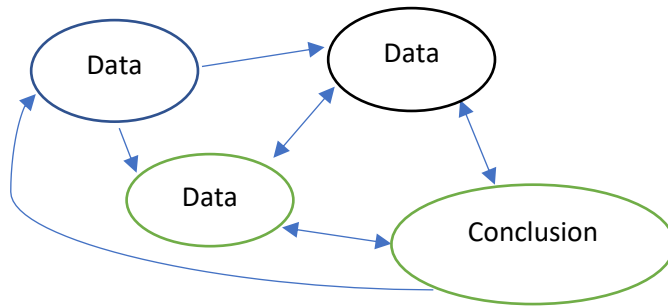
G. Teknik analisi data

Sugiyono menjelaskan bahwa analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan

¹² Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D*,...
hlm 274

membuat kesimpulan sehingga mudah difahami oleh diri sendiri dan orang lain.¹³

Dalam teknik analisis data ini, peneliti menggunakan model yang digunakan oleh Miles dan Huberman. Skema yang dilakukan adalah seperti gambar dibawah ini:



Gambar 3.1 Teknik analisis data

Dalam analisis data model Miles dan Huberman ini, bisa dilakukan dengan beberapa langkah, yaitu reduksi data, penyajian data, dan menarik kesimpulan. Penjelasanya adalah sebagai berikut:

a) Reduksi data (*data reduction*)

Reduksi data adalah meranagkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting,

¹³ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D*,...
hlm 274

kemudia dicari tema dan polanya.¹⁴ Adanya reduksi data dikarenakan, dalam meneliti, peneliti akan mendapatkan data yang banyak dan relatif beragam dan bahkan rumit.¹⁵ Dengan menggunakan reduksi data. Peneliti akan mendapatkan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah pengumpulan data selanjutnya dan mencarinya ketika diperlukan.¹⁶ Dalam hal ini peneliti meneliti peran kepala sekolah sebagai supervisor akademik di SDN Gebangsari 02, maka akan mereduksi data-data yang sekiranya tidak dibutuhkan.

b) Penyajian Data (data display)

Langkah selanjutnya yang harus dilakukan, setelah melakukan reduksi data adalah penyajian data. Penyajian data berfungsi untuk mempermudah dan memahami apa yang terjadi, selain itu, juga untuk merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah didapatkan.¹⁷ Dalam penyajian data ini, peneliti bisa menggunakan beberapa bentuk penyajian, dari tabel, grafik, uraian

¹⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D*,... hlm 247

¹⁵ Djam'an Satori dan Aan Komariah, *Metodologi Penelitian Kualitatif*,... hlm 218

¹⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D*,... hlm 247

¹⁷ Djam'an Satori dan Aan Komariah, *Metodologi Penelitian Kualitatif*,... hlm 219

singkat, hubungan antara kategori dan lain sebagainya. Di langkah ini, peneliti menyajikan data-data yang berhubungan dengan peran kepala sekolah sebagai supervisor akademik di SDN Gebangsari 02.

c) Menarik Kesimpulan Verifikasi (*conclusion drawing and verification*)

Setelah data disajikan dalam beberapa bentuk, langkah selanjutnya adalah menarik kesimpulan dan melakukan verifikasi. Sebelumnya dilakukan penarikan kesimpulan awal. Kesimpulan awal ini, belum sesuatu yang final, masih perlu diverifikasi ulang, apakah bukti-bukti yang dihadirkan valid atau tidak, ketika bukti valid, kesimpulan itu bisa dipertahankan karena merupakan kesimpulan yang kredibel. Akan tetapi, ketika tidak valid, maka kesimpulan itu tidak kredibel dan tidak perlu digunakan.¹⁸

Melalui kesimpulan tersebut, mungkin dapat menjawab rumusan masalah yang sudah peneliti buat, yaitu bagaimana peran kepala sekolah sebagai supervisor akademik dalam meningkatkan kinerja guru di SDN Gebangsari 02 Semarang. Kesimpulan ini adalah sesuatu yang baru. Karena menurut Sugiyono, kesimpulan

¹⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D*,...
hlm 253

penelitian kualitatif merupakan temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada.

BAB IV

DESKRIPSI DAN ANALISIS DATA

A. Deskripsi Data

Dari hasil penelitian yang telah peneliti lakukan mengenai “Peran Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Akademik dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SDN Gebangsari 02 Semarang” mendapat deskripsi sebagai berikut:

1. Deskripsi Data Umum

a. Profil SDN Gebangsari 02

SDN Gebangsari 02 adalah Sekolah Dasar Negeri (SDN) yang berlokasi di Gebangsari, Kecamatan Genuk, Kota Semarang Provinsi Jawa Tengah yang beralamatkan di Jl. Padi Utara VIII Blok K. Sekolah ini menggunakan kurikulum 2013 (K.13). SDN Gebangsari 02 menempati lahan seluas 2067 m², dengan status Milik Negara. Dari tahun ketahun, mengalami perubahan/ pembenahan fisik sehingga sekarang hampir 80% bangunan baru. Pendirian sekolah ini, dilakukan untuk memenuhi kebutuhan pendidikan di Semarang khususnya di kecamatan Genuk, sebagai wadah dan wahana untuk menciptakan sumber daya manusia yang berilmu, bermutu dan berakhlak mulia sebagaimana amanah “tujuan pendidikan Nasional” yang berdasarkan Pancasila dan UUD 1945.

Awal mula berdirinya SDN Gebangsari 02 pada tahun 1983. Hingga saat ini SDN Gebangsari 02 termasuk sekolah unggulan di wilayah kota Semarang khususnya di kecamatan Genuk. Saat ini sekolah di pimpin oleh Mutasaroh, S.Ag., S.Pd tentunya kepala sekolah akan berusaha untuk meningkatkan prestasi yang dicapai selama ini.¹

Dalam penelitian ini, peneliti hanya akan memaparkan hasil penelitian untuk jenjang SDN.

Profil SDN Gebangsari 02 sebagai berikut:

- a) NPSN : 20329245
- b) Nama Sekolah : SD Negeri Gebangsari 02
- c) Kelurahan/Desa : Gebangsari
- d) Kecamatan : Genuk
- e) Kabupaten/Kota : Semarang
- f) Provinsi : Jawa Tengah
- g) Telepon/Hp : (024) 6592292
- h) Jenjang : SD
- i) Status (Negeri/Swasta) : Negeri
- j) Tahun Berdiri : 1983
- k) Hasil Akreditasi : A

Visi dan misi SDN gebangsari 02 sebagai berikut:

¹ Dokumen Profil SDN Gebangsari 02

Visi : “Terbentuknya siswa yang beriman, cerdas berkarakter dan mandiri”

Misi :

