



---

**PENERAPAN SUPERVISI AKADEMIK UNTUK MENINGKATKAN  
KINERJA GURU DI SDI I WAIKOMO KECAMATAN NUBATUKAN**

**Theresia Ose**  
**SDI I Waikomo Kecamatan Nubatukan**

---

INFORMASI ARTIKEL

ABSTRAK

---

*Dikirim : 03 Juli 2020*  
*Revisi pertama : 10 Juli 2020*  
*Diterima : 15 Juli 2020*  
*Tersedia online : 31 Juli 2020*

---

*Kata Kunci: Supervisi, Akademik,  
Kinerja*

---

*Email: [theresia04@gmail.com](mailto:theresia04@gmail.com)*

---

*Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah mendeskripsikan penerapan supervisi akademik untuk meningkatkan kinerja guru di SDI I Waikomo, sedangkan manfaatnya bagi sekolah adalah untuk meningkatkan mutu pendidikan di sekolah dan dapat bertanggungjawab dalam kemajuan sekolahnya ke depan.*

*Hasil yang dicapai dalam pelaksanaan supervisi pada siklus I terdapat kelemahan karena ada tugas samping kepala sekolah yang menumpuk dan masih ada beberapa guru yang administrasinya belum lengkap*

*Hasil dari penelitian ini adalah pada siklus II, kepala sekolah melaksanakan supervisi akademik, mengembangkan prinsip demokratis berdasarkan hubungan kemanusiaan yang lebih akrab dan kekeluargaan sehingga guru merasa aman untuk mengembangkan dan melaksanakan tugas.*

*Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa perencanaan program supervisi akademik dilaksanakan oleh kepala sekolah dan hasil yang dicapai dengan memberikan motivasi bagi guru yang belum meningkat dan memberikan penghargaan bagi guru yang berhasil dengan baik, sehingga dapat meningkatkan mutu pendidikan dan meningkatkan prestasi bagi peserta didiknya.*

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Jumlah lembaga pendidikan dewasa ini semakin banyak seiring dengan laju pertumbuhan penduduk dan perkembangan dunia serta kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi. Namun kebanyakan lembaga pendidikan yang ada sekarang ini kurang memperhatikan mutu pendidikan dan kualitas lulusan yang dihasilkannya, melainkan hanya memikirkan bagaimana suatu lembaga pendidikan tertentu baik formal maupun nonformal itu dapat menjaring siswa di lembaganya sebanyak-banyaknya dengan penawaran fasilitas yang baik. Pendidikan pada hakikatnya merupakan usaha sadar untuk mengembangkan kepribadian dan kemampuan manusia dengan maksud membantu peserta didik mencapai kedewasaan. Pendidikan adalah suatu upaya menuju kearah perbaikan hidup dan kehidupan manusia yang lebih baik. Untuk itu pendidikan berlangsung tanpa awal dan akhir, atau tanpa ada batas ruang dan waktu tertentu sepanjang hayat. Istilah lain disebut *long life education* (pendidikan seumur hidup). Pendidikan juga merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan dari kehidupan manusia yang selalu ingin berkembang dan berubah. Dalam pasal 1 ayat 1 UU RI No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional disebutkan bahwa “pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Oleh karena itu, pendidikan mutlak ada dan selalu diperlukan selama ada kehidupan. Hal ini senada dengan batasan resmi mengenai pendidikan, yaitu usaha yang dijalankan dengan sengaja, teratur dan berencana dengan maksud mengubah tingkah laku manusia kearah yang diinginkan sebagai suatu usaha yang dilakukan dengan sengaja, teratur dan berencana. Sebuah Sekolah adalah organisasi yang bersifat kompleks dan unik. Sehingga memerlukan tingkat koordinasi yang tinggi. Oleh sebab itu kepala sekolah yang berhasil, yaitu tercapainya tujuan sekolah, serta tujuan dari para individu yang ada dalam lingkungan sekolah, harus memahami dan menguasai peranan organisasi dan hubungan kerjasama antara individu. Kepala sekolah yang berhasil apabila mereka memahami keberadaan sekolah sebagai organisasi yang kompleks dan unik, serta mampu melaksanakan peranan kepala sekolah sebagai seseorang yang diberi tanggung jawab untuk memimpin sekolah. Seorang kepala sekolah yang ditugaskan untuk memimpin dan membawahi para pegawainya sangat dituntut kepiawaiannya dalam mengelola dan mengorganisir lembaga pendidikan yang dijalankannya sehingga apa yang menjadi tujuan pendidikan itu dapat tercapai secara optimal. Karena itulah kepala sekolah berkewajiban untuk memberikan bimbingan dan pembinaan terhadap staf-stafnya khususnya guru dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan. Kepala sekolah tidak hanya bertanggung jawab atas kelancaran jalannya sekolah secara teknis akademis saja, tetapi juga memikirkan pertumbuhan dan perkembangan sekolahnya, memikirkan hubungan sekolah dengan masyarakat, UU RI No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional hubungan guru dengan wali murid, dan juga mempunyai wewenang untuk memperbaiki kualitas pendidikan dan mutu para guru di sekolahnya melalui tugasnya sebagai supervisor. Kegiatan

supervisor dapat dikatakan efektif apabila supervisi itu menumbuhkan kesadaran yang mendalam sebagai seorang guru bahwa Ia adalah seorang pendidik yang mempunyai peran sangat penting di dalam kelas. Sehingga seorang guru harus selalu berusaha untuk meningkatkan kinerjanya yang sangat dipengaruhi sekali oleh kegiatan supervisi kepala sekolah. Kompetensi guru berhubungan dengan kegiatan supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah. E. Mulyasa menulis bahwa “salah satu tugas kepala sekolah adalah supervisor, yaitu mensupervisi pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kependidikan.” mengenai pentingnya supervisi ini, Yaslis Ilyas juga menyatakan bahwa “pada negara-negara berkembang, seperti Indonesia variabel supervisi dan kontrol masih sangat penting pengaruhnya dengan kinerja individu.”

