

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Masyarakat mempunyai harapan yang berlebih terhadap guru. Keberhasilan atau kegagalan sekolah sering dialamatkan kepada guru. Justifikasi masyarakat tersebut dapat dimengerti karena guru adalah sumber daya yang aktif, sedangkan sumber daya-sumber daya yang lain adalah pasif. Oleh karena itu, sebaik-baiknya kurikulum, fasilitas, sarana dan prasarana pembelajaran, tetapi jika kualitas gurunya rendah maka sulit untuk mendapatkan hasil pendidikan yang bermutu tinggi.

Dalam meningkatkan mutu pendidikan di Indonesia, guru mempunyai peranan sentral. Menyadari hal tersebut, betapa pentingnya untuk meningkatkan kinerja guru sebagaimana yang dimaksudkan adalah aktivitas, kreatifitas, kualitas, dan profesionalisme guru. Guru sebagai tenaga profesional harus memiliki kemandirian dalam keseluruhan kegiatan pendidikan baik dalam jalur sekolah maupun luar sekolah, guru memegang posisi yang paling strategis. Dalam tingkatan operasional, guru merupakan penentu keberhasilan pendidikan melalui kinerjanya pada tingkat institusional, instruksional, dan eksperiensial (Surya 2005).

Berbagai usaha dilakukan untuk menjadikan guru sebagai tenaga profesional salah satunya dengan diadakan kegiatan pembinaan secara terus-menerus dan berkesinambungan, dan menjadikan guru sebagai tenaga kerja perlu diperhatikan, dihargai dan diakui keprofesionalannya. Dengan demikian pekerjaan guru bukan semata-mata pekerjaan pengabdian namun guru adalah pekerja profesional.

Proses pendidikan tidak akan terjadi dengan sendirinya melainkan harus direncanakan, diprogram, dan difasilitasi dengan dukungan dan partisipasi aktif guru sebagai pendidik. Pencapaian tujuan pendidikan akan ditentukan oleh sejauh mana kesiapan guru dalam mengarahkan peserta didiknya melalui kegiatan pembelajaran. Peran guru sangat penting dalam suatu proses pembelajaran. Seorang guru perlu menyiapkan siswa sebaik mungkin untuk siap menerima dan mengikuti proses pembelajaran dalam rangka mencapai tujuan belajar yang telah ditetapkan. Kegiatan belajar mengajar yang dilakukan guru hendaknya dapat menarik perhatian siswa dan membangkitkan semangat siswa untuk selalu berpartisipasi dalam proses

pembelajaran. Ketika pembelajaran berlangsung, guru tidak sekedar menyampaikan pelajaran akan tetapi juga menciptakan suasana belajar yang dialami setiap siswa.

Berbagai upaya dapat ditempuh untuk menciptakan produktivitas atau kinerja yang baik, salah satunya adalah dengan meningkatkan kualitas kerja. Usaha meningkatkan kualitas pendidikan merupakan sentral dari segala macam usaha peningkatan mutu dan perubahan pendidikan (Surakhman, 2004). Ada beberapa hal yang dapat mengakibatkan meningkatnya kinerja guru dalam menyampaikan pelajaran dan menciptakan suasana belajar yang disukai dan mudah di terima setiap siswa Masalah kualitas mengajar yang dilakukan guru harus mendapat pengawasan dan pembinaan yang terus menerus dan berkelanjutan. Pengawasan dalam pendidikan bertujuan mengembangkan potensi peserta didik melalui kegiatan belajar bermutu yang dilayani guru. Pengawasan profesional kepada guru oleh kepala sekolah bertujuan untuk meningkatkan kemampuan mengajar disebut supervisi akademik.(Satori; 2005).

Kehadiran supervisi digunakan untuk memajukan pembelajaran melalui pertumbuhan kemampuan guru-gurunya. Supervisi mendorong guru menjadi lebih berdaya, dan situasi mengajar belajar menjadi lebih baik, pengajaran menjadi efektif, guru menjadi lebih puas dalam melekasanakan pekerjaannya. Dengan demikian sistem pendidikan dapat berfungsi sebagaimana mestinya dalam usaha mencapai tujuan pendidikan.

Supervisi akademik merupakan salah satu tugas kepala sekolah dalam membina guru melalui fungsi pengawasan. Pengawasan yang dilakukan oleh kepala sekolah pada intinya yaitu melakukan pembinaan, bimbingan untuk memecahkan masalah pendidikan termasuk masalah yang dihadapi guru secara bersama dalam proses pembelajaran dan bukan mencari kesalahan guru. Menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 Tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah, dinyatakan bahwa salah satu kompetensi Kepala Sekolah adalah memiliki kompetensi supervisi, yaitu :

1. Merencanakan program supervisi akademik dalam rangka peningkatan profesionalisme guru.
2. Melaksanakan supervisi akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat.
3. Menindaklanjuti hasil supervisi akademik terhadap guru dalam rangka peningkatan profesionalisme guru.

Adapun indikator-indikator dari supervisi akademik yang dilakukan oleh kepala sekolah terhadap guru menurut Arikunto (2002) adalah sebagai berikut :

1. Perencanaan supervisi
2. Pelaksanaan supervisi
3. Hasil dan tindak lanjut supervisi

Kegiatan mengembangkan diri terutama bagaimana setiap anggota kelompok di sekolah berusaha memperbaiki diri dan meningkatkan mutu pekerjaannya merupakan kultur yang hidup sebagai tradisi yang tidak dianggap sebagai suatu beban kerja. Begitu juga halnya dengan supervisi dalam usaha meningkatkan mutu pembelajaran, bila telah membudaya, guru yang melaksanakannya tidak lagi menganggap bahwa pembinaan, pengawasan dan supervisi, bukan merupakan suatu paksaan yang datang dari luar dirinya melainkan tradisi akademik yang dijunjung tinggi karena berguna buat sekolah secara keseluruhan.

Supervisi Guru yang mempunyai persepsi yang baik terhadap supervisi akademik, maka guru akan mengajar dengan baik, karena supervisi itu berarti pembinaan kepada guru ke arah perbaikan dalam mengajar. Begitu sebaliknya jika saran dan advis dari supervisor (pengawas) dari kepala sekolah diabaikan oleh guru maka bisa berdampak pada kegiatan mengajarnya kurang baik.

SMP Negeri 2 Kalirejo merupakan salah satu SMP Negeri yang ada di kecamatan kalirejo kabupaten Lampung Tengah. Pelaksanaan supervisi akademik terhadap guru di SMP Negeri 2 Kalirejo dilakukan setiap awal datangnya tahun ajaran baru. Berdasarkan hasil pra-survey yang peneliti lakukan di SMP Negeri 2 Kalirejo pada tanggal 13 September 2021 dengan melakukan wawancara terhadap salah satu guru bernama Ibu Tusinah. Berdasarkan hasil wawancara di dapat:

“Supervisi akademik dilakukan oleh kepala sekolah biasanya saat sekolah menyambut tahun ajaran baru. Pelaksanaanya dilakukan dalam satu hari. Biasanya dalam bentuk diskusi. Kepala sekolah mengevaluasi hasil pekerjaan guru dan guru-guru juga dipersilahkan untuk menyampaikan pendapat, keluhan, atau masukan untuk keberlangsungan proses pembelajaran. Kemudian kepala sekolah membuat keputusan secara umum berupa kegiatan tindaklanjut yang perlu para guru laksanakan.”

Pada waktu yang sama, peneliti juga mengadakan wawancara dengan Bapak Sarno S.Pd., M.Pd. terkait pelaksanaan supervisi akademik yang telah beliau lakukan untuk meningkatkan kinerja guru mata pelajaran di SMP Negeri 2 Kalirejo. Berdasarkan hasil wawancara di dapat bahwa:

“Pelaksanaan supervisi akademik saya lakukan dengan mengkaji masalah-masalah yang sedang terjadi dengan metode diskusi dengan para guru. Mendengarkan keluhan dan masukan para guru serta mengkaji dokumen-dokumen yang terkait dengan hasil pembelajaran yang dilakukan para guru. Karena pada dasarnya permasalahan yang terjadi disebabkan siswa kurang bersemangat dan tidak ada motivasi untuk belajar, dan metode penyampaian materi pelajaran bersifat monoton dan berpusat pada guru sehingga kegiatan pembelajaran terasa membosankan. Sehingga, saya sebagai supervisor di sekolah wajib memperbaharui proses dari kegiatan pembelajaran sehingga siswa tidak merasa bosan dalam proses pembelajaran.”

Berdasarkan hasil wawancara yang telah peneliti lakukan di SMP Negeri 2 Kalirejo dan di dukung dengan hasil observasi yang peneliti lakukan ditemukan bahwa nilai rata-rata ujian di SMP Negeri 2 Kalirejo Lampung Tengah selama tiga tahun terakhir selalu menunjukkan adanya Peningkatan.

Tabel 1. Nilai Rata-Rata Ujian Sekolah di SMP Negeri 2 Kalirejo Kabupaten Lampung Tengah

Tahun	2019	2020	2021
Nilai KKM	70,00	70,00	70,00
Nilai Rata-Rata	72,50	72,75	73,00

Sumber: Data SMP Negeri 2 Kalirejo.

Berdasarkan tabel nilai rata-rata di atas, menjelaskan bahwa hasil nilai rata-rata ujian sekolah mengalami kenaikan yang cukup besar dalam tiga tahun terakhir. Pada tahun 2019, nilai rata-rata ujian sekolah berada pada nilai 72,50. Tahun 2020, nilai rata-rata ujian sekolah berada pada nilai 72,75 dan pada Tahun 2021, nilai rata-rata ujian sekolah berada pada nilai 73,00. Hal ini berarti terdapat kenaikan nilai secara signifikan pada tiga tahun terakhir. Setiap tahun dalam tiga tahun terakhir SMP Negeri 2 Kalirejo mengalami kenaikan nilai rata-rata ujian sekolah yang cukup

besar pada angka 0,25. Bercermin pada kenaikan nilai rata-rata ujian sekolah dalam tiga tahun terakhir tersebut, peneliti berasumsi bahwa terdapat kaitan antara kenaikan nilai rata-rata ujian sekolah dengan pelaksanaan supervisi akademik dan tindaklanjut berupa kebijakan-kebijakan yang diputuskan kepala sekolah berdasarkan hasil koordinasi dengan guru pada saat pelaksanaan kegiatan supervisi akademik terjadi.

Berangkat dari latar belakang masalah di atas, peneliti berasumsi bahwasalah satu faktor penyebab peningkatan kinerja guru dalam proses pembelajaran di SMP Negeri 2 Kalirejo disebabkan karena tindak lanjut hasil supervisi akademik yang dilakukan kepala sekolah SMP Negeri 2 Kalirejo sudah berjalan secara optimal. Berdasarkan Asumsi sementara peneliti, kepala Sekolah melaksanakan tindaklanjut dari supervisi yang ia lakukan dengan membuat keputusan secara bersama-sama dengan para guru. Kepala sekolah memberikan guru ruang untuk berkoordinasi dalam membuat keputusan dari hasil pelaksanaan supervisi akademik. Kepala sekolah terlebih dahulu mengkaji kondisi masing-masing guru yang membutuhkan tindaklanjut yang berbeda-beda dalam menghadapi siswa menyesuaikan dengan kondisi masing-masing guru. Dengan demikian peneliti tertarik melakukan penelitian dengan menjawab pertanyaan seberapa jauh **“Implementasi Supervisi Akademik Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Negeri 2 Kalirejo Lampung Tengah”**.

B. Fokus Penelitian

1. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana kegiatan supervisi akademik yang dilakukan kepala sekolah SMP Negeri 2 Kalirejo Lampung Tengah?
2. Bagaimana kinerja guru dalam proses pembelajaran di SMP Negeri 2 Kalirejo Lampung Tengah?
3. Bagaimana implementasi supervisi akademik dalam meningkatkan kinerja Guru di SMP Negeri 2 Kalirejo Lampung Tengah?

2. Tujuan Penelitian

Setelah, rumusan masalah di atas ditetapkan, maka tujuan penelitian dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mendeskripsikan supervisi akademik yang dilakukan Kepala Sekolah SMP Negeri 2 Kalirejo Lampung Tengah.
2. Untuk mendeskripsikan kinerja guru dalam proses pembelajaran di SMP Negeri 2 Kalirejo Lampung Tengah.
3. Untuk mendeskripsikan implementasi supervisi akademik dalam meningkatkan kinerja Guru di SMP Negeri 2 Kalirejo Lampung Tengah.

C. Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini mempunyai dua manfaat atau kegunaan yakni secara teoritik dan secara praktis antara lain sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi media untuk mempertajam daya kritis terhadap teori-teori pendidikan serta berusaha mengembangkan teori khususnya teori yang berkaitan dengan supervisi akademik dan kinerja guru di sekolah.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan memiliki manfaat (nilai guna) praktis sebagai berikut:

- a. Bagi Mahasiswa Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Metro, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai salah satu bahan temuan baru untuk supervisi akademik dalam meningkatkan kinerja guru, serta dapat dijadikan sebagai bahan kajian dan tambahan literatur oleh mahasiswa pascasarjana Universitas Muhammadiyah Metro berkaitan dengan implementasi supervisi akademik dalam meningkatkan kinerja guru.
- b. Bagi SMP Negeri 2 Kalirejo Kabupaten Lampung Tengah, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pedoman dan penambahan wawasan bagi kepala sekolah dan guru di SMP Negeri 2 Kalirejo Kabupaten Lampung Tengah. Supervisi akademik dilakukan oleh kepala sekolah untuk membantu guru dalam meningkatkan kinerja guru.
- c. Bagi Peneliti, hasil penelitian ini akan memberikan sebuah pengalaman baru terhadap peneliti dalam keilmuan supervisi akademik, bahwa supervisi akademik salah satu cara, agar lembaga sekolah mampu menciptakan guru yang berkualitas dan memiliki kinerja yang baik.

D. Lokasi Penelitian

SMP Negeri 2 Kalirejo berlokasi di Desa WatuAgung, Kecamatan Kalirejo Kabupaten Lampung Tengah. Sekolah ini berdiri pada tahun 1999 berdasarkan SK Izin Operasional No. 291011999 tanggal 20 Oktober 1999.

E. Definisi Konsep dan Definisi Operasional Variabel

Terdapat perbedaan antara definisi konsep dan definisi operasional variabel. Definisi konsep berupa karakteristik-karakteristik variabel dari suatu permasalahan yang sedang diteliti. Sedangkan definisi operasional variabel adalah variasi yang akan diteliti dari masing-masing variabel dari permasalahan yang sedang diteliti.

Definisi konsep adalah unsur penelitian yang menjelaskan tentang karakteristik sesuatu masalah yang hendak diteliti. Berdasarkan kajian teori yang peneliti paparkan, dapat dikemukakan definisi konseptual dari masing-masing variabel sebagai berikut:

1. Supervisi akademik adalah upaya yang dilakukan kepala sekolah sebagai supervisor dalam membantu dan melayani guru dalam meningkatkan kualitas pembelajaran melalui tiga tahapan pelaksanaan yaitu perencanaan, pelaksanaan dan tindaklanjut hasil pelaksanaan.
2. Kinerja guru adalah suatu perbuatan yang ditampilkan seorang guru di dalam atau selama guru tersebut melakukan aktifitas tertentu untuk mencapai tujuan berupa kualitas pembelajaran.
3. Implementasi supervisi akademik dalam meningkatkan kinerja guru adalah penerapan supervisi akademik yang dilakukan oleh kepala sekolah terhadap guru melalui tahapan supervisi akademik untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh guru sebagai bentuk dari kinerja guru yang bersangkutan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan visi dan misi sekolah.

Definisi operasional variabel adalah konsep yang mempunyai variasi nilai. Misalnya variabel model kerja, keuntungan, biaya promosi, volume penjualan, tingkat pendidikan dan sebagainya. Variabel dapat juga diartikan sebagai pengelompokan yang logis dari dua atribut atau lebih. Variabel ada dua macam yaitu variabel bebas (Independent Variable) dan variabel terikat (Dependent Variable). Adapun yang dimaksud dengan variabel bebas (Independent Variable) adalah

variabel yang mempengaruhi variabel lain (di sudut penyebab). Sedangkan variabel terikat (Dependent Variable) adalah variabel yang dipengaruhi variabel lain. Bertolak dari masalah penelitian yang telah dikemukakan diatas, maka dengan mudah dikenali variabel-variabel penelitiannya. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel, yaitu (Sugiyono, 2008):

1. Implementasi Supervisi Akademik

Implementasi diartikan sebagai proses pelaksanaan atau penerapan. Implementasi adalah proses penerapan ide, konsep, atau inovasi dalam suatu tindakan praktis sehingga memberikan dampak baik berupa pengetahuan, ketrampilan maupun nilai dan sikap. Supervisi diartikan sebagai kegiatan yang dilakukan oleh pengawas dan kepala sekolah sebagai pejabat yang berkedudukan di atas atau lebih tinggi dari guru untuk melihat atau mengawasi pekerjaan guru. Penting bagi kepala sekolah melaksanakan supervisi akademik agar kepala sekolah dapat membantu guru mengembangkan kemampuannya dalam proses belajar mengajar di kelas untuk mencapai tujuan pembelajaran.

Supervisi adalah suatu usaha menstimulasi, mengkoordinasi, dan membimbing secara kontinu pertumbuhan guru-guru di sekolah baik secara individual maupun secara kolektif, agar lebih mengerti dan lebih efektif dalam mewujudkan seluruh fungsi pengajaran. Supervisi akademik juga diartikan sebagai kegiatan membantu guru mengembangkan kemampuannya mengelola proses pembelajaran untuk mencapai tujuan pembelajaran. Salah satu tujuan dari supervisi akademik yaitu membantu guru mengembangkan kompetensinya, menegembangkan kurikulum, mengembangkan kelompok kerja guru, dan membimbing penelitian tindakan kelas.

Berdasarkan definisi tersebut peneliti menyimpulkan bahwa supervisi akademik adalah upaya untuk pengawasan, pembinaan, mengembangkan kemampuan guru dalam meningkatkan kemampuan profesionalismenya, dan meningkatkan proses pembelajaran agar dapat mencapai tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan.

2. Kinerja Guru

Kinerja adalah penampilan hasil karya personel baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi. Kinerja dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja personel. Penampilan hasil karya tidak terbatas kepada

personel yang mengaku jabatan fungsional maupun struktural, tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personel didalam organisasi.

Hasil kerja atau prestasi kerja seseorang atau organisasi dengan penampilan yang melakukan, menggambarkan dan menghasilkan sesuatu hal, baik yang bersifat fisik dan nonfisik yang sesuai dengan petunjuk, fungsi, dan tugasnya yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan, dan motivasi. kinerja guru sangat penting untuk diperhatikan dan dievaluasi karena guru mengemban tugas profesional. Artinya, tugas-tugasnya hanya dapat dikerjakan dengan kompetensi khusus yang diperoleh melalui program pendidikan. Kompetensi yang harus dikuasai guru dalam meningkatkan atau mempertahankan kinerja adalah:

- a. Kompetensi profesional
- b. Kompetensi pedagogik
- c. Kompetensi Sosial

Guru benar-benar dituntut untuk memiliki kinerja yang tinggi. Dengan kinerja yang tinggi maka sumber daya manusia di Indonesia akan mulai sedikit demi sedikit meningkat, terutama para generasi muda. Dengan demikian bangsa yang cerdas dan mampu menghadapi tantangan-tantangan masa depan akan sangat mudah tercipta.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan supervisi akademik kepala sekolah akan mempengaruhi bagaimana kepala sekolah melakukan supervisi terhadap para guru. Baik tidaknya kegiatan supervisi yang dilakukan sangat bergantung pada kemampuan supervisi kepala sekolah. Selanjutnya kegiatan supervisi yang baik diharapkan dapat membantu guru dalam meningkatkan kinerjanya dengan perbaikan-perbaikan atas masalah yang ditemukan dalam kegiatan supervisi.