- a. Membiasakan peserta didik menjadi pribadi yang taat menjalankan ibadah dan mampu menjauhi larangannya
- b. Menjadikan peserta didik yang cerdas berprestasi dibidang akademik dan non akademik
- c. Menjadikan peserta didik yang kreatif dan mampu bersaing dibidang seni dan olahraga
- d. Menjadikan peserta didik berperilaku baik, sopan dalam kehidupan sehari hari
- e. Menjadikan peserta didik yang mampu memecahkan masalah dengan berfikir logis
- f. Menjadikan peserta didik manusia yang berjiwa besar dan bertanggungjawab

b. Peserta didik dan Pendidik

Dalam lembaga pendidikan salah satu komponen terpenting adalah dengan adanya peserta didik dan pendidik sertatenaga kependidikan yang memadai dan profesional terhadap perkembangan peserta didiknya. Pada tahun pelajaran 2020/2021 jumlah siswa 196 siswa terbagi 6 rombel. Jumlah keseluruhan guru dan staf karyawan ada 11 orang termasuk kepala sekolah, terdiri 9

guru, 1 orang karyawan tata usaha, dan 1 orang penjaga sekolah.²

Pendidik dan Tenaga Kependidikan SDN Gebangsari
02 Tahun Ajaran 2020/2021

Tabel 4.2 Daftar Pendidik SDN Gebangsari 02

No	Nama	Pendidikan Terakhir	Jabatan
1	Mutasaroh, S.Ag., S.Pd	S1	Kepala Sekolah
2	Dariniwati, S.Pd	S1	Guru Kelas VI
3	Amat Agung Hidayat, S.Pd	S1	Guru Kelas V
4	Sudarwanti, S.Pd	S1	Guru Kelas IV
5	Rizqi Fauziah, S.Pd	S1	Guru Kelas III

² Dokumen SDN Gebangsari 02

6	Amika Yulianti, S.Pd	S1	Guru Kelas II
7	Wulan Winarsih, S.Pd	S1	Guru Kelas I
8	Umi Cholifah, S.Pd	S1	Guru Kelas I-V1
9	Slamet, S.Pd	S1	Guru Penjaskes
10	Ayu Windiyawati, A.Ma	D2	Tata Usaha
11	Mela Widianti	SMP	Penjaga Sekolah

2. Deskripsi Data Khusus

a. Peran kepala Sekolah sebagai Supervisor Akademik dalam meningkatkan kinerja guru di SDN Gebangsari 02

Menjadi supervisi akademik yang baik kepala sekolah harus mampu membuat guru semakin berkompoten di jaman yang semakin maju ini, seorang guru dituntut untuk menguasai segala sesuatu yang terkait

dengan tenaga kependidikan. Untuk meningkatkan kualitas kinerja guru kepala sekolah harus melakukan beberapa pembinaan. Guru bisa dikatakan berkualitas dan handal apabila setiap guru mampu menjadikan tugasnya dengan baik.

Untuk memperoleh data dalam penelitian ini mengenai peran Kepala Sekolah sebagai Supervisor Akademik dalam meningkatkan Kinerja Guru di SDN Gebangsari 02 Semarang maka peneliti melakukan observasi dan wawancara kepada Kepala Sekolah dan Guru. Berikut adalah data yang peneliti peroleh:

Kepala sekolah SDN Gebangsari 02 dalam menjalankan perannya sebagai pemimpin untuk meningkatkan kinerja guru yang ada di sekolah tersebut, beliau menghimbau kepada guru di masing-masing kelas agar saling bekerjasama dan saling komunikatif untuk meminimalisir kesulitan-kesulitan dalam menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawab guru. Dengan cara saling komunikatif ini diharapkan para guru akan saling melengkapi kekurangan-kekurangan yang ada. Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah beliau menyatakan sebagai berikut:

“Terkait peningkatan kinerja guru di sekolah ini saya selalu menyampaikan kepada bapak ibu dewan guru di masing-masing kelas agar saling bekerjasama dan komunikatif, serta bisa mengisi kekurangan. Apabila ada yang ingin melanjutkan pendidikannya ke jenjang yang lebih tinggi saya sangat mendukung dan itu saya kasih dispensasi di hari sabtu”.³

Kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru tercemin dari upayanya dalam memberikan kesempatan kepada tenaga pendidik untuk melanjutkan pendidikan ke yang lebih tinggi guna meningkatkan kualitasnya. Hal ini sesuai dengan penjelasan Ibu Dariniwati selaku guru kelas enam, berikut penuturan beliau:

“Ibu kepala sekolah sangat mendukung kepada para tenaga kependidikan yang ingin melanjutkan studinya ke jenjang yang lebih tinggi, jadi misal ada yang S1 belum selesai ya di dukung untuk menyelesaikannya, bagi yang ingin melanjutkan S2 juga diberikan kesempatan”.⁴

Model pengembangan dan pembinaan kepala sekolah terhadap guru terdiri dari dua macam model yaitu pengembangan atau pembinaan yang dilakukan di dalam sekolah dan diluar sekolah. Rapat rutin merupakan salah

³ Wawancara dengan Ibu Mutasaroh Selaku Kepala Sekolah SDN Gebangsari 02, (Tanggal 11 Oktober 2021)

⁴ Wawancara dengan Ibu Dariniwati Selaku Guru Kelas Enam SDN Gebangsari 02, (Tanggal 11 Oktober 2021)

satu jenis pembinaan yang diberikan terhadap guru. Sebagaimana yang di ungkapkan kepala sekolah:

“Pembinaan yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas kinerja guru ialah mengadakan rapat setiap satu bulan. Tujuannya yaitu terkait dengan mengevaluasi kinerja guru selama satu bulan, baik persiapan mengajar di kelas, rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP), mempersiapkan media dan lain-lain yang berhubungan dengan kegiatan belajar. Selain rapat rutin juga memberikan pembinaan secara individu, agar saya mengetahui permasalahan, karakter, bahkan setiap keluhan-keluhan yang di hadapi masing-masing guru”.⁵

Sehubungan dengan hal tersebut, setelah peneliti memperoleh wawancara dengan kepala sekolah untuk memperkuat data yang telah diperoleh, kemudian peneliti melakukan wawancara dengan Ibu Rizqi Fauziah selaku guru kelas tiga. selaku salah satu guru untuk memperkuat pernyataan yang telah diungkapkan oleh kepala sekolah. Berikut pernyataan beliau:

“Terkait dengan pembinaan kepala sekolah mengadakan rapat setiap satu bulan bahkan terkadang tidak sampai satu bulan sudah melakukan rapat. Kepala sekolah juga memberikan pembinaan secara individual. Jadi, kalau guru-guru disini ada permasalahan yang harus segera diselesaikan kita

⁵ Wawancara dengan Ibu Mutasaroh Selaku Kepala Sekolah SDN Gebangsari 02, (Tanggal 11 Oktober 2021)

(para guru) langsung menghadap beliau untuk berdiskusi dan beliau selalu memberikan solusi”.⁶



(Gambar 4.1 *Rapat Bulanan*)

Selain itu kepala sekolah juga melakukan penilaian terhadap guru. Mengingat bahwa pentingnya bagi guru dapat menguasai kompetensi. Maka penilaian merupakan salah satu cara pembinaan yang dilakukan oleh kepala sekolah. Penilaian ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja guru tersebut. Berikut hasil wawancara peneliti dengan Ibu Mutasaroh selaku kepala sekolah:

“Seorang guru harus bisa menjalin hubungan dengan murid, orang tua murid, sesama guru, kepala sekolah dan yang ada di lingkungan sekitarnya. Guru juga harus mempersiapkan bahan ajarnya, kemudian bagaimana mengajarnya, persiapan mediana dan metodenya. Upaya yang saya lakukan jika ada guru

⁶ Wawancara dengan Ibu Rizqi Fauziah Selaku Guru Kelas Tiga SDN Gebangsari 02, (Tanggal 11 Oktober 2021)

yang kurang mempersiapkan bahan ajarnya, kurang bertutur kata maupun kurang bergaul dengan sesama. Terkait hal tersebut biasanya setiap mengadakan rapat rutin saya selalu mengevaluasi, memberikan masukan dan tentunya memberikan motivasi”.⁷

Seorang guru dinilai tidak hanya dari keilmuan aja, tetapi juga dari aspek kepribadian yang ditampilkan. kepala sekolah harus memberikan perhatian sepenuhnya terhadap kinerja guru. Salah satu yang harus diperhatikan kepala sekolah yaitu kompetensi guru. Pernyataan dari kepala sekolah juga diperkuat oleh pernyataan Ibu Rizqi Fauziah:

“Selama ini kepala sekolah memang selalu memperhatikan kinerja guru, begitu juga terkait dengan penilaian kepala sekolah terhadap guru. Mulai dari persiapan guru membuat RPP ketika mengajar”.⁸

Kunjungan kelas merupakan bentuk supervisi individual yang dilakukan kepala sekolah. Tujuannya untuk membantu guru yang bersangkutan menghadapi masalah/kesulitan selama mengadakan kegiatan pembelajaran. Kegiatan kunjungan kelas ini dilakukan

⁷ Wawancara dengan Ibu Mutasaroh Selaku Kepala Sekolah SDN Gebangsari 02, (Tanggal 11 Oktober 2021)

⁸ Wawancara dengan Ibu Rizqi Fauziah Selaku Guru Kelas Tiga SDN Gebangsari 02, (Tanggal 11 Oktober 2021)

oleh kepala sekolah SDN Gebangsari 02. Sebagaimana yang dikatakan oleh kepala sekolah, sebagai berikut:

“Terkait supervisi individual biasanya melakukan kunjungan kelas. Tetapi sebelum berkunjung biasanya memberitahu guru agar guru mempunyai persiapan, tetapi terkadang saya sering langsung melakukan kunjungan kelas tanpa sepengetahuan dari para guru. Namun sejak pandemi ini dalam menjalankan peran sebagai supervisor akademik, saya melakukan pengawasan melalui *WhatsApp*, ketika guru belum memberikan materi pembelajaran, maka akan langsung saya ingatkan”.⁹



(Gambar 4.2 *Teknik Supervisi Kunjungan Kelas*)

Hal senada juga diungkapkan oleh Ibu Rizqi Fauziah selaku guru kelas tiga, berikut pernyataan beliau:

“Kalau kunjungan kelas sering, beliau selalu keliling kelas dengan menggunakan buku catatan. Bahkan beliau terkadang ikut masuk kelas serta beliau

⁹ Wawancara dengan Ibu Mutasaroh Selaku Kepala Sekolah SDN Gebangsari 02, (Tanggal 11 Oktober 2021)

terkadang konfirmasi terlebih dahulu dan terkadang tiba-tiba langsung masuk kelas tanpa ada konfirmasi. Untuk masa pandemi sekarang ini kepala sekolah dalam melakukan pengawasan beliau masuk ke grup *whatsApp* masing-masing kelas. Jadi ketika guru belum memberikan materi pembelajaran beliau langsung mengingatkan”.¹⁰

Dapat kita ketahui bahwa supervisi individual atau berkunjung ke kelas merupakan salah satu kegiatan yang bisa dijadikan upaya peningkatan proses belajar mengajar di sekolah. Selain pembinaan yang dilakukan di dalam sekolah kepala sekolah juga memberikan pembinaan di luar sekolah. Seperti yang telah dituturkan oleh kepala sekolah Ibu Mutasaroh:

“Bentuk pembinaan di luar sekolah yang saya berikan terhadap guru adalah mengikut sertakan guru-guru untuk mengikuti workshop di luar sekolah. Baik workshop terkait kurikulum, pembuatan RPP, serta media pembelajaran. Dengan tujuan agar semua guru selalu ada peningkatan dan sesuai dengan kompetensi menjadi seorang guru. Selain itu juga guru-guru saya ikut sertakan dalam kelompok kerja guru (KKG). Dengan mengikut sertakan dalam kegiatan KKG berharap bahwa guru-guru mendapatkan pengetahuan baru, paham tentang kurikulum, lebih menguasai

¹⁰ Wawancara dengan Ibu Rizqi Fauziah Selaku Guru Kelas Tiga SDN Gebangsari 02, (Tanggal 11 Oktober 2021)

materi, bisa menggunakan dan memanfaatkan media atau alat peraga yang sudah ada di sekolah.¹¹



(Gambar 4.3 *Kegiatan Pelatihan Workshop*)

Selain mengadakan pembinaan terhadap guru dengan mengadakan dan melaksanakan pembinaan di dalam sekolah. Kepala sekolah juga mengadakan workshop, kegiatan workshop ini di adakan di luar dan di dalam lembaga itu sendiri. Hal ini sesuai dengan yang dituturkan oleh Ibu Dariniwati, berikut pernyataan beliau:

“Kalau untuk mengikuti pelatihan workshop, KKG itu saya maupun guru-guru yang lain sering mengikuti, baik itu workshop yang ada di dalam SDN Gebangsari 02 sendiri maupun yang ada di luar sekolah. Beliau juga selalu memberikan kebebasan kepada guru untuk mengikuti workshop di tempat lain selama itu terkait dengan pendidikan, yang bertujuan untuk meningkatkan mutu kinerja guru. Kalau untuk KKG sendiri guru-guru sudah mengikuti beberapa kali, Ibu Mutasaroh selaku kepala sekolah menurut

¹¹ Wawancara dengan Ibu Mutasaroh Selaku Kepala Sekolah SDN Gebangsari 02, (Tanggal 11 Oktober 2021)

saya sudah berusaha memberikan pembinaan kepada guru dengan maksimal”¹².

