BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sekolah adalah salah satu tempat pendidikan yang menyelenggarakan kegiatan belajar mengajar yang bertujuan meningkatkan pengetahuan dan pengembangan potensi diri siswa sejalan dengan perkembangan pengetahuan, teknologi dan kesenian yang dipimpin oleh kepala sekolah/madrasah. Penyelenggaraan dan pengelolaan pendidikan di sekolah pada dasarnya meliputi kegiatan perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan. Kegiatan-kegiatan tersebut saling berkaitan dan merupakan fungsi pokok dan kegiatan manajemen pendidikan.

Kepala Sekolah adalah selaku pimpinan tertinggi di sekolah dianggap berhasil jika dapat meningkatkan kinerja guru melalui berbagai macam bentuk kegiatan pembinaan terhadap kemampuan guru dalam melaksanankan pembelajaran di sekolah. Untuk itu kepala sekolah harus mampu menjalankan peran dan tanggungjawabnya sebagai manajer pendidikan, pemimpin pendidikan, *supervisor* pendidikan dan *administrator* pendidikan. Secara umum tugas dan peran Kepala Sekolah dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah, dijelaskan bahwa seorang Kepala Sekolah harus memiliki kompetensi kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi, dan sosial. Semua kompetensi tersebut mutlak harus dimiliki oleh Kepala Sekolah agar mampu mewujudkan pembelajaran yang bermutu dalam rangka mencapai pendidikan yang berkualitas di sekolah.

Mutu pendidikan ditentukan oleh beberapa faktor penting yaitu : *input*, proses, dukungan lingkungan dan sarana prasarana. *Input* (masukan) berkaitan dengan kondisi anak didik (minat, bakat, potensi, motivasi dan sikap) sedangkan proses berkaitan dengan penciptaan suasana pembelajaran, dalam hal ini banyak ditentukan pada kreativitas pengajar (guru). Dukungan lingkungan dihubungkan dengan suasana yang menunjang pembelajaran, seperti: lingkungan keluarga, masyarakat dan alam sekitar. Sarana prasarana dalam hal ini merupakan perangkat yang memfasilitasi pembelajaran seperti : gudang, alat-alat laboraturium, komputer dan sebagainya.

Dalam rangka meningkatkan mutu pembelajaran, maka supervisi penting untuk dilaksanakan. Supervisi merupakan faktor penting dalam pelaksanaan perbaikan pendidikan dan pengajaran secara keseluruhan. Pertumbuhan kemampuan dan pengetahuan guru dapat dilihat sebagai salah satu tujuan dilaksanakan supervisi dalam rangka pencapaian perbaikan mutu pendidikan dan pengajaran. Supervisi yang baik tentunya disertai dengan perencanaan dan pelaksanaaan yang baik.

Realita Kompetensi guru dalam proses pembelajaran pada saat ini masih beragam. Masalah yang berkaitan dengan kondisi guru anatara lain adanya keberagaman kemampuan guru dalam proses pembelajaran dan penguasaan pengetahuan. Guru belum mampu menunjukan kinerja yang Kompeten . Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru belum sepenuhnya dilandasi oleh penguasaan kompetensi atau kemampuan yang memadai, sehingga berakibat pada rendahnya kinerja Kompetensi nya dalam merencanakan, melaksanakan, dan evaluasi pembelajaran. Sering kali guru kurang mempersiapkan dan memahami penyususn rencana pembelajaran. Guru merupakan suatu profesi, yang berarti suatu jabatan yang memerlukan keahlian khusus sebagai seorang guru. Guru tidak dapat dilakukan oleh sembarang orang di luar bidang pendidikan. Guru memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan kualitas dan kuantitas pengajaran yang dilakukan dengan penuh kesungguhan, tanggung jawab, sabar dan tekun karena yang dihadapi bukanlah suatu benda mati melainkan anak didik yang sedang mengalami pertumbuhan dan perkembanganya.

Kompetensi guru tersebut harus ditingkatkan secara terus menerus agar menghasilkan guru yang berkualitas dan Kompetensi . Guru sebagai sumber daya manusia yang ada di sekolah harus selalu mempunyai inovasi dan kreatif dalam pembelajaran dan pengembangan diri untuk kemajuan kompetensinya secara individu. Kompetensi yang harus dimiliki guru berdasarkan pasal 8 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 meliputi: kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan Kompetensi yang diperoleh melalui pendidikan profesi.

Guru Kompetensi tidak hanya menguasai bidang ilmu, bahan ajar, dan metode yang tepat, akan tetapi mampu memotivasi peserta didik, memiliki keterampilan yang tinggi dan wawasan yang luas terhadap dunia pendidikan. Dengan Kompetensi guru, maka guru masa depan tidak tampil lagi sebagai

pengajar (*teacher*), seperti fungsinya yang menonjol selama ini, tetapi beralih sebagai pelatih (*coach*), pembimbing (*counselor*), dan manajer belajar *(learning manager*) (Kunandar,2011:50). Dengan demikian Kompetensi guru sangat diharapkan mendapat tempat yang penting dikalangan sekolah, baik dari kepala sekolah, sesama pendidik dan kependidikan, peserta didik dan orang tua untuk meningkatkan kualitas sumberdaya manusia baik dari segi akhlak maupun dari segi kompetensi sebagai pendidik. Oleh karena itu, kegiatan supervisi Kepala Sekolah dipandang perlu untuk meningkatkan Kompetensi guru dalam proses pembelajaran dan dengan perkembangan pendidikan yang semakin pesat, menuntut guru menjadi seorang yang berkembang pula di setiap tahunnya dan semakin Kompetensi dalam mengajar, sehingga supervisi Kepala Sekolah perlu dilakukan secara efektif agar kekurangan dari guru dan pelaksanaan supervisi juga dapat segera diatasi.

Berdasarkan dari data prasurvey pada tanggal 10 November 2020 sampai dengan tanggal 17 November 2020 di Sekolah Menegah Kejuruan Negeri Rawa Pitu Kabupaten Tulang Bawang Provinsi Lampung. Di lihat dari Kepala Sekolah dalam menjalankan aktivitas sekolahnya cukup disiplin. Tampak pada aktivitas dan kedisiplinan seperti jam masuk dan jam pulang sekolah selalu tepat waktu. Kepala Sekolah turut menggiatkan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP). Salah satu pengawas dan kepala sekolah turut mendampingi guru dalam kegiatan supervisi.

Berdasarkan wawancara dengan wakil kepala sekolah bidang kurikulum Rawa Pitu Kabupaten Tulang Bawang Provinsi Lampung, peneliti mendapatkan informasi bahwa kegiatan supervisi dilakukan oleh kepala sekolah pada pelaksanaan pembelajaran yang dibantu oleh guru-guru masih belum optimal. Kepala sekolah tidak mempunyai banyak waktu untuk melakukan supervisi pada pelaksanaan pembelajaran karena beban tugasnya cukup banyak. Dengan keterbatasan tersebut, Kepala sekolah dalam melaksanakan kegiatan supervisi meminta bantuan pada wakil kepala sekolah dan guru-guru yang dianggap senior untuk membantunya melakukan supervisi Kepala Sekolah. Namun yang menjadi permasalahnya adalah wakil kepala sekolah tidak semuanya kompetensi untuk melakukan supervisi. Begitu juga dengan guru-guru yang senior yang tidak dapat melakukan supervisi secara optimal dikarenakan alasan kesibukannya.

Dari paparan di atas, usaha manajemen supervisi meningkatkan Kompetensi guru menuntut pelaksanaan supervisi yang efektif dan efisien.

Persoalannya adalah kenapa harus dilaksanakan Supervisi Kepala Sekolah karena kenyataan yang terjadi dilapangan menunjukkan kurangnya Kompetensi guru.

Tabel 1 : Daftar Data Pra Survey Permasalahan Mengenai Kurangnya Kompetensi Guru di Sekolah Menegah Kejuruan Negeri Rawa Pitu Kabupaten Tulang Bawang

No	Guru Mata Pelajaran	Kegiatan Guru			
		Penguasaan Materi	Penguasaan TIK	Pembuatan Perangkat Pembelajaran	Menentukan alat bantu mengajar, dan sumber belajar
1	Pend.Agama Islam	10%	6%	6%	10%
2	PKn	8%	8%	10%	7%
3	Penjaskes	8%	5%	5%	7%
4	Bhs. Indonesia	6%	5%	6%	6%
5	Bhs. Inggris	8%	7%	5%	7%
6	Matematika	9%	5%	6%	7%
7	IPA	10%	5%	5%	7%
8	Seni Budaya	7%	7%	7%	8%
9	KWU	7%	10%	5%	7%
10	Guru Kejuruan	7%	5%	5%	8%
Seharusnya		**100**%	**100**%	**100**%	**100**%
Realita		**80**%	**63**%	**60**%	**75**%
Kesenjangan		**20**%	**37**%	**40**%	**25**%

Sumber : Data Dokumen Sekolah Menegah Kejuruan *Negeri Rawa Pitu Kabupaten Tulang Bawang Provinsi Lampung*

Penjelasan tabel diatas mengenai daftar permasalahan pra survey tentang permasalahan Kompetensi guru yang dilihat dari sampel yang terdiri dari sepuluh mata pelajaran yang ada di Sekolah Menegah Kejuruan Negeri Rawa Pitu Kabupaten Tulang Bawang terlihat bahwa indikator yang menunjukkan angka 60-70 persen masih dikatakan tingkat ketercapaianya tergolong rendah, dan yang menunjukan angka 80 persen dikatakan ketercapaiannya sedang. Artinya dari beberapa sampel yang dilakukan dimasa pra survey masih memiliki kesenjangan antara 20-30 persen tentang permasalahan kompetensi guru yang ada di Sekolah Menegah Kejuruan Negeri Rawa Pitu Kabupaten Tulang Bawang.