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. Keberhasilan kinerja akan tampak apabila terdapat motivasi kepala sekolah, lingkungan sekitar juga dapat menentukan keberhasilan kinerja seseorang. Oleh karena itu, selain guru itu sendiri yang harus meningkatkan kualitas kinerjanya, pihak sekolah juga perlu mengupayakan pemberdayaan guru agar memiliki kinerja yang baik dan professional dalam melaksanakan tugasnya.

Begitu halnya yang dialami peneliti sebagai kepala sekolah SDI I Waikomo, ternyata masih banyak kekurangan yang harus di perbaiki, salah satunya adalah kinerja guru yang belum maksimal dan harus di perbaiki untuk lebih baik lagi dalam perkembangan dan kemajuan sekolah ke depannya. Dengan melihat masalah ini, maka peneliti mengangkat judul yang baik untuk di kaji dan di teliti. Peneliti merumuskan masalah ini dengan judul “Penerapan Supervisi Akademik untuk Meningkatkan Kinerja Guru di SDI Waikomo Kecamatan Nubatukan.”

### **Rumusan Masalah**

Masalah yang diangkat dari penelitian ini adalah “Bagaimana menerapkan supervisi akademik untuk meningkatkan kinerja guru di SDI I Waikomo Kecamatan Nubatukan?”

### **Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah “Mendeskripsikan penerapan supervisi akademik untuk meningkatkan kinerja guru di SDI I Waikomo Kecamatan Nubatukan”

### **Manfaat Penelitian**

a. Manfaat teoritis / akademik :

Dapat menerapkan supervisi akademik untuk meningkatkan kinerja guru di SDI I Waikomo Kecamatan Nubatukan yang lebih berkualitas.

b. Manfaat praktis :

- 1) Bagi guru  
Meningkatkan kinerja guru yang lebih baik agar bertanggung jawab dalam mengajar.
- 2) Bagi siswa  
Meningkatkan prestasi siswa dalam belajar
- 3) Bagi sekolah  
Meningkatkan mutu pendidikan di sekolah dan dapat bertanggung jawab dalam kemajuan sekolah ke depannya.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Pengertian Supervisi**

Menurut Daryanto dan Tutik Racmawati (2015) Supervisi adalah bantuan dalam pengembangan situasi belajar-mengajar agar memperoleh kondisi yang lebih baik. Meskipun tujuan akhirnya tertuju pada hasil belajar siswa, namun yang diutamakan dalam supervisi adalah bantuan kepada guru.

### **Tujuan Supervisi**

1. Meningkatkan mutu kinerja guru
  - a. Membantu guru dalam memahami tujuan pendidikan dan apa peran sekolah dalam mencapai tujuan tersebut
  - b. Membantu guru dalam melihat secara lebih jelas dalam memahami keadaan dan kebutuhan siswanya.
  - c. Membentuk moral kelompok yang kuat dan mempersatukan guru dalam satu tim yang efektif, bekerjasama secara akrab dan bersahabat serta saling menghargai satu dengan lainnya.
  - d. Meningkatkan kualitas pembelajaran yang pada akhirnya meningkatkan prestasi belajar siswa.
  - e. Meningkatkan kualitas pengajaran guru baik itu dari segi strategi, keahlian dan alat pengajaran.
  - f. Menyediakan sebuah sistem yang berupa penggunaan teknologi yang dapat membantu guru dalam pengajaran.
  - g. Sebagai salah satu dasar pengambilan keputusan bagi kepala sekolah untuk *reposisi* guru.
2. Meningkatkan keefektifan kurikulum sehingga berdaya guna dan terlaksana dengan baik.
3. Meningkatkan keefektifan dan keefesiansian sarana dan prasarana yang ada untuk dikelola dan dimanfaatkan dengan baik sehingga mampu mengoptimalkan keberhasilan siswa.
4. Meningkatkan kualitas pengelolaan sekolah khususnya dalam mendukung terciptanya suasana kerja yang optimal yang selanjutnya siswa dapat mencapai prestasi belajar sebagaimana yang diharapkan.
5. Meningkatkan kualitas situasi umum sekolah sehingga tercipta situasi yang tenang dan tentram serta kondusif yang akan meningkatkan kualitas pembelajaran yang menunjukkan keberhasilan lulusan.

**Catatan:**

- a. Tujuan supervisi harus dikomunikasikan dan dipahami oleh semua pihak. Supervisi harus terencana dengan baik membangun dan demokratis
- b. Guru harus diberi informasi tentang tujuan supervisi.

**Kriteria Supervisi**

1. Guru perlu diberitahu penilaian apa yang akan dipakai dalam proses supervisi
2. Kriteria penilaian harus dikembangkan mulai dari prioritas pengajaran, tujuan program, sistem sekolah serta perkembangan profesional guru
3. Kriteria dalam observasi guru harus ada hubungannya dengan deskripsi kerja guru.

**Fungsi Supervisi**

1. Fungsi Meningkatkan Mutu Pembelajaran ruang lingkupnya sempit, hanya tertuju pada aspek akademik, khususnya yang terjadi di ruang kelas ketika guru sedang memberikan bantuan dan arahan kepada siswa.
2. Fungsi Memicu Unsur yang Terkait dengan Pembelajaran lebih dikenal dengan nama Supervisi Administrasi.
3. Fungsi Membina dan Memimpin

**Tipe-tipe Supervisi**

1. Tipe Inspeksi

Menurut Purwanto, Ngalm. 2016. Tipe seperti ini biasanya terjadi dalam administrasi dan model kepemimpinan yang otokratis, mengutamakan pada upaya mencari kesalahan orang lain, bertindak sebagai “Inspektur” yang bertugas mengawasi pekerjaan guru. Supervisi ini dijalankan terutama untuk mengawasi, meneliti dan mencermati apakah guru dan petugas di sekolah sudah melaksanakan seluruh tugas yang diperintahkan serta ditentukan oleh atasannya.