F. Kajian Literatur

1. Supervisi Akademik

a. Pengertian Supervisi Akademik

Satori (2004:2) mengingatkan bahwa istilah supervisi akademik Kepala Sekolah mengacu pada sistem sekolah yang memiliki misi utama memperbaiki dan meningkatkan mutu akademik, karena istilah supervisi akademik ("*instructional supervision*" atau "*educational supervision*") merupakan istilah yang dimunculkan untuk *me-reform* atau mereorientasi aktifitas kepengawasan pendidikan kita yang dianggap lebih peduli pada penampilan fisik sekolah, pengelolaan dana, dan administrasi kepegawaian guru, bukan pada mutu proses dan hasil pembelajaran.

Supervisi Akademik Kepala Sekolah adalah bagian dari supervisi pendidikan (*educational supervision*) yang langsung berada dalam lingkup kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru, sehingga ditujukan untuk meningkatkan mutu proses dan hasil pembelajaran.' Supervisi Akademik Kepala Sekolah adalah bantuan profesional kepada guru, melalui siklus perencanaan yang sistematis, pengamatan yang cermat, dan umpan balik yang obyektif, sehingga dengan cara itu guru dapat menggunakan balikan tersebut untuk memperbaiki kinerja mengajarnya” (Depdikbud, 2004).

Berdasarkan pengertian dari berbagai sumber di atas, peneliti menarik kesimpulan bahwa supervisi akademik adalah upaya yang dilakukan supervisor dalam hal ini kepala sekolah untuk membantu dan melayani guru, melalui penciptaan lingkungan yang kondusif bagi peningkatan kualitas pengetahuan, ketrampilan, sikap kedisiplinan, serta pemenuhan kebutuhan berusaha untuk selalu meningkatkan diri dalam rangka meningkatkan kualitas proses belajar mengajar sehingga mencapai keberhasilan pendidikan.

b. Tujuan Supervisi Akademik

Supervisi pendidikan pada umumnya memiliki tujuan yang komprehensif merambah kesegala komponen pendidikan, seperti pemberian layanan bimbingan, arahan, perbaikan dan peningkatan pada pengelolaan manjerial, peningkatan kinerja staf pendidikan dan yang paling khusus adalah perbaikan dan peningkatan proses pembelajaran melalui perbaikan kinerja guru yang disebut dengan supervisi akademik. Oleh karena itu, tujuan dan fungsi supervisi akademik memiliki kekhususan tersendiri yang menjadi paling terpenting.

Mulyasa (2011) mengemukakan bahwa tujuan utama supervisi akademik adalah untuk meningkatkan kemampuan profesional guru dan meningkatkan kualitas pembelajaran melalui pembelajaran yang baik.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa tujuan dan fungsi utama supervisi akademik adalah membina, mengarahkan, memperbaiki dan mengembangkan kinerja guru terutama dalam proses pembelajaran agar prosesnya lebih berkualitas. Membantu guru menganalisis dan melaksanakan kurikulum sekolah, mengembangkan metode dan teknik pengajaran, memperluas wawasan guru dalam hal pendidikan dan pengajaran, membantu guru memiliki perilaku mengajar yang baik dalam mengelola proses pembelajaran dan agar lebih

memahami siswa, mengatasi setiap masalah yang ada pada siswa.

c. **Prinsip-Prinsip Supervisi Akademik**

Prinsip-prinsip Supervisi Akademik menurut Aulia (2010:7) adalah sebagai berikut:

- 1) Praktis, artinya mudah dikerjakan sesuai kondisi Satuan Pendidikan.
- 2) Sistematis, artinya dikembangkan sesuai perencanaan program supervisi yang matang dan tujuan pembelajaran.
- 3) Objektif, artinya masukan sesuai aspek-aspek instrumen.
- 4) Realistis, artinya berdasarkan kenyataan sebenarnya.
- 5) Antisipatif, artinya mampu menghadapi masalah-masalah yang mungkin akan terjadi.
- 6) Konstruktif, artinya mengembangkan kreativitas dan inovasi dosen atau instruktur dalam mengembangkan proses pembelajaran.
- 7) Kooperatif, artinya ada kerja sama yang baik antara supervisor dan dosen atau instruktur dalam mengembangkan pembelajaran.
- 8) Kekeluargaan, artinya mempertimbangkan saling asah, asih, dan asuh dalam mengembangkan pembelajaran.
- 9) Demokratis, artinya supervisor tidak boleh mendominasi pelaksanaan supervisi akademik.
- 10) Aktif, artinya dosen atau instruktur dan supervisor harus aktif berpartisipasi.
- 11) Humanis, artinya mampu menciptakan hubungan kemanusiaan yang harmonis, terbuka, jujur, sabar, antusias, dan penuh humor.
- 12) Berkesinambungan (supervisi akademik dilakukan secara teratur dan berkelanjutan oleh Kepala satuan pendidikan).
- 13) Terpadu, artinya menyatu dengan dengan program pendidikan.
- 14) Komprehensif, artinya memenuhi ketiga tujuan supervisi akademik di atas.

d. **Program Supervisi Akademik**

Program supervisi akademik Kepala Sekolah biasanya berisikan kegiatan yang akan dijalankan untuk memperbaiki kinerja mengajar guru dalam meningkatkan situasi pembelajaran yang menjadi tanggung jawabnya. Di dalam program supervisi akademik Kepala Sekolah tertuang berbagai usaha dan tindakan yang perlu dijalankan supaya pembelajaran menjadi lebih baik, sehingga akselerasi belajar peserta didik makin cepat dalam mengembangkan potensi dirinya, karena guru lebih mampu mengajar. Program supervisi akademik Kepala Sekolah menurut Satori (2004), dimaksudkan untuk memperbaiki dan meningkatkan proses dan hasil belajar mengajar supaya kegiatan pembinaan relevan dengan peningkatan kemampuan profesional guru.

Program supervisi akademik Kepala Sekolah harus realistis dan dapat dilaksanakan, sehingga benar-benar membantu mempertinggi kinerja mengajar

guru. Program supervisi akademik Kepala Sekolah yang baik menurut Sutisna (2003) mencakup keseluruhan proses pembelajaran yang membangun lingkungan belajar mengajar yang kondusif, di dalamnya mencakup maksud dan tujuan, pengembangan kurikulum, metode mengajar, evaluasi, pengembangan pengalaman belajar murid yang direncanakan baik dalam intra maupun extra kurikuler.

Program supervisi akademik Kepala Sekolah berprinsip kepada proses pembinaan guru yang menyediakan motivasi yang kaya bagi pertumbuhan kemampuan profesionalnya dalam mengajar. Ia menjadi bagian integral dalam usaha peningkatan mutu sekolah, mendapat dukungan semua pihak disertai dana dan fasilitasnya. Bukan sebuah kegiatan suplemen atau tambahan. Program supervisi akademik yang baik berisi kegiatan untuk meningkatkan kemampuan profesional guru dalam hal (Satori, 2004):

- a. Kemampuan menjabarkan kurikulum kedalam program catur wulan
- b. Kemampuan menyusun perencanaan mengajar atau satuan pelajaran
- c. Kemampuan melaksanakan kegiatan belajar mengajar dengan baik
- d. Kemampuan menilai proses dan hasil belajar
- e. Kemampuan untuk memberi umpan balik secara teratur dan terus menerus
- f. Kemampuan membuat dan menggunakan alat bantu mengajar secara sederhana
- g. Kemampuan menggunakan/memanfaatkan lingkungan sebagai sumber dan media pengajaran
- h. Kemampuan membimbing dan melayani murid yang mengalami kesulitan dalam belajar
- i. Kemampuan mengatur waktu dan menggunakannya secara efisien untuk menyelesaikan program-program belajar murid
- j. Kemampuan memberikan pelajaran dengan memperhatikan perbedaan individual diantara para siswa
- k. Kemampuan mengelola kegiatan belajar mengajar ko dan ekstra kurikuler serta kegiatan-kegiatan lainnya yang berkaitan pembelajaran siswa.
- e. **Teknik-Teknik Supervisi Akademik**

Teknik supervisi akademik ada dua, yaitu teknik supervisi individual dan teknik supervisi kelompok.

1) Teknik supervisi individual

Teknik supervisi individual adalah pelaksanaan supervisi perseorangan terhadap guru atau instruktur pembelajaran. Supervisor dalam hal ini ialah kepala sekolah hanya berhadapan dengan seorang guru atau instruktur pembelajaran sehingga dari hasil supervisi ini akan diketahui kualitas pembelajarannya. Teknik supervisi individual ada lima macam menurut Verma dalam Aulia (2010: 6) yaitu:

a) Kunjungan kelas

Kunjungan kelas adalah teknik pembinaan dosen atau instruktur oleh kepala Satuan Pendidikan untuk mengamati proses pembelajaran di kelas. Tujuannya adalah untuk menolong dosen atau instruktur dalam mengatasi masalah di dalam kelas. Cara melaksanakan kunjungan kelas: Dengan atau tanpa pemberitahuan terlebih dahulu tergantung sifat tujuan dan masalahnya, Atas permintaan dosen atau instruktur bersangkutan, Sudah memiliki instrumen atau catatan-catatan, Tujuan kunjungan harus jelas.

b) Observasi Kelas

Observasi kelas adalah mengamati proses pembelajaran secara teliti di kelas. Tujuannya adalah untuk memperoleh data obyektif aspek-aspek situasi pembelajaran, kesulitan-kesulitan guru atau instruktur dalam usaha memperbaiki proses pembelajaran. Secara umum, aspek-aspek yang diobservasi adalah: Usaha-usaha dan aktivitas guru atau instruktur pembelajaran dalam proses pembelajaran, Cara menggunakan media pengajaran, Variasi metode, Ketepatan penggunaan media dengan materi, Ketepatan penggunaan metode dengan materi, dan Reaksi mental para siswa dalam proses belajar mengajar.

c) Pertemuan Individual

Pertemuan individual adalah satu pertemuan, percakapan, dialog, dan tukar pikiran antara supervisor dengan guru atau instruktur pembelajaran. Tujuannya adalah: Memberikan kemungkinan pertumbuhan jabatan guru atau instruktur melalui pemecahan kesulitan yang dihadapi, Mengembangkan hal mengajar yang lebih baik, Memperbaiki segala kelemahan dan kekurangan pada diri guru atau instruktur pembelajaran, Menghilangkan atau menghindari segala prasangka.

d) Kunjungan Antarkelas

Kunjungan antar kelas adalah dosen atau instruktur yang satu berkunjung ke kelas yang lain di Satuan Pendidikan itu sendiri. Tujuannya adalah untuk berbagi pengalaman dalam pembelajaran. Cara-cara melakukan kunjungan antar kelas: Harus direncanakan, Guru atau instruktur pembelajaran yang akan dikunjungi harus diseleksi, Tentukan guru atau instruktur pembelajaran yang akan dikunjungi, Sediakan segala fasilitas yang diperlukan, Supervisor hendaknya mengikuti acara ini dengan pengamatan yang cermat, Adakah tindak lanjut setelah kunjungan antar

kelas selesai, misalnya dalam bentuk percakapan pribadi, penegasan, dan pemberian tugas-tugas tertentu, Segera aplikasikan ke Satuan Pendidikan atau ke kelas guru atau instruktur pembelajaran bersangkutan, dengan menyesuaikan pada situasi dan kondisi yang dihadapi; Adakan perjanjian-perjanjian untuk mengadakan kunjungan antar kelas berikutnya.

e) Menilai Diri Sendiri.

Menilai diri adalah penilaian diri yang dilakukan oleh diri sendiri secara objektif. Untuk maksud itu diperlukan kejujuran diri sendiri. Cara-cara menilai diri sendiri sebagai berikut : Suatu daftar pandangan atau pendapat yang disampaikan kepada mahasiswa-mahasiswa untuk menilai pekerjaan atau suatu aktivitas. Menganalisa tes-tes terhadap unit kerja, Mencatat aktivitas siswa-siswi dalam suatu catatan, baik mereka bekerja secara individu maupun secara kelompok.

2) Supervisi Kelompok

Teknik supervisi kelompok adalah satu cara melaksanakan program supervisi yang ditujukan pada dua orang atau lebih. Guru atau instruktur pembelajaran yang diduga, sesuai dengan analisis kebutuhan, memiliki masalah atau kebutuhan atau kelemahan-kelemahan yang sama dikelompokkan atau dikumpulkan menjadi satu/bersama-sama. Kemudian kepada mereka diberikan layanan supervisi sesuai dengan permasalahan atau kebutuhan yang mereka hadapi. Menurut Gwynn dalam Aulia (2010:8) ada tiga belas teknik supervisi kelompok yaitu:

- a) Kepanitiaan-kepanitiaan,
- b) Kerja kelompok,
- c) Laboratorium dan kurikulum,
- d) Membaca terpimpin,
- e) Demonstrasi pembelajaran,
- f) Darmawisata,
- g) Kuliah/studi,
- h) Diskusi panel,
- i) Perpustakaan,
- j) Organisasi profesional,
- k) Buletin supervisi,
- l) Pertemuan Guru atau instruktur,

m) Lokakarya atau konferensi kelompok.

Menurut Aulia (2010) tidak satupun di antara teknik-teknik supervisi individual atau kelompok di atas yang cocok atau bisa diterapkan untuk semua pembinaan guru atau instruktur di Satuan Pendidikan. Oleh sebab itu, seorang kepala sekolah harus mampu menetapkan teknik-teknik mana yang sekiranya mampu membina keterampilan pembelajaran seorang guru atau instruktur pembelajaran. Untuk menetapkan teknik-teknik supervisi akademik yang tepat tidaklah mudah. Seorang kepala Sekolah, selain harus mengetahui aspek atau bidang keterampilan yang akan dibina, juga harus mengetahui karakteristik setiap teknik di atas dan sifat atau kepribadian guru atau instruktur pembelajaran sehingga teknik yang digunakan betul-betul sesuai dengan guru atau instruktur pembelajaran yang sedang dibina melalui supervisi akademik.

2. Kinerja Guru

a. Pengertian Kinerja Guru

Kinerja diartikan sebagai hasil dari usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Menurut Martoyo (2004), Kinerja dapat diartikan sebagai: 1) sesuatu yang dicapai; 2) prestasi yang diperlihatkan; 3) kemampuan kerja. Sehingga kinerja diartikan juga sebagai hasil pekerjaan yang dicapai seseorang melalui suatu upaya yang disengaja dengan menggunakan seluruh potensi yang dimilikinya baik berupa pengetahuan, sikap maupun keterampilan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Kinerja menurut Yahya (2013), adalah tingkat prestasi atau hasil nyata yang dicapai dipergunakan untuk memperoleh suatu hasil positif. Kinerja pada dasarnya merupakan tolak ukur keberhasilan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan atau dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Kinerja seseorang dapat terlihat melalui aktifitasnya dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari. Aktifitas ini menggambarkan bagaimana ia berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan kata lain, kinerja seseorang terkait dengan bagaimana orang tersebut melaksanakan tugas hasil yang telah diraihinya.

Menurut Muhammad Arifin (2004:9) Kinerja bisa dipandang sebagai hasil perkalian antara kemampuan dan motivasi. Kemampuan merujuk pada kecakapan seseorang dalam mengerjakan tugas-tugas tertentu. Sedangkan motivasi dalam kinerja merujuk pada adanya keinginan (*desire*) individu dalam menunjukkan perilaku

dan kesediaan berusaha mengingat seseorang akan mengerjakan tugas dengan cara terbaik jika memiliki kemauan serta keinginan untuk melaksanakan tugas itu dengan baik.

Simamora (1995:327) menjelaskan bahwa kinerja merupakan kerangka acuan tingkat keberhasilan dalam mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Menurut Anwar (2000:37) Kinerja juga bisa berupa kulminasi dari tiga elemen yang masing-masing elemen tersebut saling berkaitan satu dengan yang lainnya. Adapun ketiga elemen tersebut adalah keterampilan, upaya, dan sifat eksternal. Elemen tingkat keterampilan adalah bahan mentah yang biasa dibawa seseorang ke tempat kerjanya seperti halnya pengetahuan, kecakapan interpersonal, kecerdasan emosional, religiusitas, kemampuan, serta kecakapan-kecakapan teknis. Sedangkan elemen tingkat upaya adalah berupa motivasi yang diperlihatkan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Adapun elemen yang terakhir yang berupa sifat eksternal adalah tingkatan yang menilai sejauh mana kondisi eksternal dapat mendukung kinerja seseorang.

Prestasi kerja atau sering disebut sebagai kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja atau prestasi kerja dapat juga diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan, dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu. Sedangkan guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi hasil pembelajaran peserta didik.

Tenaga guru merupakan juga tenaga yang profesional dalam memberikan pelayanan pada peserta didik. Melaksanakan tugasnya dalam mengajar disebut kinerja mengajar. Apabila kinerja guru meningkat, maka akan meningkat pula kualitas keluaran sekolah. Oleh sebab itu perlu dukungan dari berbagai pihak dalam meningkatkan kinerja guru yaitu dengan peningkatan kualitas dari guru sendiri, rekrutmen yang transparan sesuai dengan kebutuhan sekolah agar sekolah mencapai keberhasilan sesuai dengan tujuan yang telah direncanakan atau ditetapkan.

Kinerja seorang guru dikatakan baik jika guru telah melakukan unsur-unsur yang terdiri dari kesetiaan dan komitmen yang tinggi pada tugas mengajar, menguasai dan mengembangkan bahan pelajaran, kedisiplinan dalam mengajar dan tugas lainnya, kreativitas dalam pelaksanaan pengajaran, kerjasama antara guru dengan guru, guru dengan kepala sekolah serta guru dengan orang tua peserta didik, kepemimpinan yang menjadi panutan peserta didik, kepribadian yang baik,

jujur, dan objektif dalam membimbing peserta didik, serta tanggung jawab terhadap tugasnya.

Undang- Undang RI nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pada bab 1 pasal 1 disebutkan bahwa :“Guru adalah pendidik professional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.”Keenam tugas utama guru tersebut di atas dapat dijadikan dimensi pengukuran kinerja guru professional.

Berdasarkan pengertian kinerja guru dari beberapa ahli yang telah peneliti paparkan maka peneliti menarik kesimpulan bahwa kinerja guru adalah suatu perbuatan yang ditampilkan seseorang guru di dalam atau selama guru tersebut melakukan aktifitas tertentu dengan sebaik mungkin untuk mencapai tujuan dari pekerjaan yang ia laksanakan.

b. Faktor yang Memengaruhi Kinerja Guru

Upaya meningkatkan prestasikerja guru terdapat banyak faktor yang memengaruhinya, dimana semua faktor tersebut saling menunjang.Oleh karena itu, sebagai seorang pemimpin kepala sekolah harus memperhatikan faktor-faktor yang memengaruhi potensi untuk meningkatkan prestasi guru tersebut.

Pada dasarnya, faktor yang memengaruhi kinerja guru timbul dari factoreksternal dan faktor internal.Faktor internal muncul dari dalam diri guru itu sendiri seperti bakat, pengetahuan dan motivasi.Adapun faktor eksternal muncul dari luar diri guru tersebut, misalnya lingkungan kerja.

Menurut Davis (2004: 484) faktor-faktor yang memengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Kemampuan (*ability*) yang terdiri dari kemampuan potensi (*intelectual quotion*) dan kemampuan reality (*knowledge skill*).
- 2) Motivasi yang terbentuk dari sikap (*attitude*) pegawai dalam menghadapi situasi kerja.

Sementaraitu, Syadam (2016) mengemukakan prestasi kerjadipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman, kesungguhan, dan lingkungan kerjanya sendiri. Selain itu Anwar (2002:72) mengemukakan faktor-faktor yang memengaruhi prestasi kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Pengetahuan tentang pekerjaan, meliputi pengetahuan teoretis dan keterampilan praktis sehubungan dengan pekerjaan.
- 2) Pertimbangan, meliputi kemampuan untuk memperoleh dan menganalisis faktor serta mengadakan pertimbangan yang sehat.