Jadi berdasarkan paparan diatas maka temuan penelitian yang penulis peroleh bahwa selama ini Kepala Sekolah SDN Gebangsari 02 sudah bisa dikatakan cukup baik dalam melaksanakan tugasnya sebagai kepala sekolah. Salah satu tugasnya yaitu dengan melakukan pembinaan terhadap para guru di lembaga yang dipimpinnya. Diantaranya pembinaan yang dilakukan oleh kepala sekolah adalah dengan mengadakan pembinaan baik yang dilakukan di dalam sekolah maupun yang dilakukan di luar sekolah. Seperti halnya rapat rutin setiap bulan, workshop, kelompok kerja guru (KKG), dan pembinaan secara individu.

b. Faktor Pendukung dan Penghambat Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SDN Gebangsari 02 Semarang

Dari hasil penelitian mengenai bentuk peran pembinaan yang telah dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru, terdapat beberapa faktor yaitu faktor pendukung dan penghambat yang dihadapi oleh

¹² Wawancara dengan Ibu Dariniwati Selaku Guru Kelas Enam SDN Gebangsari 02, (Tanggal 11 Oktober 2021)

kepala sekolah selama ini, berikut mengenai faktor pendukung dan penghambatnya :

a) Faktor Pendukung

Faktor pendukung kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SDN Gebangsari 02 sendiri adalah : kemampuan kepala sekolah sendiri dalam memimpin para guru untuk mengembangkan kemampuan kinerjanya masing-masing. Salah satu faktor pendukung yang terus menerus untuk meningkatkan kinerja guru adalah dengan adanya kelengkapan sarana prasarana yang cukup memadai. Ibu Mutasaroh selaku kepala sekolah menyampaikan dalam wawancaranya sebagai berikut:

“Faktor-faktor pendukung dalam meningkatkan kinerja guru salah satunya adalah terpenuhinya sarana dan prasarana karena termasuk penunjang dalam keberhasilan KBM (Kegiatan Belajar Mengajar). Terutama menunjang kompetensi pedagogik guru. Jadi, sarana prasarana untuk pembelajaran di sekolah sudah di siapkan untuk pelajaran yang akan di ajarkan seperti IPA, IPS, Matematika, Komputer, Seperti alat peraga, buku penunjang, perpustakaan, laboratorium, CD Pembelajaran sudah kami penuhi”¹³

¹³ Wawancara dengan Ibu Mutasaroh Selaku Kepala Sekolah SDN Gebangsari 02, (Tanggal 11 Oktober 2021)

Di setiap sudut SDN Gebangsari 02 sudah ada beberapa fasilitas diantaranya perpustakaan yang cukup luas dan memiliki buku yang cukup lengkap, di setiap kelas juga sudah memiliki proyektor untuk menunjang kegiatan belajar.¹⁴

Jadi dapat diambil kesimpulan bahwa kelengkapan sarana dan prasarana di sekolah merupakan salah satu faktor penting dalam mendukung kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru.

Selain dengan adanya sarana prasarana yang menjadi pendukung juga ada faktor lain, yakni dengan adanya antusias dari guru atau semangat guru itu sendiri yang ingin selalu meningkatkan kualitas dirinya sendiri dalam hal mengajar sebagai seorang pendidik. Hal ini sesuai dengan pernyataan kepala sekolah ibu Mutasaroh sebagai berikut:

“Antusias guru-guru yang dan semangat guru yang selalu mau saya ikut sertakan dalam kegiatan pelatihan-pelatihan baik di sekolah maupun di luar sekolah. Serta para guru yang selalu ingin meningkatkan kualitas dalam mengajar, misalnya guru selalu berusaha memperbaiki ketrampilanya dalam kegiatan belajar di kelas, maupun membuat Rencana

¹⁴ Hasil Observasi Lapangan pada tanggal 11 Oktober 2021

Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), dan mulai terampil dalam hal membuat media”.¹⁵

b) Faktor Penghambat

Pembinaan yang dilakukan kepala sekolah SDN Gebangsari 02 dalam meningkatkan kinerja guru tidak selalu berjalan lurus, namun adakalanya mendapatkan sutau hambatan. Berikut hambatan-hambatan yang dialami kepala sekolah sebagai berikut:

“Faktor penghambat yang pertama etos belajar siswa yang berbeda beda antar siswa, ada siswa yang motivasi belajarnya tinggi ada juga yang motivasi belajarnya rendah. faktor kedua ialah faktor usia beberapa guru yang sepuh, sehingga sulit untuk memahami teknologi yang sangat di butuhkan di masa pandemi seperti ini, sehingga ini menjadi kendala tersendiri bagi beberapa guru sepuh yang ada di sekolah”.¹⁶

Daerah SDN Gebangsari 02 khususnya kecamatan Genuk di setiap musim penghujan sering terkena banjir, di karenakan lokasi tersebut cukup padat dan sering terkena rob akibat berdekatan

¹⁵ Wawancara dengan Ibu Mutasaroh Selaku Kepala Sekolah SDN Gebangsari 02, (Tanggal 11 Oktober 2021)

¹⁶ Wawancara dengan Ibu Mutasaroh Selaku Kepala Sekolah SDN Gebangsari 02, (Tanggal 11 Oktober 2021)

dengan tambak. Hal ini sangat berpengaruh di kegiatan belajar siswa.¹⁷

Dari hasil penelitian dapat kita simpulkan bahwa, segala sesuatu yang ingin dicapai dengan baik itu pasti ada pendukung dan penghambatnya. Sama halnya dengan kepala sekolah yang mendapat dukungan ketika membina guru dan adakalanya mengalami suatu hambatan dalam membina guru, terutama dalam meningkatkan kualitas kinerja guru.

B. Analisis Data

Setelah data dideskripsikan langkah selanjutnya dalam sub bab ini yaitu data analisis. Dalam analisis data atau pembahasan, penulis membahas tentang peran kepala sekolah sebagai supervisor akademik dalam meningkatkan kinerja guru di SDN Gebangsari 02 sebagai berikut:

1. Analisa Peran Kepala Sekolah sebagai Supervisor Akademik dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SDN Gebangsari 02

Kepala sekolah dalam kedudukannya sebagai supervisor akademik berkewajiban membimbing para guru agar menjadi pendidik dan pengajar yang baik. Bagi guru yang sudah baik agar dapat dipertahankan kualitasnya dan sebaliknya bagi guru yang kurang baik dapat

¹⁷ Hasil Observasi Lapangan pada tanggal 11 Oktober 2021

dikembangkan kualitasnya menjadi lebih baik. Di samping itu, baik guru yang berkompeten maupun yang masih lemah harus diupayakan agar tidak ketinggalan zaman dalam proses pembelajaran maupun materi yang diajarkan.

Sebagai supervisor akademik, kepala sekolah berfungsi sebagai sosok pribadi yang secara kontinu memberikan bimbingan, bantuan, pengawasan, dan penilaian terhadap masalah-masalah yang berhubungan dengan pengembangan dan perbaikan program kegiatan pengajaran dan pendidikan. Kepala sekolah harus memberikan layanan yang optimal kepada seluruh pelaksana pendidikan, khususnya pelayanan bagi guru yang secara profesional bertanggung jawab langsung terhadap proses belajar mengajar di sekolah.