2. Tipe Laisses Faire

Tipe ini kebalikan dari tipe sebelumnya. Kalau dalam supervisi inspeksi bawahan diawasi secara ketat dan harus menurut perintah atasan, pada supervisi Laisses Faire para pegawai dibiarkan saja bekerja sekehendaknya tanpa diberi petunjuk yang benar. Misalnya guru boleh mengajar sebagaimana yang mereka inginkan baik pengembangan materi, pemilihan metode ataupun alat pelajaran.

3. Tipe Coersive

Tipe ini tidak jauh berbeda dengan tipe inspeksi. Sifatnya memaksakan kehendaknya. Apa yang diperkirakannya sebagai sesuatu yang baik, meskipun tidak cocok dengan kondisi atau kemampuan pihak yang disupervisi tetap saja dipaksakan berlakunya. Guru sama sekali tidak diberi kesempatan untuk bertanya mengapa harus demikian. Supervisi ini mungkin masih bisa diterapkan secara tepat untuk hal-hal yang bersifat awal. Contoh supervisi yang dilakukan kepada guru yang baru mulai mengajar. Dalam keadaan demikian, apabila supervisor tidak bertindak tegas, yang disupervisi mungkin menjadi ragu-ragu dan bahkan kehilangan arah yang pasti.

#### 4. Tipe Training dan Guidance

Tipe ini diartikan sebagai memberikan latihan dan bimbingan. Hal yang positif dari supervisi ini yaitu guru dan staf tata usaha selalu mendapatkan latihan dan bimbingan dari kepala sekolah. Sedangkan dari sisi negatifnya kurang adanya kepercayaan pada guru dan karyawan bahwa mereka mampu mengembangkan diri tanpa selalu diawasi, dilatih dan dibimbing oleh atasannya.

#### 5. Tipe Demokratis

Selain kepemimpinan yang bersifat demokratis, tipe ini juga memerlukan kondisi dan situasi yang khusus. Tanggung jawab bukan hanya seorang pemimpin saja yang memegangnya, tetapi didistribusikan atau didelegasikan kepada para anggota atau warga sekolah sesuai dengan kemampuan dan keahlian masing-masing.

### **Prinsip-Prinsip Supervisi**

1. Supervisi bersifat memberikan bimbingan dan memberikan bantuan kepada guru dan staf sekolah lain untuk mengatasi masalah dan mengatasi kesulitan dan bukan mencari-cari kesalahan.
2. Pemberian bantuan dan bimbingan dilakukan secara langsung, artinya bahwa pihak yang mendapat bantuan dan bimbingan tersebut tanpa dipaksa atau dibukakan hatinya dapat merasa sendiri serta sepadan dengan kemampuan untuk dapat mengatasi sendiri.
3. Apabila supervisor merencanakan akan memberikan saran atau umpan balik, sebaiknya disampaikan sesegera mungkin agar tidak lupa. Sebaiknya supervisor memberikan kesempatan kepada pihak yang disupervisi untuk mengajukan pertanyaan atau tanggapan.
4. Kegiatan supervisi sebaiknya dilakukan secara berkala misalnya 3 bulan sekali, bukan menurut minat dan kesempatan yang dimiliki oleh supervisor.
5. Suasana yang terjadi selama supervisi berlangsung hendaknya mencerminkan adanya hubungan yang baik antara supervisor dan yang disupervisi tercipta suasana kemitraan yang akrab. Hal ini bertujuan agar pihak yang disupervisi tidak akan segan-segan mengemukakan pendapat tentang kesulitan yang dihadapi atau kekurangan yang dimiliki.
6. Untuk menjaga agar apa yang dilakukan dan yang ditemukan tidak hilang atau terlupakan, sebaiknya supervisor membuat catatan singkat, berisi hal-hal penting yang diperlukan untuk membuat laporan.

### **Sasaran Supervisi**

Ditinjau dari objek yang disupervisi, ada 3 macam bentuk supervise :

- Supervisi Akademik  
Menitikberatkan pengamatan supervisor pada masalah-masalah akademik, yaitu hal-hal yang berlangsung berada dalam lingkungan kegiatan pembelajaran pada waktu *siswa sedang dalam proses mempelajari sesuatu*.
- Supervisi Administrasi  
Menitikberatkan pengamatan supervisor pada aspek-aspek administrasi yang berfungsi sebagai pendukung dan pelancar terlaksananya pembelajaran.

- **Supervisi Lembaga**

Menyebarkan objek pengamatan supervisor pada aspek-aspek yang berada di sekolah. Supervisi ini dimaksudkan untuk meningkatkan nama baik sekolah atau kinerja sekolah secara keseluruhan. Misalnya Ruang UKS (Unit Kesehatan Sekolah), Perpustakaan dan lain-lain.

Menurut A., Morissan M. dkk. (2012), mendefinisikan supervisi akademik adalah serangkaian kegiatan untuk membantu guru mengembangkan kemampuannya mengelola proses pembelajaran demi pencapaian tujuan pembelajaran. Supervisi akademik merupakan upaya membantu guru-guru mengembangkan kemampuannya mencapai tujuan pembelajaran. Dengan demikian, berarti, esensi supervisi akademik itu sama sekali bukan menilai unjuk kerja guru dalam mengelola proses pembelajaran, melainkan membantu guru mengem- bangkan kemampuan profesionalismenya.