- 3) Sikap, meliputi antusiasme terhadap pekerjaan, loyalitas pada perusahaan dan atasan, kemampuan menerima kritik dan perubahan kebijakan dalam perusahaan.
- 4) Dapat diandalkan, dalam artian dapat dipercaya dalam melaksanakan penugasan dengan teliti dan efektif.
- 5) Kreativitas, meliputi kemampuan untuk meneraoakan imajinasi kepada pekerjaan, mengembangkan rencana-rencana baru, mengurangi biaya, dan lain-lain.
- 6) Menghadapi orang lain, meliputi kemampuan berhaul dengan orang lain, kemampuan untuk memerintah dan memengaruhi orang lain.
- 7) Delegasi, meliputi kemampuan dalam penugasan kerja kepada orang lain dan tanggung jawab.
- 8) Kepemimpinan, meliputi kemampuan merangkul bawahan untuk melaksanakan pekerjaan mereka secara efektif.
- 9) Efisiensi pribadi, meliputi kecepatan dan efektifitas dalam melaksanakan tugas.

Adapun menurut Siagian (2005: 69) mengemukakan faktor yang memengaruhi prestasi kerja seseorang dalam berorganisasi adalah sebagai berikut:

- 1) Sikap yang agresif, yaitu dorongan yang kuat dalam diri seseorang untuk maju dan berkembang serta didasari dengan niat yang kuat agar dapat tercapai segala harapannya.
- 2) Daya tahan terhadap tekanan, adalah seseorang yang memiliki daya tahan terhadap tekanan. Dapat bertahan diantara tekanan-tekanan yang muncul dan menimpanya serta dapat mengatasi tekanan-tekanan tersebut dengan baik.
- 3) Energi fisik, yaitu memiliki fisik yang prima akan senantiasa memiliki kekuatan atau energi untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik sehingga kinerja yang ditunjukkan dapat optimal dan hal ini dapat dijadikan sebagai upaya untuk meningkatkan prestasi kerja guru.
- 4) Kreativitas. Ini sangat dibutuhkan guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab terutama dalam tugasnya sebagai pengajar, di mana guru dalam kegiatan pembelajaran harus menggunakan metode bervariasi agar siswanya terstimulus dan memiliki motivasi untuk meningkatkan prestasi belajarnya.
- 5) Kepercayaan pada diri sendiri. Ini akan tumbuh manakala guru diberikan kesempatan untuk mewujudkan kemampuan yang dimilikinya. Salah satu cara yang efektif untuk menumbuhkan rasa percaya diri seorang guru adalah melalui pendelegasian wewenang yang dapat dilakukan kepala sekolah kepada guru sebagai wujud rasa kepercayaan kepala sekolah terhadap kemampuan guru.
- 6) Kemampuan menyesuaikan diri. Dengan kemampuan menyesuaikan diri ini dapat memudahkan guru dalam pelaksanaan segala tugas dan tanggung jawabnya, di mana guru dapat bekerjasama dengan siapa pun, baik dengan atasan maupun dengan rekan, sehingga memudahkan dalam penyelesaian tugasnya dengan baik.
- 7) Kepemimpinan. Guru harus memiliki jiwa kepemimpinan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya karena jiwa kepemimpinan yang dimilikinya guru dapat mengarahkan segala kemampuannya sehingga menjadi alat yang penting dalam meningkatkan prestasi kerja.
- 8) Integrasi pribadi, yakni segenap aspek yang terdapat dalam diri guru yang bersangkutan, baik jasmani maupun rohani yang terjalin dalam suatu

keselarasan hidup merupakan integrasi pribadi yang harus dimiliki oleh guru. Dengan adanya integrasi yang kukuh dan selaras, maka akan terdorong terjalannya loyalitas, dedikasi, dan prestasi kerja guru tersebut.

- 9) Keseimbangan emosional. Keseimbangan emosional yang dimiliki guru merupakan percerminan diri guru selaku orang dewasa karena dengan dimilikinya keseimbangan emosional akan sangat berpengaruh terhadap keselarasan iklim kerja sehingga akan memudahkan guru untuk meningkatkan kinerjanya yang pada akhirnya dapat meningkatkan prestasi kerja guru tersebut.
- 10) Antusiasme. Guru yang memiliki antusiasme akan senantiasa meningkatkan kinerjanya dalam menjalankan segala tugas dan tanggung jawabnya. Hal ini harus selalu ditumbuhkan dalam jiwa setiap guru sebagai upaya untuk meningkatkan prestasi kerjanya. Sikap antusiasme dapat tumbuh melalui pendekatan sebagai berikut:
 - a) Kepemimpinan yang efektif, partisipatif, dan edukatif.
 - b) Suasana kerja yang demokratis dan kondusif.
 - c) Penilaian yang rasional dan objektif oleh pimpinan.
 - d) Proses bimbingan yang tepat dan kontinu.
 - e) Penghargaan yang wajar dalam hal keberhasilan melaksanakan tugasnya dengan baik.
 - f) Cara menegur dan memberikan nasihat yang tepat, baik dari segi tata bahasa maupun waktunya.
 - g) Adanya keseimbangan antara tugas dan tanggung jawab.
 - h) Adanya keseimbangan antara hak dan kewajiban.
 - i) Adanya jaminan masa depan yang cerah.
- 11) Mutu pekerjaan. Dalam setiap aktivitasnya guru harus senantiasa berorientasi pada hasil pekerjaan yang bermutu dengan menjalankan pekerjaan sebaik-baiknya sehingga sesuai dengan tujuan yang telah diterapkan. Hal ini merupakan wujud dari pencapaian prestasi kerja yang ditunjukkan guru.
- 12) Prakarsa. Prakarsa yang dimiliki guru selaku bawahan dari kepala sekolah harus senantiasa dipupuk dan dikembangkan. Tidak hanya terbatas dalam pelaksanaan tugas dan kewajibannya, namun mencakup seluruh kegiatan yang menunjang program sekolah.
- 13) Kemampuan. Kepala sekolah harus dapat menggali potensi yang dimiliki oleh guru dan mengoptimalkannya guna kemajuan pengembangan sekolah dan prestasi kerja guru yang bersangkutan.
- 14) Komunikasi. Dalam kehidupan berorganisasi komunikasi merupakan hal yang sangat penting demi kelancaran aktivitas sehingga komunikasi harus diupayakan dapat berjalan lancar mulai dari kepala sekolah sebagai atasan sampai pada guru-guru sebagai bawahannya.
- 15) Ketepatan waktu, atau yang sering disebut dengan kedisiplinan merupakan upaya yang harus pertama kali diusahakan agar dapat meningkatkan kemampuan yang dimiliki atau prestasi kerja yang ingin diraihinya.

Tinggi rendahnya kinerja tentunya ditentukan oleh faktor-faktor yang mempengaruhinya baik secara langsung ataupun tidak langsung. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Mangkunegara (2009:67) adalah sebagai berikut :“Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor

kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).” Sedangkan menurut Mangkunegara (2009:67) dirumuskan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah :

- 1) Faktor Kemampuan. Secara psikologis, kemampuan (*Ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + Skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ rata-rata (IQ 110 – 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi kerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man on the right place, the right man on the right job*).
- 2) Faktor Motivasi. Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pekerja untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pekerja harus sikap mental yang siap secara psikofisik (sikap secara mental, fisik, tujuan dan situasi). Artinya seorang pekerja harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai serta mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

c. Kompetensi Guru

Seorang guru harus mempunyai berbagai kompetensi agar dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Pentingnya kompetensi guru tersebut menurut Martinis Yamin (2010: 18) bagi dunia pendidikan antara lain: 1) sebagai alat untuk mengembangkan standar kemampuan profesional guru, 2) merupakan alat seleksi penerimaan guru, 3) untuk pengelompokan guru, 4) sebagai bahan acuan dalam pengembangan kurikulum, 5) merupakan alat pembinaan guru, dan 6) mendorong kegiatan dan hasil belajar.

Menurut UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, “kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan”.

Kompetensi merupakan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan yang dimiliki seseorang berkenaan dengan tugas, jabatan maupun profesinya (Triyanto, 2006: 62). Kompetensi bersifat kompleks dan merupakan satu kesatuan yang utuh yang menggambarkan potensi, pengetahuan, keterampilan, sikap dan nilai, yang dimiliki seseorang yang terkait dengan profesi tertentu berkenaan dengan bagian-bagian yang dapat diaktualisasikan atau diwujudkan dalam bentuk tindakan atau kinerja untuk menjalankan profesi tersebut (Dikti, 2001: 9).

Berdasarkan uraian di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kompetensi guru adalah kecakapan, kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh seorang yang

bertugas mendidik peserta didiknya agar mempunyai kepribadian yang luhur dan keterampilan sebagaimana tujuan dari pendidikan. Oleh karena itu kompetensi guru menjadi tuntutan dasar bagi seorang guru.

d. Indikator Kinerja Guru

Berkenaan dengan kepentingan penilaian terhadap kinerja guru. *Georgia Departemen of Education* telah mengembangkan *teacherperformance assessment instrument* yang kemudian dimodifikasi oleh Depdiknas menjadi Alat Penilaian Kemampuan Guru (APKG). Alat penilaian kemampuan guru, meliputi: 1) rencana pembelajaran (*teaching plans and materials*) atau disebut dengan RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran), 2) prosedur pembelajaran (*classroomprocedure*), dan 3) hubungan antar pribadi (*interpersonal skill*).

Indikator penilaian terhadap kinerja guru dilakukan terhadap tiga kegiatan pembelajaran di kelas yaitu:

1) Perencanaan Program Kegiatan Pembelajaran

Tahap perencanaan dalam kegiatan pembelajaran adalah tahap yang berhubungan dengan kemampuan guru 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).

2) Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran

Kegiatan pembelajaran di kelas adalah inti penyelenggaraan pendidikan yang ditandai oleh adanya kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, dan penggunaan metode serta strategi pembelajaran. Semua tugas tersebut merupakan tugas dan tanggung jawab guru yang secara optimal dalam pelaksanaannya menuntut kemampuan guru.

3) Evaluasi/ Penilaian Pembelajaran

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

Pendekatan atau cara yang dapat digunakan untuk melakukan mevaluasi/penilaian hasil belajar adalah melalui Penilaian Acuan Norma (PAN) dan Penilaian Acuan Patokan (PAP) dijelaskan sebagai berikut:

PAN adalah cara penilaian yang tidak selalu tergantung pada jumlah soal yang diberikan atau penilaian dimasukkan untuk mengetahui kedudukan hasil belajar yang dicapai berdasarkan norma kelas. Siswa yang paling besar skor yang didapat di kelasnya, adalah siswa yang memiliki kedudukan tertinggi di kelasnya.

PAP adalah cara penilaian, dimana nilai yang diperoleh siswa tergantung pada seberapa jauh tujuan yang tercermin dalam soal-soal tes yang dapat dikuasai siswa. Nilai tertinggi adalah nilai sebenarnya berdasarkan jumlah soal tes yang dijawab dengan benar oleh siswa. Dalam PAP ada *passing grade* atau batas lulus, apakah siswa dapat dikatakan lulus atau tidak berdasarkan batas lulus yang telah ditetapkan.

Pendekatan PAN dan PAP dapat dijadikan acuan untuk memberikan penilaian dan memperbaiki system pembelajaran. Kemampuan lainnya yang perlu dikuasai guru pada kegiatan evaluasi/ penilaian hasil belajar adalah menyusun alat evaluasi. Alat evaluasi meliputi: tes tertulis, tes lisan, dan tes perbuatan. Seorang guru dapat menentukan alat tes tersebut sesuai dengan materi yang disampaikan.

3. Implementasi Supervisi Akademik dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Kepala dapat diartikan sebagai pemimpin dalam suatu organisasi atau lembaga, sedangkan sekolah adalah sebuah lembaga tempat menerima dan member ilmu pengetahuan kepada peserta didik. Menurut Kristiawan (2017) kepala sekolah merupakan motor penggerak, penentu arah kebijakan sekolah yang akan menentukan bagaimana tujuan-tujuan sekolah dan pendidikan pada umumnya direalisasikan. Menurut Permendiknas No 28 Tahun 2010 Kepala sekolah/madrasah adalah guru yang diberi tugas tambahan untuk memimpin taman kanak-kanak/raudhotul athfal (TK/RA), taman kanak-kanak luar biasa (TKLB), sekolah dasar/madrasah ibtidaiyah (SD/MI), sekolah dasar luar biasa (SDLB), sekolah menengah pertama/madrasah tsanawiyah (SMP/MTs), sekolah menengah pertama luar biasa (SMPLB), sekolah menengah atas/madrasah aliyah (SMA/MA), sekolah menengah kejuruan/madrasah aliyah kejuruan (SMK/MAK), atau sekolah menengah

atas luar biasa (SMALB) yang bukan sekolah bertaraf internasional (SBI) atau yang tidak dikembangkan menjadi sekolah bertaraf internasional (SBI).

Salah satu kompetensi yang harus dimiliki seorang kepala sekolah sesuai dengan Permen diknas No 28 Tahun 2010 adalah kompetensi supervisi. Menurut Purwanto (2002: 76), supervisi adalah tidak lain dari usaha memberi layanan kepada guru-guru baik secara individual maupun kelompok dalam usaha memperbaiki pengajaran. Sedangkan 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. Untuk melaksanakan supervisi ini, kepala sekolah harus memiliki 3 kompetensi supervise akademik, yaitu 1) merencanakan program supervisi akademik dalam rangka peningkatan profesionalisme guru; 2) melaksanakan supervisi akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat; dan 3) menindaklanjuti hasil supervisi akademik terhadap guru dalam rangka peningkatan profesionalisme guru (Permendiknas Nomor 13 Tahun 2007).

Kegiatan supervisi akademik merupakan kegiatan yang wajib dilaksanakan yang bertujuan memperbaiki pembelajaran guna meningkatkan hasil pembelajaran. Menurut Arikunto (2004) supervisi memiliki fungsi meningkatkan mutu pendidikan yang tertuju pada aspek akademik yang terjadi di kelas ketika guru sedang melaksanakan pembelajaran, memicu perubahan terkait dengan pendidikan yang tertuju pada unsur-unsur yang berpengaruh terhadap peningkatan kualitas pembelajaran dan sebagai kegiatan dalam hal memimpin dan membimbing yaitu tertuju pada pelaksanaan supervisi diarahkan kepada guru dan tenaga tata usaha.

Agar supervisi akademik dapat dilakukan dengan baik, supervisi harus dilaksanakan dengan prinsip-prinsip: rasa aman kepada pihak yang disupervisi, bersifat konstruktif dan kreatif, realistis didasarkan pada keadaan dan kenyataan sebenarnya, terlaksana dengan sederhana, terjalin hubungan profesional bukan didasarkan atas hubungan pribadi, dan didasarkan pada kemampuan, kesanggupan, kondisi dan sikap pihak yang disupervisi, serta supervisi harus menolong guru agar senantiasa tumbuh sendiri tidak tergantung pada kepala sekolah. (Jerry H. Makawimbang, 2011:76).

Tujuan dilaksanakannya supervisi akademik adalah membantu guru mengembangkan kemampuannya mencapai tujuan pembelajaran melalui pembinaan dan peningkatan profesi mengajar kepada siswanya di kelas. Melalui supervisi akademik diharapkan kualitas akademik para guru semakin meningkat. Pengembangan kemampuan dalam konteks ini janganlah ditafsirkan secara sempit, semata-mata ditekankan pada peningkatan pengetahuan dan keterampilan mengajar guru, melainkan juga meningkatkan komitmen (*Comitmen*) atau kemauan (*Willingness*) atau motivasi (*Motivation*) guru, sebab dengan meningkatkan

kemampuan dan kompetensi profesional guru, kualitas pembelajaran akan meningkat.

Dalam Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 Bab 1 pasal 1, disebutkan guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Penilaian kinerja seorang guru merupakan bagian penting dari seluruh proses kinerja guru yang bersangkutan. Menurut Martinis Yamin dan Maisah (2010: 117-125) beberapa sumber penilaian tenaga kependidikan adalah: (1) penilaian atas diri sendiri; (2) penilaian oleh siswa; (3) penilaian oleh rekan sejawat; dan (4) penilaian oleh atasan langsung.

Berdasarkan pendapat para ahli, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Implementasi supervisi akademik kepala sekolah biasa dilakukan dalam bentuk kegiatan yang dapat membantu guru dalam mengatasi kesulitan-kesulitan yang dihadapi guru. Kegiatan dalam bentuk rapat maupun diskusi secara personal oleh kepala sekolah dengan guru dalam memecahkan suatu persoalan. Dalam implementasinya, supervisi akademik dilakukan melalui 3 (tiga) tahapan, yaitu perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi atau tindak lanjut dari supervisi tersebut. Dalam perencanaan, kepala sekolah menerbitkan surat keputusan (SK) yang dilampiri jadwal pelaksanaan supervisi. Dalam pelaksanaannya, kegiatan supervisi dilaksanakan dengan cara biasa (di luar kelas) dan klinis (dalam kelas) yang bertujuan untuk menilai kinerja guru dalam melaksanakan proses pembelajaran.

Penilaian kinerja digunakan sebagai dasar untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan visi dan misi sekolah. Penilaian atau pengukuran yang dimaksud merupakan hasil dari suatu penilaian yang sistematis dan didasarkan pada kelompok indikator kinerja kegiatan yang berupa indikator-indikator masukan, keluaran, hasil manfaat, dan dampak sebagaimana diuraikan pada bab sebelumnya. Penilaian tersebut tidak terlepas dari proses yang merupakan kegiatan mengolah masukan menjadi keluaran atau penilaian dalam proses penyusunan kebijakan/program/kegiatan yang dianggap penting dan berpengaruh terhadap pencapaian sasaran dan tujuan.

4. Penelitian Relevan

Penelitian tentang supervisi bukanlah hal yang baru, banyak tulisan yang membahas tentang supervisi, baik supervisi akademik maupun supervisi klinis. Penelitian ini akan difokuskan pada supervisi akademik kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Kalirejo Kabupaten Lampung Tengah. Beberapa penelitian yang terkait dan terdapat relevansi dengan penelitian ini diantaranya:

Tabel 2
Penelitian Relevan

No	Peneliti	Judul	Hasil	Perbedaan dan Persamaan
1	Ali Sudin	Implementasi Supervisi Akademik Terhadap Proses Pembelajaran di Sekolah Dasar Se-Kabupaten Sumedang	hasil penelitian yang di temukan bahwa pelaksanaan supervisi dalam seluruh mata pelajaran belum berjalan optimal, hal ini terbukti dari presentasi yang diperoleh 45,27%. Secara pelaksanaan supervisi yang menyangkut aspek ini pengelolaan pembelajaran berada dalam kategori cukup yaitu 56,37%. Pelaksanaan supervisi yang menyangkut aspek pengembangan profesi sebagai guru mata pelajaran oleh supervisor berada dalam kategori kurang yaitu 35,97%.	Perbedaan: Pada penelitian ini perbedaannya terletak pada variabel terikat (Y) yaitu proses pembelajaran sedangkan Variabel terikat (Y) dalam penelitian ini adalah kinerja guru. Persamaan: Persamaan Penelitian ini terletak pada variabel bebas Supervisi Akademik Kepala Sekolah sebagai (X) dan metode penelitian yang bersifat deskriptif.
No	Peneliti	Judul	Hasil	Perbedaan dan Persamaan

2	Dede Mudzakir	Implementasi Supervisi Manajerial dan Akademik Pengawas dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam Madrasah Ibtidaiyah.	Hasil penelitian ditemukan bahwa: 1. Perencanaan supervisi akademik dan manajerial kepala pengawas dimulai dengan pembuatan program tahunan dan program semester pengawasan. 2. Pelaksanaan supervisi dilakukan melalui kunjungan kelas, penyampaian hasil supervisi, dan program tindak lanjut supervisi. 3. Supervisi akademik dan manajerial berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru dalam membuat rencana pelaksanaan pembelajaran.	Perbedaan: Pada penelitian ini perbedaannya terletak pada jumlah variable (X). dalam penelitian ini memiliki dua variabel (X) dan perbedaan selanjutnya terletak pada subjek penelitian memusatkan pada pengawas sekolahsedangkan subjek penelitian yang akan peneliti teliti adalah kepala sekolah. Persamaan: Persamaan ini terletak pada sama-sama menggunakan variabel supervisi akademik sebagai variabel bebas (X) dan kinerja guru sebagai Variabel terikat.
No	Peneliti	Judul	Hasil	Perbedaan dan Persamaan
3	Desi Ratnasari, dkk.	Implementasi Teknik Supervisi Akademik Kepala Sekolah Terhadap Pendidik di Sekolah Dasar Untuk Menghadapi Era Digital	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah menggunakan teknik supervisi akademik kunjungan kelas dengan mengamati langsung kegiatan pembelajaran di kelas. Kepala	Perbedaan: Pada penelitian ini perbedaannya terletak pada variable terikat (Y) Pendidik secara umum sedangkan penelitian yang akan dilakukan menggunakan variable terikat

sekolah kemudian (Y) Kinerja guru.
menggunakan Variabel bebas
teknik pertemuan (X) dapat
pribadi pada saat dikatakan sama
memberikan namun, penelitian
bimbingan kepada ini lebih berfokus
tenaga pendidik. pada teknik.