Oleh karena itu kepala sekolah dalam menjalankan perannya sebagai supervisor akademik harus selalu memberikan perhatian terhadap kompetensi guru. Pembinaan yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru yaitu sebagai berikut:

a. Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Akademik

Dalam meningkatkan kinerja guru tidak lepas dari pelaksanaan supervisi yang dijalankan oleh kepala sekolah. Sebagai seorang supervisor akademik kepala sekolah harus mampu memiliki strategi yang tepat

untuk memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerjasama, memberi kesempatan kepada para tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya, dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan yang menunjang program sekolah.¹⁸

Hasil penelitian yang dilakukan SDN Gebangsari 02 usaha yang dilakukan kepala sekolah sebagai supervisor akademik dalam meningkatkan kinerja guru yaitu dengan mengatur para pendidik di tiap-tiap kelas untuk bekerjasama dan saling komunikatif. Saling kerjasama dan komunikatif antar guru melakukan tugasnya sebagai pendidik. Selain itu, dengan saling komunikatif para pendidik ini bisa saling bertukar pengetahuan dan pengalaman ketika mengajar. Kepala sekolah juga tidak serta merta dalam memberikan tanggung jawab kepada tenaga pendidik dalam melaksanakan tugasnya.

Tenaga pendidik yang ada di SDN Gebangsari 02 ini juga diberi kesempatan oleh kepala sekolah untuk meningkatkan profesionalitasnya dengan melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi. Bagi tenaga

¹⁸ Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK*, (Bandung: ROSDA, 2013) hlm 100

pendidik yang melanjutkan pendidikannya kepala sekolah memberikan dispensasi di hari sabtu.

b. Pembinaan Yang Dilakukan Di Dalam Sekolah

Pembinaan yang dilakukan kepala sekolah sebagai supervisor akademik terhadap guru terdiri dari jenis pembinaan yaitu : pembinaan atau pengembangan yang dilakukan di dalam dan di luar sekolah. Adapun pembinaan yang dilakukan oleh kepala sekolah di dalam lembaga instansi diantaranya yaitu:

a) Rapat Rutinan

Pembinaan secara bersama-sama yang dilakukan kepala sekolah merupakan salah satu pembinaan yang dilakukan dengan cara kepala sekolah berhadapan langsung dengan guru. Pembinaan tersebut bertujuan agar kepala sekolah lebih memahamin dan mengetahui permasalahan atau keluhan yang dihadapi oleh masing-masing guru. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara peneliti dengan kepala sekolah, bahwa dalam meningkatkan pembinaan dengan cara mengadakan rapat rutinan. Dalam rapat rutinan ini kepala sekolah mengagendakan beberpa kegiatan, salah satunya terkait dengan evaluasi kinerja guru selama satu bulan terkait hasil belajar mengajar.

Selain itu rapat rutin ini bertujuan memusyawarahkan hal-hal yang terkait dengan berbagai permasalahan yang ada di sekolah tersebut.

Mengacu pada temuan diatas, pernyataan kepala sekolah tersebut sesuai dengan teknik supervisi kelompok pada point yang kedua yaitu rapat guru. Rapat guru banyak sekali jenisnya, baik dilihat dari sifatnya, jenisnya kegiatannya, tujuannya, jumlah pesertannya, dan lain sebagainya. Rapat guru akan menghasilkan guru yang baik jika direncanakan dengan baik, dilaksanakan dengan kesepakatan yang dicapai dalam rapat.¹⁹

b) Diskusi Secara Individu / Percakapan Individu

Berdiskusi secara individu yang dilakukan kepala sekolah dalam rangka memberikan layanan kepada guru dengan mengadakan pembicaraan langsung tentang permasalahan yang dihadapi. Dalam diskusi individual ini biasanya kepala sekolah bersama guru membicarakan permasalahan yang terkait dengan kegiatan belajar mengajar.

¹⁹ Euis Karwati dan Donni juni Priansa, *Kinerja Dan Profesionalisme Kepala Sekolah*, (Bandung: Alfabeta, 2013) hlm 222

Hal ini sesuai dengan teknik supervisi individual kepala sekolah pada point ketiga yang mengatakan bahwa percakapan pribadi merupakan teknik pemberian layanan langsung kepada guru dengan mengadakan pembicaraan langsung tentang permasalahan yang dihadapi oleh guru, pertemuan pribadi antara kepala sekolah dengan guru untuk membicarakan masalah khusus yang dihadapi guru.²⁰

Kepala sekolah harus lebih peka terhadap permasalahan-permasalahan yang dihadapi oleh guru, dalam melakukan pembinaan kepala sekolah tidak harus melakukan pembinaan secara bersama-sama terus menerus, adakalanya kepala sekolah melakukan percakapan individu dengan setiap guru agar kepala sekolah lebih memahami permasalahan yang dihadapi guru serta kepala sekolah dapat segera memberikan solusi untuk memecahkan permasalahan tersebut.

c) Penilaian

Penilaian merupakan kegiatan pengamatan terhadap kinerja guru. Penilaian ini dilakukan

²⁰ Euis Karwati dan Donni juni Priansa, *Kinerja Dan Profesionalisme Kepala Sekolah*,... hlm 229

untuk menganalisis kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan performa/kinerja guru yang menjalankan tugasnya sebagai pendidik. Melalui penilaian kepala sekolah akan mudah mengetahui seberapa besar peningkatan dan kualitas kinerja guru. Dalam meningkatkan kualitas kinerja guru, kepala sekolah mempunyai kriteria penilaian tersendiri, penilaian yang dilakukan kepala sekolah meliputi: kesiapan guru dalam mempersiapkan perlengkapan pembelajaran, rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP), penggunaan media pembelajaran. Selain melakukan penilaian kegiatan belajar mengajar kepala sekolah juga memberikan penilaian terhadap kepribadian guru, karena guru merupakan panutan bagi peserta didik.

Mengacu pada temuan diatas, hal tersebut sesuai dengan model dan pengembangan guru yang menyatakan bahwa *assessment* atau penilaian merupakan intruksi menyediakan guru dengan data yang dapat di refleksikan dan dianalisis untuk tujuan peningkatan.²¹ Dengan

²¹ Udin Syaefudin Su'ud, *Pengembangan Profesi Guru*, (Bandung: CV. Alfabeta, 2009) hlm 102

demikian penilaian merupakan salah satu cara yang dapat dilakukan kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja para guru di suatu lembaga yang di pimpinnya.

d) Kunjungan Kelas

Salah satu bentuk supervisi individu yang dilakukan kepala sekolah yaitu kunjungan kelas. Hal ini untuk memperoleh data tentang keadaan sebenarnya mengenai kemampuan dan ketrampilan guru dalam mengajar. Dengan data tersebut, antara guru dengan kepala sekolah akan terjalin komunikasi tentang kesulitan yang dihadapi guru kemudian mencari solusinya. Hal ini sesuai dengan teori yang menyatakan sebagai berikut:

Terkait dengan tugas pengajaran, guru dituntut untuk dapat menyajikan pengajarannya dengan baik dan menarik agar siswa merasa senang dan tidak bosan di dalam kelas, karena melihat fenomena yang ada bahwasanya banyak guru masih menonton dalam mengajar dan kurang baik.²² Maka dari itu guru sangat dituntut untuk

²² Ahamad Barizi, *Menjadi Guru Unggul*, (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2009) hlm 150

bisa menguasai materi dan menyampaikan pelajaran dengan menarik dan sebagai pendidik, guru mata pelajaran apapun dituntut menambahkan atau menginternalisasikan nilai-nilai moral yang berlaku dalam kehidupan sehari-hari, disamping tetap menjalankan tugasnya sebagai pengajar.