### **Pendekatan Supervisi akademik**

Menurut Gentur. (2011), pendekatan yang digunakan dalam melaksanakan supervisi akademik, ada 3, yaitu :

a. **Pendekatan Langsung (Direktif)**

Pendekatan direktif adalah cara pendekatan terhadap masalah yang bersifat langsung. Supervisor memberikan arahan langsung. Sudah tentu pengaruh perilaku supervisor lebih dominan. Oleh karena guru ini mengalami kekurangan, maka perlu diberikan rangsangan agar ia bisa bereaksi. Supervisor dapat menggunakan penguatan (reinforcement) atau hukuman (punishment). Pendekatan seperti ini dapat dilakukan dengan perilaku supervisor adalah menjelaskan, menyajikan, mengarahkan, memberi contoh, menetapkan tolak ukur dan menguatkan.

b. **Pendekatan Tidak Langsung (Non-direktif)**

Pendekatan tidak langsung (non-direktif) adalah cara pendekatan terhadap permasalahan yang sifatnya tidak langsung. Prasajo dan Sudiyono. (2011). Perilaku supervisor tidak secara langsung menunjukkan permasalahan, tapi ia terlebih dulu mendengarkan secara aktif apa yang dikemukakan guru-guru. Ia memberi kesempatan sebanyak mungkin kepada guru untuk mengemukakan permasalahan yang mereka alami. Guru mengemukakan masalahnya supervisor mencoba mendengarkan, memahami, apa yang dialami guru-guru. Perilaku supervisor dalam pendekatan non-direktif adalah: mendengarkan, memberi penguatan, menjelaskan, menyajikan, dan memecahkan masalah.

c. **Pendekatan Kolaboratif**

Yang dimaksud dengan pendekata koplaboratif adalah cara pendekatan yang memadukan cara pendekatan direktif dan non-direktif menjadi pendekatan baru. Pada pendekatan ini baik supervisor maupun guru bersama-sama, bersepakat untuk menetapkan struktur, proses dan kriteria dalam melaksanakan proses percakapan terhadap masalah yang dihadapi guru. Dengan demikian pendekatan dalam supervisi berhubungan pada dua arah. Dari atas ke bawah dan dari bawah ke atas. Perilaku supervisor adalah sebagai berikut: menyajikan, menjelaskan, mendengarkan, memecahkan masalah, dan negosiasi.

## **Teknik Supervisi Akademik**

Menurut Gentur (2011) Ada bermacam-macam teknik supervisi akademik dalam upaya pembinaan kemampuan guru. Dalam hal ini meliputi pertemuan staf, kunjungan supervisi, buletin profesional, perpustakaan profesional, laboratorium kurikulum, penilaian guru, demonstrasi pembelajaran, pengembangan kurikulum, pengembangan petunjuk pembelajaran, darmawisata, lokakarya, kunjungan antarkelas, bacaan profesional, dan survei masyarakat-sekolah. Sedangkan menurut Gwyn, teknik-teknik supervisi itu bisa dikelompokkan menjadi dua kelompok, yaitu teknik supervisi individual dan teknik supervisi kelompok.

### **a. Teknik Supervisi Individual**

Teknik-teknik supervisi yang dikelompokkan sebagai teknik individual meliputi: kunjungan kelas, observasi kelas, pertemuan individual, kunjungan antarkelas, dan menilai diri sendiri. Berikut ini dijelaskan pengertian-pengertian dasarnya secara singkat satu persatu.

#### **1) Kunjungan Kelas**

Kunjungan kelas adalah teknik pembinaan guru oleh kepala sekolah, pengawas, dan pembina lainnya dalam rangka mengamati pelaksanaan proses belajar mengajar sehingga memperoleh data yang diperlukan dalam rangka pembinaan guru. Kunjungan kelas ini bisa dilaksanakan dengan pemberitahuan atau tanpa pemberitahuan terlebih dahulu, dan bisa juga atas dasar undangan dari guru itu sendiri.

#### **2) Observasi Kelas**

Observasi kelas secara sederhana bisa diartikan melihat dan memperhatikan secara teliti terhadap gejala yang nampak. Observasi kelas adalah teknik observasi yang dilakukan oleh supervisor terhadap proses pembelajaran yang sedang berlangsung. Secara umum, aspek-aspek yang diamati selama proses pembelajaran yang sedang berlangsung adalah:

- a. Usaha-usaha dan aktivitas guru-siswa dalam proses pembelajaran
- b. Cara penggunaan media pembelajaran
- c. Reaksi mental para siswa dalam proses belajar mengajar
- d. Keadaan media Pembelajaran yang dipakai dari segi materialnya.

#### **3) Pertemuan Individual**

Pertemuan individual adalah satu pertemuan, percakapan, dialog, dan tukar pikiran antara pembina atau supervisor guru, guru dengan guru, mengenai usaha meningkatkan kemampuan profesional guru. Dalam percakapan individual ini supervisor harus berusaha mengemb- bangkan segi-segi positif guru, mendorong guru mengatasi kesulitan- kesulitannya, dan memberikan pengarahannya, hal-hal yang masih meragukan sehingga terjadi kesepakatan konsep tentang situasi pembelajaran yang sedang dihadapi.

#### **4) Kunjungan Antar Kelas**

Kunjungan antar kelas dapat juga digolongkan sebagai teknik supervisi secara perorangan. Guru dari yang satu berkunjung ke kelas yang lain dalam lingkungan sekolah itu sendiri. Dengan adanya kunjungan antarkelas ini, guru akan memperoleh pengalaman baru dari teman sejawatnya mengenai pelaksanaan proses pembelajaran pengelolaan kelas, dan sebagainya.