Persamaan: Persamaan penelitian ini terletak pada variabel bebas (X) berupa Supervisi Akademik yang dilakukan oleh kepala sekolah.

BAB II

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian merupakan suatu sarana untuk mengembangkan ilmu pengetahuan, baik dari segi teoritis maupun praktis. Penelitian merupakan bagian pokok ilmu pengetahuan, yang bertujuan untuk lebih mengetahui dan mendalami segala segi kehidupan. Sedang penyajiannya dilakukan secara deskriptif kualitatif, yaitu menggambarkan obyek yang diteliti secara adanya dengan pernyataan-pernyataan yang bersifat kualitatif yaitu adalah:

1. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif, menurut Moleong (2009), menyatakan bahwa metode penelitian kualitatif adalah sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati.

Sumadi (2008:19) menerangkan bahwa penelitian yang bersifat deskriptif adalah suatu bentuk penelitian yang ditunjukkan untuk mendeskripsikan fenomena yang ada, baik fenomena alamiah maupun fenomena bantuan manusia. Fenomena dapat berupa bentuk, aktifitas, karakteristik, perubahan hubungan, kesamaan dan perbedaan antara fenomena yang satu dengan fenomena lainnya.

Metode deskriptif menurut Sugiyono (2009) bertujuan untuk menggambarkan sifat sesuatu yang tengah berlangsung pada saat riset dilakukan dan memeriksa sebab-sebab dari suatu gejala tertentu. Penelitian deskriptif adalah untuk membuat perencanaan sistematis, aktual, dan akurat mengenai fakta-fakta dan sifat populasi dan daerah tertentu.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat dipahami bahwa yang dimaksud penelitian deskriptif kualitatif adalah penelitian yang berusaha menggambarkan dan menginterpretasi obyek dan memeriksa sebab-sebab dari gejala tertentu.

2. Jenis Penelitian

Penelitian yang akan peneliti gunakan termasuk penelitian lapangan (*field research*). Penelitian lapangan adalah pengumpulan data yang dilakukan dengan

cara mengadakan pengamatan langsung terhadap obyek yang diteliti guna memperoleh data yang diperlukan.

Jenis penelitian lapangan (*Field research*) sebuah penelitian dengan prosedur penelitian yang menggali data dari lapangan untuk kemudian dicermati dan disimpulkan. Penelitian lapangan yaitu penelitian dilakukan disuatu tempat dipilih sebagai lokasi dan objektif penelitian (Abdurrahmat 2006).

Menurut Emzir (2011), penelitian kualitatif merupakan pendekatan yang secara primer menggunakan paradigma pengetahuan berdasarkan pandangan konstruktivis (seperti makna jamak dari pengalaman individual makna yang secara sosial dan historis dibangun dengan maksud mengembangkan suatu teori atau pola).

Pendapat lain yang di kemukakan sugiyono (2012) mengatakan bahwa penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, peneliti sebagai instrumen kunci.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat dipahami bahwa penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena yang dialami oleh subyek secara alamiah dengan menggunakan paradigma pengetahuan berdasarkan pandangan konstruktivis.

B. Kehadiran Peneliti

Dalam penelitian kualitatif ini, kehadiran peneliti di lapangan dapat bertindak sebagai instrumen dan sekaligus sebagai pengumpul data penelitian. Kehadiran seorang peneliti sangat dibutuhkan guna untuk mengumpulkan data melalui wawancara, pengamatan maupun record / dokumentasi. Kehadiran peneliti dalam penelitian ini sebagai pengamat partisipan/berperan serta, artinya dalam proses pengumpulan data peneliti melakukan pengamatan secara detail dilapangan. Kehadiran peneliti sebagai instrumen menurut Moleong (2014) mencakup segi responsif, dapat menyesuaikan diri, menekankan keutuhan, mendasarkan diri atas pengetahuan, memproses dan mengikhtisarkan, dan mencari kesempatan mencari respon. Ciri khas penelitian kualitatif yaitu tidak dapat dipisahkan dari pengamatan / observasi, namun peranan penelitalah yang menentukan keseluruhan skenarionya.

C. Sumber Data

Sumber data adalah dari mana data penelitian tersebut diperoleh. Sumber tersebut bisa berasal dari manusia dan non manusia. Sumber data manusia berfungsi sebagai subjek atau informasi, sedangkan non manusia berupa dokumen yang relevan dengan rumusan masalah penelitian, seperti: catatan atau tulisan yang ada kaitannya dengan fokus penelitian. Jadi dapat disimpulkan bahwa, sumber data adalah data yang diperoleh peneliti yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan. Sumber data utama pada penelitian kualitatif adalah kata-kata dan tindakan. Selebihnya data tambahan seperti dokumen dan lain-lainnya. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan jenis data kualitatif dari sumber primer dan sumber sekunder:

1. Sumber Primer

Sumber primer adalah sumber data yang secara langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data tersebut diperoleh dengan melakukan wawancara kepada responden atau informan. Pengambilan responden yang dijadikan informan dilakukan secara purposive artinya teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono 2009).

Data Primer menurut Sumadi (2009) adalah data yang diperoleh secara langsung dari subjek penelitian dengan menggunakan alat pengukuran /alat pengambilan data langsung kepada subjek sebagai sumber informasi yang dicari.

Berdasarkan pendapat para ahli, dapat disimpulkan bahwa sumber data primer adalah sumber data yang diperoleh secara langsung dari responden atau objek penelitian. Sumber data primer pada penelitian ini yaitu Kepala Sekolah dan Wakil Kepala Sekolah Bidang Kurikulum SMP Negeri 2 Kalirejo Lampung Tengah berkenaan dengan masalah yang diteliti.

2. Sumber Sekunder

Data Sekunder menurut Moh Nasir (2009) merupakan sumber data yang memberikan data tambahan kepada peneliti. Sumber sekunder merupakan sumber penunjang dan pembanding yang berkaitan dengan masalah.

Menurut Sugiyono (2009) sumber sekunder adalah yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Adapun sumber data sekunder merupakan data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya melalui dokumentasi atau

melalui orang yang tidak terlibat langsung dalam ruang lingkup yang akan diteliti. Data pendukung yang diperoleh secara tidak langsung dari sumbernya.

Jadi dapat disimpulkan bahwa, data sekunder yaitu data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data ini diperoleh dari data-data dokumentasi berupa profil serta dokumen-dokumen lain yang bisa dijadikan sumber data dalam penelitian ini. Data ini peneliti ambil melalui guru-guru atau karyawan di SMP Negeri 2 Kalirejo Kabupaten Lampung Tengah, dokumen atau laporan yang telah tersusun dalam arsip yang tidak dipublikasikan, buku-buku, surat kabar, internet dan lain-lain.

D. Prosedur Pengumpulan Data

Dalam penelitian kualitatif terdapat tiga teknik pengumpulan data, yaitu wawancara, dokumentasi dan observasi. Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data primer menggunakan metode wawancara tidak terstruktur, yang dilakukan dengan cara membuat pedoman wawancara yang hanya memuat garis besar pertanyaan yang akan diajukan kepada orang-orang yang berkompeten dalam kajian yang akan peneliti lakukan di SMP Negeri 2 Kalirejo Kabupaten Lampung Tengah, antara lain: kepala sekolah dan wakil kepala sekolah bidang kurikulum.

a. Wawancara

Secara definitif wawancara adalah tanya jawab antara pewawancara dan yang diwawancarai untuk meminta keterangan atau pendapat mengenai suatu hal. Wawancara sering juga disebut dengan kuesioner lisan, adalah sebuah dialog yang dilakukan oleh pewawancara (*interviewer*) untuk memperoleh informasi dari wawancara.

Wawancara digunakan oleh seorang peneliti untuk menilai keadaan seseorang. Secara fisik teknik wawancara dapat dibedakan atas wawancara terstruktur dan tidak terstruktur. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan wawancara tidak berstruktur. Wawancara tidak berstruktur adalah wawancara bebas di mana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya. Pedoman wawancara yang digunakan hanya berupa garis-garis besar permasalahan yang akan ditanyakan.

Wawancara tidak berstruktur adalah wawancara yang tidak berpedoman pada daftar pertanyaan. Wawancara tidak berstruktur ini digunakan peneliti untuk menggali informasi secara mendalam mengenai supervisi akademik oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru, sesuai dengan rumusan masalah yang sudah peneliti jabarkan.

Instrumen yang peneliti gunakan dalam penelitian ini berupa pertanyaan-pertanyaan untuk wawancara yang digunakan untuk menggali informasi tentang kinerja guru di SMP Negeri 2 Kalirejo Lampung Tengah dan pertanyaan-pertanyaan yang menyangkut upaya dan peran supervisi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Penulis melakukan wawancara terhadap kepala sekolah dan guru di SMP Negeri 2 Kalirejo Lampung Tengah. Wawancara yang dilakukan oleh peneliti adalah untuk memperoleh data yang lebih valid.

Tabel 3. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian
Pedoman Wawancara
Implementasi Supervisi Akademik Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMP
Negeri 2 Kalirejo Lampung Tengah

Prosedur supervisi akademik merupakan rangkaian kegiatan Supervisi untuk memberikan bantuan dan bimbingan kepada Kepala Sekolah dan Guru agar termotivasi melakukan perbaikan-perbaikan yang diperlukan dalam bidang akademik dengan cara memilih pendekatan, metode, dan teknik supervisi yang tepat sesuai tujuan yang ingin dicapai. Pelaksanaan supervisi akademik dilakukan oleh tim supervisi yang terdiri dari kepala sekolah dan wakil kepala sekolah bidang kurikulum. Menurut Sudjana (2011) Prosedur pelaksanaan supervisi akademik terdiri atas (1) Pertemuan Awal (tahap persiapan), (2) Observasi kelas (tahap pelaksanaan), (3) Pertemuan umpan balik (tahap pelaporan dan tindak lanjut).

a. Pedoman Wawancara dengan Kepala Sekolah

Variabel	Indikator	Pertanyaan
Supervisi Akademik	Tahap	1. Apakah kepala sekolah mensosialisasikan program supervisi akademik pada awal tahun

Kepala Sekolah	Perencanaan	pelajaran? (0.1/F.1.1/S.1/2022)
		2. Apakah tujuan supervisi akademik tertera dengan jelas dalam program supervisi? (0.1/F.1.2/S.1/2022)
		3. Apakah metode supervisi disampaikan dalam sosialisasi program dan tujuan supervisi akademik? (0.1/F.1.3/S.1/2022)
Tahap Pelaksanaan Supervisi Akademik		4. Pada saat kegiatan supervisi, bagaimana kepala sekolah memposisikan dirinya? (0.1/F.2.4/S.1/2022)
		5. Apakah kepala sekolah membantu guru dalam memecahkan permasalahan pembelajaran? (0.1/F.2.5/S.1/2022)
		6. Apakah kegiatan Supervisi akademik membantu guru untuk meningkatkan kinerja mengajar? (0.1/F.2.6/S.1/2022)
		7. Bagaimana Supervisi akademik dapat berdampak pada pengembangan kemampuan dan keterampilan mengajar guru? (0.1/F.2.7/S.1/2022)
Tindak Lanjut Hasil Supervisi		8. Apakah gurudan kepala sekolah bersama-sama mendiskusikan hasil kegiatan supervisi yang sudah berlangsung? (0.1/F.3.8/S.1/2022)
		9. Apakah Hasil supervisi akademik dijadikan acuan dalam pembuatan program selanjutnya? (0.1/F.3.9/S.1/2022)

10. Bagaimana Pembinaan yang dilakukan kepala sekolah setelah pelaksanaan hasil supervisi akademik? (0.1/F.3.10/S.1/2022)

Keterangan Kodean:

01 : Variabel 01

F1 : Indikator ke-1

S1 : Subjek ke-1 (Kepala Sekolah)

2022 : Tahun pengambilan data

b. Pedoman Wawancara dengan Wakil Kepala Sekolah Bidang Kurikulum

Variabel	Indikator	Pertanyaan
Supervisi Akademik Kepala Sekolah	Tahap Perencanaan	1. Apakah wakil kepala sekolah bidang kurikulum ikut mensosialisasikan program supervisi akademik pada awal tahun pelajaran? (0.1/F.1.1/S.2/2022)
		2. Apakah wakil kepala sekolah bidang kurikulum berkontribusi dalam merumuskan tujuan supervisi akademik yang tertera dalam program supervisi? (0.1/F.1.2/S.2/2022)
		3. Apakah metode supervisi disampaikan dalam sosialisasi program dan tujuan supervisi akademik ditentukan bersama (kepala sekolah dan wakil kepala sekolah bidang kurikulum) ? (0.1/F.1.3/S.2/2022)
	Tahap Pelaksanaan Supervisi	4. Pada saat kegiatan supervisi, bagaimana kepala sekolah memosisikan dirinya? (0.1/F.2.4/S.2/2022)

Akademik 5. Apakah hanya kepala sekolah yang dapat membantu yang guru dalam memecahkan permasalahan pembelajaran pada saat pelaksanaan supervisi akademik dan apakah peran kepala sekolah sebagai supervisor telah berjalan dengan baik? (0.1/F.2.5/S.2/2022)

6. Apakah kegiatan Supervisi akademik membantu guru untuk meningkatkan kinerja mengajar? (0.1/F.2.6/S.2/2022)

7. Bagaimana Supervisi akademik dapat berdampak pada pengembangan kemampuan dan keterampilan mengajar guru? (0.1/F.2.7/S.2/2022)

Tindak Lanjut Hasil Supervisi 8. Apakah gurudan kepala sekolah bersama-sama mendiskusikan hasil kegitan supervisi yang sudah berlangsung atau tim supervisi akademik yang menarik kesimpulan dalam hasil kegiatan supervisi (0.1/F.3.8/S.2/2022)

9. Apakah Hasil supervisi akademik dijadikan acuan dalam pembuatan program selanjutnya? (0.1/F.3.9/S.2/2022)

10. Bagaimana Pembinaan yang dilakukan kepala sekolah setelah pelaksanaan hasil supervisi akademik dan bagaimana peningkatan kinerja guru setelah pelaksanaan supervisi akademik? (0.1/F.3.10/S.2/2022)

Keterangan Kodean:

01 : Variabel 01

F1 : Indikator ke-1
 S2 : Subjek ke-2 (Wakil Kepala Sekolah Bidang Kurikulum)
 2022 : Tahun pengambilan data

b. Metode Dokumentasi

Dokumentasi berasal dari dokumen yang berarti barang-barang tertulis. Dalam menggunakan metode dokumentasi ini, peneliti menyelidiki benda-benda tertulis seperti buku-buku, majalah, dokumen, peraturan-peraturan notulen rapat, catatan harian dan sebagainya. Di sisi lain dokumen lebih bersifat personal, mencakup buku harian (*diaries*), memo (*memos*), surat (*letters*), catatan lapangan (*field notes*), dan sebagainya. Sedangkan pendokumentasian yang dilakukan peneliti adalah berupa catatan-catatan, notulen rapat, foto-foto, dokumen hasil supervise kepala sekolah dan data dokumen lain yang berkaitan dengan supervisi kepala sekolah.

c. Observasi

Selain wawancara, penelitian ini juga melakukan metode observasi. Observasi adalah pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap unsur-unsur yang tampak dalam suatu gejala atau gejala-gejala dalam objek penelitian.

Metode observasi adalah metode pengumpulan data yang digunakan untuk digunakan untuk menghimpun data penelitian melalui pengamatan dan penginderaan. Dalam penelitian ini observasi dibutuhkan untuk dapat memahami proses terjadinya wawancara dan hasil wawancara dapat dipahami dalam konteksnya. Observasi yang akan dilakukan adalah observasi terhadap subjek, perilaku subjek selama wawancara, interaksi subjek dengan peneliti dan hal-hal yang dianggap relevan sehingga dapat memberikan data tambahan terhadap hasil wawancara.

Beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam observasi adalah topografi, jumlah dan durasi, intensitas atau kekuatan respon, stimulus kontrol (kondisi dimana perilaku muncul), dan kualitas perilaku. Observasi dalam penelitian ini digunakan untuk mengamati seluruh kegiatan yang dilakukan kepala sekolah tentang supervisi.

Tabel 4. Penilaian Terhadap Hasil Observasi

Uraian Kegiatan	Terlaksana	Tidak
-----------------	------------	-------

Terlaksana
1. Kepala Sekolah Membuat Rumusan Tujuan Supervisi Akademik dalam bentuk tertulis.
2. Pelaksanaan Supervisi akademik melibatkan semua guru
3. Pembinaan terhadap guru dilakukan secara berkala
4. Guru tidak takut menyampaikan kendala yang dihadapi dalam proses pembelajaran.
5. Guru melaksanakan kegiatan pembelajaran dengan baik.

E. Analisis Data Penelitian

Teknik analisis data yang dipergunakan dalam penelitian kualitatif adalah model analisis dan mengalir (*flow model*). Langkah-langkah yang dipergunakan dalam model ini antara lain: pengumpulan data, reduksidata, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

1. Pengumpulan Data

Peneliti membuat catatan data yang dikumpulkan melalui observasi, wawancara dan studi dokumentasi yang merupakan catatan lapangan yang terkait dengan pertanyaan atau tujuan penelitian.

2. Reduksi Data

Proses analisa data dimulai dengan menelaah seluruh data yang tersedia dari berbagai sumber, yakni dari observasi, wawancara dan studi dokumentasi. Setelah dibaca dan dipelajari, maka langkah selanjutnya adalah mengadakan reduksi data.

Langkah ini berkaitan erat dengan proses menyeleksi, memfokuskan, menyederhanakan, mengabstraksikan dan mentransformasikan data mentah yang diperoleh dari hasil penelitian. Reduksi data dilakukan selama penelitian

berlangsung, langkah ini dilakukan sebelum data benar-benar dikumpulkan. Peneliti sudah mengetahui data-data apa saja yang dilakukan terkait penelitian.

3. Penyajian Data

Penyajian data atau sekumpulan informasi yang memungkinkan peneliti melakukan penarikan kesimpulan. Bentuk penyajian data yang umum dilakukan dalam penelitian kualitatif adalah teks naratif yang menceritakan secara panjang lebar temuan penelitian.

4. Penarikan kesimpulan

Penarikan kesimpulan atau verifikasi merupakan langkah selanjutnya. Analisisnya menggunakan analisis model interaktif. Artinya analisis ini dilakukan dalam bentuk interaktif dari ketiga komponen utama tersebut. Data yang terkumpul dari hasil observasi, wawancara dan studi dokumen yang terkait dengan penelitian direduksi untuk dipilih mana yang paling tepat untuk disajikan. Proses pemilihan data akan difokuskan pada data yang mengarah untuk pemecahan masalah, penemuan, pemaknaan, atau untuk menjawab pertanyaan penelitian.