c. Pembinaan Yang Dilakukan Di Luar Sekolah

Berikut pembinaan yang dilakukan oleh kepala sekolah SDN Gebangsari 02:

a) Pelatihan

Guru yang berkualitas adalah seorang guru yang mempunyai banyak kemampuan khususnya dalam bidang mengajar. Maka guru perlu mengasah kemampuannya agar kemampuan tersebut semakin meningkat. Agar kemampuan guru semakin meningkat kepala sekolah SDN Gebangsari 02 mengikut sertakan guru-guru dalam kegiatan pelatihan-pelatihan, misalnya: mengikutkan guru dalam workshop, pelatihan perangkat pembelajaran, kurikulum dan kegiatan yang terkait dengan kompetensi guru. Mengacu pada temuan diatas bahwa training atau pelatihan adalah sesuatu kegiatan yang dilakukan oleh guru

agar guru-guru dapat merubah perilaku mereka dan kegiatan belajar mengajar di dalam kelas.²³

Hal di atas tersebut didukung dengan pernyataan para guru yang ada di sekolah tersebut yang telah di ungkapkan dalam paparan data. Dengan demikian hal ini menunjukkan bahwa kepala sekolah selalu memberikan kesempatan dan dukungan kepada guru untuk memperkaya dirinya dengan pengetahuan yang baru dan meningkatkan ketrampilan guru dengan mengikuti kegiatan pelatihan.

b) Studi Kelompok Antar Guru / KKG

Pembinaan merupakan rangkaian upaya pengendalian profesional semua unsur organisasi atau lembaga pendidikan agar berfungsi sebagaimana mestinya. Sehingga untuk mencapai tujuan pendidikan secara efektif, efisien, dan produktif. Pembinaan yang dilakukan oleh kepala sekolah SDN Gebangsari 02 yaitu dengan mengikut sertakan guru dalam kegiatan kelompok kerja guru (KKG).

Kelompok kerja guru (KKG) merupakan salah satu usaha yang dapat dilakukan dalam

²³ Udin Syaefudin Su'ud, *Pengembangan Profesi Guru,...* hlm 102

meningkatkan profesional guru. Yang mana KKG merupakan kegiatan yang bersifat struktural yang dibentuk oleh guru-guru di sekolah dasar, di suatu wilayah atau gugus sekolah sebagai wahana untuk saling bertukar pengalaman guna meningkatkan kemampuan guru dalam memperbaiki kualitas pembelajaran. Maka dari itu kepala sekolah SDN Gebangsari 02 mengikut sertakan guru-guru untuk mendapatkan pengetahuan yang baru dan bisa memperbaiki kompetensi yang dimilikinya.

Mengacu pada temuan diatas, hal tersebut sesuai dengan teori tentang model dan pengembangan guru yaitu: Inquiry atau permasalahan dan isu yang timbul dari usaha untuk membuat praktik mereka konsisten dengan nilai-nilai bidang pendidikan.²⁴

Demikian temuan penelitian terkait dengan bentuk-bentuk pembinaan yang dilakukan oleh kepala sekolah SDN Gebangsari 02 Genuk Semarang. Peneliti dapat memahami bahwasanya kepala sekolah sudah baik dalam melakukan pembinaan kepada guru-guru meskipun belum sempurna. Pembinaan terhadap

²⁴ Udin Syaefudin Su'ud, *Pengembangan Profesi Guru,...* hlm 102

performa guru dalam proses belajar mengajar. Dalam hal ini dapat meningkatkan pengajaran guru di kelas, khususnya membantu guru dalam meningkatkan kemampuannya dalam kegiatan belajar mengajar, untuk perbaikan program serta meningkatkan kinerja guru.

2. Analisis faktor pendukung dan penghambat kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SDN Gebangsari 02 Semarang

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, ada faktor pendukung dan faktor yang mempengaruhi peran kepala sekolah sebagai supervisor akademik dalam meningkatkan kinerja guru, yakni sebagai berikut:

a. Faktor pendukung

Faktor pendukung kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru SDN Gebangsari 02 adalah terpenuhinya sarana prasarana yang ada di sekolah. Dengan adanya sarana prasarana yang sudah terpenuhi maka diharapkan guru bisa melakukan kegiatan belajar mengajar dengan baik terutama dalam peningkatan kompetensi pedagogik guru.

Kemudian adanya antusias yang tinggi atau semangat guru-guru dapat memperkaya dirinya dengan pengetahuan yang baru, mendapatkan pengalaman

serta manfaat yang sangat luar biasa setelah mengikuti pelatihan-pelatihan yang telah diberikan kepala sekolah. Jadi, apabila kepala sekolah sering mengadakan atau mengikut sertakan para guru dalam pelatihan-pelatihan maka kompetensi setiap guru akan semakin meningkat dan kualitas guru akan semakin baik dan berkualitas.

b. Faktor penghambat

Faktor yang menjadi penghambat kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SDN Gebangsari 02 yaitu sebagai berikut:

Faktor yang mempengaruhi pembelajaran pada siswa di SDN Gebangsari 02 dipengaruhi oleh etos siswa. Ada siswa dengan etos belajar yang motivasinya tinggi dan ada juga siswa dengan etos motivasi belajarnya rendah. Karena tidak semua siswa menyukai semua mata pelajaran dengan porsi sama. Ada anak yang lebih suka Ipa, ada juga yang suka Matematika dan seterusnya. Permasalahan tersebut sangat mempengaruhi kegiatan pembelajaran di kelas. Dengan adanya perbedaan di masing-masing siswa, guru dituntut untuk bisa memposisikan pengetahuan mana yang harus di maksimalkan pada anak didiknya.

Faktor penghambat berikutnya yang dihadapi oleh kepala sekolah yaitu terkait dengan perasaan. Kepala sekolah sudah berusaha untuk memberikan yang terbaik bagi para guru tetapi dengan adanya guru yang sudah lama mengajar di SDN Gebangsari 02 beliau selalu mempunyai perasaan sungkan/kurang enak hati kepada guru sepuh ketika ingin menegur atau ingin memberika masukan. Meskipun kepala sekolah sudah menyadari bahwa perasaan tersebut sebenarnya harus di hilangkan ketika menjadi seorang pemimpin. Seharusnya kepala sekolah tidak boleh bersikap seperti itu, siapapun yang di pimpinnya baik itu lebih muda atau bahkan lebih tua darinya, kepala sekolah harus tetap menunjukkan sikap kepemimpinanya dan bersikap sama atau adil dalam meningkatkan kinerja guru.

Faktor penghambat lainnya yaitu kurangnya pengetahuan beberapa guru sepuh tentang teknologi, sehingga dalam pengoperasiannya kepala sekolah harus mengarahkan tentang cara pengoperasiannya dengan baik dan benar.