#### 5) Menilai Diri Sendiri

Menilai diri sendiri merupakan satu teknik individual dalam supervisi pendidikan. Penilaian diri sendiri merupakan satu teknik pengembangan profesional guru. Penilaian diri sendiri memberikan informasi secara obyektif kepada guru tentang peranannya di kelas dan memberikan kesempatan kepada guru mempelajari metode. Nilai diri sendiri merupakan tugas yang tidak mudah bagi guru. Untuk mengukur kemampuan mengajarnya, di samping menilai murid-muridnya, juga menilai dirinya sendiri.

#### b. Teknik Supervisi Kelompok

Menurut Gwynn, ada tiga belas teknik supervisi kelompok, sebagai berikut.

1. Kepanitiaan-kepanitiaan
2. Kerja kelompok
3. Laboratorium kurikulum
4. Baca terpimpin
5. Demonstrasi pembelajaran
6. Darmawisata
7. Kuliah/studi
8. Diskusi panel
9. Perpustakaan jabatan supervisi akademik

#### **Pengertian Kinerja Guru**

Menurut Barnawi, Mohammad Arifin (2012) Kinerja merupakan kegiatan yang dijalankan oleh tiap- tiap individu dalam kaitannya untuk mencapai tujuan yang sudah direncanakan. Berkaitan dengan hal tersebut terdapat beberapa definisi mengenai kinerja. Smith dalam (E. Mulyasa. 2013: 16) menyatakan bahwa kinerja adalah “*output drive from processes, human or otherwise*”. Kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses.

Dikatakan lebih lanjut oleh Mulyasa bahwa kinerja atau *performance* dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil-hasil kerja atau unjuk kerja. Kinerja merupakan suatu konsep yang bersifat universal yang merupakan efektifitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan karyawannya berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam menjalankan perannya dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan serta hasil yang diinginkan.

Menurut Alviah, Rina. (2012) “*Performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika”. Martinis Yamin dan Maisah, (2010) menyatakan pengertian kinerja hampir sama dengan prestasi kerja ialah perbandingan antara hasil kerja *actual* dengan standar kerja yang ditetapkan. Dalam hal ini kinerja lebih memfokuskan pada hasil kerja.

Dari beberapa pengertian tentang kinerja tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja yang telah dicapai oleh seseorang. Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil akhir dari suatu aktifitas yang telah dilakukan seseorang untuk meraih suatu tujuan. Pencapaian hasil kerja ini juga sebagai bentuk perbandingan hasil kerja seseorang dengan standar yang telah ditetapkan. Apabila hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang sesuai dengan standar kerjanya bahkan melebihi standar maka dapat dikatakan kinerja itu mencapai prestasi yang baik. Kinerja yang dimaksudkan diharapkan memiliki atau menghasilkan mutu yang baik dan tetap melihat jumlah yang akan diraihnya. Suatu pekerjaan harus dapat dilihat secara mutu terpenuhi maupun dari segi jumlah yang akan diraih dapat sesuai dengan yang direncanakan.

## **METODE PENELITIAN**

### **Tempat, Waktu dan Subjek Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di SDI I Waikomo Kecamatan Nubatukan. Penelitian dilaksanakan pada bulan April hingga Juni 2019. Adapun subjek dalam penelitian ini adalah 22 guru SDI I Waikomo Kecamatan Nubatukan.

### **Teknik Pengumpulan Data**

- a. Teknik pengumpulan data : teknik pengumpulan data yang umum digunakan adalah teknik observasi. Instrumen pengumpulan data, pedoman observasi (berupa daftar cek, skala penilaian, catatan kejadian ,dll)
- b. Tes. Instrumen pengumpulan data soal adalah soal tes yang valid dan reliabel.

### **Teknik Analisa Data**

1. Statistik deskriptif sederhana. Menghitung refleksi dan prosentase hasil penelitian.
  - a. Siklus pertama :
    - Langkah- langkah pelaksanaan pembelajaran
    - Peran guru dalam pembelajaran
  - b. Siklus kedua :
    - Langkah- langkah pelaksanaan pembelajaran
    - Peran guru dalam pembelajaran
  - c. Perbandingan antara hasil penelitian siklus pertama dan hasil penelitian siklus kedua( baik aspek proses) :
    - Langkah- langkah pelaksanaan pembelajaran
    - Peran guru dalam pembelajaranAspek hasil meliputi : Prestasi dalam pembelajaran
2. Deskripsi penelitian  
Hasil penelitian dengan menggunakan pedoman observasi siklus pertama dan siklus kedua di deskripsikan secara verbal. Hasil observasi dibuat transkripsi observasi.

### **Indikator Perbaikan Pembelajaran**

- a. Segi proses : Pelaksanaan tindakan pemecahan masalah. Contoh indikator perbaikan proses pembelajaran adalah : Pelaksanaan supervisi akademik

- (meliputi langkah-langkah pelaksanaan pembelajaran, peran guru dalam pembelajaran)
- b. Segi hasil : Dampak dari tindakan pemecahan masalah.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil Penelitian**

#### **Siklus I**

Sebelum melaksanakan supervisi akademik, sebelumnya kepala sekolah melakukan persiapan terlebih dahulu hal-hal apa saja yang harus dilakukan untuk melaksanakan supervisi akademik. Setelah semuanya disiapkan dengan baik, kepala sekolah mulai melakukan penelitian. Dengan melihat jumlah rombongan belajar mencapai 384 orang yang dibagi dalam 16 rombongan belajar dari kelas I sampai kelas VI, maka kepala sekolah harus mempersiapkan lebih matang sebelum melaksanakan supervisi.