B. Fokus Penelitian

1. Rumusan masalah

Dalam penulisan tesis ini permasalahan yang akan dibahas difokuskan kepada hal-hal berikut:

1. Bagaimanakah Pelaksanaan Supervisi Kepala Sekolah dalam meningkatkan Kinerja Guru di Sekolah Menegah Kejuruan Negeri Rawa Pitu Kabupaten Tulang Bawang Provinsi Lampung ?
2. Bagaimanakah Kompetensi Kinerja guru di Sekolah Menegah Kejuruan Negeri Rawa Pitu Kabupaten Tulang Bawang Provinsi Lampung ?
3. Apa kendala dan solusi pelaksanaan supervisi kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi Kinerja Guru di Sekolah Menegah Kejuruan Negeri Rawa Pitu Kabupaten Tulang Bawang Provinsi Lampung ?
4. Bagaimanakah hasil analisis pelaksanaan Supervisi Kepala Sekolah dalam meningkatkan kompetensi Kinerja Guru di Sekolah Menegah Kejuruan Negeri Rawa Pitu Kabupaten Tulang Bawang Provinsi Lampung?

2. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan fokus penelitian di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mendeskripsikan :

a. Pelaksanaan Supervisi Kepala Sekolah dalam meningkatkan kompetensi kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri Rawa Pitu Kabupaten Tulang Bawang Provinsi Lampung

b. Kompetensi kinerja Guru di Sekolah Menegah Kejuruan Negeri Rawa Pitu Kabupaten Tulang Bawang Provinsi Lampung
c. Kendala dan solusi pelaksanaan supervisi kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi Kinerja Guru di Sekolah Menegah Kejuruan Negeri Rawa Pitu Kabupaten Tulang Bawang Provinsi Lampung
d. Hasil analisis pelaksanaan Supervisi Kepala Sekolah dalam meningkatkan kompetensi Kinerja Guru di Sekolah Menegah Kejuruan Negeri Rawa Pitu Kabupaten Tulang Bawang Provinsi Lampung

3. Manfaat penelitian

Hasil penelitian Tesis ini selain dapat memberikan manfaat teoritis, juga diharapkan dapat memberikan manfaat praktis yaitu sebagai berikut:

a. Sebagai bahan pedoman bagi Kepala Sekolah Menegah Kejuruan Negeri Rawa Pitu Kabupaten Tulang Bawang Provinsi Lampung dalam melaksanakan tugas manajerial Kepala Sekolah dalam melaksanakan peran dan fungsinya sebagai supervisor.
b. Sebagai bahan pedoman dan acuan bagi guru untuk meningkatkan Kompetensi dalam melaksanakan tugas kegiatan belajar mengajar.
c. Sebagai bahan pengembangan kajian dan konsep yang lebih mendalam tentang pelaksanaan supervisi Kepala Sekolah dan kompetensi kinerja guru.
d. Sebagai bahan kajian teoritis bagi peneliti lain yang ingin melanjutkan penelitian mengenai pelaksanaan Supervisi Kepala Sekolah dalam kompetensi meningkatkan Kinerja Guru.

C. **Lokasi penelitian**

Penelitian ini direncanakan mengambil lokasi penelitian di Sekolah Menegah Kejuruan Negeri Rawa Pitu Kabupaten Tulang Bawang , yang beralamat di Kampung Sumber Agung Kecamatan Rawa Pitu Kabupaten Tulang Bawang Propinsi Lampung, alasan pemilihan tempat ini adalah yang pertama dekat dengan tempat tinggal dan yang kedua pelaksanaan supervisi Kepala sekolah Sekolah Menegah Kejuruan Negeri Rawa Pitu Kabupaten Tulang Bawang yang terus menerus dilaksanakan dalam Solusi meningkatkan kinerja guru dalam proses pembelajaran.

D. Kajian Literatur

1. Pelaksanaan Supervisi Kepala Sekolah

a. Supervisi Kepala Sekolah

1. Pengertian Supervisi Kepala Sekolah

Supervisi merupakan salah satu fungsi Kepala Sekolah untuk meningkatkan kualitas dan Kompetensi kinerja guru dalam melaksanakan pengajaran. Menurut pendapat yang di uangkapkan oleh (Masaong, 2013:3) secara etimologi supervisi berasal dari bahasa inggris yang terdiri dari dua kata yaitu *super* dan *vision.* Super berarti atas atau lebih sedangkan vision berarti melihat atau meninjau. Dengan demikian supervisi dalam pengertian sederhana yaitu melihat, meninjau, atau melihat dari atas, yang dilakukan oleh atasan (pengawas/kepala sekolah) terhadap perwujudan kegiatan pembelajaran. Situasi ini mengajarkan inilah yang seharusnya diperbaiki dan ditingkatkan melalui layanan kegiatan supervisi. Dengan demikian layanan supervisi tersebut mencangkup seluruh aspek dari penyelenggara pendidikan dan pengajaran di sekolah.

Adapun pendapat lain tentang supervise menurut pendapat yang di uangkapkan oleh (Supardi, 2014: 76) mengartikan supervisi sebagai pelayanan untuk membantu, mendorong, membimbing, dan membina guru-guru agar mampu meningkatkan kemampuan dan keterampilan dalam menjalankan tugas pembelajaran. Menurut pendapat yang di uangkapkan oleh (Suryosubroto, 2010: 175) “Supervisi adalah pembinaan yang diberikan kepada seluruh staf sekolah agar mereka dapat meningkatkan kemampuan untuk mengembangkan situasi belajar mengajar yang lebih baik”. Menurut pendapat yang di uangkapkan oleh Mukhtar dan (Iskandar, 2009: 40) bahwa “secara umum istilah supervisi berarti mengamati, mengawasi, atau membimbing dan menstimulir kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh orang lain dengan maksud untuk mengadakan perbaikan”.

Supervisi merupakan suatu bagian yang penting dalam pendidikan, supervisi mengandung arti yang luas namun intinya sama yaitu kegiatan yang bertujuan untuk memperbaiki proses pembelajaran. Hal tersebut sesuai dengan yang dikemukakan oleh (Sagala, 2009: 195), bahwa: “Supervisi pada hakekatnya merupakan bantuan dan bimbingan Kompetensi bagi guru dalam melaksanakan tugas instruksional guna memperbaiki pembelajaran dengan cara memberikan rangsangan, koordinasi, dan bimbingan secara terus-menerus baik secara individual maupun kelompok”.

Adapun definisi lain dalam buku *Dictionary of Education Good*, *Center* (Juhri AM, 2018: 1) yaitu bahwa: “Supervisi adalah usaha dari petugas-petugas sekolah dalam memimpin guru-guru dan petugas-petugas lainnya dalam memperbaiki pengajaran, termasuk menstimulasi, menyeleksi pertumbuhan jabatan dan perkembangan guru-guru serta merevisi tujuan-tujuan pendidikan, bahan pengajaran dan metode serta evaluasi pengajaran”.

Menurut pendapat yang di uangkapkan oleh (Juhri. AM, 2018: 4) menyatakan bahwa “supervisi tidak lain merupakan usaha memberi layanan kepada guru-guru baik secara individual maupun secara kelompok dalam usaha memperbaiki pengajaran dalam kelas”. Dari beberapa pendapat tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa supervisi adalah suatu kegiatan bantuan Kompetensi yang berupa pemberian dorongan, bimbingan, dan arahan dari supervisor kepada guru untuk memperbaiki dan meningkatkan proses pembelajaran.

Salah satu tugas kepala sekolah adalah melaksanakan supervisi Kepala Sekolah . Untuk melaksanakan Supervisi Kepala Sekolah secara efektif diperlukan keterampilan konseptual, interpersonal, dan teknikal. Sedangkan menurut pendapat yang di uangkapkan oleh (Prasojo, 2011: 28) menyatakan bahwa “supervisi Kepala Sekolah adalah serangkaian kegiatan membantu guru mengembangkan kemampuannya mengelola proses pembelajaran untuk mencapai tujuan pembelajaran”. Pada dasarnya supervisi Kepala Sekolah yang dikemukakan tersebut adalah kegiatan supervisi untuk membantu pendidik dalam proses pembelajaran. Membantu dari segi strategi, pendekatan dan metode tertentu yang tepat dalam melakukan pembelajaran untuk mencapai tujuan pembelajaran.

Menurut pendapat yang di uangkapkan oleh (Purwanto, 2010: 76) menyebutkan bahwa “supervisi merupakan suatu aktivitas pembinaan yang dilakukan secara terstruktur, direncanakan untuk membantu meningkatkan kinerja guru dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga dapat terlaksana secara efektif”. (Ibrahim, 2000: 115) memberikan pengertian yang lebih dinamis, dengan menyatakan bahwa “supervisi pengajaran merupakan serangkaian kegiatan membantu guru untuk mengembangkan kemampuannya mengelola proses pembelajaran demi pencapaian tujuan pembelajaran”. Lebih lanjut, menurut pendapat yang di uangkapkan oleh (Syaiful Sagala, 2012: 94) memberikan pengertian yang lebih mendalam dengan menyatakan bahwa: “Supervisi Kepala Sekolah adalah bantuan dan pelayanan yang diberikan

kepada guru agar mau terus belajar, meningkatkan kualitas pembelajarannya menumbuhkan kreativitas guru memperbaiki bersama-sama dengan cara melakukan seleksi dan revisi tujuan-tujuan pendidikan, bahan pengajaran, model dan metode pengajaran, dan evaluasi pengajaran untuk meningkatkan kualitas pengajaran, pendidikan, dan kurikulum dalam perkembangan dari belajar mengajar dengan baik agar memperoleh hasil lebih baik".