F. Pengecekan Keabsahan Data Penelitian

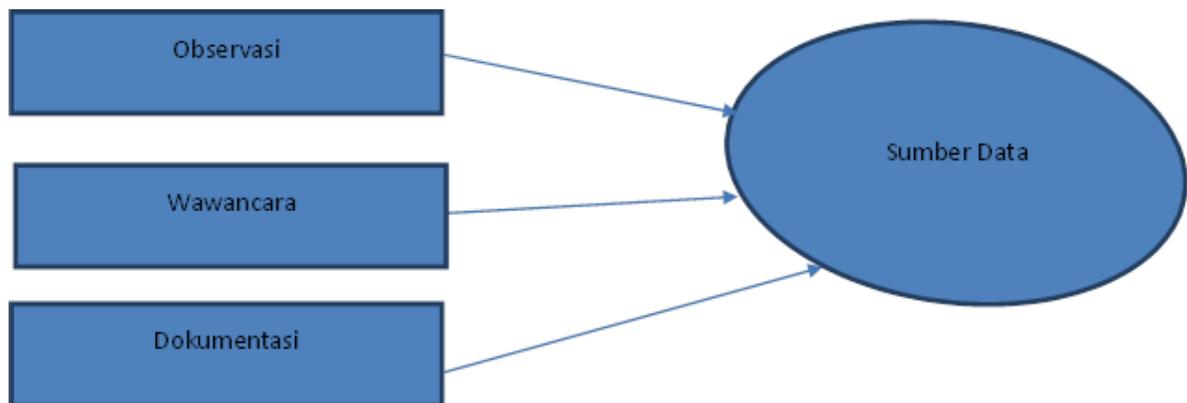
Teknik pemeriksaan keabsahan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik Triangulasi. Menurut Moleong (2012:330) "triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain diluar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembandingan terhadap data itu". Terdapat empat macam triangulasi sebagai teknik pemeriksaan yang memanfaatkan penggunaan sumber, metode, penyidik dan teori.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik pemeriksaan keabsahan data triangulasi dengan sumber dan triangulasi dengan metode menurut Patton triangulasi dengan sumber "berarti membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda dalam penelitian kualitatif". Sedangkan triangulasi dengan metode menurut Patton terdapat dua strategi, yaitu (1) pengecekan derajat kepercayaan penemuan hasil penelitian beberapa teknik pengumpulan data dan (2) pengecekan derajat kepercayaan beberapa sumber data dengan metode yang sama.

Dengan teknik triangulasi dengan sumber, peneliti membandingkan hasil wawancara yang diperoleh dari masing-masing sumber atau informan penelitian sebagai pembandingan untuk mengecek kebenaran informasi yang didapatkan. Selain itu peneliti juga melakukan pengecekan derajat kepercayaan melalui teknik

triangulasi dengan metode, yaitu dengan melakukan pengecekan hasil penelitian dengan teknik pengumpulan data yang berbeda yakni wawancara, observasi, dan dokumentasi sehingga derajat kepercayaan data dapat valid.

Gambar 1 Teknik triangulasi Data



G. Tahap-Tahap Penelitian

1) Menyusun rancangan penelitian

Penelitian yang akan dilakukan berangkat dari permasalahan dalam lingkup peristiwa yang sedang terus berlangsung dan bisa diamati serta diverifikasi secara nyata pada saat berlangsungnya penelitian. Peristiwa-peristiwa yang diamati dalam konteks kegiatan orang-orang/organisasi.

2) Memilih lapangan

Sesuai dengan permasalahan yang diangkat dalam penelitian, maka dipilih lokasi penelitian yang digunakan sebagai sumber data, dengan mengasumsikan bahwa dalam penelitian kualitatif, jumlah (informan) tidak terlalu berpengaruh dari pada konteks. Juga dengan alasan-alasan pemilihan yang ditetapkan dan rekomendasi dari pihak yang berhubungan langsung dengan lapangan, seperti dengan kualitas dan keadaan sekolah (Dinas Pendidikan). Selain didasarkan pada rekomendasi-rekomendasi dari pihak yang terkait juga melihat dari keragaman masyarakat yang berada di sekitar tempat yang menempatkan perbedaan dan kemampuan potensi yang dimilikinya.

3) Mengurus perizinan

Mengurus berbagai hal yang diperlukan untuk kelancaran kegiatan penelitian. Terutama kaitannya dengan metode yang digunakan yaitu kualitatif, maka perizinan dari birokrasi yang bersangkutan biasanya dibutuhkan karena hal ini akan mempengaruhi keadaan lingkungan dengan kehadiran seseorang yang tidak dikenal atau diketahui. Dengan perizinan yang dikeluarkan akan mengurangi sedikitnya ketertutupan lapangan atas kehadiran kita sebagai peneliti.

4) Menjajagi dan menilai keadaan

Setelah kelengkapan administrasi diperoleh sebagai bekal legalisasi kegiatan kita, maka hal yang sangat perlu dilakukan adalah proses penjajagan lapangan dan sosialisasi diri dengan keadaan, karena kitalah yang menjadi alat utamanya maka kitalah yang akan menentukan apakah lapangan merasa terganggu sehingga banyak data yang tidak dapat digali, atau sebaliknya bahwa lapangan menerima kita sebagai bagian dari anggota mereka sehingga data apapun dapat digali karena mereka tidak merasa terganggu.

5) Memilih dan memanfaatkan informan

Ketika kita menjajagi dan mensosialisasikan diri di lapangan, ada hal penting lainnya yang perlu kita lakukan yaitu menentukan partner kerja sebagai “mata kedua” kita yang dapat memberikan informasi banyak tentang keadaan lapangan. Informan yang dipilih harus benar-benar orang yang independen dari orang lain dan kita, juga independen secara kepentingan penelitian atau kepentingan karier.

6) Menyiapkan instrument penelitian

Dalam penelitian kualitatif, peneliti adalah ujung tombak sebagai pengumpul data (instrumen). Peneliti terjun secara langsung ke lapangan untuk mengumpulkan sejumlah informasi yang dibutuhkan. Peneliti sebagai instrumen utama dalam penelitian kualitatif, meliputi ciri-ciri sebagai berikut :

- a. Peneliti sebagai alat peka dan dapat bereaksi terhadap segala stimulus dan lingkungan yang bermakna atau tidak dalam suatu penelitian;
- b. Peneliti sebagai alat dapat menyesuaikan diri dengan aspek keadaan yang dapat mengumpulkan data yang beragam sekaligus;
- c. Tiap situasi adalah keseluruhan, tidak ada instrumen berupa test atau angket yang dapat mengungkap keseluruhan secara utuh;

- d. Suatu interaksi yang melibatkan interaksi manusia, tidak dapat difahami oleh pengetahuan semata-mata;
- e. Peneliti sebagai instrumen dapat segera menganalisis data yang diperoleh;
- f. Hanya manusia sebagai instrumen dapat mengambil kesimpulan dari data yang diperoleh.

BAB III
PAPARAN DATA DAN TEMUAN PENELITIAN

A. Gambaran Umum SMP Negeri 2 Kalirejo Lampung Tengah

SMP Negeri 2 Kalirejo berlokasi di Desa Watu Agung, Kecamatan Kalirejo Kabupaten Lampung Tengah. Sekolah ini berdiri pada tahun 1999 berdasarkan SK Izin Operasional No. 291011999 tanggal 20 Oktober 1999. Berdiri di atas lahan milik pemerintah, dengan jumlah guru 26 orang, tenaga kependidikan 4 orang dan peserta didik sebanyak 445 orang, secara lengkap tertera dalam tabel berikut:

Tabel 4. Data Jumlah Guru, Tenaga Kependidikan dan Peserta Didik SMP Negeri 2 Kalirejo

Uraian	Guru	Tenaga Kependidikan	Peserta Didik
Laki-Laki	15	4	221
Perempuan	11	0	224
Total	26	4	445

Sumber: Dapodik Kemendik bud di unduh pada 10 September 2021

1. Visi , Misi dan Tujuan Sekolah

a. Visi SMP Negeri 2 Kalirejo

“Berprestasi, Terampil, Mandiri, Berbudi Pekerti Luhur, Berlandaskan Imtaq”

Visi tersebut mencerminkan nprofil dan cita-cita SMP Negeri 2 Kalirejo Kabupaten Lampung Tengah yang:

- i. Berorientasi ke depan dengan memperhatikan potensi kekinian
- ii. Sesuai dengan norma dan harapan masyarakat di lingkungan sekolah
- iii. Ingin mencapai keunggulan berkarakter bangsa
- iv. Mendorong semangat dan komitmen seluruh warga SMP Negeri 2 Kalirejo Kabupaten Lampung Tengah
- v. Mendorong adanya perubahan yang lebih baik
- vi. Mengarahkan langkah-langkah strategis (misi) SMP Negeri 2 Kalirejo Kabupaten Lampung Tengah.

Indikator Visi:

Agar visi tersebut tidak ditafsirkan yang berbeda dari harapan SMP Negeri 2 Kalirejo Kabupaten Lampung Tengah, maka dirumuskan indikator-indikator visi sebagai berikut:

- i. Prestasi dalam akademik.
- ii. Prestasi dalam kegiatan non akademik.
- iii. Mantap dalam etika, budi pekerti, dan disiplin menuju kualitas iman dan taqwa.
- iv. Terwujudnya pengembangan kurikulum sesuai standar isi pendidikan nasional.
- v. Terselenggaranya proses pembelajaran secara efektif dan efisien.
- vi. Meningkatnya lulusan yang memiliki kompetensi sesuai standar nasional.
- vii. Mempunyai kualitas sarana prasarana yang mendukung pembelajaran.
- viii. Meningkatkan kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan sesuai standar kompetensi.
- ix. Terwujudnya pengelolaan sekolah sesuai manajemen berbasis sekolah.
- x. Terselenggaranya sistem penilaian hasil belajar secara efektif, objektif, dan sistematis.
- xi. Optimalnya sumber dana dan daya dukung pendanaan sekolah.

b. Misi SMP Negeri 2 Kalirejo

Untuk mencapai visi tersebut, perlu dilakukan suatu misi berupa kegiatan jangka panjang dengan arah yang jelas. Misi SMP Negeri 2 Kalirejo Kabupaten Lampung Tengah adalah:

- i. Melaksanakan pengembangan kurikulum tingkat satuan pendidikan.
- ii. Melaksanakan pengembangan proses belajar mengajar dan bimbingan secara efektif.
- iii. Meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik dan kependidikan.
- iv. Meningkatkan pemanfaatan sarana dan prasarana secara optimal.
- v. Melaksanakan pengelolaan manajemen sekolah yang transparan, partisipatif, dan akuntabel.
- vi. Meningkatkan prestasi akademik dan non akademik.
- vii. Mewujudkan penilaian yang autentik.
- viii. Meningkatkan penghayatan dan pengamalan terhadap pelaksanaan ajaran agama.

- ix. Meningkatkan peran serta masyarakat dalam membangun sekolah.
- x. Mewujudkan lingkungan sekolah yang indah dan bersih untuk menciptakan iklim kerja yang kondusif.

2. Tujuan Sekolah

SMP Negeri 2 Kalirejo bertujuan untuk mempersiapkan manusia Indonesia agar memiliki kemampuan hidup sebagai pribadi dan warga Negara yang beriman, produktif, kreatif, inovatif, dan efektif serta mampu berkontribusi pada kehidupan bermasyarakat, berbangsa, bernegara, dan peradaban dunia.

- a. Terlaksananya program kegiatan keagamaan seperti: shalat Dhuhur berjamaah, Istighosah, pesantren kilat atau kegiatan Ramadhan dan Peringatan Hari Besar Keagamaan.
- b. Terlaksananya pengembangan Kurikulum yang meliputi 8 standar pendidikan
- c. Terlaksananya kegiatan Gerakan Literasi Sekolah.
- d. Terlaksananya pelaksanaan pembelajaran Aktif, Inovatif, Kreatif, Efektif, dan Menyenangkan.
- e. Tercapainya prestasi dalam kompetisi akademik dan non akademik tingkat kabupaten maupun provinsi.
- f. Terlaksananya pembiasaan 5S-1P (Salam, Salim, Senyum, Sapa, Santun, dan Peduli Lingkungan).
- g. Terlaksananya pembelajaran dan pengembangan diri yang terintegrasi dengan Pendidikan Lingkungan Hidup dan P4GN (Pencegahan, Pemberantasan, Penyalahgunaan dan Peredaran Gelap Narkoba).
- h. Terwujudnya karakter warga sekolah yang berbudi pekerti luhur, bersih dari narkoba melalui program pembiasaan.
- i. Tercapainya lingkungan sekolah yang bersih, asri dan nyaman untuk pembelajaran sebagai upaya pelestarian fungsi lingkungan, mencegah terjadinya pencemaran dan kerusakan lingkungan.

Untuk mencapai tujuan tersebut, perlu dilakukan suatu kegiatan jangka panjang dengan arah yang jelas. Kegiatan jangka panjang SMP Negeri 2 Kalirejo Kabupaten Lampung Tengah adalah:

a. Standar Isi (Kurikulum)

- 1) Sekolah memiliki Kurikulum 2013 yang mantap

- 2) Guru mampu membuat perangkat pembelajaran secara mandiri
- 3) Guru mampu menyusun daftar nilai sesuai dengan pembelajaran yang berorientasi pada kompetensi siswa
- 4) Guru memiliki kemampuan untuk melaksanakan penilaian hasil belajar siswa
- 5) Guru mampu mendesain pembelajaran yang sesuai dengan kompetensi siswa
- 6) Guru mampu melaksanakan bimbingan terhadap siswa sehingga mampu mengembangkan kompetensinya.

b. Standar Proses

- 1) Guru mampu menerapkan metode pembelajaran yang sesuai dengan materi dan kopetensi siswa.
- 2) Guru mampu menyusun dan melaksanakan strategi pembelajaran sesuai dengan materi dan kopetensi siswa.
- 3) Guru memiliki kemampuan untuk menyusun perangkat penilaian dan melaksanakannya.
- 4) Guru mampu mememanajemen bahan ajar dan sumber belajar.

c. Standar Kompetensi Lulusan

- 1) Prosentase kelulusan meningkat dari tahun ke tahun
- 2) Siswa memiliki kompetensi yang selalu meningkat sehingga lulus ujian tuntas belajar
- 3) Siswa memiliki rasa percaya diri
- 4) Prosentase ketuntasan belajar semakin tinggi dari tahun ketahun
- 5) Sekolah memiliki data tentang siswa yang mengalami remedial
- 6) Kompetensi siswa semakin meningkat
- 7) Sekolah memilili tim yang mampu bersaing dalam lomba bidang non akademik.

d. Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan

- 1) Guru mampu melaksanakan tugasnya secara profesional
- 2) Tenaga kependidikan mampu melaksanakan tugasnya secara profesional
- 3) Sekolah memiliki instrumen monitoring dan evaluasi
- 4) Warga sekolah mengetahui kriteria monitoring dan evaluasi
- 5) Memiliki data tentang tenaga pendidik dan kependidikan
- 6) Sekolah terpenuhi kebutuhan tenaga pendidik dan kependidikan.

e. Standar Sarana dan Prasarana

- 1) Memiliki daftar, inventaris / kebutuhan media pembelajaran

- 2) Dapat memanfaatkan media pembelajaran dengan / tanpa harus memiliki
- 3) Memiliki daftar kebutuhan / pemilikan sarana pendidikan (alat peraga, alat bantu pembelajaran, buku materi pokok, buku referensi)
- 4) Dapat memanfaatkan sarana pembelajaran dengan / tanpa harus memiliki
- 5) Dapat memanfaatkan prasarana pembelajaran dengan / tanpa harus memiliki
- 6) Suasana belajar menjadi kondusif (nyaman, menyenangkan, menarik)
- 7) Terciptanya suasana belajar / kerja yang kondusif
- 8) Memiliki sumber dana untuk meningkatkan kesejahteraan warga sekolah
- 9) Memiliki sumber dana untuk meningkatkan sarana pembelajaran
- 10) Warga sekolah memiliki ketrampilan yang menghasilkan produk yang laku keras dijual
- 11) Memiliki pasar yang konsumtif.

f. Standar Pengelolaan

- 1) Warga sekolah mampu melaksanakan administrasi sekolah
- 2) Sekolah memiliki pedoman administrasi sekolah
- 3) Warga sekolah memiliki pengetahuan tentang MBS
- 4) Warga sekolah mengetahui dan mampu melaksanakan tugas sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.
- 5) Sekolah memiliki perangkat supervisi
- 6) Warga sekolah mengetahui kriteria supervisi
- 7) Guru atau tenaga kependidikan mengetahui kekurangan atau kelebihan dirinya tentang tugas dan profesinya
- 8) Terjalin hubungan kinerja yang sesuai dengan tupoksi komite sekolah
- 9) Komite sekolah memiliki kegiatan yang menjadi tupoksi komite sekolah
- 10) Warga sekolah mampu memanfaatkan SIM
- 11) Sekolah memiliki jaringan kerja yang dapat meningkatkan sumber dana pendidikan
- 12) Sekolah memiliki hubungan kerjasama dengan instansi terkait dengan kegiatan pendidikan.

g. Standar Pembiayaan

- 1) Terpenuhinya dana yang dibutuhkan
- 2) Memiliki data kebutuhan masyarakat
- 3) Memiliki data warga sekolah tentang kompetensi yang dapat dikembangkan

- 4) Memiliki hubungan kerjasama dengan pemerintah dalam rangka infomas tentang subsidi.

h. Standar Penilaian

- 1) Sekolah memiliki perangkat penilaian yang sesuai dengan standar penilaian
- 2) Guru mampu menyusun kisi – kisi sesuai dengan standar penilaian
- 3) Guru mampu melaksanakan penilaian kelas
- 4) Sekolah memiliki data siswa berprestasi tiap tingkat kelas
- 5) Siswa berprestasi dapat meningkatkan kompetensi yang mampu bersaing.

B. Paparan Data

Berdasarkan hasil uji instrumen validitas dan realibilitas instrumen penelitian yang akan digunakan sebagai pedoman wawancara penelitian di dapat:

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji apakah instrumen yang dibuat valid atau tidak. Suatu instrumen penelitian dapat dikatakan valid, apabila Koefisien korelasi product moment melebihi 0,3 atau Koefisien korelasi *product moment* $> r_{\text{tabel}} (\alpha ; n - 2)$ $n =$ jumlah sampel atau Nilai *sig.* $\leq \alpha$. Pada penelitian ini jumlah responden (N) adalah 26 dengan alpha 0,05 atau tingkat kesalahan 5% maka didapat r_{tabel} sebesar . Suatu kuesioner dinyatakan valid apabila $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ atau Nilai *sig.* $\leq \alpha$. Uji validitas dari tiga variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu supervisi akademik kepala sekolah (X), dan kinerja guru (Y).

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Supervisi Akademik Kepala Sekolah (X₁)

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Pertanyaan 1	0,428	0,329	Valid
Pertanyaan 2	0,503	0,329	Valid
Pertanyaan 3	0,449	0,329	Valid
Pertanyaan 4	0,492	0,329	Valid
Pertanyaan 5	0,517	0,329	Valid
Pertanyaan 6	0,509	0,329	Valid

Pertanyaan 7	0,477	0,329	Valid
Pertanyaan 8	0,528	0,329	Valid
Pertanyaan 9	0,492	0,329	Valid
Pertanyaan 10	0,449	0,329	Valid

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa, secara keseluruhan item pernyataan variabel supervisi akademik kepala sekolah (X_1) dapat dinyatakan valid karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Hal ini menunjukkan bahwa setiap pertanyaan yang diajukan kepada responden pada variabel supervisi akademik kepala sekolah mampu mengukur apa yang diinginkan oleh responden.