Hasil Penelitian Dalam temuan penelitian data yang terhimpun melalui teknik wawancara yang dilakukan kepala sekolah, wawancara dilakukan untuk mencari data dan informasi berkaitan dengan fokus penelitian, yang dikelompokkan menjadi tiga, yaitu perencanaan program supervisi akademik, pelaksanaan supervisi akademik dan tindak lanjut supervisi akademik di SDI I Waikomo Kecamatan Nubatukan. Menyusun perencanaan program supervisi akademik secara sistematis tidak ada yang baku artinya pembuatan perencanaan program supervisi akademik disesuaikan dengan keadaan dan situasi kondisi lapangan dimana jumlah rombongan belajar per kelas mencapai 25 sampai 34 orang, sehingga diperlukan kerjasama yang baik antara kepala sekolah dan guru. Secara umum pembuatan perencanaan program supervisi akademik setidaknya menggambarkan latar belakang, dasar hukum, tujuan supervisi, sasaran, jadwal, pelaksanaan supervisi akademik, menentukan teknik / metode, menyusun instrument dan pemberian umpan balik (*feedback*). Perencanaan program supervisi akademik di SDI Waikomo dibuat oleh kepala sekolah. Dengan keadaan kondisi di lapangan dengan keadaan sekolah dan para guru yang sederhana namun supervisi ini dilaksanakan sesuai dengan aturan yang sudah ditetapkan oleh pemerintah dalam hal ini Dinas PPO. Perencanaan program supervisi akademik di SDI I Waikomo di dahului dengan perencanaan setiap awal tahun pelajaran oleh kepala sekolah sebagai bagian dari proses administrasi sekolah. Adapun dalam perencanaan program supervisi akademik yang dibuat oleh kepala sekolah disampaikan pada awal tahun pelajaran ketika rapat pembinaan dewan guru kemudian disampaikan kepada sasaran supervisi yaitu guru-guru secara lisan. Untuk mempermudah informasi supervisi maka dibuat jadwal supervisi. Hal-hal yang disiapkan guru adalah administrasi berupa silabus, RPP, media pembelajaran, protak, program semester.

Perencanaan program supervisi akademik dalam rangka mencapai keberhasilan tujuan supervisi akademik perlu dibuat oleh kepala sekolah dengan melibatkan semua unsur sekolah yang terkait. Dengan cara ini mereka diharapkan dapat berpartisipasi atau ikut serta secara aktif dan bertanggung jawab terhadap keberhasilan pelaksanaan supervisi karena mereka dilibatkan dalam pembuatan perencanaan program supervisi akademik. Supervisi akademik merupakan usaha

layanan dan bantuan yang diberikan kepada guru- guru baik secara individu maupun kelompok yang pada intinya akan tercapai suatu pembelajaran yang berkualitas yang bermuara kepada kemajuan peserta didik. Supervisi akademik merupakan salah satu fungsi utama supervisi pendidikan yang ditujukan pada perbaikan dan peningkatan kualitas pembelajaran yang dilakukan oleh guru mata pelajaran. Supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah dimaksud untuk mengkoordinir, menstimulasi, dan mendorong kearah pertumbuhan profesi guru serta untuk memperbaiki proses pembelajaran. Dalam melaksanakan supervisi akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat adalah memilih dan menerapkan pendekatan dan teknik yang sesuai dengan tujuan supervisi akademik. Supervisi akademik di SDI I Waikomo dilaksanakan oleh kepala sekolah sendiri.

Berdasarkan observasi yang lakukan pada minggu kedua bulan April, kepala sekolah melakukan supervisi pada kelas I sampai kelas III. Pada minggu ketiga supervisi dilakukan pada kelas IV sampai kelas VI. Ada kekurangan atau kelemahan yang terjadi pada saat supervisi yaitu baik kepala sekolah maupun guru disebabkan karena :

- 1) Keterbatasan waktu kepala sekolah karena tugas- tugas sampingan di luar tugasnya, kadang-kadang ada acara mendadak yang tidak dapat diwakilkan.
- 2) Tingkat ketelitian dan kecermatan kepala sekolah belum maksimal.
- 3) Pandangan kepala sekolah bahwa yang paling penting kegiatan guru adalah pada proses pembelajaran karena kekurangan administrasi dapat dilengkapi dengan bimbingan setelah ada umpan balik, maupun saran dari kepala sekolah, dan tindak lanjut pelaksanaan supervisi.
- 4) Ada beberapa guru yang belum mempersiapkan secara lengkap administrasi pembelajaran.

Dengan demikian tindakan penelitian siklus I pada supervisi akademik oleh kepala sekolah di SDI I Waikomo belum berhasil dengan baik dan akan di lanjutkan pada penelitian ke siklus II.

## **Siklus II**

Dengan mempelajari penelitian supervisi akademik pada siklus I yang belum berhasil, maka kepala sekolah melihat kembali kendala apa saja yang di hadapi pada siklus I dan harus mempersiapkan lebih baik lagi untuk penelitian siklus II.

Dalam pelaksanaan penelitian siklus II ini yaitu pada bulan Mei minggu pertama dan minggu kedua, kepala sekolah dalam melakukan supervisi akademik yang kesemuanya adalah supervisi kunjungan kelas yang terdiri dari kondisi persiapan, kegiatan pembelajaran yang terdiri dari pendahuluan, kegiatan inti dan penutup. Komunikasi yang dilakukan oleh kepala sekolah ketika supervisi akademik hanya pada saat sebelum masuk kelas, ketika proses pembelajaran sebaiknya yang dilakukan oleh kepala sekolah bisa menyentuh baik bagi guru yang di supervisi maupun kepada peserta didik merasa nyaman karena saat supervisi akademik berlangsung, kepala sekolah menyapa peserta didik berdialog menanyakan adakah siswa yang tidak hadir, prestasi siswa dan keaktifan siswa dalam pembelajaran. Dengan pertanyaan semacam demikian, peserta didik merasa