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat ditegaskan bahwa supervisi Kepala Sekolah adalah proses atau serangkaian usaha yang direncanakan oleh seorang supervisor untuk memberikan bantuan dan pembinaan Kompetensi kepada guru dalam melakukan pekerjaannya guna meningkatkan mutu proses dan hasil belajar mengajar. Supervisi merupakan aspek administrasi pendidikan yang berkaitan langsung pada pengajaran. Aktivitas-aktivitas seperti kunjungan kelas dan pertemuan dengan guru menjadi kunci dalam kegiatan supervisi tersebut.

2. Tujuan Supervisi Kepala Sekolah

Tujuan dari supervisi pendidikan adalah untuk meningkatkan mutu pendidikan di sekolah, dalam rangka mencapai tujuan pendidikan nasional. Tujuan supervisi adalah memberikan layanan dan bantuan untuk mengembangkan situasi pembelajaran yang dilakukan guru di kelas. Dengan demikian jelas bahwa tujuan supervisi adalah memberikan layanan dan bantuan untuk meningkatkan kualitas mengajar guru dikelas yang pada gilirannya untuk meningkatkan kualitas belajar siswa. Bukan saja memperbaiki kemampuan mengajar tapi juga untuk pengembangan potensi kualitas guru.

Tujuan dari supervisi pembelajaran sendiri adalah untuk meningkatkan kemampuan Kompetensi guru dalam proses pembelajaran, melalui pemberian pendampingan kepada guru. Pendapat dari beberapa ahli, seperti (Sahertian, 2012: 5) menyatakan:

> "Tujuan supervisi pembelajaran yaitu: (1) membantu guru melihat dengan jelas tujuan pendidikan; (2) membantu guru dalam membimbing pengalaman belajar; (3) membantu guru menggunakan sumber-sumber pengalaman belajar; (4) membantu guru dalam memuhi kebutuhan peserta didik; (5) membantu guru menggunakan alat-alat, metode dan model mengajar; (6) membantu guru menilai kemajuan belajar peserta didik dan hasil pekerjaan guru itu sendiri; (7) membantu guru membina reaksi mental atau moral para guru dalam rangka pertumbuhan pribadi jabatannya; (8) membantu guru disekolah sehingga mereka merasa gembira dengan tugas yang diembannya; (9) membantu guru agar lebih

mudah mengadakan penyesuaian terhadap masyarakat dan cara-cara menggunakan sumber belajar dari masyarakat; dan (10) membantu guru agar waktu dan tenaga dicurahkan sepenuhnya dalam membantu peserta didik belajar dan membina sekolah."

Tujuan supervisi Kepala Sekolah menurut (Leniwati, volume 2, N0.1 2017: 107) adalah:

> "membatu guru mengembangkan kemampuan mencapai tujuan pembelajaran yang harus dicapai peserta didik, yaitu dengan peningkatan pengetahuan dan keterampilan guru mengajar, peningkatan komitmen (*wilingness)* serta motivasi (*motivation*) guru, sebab dengan meningkatkan kemampuan dan motivasi kerja guru, kualiitas pembelajaran akan lebih meningkat".

Menurut pendapat yang di uangkapkan oleh (Karwati, 2013: 216) ada tiga tujuan supervisi Kepala Sekolah yaitu: pengembangan Kompetensi , pengawasan kualitas, dan penumbuhan motivasi yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengembangan Kompetensi
   Supervisi Kepala Sekolah diamaksud untuk membantu guru mengembangkan kemampuan Kompetensi nya dalam memahami Kepala Sekolah , kehidupan kelas, dan mengembangkan keterampilan mengajarnya melalui teknik-teknik tertentu.
2. Pengawasan kualitas
   Supervisi Kepala Sekolah untuk memonitor kegiatan belajar mengajar di sekolah. Kegiatan memonitor ini bisa dilakukan melalui kunjungan kepala sekolah ke kelas-kelas di saat guru sedang mengajar, percakapan pribadi dengan guru, dengan teman sejawatnya maupun dengan peserta didik.
3. Penumbuhan motivasi
   Supervisi Kepala Sekolah untuk mendorong guru menerapkan kemampuannya dalam melaksanakan tugas mengajarnya dan mendorong guru mengembangkan kemampuannya sendiri.

Tujuan supervisi bukan hanya memperbaiki kemampuan mengajar tapijuga untuk pengembangan potensi kualitas guru. Sebagaimana dikemukakan oleh (Sagala, 2012: 104), bahwa tujuan supervisi Kepala Sekolah yaitu membantu guru-guru dalam :

a. Mengembangkan proses belajar mengajar, lebih memahami mutu, pertumbuhan dan peranan sekolah;
b. Menerjemahkan kurikulum ke dalam bahasa belajar mengajar;
c. Melihat tujuan pendidikan, membimbing pengalaman belajar mengajar, menggunakan sumber dan metode mengajar, memenuhi kebutuhan belajar dan menilai kemajuan belajar murid, membina moral kerja, menyesuaikan diri dengan masyarakat, dan membina sekolah; dan
d. Membantu mengembangkan Kompetensi guru dan staf sekolah.

Berdasarkan pendapat di atas dapat dipahami bahwa secara umum tujuan supervisi Kepala Sekolah yaitu membina kemampuan Kompetensi guru dalam mencapai tujuan pendidikan, memotivasi guru menggunakan seluruh kemampuannya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dan meningkatkan kualitas pembelajarannya. Oleh karena itu Supervisi Kepala Sekolah dalam pelaksanaanya melibatkan banyak pihak (pengawas, kepala sekolah, dan guru bidang studi).

3. Fungsi Supervisi Kepala Sekolah

Fungsi utama supervisi pendidikan ditujukan pada perbaikan dan peningkatan kualitas pengajaran. Mengacu pada tujuan supervisi Kepala Sekolah , maka perlu diketahui juga fungsi supervisi Kepala Sekolah . Adapun fungsi supervisi menurut (Arikunto, 2004: 13), ada tiga yaitu: (a) sebagai kegiatan untuk meningkatkan mutu pembelajaran, (b) sebagai pemicu atau penggerak terjadinya perubahan pada unsur-unsur yang terkait dengan pembelajaran, dan (c) sebagai kegiatan memimpin dan membimbing.

Menurut pendapat yang di uangkapkan oleh (Sagala, 2012: 106), “fungsi supervisi Kepala Sekolah adalah memberikan pelayanan supervisi pengajaran kepada guru untuk menumbuhkan proses belajar mengajar yang berkualitas baik, menyenangkan, inovatif dan dapat menjaga keseimbangan pelaksanaan tugas staf mengajar”. Lebih lanjut, Sagala mengemukakan bahwa fungsi supervisi Kepala Sekolah adalah sebagai berikut:

a. Penelitian
   Dalam fungsi ini supervisi bertujuan untuk memperoleh gambaran yang jelas dan obyektif tentang situasi pendidikan (khususnya sasaran supervisi Kepala Sekolah) dengan menempuh prosedur: 1) perumusan pokok masalah sebagai fokus penelitian, 2) pengumpulan data, 3) pengolahan data, dan 4) penarikan kesimpulan yang diperlukan untuk perbaikan dan peningkatan.
b. Penilaian
   Yaitu dengan mengevaluasi hasil penelitian, sehingga bisa mengetahui apakah situasi pendidikan yang diteliti itu mengalami kemunduran, kekurangan atau kemajuan, memprihatinkan atau menggembirakan.
c. Perbaikan
   Yaitu melakukan langkah-langkah: 1) mengidentifikasi aspek-aspek negatif berupa kekurangan, 2) mengklasifikasi aspek-aspek negatif menentukan yang ringan dan yang serius, 3) melakukan perbaikan-perbaikan menurut prioritas, dengan mengacu pada hasil penilaian.
d. Peningkatan
   Supervisi bersolusi memperhatikan kondisi-kondisi yang telah memuaskan dan bahkan meningkatkannya, karena dilakukan Solusi perbaikan melalui proses yang berkesinambungan.

4. Teknik–teknik Supervisi Kepala Sekolah

Upaya untuk membantu meningkatkan dan mengembangkan potensi sumber daya guru dapat dilaksanakan dengan berbagai teknik supervisi. Menurut (Made Pidarta, 1992 : 209) bahwa teknik adalah cara yang dipakai dalam supervisi, teknik supervisi adalah metode-metode yang dipakai oleh supervisor dalam melaksanakan supervisi. Pada umumnya alat dan teknik supervisi dapat dibedakan dalam dua macam alat atau teknik (John Minor Gwyn, 1963: 326-327), yaitu: teknik individual dan teknik kelompok.

Adapun teknik-teknik supervisi yang dimaksud tersebut adalah:

a. Teknik yang bersifat individual

Dalam hal ini teknik yang dapat digunakan antara lain: kunjuangan kelas, observasi kelas, percakapan pribadi, kunjungan antar kelas dan menilai diri sendiri.

1. Kunjungan kelas

Kunjungan kelas adalah teknik pembinaaan guru oleh kepala sekolah untuk mengamati proses pembelajaran di kelas. Kunjungan kelas bertujuan memperoleh data mengenai keadaan sebenarnya selama guru mengajar. Dengan data ini supervisor dapat berbincang-bincang dengan guru tentang kesulitan yang dihadapi guru-guru. Kunjungan kelas ini berfungsi sebagai alat untuk mendorong guru agar meningkatkan cara mengajar guru dan cara belajar siswa.