Dari hasil penelitian tentang faktor pendukung dan faktor penghambat dapat kita simpulkan bahwa, dalam setiap langkah menuju kebaikan itu pasti tidak terlepas

dari sesuatu yang menjadi penghalang dan pendukung untuk mencapai suatu tujuan yang sangat diharapkan dan tujuan yang lebih baik. Seperti halnya kepala sekolah SDN Gebangsari 02, beliau selalu berusaha untuk memajukan sekolah yang dipimpinnya. Baik itu dari kualitas peserta didik, terpenuhinya sarana prasarana, serta meningkatkan kinerja guru yang selalu ada suatu hambatan maupun sesuatu yang mendukung.

C. Keterbatasan Peneliti

Penelitian ini dapat dikatakan jauh dari sempurna, namun hasil dari penelitian ini dapat diambil manfaatnya dan dijadikan referensi untuk dikembangkan lagi ke arah yang lebih baik. Peneliti menyadari bahwa adanya keterbatasan dalam memperoleh data. Keterbatasan yang peneliti alami di antaranya sebagai berikut:

1. Keterbatasan Waktu

Untuk mencapai penelitian yang maksimal dibutuhkan waktu yang panjang. Akan tetapi karena waktu terbatas, peneliti hanya bisa mengusahakan hal-hal yang sekiranya dibutuhkan saja. Penelitian ini dibatasi oleh waktu, karena pada saat penelitian berlangsung di masa pandemi, akibatnya pihak sekolah membatasi penelitian dan observasi. Ada beberapa pihak sekolah yang tidak dapat melayani secara maksimal

2. Keterbatasan Tempat

Penelitian ini dilakukan di SDN Gebangsari 02. Karena waktu yang sangat terbatas, maka peneliti masih kurang dalam mengelaborasi tempat-tempat yang tidak hanya di lingkungan sekitar SDN Gebangsari 02 saja. Alasan lain yang menjadi persoalan karena posisi saat ini masih pandemic dan kenaikan kasus Covid-19 masih naik, maka peneliti hanya bisa berkunjung sangat terbatas. Hal ini memungkinkan diperoleh hasil yang berbeda jika dilakukan di tempat yang berbeda meskipun kemungkinannya tidak jauh berbeda dari hasil penelitian.

3. Keterbatasan Kemampuan

Suatu penelitian tidak terlepas dari pengetahuan, disadari bahwa peneliti mempunyai keterbatasan kemampuan, khususnya dalam pengetahuan untuk membuat karya ilmiah. Tetapi telah diusahakan semaksimal mungkin untuk melakukan penelitian sesuai dengan kemampuan keilmuan serta bimbingan dari dosen pembimbing.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan temuan penelitian mengenai “Peran Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Akademik Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SDN Gebangsari 02 Genuk Semarang” dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Bentuk peran yang dilakukan oleh kepala sekolah sebagai supervisor akademik dalam meningkatkan kinerja guru di SDN Gebangsari 02, khususnya dalam peningkatan kinerja tenaga pendidik, kepala sekolah sudah memberikan pembinaan terhadap guru. Adapun bentuk peran kepala sekolah memberikan kesempatan kepada para pendidik untuk meningkatkan profesionalitasnya dengan melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi serta menghimbau kepada guru di masing-masing kelas agar saling bekerjasama dan saling komunikatif untuk meminimalisir kesulitan-kesulitan dalam menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawab para guru. Dengan cara saling komunikatif ini diharapkan para guru akan saling melengkapi kekurangan-kekurangan yang ada. Pembinaan yang dilakukan kepala sekolah sebagai supervisor akademik di dalam sekolah sendiri yaitu dengan mengadakan rapat rutin, diskusi secara

individu/percakapan individu, penilaian serta kunjungan kelas. Adapun kegiatan yang dilakukan di luar sekolahan yaitu dengan mengikut sertakan para guru dalam kegiatan pelatihan/workshop, kelompok kerja guru (KKG), dengan tujuan untuk menambah wawasan guru, memberikan kesempatan kepada guru-guru untuk meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan guru.

2. Faktor pendukung dan penghambat kepala sekolah yaitu ialah, dari hasil penelitian yang diperoleh empat faktor pendukung dan penghambat, diantaranya dua faktor pendukung yaitu: 1) sarana prasarana yang sudah terpenuhi, 2) antusias para guru. Adapun faktor penghambat nya terdiri dari dua faktor yaitu: 1) dari diri kepala sekolah sendiri 2) kurangnya pengetahuan guru-guru sepuh tentang teknologi.

B. Saran

Saya sebagai peneliti dan penulis dalam hal ini, mempunyai beberapa saran untuk kelangsungan dan kemajuan SDN Gebangsari 02 Genuk Semarang. Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan, maka dalam kesempatan ini penulis menyampaikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Kepala sekolah sebagai supervisor akademik lebih meningkatkan peran dan upaya pembinaan dalam meningkatkan kinerja guru, serta hendaknya guru lebih

aktif lagi mengikuti kegiatan yang dilakukan oleh pemerintah maupun sekolah seperti penataran, KKG, workshop, dll. Hal ini dikarenakan agar semua guru mengerti dan memahami secara mendalam bagaimana perkembangan dunia pendidikan saat ini dan lebih mengasah kemampuannya lagi, serta berusaha untuk menjalankan apa yang telah diperintahkan oleh kepala sekolah.

2. Peneliti yang masih mempunyai banyak kekurangan dalam menggali dan mengeksplor tentang peran kepala sekolah sebagai supervisor akademik dalam meningkatkan kinerja guru, oleh karena itu tentu peneliti berharap bagi peneliti yang akan datang lebih mengembangkan lagi dalam menggali fakta tentang peran serta pembinaan kepala sekolah dan kinerja guru itu sendiri.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

Banun, Sri Muslim, 2013, *Supervisi Pendidikan Meningkatkan Kualitas Profesionalisme Guru*, Cet.3; Bandung: Alfabeta CV.

Barnawi dan Arifin, 2012, *Kinerja Guru Profesional: Instrumen, Pembinaan, Peningkatan dan Penilaian*, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.

Barizi Ahamad, 2009, *Menjadi Guru Unggul*, Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.

Cleary, Michelle, 2019, *Supervisi Pendidikan Teori Dan Praktek Dalam Mengembangkan SDM Guru*, Surabaya: Penerbit Acima Publishing.

Direktorat Tenaga Kependidikan Dirjen PMPTK, 2008, *Penilaian Kinerja Guru* Jakarta.

Hadis, Abdul dan Nurhayati B, 2014, *Manajemen Mutu Pendidikan*, Bandung: Alfabeta.

Karwati Euis dan Donni juni Priansa, 2013, *Kinerja Dan Profesionalisme Kepala Sekolah*, Bandung: Alfabeta.

Majid, Abd., 2016, *Pengembangan Kinerja Guru Melalui: Kompetensi, Komitmen dan Motivasi Kerja*, Yogyakarta: Penerbit Samudra Biru.

Mulyasa, 2004, *Menjadi Kepala Madrasah Profesional*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Mulyasa, 2009, *Menjadi Guru Professional Menciptakan*

Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan, Bandung:
PT Rosdakarya Media.

Mulyasa , 2009, *Profesionalisme Guru: Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung: Remaja Rosdakarya.