Tabel 4.2 Hasil Uji Validasi Kinerja Guru (Y)

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Pertanyaan 1	0,503	0,329	Valid
Pertanyaan 2	0,522	0,329	Valid
Pertanyaan 3	0,476	0,329	Valid
Pertanyaan 4	0,422	0,329	Valid
Pertanyaan 5	0,504	0,329	Valid
Pertanyaan 6	0,521	0,329	Valid
Pertanyaan 7	0,553	0,329	Valid
Pertanyaan 8	0,448	0,329	Valid
Pertanyaan 9	0,428	0,329	Valid
Pertanyaan 10	0,562	0,329	Valid

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan tabel 4.2 di atas dapat diketahui bahwa seluruh pernyataan dinyatakan valid. Pernyataan mengenai kinerja guru secara keseluruhan dinyatakan valid karena nilai r_{hitung} lebih besar daripada nilai r_{tabel} .

b. Uji Reliabilitas Implementasi Supervisi Akademik Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Reliabilitas adalah untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula. Adapun teknik yang peneliti gunakan untuk mengukur reliabilitas suatu instrumen penelitian adalah dengan teknik *Alpha Cronbach*. kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan *reliable* dengan menggunakan teknik ini, bila koefisien reliabilitas (r_{11}) > 0,6.

Nilai Cronbach's Alpha	Tingkat Keandalan
0,0 - 0,20	Kurang Andal
>0,20 – 0,40	Agak Andal
>0,40 – 0,60	Cukup Andal
>0,60 – 0,80	Andal
>0,80 – 1,00	Sangat Andal

Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan *reliable* dengan menggunakan teknik ini, bila koefisien reliabilitas (r_{11}) > 0,6. Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Supervisi Akademik Kepala Sekolah (X_1)	0,737	10	Reliabel
Kinerja Guru (Y)	0,756	10	Reliabel

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa 20 pertanyaan yang diajukan dalam penelitian ini memiliki nilai *cronbach alpha* yang cukup besar yaitu lebih dari 0,6, sehingga dapat dikatakan semua pengukur masing-masing variabel dari instrumen adalah reliabel yang berarti bahwa instrumen wawancara yang digunakan dalam penelitian ini merupakan instrumen yang baik.

Berdasarkan hasil uji instrumen validitas dan uji realibilitas dapat disimpulkan bahwa setiap pertanyaan pada pedoman wawancara yang menjadi instrumen dalam penelitian ini valid dan reliabel. Instrumen yang valid dan reliabel layak dijadikan

sebagai pedoman wawancara yang diajukan kepada sumber data yang berkepentingan dan telah ditentukan. Berikut pedoman wawancara dan hasil wawancara yang peneliti lakukan Wawancara di SMP Negeri 2 Kalirejo terkait tentang implementasi supervisi akademik kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru:

Hasil Wawancara

Implementasi Supervisi Akademik Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Negeri 2 Kalirejo Lampung Tengah

1. Hasil Wawancara Supervisi Akademik Kepala Sekolah

Variabel	Indikator	Pertanyaan	Jawaban (Bapak Sarno, Kepala Sekolah)
Supervisi Akademik Kepala Sekolah	Tahap Perencanaan	1. Apakah kepala sekolah mensosialisasikan program supervisi akademik pada awal tahun pelajaran? (0.1/F.1.1/S.1/2022)	Ya, selalu.
		2. Apakah tujuan supervisi akademik tertera dengan jelas dalam program supervisi? (0.1/F.1.2/S.1/2022)	Tentu bu, tujuan dari pelaksanaan supervisi akademik telah kami cantumkan dalam program.
		3. Apakah metode supervisi disampaikan dalam sosialisasi program dan tujuan supervisi akademik? (0.1/F.1.3/S.1/2022)	Saya sampaikan.
	Tahap Pelaksanaan Supervisi Akademik	4. Pada saat kegiatan supervisi, bagaimana kepala sekolah memposisikan dirinya? (0.1/F.2.4/S.1/2022)	Saya memposisikan diri saya sebagai supervisor dan juga sebagai teman sehingga para guru tetap nyaman menyampaikan pendapatnya.
		5. Apakah kepala sekolah membantu guru dalam	Kami mencari solusi terbaik bersama-sama.

	memecahkan permasalahan pembelajaran? (0.1/F.2.5/S.1/2022)	
	6. Apakah kegiatan Supervisi akademik membantu guru untuk meningkatkan kinerja mengajar? (0.1/F.2.6/S.1/2022)	Sejauh ini saya rasa sangat membantu. Kinerja guru semakin baik dari tahun ke tahun setelah pelaksanaan supervisi akademik.
	7. Bagaimana Supervisi akademik dapat berdampak pada pengembangan kemampuan dan keterampilan guru? (0.1/F.2.7/S.1/2022)	Supervisi ini kan kami jadikan sebagai wadah (kami fasilitasi) dalam mengembangkan kemampuan dan keterampilan guru. Jadi di sini kami sama-sama tau apa yang sebenarnya dibutuhkan serta mencari solusi dalam mengembangkan hal tersebut bersama-sama sehingga guru juga merasa di dukung dalam mengembangkan dirinya.
	8. Apakah terdapat hambatan dalam pelaksanaan supervisi akademik yang dilakukan? (0.1/F.2.8/S.1/2022)	Tentu saja, jadwal saya yang cukup padat merupakan salah satu hambatan dalam pelaksanaannya. Belum lagi ketika menemui guru-guru yang belum siap.
	9. Bagaimana cara mengatasi hambatan yang terjadi saat pelaksanaan supervisi akademik? (0.1/F.2.9/S.1/2022)	Biasanya saya lakukan koordinasi dengan wakil kepala sekolah bidang kurikulum mengenai pelaksanaan supervisinya saat saya tidak bisa memantau. Kalau guru yang belum siap ya biasanya saya motivasi agar kedepannya bisa lebih siap lagi.
Tindak Lanjut Hasil Supervisi	10. Apakah guru dan kepala sekolah bersama-sama mendiskusikan hasil kegiatan supervisi	Ya tentu, kami buat forum rapat untuk mendiskusikan hal tersebut.

		yang sudah berlangsung? (0.1/F.3.10/S.1/2022)	
11.	Apakah Hasil supervisi akademik dijadikan acuan dalam pembuatan program selanjutnya? (0.1/F.3.11/S.1/2022)	Tentu, dengan diadakan supervisi akademik ini kami jadi bisa mengkaji program-program yang akan kami buat. Karena pada kegiatan ini kami dapat menampung banyak saran dan masukan dari guru-guru.	
12.	Bagaimana Pembinaan yang dilakukan kepala sekolah setelah pelaksanaan hasil supervisi akademik? (0.1/F.3.12/S.1/2022)	Ya saya lakukan pembinaan. Saya komunikasikan secara rutin kepada guru-guru yang bersangkutan, saya fasilitasi dan rutin saya evaluasi progress nya.	

Variabel	Indikator	Pertanyaan	Jawaban (Bapak Wahyudi, Guru)
Supervisi Akademik Kepala Sekolah	Tahap Perencanaan	1. Apakah kepala sekolah mensosialisasikan program supervisi akademik pada awal tahun pelajaran? (0.1/F.1.1/S.1/2022)	Iya mensosialisasikan.
		2. Apakah tujuan supervisi akademik tertera dengan jelas dalam program supervisi? (0.1/F.1.2/S.1/2022)	Tertera dan disampaikan.
		3. Apakah metode supervisi disampaikan dalam sosialisasi program dan tujuan supervisi akademik? (0.1/F.1.3/S.1/2022)	Benar bu, kepala sekolah menyampaikan program dan tujuan supervisi akademik dalam kegiatan sosialisasi.
	Tahap Pelaksanaan Supervisi Akademik	4. Pada saat kegiatan supervisi, bagaimana kepala sekolah memposisikan dirinya?	Kepala sekolah memposisikan diri sebagai pengawas, pembina dan sebagai teman kami.

	(0.1/F.2.4/S.1/2022)	
	5. Apakah kepala sekolah membantu guru dalam memecahkan permasalahan pembelajaran?	Benar, membantu.
	(0.1/F.2.5/S.1/2022)	
	6. Apakah kegiatan Supervisi akademik membantu guru untuk meningkatkan kinerja mengajar?	Cukup membantu bu, jadi masukan-masukan kami selalu di dengar, diberikan solusi kemudian dalam pelaksanaannya kami difasilitasi dengan baik.
	(0.1/F.2.6/S.1/2022)	
	7. Bagaimana Supervisi akademik dapat berdampak pada pengembangan kemampuan dan keterampilan mengajar guru?	Dengan adanya supervisi akademik ini, kepala sekolah jadi tau harapan-harapan kami termasuk dalam mengembangkan kemampuan dan ketrampilan mengajar kami.
	(0.1/F.2.7/S.1/2022)	
	8. Apakah terdapat hambatan dalam pelaksanaan supervisi akademik yang dilakukan?	Kegiatan kepala sekolah yang cukup padat.
	(0.1/F.2.8/S.1/2022)	
	9. Bagaimana cara mengatasi hambatan yang terjadi saat pelaksanaan supervisi akademik?	Pelaksanaan supervisi itu perlu adanya kerja sama yang baik dengan semua pihak yang terlibat dalam supervisi. Baik antara guru yang disupervisi dengan supervisornya ataupun kepala sekolah dengan wakilnya.
	(0.1/F.2.9/S.1/2022)	
Tindak Lanjut Hasil Supervisi	10. Apakah guru dan kepala sekolah bersama-sama mendiskusikan hasil kegiatan supervisi yang sudah berlangsung?	Iya, selalu dirapatkan.
	(0.1/F.3.10/S.1/2022)	
	11. Apakah supervisi akademik dijadikan acuan	Iya dijadikan.

		dalam pembuatan program selanjutnya? (0.1/F.3.11/S.1/2022)	
12.	Bagaimana Pembinaan yang dilakukan kepala sekolah setelah pelaksanaan hasil supervisi akademik? (0.1/F.3.12/S.1/2022)	Pembinaan dilakukan secara rutin.	

Variabel	Indikator	Pertanyaan	Jawaban (Bapak Sipin, Wakakur)
Supervisi Akademik Kepala Sekolah	Tahap Perencanaan	1. Apakah kepala sekolah mensosialisasikan program supervisi akademik pada awal tahun pelajaran? (0.1/F.1.1/S.1/2022)	Iya disosialisasikan.
		2. Apakah tujuan supervisi akademik tertera dengan jelas dalam program supervisi? (0.1/F.1.2/S.1/2022)	Tujuannya tertera dalam program supervisi yang dibagikan.
		3. Apakah metode supervisi disampaikan dalam sosialisasi program dan tujuan supervisi akademik? (0.1/F.1.3/S.1/2022)	Metode nya disampaikan. Biasanya metode yang digunakan menggunakan metode kunjungan kelas.
	Tahap Pelaksanaan Supervisi Akademik	4. Pada saat kegiatan supervisi, bagaimana kepala sekolah memposisikan dirinya? (0.1/F.2.4/S.1/2022)	Kepala sekolah memposisikan diri sebagai pembina, pengawas dan sebagai teman saat mendengarkan masukan dan saran dari guru.
		5. Apakah kepala sekolah membantu guru dalam memecahkan permasalahan pembelajaran? (0.1/F.2.5/S.1/2022)	Selalu membantu.
		6. Apakah kegiatan	Saya sebagai guru sih

	Supervisi akademik merasakannya sangat membantu guru untuk meningkatkan kinerja mengajar? (0.1/F.2.6/S.1/2022)	terbantu ya, dengan kegiatan supervisi akademik ini kepala sekolah jadi bisa mengetahui apa-apa saja yang dibutuhkan guru.
	7. Bagaimana Supervisi akademik dapat berdampak pada pengembangan kemampuan dan keterampilan mengajar guru? (0.1/F.2.7/S.1/2022)	Karena dikegiatan supervisi akademik ini kepala sekolah jadi tau apa yang kami butuhkan untuk mengembangkan kemampuan dan ketrampilan mengajar kami.
	8. Apakah terdapat hambatan dalam pelaksanaan supervisi akademik yang dilakukan? (0.1/F.2.8/S.1/2022)	Kegiatan yang sudah terjadwal seperti supervisi ini, kadang ada saja yang belum siap.
	9. Bagaimana cara mengatasi hambatan yang terjadi saat pelaksanaan supervisi akademik? (0.1/F.2.9/S.1/2022)	Bapak kepala sekolah biasanya memberi dorongan dan pemahaman akan pentingnya supervisi kepada kami para guru. Terkadang disampaikan pada rapat hasil atau kadang disampaikan langsung kepada guru yang bersangkutan.
Tindak Lanjut Hasil Supervisi	10. Apakah guru dan kepala sekolah bersama-sama mendiskusikan hasil kegiatan supervisi yang sudah berlangsung? (0.1/F.3.8/S.1/2022)	Iya biasa nya dirapatkan.
	11. Apakah Supervisi akademik dijadikan acuan dalam pembuatan program selanjutnya? (0.1/F.3.9/S.1/2022)	Benar, hasil kegiatan supervisi akademik dijadikan acuan dalam pembuatan program selanjutnya.
	12. Bagaimana Pembinaan yang	Kepala sekolah selalu melakukan evaluasi kinerja

dilakukan kepala kami setelah kegiatan
 sekolah setelah supervisi akademik.
 pelaksanaan hasil
 supervisi akademik?
 (
 0.1/F.3.10/S.1/2022)

Keterangan Kodean:

- 01 : Variabel 01
- F1 : Indikator ke-1
- S1 : Sasaran Instrumen ke-1
- 2022 : Tahun pengambilan data

2. Hasil Wawancara Kinerja Guru

Variabel	Indikator	Pertanyaan	Jawaban (Ibu Tusinah , Guru)
Kinerja Guru	Kecakapan Profesional	1. Apakah guru mencari dan mempelajari berbagai sumber untuk memperkaya pengetahuan yang dimiliki? (0.2/F.1.1/S.2/2022)	Tentu, dan pihak sekolah selalu berusaha memfasilitasinya.
		2. Sebelum mengajar, Apakah guru mempelajari materi yang akan diajarkan? (0.2/F.1.2/S.2/2022)	Selama ini yang saya lihat guru sebelum masuk ke dalam kelas, guru selalu membaca buku atau materi pembelajaran.
		3. Apakah guru hanya mengajar materi pelajaran yang dikuasai? (0.2/F.1.3/S.2/2022)	Benar. Tentu saja guru di sini juga dituntut untuk menguasai dasar-dasar materi pelajaran.
		4. Jika ada materi yang tidak guru kuasai, apakah guru akan mengusahakan memperdalam materi tersebut dan	Tentu saja, saya pikir guru-guru disini sangat punya keinginan memperdalam penguasaan materi.

		mengajarkannya kepada siswa? (0.2/F.1.4/S.2/2022)	
		5. Metode apa saja yang guru terapkan dalam proses pembelajaran? (0.2/F.1.5/S.2/2022)	Metode menyampaikan, diskusi, dan tanya jawab.
Kecakapan Pedagogik		6. Apakah guru mengajar dengan menggunakan media pembelajaran? (0.2/F.2.6/S.2/2022)	Ya tentu, pihak sekolah telah memfasilitasinya.
		7. Apakah guru menggunakan teknik yang mudah dipahami siswa pada saat proses pembelajaran? (0.2/F.2.7/S.2/2022)	Guru-guru memiliki teknik masing-masing untuk membantu siswa memahami materi yang disampaikan.
		8. Apakah guru melakukan penilaian dengan guru melakukan evaluasi secara tertulis berdasarkan semua materi yang telah dijabarkan kepada siswa? (0.2/F.2.8/S.2/2022)	Yang saya ketahui, guru selalu dilakukan evaluasi baik tertulis maupun tidak tertulis.
Kecakapan Kepribadian		9. Apakah guru selalu menjelaskan tentang bagaimana sikap-sikap dan membentuk karakter yang baik kepada siswa? (0.2/F.3.9/S.2/2022)	Tentu saja, guru-guru disini menjelaskan dan memberikan contoh.
		10. Apakah guru memberikan contoh sikap dan tauladan kepada siswa secara langsung melalui perilakunya? (0.2/F.3.10/S.2/2022)	Pastinya.
Kecakapan Sosial		11. Apakah guru membina hubungan baik antara sesama guru, sekolah, dengan disekolah? (0.2/F.4.11/S.2/2022)	Tentu, kami sekolah ini sama-sama saling membina hubungan yang baik terhadap warga siswa sekolah.
		12. Apakah Dalam setiap	Saya percaya dengan

	pekerjaan, Guru guru-guru yang ada di sini. menyelesaikan dengan baik? (0.2/F.4.12/S.2/2022)
--	---

Variabel	Indikator	Pertanyaan	Jawaban
----------	-----------	------------	---------

(Bapak Wahyudi, Guru)

Kinerja Guru	Kecakapan Profesional	1. Apakah guru mencari dan mempelajari berbagai sumber untuk memperkaya pengetahuan yang dimiliki? (0.2/F.1.1/S.2/2022)	Sudah pasti.
		2. Sebelum mengajar, Apakah guru mempelajari terlebih dahulu materi yang akan diajarkan? (0.2/F.1.2/S.2/2022)	Tentu, sebelum mengajar guru kami selalu memperdalam materi yang akan disampaikan.
		3. Apakah guru hanya mengajar materi pelajaran yang dikuasai? (0.2/F.1.3/S.2/2022)	Kami hanya mengajar materi pelajaran yang dikuasai. Namun kami tetap diuntut menguasai materi-materi dasar dari setiap pelajaran.
		4. Jika ada materi yang tidak guru kuasai, apakah guru akan mengusahakan memperdalam materi tersebut dan mengajarkannya kepada siswa? (0.2/F.1.4/S.2/2022)	Sudah pasti begitu. Kami kan harus benar-benar memahami materi nya supaya tidak sesat dalam menyampaikan pelajaran.
		5. Metode apa saja yang guru terapkan dalam proses pembelajaran? (0.2/F.1.5/S.2/2022)	Penyampaian teori, diskusi kelompok dan tanya jawab.

Kecakapan	6. Apakah guru mengajar lya tentu.
-----------	------------------------------------

Pedagogik	dengan menggunakan media pembelajaran? (0.2/F.2.6/S.2/2022)	
	7. Apakah guru menggunakan teknik yang mudah dipahami siswa pada saat proses pembelajaran? (0.2/F.2.7/S.2/2022)	Kami memiliki teknik masing-masing karena setiap pembelajaran membutuhkan teknik yang berbeda-beda.
	8. Apakah guru melakukan penilaian dengan melakukan evaluasi secara tertulis berdasarkan semua materi yang telah dijabarkan kepada siswa? (0.2/F.2.8/S.2/2022)	Selalu kalau saya.
Kecakapan Kepribadian	9. Apakah guru menjelaskan tentang bagaimana sikap-sikap dan membentuk karakter yang baik kepada siswa? (0.2/F.3.9/S.2/2022)	Tentu saja, kami tidak hanya mengajarkan materi-materi pelajaran saja. Kami juga selalu memberikan materi-materi yang dapat membentuk karakter yang baik buat siswa.
	10. Apakah guru yang memberikan contoh sikap dan tauladan kepada siswa secara langsung melalui perilakunya? (0.2/F.3.10/S.2/2022)	Tentu saja.
Kecakapan Sosial	11. Apakah guru membina hubungan baik antara sesama guru, sekolah, dengan disekolah? (0.2/F.4.11/S.2/2022)	Pasti terdapat hubungan yang baik antara guru, kepala sekolah dan siswa maupun di dalam sekolah yang berkualitas.
	12. Apakah Dalam setiap pekerjaan, menyelesaikan dengan	Pastinya dong.

		baik? (0.2/F.4.12/S.2/2022)	
Variabel	Indikator	Pertanyaan	Jawaban (Ibu Novitasari, Guru)
Kinerja Guru	Kecakapan Profesional	1. Apakah guru mencari dan mempelajari berbagai sumber untuk memperkaya pengetahuan yang dimiliki? (0.2/F.1.1/S.2/2022)	Iya benar.
		2. Sebelum mengajar, Apakah guru mempelajari materi yang akan diajarkan? (0.2/F.1.2/S.2/2022)	Pasti, karena kami kan menyampaikan ilmu jadi semaksimal mungkin tidak boleh salah atau keliru dalam penyampaiannya sehingga kami memang harus benar-benar menguasai materinya.
		3. Apakah guru hanya mengajar materi pelajaran yang dikuasai? (0.2/F.1.3/S.2/2022)	Kami mengajar materi pelajaran yang dikuasai saja. Namun kami di minta dapat menguasai materi-materi dasar dari setiap pelajaran untuk kemungkinan-kemungkinan yang akan terjadi atau di luar rencana.
		4. Jika ada materi yang tidak guru kuasai, apakah guru akan mengusahakan memperdalam materi tersebut dan mengajarkannya kepada siswa? (0.2/F.1.4/S.2/2022)	Tentu saja.
		5. Metode apa saja yang guru terapkan dalam proses pembelajaran? (0.2/F.1.5/S.2/2022)	Metode ceramah, diskusi dan tanya jawab.
	Kecakapan Pedagogik	6. Apakah guru mengajar dengan menggunakan media pembelajaran? (0.2/F.2.6/S.2/2022)	Iya, kami difasilitasi media pembelajaran dengan baik oleh sekolah.
		7. Apakah guru	Setiap guru memiliki teknik

	<p>menggunakan teknik masing-masing yang yang mudah dipahami mungkin akan berbeda-siswa pada saat proses beda. pembelajaran? (0.2/F.2.7/S.2/2022)</p>	
	<p>8. Apakah guru melakukan Di akhir pembelajaran penilaian dengan selalu ada evaluasi yang melakukan evaluasi saya lakukan. secara tertulis berdasarkan semua materi yang telah dijabarkan kepada siswa? (0.2/F.2.8/S.2/2022)</p>	
Kecakapan Kepribadian	<p>9. Apakah guru selalu menjelaskan tentang bagaimana sikap-sikap dan membentuk karakter yang baik kepada siswa? (0.2/F.3.9/S.2/2022)</p>	Tentu saja.
	<p>10. Apakah guru yang memberikan contoh sikap dan tauladan kepada siswa secara langsung melalui perilakunya? (0.2/F.3.10/S.2/2022)</p>	Pastinya, karena kan kami jadikan tauladan para siswa. Jadi kami yang harus menjaga sikap dengan baik dihadapan mereka.
Kecakapan Sosial	<p>11. Apakah guru membina hubungan baik antara sesama guru, kepala sekolah, maupun dengan siswa disekolah? (0.2/F.4.11/S.2/2022)</p>	Tentu saja terjalin hubungan yang baik.
	<p>12. Apakah Dalam setiap pekerjaan, Guru menyelesaikan dengan baik? (0.2/F.4.12/S.2/2022)</p>	Kami sebagai guru mengusahakan dengan semaksimal mungkin.