Ada tiga macam kunjungan kelas, yaitu :

1) Kunjungan kelas tanpa pemeberitahuan terlebih dahulu (*unannounced visitation)*. Supervisor tiba-tiba datang ke kelas tanpa diberitahukan lebih dulu.
2) Berkunjung dengan cara pemberitahuan lebih dulu (*announced visitation)*. Biasanya supervisor telah memberikan jadwal perkunjungan sehingga guru-guru tahu pada hari dan jam berapa mereka akan dikunjungi.
3) Kunjungan atas undangan guru (*visit upon invatitation)*

2. Observasi Kelas

Obervasi kelas adalah mengamati proses pembelajaran secara teliti di kelas. Tujuannya untuk memperoleh data seobjektif mungkin sehingga bahan

yang diperoleh dapat digunakan untuk menganalisis kesulitan-kesulitan yang dihadapi guru-guru dalam usaha memperbaiki proses pembelajaran. Hal-hal yang diobservasi meliputi usaha-usaha dan aktivitas guru dan siswa dalam proses pembelajaran, penguasaan materi pembelajaran, menggunakan media pembelajaran, variasi metode pembelajaran, dan pengelolaan kelas. Pelaksanaan observasi kelas ini melalui tahapan persiapan, pelaksanaan, penutup, penilaian hasil observasi dan tindak lanjut.

3. Percakapan Pribadi (*Individual Conference)*

Percakapan Pribadi (*Individual Conference)* antara seorang supervisor dengan seorang guru.

Menurut (Mildred E. Swearingen, 2010: 75) ada 4 jenis percakapan pribadi, yaitu:

1) *Classroom Conference* yaitu percakapan pada saat murid-murid tidak ada lagi di kelas, misalnya pada saat murid-murid beristirahat atau mereka sudah pulang, jadi pelaksanaannya di dalam kelas.
2) *Office conference* yaitu percakapan yang dialksanakan di ruang kepala sekolah atau ruang guru, di mana sudah dilengkapi dengan alat-alat pelajaran yang dapat digunakan untuk memberikan penjelasan kepada guru.
3) *Causal conference* yaitu percakapan yang dilaksanakan secara informal, kebetulan bertemu dengan guru.
4) *Observational Visitation* yaitu seorang supervisor mengunjungi kelas dimana guru sedang mengajar.

4. Kunjungan antar kelas

Yang dimaksud dengan kunjungan antar kelas ialah saling mengunjungi antara guru yang satu kepada guru yang lain yang sedang mengajar. Tujuannya adalah untuk berbagi pengalaman dalam pembelajaran.

5. Menilai diri sendiri

Salah satu tugas yang tersukar bagi guru-guru adalah menilai kemampuan diri sendiri secara objektif. Teknik yang digunakan untuk menilai diri sendiri dengan cara :

1) Suatu daftar pandangan/pendapat yang disampaikan kepada murid-murid untuk menilai pekerjaan atau suatu aktivitas. Biasanya disusun dalam bentuk pertanyaan baik secara tertutup maupun secara terbuka.
2) Menganalisis tes-tes terhadap unit-unit kerja

3) Mencatat aktivitas murid-murid dalam suatu catatan (*record)* baik mereka bekerja secara individu maupun secara kelompok.

b. Teknik yang bersifat kelompok

Teknik yang bersifat kelompok adalah teknik-teknik yang digunakan itu dilaksanakan bersama-sama oleh supervisor dengan sejumlah guru dalam suatu kelompok.

Teknik yang dapat di pakai dalam supervisi kelompok antara lain :

1. Rapat guru

Rapat guru merupakan salah satu teknik supervisi untuk memperbaiki situasi pembelajaran. Rapat guru yang di pimpin oleh supervisor dapat berjalan dengan baik apabila di adakan perencanaan dengan baik, dilaksanakan sesuai rencana dan di tindaklanjuti sesuai kesepakatan yang telah di capai dalam rapat.

2. Lokakarya (*workshop)*

Workshop pendidikan adalah suatu kegiatan belajar kelompok yang terdiri dari petugas-petugas pendidikan yang memecahkan problema yang dihadapi melalui percakapan dan bekerja secara kelompok maupun bersifat perseorangan.

3. Diskusi

Diskusi merupakan kegiatan pertukaran pikiran atau pendapat melalui suatu proses percakapan antara dua atau lebih individu tentang suatu masalah untuk mencari alternatif pemecahannya. Dengan teknik ini kepala sekolah dapat membantu guru untuk saling mengetahui, memahami, atau mendalami suatu permasalahan, sehingga secara bersama-sama akan mencari alternatif pemecahan masalah tersebut.

4. Studi kelompok

Studi kelompok dapat dilakukan dengan membentuk kelompok guru bidang studi. Kelompok-kelompok yang sudah terbentuk itu diprogramkan untuk mengadakan pertemuan/diskusi guna membicarakan hal-hal yang berhubungan dengan pengembangan proses belajar mengajar. Di dalam setiap diskusi, supervisor atau kepala sekolah dapat memberikan pengarahan, bimbingan, nasehat atau saran-saran yang diperlukan.

Teknik-teknik supervisi individual maupun kelompok tidak semua dapat diterapkan untuk semua pembinaan guru di Sekolah. Dalam tulisan ini hanya diungkapkan tiga teknik supervisi yang dipandang relevan dengan kedaan di lapangan, yaitu kunjungan kelas, pembicaraan individual dan rapat dewan guru. Untuk mengetahui sejauh mana guru mampu melaksanakan pembelajaran, secara berkala Kepala Sekolah perlu melaksanakan kegiatan supervisi, yang dapat dilakukan melalui kegiatan kunjungan kelas untuk mengamati proses pembelajaran secara langsung, terutama dalam pemilihan dan penggunaan metode, media yang digunakan dan keterlibatan peserta didik dalam proses pembelajaran. Dari hasil supervisi ini, dapat diketahui kelemahan sekaligus keunggulan guru dalam melaksanakan pembelajaran, tingkat penguasaan kompetensi guru yang bersangkutan, selanjutnya disolusikan solusi, pembinaan dan tindak lanjut tertentu sehingga guru dapat memperbaiki kekurangan yang ada sekaligus mempertahankan keunggulannya dalam melaksanakan pembelajaran.

Menurut (Danim, 2002: 123) mengemukakan bahwa “menghadapi kurikulum yang berisi perubahan-perubahan yang cukup besar dalam tujuan, metode dan evaluasi pengajaran sudah sewajarnya kalau para guru mendapatkan saran dan bimbingan dari kepala sekolah”. Dari ungkapan ini mengandung makna bahwa kepala sekolah harus betul-betul memahami tentang kurikulum sekolah. Melalui supervisi Kepala Sekolah diharapkan kualitas pembelajaran yang dilakukan oleh guru semakin meningkat. Direktorat Tenaga Kependidikan Depdiknas (2010: 5-6) menjelaskan kompetensi supervisi Kepala Sekolah yang harus dimiliki kepala sekolah yaitu:

1. Memahami konsep, prinsip, teori dasar, karakteristik, dan kecenderungan perkembangan tiap mata pelajaran yang relevan di sekolah menengah yang sejenis.
2. Memahami konsep, prinsip, teori, teknologi, karakteristik dan kecenderungan perkembangan proses pembelajaran/bimbingan tiap mata pelajaran dalam rumpun mata pelajaran yang relevan di sekolah menengah sejenis.
3. Membimbing guru dalam menyusun silabus tiap mata pelajaran dalam rumpun mata pelajaran yang relevan di sekolah menengah yang sejenis berlandaskan standar isi, standar kompetensi dan kompetensi dasar, dan prinsip-prinsip pengembangan Kurikulum.

4. Membimbing guru dalam memilih dan menggunakan strategi, metode, teknik pembelajaran, bimbingan yang dapat mengembangkan berbagai potensi siwa melalui mata-mata pelajaran dalam rumpun mata pelajaran yang relevan di sekolah menengah yang sejenis.
5. Membimbing guru dalam menyusun Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) untuk tiap mata pelajaran dalam rumpun mata pelajaran yang relevan di sekolah menengah yang sejenis.
6. Membimbing guru dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran/bimbingan (di kelas/laboratorium, dan atau di lapangan) untuk tiap mata pelajaran dalam rumpun mata pelajaran yang relevan di sekolah menengah yang sejenis.
7. Membimbing guru dalam mengelola, merawat, mengembangkan dan menggunakan media pendidikan dari fasilitas pembelajaran/bimbingan tiap mata pelajaran yang relevan di sekolah menengah yang sejenis.
8. Memotivasi guru untuk memanfaatkan teknologi informasi dalam pembelajaran/bimbingan tiap mata pelajaran dalam rumpun mata pelajaran yang relevan di sekolah menengah yang sejenis.

Supervisi Kepala Sekolah tidak terlepas dari penilaian kinerja guru dalam mengelola pembelajaran. Supervisi Kepala Sekolah dilaksanakan untuk membantu guru dalam mengembangkan kemampuannya dalam keterampilan mengajar dan tugas Kompetensi sebagai guru. Supervisi Kepala Sekolah intinya adalah membina guru dalam meningkatkan mutu proses pembelajaran. Oleh sebab itu, sasaran supervisi Kepala Sekolah adalah guru dalam proses pembelajaran, yang terdiri dari materi pokok, penyusunan silabus dan RPP, penilaian strategi atau metode dan teknik pembelajaran, penggunaan media dan teknologi informasi dalam pembelajaran serta penelitian di dalam kelas.

Tahapan pelaksanaan supervisi Kepala Sekolah yaitu: perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi.