Mulyasa, 2013, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK*, Bandung: ROSDA.

Parmadi, Dadi 2009, *Kepemimpinan Mandiri (professional) kepala madrasah*, Bandung: Sarana Panca Karya Nusa.

Pidarta, 1997, *Landasan Kependidikan Stimulus Ilmu Pendidikan Bercorak Indonesia*, Jakarta: Bima Rineka Cipta.

Ricky W, Griffin, 1990, *MANAGEMENT*, Houghton Mifflin.

Sagala, Syaiful 2010, *Supervisi Pembelajaran*, Bandung: Alfabeta.

Satori, Djam'an dan Aan Komariah, 2017, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Alfabeta.

Suhardan, Dadang, 2010, *Supervisi Pendidikan*, Bandung: Alfabeta.

Sugiyono, 2016, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta.

Suprayogo, Imam, 2009, *Revormulasi Visi Pendidikan Islam*, Malang: Stain Press.

Syaefudin Udin Su'ud, 2009, *Pengembangan Profesi*

Guru, Bandung: CV. Alfabeta.

Usman, 2007, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*, Bandung: Mutiara Ibnu.

Yasmin, Martinis, 2010, *Standarisasi Kinerja Guru*, Jakarta: Gaung Persada.

Jurnal

Dian dan Ari Prayoga, Supervisi Akademik Kepala Madrasah di Madrasah Aliyah Darussalam Sumedang. *Briliant Jurnal Riset dan Konsptual 04*.

Iskandar, Uray, 2013, “*Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Peningkatan Kinerja Guru*”, *Jurnal Visi Ilmu Pendidikan*, Vol 10, No. 1.

Latief, Jamroh dan Nur Afifah Masruroh, 2017, “*Kepala Madrasah Sebagai Supervisor Akademik Untuk Meningkatkan Kinerja Guru MTs N Donomulyo Kulonprogo*,” *MANAGERIA: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol 01, No. 2.

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007

Peraturan Pemerintah No 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan

Sepriadi, S dan S, Ahmad, 2017, *Pengaruh peran Kepala Madrasah Sebagai Supervisor Akademik Terhadap Kinerja Guru di SMK PGRI Tanjung Raja*, *Jurnal Manajemen, Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan*, Vol 02, No. 1.

Wahid, Moch Ilham, 2017, “*Supervisi Pendidikan dalam*

Perspektif Epistemologi Islam”, Jurnal Pedagogik,
Vol 04, No. 1.

Lampiran 1

Pedoman observasi dan wawancara

Pedoman Observasi

No	Observasi	Objek Peneliti
1.	Peneliti mengamati tata letak ruang sekolah.	Gedung Sekolah
2.	Peneliti mengamati peralatan atau alat bantu proses pembelajaran yang ada di sekolah sebagai penunjang kegiatan pembelajaran.	Sarana dan Prasarana, alat pembelajaran.
3.	Peneliti mengamati kegiatan aktivitas yang ada dalam lingkungan sekolah.	Peran Kepala sekolah sebagai Supervisor Akademik

Pedoman Wawancara

1. Kepala Sekolah

- a. Bagaimana peran kepala sekolah sebagai supervisor akademik dalam meningkatkan kinerja guru?

- b. Sebagai kepala sekolah usaha apa saja yang Ibu berikan kepada sekolah yang anda pimpin?
 - c. Meningkatkan kinerja guru merupakan salah satu tugas kepala sekolah, apakah Ibu sebagai kepala sekolah sudah memberikan pembinaan kepada guru untuk meningkatkan kinerjanya?
 - d. Bentuk peran apa saja yang sudah Ibu berikan kepada semua guru?
 - e. Sesudah melakukan pembinaan kepada semua guru apakah Ibu melakukan penilaian?
 - f. Dalam pelaksanaan supervisi akademik yang bertujuan meningkatkan kinerja guru, biasanya kepala sekolah melibatkan siapa saja?
 - g. Faktor pendukung apa saja yang mempengaruhi Ibu dalam meningkatkan kinerja guru?
 - h. Faktor penghambat apa saja yang mempengaruhi Ibu dalam meningkatkan kinerja guru?
2. Guru Sekolah
- a. Sebagai supervisor akademik apakah kepala sekolah sudah melakukan tugasnya sebagai kepala sekolah dengan baik?
 - b. Apakah ibu dilibatkan dalam tugas kepala sekolah?

- c. Apakah kepala sekolah sudah melakukan pembinaan kepada semua guru dalam meningkatkan kinerja guru di sekolah ini?
- d. Pembinaan apa saja yang diberikan oleh kepala sekolah kepada semua guru dalam meningkatkan kinerja guru?
- e. Apakah kepala sekolah melakukan penilaian setelah melakukan pembinaan kepada guru?
- f. Apakah guru puas dengan pembinaan yang sudah diberikan oleh kepala sekolah?

SURAT KETERANGAN TELAH RISET

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Mutasaroh, S.Ag., S.Pd

NIP : 19690507 200701 2 025

Jabatan : Kepala Sekolah

Dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : Iqbal Fadli Arifin

NIM : 1703036060

Prodi : Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Telah melakukan penelitian di SDN Gebangsari 02 Genuk Semarang sesuai dengan judul skripsi **“Peran Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Akademik Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SDN Gebangsari 02 Genuk Semarang”**, pada tanggal 24 September - 05 Oktober 2021.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Kepala Sekolah



Lampiran II

CATATAN HASIL OBSERVASI LAPANGAN

1. Sarana dan prasarana yang ada di SDN Gebangsari 02 sangat memadai, yaitu ruang kelas pembelajaran, adanya perpustakaan, lap komputer, aula, dan setiap kelas memiliki proyektor.
2. Lokasi sekolah yang sangat strategis berada di pemukiman maupun perumahan yang banyak penduduknya. Meskipun kalau setiap musim penghujan jalanan terkadang banjir
3. Termasuk sekolahan yang banyak diminati warga sekitar. Peneliti melihat selain berprestasi, siswa siswinya banyak yang diterima di SMP Negeri semarang

Lampiran III

Dokumentasi



Foto dengan Ibu Mutasaroh selaku Kepala Sekolah



Foto dengan Ibu Risqi Fauziah selaku Guru Kelas



Foto Gerbang Sekolah



Foto Ruang Perpustakaan



Foto Lap Komputer



Foto Lapangan Sekolah



Foto Beberapa Piala Juara Prestasi Siswa



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

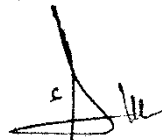
A. Identitas Diri

1. Nama : Iqbal Fadli Arifin
2. Tempat & Tgl Lahir: Semarang, 24 September 1998
3. Alamat Rumah : Sembungharjo RT 01/09 Kec.
Genuk Kota Semarang
4. Email : Iqbalfadli36@gmail.com

B. Riwayat Pendidikan

1. TK Mutiara Basmalah
2. SDN Sembungharjo 01
3. MTs Futuhiyyah 01
4. MAN 1 Semarang
5. UIN Walisongo Semarang

Semarang, 10 November 2021



Iqbal Fadli Arifin

NIM: 1703036060