senang disapa. Kemudian kepala sekolah bertanya kembali, apakah bisa duduk dibelakang untuk melihat siapa saja diantara siswa yang aktif bertanya dan menjawab ketika bapak atau ibu guru menerangkan di depan kelas. Hal demikian akan membuat suasana dalam pembelajaran menjadi baik, guru yang disupervisi tidak merasa diadili, dipersalahkan dan peserta didik lebih termotivasi karena merasa di lihat aktivitasnya. Hasil supervisi perlu di tindaklanjuti agar memberikan dampak yang nyata untuk meningkatkan profesionalisme guru. Dampak nyata ini diharapkan dapat dirasakan oleh guru- guru maupun stakeholders. Tindak lanjut tersebut berupa penguatan dan penghargaan diberikan kepada guru yang telah memenuhi standar, teguran yang bersifat mendidik diberikan kepada guru yang belum memenuhi standar dan guru diberi kesempatan untuk mengikuti pelatihan atau workshop lebih lanjut. Melakukan evaluasi supervisi akademik di SDI I Waikomo dilakukan oleh kepala sekolah dan dilaksanakan minggu ketiga dan minggu keempat. Guru yang disupervisi langsung diajak oleh kepala sekolah untuk berdiskusi tentang pelaksanaan proses pembelajaran yang telah dilakukan. Dalam proses diskusi tersebut yang dilakukan oleh kepala sekolah dengan prinsip memberikan motivasi dan memberikan masukan guna perbaikan proses pembelajaran yang akan datang. Proses diskusi ini bertujuan supaya pembelajaran yang dilakukan semakin baik dan menarik peserta didik, lebih menyenangkan, sehingga mampu memacu peserta didik. Pasca pelaksanaan supervisi akademik oleh kepala sekolah berakhir, sebagian besar digunakan untuk peningkatan pengembangan profesional. Program ini berguna untuk meningkatkan profesionalisme pedagogik guru yang sangat dibutuhkan dalam proses pengajaran. Dengan demikian pelaksanaan supervisi akademik sesuai dengan peningkatan mutu pendidikan.

Hasil supervisi ini kepala sekolah melaporkan kepada pengawas setempat. Hal lain yang disampaikan kepala sekolah, sangat setuju sekali apabila hasil supervisi dipakai sebagai rujukan sekolah untuk mengambil langkah- langkah agar dapat mengikuti perkembangan dunia yang begitu cepat utamanya bagaimana agar prestasi sekolah dapat meningkat baik dibidang akademik maupun dibidang non akademik. Dalam hal ini bagaimana caranya agar : (a) hasil Ujian Nasional dapat meningkat ; (b) berprestasi dalam lomba-lomba yang diikuti baik akademik maupun non akademik. Menindaklanjuti hasil supervisi akademik terhadap guru dalam rangka peningkatan profesionalisme guru adalah mengembangkan dan melaksanakan program-program tindak lanjut. Kepala sekolah akan merasa senang jika dalam pertemuan interen antara kepala sekolah dan guru senior supaya ada tindak lanjut yang akan diberikan terutama kepada guru dalam bentuk pembinaan atau pelatihan atau MGMP. Pelaksanaan supervisi yang dilakukan baik oleh kepala sekolah maupun guru senior dalam menindaklanjuti hasil pelaksanaan supervisi baru sebatas pembinan atau saran setelah berakhirnya proses pembelajaran di kelas. Pembahasan Pedoman penugasan guru sebagai kepala sekolah disebutkan bahwa satu diantara tugas dan tanggung jawab kepala sekolah adalah sebagai penyelia atau supervisor yang dijabarkan dalam kemampuan kepala sekolah dalam membuat perencanaan program supervisi, kemampuan kepala sekolah dalam melaksanakan supervisi dan kemampuan kepala sekolah memanfaatkan hasil

supervisi. Kebaikan suatu perencanaan program supervisi akademik dapat dilihat dari berbagai segi.

Dengan melihat supervisi akademik pada siklus II berjalan dengan baik dan berhasil maka kepala sekolah tidak melanjutkan penelitian lanjutan karena semua pihak baik kepala sekolah, wakil kepala sekolah maupun para guru berhasil dengan baik dan meningkat dari 22 guru yang ada di SDI I Waikomo tersebut.

### **Pembahasan**

Pada hasil pelaksanaan siklus I, perencanaan program supervisi akademik yang dilaksanakan di SDI I Waikomo Kecamatan Nubatukan, melibatkan guru dalam perencanaan. Keterlibatan guru dalam membuat perencanaan program supervisi akademik dan permasalahan pembelajaran yang dihadapinya harus menjadi perhatian kepala sekolah sebagai narasumber yang bisa memberikan inspirasi dan motivasi terhadap masalah- masalah yang dihadapi oleh guru dalam pembelajaran. Kondisi semacam ini juga dapat dibangun dengan cara kepala sekolah membahas mengenai pembelajaran yang dilaksanakan secara rutin dalam setiap minggu atau setiap bulan. Pengelolaan pembelajaran terhadap supervisi akademik pada prinsipnya dilakukan untuk meningkatkan kemampuan guru dalam melaksanakan tugas sehari- harinya karena guru memiliki peran yang sangat penting dalam proses pembelajaran sehingga peningkatan mutu pendidikan dapat tercapai, maka untuk membina dan mengembangkan guru lebih lanjut seharusnya supervisi akademik dilakukan kepada seluruh guru di sekolah tersebut secara terperinci. Supervisi akademik yang dilakukan oleh kepala sekolah, masih ada kelemahan yang disebabkan karena kesibukan kepala sekolah dengan beberapa tugas yang harus dirampungkan. Supervisi akademik yang dilakukan oleh kepala sekolah menunjukkan keefektivan yang tinggi. Kegiatan seperti ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Kepala sekolah yang melakukan supervisi akademik sama sekali tidak menempatkan diri sebagai guru yang lebih senior dari apa yang disupervisi sehingga terjalin hubungan yang sangat komunikatif dan benar-benar dalam situasi dan kondisi sebagai tutor sejawat. Sikap supervisor pada waktu melaksanakan kunjungan kelas berperan untuk membantu guru sehingga guru yang disupervisi lebih nyaman.
- 2) Ada komunikasi antara supervisor dengan guru yang disupervisi terutama dalam mengemukakan hasil supervisi
- 3) Berkenaan dengan sudut pandang supervisor yang dilaksanakan oleh kepala sekolah menandakan bahwa pemberian tugas seperti ini merupakan bentuk kepercayaan atau penghargaan dan juga sebagai latihan menjadi seorang kepala sekolah, hal ini akan menjadi suatu pengalaman yang sangat berharga dan menantang.