Keterangan Kodean:

02 : Variabel 02

F1 : Indikator ke-1

S3 : Sasaran Instrumen ke-2

2022 : Tahun pengambilan data

C. Temuan Penelitian

Berdasarkan paparan data dari hasil wawancara dan observasi pada saat *pra-survey* yang dilakukan terhadap kepala sekolah dan salah satu guru di SMP Negeri 2 Kalirejo seperti yang telah diuraikan di atas, maka selanjutnya dapat dibuat temuan penelitian terhadap implementasi supervisi akademik kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Kalirejo sebagai berikut:

Supervisi akademik yang dilakukan kepala sekolah belum dilakukan sesuai tahapan supervisi. Terdapat tiga tahapan dalam pelaksanaan supervisi yaitu: pra supervisi, pelaksanaan kunjungan kelas dan pembahasan hasil kunjungan kelas. Berdasarkan asumsi peneliti dari hasil *pra-survey*, peneliti menemukan bahwa kepala sekolah telah melakukan semua tahapan supervisi akademik. Peneliti juga berasumsi bahwa tindaklanjut hasil supervisi untuk mendapatkan solusi terhadap kendala-kendala yang dihadapi guru dalam proses pembelajaran dilakukan dengan berkoordinasi langsung dengan guru.

D. Kesimpulan

Implementasi Supervisi akademik kepala sekolah biasa dilakukan dalam bentuk kegiatan yang dapat membantu guru dalam mengatasi kesulitan-kesulitan yang dihadapi guru sehingga proses pembelajaran dapat berjalan dengan baik. Kegiatan dalam bentuk rapat maupun diskusi secara personal oleh kepala sekolah dengan guru dalam memecahkan suatu persoalan. Dalam implementasinya, supervisi akademik dilakukan melalui 3 (tiga) tahapan, yaitu perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi atau tindak lanjut dari supervisi tersebut.

Keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan pembelajaran sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan visi dan misi sekolah merupakan bentuk dari penilaian kinerja guru. Penilaian atau pengukuran yang dimaksud merupakan hasil dari suatu penilaian yang sistematis dan didasarkan pada kelompok indikator kinerja kegiatan yang berupa indikator-indikator masukan, keluaran, hasil manfaat, dan dampak sebagaimana diuraikan

pada bab sebelumnya. Penilaian tersebut tidak terlepas dari proses yang merupakan kegiatan mengolah masukan menjadi keluaran atau penilaian dalam proses penyusunan kebijakan/program/kegiatan yang dianggap penting dan berpengaruh terhadap pencapaian sasaran dan tujuan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Supervisi Akademik Kepala Sekolah

Dalam penelitian ini, setidaknya peneliti melihat tiga hal yang menjadi implementasi supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah. Temuan ini adalah sebagai berikut:

a. Perencanaan Supervisi Akademik

Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti lakukan di SMP Negeri 2 Kalirejo, kepala sekolah sangat serius sekali dalam membangun kualitas guru sebagai pilar utama keberhasilan pendidikan melalui pembelajaran kepada para peserta didik. Oleh karena itu kepala sekolah SMP Negeri 2 Kalirejo senantiasa menyiapkan perangkat supervisi akademik kepada seluruh guru di lembaga yang dipimpinnya.

Pelaksanaan supervisi akademik yang dilakukan oleh kepala SMP Negeri 2 Kalirejo memang sebagaimana yang telah peneliti observasi, sejatinya kepala sekolah memang menaruh perhatian penuh dalam peningkatan mutu kegiatan akademik pembelajaran di kepala SMP Negeri 2 Kalirejo.

b. Pelaksanaan Supervisi Akademik

Dalam pelaksanaan supervisi akademik kepala SMP Negeri 2 Kalirejo sangat berharap kalau esensi kegiatan ini adalah sebagai upaya untuk membantu guru mengembangkan kemampuannya profesionalnya dalam memahami akademik kehidupan kelas, mengembangkan keterampilan mengajarnya dan menggunakan kemampuannya melalui teknik-teknik tertentu.

Selain itu supervisi akademik diselenggarakan dengan maksud untuk memonitor kegiatan proses 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, teman sejawatnya, maupun dengan sebagian murid-muridnya. Bahkan lebih lanjut supervisi akademik diselenggarakan untuk mendorong guru menerapkan kemampuannya dalam melaksanakan tugas-tugas mengajarnya, mendorong guru mengembangkan

kemampuannya sendiri, serta mendorong guru agar ia memiliki perhatian yang sungguh-sungguh (*commitment*) terhadap tugas dan tanggung jawabnya.

Berdasarkan pengamatan peneliti kepala sekolah SMP Negeri 2 Kalirejo dalam melaksanakan supervisi melibatkan guru-guru pengajar mata pelajaran yang sama dan saling berkaitan untuk terlibat sebagai pengunjung kelas yang aktif. Kepala sekolah dalam menjalankan tugasnya juga melaksanakan supervisi dengan juga meminta guru untuk melakukan Demonstrasi pembelajaran di depan peserta didik di SMP Negeri 2 Kalirejo.

c. Tindak Lanjut hasil Supervisi Akademik

Kegiatan supervisi akademik pada prinsipnya adalah upaya pembinaan secara terprogram dan terencana untuk menghasilkan Sumber daya guru yang handal. Kepala SMP Negeri 2 Kalirejo dalam proses pembinaan kepada guru di sekolah tersebut dilakukan dengan komunikasi yang efektif antara kepala sekolah sebagai supervisor dengan semua guru supervisi akademik (kepala sekolah) sebagai upaya untuk memberikan bantuan kepada guru-guru sekolah.

Kepala sekolah bukan tanpa problema dan kendala dalam melaksanakan supervisi akademik. Adanya problema dan kendala tersebut sedikit banyak bisa diatasi apabila dalam pelaksanaan supervisi akademik kepala sekolah menerapkan prinsip-prinsip supervisi akademik. Dalam memberikan umpan balik akan memberi pertolongan bagi para guru dalam melaksanakan tindak lanjut hasil supervisi akademik kepala SMP Negeri 2 Kalirejo serius melaksanakan kegiatan Pemantapan Instrumen Supervisi dan bagaimana implementasinya.

2. Kinerja Guru

Kinerja guru dalam proses pembelajaran dapat dinyatakan sebagai prestasi yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya selama periode tertentu yang diukur berdasarkan tiga indikator, yaitu penguasaan bahan ajar, kemampuan mengelola pembelajaran dan komitmen melaksanakan tugas. Profesionalisme guru adalah kemampuan guru untuk melakukan tugas pokoknya sebagai pendidik dan pengajar meliputi kemampuan merencanakan, melakukan, dan melaksanakan evaluasi pembelajaran. Pada prinsipnya setiap guru harus disupervisi secara periodik dalam melaksanakan tugasnya. Jika jumlah guru cukup banyak, maka kepala sekolah dapat meminta bantuan wakilnya atau guru senior

untuk melakukan supervisi. Keberhasilan kepala sekolah sebagai supervisor antara lain dapat ditunjukkan oleh meningkatnya kinerja guru yang ditandai dengan kesadaran dan keterampilan melaksanakan tugas secara bertanggung jawab.

Guru sebagai faktor eksternal dalam proses belajar mengajar memiliki peran sangat penting dan berpengaruh terhadap minat belajar siswa dan guru memiliki kemampuan untuk mengubah faktor-faktor lain agar dalam pengelolaan proses belajar mengajar dapat melahirkan minat yang optimal. Oleh karena itu guru harus memiliki kualitas tinggi agar guru sanggup memainkan perannya dalam menciptakan proses belajar mengajar yang berkualitas tinggi supaya menghasilkan minat yang tinggi pula.

Berdasarkan hasil penelitian, bahwa para guru di SMP Negeri 2 Kalirejo, selalu mempersiapkan silabus pembelajaran sebagai bahan acuan dalam menganalisa materi pelajaran serta dalam membuat rencana program pembelajaran. Silabus pembelajaran dicantumkan; standar kompetensi dan kompetensi dasar, struktur keilmuan, kedalaman materi, relevansi dan alokasi waktu. Dengan demikian, dapat diketahui bahwa guru dalam menganalisa materi pelajaran menyesuaikan dengan yang ada di silabus. Hal ini menunjukkan guru dapat memahami persiapan perangkat pembelajaran yang harus dipersiapkan dalam mengajar.

Hasil penelitian penulis di lapangan, ketika guru menyampaikan materi pelajaran, ia dapat menyampaikannya dengan baik tanpa ada kesulitan dari segi materi, sehingga materi yang disampaikan dapat berlangsung dengan lancar. Program pembelajaran yang telah direncanakan dapat dikelola dengan baik. Hal ini dibuktikan perangkat pembelajaran tersusun dan terorganisasi dengan benar serta terlaksana sesuai dengan program yang direncanakan. Di samping itu, guru diketahui bahwa, program pembelajaran yang telah dipersiapkan dapat dilaksanakan sesuai dengan rencana, seperti Rencana Program Pembelajaran (RPP) yang telah dibuat, dan dijadikan sebagai acuan dalam pembelajaran. Dari wawancara guru diketahui bahwa program pembelajaran terkelola dengan tepat, yaitu mulai dari penentuan tujuan sampai dengan pelaksanaan evaluasi.

Hasil temuan di lapangan, bahwa guru di SMP Negeri 2 Kalirejo menciptakan suasana kelas agar tetap tenang, dengan cara dengan mengkondisikan atau menguasai kelas/ menguasai kondisi kelas dan bisa memahami situasi siswa. Cara

menciptakan suasana belajar yang tidak membosankan dan agar terciptakan suasana belajar yang tidak membosankan bagi siswa, maka harus melibatkan siswa untuk selalu aktif.

Dengan demikian secara keseluruhan bahwa peningkatan kinerja guru dapat dilakukan dengan sebaik-baiknya oleh kepala sekolah. Permasalahan-permasalahan yang ditemui pada saat peningkatan kinerja guru yang dilakukan kepala sekolah pada dasarnya tidak begitu mengganggu terhadap jalannya program peningkatan apabila penanganannya dilakukan dengan baik. Tentunya kepala sekolah memerlukan kesiapan mental dan kemampuan dalam menangani permasalahan yang ada, sehingga tetap pelaksanaan program peningkatan berjalan dengan baik.

B. Pembahasan

1. Implementasi Supervisi Akademik Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Negeri 2 Kalirejo Lampung Tengah

Kepala sekolah sebagai *supervisor* mempunyai peran dan tanggung jawab memantau, membina, dan memperbaiki proses belajar mengajar di kelas atau di sekolah. Supervisi sebagai upaya pemberian bantuan kepada guru untuk mewujudkan situasi belajar yang lebih baik. Untuk mengetahui sejauh mana guru mampu melaksanakan pembelajaran, kepala sekolah perlu melaksanakan kegiatan supervisi secara berkala yang dapat dilakukan melalui kunjungan kelas untuk mengamati proses pembelajaran secara langsung. Kegiatan supervisi tersebut untuk mengetahui bagaimana guru dalam memilih dan menggunakan metode, media yang digunakan dan keterlibatan siswa dalam proses pembelajaran.

Melalui hasil supervisi ini dapat diketahui kelemahan sekaligus keunggulan guru dalam melaksanakan pembelajaran, tingkat penguasaan kompetensi guru yang bersangkutan, selanjutnya diupayakan solusi pembinaan dan tindak lanjut tertentu, sehingga guru dapat memperbaiki kekurangan yang ada, sekaligus mempertahankan keunggulan dalam melaksanakan pembelajaran.

Kepala sekolah dituntut untuk memiliki berbagai kemampuan, baik kemampuan keterkaitan dengan masalah manajemen maupun kepemimpinan, agar dapat mengembangkan dan memajukan sekolahnya secara efektif, efisien, mandiri, dan produktif. Kegiatan supervisi akademik dilakukan berdasarkan visi, misi dan

tujuan sekolah untuk mengelola profesionalisme guru sehingga dapat mewujudkan mutu pembelajaran yang telah ditentukan.

a. Merencanakan Program Supervisi dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Guru

Kepala sekolah merencanakan program supervisi akademik diawali dengan menyusun tim supervisi. Tim supervisi yang dibentuk selanjutnya merumuskan tujuan supervisi akademik, menentukan sasaran supervisi akademik, dan membuat jadwal supervisi, serta mempelajari instrumen supervisi yang akan digunakan dalam melaksanakan supervisi kepada guru. Tim supervisi membuat rumusan tujuan, sasaran, jadwal, dan instrumen pada program supervisi akademik. Instrumen tersebut akan menjadi dasar yang akan kepala sekolah gunakan sebagai acuan pelaksanaan supervisi. Berikut ungkapan bapak Sarno kepala sekolah SMP Negeri 2 Kalirejo:

“Ya, kalau perencanaan kita pasti membuat rencana, kita membentuk tim supervisi untuk membahas apa saja yang harus dipersiapkan seperti instrumen yang dipakai dan membuat jadwal pelaksanaan supervisi kunjungan ke kelas. Pelaksanaan supervisi itu bisa berubah-ubah sesuai dengan keadaan guru dan supervisornya, serta guru tidak pernah diberitahu kapan ia akan disupervisi.” (0.1/F.1.1/S.1/2022) - (0.1/F.1.1/S.1/2022).

Hasil wawancara dengan kepala sekolah tersebut diperkuat dengan hasil wawancara yang peneliti dilakukan kepada Bapak Wahyudi sebagai salah satu guru di SMP Negeri 2:

“Kalau masalah perencanaan supervisi, kepala sekolah membentuk tim supervisi dan membuat jadwal pelaksanaan kunjungan ke kelas, akan tetapi pelaksanaan jadwal itu bisa berubah-ubah sesuai keadaan guru dan supervisornya. Dan program supervisi rutin dilakukan setiap tahun semua guru harus sudah disupervisi semuanya” (0.1/F.1.1/S.2/2022)- (0.1/F.1.2/S.1/2022).

Hasil wawancara diatas bahwa kepala sekolah menyusun program supervisi akademik setiap tahun di SMP Negeri 2 Kalirejo, dengan membuat tim supervisi, yang mana tim supervisi akan merumuskan tujuan supervisi akademik, kemudian membuat jadwal dan mempelajari instrumen atau lembar pengamatan yang akan digunakan pada saat supervisi dilaksanakan. Kepala madrasah dan tim supervisi

melaksanakan supervisi akademik dengan menggunakan instrument penilaian sebagai acuan untuk menilai kinerja guru baik pada bidang administrasi maupun proses kegiatan belajar mengajar didalam kelas. Pada bidang administrasi, aspek yang dinilai yaitu pada perangkat pembelajaran seperti program tahunan, program semester, silabus, RPP, dan penilaian. Sedangkan pada kegiatan proses belajar mengajar dinilai mulai dari kegiatan awal, kegiatan inti, dan kegiatan penutup.

Dengan demikian berdasarkan keterangan hasil wawancara dan didukung dengan hasil dokumentasi menegaskan bahwasannya dalam implementasi kepala sekolah sebagai supervisor membentuk tim supervisi untuk membahas persiapan pelaksanaan supervisi seperti instrumen dan jadwal supervisi kunjungan kelas.

b. Melaksanakan Supervisi Terhadap Guru dengan Menggunakan Teknik Supervisi

Pelaksanaan supervisi yang dilakukan kepala sekolah yaitu menggunakan teknik dan pendekatan supervisi. Pendekatan supervisi yang diterapkan saat kepala sekolah melaksanakan supervisi akademik belum dicantumkan pada dokumen program supervisi akademik. Dalam hal ini pendekatan dan teknik supervisi yang digunakan kepala sekolah SMP Negeri 2 Kalirejo mengungkapkan :

“Pelaksanaan supervisi yang saya lakukan dengan melakukan kunjungan kelas secara rutin dan menggunakan pendekatan langsung dengan guru yang bersangkutan terlebih dahulu untuk mendengarkan dan membahas apa saja yang perlu diperbaiki atau kendala yang mereka hadapi sehingga mereka lebih nyaman, kalau teknik yang digunakan adalah kunjungan ke kelas, pertemuan secara individu, diskusi kelompok, rapat rutin.” (0.1/F.2.4/S.1/2022) - (0.1/F.2.7/S.1/2022)

Pernyataan kepala sekolah diatas diperkuat dengan hasil wawancara peneliti terhadap wakil kepala sekolah bidang kurikulum di SMP Negeri 2 Kalirejo, Bapak Wahyudi, sebagai berikut:

“Kalau Pendekatan, iya kepala sekolah melakukan pendekatan secara langsung pada setiap guru untuk membahas apa saja yang perlu disempurnakan, kalau teknik supervisi itu kepala sekolah atau tim supervisi mengadakan kunjungan ke kelas, pertemuan secara personal, diskusi kelompok dan rapat dewan guru”. (0.1/F.2.4/S.2/2022) - (0.1/F.2.7/S.2/2022)

Setiap kunjungan kelas selesai dilaksanakan, kepala sekolah memberikan catatan kecil yang ditulis pada buku kunjungan kelas milik guru dan buku supervisi kepala sekolah. Hal ini digunakan untuk mengevaluasi kelemahan, membantu guru dan melakukan perbaikan pada kinerja guru.

Sejalan dengan hasil wawancara diatas diperkuat dengan hasil observasi yang penulis lakukan bahwasannya kepala sekolah melakukan pendekatan secara langsung kepada guru untuk membahas apa saja yang perlu disempurnakan. Selain itu, kepala sekolah meng-agendakan rapat kepada guru mengenai metode pembelajaran.