1. Perencanaan Supervisi Kepala Sekolah

Perencanaan program supervisi Kepala Sekolah adalah penyusunan dokumentasi perencanaan, pemantauan serangkaian kegiatan membantu guru mengembangkan kemampuannya mengelola proses pembelajaran untuk mencapai tujuan pembelajaran. (Prasojo; 2011: 99) Perencanaan program supervisi Kepala Sekolah meliputi pembuatan program supervisi, sosialisasi

kepada guru, pembinaan dan pendampingan sebelum pelaksanaan supervisi, pelaksanaan supervisi, dan langkah-langkah tindak lanjut. Program supervisi Kepala Sekolah hendaknya di susun secara jelas, sistematis yang memuat jadwal secara rinci dan disampaikan kepada guru. Jadwal supervisi memuat jadwal kunjungan, waktu kunjungan guru yang di supervisi serta kelasnya.

Ruang lingkup perencanaan supervisi Kepala Sekolah meliputi:

a. Persiapan pelaksanaan Kurikulum 2013 revisi 2018
b. Persiapan, pelaksanaan dan penilaian pembelajaran oleh guru
c. Pencapaian standar kompetensi lulusan, standar proses, standar isi dan peraturan pelaksanaannya
d. Peningkatan mutu pembelajaran.

2. Pelaksanaan Supervisi Kepala Sekolah

Seorang supervisor tidak mungkin dapat melaksanakan supervisi secara sempurna, artinya seorang supervisor belum tentu menguasai seluruh mata pelajaran yang ada di suatu sekolah. Perlu adanya strategi untuk mengatasi keterbatasan tersebut. Strategi yang dapat dikembangkan adalah supervisi langsung dan supervisi tidak langsung. Supervisi langsung adalah supervisi yang dilaksanakan langsung kepada guru baik dengan cara konsultasi, diskusi, kunjungan kelas dan rapat kelompok. Sedangkan supervisi tidak langsung adalah dengan mendayagunakan orang atau sarana lain, bantuan guru senior (guru pembina) atau yang lainnya yang dipandang ahli dalam bidangnya, sehingga para guru diberi kesempatan untuk berkonsultasi pada mereka.

3. Evaluasi

Evaluasi supervisi Kepala Sekolah adalah pemberian estimasi terhadap pelaksanaan supervisi untuk menetukan keefektifan dan kemajuan dalam rangka mencapai tujuan supervisi yang telah ditetapkan. Dalam evaluasi supervisi Kepala Sekolah untuk perbaikan pembelajaran melibatkan penentuan perubahan yang terjadi pada periode tertentu, perubahan yang diharapkan dari semua dalam supervisi tersebut untuk perbaikan program yang melibatkan kepala sekolah, guru, dan peserta didik.

Evaluasi supervisi Kepala Sekolah berusaha menentukan sampai seberapa jauh tujuan supervisi Kepala Sekolah yang telah tercapai. Supervisor

dan guru bekerjasama untuk membawa perubahan-perubahan dalam diri peserta didik. Pelaksanaan evaluasi bertujuan untuk mengetahui tingkat keberhasilan suatu proses kegiatan, selain itu dapat digunakan sebagai landasan tumpu kegiatan berikutnya. Melalui evaluasi dan pemantauan lapangan, akan di ketahui sejauh mana keberhasilan kegiatan supervisi itu.

4. Tindak Lanjut Supervisi Kepala Sekolah

Hasil supervisi perlu ditindaklanjuti agar dapat memberikan dampak nyata untuk meningkatkan Kompetensi guru. Tindak lanjut tersebut berupa penguatan dan penghargaan diberikan kepada guru yang telah memenuhi standar, teguran yang bersifat mendidik diberikan kepada guru yang belum memenuhi standar, dan guru diberi kesempatan untuk mengikuti pelatihan atau penataran lebih lanjut.

Ada beberapa hal yang harus diperhatikan dalam pelaksanaaan supervisi Kepala Sekolah menyangkut tindak lanjut, yaitu sebagai berikut :

a. Dalam pelaksanaannya kegiatan tindak lanjut supervisi Kepala Sekolah , sasaran utamanya adalah kegiatan belajar mengajar.
b. Hasil analisis dan catatan supervisor dapat dimanfaatkan untuk perkembangan keterampilan mengajar guru atau meningkatkan Kompetensi guru dan karyawan, setidak-tidaknya dapat mengurangi kendala-kendala yang muncul atau yang mungkin muncul.
c. Umpan balik akan memberikan pertolongan bagi supervisor dalam melaksanakan tindak lanjut supervisi.
d. Dan umpan balik itu pula dapat tercipta suasana komunikasi yang tidak menimbulkan ketegangan dan memberikan kesempatan untuk mendorong guru memperbaiki penampilan serta kinerjanya.

2. Kompetensi

Menurut Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen disebutkan bahwa “Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan dan prilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru dan dosen dalam melaksanakan tugas kekompetensiannya”. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, mengisyaratkan bahwa guru adalah pendidik Kompetensi dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarah, melatih, menilai dan

mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini, jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.

Kompetensi guru sebagaimana yang dimaksud dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 pasal 10 ayat (1) meliputi : kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan Kompetensi Profesional (BSNP, 2005: 96). Ke empat kompetensi itu wajib dimiliki, dihayati, dan dikuasi oleh guru, tetapi juga wajib ditingkatkan dan dikembangkan oleh guru secara terus menerus dan dinamis. Hal ini sebagaimana diamanatkan dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 pasal 20 huruf (b) bahwa dalam melaksanakan tugas keKompetensiannya, guru wajib meningkatkan dan mengembangkan kualitas, Kepala Sekolah dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, tekonologi dan seni.

Standar Kompetensi yang wajib dimiliki oleh seorang guru :

a. Kompetensi Pedagogik

Kompetensi Pedagogik Guru adalah kemampuan atau keterampilan guru yang bisa mengelola suatu proses pembelajaran atau interaksi belajar mengajar dengan peserta didik. Setidaknya ada 7 aspek dalam kompetensi Pedagogik yang harus dikuasai, yaitu:

1) Karakteristik para peserta didik. Dari informasi mengenai karakteristik peserta didik, guru harus bisa menyesuaikan diri untuk membantu pembelajaran pada tiap-tiap peserta didik. Karakteristik yang perlu dilihat meliputi aspek intelektual, emosional, sosial, moral, fisik, dll.
2) Teori belajar dan prinsip pembelajaran yang mendidik. Guru harus bisa menerangkan teori pelajaran secara jelas pada peserta didik. Menggunakan pendekatan tertentu dengan menerapkan strategi, teknik atau metode yang kreatif.
3) Pengembangan kurikulum. Guru harus bisa menyusun silabus dan RPP sesuai dengan ketentuan dan kebutuhan. Mengembangkan kurikulum mengacu pada relevansi, efisiensi, efektivitas, kontinuitas, integritas, dan fleksibilitas.
4) Pembelajaran yang mendidik. Guru tidak sekedar menyampaikan materi pelajaran, namun juga melakukan pendampingan. Materi pelajaran dan sumber materi harus bisa dioptimalkan untuk mencapai tujuan tersebut.

5) Pengembangan potensi para peserta didik. Setiap peserta didik memiliki potensi yang berbeda-beda. Guru harus mampu menganalisis hal tersebut dan menerapkan metode pembelajaran yang sesuai, sSolusi setiap peserta didik bisa mengaktualisasikan potensinya.
6) Cara berkomunikasi. Sebagai guru harus bisa berkomunikasi dengan efektif saat menyampaikan pengajaran. Guru juga harus berkomunikasi dengan santun dan penuh empati pada peserta didik.
7) Penilaian dan evaluasi belajar. Penilaiannya meliputi hasil dan proses belajar. Dilakukan secara berkesinambungan. Evaluasi terhadap efektivitas pembelajaran juga harus bisa dilakukan.

b. Kompetensi Kepribadian

Kompetensi Kepribadian berkaitan dengan karakter personal. Ada indikator yang mencerminkan kepribadian positif seorang guru yaitu: supel, sabar, disiplin, jujur, rendah hati, berwibawa, santun, empati, ikhlas, berakhlak mulia, bertindak sesuai norma sosial & hukum. Kepribadian positif wajib dimiliki seorang guru karena para guru harus bisa jadi teladan bagi para siswanya. Selain itu, guru juga harus mampu mendidik para siswanya solusi memiliki attitude yang baik.

c. Kompetensi profesional

Kompetensi profesional adalah kemampuan atau keterampilan yang wajib dimiliki sSolusi tugas-tugas keguruan bisa diselesaikan dengan baik. Keterampilannya berkaitan dengan hal-hal yang cukup teknis, dan akan berkaitan langsung dengan kinerja guru. Adapun indikator Kompetensi profesional diantaranya adalah:

1) Menguasai materi pelajaran yang diampu, berikut struktur, konsep, dan pola pikir keilmuannya.
2) Menguasai Standar Kompetensi (SK) pelajaran, Kompetensi Dasar (KD) pelajaran, dan tujuan pembelajaran dari suatu pelajaran yang diampu.
3) Mampu mengembangkan materi pelajaran dengan kreatif sehingga bisa memberi pengetahuan dengan lebih luas dan mendalam bagi peserta didik.
4) Mampu bertindak reflektif demi mengembangkan keKompetensi an secara kontinu.

5) Mampu memanfaatkan Teknologi Informasi dan Komunikasi dalam proses pembelajaran dan juga pengembangan diri.

Dengan menguasai kemampuan dan keahlian khusus seperti yang sudah dijelaskan di atas, diharapkan fungsi dan tugas guru bisa dilaksanakan dengan baik. Dengan demikian, guru mampu membimbing seluruh peserta didiknya untuk mencapai standar kompetensi yang sudah ditentukan dalam Standar Nasional Pendidikan.

d. Kompetensi Sosial

Kompetensi Sosial berkaitan dengan keterampilan komunikasi, bersikap dan berinteraksi secara umum, baik itu dengan peserta didik, sesama guru, tenaga kependidikan, orang tua siswa, hingga masyarakat secara luas.