Pada hasil penelitian siklus II yaitu Kepala sekolah melaksanakan supervisi akademik mengembangkan prinsip demokratis berdasarkan hubungan kemanusiaan yang lebih akrab dan kekeluargaan sehingga guru merasa aman untuk mengembangkan dan melaksanakan tugas. Hal tersebut akan memberikan dampak yang positif bagi guru untuk menerima masukan yang diberikan oleh kepala sekolah. Hasil supervisi perlu ditindaklanjuti agar memberikan dampak yang nyata

bagi peningkatan kemampuan guru. Dampak nyata ini dapat dirasakan oleh guru maupun *stakeholder*. Tindak lanjut tersebut berupa penguatan, penghargaan atau teguran yang diberikan kepada guru. Teguran yang bersifat mendidik diberikan kepada guru yang belum memenuhi kriteria dan guru diberi kesempatan untuk mengikuti pelatihan. Tindak lanjut dari hasil analisis merupakan pemantauan hasil supervisi. Tindak lanjut hasil supervisi akademik dapat berupa pemantauan dan penggunaan instrumen. Kegiatan pembinaan dapat berupa pembinaan langsung dan tidak langsung. Pembinaan langsung diberikan kepada hal-hal yang sifatnya khusus yaitu perlu perbaikan dengan segera dari hasil analisis supervisi, sedangkan pembinaan tidak langsung dilakukan terhadap hal-hal yang sifatnya umum seperti memberikan pengarahan. Beberapa cara yang dapat dilakukan oleh kepala sekolah untuk pembinaan guru dalam rangka meningkatkan proses pembelajaran adalah sebagai berikut :

- 1) Mengembangkan teknik pembelajaran yang telah mereka miliki.
- 2) Menggunakan metodologi yang luwes atau fleksibel
- 3) Berkooperatif dengan guru lain supaya lebih berhasil
- 4) Memperkenalkan teknik pembelajaran modern untuk inovasi dan kreatifitas
- 5) Menciptakan suasana pembelajaran yang kondusif mendorong guru memperbaiki penampilan dan kinerjanya sehingga tidak menimbulkan ketegangan, mononjolkan otoritas yang mereka miliki.

Mendasari hasil penelitian mengenai supervisi akademik di atas maka dalam hal ini peneliti mempunyai konsep tentang model supervisi akademik dimasa yang akan datang.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Keimpulan**

Berdasarkan data dan pembahasan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa perencanaan program supervisi akademik dibuat oleh kepala sekolah dan melibatkan guru untuk kerjasama. Hasil yang dicapai dalam pelaksanaan supervisi pada siklus I terdapat kelemahan karena ada tugas samping kepala sekolah yang menumpuk dan masih ada beberapa guru yang administrasinya belum lengkap. Pelaksanaan supervisi pada siklus II berhasil dengan baik setelah ada perbaikan perencanaan dan guru diberi motivasi dengan mengikuti pelatihan dan penghargaan bagi yang mendapat hasil terbaik.

### **Saran**

Kesimpulan dan hasil temuan penelitian di atas menghasilkan saran-saran sebagai berikut:

- a. Perencanaan program supervisi akademik hendaknya dilakukan secara sistematis, yaitu melibatkan semua komponen sekolah baik itu kepala sekolah, wakil kepala sekolah dan urusan kurikulum.
- b. Tindak lanjut supervisi akademik di SDI I Waikomo Kecamatan Nubatukan, hendaknya kepala sekolah memberikan penguatan dan penghargaan kepada guru yang telah memenuhi standar serta guru yang belum memenuhi standar dalam bentuk pelatihan workshop maupun pelatihan di sekolah.

#### DAFTAR PUSTAKA

- A., Morissan M. dkk. 2012. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: Kencana,
- Alviah, Rina. 2012. "Pengaruh Motivasi Dan Supervisi Terhadap Kinerja Guru TK Dharmawanita Karangwaru Tulungagung". *Jurnal Otonomi*. Vol.12 No. 2.
- Barnawi, Mohammad Arifin. 2012. *Kinerja Guru Profesional*. Yogyakarta: ArRuzz Media.
- Daryanto dan Tutik Racmawati. 2015, *Supervis Pembelajaran*. Yogyakarta: Gava Media.
- E. Mulyasa. 2013. *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Gentur. 2011. *Metode dan Teknik Supervisi Akademik*. (Diakses tanggal 2 Oktober 2013) <http://gentur1971.blogspot.com/2011/01/metodedan-teknik-supervisi-akademik.html>.
- Martinis Yamin dan Maisah. 2010. *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Gaung Persada Press,
- Prasojo dan Sudiyono. 2011. *Supervisi Pendidikan*. Yogyakarta: Gaya Media.
- Purwanto, Ngalim. 2016. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.