Pendekatan supervisi yang diterapkan di SMP Negeri 2 Kalirejo merupakan pendekatan kolaboratif yaitu menerapkan pendekatan langsung maupun pendekatan tidak langsung. Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan kepala sekolah, guru dan ditunjang dengan hasil observasi diatas menunjukkan bahwa kepala sekolah SMP Negeri 2 Kalirejo dalam implementasi kepala sekolah sebagai supervisor dilakukan dengan melakukan pendekatan secara langsung kepada setiap guru dengan pendekatan emosional, dengan dipanggil secara personal kemudian mendengarkan dan membahas apa saja yang perlu disempurnakan, adapun teknik yang digunakan yaitu kunjungan kelas, pertemuan secara individu, rapat dan diskusi kelompok.

c. Menindaklanjuti Hasil Supervisi Akademik

Supervisi terlaksanakan dengan terprogram, terarah dan berkesinambungan. Oleh karena itu supervisi sangat perlu untuk ditindak lanjuti. Tindak lanjut dilakukan diantaranya dengan beberapa hal yaitu membimbing guru dalam pelaksanaan kurikulum di sekolah, mengadakan pertemuan atau rapat, mengadakan diskusi kelompok dan mengadakan penataran-penataran. Kepala sekolah SMP Negeri 2 Kalirejo, Bapak Sarno mengungkapkan :

“Sebagai tindak lanjut dari hasil pelaksanaan supervisi saya memberikan pembinaan secara individu, dan saya memberi masukan apabila ada yang perlu diperbaiki dan sempurnakan, dan juga dengan mengadakan rapat dan mengikuti seminar, penataran.” (0.1/F.3.8/S.1/2022) - (0.1/F.3.10/S.1/2022)

Hasil wawancara lain mengenai analisis dan evaluasi hasil supervisi akademik yang diungkapkan oleh Bapak Sarno, yang mengatakan:

“Proses selanjutnya akan dirapatkan bersama kepala sekolah, kepala madrasah akan menyampaikan apa yang beliau amati saat guru mengajar dikelas. Nanti akan dibahas bersama antara kepala sekolah dengan guru yang bersangkutan, dan nanti akan dibahas mengenai tindak lanjut apa yang akan dilaksanakannya, dan biasanya dilakukan pembinaan dengan cara pertemuan individual.” (0.1/F.3.8/S.2/2022) - (0.1/F.3.10/S.2/2022)

Selanjutnya berdasarkan hasil wawancara pada saat observasi, guru bernama Ibu Tusinah yang juga telah diwawancarai pada saat kegiatan *pra-survey*, mengatakan sebagai berikut:

“Iya untuk tindak lanjut kepala sekolah memberikan pembinaan secara individual dan juga dibahas pada saat rapat para dewan guru .”

Beberapa hasil wawancara tersebut menunjukkan analisis hasil supervisi akademik dilakukan kepala sekolah bersama guru dengan menganalisa secara bersama-sama hasil supervisi akademik yang dilaksanakan. Hal ini dibuktikan dengan adanya dokumen kepala sekolah berupa program kegiatan workshop SMP Negeri 2 Kalirejo. Kepala sekolah sewaktu melaksanakan pengamatan atau monitoring dan pemantauan saat kunjungan atau observasi kelas. Analisis dan evaluasi hasil supervisi akademik dilakukan antara guru yang di supervisi dengan kepala sekolah.

Berdasarkan hasil observasi bahwa kepala sekolah dalam melakukan analisis hasil supervisi akademik dengan melibatkan guru, kemudian secara bersama-sama mencari solusi terhadap masalah yang sifatnya umum sehingga masalah yang ada dapat terpecahkan. Analisis hasil supervisi akademik dilakukan kepala sekolah bersama guru dengan menganalisa secara bersama- sama hasil supervisi akademik yang dilaksanakan. Hal ini dibuktikan dengan adanya kegiatan kepala sekolah berupa program kegiatan rapat, seminar atau workshop SMP Negeri 2 Kalirejo.

Analisis dan evaluasi hasil supervisi akademik dilakukan antara guru yang di supervisi dengan kepala sekolah. Hasil wawancara dengan kepala sekolah mengenai pemanfaatan hasil supervise akademik adalah sebagai berikut:

“Saya selalu memotivasi para guru untuk menjadi pendidik yang baik dan bisa dijadikan tauladan bagi anak didik. Sedangkan untuk yang kedua, kita selalumelihat

sekolah lain yang mungkin lebih baik dari kita untuk kita belajar bersamadari sana dengan para guru.”

Hasil wawancara tersebut diperkuat oleh hasil wawancara yang dilakukan dengan guru bernama Novitasari, sebagai berikut:

“Pembinaan yang diberikan kepala sekolah semacam seminar, workshop, penataran, musyawarah guru mata pelajaran (MGMP) dan lain sebagainya. Namun terkadang pembinaan itu dilakukan oleh kepala sekolah sendiri yang langsung memberikan arahan atau rekomendasi suatu kegiatan kepada para guru.”

Kepala sekolah setelah melakukan analisis dan evaluasi serta melaporkan hasil supervisi akademik, selanjutnya hasil supervisi akademik akan dijadikan dasar pertimbangan dan dimanfaatkan kepala sekolah untuk melakukan pembinaan terhadap guru dalam rangka Hasil meningkatkan kinerja guru. Hasil akademik tersebut selanjutnya menjadi dasar kepala sekolah untuk memberikan motivasi dan mengikut sertakan guru dalam kegiatan-kegiatan yang tujuannya untuk meningkatkan kinerja guru.

2. Hambatan dan Cara Mengatasi Hambatan dalam Pelaksanaan Kegiatan Supervisi Akademik Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Negeri 2 Kalirejo Lampung Tengah

a. Hambatan yang dihadapi dalam pelaksanaan supervisi kepala sekolah di SMP Negeri 2 Kalirejo

Meskipun dalam pelaksanaan supervisi kepala sekolah di SMP Negeri 2 Kalirejo sudah berjalan dengan sebaik mungkin, namun pada kenyataan yang terjadi di lapangan masih saja ada hambatan yang ditemui. Berbagai hambatan yang dialami dalam pelaksanaan supervisi kepala sekolah yaitu:

1) Kompleksitas tugas manajerial kepala sekolah

Tugas kepala sekolah tidak hanya sebagai seorang supervisor saja melainkan masih ada tugas manajerial lain yang harus diselesaikan baik itu di sekolah maupun di luar sekolah. Hal itu menyebabkan terbatasnya waktu dari kepala sekolah untuk selalu memantau kegiatan supervisi yang dilakukan di sekolah. Hal tersebut sesuai dengan hasil wawancara yang dilakukan terhadap Bapak Sarno, Kepala Sekolah SMP Negeri 2 Kalirejo:

“Tugas saya sebagai kepala sekolah itu lumayan banyak sekali, kalosaya hanya fokus mengurus supervisi saja tugas yang lain bisa tertunda. Kebetulan saya juga jadi salah satu pengurus MKKS, jadi waktu saya sangat terbatas untuk kegiatan supervise ini.”

Pernyataan tersebut senada dengan pernyataan dari Bapak Wahyudi, sebagai salah satu guru di SMP Negeri 2 Kalirejo:

“Bapak kepala sekolah itu kegiatannya cukup padat, semua kegiatan di sekolah kan juga jadi tanggung jawab kepala sekolah. Jadi terkadang kegiatan supervisi di bantu oleh wakil kepala sekolah bidang kurikulum.”

Berdasarkan wawancara di atas, dapat diketahui bahwa tugas kepala sekolah tidak hanya supervisi saja, akan tetapi masih banyak tugas manajerial lain yang harus dikerjakan oleh kepala sekolah antara lain tugas kepala sekolah sebagai pengurus MKKS (Musyawarah Kerja Kepala Sekolah). Jadi, kepala sekolah waktunya cukup terbatas untuk pelaksanaan kegiatan supervisi di SMP Negeri 2 Kalirejo.

2) Kurangnya persiapan guru yang disupervisi

Meskipun pelaksanaan supervisi pendidikan dilakukan dengan terjadwal dan dengan pemberitahuan terlebih dahulu kepada guru yang akan disupervisi, masih saja ditemui beberapa guru yang belum mempersiapkan diri secara matang. Hal tersebut seperti yang diungkapkan oleh Bapak Sarno, Kepala Sekolah SMP Negeri 2 Kalirejo:

“Supervisi disini sebenarnya sudah ada jadwalnya, selain itu juga pastinya sudah ada pemberitahuan terlebih dahulu. Akan tetapi terkadang masih saja ditemui guru yang belum mempersiapkan diri secara matang, tapi mayoritas guru menurut saya sudah bagus kesiapannya.”

Senada dengan pernyataan yang diungkapkan oleh Ibu Novitasari, sebagai salah satu guru di SMP Negeri 2 Kalirejo:

“Kendala dalam supervisi itu sebenarnya sangat beragam ya, bisa dari guru yang disupervisi, bahkan bisa dari yang mensupervisi. Intinya *kalo* semua sudah disiapkan secara matang, semua kendala itu bisa diminimalisir. Kegiatan juga sudah terjadwal, tapi ya kadang ada saja yang belum siap.”

Berdasarkan pernyataan di atas, dapat diketahui bahwa kendala dalam pelaksanaan supervisi di SMP Negeri 2 Kalirejo masih ditemui kendala yaitu kurangnya persiapan dari guru yang disupervisi meskipun kegiatan supervisi itu

sendiri sudah terjadwal dan sudah ada pemberitahuan sebelumnya, akan tetapi masih ada saja guru yang kurang mempersiapkan diri.

b. Upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan dalam pelaksanaan supervisi kepala sekolah

Kendala-kendala yang selalu menjadi penghambat tercapainya tujuan dalam pelaksanaan supervisi kepala sekolah di SMP Negeri 2 Kalirejo harus segera ditemukan jalan keluarnya. Untuk itu, kepala sekolah selaku pimpinan harus bekerja sama dengan seluruh komponen atau elemen sekolah mencoba untuk dapat menyelesaikan masalah-masalah yang ada dalam kaitannya dengan pelaksanaan supervisi.

Upaya yang telah dilakukan oleh kepala sekolah untuk mengatasi hambatan dalam melaksanakan kegiatan supervisi kepala sekolah adalah sebagai berikut:

1) Dilakukan koordinasi dengan wakil yang ditunjuk oleh supervisor

Kondisi yang tidak memungkinkan bagi kepala sekolah sebagai supervisor untuk memantau kegiatan supervisi pendidikan seorang diri mengharuskan kepala sekolah untuk mencari solusi yaitu dengan melakukan koordinasi dengan wakil kepala sekolah bidang kurikulum maupun guru-guru yang dianggap telah berpengalaman atau yang disebut dengan supervisi teman sejawat. Koordinasi dengan wakil kepala sekolah bidang kurikulum maupun guru supervisor tersebut dilakukan pada saat diadakan rapat atau pertemuan-pertemuan lain yang berkaitan dengan kegiatan supervisi. Seperti pernyataan yang diungkapkan oleh Bapak Sarno, Kepala Sekolah SMP Negeri 2 Kalirejo:

“Biasanya saya lakukan koordinasi dengan wakil kepala sekolah bidang kurikulum mengenai pelaksanaan supervisinya saat saya tidak punya banyak waktu untuk terus memantau kegiatan supervisi ini. Namun, jika ada rapat atau diskusi yang berkaitan dengan supervisi, saya selalu usahakan untuk ikut bergabung.”

Pernyataan tersebut senada dengan pernyataan Bapak Sipin, guru di SMP Negeri 2 Kalirejo dalam wawancaranya:

“Pelaksanaan supervisi itu perlu adanya kerja sama yang baik dengan semua pihak yang terlibat dalam supervisi. Baik antara guru yang disupervisi dengan supervisornya ataupun kepala sekolah dengan wakilnya. Seperti yang kita

ketahui, kepala sekolah tugasnya sangat kompleks, jadi untuk melakukan supervisi tentunya harus bekerja sama dengan wakilnya.”

Dari pendapat yang dikemukakan di atas dapat disimpulkan bahwa untuk melakukan supervisi, kepala sekolah harus melakukan koordinasi yang baik dengan guru senior yang berfungsi sebagai supervisor mengenai kegiatan supervisi yang telah dilaksanakan oleh guru senior. Koordinasi tersebut dilakukan oleh kepala sekolah ketika diadakan rapat atau diskusi tentang supervisi.

2) Pemberian motivasi kepada guru yang akan disupervisi mengenai pentingnya supervise pendidikan

Motivasi dapat diperoleh dari dalam individu itu sendiri juga dapat diperoleh karena adanya dorongan dari orang lain. Kurangnya persiapan sebagian guru yang disupervisi dilaksanakan berakibat pada lambatnya pencapaian tujuan supervisi itu sendiri. Oleh karena itu, kepala sekolah memberi motivasi kepada guru agar dalam pelaksanaan supervisi menjadi lebih baik lagi. Seperti pernyataan yang dikemukakan oleh Bapak Sarno, Kepala SMP Negeri 2 Kalirejo:

“Guru yang disupervisi belum siap itu sudah menjadi hal yang sering terjadi dalam setiap kegiatan supervisi namun hanya beberapa saja. Sebagai seorang supervisor tidakbisa diam saja. Pasti ada upaya yang saya lakukan untuk mengantisipasi hal itu. Biasanya saya memberi pemahaman serta motivasi kepada guru-guru tersebut akan pentingnya supervisi itu. Memotivasi guru biasa saya sampaikan sewaktu rapat, diskusi atau bisa saya sampaikan langsung kepada guru yang bersangkutan.”

Pernyataan kepala sekolah tersebut diperkuat dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Ibu Novitasari sebagai salah satu guru di SMP Negeri 2 Kalirejo:

“Bapak kepala sekolah biasanya memberi dorongan dan pemahaman akan pentingnya supervisi kepada kami para guru. Terkadang disampaikan pada rapat hasil atau kadang disampaikan langsung kepada guru yang bersangkutan.”

Dari pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa kurangnya persiapan dari guru yang disupervisi, itu dikarenakan kurangnya motivasi atau dorongan dari supervisor kepada guru yang disupervisi. Selain itu juga karena kurangnya pemahaman mengenai pentingnya supervisi terhadap profesionalisme guru.

Oleh karena itu, kepala sekolah selaku supervisor di SMP Negeri 2 Kalirejo rutin memberikan motivasi dan pemahaman akan pentingnya supervisi kepada guru-guru yang disampaikan secara langsung kepada guru yang bersangkutan atau disampaikan berbagai kegiatan rapat internal sekolah. Penjadwalan ulang kegiatan supervisi.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan tujuan penelitian pada Bab I dan hasil penelitian dan pembahasan pada Bab IV sebelumnya tentang pelaksanaan supervisi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 2 Kalirejo, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Supervisi akademik yang dilakukan kepala sekolah SMP Negeri 2 Kalirejo telah dilaksanakan secara rutin. Kepala sekolah telah melaksanakan kegiatan supervisi akademik sesuai dengan tahapan pelaksanaan yaitu merencanakan program supervisi akademik dengan membuat tim supervisi akademik, merumuskan tujuan, menentukan indikator/sasaran, membuat jadwal. Melaksanakan supervisi akademik berdasarkan pendekatan dan teknik supervisi yang sesuai dengan keadaan sekolah Serta menindaklanjuti hasil supervisi akademik untuk dijadikan sebagai bahan pertimbangan kepala sekolah untuk melakukan evaluasi.
2. Kinerja guru di SMP Negeri 2 Kalirejo terus meningkat dari tahun ke tahun. Peningkatan kinerja guru dalam melaksanakan pembelajaran di sekolah tercermin dari peningkatan nilai hasil belajar siswa dari tahun ke tahun yang terus meningkat. Guru di SMP Negeri 2 Kalirejo senantiasa selalu mengaupgrade diri untuk meningkatkan kinerja yang dimiliki dengan memanfaatkan fasilitas yang disediakan serta mengikuti kegiatan-kegiatan sekolah yang diadakan.
3. Implementasi supervisi akademik dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 2 Kalirejo yang dilaksanakan oleh Kepala sekolah telah dilaksanakan dengan baik. Kepala sekolah dan guru saling bekerja sama dalam rangka memajukan sekolah. Supervisi akademik dilaksanakan tanpa pemberitahuan dan sepegatuhuan guru dan guru berhasil mengikuti pelaksanaan supervisi akademik yang dilakukan kepala sekolah dengan baik. Kesiapan kepala sekolah dalam melaksanakan supervisi dan kinerja guru yang baik dari hasil tindaklanjut supervisi sebelumnya membuat guru selalu siap. Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing telah mempersiapkan diri melakukan yang terbaik sesuai dengan porsinya masing-masing sehingga menghasilkan *output* berupa peningkatan nilai siswa.

B. Saran

Menindak lanjuti dari temuan yang telah disimpulkan maka peneliti dapat menyampaikan masukan atau saran sebagai berikut:

1. Saran Teoritis

- a. Peneliti menyadari bahwa dalam penelitian ini sumber-sumber dan referensi yang terkait secara langsung dengan penelitian yang digunakan masih kurang. Oleh karena itu, bagi peneliti selanjutnya agar lebih memperbanyak lagi sumber-sumber dan referensi yang akurat terkait dengan permasalahan yang diangkat.
- b. Bagi peneliti selanjutnya hendaknya mengevaluasi nilai hasil ujian siswa lebih dari tiga tahun.
- c. Bagi peneliti selanjutnya hendaknya waktu yang digunakan untuk meneliti dan mengumpulkan data lebih diperpanjang agar dapat melakukan wawancara secara mendalam.

2. Saran Praktis

- a. Pelaksanaan supervisi dalam hal pembelajaran di kelas, sebaiknya lebih mempersiapkan dirinya dengan lebih baik lagi baik itu dalam hal administrasi pembelajaran maupun materi pembelajaran yang akan disampaikan dikelas. Sehingga, kapanpun dan siapapun yang akan melakukan supervisi, guru selalu siap sedia menghadapinya tanpa disertai dengan rasa grogi.
- b. Intensitas kunjungan kepala sekolah, hendaknya dapat dimanfaatkan oleh guru lainnya untuk meminta petunjuk atas hambatan atau masalah yang dihadapi guru khususnya dalam pembelajaran dikelas.
- c. Dikusi sebagai tindak lanjut dari hasil supervisi sebaiknya dilaksanakan lebih lama sehingga lebih banyak lagi kendala dalam mengajar atau masalah yang dapat dibahas dan diselesaikan

DAFTAR LITERATUR

- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktek)*. Jakarta: PT Rineke Cipta.
- B, Simamora, *Riset pemasaran: Falsafah, Teori, Dan Aplikasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2004.
- Budi Suhardiman. 2012. *Studi Pengembangan Kepala Sekolah*. Jakarta: Rieneke Cipta.
- Dedi Supriadi. 2008. *Mengangkat Citra dan Martabat Guru*, Yogyakarta: Adi Cita Karya Nusa.
- Djumransjah Indar. 2005. *Perencanaan Pendidikan (Strategi dan Implementasinya)*, Surabaya: Karya Abditama.
- Hadari Nawawi. 2017. *Administrasi Pendidikan*, Surabaya: Haji Mas Agung.
- Hendiat Soetomo dan Wasti Sumanto. (2010) *Pengantar Operasional Administrasi Sekolah*. Surabaya: Usaha Nasional.
- Kompri. 2017. *Standarisasi kompetensi Kepala Sekolah*, Jakarta: KENCANA.
- M. Bukhari, Dkk, (2005), *Azas-Azas Manajemen*, Aditya Media, Yogyakarta.
- Mulyasa. 2005. *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*, Bandung: Penerbit PT Remaja Rosdakarya.
- Natawijaya, R. 1998. *Peran Guru Dalam Bimbingan di Sekolah*. Cet ke 1. Bandung: CV Abardin.
- Ngalim Purwanto. 2014. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 Tanggal 17 April 2007 yaitu *Kualifikasi Umum Kepala Sekolah/Madrasah*, Depdiknas, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung: CV Mandar Maju.
- Siagian P. Sondang. 2005. *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*, Haji Mas Agung: Jakarta.
- Simanjuntak, Payaman J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sulistiyorini. 2001, *Hubungan Antara Manajerial Kepala Sekolah Dan Iklim Organisasi Dengan Kinerja Guru*, Jurnal Ilmum Pendidikan, Th 28 no.1 Januari 2001.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.