Indikator dari Kompetensi Sosial Guru diantaranya:

1) Mampu bersikap inklusif, objektif, dan tidak melakukan diskriminasi terkait latar belakang seseorang, baik itu berkaitan dengan kondisi fisik, status sosial, jenis kelamin, ras, latar belakang keluarga, dll.
2) Mampu berkomunikasi dengan efektif, menggunakan bahasa yang santun dan empatik.
3) Mampu berkomunikasi baik secara lisan maupun tulisan.
4) Mampu beradaptasi dan menjalankan tugas sebagai guru di berbagai lingkungan dengan bermacam-macam ciri sosial budaya masing-masing.

Solusi yang dapat dilakukan oleh guru dalam meningkatkan ke empat kompetensi itu antara lain dengan meningkatkan jenjang pendidikan kearah yang lebih tinggi secara relevan dan linear, mengikuti diklat, aktif mengikuti berbagai kegiatan dalam Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), mengikuti seminar pendidikan dan giat membaca buku-buku Kompetensi guru.

Menurut pendapat (Yamin, 2010: 28) menyatakan “Guru Kompetensi adalah yang mengedepankan mutu dan kualitas layanan dan produknya, layanan guru harus memenuhi standarisasi kebutuhan masyarakat, bangsa, dan memaksimalkan kemampuan peserta didik berdasarkan potensi dan kecakapan yang dimiliki masing-masing individu”. Peningkatan kualitas mutu pembelajaran

dapat tergambar dari kemampuan guru menerapkan keilmuannya secara maksimal dalam mengembangkan bakat dan kemampuan peserta didik.

Menurut pendatat (Arifin, 2010: 56), guru dikatakan Kompetensi apabila guru mempunyai: “1) dasar ilmu pengetahuan yang kuat (latar belakang pendidikan) sebagai representasi terhadap teknologi dan ilmu pengetahuan, 2) Penguasaan kiat-kiat profesi berdasarkan riset dan praksis pendidikan bukan merupakan konsep-konsep belaka, 3) Kematangan profesi berkesinambungan, 4) Memiliki kepribadian matang dan berkembang, serta 5) Keterampilan untuk membangkitkan peserta didik kepada sains dan teknologi. Kelima aspek itu merupakan aspek satu kesatuan yang utuh yang tidak dapat dipisahkan dan ditambah dengan usaha lain yang ikut mempengaruhi perkembangan profesi guru menjadi guru Kompetensi ”.

Dalam *internasional journal of education Volume 4, Number 12, 2012* dijelaskan bahwa *Professionalism requires three essential characteristic: high levels of professional knowledge, skill and* dispositions (Kompetensi mencangkup tiga unsur : pengetahuaan yang tinggi, keterampilan dan tempat yang layak/gaji yang layak).

Sebagai pendidik, guru harus Kompetensi sebagaimana ditetapkan dalam undang-undang Sistem Pendidikan Nasioanl Bab IX pasal 39 ayat 2 : “Pendidik merupakan tenaga Kompetensi yang bertugas merencankan, dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidikan pada perguruan tinggi”.

Keberhasilan guru dapat ditinjau dari dua segi yaitu segi proses dan segi hasil. Dari segi proses, guru berhasil apabila mampu melibatkan sebagian besar peserta didik secara aktif baik fisik, mental maupun sosial dalam proses pembelajaran, juga dari gairah dan semangat mengajarnya serta adanya rasa percaya diri. Sedangkan dari segi hasil, guru berhasil bila pembelajaran yang diberikannya mampu mengubah prilaku pada sebagian besar peserta didik ke arah yang lebih baik. Sebaliknya dari segi siswa belajar akan berhasil apabila memenuhi dua persyaratan: (1) belajar merupakan sebuah kebutuhan siswa, dan (2) ada kesiapan untuk belajar, yakni kesiapan memperoleh pengalaman-pengalaman baru baik pengetahuan maupun keterampilan (Rosyada. 2004: 92).

Disamping itu ada satu hal yang perlu mendapatkan perhatian khusus bagi guru yang Kompetensi yaitu kondisi nyaman lingkungan belajar baik secara fisik maupun psikis. Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional pasal 40 ayat 2 bagian 2 menyebutkan dengan istilah menyenangkan. Demikian juga

Mulyasa (2002: 187) menegaskan, bahwa “tugas guru yang paling utama adalah bagaimana mengkondisikan lingkungan belajar yang menyenangkan, agar dapat membangkitkan rasa ingin tahu semua peserta dididk sehingga timbul minat untuk belajar”.

Menurut pendapat (Hamalik, 2002: 36), “proses belajar dan hasil belajar pada siswa bukan saja ditemukan oleh sekolah, pola, struktur dan isi kurikulumnya, tetapi sebagian besar ditentukan oleh kompetensi guru yang mengajar dan membimbing mereka”. Guru yang berkompeten akan lebih menciptakan lingkungan belajar yang efektif, menyenangkan, dan lebih mampu mengelola kelasnya, sehingga belajar para siswa pada tingkat optimal. Kualitas seorang guru harus menjadi prioritas dalam Solusi mengembangkan sebuah pola pendidikan yang efektif. Kualitas seorang guru ditandai dengan tingkat kecerdasan, ketangkasan dedikasi dan loyalitas yang tinggi serta ikhlas dalam memajukan pendidikan dan mencerdaskan anak didiknya.

Dalam meningkatkan mutu pendidikan nasional, pemerintah khususnya melalui Departemen Pendidikan nasional terus-menerus berSolusi melakukan berbagai perubahan dan pembaharuan sistem pendidikan. Salah satu Solusi yang sudah dan sedang dilakukan, yaitu berkaitan dengan faktor guru, yaitu kebijakan peraturan pemerintah Nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen dan Peraturan Pemerintah Nomor 19 tahun 2005 tentang standar nasional pendidikan, pada dasarnya merupakan kebijakan pemerintah yang didalammya memuat usaha pemerintah untuk menata dan memperbaiki mutu guru.

Dalam konteks guru, makna Kompetensi sangat penting, karena Kompetensi akan melahirkan sikap terbaik bagi seorang guru dalam melayani kebutuhan pendidikan peserta didik, sehingga kelak sikap ini tidak hanya memberikan manfaat bagi siswa, tetapi juga memberikan manfaat bagi orangtua, masyarakat dan institusi sekolah itu sendiri (Suyanto dan Djihad, 2013: 25).

Menurut Badan Standar Nasional Pendidikan tahun 2006, penjelasan pasal 28 ayat (3) butir C dikemukakan bahwa Kompetensi adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam standar nasional pendidikan.

Dalam Permendiknas No. 16 tahun 2007 disebutkan standar Kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Standar kompetensi Kompetensi guru mata pelajaran adalah sebagai berikut:

1. Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu.
2. Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu.
3. Mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif.
4. Mengembangkan keKompetensi an secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif
5. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan diri.

Kompetensi guru dapat dijabarkan oleh (Mulyasa, 2011: 136) sebagai berikut:

1. Memahami Standar Nasional Pendidikan
2. Mengerti dan menerapkan landasan pendidikan baik filosofi, psikologis, sosiologis dan sebagainya
3. Mengembangkan kurikulum tingkat satuan pendidikan
4. Menguasai materi standar
5. Mengelola program pembelajaran
6. Mengelola kelas
7. Mengerti dan dapat menerapkan metode pembelajaran yang bervariasi
8. Menggunakan media dan sumber pembelajaran
9. Mampu melaksanakan Evaluasi hasil belajar peserta didik
10. Memahami dan melaksanakan pengembangan peserta didik
11. Memahami dan menyelenggarakan administrasi sekolah
12. Memahami penelitian dalam pembelajaran

Dalam rangka memenuhi Kompetensi guru, ada standar Kompetensi guru di Indonesia. Standar Kompetensi guru adalah tolak ukur atau takaran minimal dari guru. Tiap jenjang sekolah memiliki kualifikasi yang berbeda-beda, seperti sekolah menengah dan perguruan tinggi. Guru harus memiliki kualifikasi Kepala Sekolah yang dipersyaratkan seperti minimal D IV atau S1. Dalam bidang kurikulum, guru harus mampu mengembangkan dan menjadi pedoman proses belajar mengajar.

Kompetensi tenaga kependidikan juga secara konsisten menjadi salah satu faktor terpenting dari mutu pendidikan. Tenaga kependidikan yang Kompetensi mampu membelajarkan murid secara efektif sesuai dengan kendala sumberdaya dan lingkungan. Namun, untuk menghasilkan guru yang Kompetensi juga bukanlah tugas yang mudah. Guru harus lebih dinamis dan kreatif dalam mengembangkan proses pembelajaran siswa.

3. Kinerja Guru

a. Pengertian Kinerja Guru

Kinerja Guru atau prestasi kerja Guru (teacher *performance)* diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan dan motivasi untuk menghasilkan sesuatu, sedangkan Menurut (Rivai 2004: 14),

> "kinerja guru merupakan terjemahan dari kata teacher *performance* yang didefinisikan sebagai hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu untuk melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama".

Pendapat tentang kinerja guru tersebut di atas senada dengan Nurjaman (2014: 169) yang menyatakan bahwa "Kinerja Guru (prestasi kerja guru) adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu". Tingkat kinerja seorang guru dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya tergantung pada tingkat pengalaman yang pernah dialaminya, kesungguhan dalam melaksanakan tugas dan kecakapan yang dimiliki oleh yang bersangkutan serta waktu yang telah diberikan untuk menyelesaikan. Senada dengan pendapat (Samsudin, 2006: 159) yang memberikan pengertian "kinerja guru sebagai tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seorang guru dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan".

Sejalan dengan hal tersebut di atas, menurut pendapat (Suharsaputra, 2010: 146), bahwa pengertian kinerja guru menunjuk pada ciri-ciri atau indikator sebagai berikut: "Kinerja guru dalam suatu pendidikan dapat dikatakan meningkat jika memenuhi indikator-indikator antara lain: kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kecakapan, dan komunikasi yang baik". Seorang guru bisa dikatakan memiliki kinerja baik apabila dalam melaksanakan tugas beban mengajar mencapai hasil yang berkualitas, selesai tepat pada waktu yang ditergetkan, inisiatif dan kecakapan dalam bekerja tinggi serta mampu mengkomuniksikan bila ada kejanggalan pada saat melaksanakan tugasnya.

Keberhasilan dan ketidak berhasilan sekolah dalam mencapai tujuan ditentukan oleh berhasil tidaknya kepala sekolah mengatur atau mengelola sekolah atau seluruh potensi sekolah agar berfungsi optimal dalam mendukung tercapainya tujuan sekolah. Hal ini senada dengan pernyataan yang

diungkapkan (Nurkolis, 2002) “Keefektifan sekolah juga akan terletak pada bagaimana dengan kepemimpinan kepala sekolah itu dalam merancang bangunan organisasi sekolah”. Fakta umum telah menunjukkan bahwa, dalam mengelola sekolah diperlukan suatu rencana yang terinci, sehingga tidak terjadi pelaksanaan yang tumpang tindih, kurang koordinasi, komunikasi yang kurang interaktif, kurang motivasi, tidak transparan, kurang teliti, dan kurang dipahami didasarkan atas tugas dan fungsi organisasi.

Berdasarkan beberapa definisi yang dikemukakan di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang guru dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya selama periode tertentu sesuai standar kompetensi dan kriteria yang telah ditetapkan untuk pekerjaan tersebut. Kinerja seorang guru tidak dapat terlepas dari kompetensi yang melekat dan harus dikuasai. Kompetensi guru merupakan bagian penting yang dapat menentukan tingkat kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang pengajar yang merupakan hasil kerja dan dapat diperlihatkan melalui suatu kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kecepatan dan komunikasi yang baik.

b. Macam-macam Kinerja Guru

Aspek yang dinilai dalam menentukan kinerja seorang guru menurut Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No 16 tahun 2009, seorang guru mata pelajaran harus memiliki kemampuan:

> (1) menyusun kurikulum pembelajaran pada satuan pendidikan; (2) menyusun silabus pembelajaran; (3) menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran; (4). Melaksanakan kegiatan pembelajaran; (5) menyusun alat ukur/soal sesuai mata pelajaran; (6) menilai dan mengevaluasi proses dan hasil belajar pada mata pelajaran yang diampunya; (7) menganalisis hasil penilaian pembelajaran; (8) melaksanakan pembelajaran/perbaikan dan pengayaan dengan memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi; (9) menjadi pengawas penilaian dan evaluasi terhadap proses dan hasil belajar tingkat sekolah dan nasional; (10) membimbing guru pemula dalam program induksi; (11) membimbing siswa dalam kegiatan ekstrakurikuler proses pembelajaran; (11) melaksanakan pengembangan diri; (12) melaksanakan publikasi ilmiah; dan (13) membuat karya inovatif.

Penilaian kinerja guru tersebut secara garis besar dapat dikelompokkan menjadi enam bagian utama yaitu (1) merencanakan pembelajaran; (2) melaksanakan pembelajaran dan (3) melakukan evaluasi atau penilaian hasil

pembelajaran, (4) membimbing kegiatan ekstrakurikuler dan (5) membimbing guru pemula dan (6) pengembangan diri. Pada tingkatan institusional dan instruksional guru berada di lapisan terdepan yang berhadapan langsung dengan peserta didik dan masyarakat. Dilihat dari posisinya itu, maka guru merupakan unsur penentu utama bagi keberhasilan pendidikan.

Guru sebagai sebuah profesi yang sangat strategis dalam pembentukan dan pemberdayaan anak-anak penerus bangsa, memiliki peran dan fungsi yang akan semakin penting di masa yang akan datang. Oleh karena itu pemberdayaan dan peningkatan kualitas guru sebagai guru merupakan suatu keharusan yang memerlukan penanganan lebih serius.

Faktor internal lebih mengarah pada guru itu sendiri, baik secara individual maupun secara institusi sebagai sebuah entitas profesi yang menuntut adanya kesadaran, dan tanggung jawab yang lebih kuat dalam menjalankan peran dan fungsinya sebagai guru. Diperlukan sebuah komitmen yang dapat dipertanggung jawabkan, baik secara ilmiyah maupun moral, benar-benar berfikir dan bertindak secara Kompetensi sebagaimana profesi-profesi lain yang menuntut adanya suatu keahlian yang lebih spesifik.

Guru yang Kompetensi ialah guru yang mempunyai keahlian baik menyangkut materi keilmuan yang dikuasai maupun keterampilan metodologinya. Keahlian yang dimiliki guru Kompetensi diperoleh melalui suatu proses peningkatan kemampuan seperti pendidikan dan latihan yang diprogramkan dan terstuktur secara khusus. Selanjutnya untuk meningkatkan kinerja guru perlu melakukan beberapa Solusi antara lain melalui pembinaan disiplin, pemberian motivasi, penghargaan dan persepsi. Sejalan dengan tantangan kehidupan global, peran dan tanggung jawab guru pada masa mendatang akan semakin kompleks, sehingga menuntut guru untuk senantiasa melakukan berbagai peningkatan penyesuaian penguasaan kompetensinya. Guru harus lebih dinamis dan kreatif dalam mengembangkan proses pembelajaran siswa.

c. Indikator Kinerja Guru

Kinerja Guru dapat dilihat dari beberapa kriteria, menurut (Mulyasa, 2003: 56) mengemukakan ada empat kriteria kinerja yaitu: **"**Karakteristik individu, Proses, Hasil dan Kombinasi antara karakter individu, proses dan hasil". Dari

keempat indikator ini akan bekerja secara bersamaan untuk mencapai kinerja guru yang sesuai dengan harapan, ketika karakter baik tetapi prosesnya kurang baik maka hasilnya akan kurang baik.

Kinerja seseorang dapat ditingkatkan bila ada kesesuaian antara pekerjaan dengan keahliannya, begitu pula halnya dengan penempatan guru pada bidang tugasnya. Menempatkan guru sesuai dengan keahliannya secara mutlak harus dilakukan, bila guru diberikan tugas tidak sesuai dengan keahliannya akan berakibat menurunnya cara kerja dan hasil pekerjaan mereka, juga akan menimbulkan rasa tidak puas pada diri mereka.

Rasa kecewa akan menghambat perkembangan moral kerja guru. Menurut (Pidarta 2009: 42) bahwa "moral kerja positif ialah suasana bekerja yang gembira, bekerja bukan dirasakan sebagai sesuatu yang dipaksakan melainkan sebagai sesuatu yang menyenangkan". Moral kerja yang positif adalah mampu mencintai tugas sebagai suatu yang memiliki nilai keindahan di dalamnya. Jadi kinerja dapat ditingkatkan dengan cara memberikan pekerjaan seseorang sesuai dengan bidang kemampuannya.

Hal ini dipertegas oleh (Munandar 2006: 34) yang mengatakan bahwa kemampuan bersama-sama dengan bakat merupakan salah satu faktor yang menentukan prestasi individu, sedangkan prestasi ditentukan oleh banyak faktor diantaranya kecerdasan. Kinerja guru dipengaruhi juga oleh kepuasan kerja yaitu perasaan individu terhadap pekerjaan yang memberikan kepuasan bathin kepada seseorang sehingga pekerjaan itu disenangi dan digeluti dengan baik. Untuk mengetahui keberhasilan kinerja guru perlu dilakukan evaluasi atau penilaian kinerja dengan berpedoman pada parameter dan indikator yang ditetapkan yang diukur secara efektif dan efisien seperti produktivitasnya, efektivitas menggunakan waktu, dana yang dipakai serta bahan yang tidak terpakai. Sedangkan evaluasi kerja melalui perilaku dilakukan dengan cara membandingkan dan mengukur perilaku seseorang dengan teman sekerja atau mengamati tindakan seseorang dalam menjalankan perintah atau tugas yang diberikan, cara mengkomunikasikan tugas dan pekerjaan dengan orang lain.

Hal ini diperkuat oleh pendapat (Robbins 1996: 43) yang menyatakan bahwa dalam melakukan evaluasi kinerja guru dapat dilakukan dengan menggunakan tiga macam kriteria yaitu: (1). Hasil tugas, (2). Perilaku dan (3).

Ciri individu. Evaluasi hasil tugas adalah mengevaluasi hasil pelaksanaan kerja individu dengan beberapa kriteria (indikator) yang dapat diukur. Evaluasi perilaku dapat dilakukan dengan cara membandingkan perilakunya dengan rekan kerja yang lain dan evaluasi ciri individu adalah mengamati karaktistik individu dalam berprilaku maupun berkerja, cara berkomunikasi dengan orang lain sehingga dapat dikategorikan cirinya dengan ciri orang lain. Evaluasi atau Penilaian kinerja menjadi penting sebagai *feed back* sekaligus sebagai *follow up* bagi perbaikan kinerja selanjutnya.

Menilai kualitas kinerja guru menurut (Sulistyorini, 2001: 76) dapat ditinjau dari beberapa indikator yang meliputi :

a. Unjuk kerja,
b. Penguasaan Materi,
c. Penguasaan Kompetensi keguruan dan pendidikan,
d. Penguasaan cara-cara penyesuaian diri,
e. Kepribadian untuk melaksanakan tugasnya dengan baik

Kinerja guru sangat penting untuk diperhatikan dan dievaluasi karena guru mengemban tugas Kompetensi artinya tugas-tugas hanya dapat dikerjakan dengan kompetensi khusus yang diperoleh melalui program pendidikan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja guru memiliki indikator antara lain:

a. Kualitas Kerja, Kemampuan seorang guru dalam membuat perencanaan pembelajaran dan persiapan mengajar sesuai dengan peraturan pemerintah.
b. Kecepatan dan ketepatan kerja, Kecepatan dalam menyelesaikan materi ajar sesuai dengan alokasi waktu yang telah ditetapkan bersama dengan guru proses pembelajaran dan tepat sasaran.
c. Inisiatif dalam Kerja, Penguasaan guru untuk penggunaan media, metode dan strategi dalam mengajar sesuai dengan kriteria materi yang akan disampaiakan.
d. Kemampuan kerja, Mampu mengelola interaksi dan mendesain kelas sesuai kebutuhan dalam proses pembelajaran
e. Komunikasi, mampu berinteraksi dengan seluruh warga sekolah dan menerima masukan dalam rangka perbaikan pembelajaran.

4. Hasil Penelitian yang Relevan

Ada beberapa hasil penelitian terdahulu yang relevan atau berhubungan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti, tentang Pelaksanaan Supervisi Kepala Sekolah dalam meningkatkan kompetensi Kinerja Guru yaitu sebagai berikut:

1. Ada juga Penelitian (Purwanto, 2016), yang berjudul "Supervisi Kepala Sekolah Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SD Negeri 02 Kota Malang dan SD Negeri Sukoanyar 1 Wajak Malang". Hasil penelitiannya menunjukkan (1) Perencanaan Supervisi Kepala Sekolah yang dilakukan Supervisor adalah menentukan tujuan, dasar, alat bantu/metode yang diperlukan dalam perencanaan supervisi Kepala Sekolah , menggunakan teknik individe dan teknik kelompok, (2) Kepala Sekolah selalu memberikan motivasi, malakukan supervisi, mengembangkan potensi guru, dan menempatkan guru sebagai mitra kerja, memberikan insentif dan penghargaan kepada guru yang berprestasi, (3) Solusi yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan Kompetensi guru di dua sekolah tersebut dengan membuat perencanaan kerja sekolah jangka 4 tahun dan 1 tahun dalam hal pendidik dan tenaga kependidikan, serta melaksanakan berbagai Solusi peningkatan Kompetensi guru meliput: pembinaan kedisiplinan kerja, pemberian motivasi dan penghargaan, menjalin hubungan kerja yang baik, pemberian dan pemenuhan kesejahteraan dan jaminan keselamatan kerja, menyediakan kebutuhan aktualisasi diri dan pengembangan diri, mengikuti pelatihan kependidikan, seminar, *workshop*, diklat pendidikan lanjut dan program sertifikasi guru.

2. Begitu juga hasil Penelitian (Puji Rahayu, 2017), yang berjudul "Supervisi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Profesiona Guru PAI di SD sekecamatan Banjar Agung". Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa :

   (1) Perencanaan kegiatan supervisi Kepala Sekolah kepala sekolah di mulai dengan perencanan program supervisi kemudian disosialisasikan kepada semua guru agar mengetahui dan memahami sehingga timbul rasa tanggung jawab.

(2) Pelaksanaan supervisi Kepala Sekolah di kecamatan seregen menggunakan teknik kelompok dan perorangan.

(3) Program tindak lanjut supervisi Kepala Sekolah di kecamatan seregen hanya pembinaan yang bersifat umum dan dilakukan saat rapat guru sehingga kurang menyasar pada guru PAI.

5. Kerangka Pikir dan Paradigma

a. Kerangka Pikir

Kerangka berfikir merupakan alur penalaran yang didasarkan pada masalah penelitian yang digambarkan dengan skema secara holistik dan sistematik. Kerangka berfikir tentang Pelaksanaan Supervisi Kepala Sekolah dalam meningkatkan Kompetensi Kinerja Guru adalah faktor yang harus terlaksana dengan baik untuk meningkatkan dan menghasilkan Tenaga Pendidik yang mempunyai kinerja bagus khusunya di Sekolah Menegah Kejuruan Negeri Rawa Pitu Kabupaten Tulang Bawang Propinsi Lampung. Kepala Sekolah sebagai pimpinan sekolah memikul tanggung jawab yang amat besar untuk memenuhi harapan dari berbagai pihak yang terkait. Kepala Sekolah dituntut untuk mampu mengarahkan, mengatur, memberi teladan kepada anak buahnya dan juga dapat dengan adil dalam memberi kebijakan dan pengarahan kepada bawahan atau anak buahnya guna untuk meningkatkan kompetensi kinerja guru dan dapat diajak untuk menjalankan misi mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan yaitu kemajuan pendidikan dalam berbagai bidang khususnya bidang pendidikan dan prestasi sekolah.

Dalam pelaksanaan supervisi pendidikan, kepala sekolah kerap menemui berbagai kendala, diantaranya adalah kurangnya kesadaran para guru mengenai pentingnya pelaksanaan supervisi, anggapan yang masih melekat dari para guru bahwa kegiatan supervisi hanyalah untuk mencari-cari kesalahan, serta kendala yang muncul dari dalam diri kepala sekolah itu sendiri, salah satunya adalah pelaksanaan supervisi kepala sekolah kurang kontinyu dan periodik. Namun berbagai kendala tersebut akan dapat diatasi dengan baik, apabila dalam melaksanakan kegiatan supervisi, kepala sekolah senantiasa berpegang pada prinsip-prinsip dan teknik-teknik supervisi yang tepat.

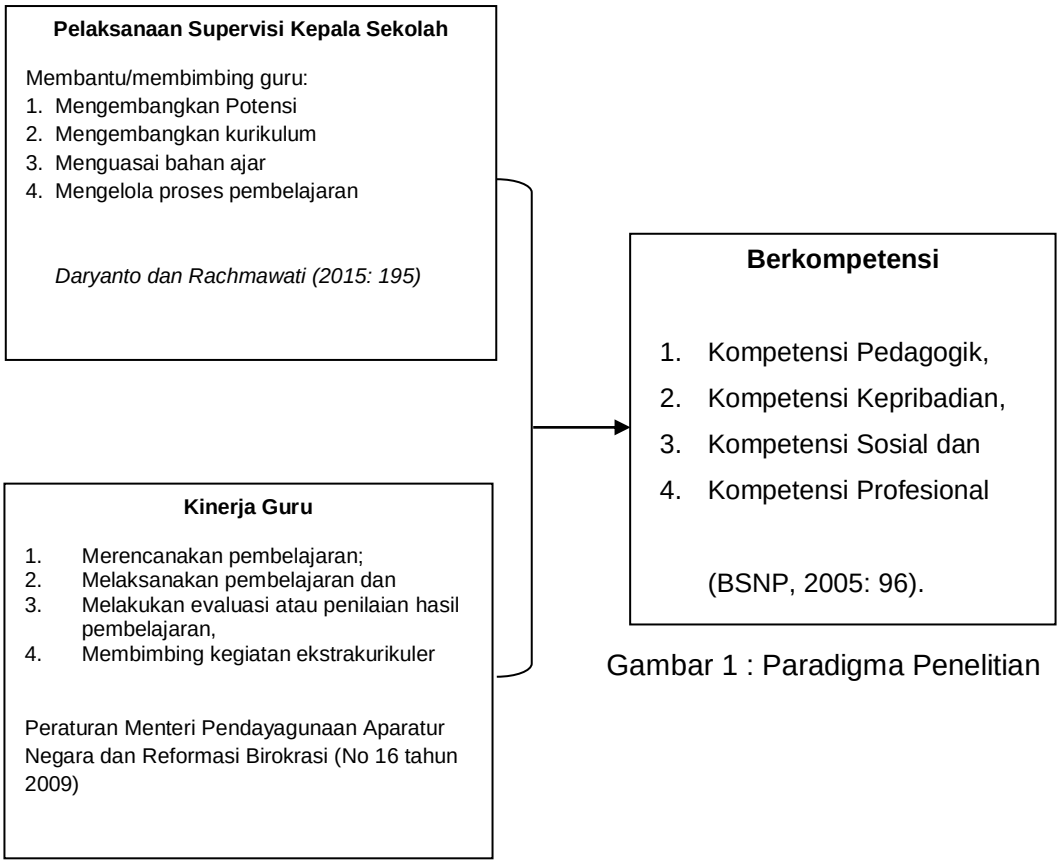
Menurut (Mulyasa, 2004), Untuk mengetahui sejauh mana guru mampu melaksanakan pembelajaran, secara berkala Kepala Sekolah perlu melaksanakan kegiatan supervisi, yang dapat dilakukan melalui kegiatan

kunjungan kelas untuk mengamati proses pembelajaran secara langsung, terutama dalam penguasaan materi, pemilihan dan penggunaan metode, ataupun media yang digunakan dan keterlibatan perkembangan peserta didik dalam proses pembelajaran.

Berdasarkan pengertian di atas maka kerangka berpikir dalam penelitian ini adalah jika efektifitas Pelaksanaan Supervisi Kepala Sekolah dalam meningkatkan kompetensi Kinerja Guru dilaksanakan dengan baik sesuai dengan prosedur maka Kompetensi akan semakin meningkat menjadi lebih baik dan sebaliknya jika kinerja guru yang kompetensi buruk maka efektifitas Supervisi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru dan prestasi sekolah juga akan menurun.

b. Paradigma

Dalam bentuk paradigma penelitian, kerangka berfikir diatas digambarkan seperti berikut ini :



Gambar 1 : Paradigma Penelitian